

**Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä kokemat  
myönteiset tunteet**

Sanna Vieru

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Monografiamuotoinen  
Kevätlukukausi 2023  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Vieru, Sanna. 2023. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä kokemat myönteiset tunteet. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 72 sivua.**

Työssä koetuilla myönteisillä tunteilla on suuri merkitys työhyvinvointiin, sillä myönteiset tunnekokemukset muun muassa kehittävät työn voimavaroja. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä ja työpäivien aikana kokemia myönteisiä tunteita.

Tässä laadullisessa tutkimuksessa käytetty TUIKKU-hankkeen eKoutsi mobiilipäiväkirja-aineisto koostui 89 varhaiskasvatuksen työntekijän kirjaamasta mobiilipäiväkirjan vastauksesta. Aineisto kerättiin tammi-kesäkuussa 2022 kahden viikon aikana 12 eri kunnassa. Tutkimuksen aineistoa analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin, jonka avulla tunnistettiin neljä myönteisiin tunteisiin liittyvää tunnetekijää: lapsiin, kollegaan ja työyhteisöön, itseen sekä kontekstiin liittyvät myönteiset tunnetekijät.

Tulokset osoittivat varhaiskasvatuksen henkilöstön kokevan työssään paljon monipuolisia myönteisiä tunteita. Yleisimpänä myönteisenä tunnetekijänä olivat lapset; heidän positiivisuutensa, pätevyytensä sekä heidän kanssaan vuorovaikutuksessa oleminen ja yhdessä onnistuminen. Lisäksi oma pätevyys, joka myös liittyi usein lapsiin, toimiminen lasten ja työkavereiden kanssa yhdessä sekä yleinen positiivinen ilmapiiri tuottivat myönteisiä tunteita. Työyhteisön, tiimityön, kollegojen ja esihenkilöiden myönteinen tunnemerkitys oli vähäinen ja arvostusta saatiinkin eniten lasten huoltajilta. Myönteisten tunnetekijöiden toteutumisen edellytyksinä pidettiin lainmukaista aikuisten ja lasten välistä suhdelukua, aitoa läsnäoloa sekä heittäytymisen taitoa.

Asiasanat: Varhaiskasvatus, myönteiset tunteet, työhyvinvointi, työn voimavarat

## SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
SISÄLTÖ .....	3
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
<b>2 NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINTIIN.....</b>	<b>7</b>
2.1 Myönteiset tunteet työssä .....	7
2.2 Voimavarat työssä .....	9
2.3 Työn imu.. .....	11
<b>3 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA .....</b>	<b>13</b>
3.1 Työhyvinvoinnin näkökulmia varhaiskasvatuksessa .....	13
3.2 Myönteisten tunteiden merkitys varhaiskasvatustyössä.....	14
3.3 Työn voimavarat varhaiskasvatuksessa.....	16
3.3.1 Voimavarana myönteiset hetket lasten kanssa .....	17
3.3.2 Voimavaroina työyhteisö, kollegiaalisuus ja esihenkilön tuki .	18
3.3.3 Voimavaroina työn autonomia ja pätevyys.....	20
3.3.4 Voimavaroina työolosuhteet ja kontekstitekijät.....	21
3.3.5 Työn imu varhaiskasvatuksessa.....	22
<b>4 TUTKIMUSKYSYMYS .....</b>	<b>24</b>
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>25</b>
5.1 Tutkimuskonteksti ja tutkimuksen lähestymistapa.....	25
5.2 Tutkimukseen osallistujat.....	26
5.3 Tutkimusaineiston keruu.....	27
5.4 Aineiston analyysi.....	29
5.5 Eettiset ratkaisut.....	32
<b>6 TULOKSET.....</b>	<b>35</b>
6.1 Lapsiin liittyvät myönteiset tunnetekijät.....	35

6.2	Kollegaan ja työyhteisöön liittyvät myönteiset tunnetekijät .....	43
6.3	Itseen liittyvät myönteiset tunnetekijät .....	45
6.4	Kontekstiin liittyvät myönteiset tunnetekijät .....	47
<b>7</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>51</b>
7.1	Tulosten tarkastelu .....	51
7.2	Johtopäätökset .....	56
7.3	Luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusehdotukset .....	59
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>64</b>

