

TYÖNILO

Lastentarhanopettajien huippukokemukset
työhyvinvointia rakentamassa

Ritva Karhu

Varhaiskasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2010
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

Tiivistelmä

Karhu, Ritva. TYÖNILO. LASTENTARHANOPETTAJIEN HUIPPUKOKEMUKSET TYÖHYVINVOINTIA RAKENTAMASSA. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2010. 102 sivua. Julkaisematon.

Tämä laadullinen tutkimus tarkastelee lastentarhanopettajien työhön liittyviä huippukokemuksia. Teoreettisena lähtökohtana toimii Csikszentmihalyin flow-käsite. Ilmiötä lähestytään kolmen tutkimusongelman avulla, joilla selvitetään huippukokemusten ominaisuuksia, työtiimin ja -yhteisön merkitystä niiden ilmenemiseen sekä huippukokemusten yhteyttä työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut löytää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja mahdollisia keinoja hyvinvoinnin lisäämiseksi päiväkotikontekstissa.

Tutkimus kuuluu varhaiskasvatuksen ammatillisten identiteettien muotoutumista tarkastelemaan tutkimushankkeeseen, jossa ovat olleet mukana Jyväskylän ja Tampereen yliopistot sekä molempien kaupunkien päivähoito-organisaatiot. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin ryhmähaastattelua. Kolmeen haastattelutilanteeseen osallistui yhteensä yhdeksän lastentarhanopettajaa. Tässä tutkimuksessa mielenkiinto kohdistui heidän omakohtaisiin kokemuksiinsa, minkä vuoksi tutkimuksen viitekehys on fenomenologinen näkökulma. Kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Lastentarhanopettajien työhön liittyvät huippukokemukset eli työhön uppoutumisen hetket olivat erityisiä kokemuksia ja ne erosivat arkisesta työnilosta. Tilanteisiin sisältyi onnistumisen ja pystyvyyden tunteita. Suurin osa lastentarhanopettajien huippukokemuksista liittyi kasvatuksellisiin ja pedagogisiin tilanteisiin, jotkut myös yhteistyöosaamiseen. Huippukokemusten keskeisiä elementtejä olivat vuorovaikutus ja läsnä olevien ihmisten antama myönteinen palaute. Työhön uppoutuminen edellytti rohkeutta heittäytyä tilanteeseen, mitä hyvä ja kunnioittava työilmapiiri edisti. Työtiimin merkitys huippukokemusten ilmenemiseen osoittautui työyhteisöä tärkeämmäksi. Myös päiväkodin käytettävissä olevilla resursseilla oli merkitystä, erityisesti kiireettömyys ja mahdollisuus pienryhmätoimintaan edistivät työhön uppoutumista. Huippukokemuksilla oli myönteinen vaikutus työhyvinvointiin. Ne voimauttivat lastentarhanopettajia ja vahvistivat heidän ammatti-identiteettiään. Lisäksi uppoutumisen hetket näyttivät lisäävän työtiimin yhteisöllisyyttä.

Huippukokemukset osoittivat, millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja toisaalta mitkä asiat päiväkotikontekstissa tuottavat lastentarhanopettajille työniloa. Uppoutumisen kokemusten kautta on mahdollista kokea työn merkityksellisyyttä ja saada palautetta tehdystä työstä. Ne kertovat myös lastentarhanopettajien ammatillisesta osaamisesta. Huippukokemuksia voi käyttää työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tulokset painottavat päiväkodin riittävien resurssien ja hyvän työilmapiirin merkitystä.

Avainsanat: huippukokemus, flow, työnilo, työhyvinvointi, voimaantuminen, lastentarhanopettaja

SISÄLLYS

JOHDANTO	5
1 VARHAISKASVATUSTYÖN OMINAISPIIRTEET JA TYÖHYVINVOINTI.....	7
1.1 Lastentarhanopettajan työ	8
1.1.1 Ammatillinen osaaminen	8
1.1.2 Varhaiskasvatustyön vuorovaikutuksellinen luonne.....	9
1.2 Työhyvinvointi ja uupumuksen ehkäisy	10
1.2.1 Työelämän ajankohtaiset haasteet.....	10
1.2.2 Hyvinvointi ja työnilo	12
1.2.3 Työuupumus.....	15
1.2.4 Työtiimin ja -yhteisön merkitys hyvinvoinnin rakentumisessa	17
2 HUIPPUKOKEMUS – UPPOUTUMISEN JA ONNISTUMISEN HETKI	20
2.1 Mikä huippukokemus?.....	20
2.2 Huippukokemukset työelämäkontekstissa	23
2.3 Voimaannuttava kokemus.....	25
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	28
3.1 Tutkimustehtävä ja -ongelmat.....	28
3.2 Metodologiset ratkaisut.....	29
3.2.1 Fenomenologinen lähestymistapa laadullisessa tutkimuksessa	29
3.2.2 Ryhmähaastattelun kohdejoukkona lastentarhanopettajasukupolvet.....	31
3.3 Aineiston analyysi.....	33
3.4 Haastattelujen ja analyysin luotettavuus	37
4 TULOKSET	42
4.1 Erityinen kokemus	42
4.1.1 Työn huippuhetkiä	42
4.1.2 Uskallus ja tilanteeseen heittäytyminen	45
4.2 Kasvatukselliset ja pedagogiset huippukokemustilanteet	47
4.2.1 Lastentarhanopettaja oppimisen tukena – ilo lapsen onnistumisesta.....	47
4.2.2 Aikuisen ja lasten keskinäinen yhteistoiminta	48
4.2.3 Elämyksiä ja toimintaa luova lastentarhanopettaja	50
4.3 Yhteistyöosaamisesta kumpuavat huippukokemustilanteet.....	51
4.4 Vuorovaikutus huippukokemusten perustana	53

4.4.1	Toimiva vuorovaikutustilanne	53
4.4.2	Palautteen edistävä merkitys	54
4.5	Päivähoitoympäristö kokemusten kontekstina	56
4.5.1	Työtiimi ilmapiirin luoja	56
4.5.2	Työyhteisö taustavaikuttajana	59
4.5.3	Päiväkodin resurssit toimintaedellytysten muovaajina	60
4.6	Työhyvinvoinnin rakentuminen	62
4.6.1	Voimaantuminen ja ammatti-identiteetin vahvistuminen	62
4.6.2	Työtiimin yhteisöllisyyden lisääntyminen	65
5	TULOSTEN TARKASTELU	67
5.1	Huippukokemusten luonne	67
5.1.1	Lastentarhanopettajien huippukokemukset suhteessa flowteoriaan	67
5.1.2	Huippukokemukset ammatillisen osaamisen kuvaajina	70
5.2	Sosiokulttuuristen tekijöiden edistävä ja ehkäisevä merkitys	72
5.3	Huippukokemukset ja työhyvinvoinnin kasvu	76
6	POHDINTA	79
6.1	Tutkimuskokonaisuuden luotettavuus	79
6.2	Tutkimuksen eettiset näkökohdat	81
6.3	Jatkotutkimusehdotukset	83
6.4	Työhyvinvoinnin rakennusaineita	84
	LÄHTEET	88
	LIITTEET	97

JOHDANTO

Työelämää koskevassa keskustelussa työnilo ja työhyvinvointi jäävät usein uupumuskertomusten jalkoihin. Siksi tässä tutkimuksessa on tietoisesti lähdetty etsimään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä myönteisen näkökulman kautta. Hakanen (2005, 222) esittää haasteeksi uupumisen ehkäisyssä sen, kuinka työelämässä on mahdollista kokea onnistumista ja aikaansaamista sekä merkityksellisyyttä, arvostusta ja kunniaa. Yksi väylä edellisen kaltaiseen hyvinvointiin voivat olla tässä tutkimuksessa tarkasteltavat huippukokemukset, joita Csikszentmihalyi (1997) kuvaa flowkokemuksiksi. Niitä voidaan pitää osoituksena työn tuomasta ilosta. Moni meistä varmasti tunnistaa hetkellisen huumaavan ilon tunteen, joka kumpuaa mielenkiintoisesta tehtävästä, jonka parissa aika kuluu kuin siivillä. Tai se voi tulla saamastamme arvostuksesta hyvin tehdyn työn jälkeen. Silloin työ tuottaa suurta riemua ja mielihyvää innostaen eteenpäin. Delle Faven ja Massiminin (2003, 337) tutkimus osoittaa kokemusten laadulla olevan merkitystä työstä suoriutumiseen.

Työhön liittyviä huippukokemuksia on tutkittu melko vähän. Varhaiskasvatuksen piiristä tutkimuksia ei ollut löydettävissä, koulukontekstista kylläkin. Yksi keskeisistä tutkijoista on Bakker (2005, 38), joka havaitsi opettajien flowkokemusten esiintymistiheydellä olevan yhteyttä oppilaiden samankaltaisten kokemusten määrään. Mitä useammin opettajat kokivat flowta, sitä enemmän myös oppilailla oli samankaltaisia tuntemuksia. Tulos vahvistaa ajatusta, joka on myös

tämän tutkimuksen lähtökohtana: kasvatushenkilöstön työssä viihtyminen on tärkeää erityisesti siksi, että lasten hyvinvoinnin edellytyksenä ovat hyvinvoivat aikuiset.

Tämän aiheen pariin johdattelivat omat kokemukseni työelämästä nuorena lastentarhanopettajana. Olen itse kamppailut toisaalta ilon ja toisaalta jaksamattomuuden ristiaallokossa. Hetkittäin työ tempaa mukaansa ja onnistumisen kokemukset antavat valtavasti energiaa ja intoa tehdä työtä sekä toteuttaa omaa ammatillista näkemystä. Toisaalta on myös sellaisia hetkiä kun työn vaatimukset ovat kohtuuttomia olemassa oleviin resursseihin nähden. Silloin työ kuluttaa liikaa voimavaroja ja työnilo on vaarassa kadota.

Taantuman myötä resurssien niukkuus, lomautukset ja säästötoimenpiteet ovat olleet julkisuudessa aiempaa vahvemmin esillä. Toisaalta tuottavuusvaatimukset, saavutusten mittaaminen ja kustannustehokkuus ovat olleet jo aiemmin osa nykyistä markkinatalouteen perustuvaa yhteiskuntaamme, heijastuen myös päivähoidon. Viime aikoina keskustelua on käyty työvoimapulasta, johon väestön ikääntymisen pelätään johtavan. Se on herättänyt tarpeen eläkeiän nostoon. Tässä tilanteessa on entistäkin tärkeämpää tunnustaa ja tuoda julki työnilon ja työhyvinvoinnin merkitys. Myös tämän kaltaiselle tutkimukselle on tarvetta. Ihmiset, jotka voivat hyvin ja kokevat työnsä merkityksellisenä, jaksavat työssä paremmin ja pidempään. Sillä on yhteiskunnallisesti myös taloudellista merkitystä. Työhyvinvointia tutkineen Nakarin (2003, 191) mukaan työntekijöiden hyvinvoinnilla ja organisaation tuloksellisuudella on yhteys. Maslach, Schaufeli ja Leiter (2001, 403) toteavat liiallisten työssä koettujen vaatimusten vähentävän kyvykkyyttä ja aikaansaannoksia. Hyvinvoinnin edistäminen ja toisaalta työn kohtuuttomien vaatimusten vähentäminen hyödyttää siten yhteiskuntaa niin yksilö- kuin yhteisötasollakin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää lastentarhanopettajien työhön liittyviä huippukokemuksia. Työ sivuaa Kirsti Karilan ja Päivi Kupilan tutkimushanketta *Varhaiskasvatuksen ammatillisten identiteettien muotoutuminen työntekijäsukupolvien kohtaamisessa*. Tutkin tässä sitä, millaisia lastentarhanopettajien huippukokemukset ovat ja mikä merkitys työtiimillä ja työyhteisöllä on niiden muodostumisessa. Tarkastelen myös huippukokemusten ja työhyvinvoinnin yhteyttä tavoitteena löytää keinoja hyvinvoinnin lisäämiseksi.

1 VARHAISKASVATUSTYÖN OMINAISPIIRTEET JA TYÖHYVINVOINTI

Varhaiskasvatuksen todellisuus on aina sidoksissa joko suoraan tai välillisesti ympäröivään yhteiskuntaan ja aikakauteen. Niissä tapahtuvat muutokset edellyttävät jatkuvaa kehittymistä ja oppimista myös lastentarhanopettajilta. Muuttuvassa yhteiskunnassa työhyvinvoinnin merkitys korostuu. Tässä luvussa lastentarhanopettajan työtä ja hyvinvointia tarkastellaan osana yhteiskunnallista kehitystä.

Lastentarhanopettajien huippukokemukset tapahtuvat päiväkodeissa ammatillisen osaamisen kontekstissa, minkä vuoksi luvun alussa selvitetään varhaiskasvatustyön edellyttämiä osaamisalueita. Niissä painottuu lastentarhanopettajan kasvatuksellinen ja pedagoginen erityisosaaminen. Toisaalta työ on luonteeltaan vuorovaikutuksellista, joten tarkastelukehiksenä käytetään sosiokulttuurista näkökulmaa. Työhyvinvoinnin kuvaaminen toteutuu vastakkaisten lähestymistapojen kautta. Luvussa määritellään työhyvinvoinnin ja työn ilon käsitteet sekä tutkitaan työuupumuksen syitä, seurauksia ja ehkäisykeinoja. Näkökulmien yhdistämisellä on mahdollista saada ilmiöstä kokonaisvaltainen kuva. Lopuksi pohditaan vielä sitä, millainen merkitys työtiimillä ja -yhteisöllä on päiväkodissa koettuun hyvinvointiin.

1.1 Lastentarhanopettajan työ

1.1.1 Ammatillinen osaaminen

Suomalaista varhaiskasvatustyötä määritelleitä keskeisiä tutkijoita ovat Karila ja Nummenmaa. He erottelevat päiväkotityön edellyttämän monipuolisen ammattitaidon neljään osaamisalueeseen. Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkinnan ydinosaamista on ymmärrys konteksteista. Siihen sisältyy tietämys kasvatuksen yhteiskunnallisista ja kulttuurisista lähtökohdista, erilaisten instituutioiden luonteesta, lasten ja perheiden arjesta sekä esimerkiksi omaa työtä ohjailevasta lainsäädännöstä. (Karila & Nummenmaa 2001, 27, 28, 33.) Perheisiin, lapsiin ja päivähoitoon vaikuttavien tekijöiden tunteminen auttaa ymmärtämään syvällisesti varhaiskasvatuksen kokonaisuutta osana yhteiskuntaa.

Varhaiskasvatukseen liittyvän osaamisalueen ydintä ovat kasvatusta, hoitoa ja pedagogiikkaa, joista jälkimmäinen kuuluu lastentarhanopettajien erityisosaamiseen (Karila & Nummenmaa 2001, 33, 34). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 11, 15, 17) mukaan varhaiskasvatusta on ”kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista”. Se koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen toisiinsa kietoutuvasta kokonaisuudesta, johon kuuluu tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus. Karila ja Nummenmaa (2001, 30, 34) mainitsevat, että kasvatuksellinen vuorovaikutus lasten kanssa on moniammatillisen henkilökunnan yhteinen tehtävä. Päivähoitotyössä on tiedostettava kasvatuksellisen vuorovaikutuksen laatu ja kehitettävä sitä edelleen.

Yhteistyön ja vuorovaikutuksen osaamisalue määrittyy päivähoitotyön yhteisöllisestä luonteesta (Karila & Nummenmaa 2001, 32, 33). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005, 10, 11, 16) painottaa kasvatuskumppanuutta eli kiinteää yhteistyötä lasten vanhempien ja kasvatuksen ammattilaisten välillä. Yhteistyötä tehdään myös kasvattajayhteisön kesken sekä erilaisten verkostojen kanssa. Vuorovaikutusosaamista päiväkotityössä korostaa kasvatuksellisen vuorovaikutuksen keskeinen merkitys (Karila & Nummenmaa 2001, 32).

Työympäristön muuttuvuus edellyttää jatkuvaa kehittämistä, joka on neljäs keskeisistä päiväkotityön osaamisalueista. Siihen kuuluu ydinosaamisena kyky reflektoida eli arvioida ja tutkia omaa työtä. Lisäksi on hankittava uutta tietoa ja pystyttävä prosessoimaan sitä kriittisesti. (Karila & Nummenmaa 2001, 32, 33.) Kaikki osaamisen alueet limittyvät toisiinsa varhaiskasvatuksen todellisuudessa ja kasvatushenkilöstön ammattitaidossa. Päiväkodin arjessa näkyvimmin toisiinsa kietoutuvat kuitenkin vuorovaikutusosaaminen ja kasvatus, hoito ja pedagogiikka. Niiden merkitys on korostuneesti esillä.

1.1.2 Varhaiskasvatustyön vuorovaikutuksellinen luonne

Kuten edellä todettiin, yhteistyö ja vuorovaikutus kuuluvat keskeisesti päiväkotityöhön ja sen edellyttämään osaamiseen. Lastentarhanopettajan työnkuvaan kuuluu kiinteänä osana päivittäinen yhteistyö ja toiminta työtiimin ja työyhteisön jäsenten kanssa. Työtä suunnitellaan ja toteutetaan kollegiaalisesti.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan lastentarhanopettajien työhön liittyviä huippukokemuksia sosiokulttuurisesta näkökulmasta, myös päiväkodin kollegiaaliseen yhteistyöhön peilaten. Perusajatuksena on, että ihmisen toiminta tapahtuu aina kulttuurisessa kontekstissa, jossa kieli ja muut symboliset systeemit toimivat välittäjinä (John-Steiner & Mahn 1996, 191). Sosiokulttuurisen näkökulman ydin on yksilön ja yhteisön välinen vuorovaikutussuhde. Ihmisen toiminnot ovat luonnollinen osa niitä konteksteja, joissa toiminta tapahtuu. Toiminnot muovaavat ja uudelleen luovat ympäristöä. (Säljö 2004, 16, 136.) Siten jokaisen yksilön oma toiminta vaikuttaa myös työtiimiin ja -yhteisöön sekä niiden muotoutumiseen, ja päinvastoin. Sosiaaliset kontekstit ovat jatkuvasti muuttuvia (Packer & Goicoechea 2000, 232). Samakin ympäristö voi näyttäytyä joko toimintaa edistävänä tai rajoittavana, toiminnosta riippuen (Rueda, Gallego & Moll 2000, 70).

Sosiokulttuurisessa näkökulmassa ajatellaan, että yksilön identiteetti on joustava ja kiinteästi yhteydessä yhteisöihin osallistumiseen ja niissä oppimiseen. Ihmisen persoonallisuus on sosiaalisesti ja historiallisesti tuotettu, ei vain luonnostaan olemassa oleva. Persoonan muotoutuminen ja muuttuminen voi tapahtua vain sosiaalisessa kontekstissa. (Packer & Goicoechea 2000, 229, 231.)

Näin ollen jokaisen työntekijän asiantuntijuus muotoutuu kulloisessakin työtiimissä ja -yhteisössä, jossa yksilö toimii. Wenger (1998, 55, 56) näkee oppimisen nimenomaan sosiaalisena osallistumisena. Se on aktiivinen prosessi, jossa yhdistyy elämä sosiaalisessa verkostossa ja oma aktiivinen osallistuminen. Tiedon luomisen sosiaalinen luonne ei poista yksilön ja hänen ominaisuuksiensa tai taitojensa merkitystä vaan ne näyttävät pikemminkin toisiaan täydentävinä puolina (Kupila 2007, 27). Oppiminen aiheuttaa persoonallista ja sosiaalista muutosta (Packer & Goicoechea 2000, 228) eli se muuttaa sekä ihmistä että ympäristöä.

Kaikkea toimintaa ja viestintää on tarkasteltava aina suhteessa siihen tilanteeseen ja toimintajärjestelmään, jossa ne tapahtuvat (Säljö 2004, 145). Sen perusteella työhön liittyviä huippukokemuksia ei voi tutkia pelkästään yksilöllisenä, ympäristöstään irrallisena ilmiönä. Sosiokulttuurisen näkökulman kautta on mahdollista monipuolisesti hahmottaa ja ymmärtää kokemusten merkitys vuorovaikutteisessa päiväkotiympäristössä. Sosiokulttuurinen oletamus kulkee punaisena lankana tässä tutkimuksessa.

1.2 Työhyvinvointi ja uupumuksen ehkäisy

1.2.1 Työelämän ajankohtaiset haasteet

Työelämässä on tapahtunut muutoksia, jotka ovat monin tavoin horjuttaneet ihmisten työssä jaksamista (Siltala 2007). Työn epävarmuus on lisääntynyt (Julkunen 2008, 211). Myös kiireen kokemuksia on aiempaa enemmän. Toisaalta työntekijöiden kokemat stressioireet ovat jatkuvasti vähentyneet vuoden 1997 tasoon nähden. (Elo & Ervasti 2007, 92, 94.) Kansallinen menestys on merkinnyt työn kovenemista, mutta sen kääntöpuolena voi nähdä työn monipuolistumisen, ammattitaitoistumisen ja vastuullisuuden lisääntymisen. Mainittuja piirteitä pidetään tavoiteltuina tekijöinä työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Julkunen 2008, 214, 215.) Tietyiltä osin voisi puhua jopa hienoisesta hyvinvoinnin parantumisesta.

Manka (2008) mainitsee useita suuria kehitystrendejä, jotka vaikuttanevat työelämään lähivuosina. Niitä ovat globalisoituminen, teknologian kehittyminen,

verkostoituminen, reaaliaikaisuus ja työn uudet muodot, muun muassa projektimaisuus. Muutoksiin lukeutuvat myös väestön ikääntyminen sekä syrjäytymisen ja hyvinvointierojen kasvu. (Manka 2008, 24.) Merkkejä edellisistä on jo nähtävissä ja seuraukset ulottuvat monella tavalla myös päivähoitoon. Ne voivat vaikuttaa työn laatuun käytettävissä olevien resurssien tai uusien oppimista vaativien käytäntöjen muodossa. Henkilöstön ikääntyminen ja eläkkeelle jääminen saattavat näkyä koulutetun henkilökunnan puutteena. Toisaalta muutokset välittyvät lasten ja perheiden elämäntilanteiden kautta heijastuen niin perheiden hyvinvointiin kuin päivähoitopalvelujen kysyntään. Esimerkiksi kauppojen laajentuneen aukiolon voi olettaa lisäävän vuorohoidon tarvetta, mikä edellyttää muutoksia myös varhaiskasvatuspalveluilta.

Työelämän tämän hetkiset ongelmat pohjautuvat Lehdon (2007, 102, 103) mielestä suurelta osin kiivaaseen voittojen tai säästöjen tavoitteluun. Silloin ammatillisen osaamisen hyödyntäminen ja työn kehittäminen jäävät syrjään, toisaalta kehittämistehtäviä voi olla jopa liikaa. Julkusen (2008) mukaan yhä useammin ongelmat yhdistetään arvonnannon ja kunnioittavan kohtelun puutteisiin. Työstä on tullut aiempaa henkilökohtaisempaa ja vaikeasti etäännyttävää, joten arvostuksen puutteet kohdentuvat työntekijään itseensä. (Julkunen 2008, 274, 286.) Varhaiskasvatustyössä oma persoona on olennainen työväline. Ammatillisuuden näkökulmasta tilanne on epätydyttävä jos yhteiskunnalliset reunaehdot rajoittavat lastentarhanopettajan mahdollisuutta tehdä työnsä hyvin. Toisaalta esimerkiksi palkkauksen ja päivähoitoon käytettävien resurssien voi ajatella kertovan omaa kieltään varhaiskasvatuksen yleisestä arvostuksesta. Lyytisen ja Nikkasen (2005, 130) mielestä tilanteessa, jossa on yhtä aikaa vastattava vaatimuksiin työntekijöiden hyvinvoinnista ja organisaation tuloksellisuudesta, tarvitaan niin yksilön voimaantumista, työhön sitoutumista kuin organisaation toiminnan tehostamistakin.

Työ vaatii yhä enemmän oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamista ja osoittamista, minkä perustana on tietoisuus ammatti-identiteetistä. Työelämän muuttuessa ammatillista identiteettiä on jatkuvasti uudelleen tarkasteltava. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27, 43.) Kupila (2007, 36) nostaa esiin aiheellisen huolen, hankaloituuko ammatti-identiteetin muotoutuminen nyky-yhteiskunnalle tyypillisissä lyhytaikaisissa työsuhteissa. Manka (2008) kirjoittaa muutosten edellyttävän uudenlaisia työelämätaitoja, kuten elämänhallintaa, kumppanuustaitoja,

ihmisten ja tehtävien johtamista sekä innovaatioiden ja muutosten hallintaa. Työntekijöiltä vaaditaan muun muassa itsetuntemusta, oppimisen halua, vuorovaikutustaitoja, päätöksentekokykyä ja muutosherkkyyttä. (Manka 2008, 36, 37.) Toisaalta ne ovat osittain samoja asioita, mitä varhaiskasvatustyön ammattiosaamiseen luonnostaan kuuluu.

Työelämän nykyistä tilannetta voi luonnehtia murrostilaksi, jossa ehkä tiedostetaan työhyvinvoinnin merkityksellisyys, mutta talouden taantuma ja kuntien säästöpaineeet pakottavat karsimaan resursseja. Julkista työelämäkeskustelua värittää tällä hetkellä huoli työttömyyden kasvusta ja toisaalta pelko työvoimapulasta suurten ikäpolvien siirtyessä eläkkeelle. Parhailaan yhteiskunnassa pohditaan keinoja työurien pidentämiseksi ja eläkeiän nostamiseksi. Tässä tilanteessa pidän entistäkin tärkeämpänä resurssien suuntaamista sellaisiin toimiin, joilla pyritään lisäämään työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Vain sen kautta työuria voidaan pidentää.

1.2.2 Hyvinvointi ja työn ilo

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tutkimus on ollut pitkään ongelmakeskeistä. Hakasen (2005, 20, 27) mielestä tarvitaan kokonaisvaltaista hahmotustapaa, jossa huomioidaan hyvinvointia horjuttavien tekijöiden lisäksi myönteisten asioiden aktiivinen edistäminen. Tärkeää on etsiä ja soveltaa monipuolisesti työhyvinvointia tukevia ratkaisuja, sillä keskittyminen vain stressin ehkäisyyn voi rajoittaa työntekijöiden mahdollisuuksia työssä kehittymiseen (Tuomi 2007, 128).

Positiivisella hyvinvoinnilla ja negatiivisella hyvinvoinnin puuttumisella on vaikutusta työntekijään itseensä, hänen läheisiinsä ja organisaatioon (Hakanen 2005, 272). Työhyvinvoinnin vaikutukset ulottuvat siten laajasti eri asioihin niin yksilön kuin yhteisönkin tasoilla. Nakarin (2003, 111, 121, 191) tutkimuksen perusteella työyhteisön ilmapiirillä, työntekijöiden hyvinvoinnilla ja organisaation tuloksellisuudella on yhteys. Hyvä työilmapiiri ja esimiestoiminta vähentävät stressiä ja sitä myötä sairauspoissaoloja.

Työssä koettu hyvinvointi on ilmiönä moniulotteinen ja sen määrittely voi olla vaikeaa. On ehkä helpompaa ilmaista mitä hyvinvointi ei ole ja näin ollen tosiasiaassa

jättää sen piirteet osoittamatta. Otalan ja Ahosen (2003, 19–21) mukaan merkityksellistä työhyvinvoinnissa on yksilön oma kokemus, tunne niin psyykkisestä, fyysisestä kuin sosiaalisesta hyvinvoinnista ja olotilasta. Toisaalta työhyvinvointi on koko työyhteisön keskinäistä hyvinvointia.

Voimavarat on keskeinen työhyvinvointiin liittyvä käsite. Ne auttavat työn päämäärien saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimuksia ja edistävät yksilön persoonallista kasvua ja kehitystä sekä siten suojelevat yksilön terveyttä (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 501). Kalimo, Pahkin ja Mutanen (2002, 227, 232) jaottelevat voimavarat työhön ja persoonaan liittyviksi. Demerouti ym. (2001, 501) puhuvat ulkoisista ja sisäisistä voimavaroista: ulkoiset liittyvät organisaatioon ja sosiaalisiin suhteisiin, sisäiset yksilön ominaisuuksiin ja toimintamalleihin. Sisällöiltään edellä kuvatut määrittelyt kuitenkin mukailevat toisiaan. Ensisijaisia työn voimavaroja ovat sosiaalisiin prosesseihin kuuluvat tekijät, kuten sosiaalinen tuki ja arvostus kollegoilta ja johtajilta (Kalimo ym. 2002, 227). Hyvä vuorovaikutus ja työyhteisön tuki ovat hyvinvoinnin kannalta tärkeitä (Nakari 2003, 121, 196).

Työn hallinta kuuluu organisaatioon liittyviin voimavaroihin (Demerouti ym. 2001, 501). Vahteran, Kivimäen, Ala-Mursulan ja Pentin (2002, 29) mukaan se on yksilön mahdollisuutta vaikuttaa työn olosuhteisiin ja sisältöihin. Siihen lukeutuvat vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan eli itsenäisyys, sananvalta ja osallisuus työpaikan päätöksenteossa. Hallinnan tunteeseen sisältyy myös työn monipuolisuus eli mahdollisuus hyödyntää omia taitoja, tietoja ja osaamista. Työn autonomisuus, haastavuus ja mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen vaikuttavat työntekijöiden pystyvyydentunteeseen ja siten sitoutumiseen työtä ja työympäristöä kohtaan (Turner, Barling ja Zacharatos (2002, 717).

Persoonalliset voimavarat, esimerkiksi vahva itsetunto sekä pystyvyyden ja koherenssin tunteet, näyttävät suojelevan kuormitukselta ja ylläpitävän hyvinvointia. Erityisesti merkitystä on koherenssin tunteella. (Kalimo ym. 2002, 227, 232.) Antonovsky (1988, 16–19) selostaa koherenssin tunteen ilmaisevan missä määrin ihmisellä on luottamus siihen, että elämässä kohdattavat ärsykkeet ovat jäsenyntyitä ja johdonmukaisia ja että hänellä on voimavaroja kohdata niiden tuomat haasteet. Lisäksi se kertoo siitä, että näkeekö ihminen vaatimukset sitoutumisen arvoisina haasteina. Koherenssin tunteessa yhdistyvät ymmärrettävyys, hallintakyky ja merkityksellisyys. Demeroutin ym. (2001, 501) mukaan sisäiset voimavarat ovat

yksilön toimintamalleja ja kognitiivisia piirteitä. Kuitenkaan ei ole täyttä yksimielisyyttä siitä, mitkä niistä ovat pysyviä, mitkä tilanteen mukaan muuttuvia tai mitä sisäisistä voimavaroista on mahdollista muuttaa työtä muotoilemalla. Hyvinvoivien työntekijöiden on havaittu kokevan sekä työhön että persoonaan liittyvät tekijät stressaantuneita positiivisemmin (Kalimo ym. 2002, 232). Työhyvinvointi toteutuu työhön ja persoonaan liittyvien voimavarojen kohdatessa.

