



Positiivinen pedagogiikka työyhteisön voimavarana

Santra Kapanen

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Toukokuu 2022

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Sosionomi (ylempi AMK), Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Kapanen, Santra

Positiivinen pedagogiikka työyhteisön voimavarana

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2022, 63 sivua

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Varhaiskasvatuksessa lapsiperheiden haasteet sekä uudenlaiset vuorovaikutustaitoihin liittyvät ongelmat ovat huolestuttaneet varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Sijaistarpeet on nähty suurina, henkilökunnan vaihtuvuus korkeana ja sitoutuneisuus työhön matalana. Haastavat asiakastilanteet ovat lisääntyneet päivittäisessä toiminnassa sekä lasten että vanhempien kohdalla. Tästä syystä myös positiivinen pedagogiikka on tullut keskiöön.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, millaisia yhteyksiä ja merkityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee positiivisen pedagogiikan käytöllä olevan työhyvinvointiin voimavarojen sekä motivaation näkökulmista, miten positiivinen pedagogiikka ja sen käyttö tuottaa henkilöstön resilienssiä sekä mitä merkityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee positiivisen pedagogiikan menetelmillä olevan omalle työlleen.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena ja sen aineisto kerättiin yksityisen varhaiskasvatuspalveluiden tuottajan 6 työntekijän teemahaastattelulla. Tutkimusaineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Tutkimuksessa huomattiin, että positiivista pedagogiikkaa käytetään lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin tukena laajasti ja eri ammattiryhmien kesken ja koko työyhteisön sitoutuminen positiivisen ilmapiirin ja hyvän huomaamiselle tunnistettiin.

Tutkimuksessa havaittiin varhaiskasvattajien kyky hyödyntää myönteisiä tunteita ja omia vahvuuksiaan haastavissa tilanteissa ja kääntämään näin työote positiiviseksi sekä muuttamaan omaa ja lapsen toimintaa myönteisemmäksi. Tutkimus toi esille kuinka suuri vaikutus myönteisillä tunteilla ja palautteella, positiivisella asenteella sekä onnistumisen kokemuksilla on työntekijän yksilöllisten voimavarojen lisääntymiselle mutta myös koko työyhteisön hyvinvoinnille ja työstä saadut onnistumisen kokemukset loivat työniloa sekä merkitystä työlle. Tutkimus osoitti, kuinka työn sosiaaliset voimavarat ovat oleellisia motivaation ja työhön sitoutumisen kannalta. Kuitenkin vastakohtana heikot työn järjestämiseen liittyvät voimavarat sekä organisatoriset voimavarat eivät tukeneet työssä koettua hyvinvointia. Työyhteisöllä, sosiaalisilla suhteilla sekä yhteisellä tavoitteella ja työasenteella oli valtava merkitys resilienssin kokemukseen sekä tilanteista selviämiseen.

Avainsanat (asiasanat)

varhaiskasvatus, positiivinen pedagogiikka, työhyvinvointi, voimavarat, resilienssi

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Kapanen, Santra

Positive pedagogy as a resource for the work community

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2022, 63 pages

Master's Degree Programme in Health Care and Social Services, Master's thesis

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

In early childhood education, the staff have been concerned about the challenges facing families with children and new types of problems related to interaction skills. The need for substitutes and staff turnover is high while commitment to work is low. Challenging customer situations have increased in the day-to-day operations of both children and parents. For this reason, positive pedagogy has increased. The aim of this master's thesis was to study the connections and meanings of early childhood education staff in terms of well-being and motivation, in terms of resources and motivation, how positive pedagogy and its use produce staff resilience i.e., the ability to adapt in challenging, changing situations, and what significance early childhood education staff perceive the methods of positive pedagogy to have for their own work.

This master's thesis was implemented as a qualitative case study and its material was collected through a thematic interview of 6 employees of a private provider of early childhood education services. The research material was analyzed by using theory-driven content analysis method. The study found that positive pedagogy is widely used to support a child's learning and well-being and among different professional groups, and the commitment of the whole work community to the perception of a positive atmosphere and good was acknowledged.

The results showed how early childhood educators were able to use their positive feelings and their own strengths to turn the grip on positive in challenging situations and make both their own and the child's activities more positive. The study highlighted how much positive emotions and feedback, a positive attitude and success experiences have an impact on the employee's individual well-being but also on the well-being of the entire work community. The success experience gained from work created job satisfaction and the feeling of significance for work. The results showed how the social resources of work are essential for work motivation and commitment to work. However, in contrast, weak work organization and organizational resources did not support well-being at work. The work community, social relationships, and a common goal and work attitude played a huge role in the experience of resilience and coping with situations.

Keywords/tags (subjects)

early childhood education, positive pedagogy, well-being at work, work resources, resilience

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa	4
2.1	Varhaiskasvatus työympäristönä	4
2.2	Positiivinen pedagogiikka lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin tukena	8
2.3	Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvattajan työkaluna	10
3	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen lähtee voimavaroista	12
3.1	Työhyvinvointi positiivisesta näkökulmasta	12
3.2	Voimavarat työhyvinvoinnin lähtökohtana	14
3.3	Työn imu ja motivaatio	17
4	Resilienssi	19
5	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät	22
6	Tutkimuksen toteutus	23
6.1	Tutkimusmenetelmät	24
6.2	Aineistonkeruu	25
6.3	Aineiston analyysi	26
7	Tulokset	30
7.1	Positiivisen pedagogiikan ulottuvuudet varhaiskasvatuksessa	30
7.1.1	Positiivinen pedagogiikka lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin tukena	30
7.1.2	Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvattajan työkaluna ja sen merkitykset omalle työlle	33
7.2	Voimavarat ja motivaatio työhyvinvoinnin lähtökohtana	34
7.2.1	Yksilön voimavarat	34
7.2.2	Työn voimavarat	35
7.3	Yksilön ja työyhteisön resilienssi varhaiskasvatuksessa	38
7.3.1	Yksilön resilienssi	39
7.3.2	Työyhteisön resilienssi	40
8	Pohdinta	41
8.1	Keskeiset tulokset ja johtopäätökset	42
8.2	Tutkimuksen eettisyys	45
8.3	Tutkimuksen luotettavuus	46
8.4	Jatkotutkimusehdotukset	48

Lähteet	50
Liitteet	56
Liite 1. Tutkimuksen saatekirje	56
Liite 2. Teemahaastattelurunko	57
Liite 3. Havainnollistus opinnäytetyön teoriaohjaavasta sisällönanalysista	58

Kuviot

Kuvio 1. 3-5-vuotiaiden lasten osallistumisaste varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen eräissä OECD-maissa 2010 ja 2018	8
Kuvio 2. Työhyvinvointi	13
Kuvio 3. Voimavaramalli	15
Kuvio 4. Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) -malli	16
Kuvio 5. Organisaatioresilienssi	21

Taulukot

Taulukko 1. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ammattiryhmittäin 2020 kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT:n mukaan	7
Taulukko 2. Työn ja työyhteisön voimavaratekijät	17
Taulukko 3. Esimerkki alkuperäisten ilmausten ryhmittelystä ja aineiston pelkistämisestä.	28
Taulukko 4. Opinnäytetyön analyysirunko.	29

1 Johdanto

Positiivinen pedagogiikka on ollut varhaiskasvatuksen ja koulumaailman kentällä vahvassa nosteessa viime vuosina. Pedagogisesti on havahduttu huomaamaan, että onnellisuus, hyvinvointi ja luonteen vahvuudet luovat menestystä elämässä eri osa-alueilla. Kohdistamalla huomion lapsen voimavaroihin, kehumiseen ja positiivisten onnistumisten arvostamiseen sekä lasten oppimistulokset, vuorovaikutustaidot että ehjä itsetunto kohoavat. Myös motivaatio oppimista kohtaan kasvaa. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 24-38; Leskisenoja 2016, 27-29; Positiivinen pedagogiikka nostaa esille lapsen vahvuudet 2019.)

Varhaiskasvatuksessa lapsiperheiden haasteet sekä uudenlaiset vuorovaikutustaitoihin liittyvät ongelmat ovat huolestuttaneet varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Haastavat asiakastilanteet ovat lisääntyneet päivittäisessä toiminnassa sekä lasten että vanhempien kohdalla. Tästä syystä myös positiivinen pedagogiikka on tullut keskiöön. Varhaiskasvatuslaki (L 540/2018) sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) uudistuivat neljä vuotta sitten ja ne toivat sekä velvoittavuudessaan että uudistuksissaan paljon muutoksia varhaiskasvatuksen painopisteisiin ja pedagogiikkaan. Päätehtävä varhaiskasvatuksella on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista sekä tukea lasten osallisuutta ja aktiivista toimijuutta tulevaisuudessa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 14). Varhaiskasvatus on tärkeässä roolissa luomassa perustaa lapsen elinikäiselle oppimiselle ja henkilöstön tehtävänä on luoda turvallinen, tärkeä ja luottamuksellinen suhde lapseen. Tätä oppimista edistää myönteiset tunnekokemukset ja vuorovaikutussuhteet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 19-22; L 540/2018, 3§.)

Näiden velvoittavien asiakirjojen sekä pedagogisten painopisteiden tavoitteena on luoda lapselle perusteet hyvään elämään ja itsetuntoon. Millaisia vaikutuksia näiden oppien käytöllä on itse työntekijän työssä jaksamiseen? Keskittymällä lapsissa positiivisiin onnistumisiin, pohtimalla tilanteita ratkaisukeskeisesti sekä löytämällä jokaisesta lapsesta hyvää, onko myös työntekijän mahdollista voida hyvin?

Varhaiskasvatuksessa haasteena ovat olleet jo pitkään työhyvinvoinnin saralla. Sijaistarpeet ovat suuria, henkilökunnan vaihtuvuus on korkea ja sitoutuneisuus työhön täten matala. Päteviä ja pedagogisesti osaavia varhaiskasvatuksen opettajia ja hoitajia tarvittaisiin runsaasti lisää ja ryhmissä

on viikoittain vajetta osaavasta ja pätevistä henkilökunnasta. Muutostilanne on jatkuva. Koronaviruspandemia toi osaltaan aivan uusia haasteita myös varhaiskasvatuksen ammattilaisille sekä työhyvinvoinnin ylläpitämiselle. Haasteet perheissä lisääntyivät, tarvittiin uudenlaisia työkaluja ja menetelmiä vuorovaikutuksen lisäämiseksi ja myös poissaolot työntekijöissä kasvoivat.

Varhaiskasvatuksen työntekijät olivat uudenlaisten ratkaisujen ja kehittämisen ytimessä. Kuitenkin viime vuosina tehtyjen tutkimuksien mukaan varhaiskasvatuksen opettajat ovat kuormittuneita työhönsä ja varsinkin toimintakulttuurilla ja työyhteisöllä on valtava merkitys koetun hyvinvoinnin näkökulmasta (Martikainen & Oikarinen 2021; Paananen & Tammi 2017). Voidaanko positiivisen pedagogiikan menetelmillä välillisesti vaikuttaa myös näihin haasteisiin? Löytyykö menetelmästä apua työntekijöiden resilienssiin ja sopeutumiskykyyn haastavissa tilanteissa?

Opinnäytetyön aiheena on positiivinen pedagogiikka työyhteisön voimavarana. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia kyseisen menetelmän vaikutuksia työntekijän motivaatioon, työhön sitoutumiseen sekä resilienssiin varhaiskasvatuksessa. Tutkimus tuottaa tärkeää tietoa myös varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta, varhaiskasvatuksen henkilöstön voimavaroista, positiivisen pedagogiikan koulutuksen merkittävydestä, osaamisen kehittämisestä sekä varhaiskasvatussuunnitelman toteutumisesta.

2 Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa

2.1 Varhaiskasvatus työympäristönä

”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka” (L 540/2018, 2 §). Aiemmin perheille tarjottuna sosiaalipalveluna nähty järjestelmä on muuttunut pedagogiseksi ja lapsilähtöiseksi toiminnaksi, jonka keskeinen tavoite on lapsen tarpeiden tunnistaminen sekä kehityksen ja oppimisen tukeminen (Nislin 2016, 218).

Varhaiskasvatus on Suomessa osa koulu- ja opetusjärjestelmää ja tämän myötä jatkumo varhaiskasvatuksesta kouluun on tärkeä vaihe, johon kuuluu oppimista ja kasvua. Koulutuksellinen tasa-arvo, elinikäinen oppiminen ja oppimisen edellytysten luominen ovat myös tärkeitä tavoitteita. Varhaiskasvatuksen painopisteenä on pedagogiikka, jolla mahdollistetaan tavoitteellinen, suunnitelmallinen ja menetelmällinen hoito ja kasvatus, edistään samalla lasten tasa-arvoa, osallisuutta

sekä syrjäytymisen ehkäisemistä yhdessä perheiden ja vanhempien kanssa. Varhaiskasvatusta ohjataan valtakunnallisesti huomioiden varsinkin yhdenvertaisuuden toteutuminen siihen osallistuvien lasten osalta, näin ollen varhaiskasvatuksen toimintaa arvioi Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi). (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 3; Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 18-20.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden laatimista ohjaa varhaiskasvatustalaki (540/2018), mikä uudistui kahdessa vaiheessa (2015 ja 2018) ja näin ollen se korvasi vuoden 1973 päivähoitolain. Ensimmäinen Opetushallituksen määräys varhaiskasvatussuunnitelman perusteista annettiin 18.10.2016 ja ensimmäinen päivitetty versio tuli voimaan 19.12.2018 samana vuonna voimaan astuneen lain myötä. Vuonna 2022 voimaan astui uusi päivitys (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) sekä Varhaiskasvatustalassa (540/2018) todetaan myös, että varhaiskasvatuksen tehtävänä on toteuttaa monipuolista toimintaa, joka perustuu leikkiin, liikkumiseen sekä taiteen ja kulttuuriperinnön eri muotoihin. Varhaiskasvatusympäristön tulee myös mahdollistaa myönteisiä oppimiskokemuksia, olla terveellinen ja turvallinen, edistää oppimista ja kasvua sekä kunnioittaa lasta. Varhaiskasvatuksen täytyy myös pitää arvossa mahdollisimman pysyviä vuorovaikutussuhteita sekä lapsen yksilöllisen tuen tarpeen tunnistamista ja järjestämistä. Lapsi tarvitsee paikan, jossa hän voi kehittää omia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojaan, hänellä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa sekä kuulua osaksi yhteisöä. (Repo, Paananen, Eskelinen, Mattila, Lerkkanen, Gammelgård, Ulvinen, Marjanen, Kivistö & Hjelt 2019, 16.)

Ensimmäiset lastentarhat perustettiin Suomeen vuonna 1888, jolloin ne olivat osa koulujärjestelmää. Vuoden 1924 jälkeen ne siirrettiin osaksi sosiaaliministeriön valvontaa. Vuonna 1973 laadittiin ensimmäinen päivähoitolaki, jolloin lastentarhoista tuli päiväkoteja ja lastentarhanopettajia vaadittiin myös alle 3-vuotiaiden ryhmiin. Tällöin myös päivähoidolle alettiin luoda tavoitteita kasvun ja kehityksen tukemiseksi. 1980-luvulla päivähoidon tärkein tehtävä oli tukea vanhempien työssä käymistä eli sosiaalihuollollinen painotus korostui, mutta pedagogiikan kustannuksella. (Alila & Kinos 2014, 8-20.) Suomalaisen päivähoidon vahvuus oli sosiaalipalvelullisen ja kasvatuksellisen tehtävän yhteensovittaminen eli niin sanottu Educare-malli (Halttunen 2009, 38).

2000-luvun alkupuolella voimaan tullut esiopetusuudistus oli merkittävä. Esiopetus kytkettiin osaksi koulutusjärjestelmää ja sitä ohjasi Opetushallitus, kun taas päivähoito pysyi edelleen sosi-aali- ja terveystieteiden alaisena. Esiopetuksen opettajina sai toimia vain yliopistosta valmistuneet lastentarhan- ja luokanopettajat. Vuonna 2003 luotiin ensimmäinen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003, joka ohjasi toiminnan järjestämistä myös päivähoitossa. Vuonna 2013 varhaiskasvatuksen ohjaus siirtyi kokonaisuudessaan opetus- ja kulttuuriministeriölle, takaisin osaksi koulutusjärjestelmää. Tämän myötä uudet asiakirjat (Esiopetussuunnitelma 2014, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016) olivat velvoittavia ja yhtenäistivät ja tasa-arvoistivat lapsen varhaiskasvatus- ja esiopetuspolkua kouluun saakka. Samalla myös tavat toteuttaa varhaiskasvatusta yhdenmukaistuivat. (Alila & Kinon 2014, 8-20.)

Uudet velvoittavat lait (Esiopetuslaki 1040/2014 ja Varhaiskasvatuslaki 540/2018) vahvistivat pedagogisen toiminnan merkitystä varhaiskasvatuksessa. Vanhempien ja perheiden tarpeista lähteneet tavoitteet muuttuivat lapsen oikeuksiin. Myös varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattiryhmien tehtävänkuvia selkiytettiin osaamisen ja koulutuksen mukaisesti, ja lastentarhanopettajista tuli varhaiskasvatuksen opettajia. Tänä päivänä varhaiskasvatusta ohjaa velvoittavina vuoden 2018 Varhaiskasvatuslaki sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön korkealaatuinen osaaminen nähdään tärkeänä osana toiminnan laadun kannalta ja sen kautta mahdollistuvat hyvät edellytykset lasten kehitykselle ja oppimiselle varhaiskasvatuksessa. Laadukkaan koulutuksen omaavan henkilöstö kykenee lämpimään ja lasta tukevaan vuorovaikutukseen, jolloin toimintaympäristö ja -kulttuuri tukee positiivisesti lapsen kehitystä. (Karila ym. 2017, 68-70.) Varhaiskasvatuksen lapsiryhmissä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen erityisopettajia sekä avustajia. Nimikkeet muuttuivat osittain uuden Varhaiskasvatuslain (L 540/2018) myötä.

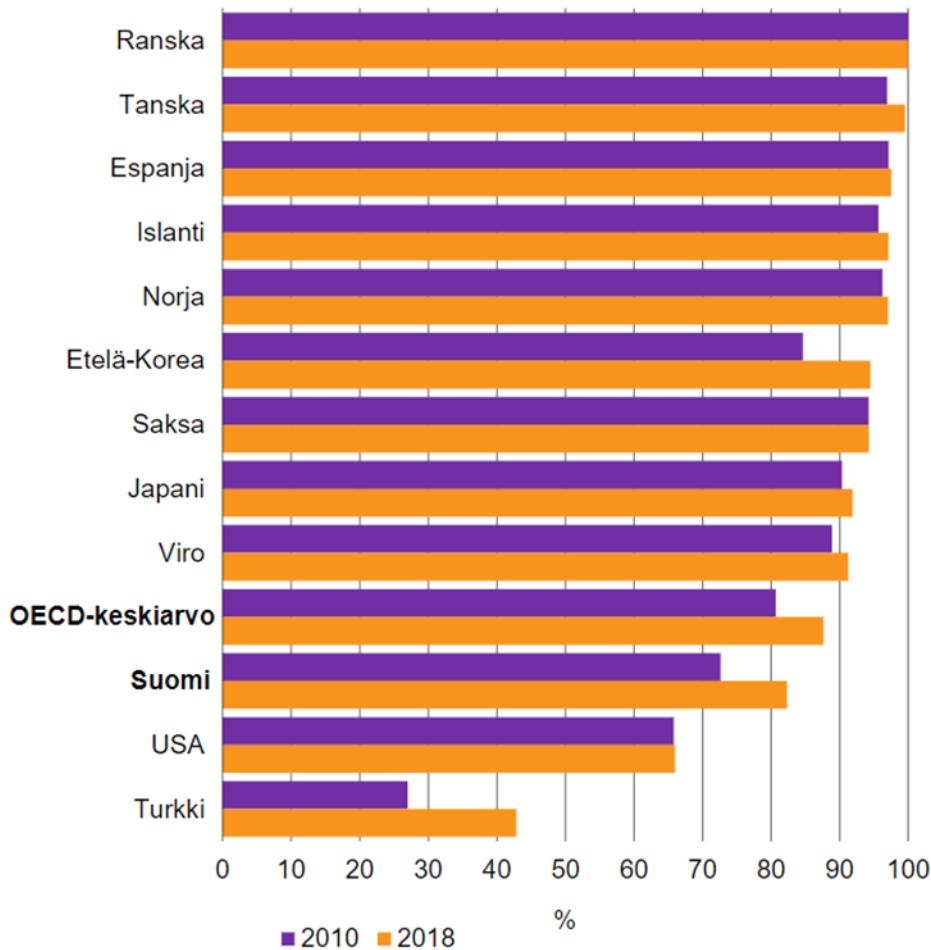
Varhaiskasvatuksen opettajat toimivat pääosin lapsiryhmän vastuuikäisenä, vastaten kasvatuksesta, opetuksesta sekä toiminnan arvioinnista ja suunnittelusta. Varhaiskasvatuksen opettaja laatii myös lapsen varhaiskasvatussuunnitelman vuorovaikutuksessa vanhempien kanssa. Varhaiskasvatuksen opettajan, kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon voi suorittaa yliopistossa, sisältäen varhaiskasvatuksen tehtäviin ja esiopetukseen ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus on mahdollista saada myös sosionomi AMK-tutkinnolla, jos on

hyväksytty opintoihin 1.9.2019 mennessä ja valmistuu viimeistään 31.7.2023. Tämän jälkeen tällä tutkinnolla saa kelpoisuuden sosionomin varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ovat saaneet pätevyytensä suorittamalla sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon ja näin ollen he osaavat lapsen kehitykseen, kasvuun sekä hoitoon liittyviä taitoja. (Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa nd.; Repo ym. 2019, 16.)

