



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hilla Halkosaari

# ERILAISUUDESTA VOIMAA TIIMITYÖHÖN

Erilaisten temperamenttien rikastuttava vaikutus tiimiin päiväkodissa

Sosiaali- ja terveystieteiden  
2015



## ABSTRACT

Author	Hilla Halkosaari
Title	Empowering Teamwork in a Daycare Centre through being different - The Enriching Effect of Different Temperaments
Year	2015
Language	Finnish
Pages	51 + 3 appendices
Name of Supervisor	Merja Kaminen

---

The purpose of this bachelor's thesis was to find out what positive effects being different from another has on teamwork in a work community. The main research problem deals with how different temperaments of individual employees are paid attention to in teamwork in a daycare centre. The sub-research problems are: "What is the meaning of different temperaments for the work community?" and "why is it important to acknowledge different temperaments?" The aim of this study is to bring out the positive sides of being different from another in teamwork in a daycare centre.

The underlying theory is the temperament theory, which divides the temperaments into three different categories: an easy temperament, a slow to warm up type and a challenging temperament. One should keep in mind that nobody goes straight to any of these three categories though. The keywords of this study are temperament, differency and team. The study material was collected with a theme interview. The five employees from daycare centre were interviewed separately and the interviews were recorded. Workers chose themselves if they wanted to participate in the study. The study material was analysed with content analysis.

The results of the study are that being different from another is seen more as a positive thing than a negative thing. People with different temperaments can produce a variety of great ideas and ways of doing things at work. One learns from another people and can improve oneself as an employee and a human being. In a daycare children learn how to live with different people and accept it. However utilizing the power of being different from another requires work and motivation from the team. Being different from another must be discussed in the team and each team has to find ways to work utilizing the differences. The difference between employees are not utilized enough.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	TEOREETTINEN VIITEHKEHYS.....	9
	2.1 Aikaisemmat tutkimukset .....	10
	2.2 Tiimit ja työyhteisöt .....	11
	2.3 Varhaiskasvatus .....	14
	2.4 Ammattikasvattaja .....	17
	2.5 Kasvatus, kasvatuskulttuuri ja kasvattajien yhteisö.....	20
	2.6 Persoonallisuus ja temperamentti .....	22
	2.7 Erilaisuus työyhteisössä.....	25
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	30
	3.1 Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen.....	30
	3.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	33
	3.3 Aineiston analyysi.....	34
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	37
	4.1 Hyvä varhaiskasvattaja .....	37
	4.2 Hyvä työkaveri.....	39
	4.3 Erilaisuuden kokeminen.....	41
	4.4 Oma erilaisuus .....	43
	4.5 Erilaisuuden hyödyntäminen .....	44
5	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	46
6	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET.....	50
	LIITTEET	

**KUVIOLUETTELO**

<b>Kuvio 1.</b>	Ensimmäisen teeman vastaukset.	s. 37
<b>Kuvio 2.</b>	Toisen teeman vastaukset.	s.39
<b>Kuvio 3.</b>	Kolmannen teeman vastaukset.	s.41

**LIITELUETTELO****LIITE 1. Haastattelulomake**

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää erilaisten ihmisten rikastuttavaa vaikutusta työtiin toimintaan päiväkodissa temperamentin näkökulmasta. Jokainen työntekijä on erilainen temperamentiltaan ja laajemmin persoonaltaan. Tutkimuksessa keskitytään erilaisuuden positiivisiin vaikutuksiin työtiimissä. Aihe on tärkeä, koska erilaisuus nähdään usein edelleen enemmän negatiivisena asiana eikä sitä käytetä hyväksi riittävästi. Erilaisuus on valtava voimavara, jota huomioimalla ihmisten kokonaisvaltainen hyvinvointi lisääntyisi. Lisäksi päiväkodissa on tärkeää opettaa lapsille erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemistä ja erilaisuuden rikastuttavia vaikutuksia ihmisen elämään käytännössä.

Tutkimus pyrki selvittämään kuinka tätä temperamenttien erilaisuutta hyödynnetään kohteena olevassa päiväkodissa, miksi erilaisten temperamenttien hyödyntäminen on tärkeää sekä mitä merkitystä erilaisilla temperamenteilla on päiväkodin työyhteisölle. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla viittä työntekijää, joilla on keskenään erilainen koulutustausta. Kohteena olevan päiväkodin henkilökunta sai vapaasti päättää ketkä haluavat osallistua tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuivat kaksi lastentarhanopettajaa, kaksi lähihoitajaa ja yksi sosiaalikasvattaja. Haastattelulomake testattiin sellaisen työntekijän kanssa, joka ei osallistunut tutkimukseen. Haastattelut äänitettiin koehaastattelua lukuun ottamatta.

Tutkimus oli luonteeltaan laadullinen ja kuvaileva. Tutkimus pyrki selvittämään työntekijöiden henkilökohtaisia ajatuksia ja kokemuksia sekä muodostamaan niiden pohjalta kokonaiskäsitystä erilaisten temperamenttien positiivisista vaikutuksista tiimin toimintaan. Haastattelu oli teemahaastattelu eli kysymykset oli jaettu erilaisten teemojen mukaan. Teemat olivat hyvä työkaveri, hyvä varhaiskasvattaja, erilaisuuden kokeminen, oma erilaisuus ja erilaisuuden hyödyntäminen. Aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tutkimustulokset osoittivat, että erilaisuus koetaan enemmän rikkautena kuin haittana. Erilaiset ihmiset opettavat toisilleen uusia toiminta- ja ajattelutapoja. Samalla päiväkodissa lapset oppivat toimimaan erilaisten ihmisten kanssa ja hyväksymään erilaisuutta. Erilaisuutta ei kuitenkaan hyödynnetä tiimeissä ja työyhteisöissä.

teisössä riittävästi. Tiimikohtaiset erot erilaisuudesta keskustelemisessa ja sen hyödyntämisessä olivat huomattavia. Työyhteisössä kaivattiin yhteistä avointa keskustelua ja tietoa temperamenteista, koska niiden puutetta pidettiin erilaisuuden hyödyntämisen esteenä.



## 2 TEOREETTINEN VIITEKKEHYS

Tutkimuksen teoreettisen viitekehysten tarkoituksena on auttaa muotoilemaan tutkimusongelmaa niin, että saadaan aikaiseksi tutkimusasetelma, jonka avulla löydetään vastaukset asetettuihin kysymyksiin. Viitekehys esittää tutkimusongelmaa tukevan teoretiedon mahdollisimman täsmällisesti. Se siis kehystää tutkimuksen, jotta se pysyy relevanttina. Teoreettiseen viitekehykseen kuuluvat sisältöön liittyvän teorian lisäksi aiemmat tutkimukset ja tutkimuksessa käytettävä lähestymistapa. (Tilastokeskus 2015.)

Opinnäytetyössä tutkitaan temperamenttiltaan erilaisten työntekijöiden työtiimiin tuomia positiivisia vaikutuksia päiväkodissa. Jokaisella työntekijällä on erilainen temperamentti ja persoonallisuus, joka vaikuttaa työtiimin toimivuuteen ja ilmapiiiriin. Jokaisella on erilaisia persoonallisia ominaisuuksia, jotka rikastuttavat työtiimin toimintaa omalla tavallaan. Tutkimuksessa halutaankin kuulla työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia aiheesta. Tutkimus tapahtuu haastattelemalla.

Ydinkäsitteitä ovat persoonallisuus, temperamentti, tiimi, varhaiskasvatus ja erilaisuus. Käsitteiden erittelyn lisäksi niitä on tärkeää analysoida, joka tapahtuu seuraavissa luvuissa. Tutkimuskohde on rajattu yhden päiväkodin viiteen työntekijään, joilla on erilaiset koulutustaustat. Tutkimusongelma rajataan erilaisuuden ja erilaisten temperamenttien rikastuttavaan vaikutukseen päiväkodin tiimeissä.

Tutkimuksen tavoitteena on siis selvittää erilaisten temperamenttien rikastuttavat vaikutukset päiväkodin tiimeissä. Tutkimus käsittelee myös hieman persoonallisuutta, koska se on yläkäsite, jonka alle temperamentti kuuluu. Tutkimus tuottaa opiskelijalle ymmärrystä, oivallusta ja toivottavasti myös itsevarmuutta työelämäänsä. Organisaatiolle tutkimus tuottaa mahdollisuuksia kehittää omaa toimintaa ja huomioida entistä paremmin eri työntekijöitä. Tutkimus herättelee ajattelemaan, arvostamaan ja hyödyntämään temperamenttien erilaisuutta.

Tutkimuksessa on kyseessä melko paljon tutkitun temperamentin vaikutus työyhteisöön. Tämän tutkimuksen päätutkimusongelmaksi muodostui ”Mitä positiivisia vaikutuksia erilaisilla temperamenteilla on päiväkodin työtiimien toimintaan?”

Tutkimuksen alatutkimusongelmat ovat ”Mitä merkitystä erilaisilla temperamenteilla on päiväkodin työyhteisölle?” sekä ”Miksi erilaisten temperamenttien huomioiminen on tärkeää?”

## 2.1 Aikaisemmat tutkimukset

Työntekijöiden temperamenttien ja persoonallisuuden ominaisuuksien rikastuttavasta vaikutuksesta työtiin varhaiskasvatusmaailmassa ei ole juurikaan tutkimuksia. Työyhteisöjä on tutkittu jonkin verran, joten aiheesta löytyy materiaalia kohtuullisesti. Temperamenttia on tutkittu paljon, mutta lähinnä lasten temperamenttia. Tutkimuksessa kuitenkin yhdistetään kaksi tunnettua käsitettä, joita ei ole juurikaan tutkittu yhteydessä toisiinsa. On kiinnostavaa tutkia mitä hyötyä esimerkiksi negatiivisina koetuista ominaisuuksista, kuten ujoudesta ja pidättäytyvyydestä, voisi olla työtiimille. Tietoa halutaan saada nimenomaan työntekijöiltä itseltään, eikä ainoastaan teorioista. Mahdollisesti saadaan selville, miten tutkija itse voi rikastuttaa tulevia työtiimejään omalla persoonallaan ja temperamentillaan.

Marjamaa on tutkinut opinnäytetyössään temperamentteja esimiestyössä. Hänen tutkimuksensa mukaan temperamentti todella vaikuttaa työyhteisöön, koska se näkyy ulospäin käyttäytymisenä ja reaktioina. Jokaisella alalla arvostetaan hieman erilaisia temperamenttipiirteitä. Esimerkiksi hoitoalalla työntekijän pitää olla sosiaalinen, mutta ei liian emotionaalinen, eikä myöskään liian herkkä reagoimaan ja hänen pitää sietää stressiä. Työntekijällä pitää olla aktiivisuutta ja rohkeutta tehtävien läpi viemiseksi. Hitaus ja epävarmuus katsotaan heikkoudeksi, mutta työntekijä ei saisi olla kuitenkaan liian nopea lähestymään uusia tilanteita. Yhtenä tärkeimpänä kykynä pidettiin erilaisuuden sietämistä työpaikalla. Tällä hetkellä temperamentille ei anneta tarpeeksi painoarvoa työelämässä, koska se on vielä melko uusi keskustelun aihe kahvipöydissä. (Marjamaa 2011, 6-7.)

Auerin pro gradu -tutkielman mukaan persoonallisuuspsykologialla on yhä suurempi merkitys organisaatioiden rekrytoinneissa. Ihmiset persoonineen muodostavat työyhteisön. Sen ymmärrettyään yritykset ovat alkaneet keskittyä siihen, millaiset persoonat juuri heidän työyhteisöönsä sopisivat. Liiallinen sosiaalisuus voi

olla haitta, koska usein sellainen ihminen koetaan häiritsevänä ja tunkeilevana. Ujous puolestaan voi tietyissä työtehtävissä olla etu. Ujolla voi usein olla hyvin korkeatkin sosiaaliset taidot, joita niin sanotulta sosiaaliselta voi puuttua. Introvertit pystyvät käyttäytymään kuin ekstrovertit tarvittaessa, vaikka se onkin heille henkisesti väsyttävää. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että tilanne vaikuttaa merkittävästi ihmisen käyttäytymiseen. Persoonallisuustekijät yksinään eivät siis ratkaise sitä, kuinka hyvin henkilö suoriutuu työpäivän aikana eteen tulevissa tilanteissa. Temperamentti ja persoonallisuus on siis hyvä huomioida rekrytoinnissa ja työpaikan arjessa, mutta on myös annettava armoa työntekijöille ja työnhakijoille. Yhdessä tilanteessa heikkoutena oleva piirre voi olla hyödyksi jossakin toisessa tilanteessa. (Auer 2013, 25-28.)

## **2.2 Tiimit ja työyhteisöt**

Työyhteisö koostuu samassa yrityksessä tai muussa yhteisössä työskentelevistä ihmisistä. Yleensä he saavat työstään korvausta, mutta myös vapaaehtoiset muodostavat yhteisöjä, joissa tehdään töitä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi ja saman perustehtävän toteuttamiseksi eli työyhteisöjä. Työyhteisö on toiminnallinen yksikkö, joka tekee rajattua osaa organisaation perustehtävästä. Se voi olla yksikkö, osasto tai työryhmä, joka toimii joko pysyvästi tai projektiluontoisesti. Työyhteisöön kuuluu vuorovaikutus, ilmapiiri ja yhteishenki, mutta myös fyysiset tilat ja itse työn tekeminen. Työyhteisö sisältää siis työn tekemisen, mutta on tärkeää tarkastella myös ihmisiä, jotka sitä työtä tekevät. Työn tekeminen vaatii yhä enemmän ihmisten välistä vuorovaikutusta, viestintää ja tiimityötä. Näissä sosiaalisissa tilanteissa juuri tulevat esille temperamentit ja muut ihmisen henkiset ominaisuudet. (Työterveyslaitos 2002, 14, 38.)

Riippuvuus työtovereista on lisääntynyt, koska työprosesseista on tullut yhä monimutkaisempia ja monitasoisempia. Yhteistyö on juurtunut työskentelytavaksi useimmissa työpaikoissa. Etenkään sosiaalialalla työtä ei voi tehdä vain yksin omassa toimistossaan muista välittämättä tai esimerkiksi ilman konsultointiapua. Verkostoitumisen taito on lähes välttämätön työelämässä. Yhteistyön sujuvuus ja kehittäminen ovat tärkeitä tulosten saavuttamisen kannalta. Hyvässä työyhteisössä

yhteistyö toimii ja siihen kiinnitetään huomiota. Hyvä työyhteisö tuottaa uusia toimintatapoja, lisää osaamista ja tuottaa jotain uutta organisaatiolle sekä sitä kautta asiakkaille. Yhteistyön toimivuutta parantaa työntekijöiden temperamenttien ja erilaisuuden huomioiminen nimenomaan voimavarana. (Työterveyslaitos 2002, 36-37.)