Rauramo (2008) esittelee työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka pohjautuu Maslowin tarvehierarkiaan (kuvio 1). Sen avulla on pyritty löytämään työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä ja toisaalta toimintamalleja kehitystyön tueksi. Portaatt etenevät alhaalta ylöspäin psykofysiologisten perustarpeiden sekä turvallisuuden, liittymisen ja arvostuksen kautta itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Ylimmällä askelmalla tarve toteuttaa itseään täyttyy kun työntekijä kokee hallitsevansa työn. Silloin yksilöllä ja yhteisöllä on mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen ylläpitoon. Työ tarjoaa oivaltamisen iloa ja jokainen voi hyödyntää edellytyksiään. Myös työympäristöön ja -oloihin kiinnitetään huomiota. (Rauramo 2008, 27, 34, 35.) Mallissa yhdistyvät laajasti erilaiset yhteisölliset ja yksilölliset tekijät, jotka vaikuttavat hyvinvointiin työelämässä. Työn mielekkyyden kokemiseksi tarvitaan kaikkia askelmia.



KUVIO 1 Työhyvinvoinnin portaatt -malli Rauramo (2008) mukailleen

Työnilon näkökulma täydentää työhyvinvoinnin määrittelyä. Iloa tuottavien asioiden tutkiminen kertoo osaltaan myös siitä, millaisista tekijöistä hyvinvointi koostuu. Varilan ja Viholaisen (2000) tutkimus osoittaa, että olennainen tekijä työnilon kokemisessa on työntekijöiden välinen vuorovaikutus. Työnilo syntyy kun asioita tehdään yhdessä ja kaikki toimivat yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, vastuuta ottaen ja sitoutuen. Kunkin osaamista arvostetaan ja työntekijät voivat oppia toisiltaan. Yhdessä toimiminen edellyttää avointa ja luottamuksellista työilmapiiriä, jossa jokainen otetaan huomioon ja kaikkien ammattitaitoon luotetaan. Myös työn sisältö ja työtehtävän mielekkyys vaikuttavat koettuun iloon. (Varila & Viholainen 2000, 106, 110–112.) Työniloa edistävät tekijät mukailevat piirteitä, jotka saavat ihmisen voimaan työssään hyvin. Fredricksonin (2006, 97) mukaan positiiviset tunteet, esimerkiksi ilo, laajentavat huomiokykyä ja ajattelua, torjuvat negatiivisia tuntemuksia, edistävät psykologista joustavuutta ja rakentavat persoonallisia voimavaroja. Syntyy positiivinen hyvinvoinnin lisääntymisen kierre.

1.2.3 Työuupumus

Uupumisen syyt kertovat niistä tilanteista ja eri tekijöistä, jotka uhkaavat hyvinvointia työelämässä. Näkökulman nostaminen tarkastelun kohteeksi korostaa positiivisen työhyvinvoinnin merkityksellisyyttä. Maslach ja Leiter (1997) painottavat työuupumuksen ennaltaehkäisyä pitkällä aikavälillä. Se on tärkeää, sillä uupumus aiheuttaa taloudellisia menetyksiä, tuottavuuden vähentymistä, terveysongelmia ja elämänlaadun heikkenemistä. Ennaltaehkäisy on myös helpompaa kuin varsinaisen työuupumuksen hoitaminen. (Maslach & Leiter 1997, 76, 77.) Työ voi olla kuormittavaa kuitenkin myös silloin kun tilanne ei johda uupumiseen. Ihanteellisinta olisikin jatkuvasti arjessa edistää ja ylläpitää hyvinvointia ja siten samalla torjua pahoinvointia.

Työuupumukselle on useita määritelmiä (Kinnunen & Hättinen 2002, 275, 279). Käytetyin on Maslachin ja Leiterin (1997, 17, 18) jaottelu työuupumuksen kolmesta ulottuvuudesta. Aluksi yksilö reagoi työn vaatimusten tai suurten muutosten aiheuttamaan stressiin väsymällä. Seuraavaksi ihminen kynnistyy, ottaa etäisyyttä työhönsä ja kollegoihin ja pyrkii siten suojautumaan väsymykseltä.

Lopuksi työn tekemisen tehottomuus johtaa riittämättömyyden tunteisiin ja luottamuksen menetykseen omia kykyjä kohtaan.

Demerouti ym. (2001, 501, 502, 510) ovat kehittäneet työn vaatimukset–voimavarat -mallin, joka yhdistää heidän mielestään erilaisia työhön liittyviä piirteitä ja laajentaa monia aiempia stressi- ja työuupumusmalleja. Työuupumus kehittyy siinä kahden prosessin kautta. Työn vaatimukset johtavat jatkuvaan ylikuormittumiseen ja lopulta uupumiseen. Toisaalta voimavarojen puute hankaloittaa työn vaatimukseen vastaamista, mikä johtaa lopulta vetäytyvään käyttäytymiseen ja pitkään jatkuessa sitoutumattomuuteen työtä kohtaan. Työuupumuksessa yhdistyvät tämän mallin mukaan yhtä aikaa sekä uupumus että sitoutumattomuus. Kuitenkin siinä tapauksessa jos organisaation voimavaroissa on puutteita, voivat motivaation vähentäminen ja vetäytyvä käyttäytyminen olla tärkeitä itsesuojelumekanismia. Ne ehkäisevät työn päämäärien saavuttamattomuudesta aiheutuvaa turhautumista.

Hakasen (2005, 131, 241, 269–272) tutkimus vahvistaa työn vaatimusten merkitystä työuupumuksessa. Suurin osa uupumusoireista selittyy haitallisilla työoloilla. Työstä peräisin olevat vaatimukset lisäävät opettajilla työuupumuksen mahdollisuutta, vähentävät työn imua eli tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista sekä heikentävät kokonaisvaltaisesti heidän hyvinvointiaan. Kinnusen ja Hätisen (2002, 274, 276) mukaan työuupumuksessa on kaiken kaikkiaan kyse pitkäaikaisesta stressitekijöille altistumisesta, joka ylittää yksilön omat voimavarat ja johtaa psykologiseen kuormittumiseen ja energiavarojen tyhjentymiseen. Stressin ja uupumuksen alkuperä on yksilön ja ympäristön epätasapainoisessa vuorovaikutuksessa. Ympäristön vaatimukset tai mahdollisuudet eivät ole samansuuntaisia yksilön voimavarojen tai odotusten kanssa. Työuupumus on kuitenkin harvoin vain yhden ainoan syyn aiheuttama (Hakanen 2005, 24). Viimeaikaisissa tutkimuksissa on alettu ymmärtää yksilölliset ja tilanteeseen liittyvät tekijät yhteen kuuluvina (Maslach, Schaufeli ja Leiter 2001, 413).

Työpaikan rakenne ja toiminta heijastuvat ihmisten vuorovaikutukseen ja työstä suoriutumiseen. Työuupumuksessa voi olla kyse persoonan ja työn yhteensopimattomuudesta. (Maslach ja Leiter 1997, 9, 18.) Nelson ja Simmons (2006, 124–126) näkevät stressitekijät, esimerkiksi erilaiset yksilöön kohdistuvat vaatimukset ja työolosuhteet, luonteeltaan neutraaleina. Heidän mielestään

yksilölliset eroavaisuudet esimerkiksi optimismissa ja sinnikkyudessa vaikuttavat siihen, ilmenevätkö stressitekijät positiivisesti toivona, merkityksellisyytenä ja työhön sitoutumisena vai negatiivisesti työuupumuksena, turhautumisena ja ahdistumisena. Kuitenkin Hakasen (2005, 162, 163) mukaan esimerkiksi korostunut velvollisuudentunto muuttuu merkitykselliseksi työuupumusoireilussa vasta silloin kun psykososiaaliset työolot ovat kohtuuttomat.

Työelämän laadun parantaminen edellyttää toimia niin yksilöltä kuin organisaatiolta (Turner ym. 2002, 717). Nakarin (2003, 196) mielestä paras tapa edistää ja ylläpitää työntekijöiden hyvinvointia on huolehtia ilmapiiristä. Maslach ja Leiter (1997, 148) pitävät työhön sitoutumista työuupumuksen vastakohtana. Kun työn kuormitus on sopiva ja työntekijä kokee arvostusta, kunnioitusta, yhteisöllisyyttä, merkityksellisyyttä ja oikeudenmukaisuutta sekä valinnan ja hallinnan tunteita, voi se johtaa työhön sitoutumiseen ja parempaan työelämään. Hakanen (2005, 220, 273, 274) näkee työn vaatimukset–voimavarat -malliin pohjautuen organisaatioilla kaksi mahdollisuutta. Toisaalta työn liiallisten vaatimusten vähentäminen ehkäisee työuupumusta, toisaalta työn voimavarojen lisääminen parantaa hyvinvointia. Hakasen tutkimuksessa myös koti ja vapaa-aika osoittautuivat yhdeksi voimavarojen lähteeksi. Usein juuri ne siirretään ensimmäisenä taka-alalle työn kuormittavuuden lisääntyessä ja vapautuva aika ja energia käytetään työn vaatimuksista selviämiseen. Tosiasiassa voimavaroja tuottavista elämän alueista tinkiminen syventää uupumuskokemusta.

1.2.4 Työtiimin ja -yhteisön merkitys hyvinvoinnin rakentumisessa

Sosiaalisiin suhteisiin perustuvissa työyhteisöissä korostuu koko yhteisön, tiimien ja jokaisen työntekijän vaikutus työhyvinvointiin. Kun työpaikalla on hyvä sosiaalinen ilmapiiri, negatiivisetkaan työssä tapahtuvat muutokset eivät merkittävästi horjuta hyvinvointia (Kalimo ym. 2002, 232). Edmonson, Fisher, Brown, Irby, Lunenburg, Creighton, Czaja, Merchant ja Christianson (2001, 3, 9–12) kirjoittavat ajatusmallista, jota nimitän tässä kumppanuuskulttuuriksi (collaborative culture). Siinä jokainen yksilö voi kukoistaa ja menestyä. Olennaista on jaettu näkemys asioista: pyrkimyksenä ei ole kilpailu vaan yhteistyö, päämääränä yhteinen

menestyminen. Jokaisella on päätösten teossa yhtäläinen äänioikeus. Voimaannuttaminen luo tunteen omistajuudesta ja yhteisöön kuulumisesta. Kommunikaatio ja positiiviset sosiaalisen vuorovaikutuksen tilanteet ovat ensiarvoisen tärkeitä. Ajatusmalliin kuuluu myös se, että yhteisöön valittavat uudet jäsenet soveltuvat kyseisen työpaikan kulttuuriin. Kirjoittajien mukaan kumppanuuskulttuuria on jatkuvasti arvioitava ja tuettava, mutta se luo tyytyväisen ja erittäin tuottavan työyhteisön.

Lyytisen ja Nikkasen (2005) kuvaama oppivan organisaation käsite muistuttaa kumppanuuskulttuuria. Kannustavan ilmapiirin tavoitteena on työn ilon lisääminen, luovuuteen ja kasvuun rohkaiseminen sekä työhön sitoutumisen vahvistaminen. Yksilöiden voimaannuttaminen tapahtuu valtaa jakamalla. (Lyytinen & Nikkanen 2005, 130.) Kumppanuuskulttuurin tai oppivan organisaation kaltaiset toiminta- ja ajattelumallit voisivat vahvistaa yksilöiden pystyvyyttä ja sitouttaa heitä työhön ja yhteisöön. Onnistumiset ehkä johtaisivat uusiin onnistumisen kokemuksiin ja lisääisivät voimaantumista. Eriteltyjä malleja olisi mahdollista hyödyntää päiväkotikontekstissa niin tiimien kuin yhteisöjenkin tasoilla.

Päiväkotityössä tiimi on keskeinen toimintayksikkö. Tässä tutkimuksessa se ymmärretään yhden lapsiryhmän aikuisista koostuvaksi ryhmäksi. Unsworthin ja Westin (2000) mukaan tiimityössä ryhmän jäsenillä on yhteiset päämäärät ja tavoitteet. Työnjako on selkeä, yksilöt toimivat vuorovaikutuksessa keskenään ja heillä on yhteinen tiimin identiteetti. Tiimissä on järjestettävä aikaa keskustelulle, tehtävien ja ihmisten koordinoinnille sekä tiedon läpikäymiselle ja yhdistämiselle. Näin ehkäistään mahdollisia ongelmia, jotka voivat vähentää tiimin tehokkuutta. (Unsworth & West 2000, 328, 329.) Jos tiimityön peruseriaatteet eivät toteudu, on sillä väistämättä negatiivisia vaikutuksia ryhmän jäsenten hyvinvoinnille ja työhön sitoutumiselle.

Työyhteisöllä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan koko päiväkodin henkilökuntaa. Laajimmillaan sen voi mieltää useista yksiköistä koostuvaksi yhteisöksi, jolla on yhteinen johtaja. Nakarin (2003, 127) mukaan johtajan hyvä toiminta työyhteisössä mahdollistaa osaamisen käytön ja kehittymisen sekä vähentää stressikokemuksia. Esimiehen rooli on siten merkityksellinen työntekijöiden hyvinvoinnin ja työpaikan ilmapiirin kannalta. Kumppanuuskulttuurissakin korostuu johtajan tehtävä ryhmän jokaisen jäsenen kyvykkyyden edistämiseksi (Edmonson

ym. 2001, 11, 12). On näyttöä, että johtamistavoilla on yhteyttä työntekijöiden asenteisiin työtä kohtaan (Mauno & Piitulainen 2002, 475). van Dierendonck, Haynes, Borrill ja Stride (2004, 166, 173) kuitenkin muistuttavat, että johtajan ja työntekijöiden suhde on molemminpuolinen prosessi. Johtajan käyttäytyminen vaikuttaa hänen alaistensa hyvinvointiin, mutta toisaalta alaisten tuntemukset ja käyttäytyminen vaikuttavat siihen, kuinka heitä itseään kohdellaan. Siten työntekijöillä on aktiivinen rooli johtajan ja alaisen välisessä suhteessa.

Työpaikkojen vuorovaikutukseen liittyvät konfliktit tulisi Roddin (2006, 105–107) mielestä kohdata luonnollisena osana elämää ja työtä, ovathan ne ryhmän kehittämisessäkin olennaisia. Ristiriita yllyttää oppimiseen, kasvamiseen, kehittämiseen ja muutokseen. Se voi tuottaa uusia ideoita ja vahvistaa ryhmän sisäisiä suhteita. Siten konflikti voi olla seurauksiltaan positiivinen. Myös Engeström (2004, 61–63) on sitä mieltä, että ristiriidat ovat voimanlähde oppimiselle sekä välttämätön edellytys kehittämiselle ja uuden toimintamallin syntymiselle.

2 HUIPPUKOKEMUS – UPPOUTUMISEN JA ONNISTUMISEN HETKI

Huippukokemusten tutkimisen taustalla on positiivisen psykologian viitekehys. Se painottaa ihmisen omia kykyjä ja normaalia toimintaa (Sheldon & King 2001, 216) ongelmakeskeisyyden sijasta (Seligman & Csikszentmihalyi 2001, 216). Työ voidaan nähdä yhtenä merkittävänä hyvinvoinnin lähteenä (Hakanen 2005, 133) ja huippukokemukset osoituksena työn tuomasta ilosta ja hyvinvoinnista. Työhön uppoutumisen kokemuksista on löydettävissä samoja piirteitä, jotka työhyvinvointitutkimusten mukaan saavat ihmiset voimaan hyvin. Tässä luvussa käsitellään flowteoriaa yleisellä tasolla sekä suhteessa työelämäkontekstiin. Samalla määritellään se, mitä huippukokemuskäsitteellä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan. Lopuksi tarkastellaan voimaantumisen käsitettä ja sen suhdetta huippukokemuksiin.

2.1 Mikä huippukokemus?

Käsite huippukokemus on lähtöisin 1960-luvulta, jolloin Maslow käytti termiä peak experience kuvaamaan elämän hienoimpia hetkiä (ks. Maslow 1962, 67). Varsinainen huippukokemustutkimuksen uranuurtaja on kuitenkin Csikszentmihalyi,

joka kehitti käsitteen flow (ks. Csikszentmihalyi 1975). Flow voidaan määritellä huippukokemukseksi.

Csikszentmihalyi (1997, 29, 31, 32) kuvailee flowta poikkeukselliseksi hetkeksi ja täydellisen omistautumisen tilaksi, jolloin ihminen tuntee itsensä tavallista vahvemmaksi. Siihen liittyy tunne toiminnan vaivattomuudesta ja rentoudesta. Keskittyminen tilanteeseen on täydellistä ja ajantaju katoaa. Tietoisuudessa ei ole tilaa häiritseville, tilanteen kannalta epäolennaisille ajatuksille – mikään muu ei ole sillä hetkellä tärkeää. Flowkokemuksessa on kyse huomion kiinnittymisestä nykyhetkeen, jolloin aiemmat kiinnostuksen kohteet suuntaavat huomiota tietynlaisiin haasteisiin (Nakamura & Csikszentmihalyi 2002, 92). Flow näyttäytyy siten intensiivisenä keskittyneisyytenä ja asiaan paneutumisenä, uppoutumisena.

Tilanteille, joissa flow voi syntyä, on ominaista toiminnan selkeät päämäärät ja tarkoituksenmukaiset toimintatavat tavoitteiden saavuttamiseksi. Toiminta itsessään kohoaa tekemisen arvoiseksi ja antaa tekijälleen välittömän palautteen onnistumisesta. (Csikszentmihalyi 1997, 29–32.) Yksilö tietää silloin tehtävänsä ja tuntee keinot sen tekemiseksi. Tehtävän suorittaminen tuntuu palkitsevalta ja kannustaa jatkamaan toimintaa, jossa ulkoiset motivaatiotekijät tai vaatimukset menettävät merkityksensä. Vain yksilön oma halu ohjaa tekemistä.

Kun tehtävän haasteet ja yksilön taidot ovat sopusoinnussa, flown kokemus on mahdollinen (Csikszentmihalyi 1997, 30). Jos haasteet ovat taitoja suuremmat, aluksi yksilö valpastuu, mutta lopulta ahdistuu ja huolestuu tilanteesta. Jos sen sijaan yksilön taitotaso on haasteita korkeampi, yksilö rentoutuu, mutta pidemmän päälle pitkästyy. Yksilön ja ympäristön suhteessa tapahtuvat muutokset kannustavat yksilöä pyrkimään takaisin kohti flown kokemista sovittamalla taidot ja haasteet jälleen tasapainoon. (Nakamura & Csikszentmihalyi 2002, 90.)

Flow näyttää torjuvan vaikeuksia (Nakamura & Csikszentmihalyi 2002, 102) ja rakentavan positiivista elämänlaatua (Asakawa 2004, 146). Se johtaa tietoisuuden kasvuun sekä houkuttelee oppimaan ja kehittämään uusia haasteita ja taitoja (Csikszentmihalyi 1997, 32, 33). Kupilan (2007, 44) mukaan flow voi olla muutosta edistävä kokemus. Kaikki ihmiset eivät kuitenkaan saavuta tunnetta yhtä usein tai yhtä intensiivisesti (Asakawa 2004, 125), joten kokemuksissa on eroavaisuuksia. Kokemuksen laatuun vaikuttaa yksilön subjektiivinen tunne haasteista ja omista

taidoista (Nakamura & Csikszentmihalyi 2002, 91). Csikszentmihalyi (1997, 117, 118) käyttää termiä autotelic personality kuvaamaan henkilöitä, jotka ovat yleensä itsenäisiä ja riippumattomia ulkoisista palkkioista tai uhkista. Sellaiset ihmiset toimivat asioiden itsensä vuoksi niihin uppoutuen.

Huippukokemuksen lähikäsitteenä voidaan pitää Delle Faven ja Massiminin (2005, 270) esittelemää optimaalisen kokemuksen (optimal experience) käsitettä. He itse kuitenkin painottavat termien eroavaisuuksia. Optimaalinen kokemus on hyvinvointia, joka kuuluu päivittäiseen kokemusten vaihteluun ja siten se eroaa epätavallisena tai harvinaisena pidetystä huippukokemuksesta. Neumann (2006, 411–413) puolestaan käyttää termiä intohimo (passion) pyrkien laajentamaan flow'n käsitettä. Hänen mukaansa intohimo yhdistää laajemmat persoonalliset, sosiaaliset ja elämäkerralliset tekijät, joista flow'n kokemus kumpuaa ja joihin se johtaa. Siihen kuuluu myös muunlaisia kuin optimaalisia kokemuksia, niin innostusta kuin turhautumistakin.

Neumann (2006, 412) näkee flow'n käsitteen epäonnistuvan ilmiön vuorovaikutuksellisen luonteen huomioimisessa. Toisaalta Nakamuran ja Csikszentmihalyin (2002, 90) mielestä flow-tutkimus on painottanut yksilön ja ympäristön dynaamista suhdetta sekä vuorovaikutusta persoonaan keskittymisen sijaan. Csikszentmihalyin (1997) mukaan onnistuneessa vuorovaikutuksessa on kiinnitettävä huomiota läsnä olevien ihmisten päämääriä kohtaan ja löydettävä yhteensopivuus omien ja muiden päämäärien välille. Yleensä positiivisimmat vuorovaikutuskokemukset tapahtuvat sellaisten ihmisten kanssa, joilla on tilanteessa samansuuntaiset tavoitteet kuin itsellä. Silloin on mahdollista kokea flow'ta, joka syntyy optimaalisesta vuorovaikutuksesta. (Csikszentmihalyi 1997, 81, 82.) Siten onnistunut vuorovaikutustilanne voi saada aikaan huippukokemuksen.

Flow'n kokemuksia esiintyy miltei missä tahansa toiminnassa (Csikszentmihalyi 1997, 33, 34). Kokemukset ovat samankaltaisia riippumatta kulttuurista, sukupuolesta, iästä tai aktiviteetista (Nakamura & Csikszentmihalyi 2002, 90). Kuitenkin aktiivisuutta vaativissa tilanteissa flow'n kokeminen on todennäköisempää kuin passiivisissa toiminnoissa. Työ on yksi toiminnan alue, joka tuottaa flowkokemuksia. (Csikszentmihalyi 1997, 36–39.)

Huippukokemusilmiön tutkimisen viitekehyksenä on positiivinen psykologia. Ajattelutapa on peräisin 1990-luvun loppupuolelta ja siinä huomion kohteena ovat

ihmisten positiiviset kokemukset, tunteet, vahvuudet, selitysmallit, käsittelytavat ja myönteinen kehitys (Henry 2007, 25). Näkökulma on ymmärtävä, ihmisen kykyjä ja normaalia toimintaa korostava (Sheldon & King 2001, 216). Pyrkimyksenä on ongelmien korjaamisen ja sairauskeskeisyyden sijaan, jota perinteisesti psykologiassa on painotettu, positiivisten ominaisuuksien rakentaminen. Painopisteeksi nousee ennaltaehkäisy. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5.) Positiivinen psykologia ei kuitenkaan ole yksittäinen teoria vaan pikemminkin ideologia, johon sisältyy useita teoreettisia lähestymistapoja (Leontiev 2006, 50). Kiinnostus voi kohdistua yksilön subjektiivisiin kokemuksiin, yksilöllisiin ominaisuuksiin tai ryhmän tasolla esimerkiksi instituutioiden vastuullisuuteen (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5).

Positiivinen psykologia tuo mukanaan uutta ymmärrystä ihmisestä (Sheldon & King 2001, 217) ja se on laajentanut myös työuupumuksen käsitettä (Kinnunen & Hättinen 2002, 280). Mielestäni hyvinvoinnin rakentumisessa positiivisen psykologian mahdollisuutena on nimenomaan toimintatapojen monipuolistaminen ja uusien näkökulmien luominen. Huippukokemukset voivat olla yksi keino osoittaa ihmisissä ja yhteisöissä olevia vahvuuksia, voimavaroja ja kykyjä.

2.2 Huippukokemukset työelämäkontekstissa

Työssä koettuja huippukokemuksia on tutkittu opettajien parissa koulukontekstissa, mutta varhaiskasvatuksen piiristä tietoa ei juuri ole. Bakkerin (2005, 37, 38) tutkimus musiikinopettajien flowkokemuksista osoittaa työn voimavarojen eli yksilön autonomian, työstä saadun palautteen sekä sosiaalisen tuen kollegoilta ja johtajalta vaikuttavan positiivisesti haasteiden ja taitojen tasapainoon. Sillä on edelleen vaikutusta flown esiintymistiheyteen. Kun voimavarat lisääntyvät, lisääntyy myös flown kokemisen todennäköisyys. Salanovan, Bakkerin ja Llorensin (2006, 17) mukaan voimavaroilla ja flowkokemuksilla on vastavuoroinen suhde. Työssä koetut positiiviset kokemukset rakentavat niin persoonallisia kuin organisaatioon liittyviä voimavaroja. Toisaalta voimavarat vaikuttavat positiivisiin kokemuksiin.

Asettamalla itsensä korkeisiin, sopusoinnussa omien taitojen kanssa oleviin haasteisiin on mahdollista saavuttaa flown kokemuksia ja tuntee elämä elämisen arvoisena (Asakawa 2004, 125). Toisaalta Eisenberger, Jones, Stinghamer ja Randall (2005, 769, 770) havaitsivat, että korkeiden haasteiden ja taitojen tasapainolla on positiivisia seurauksia vain silloin jos työntekijä on saavutusorientoitunut. Siinä tapauksessa tasapaino johtaa esimerkiksi aiempaa positiivisempaan mielialaan ja kiinnostuksen lisääntymiseen työtehtäviä kohtaan.

Bakkerin (2005, 38) tutkimuksessa opettajien flowkokemuksilla oli yhteyttä oppilaiden samankaltaisiin tuntemuksiin. Mitä useammin opettajat kokivat flowta, sitä enemmän myös oppilailla oli vastaavia kokemuksia. Myös Delle Faven ja Massiminin (2003, 337) mukaan työhön liittyvien kokemusten laadulla voi olla vaikutusta työstä suoriutumiseen ja edelleen esimerkiksi oppilaiden hyvinvointiin. Kaiken kaikkiaan opettajat, joilla oli flowkokemuksia, arvioivat työelämänsä laadun hyvin positiivisesti (Bakker 2005, 37). Mainittujen tutkimusten valossa voi ajatella, että myös lastentarhanopettajien kokemusten laadulla on merkitystä työntekijän, työttömyyden ja -yhteisön sekä lasten ja perheiden näkökulmasta tarkasteltuna.

Hakkarainen, Palonen, Paavola ja Lehtinen (2004, 42) peräänkuuluttavat sellaisten työolosuhteiden luomista, jossa työntekijät nauttivat työstään ja saavat halutessaan sopivasti haasteita laajentaakseen osaamistaan. Ahdistuksen ja tylsyyden kokemukset kuuluvat arkeen, mutta niiden vastapainoksi flown kokemus tarjoaa välähdyksen intensiivisestä elämästä (Csikszentmihalyi 1997, 30, 31). Jatkuva ilo ja tyytyväisyys työssä eivät liene mahdollista eivätkä tarpeenkaan. Kuitenkin on tärkeää saavuttaa sen verran iloa, että se kannustaa ja motivoi työn tekemiseen ja tukee työssä jaksamista. Haasteena on, kuinka työelämässä olisi mahdollista lisätä työniloa ja vastaavasti vähentää työntekijöiden kokemia negatiivisia tunteita. Parhaimmillaan huippukokemukset saattaisivat olla esimerkiksi työyhteisöä lujittava tekijä ja niiden kautta voisi tapahtua Kurjen (2000, 19, 20, 89) kuvaamaa sosiokulttuurista innostamista. Siinä on kyse vuorovaikutuksen lisäämisestä ihmisten välillä, tietoisuuden ja toiminnan herättelystä sekä yksilöiden kasvamisesta aktiivisiksi toimijoiksi. Sitä kautta pyrkimyksenä on elämänlaadun parantaminen niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnankin tasolla. Innostamisen tavoitteena on osallistumisten kautta saada aikaan muutoksia.

Huippukokemuksia voidaan pitää ilmauksena työnilosta. Toisaalta parhaimmillaan työnilo muistuttaa flowilmiötä (Varila & Lehtosaari 2001, 4). Varila ja Viholainen (2000, 106, 135, 136, 143) olettavat onnistumisen kokemusten olevan sitä voimakkaampia mitä enemmän ponnisteluja yksilö joutuu tehtävien eteen tekemään. Merkitykselliset kokemukset muistetaan ja ne vaikuttavat tuleviin toimintatapoihin. Suurin merkitys työnilon kokemuksilla on heidän tutkimuksensa mukaan siinä, että niiden kautta yksilöt saavat energiaa ja voimaa työssä jaksamiseen.

Työhön sovellettuna flown voi määritellä lyhytaikaisena huippukokemuksena, jota kuvaa täydellinen uppoutuminen työhön, työstä nauttiminen ja sisäinen työmotivaatio (Bakker 2005, 27). Tässä tutkimuksessa käytän suomenkielistä sanaa huippukokemus kuvaamaan tuon kaltaista tilaa. Tutkimusprosessin eri vaiheissa esitän synonyymeinä käsitteet työhön uppoutuminen, huippuhetki ja erityinen työnilon kokemus. Käyttämäni termi muistuttaa lähinnä Csikszentmihalyin (1997) määrittelemää flowkokemusta. Huippukokemus on erityinen työnilon kokemus, joka eroaa jokapäiväisestä työssä viihtymisestä.

2.3 Voimaannuttava kokemus

Voimaantuminen (empowerment) on merkittävä näkökulma yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi (Lyytinen ja Nikkanen 2005, 131). Työpaikka voi olla persoonallisen ja ammatillisen kehittymisen sekä voimaantumisen lähde (Rodd 2006, 70). Siitosen (1999, 61) mukaan voimaantuminen on sisäistä voimantunnetta, joka vapauttaa voimavaroja ja luovuutta. Voimaantuminen näyttäytyy voimaantuneena toimintana (Kupila 2007, 145). Käsitteeseen liittyy seitsemän toisiinsa kiinteästi kietoutuvaa kategoriaa: vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri ja myönteisyys. Voimaantuneen ihmisen myönteisyydellä on yhteys hyväksyvän ilmapiirin ja arvostuksen kokemisen kanssa. Sisäinen voimantunne saa ihmisen tekemään parhaansa ja ottamaan vastuuta. Sitä edistää luottamuksellisessa ilmapiirissä koettu toiminnan vapaus. Luottamuksen kokeminen

on tärkeää, jotta yksilö uskaltaa toimia rohkeasti, ennakkoluulottomasti ja itsenäisesti. Toiminnan konteksti, eli toimintaympäristö ja yhteisö, vaikuttaa voimaantumisen rakentumiseen ja ylläpitämiseen. Parhaimmillaan kaikki kategoriat edistävät voimaantumista, mutta toisaalta yhdenkin tekijän merkittävät puutteet voivat vaarantaa sen. (Siitonen 1999, 61.) Lyytisen ja Nikkasen (2005, 133) mielestä yhden osa-alueen puute ei kuitenkaan estä voimaantumista.

Voimaantuminen oman elämän hallintana ja yksilön vapautumisena rajoittavista ja hallitsevista rakenteista (Inglis 1997, 3) lähestyy mielestäni huippukokemuksen käsitettä. Huippukokemustilanteessakin on merkityksellistä ulkoisista odotuksista tai rajoituksista irtautuminen. Räsänen (2006, 79) mukaan voimaantumiseen sisältyy yksilön oma kokemus mahdollisuuksistaan vaikuttaa ympäröiviin olosuhteisiin sekä tunne päämäärien saavuttamisesta. Ihminen tunnistaa omat voimavaransa ja määrää asioista itse, vapaana ulkoisista pakoista (Siitonen 1999, 93). Voimaantumiseen liittyy myös ihmiselle ominainen tarve kokea merkityksellisyyttä (Lyytinen ja Nikkanen 2005, 131). Mainitut piirteet sivuavat läheisesti huippukokemusten ominaisuuksia.