Taulukko 1. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ammattiryhmittäin 2020 kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n mukaan (Lahtinen 2022, mukaillen.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstö ammattiryhmittäin	Henkilöä	Osuus
Varhaiskasvatuksen opettajat	16 816	24,4 %
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat	21 523	39,1 %
	38 339	63,5 %

Varhaiskasvatuksen merkitys myös kansainvälisesti huomioitu asia ja suosituksia on laadittu EU, OECD sekä YK:n tasolla. Eu-maissa on tavoiteltu 95% osallistumisprosenttia varhaiskasvatukseen kaikista neljä vuotta täyttäneistä lapsista. Yksi merkittävin varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavista tekijöistä on ammattitaitoinen henkilökunta. Myös ryhmäkoot sekä laskettu suhdeluku lasten ja aikuisten välillä ovat tärkeitä laadun varmistamiseksi. Erityisen tärkeää varhaiskasvatukseen osallistuminen on lapsille, joiden perheet elävät sosioekonomisesti epäedullisissa suhteissa sekä maahanmuuttajataustaisten perheiden lapsille. Kansainvälisesti verraten Suomessa varhaiskasvatukseen osallistumisaste jää alle muiden OECD-maiden 3-5-vuotiaiden joukossa. Osallistumisaste on kuitenkin noussut myös viime vuosina myös Suomessa (kts. Kuvio 1.) (Tuononen 2021.)



Kuvio 1. 3-5-vuotiaiden lasten osallistumisaste varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen eräissä OECD-maissa 2010 ja 2018 (Tuononen 2021.)

2.2 Positiivinen pedagogiikka lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin tukena

Positiivinen pedagogiikka pohjautuu positiivisen psykologian viitekehykseen. Onnellisuus, mielen vahvuus, oman hyvinvoinnin vahvistaminen sekä vahvuuksien esille tuominen ovat tämän suuntauksen keskeisiä osa-alueita. Martin Seligman (2011) on yksi positiivisen psykologian uranuurtajista. Positiivinen psykologia on kiinnostunut siitä, miten ihmisten kokemukset ja ominaisuudet edistävät yksilön hyvinvointia. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5.) Myönteiset tunteet lisäävät ihmisen kokemusta hyvinvoinnista ja näin luovat uskoa myös tulevaisuuteen.

Seligman (2011) on käyttänyt positiivisen pedagogiikan rinnasteista käsitettä positiivinen kasvatus (englanniksi positive education), jolloin puhutaan siitä, että hyvinvointitaitoja tulee opettaa. Leskisenoja (2019, 23) painottaa, että positiivisessa pedagogiikassa hyödynnetään positiivisen psykologian ja kasvatuksen lähtökohtia, lapsilähtöisiä toimintatapoja ja osallisuuden tukemista ja vahvistamista, eli keskitytään opettamisen tapoihin ja järjestämiseen. Lasta ja tämän oppimista lähestytään positiivisesta näkökulmasta, hän on aktiivinen toimija ja hän kehittyy oman kehitystason mukaan. Opettajan tehtävänä on kannustaa ja tukea lasta omien vahvuuksien ja tunteiden tunnistamiseen. Positiivisessa kasvatuksessa perinteisten oppimistavoitteiden lisäksi kiinnitetään huomiota lasten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, ja oman hyvinvoinnin huolehtimiseen. (Kumpulainen, Mikkola, Rajala, Hilppö & Lipponen. 2014, 231-233; Ranta 2020, 43.)

Positiivisen pedagogiikan keskiössä on luonteenvahvuuksien tunnistaminen, myönteisten tunteiden hyödyntäminen sekä myönteisten kokemusten lisääminen. Tarkoituksena on tuoda jokaisen lapsen parhaat puolet esille ja hyödyntää niitä oppimisessa, vuorovaikutustaitojen harjoittelussa ja positiivisen itsetunnon luomisessa. Näin ollen myös aktiivinen, elinikäinen oppiminen vahvistuu, lapsen kyky sopeutua muutoksiin ja selviytyä haasteista kasvaa. (Uusitalo-Malmivaara 2016, 20-30; Vuorinen, Erikivi & Uusitalo-Malmivaara 2018, 46; Seligman 2011.) Myönteiset tunteet lisäävät hyvinvoinnin kokemuksia, tulevaisuus nähdään valoisampana ja näin myös tavoitteellisempi toiminta mahdollistuu. Myös Ranta (2020, 43) sekä Leskisenoja (2016) toteavat, että lasten hyvinvointi lisää heidän tyytyväisyyttään elämään, heidän on helpompi kohdata vastoinkäymisiä sekä kehittää luovaa ajattelua. Positiivisten luonteenpiirteiden tukeminen ja vahvistaminen johdattaa yksilön kohti tasapainoista ja onnellista elämää ja oppimista.

Kumpulainen ym. (2014, 227-230) määrittelevät positiivisen pedagogiikan muodostuvan viiden ulottuvuuden ympärille. Positiivinen pedagogiikka korostaa yhteisöllisyyttä ja myönteistä toimintakulttuuria oppimisen ja hyvinvoinnin edistäjänä. Myönteiset kokemukset lisäävät osallisuutta ja motivaatiota. Toiseksi lapsi on aktiivinen toimija ja hänen osallisuuttaan tulee tukea. Positiivinen pedagogiikka korostaa myös myönteisten tunteiden olevan olennainen osa oppimisen ja hyvinvoinnin kannalta, ja yksilö voi itse vaikuttaa omiin tunnetiloihinsa. Neljäntenä painotetaan lasten vahvuuksien tunnistamista sekä ajatusta siitä, että jokaisessa on jotain hyvää. Tämä lisää positiivista ja kunnioittavaa vuorovaikutusta sekä ihmissuhdetaitoja kehittyvät. Tämä ei kuitenkaan tar-

koita, että huomio käännettäisiin pois ongelmista, vaan ongelmanratkaisuun asennoidutaan positiivisesti ja myönteisesti. Viimeisenä kasvatuskumppanuus nähdään merkittävänä osana lapsen hyvinvoinnin tukemisessa.

Positiivisessa pedagogiikassa painottuu oppimisen ja opettamisen tapojen järjestäminen. Lapselle tulee luoda mahdollisuuksia käsitellä kokemuksia ja tunnetiloja ja oppimisympäristö tulee järjestää niin, että se tukee myös osallisuutta ja ratkaisukeskeisyyttä. Sosiaaliset suhteet, keskustelu ja kokemusten jakaminen on tärkeää lapsen hyvinvoinnin kannalta. (Kumpulainen ym. 2014, 231-233.) Ranta (2020, 20-28) määrittelee kolme pääteemaa, jotka ilmentävät päiväkodin positiivista pedagogista toimintaa. Nämä ovat myönteinen oppimismotivaatio, oppijan myönteinen minäkäsitys sekä myönteinen oppimisilmapiiri sekä sosiaalinen ympäristö.

Positiivinen psykologiaa ja pedagogiikka on saanut myös negatiivista palautetta. Kritiikin mukaan se tulkitsee tunteet liian karkeasti joko positiivisiksi tai negatiivisiksi. Positiivisiksi nimetyt tunteet voivat olosuhteista riippuen myös olla haitallisia, ja negatiiviset tunteet johtavat menestykseen ja kohentuneeseen hyvinvointiin. (Ranta 2020, 16-17.) Tunteet, kuten jännitys, sisältävät paitsi myönteisiä myös kielteisiä emotionaalisia reaktioita. Myös keskustelu siitä, mikä on positiivista ja mikä negatiivista tai mitkä tunteet kuuluvat näiden määritelmien alle ovat hämmentäneet ja koettu liian kapeakatseisiksi. Rannan (2020, 16-17) mukaan Peterson ym. (2007, 149) luonnehtivat positiivisiksi määritellyt piirteet ja tunteet niiden hyvinvoinnin, optimistisuuden ja onnellisuuden tuottamisen mukaisesti. Positiivinen psykologia pyrkii vahvistamaan hyvinvointia ja piirteitä, jotka tukevat tyytyväisyyttä elämään. Nämä ovat kuitenkin myös kulttuurisidonnaisia ja tämä tulisi huomioida hyödyntämisessä ja käytössä. Positiivista kasvatusta on myös kritisoitu henkilökohtaiseksi ja intiimiksi.

2.3 Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvattajan työkaluna

Varhaiskasvatuksessa jokainen kasvattaja tekee työtä omalla persoonallaan ja heittäytymistä tarvitaan arjen muuttuvissa tilanteissa. Lasten ja lapsiryhmän hyvinvointi lähtee kasvattajan hyvinvoinnista. Hyvinvoiva ja yhteistyötä tekevät työyhteisö on voimavara, joka myös tarpeen mukaan kannattelee työntekijöitään (Leskisenoja 2019, 9). Positiivisen pedagogiikan pyrkimyksenä on yksilön ja yhteisön kukoistaminen, onnellisuuden ja hyvinvoinnin huipputila, jossa kokonaisvaltainen hy-

vinvointi on korkeimmillaan. Myönteiset tunteet lisäävät sinnikkyyttä ja toipumiskykyä ja nopeuttavat ja tehostavat stressistä palautumista, myös optimismi vahvistuu, kyky löytää harmillisista asioista valoisa puoli. (Leskisenoja 2019, 18-20.)

Kun tarkastellaan oppimista, kasvattajan ja lapsen välillä oleva tai muodostuva suhde on merkittävä. Se lisää vuorovaikutusta ja luo myös lisää oppimismotivaatiota. Lapsen hyvinvointi, sitoutuminen toimintaan sekä pitkäjänteisyys lisääntyvät ja näin ollen kasvu ja kehitys etenevät. Jos kasvattaja on suhteessa aito ja läsnä, myös positiiviset vaikutukset ovat suurempia. (Ranta 2020, 56-57.)

Positiivinen pedagogiikka vahvistaa työyhteisön sosiaalisia suhteita ja yhteisöllisyyttä. Hyvien asioiden sanoittaminen ja myönteisen palautteen antaminen vahvistavat yhteishenkeä ja positiivista ilmapiiriä, ja tällöin myös työn merkityksellisyys kasvaa. Optimistisesti asioihin suhtautuvat ihmiset ovat menestyksekkäämpiä, toipuvat vastoinkäymisistä nopeammin, motivoituvat työssään helpommin, he saavat aikaan enemmän, he pitävät parempaa huolta omasta hyvinvoinnistaan sekä ovat sinnikkäämpiä yrittämään. (Leskisenoja 2019, 56-58.)

Leskisenoja (2016, 222) tutki positiivisen pedagogiikan käyttöä koulumaailmassa. Eri maissa opettajien koetut työhyvinvoinnin ongelmat ovat lisääntyneet ja opettajien kokema stressi työssä on yleisempää kuin muilla toimialoilla. Heidän kuormitustansa lisäsi ja aiheutti eniten vuorovaikutussuhteet. Leskisenojan (2016, 222) tutkimus osoitti, että käytetyt positiivisesta psykologiasta muodostetut luokkakäytänteet edistävät luokan ihmissuhteita merkittävästi ja myönteinen vuorovaikutus lisääntyi. Sosiaalisesti ja emotionaalisesti hyvinvoivalla henkilökunnalla on myönteinen vaikutus oppilaisiin ja kun opettajat kukoistavat, myös oppilaat voivat kukoistaa.

Ranta (2020, 18) teemoitteli tutkimuksessaan varhaiskasvatuksen esiopetuksen positiivisen pedagogiikan osa-alueet. Nämä olivat myönteinen oppimismotivaatio, oppijan myönteinen minäkäsitys sekä myönteinen oppimisilmapiiri ja sosiaalinen ympäristö. Varhaiskasvatuksessa oppimisympäristöjä luotaessa tulisikin huomioida rakenteelliset ja emotionaaliset tekijät, jolloin oppimistilanteissa lapsen mahdollisuudet ja taidot pystytään huomioimaan monella eri tavalla. Lapsen viireys- ja tahotilan huomioiminen, havainnointi ja lapsituntemus ovat tärkeässä roolissa päivittäisessä pedagogiikassa. Myös lapsen itseohjautuvuuden, osallisuuden ja omatoimisuuden mahdollistaminen tulisi

huomioida. Leskisenoja (2019, 56-58) painottaa myös onnistumisten näkyväksi tekemistä ja johtajan roolin merkityksellisyyttä positiivisen pedagogiikan suunnannäyttäjänä, innostajana ja mahdollistajana.

Ahosen (2015, 174) tutkimuksessa positiivisen palautteen merkitystä korostivat kaikki haastatellut varhaiskasvatuksen opettajat. Heidän mukaansa positiivisen palautteen myötä tapahtuu todellista oppimista. Varhaiskasvattajien pyrkimys antaa positiivista palautetta ryhmän kaikille lapsille korostui ja positiivisen palautteen tehokkuus näytti linkittyvän varhaiskasvattajan vuorovaikutuksen tapaan; lämpimissä vuorovaikutustilanteissa positiivinen palaute näytti muovaavan lapsen käyttäytymistä positiivisempaan suuntaan. (Ahonen 2015, 174.)

Varhaiskasvattajan itsereflektio on äärimmäisen tärkeä haastavien kasvatustilanteiden käsittelemisessä. Toiminnan arviointi, mikä oli hyvää ja mitä pitäisi kehittää on erityisesti merkityksessä, kun lapsi tarvitsee sosiaali-emotionaalista tukea. Lapsen näkökulman tavoittaminen, mikä haastavan kasvatustilanteen laukaisi ja miten tilanne olisi voitu välttää, on suorassa yhteydessä tilanteiden jatkon ja oppimisen kannalta. Tilanteissa tulisi toimia lasta kunnioittavasti ja kasvattajan omat tunteet neutralisoiden. Reflektointiin ja oman toiminnan arviointiin tarvitaan kuitenkin tukea ja koulutusta. (Ahonen 2015, 177-179.)

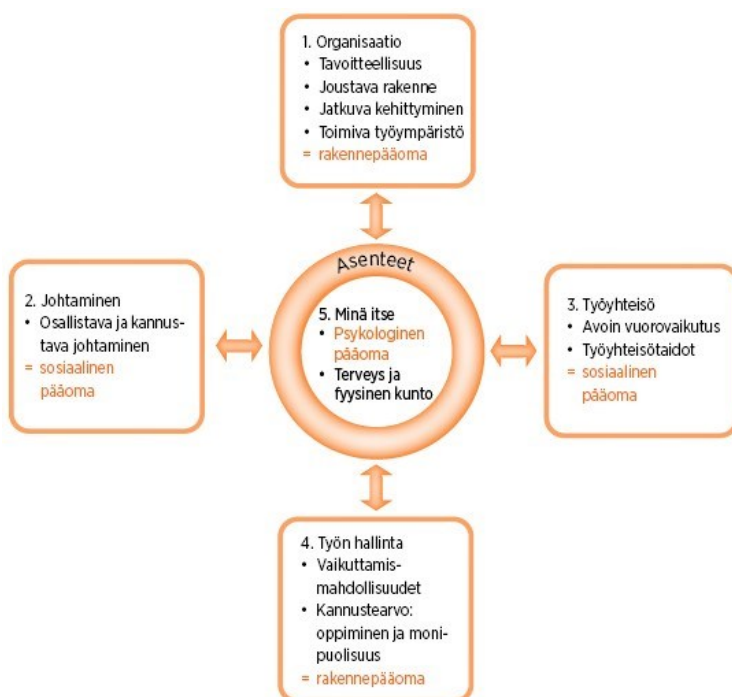
3 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen lähtee voimavaroista

3.1 Työhyvinvointi positiivisesta näkökulmasta

Li:n ja Zhangin (2019, 7-8) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajat kärsivät stressistä, joka liittyy työssä koettuihin paineisiin ja väsymykseen. Stressi aiheuttaa negatiivisia tunteita työtä kohtaan ja nämä ongelmat heikentävät myös heidän henkistä ja fyysistä terveyttä. Kumpulaisen (2013, 16-17) mukaan työhön vaikuttavat esimerkiksi työn henkinen kuormittavuus, yksilöllinen kokemus työn hallinnasta ja palkitsevuudesta, kokemus kuulluksi tulemisesta sekä millaista sosiaalista tukea yksilö saa työyhteisössä. Myös johtamisen kokeminen oikeudenmukaiseksi sekä työyhteisön toiminta ovat merkittäviä työhön vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen osalta työelämää parantaa kokemus osallisuudesta esimerkiksi muutostilanteissa.

Työhyvinvointi ei ole vain sairauksien puuttumista tai pahoinvointia (Nislin 2016b, 7, 15). Positiivisella työotteella ei vain estetä tai ennakoida sairautta, masennusta tai ahdistusta vaan se tuo esille onnellisuuden hyödyt. Onnellinen ja hyvinvoiva ihminen suoriutuu työstään paremmin, hän on luova, sosiaalinen ja auttavainen. Voidessaan hyvin ihminen käyttää myös vahvuuksiaan tavoitteidensa saavuttamiseksi. (Boniwell 2012, 580.) Myös Sandilya ja Shahnawaz (2018, 3) määrittelevät onnellisuuden ajattelutavaksi, jossa yksilö voi lisätä omaa potentiaaliaan työssä ja samalla voida hyvin, sitoutua työhön sekä kokea itsensä voimakkaana yksilönä.

Mankan ja Mankan (2016, 76) voimavaralähtöinen työkykyä kuvaava malli esittää organisaation kulttuurin ja sen toimintatapojen muodostaman hyvinvoinnin perustan (kts. Kuvio 2.). Työn sisällöt ja yksilön vaikutusmahdollisuudet muodostavat rakennepääoman ja taas johtamisen laatu ja työilmapiiri sosiaalisen pääoman. Yksilön kannalta omien asenteiden vaikutukset sekä henkinen ja fyysinen hyvinvointi muovaavat työhyvinvoinnin kokemusta.



Kuvio 2. Työhyvinvointi (Manka & Manka 2016, 76.)

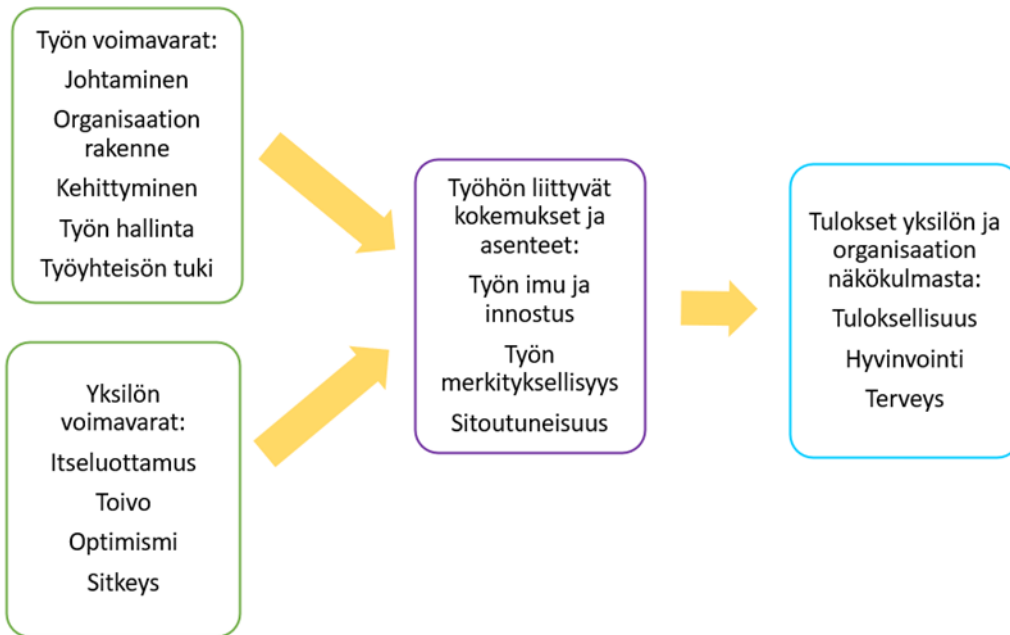
Työhyvinvointiin voi vaikuttaa negatiivisesti työyhteisön kulttuuri, arvot ja ihmisten toimintamotivit. Työpaikoilla tulee tehdä työtä terveyden ja turvallisuuden eteen ja hyvä ammattitaito ja työkyky luovat hyvinvointia. Organisaation kehittäminen parantaa organisaation tehokkuutta mutta

myös toiminnan laatua, työyhteisön hyvinvointia ja osaamista. (Kauhanen 2012, 29, 199; Hakanen 2015.)