1900-luvun puolenvälin jälkeen ihmissuhteita korostavat organisaatioteoriat ovat saaneet enemmän tilaa ja näkyvyyttä työelämässä. Organisaatioiden kannattaa auttaa ja kannustaa ihmisiä kasvamaan ja kehittymään. Organisaatioiden tulisi kiinnittää enemmän huomioita työntekijöidensä motivaatioon, ryhmäilmiöihin, johtamiseen, yksilön ja organisaation vuorovaikutukseen, valtaan ja riippuvuuteen sekä muutokseen. Ihmisten erilaisuus ja eri temperamentit sekä niiden yhteensovittaminen vaikuttavat työn tuottavuuteen. Erilaisuuden hyödyntämisen mahdollistaminen on johdon käsissä. (Työterveyslaitos 2002, 51.)

Amerikkalainen psykologi Rosen (1991) on esittänyt ihmisiä arvostavan organisaatiojärjestelmän. Ihmisten arvostamiseen kuuluvat vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuus, muutoksien hallittu toteutus ja oppimisen mahdollisuus. Henkilöstön terveydestä huolehditaan muun muassa työympäristön riskien hallinnalla. Lisäksi erilaisuuden hyväksyminen ja hyödyntäminen sekä työ ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ovat tärkeitä arvoja tässä organisaatiojärjestelmässä. Ihmisten erilaisuuden huomioivalla oikeudenmukaisella kohtelulla on todettu olevan työhyvinvointia ylläpitäviä vaikutuksia. Työntekijät tuovat yhteisöön omat perinteensä, arvonsa, toimintatapansa ja temperamenttinsa, jotka tulisi kohdata tasa-arvoisesti työyhteisössä. Erilaisuus on sekä haaste että voimavara työyhteisölle ja johtamiselle. Erilaisuuden arvostamista voidaan perustella sekä eettisillä syillä että organisaation hyvinvoinnilla ja menestyksellä. (Työterveyslaitos 2002, 58,256,257.)

Päiväkodeissa työyhteisö jakautuu usein tiimeihin. Kasvattajien lisäksi työyhteisöön kuuluvat kiinteistöhuoltajat, keittiöhenkilökunta ja johtaja. Päiväkodin tiimeihin kuuluu yleensä 3-6 kasvattajaa. Tiimi suunnittelee ryhmän toimintaa ja toiminnan tavoitteita sekä jakaa ajatuksia ja kokemuksia. Jatkuva palaute ja kes-

kustelu tiimissä edesauttavat ammatillista kasvua ja oppimista. Tiimi mahdollistaa yhtenäisten toimintatapojen muodostumisen. Tiimi hioutuu yhteen vuosien kuluessa ylämäkiä ja alamäkiä sisältävässä prosessissa. Vaihtuvuus rasittaa tiimin toimivuutta. Hyvät henkilökemiat ja niihin panostaminen on tärkeää. Hyvinvoiva ja yhtenäiset toimintaperiaatteet omaava tiimi vaikuttaa positiivisesti myös lapsiin. (Mikkola & Nivalainen 2009, 76-78.)

Lapsen kasvatusta tapahtuu yhteisössä, johon kuuluvat päiväkodin työntekijöiden ja muiden lasten lisäksi vanhemmat ja muut läheiset. ”Yhteisöllisyys on kasvatusyhteisön jäsenten välisissä suhteissa ja vuorovaikutuksessa toteutettavaa osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta sekä yhteen kuulumisen tarpeen tunnustamista ja arvostamista. Se merkitsee lapselle oikeutta osallistua yhteisölliseen elämään ja kasvattajalle yhteistyötä ja yhteistä vastuuta.” Tiimityö mahdollistaa yhteisöllisen kasvatuksen. (Marjanen, Marttila & Varsa 2013, 141,142.)

Päiväkoti on moniammatillinen kasvattajayhteisö. Siellä on sisäistä ja ulkoista moniammatillisuutta. Kasvattajilla on keskenään erilaisia koulutustaustoja ja sen lisäksi osa henkilökunnasta voi toimia osana moniammatillisia tiimejä päiväkodin ulkopuolella. Joka tapauksessa päiväkotia on osa lapsen verkostoa, jolloin se on yhteistyössä esimerkiksi koulujen, neuvoloiden, erityislastentarhanopettajien, toimintaterapeuttien ja lastensuojelun kanssa.

Oppivassa työyhteisössä sovitaan oppimista edistävästä toimintatavoista ja ylläpidetään vastavuoroista keskustelua. Yhteisön jäsenet hankkivat uutta tietoa, jakavat sitä ja soveltavat sitä yhdessä toiminnassaan. Yhteisön tulee tarjota mahdollisuus työskennellä yhdessä, tutkia, kysyä, kokeilla, arvioida ja muuttua. Oppivan työyhteisön tulisi oppia myös hyödyntämään jäsentensä erilaisia temperamentteja entistä paremmin. Yhdessä tiimin kanssa voidaan saada aikaan paljon enemmän kuin yksin. Tiimiin voi turvautua tarvitessaan tietoa, uusia ideoita ja apua yllättävissä tai hämmentävissä tilanteissa töissä. (Hujala & Turja 2011, 301,302.)

Tehokkaassa tiimissä on keskenään erilaisia ihmisiä, jotka hyödyntävät työssä omia vahvuuksiaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimin tavoitteet on yhdessä päätettyjä ja kaikille selkeitä. Kaikki tiimin jäsenet ymmärtävät oman teh-

tävänsä ja auttavat toisiaan. Tiimillä on vastuuhenkilö, joka saattaa olla eri henkilö eri tehtävissä. Hyvässä tiimissä ilmapiiri on vapaa ja kannustava, jotta jäsenet voivat rohkeasti ilmaista ajatuksensa ja tunteensa. Tiimin täytyy kestää erimielisyyksiä ja päästä niitä yli erilaisten kompromissien avulla. Avoin keskustelu ja toisten jäsenten todellinen kuunteleminen edistävät tiimin toimintaa sekä hyvinvointia. Mahdollinen kritiikki tulee antaa rakentavasti ja hyviä tapoja kunnioittaen. Hyvä tiimi myös oppii virheistään ja on valmis muuttumaan. (University of Kent 2015.)

### **2.3 Varhaiskasvatus**

Varhaiskasvatusta ja sitä kautta kasvattajien toimintaa säätelevät varhaiskasvatuslaki ja asetus lasten päivähoidosta. Päiväkodin esiopetusta säätelee myös perusopetuslaki. Varhaiskasvatuslain mukaan ”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka.” Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodissa ja perhepäiväkodissa. Muuta varhaiskasvatusta, kuten leikkitoimintaa, voidaan järjestää tätä tarkoitusta varten varatussa paikassa (L19.1.1973/36). Asetuksessa lasten päivähoidosta tarkennetaan muun muassa henkilöstömääriä ja henkilöstön kelpoisuusmääryksiä (L16.3.1973/239).

Päivähoito on tarkoitettu alle kouluikäisille ja erityistilanteissa myös vanhemmille lapsille. Erityiset vaativat olosuhteet lapsen kotona sekä muiden keinojen riittämättömyys tai epätarkoituksenmukaisuus voi oikeuttaa vanhemman lapsen päivähoitoon. Päivähoidon tulee tarjota lapsen hoidolle ja kasvatukselle sopiva hoitopaikka ja jatkuva hoito sinä vuorokauden aikana, jona sitä tarvitaan. Päivähoitoa järjestävät kunnat ja yksityiset palveluntuottajat. Kunnalla on velvollisuus tarjota kunnan asukkaille lasten päivähoitoa sisällöltään sellaisena ja siinä laajuudessa kuin tässä laissa säädetään. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulee myös täyttää tietyt kelpoisuusvaatimukset (L19.1.1973/36).

Varhaiskasvatuslain (L19.1.1973/36) mukaan ”varhaiskasvatuksen tavoitteena ovat

- 1) edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia;
- 2) tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista;
- 3) toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuva monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskemukset;
- 4) varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö;
- 5) turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä;
- 6) antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa;
- 7) tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä;
- 8) kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen;
- 9) varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin;
- 10) toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä ” (L19.1.1973/36).

Varhaiskasvatus on siis lasten hoitoa, kasvatusta ja opetusta ammatillisessa ympäristössä. Ammatillisella ympäristöllä tarkoitetaan sitä, että henkilökunnalla on ammatillinen pätevyys varhaiskasvatukseen. Lisäksi varhaiskasvatuksen tehtäviin kuuluu kasvatuskumppanuus ja yhteistyö vanhempien kanssa, verkostotyö ja las-

tensuojelun tukitoimena oleminen. Varhaiskasvatus on päiväkodissa, esikoulussa ja kotona tapahtuva vuorovaikutustapahtuma, joka pyrkii kehittämään 0-6 -vuotiaan lapsen persoonallisuutta kokonaisuudessaan. (Ojala 1993,11;Koivunen 2009, 11.)

Hoitoon kuuluu perushoito eli lapsen perustarpeista huolehtiminen ja lapsen hoiwaaminen. Perustarpeisiin kuuluvat uni, ravinto, puhtaus, tarkoituksenmukainen vaatetus, ulkoilu ja turvalliset lämpimät ihmissuhteet. Hoiva tarkoittaa tapaa, jolla lasta hoidetaan eli lapsen fyysistä ja psyykkistä kohtaamista arkisissa tilanteissa. Kasvatukseen kuuluu pedagogiikka, joka on suunnitelmallista, tavoitteellista ja perusteltua kasvatusta. Se sisältää erilaisia toimintatapoja ja niiden taustalla olevia ajatuksia. Päiväkodin toiminta voi painottua tiettyyn pedagogiikkaan, kuten Steiner-pedagogiikkaan, musiikkipedagogiikkaan tai leikkipedagogiikkaan. Päivähoitossa myös opetetaan lapsille erilaisia asioita ja harjoitellaan erilaisia taitoja. Selkeimmin opetus näkyy päiväkodin esiopetuksessa. (Koivunen 2009, 12.)

Verkostotyöllä tarkoitetaan päiväkodissa yhteistyötä eri tahojen kanssa, jotka kuuluvat lapsen sosiaaliseen verkostoon. Näitä tahoja ovat esimerkiksi neuvolat, lastensuojelu, terapeutit, psykologit, erityisopettajat ja -lastentarhanopettajat, sairaalat, sosiaalitoimi, vanhempien tukipalvelut ja koulun esiopetus. Erityistapauksissa voidaan järjestää verkostopalavereita lapsen hyvinvoinnin edistämiseksi ja haasteiden selvittämiseksi. Verkostopalaveriin osallistuvat ammattitahojen lisäksi perhe ja mahdollisesti myös lähisukulaisia. Päivähoito voi toimia myös lastensuojelun tukitoimena, koska sillä varmistetaan lapsen perustarpeiden tyydyttäminen, tuetaan kotikasvatusta ja tarjotaan lapselle mahdollisuus sosiaalisen toiminnan harjoitteluun vertaissuhteissa. (Koivunen 2009, 13,16.)

Kasvatuskumppanuus on lapsen kasvattamisvastuun jakamista vanhempien kanssa. Sen onnistumiseksi vanhempien ja ammattikasvattajien välille tulee luoda hyvä luottamussuhde ja vuorovaikutuksen täytyy olla avointa ja toisia kunnioittavaa. Vanhemmat ovat oman elämänsä ja lapsensa asiantuntijoita, joten kasvattajien on varottava astumasta heidän varpailleen. Vanhempien kanssa keskustellaan, sovietaan yhteisistä kasvatuseriaatteista ja vaihdetaan kuulumisia säännöllisesti. Van-



hemmat tuovat keskusteluun oman kokemustietonsa ja kasvattajat omaan koulutukseensa ja kokemukseensa liittyvän tiedon. On tärkeää, että vanhemmat kokevat olevansa samalla puolella ammattikasvattajien kanssa, jotta he pystyvät sitoutumaan kasvatuskumppanuuteen. (Koivunen 2009, 151.)

Maarit Alasuutarin tutkimuksen mukaan vanhempien mielestä päivähoidon tärkeimpiä tehtäviä ovat lapsen sosiaalisuuden kehittäminen, sääntöjen opettamisessa auttaminen, virikkeiden tarjoaminen ja lapsen yksilöllisyyden toteuttaminen. Päivähoidossa lapsia ohjataan tavoitteellisesti toimimaan ryhmässä. Vuorovaikutustaitoihin kuuluvat muun muassa jakaminen, vaihtaminen ja oman vuoron odottaminen. Sosiaaliin taitoihin kuuluu myös sääntöjen oppiminen ja noudattaminen. Päivähoidossa voidaan kehittää lapsen tiedollisia, motorisia ja ilmaisullisia taitoja sekä yleisesti tuoda lapselle erilaisia virikkeitä kehityksen edistämiseksi. Taustalla on ajatus, että aikuinen määrittää mitkä asiat ympäristössä ja toiminnassa vaikuttavat edistävästi lapsen kehitykseen. Lapsen yksilöllisyyden kunnioittaminen viittaa lapsilähtöisyyteen eli ajatukseen siitä, että päiväkodin henkilökunnalla on velvollisuus ottaa huomioon lasten keskinäiset eroavaisuudet ja muokata toimintaa niiden mukaisesti. Alasuutarin tutkimuksessa vanhemmille oli tärkeää, että päivähoito tarjoaa kullekin lapselle mahdollisuuksia toteuttaa itseään sekä tehdä mieluisia asioita päiväkotipäivän aikana. (Alasuutari 2003, 70-79,82-84.)

## **2.4 Ammattikasvattaja**

Laajimmassa merkityksessään kasvattaja voi olla mikä tahansa tekijä kasvavan ihmisen ympäristössä, joka vaikuttaa kasvavan kasvamiseen. Ympäristöön kuuluu luonto, yhteisö, kulttuuri ja yksittäiset ihmiset. Kasvamista tapahtuu paljolti tiedostamattomasti ja huomaamattomasti varsinaisen kasvattamisen lisäksi. Mikael Soinisen mukaan kasvattajat voitaisiin jakaa kasvattajiin ja myötäkasvattajiin. Kasvattaja ja kasvatti ovat vastavuoroisessa suhteessa. Kasvatti ei siis ole vain muovailuvahaa, josta kasvattaja muovaa haluamansa kaltaisen ihmisen. Kasvattaminen on elävä prosessi, jossa kasvattaja ja kasvattaja kasvattavat toisiaan. Heidän suhteensa täytyy olla luottamuksellinen, välittävä ja toista arvostava, jolloin kasvatettava suostuu vapaaehtoisesti kasvatettavaksi. Kasvattaja ei saa aikaan mi-

tään ilman kasvatusissa olevaa kasvuaihetta eli luontoperäistä kasvua. (Hellström 2010, 61,62.)

Kasvattaja on yksilö erilaisine ominaisuuksineen, vahvuuksineen ja puutteineen. Kasvattajan persoonallisuus on merkittävässä asemassa hänen työssään. Persoonalliset piirteet, kuten temperamentti, on hyvä itse tiedostaa, koska siten kasvattaja voi arvioida ja kehittää sekä itseään että työskentelytapojaan. Kasvatustyössä itsetuntemus on erityisen tärkeää, koska kasvattaja vaikuttaa olemuksellaan ja toiminnallaan suoraan lapsiin. Kasvattajasta huokuva turvallisuus ja lämpö saavat jo itsessään lapset rauhoittumaan ja tottelemaan. Äänekäs ja levoton kasvattaja aiheuttaa lapsissa levottomuutta ja meluisuutta. Kasvattaja voi siis omalla toiminnallaan ja olemuksellaan vaikuttaa lapsiryhmän käyttäytymiseen joko negatiivisesti tai positiivisesti. Rauhallisuus, keskittyminen lapsiin ja hyvä vuorovaikutus luovat turvallisen ilmapiirin. Vuorovaikutus on puheen lisäksi kuuntelemista, kuulemista, empatiakykyä, ymmärtämistä ja tilannetajua. (Koivunen 2009, 122,123.)