Lyytinen ja Nikkanen (2005, 132) ymmärtävät voimaantumisen yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa tapahtuvaksi. Ympäristön suomilla edellytyksillä ja tuella on ratkaiseva merkitys. Sitä vastoin Siitosen (1999, 93, 117, 118, 164) käsityksen mukaisesti voimaantuminen on prosessi, joka kumpuaa ihmisestä itsestään. Kukaan ei voi voimaantua toista. Kuitenkin ympäristön olosuhteilla voi olla merkitystä, joten siinä mielessä prosessi on luonteeltaan myös sosiaalinen. Voimaantuneisuuden tunne ei ole pysyvä olotila vaan kontekstien mukaan muuttuva, mikä korostaa sen jatkuvan vaalimisen tärkeyttä. Yksilö ei välttämättä koe itseään voimaantuneeksi kaikissa elämäänsä kuuluvissa konteksteissa. Mielekkäiltä tuntuvat asiat aiheuttavat voimaantumista, epämielikkäät lamaantumista (Lyytinen ja Nikkanen 2005, 138).

Siitosen (1999) tutkimus osoittaa voimaantumisen johtavan sitoutumiseen ja edelleen vastuulliseen ja aktiiviseen toimintaan eli omistautumiseen. Parhaimmillaan omistautumisen kautta syntyy uudistavaa ajattelua ja toimintaa. Yksilö nähdään aktiivisena, päämäärätietoisena ja luovana toimijana. (Siitonen 1999, 79, 80, 118.) Voimaantumisen olennaisiksi tekijöiksi voi tulkita myös itsetuntemuksen ja itsetietoisuuden lisääntymisen, itseluottamuksen sekä henkilökohtaisen kasvun

(Kupila 2007, 142). Huippukokemusta on mahdollista tarkastella voimaannuttavana kokemuksena.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ollut selvittää lastentarhanopettajien huippukokemusten luonnetta ja niiden merkitystä työhyvinvoinnille. Kokemuksia tarkastellaan fenomenologisesta näkökulmasta. Tässä tutkimuksen toteuttamista esittelevässä luvussa selostetaan tutkimusprosessin eteneminen ja siihen sisältyneet ratkaisut alkaen tutkimusongelmista ja metodologiasta. Käytetty aineiston analyysitapa eli sisällönanalyysi käsitellään esimerkkien kautta yksityiskohtaisesti perustellen. Luvun lopussa arvioidaan haastattelujen ja analyysin luotettavuutta.

3.1 Tutkimustehtävä ja -ongelmat

Tämän tutkimuksen tehtävänä on kartoittaa lastentarhanopettajien työhön liittyviä huippukokemuksia ja niiden ominaispiirteitä. Kokemuksia tarkastellaan suhteessa päiväkotikontekstiin ja erityisesti työtiimiin ja -yhteisöön. Tarkoituksena on selvittää, millainen yhteys huippukokemuksilla on lastentarhanopettajien työhyvinvointiin.

Tutkimustehtävän pohjalta tutkimusongelmiksi muotoutuivat:

1. Millaisia lastentarhanopettajien työssään kokemat huippukokemukset ovat?

2. Mikä merkitys työtiimillä ja -yhteisöllä on työhön liittyvissä huippukokemuksissa?
3. Millainen merkitys huippukokemuksilla on lastentarhanopettajien työhyvinvoinnille?

Ensimmäisen tutkimusongelman kautta on pyrkimyksenä selvittää lastentarhanopettajien huippukokemusten luonnetta ja ominaisuuksia. Tarkastelun kohteena on se, millaisissa tilanteissa he kokevat työhön uppoutumista ja millaisia kokemukset ovat. Aineiston analyysivaiheessa huomio kiinnittyy erityisesti siihen, kuinka lastentarhanopettajat kuvailevat kokemuksiaan. Kiinnostuksen kohteina ovat myös heidän omat tuntemuksensa ja olotilansa työhön uppoutumisen hetkellä.

Toisen tutkimusongelman avulla tarkastellaan sitä, millainen merkitys lastentarhanopettajien mielestä työtiimillä ja -yhteisöllä on heidän huippukokemuksissaan. Tutkimusongelman lähtökohtana on ajatus, että päiväkotityö tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja yhteistyö henkilökunnan kesken on erottamaton osa lastentarhanopettajan työtä. Siten myöskään huippukokemukset eivät voi olla täysin irrallisia päiväkodin sosiaalisesta verkostosta ja vallitsevasta ilmapiiristä.

Kolmannen tutkimusongelman myötä pureudutaan huippukokemusten merkitykseen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tarkastelun kohteena on uppoutumisen kokemusten yhteys lastentarhanopettajien työssä jaksamiseen ja omaan ammatillisuuteen. Mielenkiinto kohdistuu erityisesti siihen, millaisia merkityksiä tutkimukseen osallistuvat antavat huippukokemuksille suhteessa työhyvinvointiinsa.

3.2 Metodologiset ratkaisut

3.2.1 Fenomenologinen lähestymistapa laadullisessa tutkimuksessa

Tämä tutkimus on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää syvällisesti tutkimukseen valittuja yksilöitä

(Gall, Gall & Borg 2007, 178). Pyrkimyksenä on kuvata todellista elämää ja tutkia kohdetta niin kokonaisvaltaisesti kuin mahdollista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Ymmärtämiseen tähtäävä tutkimusote mahdollistaa huippukokemusilmiön monipuolisen tarkastelun ja sen eri ulottuvuuksien huomioinnin.

Tutkimuksen viitekehyksenä on fenomenologinen näkökulma, sillä kiinnostus kohdentuu lastentarhanopettajien omakohtaisiin kokemuksiin. Fenomenologisessa tutkimuksessa on tarkoituksenaan kokemuksellisen ilmiön ymmärtäminen (Lehtomaa 2005, 163) yksilön omasta näkökulmasta (Kvale 1996, 53). Mielenkiinto kohdistuu kokemuksen tarkasteluun: kuinka haastateltavat kuvailevat, havaitsevat, muistavat, arvioivat ja ymmärtävät kokemuksen ja millaisia tunteita heillä siihen liittyy. Sellaisen aineiston kerääminen edellyttää niiden ihmisten syvällistä haastattelua, joilla on henkilökohtaista elettyä kokemusta ilmiöstä. (Patton 2002, 104.)

Tässä tutkimuksessa fenomenologinen ote näkyy pyrkimyksenä selvittää sitä, kuinka haastateltavat kokevat työhön uppoutumisen ja mikä merkitys kokemuksella heille on. Huomio kiinnittyy esimerkiksi siihen tapaan ja termistöön, jolla haastateltavat kuvailevat huippukokemuksiaan. Tarkastelun kohteena on myös se, millaisia havaintoja lastentarhanopettajat tekevät huippukokemustilanteista ja omista tuntemuksistaan niiden aikana. Tämän tutkimuksen painopiste on haastateltavien henkilökohtaisten kokemusten hahmottamisessa, mikä ilmenee myös haastattelukysymysten muotoilussa. Pääasiassa kysymykset kohdentuivat lastentarhanopettajien omiin tuntemuksiin ja kokemuksiin eli itse koettuun tietoon, mikä mukailee fenomenologista lähestymistapaa. Ainoastaan muutamissa kysymyksissä kartoitettiin haastateltavien oletuksia muiden ihmisten kokemuksista.

Fenomenologiassa ihminen nähdään aina suhteessa siihen todellisuuteen, jossa hän elää (Laine 2007, 29). Näin ollen lastentarhanopettajien työssään kokemia huippukokemuksia ei voi tarkastella ilman päiväkotikontekstin ja sen eri toimijoiden, kuten lasten ja henkilökunnan, huomioon ottamista. Sen vuoksi tämän tutkimuksen asetelmassa korostuu sosiokulttuurinen näkökulma ja erityisesti työtiimin ja työyhteisön merkitys osana uppoutumisen kokemuksia.

Laineen (2007, 29) mukaan kaikki kokemukset merkitsevät ihmiselle jotakin ja sen myötä merkitykset ovatkin fenomenologisen lähestymistavan varsinainen tutkimuskohde. Ajatuksena on myös se, että eri ihmisten kokemuksista on

löydettävissä keskeinen merkitys, joka ilmiöllä on (Patton 2002, 106). Omassa tutkimuksessani tarkastelu kohdentuu siihen, millaisia merkityksiä lastentarhanopettajat antavat huippukokemuksilleen. Siten voidaan saavuttaa päiväkotikontekstiin liittyvien työhön uppoutumisen hetkien ydinmerkitys.

3.2.2 Ryhmähaastattelun kohdejoukkona lastentarhanopettajasukupolvet

Tämä tutkimus sivuaa Kirsti Karilan ja Päivi Kupilan tutkimushanketta *Varhaiskasvatuksen ammatillisten identiteettien muotoutuminen työntekijäsukupolvien kohtaamisessa*, joka toteutetaan Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen yhteishankkeena. Mukana ovat molempien kaupunkien päivähoido-organisaatiot. Lastentarhanopettajat tutkimukseeni valikoituivat Jyväskylän kaupungin päivähoidon työntekijöiden joukosta. Työhön liittyvät huippukokemukset ovat käsitykseni mukaan samankaltaisia asuinpaikasta riippumatta, joten aineiston kerääminen myös toisessa kaupungissa ei olisi tuonut tutkimukseen lisäarvoa.

Aineistonkeruumenetelmänä käytin ryhmähaastattelua. Haastattelun avulla kerätään kuvailevaa, haastateltavan omin sanoin ilmaistua aineistoa (Bogdan & Knopp Biklen 2007, 103), mikä palveli tämän tutkimuksen laadullista tutkimusotetta. Ryhmähaastattelun tavoitteena on sovitussa aiheessa pitäytyvä melko vapaamuotoinen keskustelu (Eskola & Suoranta 1999, 98). Menetelmän etuna on, että se muistuttaa yksilöhaastattelua enemmän tavallista jokapäiväistä keskustelua (Wilkinson 2004, 180). Työ päiväkodeissa on luonteeltaan sosiaalista ja vuorovaikutus olennainen osa arkea, joten lastentarhanopettajat ovat tottuneet keskustelemaan ja pohtimaan asioita ryhmissä. Vuorovaikutus ryhmän jäsenten kesken voi tuottaa sellaista aineistoa, jota yksilöhaastattelussa ei ehkä tulisi esiin (Kupila 2007, 69). Tämä oli yksi tärkeä peruste sille, miksi valitsin aineistonkeruumenetelmäksi ryhmähaastattelun. Kaikissa haastattelutilanteissa lastentarhanopettajat toivat aineistoon monipuolisuutta vuorovaikutuksen innostamina.

Toteutin haastattelut puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Teemat olivat etukäteen mietittyinä, samoin teemoihin liittyvät tutkimuskysymykset. Hirsjärvi ja Hurme (2000, 47) mainitsevat, että puolistrukturoidussa teemahaastattelussa jokin

näkökulma on ennalta päätetty, muttei kaikki. Eteneminen aineistonkeruutilanteissa oli strukturoitua haastattelua vapaampaa, osittain haastateltavien tuottamien vastauksien mukaan elävää, vaikka tukena olikin kysymyslista (ks. Patton 2002, 342–344). Osallistujien vastuksien pohjalta nousi esiin uusia kysymyksiä, joilla teemoja oli mahdollista tarkentaa ja laajentaa. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 73) näkevätkin tilanteen joustavuuden ja mahdollisuuden kysymysten ja käsitteiden selventämiseen haastattelun etuina. Vaikka Gall ym. (2007, 229) mieltävät huonoksi puoleksi haastattelijan vaikutuksen tilanteeseen ja tilanteen etenemisen eri tavoin eri haastatteluissa, tässä tutkimuksessa koin kyseiset ominaisuudet menetelmän eduiksi. Aiheen kannalta oli hyödyllistä, että tutkijana sain olla aktiivinen ja tarkentaa vastauksia heti haastattelutilanteissa. Haastattelujen teemat sekä haastattelukysymykset löytyvät liitteistä 2 ja 3.

Haastattelut tapahtuivat päivähoidon palvelukeskuksen toimistohuoneessa. Tilanteet sujuivat ilman keskeytyksiä, ainoastaan ohikulkeva liikenne aiheutti hieman ylimääräistä melua. Kuitenkaan se ei näyttänyt häiritsevän haastateltavia liikaa, eivätkä äänet haitanneet tilanteen nauhoitusta. Haastattelut etenivät kahvipöydän ympärillä keskustellen ja ne kestivät vajaasta kahdesta tunnista reiluun kahteen ja puoleen tuntiin.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat tutkimushankkeen mukaisesti työelämää aloittavat sekä kokeneet lastentarhanopettajasukupolvet. Haastattelin tutkimusta varten kolmea eri ryhmää: aloittelevia lastentarhanopettajia, jotka ovat valmistuneet 2005–2008 välisenä aikana sekä kahta kokeneiden lastentarhanopettajien sukupolvea (1990–1994 valmistuneet sekä 1972–1978 valmistuneet). Tarkoituksena oli, että jokaisessa ryhmässä olisi neljä haastateltavaa, jolloin niiden koko mukailisi tavanomaista henkilökunnan määrää päiväkotien lapsiryhmissä. Kuitenkin viime hetken peruuntumisten vuoksi ainoastaan 1990–1994 valmistuneiden ryhmässä haastateltavia oli neljä. Vuosien 2005–2008 välillä valmistuneita lastentarhanopettajia tutkimukseen osallistui kolme ja 1972–1978 valmistuneita kaksi. Kolmen haastattelun jälkeen pohdin aineiston riittävyttä. Mielestäni haastattelut antoivat tarpeeksi monipuolisen kuvan ilmiöstä, eivätkä lisähaastattelut olisi tuoneet merkittävästi uutta tietoa asiasta. Näin ollen tutkimuksen aineisto pohjautuu kolmen aloittelevan ja kuuden kokeneen lastentarhanopettajan kokemuksiin.

Kaikki haastateltavat ovat suorittaneet lastentarhanopettajan tutkinnon joko lastentarhanopettajaopistossa tai yliopistossa. Jokainen työskenteli haastattelujen aikaan päiväkodin lapsiryhmässä. Yksi tutkimukseen osallistuneista toimi erityislastentarhanopettajan tehtävässä, muut lastentarhanopettajan nimikkeen alla.

3.3 Aineiston analyysi

Tallensin haastattelut sekä videoimalla että nauhoittamalla. Aineiston purkamisen aloitin huolellisella litteroinnilla, jolloin haastattelujen sisältö tuli tutuksi. Analyysin perustana toimii aineiston kuvaileminen, jolla kartoitetaan ilmiön ominaisuuksia ja piirteitä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 145). Aineiston kuvailu yhdistyy tässä tutkimuksessa analysointivaiheeseen.

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, joka soveltuu laadulliseen tutkimukseen. Sen voi ymmärtää yksittäisenä analyysimenetelmänä, mutta toisaalta myös moniin analyysikokonaisuuksiin liitettävänä teoreettisena kehyksenä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Näin ollen tässä tutkimuksessa on mahdollista puhua sisällönanalyysista. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 92, 93) kuvaavat sisällönanalyysin etenevän rajatusta ilmiöstä litteroinnin ja koodaamisen kautta varsinaiseen analyysitekniikkaan, joka voi olla esimerkiksi luokittelu, teemoittelu tai tyypittely. Tässä tutkimuksessa teemoittelu tuntui tarkoituksenmukaisimmalta aineiston analysoinnin kannalta.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa aineistoa pelkistetään tiivistäen tai pilkkoen sitä osiin tutkimustehtävän suuntaisesti. Sen jälkeen seuraa ryhmittely eli klusterointi, jonka myötä aineisto tiivistyy. Abstrahoinnilla ryhmitelystä aineistosta etsitään tutkimuksen kannalta olennainen tietoinen ja sen pohjalta muotoillaan uusia teoreettisia käsitteitä. Sitä vastoin teorialähtöisessä tai teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa käsitteet ovat jo olemassa ja aikaisempi tieto ohjaa analyysia. Analyysirungon luomisen jälkeen aineistoa pelkistetään. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 109–111, 113–115.) Nähdäkseni teemoittelu on juuri aineiston pelkistämistä. Tässä tutkimuksessa yhdistyy teoria- ja aineistolähtöinen analyysi. Tutkimuksen teemat

nousivat teoriataustasta. Tutkimusongelmat sekä haastattelujen teemat ja kysymykset muotoutuivat teorian pohjalta. Kuitenkin jätin mahdollisuuden myös aineistosta kumpuavalle tiedolle, koska Valtosen (2005, 236) mielestä osallistujien itsensä esille nostamat ja tärkeinä pitämät teemat ja aiheet ovat erityisen hedelmällisiä analyysin näkökulmasta.

Ensimmäisellä litteroidun aineiston lukukerralla alleviivasin tekstistä tutkimusongelmien näkökulmasta merkityksellisiltä vaikuttavia kohtia niitä sen kummemmin erittelemättä. Samalla merkitsin paperin marginaaliin huomioitani, joita haastattelut herättivät. Kirjoitin olennaisia asioita tulososioon ja valikoin haastatteluista suoria lainauksia, jotka tuntuivat teemojen kannalta tärkeiltä. Koin, että ensimmäinen lukukerta oli hyvin merkityksellinen ja sen myötä aineistosta nousi esiin tärkeitä kohtia. Kun olin saavuttanut sillä tavoin tekstistä kaiken olennaiselta tuntuvan aineksen, aloitin litteroidun aineiston systemaattisemman läpikäynnin.

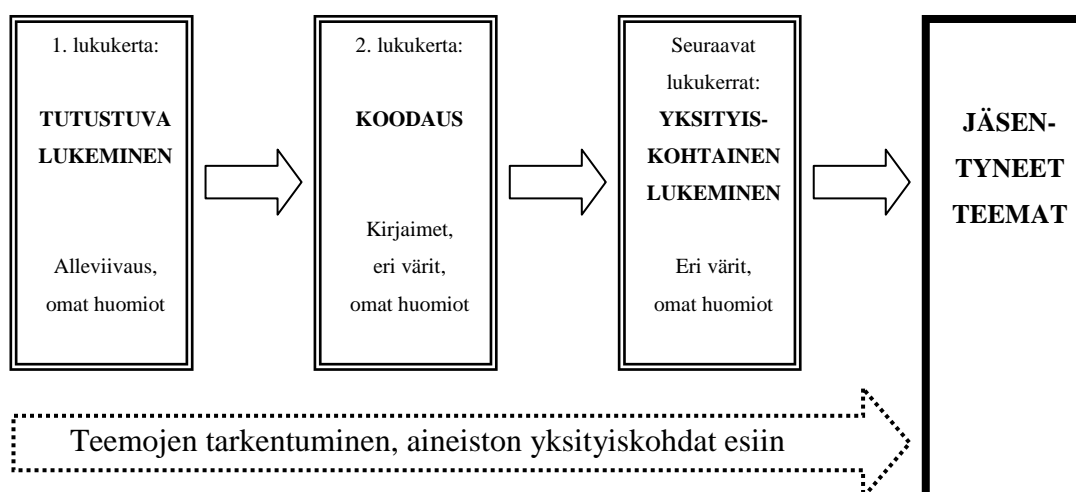
Toisella kerralla luin tekstiä samalla koodaten sitä. Esimerkki koodatusta litteroidun aineiston tekstipätkästä on luettavissa taulukosta 1. Merkitsin kaikki kohdat, joissa haastateltavat kertoivat huippukokemuksensa, H-kirjaimella. Kohdat, joissa lastentarhanopettajat puhuivat omista tuntemuksistaan tai olotilastaan työhön uppoutumisen aikana, merkitsin paperin marginaaliin sanoilla ”oma olotila”. Erottelin jokaiseen haastattelukysymykseen liittyvät asiat vastaavilla tavoilla, jotta pystyin erottamaan, missä kohdassa litteroitua tekstiä oli kuhunkin teemaan kuuluvaa aineistoa. Näin tekstistä erottui myös haastatteluaines, joka liittyi yhtä aikaa useampaan teemaan. Litteroidun tekstin marginaalissa saattoi siis olla useampikin koodimerkintä esimerkiksi yhtä lausetta koskien. Toisella lukukerralla myös alleviivasin koodattuihin kohtiin liittyvät tekstikatkelmat eri väreillä.

TAULUKKO 1 Esimerkki litteroidun tekstiaineiston koodauksesta kirjaimia, sanoja ja eri värejä käyttäen

H Lautapeli	IIRIS: Mitäs mulla tulee jotakin mieleen. Ne ehkä liittyy	<i>Huippukokemuksen</i>
	just johonkin pieniin hetkiin. Esimer, no joku lautapeli,	<i>määrittelyä</i>
	mitäs me Kimblee tässä pelattiin ja sit sattuu semmonen	
	sakki siihen ketkä niinku todella...tai oli siellä varmaan	
	vähän isompia siin oli siinä Kimble-pelissä ja. Sillai	
	jotenkin oikein tuli semmonen niinku semmonen into että	
	JEEE, saanko kutosta, pääsenkö lähtee ja sit jos joku syö	<i>Oma olotila</i>
	niin nyt söin sut ja kato sillai niinku itekin huusi	
	JIIIEIEIIE!!! Ja sit et apua! Kato sitten. Siinä sattuu	<i>Toisten</i>
	semmonen porukka et nekin oli sitten niin innoissaan kato	<i>ihmisten rooli</i>
siinä. Niin jotenkin ehkä semmosiin, ja semmoseen		
juttuun, missä niinku jotenkin itekin pystyy ehkä toteuttaa	<i>Huippukokemuksen</i>	
sitä omaa mielenkiintoo mistä tykkää.	<i>määrittelyä</i>	

Jokaisella litteroidun aineiston lukukerralla pyrin entistä hienosyisempään tarkasteluun, minkä avulla tekstistä löytyi uusia olennaiselta tuntuvia kohtia. Läpikäyntien myötä syntyi oivalluksia, jotka merkitsin tekstiin eri lukukerroilla eri värejä käyttäen sekä ympyröiden ja sanallisesti tiivistäen. Aineiston teemoitteluprosessin eteneminen tutustuvasta lukemisesta koodauksen ja yksityiskohtaisen tarkastelun kautta teemojen jäsentymiseen on esitetty kuviossa 2. Prosessin aikana tulosten jaottelu teemoihin muokkautui jatkuvasti. Teemojen tarkentumisen myötä litteroidusta aineistosta nousi kerta toisensa jälkeen uusia asioita, koska tulokset hahmottuivat loogisempaan järjestykseen. Analyysin loppupuolella kävin vielä aineiston tarkasti läpi. Merkitsin kaikkien haastateltavien jokaisen eri teemoihin liittyvän maininnan paperille ja varmistin teemoittelun pätevyyden. Tässä vaiheessa teemoihin ja jaotteluun tuli edelleen tarkentumista ja tiivistymistä. Tarkan läpikäynnin myötä erottuivat selkeästi myös haastateltavien mielipiteet eli esimerkiksi kuinka moni lastentarhanopettaja koki heittäytymisen merkittävänä osana huippukokemustaan.

Analyysiprosessi ei kuitenkaan edennyt suoraviivaisesti vaiheesta toiseen vaan eri asioiden kohdalla aineiston tiivistyminen pääteemoiksi tapahtui eri aikaan. Palautteen merkitys nousi litteroidusta aineistosta heti ensimmäisellä lukukerralla yhdeksi huippukokemusten olennaiseksi osaksi. Toisella lukukerralla palautteen merkitys huippukokemustilanteissa laajeni, kun aineiston pohjalta mielsin myös nonverbaalisen reagoinnin eli eleet ja ilmeet palautteen antamiseksi. Toisaalta esimerkiksi lastentarhanopettajan toimintaa ja elämyksiä luova merkitys erottui aineistosta vasta useamman lukukerran perusteella ja erilaisten teemoitteluvaihtoehtojen pohtimisen kautta. Kaiken kaikkiaan luin litteroinnit läpi lukuisia kertoja. Välillä perehdyin ainoastaan tekemiini alleviivauksiin ja merkintöihin, mutta luin kaikki tekstit kokonaisuudessaan läpi useita kertoja kunnes aineistosta ei noussut enää uutta tietoa.



KUVIO 2 Litteroidun aineiston teemoittelu

Analyysin tuloksena muodostuneiden teemojen pohjalta pyrin ilmiön ymmärtämiseen. Tutkimuksessa tulisi saada tuloksista aikaan synteesejä, jotka kokoavat aiheen pääasiat yhteen ja vastaavat tutkimusongelmiin (Hirsjärvi ym. 2009, 230). Eskolan (2007, 171) mukaan varsinainen analyysi seuraakin vasta teemoittelun jälkeen. Silloin on kyseessä tulkintojen tekeminen aineiston perusteella. Tulkinta merkitsee tutkijan luomia johtopäätöksiä, jotka pohjautuvat analyysin

tuloksiin (Hirsjärvi ym. 2009, 229). Tässä tutkimuksessa teemojen analysointi toteutuu tulosten tarkastelun myötä sekä tutkimuksen kokoavassa pohdintaluvussa.

Tutkimuksen tekeminen kesti kokonaisuudessaan noin kaksi ja puoli vuotta. Tutkimusprosessin suuntaa-antava aikataulu on liitteenä 4. Tutkimuksen eri vaiheet lomittuivat toisiinsa ja kaikkien osioiden hiomista tapahtui jonkin verran vielä prosessin loppuvaiheessa.

3.4 Haastattelujen ja analyysin luotettavuus

Ennen varsinaisia haastatteluja suoritin esihaastattelun, johon osallistui kolme päivähoidon työntekijää. Sen avulla sain arvokasta tietoa ryhmähaastattelumenetelmästä, josta minulla ei ollut entuudestaan käytännön kokemusta. Esihaastattelun perusteella hioin haastattelutekniikkaa ja muotoilin haastattelukysymyksiä, mikä lisää tämän tutkimuksen luotettavuutta. Aiemman päivähoitokontekstiin sijoittuvan huippukokemustutkimuksen puuttuessa koin tärkeänä ilmiön perusluonteen selvittämisen, vaikka asetelma olisi mahdollistanut myös kokemusten vertailun työntekijäsukupolvien välillä. Esihaastattelun anti tuki päätöstä.

Patton (2002, 387) suosittelee, että ryhmähaastattelussa osallistujat ovat toisilleen vieraita ja heillä on samanlainen tausta. Silloin monimutkaiset olemassa olevat vuorovaikutussuhteet eivät häiritse tilannetta. Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat edustivat samaa ryhmää eli lastentarhanopettajia ja näin ollen heillä oli yhteinen kokemuspohja. Toisaalta saman kaupungin sisällä täydellistä tuntemattomuutta oli vaikea saavuttaa. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi kaikki haastateltavat olivat kuitenkin eri päiväkodeista, jolloin tietyn työyhteisön vaikutus ei korostunut haastattelun tuloksissa. Haastateltavat valitsin siten, etten tuntenut heitä läheisesti. Useimmat olivat minulle täysin vieraita. Sillä tavoin kykenin mielestäni parhaiten olemaan haastattelutilanteissa tasapuolinen.

Haastattelijan tehtävänä ryhmähaastattelussa on varmistaa, ettei kukaan ryhmän jäsen dominoi tilannetta tai jää syrjään ilmaisematta mielipidettään (Patton

2002, 387). Haastattelutilanteissa pyrin omalla käyttäytymiselläni ja kysymysten suuntaamisella minimoimaan osallistujien liiallista tai liian vähäistä osallistumista. Kerroin haastattelujen alussa, ettei ole olemassa oikeita eikä vääriä vastauksia ja erilaiset mielipiteet ovat sallittuja. Sen avulla yritin luoda tilanteeseen ilmapiirin, jossa on turvallista puhua. Kaikki haastattelut sujuivat mielestäni suhteellisen luottamuksellisessa ilmapiirissä, josta osoituksena oli se, että jotkut lastentarhanopettajista toivat esiin myös vaikeita kokemuksia työuransa varrelta.

Tutkimukseen osallistuvat tiesivät etukäteen, että tutkin työniloa ja työhön uppoutumisen kokemuksia eli työn huippuhetkiä. Haastattelutilanteissa monen oli aluksi vaikeaa palauttaa kokemuksia mieleensä. Jos haastateltavat olisivat saaneet etukäteen tarkempaa tietoa tutkimuksen sisällöstä, heillä olisi ollut enemmän aikaa pohtia ja muistella tilanteita. Kuitenkaan etukäteispohdinta ei tuntunut tutkimuskokonaisuuden kannalta tarpeelliselta. Uskon haastateltavien muistaneen sellaisia kokemuksia, jotka tuntuivat heistä merkityksellisiltä (ks. Varila & Viholainen 2000, 135, 136). Ryhmän jäsenten toisiaan innostava vaikutus auttoi kokemusten muistamista. Mielestäni tässä tutkimuksessa ryhmähaastattelu osoittautui toimivaksi aineistonkeruumenetelmäksi. Toisaalta ryhmän vuorovaikutus ja toisilta kuullut kokemukset ehkä ohjasivat muistamista. Pattonin (2002, 386) näkemys on, että vuorovaikutus haastateltavien välillä edistää aineiston laatua. Puolestaan Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 29) painottavat haastattelun olevan aina vuorovaikutustilanne: aineisto on tuotettu osallistujien välisessä vuorovaikutuksessa. Sen vuoksi pidänkin mahdollisena, että yksilöhaastattelujen avulla kerätty aineisto olisi voinut olla hieman eri tavoin painottunutta. Toisaalta samaan haastatteluun osallistuneiden henkilöiden kokemukset myös erosivat osin toisistaan, mikä kertoo aineiston luotettavuudesta.

Toteuttamieni ryhmähaastattelujen aikana keskustelu polveili paikoitellen kokonaisuuden kannalta myös epäolennaisissa asioissa. Halusin antaa haastateltaville tarpeeksi tilaa, jolloin he pystyivät tuomaan esiin asioita ja näkökulmia, joita pitivät tärkeinä. Ryhmähaastattelussa jokaisen osallistujan vastaamisaika on yksilöhaastattelua rajatumpi, samoin kysymysten määrä (Patton 2002, 386). Tässä tutkimuksessa ryhmät olivat suhteellisen pieniä, joten jokaisella oli aikaa vastata kokonaisuuden kannalta tärkeisiin kysymyksiin.

Huippukokemuskäsitteen määrittelyn tein kaikkien haastattelutilanteiden alussa. Haastattelun tarkka aloitusinstruktio on liitteenä 1. Pyrin siihen, että lastentarhanopettajat saivat riittävästi tietoa tutkittavasta ilmiöstä ajattelunsa tueksi ja ymmärsivät mistä tutkimuksessa oli kysymys. Vältin kuitenkin kuvailemasta huippukokemuksen piirteitä tarkemmin, ettei määrittely rajannut tarpeettomasti haastateltavien kertomuksia. Painotin silti kokemusten lyhytkestoisuutta puhumalla hetkestä. Toisaalta se tekee oikeutta huippukokemukselle, joka ei nähdäkseni voi yhtä intensiivisenä tilanteena jatkua kovin pitkiä aikoja (ks. Csikszentmihalyi 1997), toisaalta tutkimusprosessin edetessä pohdiskelin rajoittiko se lastentarhanopettajien ajattelua jopa liikaa. Kuitenkin määrittelystä huolimatta haastateltavat kertoivat hyvin monenlaisista kokemuksista.