3.2 Voimavarat työhyvinvoinnin lähtökohtana

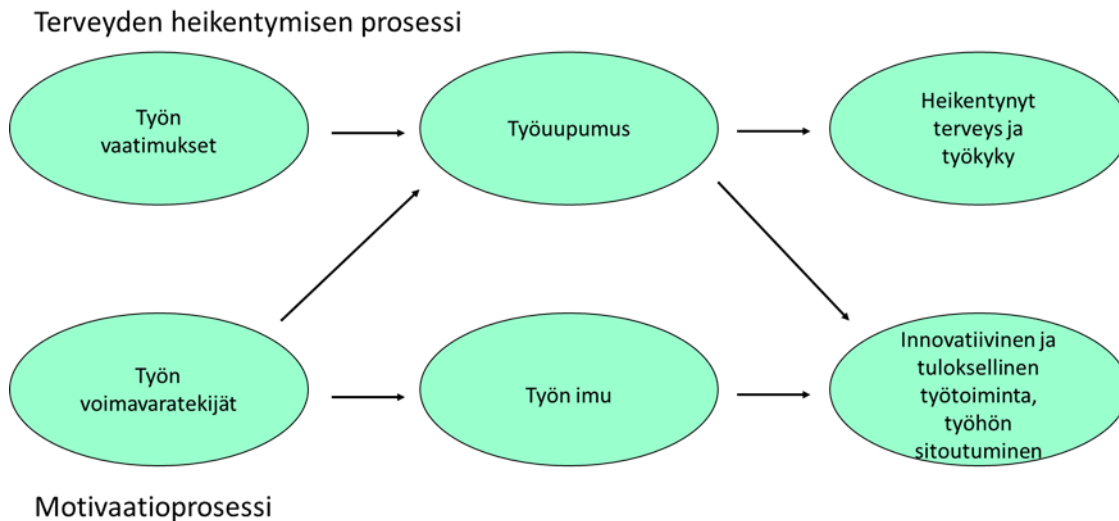
Positiivisen psykologian kautta työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tutkimus on kääntynyt positiivisiin ja voimavaralähtöisiin yhteyksiin (Manka & Manka 2016; Kumpulainen 2013, 29-30). Työhyvinvointi on jokaisen yksilön mutta myös koko työyhteisöä koskettava asia. Yksilö voi työssään hyvin, kun hän kokee voivansa vaikuttaa asioihin ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Yksilön omakohtainen kokemus työn hallinnasta, työn henkinen kuormittavuus, tunne siitä, että on osallinen ja häntä kuullaan sekä työyhteisön kannustus ja tunnelma ovat tärkeitä elementtejä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Yksilö voi myös itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa asenteella, suhtautumisella sekä huolehtien omasta henkilökohtaisesta elämästä, urasta, työstä sekä työkyvystä. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja voimavarojen hyödyntäminen on tärkeää työhyvinvoinnin kokemuksen kannalta. (Pakka & Rätty 2010, 6-7; Vesterinen 2006.)

Manka & Manka (2016, 70) kuvailee myös Christensenin ym. (2008) Voimavaramallia (kts. kuvio 3), jossa työhön liittyvät sekä yksilön omat positiiviset voimavarat tuottavat työhön liittyviä kokemuksia ja asenteita, jotka voivat olla voimaannuttavia. Myönteiset tunteet työtä kohtaan voivat puolestaan vaikuttaa sekä yksilön että organisaation hyvinvointiin, terveyteen mutta myös tuloksellisuuteen.



Kuvio 3. Voimavaramalli (Manka & Manka 2016, 70.)

Hakanen (2011, 103-105) esittää Schaufelin ja Bakkerin (2004) työn vaatimukset - työn voimavarat (TV-TV) -mallin, jossa työolot koostuvat työn voimavaroista, jotka toteutuessaan helpottavat yksilöä kohtaamaan työn vaatimuksia ja myös sille määritellyjä päämääriä. Työn motivaatioprosessi koostuu työn voimavarojen, työn imun ja myönteisten seurausten polku (kts. kuvio 4). Kumpulaisen (2013, 60) mukaan työuupumusoireilu sekä muut terveys- ja työkykyhaitat voivat olla seurausta työn korkeista vaatimuksista, mikä johtaa terveyden heikentymisen prosessiin. Nämä polut eivät sulje toisiaan pois vaan kuvaavat työntekijän kaksi kokemusta hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin näkökulmasta.



Kuvio 4. Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) -malli (Hakanen 2011, 103-105, muokattu.)

Positiivisen psykologian kautta yksilön henkilökohtaisia voimavaroja voidaan tarkastella yksilön ja ryhmän tasolla. Yksilön omakohtaisen tason voimavarat ovat esimerkiksi subjektiivisia kokemuksia hyvinvoinnista, onnellisuudesta ja tyytyväisyydestä. Myös esimerkiksi koettu ilo, aistilliset mieltymykset, flow-tila, onnellisuus ja optimismi kuuluvat tähän. Yksilön tasolla positiivisia voimavaroja ovat esimerkiksi rohkeus, viisaus, pitkäjänteisyys, tulevaisuuteen suuntautuneisuus sekä hyvä sosiaaliset taidot. Ryhmän voimavaroja voivat olla positiiviset ominaisuudet, jotka vahvistavat yhteisöllisyyttä, lisäävät vastuullista toimintaa tai näkyvät hyvänä työmoraaalina. (Kumpulainen 2013, 62; Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5.)

Myös Hakanen (2011, 52-71) määrittelee voimavaroitekiäjät yksilön henkilökohtaisiksi voimavaroiksi sekä työtä ja työyhteisöä koskeviksi (kts. taulukko 2.) Tehtävää koskevat voimavarat koetaan usein tärkeimmiksi motivaatiota lisääviksi tekijöiksi. Työn järjestelyjä koskevat voimavarat taas mahdollistavat työntekijän suoriutumisen työtehtävistään parhaiten. Päivittäisessä työssä työn imua vahvistetaan työn sosiaalisilla voimavaroilla. Niiden kehittäminen on organisaatiolla ilmaista ja mahdollista muista tekijöistä riippumatta. Johtamista ja henkilöstöhallinnointia tukevat organisatoriset voimavarat. Nämä tukevat tehtävä- ja vuorovaikutustason voimavaroja. Lisäksi yksilölliset voimavarat työyhteisössä voivat olla persoonasta riippuvia ja niihin liittyy vahvasti yksilön oma kokemus

siitä, millaisiksi työolot ja työn voimavarat koetaan ja miten niitä hyödynnetään. Nämä ovat suhteellisen pysyviä mutta myös muutokselle alttiita. Yksilölliset voimavarat myös luovat pohjaa resilienssille.

Taulukko 2. Työn ja työyhteisön voimavareteijät (Hakanen 2011, 52-71.)

Tehtävää koskevat voimavarat	1. Työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys 2. Itsenäisyys 3. Välitön palaute 4. Tehtävän merkityksellisyys 5. Asiakastyön palkitsevuus
Työn järjestelyä koskevat voimavarat	6. Työroolien ja -tavoitteiden selkeys 7. Osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon 8. Joustavuus työajoissa
Työn sosiaaliset voimavarat	9. Työyhteisön ja esimiehen tuki 10. Oikeudenmukaisuus 11. Luottamus 12. Palaute ja arvostus 13. Arkinen huomaavaisuus 14. Työn imun tarttuvuus 15. Tiimin yhteisölliset voimavarat
Työn organisatoriset voimavarat	16. Havaittu organisaation tuki 17. Psykologinen sopimus 18. Työpaikan myönteinen ilmapiiri 19. Työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt 20. Kehityskeskustelut 21. Palkka, palkitseminen ja uranäkymät 22. Perhemyönteinen työkuulttuuri 23. Työn varmuus ja psykologinen turvallisuus 24. Teknologia 25. Yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä

3.3 Työn imu ja motivaatio

Työn imu määritellään mielihyvän täyteiseksi virittäytymiseksi ja innostuneisuudeksi työssä ja työtä kohtaan. Se on tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tila, jossa yksilö on tarmokas, omistautunut, uppoutunut työhön, hän kokee työn mielekkäänä ja hän on sinnikäs vastoinkäymisten edessä. Työn imun suomennos on käänös englannista "work engagement". (Hakanen 2009, 8-9.)

Kuten aiemmin jo todettiin, työn ilon kokemiseen vaikuttavat myös yksilön henkilökohtaiset voimavarat (Manka 2011, 71). Yksilölliset voimavarat, kuten optimismi eli myönteinen usko tulevaisuuteen, tukevat työn imua. Työntekijällä on tällöin myös myönteinen käsitys omasta pystyvyydestään työssä, hän on sinnikäs ja palautuu vastoinkäymisten jälkeen. Hyvä itsetunto auttaa luottamaan omaan pystyvyyteen ja osaamiseen. Työn ja yksilön voimavarojen lisäksi työn imua vahvistavat työasemassa olevat muutokset, palautuminen, työn ja kodin vuorovaikutus, kodin resurssit sekä positiiviset väliintulot. (Hakanen 2009; 2011, 71-72.)

Yksilön motivaatio ja asennoituminen vaikuttavat hänen työssä jaksamiseen ja kokemukseen työhyvinvoinnista. Työntekijä voi olla sisäisesti tai ulkoisesti motivoitunut työhön. Työtä voi tehdä myös ilman motivaatiota mutta se ei toisaalta lisää hyvinvointia. Ulkoiseen motivaatioon vaikuttaa halu johonkin välineelliseen päämäärään, esimerkiksi halu totella esimiestä, olla tunnollinen tai jokin palkkio. Sisäinen motivaatio syntyy halusta toimia vapaaehtoisesti ja tekemisen ilosta, itsensä kehittämisenä. Tämä tuottaa myös onnistumisen kokemuksia. Yhteenkuuluvuuden tunne, itsensä toteuttaminen sekä pärjääminen työssä lisäävät motivaatiota. (Hakanen 2011, 30.) Nämä motivaatiota lisäävät tekijät vaikuttavat myös positiivisesti työn imuun. Kun työntekijä saa käyttää osaamistaan ja tietoaan, tehtävä haastaa sopivasti, yhteistyö sujuu ja hän saa palautetta, työ innostaa ja sitouttaa. (Hakanen 2011, 34-35.) Kun yksilön motivoituminen työtä kohtaan perustuu sisäiseen motivaatioon, se luo myös työnteosta tehokasta ja pitkäaikaista. Myös usko hyvän työn johtamiin palkkioihin motivoi ja näissä sisäiset palkkiot ovat merkityksellisempiä työn halukkuuteen nähden (Kumpulainen 2013, 45).

Motivaatio voidaan nähdä myös tilana, jossa yksilön vireys, aktiivisuus ja ahkeruus määrittää toiminnan ja mielenkiinnon suunnan. Motivaation pohjana on motiivit eli tarpeet, halut, vietit ja sisäiset yllykkeet, jotka tuottavat motivaatiota. Tämä näkyy parhaimmillaan työtyytyväisyytenä, jolloin sillä on tarkoitus ja päämäärä. Yksilötasolla työmotivaatioon vaikuttaa oma mielenkiinto ammattia ja kehittymistä kohtaan sekä eri ominaisuuksien sopiminen yhteen työn ja yksilön kannalta. Motivaatio voidaan nähdä myös ihmisen voimavarana ja näin ollen yhtenä hyvinvoinnin osatekijänä. (Kumpulainen 2013, 44.)

Työmotivaatio voi muodostua työyhteisön ilmapiirin kautta. Arvojen yhteensopivuus ja tasapaino ja sekä kuulluksi tulemisen kokemus synnyttävät työmotivaatiota. Työstä saadut kokemukset luovat työniloa. (Kumpulainen 2013, 50.) Työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä ja se sitoutuu työkuultuuriin ja toimintatapoihin. Kun koko työyhteisö kokee henkistä vahvuutta, onnistumisia sekä mielekkyyttä, se luo uusia voimavaroja. (Vesterinen 2006, 10-11; Kumpulainen 2013, 33-34.) Morgan Robertsin (2012, 831-834) tutkimuksessa löydettiin neljä polkua motivoinnin lisäämiseksi työtehtäviin työyhteisössä. Ensimmäisenä tulee vahvistaa ja sitouttaa yksilön ja työyhteisön yhteyttä työtehtäviin. Toinen tapa on voimapohjainen sitoutuminen. Vahvuuksiin keskittyminen on sopusoinnussa laajemman aikomuksen kanssa tulla omaksi parhaaksi itsekseen, kun niitä hyödynnetään tavoilla, jotka edistävät elinvoimaa ja arvon luomista. Kolmas tapa on aito sitoutuminen työhön. Siinä tutkitaan, missä määrin arvot ja tausta ovat sopusoinnussa yksilön ja organisaatiokulttuurin kanssa. Neljäs tapa on vahvistaa yksilön tunnetta siitä, että hän on osa yhteisöä, hänet tunnetaan ja häntä kuullaan.

4 Resilienssi

Työelämä on kokenut suuria jatkuvia muutoksia, jotka ovat nopeita ja vaativat joustavuutta sekä muuntautumis- ja palautumiskykyä. Tulevaisuuden haasteita ja muutoksia tarkastellaan ja käsitellään työyhteisö- sekä organisaatiotasolla eri tavoin. Myönteiset tunteet ja mahdollisuuksien etsiminen uhkien sijaan tukevat kykyä havainnoida ympäristöä ja auttavat havaitsemaan uusia toimintavaihtoehtoja. Myönteiset tunteet, myönteinen oman työn merkityksen kokeminen ja myönteiset suhteet muihin rakentavat ympäristöä, joka mahdollistaa positiivisen organisaation, joka on joustava, rakentava ja myönteinen muutostilanteissa. (Larjovuori ym. 2015, 20-21.)

Poijulan (2018, 16) mukaan resilienssi on etymologisesti peräisin latinan kielestä ”salire” (hyppäminen) ja ”re-salire” (hypätä takaisin). Englannin arkikielessä ”re-silience” tarkoittaa vaikeuksista takaisin ponnahtamisen kykyä. Suomeksi resilienssi on muun muassa joustavuutta, kimmoisuutta, pärjäävyyttä, lannistamattomuutta, sopeutumis-, selviytymis-, muutos-, toipumis- ja palautumiskykyisyyttä, muutosjoustavuutta, kestävyyttä, sisua, sitkeyttä, sinnikkyyttä ja plastisuutta. Termi on alun perin ollut fysiikan käsitteistöä, jossa se määritellään materiaalin kimmoisuutena ja iskunkestävyytenä. Resilienssiä käytetään kuvaamaan yksilöä, perhettä, organisaatiota tai yhteisöä.

Resilienssitutkimus alkoi kehityopsykologisenä tutkimuksena ja se kohdistui aluksi pääosin yksilöiden resilienssiin. Tutkijoiden määritelmän mukaan resilienssi voi olla joko tiettyjä ominaisuuksia tai piirteitä, mukautuvan temperamentin ilmentymää, lopputulos tai prosessi. Vaikka fysiologia ja genetiikka nähdään tärkeinä osina resilienssiä, ihmiset voivat kehittää ominaisuuksiaan suuntaan, jossa stressin sietokyky kasvaa ja sopeutuminen ja toipuminen helpottuvat. Erityisesti yksilöt ja ryhmät, jotka päättäväisesti pyrkivät hallitsemaan omaa kohtaloaan hallitsemattomissa olosuhteissa ovat resilienttejä. Heillä on myös kyky nähdä tai luoda merkitys vastoinkäymiselle. (Poijula 2018, 17.)

Resilienssillä tarkoitetaan sopeutumis- ja selviytymiskykyä poikkeavista, muuttuvista tilanteista. Haasteiden ja ongelmien esiintyessä esimerkiksi työpaikalla, täytyy kestää ja voittaa nämä epämuukavat haasteet sekä sopeutua muutokseen ja epätietoisuuteen. (Mcewen 2011, 2.) Nykyajan kompleksisissa työyhteisöissä ja organisaatioissa nämä haasteet ovat päivittäisiä ja resilienssi on taito menestyä näissä olosuhteissa. Puhutaan myös toipumiskyvystä, jota opetellaan elämän haasteiden, vastoinkäymisten ja stressaavien tilanteiden varalle. Myönteinen usko selviytymiseen on resilienssin avaintekijä. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 39-40.)

Poijula (2018, 17) määrittää yksilön tai perheen resilienssin Mastenin (2015) mukaan ilmenevän sellaisissa elämäntapahtumissa tai elämänvaiheissa, jotka koetaan vaikeina ja aiheuttavat voimakasta stressiä ja vaativat sopeutumaan. Henkilökohtaisella resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä kohdata vastoinkäymisiä, selviytyä vastoinkäymisistä, joita muutokset aiheuttavat ja sopeutumista tilanteisiin (Lipponen 2020, 20). Organisaation resilienssi puolestaan on tärkeää erityisesti muutoksesta tai kriiseistä selviytymiseen. Resilienssi on myös organisaation kykyä sopeutua ongelmiin, jotka ovat uhka sen toiminnalle, elinikäisyydelle tai kehitykselle. Organisaatio kykenee sopeuttamaan ja muuttamaan toimintaansa jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja myös ennakoimaan sekä reagoimaan muutokseen. (Poijula 2018, 17, 182-183.) Duchekin (2020, 225-230) mukaan resilienssi on työn vaatimaa joustavuutta, soveltamista ja ennakoimista. Samalla tulevia muutoksia ennakoitaan ja työyhteisö oppii yhdessä. Työyhteisöt, joilla on paljon psykologista pääomaa, ovat joustavampia organisaation muutostilanteissa (kts. kuvio 4.) Yksilö voi menestyä ja voida hyvin, kun henkiset voimavarat kuten vahvuudet ja niiden käyttö sekä suhtautuminen työhön ja elämään ovat tasapainossa. Nämä taas ovat vahvasti yhteydessä työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen ja työn

tuottavuuteen sekä yksilön itseluottamukseen, uskoon omiin kykyihin selviytyä vaikeista tilanteista. Sevillen (2017, 3-4) mukaan organisaation resilienssi luo mahdollisuuden olla valmis tulevaisuudelle ja uudistuminen voi tuoda uusia kykyjä tai näkökulmia esille. Organisaatiot, jotka jatkuvasti ja aktiivisesti tunnistavat ja hallitsevat riskejä mutta myös investoivat kykyyn selviytyä odottamattomista tapahtumista, ovat resilienttejä ja mukautuvat vaikeissakin tilanteissa (kts. kuvio 5).



Kuvio 5. Organisaatioresilienssi (Resilientti organisaatio nd.)

Resilienssi on vakiinnuttanut asemaansa käsitteenä työelämän ja organisaation toimintaan liittyvissä tutkimuksissa ja sen käyttöä on hyödynnetty esimerkiksi, kun on selvitetty organisaation sopeutumista taloudellisiin tai tuotannollisiin haasteisiin (Lipponen 2020, 270). Yhteisö, joka parantaa jäsentensä elämänlaatua, toimintaansa ja järjestelmiään, kehittää resilienssikapasiteettejaan. Hyvin toimiva yhteisö on myös tehokkaasti johdettu. Kestävyys perustuu kaikilla olevaan tietoon, tai yhteiseen tietoisuuteen ja osallistumiseen. (Poijula 2018, 179- 180.) Tarpon Springsissä Floridassa koettiin ensimmäinen traumatietoinen yhteisö. Vuonna 2011 Peace 4 Tarpon- liike pyrki resilienssin rakentamiseen havainnoiden vaikeimpien ongelmien syitä, ei oireita. Yhteisöltä vaadittiin ratkaisuja monenlaisiin ongelmiin, ja he pyrkivät ratkaisemaan haastavimmat yhteisön ongelmat, kaikkien työskennellen samaa tavoitetta kohti. (Poijula 2018, 228.)

Resilienssi ei myöskään ole vain hetki kriisin keskellä, vaan se muovautuu historian, kulttuurin ja johtamistyylin myötä. Resilienssi muuttuu ajassa ja organisaatio, mikä investoi työyhteisönsä selviytymiskapasiteettiin, pystyy toimimaan nopeastikin ja jo ennakkoiden tuleviin muutoksiin. (Seville 2017, 2, 5, 8.) Organisaatiot tarvitsevat työyhteisöään ja sen joutuessa paineen ja stressin alle, ihmisten yhteistyö ja vastoinikäymisten selättäminen on oleellista organisaation selviytymisen kannalta. Resilienssi työyhteisössä on tiimpelaamista ja vuorovaikutusta. (Seville 2017, 52, 83.)

Resilienssi ei ole yleinen ominaisuus tai persoonallisuuden piirre, sosiaalista pätevyyttä eikä pelkästään mielenterveyttä tai resistenssiä stressille. Se ei ole vain haavoittumattomuutta, vaikka vastoinkäymiset voivat karaista ja vahvistaa myöhempää selviytymiskykyisyyttä. Selviytyminen (coping) taas on stressiin liittyvä käsite, joka on suppeampi kuin resilienssi. Resilienssi ei ole myöskään vain sinnikkyyttä tai lannistumattomuutta. Tutkijat eivät myöskään ole yksimielisiä siitä, onko resilienssi prosessi, yksilöllinen piirre, dynaaminen kehittämisprosessi, tulos vai näitä kaikkia. Resilienssiä pidetään myös eri tutkijoiden mukaan joko ainutlaatuisena tai yleisenä kykynä. Resilienssi ei ole vain tehokasta stressinhallintaa tai selviytymistä vaan myös palautumista. (Poijula 2018, 18; Noble & McGrath 2012, 612.)

Stressi nähdään päätekijänä ihmisen hyvinvointiin. Resilienssiä on tutkittu stressiin sopeutumisen, stressin ennakkoinnin ja siitä toipumisen sekä stressiin liittyvien sairauksien näkökulmasta. Hyvää, siedettävää stressiä, "eustress", ihminen käyttää kyetäkseen selviytymään. Se lisää voimavaroja, motivoi ja koetaan tarpeellisesti tai jopa myönteiseksi. Kielteinen stressi, "distress", taas kuluttaa voimavaroja, johtaa uupumiseen, hyvinvoinnin heikkenemiseen ja sairauksiin. (Poijula 2018, 48-49.)