# 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia on tutkittu vielä melko vähän, toisin kuin luokanopettajien ammattiryhmän kohdalla (Cumming ym., 2020; Hall-Kenyon ym., 2014; Nislin ym., 2015). On tärkeää, että varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia tutkittaisiin enemmän (Hall-Kenyon ym., 2014; Hur ym., 2016; Jennings ym., 2020; Ylitapio-Mäntylä ym., 2012), sillä lasten ja aikuisten hyvinvoinnilla on vaikutusta toinen toisiinsa (Cumming, 2017; Hall-Kenyon ym., 2014; Ylitapio-Mäntylä ym., 2012).

Henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa suuresti kasvatustarvontaan ja liittyviin varhaiskasvatuksen laatutekijöihin ja tutkimusta tarvitaan lisää siitä, miten varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia voitaisiin parantaa ja tukea (Hur ym., 2016; Jennings ym., 2020). COVID-19-pandemian myötä varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointi nähdään entistäkin tärkeämpänä, jotta päiväkodit ja muut varhaiskasvatuksen palveluntarjoajat kykenevät turvallisesti tarjoamaan lapsille laadukasta varhaiskasvatusta ja perheille mahdollisuuden työssä käymiseen (Jennings ym., 2020).

Viime vuosien aikana varhaiskasvatuksen ammattilaisten työolot ja työhyvinvointi ovat olleet aikaisempaa enemmän puheenaiheena julkisessakin keskustelussa. Tutkimuksissa ja mediassa puhutaan kuitenkin useimmiten varhaiskasvatuksen työtä koskevista huolenaiheista, muun muassa työn kuormittavuudesta sekä työstressistä (Jones ym., 2020, Nislin ym., 2016) ja niiden negatiivisista vaikutuksista lasten hyvinvoinnille (Denham ym., 2017). Tästä syystä tarvitaan lisää tutkimusta, joka käsittelee varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta (Hall-Kenyon ym., 2014; Jennings ym., 2020; Jones ym., 2020; Nislin ym., 2015). Tällöin ollaan kiinnostuneita siitä, mikä työssä innostaa ja motivoi (Nislin, 2016) ja mitä myönteisiä asioita työhyvinvointi ja työntekijöiden myönteiset tunteet saavat aikaan lapsissa (Denham ym., 2017).

Pyrin tällä tutkimuksella tuomaan esiin myönteistä näkökulmaa varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista tarkastelemalla varhaiskasvatustyön voimavaroja lisääviä ja kehittäviä myönteisiä tunnekokemuksia. Aikaisempien

tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksen alalla koettuja työn voimavaroja ovat muun muassa myönteiset hetket lasten kanssa (mm. Martikainen & Oikarinen, 2021), työyhteisö ja kollegiaalisuus (mm. McMullen ym., 2020), esimiehen tuki (mm. Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018), työn autonomia, pätevyys (mm. Jones ym., 2020), koulutustaso ja työkokemus (mm. Jeon ym., 2018), työolosuhteet (Hur ym., 2016), kontekstitekijät (mm. Lee & Quek, 2018) sekä oikeudenmukainen palkkaus (mm. Jennings ym., 2020).

Tämän tutkimuksen tarkempana tehtävänä on kuvailla varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä kokemia myönteisiä tunteita, koska Fredricksonin (2004) mukaan nämä tärkeät arjen tunnekokemukset kehittävät vähitellen myös työn voimavaroja ja parantavat siten työhyvinvointia. Voimavaroilla on merkitystä myös työn imuun (Hakanen, 2009, 2011). Tällaisista varhaiskasvatuksen ammattilaisten päivittäisistä arjen kokemuksista on tehty vähän tutkimuksia ja sellaista tutkimusta tarvittaisiin lisää (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Tähän tutkimukseen on otettu mukaan varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen sosionomit sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, sillä ammattiryhmät tekevät päivittäistä tiivistä yhteistyötä keskenään ja kaikki ammattiryhmät ovat tärkeä osa varhaiskasvatusta. Käytän heistä yhteisenä nimityksenä käsitettä varhaiskasvatuksen henkilöstö.