Varsinaisen haastattelun aloitin johdattelevalla kysymyksellä arkisesta työnilosta, johon kaikkien oli helppo vastata. Se tosin saattoi hieman sekoittaa haastateltavien ajattelua. Huippukokemusmääritelmän kertaaminen haastattelujen aikana olisi voinut auttaa arkisen työnilon ja uppoutumisen kokemusten selvempää erottelua toisistaan. Lisäksi olisin voinut painottaa ja käyttää useammin termiä huippukokemus kysymyksiä esittäessäni, jolloin haastateltavat olisivat olleet paremmin selvillä siitä, mistä asiasta kulloinkin oli kyse. Useiden termien käyttäminen synonyymeinä näytti aiheuttavan jonkin verran hämmennystä. Myös tarkentavia kysymyksiä olisi tilanteissa voinut käyttää enemmän, mutta toisaalta jokaisella haastateltavalla ei kysyttäessäkään ollut erityistä näkemystä kaikkiin kysymyksiin. Kuitenkin aineiston analyysivaihe osoitti, että haastatteluista löytyi tutkimusaiheen kannalta merkityksellisiä kokemuksia, joten haastattelut täyttivät tehtävänsä siltä osin.

Tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta haastavin seikka liittyy huippukokemusten määrittelyyn ja niiden erottamiseen muista kokemuksista. Joissakin tapauksissa oli hankalaa eritellä sitä, mitkä lastentarhanopettajien kertomista tilanteista todella täyttivät huippukokemusten kriteerit. Tutkimuksen analyysissä käytetty määritelmä perustuu toisaalta teoriakirjallisuuteen ja erityisesti Csikszentmihalyin (1997) kuvaamiin flowkokemuksen ominaisuuksiin, jotka rajaavat työhön uppoutumisen arkisemmasta työnilosta. Toisaalta määrittely pohjautuu haastateltujen lastentarhanopettajien mielipiteisiin eli siihen, mitkä tilanteet he itse mielsivät huippukokemuksiksi. Aineiston analyysia voidaan pitää

melko kattavana, koska tulkinat perustuvat systemaattiseen ja pohdiskelemaan tarkasteluun (ks. Eskola & Suoranta 1999, 216). Pysin kirjoittamaan tulososioon olennaisen annin haastatteluaineistosta lukijan nähtäväksi ja arvioitavaksi. Määrittelyn luotettavuutta parantaa käytettyjen kriteerien ja ongelmakohtien tarkka ja avoin kuvaaminen.

Aineiston analyysivaiheessa suhtauduin hyvin kriittisesti siihen, mitkä kokemukset lopulta tulkitsin työhön uppoutumiseksi. Joistakin lastentarhanopettajien kuvailuista ei tullut täysin ilmi, oliko kyseessä arkinen työn ilon hetki vai huippukokemus. Sen kaltaiset kokemukset rajasin tulosten ulkopuolelle. Seuraavassa yksi esimerkkitapaus, joka ei mielestäni täyttänyt edellytetyjä kriteereitä.

Onhan se pienillä kun ne opettelee pukemaankin niin et joku saa villasukat jalakaansa. Niin sekin on sitten ihan niinku kaikki että jee, hyvä, että nyt sait ite laitettua sen villasukan jalkaan. Niin sekin on jo ihan kiva että nyt on oppinu taas yhen askeleen eteenpäin, ite laittaa villasukat.

On mahdollista, että kuvatun tilanteen kaltainen hetki voisi olla uppoutumisen kokemus läsnä olevalle aikuiselle tai jopa työtiimille ja uuden taidon oppineelle lapselle. Kuitenkaan haastattelun silloisen vaiheen ja kokemuksen kuvaamisen välillä ei ollut sellaista asiayhteyttä, että kokemuksen laatu olisi käynyt selvästi ilmi. Lisäksi haastateltu kuvaili tilanteen aiheuttamia tunteita muun muassa ilmaisulla ”sekin on jo ihan kiva”, mikä ei korostanut kokemuksen erityisyyttä.

Haastattelujen aikana monesta tutkimukseen osallistuneesta lastentarhanopettajasta ja heidän eleistään, ilmeistään ja puhetavastaan kuvastui selvästi innostus ja ilo silloin, kun he kertoivat huippukokemuksistaan tai olotilastaan niiden aikana. Joidenkin haastateltujen kohdalla siis myös eleet ja ilmeet vahvistivat sitä, milloin kyseessä oli erityinen työn ilon kokemus. Kuitenkaan kaikki eivät kuvanneet kokemuksiaan yhtä vahvasti. Koska ihmisten tapa ilmaista asioita on aina yksilöllinen, lastentarhanopettajien eleet tai puhetapa saattoivat tukea tilanteiden määrittelyä huippukokemuksiksi, mutta ne eivät sinänsä toimineet rajaavina tekijöinä. Asakawa (2004, 125) mainitsee eri henkilöiden flown kokemuksissa olevan eroja sen suhteen, kuinka usein tai intensiivisesti ihmiset tunteen saavuttavat. Aineiston perusteella pidän mahdollisena, että lastentarhanopettajien ilmaisutapojen ja kokemusten erot voivat johtua siitä, että

joku toinen kokee samankaltaisen tilanteen luonnostaan voimakkaammin kuin toinen. Toisaalta aineiston perusteella ilmeni, etteivät jotkut haastatelluista olleet koskaan aiemmin analysoineet huippukokemuksiaan.

Osa haastatelluista mainitsi huippukokemuksenaan pitkän esimerkiksi lasten kanssa toteutetun projektin. Kuitenkaan sellainen ei varsinaisesti täytä käsitteen kriteereitä, sillä esimerkiksi Bakker (2005, 27) määrittää flown lyhytaikaiseksi huippukokemukseksi. Lienee todennäköistä, että kuvaamansa projektin aikana lastentarhanopettaja on kokenut tavallista useammin huippukokemuksia. Tätä ajatusta tukee se, että projekti on jäänyt niin voimakkaasti haastatellun mieleen. Kysyttäessä useimmat kuitenkin pystyivät erottelemaan pidemmän ajanjakson sisältä yksittäisen erityiseltä tuntuneen onnistumisen hetken, joka siis oli tulkintani mukaan varsinainen huippukokemus.

Aineiston analyysivaiheessa kriittisyys kohdistui myös lastentarhanopettajien tapaan kuvata mielipiteitään. Joissakin tilanteissa haastatellut ottivat kantaa ilmaisemalla selvästi olevansa samaa mieltä toisen tutkimukseen osallistuvan kanssa esimerkiksi sanomalla ”kyllä” tai ”tuo on kyllä ihan totta”. Sellaiset kannanotot nostin myös tulosten tasolle. Jos kommentti oli epäselvä, kuten esimerkiksi ”mmm”, en voinut varmuudella tulkita sitä samaa mieltä olemiseksi. Näin ollen joitakin haastateltujen mielipiteitä on voinut jäädä epäselvyyden vuoksi tulosten ulkopuolelle myös niissä tapauksissa, joissa tutkimukseen osallistuneet olivat todellisuudessa asioista samaa mieltä.

4 TULOKSET

Tulokset on jaoteltu analyysin pohjalta muodostettuihin teemakokonaisuuksiin. Niiden tukena olen käyttänyt lastentarhanopettajien haastatteluista nostettuja suoria lainauksia, jotka on merkitty tekstiin kursiivilla. Lainauksissa käytetyt kolme pistettä ... kuvaavat haastateltavan puheessa ollutta mietintä- tai sanojenetsintätaukoa. Kolme perättäistä viivaa --- merkitsee kohtaa, joka on jätetty lainauksesta pois. Poistettu kohta voi olla lauseen alku, loppu, sanoja lauseen sisältä tai jopa kokonainen lause tai lauseita, jotka eivät ole erityisen merkityksellisiä asiakokonaisuuden kannalta. Hakasulkeissa [] on tarkennuksia, joilla tarvittaessa selvennetään haastateltavien käyttämiä ilmauksia. Haastatteluihin osallistuneiden lastentarhanopettajien nimet on muutettu yksityisyyden suojaamiseksi.

4.1 Erityinen kokemus

4.1.1 Työn huippuhetkiä

Työhön uppoutumisen hetket erosivat monien lastentarhanopettajien kertomien kokemusten perusteella tavanomaisista iloa tuovista arkikokemuksista. Useat

haastatelluista kuvasivat huippukokemuksiaan tavoilla, jotka korostivat niiden erityisyyttä.

Et siinä oli, niinku, no tämmönen tähtihetki. Et se on mulla jääny...mieleen. (Outi)

---huippukohtia--- (Katriina)

Ne on niitä parhaita hetkiä--- (Eeva)

Ja se oli niinku oikeestaan semmonen aika hieno kokemus. (Silja)

Hetket, joissa haastatellut olivat kokeneet työhön uppoutumista, olivat yleensä päiväkodin elämään kuuluvia, ulkoisesti melko tavanomaisia tilanteita.

---ne on loppujen lopuks tosi pieniä, arkisia asioita, mistä ne tulee ne huippu...fiilikset. Tai flow. (Ilona)

Mutta mietin sitten toisaalta, taikka mie mietin ite että...huippukokemus, --- mutta mie mietin sitä että kuinka, et tarviiks ne kokemukset olla niin huippuja loppujen lopuks että miulle tuottaa ehkä ne kaikkein pienimmät asiat. (Iiris)

Monet kuvasivat olotilaansa huippukokemusten aikana innostuneeksi ja pystyväksi. Kaikki haastatteluun osallistuneet lastentarhanopettajat ilmaisivat, että tilanteisiin liittyi onnistumisen tunnetta ja mielihyvää.

Kyllä mulle ainakin tulee semmonen että jes! Että oikein semmonen että hyvä että pysyy ite nahoissaan että, tähän menikin tosi hyvin. Et itelle tulee hirmu hyvä olo niinku että, on onnistunu. (Aino)

No hartiast nousee ylemmäks, osaan, osaan, onnistuu ja. (Outi)

Joo ja se on vähän niinku semmonen jännä kupliva tunne sisällä jotenkin semmonen. Vähän semmosta kihelmöintiä ja jotenkin sitä semmosta iloa ja. (Ilona)

Kuvailujen perusteella jotkut aistivat huippukokemuksen jopa fyysisenä tuntemuksena kehossaan. Kuitenkaan kaikki eivät ilmaisseet kokemuksiaan yhtä vahvasti.

---se on vaan jotenkin tuottaa hyvää oloa sillai...sillai se hetki, se tilanne jotenkin. (Iiris)

Toisaalta sama lastentarhanopettaja kertoi haastattelun aikana eräästä huippukokemustilanteesta, jolloin hän oli pelannut lasten kanssa jalkapalloa. Kuvaus

osoitti hetken olleen mieleenpainuva. Haastattelutilanteessa myös hänen puhetapansa ja puheensa rytmi osoittivat innostuneisuutta.

---ja sitten itekin niin kun...juoksi siellä kunnolla ja --- lapset oli ihan väsyksissä ja itte oli väsyksissä jotenkin ja sillai. Mutta se oli niinku semmosta, jotenkin niin semmosta oikeeta tai jotenkin. (Iiris)

Muutamit haastatelluista kuvailivat, kuinka he tuntevat itsensä huippukokemuksen hetkellä erilaiseksi kuin tavallisesti.

Ja siin on myös semmosta niinku...jotenkin semmonen tuntuu ihan kuin ois ite lapsi. Tai siis semmosta tietynlaista lapsenmielisyyttä siinä hetkessä jotenkin sitä sellasta...ei oo turhia, siis silleen semmosia estoja tai mikä pidättelee niinku siinä hetkessä, et silloin jotenkin vaan antaa mennä ja ei paljon mieti sitä että, mihin se johtaa tai mitä siitä seuraa vaan jotenkin on vaan siinä...siinä hetkessä. (Ilona)

No siinä tulee välillä semmonen ihan, olo kun olis joku teatterin näyttelijä tai jotain. Tai siis ei semmonen että olis jossain roolissa, esittäis jotain muuta mitä ei oo, mutta siis niinku...käyttäytyykin jotenkin niin eri tavalla kuin tällä tavalla normaalisti. Et saattaa olla aivan semmonen yli-innostunut ja sen kuulee niinku äänestä jo. --- Heittäytyy tavallaan samalla tavalla kun joku teatterin näyttelijä. (Eeva)

Jotkut mainitsivat, että työhön uppoutumisen aikana he olivat vahvasti läsnä kyseisessä tilanteessa. He kokivat silloin unohtavansa muun ympäristön.

Antautuu jotenkin ja on läsnä just siinä hetkessä. (Ilona)

---siinä ei muista niinku ainakaan sitä ympäristöä et se niinku, sitä niinku elää siinä tilanteessa, ihan täysillä. (Raisa)

Muutamit lastentarhanopettajat olivat sitä mieltä, että työhön uppoutumisen tunne voi kadota helposti jos tilanteeseen ilmaantuu häiriötekijöitä. Silloin hetkestä ei pääse muodostumaan huippukokemusta tai onnistumisen tunne turmeltuu.

---joskus saattaa mennä jos ite, et vaikka mieltii että, vitsi miten hyvin nää [lapset] tässä nyt toimii ja niillä on niin kivaa ja ai että miten hyvin nää leikit nyt sujuu ja mun ei tarvii niinku tehdä tässä mitään ja sitten tulee joku toinen: vitsi täällä on kauhee meteli ja kyllä noi pölvästitkin tossa huutaa ja silleen. Et ei ookaan samalla aaltopituudella. (Eeva)

Siihen [jos tulee jokin häiriötekijä] kun just on joku tsemppaus menossa tai sillai mikä vois olla huippuhetki, niin sekin rikkoutuu. (Iiris)

4.1.2 Uskallus ja tilanteeseen heittäytyminen

Lukuisiin lastentarhanopettajien kuvaamiin huippukokemuksiin liittyi tunne tilanteeseen heittäytymisestä. Monet kokivat, että työhön uppoutumista edistää oma uskallus tai rohkeus.

---mää niinku ite koen tavallaan sen, sen semmosen vahvuuden ja mistä niitä niinku flowjuttuja tulee että, liittyy just semmoseen niinku heittäytymiseen ja, ja siihen että ei, ei oo rutinoitunu vaan osaa niinku heittäytyä ja olla ja tehdä ja. Ja sitä lapset arvostaa--- (Maikki)

No varmaan ainakin semmonen että uskaltautuu niinku...uppoutua siihen työhön tai pistää ittesä likoon. (Aino)

---semmonen eräänlainen rohkeus ja semmonen tarve hulluteluun--- (Raisa)

Heittäytymiseen sisältyi myös monien kuvaamana ominaisuutena leikkimielisyys. Joidenkin mielestä oli tärkeää antautua tilanteeseen pelkäämättä epäonnistumista tai toisten ihmisten arviointia. Useista lastentarhanopettajien maininnoista kuvastui huippukokemuksia edistävänä tekijänä rohkeus olla oma itsensä.

Mut se että ei justiin pelkää sitä epäonnistumista. (Iiris)

Ja varmaan sit semmonen jotenkin että, että...uskaltaa jotenkin niinku asettaa myös ittesä jotenkin niinku naurun alaiseks tai, ei oo turhan kriittinen. Et niinku, se on varmaan semmonen mikä edesauttaa siihen että, pystyy hulluttelemaan että. Ei niinku mieti liikaa. Uskaltaa olla sitä mitä on. (Ilona)

Monien lastentarhanopettajien kertomuksista tuli ilmi, että kyky nauttia pienistä asioista edistää työhön uppoutumista. Muutamat näkivät oman iloisuutensa, myönteisyytensä tai avoimuutensa mahdollistavan huippukokemuksia. Jotkut mainitsivat työhön uppoutumista edistävinä ominaisuuksinaan joustavuuden tai suurpiirteisyyden.

Mä luulen et mä oon semmonen peruspositiivinen tyyppi. Et, et mä en...mä varmasti nään useimmissa asioissa aina sen valosan puolen. (Silja)

---ja sit tommonen...osaa nauttia kaikista pienistä asioista, ei niinku, vähän semmonen suurpiirteisyys, joka ei niinku...kaikella ei oo niin väli--- (Raisa)

Yksittäiset lastentarhanopettajat kertoivat työhön sitoutumisen edistävän heidän kohdallaan huippukokemuksia. Muutaman haastattelun mielestä hyvästä itsetunnosta tai varmuudesta on etua. Jotkut kokivat, että rutinoituminen työssä estää

huippukokemuksia. Sitä vastoin muutamat mielsivät työkokemuksen tuoman rutiinin edistävän uppoutumista. Molempaa näkemystä edustavista jotkut puhuivat uusiutumisen ja kehittymisen tarpeesta työssä.

Et mä oon joskus semmonen että hei, pitää olla jotakin niinku uutta. Niin jotenkin siitä mä saan semmosta pontta että hei, että tämmösen kekkasin tähän ja. --- Et tavallaan mä niinku aina etin semmosia, jotakin uutta, semmosia kultahippuja aina niinku omaan toimintaan, että tulee jotakin uutta. Et niinku säilyy vuodesta vuoteen virkeenä. (Outi)

Useimmat haastatelluista kokivat yksityiselämän huolilla olevan työhön uppoutumista ehkäisevä vaikutus. Eräs lastentarhanopettaja mainitsi, että henkilökohtaisen elämän sisältämät ilot puolestaan kannattelevat työelämässä. Joidenkin mielestä huippukokemuksia estää väsymys tai erilaiset fyysiset vaivat. Muutama haastatelluista koki, että omalla vireystilallakin on merkitystä työhön uppoutumisen kannalta: mukavuudenhaluisuus tai oman positiivisen tunnetilan puuttuminen voi hankaloittaa tilanteisiin heittäytymistä.

Haastatteluun osallistuneet arvioivat kokevansa työhön uppoutumisen hetkiä keskimäärin kerran viikossa. Arkista työniloa he sen sijaan kertoivat tuntevansa useimmiten päivittäin. Monille haastateltaville huippukokemusten esiintymistiheyden arviointi oli kuitenkin hieman hankalaa, koska niitä voi tulla välillä useammin, välillä harvemmin.

Ja niinku jotenki siinä hetkessä on niinku niin läsnä niitten lasten kanssa, et ne on semmosia mitä, niinku...niitä ei ihan niinku joka päivä välttämättä tule. (Ilona)

Musta se menee aika sesonkina sillai että, et sillon kun niitä tulee, niitä semmosia huippuhetkiä, niin niitä saattaa tulla aika tiuhaankin että, tai että kun se liittyy mulla ainakin tosi paljon siihen lasten kanssa olemiseen niin sitten...et ehkä se liittyy johonkin omaan vireyteen tai jaksamiseen tai semmoseen mutta että, niitä tulee aika tiheesti, mut sit saattaa olla niinku pitkäkin aika sillai että, et ei mitään semmosia järisyttäviä tule vaan voi ihan niinku, repiä tukkaa päästä että, voi että. Mut sitten taas tulee niitä semmosia että, et tuntuu että kaikki sujuu--- (Maikki)

4.2 Kasvatukselliset ja pedagogiset huippukokemustilanteet

4.2.1 Lastentarhanopettaja oppimisen tukena – ilo lapsen onnistumisesta

Moni haastatelluista oli kokenut työhön uppoutumista silloin kun lapsi oppi uuden taidon tai rohkaistui ujoudestaan huolimatta toimimaan, ylitti itsensä. Tilanteille oli tyypillistä, että ne syntyivät hankaluuksien jälkeisestä oppimisesta tai uskalluksesta. Kasvatushenkilöstö toimi niissä lapsen tukena. Kun lapsi onnistui, myös aikuinen koki onnistumisen elämyksiä.

Muutama lastentarhanopettaja kertoi päiväkodin juhlatilanteesta, jossa lapsilla oli etukäteen harjoiteltua ohjelmaa, mutta arka lapsi ei halunnutkaan esiintyä. Molemmissa tapauksissa lapsi kuitenkin yllätti aikuisen ja rohkaistui osallistumaan esitykseen.

---harjoteltiin semmosta esitystä kevätjuhlaan ja sit oli hyvin tämmönen arka ja sisäänpäin vetäytyvä poika ja hän ei suostunu oikeestaan mitään tekemään vaikka lapset ite sai niinku valita sen roolin et mitä he niinku esittää ja vähän sitä esitystä yhdessä katottiin. Ja tuli se esitysiltä ja hän, hän oli kyllä pukeutunu, mutta hän niinku ilmotti että hän, hän ei tule ollenkaan siihen esittämään. Ja no alettiin esittämään sitten sitä hommaa ja sitten kun hänen vuoro tuli niin mää aattelin et no okei, ei me pakoteta että, pyysin sitä ryhmää nousemaan ja hänpäs nousiki ja tuli sinne toisten mukaan ja teki siellä ihan niinku toisetkin ja oli mukana ja. Mulle tuli itelle semmonen niinku onnistumisen ilo ja ilo sen lapsen puolesta, et hän kuitenkin rohkastu tekemään vaikka oli ensin että hän ei tuu ja en varmasti ja en uskalla, mutta sitten kuitenkin, tuli ihan vapaaehtosesti. (Aino)

Jotkut kertoivat saavuttaneensa huippukokemuksen työssään kun lapsi oppi toimimaan toivotulla tavalla. Muutama lastentarhanopettaja kuvaili nukutustilanteeseen sijoittuvan hetken. Niissä lapsen nukkumiskäytäntöihin liittyi erityisiä haasteita, joten kasvatushenkilöstö joutui näkemään tavallista enemmän vaivaa ja käyttämään ammattitaitoaan tilanteen ratkaisemiseksi. Uppoutumisen kokemus syntyi lapsen käyttäytymisessä tapahtuneen positiivisen muutoksen seurauksena.

Ja sit kun siinä on itte onnistu, et sai niinku kaikki sinne rauhottumaan niin siinä tuli niinku semmonen. Siihen niinku uppoutu ihan siis sillä lailla, että siinä ainaki tuli niinku semmosia voimakkaita [kokemuksia]. (Raisa)

Yhden lastentarhanopettajan kokemus liittyi päiväkodin aloittaneeseen lapseen. Päiväkotipäivän rutiineihin ja siirtymätilanteisiin sisältyi itkua ja lapsi ei halunnut irrottautua kotoa tuomastaan esineestä. Lopulta lapsen käyttäytymisessä tapahtui muutos. Oppimisprosessi kesti muutaman kuukauden, mutta lastentarhanopettaja osasi kuitenkin eritellä yksittäisen hetken, jossa hän koki erityistä onnistumisen iloa, huippukokemuksen.

No oikeestaan vois sanoa että justiinsa se eka kerta kun sinne lähettiin sinne, voi sanoa yks kohta että lähettiin sinne ulos, niin hän meni ja ite laitto sen [esineen] sinne kaappiin ja ilman huudon kanssa. (Katriina)

Useissa tilanteissa onnistumisen kokemus oli työtiimin yhteisen toiminnan tulosta. Jokainen tiimin jäsen toimi lapsen oppimisen tukena.

---enhän pelkästään minä yksin siinä oo tehny sitä hommaa, vaan me ollaan niinku työporukan kanssa ollaan saatu se. ---tavallaan se oli niinku meidän kaikkien niinku riemu se asia että kun se, hän niinku rupes tekemään näitä asioita. --- Yhdessä tiiminä tehtiin samalla tavalla. Ettei toinen vejä toiseen suuntaan ja toinen toiseen että...että samalla linjalla ollaan sitten, niin se onnistuu paremmin. (Katriina)

4.2.2 Aikuisen ja lasten keskinäinen yhteistoiminta

Huippukokemuksia sisältyi monenlaisiin hetkiin, joissa haastatellut toimivat yhdessä yhden tai useamman lapsen kanssa. Yleensä sellaisissa tilanteissa lastentarhanopettaja oli ainoa läsnä oleva aikuinen ja lapsia oli mukana vain vähän. Kokemuksissa korostui aikuisen ja lapsen välinen suhde, keskinäinen vuorovaikutus ja yhdessäolo.

Useimmat aikuisen ja lasten väliset yhteistoiminnalliset huippukokemukset kohdistuivat erilaisiin peli- ja leikkitilanteisiin. Pelitilanteista lasten kanssa kertoivat muutamat lastentarhanopettajat. Pääosin niissä oli kyse lautapelin pelaamisesta sisätiloissa ja yhdessä tapauksessa jalkapalloilusta ulkona.

---no joku lautapeli, mitäs me Kimblee tässä pelattiin ja sit sattu semmonen sakki siihen ketkä niinku todella...tai oli siellä varmaan vähän isompia siin oli siinä Kimble-pelissä ja. Sillai jotenkin oikein tuli semmonen niinku semmonen into että jeee, saanko kutosta, pääsenkö lähtee ja sit jos joku syö niin nyt söin sut ja kato sillai niinku itekin huusi jiiieieie!!! Ja sit et apua! (Iiris)

Muutammat haastatelluista kertoivat erilaisista leikki-tilanteista lasten kanssa. Yksi lastentarhanopettaja kuvaili ulkoilun aikana tapahtuneen spontaanin tilanteen, jonka hän koki huippukokemukseksi.

---oltiin tuolla ulkona niin määhän intouduin meidän tyttöjen kanssa tanssimaan rokkia ja lattareita ja mulla oli --- neljä tyttöä oli siinä. Ja mä vuorotellen niitä tanssitin ja jokainen ootti vuoroonsa ihan innokkaana siinä ja määhän jotakin hyräilin vaan lauluja ja, ja jotain taivuttelin, tein taivutuksia niitten kanssa ja ne tykkäs ihan hirveesti ja nauro. Ja määhän kädet kipeinä niinku kun ne: lisää, lisää, vielä tanssitaan tanssitaan! Mut siitä tuli itelle tosi hyvä, et lähti niinku suurin piirtein tanssien sitten töistäkin pois kun pääs että niinku. Et pienistä voi lähteä semmonen [huippukokemus] niinku. (Ilona)

Eräällä lastentarhanopettajalla oli syntynyt samankaltainen uppoutumisen kokemus leikkimielisessä kiinniottoleikissä. Yksi haastatelluista mainitsi hippaleikit. Nämä kaksi lastentarhanopettajaa kertoivat myös monenlaisista muista huippukokemustilanteista, joissa he leikkivät yhdessä lasten kanssa esimerkiksi pikkueläimillä tai majaa rakentaen. Muutammat haastatelluista kokivat tärkeänä sen, että pystyy joskus luopumaan yhteiskunnan asettamista tuottavuuspaineista ja päivähoiton virallisista tavoitteista ja vain olemaan lasten kanssa.

Että, et jotenkin, osaa jättää muutkin hommat sitten sillä hetkellä sivuun --- että jotenkin se että...et koko aika ei oo mielessä ne semmoset et tän lapsen pitää oppia jotain ja, ja et, et sillä tekemisellä olis koko aika kauheesti tavoitteita vaan se että jotenki sois niille lapsille sitä semmosta olemistakin. (Maikki)

Muutama haastatelluista puhui huippukokemuksista, jotka liittyivät varhaisiin aamuhetkiin tai päiväunien jälkeiseen aikaan. Niissä tilanteissa lapsia oli paikalla vain vähän, koska vasta osa ryhmän lapsista oli tullut päiväkotiin tai herännyt päiväunilta.

---meilä monesti tulee aamulla ihan muutamia lapsia niinku heti silloin seittemältä. Niin sitten silloin on mun mielestä aina jotenkin ihana hetki niinku tehdä esimerkiksi silleen että otetaan vaikka viltti lattialle ja sitten luetaan vaikka kirjaa ihan muutamien lasten kanssa ja ihmetellään niitä kuvia ja katotaan ja, syntyy tosi ihania keskusteluja ja. (Ilona)

Kaikki aikuisen ja lasten yhteistoimintaan liittyvät huippukokemukset eivät olleet pelkästään iloisia tilanteita. Muutammat haastatelluista kertoivat, että hetki voi olla myös jollakin tavalla hankala, kuten vakava keskustelu kahden kesken lapsen kanssa.

---et jonkun lapsen kans pitää vaikka niinku jutella jostain vaikeesta asiasta, että se on niinku hakannu ja kiusannu ja lyöny. Ja sitten tavallaan ottaa sen kahestaan puhutteluun ja niinku, siinä tilanteessa on itekin ihan niinku tippa linssissä ja...ja niin vihanen ku olla ja voi, mut jotenkin se että siinä tilanteessa, sen jälkeen jää semmonen että...et itelle jää hyvä mieli ja näkee et sille lapselle jää kuitenkin hyvä mieli ja ehkä joku asia naksahdanu päässä. --- Että, et se on tavallaan haaste jo, josta mää oon niinku selvinny että...et vaikka lähtökohdat on ollu aika katastrofaaliset tai. --- Niin että ei ne aina oo tosiaan semmosia...hyviä hetkiä. (Maikki)

Yksi tutkimukseen osallistuneista lastentarhanopettajista koki erityisesti tilannekomiikan ja lasten hauskat jutut ja kommentit huippukokemustensa lähteenä. Hän kertoi tilanteesta, jossa kuuli välillisesti kollegansa kautta entisten hoitolasten etsineen häntä päiväkodin liepeillä. Merkityksellistä haastatellulle oli se, että lapset muistivat hänet edelleen. Osaltaan huippukokemuksen synnytti lasten hauska luonnehdinta hänestä itsestään.

4.2.3 Elämyksiä ja toimintaa luova lastentarhanopettaja

Osa työhön uppoutumisen kokemuksista kumpusi lastentarhanopettajan idearikkaudesta, rohkeudesta ja luovuudesta pedagogisen ja kasvatuksellisen toiminnan suunnittelijana ja toteuttajana. Tilanteissa lastentarhanopettajat kokivat onnistuneensa elämysten ja merkityksellisen lapsia innostavan toiminnan luomisessa.

Muutamit kuvasivat huippukokemuksinaan tarinankerrontahetkiä. Päivälevon alussa he keksivät spontaanisti oman mielikuvituksensa avulla unisatuja. Tilanne imaisi sekä tarinaa kertovan aikuisen että kuuntelevat lapset mukaansa.

Mää tota...huomasin olevani toivottu nukuttaja. ---sen takia että mää kerron nukkarissa tarinoita, joita mä kertoessani keksin. --- Ja mää en koskaan, kun mä alotin jutun, mä en tiennyt kuin se päättyy. (Silja)

Ja lapset niin oottaa siellä sängyssä näitä unisatuja just, oottaavat siellä sängyssä kauheesti ja minä mietin äkkiä että mitä mää rupeen niile kertomaan. Ja sitten mää rupesin vaan kertomaan et, ihan niinku omasta ittestäni ja siitä omasta kodista ja lapsesta ja siitä, siitä elämästä mitä siellä [omassa lapsuudessani] oli. (Raisa)

Samankaltaisia uppoutumisen kokemuksia, joissa lastentarhanopettaja oli löytänyt itsestään uuden taidon, liittyi joillakin haastatelluilla näyttelemiseen. Tilanteissa he olivat esittäneet näytelmää lapsiryhmälle.