5 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia positiivisen pedagogiikan käytöstä sekä sen yhteyksistä ja merkityksestä työhyvinvointiin työn voimavarojen näkökulmasta, työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen sekä resilienssiin. Tarkoituksena on selvittää positiivisen pedagogiikan merkitystä ja hyödynnettävyyttä henkilöstöjohtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia yhteyksiä ja merkityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee positiivisen pedagogiikan käytöllä olevan työhyvinvointiin voimavarojen ja motivaation näkökulmista?
2. Miten positiivinen pedagogiikka ja sen käyttö tuottaa henkilöstön resilienssiä, eli sopeutumiskykyä haastavissa, muuttuvissa tilanteissa?
3. Mitä merkityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee positiivisen pedagogiikan menetelmällä olevan omalle työlleen?

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää sekä varhaiskasvatuksen alalla yleisesti sekä positiivisen pedagogiikan että varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämiseksi. Tutkimuksen tulokset ovat myös hyödynnettävissä varhaiskasvatuksen johtamisen tukena niin toimeksiantajan kuin koko alan näkökulmasta.

6 Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa selvitettiin varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia positiivisen pedagogiikan vaikutuksista työhyvinvointiin laadullisin menetelmin. Positiivisen pedagogiikan ja työhyvinvoinnin yhteyttä ei ole tutkittu vielä paljon, joten laadullinen tutkimusmenetelmä auttaa selvittämään ja kuvaamaan ilmiötä. (Alasuutari 2011; Eriksson & Koistinen 2014, 1-7, 14-18; Tuomi & Sarajärvi 2009, 98.)

Tapaustutkimuksessa tarkastellaan tutkimuksen kannalta keskeisen tavoitteen näkökulmasta yhtä tai useampaa tapausta. Tapaustutkimuksessa tutkitaan ilmiötä tarkasti rajattujen kriteerien, esimerkiksi ajan tai paikan mukaan. Laadullinen aineisto on tyyppillistä tapaustutkimukselle. (Eriksson & Koistinen 2014, 4-7.) Tässä tutkimuksessa haluttiin lähestyä positiivista pedagogiikkaa työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta, ja tapausta haluttiin ymmärtää osana varhaiskasvatuksen ympäristöä. Tutkittaviksi valittiin myös tietyn organisaation työntekijöitä, joilla olisi tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta, joten näin ollen tapaustutkimuksen kriteerit täyttyvät. Laadullinen tutkimus kuvaa tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa, antaa jollekin ilmiölle teoreettisesti miellyttävä tulkinta tai ymmärtää tiettyä toimintaa. Sen tarkoitus ei ole muodostaa tilastollisia yleistyksiä. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 85.) Laadullinen tutkimus keskittyy siihen, miksi jokin sosiaalinen ilmiö tapahtuu ja ilmiön taustalla oleviin ihmisiin (Klenke, Stigler Martin, Randall Wallace 2016, 6).

6.1 Tutkimusmenetelmät

Pääasialliseksi aineiston hankinnan menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, sillä tutkimukseen haluttiin ihmisen ajatuksia, kokemuksia ja toimintamalleja. Silloin haastattelu on sopiva menetelmä. Teemahaastattelu tuo joustavuutta haastattelijalle, hän voi toistaa kysymyksen, oikaista väärinymmärryksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä vuorovaikutusta haastateltavan kanssa. Kysymysten esittämisjärjestys voi tarpeen mukaan muuttaa haastattelun edetessä. (Klenke ym. 2016, 10; Tuomi & Sarajärvi 2009, 72-73.)

Teemahaastattelun prosessi etenee kysymysten kautta, jotka on mietitty etukäteen valittujen keskeisten teemojen pohjalta. ihmisten tulkinnot teemoista, asioille annetut merkitykset ja niiden vuorovaikutteisuus korostuvat teemahaastattelussa. Valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen ja haastattelu voi sisältää puoliavoimia ja avoimia kysymyksiä. (Holloway & Galvin 2016, 90-91; Hirsjärvi ja Hurme 2001, 75.) Tässä tutkimuksessa valitut teemat muotoutuvat sen teoreettisen viitekehyksen ympärille ja nämä olivat positiivinen pedagogiikka sekä sen yhteys työhyvinvointiin, työmotivaatioon sekä resilienssiin.

Hyvät tutkimuskysymykset ohjaavat koko tutkimusprosessia aineiston keruusta analyysiin, sekä tulosten ja johtopäätösten raportointiin saakka. Tämän vuoksi tutkimuskysymysten määrittelyä ja täsmentämistä on tärkeää jatkaa koko prosessin ajan. Tutkimuskysymykset voivat myös muuttua ja tarkentua. Tutkimuskysymyksiä muotoillessa on tärkeää pohtia, millaista aineistoa haluaa ja miten sitä aikoo käyttää. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ja niiden asetellut tarkentuivat vielä aineiston keruun jälkeen. (Eriksson & Koistinen 2014, 23; Hyvärinen 2017, 25.)

Laadittu teemahaastattelurunko testattiin ennen varsinaisia haastatteluja testihaastattelulla ja siinä haastateltiin varhaiskasvatuksessa toimivaa henkilöä, joka ei osallistunut varsinaiseen tutkimukseen. Testihaastattelulla voidaan tarkentaa tutkimuskysymyksiä sekä haastattelukysymyksiä ja näin ollen muokata tarvittavia kohtia. (Adams, Khan & Raeside 2014, 144; Holloway & Galvin 2016, 88.) Näin tehtiin myös tämän tutkimuksen testihaastattelun jälkeen ja haastattelurunkoon tehtiin viimeiset muutokset testihaastattelussa ilmenneiden korjaustarpeiden mukaisesti.

6.2 Aineistonkeruu

Tutkimus toteutettiin yksityisen varhaiskasvatuspalveluiden tuottajan päiväkodeissa teemahaastatteluin, ja nämä teemat muodostuivat tutkittavan ilmiön ennakkonäkemyksistä. Haastattelupyyntö lähetettiin saatekirjeen kera (kts. Liite 1. Tutkimuksen saatekirje) toimeksiantajaorganisaation Keski-Suomen 15 yksikköön. Tutkittavien henkilöiden sekä organisaation valinta on harkittua ja tarkoitukseen sopivaa, tapaustutkimuksen kannalta (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 414). Toukokuussa 2020 haastattelupyyntöön vastasi myöntävästi 6 varhaiskasvatuksessa toimivaa työntekijää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina zoom-yhteydellä vallitsevien poikkeusolojen ja COVID-19 tilanteen vuoksi. Haastateltavat olivat haastatteluhetkellä iältään 30-58-vuotiaita ja työvuosia varhaiskasvatuksessa heillä oli 7-34 vuotta. Haastavista neljä toimi varhaiskasvatuksen opettajana, ja koulutustausta heillä kaikilla oli sosionomi (amk). Kaksi haastateltavaa toimi varhaiskasvatuksen lastenhoitajina.

Ranta ja Kuula-Luumi (2017, 414-415) määrittelevät kolme kokonaisuutta, jotka Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK 2009) on luokitellut ihmistieteiden eettisiksi periaatteiksi. Tutkittavan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa ja osallistuminen on vapaaehtoista. Haastateltavaa ei saa painostaa osallistumaan ja hänellä tulee olla vapaus olla vastaamatta kysymyksiin, kieltäytyä tai keskeyttää missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Tutkimuksessa tulee myös välttää minkäänlaista vahingoittamista sekä suojata osallistujien yksityisyys ja tietosuoja. Tässä tutkimuksessa haastateltavat informoitiin tutkimuksen eettisistä periaatteista saatekirjeellä (kts. Liite 1.) ja ennen haastattelua käytiin läpi oleelliset tiedot tutkimuksesta ja haastattelusta selkeästi ja yksiselitteisesti. (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 414-415.)

Haastattelut suoritettiin toukokuun 2020 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana. Haastattelut videoitiin ja nauhoitettiin ja sen jälkeen materiaali litteroitiin auki sana sanalta erillisiin Word-tiedostoihin. Aineiston analysointi aloitettiin syksyllä 2020 ja sitä jatkettiin keväällä 2022 tutkijan henkilökohtaisten aikatauluhaasteiden johdosta. Saturaation eli kylläntymisen kannalta haastateltavien määrä oli sopiva, eli aineisto tuotti loppuun asti tietoa (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 414).

Litteroinnissa tarkkuustasoa määrittävät tutkimuskysymykset sekä analyysitapa. Koska tässä laadullisessa tapaustutkimuksessa tutkitaan mitä kerrotaan ja pääosassa ovat haastateltavien kokemukset ja näkemykset, kiinnitettiin litteroinnissa huomiota siihen, mitä puhe sisältää, ei sen taan kuvailta asiaa. Litteraatio on jo osaltaan tulkinta ja analyysi aineistosta, joten siihen tulee

kiinnittää paljon huomiota. Tämän tutkimuksen litteroinnissa kirjattiin ylös sanatarkasti kaikki puhuttu, mutta minimipalautteet jätettiin merkitsemättä. (Ruusuvoori & Nikander 2017, 427, 430, 438.)

Litteroinnissa haastateltavien anonymisointi on tärkeää tietosuojan kannalta. Anonymisointi voidaan tehdä kategorisoinnin (esimerkiksi organisaation tai tutkittavien nimien muuttaminen), poistamisen tai henkilötietojen (kuten viittaus nimeen) muuttamisen avulla (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 419-420, Ruusuvoori & Nikander 2017, 430). Tämän tutkimuksen litteroinnissa käytettiin kategorisointia eli litteraatioon merkittiin haastateltavan tunnus (H1, H2..) erottamaan samalta haastateltavalta peräisin olevat otteet ja ilmaukset sekä osoittamaan analyysin perustuvan kattavaan otteeseen ja aineiston käyttöön. Lisäksi suorat organisaatioon tai työntekijään viittaavat ilmaukset joko poistettiin tai muutettiin ja videotallenteet hävitettiin litteroinnin ja analysoinnin jälkeen.

6.3 Aineiston analyysi

Eriksson ja Koistinen (2014, 33) jaottelevat aineiston analyysin tavoitteet kolmeen osaan. Ensimmäinen laaja aineisto järjestetään yhtenäiseksi kokonaisuudeksi luokittelun, tyyppittelyn tai teemoittelun avulla. Seuraavaksi aineisto analysoidaan. Kolmas kohta käsittää analyysin havaintojen ja löydösten tulkinnan, jossa havainnoille annetaan jokin merkitys, selitys ja niiden välillä rakennetaan yhteyksiä.

Haastatteluaineisto muodostui 27 sivusta tekstiä, joka litteroitiin Calibri-fontilla, kirjasinkoolla 11 ja rivivälillä 1. Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysilla, sillä siinä analysoidaan tutkimuksen kannalta olennaiseksi luokiteltua tietoa, joka vastaa tutkimuksen tarkoitukseen, tutkimustehtäviin ja -kysymyksiin (Kylmä & Juvakka 2007, 13). Sisällönanalyysilla pyritään luomaan sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä ja aineisto on tätä varten järjestetty muotoon, joka on selkeä ja tiivis sekä kattaa kaiken sen sisältämän informaation. Sisällönanalyysi jaotellaan yleisesti kolmeen sitä ohjaavien tekijöiden mukaan: aineistolähtöinen eli deduktiivinen, teoriaohjaava eli abduktiivinen sekä teorialähtöinen eli induktiivinen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-97.) Tässä tutkimuksessa analyysi tehtiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti. Abduktiivisessa teorialähtöisessä analyysimenetelmässä ilmaukset poimitaan aineistosta teoreettisen viitekehyksen mukaan mutta se antaa aineistolle mahdollisuuden nostaa esiin täysin uusia yläkäsitteitä ja tutkijalla on vapaus tehdä uusia huomioita aineistoon pohjalta. Sisällönanalyysi etenee vaiheittain. Aineiston keruun jälkeen se puretaan ja litteroidaan. Aineiston luokittelu tapahtuu olemassa olevan teoreettisen viitekehyksen mukaan eli antaa rungon koko tutkimukselle. Tästä eteenpäin tutkija etsii ja tulkitsee empiirisesti

aineistoa, jonka jälkeen palaa teoriaan tutkimustuloksissa. (Adams, Khan & Raeside 2014, 142-147; Alasuutari 2011; Tuomi & Sarajärvi 2009, 113-117; Holloway & Galvin 2016, 293.)

Tässä tutkimuksessa teoriaohjaava sisällönanalyysi alkoi litteroidun aineiston koodaamisella, järjestämisellä sekä yhdistämisellä. Analyysirungon kolme pääluokkaa muodostuivat tutkimuskysymyksistä ja tutkimuksen pääteemoista. Nämä olivat positiivinen pedagogiikka, työhyvinvointi sekä resilienssi. Teoriaohjaavan analyysin mukaisesti tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat tuodaan esille tutkimuksen alussa ja ne ovat apuna itse analyysiä tehdessä ja näin antavat uusia ideoita ja tulkintaa. Aluksi aineisto ohjaa analyysia mutta sen jälkeen teoreettinen viitekehys auttaa aineiston tulosten tulkintaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117.) Kun pääluokat olivat selvillä, aineistosta luotiin yhteyksiä ja merkityksiä näiden luokkien sisälle. Aineistoa ryhmiteltiin, teemoiteltiin ja järjesteltiin samankaltaisten sisältöjen mukaan ja aineistoa käytiin läpi niin, että jokaiseen pääteemaan löydettiin sitä kuvaavia ilmaisuja. Nämä kerättiin taulukkoon alkuperäisinä ilmauksina. Sen jälkeen alkuperäisistä ilmauksista luotiin pelkistettyjä ilmauksia, jotka tuovat oleellisen tiedon esille aineiston kannalta. Esimerkki alkuperäisten ilmausten ryhmittelystä pääluokkien alle ja aineiston pelkistämisestä löytyy taulukosta 3. Esimerkki alkuperäisten ilmausten ryhmittelystä ja aineiston pelkistämisestä.

Taulukko 3. Esimerkki alkuperäisten ilmausten ryhmittelystä ja aineiston pelkistämisestä.

PÄÄLUOKKA	ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU
POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA	<i>H1: Kyl mä pyrin siihen et se ote ois koko ajan sellasta positiivista, just se että kannustetaan ja kehutaan sitä lasta ja yritetään kääntää ne kaikki asiat ja opetustilanteet ja muut positiivisen kautta. Ja jos on niitä negatiivisia tunteita ja muuta niin nekin myös yritetään jollain tavalla kääntää sitten ja huomata niistäkin se hyvä. Että vaikka nyt suututtaa tai joku asia ei menny oikein niin mitä siitä vois sitten johtaa tai tulla sitten.</i>	Ote positiivinen, lapsen kehuminen ja kannustus. Asioiden kääntäminen positiiviseksi, hyvän huomaa-
	<i>H2: No se on sellasta että mietitään niitä asioita silleen kokonaisvaltasesti että miten me parhain päin pystytään olemaan lapsille, tukemassa heitä kaikissa asioissa, vaikka he opiskelee pieniä asioita ni silti tuetaan niitä asioita ja vahvistetaan niitä asioita jotka heillä on jo, he osaa ne taidot.</i>	Asioiden miettiminen kokonaisvaltaisesti. Lapsen vahvuuksien ja taitojen tukeminen ja vahvistaminen.
TYÖHYVINVOINTI	<i>H3: Kyllä varmasti kaikella positiivisella ajattelulla on siihen omaan jaksamiseen, että aurinko paistaa risukasaankin. Että näkee niitä iloja, että varmasti on siellä työssä että työn ulkopuolellakin.</i>	Positiivinen ajattelu ja asenne vaikuttaa omaan jaksamiseen
	<i>H5: Se antaa työssä jaksamista ihan ehdottomasti. Et ei sitä kovin kauaa jaksa väkisin sitä positiivista ajattelua ni se kuitenkin muuttaa sitä omaa toimintatapaa ja omaa ajattelutapaa ni kyllä se vaikuttaa tosi paljon siihen työssä jaksamiseen. Ja sitä kautta myös koko ryhmän ilmapiiriin</i>	Oma asenne ja ajattelutapa sekä työilmapiiri vaikuttavat työssä jaksamiseen.
RESILIENSSI	<i>H2: Kaikki yhdessä, yksin ei tarvii siellä paukata, se on hyvä, tulee monenlaista näkemystä. Ja sit on ihana kun kehitellään koko ajan uusia juttuja, et kun ideoita tulee niin sit niitä voi kokeilla.</i>	Yhteistyö ja halu kokeilla

Pelkistettyjen ilmauksien avulla luotiin alaluokkia, joiden määrittely tapahtui teorian tukemana, mutta ilman että tiettyä teorianmallia yritettäisi mahduttaa väkisin aineistoon. Alaluokkien määrittely tapahtui intuitiivisesti, aineistoa läpi käyden ja tulkiten ja muodostaen niiden sisältöä kuvaava ilmaisu. Yläluokkien muodostamiseksi palattiin tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen

ja etsittiin alaluokkia vastaavia yhteyksiä tutkimus- ja teoriapohjasta. Näin yläluokiksi muodostuivat teoriaohjaavan sisällönanalyysin kautta taulukossa 4. Opinnäytetyön analyysirunko esitellyt yläluokat. Kokonaisuudessaan havainnollistus teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä löytyy liitteestä 3. Havainnollistus opinnäytetyön teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä.

Taulukko 4. Opinnäytetyön analyysirunko.

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Huomio lasten vahvuuksiin, jokaisessa jotain hyvää	POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA LAPSEN OPPIMISEN JA HYVINVOINNIN TUKENA	POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA
Myönteinen oppimisilmapiiri ja sosiaalinen ympäristö		
Myönteisten tunteiden merkitys oppimisen ja hyvinvoinnin rakentajina		
Yhteisöllisyys ja myönteinen toimintakulttuuri	POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA VARHAISKASVATTAJAN TYÖKALUNA/MERKITYKSET OMALLE TYÖLLE	
Asennoituminen, myönteisestä ponnistaminen ongelmanratkaisussa		
Työn yksilölliset voimavarat	YKSILÖN VOIMAVARAT	
Työn sosiaaliset voimavarat	TYÖN VOIMAVARAT	
Tehtävää koskevat voimavarat		
Työn järjestelyä koskevat voimavarat		
Työn organisatoriset voimavarat		
Myönteinen usko selviytymiseen		YKSILÖN RESILIENSSI
Myönteiset tunteet ja mahdollisuuksien etsiminen		
Myönteinen oman työn merkityksen kokeminen		
Myönteiset suhteet muihin	TYÖYHTEISÖN RESILIENSSI	
Yhteinen tavoite		
Joustavuus, soveltaminen, ennakointi		

7 Tulokset

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön keskeisimmät tulokset. Tutkimuksen aineisto koostui kuudesta haastattelusta, joissa yksityisen varhaiskasvatuksen toimijan henkilöstö kertoi kokemuksiaan positiivisen pedagogiikan käytöstä sekä sen yhteyksistä ja merkityksestä työhyvinvointiin, työmotivaatioon sekä resilienssiin. Kappaleessa esitellään teoriaohjaavan sisällönanalyysin kautta saatuja tuloksia, joissa nämä kolme, tutkimuskysymysten kautta saadut pääteemat loivat pohjan teoreettiselle tiedolle ja pääluokille. Näiden teemojen teoretiedon ohjaamana muodostettiin ja nimettiin määritelmät sisällönanalyysin avulla alaluokille ja siten tulokset esitetään kolmen pääluokan alla, tarkentaen niitä yläluokkien mukaisin otsikoin. Syntyneet **alaluokat** esitellään tuloksissa **lihavoituna**, niiden hahmottamisen helpottamiseksi.

7.1 Positiivisen pedagogiikan ulottuvuudet varhaiskasvatuksessa

Ensimmäisenä teemana ja pääluokkana käsitellään positiivisen pedagogiikan käyttöä varhaiskasvatuksessa ja mitä merkityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee positiivisen pedagogiikan menetelmillä olevan omalle työlleen. Kuten aiemmin todettiin, yksi merkittävin varhaiskasvatuksen laatu-tekijöistä on ammattitaitoinen henkilökunta, joka osaa hyödyntää ja arvostaa laadukasta, pedagogista toimintaa, noudattaa Varhaiskasvatustalakeja ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita sekä nähdä positiivisen pedagogiikan ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin opettamisen sekä tukemisen hyödyt. (Tuononen 2021; Kumpulainen ym. 2014, 231-233; Ranta 2020, 43.)

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin kautta ensimmäisenä tarkastellaan yläluokkia positiivinen pedagogiikka lasten oppimisen ja hyvinvoinnin tukena sekä positiivinen pedagogiikka varhaiskasvattajan työkaluna ja sen merkitykset omalle työlle. Nämä yläluokat muotoutuivat haastateltavien kokemuksista käyttää positiivisen pedagogiikan menetelmiä ja sen vaikutuksista heidän oman työn merkityksellisyyden kokemukselle.

7.1.1 Positiivinen pedagogiikka lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin tukena

Ensimmäisenä yläluokkana on positiivinen pedagogiikka lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin tukena, joka muodostui kolmesta alaluokasta: huomio lasten vahvuuksiin, jokaisessa jotain hyvää, myönteinen oppimisilmapiiri ja sosiaalinen ympäristö sekä myönteisten tunteiden merkitys oppimisen ja hyvinvoinnin rakentajina.