Tutkimus on lähestymistavaltaan laadullinen tutkimus ja siinä on fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen piirteitä. Tutkimuksen aineisto on kerätty osana TUIKKU - tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen - hanketta (2021-2022) eKoutsi mobiilipäiväkirjaa (Malinen & Salminen, 2018) hyödyntämällä. Aineiston keruun ensimmäinen vaihe eli alkumittaukset on tehty tammi-helmikuun vaihteessa 2022 ja toinen vaihe eli loppumittaukset touko-kesäkuun vaihteessa 2022. Tutkimuksen aineistoa on analysoitu laadullisen aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.

Määrittelen aluksi työhyvinvoinnin, voimavaran sekä työn imun käsitteitä yleisesti. Lisäksi tarkastelen tunteiden merkitystä työhyvinvointiin. Sen jälkeen tarkastelen työhyvinvointia, myönteisiä tunteita ja työn voimavaroja varhaiskasvatuksessa.

## 2 NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvointia voidaan määritellä useilla tavoilla, mutta niitä kaikkia yhdistää näkemys laajasta ja moniulotteisesta kokonaisuudesta (Cumming, 2017). Kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnilla on vaikutusta muun muassa työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Virolaisen (2012) määritelmässä kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin ja näillä kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla on vaikutusta toinen toisiinsa. Esimerkiksi sosiaalisen hyvinvoinnin ollessa hyvä tiimityön sujuessa, myös psyykkinen hyvinvointi koetaan yleensä hyväksi (Bakker & Demerouti, 2017). Sosiaali- ja terveysministeriön (2023) määritelmässä keskitytään tekijöihin, joista työhyvinvointi muodostuu. Niitä ovat muun muassa työn mielekkyys sekä hyvinvointi. Mankan (2013; 2015) työhyvinvointimallissa taas keskitytään tekijöihin, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Näitä ovat organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen sekä yksilö itse ja myös kotiolo.

Työelämä tutkimuksessa on kuitenkin pitkään keskitytty työntekijöiden pahoinvoinnin selvittämiseen sen sijaan, että keskityttäisiin työhyvinvoinnin positiivisiin näkökulmiin (Manka, 2013). Työhyvinvointia tulisi tarkastella myös positiivisesta näkökulmasta (Turner ym., 2002), sillä pelkästä negatiivisesta näkökulmasta tarkasteltuna hyvinvointi nähdään vain pahoinvoinnin puuttumisena (Nislin, 2016). Työhyvinvoinnin positiivisia puolia tulisi tutkia lisää myös siksi, että saataisiin selville työhyvinvoinnin kehittymiseen, lisääntymiseen ja työyhteisössä leviämiseen liittyviä tekijöitä (Nislin ym., 2015).

### 2.1 Myönteiset tunteet työssä

Työhyvinvoinnin tutkimuksen kannalta positiivinen psykologia on osoittautunut merkitykselliseksi, sillä se keskittyy nimenomaan ihmisten hyvinvointiin ja voimavaroihin (Juuti & Salmi, 2014). Positiivinen psykologia on inhimillisten vahvuuksien ja hyveiden tieteellistä tutkimusta sekä huomion ja

kiinnostuksen kohdistamista siihen, mikä toimii ja on vahvaa (Manka, 2013; 2015; Uusitalo-Malmivaara, 2015). Fisherin (2010) mukaan positiivisen psykologian ansiosta on alettu tutkia myös myönteisiä tunteita ja niiden myönteisiä vaikutuksia ihmisille. Etenkin onnellisuudella on todettu olevan suuri merkitys ihmisille ja useimmat ihmiset ovatkin onnellisia suuren osan ajasta. Lisäksi ilo on hyvinvointimme perustunne ja ihmisen perustehtävä on etsiä ympäristöstä toimintaa ja kehitystä tukevia positiivisia kokemuksia (Sajaniemi & Mäkelä, 2015). Myös työelämän ja työhyvinvoinnin tutkimuksessa tunteisiin kohdistuva tutkimus on lisääntynyt viime vuosina, vaikka monissa työpaikoissa ja kulttuureissa tunteista puhuminen saattaa olla vaikeaa ja vaivautunutta (Juuti & Salmi, 2014).