Kasvattajan täytyy jatkuvasti arvioida itseään, jotta hän tuntisi itsensä ja omat tapansa ja pystyisi sitä kautta arvioimaan lapsia erilaisissa asioissa. Voidakseen arvioida esimerkiksi lapsen vuorovaikutus- tai oppimistaitoja, hänen on itse tunnettava omat vuorovaikutustaitonsa ja oppimiskäsityksensä. Kasvattajan on myös hyvä pohtia omaa kasvatustyyliään ja sen vaikutuksia lapsiin. Omia asenteita ja niiden vaikutuksia omaan toimintaan tulee myös pohtia. Omat puutteensa ja varjonsa tiedostava kasvattaja on vahvempi kasvattaja. (Koivunen 2009, 122,123,126.)

Kasvattajan tulee olla myös kasvatustietoinen eli tiedostaa omat kasvatusta koskevat näkemyksensä ja kasvatustekojensa mahdolliset vaikutukset lapsiin. Kasvatustietoinen kasvattaja tiedostaa myös kasvatuksen tavoitteet ja toimii niiden mukaisesti. Hän tiedostaa olevansa kasvattaja sekä tämän tehtävän mukanaan tuomat oikeudet ja velvollisuudet. Kasvatustietoisuuden taso näkyy siinä kuinka johdonmukaista arjen kasvatusta ja sen taustalla olevat kasvatuskäsitykset ovat. Ammattikasvattajille tätä tietoisuutta tuo koulutus ja kokemus sekä halu ja motivaatio kasvatusta kohtaan. Kasvattajalla on erityinen vastuu kasvatettavaa kohtaan, vastuu

kasvattaa häntä. Kasvattajalla on valta vaikuttaa lapseen monin tavoin, joten valta tulisi käyttää viisaasti. (Hellström 2010, 123,124,133.)

Ihanteellista olisi, jos kaikki kasvattajat olisivat kokoajan läsnä lapsille. Se onnistuu, kun toiminta-alueet ja tehtävät on jaettu etukäteen selvästi ja aikuiset osallistuvat kaikkeen lasten toimintaan. Lasten toimintaan ei kuitenkaan saa puuttua liikaa, vaan lapsille tulee antaa valinnanmahdollisuuksia ja kunnioittaa heidän valintojaan. Kasvattaja on vain mukana tilanteissa ikään kuin kannattelemassa tilannetta ja ohjaa lapsia tarvittaessa. Tähän tarvitaan herkkää ja tietoista havainnointia. Kasvattajien tulee kehua ja kannustaa sekä mahdollistaa onnistumisen kokemukset lapsille. Samalla kuitenkin lapsia tulisi opettaa sietämään pettymyksiä. (Koivunen 2009, 122,123.)

Kasvattaja tekee työtä persoonallaan. Ammatillinen pätevyys tulee sen rinnalla. Ammatillisuus ja pätevyys ovat ikään kuin suojakilpenä persoonalle, jotta työ ei kävisi liian kuormittavaksi. Kokemus tuo kasvattajalle taitoa tasapainotella oman persoonan ja ammatillisuuden välillä. Kokenut kasvattaja ei ota loukkaavia sanoja tai tekoja henkilökohtaisesti, vaan kykenee ratkaisemaan tilanteet ammattitaidollaan asiallisesti. Joissakin tilanteissa on hyvä näyttää omia tunteita, koska kasvattajan yksi tehtävä on opettaa lapsille tunnetaitoja. (Koivunen 2009, 129.)

Kasvattaja tarvitsee hyvää fyysistä ja psyykkistä sietokykyä, joustavuutta, tilannetajua ja sensitiivisyyttä. Hän kohtaa päivittäin tilanteita, joissa vaaditaan ammatillista otetta eli psyykkistä ja fyysistä sietokykyä. Suunnitelmista pitää pystyä joustamaan, mikä taas vaatii tilannetajua eli kykyä reagoida nopeasti ja toimia vaihtoehtoisella tavalla. Sensitiivisyys on herkkyyttä havaita lasten yksilölliset tarpeet ja kykyä tyydyttää näitä tarpeita. Kasvattaja tarvitsee myös vankan kasvatustahdon eli tahtotilan kasvattaa kasvatettavaa oman ajan ja kulttuurin kasvatustahdeiden mukaan. Urpo Harvan mukaan kasvatustahdon voimanlähteenä toimii pedagoginen rakkaus kasvatettavaa kohtaan. (Koivunen 2009, 130;Hellström 2010. 112.)

Katzin mukaan ammattikasvattaja käy koulutuksen saatuaan läpi neljä erilaista vaihetta. Heti ammattiin valmistumisen jälkeen alkaa kamppailuvaihe, jossa kas-

vattaja hakee paikkaansa, opettelee käytäntöjä ja tarvitsee melko paljon ulkopuolista tukea. Työ saattaa tuntua uuvuttavalta. Tämä vaihe kestää yleensä reilun vuoden. Sen jälkeen siirrytään juurtumisen vaiheeseen. Tässä vaiheessa perusasiat on opittu ja kasvattaja kykenee näkemään varhaiskasvatuksen laajemmasta näkökulmasta. Sitten hän pystyy todella huomioimaan lapsia yksilöllisemmin ja soveltaa toimintaansa monipuolisemmin. Juurtumisvaihe kestää noin 2-4 vuotta. (Ojala 1993, 225-227.)

Seuraavaksi tulee uudistumisen vaihe, jossa pyritään hankkimaan uutta tietoa esimerkiksi koulutuksista ja konferensseista. Kasvattaja alkaa kaipaaman enemmän erilaisten taitojen kehittämistä sekä uusien tekniikoiden ja toimintamuotojen opettelemista. Viimeinen vaihe on kypsyyden vaihe, jossa kasvattaja on sisäistänyt ammattinsa ja pitää sitä enemmänkin elämäntapana. Kasvattaja alkaa tuntea tarvetta kasvatuksen periaatteelliseen, abstraktiin ja filosofiseen pohtimiseen. Tälle viimeiselle vaiheelle ei voi asettaa tiettyä ajankohtaa. Kaikki kasvattajat eivät edes saavuta kypsyyden vaihetta työuransa aikana. (Ojala 1993, 225-227.)

## **2.5 Kasvatus, kasvatuskulttuuri ja kasvattajien yhteisö**

Kasvatus on kahden henkilön välistä vuorovaikutusta ja tavoitteellista toimintaa, joka tähtää kasvatettavan persoonan kehittymisen, kykyjen, tietojen ja asenteiden ohjaamiseen kasvatettavan parasta ajatellen. Kasvatuksen tehtävänä on sekä siirtää kulttuuriperintöä sukupolvelta toiselle että uudistaa yhteiskuntaa. Ihmisellä on mahdollisuus muuttua ja alttius kasvaa, joten kasvatukseen voidaan ajatella olevan vaikutuksia ja vaikutusyrityksiä. Toivo Heikkurisen mukaan kasvatus on tavoitteellista toimintaa yhdessä hyviksi havaittujen päämäärien saavuttamiseksi. Kasvatukseen liittyy vaatimus eettisyydestä ja pedagogisesta rakkaudesta. Kasvattajien tulee aina pohtia valintojaan ja toimintatapojaan kasvatettavan parasta etua ajatellen. Rakkaus on elämän kasvattava perusvoima. (Hellström 2010, 77,78,80.)

Yhteisöt muodostavat aina oman kulttuurinsa, joka näkyy jäsenten ajattelussa, toiminnassa ja yhdessä kehitetyissä tuotteissa. Kulttuurin voidaan ajatella myös olevan yhteisön elämäntapaa, tapaa hahmottaa maailmaa ja kokea se mielekkääksi. Kulttuuriin kuuluu erilaista tietoa ja taitoa, joita kulttuurin jäsenet käyttävät ja

kehittävät. Kulttuuria opitaan erilaisissa sosiaalisissa suhteissa ja yleisesti yhteiskunnan jäsenenä toimimisen kautta. Kulttuurista tulee osa yksilön persoonallisuutta ja identiteettiä. Kasvatus on sosiaalista toimintaa, jossa siirretään kulttuuria uusille sukupolville ja luodaan samalla uutta kulttuuria. Kasvatuksessa on kyse ihmisen kasvattamisesta. Ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi kasvaminen tapahtuu kasvattajan ja lapsen sekä kasvattajien keskinäisen yhteistyön tuloksena. (Nummenmaa 2006, 19,21.)

Kun kulttuuri avautuu lapselle pedagogisessa ja kasvatuksellisessa prosessissa, hän pystyy muokkaamaan sitä itselleen sopivaksi ja ylittämään sen omalla tavallaan. Kasvattajien yhteisön välinen vuorovaikutus, kasvattajan ja lapsen välinen vuorovaikutus sekä yhteiskunnan ja kasvattajayhteisön vuorovaikutus muovaavat tietynlaisen kasvatuskulttuurin. (Nummenmaa 2006, 21,22.)

Päiväkodissa kasvatus perustuu kasvatuskumppanuuteen eli kasvattajien ja vanhempien kiinteään yhteistyöhön. Tähän vuorovaikutukseen vaikuttavat kasvattajan ja vanhemman välisen yhteistyön lisäksi kasvatusyhteisö ja kasvatuskulttuuri. Yhteisön kulttuuri ilmenee ajattelussa, toiminnassa ja päätöksenteossa. Päiväkodille tyypillistä on moniammatillisuus. Työ perustuu paljon yhdessä tekemiseen ja vuorovaikutukseen. Lisäksi työtä luonnollisesti säätelevät lait, asetukset ja varhaiskasvatussuunnitelmat. (Nummenmaa 2006,23.)

Kasvatuskulttuurilla on näkyvä ja näkymätön taso. Näkymättömällä tasolla ovat työtä ohjaavat perusolettamukset ja uskomukset liittyen lapsen ja lapsuuden olemuksen, kehitykseen, oppimiseen, kasvatukseen ja kasvatuksen yhteistyösuhteisiin sekä päiväkodin työntekijöiden kasvatustoimintaa ohjaavat arvot ja tavoitteet. Kasvattajan kasvatusasenne on tällä näkymättömällä tasolla, koska se pohjautuu arvoihin. Kasvatustasenteeseen liittyvät ne tunteet, tiedot ja toiminta, jotka liittyvät kasvatukseen. Kasvatustasenne on sitä miten kasvattaja suhtautuu kasvatettavaan ja kasvatukseen yleensä. Näkyvällä tasolla ovat kasvatustoiminta, fyysinen ympäristö ja sen järjestäminen, tilankäyttö, symbolit ja esineet. Kasvatuskulttuuria määrittävät erityisesti kasvatusta koskevat arvot ja niistä johdetut toiminnan tavoitteet. Ne luovat raamit toiminnalle ja kasvatustasenteelle. Lisäksi on kasvatustasenteita.

käsitykset, jotka voivat olla samanlaisia kaikissa päiväkodin lapsiryhmissä tai vaihdelle hieman ryhmittäin. Symboleihin kuuluu ammattikieli ja käytetyt metaforat lapsuudesta, kasvatuksesta ja lapsista. Kasvatuskulttuuri voidaan nähdä merkityksenantona. Käytäntöjen ja käytettyjen kielikuvien taustalla on erilaisia merkityksiä, joita voidaan avata ja sitä kautta pyrkiä muuttamaan niitä tarpeen tullen. Kasvattajien tulisi miettiä ovatko heidän käyttämänsä kielikuvat ja asioille annetut merkitykset rajoittavia vai mahdollistavia. (Nummenmaa 2006, 23,24,28,85.)

Ammattilaisista muodostuva kasvattajien yhteisö on kasvatuksellinen toimintakenttä, johon kuuluvat yhteisesti sovittu tulkinta perustehtävästä ja siihen tulkitaan sitoutuminen, työtä ohjaava arvoperusta sekä kasvatuksen tavoitteet ja vuorovaikutuskäytännöt. Näitä ammatillisia kasvattajayhteisöjä ovat päiväkodit, esiopetusryhmät ja koulut. Niiden lisäksi tärkeimpinä kasvattajina tulevat lapsen vanhemmat, joiden kanssa ammattilaiset pyrkivät muodostamaan mahdollisimman hyvän kasvatuskumppanuussuhteen. Olisi erittäin tärkeää, että kasvattajat muodostaisivat yhtenäisen ja yhteisöllisen toimintakulttuurin päiväkodissa, jotta toiminta olisi johdonmukaista ja oikeudenmukaista lapsia sekä heidän perheitään kohtaan. Yhteiset kasvatuskäsitykset ja toimintaperiaatteet lisäävät myös kasvattajien henkistä hyvinvointia ja työn mielekkyyttä. Haasteena onkin antaa kullekin työntekijälle riittävästi tilaa ja vapautta tehdä työtä omalle temperamentilleen sopivalla tavalla, ilman että yhteinen linja mutkistuu liikaa. Kasvattajan tulee olla sopeutuvainen ja sopivan joustava, jotta kasvattajien yhteisö voi toimia. Kantavana ajatuksena on ”teemme työtä yhdessä oppien ja samaan hiileen puhaltaen.” (Karila & Nummenmaa 2006, 34-36.)

## **2.6 Persoonallisuus ja temperamentti**

Persoonallisuus on sateenvarjokäsite monille ihmisen sisäisille ominaisuuksille. Tutkijat eivät ole saavuttaneet yksimielisyyttä siitä, mitä persoonallisuus kokonaisuudessaan on ja mitä siihen kuuluu. Persoonallisuus kattaa kuitenkin ihmisen suhteellisen pysyvät ja tärkeät ominaisuudet. Allportin mukaan on yksilön luonteenomaisen käyttäytymisen ja ajattelun määrittävä psykofyysisten järjestelmien dynaaminen kokonaisuus on persoonallisuus. Persoonallisuuteen voidaan ajatella

kuuluvan ulkoinen käyttäytyminen, asenteet, kyvyt, tunteet ja sielunelämän tiedostamattomat tapahtumat. Persoonallisuus muotoutuu ihmisen kasvaessa lapsesta aikuiseksi, eikä kehittyminen lopu välttämättä koskaan. Persoonallisuuden kehittymiseen vaikuttavat muun muassa perimä, kasvatus, kasvuympäristö, yksilön vallinnat, kokemukset ja temperamenttipiirteet. (Lyytinen, Lyytinen & Korhonen 1995, 297.)

Temperamentti koostuu erilaisista synnynnäisistä taipumuksista ja valmiuksista, josta ympäristön erilaiset vaikutukset muokkaavat persoonallisuuden. Se on biologinen perusta ihmisen myöhemmin muotoutuvalle persoonallisuudelle. Temperamentti on yksilöllinen tapa reagoida ärsykkeisiin ja tilanteisiin eli käyttäytymistyylille. Temperamenttia muokkaavia ympäristön vaikutuksia ovat kasvatus, yhteisön odotukset sekä kulttuurin normit ja arvostukset. Temperamentti on tavallaan olemassa ennen persoonallisuutta, vaikka ympäristö vaikuttaa myös temperamenttiin tai ainakin sen ilmentämiseen. Temperamentti vastaa kysymyksiin miten tai kuinka ihminen toimii erilaisissa tilanteissa, mutta ei kerro syitä toiminnalle. (Keltikangas-Järvinen 2008, 36,37.)