Huomio lasten vahvuuksiin, jokaisessa jotain hyvää

Kysyttäessä haastateltavilta mitä vahvuuksia he näkevät positiivisella pedagogiikalla ja sen menetelmillä olevan varhaiskasvatuksessa, lähes jokainen painotti lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja asennoitumista lapseen aktiivisena oppijana, jonka pienetkin onnistumiset huomataan. Lapsen vahvuuksia ja taitoja tuetaan ja vahvistetaan ja näin myös heidän itseluottamuksensa sekä itsetuntonsa kehittyvät. Nämä ovat myös Vuorisen, Erikiven ja Uusitalo-Malmivaaran (2018, 46) sekä Kumpulaisen ym. (2014, 227-230) mukaan positiivisen pedagogiikan kulmakiviä.

H4: Mun mielestä se on se lasten itsetunnon kohottaminen ja sen näkeminen kun heidän itsetunto paranee ja he uskaltaa ja he on rohkeita.

Useampi haastateltava toi myös esille, että positiivinen ruokkii itse itseään ja kertautuu kun menetelmää käyttää. Näin ollen myös hyvinvointi tukeminen ja lapsessa hyvän näkeminen tulevat rutiiniksi. Asioiden kääntämistä positiivisiksi pidettiin myös tärkeänä menetelmää ja asennetta tukevana.

H1: Kyl mä pyrin siihen et se ote ois koko ajan sellasta positiivista, just se että kannustetaan ja keuhataan sitä lasta ja yritetään kääntää ne kaikki asiat ja opetustilanteet ja muut positiivisen kautta. Ja jos on niitä negatiivisia tunteita ja muuta niin nekin myös yritetään jollain tavalla kääntää sitten ja huomata niistäkin se hyvä.

Myönteinen oppimisilmapiiri ja sosiaalinen ympäristö

Haastateltavien vastauksissa korostui, että sosiaalisella ympäristöllä ja myönteisellä ilmapiirillä on suuri vaikutus positiivisen pedagogiikan hyödyntämisessä sekä lapsen vahvuuksien tukemisessa. Varhaiskasvattajan tehtävänä on kannustaa ja tukea lasta omien vahvuuksien ja tunteiden tunnistamiseen, ja yhteisöllisyys sekä myönteinen toimintakulttuuri toimivat oppimisen edistäjänä (Kumpulainen ym. 2014, 227-230). Hyvä suhde kasvattajan ja lapsen välillä lisää vuorovaikutuksellisuutta ja vaikuttaa keskeisesti oppimismotivaatioon.

H2: Ja sitten sellasella ilosella mielellä ja ollaan ystävällisiä, kohteliaita, kuunnellaan lapsia, työkavereita, kokonaisuutta ajatellen ni ihan kaikkia. Ja sit ite omalla käytöksellä näytetään se semmonen hyvä kaikille. Että toimitaan ja ilosella mielellä ollaan siellä.

Kumpulaisen ym. (2014, 231-233) ja Rannan (2020) mukaan lapselle tulee luoda mahdollisuuksia oppimisympäristöön, joka tukee osallisuutta ja ratkaisukeskeisyyttä. Sosiaaliset suhteet, keskustelu ja kokemusten jakaminen on tärkeää lapsen hyvinvoinnin kannalta.

H3: Ehkä se on semmosta ratkaisukeskeisyyttä, myös että sitten kun on niitä haasteita tai ongelmia niin etitään niihin, ettei aatella että se on ongelma vaan aatellaan että siihen pitää ettii joku ratkasu. Että ei tuijoteta sitä ongelmaa vaan lähetään mieluumin ettimään niitä ratkasuja ja sen positiivisen kautta ja vahvistetaan sitä hyvää ni voidaan sitten tukea sitä asiaa missä on haasteita.

Myönteisten tunteiden merkitys oppimisen ja hyvinvoinnin rakentajina

Positiivisessa pedagogiikassa painottuu myönteisten tunteiden merkitys lapsen hyvinvoinnin näkökulmasta. Lapselle tulee luoda mahdollisuuksia käsitellä erilaisia kokemuksia ja tunnetiloja. (Kumpulainen ym., 2014, 231-233.) Myös haastateltavien vastauksissa näkyi myönteisten tunteiden vaikutus työtä tehdessä.

H4: Kyllä mä pyrin siihen, mun mielestä se on kaiken lähtökohta, mä ajattelen ainakin itte, mietin paljon sitä että kuinka mä haluan että mun omiani kohdellaan. Ainakin ite koitan tuoda semmosen tietyn rentouden lapsille, et se ei oo semmosta suorittamista se päivä niillä lapsilla vaan et se olis semmosta yhdessä olemista ja yhdessä tekemistä ilman että siinä tarvii suorittaa tai että he kokee että se on suorittamista.

Useampi haastateltava toi myös esille kuinka myönteisten tunteiden avulla pystyi haastavissa tilanteissa kääntämään otteen positiiviseksi ja antamaan lapselle sekä itselleen mahdollisuuden tunteiden ja käytöksen muuttamiseen. Varhaiskasvattajan reflektointi on tärkeää haastavien kasvatustilanteiden käsittelemisessä varsinkin lapsen tarvitessa tukea. (Ahonen 2015, 177-179.)

H6: No silleen et vaikka lapsille täytyy asettaa rajoja ja kieltääkin, mutta aina jotenkin että tekis sen silleen positiivisen kautta. Ja sitä positiivista palautetta ei voi koskaan olla liikaa. Et vaikka joutuu antaa jotain negatiivistakin niin sitten siihen et se viimeinen ajatus siitä on se positiivinen.

7.1.2 Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvattajan työkaluna ja sen merkitykset omalle työlle

Toisena yläluokkana on positiivinen pedagogiikka varhaiskasvattajan työkaluna ja sen merkitykset omalle työlle. Tämä yläluokka muodostui kahdesta alaluokasta: yhteisöllisyys ja myönteinen toimintakulttuuri sekä asennoituminen ja myönteisestä ponnistaminen ongelmanratkaisussa

Yhteisöllisyys ja myönteinen toimintakulttuuri

Positiivisella pedagogiikalla on vahva merkitys työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja yhteisöllisyyden vahvistajana. Hyvän huomaaminen, sanoittaminen ja myönteinen palaute vahvistavat positiivista ilmapiiriä ja työn merkityksellisyyttä. (Leskisenoja 2019, 56-58.) Myös haastateltavat kokivat, että työyhteisö, jossa positiivista pedagogiikkaa käytetään, muokkaa koko työpaikan ilmapiiriä ja omaa hyvinvointia.

H1: Kyllähän sitä koko ajan tarkkailee miten sä ite käyttäydyt lasten kanssa, miten sä suhtaudut lapsiin, mutta myös se että ne tilanteet missä ollaan muitten työkavereitten kanssa niin kyllä sä katot ja seuraat miten se työkaveri kohtelee lapsia ja millä lailla ne lapset kohtelee sua tai sitä työkaveria, niin kyllä se vaikuttaa tosi paljon siihen työilmapiiriin ja siihen työssä jaksamiseen.

Optimistisesti asioita käsittelevä ja myönteisen esimerkin antava työyhteisö voi parhaimmillaan myös jakaa hyvää oloa ja niin sanotusti tartuttaa positiivista henkeä toisilleen. Motivaatio työhön kasvaa, voimavarat lisääntyvät ja työyhteisö kannattelee myös tarpeen mukaan yksilöitä. (Leskisenoja 2019, 9, 56-58.) Haastateltavat toivat esille, kuinka motivaatio positiiviseen pedagogiikkaan tulee sisältä päin, mutta sitä käyttävä työyhteisö voi antaa mallia ja esimerkkiä ihan jokaiselle.

H5: Mutta kyllä siihen hyvä olis jokaiselta se oma motivaatio löytyä että ei se ihan vaan käskemällä kuitenkaan tule. Mutta voi se ajatuksellisesti herätellä siihen että se jolta se ei ihan luonnostaan tulis niin pystyy sitä omaa toimintaa muuttamaan.

Asennoituminen, myönteisestä ponnistaminen ongelmanratkaisussa

Useimmat haastateltavat kokivat, että positiivisen pedagogiikan käyttäminen lähtee pitkälti työntekijän omasta asenteesta tai sen muuttamisesta. Haastavat tilanteet nähdään oppimisen paikoina ja niistä yritetään löytää jotain hyvää. Ongelmille ja negatiivisille asioille yritetään löytää yhdessä ratkaisuja positiivisen otteen kautta.

H1: No siis mun mielestä se on sitä kaikkeen positiivisesti suhtautumista, mitä ylipäättään siellä työssä teet niin lasten kanssa kuin sitten työkavereiden kanssa. Et kaikessa sellanen positiivinen ote. Ja et kaikesta yritetään löytää se positiivinen juttu ja kääntää asiat positiiviseksi.

7.2 Voimavarat ja motivaatio työhyvinvoinnin lähtökohtana

Toisena teemana ja pääluokkana käsitellään voimavaroja ja motivaatiota työhyvinvoinnin lähtökohtana. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tutkiminen positiivisten ja voimavaralähtöisten yhteyksien kautta on lisääntynyt ja positiivisella psykologialla ja pedagogiikalla on ollut tähän suuri vaikutus. Työhyvinvointi on jokaisen yksilön mutta myös koko työyhteisöä koskettava asia. Myönteiset tunteet työtä kohtaan voivat puolestaan vaikuttaa sekä yksilön että organisaation hyvinvointiin, terveyteen mutta myös tuloksellisuuteen. (Manka & Manka 2016; Kumpulainen 2013, 29-30.)

7.2.1 Yksilön voimavarat

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin kautta toisena tarkastellaan yläluokkia yksilön voimavarat sekä työn voimavarat. Nämä yläluokat muotoutuivat haastateltavien kokemuksista kuinka positiivinen pedagogiikka ja sen menetelmät ovat vaikuttaneet työssä koettuun hyvinvointiin, jaksamiseen, motivaatioon sekä työhön sitoutumiseen. Kuten aiemmin esitettiin, Hakanen (2011, 52-71) määritteli voimavaratekijät työtä ja työyhteisöä koskeviksi sekä yksilön voimavaroiksi. Teoriaohjaava sisällönanalyysi tuotti haastateltavien vastauksista Hakasen (2011) mallia tukevia kokemuksia, joten tästä syystä ala- ja yläluokat on nimetty yhteneväksi tämän mallin mukaan.

Työn yksilölliset voimavarat

Ensimmäisenä yläluokkana käsitellään yksilön voimavarat, joka muodostui yhdestä alaluokasta: työn yksilölliset voimavarat. Kysyttäessä haastateltavilta, ovatko he kokeneet yhteyttä positiivisen pedagogiikan käytöllä omaan työhyvinvointiin tai jaksamiseen, kaikki haastateltavat näkivät sen olevan merkittävä.

H1: Eihän tätä työtä jaksais jos ei ole positiivinen ja yritä positiivisesti tätä työtä tehdä. Että välillä on niin tragikoomisia tilanteita että eihän niistä selviä jos ei niitä katso positiivisesti ja yritä ettiä niitä hauskoja ja positiivisia asioita niistä hommista. Et kyl se on aika iso ja kantava homma tässä työssä. Hyvin tärkeä elementti kyllä.

Manka ja Manka (2016, 70) todentavat että yksilön omat positiiviset voimavarat tuottavat työhön liittyviä kokemuksia ja asenteita, jotka voivat voimauttaa. Myös yksilön oma myönteisyys, optimismi ja usko selviämisestä lisäävät motivaatiota ja työn imua (Hakanen 2011, 52-71).

H3: Kyllä varmasti kaikella positiivisella ajattelulla on siihen omaan jaksamiseen, että aurinko paistaa risukasaankin. Että näkee niitä iloja, että varmasti on siellä työssä että työn ulkopuolellakin.

7.2.2 Työn voimavarat

Toisena yläluokkana käsitellään työn voimavaroja, joka muodostui neljästä alaluokasta: työn sosiaaliset voimavarat, tehtävää koskevat voimavarat, työn järjestelyä koskevat voimavarat sekä työn organisatoriset voimavarat.

Työn sosiaaliset voimavarat

Työn sosiaaliset voimavarat ovat tärkeitä työhön sitoutumisen sekä työn imun kokemisen kannalta. Vahvistamalla yksilön tunnetta siitä, että hän kuuluu osaksi yhteisöä, hänet tunnetaan ja hän tulee kuulluksi, voidaan luoda koko organisaation hyvinvointia ja motivaatiota. (Hakanen 2011, 52-71; Kumpulainen 2013, 50.)

H4: No se motivoi mua tietysti että siellä on hyvä olla siellä töissä. Siinä mielessä ne limittäytyy yhteen ne viihtyvyys ja motivaatio. Et kun viihtyy töissä ni se motivoi

töissä oloon. Mutta se että viihtyy työssä niin kyllä-hän se aika paljon merkitsee ja lisää sitä motivaatiota tehdä sitä työtä.

Työmotivaation kehittymiseen vaikuttaa myös työyhteisön ilmapiiri. Arvojen tasapaino ja työstä saadut kokemukset luovat työniloa sekä merkitystä työlle. (Kumpulainen 2013, 50.) Haastateltavat kokivat, että työyhteisön jakama positiivinen ja myönteinen ilmapiiri vaikuttivat suuresti myös omaan jaksamiseen. Samanhenkisyys, kunnioittava asenne sekä lapsia että työkavereita kohtaan sekä positiivinen asenne olivat tärkeitä elementtejä työmotivaation kannalta.

H3: No etenki se että kun on onnistumisia niin niistä iloitaan yhdessä mut sit jos tulee, tekee virheen tai tapahtuu jotakin ni sua ei rankaista siitä tai käännetä sulle selkää vaan tuetaan ja autetaan sen yli. Ja joku muu ehkä paikkaa sen kohdan ja puhalletaan yhteen hiileen.

Tehtävää koskevat voimavarat

Kuten aikaisemmin todettiin, yksi ensimmäisistä tavoista lisätä työyhteisön motivaatiota on vahvistaa ja sitouttaa työyhteisön yhteyttä työtehtäviin. Tehtävää koskevat voimavarat koetaan usein tärkeimmiksi motivaatiota lisääviksi tekijöiksi. (Morgan Roberts 2012, 831-834.)

H2: Ja sit tulee kaikkia kivoja juttuja mitä joku keksii ja sit annetaan se arvo sille toiselle ihmiselle ja mietitään kivojen asioitten kautta. ni kyl se päivä tulee olemaan mukava kaikilla sitten että ei vaan mennä niinku tavan vuoksi sinne.

Tehtävän kokeminen merkitykselliseksi ja asiakastyön palkitsevuus ovat työhyvinvoinnin kannalta olennaisia ulottuvuuksia (Hakanen 2011). Haastateltavien vastauksista löytyi useita mainintoja siitä, kuinka välitön palaute lapsilta, kokemus työn vaikutuksista sekä työtehtävien merkityksellisyys oli suuressa roolissa oman ja työyhteisön hyvinvoinnin näkökulmasta.

H1: No kyllä tietysti se että kun sä näät että lapsi oppii jotain tai oppii uuden taidon tai saa niitä onnistumisen kokemuksia niin kyllähän sä itekin oot siinä et hei mä oon edesauttanut tätä tai mä oon auttanut tätä las-ta pääsemään tuohon tai mä oon mahdollistanut sen että tää lapsi on oppinut tän taidon tai muun jutun siinä et tottakai se vaikuttaa tosi paljon siihen että jos, niin se on myös onnistuminen itselle.

H3: Se on aika tehokaskin tapa huomata hyvää ja kehua onnistumisia ja sitten lapsetkin janoaa niitä onnistumisia ja sitten ne haluaa tehdä uudestaan sen jonkun asian

hyvin ja sitten se tuo itellekin sitä onnistumista ja varmasti vaikuttaa tätä kautta siihen viihtymiseen.

Työhyvinvointi sitoutuu työkuulttuuriin ja sen toimintatapoihin. Koko työyhteisön kokema kyvykkyys, onnistumiset sekä työtehtävien kokeminen omien arvojen mukaisiksi koettiin tärkeinä haastateltavien vastauksissa.

H6: Kyllä se varmaan, joo. Jos mä vertaan siihe edelliseen työpaikkaan, missä ei ollu enää hyvä olla, siellä on just nämä asiat mitkä ei kohdattu omia arvoja niin sitten rupes väsähtää.

Työn järjestelyä koskevat voimavarat

Työn järjestelyjä koskevat voimavarat mahdollistavat työntekijän suoriutumisen työtehtävistään parhaiten. Haastateltavilta kysyttiin mitkä asiat kuormittivat heitä eniten tällä hetkellä työssään ja mitkä asiat estivät heitä tekemästä parastaan työtehtävissä. Useissa vastauksissa toistuivat työntekijöiden poissaolot, suuret ryhmäkoot sekä riittämättömyyden tunne ja kiire. Näihin ei kuitenkaan löydetty tällä hetkellä ratkaisuja, vaan työn järjestelyä koskevia voimavaroja kuten työroolien ja -tavoitteiden selkeyttä, joustavuutta ja vuoropuhelua työajoissa tai osallistumista työtä koskevaan päätöksentekoon ei nähty (Hakanen 2011).

H2: Ehkä joskus on sellanen tunne että ei oo riittävä kuitenkin ihan kaikille että haluais sen pienen hetken jokaiselle antaa. Sillon aina mieltii et ehkä me kuitenkin ollaan sillä tavalla riittäviä et kun me ollaan paikalla ja he voi tulla meidän luo ja kertoa mitä heillä on asioita ja muita.

Työn organisatoriset voimavarat

Johtamiseen ja henkilöstöhallintaan liittyvät organisatoriset voimavarat näyttäytyivät haastateltavien kokemuksissa konkreettisina toiveina esimerkiksi kehityskeskusteluiden, palkitsemisen sekä koulutusten järjestämisen puolesta. Myös lisämateriaalin tuonti työpaikalle ja sitä kautta oman osaamisen kehittäminen oli haastateltavien mielestä tärkeää. Hakasen (2011, 52-71) ja Mankan ja Mankan (2016, 70) mukaan juuri organisatoriset voimavarat ovat olennaisia työhön sitoutuneisuuteen, työtä kohtaan koettuihin asenteisiin sekä sitä kautta koko organisaation hyvinvointiin ja tuloksellisuuteen vaikuttavia tekijöitä.

H5: Jos ei aina tartsse ajatella rahaa tai muuta ni kyllä mä näkisin et joku työnohjaus tai et se vois olla säännöllistä vaikkei oo mitään ongelmia, et ne vois olla enemmänkin sellasta käsittelyä niinkun positiivisten asioiden käsittelyä eikä aina sitä että vasta sitten puututaan asioihin kun joku ei suju. Et se työnohjaus oliskin, et ei unohdettais niitä joilla menee hyvin. Et ei aina vaan sillon kun on ongelmia niin kokoonnutaan ja käsitellään asioita vaan jotenkin tuettais myös sitä toista, koska välillä herää siihen että tulee jotain palautetta et se on vaan rakentavaa tai muuta. Et kun välillä pitää pysäyttää itsensä siihen et tulee sanottua hyvistä asioista palautetta.

Havaittu organisaation tuki ja avoin keskustelu nähtiin positiivisena ja arvokkaana. Palautteen saaminen, myönteinen ilmapiiri ja koettu arvostus organisaation puolesta koettiin tärkeänä.

H2: Ja minun mielestä on hirveen hyvä tää meidän työnantajan toiminta, on ollut kyllä ihan loistavaa, mitä me on nytkin saatu näitä tietoja asioista. On tiedotettu aina ja otettu huomioon, huomaa että arvostetaan ihmisiä, se on jo sellasta positiivista palautetta. Että niille annetaan arvo ja kerrotaan ajoissa.

Organisaation ja toisaalta työn järjestelyihin liittyviä haasteita haastateltavat kokivat varsinkin ajan puutteen, tilojen haastavuuden sekä työn teon sirpaleisuuden muodossa. Työtä ei pystytty ennakkoimaan, joka päivä tuli tehdä luovia ratkaisuja sekä keksiä uusia ratkaisuja. Ajan puute toi myös esille oman työn ristiriitaisuuden, jolloin aika ei riitä tekemään työtä niin hyvin kuin haluaisi tai toiminnan monipuolisuus kärsii koska arjessa ei pystytä kaikkea toteuttamaan resurssien puutteen takia.

H3: Semmonen tietynlainen sirpaleisuus ehkä, etenkin nyt korona-aikana et joka päivä kun sä meet töihin ni siellä on vähä eri tilanne et pitää koko ajan sopeutua ja ettii ratkasuja niihin tilanteisiin, et on joku valmis muotti siitä päivän kulusta mutta tosi luova täytyy olla.

7.3 Yksilön ja työyhteisön resilienssi varhaiskasvatuksessa

Kolmantena teemana ja pääluokkana käsitellään yksilön ja työyhteisön resilienssiä varhaiskasvatuksessa. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin kautta toisena tarkastellaan yläluokkia yksilön resilienssi sekä työyhteisön resilienssi. Nämä yläluokat muotoutuivat haastateltavien kokemuksista siitä, miten positiivinen pedagogiikka ja sen käyttö tuottaa henkilöstön resilienssiä eli sopeutumiskykyä haastavissa, muuttuvissa tilanteissa.

Kuten aiemmin kuvailtiin, myönteisillä tunteilla ja optimistisella asenteella on vaikeutusta sopeutumiseen haastavissa tilanteissa. Oman työn merkityksellisyys ja myönteiset suhteet muihin mahdollistaa positiivisen organisaation, joka kykenee rakentamaan ja myönteiseen muutokseen. Nykyajan kompleksisissa työyhteisöissä ja organisaatioissa nämä haasteet ovat päivittäisiä ja resilienssi on taito menestyä näissä olosuhteissa. Myönteinen usko selviytymiseen on resilienssin avaintekijä. (Larjovuori ym. 2015, 20-21; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 39-40.)