Fredrickson (2004) on tutkinut positiivisten tunteiden ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä ja kehittänyt laajenna ja rakenna -teorian ("broaden and build"). Teorian mukaan positiiviset tunteet laajentavat tavallisia asenteita sekä ajattelu- ja toimintatapoja, poistavat negatiivisuutta, lisäävät psykologista joustavuutta sekä mahdollistavat avarampia tapoja olla suhteessa muihin. Nämä uudet tavat ajatella ja toimia puolestaan rakentavat ja vahvistavat kestäviä henkilökohtaisia voimavaroja. Vahvistuneet voimavarat taas kehittävät yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja parantunut hyvinvointi koetaan myönteisesti. Näin positiivinen kierre jälleen jatkuu. Fredrickson (2003) korostaa erityisesti positiivisten merkitysten löytämisen tärkeyttä. Yksinkertaisista ja vaikeistakin asioista ja olosuhteista tulisi etsiä positiivisia merkityksiä, etuja ja hyötyjä.

Työntekijän myönteisillä tunteilla on merkitystä paitsi hänelle itselleen, myös työpaikan kokonaisvaltaiseen ilmapiiriin. Fredricksonin (2003) laajenna ja rakenna -teorian mukaan positiivisuuden kierteellä on todettu olevan kollektiivinen merkitys esimerkiksi työyhteisössä, sillä positiiviset ajatus- ja toimintamallit leviävät yhteisössä. Tämä positiivisuuden kierre puolestaan muokkaa yhteisöä yhtenäisemmäksi ja parantaa siten työhyvinvointia. Esimerkiksi työssä koetulla onnellisuuden tunteella on suuri merkitys sekä yksilön että koko työyhteisön hyvinvointiin (Fisher, 2010). Asiakastyössä on huomioitava lisäksi se, että työntekijöiden tunteet usein siirtyvät myös asiakkaisiin (Juuti & Salmi, 2014), eli varhaiskasvatuksessa lapsiin. Työssä koetut



myönteiset tunteet lisäävät myös työhön sitoutumista (Fisher, 2010), edistävät positiivisia kokemuksia sekä auttavat selviytymään työstressistä (Tandler ym., 2020). Positiivisen psykologian myötä onkin alettu arvostaa työssä koettuja myönteisiä tunteita, esimerkiksi onnellisuutta (Fisher, 2010).

## 2.2 Voimavarat työssä

Työllä on ihmiselle sekä kuormittava että voimaannuttava merkitys ja työhyvinvoinnissa on kyse sopivan tasapainon löytämisestä näiden kahden välille (Juuti & Salmi, 2014). Bakkerin ja Demeroutin (2017) mukaan kaikentyyppiset työn ominaisuudet voivat olla joko kuormittavia työn vaatimuksia tai voimaannuttavia työn voimavaroja ja ne voidaan luokitella jompaankumpaan kategoriaan. Tämä on työn vaatimukset ja työn voimavarat -teorian ("Job Demands-Resources -Theory"; JD-R) oletus. Työn vaatimukset vaativat työntekijältä voimia ja ne voivat liittyä työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisaatiosta johtuviin asioihin. Työn voimavarat sen sijaan auttavat henkilökohtaisessa kasvussa ja työssäoppimisessa sekä auttavat vähentämään koettuja työn vaatimuksia ja saavuttamaan tavoitteita (Bakker & Demerouti, 2017; Manka, 2015). Positiivisen psykologian myötä onkin alettu kiinnittää enemmän huomiota työn voimavaroihin (Manka, 2013).

JD-R-teorian mukaan työn vaatimukset ja työn voimavarat voivat aikaansaada kaksi hyvin erilaista prosessia: terveyden heikkenemisprosessin ja motivaatioprosessin (Bakker & Demerouti, 2017). Terveyden heikkenemisen polku ja siinä olevat korkeat työn vaatimukset saattavat johtaa työuupumiseen ja heikentyneeseen terveyteen ja tällöin mahdollisuuksia työstä ja jatkuvista työpaineista palautumiseen ei ole riittävästi (Hakanen, 2011). Lisäksi on mahdollista, että sitoutuneisuus työhön vähenee ja työsuoritus sekä ammatillinen itsetunto heikkenevät (Manka, 2015). Sen sijaan motivaatiopolku ja siinä olevat voimavarat auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia, saavuttamaan työn tavoitteita sekä johtavat sitoutumiseen ja työn imuun (Hakanen, 2011). Tällöin työntekijä haluaa pysyä työssään ja oppia lisää työssään (Manka, 2015).