Temperamentti on suhteellisen pysyvä ja johtaa tiettyihin ennalta ennustettaviin käyttäytymistyyliin. Temperamentti ilmenee esimerkiksi tyyliin, jolla ilmaistaan tunteita, miten pitkään pystyy kiinnittämään tarkkaavaisuutensa samaan asiaan, miten helposti on häiritävissä ja miten aktiivinen on. Samanlainen tunnetila voi ilmetä täysin eri tavalla eri ihmisillä temperamentista riippuen. Luonnollisesti kulttuuri ja kasvatuskin vaikuttavat tunteiden ilmaisuun. Temperamentti näkyy erityisesti siinä miten ihminen reagoi uusiin ja yllättäviin asioihin tai tilanteisiin. (Keltikangas-Järvinen 2008, 37,38.)

Temperamentti saa merkityksensä aina kontekstissa eli tietyssä ympäristössä ja tilanteessa. Konteksti asettaa aina tiettyjä odotuksia ja vaatimuksia, johon yksilön temperamentti joko sopii tai ei sovi. Temperamentti saa siis merkityksensä niissä olosuhteissa, joissa ihminen elää. Mikään temperamentti ei siis ole huono, se on vain epäsovelias tietyssä kontekstissa. Kasvatus pyrkii muokkaamaan lapsista yhteiskuntaan ja yhteisöön sopivia yksilöitä, joten ääripäät halutaan tukahduttaa ja

pyrkii mahdollisimman lähelle keskiarvoa. Yhteiskunta ei toimisi eikä yhteisöjä syntyisi, jos kaikki olisivat liian ”yksilöitä”. Ihmiset eivät voi elää muista piittämättöminä yksilöllisinä yksilöinä, vaan heidän tulee omaksua yhteisiä pelisääntöjä ja sosiaalisia taitoja pärjätäkseen maailmassa. Aikuiset ihmiset pystyvät tekemään erilaisia ratkaisuja elämässään ja hallitsemaan käyttäytymistään temperamentistaan huolimatta. Temperamentin taakse ei siis voi piiloutua. (Keltikangas-Järvinen 2004, 140; Keltikangas-Järvinen 2008, 40.)

Ihmiset tekevät arvioita toisista ihmisistä oman temperamenttinsa pohjalta. Toisen ihmisen tunneilmaisusta päätellään hänen tunteensa voimakkuusaste ja tämän käytöksen päämäärä, vaikka tuloksena on yleensä virhepäätelmä. Temperamentti ei kerro syitä, vaan tapaa, jolla tunteita ilmaistaan ja asioihin reagoidaan. Tällaisia virhepäätelmiä syntyy, koska johtopäätöksiä tehdään aina kulttuurissa vallitsevien odotusten ja omalle temperamentille tyypillisten reagoititapojen perusteella. Temperamenttipiirteissä on myös havaittavissa sukupuolieroja. Jotkut piirteet nähdään positiivisina pojilla, mutta negatiivisina tytöillä ja toisinpäin. Esimerkiksi aktiivinen poika koetaan reippaana ja tyttö sen sijaan hyökkäävänä. (Keltikangas-Järvinen 2004, 203; Keltikangas-Järvinen 2008, 41.)

Thomas ja Chess määrittelevät temperamentin käyttäytymistyyliksi ja jakavat sen yhdeksään erilaiseen temperamenttipiirteeseen, jotka esiintyvät ihmisillä eritasoisina. Temperamenttipiirteet ovat aktiivisuus, rytmisyys, lähestyminen tai vetäytyminen uusissa tilanteissa, sopeutuminen, vastauskynnys, reaktioiden intensiivisyys tai voimakkuus, mielialan laatu, häirittevyys sekä tarkkaavaisuuden kehitys ja sinnikkyys. (Keltikangas-Järvinen 2004, 48-60.)

Aktiivisuudella tarkoitetaan esimerkiksi sitä onko ihminen enemmän liikkeellä vai istumassa. Rytmisyys viittaa uni- ja syömisrytmin säännöllisyyteen tai epäsäännöllisyyteen. Uusissa tilanteissa toiset ihmiset lähestyvät uutta asiaa helposti, kun taas toiset mieluummin vetäytyvät kauemmas tarkkailemaan. Sopeutuvuus tarkoittaa sitä kuinka nopeasti alkureaktion jälkeen joustaa ja mukautuu tilanteeseen. Vastauskynnys taas viittaa siihen kuinka voimakas ärsyke tarvitaan herättämään huomattavissa oleva reaktio. Mielialan laatu on ihmisellä joko enemmän positiivi-



nen, melko tasainen tai enemmän negatiivinen. Häirittevyys tarkoittaa sitä kuinka helposti ihminen häiriintyy erilaisissa tilanteissa eli huomio kääntyy muualle suoritettavasta tehtävästä. Tarkkaavaisuus viittaa siihen kuinka kauan huomio pysyy yhdessä asiassa. (Keltikangas-Järvinen 2004, 48-60.)

Nämä yhdeksän temperamenttipiirrettä jakautuvat kolmeksi temperamenttityypiksi. Nämä kolme tyyppiä ovat helppo, hitaasti lämpenevä ja vaikea temperamentti. Helppoon temperamenttiin kuuluu säännöllinen uni- ja ruokarytmi, positiivinen suhtautuminen uusiinkin asioihin, yleisesti positiivinen mieliala ja korkea ärsytykkyys. Hitaasti lämpenevään temperamenttiin kuuluu hidas sopeutuminen, melko vaisut mutta negatiiviset reaktiot kaikkeen uuteen sekä säännöllinen uni- ja ruokarytmi. (Keltikangas-Järvinen 2004, 62-65.)

Vaikeaan temperamenttiin kuuluu biologisten toimintojen epäsäännöllisyys, erityisesti hidas sopeutuminen tai sopeutumattomuus, negatiiviset reaktiot kaikkeen uuteen, voimakkaat tunneilmaisut ja vetäytyminen uusissa tilanteissa. Usein kuitenkin vaikeuden aiheuttaa se, että tällainen temperamentti ei niin hyvin sovi ympäristön mieltymyksiin ja odotuksiin. Muut ihmiset siis arvioivat tietyn piirteen vaikeaksi ja siksi yksilö joutuu vaikeuksiin toisten ihmisten kanssa. Monet ihmiset sijoittuvat näiden temperamenttityyppien välimaastoon ja heitä on helpompi kuvailla yksittäisten temperamenttipiirteiden avulla. Temperamenttipiirteet kokevat myös ikäkausivaihtelua eli tietty piirre voi ilmetä eri tavoin eri ikäkausina. Tieteellisissä tutkimuksissa on osoitettu temperamentin olevan vahvasti perinnöllinen. (Keltikangas-Järvinen 2004, 65-69,109.)

## **2.7 Erilaisuus työyhteisössä**

Ihminen elää osana yhteisöä, joten hänen on opeteltava tulemaan toimeen mahdollisimman monen erilaisen ihmisen kanssa. Menestyminen elämässä, henkinen hyvinvointi ja eteenpäin meneminen vaativat viestintää, vuorovaikutusta ja toisten huomioimista. Työpaikalla, kuten muutenkin elämässä, erilaisuus ihmisten välillä on sekä toisiaan täydentävää että erottavaa. Erilaisuudella on hyvät ja huonot puolensa. Erilaisuus on pelottavaa, koska se järjestyttää yksilön tutuksi ja turvalliseksi kokemia asioita. Erilainen saa aikaan epävarmuuden ja hämmennyksen tunteita.

Erilaisuuden kohtaaminen vaatiikin joustavuutta, rohkeutta ja avoimuutta. Sitten siitä syntyy jotakin hyvää ja rikastuttavaa molemmille osapuolelle. (Enäkoski 1996, 116,124.)

Jos ihmisten erilaisuus otetaan huomioon ja sitä kunnioitetaan, niin siitä seuraa aina positiivisia vaikutuksia, kuten uusien ajatusten omaksumista, mielihyvän tunnetta sekä kehittymistä ja kasvamista yksilönä. Erilaisuuden huomioiminen ja kunnioittaminen lisää motivaatiota tehdä työtä täydellä teholla. Itsensä ilmaisemisen ja henkilökohtaisten vahvuuksien käyttäminen tuovat työniloa. Se ei onnistu ellei ihmisten erilaisiin ominaisuuksiin ja vahvuuksiin ei ole perehdytty työpaikalla esimerkiksi tiimissä. Sen takia jatkuva keskustelu ja toimiva kommunikaatio tiimin kesken on ensisijaisen tärkeää. (Prashnig 1996, 21,23.)

Jokaisella työntekijällä on oma työskentelytyyli eli tapa, jolla ihmiset tavallisesti omaksuvat ja muistavat uutta ja vaikeaa tietoa, ajattelevat tai keskittyvät, suorittavat päivittäiset työnsä ja ratkaisevat ongelmia tehokkaasti. Sen lisäksi tulevat persoonallisuus ja temperamentti, jotka tekevät työntekijöiden välisestä kanssakäymisestä entistäkin haasteellisempaa. (Prashnig 1996, 21,23.)

Ned Hermannin teoksen *The creative brain* mukaan normaali on kuulumista toisten samanlaisten joukkoon ja ainutlaatuisena olemista. Erilaisuus on siis sekä normaalia että positiivista. Ihmiset voivat elää luovemmin, oppivat arvostamaan erilaisuutta ja käyttämään sitä hyväkseen muutostilanteissa, koska ihmiset ovat erilaisia. Arvostamalla erilaisia tyyliä pystytään tekemään parempia valintoja elämässä. (Prashnig 2000, 335.)

Erilaisuuden hyväksyminen ja sen positiivisten puolten näkeminen alkavat itsetuntemuksen syventämisestä. Ensin tulee tiedostaa millainen itse on ja hyväksyttävä oma yksilöllisyytensä. Kun alkaa ymmärtää itseään ainutlaatuisena yksilönä, alkaa syntyä ymmärrys ”erilaisuudesta mutta tasa-arvoisuudesta”. ”Vain tuntemalla ensin itsemme pystymme todella ymmärtämään muita ihmisiä, tulkitsemaan heidän viestejään ja arvioimaan heidän käyttäytymistään.” (Prashnig 2000, 33; Prashnig 1996, 29, 239.)

Työyhteisössä kukin voi osaltaan alkaa luoda yhteisyyttä erilaisuuden avulla huomattessaan, että ryhmän työskentelyn tehostamiseksi tarvitaan erilaisia tyylejä omaavia ihmisiä. Työntekijöiden tulisi ymmärtää, että he ovat lopulta kuitenkin samalla asialla. Oman ja työkavereiden ainutlaatuisuuden ymmärtäminen ja arvostaminen helpottavat vahvuuksien tunnustamista, onnistumisten jakamista ja saavutusten arvostamista. Jokainen kaipaa ja tarvitsee tunnustusta työstään. (Prashnig 1996, 29, 239.)

Itsensä tuntemiseen liittyvät henkilökohtaiset käyttäytymisen peruspiirteet sekä ajattelu-, oppimis- ja toimintatavat. Yksilön tyyli tulee esille erityisesti stressaantuneena ja hankalissa tilanteissa. Jos ei tunne itseään, niin ei pysty hallitsemaan itseään ja tunteitaan näissä haastavissa tilanteissa ja saattaa kokea ikäviä yllätyksiä. Odottamattomissa ja epämiellyttävissä tilanteissa huomaa miten käyttäytyminen ja tyyli muuttuvat ei-toivottuun suuntaan, jos ihminen ei tunne itseään ja eikä sitä kautta kykene hallitsemaan itseään. Monet ihmisen tyylin piirteet eivät koskaan muutu, mutta niiden kanssa on opittava selviämään erilaisten itse kehitettyjen strategioiden avulla. (Prashnig 2000, 323,325.)

Heikko itsetuntemus vaikuttaa päivittäiseen elämään, käsitykseen omasta itsestä ja työntekoon. Usein ihminen yrittää kompensoida negatiivisia seurauksia omaksumalla uusia tyylejä ja rooleja. Itselle epätyypillisten roolien ja tyylien omaksuminen kuitenkin aiheuttaa ahdistusta ja uupumusta. Ihminen ajautuu tekemään työtään itselleen sopimattomilla tyyleillä ja uupuu lopulta. Silloin motivaatio työtä kohtaan katoaa ja epätoivon tunne kasvaa, kun hänelle tarjotaan tehtäviä, joista hän ei usko suoriutuvansa. Nämä epämiellyttävät tehtävät ovat usein sellaisia, jotka on jo pitkään tehty yhdellä tietyllä tavalla. Silloin työntekijä pyrkii kokeilemaan erilaisia tapoja suorittaa tehtävää, mutta ei onnistu siitä huolimatta. Työntekijä turhautuu ja stressaantuu. Tulee tunne, ettei ikinä voi onnistua kyseisessä tehtävässä ja haluaa vaihtaa työpaikkaa. Kyse ei kuitenkaan ole siitä, että työntekijä olisi huono, vaan hänen tyylinsä ei vain sovi yhteen sen tyylin kanssa, jolla tehtävä odotetaan tehtävän. Jos tehtävää saisi tehdä omalla tyylillä, se todennäköisesti tuntuisi helpommalta ja mielekkäämmältä. Kun tuntee tyylinsä, voi neuvotella erilaisista tavoista tehdä työtä. (Prashnig 2000, 327.)

Moni sanoo olevansa suvaitsevainen, mutta silti ei hyväksy esimerkiksi työryhmäänsä tiettyjä ihmisiä. On helppo olla ”suvaitsevainen”, mutta oikea suvaitsevaisuus vaatii paljon vaivannäköä yksilöltä. On muutettava omia kaavojaan tehdä asioita ja ajatella asioista, jotta yhteistyö onnistuisi. On todella haluttava olla avoimena uudelle ja ammentaa siitä uudesta itselleen. Todellinen suvaitsevaisuus kypsyy ihmisen kasvaessa ja saadessa elämäkokemusta. Kasvatus ja ympäristö vaikuttavat myös suvaitsevuuden kasvamiseen ihmisessä. Suurin valta on kuitenkin yksilöllä itsellään, siinä miten hän valitsee ajatella muista ihmisistä ja elämästä. Haluaako hän elää erilaisuuden keskellä avoimin mielin ja imeä sitä itseensä itseään rikastuttaen vai pysyä pienessä piirissä samankaltaisten ihmisten kanssa? (Enäkoski 1996. 123.)