7.3.1 Yksilön resilienssi

Ensimmäisenä yläluokkana käsitellään yksilön resilienssiä, joka muodostui kolmesta alaluokasta: myönteinen usko selviytymiseen, myönteiset tunteet ja mahdollisuuksien etsiminen sekä myönteinen oman työn merkityksen kokeminen. Nämä ovat myös Lipposen (2020, 20) määrittelemät henkilökohtaiset resilienssin ulottuvuudet.

Myönteinen usko selviytymiseen

Kysyttäessä haastateltavilta kokemuksia resilienssistä ja voisiko positiivisella pedagogiikalla olla vaikutuksia tähän, monet kuvasivat resilienssiä myönteisenä uskona tulevaisuuteen, hyvän huomaamisena haastavissa tilanteissa sekä uusien asioiden rohkeana kokeilemisena ja positiivisena haluna onnistua.

H1: Et just se kun tavallaan lähdetään kokeilemaan vaikka jotain uutta juttua tai muuta, ja tavallaan se asenne on jo siihen et kokeillaan miten tää onnistuu ja on se positiivinen halu niinku onnistua ja kokeilla jotain niin ilman muuta sillä on merkitystä. Toisaalta sitten taas jos on joku asia jo niinku valmiiks et aattelee et ei tää onnistu kuitenkaan niin se tuskin tulee onnistumaan et oon kyllä sitä mieltä että sillä on vaikutusta. Et jos sä oot positiivinen ja lähet kokeilemaan positiivisesti ja sit vaikka se epäonnistuisikin niin se ei oo tavallaan niin iso juttu, kun sä olet asennoitunut siihen että "no jos tää ei onnistu nii sit kokeillaan jotain muuta" et tavallaan se positiivisuus myös siinä et jos vaikka epäonnistuukin niin ei haittaa mitään.

Myönteiset tunteet ja mahdollisuuksien etsiminen

Myönteiset tunteet koettiin vahvasti linkittyvän positiivisen pedagogiikan käyttöön sekä negatiivisten ja haastavien tilanteiden kääntämiseksi positiivisiksi. Myönteinen ajattelu ja asenne sekä huumori olivat tärkeitä elementtejä.

H1: Et kyllä se positiivisuus ja semmonen ilosuus ja kaikesta yrittää löytää niin hyviä juttuja niin kyl se kantaa tosi pitkälle ja antaa voimia tosi paljon. Ja jaksaa vaikka on tosi raskaitakin päiviä ja tilanteita ja on haasteita lasten kanssa ja muuta niin kyl se kuitenkin se että aina löytää jostai jotain et ”no nyt et osannu laittaa tuota takkia päälle niin osasit lait-taa vaikka toisen käden” tai jotain muuta. Niin aina yrittää löytää joku positiivinen siitä jutusta.

Myönteinen oman työn merkityksen kokeminen

Resilienssi nähtiin myös osana oman työn merkityksellisyyden kokemusta. Varsinkin asiakkaisiin liittyvät myönteiset kokemukset sekä oman panoksen näkeminen tärkeänä loivat haastateltaviin uskoa selviytymisestä ja kyvykkyydestä.

H5: Ehkä mitä toivoisin, mikä tällä hetkellä omassa tilanteessa on ne haasteet, niin pysähtyis miettimään sitä ja mikä itsellä semmonen toipumiskyky on. Kyllä mä ehdottomasti luottaisin siihen ja haluais omassa työssä tuoda vielä enemmän ja ehkä tällä hetkellä tän kevään jälkeen varsinkin työyhteisöön sitä. Ei kai niitä koskaan liikaa niitä keinoja oo, ja kaikki ei tietysti sovi kaikille mutta itse luotan niihin positiivisiin lähtökohtiin.

7.3.2 Työyhteisön resilienssi

Toisena yläluokkana käsitellään työyhteisön resilienssiä, joka muodostui kolmesta alaluokasta: myönteiset suhteet muihin, yhteinen tavoite sekä joustavuus, soveltaminen ja ennakointi. Organisaatiot ovat joustavampia ja sopeutuvampia muutostilanteissa, kun työyhteisö omaa resilienssiä ja psykologista pääomaa. Organisaation resilienssi muodostuu sen kyvystä sopeuttaa ja muuttaa toimintaansa, jos toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa. Muutosta kyetään myös ennakoimaan ja siihen reagoimaan. (Poiijula 2008, 182-183.)

Myönteiset suhteet muihin

Haastateltavat näkivät suhteilla muihin työntekijöihin olevan suuria vaikutuksia työssä jaksamiseen, viihtymiseen sekä asioista ja tilanteista selviämiseen. Haastateltavat kokivat, että tiivis ja hyvä työyhteisö auttaa tilanteiden ratkaisemisessa sekä henkisen taakan jakamisessa. Yhteinen positiivinen asenne ja työote merkitsivät selviytymisessä eniten.

H4: Kyllä pitäisin itse tärkeämpänä sitä työyhteisön vaikutusta. Ja että me yhdessä käsitellään niitä asioita ja kukaan meistä ei ole yksin minkään asian kanssa. Itse koen että meillä on tosi hyvä työyhteisö ja siellä on hyvä olla ja asioita pystytään keskustelemaan, työasioista ja omista asioista, niin kaikki toimii tosi hyvin siinä mielessä.

Yhteinen tavoite

Resilienssin koettiin kasvavan myös yhteisenä koetun tavoitteen myötä. Tähän vaikutti paljon positiivinen työote, jonka kaikki työyhteisössä jakavat. Tavoitetta kohti lähdetään avoimin mielin ja uusia asioita ei pelätä kokeilla epäonnistumisen vuoksi.

H6: Onneks meillä on tossa semmone porukka että me ei takerruta siihen että ei voi tehdä mitään. Se on realiteetti minkä voi sanoa ääneen mut sitten istutaan tosi useesti saman pöydän ääreen ja mietitään et miten tänä vuonna tämän porukan kanssa tää saadaan toimimaan. Ja jos ei se toimi n isit istutaan uudelleen ja mietitään että mitä täällä voi tehdä.

Joustavuus, soveltaminen, ennakointi

Resilienssin kannalta merkittävää on tilanteissa joustavuus, ratkaisujen soveltaminen sekä ennakointi tulevaisuuden varalta (Duchek 2020, 220). Haastateltavat toivat esille työyhteisössä koettuja toimintamalleja, jotka tukevat haasteista selviytymistä sekä sopeutumista.

H2: Et täähän on semmonen meidän keino mun mielestä varhaiskasvatuksessa, ihmisten tapa tehdä työtä, he on hyvin monimuotisia ja pystyvät muuntautumaan, tekemään erilaisia ratkaisuja ja poikkeamaan niistä ja miettimään etukäteen. ollaan selasia ratkaisukeskeisiä näissäkin asioissa.

8 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ja kuvata varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia positiivisen pedagogiikan käytöstä sekä sen yhteyksiä ja merkityksiä työhyvinvoinnin ja voimavarojen näkökulmasta. Lisäksi haluttiin selvittää positiivisen pedagogiikan käytön kokemuksia työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen sekä resilienssiin peilaten. Tarkoituksena oli myös saada tietoa siitä, miten positiivista pedagogiikkaa voisi hyödyntää paremmin henkilöstöjohtamisessa sekä työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä kuinka positiivisen pedagogiikan koulutuksia voisi kehittää ja

hyödyntää paremmin. Opinnäytetyö tuotti vastauksia tutkimuskysymyksiin ja sen avulla saatiin tärkeää tietoa positiivisen pedagogiikan käytöstä sekä sen yhteydestä työhyvinvointiin.

8.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tutkimuksessa huomattiin, että positiivista pedagogiikkaa käytetään lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin tukena laajasti ja eri ammattiryhmien kesken. Positiivinen pedagogiikka oli kaikille haastateltaville tuttu, vaikka moni saattoi käyttää sen menetelmiä ilman varsinaista koulutusta aiheesta tai jopa tiedostamattaan. Lapsen kokonaisvaltainen oppiminen ja hyvinvoinnin tukeminen nähtiin tärkeänä työn laadun kannalta ja koko työyhteisön sitoutuminen positiivisen ilmapiirin ja hyvän huomaamiselle tunnustettiin. Yhteinen pedagoginen linja on nähty myös merkittävänä lapsen edun varmistamiseksi esimerkiksi Halttusen (2009, 87) ja Nislinin (2016b, 40) mukaan. Koulutuksia aiheeseen liittyen toivottiin lähes kaikkien haastateltavien toimesta, mikä vahvistaisi positiivisen pedagogiikan osaamista ja henkilöstön pätevyyttä toteuttaa laadukasta varhaiskasvatustoimintaa. Myös Repo ym. (2019, 160) toivat tutkimuksessaan esille, kuinka täydennyskoulutus tukee varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista. Tuloksissa näkyi, kuinka varhaiskasvattajat pystyivät myönteisten tunteiden ja omien vahvuuksiensa avulla kääntämään otteen positiiviseksi haastavissa tilanteissa ja näin muuttamaan sekä omaa että lapsen toimintaa myönteisemmäksi. Myös Ranta (2020) esitti O'Brienin ja Bluen (2017) tutkimuksen tuloksia, joissa opetuksen keskittyessä positiivisiin kognitioihin, myönteisiin tunteisiin ja positiivisiin oppimiskokemuksiin, lasten oma-aloitteisuus sekä itsenäisyys ongelmanratkaisussa lisääntyi ja asenne oppimista kohtaan muuttui myönteisemmäksi. Sosiaalisella ympäristöllä, myönteisellä ilmapiirillä ja kasvattajan ja lapsen vuorovaikutuksella on suuri merkitys oppimismotivaatioon ja oppimiseen. (Nislin (2016b, 44.)

Tämä tutkimus toi esille kuinka suuri vaikutus myönteisillä tunteilla ja palautteella, positiivisella asenteella sekä onnistumisen kokemuksilla on työntekijän yksilölliseen mutta myös koko työyhteisön hyvinvoinnille. Kuten Leskisenoja (2019, 55-58) tuo esille, myös tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat, että positiivisella pedagogiikalla on merkitystä työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja yhteisöllisyyden vahvistajana. Myönteisyys, optimismi ja hyvän huomaaminen ovat sekä positiivisen pedagogiikan perusta että työn motivaatiota ja työn imua lisääviä elementtejä (Uusitalo-Malmivaara 2016, 20-30; Vuorinen, Erikivi & Uusitalo-Malmivaara 2018, 46; Hakanen 2011, 52-71). Tässä suhteessa positiivisen pedagogiikan käyttö tukee ja vahvistaa siis yksilön työssä koettua ja jopa koko työyhteisön hyvinvointia. Positiivinen pedagogiikka pohjaa myös voimavaralähtöiseen

vahvuuksien tunnistamiseen, vahvistamiseen ja hyödyntämiseen. Tutkimuksessa tuli esille, kuinka koko työyhteisön kokema kyvykkyys, onnistumiset sekä työstä saadut kokemukset luovat työniloa sekä merkitystä työlle. Voimavaralähtöinen, myönteinen työyhteisö voi jakaa ja lisätä toistensa hyvinvointia ja positiivista henkeä ja tarpeen mukaan se voi kantatella yksilöitä. (Leskisenoja 2019, 9, 56-58; Li & Zhang 2019, 7.)

Tutkimus toi esille haastateltavien kokemuksia siitä, kuinka työn sosiaaliset voimavarat, tiimityö sekä työyhteisön ilmapiiri ovat oleellisia työn motivaation ja työhön sitoutumisen kannalta. Kuitenkin vastakohtana heikot työn järjestämiseen liittyvät voimavarat sekä organisatoriset voimavarat eivät tukeneet työssä koettua hyvinvointia. Hakasen (2011, 103-105) mukailtu Schaufelin ja Bakkerin (2004) työn vaatimukset - työn voimavarat (TV-TV) -malli korostaa sitä, kuinka työn voimavarat auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia ja työlle asetettuja tavoitteita. Kun voimavarat eivät ole kunnossa, myös työ tuntuu kuormittavalta ja kielteinen, voimavaroja lisää kuluttava stressi lisääntyy. Kumpulaisen (2013, 60) mukaan työuupumusoireilu sekä muut terveys- ja työkykyhaitat voivat olla seurausta työn korkeista vaatimuksista, mikä johtaa terveyden heikentymisen prosessiin. Myös Hakanen ym. (2012, 22-23) toteavat, että muutoksissa ja haastavissa tilanteissa onnistuminen ja myönteisyys onnistuu, kun työssä on motivoivia voimavaroja eikä liikaa muuta kuormitusta.

Tutkimuksen haastateltavat kuvasivat resilienssin näkyvän työssään myönteisenä uskona tulevaisuuteen, hyvän huomaamisena haastavissa tilanteissa sekä uusien asioiden kokeilemisena ja haluna onnistua. Haastateltavat kokivat, että myönteiset tunteet ja positiivinen pedagogiikka auttoi kääntämään haastavat ja jopa negatiiviset tilanteet myönteisiksi. Työyhteisöllä, sosiaalisilla suhteilla sekä yhteisellä tavoitteella ja työasenteella oli valtava merkitys resilienssin kokemukseen sekä tilanteista selviämiseen. Varhaiskasvatuksen työntekijät toivat esille työyhteisössä koettuja toimintamalleja, jotka tukevat haasteista selviytymistä sekä sopeutumista. Nämä myönteiset tunteet, usko selviytymiseen sekä uusien ratkaisujen ja uudistumisen etsiminen luovat resilienssiä organisaatiota, jossa työyhteisö tunnistaa ja hallitsee riskejä mutta heillä on myös kyky selviytyä odottamattomista ja muuttuvista tilanteista. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 39-40; Poijula 2018, 17; Seville 2017, 3-4; Duchek 2020, 220.)

Haastateltavat toivat esille, kuinka henkilöstön toistuvat poissaolot, suuret ryhmäkoot, oma riittämättömyyden tunne sekä kiire olivat merkittäviä työn kuormittavuustekijöitä ja työhyvinvointia

heikentäviä ilmiöitä varhaiskasvatuksessa. Myös tilojen haastavuus sekä työn teon sirpaleisuus nähtiin tämän hetken haasteina. Varhaiskasvatuksessa täytyy päivittäin kyetä soveltamaan, keksimään luovia ratkaisuja sekä tekemään kompromisseja. Nämä ovat monesti työntekijöistä riippumattomia asioita, mutta tärkeitä työn voimavarojen kannalta. Halttusen (2009, 85) mukaan hajautetussa, laajassa organisaatiossa resurssit on koettu suurempina kuin pienissä yksiköissä. Ahonen (2005, 179) puolestaan toteaa, että suurten ryhmäkokojen ja pienryhmätoiminnan esteenä on pikemminkin aikataulujen joustava soveltaminen esimerkiksi tilojen suhteen. Repo ja muut (2019, 161) arvioivat, että varhaiskasvatussuunnitelman mukainen toiminta estyy, jos henkilökunnan riittävyys ja vaihtuvuus on suurta, materiaalit ja tilat ovat puutteelliset tai epäsopivat tai yksiköllä on liian niukat resurssit. Kiire, henkilökunnan vähäisyys ja työn hallinnan tai hallitsemattomuuden tunne ovat myös Mankan ja Mankan (2016, 28) mukaan suurimpia syitä työntekijöiden uupumuksen taustalla. Rannan (2020, 157) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajat kokivat olevansa täydennyskoulutuksen tarpeessa ja että kiire ja vaihtuvat sijaiset kuormittivat työssä.

Näiden tutkimusten sekä tämän opinnäytetyön pohjalta onkin aiheellista pohtia, millä keinoin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia voisi tukea vielä enemmän. Koettu resurssipula ja kiire kuormittavat henkilöstöä mutta voisiko positiivisen pedagogiikan menetelmien käytöllä muuttaa myös asenteita ja suhtautumista näitä haasteita kohtaan. Edellä esiteltyjen tutkimusten sekä tämän opinnäytetyön tuloksissa on nähtävissä että positiivisen pedagogiikan menetelmillä on vaikutusta myös työntekijän koettuun työhyvinvointiin ja voimavaroihin. Positiivisen pedagogiikan koulutuksia järjestetään mutta niiden tarve on suuremmassa merkityksessä vuosi vuodelta. Jos organisaatio kykenee vahvistamaan henkilöstöään voima-varalähtöisesti ja myönteisen työotteen kautta, myös työmotivaatio ja sitoutuneisuus alalle voisi lisääntyä. Lisäksi työyhteisön resilienssi kasvaisi, jolloin haastavat tilanteet nähdään positiivisemmin ja ratkaisukeskeisemmin. Tällöin koko työyhteisö voimaantuu. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta (OKM 2015) on esittänyt varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittämistarpeiksi muun muassa pedagogisen osaamisen sekä varhaiskasvatuksen johtamis- ja esimiestyön osaamisen ja pedagogisen johtamisen. Jos näihin kehittämiskohteisiin panostetaan ja positiivisen pedagogiikan koulutus vahvistuu, voi positiiviset vaikutukset näkyä suuremmassa mittakaavassa.

8.2 Tutkimuksen eettisyys

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen eettisyyttä tulee tarkastella huolella. Tutkimuksen prosessin tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jonka Tutkimus-eettinen neuvottelukunta (2012, 6) on määritellyt. Tässä tutkimuksessa hyvää tieteellistä käytäntöä kunnioitettiin sen kaikkien periaatteiden mukaisesti: tutkimusprosessin aikana tutkija oli rehellinen, huolellinen ja tarkka, tulokset tallennettiin, esitettiin ja arvioitiin näiden kriteerien kautta. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät olivat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaiset ja eettisesti kestävä ja tulosten julkistamisessa oltiin avoimia. Muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia kunnioitettiin ja otettiin huomioon niiden ansaitsemalla tavalla. Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin yksityiskohtaisesti ja kuten tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset edellyttävät. Myös tutkijan asema, oikeudet, vastuu ja velvollisuudet, sekä aineiston säilyttäminen määriteltiin ja kirjattiin ylös.

Tutkimus tehtiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa ja tästä tehtiin yhteinen sopimus opinnäyte-työstä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistuville lähetettiin saatekirje, jossa selvisi oleellinen tieto tutkimuksesta. Tutkimukseen osallistuvat allekirjoittivat myös suostumukseen osallistumisesta ja tässä käytiin myös läpi, että tutkimuksesta voi kieltäytyä missä vaiheessa tahansa. Tutkijan tulee myös varmistaa, että haastateltavat ymmärtävät kaiken tutkimukseen liittyvän informaation, joten haastateltavien oikeudet käytiin vielä läpi ennen haastattelujen aloittamista (Kylmä & Juvakka 2007, 150).

Tutkimus toteutettiin luottamuksellisesti ja anonymisti, tutkimuksen aineisto käsiteltiin ja tulokset esiteltiin niin ettei yksittäisiä henkilöitä voida erottaa tuloksista. Aineisto kerättiin ja säilytettiin asianmukaisesti niin, että vain tutkijalla oli pääsy niiden käsittelyyn. Tämän jälkeen aineisto hävitettiin tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Tutkimukseen osallistuvien yksityisyyden suojasta huolehdittiin anonymisoinnin kautta. Henkilöiden nimet ja organisaation tunnistetiedot poistettiin tai muutettiin ja arkaluontoiset tiedot muutettiin. Tutkimukseen osallistuvilta ei myöskään kerätty tarkkoja henkilötietoja sillä ne eivät olleet tutkimuksen kannalta oleellisia. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019, 13.)

Tutkimuksen tulokset julkaistaan rehellisesti avoimesti, ja tarkasti, mutta tutkittavien anonymiteetti huomioon ottaen. Tässä noudatettiin Tutkimuseettisen tiedekunnan (2019, 7) eettisiä periaatteita ihmisiin kohdistuvista tutkimuksista. Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään koamalla teemahaastattelurunko niin, että se tuo vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksessa pyritään myös saavuttamaan teoriaan pohjaten tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia ja ne on mahdollista toistaa. Täten tutkimuksen tulokset on kirjoitettu auki rehellisesti ja tarkasti, vaihe vaiheelta. (Cho & Trent 2014, 677-680; Guidelines for research ethics in the social sciences, humanities, law and theology 2016.)

8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi lähtee liikkeelle tutkimuksessa käytettyjen valintojen, tekojen sekä ratkaisujen pohdinnalla. Tutkimusprosessin tarkka kuvaus ja valintojen perustelut on lähtökohtana luotettavuudelle. Tutkijan on tärkeää pohtia, mitä on tutkimassa ja miksi, mikä tutkijan on suhde ja sitoumus on, miten aineisto on kerätty, ketä tutkimuksen tiedonantajat ovat ja missä suhteessa he ovat tutkijaan, tutkimuksen keston vaikutuksia, aineiston analyysia sekä raportoinnin luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140-141.)

Tutkimuksen eteneminen koko prosessina, analysointi ja tulosten raportointi on tehty mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Koska laadullisen tutkimuksen analysoinnissa on aina mukana myös tutkijan tulkintaa, on analysointiprosessi pyritty kuvaamaan kokonaisuudessaan ja tarkasti. Havainnollistavat taulukot lisäävät raportoinnin selkeyttä ja luettavuutta. Tällöin myös pätevät johtopäätökset oli mahdollista tehdä. (Kyngäs, Kääriäinen & Elo 2019, 44.)

Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen luotettavuutta on aiemmin kuvattu käsitteiden reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan ole samat filosofiset lähtökohdat, joten nämä eivät ole relevantteja määritelmiä. (Kyngäs ym. 2019, 41.) Reliabiliteetti eli tutkimuksen toistettavuus on mahdotonta laadullisin menetelmin, koska jokainen tutkimus on tehty eri lähtökohdista ja tarkoituksena onkin saada juuri siihen tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kokemukset ja mielipiteet esille. Näin ollen tutkijoiden eri tulkinnat luovat ennemminkin moninaisuutta kuin luotettavuuden haasteita. (Kyngäs ym. 2019, 41.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kuvataankin Lincolnin ja Cuban (1985) mallin mukaan uskottavuuden, siirrettävyyden,

vahvistettavuuden sekä autenttisuuden kautta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138-139; Kyngäs ym. 2019; Klenke ym. 2016, 39-40).

Tätä tutkimusta voidaan tarkastella myös sen tulosten siirrettävyydellä toiseen kontekstiin (Kyngäs ym. 2019, 46-47). Tutkimuksessa etsittiin varhaiskasvatuksessa työskentelevien kasvattajien kokemuksia positiivisesta pedagogiikasta ja sen hyödyntämisestä työhyvinvoinnin, voimavarojen sekä resilienssin näkökulmasta. Tuloksissa kävi ilmi, että myös johtajuudella ja organisatorisilla tekijöillä on vaikutusta positiivisen työtteen, työilmapiirin sekä työn voimavarojen järjestämisen puolesta. Varhaiskasvatus itsessään on sekä työympäristönä, toimintakulttuurina että asiakas- ja menetelmäpohjaltaan kuitenkin ainutlaatuinen, joten tässä suhteessa tulosten siirrettävyys on haastavaa suoraan toiseen työympäristöön. Kuitenkin muiden tutkimusten pohjalta on todettu, että positiivisella pedagogiikalla on vaikutusta työhyvinvointiin, esimerkiksi koulumaailmassa.

Tutkimuksen vahvistettavuutta peilataan siihen, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimuksen aineistoon ja kerättyyn dataan. Voidaankin kysyä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä mitä piti ja luvattiin eli vastattiinko tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136; Kyngäs ym. 2019, 44-46.) Tämän tutkimuksen osallistujamäärä eli otos oli melko pieni, se koostui kuudesta haastattelusta. Tämän vuoksi aineisto on myös osaltaan kapea. Kuitenkin aineisto ja tulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin ja aineisto tuotti laajaa ja merkityksellistä tietoa tutkittavasta aiheesta. Sisällönanalyysi on myös kirjoitettu auki raporttiin mahdollisimman tarkasti mikä lisää vahvistettavuutta, toisaalta tutkijan analyysipolku on prosessi, joka on aina tulkinnanvarainen, joten täysi läpinäkyvyys on aina laadullisessa tutkimuksessa mahdotonta. Tulokset esitettiin johdonmukaisesti ja tutkimuksen autenttisuutta tukee raportoinnissa käytetyt autenttiset lainaukset haastattavien vastauksista.

Tutkimuksen uskottavuus koostuu tutkijan vuoropuhelusta aiemmin tutkimusten ja omien tulosten välillä (Kyngäs ym. 2019, 42.). Tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat toisten tutkijoiden saamia tuloksia ja niiden välillä voitiin käydä vuoropuhelua. Testihaastattelu sekä analyysitapaan huolellinen perehtyminen lisäsivät myös uskottavuutta. Uskottavuutta voidaan tarkastella myös tutkimukseen osallistuvien kokemusmaailmasta, kuinka hyvin he ymmärtävät käsitteet ja teemat,

joita tutkitaan. Haastattelun aikana tutkija varmisti kysymällä haastateltavilta, ovatko keskeiset käsitteet heille tuttuja, ja jos jokin aiheutti kysymyksiä, käytiin termit ja teemat yhdessä selittäen läpi.

Uskottavuuden kannalta on hyvä pohtia myös tutkijan omia asenteita, näkökulmia, kokemuksia ja suhdetta tutkittavaan aiheeseen ja ympäristöön ja kuinka ne vaikuttavat esimerkiksi tapaan ymmärtää ja analysoida tutkittavaa ilmiötä. Aineiston keruun aikana voi myös syntyä uskottavuusharhoja esimerkiksi, jos tutkija ohjaa tiedostamattaan tutkittavan vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009; Kyngäs ym. 2019.) Tutkija oli tässä tutkimuksessa itse tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kanssa samassa organisaatiossa töissä ja ylipäätään hänellä oli kokemusta useammalta vuodelta varhaiskasvatusalalta. Nämä kokemukset olivat vaikutuksessa sekä haastatteluvaiheessa että tulosten tulkinnassa. Vaikka haastattelupyyntö lähetettiin useampaan varhaiskasvatusyksikköön Keski-Suomessa, joiden työntekijöiden kanssa tutkija ei ollut työskennellyt, osallistui tutkimukseen myös henkilöitä, jotka tutkija entuudestaan tunsu. Tämä saattoi vaikuttaa esimerkiksi haastattelun ilmapiiriin myönteisesti mutta myös haastattelun kulkuun ja aiheessa pysymiseen.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisälönanalyysin avulla. Valitut tutkimusmenetelmät tukivat vähän tutkitun aiheen käsittelyyn ja tätä kautta saatiin uutta tietoa sekä työhyvinvoinnin kehittämiseksi mutta myös varhaiskasvatuksen henkilöstön voimavarojen ja resilienssin tilasta. Näin ollen uskottavuutta lisäsi myös tutkimuksen menetelmälliset valinnat.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimus tuotti tietoa siitä, kuinka paljon positiivisen pedagogiikan vahvuus- ja voimavaralähtöinen työote luo varhaiskasvatuksessa myönteisiä vaikutuksia niin lapsiin kuin henkilöstöönkin. Yksilöiden ja sitä kautta koko tiimin vahvuuksien ja voimavarojen hyödyntäminen osana työyhteisön kehittämistä loisi merkittäviä tuloksia niin lasten oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta ja mahdollistaisi varhaiskasvatuksen vahvojen ammattilaisten sitoutumisen ja motivaation kasvamisen työtä kohtaan. Olisikin tärkeää tutkia, kuinka paljon näitä voimavaroja hyödynnetään ja millaisia tuloksia tämänkaltaisella johtamisella on saatu.

Karvin (Repo ym. 2019) varhaiskasvatuksen laadun indikaattoreissa kuvataan monipuolisesti ja laajasti varhaiskasvatuksen laatuun liittyviä tekijöitä. Näihin ei kuitenkaan sisälly kasvattajien hyvinvointi. Kuitenkin tämä tutkimus, ja muut ennen sitä, ovat tuoneet esille, kuinka merkittävä rooli kasvattajan ja työyhteisön hyvinvoinnilla on myös lasten hyvinvoinnin tukijana. Kiinnostavaa olisi siis tutkia ja kehittää varhaiskasvatuksen laatuindikaattori, joka kuvaisi myös työssä koettua hyvinvointia ja sen laatua ja suhdetta muuhun toimintaan.

Hakanen (2011, 123) kuvaa työn imun synnyttämää leikillisyyttä, luovuutta ja jopa resilienssiä. Kun ihminen voi hyvin, hän pystyy heittäytymään ja olemaan vähemmän kontrolloiva. Leikki on yksi uusien Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022) mukainen tärkeä toimintatapa, jossa lapsi oppii, jäsentää maailmaansa ja luo merkityksiä kokemuksilleen. Olisikin mielenkiintoista tutkia tulevaisuudessa, millaisia leikin ulottuvuuksia, mielikuvitusta rikastavia ja luovia leikkiympäristöjä ja leikkiin sitoutuneita varhaiskasvattajia kentällä toimisi, jos työn imulle, työssä viihtymiselle ja työn merkityksellisyyden kokemukselle annettaisiin mahdollisuus työyhteisössä.

Lähteet

Adams, J., Khan, H. T. A. & Raeside, R. 2014. *Research Methods for Business and Social Science Students*. 2. uud. p. SAGE Publications. Viitattu 19.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Ebook Central.

Ahonen, L. 2015. *Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Viitattu 26.3.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98158/978-951-44-9971-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alasuutari, P. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. 2. uud. p. Tampere: Vastapaino. Viitattu 26.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs

Alila, K. & Kinos, J. 2014. Katsaus varhaiskasvatuksen historiaan. Artikkeliteoksessa *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmän tueksi. Toim. K. Alila, M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen & K. Lamberg. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Viitattu 26.3.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Boniwell, I. 2012. *Introduction to positive education*. Artikkeliteoksessa *Oxford Handbook of Happiness*. Oxford University Press. Toim. S. David, I. Boniwell & A. Conley Ayers. Viitattu 26.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, Ebook Central Academic Complete International Edition

Cho, J. & Trent, A. 2014. *Evaluating qualitative research*. Teoksessa *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. 2014. Toim. P. Leavy. Oxford University Press. 677-698. Viitattu 19.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, Pro Quest Ebook Central

Duchek, S. 2020. *Organizational resilience: a capability-based conceptualization*. *Business Research* (2020) 13, 1, :215-246. Viitattu 7.4.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. *Monenlainen tapaustutkimus*. Kuluttajatutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 11:2014. Viitattu 26.3.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153032/Tutkimuksia%20ja%20selvityksi%C3%A4_11_2014_%20Monenlainen%20tapaustutkimus_Eriksson_Koistinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guidelines for research ethics in the social sciences, humanities, law theology. 2016. NESH, The National Committee for Research Ethics in the Social Sciences and the Humanities. The Norwegian National Research Ethics Committees. Viitattu 13.2.2021. https://www.etikkom.no/globalassets/documents/english-publications/60127_fek_guidelines_nesh_digital_corr.pdf

Hakanen, J. 2015. *Onnellisena työssä? 8½ kysymystä työn imusta*. Teoksessa *Positiivisen psykologian voima*. 2015. Toim. L. Uusitalo-Malmivaara. Juva: PS-Kustannus.

Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. <https://www.julkari.fi/handle/10024/136798>

- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. Viitattu 26.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali - innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenus Print. Viitattu 26.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-255-7>
- Halttunen, L. 2009. Päivähoitotyö ja johtajuus hajautetussa organisaatiossa. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 19.3.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22480/9789513937621.pdf?sequence=1>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Holloway, I. & Galvin, K. 2016. Qualitative research in nursing and healthcare. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://janet.finna.fi/>; Ebook Central
- Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja. Toim. M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvaari. Tampere: Vastapaino
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 3.4.2022. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.
- Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Viitattu 3.4.2022. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Viitattu 26.3.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Printon, Viro: Helsingin seudun kauppakamari
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Alma Talent
- Klenke, K., Stigler Martin, S. & Randall Wallace, J. 2016. Qualitative research in the study of leadership : Second Edition. Emerald Publishing Limited. <https://janet.finna.fi/>; Ebook Central
- Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Itä-Suomen Yliopisto: Kuopio. Viitattu 26.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1215-2>

Kumpulainen, K., Mikkola, A., Rajala, A., Hilppö, J., & Lipponen, L. 2014. Positiivisen pedagogiikan jäljillä. Teoksessa: Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.). Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 224-242

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy

Kyngäs, H., Kääriäinen M. & Elo, S. 2019. The trustworthiness of content analysis. Artikkelikirjassa The application of content analysis in nursing science research. Toim. H. Kyngäs, K. Mikkonen & M. Kääriäinen. Springer. Viitattu 4.4.2022. <https://janet.finna.fi/>, EBSCOhost Ebooks

L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki. Annettu 13.7.2018. Viitattu 3.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidp447349584>

Lahtinen, J. 2022. Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä. Suomen Kuntaliitto. Viitattu 18.4.2022. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20%28002%29.pdf

Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. Viitattu 26.3.2022. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leskisenoja, E. 2016. Vuosi koulua, vuosi iloa. PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet koululon edistäjinä. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Viitattu 23.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-915-9>

Leskisenoja, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Toteuta käytännössä. Keuruu: PS-kustannus.

Li, Y. & Zhang, R.-C. 2019. Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. Social Behavior and Personality Journal, 47, 11, e8409. Viitattu 27.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central.

Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. Tallinna: Duodecim.

Lune, H. & Berg, B. L. 2016. Qualitative research methods for the social sciences. Harlow : Pearson Education 2016. Viitattu 27.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, VLeBooks

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Martikainen, S-J. & Oikarinen, T. 2021. "Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin": Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. Journal of Early Childhood Education Research Volume 10, Issue 3, 2021, 147-181. Viitattu 7.4.2022. <https://journal.fi/jecer/article/view/114174>

- Masten, A.S., Herbers, J.E., Cutuli, J.J. & Lafavor, T.L. 2008. Promoting Competence and Resilience in the School Context. *Professional School Counseling*, 12,2,76-84. Viitattu 26.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central.
- Morgan Roberts, L. 2012. Reflected best self engagement at work: Positive identity, alignment, and the pursuit of vitality and value creation. Artikkeliteoksessa *Oxford Handbook of Happiness*. Oxford University Press. Toim. S. David, I. Boniwell & A. Conley Ayers. Viitattu 26.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, Ebook Central Academic Complete International Edition
- Nislin, M. 2016a. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Artikkeliteollisessä *Aikakauslehdessä*, 53,3, 218-222. Viitattu 26.3.2022. <https://journal.fi/sla/article/view/59161?acceptCookies=1>
- Nislin, M. 2016b. Nerve-wracking or rewarding?: A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Väitöskirja. Helsingin Yliopisto. Viitattu 26.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-2012-0>
- Noble, T. & McGrath H. 2012. Well-being and resilience in education. Artikkeliteoksessa *Oxford Handbook of Happiness*. Oxford University Press. Toim. S. David, I. Boniwell & A. Conley Ayers. Viitattu 26.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, Ebook Central Academic Complete International Edition
- Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Nd. Artikkeliteollisessä *OAJ:n sivuilla*. Viitattu 7.4.2022. <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>
- Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moni-ulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti Journal of Early Childhood Education Research* Vol. 6, No. 12017, 43-60. Viitattu 7.4.2022. <https://journal.fi/jecer/article/view/114069>
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. https://ttk.fi/op-paat_ ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyosta_hyvinvointia
- Partanen, V. 2004. Onnellisuuden ymmärtämisen haaste organisaation toiminnassa. Teoksessa *Onnellinen organisaatio. Ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa*. 2004. Toim. V. Tiensuu, V. Partanen ja J. Aaltonen. Helsinki: Edita Prima
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. 2004. *Character Strengths and Virtues : A Handbook and Classification*. Oxford University Press, Incorporated. Viitattu 26.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Ebook Central.
- Poijula, S. 2018. Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Tallinna Raamatutrukikoda, Viro: Kirjapaja
- Positiivinen pedagogiikka nostaa esille lapsen vahvuudet. Artikkeliteollisessä *OAJ:n internetsivuilla*. Viitattu 26.3.2022. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/positiivinen-pedagogiikka-nostaa-esille-lapsen-vahvuudet-suomiareena/>

- Ranta, S. 2021. Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? Keuruu: PS-kustannus.
- Ranta, S. 2020. Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esi-opetuksessa. Väitöskirja. Lapin Yliopisto. Viitattu 26.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-217-7>
- Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja. Toim. M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori. Tampere: Vastapaino
- Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A. & Hjelt, H. 2019. Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvin julkaisut 15:2019. Viitattu 26.3.2022. https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf
- Resilientti organisaatio. Nd. Artikkelit Työryhmissä laitoksen internetsivuilla. Viitattu 30.3.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja. Toim. M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori. Tampere: Vastapaino
- Sandilya, G. & Shahnawaz, G. 2018. Index of Psychological Well-being at Work— Validation of Tool in the Indian Organizational Context. Vision-The Journal of Business Perspective. 22,2. 1-11. Viitattu 27.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central
- Seligman, M.E.P. 2011. Flourish. A visionary understanding of happiness and well-being. New York: Free Press
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55, 1, 5-14. Viitattu 2.1.2022. https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction
- Seville, E. 2017. Resilient organizations. How to survive, thrive and create opportunities through crisis and change. London, UK: Kogan Page Ltd.
- Tiensuu, V. & Aaltonen, J. 2004. Onnellisen organisaation jokapäiväinen elämä. Teoksessa Onnellinen organisaatio. Ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. 2004. Toim. V. Tiensuu, V. Partanen ja J. Aaltonen. Helsinki: Edita Prima
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tuononen, M. 2021. Varhaiskasvatukseen osallistuminen yleistyy nopeasti Suomessa ja kansainvälisesti. Artikkelit Tilastokeskuksen Tieto & trendit-sivustolla. Viitattu 27.3.2022. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/varhaiskasvatukseen-osallistuminen-yleistyy-nopeasti-suomessa-ja-kansainvalisesti/>

Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. 2016. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luonteenvahvuutensa. Juva: PS-Kustannus

Varhaiskasvatuksen kehittämisen ja tutkimuksen painopistealueet. 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:19. Viitattu 3.4.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75142/okm19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2022. Opetushallituksen määräykset ja ohjeet OPH-700-2022. Viitattu 26.3.2022. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018. Opetushallituksen määräykset ja ohjeet 2018:3a. Helsinki. Viitattu 26.3.2021. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Vuorinen, K., Erikivi, A. & Uusitalo-Malmivaara, L. 2018. A character strength intervention in 11 inclusive Finnish classrooms to promote social participation of students with special educational needs. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19, 1, 45-57. Wiley Online Library. Viitattu 3.2.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1471-3802.12423>

Zhen, W., Chaoping, L. & Xupei, L. 2017. Resilience, Leadership and Work Engagement: The Mediating Role of Positive Affect. *Social Indicators Research*; Dordrecht, 132, 2, 699-708. Viitattu 26.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central

Liitteet

Liite 1. Tutkimuksen saatekirje

Hyvä varhaiskasvatuksen ammattilainen

Pyydän Sinua osallistumaan haastatteluun, jossa olen kiinnostunut sinun näkemyksistäsi positiivisesta pedagogiikasta sekä sen merkityksestä työntekijän työmotivaatioon sekä työhön sitoutumiseen. Tutkimuksessa selvitetään myös positiivisen pedagogiikan merkitystä resilienssin eli sopeutumiskyvyn/toipumiskyvyn näkökulmasta ja täten myös yhtenä voimavarana työyhteisössä.

Tutkimuksen nimi on Positiivinen pedagogiikka työyhteisön voimavarana.

Tutkimuksessa haastatellaan useamman varhaiskasvatusyksikön työntekijöitä. Tutkimukseen pyydetään osallistumaan 6-10 varhaiskasvatuksen työntekijää työnantaja-organisaatiostasi. Tutkimus toteutetaan teemahaastattelulla Teams-sovelluksen avulla, tai puhelimitse, johtuen vallitsevista poikkeusoloista korona-tilanteen vuoksi. Teemahaastattelukierros toteutetaan touko-kesäkuussa 2020. Haastatteluun ei tarvitse valmistautua millään tavalla etukäteen. Tutkimukseen osallistuminen on täysin maksutonta eikä aiheuta teille taloudellisia menetyksiä.

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voitte milloin tahansa kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, tutkimuksen saa keskeyttää tai peruuttaa missä tahansa tutkimuksen vaiheessa ja haastatteluaineistoa, antamiasi tietoja ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti niin ettei henkilöllisyytesi paljastu muille missään vaiheessa. Tutkimusaineisto hävitetään tutkijan puolesta analyysin tultua valmiiksi. Tulokset julkaistaan niin, ettei yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa. Tutkimukselle on saatu lupa organisaatioltasi.

Tutkimus liittyy sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen Yamk-opintoihini Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua tämän vuoden loppuun mennessä.

Kaikesta tutkimukseen liittyvästä voitte olla yhteydessä minuun tai ohjaavaan opettajaani Kari Jaatiseen.

Ystävällisin terveisin,

Santra Kapanen

Ohjaaja: Kari Jaatinen

m3150@student.jamk.fi

kari.jaatinen@jamk.fi

Liite 2. Teemahaastattelurunko

1. Haastateltavien taustatiedot:

Ikä, tutkinto/ valmistumisvuosi, työssäoloaika varhaiskasvatuksessa, työssäoloaika nykyisessä organisaatiossa

2. Positiivisen pedagogiikan käyttö omassa työssä

Millaisia vaikutuksia ollut omaan työntekoon?

Positiivisen pedagogiikan vahvuudet/hyödyt?

Omat vahvuudet? Niiden hyödyntäminen työssä?

3. Positiivisen pedagogiikan yhteys työhyvinvointiin?

Millaisia kokemuksia yhteydestä omaan työssäjaksamiseen?

4. Positiivisen pedagogiikan yhteys työmotivaatioon?

5. Positiivisen pedagogiikan yhteys sitoutumiseen, työssä viihtymiseen?

Millaisia haasteita koet varhaiskasvatuksessa /työssäsi olevan varsinkin työhyvinvoinnin näkökulmasta?

6. Resilienssin, sopeutumiskyvyn/toipumiskyvyn näkökulma

Resilienssi- käsitteen ymmärtäminen, määrittely?

Oletko huomannut yhteyttä positiivisella pedagogiikalla/sen käytöllä olevan työn haasteista selviämiseen tms?

Millaisin tavoin positiivinen pedagogiikka voisi tukea työn haasteista selviämiseen tai toipumiseen vaikeista päivistä ym? Miten voisi hyödyntää enemmän?