Voimavaroja voidaan luokitella eri tavoin ja työpsykologiassa ne jaetaan yleensä työn voimavaroihin ja henkilökohtaisiin voimavaroihin (Manka, 2013; 2015). Erityisesti työn voimavarojen tunnistaminen on tärkeää, sillä ne muun muassa edistävät työssä jaksamista (Hakanen, 2009). Työn voimavaroja ja henkilökohtaisia voimavaroja voidaan myös jakaa eri tasoihin tai luokkiin, joita käsittelen seuraavaksi.

Hakasen (2011) sekä Bakkerin ym. (2007) mukaan työn voimavarat voidaan jakaa työtehtävätasoa, työn järjestelyn tasoa, vuorovaikutuksen tasoa ja organisaation tasoa koskeviksi. Työtehtävätason voimavaratekijöitä voivat Hakasen (2011) mukaan olla esimerkiksi työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys, työn autonomia, palautteen saaminen sekä työn kokeminen merkityksellisenä ja palkitsevana. Työn järjestelyyn liittyviä voimavaroja voivat Hakasen mukaan olla työroolien ja tavoitteiden selkeys, osallistuminen päätöksentekoon sekä työaikojen joustavuus. Vuorovaikutukseen liittyviä voimavaratekijöitä ovat muun muassa esihenkilön ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, arvostus, palaute, huomaavaisuus, ystävällisyys sekä yhteisölliset voimavarat, esimerkiksi tiimin yhtenäisyys ja osaamisen jakaminen. Organisaation tason voimavaroja ovat Hakasen mukaan organisaation tuki, työn varmuus, myönteinen ilmapiiri, perehdyttämiskäytännöt, kehityskeskustelut, palkka, perhemyönteisyys, teknologia sekä yhteistyö eri toimijoiden välillä. Juuti ja Salmi (2014) tuovat esiin, että työn voimavarat voivat olla myös psyykkisiä, esimerkiksi asenteita, tunteita ja kokemuksia sekä fyysisiä esimerkiksi kehollisia tai fyysiseen ympäristöön liittyviä asioita.

Henkilökohtaisia voimavaroja voivat olla esimerkiksi optimismi, sinnikkyys, joustavuus sekä hyvä itsetunto (Työturvallisuuskeskus, 2023). Niitä voivat olla myös terveys, energisyys, myönteisyys, vuorovaikutustaidot ja ongelmanratkaisutaidot (Manka, 2013). Xanthopoulou'n ym. (2007) mukaan työn voimavaroilla on positiivista yhteyttä yksilöllisiin voimavaroihin. Kun henkilöllä on työn voimavaroja, myös yksilölliset voimavarat kehittyvät ja aktivoituvat käyttöön ja tämä taas johtaa kokemuksiin työn merkityksellisyydestä ja nautinnollisuudesta ja sitoutuminen työhön paranee.

Hobfollin ym. (2018) COR -teorian ("Conservation of resources") eli voimavarojen säilyttämisen teorian mukaan ihmiset pyrkivät hankkimaan, säilyttämään, vaalimaan ja suojelemaan tärkeinä pitämiään asioita, esimerkiksi henkilökohtaisia vahvuuksia tai sosiaalisia siteitä. Niiden menettäminen, menettämisen uhka tai saavuttamattomuus tuottavat stressiä, mutta COR-teorian mukaan voimavarat auttavat toipumaan mahdollisista menetyksistä. Lisäksi enemmän voimavaroja omistavat ihmiset pystyvät käyttämään voimavarojaan paremmin. Voimavaroja käytetään sekä poistamaan stressiä että rakentamaan uusia kestäviä voimavaroja tulevaisuutta varten. COR-teorian mukaan voimavaroilla on taipumus kasautua, joten ne ihmiset, joilla on enemmän voimavaroja pystyvät yleensä lisäämään uusien voimavarojen saamista.