---niin siellä oli sitten tapana että aikuiset esittää näytelmiä, ja panevat itensä likoon, siihen hetkeen. --- Niistä kyllä saa sitten semmosta onnistumisen elämystä ja tuntee että kyllä mä niinku panin nyt itteni likoon --- ja sitten siinä niinku...miten lapset nauttii siitä että aikuinen on pukeutunu ja aikuinen esittää ja ei aikuisen tarttee osata vuorosanoja ulkoo, jos ei aikuinen muista. Sitä pystyy säveltämään ja keksimään. (Raisa)

Yksi haastatelluista kertoi käsikirjoittaneensa ja ohjanneensa lapsiryhmän kevätjuhlanäytelmän. Aiemmin ohjaaminen oli tuntunut hänestä vieraalta. Lastentarhanopettaja koki uppoutumisen hetken kun näytelmä esitettiin onnistuneesti. Hänen kokemuksessaan yhdistyi hyvin monia huippukokemusta synnyttäviä piirteitä. Siinä lomittuivat ilo itsetuntemuksen lisääntymisestä uuden taidon oppimisen myötä, ujon lapsen rohkaistuminen ja työtiimin yhteistyöosaaminen. Kokemusta syvensi vielä vanhemmilta saatu positiivinen palaute.

Muutamalle lastentarhanopettajalle huippukokemus oli se hetki kun oma idea alkoi kantaa. Sellaisissa tilanteissa lapset innostuivat ideasta ja jatkoivat omaaloitteisesti toimintaa eteenpäin. Pienestä ideasta syntyi pitkäkestoista toimintaa, joka motivoi lapsia.

Sit kyllä ainakin mulle tulee ilo kun on suunniteltu jotain tai vaikka ei ois suunnitellukaan ja kun huomaakin että joku juttu rupee menee hyvin ja ne lapset nauttii siitä hommasta ja sitten...niin kyl siinä niinku tulee älyttömän hyvät fiilikset itelle. Kun ne alkaa niinku omaehtosesti tekee tai jatkaa jotain juttua mihin sä oot antanu semmosen vinkin tai...jotenkin käynnistäny sen jutun ja sit se alkaakin elää omaa elämäänsä siellä lapsissa. Esimerkiks --- oltiin sellasta että nopalla piti heittää ja sit minkä summan sai nopasta niin niin monta puupalikkaa piti laittaa torniks. Ja kaikki niinku vuorotellen sai heittää ja sitten katottiin kuinka korkee torni saadaan ni, sit yhtäkkii niinku ne innostu ihan kauheesti niistä ja jokainen rupes huoneen eri nurkissa niinku omien, pienis porukoissa tekeen niitä korkeita torneja ja sitten jotkut alko rakentaa hienoja linnoja ja kaupunkeja niistä palikoista. Ja yhtäkkii se olikin niinku ihan masiivinen. Sitten vaan katto silleen sieltä sivusta myhäili tyytyväisenä että vau et. Kun se toimii se juttu, kukaan ei riitele ja kaikki tekee innolla jotain. Siinä tulee hyvä tunne. (Eeva)

4.3 Yhteistyöosaamisesta kumpuavat huippukokemustilanteet

Useimmiten lastentarhanopettajien yhteistyöosaamiseen lukeutuvat huippukokemukset liittyivät kasvattajayhteisön keskinäiseen yhteistyöhön joko

työtiimissä tai työyhteisössä. Enemmistö niistä oli sellaisia tilanteita, jotka tiimin tai yhteisön henkilökunta oli suunnitellut ja toteuttanut yhdessä.

Muutamit kuvasivat huippukokemuksiksi monenlaisia päiväkodin juhlia, joita koko henkilökunta valmisteli yhteistuumin. Niiden onnistumiseksi nähtiin vaivaa.

---onnistuneet juhlat ja kaikki tämmöset kun johon tehdään paljon työtä. Kyl ne jättää kauheen positiivisen olon. Ja sit semmosen, et jos tehdään päiväkodin henkilöstön kanssa kaikki yhdes joku, joku juttu. Et me ollaan kaikki siel mukana. Ja sit kun se menee nappiin. --- Niin kyl semmosen jälkeen jää ihan mielettömän hyvä olo. (Silja)

Kyseinen lastentarhanopettaja kertoi tarkemmin muun muassa eräästä juhlasta ja siihen liittyneestä näyttelystä. Tilaisuuteen osallistui päiväkodin lapset ja aikuiset sekä vanhuksia, joiden kanssa päiväkotiteki yhteistyötä.

---tehtiin se todella niillä, niillä resursseilla mitä meillä oli, niin aivan upeeks. Niin...se semmonen onnistumisen tunne, se oli aika mahtava. (Silja)

Työtiimin keskinäiseen yhteistyöhön perustuvia kokemuksia yhdellä lastentarhanopettajalla liittyi lasten kanssa retkellä käyntiin, muutamalla hiihtämiseen. Tilanteisiin sisältyi haasteita ja epävarmuuttakin, mutta työtiimi selvisi niistä mainiosti.

---hiihtämisestä, me tehtiin näin, että lähetään kaikki. --- Ja sitten siis meni niin, ette usko kuulkaa se siis, ne [lapset] oli sukset jalassa, me saatiin kaikille hetkessä vaik oli vaikeitakin laitettavia. Ja kaikki kuule, siis lapset hiihti ja. Sitten tuntu, me siis, työkaveri sano että, että, että ajatella että tää meni hienosti! Että aatelkaa, täähän meni helposti tää homma! Niinku itekin että no niin meni että, jes! Että, kun aina aatella että tämmönen, että lähet koko sakin kanssa--- Niin se oli meistä että tää meni tosi helposti. Että hyvä me! (Iiris)

Muutamit lastentarhanopettajista kertoivat huippukokemuksen voivan syntyä työtiimin välisissä suunnittelu- ja ideointitilanteissa. Eräs haastatelluista kuvaili spontaanin suunnittelutilanteen, jossa hän ideoi tulevaa toimintaa yhdessä kollegansa kanssa. Heidän keskinäinen toisiaan innostava vuorovaikutuksensa loi tilanteesta uppoutumisen kokemuksen.

Niin se semmonen tunne niinku ku aletaan vähän niinku yhdessä hörskyttämään niinku jotakin hyvää ideaa ja niinku sit se niinku kasvaa ja voitaa tehdä tätä ja voitaa tehdä sitä ja tätä ja tuota. Niin siitä tulee semmonen olo niinku että voi tehdä ihan mitä vaan. Että niinku, et jotenki siinä niinku yhdessä kun ideoiaan niin sitten niinku...se, toinen sanoo jotakin ja sitten ite sanoo siihen jotakin ja sit se lähtee ja sitten, yleensä tuleekin tosi hyviä ideoita siinä hetkessä. Et se aina välttämättä tarvii olla se että sovitaan joku palaveriaika ja istutaan pöyän ääressä ja suunnitellaan, vaan voi olla

että ne parhaimmat ideat tulee siinä hetkessä kun ruetaan vaan niinku leikittelemään vähän niinku ajatuksilla ja ideoilla. (Ilona)

Parissa huippukokemustilanteessa oli kyse kasvatuskumppanuudesta. Muutaman lastentarhanopettajan mielestä työhön uppoutuminen voi muodostua vanhemman kanssa käytävän keskustelun myötä. Silloin kyseessä on yleensä vaikeasta asiasta puhuminen ja tilanne on jollakin tavalla haastava. Onnistumisen tunne syntyy kun lapsen vanhempi luottaa lastentarhanopettajaan. Kuitenkaan haastatteluissa ei tullut esiin yhtä yksittäistä kasvatuskumppanuuteen liittyvää huippukokemustilannetta vaan kuvaukset tapahtuivat yleisemmällä tasolla.

Tai et jos joku [lapsen] äiti tulee itkemään jotain asiaa niin, siinä on kaikkee muuta kun hyvä mieli. Ja sen jälkeen on kaikkee muuta kun hyvä mieli. Että se on kyllä, niinku siitä jää kuitenkin semmonen --- hyvä mieli siitä että, et onpas kiva että se tuli juttelemaan mulle. Vaikka se asia on itessään semmonen, vaikee tai kiusallinen tai jotain. (Maikki)

4.4 Vuorovaikutus huippukokemusten perustana

4.4.1 Toimiva vuorovaikutustilanne

Kaikki lastentarhanopettajien kuvaamat huippukokemukset liittyivät vuorovaikutustilanteisiin. Heidän lisäksi niissä oli läsnä vähintään yksi ihminen, usein monia. Analyysin perusteella työhön uppoutumisen hetket syntyivät yleensä juuri vuorovaikutuksesta toisten ihmisten kanssa. Kaikki tilanteeseen osallistuvat toimivat silloin keskittyneesti, innokkaasti ja aktiivisesti. Siten kaikilla vuorovaikutustilanteen osapuolilla oli merkitystä huippukokemuksen muodostumiseksi.

Niin ja jos mä mietin vaikka niitä omia semmosia flowkokemuksia niin kyllä ne aina on semmosia tilanteita missä on toisia ihmisiä, et ei ne semmosessa tyhjiössä synny. ---kyllä se, jollakin tavalla niinku syntyy siitä vuorovaikutuksesta muitten kanssa--- (Maikki)

Ja sen niin kun...huomaa ainakin silla lailla että, esimerkiks lapsiryhmä, niin sen yhtäkkiä tulee semmonen elämys että, et ihanaa että kaikki mitä mä sanon, kaikki mitä mä teen, niin se vuorovaikutus on niin, niin täydellinen et, et se niinku, lapset on

keskittyneinä, ne tekee ja pystyy ja. Tavallaan joskus on tullu mulle semmonenkin tunne että, et...mä en tiää onks se väärin verrata sitä sillä lailla, mut on niinku orkesterin johtaja--- (Raisa)

Moni haastatelluista arveli, että huippukokemuksen hetkellä myös toisilla tilanteessa olleilla, niin lapsilla kuin aikuisilla, saattoi olla samankaltaisia uppoutumisen tuntemuksia kuin heillä itsellään. Esimerkiksi joidenkin haastateltavien maininnat lasten reaktioista antoivat aiheutta päätellä, että tilanne oli merkityksellinen myös heille. Kaikkien lastentarhanopettajien kertomuksista ilmeni, että he jakavat omia työhön uppoutumisen tuntemuksiaan kollegoiden kanssa.

Ja ne [lapset] oli aivan hiljaa. Ne sano, kerro lisää, kerro lisää! Et he hirveesti tykkäsivät. (Raisa)

Ja kyllä me ainakin sit jälkeempään niinku juteltiin kaikkien ketkä oli siinä mun tiimissä niin sitten tosiaan että, huomasitko että sehän meni tosi hyvin, että voi että kun, et [kun lapsi] tulikin mukaan [esitykseen]. Ja et sillai oli muillakin semmonen että, jes, hyvä juttu. (Aino)

Kaikki lastentarhanopettajien huippukokemukset olivat ennakoimattomia ja odottamattomia tilanteita. Koskaan ei voinut etukäteen tietää mistä hetkestä muodostuu erityistä iloa tuottava uppoutumisen kokemus. Useat tilanteet olivat suunnittelemattomia ja syntyivät käsillä olevasta hetkestä. Osa tilanteista liittyi suunniteltuihin toimintatuokioihin, mutta myös niihin sisältyi ennakoimattomuuden elementti.

---mulle useimmiten ne semmoset uppoutumisen kokemukset tai ne hyvät fiilikset tulee semmosista tilanteista mitkä on suunnittelemattomia, jotka vaan tapahtuu. ---se on semmonen sillisalaatti kaikkien ihmisten vuorovaikutusta ja niitä omia tuntemuksia ja mistä ne on tullu siihen tilanteeseen ja...se sekotus. Ja sit just ne siellä kohtaakin yhtäkkiä. Sit [että] siitä tulee se [huippukokemus], niin on hyvin sattumanvarasta. Suunnittelematonta. Et se ei oo mitään semmosta mitä vois tehdä jollain reseptillä, miten saa tällasen flowkokemuksen. (Eeva)

Siis mää, mää rakastan semmost tilannekomiikkaa ja, sit mä rakastan sellasta et tehdään esimerkiks joku homma, ihan ex-tempore, tässä ja nyt...nyt et sen ei aina tarttee olla niin kauheen loppuun hiottua ja mietittyä. (Silja)

4.4.2 Palautteen edistävä merkitys

Toisilta ihmisiltä saatu palaute toimi vuorovaikutustilanteissa joko huippukokemusta edistävänä tai joskus jopa kokemuksen aikaansaavana tekijänä. Haastattelujen

perusteella lastentarhanopettajat olivat saaneet tilanteissa niin suullista kuin sanantontakin palautetta. Kuvatuissa tilanteissa palautteen antajina olivat lapset, kollegat tai vanhemmat.

No ainakin sit, no jos miettii sellasia [suunnittelu]tilanteita [työkaverin kanssa] sitten missä siinä on niinku, jossa aikuisen kanssa niinku hörskytät tai niinku teet tai noin niin...niin niin, onhan siinä mun mielestä se semmonen niinku, ku sää oot sillon silleen vuorovaikutuksessa oot sen toisen ihmisen kanssa siinä, niin kyllähän sillä sen toisen ihmisen eleillä ja ilmeillä ja palautteella ja kaikella sillä on niinku tosi suuri merkitys siihen, että kuinka pitkälle sää pääset siinä sun semmosessa huippu, huippukokemuksessa tai miten sää uppoudut siihen. Että, että tuota, jos sää saat vastakaikua tietyllä tavalla sille sun omalle tunteelle niin sitten --- se voi kestää aika pitkäänkin sit se semmonen hyvän olon tunne. (Ilona)

Usein huippukokemuksiin liittyi monia tekijöitä, jotka yhdessä aiheuttivat lastentarhanopettajalle onnistumisen tunteen. Joissakin tilanteissa sanallinen palaute edisti ja tuki huippukokemuksen syntymistä, mutta ei ollut ainoana tekijänä vaikuttamassa tilanteeseen.

Sitten sillon huomaa et hei, nyt täs on tapahtunu jotakin et kun sai vanhemmilta kiitosta, et hei sä sait ton mejän ujon pojankin nyt sitten tuohon rooliin, et hän ei voinu uskoa et se esiintyy tuossa ja. (Outi)

---esitettiin sitten siinä --- pieniä pöytäteatterijuttuja niin. --- Sitten se sano se lastenhoitaja et, voi että kun te ootte sitten hyviä näyttelemään. Et ei hän ollenkaan, et hän oikein nauttii kahta et kun te osasitte eläytyä niin hyvin siihen. Niin sitten kun mä itekin aattelin et en mä nyt mitään osaa näytellä niin jotenkin tuli että ihanko tottako, että oliko se niinku aito. ---ilmeisesti se näytti hyvältä. (Katriina)

Katriina sai tilanteessa sanallisesti kollegiaalista palautetta. Toisaalta hän kuvasi myös sitä, kuinka lapset käyttäytyivät näytelmää katsoessaan. Haastattelun perusteella voi määritellä hänen saaneen lapsilta nonverbaalista palautetta.

Ja ne oli ihan nautittuna katto ne eskarilaiset kun me esitettiin siinä sitten sitä esitystä. (Katriina)

Haastateltavat kokivat usein huippukokemustensa alkuperäksi lasten reaktiot niissä tilanteissa, joissa he toimivat yhdessä lasten kanssa. Lastentarhanopettaja sai toiminnastaan palautteen näkemällä lapsessa esimerkiksi iloa, innostusta tai täydellistä tilanteeseen keskittymistä. Sen kaltainen positiivinen palaute sai aikaan onnistumisen tunteen, teki tilanteesta huippukokemuksen.

Niin ja sillonhan kun siinä on toisena osapuolena ne lapset niin, niin kyllä se yleensä se oma flow tulee siitä että näkee että lapset nauttii--- (Maikki)

Se ei, se ei niinku riitä että aikuinen siitä saa, vaan se että aikuinen saa onnistumisen kokemuksen sit kun näkee et lapset onnistuu ja nauttii. Sillon se on mun mielestä menny niinku täydellisesti, joku tilanne. (Raisa)

Muutama haastateltavista kertoi, että huippukokemus saattoi joskus syntyä pelkästään palautteen saamisesta. Kokemuksesta muodostui erityinen vasta silloin kun esimerkiksi kollega kehui lastentarhanopettajan osaamista. Negatiivisella palautteella saattoi olla joidenkin mielestä päinvastainen vaikutus.

---ni ne huippuhetket voi tavallaan sillai tulla ulkoopäinkin että joskus joku työkaveri vaikka tulee sanomaan että, että hoisitpas hienosti ton homman. (Maikki)

---et sit jos sää saisit semmosta taas päinvastasta [negatiivista] palautetta, niinku et sulla on itelläs semmonen fiilis että, vouvouvouu ja toinen on vaan ihan silleen että no ei, että rauhotu nyt Ilona. --- Niin kyllähän se latistas sen oman fiiliksen niinku ihan täysin ja saattas mieltä että nooo, mitäs mää nyt tällä lailla niinku, lähin tässä hulluttelemaan. (Ilona)

4.5 Päivähoitoympäristö kokemusten kontekstina

4.5.1 Työtiimi ilmapiirin luojana

Lastentarhanopettajien huippukokemukset tapahtuivat yleisimmin oman työtiimin sisällä tai omassa lapsiryhmässä. Useimmat painottivat työtiimin vaikutusta kokemusten laatuun. Monien mielestä työskentely eri työtiimeissä on erilaista.

Ja semmoset niin kun todella niinku tunteisiin vaikuttavat semmoset voimakkaat kokemukset niin kyllä ne tulee siinä omassa [ryhmässä]. (Raisa)

Vuodet on tosin vähän erilaisia. ---ja sit on tietysti...on eroja tiimeissä millä sä teet työtä. (Silja)

Haastatteluun osallistuneet mainitsivat monia työtiimiin liittyviä tekijöitä, joilla heidän mielestään on vaikutusta myös huippukokemusten esiintymiseen. Aineiston perusteella työhön uppoutumista edistivät ennen kaikkea työtiimin toimivat ihmissuhteet. Monet puhuivat henkilöiden välisen kemian merkityksestä.

Muutamien mukaan työtiimin yhteiset arvot ja jaettu kasvatuskäsitys vaikuttavat positiivisesti työilmapiiriin ja uppoutumisen kokemuksiin. Jotkut kokivat luottamuksen työtiimin sisällä tärkeänä, jotta huippukokemuksia olisi mahdollista saavuttaa. Luottamuksellisuuteen liittyivät myös muutamien ajatukset siitä, että on tärkeää pystyä puhumaan työtiimissä kaikista asioista ja jakamaan kokemuksia. Kaikkien lastentarhanopettajien kokemuksista ilmeni, että hyvä työtiimi auttoi heitä jaksamaan työssä.

Niin se varmaan hirveesti riippuu että miten sulla synkkaa, tai mä oon ainakin kokenu, miten sulla niinku menee sen oman työtiimin kanssa. Että jos on hyvin erilaiset käsitykset ja jos on jotain semmosia ristiriitoja niin mun on ainakin hirveen vaikeeta niinku olla oma itteni ja jaksaa siinä työtiimissä sitten. Et ei välttämättä, tulee sitten enemmän se negatiivinen siihen. (Aino)

Kaikki haastatellut mainitsivat työtiimin jäsenten kunnioittamisen ja arvostamisen edistävän huippukokemuksia. Useimpien mielestä erilaisuuden hyväksyminen on tärkeää, jotta jokainen saa olla omanlaisensa ja tehdä työtä omalla tavallaan. Monien mukaan uppoutumisen kokemuksia edistää myös se, kun jokaisen työtiimin jäsenen ideat ja mielipiteet otetaan huomioon. Jotkut mainitsivat kollegoilta saadulla tuella olevan positiivista vaikutusta kokemuksiin.

--kaikilla ei ole ehkä elämäntilanne sellanen, et ne jaksaa paneutua, ihan samal lailla kun joku toinen. Et pitää hyväksyä se, että joku ei ehkä jaksakaan niin paljon tehdä. (Silja)

Jos sää saat ite olla mukana ideoimassa, käyttämässä omaa luovuuttas ja yhdessä just tehdään, yhdessä tekemisen meininki, niin silloin sulla on paljon vahvemmat edellytykset et tulee niitä uppoutumisen kokemuksia. (Eeva)

Monet haastateltavista puhuivat yhdessä tekemisen ilmapiiristä ja sen merkityksellisyydestä. He kokivat huippukokemuksia edistävänä asiana, että työtiimi toimii yhteisen tavoitteen eteen. Muutamat mielsivät myös työtiimin jäsenten motivaatiolla ja työhön sitoutumisella olevan uppoutumista edistävä vaikutus. Jotkut pitivät tärkeänä toiminnan suunnittelua, jolloin jokainen tietää tehtävänsä. Samanlaista huippukokemuksia edistävää merkitystä muutamat kokivat olevan myös vastuun jakautumisella työtiimin jäsenten kesken.

---mulle tuli itelleni niinku hyvä olo siitä että, et, et tavallaan mun ei tarvii tehdä kaikkea, et musta on ihanaa et mä voin luottaa siihen että mulla on semmonen tiimi,

jossa niinku...et mun ei tavallaan tarvii alusta loppuun, niinku suunnitella ja sanoo kaikesta että se toiminta olis niinku aamusta iltaan laadukasta. (Maikki)

Huippukokemuksia estävinä tekijöinä jotkut lastentarhanopettajat mainitsivat erilaiset ristiriidat työtiimin jäsenten näkemyksissä tai toimintatavoissa. Monien mielestä uppoutumista ehkäisee se, jos ei tule työtiimissä kuulluksi tai ei saa olla oma itsensä. Muutamien mielestä haittaa on siitä, jos sopimuksista ei pidetä kiinni. Joidenkin mukaan myös ongelmat tiedon jakamisessa saattavat estää työhön uppoutumista.

Joissakin puheenvuoroissa nousi esiin jokaisen työtiimin jäsenen oman asenteen merkitys. Kullakin on oltava valmius kompromissien tekoon ja omien toimintatapojen tarkasteluun.

Et kun on eri tyyppisten ihmisten kans tekee työtä...työtä niin on pakkokin vähän tulla vastaan, ite kunkin. Et ei se tiimityö muuten onnistu. (Silja)

Monet lastentarhanopettajista toivat haastattelujen aikana esiin tilanteita, jolloin he eivät olleet kokeneet huippuhetkiä vuorovaikutuksessa työtiiminsä aikuisten kanssa. Kokemukset olivat kuvausten mukaan syntyneet yleensä usean eri tekijän yhteisvaikutuksesta, mutta kaikkiin oli vaikuttanut myös työtiimi ja sen ilmapiiri. Nämä tällaiset vaikeat työkokemukset liittyivät työelämään palaamisen taitekohtaan, vastaperustetussa ryhmässä toimimiseen, työn kehittymättömyyteen ja useimmiten työskentelyyn tiimissä, jonka ilmapiirissä oli ongelmia. Ongelmia saattoi olla myös koko työyhteisön tasolla. Eräs haastatelluista sanoi, että pettymykset hallitsivat tuolloin työtä ja yhteisössä oli paljon vaikeita asioita. Yksi lastentarhanopettaja koki työssä olleen pidemmän tauon jälkeen jääneensä työtiimin ulkopuolelle ja hän ei löytänyt omaa paikkaansa eikä tehtäväänsä. Eräs tutkimukseen osallistunut mainitsi kaivanneensa työtiimiin yhdessä tekemisen henkeä. Hän koki itsensä ulkopuoliseksi tarkkailijaksi tiimissä, jonka ilmapiirissä oli ongelmia.

Usea haastatelluista koki, että työtiimissä voi päästä vaikeidenkin asioiden ylitse. Hankalien kokemusten myötä jotkut lastentarhanopettajat olivat tulleet aiempaa tietoisemmiksi omasta työstään. Kokemus oli opettanut jollekin sen, millaista työskentely on tiimissä, jos henkilöiden väliset suhteet eivät toimi. Eräs haastatelluista oli oivaltanut mikä päivähoitotyössä on hyvää ja se lisäsi hänen työniloaan ja motivaatiotaan. Aineiston perusteella lastentarhanopettajat olivat

kokeneet huippukokemuksia vuorovaikutuksessa lasten kanssa myös silloin kun työtiimin sisällä oli hankaluuksia.

4.5.2 Työyhteisö taustavaikuttajana

Koko päiväkodin työyhteisöllä haastatellut eivät kokeneet olevan yhtä suurta vaikutusta huippukokemuksiin kuin työtiimillä. Työyhteisön merkityksestä nousi esiin osittain samankaltaisia asioita kuin työtiimin osuuttakin pohdittaessa. Useat lastentarhanopettajat puhuivat yhteistyön merkityksellisyydestä. Huippukokemukset ovat mahdollisia kun asioita tehdään yhdessä ja toisia auttaen. Vuorovaikutus päiväkodin työtiimien välillä edisti huippukokemuksia.

Justiin se apu tarvittaessa niin että...yhessä tehään hommia. (Katriina)

Useimpien lastentarhanopettajien puheenvuoroista kuului, että toisten ihmisten kunnioitus ja jokaisen tekemän työn arvostus edistää työhön uppoutumista. Muutama haastatelluista totesi, että hyvässä työyhteisössä jokaisella on vapaus toteuttaa työtä omalla tavallaan.

Mun mielestä se, et jokainen työntekijä siinä talossa ymmärtäs sen toisenkin työntekijän työnteon arvon. Et niin kun et miten jokaisessa ikäryhmässä [lapsiryhmässä], se mitä siel tehdään, on erittäin arvokasta. Ja kasvattaa sitä pientä lasta. (Silja)

Usea haastatteluun osallistunut mainitsi, että jokaisen työyhteisön jäsenen osaamisen ja erikoistaitojen hyödyntäminen koko yhteisön hyväksi edistää huippukokemuksia. Muutamat pitivät merkityksellisenä ja tuleviin kokemuksiin vaikuttavana ideoiden, materiaalien ja onnistumisen kokemusten jakamista työyhteisön sisällä. Jotkut mielsivät myös oikea-aikaisen tiedonjakamisen edistävän huippukokemuksia. Muutamat puhuivat työhön sitoutumisen tärkeydestä.

Moni lastentarhanopettajista mielsi huippukokemuksia mahdollistavaksi tekijäksi johtajalta saamansa arvostuksen, luottamuksen tai vastuun. Jotkut kokivat johtajan merkityksen suureksi, mutta eivät kuitenkaan kaikki. Eräs haastatelluista totesi, ettei ison päiväkodin arjessa johtajan rooli ole kovinkaan merkittävä työhön uppoutumisen näkökulmasta, vaikka hän pitikin tuen saamista johtajalta tärkeänä. Jollekin oli merkityksellistä, että johtaja on helposti lähestyttävä. Joidenkin mielestä

huippukokemuksia edistää se, että esimies ymmärtää ryhmän tilanteen ja antaa tarvittaessa resursseja. Yksi lastentarhanopettajista eritteli, että johtajalla on ollut vaikutusta hänen ammatilliseen kehittymiseensä sekä työtiimin työskentelyyn.

---must tuntuu että hän [johtaja], hän myöskin on silleen läsnä. Vaikka kuitenkin antaa meille kyllä sit vapauden tehdä sitä omaa työtä. Eikä, eikä käy siellä käyttämäs hirveesti meitä, vaan, vaan kunnioittaa meidän osaamista. (Silja)

Huippukokemuksia estävinä tekijöinä työyhteisössä jotkut mainitsivat puutteet työntekijöiden motivaatiossa tai työn arvostamisessa. Eräs haastatelluista puolestaan mainitsi, että harvakseltaan toisessa työyksikössä toimiminen ehkäisee uppoutumista, koska osa työntekijöistä on hänelle vieraita. Muutamien mielestä myös toisten ihmisten negatiivinen arvostelu estää huippukokemuksia.

Ja vähemmän just sitä arvostelua, se sitten, se tuhoo sen [huippukokemuksen] että arvostellaan niitä toisia että, toisten tapoja toimia ja. (Eeva)

4.5.3 Päiväkodin resurssit toimintaedellytysten muovaajina

Lapsiryhmien koko nousi esille useiden lastentarhanopettajien puheissa huippukokemuksiin vaikuttavana tekijänä. Monet kokivat suuren lapsiryhmän estävän työhön uppoutumista. Yksittäiset lastentarhanopettajat erittelivät, että päiväkodin arjessa on liki jatkuvasti vastuussa koko lapsiryhmästä. Kun kaikki lapset ovat paikalla, aikaa olla läsnä vain muutaman lapsen kanssa ei ole.

Kyl ihan arjessa on törmännyt niihin tilanteisiin --- et mitä on, on kun on liian vähän väkeä suhteessa lapsilukuun. Esimerkiks tommoset ulospukemistilanteet. Ja mitä pienten ryhmäs tulee siinä ulospukemistilanteessa, saattaa olla viidet kuudet kakat pestävänä, ihmisiä on kaks, lapsia kolmetoista. Niin kyl siin kuule hiki jo virtaa. Et, et niinku vaikka niis tilanteis lapset usein on sitten aika reippaita kuitenkin. Mut kyl sit siinä niinku tulee aina mieleen, et hei, et missäs tässä säästetään. (Silja)

Myös lapsiryhmä ja sen koostumus vaikuttaa monen mielestä huippukokemuksiin. Erään lastentarhanopettajan mielestä pienten lasten ryhmässä onnistumisen hetkiä on helppo saada, koska lapset ovat niin kiitollisia ja innoissaan kaikesta toiminnasta. Muutama koki ryhmän ja lasten vaativuuden vaikuttavan kokemuksiin. Eräs haastatelluista totesi, että silloin huippukokemuksia ehkä tuleekin enemmän.

Se riippuu niin siitä lapsiryhmänkin toisaalta kemiasta ja sen hetkisestä niinku käymistilasta ja. Jonain päivänä voi mennä joku ja jonain päivänä ei. Kaikki ne menee niinku, siellä menee niin monen ihmisten...filikset niinku sikin sokin että. --- Et se on ihan hetkestä kiinni. Miten ne sit napsahtaa. (Eeva)

Useat haastatteluun osallistuneista mainitsivat pienryhmätoiminnan huippukokemuksia edistävänä päiväkodin toimintamuotona. Monien mielestä aikuisella on pienryhmätilanteessa mahdollisuus paneutua paremmin yksittäiseen lapseen. Pieni ryhmä antaa myös lapselle tilaa olla aktiivinen osallistuja ja siten ehkä tilaisuuden helpommin keskittyä hetkeen.

Saat olla niinku, et sulla ei ole sitä suurta laumaa siinä vaan sää saat antaa yksittäisille lapsille sitä aikaa. --- Saa annettua niille sitä henkilökohtasta huomioo. --- Ja niitä keskusteluja syntyy paremmin kuin siinä isossa porukassa mikä on sitten yleensä sitä keskustelua että mä puhun ja sitten jaan sieltä puheenvuoroja. Kaikki rupee muuten helposti puhuu toistensa päälle. Sitten kun siinä on vaan muutama lapsi, niin voi tulla just ihania hedelmällisiä keskusteluja. (Eeva)

Eihän niitä [huippukokemuksia] pysty [saamaan] kun jos se menee aika siihen...kurinpitämiseen ja sen pyörittämiseen niin, ja semmoseen käytännönrutiinien, rutiineista selviytymiseen. --- Mutta sitten kun tämmösessä pienessä porukassa saa olla lasten kanssa ja voi kuunnella niitä lapsia ja, mitä niillä on sanomista ja voi olla yhdessä siellä lasten kanssa lattialla tai, tai olla lähekkäin. Niin kyllähän siinä ihan eri tavalla syntyy sitten kun tämmösessä isossa porukassa--- (Raisa)

Ajan puute ja kiire kuvastuivat miltei kaikkien haastateltujen kommentteista. Arki on monen mielestä hektistä. Lastentarhanopettajilla on usein monia asioita päällekkäin hoidettavana, mikä estää uppoutumisen kokemuksia. Tilanne saattaa olla myös monella tapaa rauhaton: puhelin soi, vanhempien kanssa selvittää asioita ja ryhmän käytössä oleva tila voi toimia läpikulkupaikkana toisille päiväkodin lapsiryhmille. Haastatteluaineiston analyysin perusteella huippukokemusten edellytyksenä on tilanteen häiriöttömyys.