Miten työnantaja voisi tukea tässä enemmän?

Liite 3. Havainnollistus opinnäytetyön teoriaohjaavasta sisällönanalysista

ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p><i>H1: Kyl mä pyrin siihen et se ote ois koko ajan sellasta positiivista, just se että kannustetaan ja kehutaan sitä lasta ja yritetään kääntää ne kaikki asiat ja opetustilanteet ja muut positiivisen kautta. Ja jos on niitä negatiivisia tunteita ja muuta niin nekin myös yritetään jollain tavalla kääntää sitten ja huomata niistäkin se hyvä. Että vaikka nyt suututtaa tai joku asia ei menny oikein niin mitä siitä vois sitten johtaa tai tulla sitten.</i></p> <p><i>H4: Mun mielestä se on se lasten itsetunnon kohottaminen ja sen näkemisen kun heidän itsetunto paranee ja he uskaltaa ja he on rohkeita.</i></p>	<p>Ote positiivinen, lapsen kehuminen ja kannustus. Asioiden kääntäminen positiiviseksi, hyvän huomaaminen</p> <p>Lapsen itsetunnon kohottaminen ja parantaminen. Lapset uskaltavat ja ovat rohkeita.</p>	<p>HUOMIO LASTEN VAHVUUKSIIN, JOKAISESSA JOTAIN HYVÄÄ</p>	<p>POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA LAPSEN OPPIMISEN JA HYVINVOINNIN TUKENA</p>	<p>POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA</p>
<p><i>H1: Kaikin puolin jotenkii se semmone positiivisuus ja se semmonen asennekysymyshän tää monesti on että millä asenteella sä lähet siihen päivään ja millä asenteella sä niitä lapsia kohtaat</i></p> <p><i>H2: Ja sitten sellasella ilosella mielellä ja ollaan ystävällisiä, kohteliaita, kuunnellaan lapsia, työkavereita, kokonaisuutta ajatellen ni ihan kaikkia. Ja sit ite omalla käytöksellä näytetään se semmonen hyvä kaikille. Että toimitaan ja ilosella mielellä ollaan siellä.</i></p>	<p>Positiivinen asenne ja sen ylläpitäminen</p> <p>Ystävällisyys, kohteliaisuus lapsia ja työkavereita kohtaan. Työskennellään iloisella mielellä.</p>	<p>MYÖNTEINEN OPPIMISILMAPIIRI JA SOSIAALINEN YMPÄRISTÖ</p>		
<p><i>H4: Kyllä mä pyrin siihen, mun mielestä se on kaiken lähtökohta, mä ajattelen ainakin itte, mietin paljon sitä että kuinka mä haluan että mun omiani kohdellaan. Ainakin ite koitan tuoda semmosen tietyn rentouden lapsille, et se ei oo semmosta suorittamista se päivä niillä lapsilla vaan et se olis semmosta yhdessä olemista ja yhdessä tekemistä ilman että siinä tarvii suorittaa tai että he kokee että se on suorittamista.</i></p> <p><i>H5: Ehkä mä lähden aattelee sitä sen hyvän huomaamisen kautta mutta myöskin hyvin pitkälti sen oman asenteen muuttamista tai tietoista käyttämistä niin että se positiivinen ajattelu tulis jokapäiväisessä pedagogiikassa.</i></p>	<p>Rentouden tuominen lapsiin, yhdessä tekeminen ja oleminen, kokemus ettei tarvitse suorittaa.</p> <p>Hyvän huomaaminen, oman asenteen muuttaminen ja tietoinen käyttäminen. Positiivinen ajattelu</p>	<p>MYÖNTEISTEN TUNTEIDEN MERKITYS OPPIMISEN JA HYVINVOINNIN RAKENTAJINA</p>		

<p><i>H1: Kyllähän sitä koko ajan tarkkailee miten sä ite käyttäydyt lasten kanssa, miten sä suhtaudut lapsiin, mutta myös se että ne tilanteet missä ollaan muitten työkavereitten kanssa niin kyllä sä katot ja seuraat miten se työkaveri kohtelee lapsia ja millä lailla ne lapset kohtelee sua tai sitä työkaveria, niin kyllä se vaikuttaa tosi paljon siihen työilmapiiriin ja siihen työssä jaksamiseen</i></p> <p><i>H2: Tavallaan se on se, aamulla kun tulet ni hymyillen sanot huomenta ja sulla on itellä semmonen hyvä olo jolloin se tarttuu niihin muihinkin.</i></p>	<p>Miten itse ja työkaverit käyttäytyvät lapsia kohtaan ja kohtelee heitä, vaikuttaa työilmapiiriin ja työssä jaksamiseen.</p> <p>Hyvä olo ja asenne tarttuu muihinkin</p>	<p>YHTEISÖLLISYYS JA MYÖNTEINEN TOIMINTAKULT TUURI</p>	<p>POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA VARHAISKASVAT TAJAN TYÖKALUNA/ME RKITYKSET OMALLE TYÖLLE</p>	
<p><i>H1: No siis mun mielestä se on sitä kaikkeen positiivisesti suhtautumista, mitä ylipäätään siellä työssä teet niin lasten kanssa kuin sitten työkavereiden kanssa. Et kaikessa sellanen positiivinen ote. Ja et kaikesta yritetään löytää se positiivinen juttu ja kääntää asiat positiiviseksi.</i></p> <p><i>H5: Ehkä mä lähdän aattelee sitä sen hyvän huomaamisen kautta mutta myöskin hyvin pitkälti sen oman asenteen muuttamista tai tietoista käyttämistä niin että se positiivinen ajattelu tulis jokapäiväisessä pedagogiikassa.</i></p>	<p>Positiivinen suhtautuminen ja ote, asioiden kääntäminen positiiviseksi.</p> <p>Hyvän huomaaminen, oman asenteen muuttaminen ja tietoinen käyttäminen. Positiivinen ajattelu</p>	<p>ASENNOITUMINEN, MYÖNTEISESTÄ PONNISTAMISEN ONGELMANRAT KAISUSSA</p>		

ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p><i>H1: Eihän tätä työtä jaksais jos ei ole positiivinen ja yritä positiivisesti tätä työtä tehdä. Että välillä on niin tragikoomisia tilanteita että eihän niistä selviä jos ei niitä katso positiivisesti ja yritä ettiä niitä hauskoja ja positiivisia asioita niistä hommista. Et kyl se on aika iso ja kantava homma tässä työssä. Hyvin tärkeä elementti kyllä.</i></p> <p><i>H3: Kyllä varmasti kaikella positiivisella ajattelulla on siihen omaan jaksamiseen, että aurinko paistaa risukasaan-kin. Että näkee niitä iloja, että varmasti on siellä työssä että työn ulkopuolella-kin.</i></p>	<p>Työtä ei jaks, jos ei ole positiivinen. Positiivisten asioiden etsiminen on iso ja kantava voima työssä.</p> <p>Positiivinen ajattelu ja asenne vaikuttaa omaan jaksamiseen</p>	<p>TYÖN YKSILÖLLISET VOIMAVARAT</p>	<p>YKSILÖN VOIMAVARAT</p>	<p>TYÖHYVINVOINTI</p>
<p><i>H2: Tavallaan se on se, aamulla kun tulet ni hymyillen sanot huomenta ja sulla on itellä semmonen hyvä olo jolloin se tarttuu niihin muihinkin.</i></p> <p><i>H4: No se motivoi mua tietysti että siellä on hyvä olla siellä töissä. Siinä mielessä ne limittäytyy yhteen ne viihtyvyys ja motivaatio. Et kun viihtyy</i></p>	<p>Hyvä olo ja asenne tarttuu muihinkin</p> <p>Työilmapiiri ja viihtyvyys motivoi</p>	<p>TYÖN SOSIAALISET VOIMAVARAT</p>	<p>TYÖN VOIMAVARAT</p>	

<p><i>töissä ni se motivoi töissä oloon. Mutta se että viihtyy työssä niin kyllähän se aika paljon merkitsee ja lisää sitä motivaatiota tehdä sitä työtä.</i></p>			
<p><i>H1: No kyllä tietysti se että kun sä näät että lapsi oppii jotain tai oppii uuden taidon tai saa niitä onnistumisen kokemuksia niin kyllähän sä itekin oot siinä et hei mä oon edesauttanu tätä tai mä oon auttanu tätä lasta pääsemään tuohon tai mä oon mahdollistanu sen että tää lapsi on oppinu tän taidon tai muun jutun siinä et tottakai se vaikuttaa tosi paljon siihen että jos, niin se on myös onnistuminen itselle.</i></p> <p><i>H3: Ja ehkä itelle myös semmosta jaksamista jos nyt on joku ongelma, niin ei vaan tuijota sitä ongelmaa vaan kattoo myös sitten, et jos lapsella on joku haaste, niin ei tuijota vaan sitä vaan näkee niitä vahvuksiakin, niin se tuo varmaan myös itelle semmosta, ja tuokin semmosta voimavaraa ja jaksamista. Ja auttaa huomaamaan sitä kehitystä.</i></p>	<p>Se on onnistuminen myös itselle kun näkee että lapsi oppii, saa onnistumisen kokemuksia ja on itse ollut edesauttamassa sitä.</p> <p>Tuo itselle myös jaksamista jos lapsella on haasteita mutta nähdään niitä vahvuksiakin. Se tuo itselle voimavaraa ja jaksamista ja auttaa huomaamaan sitä kehitystä</p>	<p>TEHTÄVÄÄ KOSKEVAT VOIMAVARAT</p>	
<p><i>H1: Että kun sieltä on yks pois ni se on heti 25 prosenttia työntekijöistä pois ni se vaikuttaa tosi paljon siihen jaksamiseen et kun ei välttämättä löydy sitä sijaista heti siihen. Et se sellanen pienen yksikön haavoittuvuus on tosi iso asia mikä tällä hetkellä kuormittaa itseä paljon</i></p> <p><i>H2: Ehkä joskus on sellanen tunne että ei oo riittävä kuitenkaan ihan kaikille että haluais sen pienen hetken jokaiselle antaa. Sillon aina miettii et ehkä me kuitenkin ollaan sillä tavalla riittäviä et kun me ollaan paikalla ja he voivat tulla meidän luo ja kertoo mitä heillä on asioita ja muita</i></p> <p><i>H5: Ja jos puhuttais sellasesta ihanteellisesta niin ne ryhmäkoot olis vähän pienemmät, se lisää sitä stressiä siinä päivässä.. Onhan tää aika stressaavaa, mutta siinä tää positiivisen pedagogiikan sellanen hyvä on vaa suuremmissa merkityksessä.</i></p>	<p>Se vaikuttaa tosi paljon jaksamiseen, kun ei välttämättä löydy sijaista heti. Pienen yksikön haavoittuvuus kuormittaa.</p> <p>Tunne ettei ole riittävä kaikille. Haluaisi pienen hetken antaa jokaiselle.</p> <p>Ihanteellisesti ryhmäkoot olisivat pienemmät, suuret ryhmäkoot kuormittavat.</p>	<p>TYÖN JÄRJESTELYÄ KOSKEVAT VOIMAVARAT</p>	
<p><i>H2: Minun mielestä on hirveen hyvä tää meidän työnantajan toiminta, on ollut kyllä ihan loistavaa, mitä me on nytkin saatu näitä tietoja asioista. On tiedotettu aina ja otettu huomioon, huomaa että arvostetaan ihmisiä, se on jo sellasta positiivista palautetta. Että niille annetaan arvo ja kerrotaan ajoissa</i></p>	<p>Työnantajan toiminta loistavaa, miten olemme saaneet tietoa näistä asioista, aina on tiedotettu ja otettu huomioon, huomaa että arvostetaan ihmistä, se on jo positiivista palautetta. Annetaan</p>	<p>TYÖN ORGANISATORIT SET VOIMAVARAT</p>	

<p><i>H3: Ja sitten sanoisin että ne meidän tilat tekee omalla tavallaan aika sirpaleista, että siinä pyörii ne kaks ryhmää ja pitää osata huomioida niin monta tekijää, että joku yks asia saadaan toimimaan. Ja tietyllä tavalla se sirpaleisuus näkyy et jos vietät suunnitteluai-kaa ni ei oo semmosta yhtä tilaa missä sä oikeesti pystyt keskittyy siihen hommaan vaan. sitten sä et muista niin hyvin asioita ja teet ehkä tuplatyön jotakin asiaa kun et oo huomioinu jotakin.</i></p> <p><i>H5: Ja oma tunne on että ei ehkä ehdi tehdä kaikkea sitä mitä pitäis tehdä. Vähän koko ajan semmonen olo että pitäis tehdä koko ajan vähän enemmän eikä aina niihin asioihin pysty</i></p>	<p>arvo ja kerrotaan ajoissa asioista.</p> <p>Tilat tekee toiminnasta sirpaleista. Pitää osata huomioida niin monta tekijää, että joku yksi asia saadaan toimimaan. Ei ole yhtä tilaa missä pystyisit keskittymään esimerkiksi suunnitteluai-kaana. Silloin ei myöskään muista asioita hyvin eikä huomioi kaikkea.</p> <p>Tunne, ettei ehdi tehdä kaikkea mitä pitäisi. Olo että koko ajan pitäisi tehdä vähän enemmän eikä aina pysty.</p>			
---	---	--	--	--

ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p><i>H1: Et just se kun tavallaan lähdetään kokeilemaan vaikka jotain uutta juttua tai muuta, ja tavallaan se asenne on jo siihen et kokeillaan miten tää onnistuu ja on se positiivinen halu niinku onnistua ja kokeilla jotain niin ilman muuta sillä on merkitystä. Toisaalta sitten taas jos on joku asia jo niinku valmiiks et aattelee et ei tää onnistu kuitenkaan niin se tuskin tulee onnistumaan et oon kyllä sitä mieltä että sillä on vaikutusta. Et jos sä oot positiivinen ja lähet kokeilemaan positiivisesti ja sit vaikka se epäonnistuisikin niin se ei oo tavallaan niin iso juttu, kun sä olet asennoitunut siihen että ”no jos tää ei onnistu nii sit kokeillaan jotain muuta” et tavallaan se positiivisuus myös siinä et jos vaikka epäonnistuukin niin ei haittaa mitään.</i></p> <p><i>H3: Kyllä varmasti, ja nyt taas viittaaan (nimi) et kun hänkin huomaa että hän käyttää sitä tiedostamattaan ni se tuo semmosen hyvän olon tunteen myös mulle kun mä huomaan et mun työka-veri näkee positiivista asioissa ja menee sen positiivisen kautta. Ja sit se on ehkä mallina itsellekin. Ja sit sillä on vaikutusta myös itelle, et jos selittää sitä sen kautta et jos on kiperä tilanne ni miettii et mikä siinä oli hyvää ja et tää on vaa tää hetki ja sit on taas sitä hyvää tiedossa.</i></p>	<p>Halu kokeilla uutta ja positiivinen usko onnistumiseen</p> <p>Työkavereista saatu hyvä olo tarttuu ja antaa mallia, tulevaisuus nähdään valoisana</p>	<p>MYÖNTEINEN USKO SELVIYTYMISEEN</p>	<p>YKSILÖN RESILIENSSI</p>	<p>RESILIENSSI</p>

<p><i>H1: Mutta just se että ei tästä selviäis ilman huumoria ja sitä positiivisuutta tavallaan et kaikesta pitää kuitenkin yrittää löytää se positiivisuus, sekä lasten että näitten muittenkin töitten kanssa</i></p> <p><i>H2: Ja siinä kun ottaa semmosen just et on olo, et tästäkin asiasta selvittään ja nyt mennään tänään näin ja toisena päivänä toisen lailla ni se on yleensä järjestyny. Niillä on tapana järjestyä.</i></p>	<p>Negatiivisten asioiden kääntäminen positiiviseksi</p> <p>Kun ottaa sellaisen asenteen että tästäkin asiasta selvittään, Asioilla on tapana järjestyä.</p>	<p>MYÖNTEISET TUNTEET JA MAHDOLLISUUKSIEN ETSIMINEN</p>	
<p><i>H1: Sitten toi että on ihanat perheet ja lapset kenen kanssa töitä tehdään että tottakai haasteita löytyy ja on mutta että on avoin suhde perheisiin ja pystytään asioista puhumaan avoimesti ja näin ni se on iso asia.</i></p> <p><i>H5: Ehkä mitä toivoisin, mikä tällä hetkellä omassa tilanteessa on ne haasteet, niin pysähtyis miettimään sitä ja mikä itsellä semmonen toipumiskyky on. Kyllä mä ehdottomasti luottaisin siihen ja haluais omassa työssä tuoda vielä enemmän ja ehkä tällä hetkellä tän kevään jälkeen varsinkin työyhteisöön sitä. Ei kai niitä koskaan liikaa niitä keinoja oo, ja kaikki ei tietysti sovi kaikille mutta itse luotan niihin positiivisiin lähtökohtiin.</i></p>	<p>Asiakkaat, joiden kanssa töitä tehdään ja joiden kanssa pystytään asioista puhumaan avoimesti niin se on iso asia</p> <p>Oman työn merkityksellisyys</p>	<p>MYÖNTEINEN OMAN TYÖN MERKITYKSEN KOKEMINEN</p>	
<p><i>H4: Kyllä pitäisin itse tärkeämpänä sitä työyhteisön vaikutusta. Ja että me yhdessä käsitellään niitä asioita ja kukaan meistä ei ole yksin minkään asian kanssa. Itse koen että meillä on tosi hyvä työyhteisö ja siellä on hyvä olla ja asioita pystytään keskustelemaan, työasioista ja omista asioista, niin kaikki toimii tosi hyvin siinä mielessä</i></p> <p><i>H5: Tiimillä tai koko työyhteisöllä on ihan hirveen iso rooli että saa sitä tukea tai positiivista palautetta tai ollaan hyvällä tuulella tai kohdataan ystävällisesti työkaverit, en tiiä mikä vois olla työyhteisössä merkittävämpi asia</i></p>	<p>Työyhteisön vaikutusta, miten me yhdessä käsitellään asioita ja kukaan meistä ei ole yksin minkään asian kanssa. Hyvä työyhteisö missä on hyvä olla.</p> <p>Tiimillä tai koko työyhteisöllä on hirveän iso rooli. Positiivinen palaute, kohdataan ystävällisesti työkaverit.</p>	<p>MYÖNTEISET SUHTEET MUIHIN</p>	<p>TYÖYHTEISÖN RESILIENSSI</p>
<p><i>H2: Kaikki yhdessä, yksin ei tarvii siellä paukata, se on hyvä, tulee monenlaista näkemystä. Ja sit on ihana kun kehitellään koko ajan uusia juttuja, et kun ideoita tulee ni sit niitä voi kokeilla.</i></p> <p><i>H3: No etenki se että kun on onnistumisia niin niistä iloitaan yhdessä mut sit jos tulee, tekee virheen tai tapahtuu jotakin ni sua ei rankaista siitä tai käännetä sulle selkää vaan tuetaan ja autetaan sen yli. Ja joku muu ehkä paikkaa sen kohdan ja puhalletaan yhteen hiileen.</i></p>	<p>Yhteistyö ja halu keilla</p> <p>Onnistumisista iloitaan yhdessä. Virheistä ei rankaista tai käännetä selkää vaan tuetaan ja autetaan sen yli. Joku muu ehkä paikkaa sen kohdan ja puhalletaan yhteen hiileen.</p>	<p>YHTEINEN TAVOITE</p>	

<p><i>H2: Sit esim tiimi, tiimissä kun ollaan ja voidaan miettiä niitä, sanotaanko jo tapahtuneita tilanteita ja miten voitais seuraavalla kerralla paremmin niissä pärjätä ja mitä me voitais tehdä toisin.</i></p> <p><i>H4: Ehkä kun ne työkaverit on niitä ketkä tietää mistä puhutaan, niiden kanssa on hyvä niitä käydä ja miettiä niitä keinoja kuinka toimitaan, oli tilanne mikä vaan. kun meillä on se avoimuus ja hyvä tiimihenki niin se toimii sitten kaikessa. Ja vaikka olis haasteita niin ne pystytään sitten käsittelemään. Ja mietitään niitä keinoja miten päästään asioista eteenpäin.</i></p> <p><i>H6: Sille ajallehan ei voi mitään mutta onneks meillä on tossa semmone porukka että me ei takerruta siihen että ei voi tehdä mitään. Se on realiteetti minkä voi sanoa ääneen mut sitten istutaan tosi useesti saman pöydän ääreen ja mietitään et miten tänä vuonna tämän porukan kanssa tää saadaan toimimaan. Ja jos ei se toimi n isit istutaan uudelleen ja mietitään että mitä täällä voi tehdä.</i></p>	<p>Tiimissä mietitään tapahtuneita tilanteita ja miten voidaan seuraavalla kerralla pärjätä paremmin tai tehdä toisin.</p> <p>Hyvä työyhteisö missä on hyvä olla, asioista pystytään keskustelemaan. Mietitään keinoja kuinka toimitaan ja päästään asioissa eteenpäin. Avoimuus, hyvä tiimihenki, asioita pystytään käsittelemään.</p> <p>Istutaan yhdessä ja mietitään että miten tämä saadaan toimimaan. Ja jos ei toimi niin sitten istutaan uudelleen, ja mietitään mitä tälle voi tehdä.</p>	<p>JOUSTAVUUS, SOVELTAMINEN , ENNAKOINTI</p>		
--	--	--	--	--