### 2.3 Työn imu

Positiivinen psykologia on alkanut näkyä työpsykologiassa myös siten, että työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin yhteydessä käsitellään työn imua sen sijaan, että keskityttäisiin esimerkiksi uupumistekijöihin (Hakanen, 2009). Hakanen on suomentanut Kahnin työn innostus- käsitteen (work engagement) työn imu -käsitteeksi (Hakanen, 2015). Kahnin mukaan työn innostus tarkoittaa täyttä ja kokonaisvaltaista työssä tapahtuvaa fyysistä, tiedollista ja tunnetason läsnäoloa (Kahn, 1990).

Hakasen (2011; 2015) määritelmä työn imusta sekä Schaufelin (2017) määritelmä työhön sitoutumisesta ja työn imusta ovat samanlaiset. Kummassakin määritelmässä työn imu tarkoittaa positiivista työssä koettua tunne- ja motivaatiotilaa, jossa on havaittavissa kolme ominaisuutta: *tarmokkuus* (energisyiden kokeminen, sinnikkyys, työhön panostaminen), *omistautuminen* (merkityksellisyyden, innokkuuden, inspiraation, ylpeyden ja haasteellisuuden kokeminen) sekä *uppoutuminen* (työhön keskittyminen ja paneutuminen sekä työstä koettu nautinto). Hakanen (2011; 2015) korostaa, että työn imu ei tarkoita pelkästään työn imevää puolta tai ainaista mielihyvää ja hauskuutta. Sen sijaan työn imu energisoi työntekijää ja tuottaa vahvan mielekkyyden,

merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemuksen esimerkiksi ponnistelujen tai haastavan tilanteen jälkeen. Näin ollen työ tuottaa eudaimonista hyvinvointia ja tätä tilaa kutsutaan Hakasen mukaan työn imuksi.

Työn imu -käsite liittyy vahvasti työn vaatimusten ja työn voimavarojen malliin (Manka, 2015) eli JD-R-teoriaan (Bakker & Demerouti, 2017). Erilaiset työn voimavarat kehittävät työn imua, auttavat työntekijöitä onnistumaan sekä lisäävät työntekijöiden halua ja innostusta tehdä työssä parastaan (Työterveyslaitos, 2023). Muita työn imua vahvistavia tekijöitä ovat henkilökohtaiset voimavarat, kodin voimavarat, palautuminen sekä työn imun tarttuminen ihmisten välillä (Hakanen, 2009). Myös työntekijän omalla suhtautumisella työhön on suuri merkitys työn imun kokemiseen (Hakanen, 2015). Hakanen (2009) korostaa, että työn imua vahvistettaessa tärkeintä on nimenomaan työn voimavarojen kehittäminen. Toissijaisena keinona voidaan pitää työn vaatimusten vähentämistä.

Työn imun kokeminen on tärkeää, sillä se motivoi sitoutumiseen, aktiivisuuteen, haluun antaa parastaan sekä haluun auttaa toisia ja käyttää ääntä epäkohtien poistamiseen (Hakanen, 2015; Manka, 2015). Lisäksi työn imun kokemuksista on paljon myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi työntekijän fyysiseen terveyteen, mielenterveyteen, hyvään työsuoritukseen, asenteisiin, aikomuksiin, oppimismotivaatioon ja jopa muun elämän hyvinvointiin ja nämä tekijät puolestaan parantavat työn imua (Hakanen, 2009; 2011). Tällaisilla työn imun myönteisillä spiraaleilla on taipumus levitä ja tarttua työyhteisössä (Hakanen, 2009).

### 3 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

Aikuisten kokonaisvaltainen hyvinvointi vaikuttaa lasten hyvinvointiin, ja päinvastoin (Cumming, 2017; Hall-Kenyon ym., 2014; Ylitapio-Mäntylä ym., 2012). Näin ollen varhaiskasvatuksen henkilöstön kokema työn mielekkyys ja nautinnollisuus tuottavat päiväkodeista myönteisiä paikkoja niin aikuisille kuin lapsillekin (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012). Voidaankin sanoa, että laadukas varhaiskasvatus edellyttää terveitä ja onnellisia varhaiskasvatuksen ammattilaisia (Hall-Kenyon ym. 2014).