---mutta se että, sitten kun on siellä ryhmässä niinku on onnistuttu sillai että, olet niinku pystynyt tekemään jonkun oman [pienen lapsi]ryhmäsi kanssa jonkun asian sillä lailla rauhassa, et sun ei ole tarvinnu sieltä niinku pomppia. Kato lähteen että ei ole joku muu, ehkä lapsi tullu siihen tilaan ja on alkanu tekemään siellä muuta. Et kun sä oot saanu, että jos on kerran sovittu että okei, mulla on tää ryhmä ja me ollaan siellä ja tehään tätä, et mä oon saanu olla sen kanssa rauhassa siinä tilassa ja tehdä, tehdä sen asian, tehdä sen loppuun. Ettei tarvii juosta puhelimeen välissä, eikä tarvii siitä niinku pomppia. (Iiris)

Niin sit ihan oikeesti se et kun sä niinku...saat koottua omat ajatukset sillai että sää pystyt siinä hetkessä olemaan, eikä sulla koko aika pyöri sata ja seittemän asiaa,

jotain käytännön asioita päässä, niin se on musta jotenkin ihanaa. Että, että jotenkin pystyy vaan niinku olemaan siinä tilanteessa että. (Maikki)

Usean lastentarhanopettajan kuvauksista ilmeni, ettei päiväkoteihin juurikaan oteta sijaisia. Kollegan sairastuttua kiireen tuntu hankaloittaa tilanteisiin uppoutumista. Olosuhteet pakottavat esimerkiksi muuttamaan suunnitelmia ja tiimipalaverien järjestäminen voi olla vaikeaa. Muutamat lastentarhanopettajat korostivat oman asenteen tärkeyttä suhteessa päiväkodin käytettävissä oleviin resursseihin. Toisaalta kaikkeen ei pidä suostua, mutta liikaakaan ei resurssien niukkuutta kannata valitella.

Työsuhteen kestolla oli monen haastatteluihin osallistuneen mielestä vaikutusta työhön uppoutumiseen. Usean lastentarhanopettajan mukaan pidempi työskentelyjakso samassa päiväkodissa edistää huippukokemuksia.

---aina välttämättä ei se työsuhteen kestokaan, et voi tulla justiin niitä siinä lyhyessäkin ajassa--- Mutta se on ihan totta että semmosii ehkä...voimakkaampia ja semmosii laadukkaampia niitä kokemuksii tulee kun mitä kauemmin saa tehdä ja mitä tutummat lapset ja työkaverit ja näin että. (Eeva)

---sit tietyllä tavalla kun tuntee tietää sen talon, niin on siellä aika turvallista. --- Et sit, sit kun ne ihmiset on siinä pidempään ja ne pysyy suht koht samana, niin kyl siin tulee se semmonen me-henki. (Silja)

4.6 Työhyvinvoinnin rakentuminen

4.6.1 Voimaantuminen ja ammatti-identiteetin vahvistuminen

Lastentarhanopettajat arvioivat eri tavoin sitä, millainen merkitys huippukokemuksilla heille on. Kaikki kertoivat joistakin työhön uppoutumisen positiivisista vaikutuksista. Noin puolet haastatteluihin osallistuneista pitivät huippukokemuksia tärkeinä. He mielsivät, että sellaiset onnistumisen hetket auttavat jaksamaan työssä.

Et ne on tosi tärkeitä mun mielestä ne semmoset, huippukokemukset. ---niitä niinku tartteis saaha semmosia koska ne auttaa myös niinku jaksamaan sitten, jos on vähän niinku vaikeempiakin päiviä niin. (Ilona)

Sillon tällön kyllä niitä tarvii ja sen tietää, et sit jos...sit joskus on itte niin väsyny että ja, ja tuntuu ettei jaksu muuta kun selvitä päivästä päivään ja huomaa miten ykstopista se on. Mutta sit kun on jaksanu kuitenkin pinnistellä ja tehdä jotain semmosta mistä niinku saa sitä voimaa enemmän niin, tai joku muu on tehny sen ja itte osallistunu vaikka sivusta ja huomannu että, et sekin auttaa niin, kyllä ne on tärkeitä. (Raisa)

Toisaalta puolet haastatelluista puhui enemmän arkisen työn ilon tärkeydestä. Heidän näkemyksensä ei erityisesti korostanut huippukokemusten merkitystä.

---on mukava et niitä [huippukokemuksia] on, mut ne ei ole sillai itsetarkoitus, että pienemmät hyvät hetket riittävät. Onnistumiset. --- Enemmän arkista, niin. Semmosista. (Iiris)

---ei niitä ehkä tuu tossa arjessa sillai aateltua, tai no en mä äinakaan, että jess, tää nyt on joku huippuhetki, vaan et siitä vaan tulee semmonen, hyvä olo että. Et on vaan semmonen kokemus. (Aino)

Että, että jotenkin osata itekin niinku saaha tavallaan niitä semmosia huippuhetkiä semmosistakin että, et näkee semmosta...laajaa skaalaa ja osata nauttia siitä ettei odota mitään semmosia välttämättä arjessa semmosia huippukokemuksia vaan se että itekin oppis tajuamaan sen että, et voi että, onpas, onpas hieno juttu ja onpas hyvä juttu ja. (Maikki)

Analyysin perusteella työhön liittyvien huippukokemusten vaikutus näyttäytyi useimmiten ammatti-identiteetin vahvistumisena. Useimmille haastatelluista uppoutumisen hetket toivat varmistusta oikeasta ammatinvalinnasta.

Ja totta kai mieltii sitten et no onko oikeella alalla. Niin sitten saa niitä että no on oikeella alalla. Tää on se mun juttu. (Outi)

Usea haastatelluista oli joskus pohtinut uravalintaansa ainakin jossakin määrin. Vain yksi lastentarhanopettaja mainitsi erikseen, ettei hänellä ole ollut koskaan tunnetta onko hän oikealla alalla. Hän oli kokenut päiviä, jolloin on väsynyt ryhmäkokoon ja sen myötä päivähoiton arkeen kuuluvien rutiinien määrään, mutta ei kuitenkaan ammatinvalintaansa.

Huippukokemusten vaikutus lastentarhanopettajien ammatti-identiteetin vahvistumiseen näkyi myös pystyvyyden ja varmuuden tunteina. Monen mielestä työhön uppoutumisten myötä käsitys omasta osaamisesta sai vahvistusta. Itseluottamus ja itsetunto lisääntyivät.

Tietysti [tuntee itsensä] kauheen hyväks opettajaks. Kai siinä semmosta onnistumisen tunnetta tulee. (Silja)

Saa varmaan semmosta vahvistusta tietyllä tavalla sille omalle osaamiselleen just niistä onnistumisen kokemuksista. (Ilona)

Ja luottaa siihen omaan arviointikykyyn ja itteensä ehkä enemmän sitten. (Aino)

Lastentarhanopettajat olivat myös oppineet huippukokemuksista. Jotkut sanoivat, että niiden kautta he oppivat näkemään oman työnsä arvokkaana ja tärkeänä. Muutamat mainitsivat uppoutumisten opettaneen tilanteisiin heittäytymistä, jonka he kokivat auttavan työssä jaksamisessa. Joillakin huippukokemustilanteet olivat lisänneet itsetuntemusta.

Löytää ittestään jotain uusia piirteitä, mitä ei niinku ehkä välttämättä oo ite ees ennen ajatellu. Mä esimerkiks jotain, et mä pystyn keksimään yhtäkkiä jotain runonpätkää tai, tai mä pystyn niinku...tekemään jostakin asiasta ihan jotain ihan hassua, joka on lapsistaki tosi hassua tai. (Raisa)

Oppinu itestään myös niinku siinä samalla. Tai huomannu että, vaikka on tiennykin että pystyy heittäytymään ja niinku näin niin sit kuitenkin se että, että niinku hei että, tää on niinku mussa, ettei tätä tarvii niinku...mitenkään harjotella tai opetella vaan tää on niinku olemassa. (Ilona)

Uppoutumisen hetkillä oli vaikutusta myös haastateltavien toimintamalleihin. Muutamat olivat huomanneet tietyn toiminnan jatkamisen arvoisena. Eräs oli saanut tietoa toiminnan soveltuvuudesta tietylle lapsiryhmälle ja muutama siitä, mitkä asiat ylipäänsä innostavat lapsia. Yksi lastentarhanopettaja kuvasi kokemuksen tuoneen varmuutta tietyn lapsen kanssa toimimiseen.

---oppinu sen mikä kolahtaa lapsiin hyvin että...että mikä on just se semmonen kieli mikä, mitä lapset puhuu ja mikä toimii. (Maikki)

Niin tai jotenkin varmaan että on osannu löytää sille nyt sitten siihen, sille lapselle siihen sopivan ratkasun. (Iris)

Monet haastatelluista sanoivat saavansa uppoutumisen hetkistä iloa, joka voi heijastua omaan käyttäytymiseen pidempäänkin. Muutamien mielestä huippukokemukset toivat kärsivällisyyttä työntekoon. Jotkut kokivat olevansa rohkeampia toimimaan myös jatkossa.

Ja sit se justiin se...se ilo siitä hetkestä, että se on itellä se hyvä mieli, niin sitten huomaa että se hyvä mieli, se ilo kantaa, kantaa eteenpäin. Sitten kun sä lähet siitä---jonkun kanssa pukemishommaan, niin sulla ei palakaan pinna niin herkästi. ---mul onkin sitten pitempi pinna ja on niinku sitten niinku ilonen myös toisessa jutussa sen jälkeen. Et se hyvä hetki kantaa positiivisesti seuraavaankin tilanteeseen. (Iris)

---[huippukokemuksen jälkeen] lähtee ihan hypellen kotiinkin. (Outi)

Eiköhän sitä niinku oo sillä tavalla että on oppinu niistä että sitten taas uskaltaa rohkeammin taas tehdä uusia asioita että...kun on onnistunu sitte. Taas pykälää ylemmäks, uskaltaa kokeilla et kun tämäkin meni näin hyvin. (Katriina)

4.6.2 Työtiimin yhteisöllisyyden lisääntyminen

Monien lastentarhanopettajien mielestä huippukokemuksilla on merkitystä työtiimin yhteisöllisyyden ja me-hengen luomisessa. Huippukokemukset lisäävät useimpien mukaan työssä jaksamista.

Tietysti [huippukokemukset vaikuttavat työilmapiiriin] parantavasti. Kyllähän ne nyt luo semmosta yhteisöllisyyttä. ---jos on yhdessä suunniteltu jonkun jutun ja tehny yhdessä ja sitten onnistuu niin kyllähän siinä niinku tulee semmonen me-henki. Ihanaa kun me onnistuttiin, me ollaan hyviä. (Raisa)

No kyllä mun mielestä kun omaa ryhmää aattelee niin semmonen ihan aikuisten jaksamiseen ja semmoseen että. Että niinku tavallaan että no hei jes, nyt me saatiin tää asia menemään näin ja ollaan menty jonkun lapsen kanssa jossakin asiassa eteenpäin että. (Aino)

No totta kai sitä jaksaa paremmin. Jotenkin viikot menee mukavammin--- (Outi)

Muutamien haastateltavien mielestä lastentarhanopettajan ja lasten yhteistoimintaan liittyvät huippukokemukset, joissa ei ole läsnä muita aikuisia, voivat vaikuttaa työtiimin ilmapiiriin innostavasti. Toisaalta muutamat kokivat, ettei sellaisilla hetkillä ole työtiimiin juurikaan vaikutusta.

Huippukokemukset saattavat ohjata työtiimin toimintaa muutamien mielestä siten, että onnistunutta toimintatapaa jatketaan toisellakin kertaa. Erään lastentarhanopettajan mukaan hän pystyi perustelemaan huippukokemuksen kautta toiminnan merkityksellisyyden työtiiminsä muille jäsenille.

Tai sit jos sää oot tehny jonkun jutun mikä on niinku...onnistunu tosi hyvin niin tottakai sää haluat jakaa sen työkaverin kans, et vois käyttää samaa hommaa myöhemminki. Tai jos se on niinku...innostaa niitä lapsia ni, tokihan sitä niinku ois kivempi tehdä useempanakin päivänä tai jatkaa sitä työskentelyä mikä on alkanu hyvin. Niin silloin sen sit haluaa kertoa työkaverille et sekin sitten osaa niinku napata siitä kiinni. (Eeva)

Muutammat olivat sitä mieltä, että huippukokemukset voivat vaikuttaa toiminnan kehittämistyöhön tiimissä. Uppoutumisen kokemuksista syntyy uudenlaisia ideoita työtiimin käyttöön.

No kyllä varmaan että sitten jos on joku onnistunu niin sitten, tavallaan sitten vois aatella että siitä niinku kehittäis eteenpäin sitä, just missä on onnistunu hyvin niin. (Katriina)

Kyllähän niistä syntyy niitä ideoita, sit uusia ideoita. (Raisa)

Kaikkien lastentarhanopettajien mielestä työtiimillä oli koko päiväkodin työyhteisöä suurempi merkitys huippukokemusilmiössä. Tiimi vaikutti selvemmin kokemusten mahdollistumiseen, mutta myös huippukokemusten vaikutukset heijastuivat työtiimiin yhteisöä enemmän. Erityisesti suurissa päiväkodeissa työhön uppoutumisen hetket olivat useimmiten tiimin sisäisiä kokemuksia. Erään lastentarhanopettajan mukaan pienessä yksikössä huippukokemuksilla on vaikutusta kaikkiin yhteisön jäseniin, koska työtä tehdään tiiviisti yhdessä.

Työyhteisöön huippukokemukset vaikuttavat yhden haasteltavan mukaan enemmän silloin kun päiväkodin kaikki ryhmät ovat mukana toiminnassa. Muutammat olivat sitä mieltä, että työtiimeissä koettu hyvä olo kumpuaa ulospäin koko yhteisön nähtäväksi. Joku kuitenkin koki, että se voi aiheuttaa myös kateutta. Jotkut lastentarhanopettajista mainitsivat sekä työtiimin että työyhteisön hyvän ilmapiirin välittyvän lapsiin.

Kun aikuisilla menee hyvin keskenään niin sitten lapsillakin menee. (Eeva)

5 TULOSTEN TARKASTELU

Huippukokemukset osoittautuivat samankaltaisiksi kuin flowtutkimuksissa on ilmennyt. Vuorovaikutuksellisuuden ja myönteisen palautteen merkitys kuitenkin korostuivat. Aikaisemman varhaiskasvatustutkimukseen sijoittuvan huippukokemustutkimuksen puuttuessa tulokset toivat esiin uutta tietoa erityisesti siitä, millaisiin tilanteisiin huippukokemukset päiväkodeissa voivat liittyä. Tässä luvussa tuloksia tarkastellaan suhteessa aikaisempaan teoriakirjallisuuteen teemakokonaisuuksien mukaisesti.

5.1 Huippukokemusten luonne

5.1.1 Lastentarhanopettajien huippukokemukset suhteessa flowteoriaan

Tämä tutkimus vahvisti aiempia näkemyksiä huippukokemusten erityisyydestä (ks. Maslow 1962, 67; Csikszentmihalyi 1997, 29). Toisaalta ajatus sisältyi jo tutkimushaastattelujen lähtökohtana olleeseen käsitteen määrittelyyn. Huippukokemukset erosivat arkisista työnilon kokemuksista siten, että niihin liittyi voimakkaampia tuntemuksia ja niitä esiintyi harvemmin. Lastentarhanopettajille uppoutumisen hetket olivat positiivisia ja usein merkittäviä tunnekokemuksia. Niihin liittyvien fyysisten tuntemusten mahdollisuus kertoo kokemusten

kokonaisvaltaisuudesta. Varila ja Viholainen (2000, 143) havaitsivat saman piirteen työnilon kokemuksia tutkiessaan.

Huippukokemustilanteissa lastentarhanopettajien kokemat innostuneisuuden, onnistumisen ja pystyvyyden tunteet mukailevat Csikszentmihalyin (1997, 31) luonnehdintaa flowsta intensiivisen elämän hetkenä, jolloin ihminen tuntee itsensä tavallista vahvemmaksi. Tässä tutkimuksessa kuvatut huippukokemukset tapahtuivat useimmiten arkisen oloisissa, ehkä ulkoisesti vaatimattomalta näyttävissä pienissä hetkissä. Sen voidaan tulkita noudattelevan myös Csikszentmihalyin (1997, 29, 30, 33) ajatuksia. Lisäksi hänen mukaansa flow liittyy yleensä kullekin ihmiselle mieluisiin toimintoihin. Osittain se näytti pitävän tässäkin tutkimuksessa paikkansa, mutta toisaalta osassa uppoutumisen hetkistä siirryttiin epämukavuusalueelle tekemällä itselle vieraita asioita tai joutumalla haastavan ja hankalan tilanteen eteen. Yhteistä lastentarhanopettajien kokemuksille oli mielestäni se, että ne edellyttivät heiltä aktiivista toimijuutta. Csikszentmihalyi (1997, 39) arvioi flown kokemusten vaativat enemmän henkisiä ponnisteluja verrattuna muihin tilanteisiin.

Vuorovaikutus osoittautui olennaiseksi osaksi lastentarhanopettajien huippukokemuksia. Työhön uppoutumisen hetket tapahtuivat kahden tai useamman yksilön välisessä vuorovaikutustilanteessa. Flown käsitteen laajentuminen yksilöön keskittymisen sijasta vuorovaikutukseen (Nakamura & Csikszentmihalyi 2002, 90) tekee mielestäni paremmin oikeutta ilmiölle myös oman tutkimukseni valossa. Kukaan haastatelluista ei kuvannut sellaisia huippukokemustilanteita, joissa hän olisi toiminut yksin. Tämän tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan voida vetää johtopäätöksiä, ettei sellaisia uppoutumisen hetkiä olisi päiväkotityössä mahdollista kokea. Kuitenkin huippukokemusten todennäköisyyden voi nähdä olevan suurin juuri vuorovaikutustilanteissa, sillä Csikszentmihalyin (1997, 41, 42) mielestä ihmiset tuntevat yksin ollessaan vähäisempää motivaatiota ja keskittymiskykyä.

Huippukokemusten liittyminen vuorovaikutustilanteisiin selittynee suurelta osin varhaiskasvatustyön vuorovaikutuksellisella luonteella. Näkemys mukailee Säljön (2004, 136) sosiokulttuurista ajatusta siitä, että toiminnot ovat osa ympäristöä, jossa ne tapahtuvat. Sen perusteella myös kokemukset ovat tiiviisti yhteydessä kontekstiinsa. Päiväkotien kasvatushenkilöstöllä on suhteellisen vähän sellaista aikaa, jolloin he työskentelevät yksinään. Siten on luonnollista, että huippukokemukset painottuvat vuorovaikutustilanteisiin. Myös hetkien

ennakoimattomuus on ymmärrettävissä vuorovaikutuksen ominaislaadun kautta. Useat eri tekijät vaikuttavat tilanteeseen yhtä aikaa, mikä tekee uppoutumisen kokemisesta sattumanvaraista.

Csikszentmihalyi (1997, 30) painottaa flow'n yhtenä edellytyksenä välitöntä toiminnasta saatavaa palautetta. Tässä tutkimuksessa lastentarhanopettajat saivat palautteen onnistumisesta pääosin siten kun he näkivät tai kuulivat läsnä olevien ihmisten reagoivan tilanteeseen positiivisesti. Myönteisellä palautteella oli useimmiten suuri merkitys huippukokemusten muotoutumiselle joko syventävänä tai jopa synnyttävänä tekijänä. Samansuuntaisesti Delle Faven ja Massiminin (2003, 333) tutkimuksessa opettajien positiivisimpia kokemuksia työssä olivat ne, joihin liittyi toiminnasta saatu myönteinen palaute. Useimmiten opettajat kuvasivat palautteen lähteeksi opiskelijoiden osoittaman huomion sekä osallistumisen. Sama piirre tuli selvästi esiin myös omassa tutkimuksessani niiden huippukokemusten kohdalla, joissa aikuinen toimi vuorovaikutuksessa lasten kanssa. Tulokset tukevat Csikszentmihalyin (1997, 81, 82) käsitystä onnistuneesta vuorovaikutustilanteesta, jossa tavoitteena on osallistujien päämäärien keskinäinen yhteensopivuus. Tämän tutkimusaineiston pohjalta näyttää siltä, ettei huippukokemusta pääse muodostumaan, jos vuorovaikutuksen osapuolet eivät anna toisilleen positiivista palautetta joko sanallisesti, sanattomasti tai sekä että.

Tämän tutkimuksen perusteella muotoutunut kuva huippukokemuksista mukailee pääosin Csikszentmihalyin flow-käsitystä. Haasteiden ja taitojen tasapaino sekä toiminnan selkeät päämäärät eivät kuitenkaan olleet erotettavissa aineistosta yhtä selkeästi kuin vuorovaikutuksellisuuden ja palautteen merkitys. Silti moniin lastentarhanopettajien kuvaamiin uppoutumisen hetkiin liittyi haasteellisuutta ja he käyttivät omaa ammattitaitoaan tilanteiden ratkaisemiseksi. Onnistumisen kokemus sellaisessa tilanteessa voidaan mieltää haasteiden ja taitojen tasapainoksi. Huippukokemustilanteissa saattoi olla eduksi myös se, että toiminnan päämäärä oli tiedossa, aikuinen tiesi mitä teki.

5.1.2 Huippukokemukset ammatillisen osaamisen kuvaajina

Lastentarhanopettajien kuvaamat huippukokemustilanteet hahmottuivat tässä tutkimuksessa Karilan ja Nummenmaan (2001, 32–34) määrittelemien ammatillisten osaamisalueiden mukaisesti. Aiemman päiväkotikontekstiin sijoittuvan huippukokemustutkimuksen puuttuminen ohjasi vaihtoehtoisten jaottelutapojen pohtimista. Koska tutkimus on toteutettu lastentarhanopettajien näkökulmasta, oli luontevaa määritellä kokemukset aikuislähtöisesti kasvattajan ammattitaidon osa-alueita seurailleen. Tulkintani mukaan huippukokemushetket olivat optimaalisia vuorovaikutustilanteita, joissa toteutui ihanteellisesti kaikkien tilanteen osapuolien toiminta. Kokemukset paljastivat eri puolia lastentarhanopettajien ammatillisesta osaamisesta.

Selvästi enemmistö huippukokemuksista sisältyi varhaiskasvatukseen liittyvän ammatillisen osaamisen alueeseen, erityisesti kasvatukseen ja pedagogiikkaan. Niille tilanteille oli tyypillistä aikuisen ja lasten välinen vuorovaikutus. Myös Delle Favén ja Massiminin (2003, 333) tutkimuksessa opettajien työhön liittyvä mielihyvä kumpusi usein vuorovaikutuksesta ja henkilökohtaisesta suhteesta oppilaisiin. Omassa tutkimusaineistossani keskeinen rooli oli kasvatuksellisella vuorovaikutuksella, jossa lapsi oli aktiivinen toimija. Tilanteissa toteutui siten lapsen aktiivinen merkitys varhaiskasvatusprosessissa (ks. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista 2002, 15).

Huippukokemustilanteissa, joissa lastentarhanopettajat toimivat oppimisen tukijoina ja iloitsivat lapsen onnistumisesta, näkyi erityisen selvästi Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 18) todettu sitoutuminen kasvatukseen ja opetukseen. Se ilmenee herkkyytenä lapsen tunteita ja hyvinvointia kohtaan, jolloin lapsi saa mahdollisuuden oma-aloitteisuuteen, valintoihin ja tunteiden ilmaisuun. Varhaiskasvattajan taidoista luovuus, spontaanisuus ja uskallus improvisoida eri tilanteissa sekä taiteen käyttäminen kasvatuksen välineenä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 24) korostuivat puolestaan lastentarhanopettajan luodessa lapsille elämyksellistä toimintaa. Edellisten tilanteiden kaltainen varhaiskasvatuksen tavoitteellisuus väistyi sen sijaan niissä aikuisen ja lasten yhteistoimintatilanteissa, joissa oli aikuisista läsnä yleensä vain haastateltu lastentarhanopettaja. Silloin tärkeimmäksi tekijäksi muodostui aikuisen

ja lasten yhdessäolo ja vapaamuotoinen vuorovaikutus, useimmiten erilaisten leikki- tai pelihetkien puitteissa. Joidenkin haastateltavien korostama ajatus, että välillä on tärkeää toimia lasten kanssa myös ilman tavoitteita, voidaan sekin nähdä tavoitteelliseen kasvatukseen ja opetukseen liittyvänä tietoisena valintana (ks. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17). Silti näkökulma korostaa olemisen merkityksellisyyttä vastapainona tämän ajan yhteiskunnassa vallitsevalle vaatimukselle saavuttaa ja oppia jatkuvasti uusia asioita.

Osa huippukokemuksista liittyi aikuisten keskinäiseen yhteistyöosaamiseen. Myös niiden tilanteiden perimmäiseksi tavoitteeksi ja toimintaa ohjaavaksi tekijäksi voi ajatella lapsen kasvun, oppimisen ja hyvinvoinnin. Sen rinnalle tärkeäksi arvoksi nousee aikuisten keskinäinen kohtaaminen ja yhdessä tekeminen. Yhteistyöosaamisesta kumpuavat uppoutumisen kokemukset tapahtuivat useimmiten joko työtiimin tai työyhteisön kesken. Muutama tilanne sisältyi vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön.

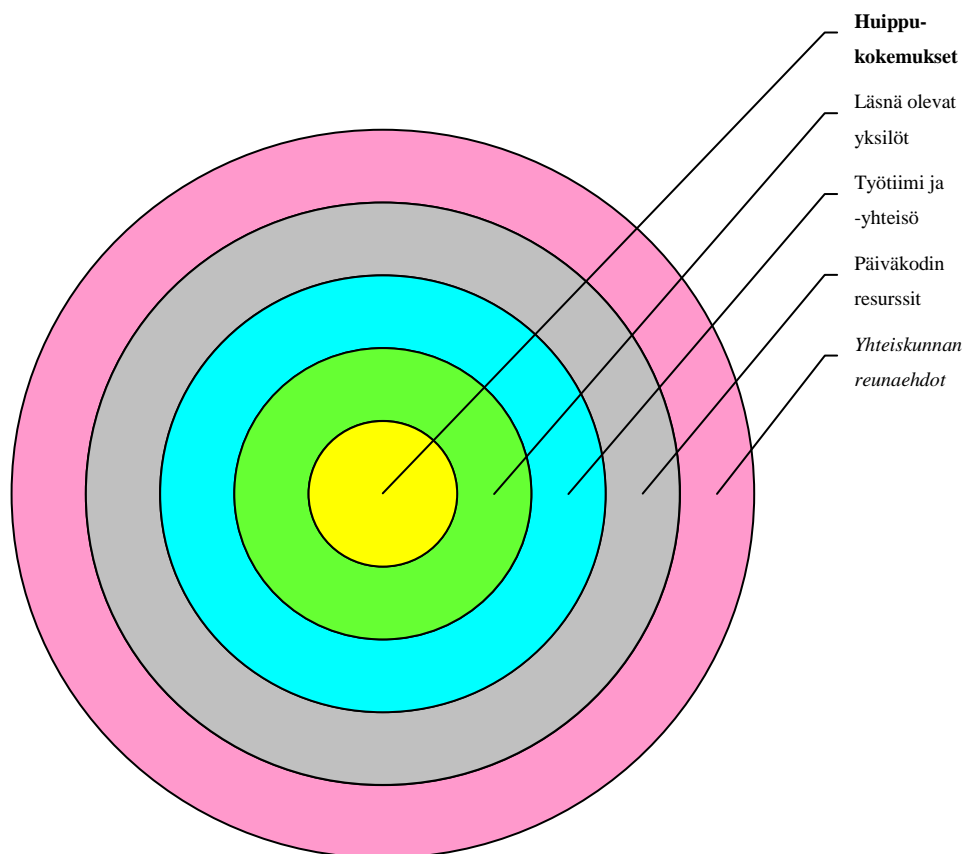
Tässä tutkimuksessa esille tulleiden huippukokemustilanteiden jakaantuminen tuntuu ymmärrettävältä sosiokulttuurisesta näkökulmasta tarkasteltuna (ks. Säljö 2004, 136). Koska lapsi on varhaiskasvatuksen keskiössä ja arki sisältää runsaasti aikuisen ja lasten välistä vuorovaikutusta, sellaiset kokemukset painottuvat tuloksissakin. Myös kollegiaalinen yhteistyö, erityisesti tiimityö, on olennainen osa päiväkodin arkea. Sen sijaan vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä on suhteessa vähemmän, mikä osaltaan selittänee niiden tilanteiden vähäisyyden huippukokemuskuvauksissa. Toisaalta tulos kuitenkin osoittaa, että työhön uppoutumista on mahdollista kokea myös kasvatuskumppanuuden puitteissa. Mielestäni se kertoo kasvatushenkilöstön ja vanhempien välisen luottamuksellisen ja vastavuoroisen suhteen mahdollisuudesta.

Tuloksista oli havaittavissa, että lastentarhanopettajien huippukokemustilanteet erosivat jonkin verran toisistaan. Esimerkiksi jotkut haastatelluista kertoivat leikkitalanteista, toisaalta jotkut eivät puhuneet sellaisista lainkaan. Osalla kokemukset painottuivat selkeämmin lasten kanssa toimimiseen. Kuitenkin liki poikkeuksetta kaikilla lastentarhanopettajilla huippukokemuksia liittyi sekä kasvatuksellisiin ja pedagogisiin tilanteisiin että aikuisten väliseen yhteistyöosaamiseen. Hienoiset eroavaisuudet eivät määrittäneet työntekijäsukupolvien mukaan. Kyseessä voisivat olla erot yksilöiden

persoonallisissa tekijöissä tai päiväkotien yhteisöllisyydessä tiimien tai yhteisöjen tasolla. Myös ryhmähaastattelu saattoi ohjata kokemusten muistamista. Monien lastentarhanopettajien mukaan he olivat kokeneet kaikissa työpaikoissa huippukokemuksia vuorovaikutussuhteessa lasten kanssa, mutta eivät välttämättä suhteessa työtiin tai -yhteisöön. Sen perusteella huippukokemuksia voi muodostua aikuisen ja lasten keskinäisissä tilanteissa, vaikka henkilöstön välisissä suhteissa olisikin ongelmia.

5.2 Sosiokulttuuristen tekijöiden edistävä ja ehkäisevä merkitys

Tutkimuksen tulosten valossa sosiokulttuurinen näkökulma soveltui huippukokemusten tarkasteluun. Ilmiöstä oli mahdollista saavuttaa monipuolinen kuva kun Säljön (2004, 136, 145) ajattelun mukaisesti toimintaa tutkittiin osana kontekstia eli suhteessa tilanteeseen ja toimintajärjestelmään. Kuten kuviossa 3 esitetään, tilanteessa läsnä olevilla yksilöillä, työtiimillä ja työyhteisöllä sekä päiväkodin resursseilla oli kaikilla vaikutusta huippukokemuksiin. Lisäksi päiväkotikontekstiin heijastuvina voidaan ymmärtää laajemmat sosiaaliset, kulttuuriset ja taloudelliset tekijät. Yhteiskunnallinen päätöksenteko ja sen asettamat taloudelliset reunaehdot (ks. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista 2002, 9) määrittävät päivähoiton käytettävissä olevia resursseja. Päiväkodin toimintaympäristö – henkilökunta, resurssit ja niiden myötä vallitsevat olosuhteet – luovat maaperän, jossa huippukokemukset todentuvat yksilöiden välisessä vuorovaikutustilanteessa.