Työpaikalla ihmiset hakeutuvat mielellään ihmisten, joilla on samankaltainen työskentelytyyli, seuraan. Luonnollisesti on helpompaa työskennellä ihmisten kanssa, jotka useimmissa tilanteissa ajattelevat ja toimivat samalla tavalla kuin me. Yleensä vain samankaltaisten ihmisten kanssa työskentely ei kuitenkaan ole mahdollista erilaisten työjärjestelyiden takia. On opittava kääntämään erilaisuus eduksi ja hyödyksi omassa tiimissään. Erilaisuudesta eli henkilökohtaisista ominaisuuksista, vahvuuksista ja heikkouksista, tulee keskustella tiimin kesken. Siten erilaisuudesta voidaan löytää positiiviset puolet ja hyödyntää niitä jokapäiväisessä työssä. Se lisää työhyvinvointia, -iloa ja -motivaatiota. Loistaviin saavutuksiin päästään vain keskittymällä vahvuuksiin. Vahvoja puolia vahvistamalla heikoista puolista tulee toissijaisia. Erilaisuuden arvostamisen lisäksi itsetuntemus ja terve joustavuus ovat ihmisen tärkeimpiä ominaisuuksia sekä työ- että yksityiselämässä. (Prashnig 2000, 341. 397.)

Erilaisuuden huomioiminen ja hyväksyminen tekee yrityksestä joustavan. Siellä hyväksytään kaikenlainen erilaisuus, työntekijöiden annetaan ajatella itse, he saavat nauttia työstään ja saavat työstään tyydytystä. Erilaisuudesta oppiminen on yksi menestyvän yrityksen osatekijä. Lisäksi erojen hyväksyminen ja tunnustaminen usein johtaa huippusuorituksiin ja tuottavuus kasvaa. Silloin syntyy myös uusia arvoja ja asenteita, jotka auttavat selviytymään yhä muuttuvassa työelämässä. (Prashnig 1996, 24,25,229.)

Mary Yliselan mukaan erilaiset temperamentit työpaikalla ovat hyödyllisiä, koska ne luovat tasapainoa. Kun opitaan arvostamaan ja työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa, pystytään luomaan positiivinen ilmapiiri sekä vähennetään stressiä ja väärinkäsityksiä. Keskenään liian samankaltaisista ihmisistä koostuva työyhteisö ei välttämättä menesty kovin hyvin. Erilaiset persoonat tuovat oman osuutensa työyhteisöön, joka näkyy työn tuloksissa ja menestyksessä. Esimerkiksi hiljaisemmat työntekijät tekevät hyvää pohjatyötä ja pitävät työn perustan kunnossa, kun taas riskinottajat keksivät uusia ideoita ja kokeilevat niitä rohkeasti kehittämällä yrityksen toimintaa. (Ylisela 2015.)

### 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimus on luonteeltaan laadullinen. Kuten määrällisessä tutkimuksessa, niin laadullisessakin tutkimuksessa muodostetaan hypoteesi. Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesista käytetään termiä esioletus. Esioletus on tutkijan ajatus siitä, mikä tutkimuksen lopputulos voisi olla. Se kuvaa kahden muuttujan välistä yhteyttä. Tutkimuksessa testataan esioletusten paikkansapitävyyttä. Esioletukset suuntaavat tutkimusta. Tutkimusongelma on tavallaan teoriaosuuden huipennus. Se kertoo mitä tutkija haluaa saada selville, mihin ongelmaan hän haluaa saada vastauksen tai lisää selvyyttä. (Metsämuuronen 2006 a,44, 47.) Tämän tutkimuksen esioletuksena on, että erilaisuus on rikkautta, mutta sitä ei hyödynnetä tarpeeksi työtiimissä. Päättökäsittelemänä on, että miten työntekijöiden erilaiset temperamentit huomioidaan päiväkodin tiimityöskentelyssä.

Alatutkimusongelmat tukevat päätutkimusongelmaa. Tämän tutkimuksen alatutkimusongelmat ovat ”Mitä merkitystä erilaisilla temperamenteilla on päiväkodin työyhteisölle?” ja ”Miksi erilaisten temperamenttien huomioiminen on tärkeää?”

Kun tutkittavasta aiheesta on vain vähän ennakkotietoa tai -tutkimuksia, voidaan käyttää kuvailevaa tutkimusotetta. Silloin tutkimusongelmaan pyritään vastaamaan kuvailemalla tutkittavaa asiaa mahdollisimman monipuolisesti olemassa olevilla ja tutkittaessa saaduilla tiedoilla. Mikäli tietoa on kohtuullisesti, voidaan tutkimuksen tarkoitus esittää kysymyksen muodossa. (Metsämuuronen 2006 a, 44-45) Tämän tutkimuksen aiheesta ei löytynyt juuri samaa aihetta käsitteleviä tutkimuksia. Suurin osa temperamenttiin liittyvistä tutkimuksista käsitteli lasten temperamenttia. Muutama aikuisten temperamenttia työelämässä sivuava opinnäytetyö ja pro gradu -tutkielma kuitenkin löytyi.

#### 3.1 Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen

Tutkimus on laadullinen. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus pyrkii kuvailemaan ja selittämään erilaisia ilmiöitä. Tutkimuksessa tarkastellaan merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Merkitykset ovat erilaisten muuttujien välisiä suhteita ja ne muodostavat merkityskokonaisuuksia. Merkitys-

kokonaisuudet ilmenevät ihmisen toiminnassa, ajatuksissa, päämäärien asettamisessa ja lopulta jopa yhteiskunnan rakenteina. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää ihmisten omia kuvauksia koetusta todellisuudestaan. Tutkimus ei siis pyri eikä välttämättä edes kykene selvittämään totuutta, vaan haastateltavien kokemuksia ja käsityksiä aiheesta. Kokemus ja käsitys eroavat toisistaan siinä, että kokemus on aina omakohtainen ja käsitys kertoo yhteisön tyypillisistä tavoista suhtautua erilaisiin asioihin. (Vilka 2005, 97-98.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan nähdä kolme näkökulmaa tutkimuskohteeseen, konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Kontekstiin liittyvät erilaiset yleiset yhteydet, joihin tutkittavat asia liittyy. Tutkittava asia liittyy tiettyihin sosiaalisiin, kulttuurisiin ja ammatillisiin yhteyksiin. Ilmiön intentio keskittyy motiiveihin, jotka liittyvät haastateltavan ilmaisuun tai tekemiseen. Haastateltavan motiivit voivat näkyä esimerkiksi peittelemisenä, kaunistelemisena, liioitteluna tai vähätellynä. Prosessi taas tarkoittaa aikataulun ja aineiston tuotantoedellytysten suhdetta tutkijan tutkittavan asian ymmärtämiseen. Tiukassa aikataulussa tutkija ei pääse määräänsä syvemmälle aiheen tutkimisessa eikä ymmärrys aiheesta lisääny määräänsä enempää. (Vilka 2005, 99.)

Tutkimuskysymykset alkavat usein sanoilla ”mitä” tai ”miten”, mutta hyvässä tutkimuksessa tutkija asettaa myös ”miksi” -kysymyksiä. Laadullinen tutkimus keskittyy kokonaisuuteen ja sen luonteen selvittämiseen erilaisin soveltavin keinoin. Tutkittavia yksiköitä on yleensä melko vähän kvantitatiivisiin eli määrällisiin tutkimuksiin verrattuna. Laadullisessa tutkimuksessa johtolangoiksi eivät siis kelpaa tilastolliset todennäköisyydet. Laadulliseen tutkimukseen sisältyy suuri joukko erilaisia tutkimuskäytäntöjä, joita on sovellettu määrällisen tutkimuksen käytännöistä. (Ala-Suutari 1995, 38.);(Metsämuuronen 2006 a, 203.) Laadullinen lähestymistapa koettiin tässä tutkimuksessa parhaaksi, koska tutkimus käsittää vain yhden päiväkodin viisi työntekijää ja aihe on laadulliseen tutkimustapaan so-piva.

Haastattelu menetelmänä on suunniteltu sekä haastattelijan alulle panema ja ohjaama. Haastattelija pitää huolta vuorovaikutuksen laadusta ja pyrkii motivoimaan haastateltavaa. Haastattelija tietää roolinsa ja käsittelee annettuja tietoja luottamuksellisesti. Haastattelu antaa haastattelijalle mahdollisuuden tehdä tarkentavia lisäkysymyksiä ja haastateltavalle mahdollisuuden täydentää vastauksiaan tilanteessa. (Metsämuuronen 2006 a, 233.)

Aineisto saatiin haastattelemalla viittä päiväkodin työntekijää yksitellen. Haastattelu sisälsi eri teemoihin liittyviä avoimia kysymyksiä ja pyrki keskustelunomaisuuteen haastattelutilanteessa. Haastateltavat ilmoittautuivat haastateltaviksi vapaaehtoisesti seinällä olevaan lomakkeeseen. Viidettä haastateltavaa pyydettiin henkilökohtaisesti haastateltavaksi, koska koettiin tutkimuksen tarvitsevan siltäkin vielä yhden haastateltavan. Haastattelut kestivät 10-35 minuuttia. Haastattelut äänitettiin toisessa päiväkodissa tehtyä koehaastattelua lukuun ottamatta. Toisessa päiväkodissa tehty koehaastattelu toteutettiin yhden vapaaehtoisen työntekijän kanssa keskustellen. Haastattelulomakkeesta ja aiheesta saatiin positiivista palautetta.

Haastattelu toteutettiin teemahaastatteluna eli puolistrukturoituna haastatteluna. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta valitaan keskeiset teema-alueet, joista tutkija esittää tarkentavia kysymyksiä. Näin haastateltava voi antaa oman kuvauksena kunkin teeman aiheesta. Luonnollisesti tutkija myös tekee haastattelutilanteessa havaintoja haastateltavan retoriikasta, eleistä, ilmeistä ja yleisestä tunnelmasta. Laadullisena tutkimuksena tutkimuksen tavoitteena on myös, että haastateltaville jäisi ”jotain käteen” haastatteluista. Sillä tarkoitetaan lähinnä ymmärryksen lisääntymistä ja vaikutusta omiin ajattelu- ja toimintatapoihin. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on aina luoda keskustelukulttuuria aiheesta ja vaikuttaa tutkimuskohteeseen positiivisella tavalla. (Vilkkä 2005, 101-103.)

Haastateltavia pyydettiin luettelemaan kolme ominaisuutta, jota varhaiskasvattajalla olisi hyvä olla. He saivat kuvailla, millainen on hyvä työkaveri sekä mitä positiivista erilaisuus tuo päiväkodin työyhteisöön. Heiltä kysyttiin kokevatko he erilaisuuden enemmän rikkautena vai haitallisena asiana. He saivat myös kertoa



omasta erilaisuudestaan ja siitä mitä hyvää he kokevat tuovansa työyhteisöön. Lopuksi haluttiin vielä selvittää miten työntekijöiden erilaisia temperamentteja ja vahvuuksia hyödynnetään päiväkodissa. Teemat olivat hyvä varhaiskasvattaja, hyvä työkaveri, erilaisuus työyhteisössä, oma erilaisuus ja erilaisuuden hyödyntäminen. Taustatiedoksi kysyttiin haastateltavan koulutustaustaa ja työhistoriaa. Keskustelimme myös hieman siitä, kuinka haastateltava ymmärtää tutkimuksen ydinkäsitteet. Haastattelulomakkeessa oli liitteenä temperamenttiin liittyviä käsitteitä, jotta haastateltavat voisivat valmistautua haastatteluun paremmin.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei ole väliä eikä tutkimuksessa tehdä otoksia, kuten määrällisessä tutkimuksessa. Aineiston kokoa säätelee laatu. Aineiston halutaan toimivan apuvälineenä asian ymmärtämisessä tai mielekkään tulokinnan tekemisessä. Yleistyksien tekemisen sijaan tavoitteena on vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja asian selittäminen ymmärrettäväksi tavalla, joka mahdollistaa erilaisen ajattelutavan syntyminen. (Metsämuuronen 2006 a, 49,51.);(Vilkkä 2005,126.) Päiväkodin työntekijät saivat keskenään päättää ketkä ovat halukkaita osallistumaan tutkimukseen, kuitenkin ottaen huomioon, että haastateltavilla olisi ainakin kahdenlaista koulutustaustaa. Esimerkkinä voivat olla lastentarhanopettajan ja lähihoitajan koulutukset.

### **3.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimukseen osallistuminen tulee aina olla vapaaehtoista sekä perustua tietoon tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Tässä tutkimuksessa työntekijät saivat ilmoittautua vapaaehtoisesti yleisessä tilassa olevalle lomakkeelle. Tutkimus esiteltiin työpaikkapalaverissa, jotta työntekijät tietäisivät mihin ovat ilmoittautumassa. Haastateltavat saivat haastattelulomakkeen luettavakseen etukäteen. Haastattelulomakkeen mukana tuli tiivistetty tietopaketti tutkimuksen aiheista ja käsitteistä. Haastateltaville kerrottiin kuinka kauan haastattelu suurin piirtein kestää ja mitä se käytännössä tarkoittaa. Haastatteluiden äänittäminen myös ilmoitettiin selkeästi eikä kukaan haastateltavista kieltänyt äänittämistä. Heille kerrottiin myös, että valmis opinnäytetyö lähetetään päiväkotiin luettavaksi. (TENK 2015, 4-6.)

Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat henkiset haitat pyrittiin minimoimaan kohtelemalla haastateltavia kohteliaasti sekä kirjoittamalla heistä asiallisesti. Luottamuksellisten tietojen käsittelyssä ja säilytyksessä oltiin huolellisia. Haastateltavien sekä päiväkodin yksityisyyttä ja tietosuoja kunnioitettiin siten, että päiväkotie esiintyy nimettömänä ja haastateltavat pelkällä koulutusnimikkeellään. Tutkimusaineistoa säilytetään tietokoneella ja se poistetaan opinnäytetyön valmistuttua. Aineistosta ei keskusteltu ulkopuolisten kanssa sillä tavalla, että haastateltavat tai päiväkotie voitaisiin tunnistaa. Tutkimuslupa anottiin ja saatiin Vaasan kaupungin varhaiskasvatusjohtajalta. Haastattelulomake testattiin toisessa päiväkodissa. Ihmistieteiden eettiset periaatteet eli tutkittavien itsemääräämisoikeus, vahingoittamisen välttäminen, yksityisyys ja tietosuoja toteutuivat tässä tutkimusprosessissa. (TENK 2015, 7-11.) Tutkimusta varten saatiin virallinen tutkimuslupa Vaasan kaupungin varhaiskasvatusjohtajalta Lillemor Gammelgårdilta.

### **3.3 Aineiston analyysi**

Laadullisessa analyysissä havainnot pelkistetään ja ratkaistaan arvoitus. Havaintoja pelkistettäessä etsitään pohjana käytettävien teorioiden kannalta olennaisia asioita tutkimusaineistosta. Haastateltavien vastauksista pyritään löytämään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä yhdistämään samankaltaisia asioita omiksi joukoiksi. Joukoista muodostetaan ylä- ja alaluokkia, joista tutkija voi tulkita tutkimukset tuloksia. Erot ihmisten välillä ovat siis tärkeitä laadullisessa tutkimuksessa. Erot antavat vihjeitä siitä, mistä asiat johtuvat tai mikä tekee sen ymmärrettäväksi. Eroja on helppo löytää ja aineistosta tulee helposti hyvin hajanainen. Siksi onkin tärkeää pyrkiä pelkistämään havainnot mahdollisimman suppeiksi havaintojen joukoksi. Tätä analysointitapaa kutsutaan sisällönanalyysiksi. (Ala-Suutari 1995, 40,43.)