KUVIO 3 Huippukokemuksiin vaikuttavat sosiokulttuuriset tekijät

Tulosten perusteella kaikilla sosiokulttuurisilla tekijöillä saattoi olla Ruedan ym. (2000, 70) mukaisesti edistävää tai ehkäisevää merkitystä tilanteesta riippuen. Yksilön tasolla huippukokemusten ilmeneminen näytti osittain liittyvän lastentarhanopettajien omaan vireystilaan. Mielentila ei ole aina otollinen työhön uppoutumisen kokemuksille. Myös persoonallisilla ominaisuuksilla ja omilla käsityksillä itsestä, myös suhteessa laajempaan työpaikan sosiaaliseen verkostoon, on merkitystä. Huippukokemustilanteissa yksilö toimii rohkeasti omana itsenään, pelkäämättä epäonnistumista tai muiden ihmisten arviointia. Lastentarhanopettajien yksilölliset tekijät, kuten heittäytyminen, leikkimielisyys, pienistä asioista iloitseminen ja rohkeus olla oma itsensä, voidaan mieltää Csikszentmihalyin (1997, 31) määrittämäksi flown kokemukseen liittyväksi estoisuuden katoamiseksi. Niitä voi tarkastella myös persoonaan liittyvinä voimavaroina, jotka Demeroutin ym.

(2001, 501) mukaan edistävät työn päämäärien saavuttamista ja henkilökohtaista kehittymistä. Lastentarhanopettajiin itseensä liittyvistä huippukokemuksia estävistä tekijöistä nousivat selvimmin esiin huolet yksityiselämässä. Myös väsymyksellä ja fyysisillä vaivoilla koettiin olevan uppoutumista ehkäisevä vaikutus, mikä alleviivaa hyvinvoinnin rakentumista psyko-fysiologisten perustarpeiden varaan (ks. Rauramo 2008) ja tähdentää kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tarvetta.

Työtiimi osoittautui tässä tutkimuksessa työyhteisöä merkityksellisemmäksi sosiaalisesti verkostoksi. Molempien huippukokemuksiin vaikuttavat tekijät olivat kuitenkin samankaltaisia. Työilmapiirin ja hyvinvoinnin yhteys on tunnustettu monissa tutkimuksissa (mm. Kalimo ym. 2002; Nakari 2003). Myös lastentarhanopettajien kokemusten perusteella työpaikan, eritoten työtiin, ilmapiirillä ja hyvillä ihmissuhteilla oli huippukokemuksia edistävää merkitystä. Kunnioitus, arvostus ja erilaisuuden hyväksyminen painottuivat vastauksissa. Ne voidaan ymmärtää kollegiaaliseksi tueksi, joka Bakkerin (2005, 37) mukaan heijastuu myönteisesti flowkokemuksiin ja Nakarin (2003, 196) mielestä on tärkeä hyvinvointia lisäävä tekijä. Kalimo ym. (2002, 227) erittelevät arvostuksen saamisen keskeiseksi työn voimavaraksi. Bakkerin (2005, 37) tutkimus osoitti johtajalta saadun tuen vaikuttavan positiivisesti haasteiden ja taitojen tasapainoon ja edelleen flowkokemuksiin. Tässä tutkimuksessa johtajan rooli ei korostunut, mutta johtajan tuella, luottamuksella ja arvostuksella koettiin olevan merkitystä. Edellä kuvatut tekijät luovat osaltaan tiimiin ja yhteisöön hyvää työilmapiiriä. Silloin jokainen voi tehdä työtä omalla tavallaan, mutta tiimin ja yhteisön täysivaltaisena jäsenenä, mikä oli monille tärkeää.

Haastatteluista ilmeni, että päiväkodin resursseilla on merkitystä huippukokemuksiin. Ne määrittävät työn teon puitteita eli henkilöstön määrää, ryhmäkokoja, päiväkodin tilaratkaisuja ja työsuhteiden kestoa. Resursseilla on vaikutusta siihen, leimaako työtä kiire ja ajan puute vai rauha paneutua asioihin. Demerouti ym. (2001, 502) käsittävät esimerkiksi aikapaineet ja fyysisen ympäristön työn vaatimuksiksi, jotka työn voimavarojen puuttuessa voisivat näkyä uupumuksena. Lastentarhanopettajiin suhteutettuna asian voi nähdä siten, että tiimin ja yhteisön hyvä työilmapiiri ja siihen liittyvät tekijät auttavat jaksamaan työssä, vaikka päiväkodin resursseissa olisikin puutteita. Toisaalta esimerkiksi henkilökunnan vähyyden aiheuttama kiire voi hankaloittaa huippukokemuksia,

vaikka työilmapiiri olisikin hyvä. Päiväkodin tilaratkaisut vaikuttavat puolestaan siihen, onko häiriötön keskittyminen niissä mahdollista. Kasvatuspäämääristä lapsen yksilöllisyyden kunnioittaminen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 13) toteutuu parhaiten silloin kun tilanteessa on läsnä vain muutamia lapsia. Pienryhmätoiminta erottui selvästi huippukokemuksia edistävänä tekijänä.

Taulukossa 2 on kootusti esillä lastentarhanopettajien haastatteluissa ilmenneitä yksilöön, työtiin ja -yhteisöön sekä päiväkodin resursseihin liittyviä tekijöitä, joilla on vaikutusta huippukokemusten muodostumiseen. Työhön uppoutumista edistävät tekijät voidaan ymmärtää voimavaroina, estävät tekijät haasteina. Erityisesti työtiin ja -yhteisöön edistävät tekijät muistuttavat monissa tutkimuksissa käsiteltyjä työhyvinvoinnin ominaisuuksia. Yhtymäkohtia on löydettävissä muun muassa Edmonsonin ym. (2001) mainitsemista kumppanuuskulttuurin piirteistä, Varilan ja Viholaisen (2000, 110–112) työnilotutkimuksesta sekä Maslachin ja Leiterin (1997, 148) käsittelemistä työhön sitoutumisen osa-alueista. Huippukokemuksia edistävät tekijät mukailevat myös Siitosen (1999, 61) määrittelemiä voimaantumisen kategorioita. Näkemykseni mukaan työhön uppoutumista edistävät tekijät limittyvät yhteen työhyvinvointia lisäävien piirteiden kanssa ja vastaavasti uppoutumista estävät tekijät työhyvinvointia horjuttavien asioiden kanssa. Voidaan otaksua, että huippukokemusten ilmeneminen ja erityisesti se, millaisiin tilanteisiin ne liittyvät, kertoo hyvinvoinnin tilasta niin yksilön, tiimin kuin yhteisön tasolla.

Rauramon (2008) kuvaaman työhyvinvointimallin pohjalta voi ajatella, että huippukokemukset todentuvat itsensä toteuttamisen tarpeen kautta. Työhön uppoutumisen hetki on mahdollinen kun neljä ensimmäistä porrasta ovat kunnossa. Kun työn kuormittavuus on sopiva, työympäristö ja -yhteisö turvallinen, työpaikalla vallitsee hyvä, erilaisuuden hyväksyvä yhteishenki ja jokainen saa olla arvostettu ja aktiivinen toimija, myös itsensä toteuttamisen tarve voi täytyä esimerkiksi huippukokemusten kautta.

TAULUKKO 2 Huippukokemuksia edistävät ja ehkäisevät tekijät lastentarhanopettajien kuvaamina

	YKSILÖ (lastentarhan- opettaja)	TYÖTIIMI	TYÖYHTEISÖ	PÄIVÄKODIN RESURSSIT
HUIPPU- KOKEMUKSIA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ	*uskallus heittäytyä tilanteeseen *leikkimielisyys *rohkeus olla oma itsensä *pienistä asioista iloitseminen *joustavuus *suurpiirteisyys *työhön sitoutuminen *oma myönteinen vireystila	*hyvä työilmapiiri *toimivat ihmissuhteet *yhteiset näkemykset *luottamus *kunnioitus, arvostus *erilaisuuden hyväksyminen *kuulluksi tuleminen *kollegiaalinen tuki *yhdessä tekeminen *vastuun jakautuminen	*kunnioitus, arvostus *erilaisuuden hyväksyminen *yhteistyö *osaamisen hyödyntäminen *tiedon ja ideoiden jakaminen *työhön sitoutuminen *johtajalta saatu tuki, arvostus, luottamus ja vastuu	*vähän lapsia läsnä *pienryhmätoiminta *häiriöttömyys *päiväkodin tilaratkaisut *työsuhteen jatkuvuus
HUIPPU- KOKEMUKSIA EHKÄISEVIÄ TEKIJÖITÄ	*yksityiselämän huolet *väsymys *fyysiset vaivat *oma kielteinen vireystila	*ristiriitaiset näkemykset tai toimintatavat *kuulluksi tulemattomuus *sopimuksista kiinnipitämättömyys *ongelmat tiedon jakamisessa	*motivaation tai työhön sitoutumisen puute *arvostelu *työyhteisön koostuminen useasta yksiköstä	*suuret ryhmäkoot *ajan puute, kiire *henkilökunnan puute *päiväkodin tilaratkaisut *pirstaleiset työsuhteet

5.3 Huippukokemukset ja työhyvinvoinnin kasvu

Huippukokemuksilla näytti olevan myönteinen yhteys työhyvinvointiin ja erityisesti lastentarhanopettajien käsityksiin itsestään varhaiskasvatuksen ammattilaisina. Koska huippukokemukset toimivat näkemykseni mukaan ammattiosaamisen kuvaajina, voidaan niitä tarkastella myös eksperttiyden kokemuksina. Lastentarhanopettajien uppoutumisen hetkistä heijastui Karlssonin (2000, 187) esittämiä eksperttiyden elementtejä. Niitä ovat muun muassa näkemys lapsesta osallisena ja vastavuoroisena, kollegiaalinen yhteistyö ja yhteisöllisyys sekä pohtiva

ja kyseenalaistava reflektiivisyys. Lisäksi niihin lukeutuvat toimintaan sitoutuminen, omakohtaisuus ja toiminnan merkityksellisyys sekä ammattilainen muuttavana ja oppivana työnsä subjektina.

Uppoutumisen hetkien ammatti-identiteettiä vahvistava vaikutus edistää omien vahvuuksien tunnistamista (ks. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27), mikä on etu muuttuvassa työelämässä. Identiteetin vahvistuminen kietoutuu lastentarhanopettajissa tapahtuneeseen voimaantumiseen, jota Kupila (2007, 144) kuvaa asiantuntijuuden haltuunotoksi. Huippukokemuksia voi sanoa voimauttaviksi kokemuksiksi, joihin sisältyy Siitosen (1999, 61) kuvaamaa sisäistä voimantunnetta. Uppoutumisen kokemuksilla oli lastentarhanopettajien itsetuntemusta sekä itseluottamusta lisäävää merkitystä, aivan kuten Kupila (2007, 142) voimaantumista luonnehtii. Tämän tutkimuksen perusteella voisi ajatella voimaantumisen kumpuavan Siitosen (1999, 117, 118) mukaisesti yksilöstä itsestään, koska lastentarhanopettajien oma olotila vaikutti huippukokemuksiin. Sen sijaan uppoutumisen kokemusten vahva vuorovaikutuksellisuus tukee Lyytisen ja Nikkasan (2005, 132) näkemystä, jonka mukaan voimaantuminen tapahtuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Ajatusta puolustaa myös se, että erilaiset sosiokulttuuriset tekijät voivat edistää tai ehkäistä huippukokemuksia ja siten voimaantumista.

Tutkimuksessa tuli jossain määrin esiin Csikszentmihalyin (1997, 32, 33) kuvaama *flow*n oppimista ja taitojen kehittämistä houkutteleva vaikutus. Se noudattelee Säljön (2004, 136) näkemystä toimintojen ympäristöä muokkaavasta ja luovasta merkityksestä. Lastentarhanopettajien huippukokemukset saattoivat auttaa tulevan toiminnan tai käyttäytymisen suuntaamisessa. Esimerkiksi joissakin kasvatuksellisissa ja pedagogisissa huippukokemustilanteissa näkyi Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 20) mukaisesti se, kuinka aikuisten ja lasten yhdessä toimiminen ja keskustelu avasivat kasvatushenkilöstölle väylän lapsen ymmärtämiseen.

Erityisesti kollegiaaliseen yhteistyöhön perustuvat onnistumisen kokemukset lisäsivät analyysin perusteella työtiimin yhteisöllisyyttä. Siinä lienee osittain kyse voimaantumisen tuomasta omistajuuden ja yhteisöön kuulumisen tunteesta (ks. Edmonson ym. 2001, 11). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella huippukokemuksilla näyttää olevan positiivista merkitystä niin yksilön kuin yhteisön

näkökulmista katsottuna, aivan kuten myös Hakanen (2005, 272) positiivisen hyvinvoinnin merkitystä kuvaa. Salanovan ym. (2006, 17) mukaan flowkokemukset rakentavat niin persoonaan kuin organisaatioon liittyviä voimavaroja. Huippukokemukset selvästi lisäsivät tai vahvistivat lastentarhanopettajien voimavaroja. Kuitenkaan tämän tutkimuksen perusteella työtiimin ja -yhteisön suhteen edellisen kaltaisia johtopäätöksiä ei voida vetää yhtä suurella varmuudella. Tutkimuksen tulokset perustuvat yksittäisten lastentarhanopettajien kokemuksiin, eikä niiden todellisia vaikutuksia kaikkien päiväkodin sosiaaliseen verkostoon kuuluvien osalta ole siten mahdollista tietää.

Tulkintani mukaan huippukokemusten yksi tärkein merkitys kiteytyy siinä, että niiden kautta lastentarhanopettajat saivat kokemuksen työnsä merkityksellisyydestä. Pirttilän ja Nikkilän (2007) mukaan merkityksellisyys kuuluu mielekkääseen työhön, samoin laaja-alainen ja syväallinen oman osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen. Mielekäs työ on myös palkitsevaa ja motivoivaa. (Pirttilä & Nikkilä 2007, 83.) Sosiaali- ja terveysalan työoloja ja hyvinvointia selvittäneestä tutkimuksesta ilmenee, että niiden lastentarhanopettajien osuus, jotka pitivät oman työnsä merkitystä itselleen suurena, oli pienentynyt vuonna 2005 vuoden 1999 tasoon nähden. Työn merkitykseen sisältyivät kyseisessä tutkimuksessa muun muassa seuraavat väittämät: työ on palkitsevaa ja sen tuoma tyydytyksen tunne on erittäin suuri, työ on keskeinen osa elämää, työntekijä tekee työtä koska pitää siitä ja hän on hyvin sitoutunut työhönsä. (Laine, Wickström, Pentti, Elovainio, Kaarlela-Tuomaala, Lindström, Raitoharju & Suomala 2006, 41, 42.)

Tässä tutkimuksessa nousi esiin näkökulma, jonka mukaan lastentarhanopettajat saattoivat tulla aiempaa tietoisemmiksi omasta työstään myös työtiimissä tai -yhteisössä kohdattujen vaikeiden kokemusten kautta. Työelämässä tapahtunut kriisi voi auttaa näkemään työn merkityksellisyyden, jolloin tapahtuu Roddin (2006, 105) kuvaamaa muutosta ja kasvua. Työhyvinvointikäsitteen sisällä vaikeat kokemukset ja huippukokemukset on mahdollista mieltää ilmiön ääriilaidoiksi. Työhön uppoutumisen kokemukset ovat myönteinen tapa kokea merkityksellisyyttä.

6 POHDINTA

Tässä luvussa pohditaan kokoavasti tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyteen liittyviä seikkoja. Lisäksi käsitellään tutkimuksen pohjalta muodostuneita jatkotutkimusehdotuksia. Luvun lopussa tiivistetään tutkimuksen keskeiset tulokset ja niiden merkitys niin lastentarhanopettajan kuin päiväkotiyhteisön näkökulmasta katsottuna. Huippukokemusten työhyvinvointia lisäävää vaikutusta tarkastellaan myös laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa.

6.1 Tutkimuskokonaisuuden luotettavuus

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 137, 140) toteavat, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksiselitteistä mallia vaan eri tutkijat tulkitsevat luotettavuuskriteereitä eri tavoin. Monien määrittelyjen taustalla on kuitenkin Lincolnin ja Guban (1985) luokittelu, johon kuuluvat tutkimuksen uskottavuus (credibility), vahvistettavuus (confirmability), luotettavuus ja varmuus (dependability) sekä siirrettävyys (transferability).

Uskottavuuteen sisältyy tutkimuksen kautta saatujen tulosten ja tulkintojen todenmukainen suhde alkuperäisen tutkitun todellisuuden kanssa (Lincoln & Guba 1985, 296). Olen pyrkinyt siihen tutkimusaineiston huolellisella ja kriittisellä

tarkastelulla. Haastatteluista poimittujen suorien lainausten avulla oli mahdollista saada myös lastentarhanopettajien oma ääni kuuluviin. Silti on muistettava, että tutkimusprosessissa tutkija rakentaa uudelleen tutkittavien todellisuutta (ks. Lincoln & Guba 1985, 296). Kuitenkin uskottavuutta lisää se, että tutkimuksessa kuvatut kokemukset toivat ilmiötä esiin monipuolisesti. Tietynlaiset kokemukset toistuivat useamman haastatellun puheessa, joten aineiston riittävyys (ks. Eskola & Suoranta 1999, 216) oli mielestäni tarkoituksenmukainen. Toisaalta aineistoon sisältyi myös valtavirrasta poikkeavia kokemuksia, jollaiset Pattonin (2002, 554, 555) mukaan laajentavat ymmärrystä ilmiön luonteesta.

Tutkijan on ilmaistava sitoumuksensa, esimerkiksi ennakko-olettamuksensa, tutkimuksen suhteen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Vaikka fenomenologinen tutkimus pyrkii olemaan ennakkokäsityksistä vapaata (Kvale 1996, 54), lähdin silti ajatuksesta, että huippukokemuksilla on positiivinen vaikutus lastentarhanopettajien työhyvinvointiin. Olen kuitenkin koko tutkimusprosessin ajan ollut valmis kumoamaan etukäteisajatukseni ja jättämään tilaa muunlaisille tulkinnoille silloin kun haastatteluaineisto antaa siihen aihetta. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa tavoitteenani oli irtautua omista tuntemuksistani ja pitäytyä haastateltavien kokemuksissa sellaisina kuin he ne kertoivat. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan oma tausta suuntaa väistämättä esimerkiksi havainnointia, joten tutkija ei voi olla täysin neutraali muun muassa tulkinnoissaan tai tutkimusasetelman laadinnassa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Se, että tutkimuksen kohdejoukkona olivat itseni tapaan lastentarhanopettajat, auttoi ymmärtämään heidän kokemusmaailmaansa.

Tämän tutkimuksen vahvistettavuutta lisää kaikkien tutkimusvaiheiden tarkka kuvaaminen. Silloin myös lukijalla on mahdollisuus seurata ja arvioida tutkimuksen kulkua sekä kyseenalaistaa tai vakuuttua tutkimuksen laadusta, luotettavuudesta ja johdonmukaisuudesta. Vahvistettavuutta parantaa osaltaan myös se, että aiempien tutkimusten tulokset olivat monilta osin samansuuntaisia tämä tutkimuksen tulkintojen kanssa (Eskola & Suoranta 1999, 213) muun muassa huippukokemusten ominaisuuksien osalta.

Luotettavuutta ja varmuutta lisää niiden tekijöiden kuvaaminen, jotka ovat voineet vaikuttaa tutkimukseen (Lincoln & Guba 1985, 299). Koska huippukokemusta ilmiönä on tutkittu vasta vähän, asetti se tutkimuksen tekemiselle haasteita. Tulosten jaottelu ja niistä tehdyt tulkinnat ovat eräs tapa hahmottaa

lastentarhanopettajien työhön liittyviä huippuhetkiä. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa haastattelutilanteiden sekä tutkimusprosessin aikana tekemiäni ratkaisujen ja valintojen kuvaaminen. Myös ongelmakohtien yksityiskohtainen raportointi edistää luotettavuutta. Tuomen ja Sarajärven (2009, 140) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuusarvioinnissa korostuu tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi. Työtä on tarkasteltava kokonaisuutena. Tavoitteenani on ollut tutkimuksen eri osioiden looginen jäsentyminen, mihin olen pyrkinyt työn eri vaiheissa tarkastelemalla muun muassa teorian, tutkimusongelmien ja tulosten niveltymistä toisiinsa.

Kysymys tutkimuksen tulosten yleistettävyydestä on laadullisen tutkimuksen kohdalla aina monisäikeinen. Kvalen (1996, 232) mukaan postmodernissa lähestymistavassa on pikemminkin siirrytty tiedon yleistettävyydestä tiedon kontekstisidonnaisuuteen. Vahvoja ja kaikissa tilanteissa päteviä yleistyksiä ei tästäkään tutkimuksesta voi vetää. Toisaalta tutkimus kykenee kuvaamaan päiväkotikontekstissa tapahtuvaan lastentarhanopettajan työhön liittyviä huippukokemuksia ja niiden piirteitä. Tapa kokea asioita on yksilöllinen, joten tulokset eroavat jonkin verran lastentarhanopettajien välillä. Voidaan kuitenkin ajatella, että eri paikkakuntien ja työyksiköiden lastentarhanopettajilla saattaa olla samankaltaisia huippukokemuksia kuin tähän tutkimukseen osallistuneilla, joten tulokset voisivat osittain olla siirrettävissä (ks. Lincoln & Guba 1985, 297, 316).

6.2 Tutkimuksen eettiset näkökohdat

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu rehellisyyden, huolellisuuden ja tarkkuuden noudattaminen kaikissa tutkimuksen vaiheissa (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen 2002, 3), mikä on ollut ohjaavana tekijänä myös tässä tutkimusprosessissa. Nimi- ja työpaikkatietojen sekä muiden yksityisten asioiden muuttaminen tai poistaminen kuuluu keskeisiin laadullisen aineiston anonymisointitapoihin (Kuula 2006, 214). Haastateltavien henkilöllisyys ei tule tutkimuksessa ilmi. Se on varmistettu muuttamalla haastateltavien nimet ja

valikoimalla tulososioon litteroidusta aineistosta sellaisia lainauksia, joiden perusteella ei voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Olen säilyttänyt kaikki tunnisteelliset tiedot huolellisesti ja hävitän ne sitten kun niitä ei enää tutkimusta varten tarvita. Luottamuksellisuuteen kuuluu toimiminen sovitulla tavalla aineiston käsittelyn suhteen (Kuula 2006, 90).

Tutkimusetiikkaan sisältyy myös riittävän tiedon antaminen tutkimukseen osallistuville. Tutkittavien informointiin kuuluu muun muassa tutkimuksen tarkoituksesta, aineistonkeruusta ja vastuullisesta tutkijasta tai tutkimusryhmästä kertominen, samoin osallistumisen vapaaehtoisuudesta ilmoittaminen (Kuula 2006, 102). Haastattelut sovimme yhteistyössä päivähoiton aluejohtajan kanssa ottamalla sähköpostitse yhteyttä eri päiväkotien johtajiin. Johtajat sopivat haastatteluun osallistumisesta lastentarhanopettajien kanssa. Saatuaani tiedot osallistujista, lähetin heille sähköpostitse lyhyen tiedotteen haastattelun aiheesta, muutamista eettisistä näkökohdista sekä varmistuksen haastattelun ajankohdasta. Yhteydenotto tapahtui joko suoraan lastentarhanopettajaan tai päiväkodin johtajan välityksellä. Yhdelle haastateltavista välitin tiedon puhelimitse. Haastattelutilanteiden alussa kertosin tärkeät tutkimukseen liittyvät seikat.

Olen pyrkinyt huolellisuuteen lähteisiin viittaamisessa (ks. Kuula 2006, 69). Sen kautta huomioin ja annan arvon toisten tutkijoiden tekemälle työlle. Myös avoimuus tulosten julkistamisen suhteen sekä tutkimuksen koko prosessin yksityiskohtainen kuvaus kuuluvat eettisesti kestävään tutkimukseen. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen 2002, 3.) Tässä tutkimuksessa on tavoiteltu tutkimuksen eri vaiheiden tarkkaa kuvaamista ja tuotu esille myös tutkimukseen liittyvät ongelmakohdat.

Vaikka tutkimuksen aihe oli myönteinen ja sinällään ei erityisen arkaluonteinen, johdatti se haastateltavat kuitenkin pohtimaan syvällisesti suhdettaan työhön. He joutuivat myös arvioimaan itseään melko avoimesti. Ryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä korosti asetelman henkilökohtaisuutta ja edellytti luottamuksellisuutta kaikkien tilanteen osapuolien kesken. Osallistuminen tiedon tuottamiseen aiheesta, joka koskettaa läheisesti päiväkotien henkilökuntaa, saattoi motivoida omien kokemusten ja näkemysten kertomista. Jokaisella on haastattelutilanteessa myös periaatteellinen mahdollisuus olla kertomatta haluamiaan asioita. Siitä huolimatta tulosten raportoinnissa on käytetty harkintaa. Tarkemmin

kuvatut tilanteet ovat sellaisia, joita tapahtuu yleisesti päiväkotikontekstissa. Patton (2002, 405) myös muistuttaa, että haastattelu on aina interventio, joka voi herättää haastateltavan näkemään itsestään asioita, joista ei aiemmin ollut tietoinen. Haastattelun todellisia vaikutuksia osallistujien ajatteluun on hankala arvioida. Joissakin haastattelutilanteissa oli havaittavissa, että asioiden pohdinta yhdessä herätti muutamissa lastentarhanopettajissa uusia ideoita työssä hyödynnettäviksi. Jotkut kokivat haastattelun vertaistukena tai jopa työnohjauksellisena tilanteena. Sen perusteella tutkimukseen osallistumisella voi parhaimmillaan olla uuden tiedon tuottamisen lisäksi myös omaa ajattelua, toimintaa ja ammattitaitoa kehittäviä tai tukevia myönteisiä vaikutuksia.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Huippukokemuksilla näytti tämän tutkimuksen valossa olevan lastentarhanopettajien ammatti-identiteettiä vahvistavaa merkitystä. Identiteetin käsite liittyy läheisesti varhaiskasvatuksen ammatillisuuteen, voimaantumiseen, oppimiseen sekä työyhteisön vuorovaikutukseen. Ammatti-identiteetin tarkempi teoreettinen käsittely rajattiin kuitenkin oman tutkimusaiheeni ulkopuolelle. Jatkossa se tarjoaisi kiinnostavan tarkastelukulman uppoutumisen kokemuksiin.

Huippukokemusilmiötä kartoittavalle ja selvittäväälle tutkimukselle on edelleen tarvetta, koska aiheen tutkiminen on vasta aluillaan ja tähänastiset tulokset kaipaavat lisävalaistusta. Tutkimusta voisi laajentaa kaikkiin ammattiryhmiin päivähoidon moniammatillisessa yhteisössä. Myös vertaileva tutkimus eri työntekijäsukupolvien ja mahdollisesti eri ammattiryhmienkin välillä voisi tuoda ymmärrystä työkokemuksen ja ammatillisuuden merkityksestä.

Työhyvinvoinnin ja huippukokemusten välinen yhteys vaatisi vielä syvällisempää tarkastelua. Kysymys millaiset asiat tuottavat lastentarhanopettajille iloa heidän työssään, kirvoitti tekemieni haastattelujen aluksi lukuisia vastauksia. Niiden tekijöiden tarkempi tutkiminen saattaisi syventää tietämystä siitä, mistä asioista varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi kumpuaa. Siten ehkä nähtäisiin,

millaisia voimavaroja heillä on ja toisaalta mikä merkitys arkisella työnilolla on työssä jaksamiseen.

Aineistonkeruumenetelminä voisi käyttää haastatteluun yhdistettynä havainnointia ja kirjallisesti tuotettua aineistoa, esimerkiksi päiväkirjamerkintöjä. Tutkijan läsnäolo päiväkodissa ja havaintojen teko päivittäisistä tilanteista saattaisi muun aineiston rinnalla tuoda kokonaisvaltaista näkemystä työnilosta. Koska tässä tutkimuksessa aihetta tarkasteltiin yksittäisen lastentarhanopettajan kokemuksista käsin, olisi laajemman yhteisöllisen näkemyksen selvittäminen tarpeen. Tutkimuksen painopiste voisi sijoittua työtiin tai -yhteisön tasolle. Entä millaisia huippukokemuksia johtajuus tarjoaa? Myös lasten osuus ja osallisuus huippukokemuksissa on tärkeä ja mielenkiintoinen näkökulma.

6.4 Työhyvinvoinnin rakennusaineita

Tämän tutkimuksen perusteella työhön uppoutuminen oli erityinen kokemus, joka erosi arkisesta työnilosta. Lastentarhanopettajien huippukokemukset liittyivät vuorovaikutustilanteisiin, joissa yksilöiden toisilleen antamalla positiivisella palautteella oli kokemusta edistävä merkitys. Useimmiten huippukokemukset olivat pedagogisia tai kasvatuksellisia tilanteita, joissa lapset olivat keskeisessä roolissa. Osa kokemuksista liittyi aikuisten väliseen yhteistyöosaamiseen, pääasiassa työntekijöiden väliseen yhteistoimintaan, muutamat myös kasvatuskumppanuuteen. Päiväkotikontekstilla oli vaikutusta kokemuksiin. Työtiimi toimi työilmapiirin luoja ja sen merkitys korostui. Koko päiväkodin työyhteisö näyttäytyi huippukokemusten taustavaikuttajana. Myös päiväkodin resurssit vaikuttivat uppoutumisen hetkiin. Edistäviä tekijöitä olivat erityisesti pieni lapsiryhmä ja kiireettömyys. Huippukokemuksilla oli positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Ne vahvistivat lastentarhanopettajien ammatti-identiteettiä ja voimaannuttivat heitä. Lisäksi huippukokemukset näyttivät lisäävän työtiin yhteisöllisyyttä.

Huippukokemuksissa todentuu Hakasen (2005, 222) kaipaama työssä onnistuminen, aikaansaaminen ja merkityksellisyys. Huippuhetket osoittavat, että

päiväkotikontekstissa tehtävällä työllä on merkitystä muun muassa siihen, millaiseksi lasten hoitopäivä muotoutuu. Tämän tutkimuksen perusteella uppoutumisen kokemukset tekevät näkyväksi myös varhaiskasvattajan ammattitaitoa. Kun käsitys omasta osaamisesta vahvistuu ja varmistuu, se rakentaa hyvinvointia. Huippukokemusten kautta on mahdollisuus myös toteuttaa itseään: oppia ja kehittyä, hyödyntää omia kykyjä ja taitoja, kokea työn hallintaa, oivallusta ja iloa (ks. Rauramo 2008).