Aineiston analysoinnissa voidaan myös hyödyntää sosiaalisten tyyppien eli ihannetyyppien mukaista analysointia. Se lähtee kohdejoukon omista lähtökohdista. He määrittelevät hyvää ja huonoa työntekijää. Ihannetyyppejä ei todennäköisesti ole olemassa, niihin liitetään mahdollisia todellisia piirteitä. Tyyppien rakentaminen auttaa tutkijaa ymmärtämään tässä tapauksessa päiväkodin maailmaa. Tällä

analyysillä tehdään johtopäätöksiä tutkittavien asioiden välisistä suhteista. (Met-sämuuronen 2006 b, 243.)

Arvoituksen ratkaisemisen eli tulosten tulkinnan vaiheessa aiemmin saatujen johtolankojen pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta asiasta. Tässä vaiheessa halutaan siis tulkita, minkälaisia johtopäätöksiä pelkistetyistä havaintojoukoista voidaan tehdä. (Ala-suutari 1995,44.) Arvoitusta ratkaistaessa käytetään apuna erilaista kirjallisuutta, teorioita ja metodeita. Tulosten tulkinta laadullisessa tutkimuksessa on ymmärtävää selittämistä. Tässä vaiheessa voidaan myös tehdä yksittäisiä viittauksia aineistoon. (Ala-Suutari 1995, 52.)

Tutkimuksessa havaintoja eli johtolankoja tarkastellaan aina jostakin teoreettisesta viitekehyksestä eli erityisestä näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa teoreettisena viitekehyksenä ovat temperamentin käsite ja siihen liittyvät teoriat. Havaintoja katsotaan myös persoonallisuuden ja erilaisuuden näkökulmasta. Pohjana on varhaiskasvatuksen käsite, koska tutkimuskohteena on päiväkotit. Tutkimuksessa pyritään aina menemään havaintojen taakse, sen sijaan, että ne otettaisiin sellaisenaan. (Ala-Suutari 1995, 78-79.)

Aineiston havainnot voidaan erottaa tutkimuksen tuloksista selkeän tutkimusmetodin avulla. Metodiin sisältyy ne käytännöt ja operaatiot, joiden avulla tutkija tuottaa havaintoja, mutta myös ne säännöt, joiden mukaan havaintoja voi vielä muokata ja tulkita, jotta voidaan arvioida niiden merkitystä johtolankoina. Metodin tulee sopia yhteen teoreettisen viitekehyksen kanssa. Pienistä yksilöhaastattelusta koostuvassa tutkimusaineistossa on tärkeää saada edustava otos. On myös tärkeää, että tällainen pieni tutkimus sisältää haastateltavien omaa kerrontaa eikä siis ole liian strukturoitu tutkijan toimesta. Metodin tulee tässä tutkimuksessa keskittyä aineiston sisältöön eikä muotoon. (Ala-Suutari 1995,82-83.) Opinnäytetyön tutkimusmetodina ovat havainnointi, teemahaastattelu ja haastattelun litterointi eli auki kirjoittaminen äänitteestä.

Teemahaastattelu sisälsi viisi teemaa, jotka olivat hyvä varhaiskasvattaja, hyvä työkaveri, erilaisuuden kokeminen, oma erilaisuus ja erilaisuuden hyödyntäminen. Jokainen teema sisälsi yhden tai useammat tarkentavan kysymyksen. Hyvä var-

haiskasvattaja -teemassa pyydettiin kertomaan kolme ominaisuutta, joita hyvällä varhaiskasvattajalla tulisi olla ja perustelemaan vastaus. Hyvä työkaveri -teemassa kysyttiin millaisia ominaisuuksia hyvällä työkaverilla on ja pyydettiin kuvailemaan ”täydellinen” työkaveri. Erilaisuuden kokeminen -teemassa pohdittiin koe-taanko erilaisuus enemmän hyötynä vai haittana sekä mitä hyvää erilaisuus tuo työyhteisöön. Oma erilaisuus -teemassa kysyttiin miten haastateltava itse kokee olevasi erilainen muihin työntekijöihin verrattuna temperamentin näkökulmasta. Lisäksi haluttiin kartoittaa mitä hyvää voit haastateltava itse tuoda työyhteisöönsä.

Viimeisenä teemana oli erilaisuuden hyödyntäminen. Siinä kysyttiin miten erilaisuutta hyödynnetään työyhteisössä, hyödynnetäänkö erilaisuutta riittävästi, miten erilaisuutta voitaisiin hyödyntää parhaiten sekä miksi erilaisuuden hyödyntäminen olisi tärkeää.

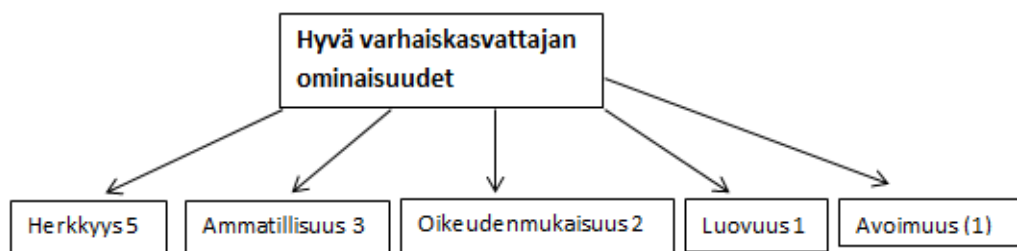
Opinnäytetyön tutkimuksessa aineistoa katsotaan näytenäkökulmasta. Materiaali nähdään näytteenä eli tutkittavan todellisuuden osana, eikä niinkään väittämänä tai heijastumana todellisuudesta. Etenkään pienissä tutkimuksissa tuloksia ei ole mahdollista yleistää käsittämään esimerkiksi kaikkien päiväkotien työyhteisöjä. (Ala-Suutari 1995, 114.) Tutkimus tuottaa yhden päiväkodin viiden työntekijän näkemyksiä, ajatuksia ja kokemuksia erilaisuuden rikastuttavasta vaikutuksesta työyhteisön sekä sen toimintaan.

## 4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimusta varten haastateltiin viittä päiväkodin työntekijää. Haastateltavien koulutukset olivat lähihoitaja, sosiaalikasvattaja ja lastentarhanopettaja. Haastattelut kestivät 10-35 minuuttia.

### 4.1 Hyvä varhaiskasvattaja

Haastattelun ensimmäinen teema oli *Hyvä varhaiskasvattaja*. Haastateltavia pyydettiin kertomaan kolme ominaisuutta, jotka heidän mielestään hyvällä varhaiskasvattajalla tulee olla ja perustelemaan vastauksensa. (Kuvio 1.)



**Kuvio 1.** Hyvän varhaiskasvattajan ominaisuudet. (lkm)

Kaikissa viidessä haastattelussa tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nousivat empaattisuus, herkkyys, lämpö ja sensitiivisyys. Nämä neljä ominaisuutta tiivistettiin sanaan herkkyys (kuvio 1). Nämä ominaisuudet mahdollistuvat vain jos kasvattajalla on aito kiinnostus lapsia kohtaan ja hän arvostaa lasta ainutlaatuisena yksilönä. Lisäksi lapsen vanhempia tulee arvostaa oman elämänsä parhaina asiantuntijoina ja lapsen tärkeimpinä ihmisinä. Empaattinen ja sensitiivinen kasvattaja myös kykenee samaistumaan vanhempien sekä lasten tunteisiin. Herkkyys tarkoittaa myös herkkiä ”tuntosarvia” eli tarkkaa havaitsemiskykyä ja hyvää tilannetajua.

*”Herkkyyds on tärkeää. Kasvattajalla tulee olla kyky kuunnella ja vastata lapsen tarpeisiin.”*

*”Sensitiivisyys. Kasvattajan pitäisi olla tunneihminen, ei tätä työtä ilman tunnetta voi tehdä. -- Pitää tietää milloin olla kovana ja milloin näyttää pehmeyttä.”*

*”Empatiakyky lasta ja vanhempia kohtaan, että tietää esimerkiksi miltä heistä tuntuu tuontitilanteissa.”*

*”Pitää olla lämpöä lasta kohtaan, että lapsi on tärkeä ja arvokas omana itsenään.”*

Kahdessa ilmaisussa tuotiin esille myös oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus ja johdonmukaisuus. Nämä ominaisuudet tiivistettiin sanaan oikeudenmukaisuus. (kuvio 1.) Kaikilla lapsilla tulee olla samat säännöt, aikuisen tulee olla samanlainen kaikille lapsille ja säännöistä on pidettävä johdonmukaisesti kiinni. Sääntöjen ja rajojen tulee olla perusteltuja sekä lasten ikä- ja kehitystasoon sopivia.

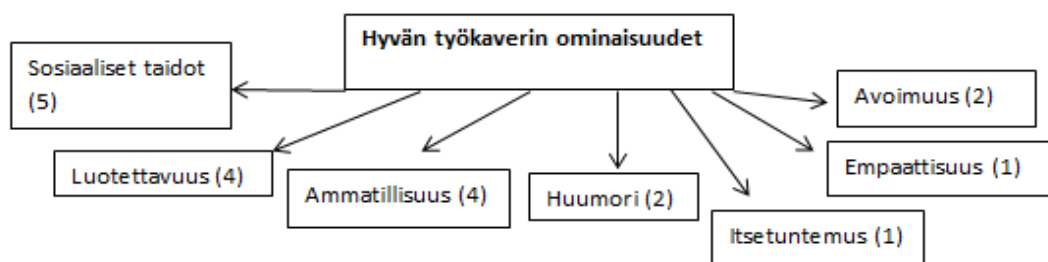
Kolmessa ilmaisussa tuotiin esille vahva ammatillisuus. Kasvattajan tulisi kokea itse olevansa alan ammattilainen ja osata katsoa asioita koulutus- ja kokemuspohjan perusteella. Pohjalla pitää olla tietoa ja taitoa. Kasvattajan tulee muistaa roolinsa pedagogina eli ammattikasvattajana. Kasvattajan tulee pystyä tasapainottelemaan asiallisuuden ja ammatillisuuden sekä herkkyyden kanssa. Tilanteita ja asioita ei tule ottaa henkilökohtaisesti, vaan suhtautua niihin asiallisesti ja ammatillisesti. Toisissa tilanteissa taas on hyvä näyttää tunteita ja herkkyyttä. Ammatillisuus on sitä, että tiedostaa millainen missäkin tilanteessa kannattaa tai voi olla. Ammatillisella kasvattajalla on siis hyvä tilannetaju ja hän pystyy havainnoimaan tilannetta tarkasti.

Yhdessä ilmaisussa mainittiin luovuus. Varhaiskasvatukseen sisältyy monia erilaisia osa-alueita riippuen siitä minkä ikäisten lasten kanssa tekee töitä. Luovuutta tarvitaan esimerkiksi siinä miten kasvattaja toimii, mistä hän hakee ideoita ja minkälaisia asioita hän toteuttaa lasten kanssa. Esimerkiksi oppimiseen liittyy monia pieniä asioita, joita voi tehdä eri tavoin. Kasvattajan pitäisi olla luova ja pystyä muokkaamaan toimintaa tilanteen mukaan. Yhdessä ilmaisussa kerrottiin

myös avoimuuden tärkeydestä; aikuinen ymmärtää, ettei oma ajattelutapa ole ainoa oikea ja työkavereilta voi oppia uusia asioita.

## 4.2 Hyvä työkaveri

Haastattelun toisena teemana oli *Hyvä työkaveri*. Haastateltavia pyydettiin kertomaan hyvän työkaverin ominaisuuksia ja kuvailemaan täydellistä työkaveria. (Kuvio 2.)



**Kuvio 2.** Hyvän työkaverin ominaisuudet. (lkm)

Täydellinen ei luonnollisesti ole kukaan, mutta on mielenkiintoista tietää millainen täydellinen työkaveri voisi olla. Neljässä ilmaisussa tuotiin esille luotettavuus. Yksi haastateltavista avasi luotettavuuden merkitystä

*”On hyvä, että voi luottaa, että työkaveri on töissä ja voi luottaa, että hän tekee mitä on sovittu”.*

Luotettavuuteen liittyvät myös rehellisyys ja sääntöjen noudattaminen, jotka tuotiin esille kahdessa ilmaisussa. Kahdessa ilmaisussa tärkeäksi koettiin myös huumorintajuisuus. Huumori työkavereiden kesken auttaa jaksamaan töissä ja luo hyvää ilmapiiriä. Yksi haastateltavista muotoili asian näin

*”Hyvä huumori on tärkeää, että olisi sellaista hauskaakin välillä. että töissä voisi olla kivaakin, muuta kun vaan sitä työtä. että voi jutella ja tullaan toimeen.”*

Kahdessa ilmaisussa tuotiin esille yhteiset näkemykset lasten kasvatuksesta ja muista työhön liittyvistä asioista. On huomattavasti helpompi työskennellä kun kaikki toimivat yhteisen linjan mukaisesti eikä joudu jatkuvasti väittelyihin esimerkiksi kasvatuksellisista asioista. Yhteiset näkemykset asettuvat alaluokaksi ammatillisuudelle. Ammatillisesti toimiva työntekijä sitoutuu yhdessä sovittuihin näkemyksiin ja niiden toteuttamiseen. Ammatillisuuden alaluokkia ovat myös korkea työmoraali ja eettisyys. Kahdessa ilmaisussa avoimuus nähtiin hyvän työkaverin ominaisuutena. Avoimuus ja henkilökohtaisempien asioiden jakaminen tiimin kesken lujittaa yhteishenkeä sekä auttaa ymmärtämään toisten käyttäytymistä ja ajatusmaailmaa. Innokkuus työtä kohtaan, saumaton yhteistyö ja positii-visuus ovat tärkeitä hyvän työkaverin ominaisuuksia. Hyvään yhteishenkeen ja saumattomaan yhteistyöhön liittyvät sosiaaliset taidot. Kaikkien kanssa pitäisi pystyä työskentelemään. Yksi haastateltavista ilmaisi

*”Jokaisella on vastuu kuinka he tulevat työpaikalle ja minkälaista ilmapiiriä he luovat. Omalla käytöksellä voi vaikuttaa siihen, että kannatko sinä niitä muita vai vietkö vain alaspäin. Pitää tiedostaa vastuunsa ja toimintansa vaikutukset.”*

Kolmessa ilmaisussa tuotiin esille joustavuus, joka kuuluu myös sosiaalisiin taitoihin. Tiimityöskentelyssä täytyy pystyä joustamaan, tekemään kompromisseja ja ymmärtää ettei oma ajattelutapa ole ainoa oikea. Yhdessä ilmaisussa hyväksi työkaveriksi koettiin aikuinen, joka puuttuu havaitsemiinsa asioihin rohkeasti. Hyvä työkaveri jakaa tietojaan tiimin kesken, toimii linkkinä työyhteisössä, on reilu ja oikeudenmukainen, vastuuntuntoinen sekä kuuntelee, huomioi ja arvostaa toisia. Nämä ominaisuudet voidaan ajatella kuuluvan myös sosiaalisiin taitoihin. Toisten huomioiminen, arvostaminen ja kuunteleminen kuuluvat empaattisuuteen. Hyvä työkaveri on aidosti kiinnostunut kasvatuksesta ja lapsista, joka kuuluu ammatillisuuteen. Hän tiedostaa omat voimavaransa ja hakee apua, jos tuntee uupuvansa. Hyvä työkaveri vaatii itseltään samaa kuin muilta ja on avoin uusille asioille. Tasa-arvoisuus ammattiryhmien kesken on myös tärkeää.