Positiivisen psykologian tavoitteen mukaisesti huippukokemukset tuovat esiin ihmisten ja yhteisöjen vahvuuksia, voimavaroja ja kykyjä (ks. Henry 2007, 25; Sheldon & King 2001, 216). Sitä kautta huippukokemukset voivat toimia reflektoinnin välineinä oman työn tarkastelussa. Koska työhön uppoutumisen hetkissä yhdistyy nähdäkseni niin aikuisten kuin lastenkin optimaalinen toiminta, on niiden avulla löydettävissä uusia käytäntöjä työhön, jopa suunta uudentalaiselle varhaiskasvatuksen toimintakulttuurille. Erityisen merkityksellisenä näen huippukokemustilanteeseen osallistuvien mahdollisuuden olla toiminnan subjekteina, aktiivisina toimijoina. Osallisuuteen pohjautuvan kulttuurin kehittämiseen ja vahvistamiseen olisi mielestäni edelleen varhaiskasvatuksessa tarvetta, vaikka keskustelua sen ympärillä käydäänkin. Huippukokemukset tarjoavat mahdollisuuden yhteisöllisyyden kokemiseen sekä aikuisten ja lasten välillä että aikuisten kesken.

Huippukokemuksen, voimaantumisen ja työhyvinvoinnin käsitteet kutoutuvat yhteen, mikä vahvistaa näkemystä, että uppoutumisen kokemuksilla todella on hyvinvointia lisäävää merkitystä. Toisaalta huippukokemukset osoittavat, mitkä tekijät synnyttävät työhyvinvointia. Tämä tutkimus tuo omalta osaltaan esiin työolosuhteiden merkityksellisyyden. Jokaisella yksilöllä henkilökohtaisesti, mutta myös tiimillä ja yhteisöllä kollektiivisesti, on vastuu työpaikan hyvinvoinnista. Työilmapiiri, jossa vallitsee yhteisöllisyys, kunnioitus ja erilaisuuden hyväksyntä, luo jokaiselle mahdollisuuden tehdä työtä omalla persoonallaan, rohkeasti ja antautuen, omia kykyjään täysipainoisesti hyödyntäen.

Yksilöllisten ja sosiaalisten tekijöiden lisäksi tarvitaan kuitenkin myös riittäviä resursseja työn toteuttamiseen. Kun päiväkodin resurssit mahdollistavat toimimisen lasten kanssa pienissä ryhmissä, on kasvatushenkilöstöllä aikaa paneutua vuorovaikutukseen ja olla keskittyneesti läsnä eri tilanteissa. Myös päiväkodin

tilaratkaisujen tulisi olla tarkoituksenmukaiset ja mahdollistaa erilaisten pienryhmien häiriötön keskittyminen toimintaan. Monet huippukokemuksia ehkäisevistä tekijöistä johtuvat taloudellisten resurssien niukkuudesta. Esimerkkinä henkilöstövajaus luo kiireen tunnun arkeen ja vähentää mahdollisuutta lasten yksilölliseen huomiointiin. Voimavarojen lisääntymisen on todettu kasvattavan flowkokemusten todennäköisyyttä (Bakker 2005, 38). Lastentarhanopettajien haastatteluista kajasti kuitenkin oman asenteen merkitystä korostava ajattelutapa. Resurssien puutetta ei kannata jäädä liiaksi murehtimaan vaan toimitaan olemassa olevien voimavarojen puitteissa luovuutta hyväksikäyttäen. Toisaalta esimerkiksi sijaisten puuttuessa toiminta ei voi olla, eikä sen tarvitse olla, yhtä laadukasta kuin normaalisti.

Väestön ikääntyminen ja talouden kiristymisen tuomat säästöpaineeet korostavat entisestään työhyvinvoinnin merkitystä. Psykykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi ovat työssä jaksamisen edellytys. En usko, että määräykset tai pakkoon perustuvat toimenpiteet todella lisäävät työurien pituutta. Sen sijaan työn olisi oltava sellaista, että se motivoi vapaaehtoisesti jatkamaan työssä pidempään: ihmiset haluaisivat tehdä työtä siksi, koska kokevat sen merkityksellisenä ja palkitsevana. Työ itsessään nousisi tekemisen arvoiseksi palkkioiden tai ulkoisten uhkien sijaan, aivan kuten huippukokemuksissa toiminta itsessään motivoi tekemiseen.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi ovat tarpeen muun muassa erilaiset työelämän joustot. Esimerkiksi jos paljon nostelua vaativassa lapsiryhmässä työskentely uhkaa fyysisen kuormittavuutensa vuoksi työssä jaksamista, voi työkyky soveltua vaikkapa esiopetusryhmässä toimimiseen. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella heräsi mieleeni myös kysymys, missä määrin päiväkotien keskittäminen suuriin yksiköihin on järkevää. Ne helpottavat sijaisjärjestelyjä, mutta kääntöpuolena päiväkodin yhteisöllisyys ja siten ehkä myös työhön sitoutuminen ja omistajuus voivat kärsiä. Henkilökunnan riittävyyden voisi taata varahenkilöjärjestelmällä, jolloin kasvatushenkilöstön pysyvyys myös lasten edun näkökulmasta paranisi. Määräaikaiset lyhyet työsuhteet saattavat puolestaan haitata työntekijöiden turvallisuuden tunteen ja työn syvällisyyden saavuttamista. Erilaiset satsaukset henkilökunnan tiimityöskentelyn parantamiseksi tai päiväkodin henkilöstön yhteisöllisyyden luomiseksi, vaikkapa työajan ulkopuolella tapahtuvien

tapaamisten merkeissä, maksavat itsensä varmasti takaisin hyvinvoinnin lisääntymisenä. Eräs lastentarhanopettaja mainitsikin, että sellaisissa tapaamisissa – vaikkapa saunanlauteilla – puheenaiheet käsittelevät tavalla tai toisella myös työtä. Yhteisöllisyyden lisäksi syntyy uusia ideoita työssä toteutettaviksi.

Päiväkodin arjessa tulisi antaa arvo myös pienille hetkille ja kiireettömälle yhdessäololle. Niiden merkitys voi olla tilanteen osapuolille paljon suurempi kuin mitä ulkopuolinen sivustaseuraaja otaksuu. Huippukokemustilanteessa yksilön oma kokemus on tärkeä. Usein lastentarhanopettajien työhön liittyvät huippuhetket sisältyivät hyvinkin arkisiin tilanteisiin. Pienissä ja vaatimattomilta vaikuttavissa hetkissä piilee emotionaalisesti suuren ja merkittävän kokemuksen mahdollisuus.

Lasten kanssa toimimiseen liittyvien huippukokemusten määrä osoittaa, että lastentarhanopettajat saavat valtavasti iloa lapsista ja kokevat merkityksellisenä vuorovaikutussuhteen heidän kanssaan. Mielestäni se osaltaan kertoo päivähoiton työntekijöiden sitoutumisesta työhönsä sekä lasten hyväksi toimimisen mentaliteetista. Lapset ovat selvästi työssä jaksamisen voimavara, minkä merkitys korostuu entisestään silloin jos työtiimissä tai -yhteisössä on huono keskinäinen ilmapiiri. Kuitenkin myös toimiva yhteistyö ja kollegiaalinen vuorovaikutus ovat tärkeitä. Kaikki tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat olivat kokeneet sekä päivittäistä työniloa että huippukokemuksiksi luokiteltavia hetkiä. Varhaiskasvatustyöstä kehittyi tämän tutkimuksen perusteella kuva, jossa näkyy runsaasti työniloa tuottavia asioita. Sen lisäksi päivähoitotyössä näyttää olevan melko paljon vaikutusmahdollisuuksia, mitä ajatusta vahvistaa myös Laineen ym. (2006, 88) tutkimus. Haastattelemistani lastentarhanopettajista jokainen koki voivansa vaikuttaa työhön oman tiimin ja lapsiryhmän sisällä, mitä voidaan Vahteran ym. (2002, 29) mukaisesti pitää työnhallintana.

Tutkimusprosessin myötä olen vakuuttunut siitä, että työssä koetut huippukokemukset voivat osaltaan olla siemeniä, joista itää hyvinvointia. Työhön uppoutumisen hetket tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden kokea pystyvyyttä, yhteisöllisyyttä, merkityksellisyyttä ja työn tekemisen riemua. Huippukokemukset toimivat oivallisena välineenä niin yksilön, työtiimin kuin -yhteisön hyvinvoinnin tarkastelussa. Sitä kautta on mahdollista kohdentaa resursseja onnistumisen kokemuksia edistävien työolosuhteiden luomiseksi. Kun siemen saa ravinteita, se kantaa hedelmää.

LÄHTEET

- Antonovsky, A. 1988. *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Asakawa, K. 2004. Flow experience and autotelic personality in Japanese college students: How do they experience challenges in daily life? *Journal of Happiness Studies* 5 (2), 123–154. Tulostettu 12.9.2008
<http://www.springerlink.com/content/q16775254v6115m2/fulltext.pdf>
- Bakker, A. B. 2005. Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior* 66 (1), 26–44. Tulostettu 7.4.2008
http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MIImg&_imagekey=B6WMN-4BMC8VK-2-17&_cdi=6939&_user=1234512&_pii=S0001879103001659&_orig=browse&_coverDate=02%2F28%2F2005&_sk=999339998&view=cwchp=dGLbVlb-zSkzS&md5=7e09a13170f7f0171d74caf5b334c895&ie=/sdarticle.pdf
- Bogdan, R. C. & Knopp Biklen, S. 2007. *Qualitative research for education. An introduction to theories and methods.* 5. painos. Boston: Pearson.
- Csikszentmihalyi, M. 1975. *Beyond boredom and anxiety. The experience of play in work and games.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. 1997. *Finding flow. The psychology of engagement with everyday life.* New York: Basic Books.
- Delle Fave, A. & Massimini, F. 2003. Optimal experience in work and leisure among teachers and physicians: Individual and bio-cultural implications. *Leisure Studies* 22 (4), 323–342. Tulostettu 22.9.2008
<http://ejsccontent.ebsco.com/ContentServer.aspx?target=http%3A%2F%2Fwww%2Einformaworld%2Ecom%2Fsmpp%2Fftinterface%3Fcontent%3Da738552765%26format%3Dpdf%26magic%3Debscohostejs%7C%7CAA3D3EFB68C36A3B40C78D54581474B7%26ft%3D%2Epdf>
- Delle Fave, A. & Massimini, F. 2005. The investigation of optimal experience and apathy. Developmental and psychosocial implications. *European Psychologist* 10 (4), 264–274. Tulostettu 2.5.2008
<http://ovidsp.uk.ovid.com/sp-2.3/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&S=BAL>

NPDJEJKHFAJGDFNELJEKHBPJDAA00&returnUrl=http%3a%2f%2fovidsp.uk.ovid.com%2fsp-2.3%2fovidweb.cgi%3f%26TOC%3dS.sh.15.16.19.40%257c2%257c50%26FORMAT%3dtoc%26FIELDS%3dTOC%26S%3dBALNPDJEJKHFAJGDFNELJEKHBPJDAA00&directlink=http%3a%2f%2fgraphics.uk.ovid.com%2fovftpdfs%2fPDHFFNKHJEGDJK00%2ffs047%2fovft%2flive%2fgv024%2f00061280%2f00061280-200512000-00002.pdf&filename=The+Investigation+of+Optimal+Experience+and+Apathy%3a+Developmental+and+Psychosocial+Implications

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499–512. Tulostettu 27.3.2008

<http://ovidsp.uk.ovid.com/sp-2.3/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&S=CMDOPDIEAPHFAJBIFNELDABGIKDMAA00&returnUrl=http%3a%2f%2fovidsp.uk.ovid.com%2fsp-2.3%2fovidweb.cgi%3f%26TOC%3dS.sh.15.16.19.40%257c12%257c50%26FORMAT%3dtoc%26FIELDS%3dTOC%26S%3dCMDOPDIEAPHFAJBIFNELDABGIKDMAA00&directlink=http%3a%2f%2fgraphics.uk.ovid.com%2fovftpdfs%2fPDHFFNBGDABIAP00%2ffs046%2fovft%2flive%2fgv025%2f00004565%2f00004565-200106000-00012.pdf&filename=The+Job+Demands-Resources+Model+of+Burnout>

Edmonson, S., Fisher, A., Brown, G., Irby, B., Lunenburg, F., Creighton, T., Czaja, M., Merchant, J. & Christianson, J. 2001. Creating a collaborative culture. Paper presented at the Annual Meeting of the National Council of Professors of Educational Administration. 7.-11.8.2001. Houston, TX. Tulostettu 19.2.2008

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1a/92/14.pdf

Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L. & Randall, A. T. 2005. Flow experiences at work: for high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior* 26 (7), 755–775. Tulostettu 26.11.2008

<http://eisenberger.psych.udel.edu/files/Flow%20experiences.pdf>

Elo, A.-L. & Ervasti, J. 2007. Työorganisaatiot ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa* 2006.

- Helsinki: Työterveyslaitos, 91–103.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. 2007. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 159–183.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismäa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Fredrickson, B. L. 2006. The broaden-and-build theory of positive emotions. Teoksessa M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (toim.) A life worth living. Contributions to positive psychology. Series in Positive Psychology. New York: Oxford University Press, 85–103.
- Gall, M. D., Gall, J. P. & Borg, W. R. 2007. Educational research. An introduction. 8. painos. Boston: Pearson.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakkarainen, K., Palonen, T., Paavola, S. & Lehtinen, E. 2004. Communities of networked expertise. Professional and educational perspectives. Advances in Learning and Instruction Series. Amsterdam: Elsevier.
- Henry, J. 2007. Positive psychology and the development of well-being. Teoksessa J. Haworth & G. Hart (toim.) Well-being. Individual, community and social perspectives. New York: Palgrave Macmillan, 25–40.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. 2002.
Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Inglis, T. 1997. Empowerment and emancipation. *Adult Education Quarterly* 48 (1), 3–17. Tulostettu 16.4.2008
<http://web.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/detail?vid=4&hid=110&sid=9c5983b1-f932-462b-8a14-3ee0a75e7e71%40sessionmgr114&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=afh&AN=1485>
- John-Steiner, V. & Mahn, H. 1996. Sociocultural approaches to learning and development: A Vygotskian framework. *Educational Psychologist* 31 (3/4), 191–206. Tulostettu 27.3.2008
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=6&sid=7604dd17-cc37-4a18-837a-afb0bdf7ad8d%40sessionmgr4>
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Kalimo, R., Pahkin, K. & Mutanen, P. 2002. Work and personal resources as long-term predictors of well-being. *Stress and Health* 18 (5), 227–234. Tulostettu 27.3.2008
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=6&sid=b5de59f6-e944-4072-86ac-ab69981e8131%40sessionmgr4>
- Karila, K. & Nummenmaa, A. R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkoti. Helsinki: WSOY.
- Karlsson, L. 2000. Lapsille puheenvuoro. Ammattikäytännön perinteet murroksessa. Helsinki: Stakes.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2002. Työuupumuksen kehitykselliset mallit. *Psykologia* 37 (4), 274–281.
- Kupila, P. 2007. “Minäkö asiantuntija?” Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 302.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kvale, S. 1996. *InterViews. An introduction to qualitative research interviewing.*

Thousand Oaks: Sage.

- Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström, K., Raitoharju, R. & Suomala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laine, T. 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.
- Lehto, A.-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Lehtomaa, M. 2005. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia, 163–194.
- Leontiev, D. 2006. Positive personality development. Approaching personal autonomy. Teoksessa M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (toim.) A life worth living. Contributions to positive psychology. Series in Positive Psychology. New York: Oxford University Press, 49–61.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. 1985. Naturalistic inquiry. Beverly Hills: Sage.
- Lyytinen, H. K. & Nikkanen, P. 2005. Kehittämiskoivousta arvioinnista. Teoksessa H. K. Lyytinen & A. Räisänen (toim.) Kehittämiskoivousta arvioinnista. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 6. Jyväskylän yliopistopaino, 129–141.
- Manka, M.-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 2. painos. Helsinki: Talentum.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. 1997. The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. Annual Review of Psychology 52 (1), 397–422. Tulostettu 27.3.2008
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=4&hid=6&sid=d1c43ea0-b1fc-419e-adc2-e959795a0c29%40sessionmgr14>
- Maslow, A. H. 1962. Toward a psychology of being. Princeton: Van Nostrand.
- Mauno, S. & Piitulainen, S. 2002. Johtamistyylit ja hyvinvointi. Vertaileva tutkimus neljässä organisaatiossa. Psykologia 37 (6), 473-487.

- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. 2002. The concept of flow. Teoksessa C. R. Snyder & S. J. Lopez (toim.) Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, 89–105.
- Nakari, M.-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 226.
- Nelson, D. L. & Simmons, B. L. 2006. Eustress and hope at work. Accentuating the positive. Teoksessa A. M. Rossi, P. L. Perrewé & S. L. Sauter (toim.) Stress and quality of working life. Current perspectives in occupational health. Greenwich: Information Age Publishing, 121–135.
- Neumann, A. 2006. Professing passion: Emotion in the scholarship of professors at research universities. American Educational Research Journal 43 (3), 381–424. Tulostettu 2.5.2008 <http://aer.sagepub.com/cgi/reprint/43/3/381>
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Ekonomia-sarja. Helsinki: WSOY.
- Packer, M. J. & Goicoechea, J. 2000. Sociocultural and constructivist theories of learning: Ontology, not just epistemology. Educational Psychologist 35 (4), 227–241. Tulostettu 22.10.2008 <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=6&sid=0b688820-f92c-4fcc-ad7c-2592d06e4292%40sessionmgr10>
- Patton, M. Q. 2002. Qualitative research and evaluation methods. 3. painos. Thousand Oaks: Sage.
- Pirttilä, I. & Nikkilä, R. 2007. Luova työ ja työelämän ristipaineet. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 71–89.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Rodd, J. 2006. Leadership in early childhood. 3. painos. Berkshire: Open University Press.
- Rueda, R., Gallego, M. A. & Moll, L. C. 2000. The least restrictive environment. A place or a context? Remedial and Special Education 21 (2), 70–78. Tulostettu 22.10.2008 <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=6&sid=f14be0f5-020e-4d8b-a0e2-c0a9ca370c09%40sessionmgr14>

- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- Räsänen, J. 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Suomen Työvalmennusakatemia julkaisu. Järvenpää: Julkiviestintä.
- Salanova, M., Bakker, A. B. & Llorens, S. 2006. Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies* 7 (1), 1–22. Tulostettu 7.4.2008
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=6&sid=03462be9-7ef1-4747-b8e1-e2589e0b51d6%40sessionmgr10>
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. An introduction. *American Psychologist* 55 (1), 5–14. Tulostettu 27.3.2008
<http://ovidsp.uk.ovid.com/sp-2.3/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&S=DONBPKDAOHFJHEFNELFDAGONGDAA00&returnUrl=http%3a%2f%2fovidsp.uk.ovid.com%2fsp-2.3%2fovidweb.cgi%3f%26TOC%3dS.sh.15.16.19.40%257c1%257c50%26FORMAT%3dtoc%26FIELDS%3dTOC%26S%3dDONBPKDAOHFJHEFNELFDAGONGDAA00&directlink=http%3a%2f%2fgraphics.uk.ovid.com%2fovftpdfs%2fPDHFFNAGFDHEAO00%2fs046%2fovft%2flive%2fgv023%2f00000487%2f00000487-200001000-00001.pdf&filename=Positive+Psychology%3a+An+Introduction>
- Sheldon, K. M. & King, L. 2001. Why positive psychology is necessary? *American Psychologist* 56 (3), 216–217. Tulostettu 27.3.2008
<http://ovidsp.uk.ovid.com/sp-2.3/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&S=DONBPKDAOHFJHEFNELFDAGONGDAA00&returnUrl=http%3a%2f%2fovidsp.uk.ovid.com%2fsp-2.3%2fovidweb.cgi%3f%26TOC%3dS.sh.15.16.19.44%257c2%257c50%26FORMAT%3dtoc%26FIELDS%3dTOC%26S%3dDONBPKDAOHFJHEFNELFDAGONGDAA00&directlink=http%3a%2f%2fgraphics.uk.ovid.com%2fovftpdfs%2fPDHFFNAGFDHEAO00%2fs046%2fovft%2flive%2fgv023%2f00000487%2f00000487-200103000-00002.pdf&filename=Why+Positive+Psychology+Is+Necessary>
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. *Acta Universitatis Ouluensis* E 37.

- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Uudistettu laitos. Helsinki: Otava.
- Säljö, R. 2004. Oppimiskäytännöt. Sosiokulttuurinen näkökulma. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, K. 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 121–134.
- Turner, N., Barling, J. & Zacharatos, A. 2002. Positive psychology at work. Teoksessa C. R. Snyder & S. J. Lopez (toim.) Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, 715–728.
- Unsworth, K. L. & West, M. A. 2000. Teams: the challenges of cooperative work. Teoksessa N. Chmiel (toim.) Introduction to work and organizational psychology. A European perspective. Malden: Blackwell Publishing, 327–346.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L. & Pentti, J. 2002. Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–36.
- Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Tulostettu 3.5.2010
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/varhais2/kasvatus.pdf>
- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 223–241.
- van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C. & Stride, C. 2004. Leadership behavior and subordinate well-being. Journal of Occupational Health Psychology 9 (2), 165-175. Tulostettu 19.2.2008
<http://ovidsp.uk.ovid.com/sp-2.3/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&S=EIGBPDJDPPHFAJKDFNELAGHHNLMAA00&returnUrl=http%3a%2f%>

- 2fovidsp.uk.ovid.com%2fsp-2.3%2fovidweb.cgi%3f%26TOC%3dS.sh.15.
16.19.40%257c5%257c50%26FORMAT%3dtoc%26FIELDS%3dTOC%26S
%3dEIGBPDJDPPHFAJKDFNELAGHHNLMAA00&directlink=http%3a
%2f%2fgraphics.uk.ovid.com%2fovftpdfs%2fPDHFFNHHAGKDPP00%2ffs
046%2fovft%2flive%2fgv025%2f00060745%2f00060745-200404000-
00005.pdf&filename=Leadership+Behavior+and+Subordinate+Well-Being
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.
- Varila, J. & Lehtosaari, K. 2001. Työnilo – ahkeruudella ansaittua, sattuman
synnyttämää vai oppivan organisaation onnelan vaatimaa? Joensuun yliopisto.
Kasvatustieteiden tiedekunta. Tutkimuksia 80.
- Varila, J. & Viholainen, T. 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi: mitä uusia tuulia
ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation
kehittämiseen? Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tutkimuksia
79.
- Wenger, E. 1998. Communities of practice. Learning, meaning, and identity.
Cambridge: Cambridge University Press.
- Wilkinson, S. 2004. Focus group research. Teoksessa D. Silverman (toim.)
Qualitative research. Theory, method and practise. 2. painos. London: Sage,
175–199.

LIITTEET

LIITE 1: Haastattelun aloitusinstruktio

Nauhoitan ja videokuvaan tämän tilanteen, mutta ne tulevat vain minun käyttööni. Videointi on lähinnä sen vuoksi, että pystyn jälkikäteen varmistumaan kuka teistä puhuu milloinkin. Kenenkään henkilöllisyys ei tule tutkimuksessa julki. Hävitän kaiken sellaisen aineiston, esimerkiksi nämä haastattelunauhat, joista teidät voisi tunnistaa kun en niitä enää tutkimuksessani tarvitse.

Teidän jokaisen oma mielipide ja oma kokemus ovat minulle tärkeitä. Esitän kysymyksiä, mutta saatte kommentoida ja keskustella myös keskenänne. On tarkoitus, että tämä on keskustelutilanne, jossa me kaikki olemme yhdessä osallistumassa. Jokainen saa tuoda mieleen juolahtavia asioita esiin. Mitään oikeita tai vääriä vastauksia tai kokemuksia ei ole olemassa, vaan kaikki mielipiteet ja ajatukset ovat tärkeitä. Olen kiinnostunut teidän jokaisen omista henkilökohtaisista kokemuksista vaikka haastattelenkin teitä ryhmänä. Välillä saattaa tulla tunne, että samoja asioita toistetaan uudelleen ja uudelleen. Koska kyseessä on ryhmätilanne, on aivan tavallista, että asioita sivutaan moneen otteeseen keskustelun edetessä. Toisaalta tarkoitukseni on saada tietoa samankin asian eri puolista.

Teen siis tutkimusta lastentarhanopettajien työssään kokemista uppoutumisen ja ilon kokemuksista. Nykyään melko yleisesti puhutaan flowsta tai flown kokemuksista, mutta itse käytän tutkimuksessa suomenkielistä sanaa huippukokemus. Tarkoitan sillä sellaista lyhytaikaista, hetkellistä työhön uppoutumisen kokemusta, johon liittyy aivan erityistä onnistumista ja iloa. Sillä hetkellä työn tekeminen on vaivatonta ja rentoa ja keskittyminen juuri siihen tilanteeseen on täydellistä. Kyseessä on siis poikkeuksellinen työn ilon kokemus, huippuhetki, joka eroaa jokapäiväisestä työssä viihtymisestä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka uppoutumisen kokemukset vaikuttavat työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Toivottavasti tämän tutkimuksen kautta löydän myös keinoja uupumuksen kokemusten ehkäisyyn. Tätä aihetta on tutkittu melko vähän. Mielestäni aihe on tärkeä ja siksi olen erityisen iloinen, että osallistutte tähän haastatteluun.

LIITE 2: Haastattelun teemat

1. Työnilo (johdantona aiheeseen, työnilosta yleisemmällä tasolla)

- iloa tuottavat asiat työssä
- työn parhaat puolet

2. Huippukokemusten luonne

- missä tilanteessa esiintyy
- millainen kokemus on
- yksilöllinen ja/vai sosiaalinen kokemus
- tunnetilat kokemuksen aikana
- kuinka usein esiintyy

3. Työtiimin ja työyhteisön merkitys huippukokemuksessa

- edistävät tekijät
- ehkäisevät tekijät
- muut resurssit ja niiden merkitys mahdollistajana / rajoittajana (jos tulee luonnostaan esiin haastateltavien kertomuksissa)

4. Huippukokemusten merkitys työhyvinvoinnille

- työhyvinvointi / työssä jaksaminen / työmotivaatio / työilmapiiri
- voimaantuminen
- ammatillinen kehittyminen / oppiminen

5. Työn hallinta (lopetuksena aiheeseen, työhyvinvointiin vaikuttava seikka)

- vaikutusmahdollisuudet lastentarhanopettajan työssä

LIITE 3: Haastattelukysymykset

Aluksi

- Milloin olette valmistuneet ja mikä teidän koulutustaustanne on?
- Minkä verran teillä (aloittelevilla lastentarhanopettajilla) on työkokemusta lastentarhanopettajan tehtävistä?

Työn ilo – Ensiksi voisimme yleisemmällä tasolla puhua vähän työn ilosta.

- Mitkä asiat teille kullekin tuottaa iloa teidän työssänne?

Huippukokemusten luonne – Miettikää jokainen itsekseen, löytyykö omalta työuralta jokin hetki, jolloin olet hetkellisesti uppoutunut työhösi täysin ja tuntenut erityistä työn tekemisen iloa ja onnistumista. Palauta sellainen työn huippukokemus mieleesi. Mieti vähän aikaa, millainen tilanne oli.

- Löysittekö uppoutumisen kokemuksia?
- Kertokaa jokainen sellaisesta kokemuksesta. Mahdollisimman tarkasti siitä, millainen tilanne oli ja mitä siinä tapahtui?

(Jos huippukokemusta ei löydy: Kerro siitä mikä kokemus sinulle itsellesi on ollut työn huippuhetki.)

- Missä se tapahtui?
 - Keitä tilanteessa oli läsnä?
 - Kuvaile jokainen olotilaanne tai tuntemuksianne siinä tilanteessa.
 - Millaiseksi koit itsesi?
 - Mikä merkitys toisilla ihmisillä oli siinä tilanteessa?
 - Mitä luulette, kokiko joku muu samanlaisia tuntemuksia siinä tilanteessa?
-
- Olisiko teillä kertoa vielä joitakin muita huippukokemuksia?
 - Osaatteko kukin omalta kohdaltanne arvioida kuinka usein koette tuollaista uppoutumisen iloa?
 - Miten kukin teistä ajattelee, onko sinussa itsessäsi ominaisuuksia, jotka edistävät tuollaisia huippukokemuksia?
 - Onko itsessäsi ominaisuuksia, jotka estävät huippukokemuksia?

- Vaikuttaako erityinen työn ilo ja työhön uppoutumisen kokemus omiin käsityksiin itsestä lastentarhanopettajana?
- Oletteko oppineet huippukokemuksista jotakin?

Työtiimin ja -yhteisön merkitys

- Oletteko kokeneet kaikissa työpaikoissa tai kaikissa työyhteisöissä tuollaisia huippukokemuksia?
- Onko eri työyhteisöissä koetuissa huippukokemuksissa ollut eroja teidän mielestänne?
- Minkä kokoisissa yksiköissä olette olleet töissä?
- Millaiset asiat omassa työtiimissä auttavat kokemaan hetkellistä työhön uppoutumista?
- Millaiset asiat omassa työtiimissä estävät hetkellistä työhön uppoutumista?
 - Onko olosuhteita tai tilanteita milloin uppoutumisen kokeminen ei ole mahdollista?
- Jos ajattelette koko talon työyhteisöä, niin millaiset asiat siinä auttavat kokemaan hetkellistä työhön uppoutumista?
- Millaiset asiat työyhteisössä estävät hetkellistä työhön uppoutumista?
- Onko huippukokemus vaikuttanut työtiimiin tai työtiimin toimintaan jotenkin?
 - Miten se on vaikuttanut / mikä merkitys sillä on ollut (esimerkiksi)
 - yhteishenkeen
 - työmotivaatioon
 - toiminnan ideointiin
 - yhdessä toimimiseen
 - tuleviin suunnitelmiin ja tekemisiin?
- Onko uppoutumisen kokemuksilla ollut vaikutusta ilmapiiriin?
- Onko huippukokemuksilla ollut vaikutusta koko työyhteisöön tai työyhteisön toimintaan jotenkin?
- Puhutteko työkavereiden kanssa huippukokemuksista keskenänne?

- Osaatteko arvioida, ovatko uppoutumisen kokemukset jotenkin muuttuneet työkokemuksen myötä?
- Miten koette, onko työsuhteen kestolla vaikutusta huippukokemuksiin?
- Mikä merkitys huippukokemuksilla on teille itsellenne?
 - Riittäisikö teille pelkästään arkipäiväinen työnilo vai kaipaatteko työssänne erityisiä huippuhetkiä?

Lopuksi – Palataan hetkeksi vielä yleisemmällä tasolla varhaiskasvatustyöhön ja sen arkipäivään.

- Millaisina näette vaikutusmahdollisuutenne työssä?
- Tuleeko mieleenne vielä jotakin, mitä haluaisitte sanoa tai joku asia, joka tuntuu tärkeältä, mutta ei tullut tässä vielä ilmi?

LIITE 4: Tutkimusprosessin aikataulu

<i>joulukuu 2007 – toukokuu 2008</i>	tutkimusaiheen ideointi teoriakirjallisuuteen tutustuminen tutkimussuunnitelman tekeminen
<i>kesäkuu – joulukuu 2008</i>	teoriaosuuden kokoaminen tutkimussuunnitelman hiominen aineistonkeruumenetelmän valinta
<i>tammikuu 2009</i>	esihaastattelu ja sen litterointi haastattelukysymysten hiominen
<i>helmikuu – maaliskuu 2009</i>	ryhmähaastattelut litteroinnin aloittaminen
<i>huhtikuu – kesäkuu 2009</i>	litterointi aineiston analysoinnin aloittaminen
<i>heinäkuu 2009 – kesäkuu 2010</i>	aineiston analyysi tulosten tarkastelu pohdinta ja johtopäätökset viimeistely