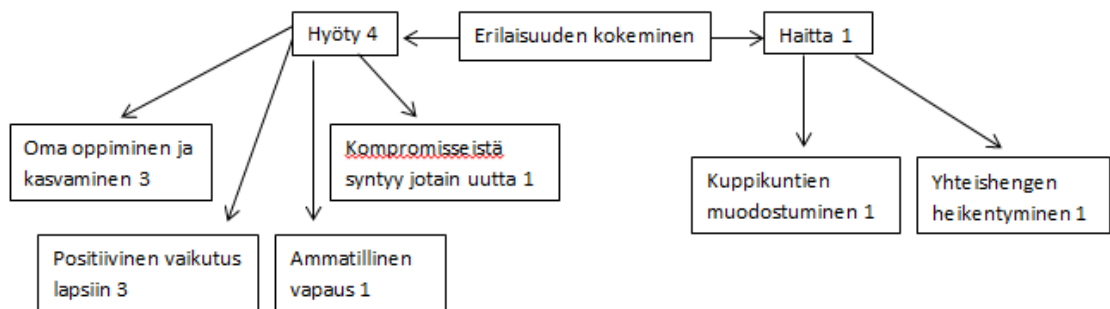


Yksi vastaajista kiteytti täydellisen työkaverin näin

*”Täydellisen työkaverin kanssa on helppo olla töissä ja tehdä niitä töitä. Sen kanssa on yhteiset kasvatukselliset näkemykset siitä työstä, pystyy olemaan avoin ja rehellinen kaikista asioista, pystyy päättämään asioista ilman mitään sen suurempaa draamaa. Hänkin on innostunut siitä päivittäisestä työstä. On kiva tulla työkavereiden kanssa töihin, että ei tarvi miettiä minkälainen päivä sillä tänään on.”*

### 4.3 Erilaisuuden kokeminen

Haastattelun kolmantena teemana oli *Erilaisuuden kokeminen*. Haastateltavilta kysyttiin kokevatko he erilaisuuden enemmän hyötynä vai haittana ja miksi. Lisäksi haluttiin tietää mitä hyvää erilaisuus tuo heidän työyhteisöönsä. (Kuvio 3.)



**Kuvio 3.** Erilaisuuden kokeminen. (lkm)

Neljässä ilmaisussa viidestä erilaisuus koettiin enemmän hyötynä ja rikastuttavana asiana, vaikka sen negatiivisetkin vaikutukset tiedostettiin. Kolmessa ilmaisussa tuotiin esille henkilökohtainen oppiminen ja kasvaminen ihmisenä ja varhaiskasvattajana. Erilaisuus laajentaa omaa ajatusmaailmaa ja antaa uusia ideoita. Se opettaa, ettei maailma ole niin mustavalkoinen eli oma ajattelutapa ei ole ainoa oikea.

*”Siitä oppii itse uusia asioita, käytäntöjä ja se myös kasvattaa itteä sietämään niitä muita. Se kasvattaa omaa itseä, että peiliin voi aina välillä kat-*

*soa. Erilaisuus tuo uusia ideoita, toimintatapoja, käytäntöjä ja näkökulmia. Kun itse ajattelee jotain, niin kannattaa kysyä toisilta mielipidettä. Sitten tulee omaa käyttäytymiseen ja temperamenttiin sitä uutta sitten.”*

Yhdessä ilmaisussa kerrottiin kompromissien tuottamista uusista toimintatavoista ja ajattelutavoista, joilla on positiivisia vaikutuksia myös lapsiin. Kolmessa ilmaisussa korostettiin erilaisten aikuisten positiivisia vaikutuksia lapsiin. (kuvio 3.) On hyvä, että lapset näkevät erilaisia ihmisiä ja oppivat siten hyväksymään erilaisuutta. Erilaiset aikuiset pystyvät antamaan lapsille erilaisia asioita, joka on positiivista. Yhdessä ilmaisussa kuitenkin huomautettiin oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden tärkeyttä oman erilaisuuden esille tuomisessa positiivisessa valossa. Yhden ilmaisun mukaan erilaisuus on tuonut heidän tiimiinsä erityisen paljon hyvää, koska kaikille on annettu vapaus toteuttaa itseään ja omia vahvuuksiaan. Tiukoissa paikoissa pidetään kuitenkin yhtä. He myös keskustelevat säännöllisesti työtehtävien jakautumisesta. Jos yksi on kyllästynyt esimerkiksi askarteluun, niin hän voi siirtyä pitämään vaikka satutuokioita tilapäisesti.

Yhdessä ilmaisussa erilaisuus nähtiin enemmän haittana, koska ihmiset ajautuvat usein viettämään aikaa vain samankaltaisten ihmisten kanssa ja hyljeksimään erilaisia ihmisiä myös työpaikalla. Työntekijät haluavat tehdä töitä vain tiettyjen henkilöiden kanssa eikä yhteistyötä helposti synny esimerkiksi eri ryhmien työntekijöiden kesken. Erilaisuus tuntuu aiheuttavan usein ”me ja ne” -ajattelua eikä ”me” -ajattelua. Haastateltava kiteytti asian seuraavasti

*”Vain kypsät ihmiset voivat kokea erilaisuuden rikkautena. Erilaisuudesta pitäisi pystyä keskustelemaan, todentamaan sitä ja oppia hyväksymään se. Jos vaikka tuo on hidas ja minä nopea, niin sitten pitäisi pystyä löytämään se kompromissi miten toimitaan. Kun niitä erilaisuuksia avaa toiselle ja kertoo, ettei tahallaan tee jotain, niin toista voi oppia ymmärtämään. Erilaisuuden sietäminen on vaikeaa ihan aikuisillakin ihmisillä ja ihmiset haaveilevat samankaltaisen seuraan. Arkielämässä se tuntuu olevan enemmän haitta, koska se aiheuttaa niitä kuppikuntia, joissa arvostellaan toisia.*

*(vaikka joskus erilaiset ihmiset oppivat täydentämään toisiaan ja toimimaan hyvinkin yhdessä.)”*

#### **4.4 Oma erilaisuus**

Haastattelun neljäntenä teemana oli oma erilaisuus. Teemassa haluttiin selvittää miten haastateltava itse kokee olevansa erilainen muihin oman tiiminsä jäseniin verrattuna ja mitä hyvää hän itse voi tuoda omaan tiimiinsä. Erilaisuudella tarkoitetaan tutkimuksessa lähinnä temperamenttieroja. Haastateltavat kokivat omaavansa helpon temperamentin kolmessa ilmaisussa. Yhdessä ilmaisussa omaksi temperamentiksi koettiin jotain helpon ja hitaasti lämpenevän väliltä. Yhdessä ilmaisussa ei osattu määrittää omaa temperamenttia helppo-hitaasti lämpenevä-vaikea -asteikolla.

Kolmessa ilmaisussa tuotiin esille sopeutuvaisuus omana vahvuutena ja muista ainakin jossakin määrin erottavana tekijänä. Neljässä ilmaisussa tuotiin esille iän ja kokemuksen tuoma laajempi näkemys elämästä ja varhaiskasvatuksesta. Kahdessa ilmaisussa tuotiin vahvuutena esille hyvä stressinsietokyky ja epävarmuuden sietäminen. Kahdessa ilmaisussa omana vahvuutena nähtiin tunnollisuus. Rohkeus ilmaista oma mielipiteensä ja tuoda itsensä esille mainittiin kahdessa ilmaisussa. Kolmessa ilmaisussa kuvattiin omaa positiivisuutta ja innokkuutta työssä. Rauhallisuus ja asioiden harkitseminen mainittiin kahdessa ilmaisussa. Kahdessa ilmaisussa tuotiin esille ammatillisuus siinä mielessä, ettei ota asioita henkilökohtaisesti vaan suhtautuu niihin asioina.

Yksi ilmaisi olevansa hyvin sitoutunut työhönsä. Vahvuuksina nähtiin myös positiivisen ilmapiirin luominen, avarakatseisuus ja uskallus kokeilla kaikkea uutta sekä toimeen reippaasti tarttuminen. Yksittäisissä ilmaisuisissa vahvuudeksi koettiin huonojen päivien vähyys, lannistumattomuus epäonnistumisten kohdatessa, aktiivisuus, muiden tasavertainen kohtelu, joustavuus, nopea reagointikyky, asioiden loppuun asti vieminen ja muuntautumiskyky. Uusien tilanteiden ja ihmisten rohkea lähestyminen koettiin vahvuudeksi yhdessä ilmaisussa. Hän koki myös olevansa sen verran kypsä, että pystyy ajattelemaan asioita monesta näkökulmasta ja hyväksymään erilaisuutta. Lisäksi hän koki olevansa avoin ja puhelias uusien

ideoiden ehdottaja tiimissään. Toisessa ilmaisussa kuvattiin ammatin myötä kehittymistä ujosta sosiaaliseksi ja rohkeaksi työelämässä. Hän koki vahvuudekseen myös tiukan työmoraalin ja rauhallisuuden, joista on hyötyä johtavan työntekijän roolissa. Saatavilla oleminen, yrittäjämäinen asenne työhön, tasainen luonne ja helposti lähestyttävyyys koettiin vahvuudeksi yhdessä ilmaisussa.

#### **4.5 Erilaisuuden hyödyntäminen**

Haastattelun viimeisenä teemana oli erilaisuuden hyödyntäminen. Teemalla haluttiin saada selville, miten erilaisuutta hyödynnetään tiimeissä, hyödynnetäänkö erilaisuutta riittävästi, miten erilaisuutta voitaisiin hyödyntää parhaiten sekä miksi erilaisuuden hyödyntäminen on tärkeää. Kaikissa viidessä ilmaisussa koettiin, että erilaisuutta hyödynnetään ainakin jollakin tavalla. Neljässä ilmaisussa kerrottiin, että erilaisuutta hyödynnetään arjen toiminnoissa keskustelemalla ja jakamalla sen perusteella tehtäviä. Toista myös autetaan jos tilanne alkaa tuntua yhdelle työntekijälle ylivoimaiselta, niin toinen voi ottaa tilanteen haltuun ja päästää toisen rauhoittumaan. Yhdessä ilmaisussa tuotiin esille työntekijöiden suuri vaihtuvuus esimerkiksi sairaslomien ja vuorotteluvapaiden takia, joka on vaikeuttanut erilaisuuden hyödyntämistä.

Kahden ilmaisun mukaan erilaisuutta hyödynnetään riittävästi ja kolmen ilmaisun mukaan erilaisuuden hyödyntäminen on puutteellista. Kahdessa positiivisessa ilmaisussa keskustelu ja tehtävien jako vahvuuksien mukaan onnistui ainakin tällä hetkellä hyvin. Yhdessä ilmaisussa kuvattiin, että erilaisuutta hyödynnetään tiedostamattomasti eikä asiasta keskustella kovinkaan paljon. Erilaisuutta voitaisiin kuitenkin hyödyntää enemmänkin tämän ilmaisun mukaan. Yhden ilmaisun mukaan ihmiset haluavat työskennellä lähinnä samankaltaisten ihmisten kanssa, jolloin erilaisuus ei tule niin hyvin hyödynnetyksi. Erilaisuuden hyödyntäminen tuntuu jäävän usein puheen tasolle.

Kaikkien viiden ilmaisun mukaan erilaisuutta voitaisiin hyödyntää parhaiten avoimen keskustelun ja siitä syntyvän ymmärryksen avulla. Olisi hyvä jos olisi enemmän aikaa keskustella erilaisuudesta ja temperamenteista tiimin ja työyhteisönkin kesken. Yhdessä ilmaisussa esitettiin esimerkiksi pajapäiviä, joissa voitai-

siin kehittää ja suunnitella toiminnan sisältöjä. Siellä voitaisiin tuoda esille erilaisuutta ja vahvuuksia sekä sitä kautta jakaa tehtäviä tarkoituksenmukaisemmin. Yhdessä ilmaisussa tuotiin esille myös työntekijöiden sekoittaminen, jotta opittaisiin työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa ja eri-ikäisten lasten kanssa. Uutena ideana voitaisiin ottaa käyttöön toimintaperiaate, jossa yksi työntekijä on vastuussa esimerkiksi musiikista ja kaikki päiväkodin lapset kävisivät hänen musiikkipajassaan pienissä ryhmissä.

Kolmessa ilmaisussa kerrottiin, että erilaisuuden hyödyntäminen on tärkeää työnilon, hyvän ilmapiirin ja työssä jaksamisen kannalta. On tärkeää kokea, että saa hyödyntää omia vahvuuksiaan sekä ilmaista itseään ja muut kunnioittaa sitä. Yhdessä ilmaisussa tuotiin esille oma henkinen kasvu ja oppiminen työssä. Kahdessa ilmaisussa kerrottiin voimavarojen käyttöön ottamisesta ja kaikkien työntekijöiden tasapuolisesta huomioimisesta. Jatkuva avoin dialogi tiimin kesken on tärkeää, jotta toisten ymmärtäminen ja arvostaminen kasvavat. Erilaisuuden hyödyntäminen luo hyvää yhteishenkeä, kun kaikki pääsevät näyttämään ja käyttämään vahvuuksiaan sekä oppimaan toisiltaan uutta. Hyvä henki heijastuu myös lapsiin.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen päätutkimusongelmana oli, että miten työntekijöiden erilaiset temperamentit huomioidaan päiväkodin tiimityöskentelyssä. Tämän tutkimuksen alatutkimusongelmat olivat ”Mitä merkitystä erilaisilla temperamenteilla on päiväkodin työyhteisölle?” ja ”Miksi erilaisten temperamenttien huomioiminen on tärkeää?”

Työntekijöiden erilaiset temperamentit huomioidaan päiväkodin tiimityöskentelyssä tehtävienjaossa ja työntekijöiden välisessä kommunikaatiossa hieman eri tavoin kussakin tiimissä. Jotkut pitivät tärkeänä keskustelemista ja sen avulla kullekin tiimin jäsenelle sopivan tehtävän antamista. Toiset taas kokivat, ettei keskustelua tarvita niin paljon, vaan tehtävät jakautuvat enemmän intuitiivisesti. Mitä kauemmin sama tiimi työskentelee yhdessä, sitä paremmin osataan huomioida työkavereita ja jakaa tehtäviä niin, että jokainen tiimin jäsen saa vapauden toteuttaa itseään parhaaksi kokemallaan tavalla. Luonnollisesti kaikki tekevät kaikkia tehtäviä päiväkodin arjessa jossakin vaiheessa päivää tai viikkoa, mutta joitakin asioita voidaan jakaa tietyille työntekijöille tilapäisesti. Esimerkiksi askarteluista innostunut saa toteuttaa itseään ohjaamalla askartelutuokioita ja liikunnasta innostunut saa toteuttaa itseään liikuntahetkiä ohjaamalla. Jos joku väsyä tekemään tiettyä tehtävää, kuten askartelua, hän voi vaihtaa esimerkiksi satutuokioihin.

Erilaisia temperamentteja ei siis erityisesti huomioida johtoportaan tasolta vaan tiimikohtaisesti heidän oman motivaationsa mukaan. Työpaikkapalaverissa tehtäviä jaetaan sen mukaan kuka ilmoittautuu vapaaehtoiseksi tai sitten määrätään. Temperamenteista ei tutkimuksen mukaan ole juurikaan keskusteltu koko työyhteisön kesken eikä tiimeissäkään riittävästi. Tiedon ja avoimen keskustelun puutteen vuoksi erilaisia temperamentteja ei siis hyödynnetä läheskään niin paljon kuin olisi mahdollista. Lisäksi osa haastateltavista koki työn sen verran väsyttäväksi, ettei voimavaroja tunnu riittävän temperamenttien pohtimiseen.

Erilaiset temperamentit vaikuttavat työyhteisöön joka päivä arkisissa tilanteissa. Jokainen työntekijä on yksilö ja hänellä on oma temperamenttinsa, joka aiheuttaa sen, että hän käyttäytyy eri tilanteissa omalla tavallaan. Työntekijöiden ajatusmaailmat ovat erilaisia ja tästä saattaa aiheutua yhteentörmäyksiä sekä ristiriitoja työn-

tekijöiden välille. Avoimen keskustelun avulla ja ajan kuluessa tiimi pystyy selvittämään näitä ristiriitoja sekä luomaan yhteisiä toimintatapoja, jossa kaikkien mielipiteet on huomioitu. Tiimin toimivuus on kiinni myös kunkin yksilön omasta motivaatiosta ja halusta tulla toimeen muiden kanssa. Sopeutuvuus on tärkeä ominaisuus tiimin jäsenelle. Erilaisilla temperamenteilla on siis suurikin vaikutus työyhteisöön. Vaikutuksen positiivisuus tai negatiivisuus riippuu työyhteisön jäsenien asenteista erilaisuutta kohtaan. Mitä suurempi osa työntekijöistä näkee erilaisuuden positiivisena ja rikastuttavana asiana, sitä myönteisempi vaikutus erilaisuudella on työyhteisöön. Silloin heillä on myös motivaatiota käyttää erilaisuutta yhteisen hyödyn saavuttamiseksi.

Erilaisten temperamenttien huomioiminen on tärkeää, koska se mahdollistaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kullekin työyhteisön jäsenelle. Kun ihminen kokee, että häntä arvostetaan ja hänen persoonalliset ominaisuutensa huomioidaan hänen työssään, hän on voi paremmin sekä henkisesti että fyysisesti. On tärkeää saada toteuttaa itseään eli käyttää vahvuuksiaan ja kehittyä ihmisenä myös työpaikalla. Silloin työntekijä kokee, että hänellä on työyhteisössä selkeä merkitys ja paikka. Työpaikalle tuleminen tuntuu mielekkäältä ja innostavalta eikä uupumus tule niin helposti. Luonnollisesti työntekijä on myös itse vastuussa omasta onnestaan ja jaksamisestaan.

Tämän tutkimuksen esioletuksena oli, että erilaisuus on rikkautta, mutta sitä ei hyödynnetä tarpeeksi työtiimissä. Esioletus osoittautui oikeaksi tutkimuksen perusteella. Haastateltavista enemmistön mukaan erilaisuus on rikkautta, mutta sitä ei hyödynnetä tarpeeksi. Erilaisuudesta keskusteleminen ja sen hyödyntäminen tuntuu jäävän arkisen aherruksen alle. Joissakin tiimeissä erilaisuudesta oli hie-man keskusteltu, mutta silti koettiin, että siitä voitaisiin puhua paljon enemmän. Erityisesti kaivattiin avointa keskustelua koko työyhteisön kesken. Jos erilaisuudesta ja temperamenteista keskusteltaisiin yhdessä, niitä voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän ja tehokkaammin. Lisäksi tiedon puute koettiin erilaisten temperamenttien hyödyntämisen esteenä.

Hyvä jatkotutkimusaihe voisi olla esimerkiksi erilaisuutta ja temperamenttia koskevan tietopaketin kokoaminen Vaasan kaupungin varhaiskasvatusosastolle. Tutkimukseen voitaisiin haastatella päiväkodin työntekijöitä muutamista eri päiväkodeista. Lisäksi varhaiskasvatusosaston esimiehiltä voitaisiin kysyä mielipidettä tietopaketin sisältöön ja rakenteeseen. Tietopakettia voitaisiin jakaa kaikkiin kaupungin päiväkodeihin ja järjestää tietoiskuja päiväkodeissa paketin pohjalta.



## 6 POHDINTA

Tutkimuskohde löydettiin ja tutkimuslupa saatiin melko nopeasti. Haastattelulomake muotoutui tarkoituksenmukaiseksi. Aihe oli hyvä siinä mielessä, että siitä ei juuri ollut aikaisempaa tutkimusta eli tälle tutkimukselle oli tarvetta. Toisaalta aikaisempien tutkimusten puute aiheutti myös haasteita. Lähteitä löytyi kuitenkin yllättävän helposti teoriaosuuteen. Tutkimusprosessi pysyi hyvin aikataulussaan.

Haastattelut eivät järjestyneet aivan toivotulla tavalla, mutta onneksi ne saatiin kuitenkin tehtyä. Jälkeenpäin ajatellen haastateltavat olisi ollut hyvä pyytää henkilökohtaisesti haastateltaviksi eikä odottaa nimiä lomakkeeseen. Opinnäytetyön ja sen aiheen esittely työpaikkapalaverissa olisi voinut olla ytimekkäämpi ja mielenkiintoisempi, jotta se olisi vaikuttanut työntekijöille houkuttelevammalta. Itse haastattelutilanteeseen olisi voitu miettiä valmiiksi selkeitä tarkentavia lisäkysymyksiä ja selvennyksiä haastateltaville aiheesta eksymisen varalle. Haastattelijan olisi pitänyt pysyä rohkeasti napakampana, jotta olisi pysytty paremmin aiheessa. Aineistosta tuli kuitenkin kohtuullisen hyvä. Tutkimuksen tekemisen haasteellisuudesta riippumatta olen tyytyväinen, että tein sen ja edistin samalla ammatillista kasvuani.

Tutkimusprosessi opetti kuinka tärkeää temperamenteista todella olisi keskustella avoimesti sekä työyhteisön että oman tiimin kesken. Siten voidaan välttää turhat erimielisyydet, selän takana puhuminen ja väärinkäsitykset, jotka myrkyttävät työilmapiiriä ja lisäävät vastakkainasettelua työntekijöiden kesken. Tässä asiassa tieto ei lisää tuskaa, vaan itse asiassa helpottaa tilannetta ja avaa silmiä hyvällä tavalla. Erilaisuutta tulisi tietoisesti hyödyntää ja opettaa sitä myös lapsille.

## LÄHTEET

Ala-Suutari P. 1995. Laadullinen tutkimus. 3.painos. Gummerus kirjapaino oy. Tekstivalmistus Vastapaino osuuskunta.

Alasuutari M. 2003. Kuka lasta kasvattaa? Gaudeamus.

A16.3.1973/239. Asetus lasten päivähoidosta. Suomen sähköinen säädöskokoelma Finlex. Viitattu 10.10.2015.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=p%3%A4iv%3%A4hoito>

Auer P. 2013. Halutaan hyvä tyyppi - Viestintäalan työnantajien toiveet ja vaatimukset. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42146/URN%3aNBn%3afi%3ajyu-201309122286.pdf?sequence=1>

Enäkoski Ritva. 1996. Kohtaa ihminen - Kohtaamisviestinnän avaimet. Kirjayhtymä.

Hellström Martti. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. PS-Kustannus.

Hujala E & Tyrja L. 2011. Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-kustannus.

Metsämuuronen J. 2006 a. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Gummerus kirjapaino oy.

Metsämuuronen J. 2006 b. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus kirjapaino oy.

Koivunen Pirjo-Leena. 2009. Hyvä päivähoito - työkaluja sujuvaan arkeen. PS-kustannus.

Keltikangas-Järvinen Liisa. 2008, 2004..Temperamentti - Ihmisen yksilöllisyys. WSOY.

L19.1.1973/36. Varhaiskasvatuslaki. Suomen sähköinen säädöskokoelma Finlex. Viitattu 10.10.2015.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=p%3%A4iv%3%A4hoito>

Mikkola P & Nivalainen K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään - Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Pedatieto.

Marjanen P, Marttila M & Varsa M. 2013. Pienten piirissä - Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille. PS-kustannus.

Marjamaa Maija. 2011. Temperamentti ja sen käsittely esimiestyössä. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu: 10.10.2015. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35393/Marjamaa\\_Maija.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35393/Marjamaa_Maija.pdf?sequence=1)

Nummenmaa A & Karila K. 2006. Teoksessa Kasvatusvuorovaikutus. Vastapaino.

Ojanen Mikko. 1993. Varhaiskasvatuksen perusteita ja haasteita. Kirjayhtymä.

Prashnig Barbara. 1996. Eläköön erilaisuus - Oppimisen vallanumous käytännössä. Paremmen elämisen, oppimisen ja työskentelyn opas. Atena.

Prashnig Barbara. 2000. Erilaisuuden voima - opetustyyli ja oppiminen. Opetus 2000. PS-kustannus

Tilastokeskus. Tietoja Suomen tilastokeskuksen verkkosivuilta. Viitattu 10.10.2015. <http://tilastokeskus.fi/virsta/tkeruu/02/03/>

TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Viitattu 15.9.2015.

<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>

University of Kent. Careers and employability service. Team work skills. What makes an effective team? Viitattu 8.9.2015.

<http://www.kent.ac.uk/careers/sk/teamwork.htm>

Vilkkä Hanna. 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Painopaikka Otavan kirjapaino oy.

Ylisela Mary. What Are the Benefits of Having Different Personalities & Temperaments in the Workplace? Demand media. Houston chronicle. Small business. Viitattu 8.9.2015.

<http://smallbusiness.chron.com/benefits-having-different-personalities-temperaments-workplace-34480.html>

**Haastattelulomake**

Koulutus:

Työhistoria:

Kerro lyhyesti miten määrittelisit tutkimuksen ydinkäsitteet: varhaiskasvatus, tii-  
mi ja temperamentti.

*Hyvä varhaiskasvattaja*

1. Kerro kolme ominaisuutta, joita mielestäsi hyvällä varhaiskasvattajalla tulisi olla. Miksi juuri ne?

*Hyvä työkaveri*

2. Millaisia ominaisuuksia hyvällä työkaverilla on?

3. Kuvaile ”täydellinen” työkaveri.

*Erilaisuuden kokeminen*

4. Koetko erilaisuuden enemmän hyötynä vai haittana? Miksi?

5. Mitä hyvää erilaisuus tuo työyhteisöönne?

*Oma erilaisuus*

6. Miten itse koet olevasi erilainen muihin työntekijöihin verrattuna? (tempe-  
ramenttipiirteet jne.)

7. Mitä hyvää voit itse tuoda työyhteisösi? (vahvuudet)

*Erilaisuuden hyödyntäminen*

8. Miten erilaisuutta hyödynnetään työyhteisössänne?

9. Hyödynnetäänkö erilaisuutta riittävästi?

10. Miten erilaisuutta mielestäsi voitaisiin hyödyntää parhaiten?

11. Miksi erilaisuuden hyödyntäminen olisi tärkeää?

## Liite

Temperamentti = Joukko synnynnäisiä taipumuksia ja valmiuksia, joista erilaiset ympäristön vaikutukset (kuten kasvatust, yhteisön odotukset ja kulttuurin arvostukset) muokkaavat persoonallisuuden. Temperamentti on siis syntyessä ja persoonallisuus muotoutuu vasta myöhemmin. Temperamentti on yksilölle tyypillinen käyttäytymistyyli/-tapa, joka näkyy erityisesti uusissa tilanteissa. Temperamentti kertoo miten ihminen tyypillisesti reagoi ja käyttäytyy, mutta ei syitä.

Helppo temperamentti = Biologisten toimintojen (nälkä ja unirytm) säännöllisyys, positiivinen suhtautuminen kaikkeen uuteen ja halu lähestyä uusia ihmisiä, tapahtumia, esineitä, kyky sopeutua muutoksiin, positiivinen mieliala, korkea ärsytyskynnys ja vähemmän intensiivinen tapa osoittaa tunteita.

Hitaasti lämpenevä temperamentti = Melko vaisu, mutta negatiivinen reaktio kaikkeen uuteen. Hidas sopeutumaan erilaisiin asioihin huolimatta toistuvista mahdollisuuksista tutustua kyseiseen uuteen asiaan. Tunnereaktiot eivät ole kovin voimakkaita, biologinen rytmi on melko säännöllinen ja kaikki uusi aiheuttaa ensin vastustusta.

Vaikea temperamentti = Biologisten toimintojen epäsäännöllisyys, esimerkiksi nälkä ja unirytm. Sopeutuminen kaikkeen kestää kauan ja ensisijainen reaktio uusiin asioihin on vetäytyminen, varautuneisuus ja välttäminen. Tunnereaktiot ovat melko voimakkaita.

Temperamenttipiirteitä, jotka ilmenevät ihmisillä eri tasoisina/vahvaisina:

Aktiivisuus = Motorinen aktiivisuus eli touhuaako/liikkuuko päivän aikana enemmän kuin istuu. Nukahtaminen voi kestää hieman muita kauemmin.

Rytmisyys = Biologisten toimintojen säännöllisyys ja ennustettavuus. (Uni- ja ruokarytmi jne.)

Lähestyminen/Vetäytyminen uusissa tilanteissa = Millainen on spontaani reaktio uudessa tilanteessa? Reaktio ilmenee mielialana ja käyttäytymisenä.

Sopeutuminen = Miten nopeasti ihminen alkureaktion jälkeen joustaa ja mukautuu uuteen tilanteeseen?

Vastauskynnys = Miten voimakas ärsyke tarvitaan herättämään havaittavissa oleva vastaus ärsykkeeseen? Jos kynnyks on matala, ihminen reagoi pienimpäänkin ärsykkeeseen.

Reaktioiden voimakkuus = Reaktioon tai vastaukseen käytetty energiamäärä, joka ei riipu vastauksen sisällöstä. Voimakkaasti reagoiva ihminen ilmaisee tunteet näkyvästi ja intensiivisesti.

Mielialan laatu = Minkälainen on ihmisen yleinen mieliala ja suhtautumistapa erilaisiin asioihin? Positiivinen tai negatiivinen esimerkiksi.

Häirittevyys = Kuinka helposti huomio kääntyy pois tehtävästä, jota on suorittamassa tai kuinka voimakkaita ärsykejä tarvitaan keskeyttämään/muuttamaan toiminta?

Tarkkaavuuden kesto ja sinnikkyys = Kuinka kauan huomio pysyy siinä mitä on tekemässä? Kuinka kauan jaksaa jatkaa toimintaa esteistä huolimatta?

(Liisa Keltikangas-Järvinen. 2008. Temperamentti - ihmisen yksilöllisyys.)