#### 3.1 Työhyvinvoinnin näkökulmia varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten hyvinvointia on toistaiseksi tutkittu hyvin vähän, eikä sitä määritellä esimerkiksi poliittisissa asiakirjoissa ja opetussuunnitelmissa (Cumming ym., 2020). Sen sijaan varhaiskasvatuksen henkilöstön henkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä sen parantava merkitys tai toisaalta sitoutumista varhaiskasvatuksessa oleviin lapsiin rajoittava merkitys jätetään usein huomioimatta (Farewell ym., 2022). Lisäksi tutkimusta on edelleen melko vähän varhaiskasvatuksen henkilöstön työn olosuhteista ja työn vaikutuksista henkilöstön hyvinvointiin (Nislin ym., 2015). Varhaiskasvatuksen ammattilaisten hyvinvointiin tulisikin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota (Hur ym., 2016).

Cumming ja Wong (2019) korostavat kokonaisvaltaista lähestymistapaa, kun määritellään varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia. Heidän mukaansa aiempi tarkastelu ja määrittely on painottanut yksilön hyvinvointia ja siten esimerkiksi sosiaalisen ympäristön ja toimintakulttuurin vaikutukset työhyvinvointiin ovat jääneet huomioimatta. Varhaiskasvatuksessa positiivisella toimintakulttuurilla ja työympäristöllä (Cumming & Wong, 2019) sekä työilmastolla, eli työtilanteilla, perheiden tuella sekä lasten käyttäytymisellä (Jeon & Ardeleanu, 2020), on merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin. Työntekijän kokiessa työilmaston positiivisena, se muun muassa edistää ja tukee

varhaiskasvatuksen ammattilaisten tunnetaitoja ja tunnesäätelyä (Jeon & Ardeleanu, 2020).

Cummingin ja Wongin (2019) kuvaama kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin määritelmä on tärkeää myös siksi, että varhaiskasvatustyötä tehdään moniammatillisissa tiimeissä. Toimivilla tiimeillä ja tiimien vuorovaikutustavoilla on suuri merkitys tiimin ja työyhteisön ilmapiiriin ja siten myös työhyvinvointiin (Ahonen, 2023). Varhaiskasvatuksessa positiivisen työilmapiirin ja hyvän tiimityön muodostumisessa tärkeitä asioita ovat Rannan (2021) mukaan esimerkiksi hyvät käytöstavat, huumori, kiinnostus toisesta, lupa yrittää ja epäonnistua, luottamus ja arvostus. Positiivisella työympäristöllä on todettu olevan myönteistä vaikutusta myös lasten osallisuuteen ja käytökseen sekä siihen, miten ryhmän lapsia kohdataan ja tuetaan emotionaalisesti (Cumming & Wong, 2019). Siten hyvin toimivalla työyhteisöllä ja tiimillä on myönteinen merkitys työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi myös lapsiryhmän ilmapiiriin ja lasten hyvinvointiin (Ranta, 2021).

### **3.2 Myönteisten tunteiden merkitys varhaiskasvatustyössä**

Varhaiskasvatuksessa työntekijät kokevat useita erilaisia tunteita, sekä kielteisiä että myönteisiä (Riihonen, 2013). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä kokemilla myönteisillä tunteilla, esimerkiksi onnellisuudella ja sen tunnustamisella, on positiivinen vaikutus itsetuntoon ja tämän myötä myös terveyteen (Benevene ym., 2019). Fisherin (2010) mukaan onnellisuuden tunteita työssä voivat saada aikaan muun muassa tasa-arvon, saavutuksen ja yhteisöllisyyden kokemukset. Onnellisuuden tunne voi olla myös seurausta lyhytaikaisesta tapahtumasta tai siihen voivat vaikuttaa yksilölliset vakaat ominaisuudet, kuten persoonallisuus.

Hoito- ja palveluammateissa koettuja muita positiivisia tunteita ovat edellä mainitun onnellisuuden lisäksi nautinto, innostus, helpotus, optimismi, ylpeys, kiintymys, mielihyvä sekä voiman ja vallan tunne (Basch & Fisher, 2000). Karjalainen ym. (2019) tuovat esiin myös ilon tunteen, joka näyttäytyy oleellisena osana varhaiskasvatusta ja sitä koetaan erityisesti aikuisten ja lasten välisissä

yhteisissä yllättävissä ja arkisissa ilon hetkissä. Aikuisen osallistuminen lasten ilon hetkiin onkin tärkeää, sillä mukana olemalla aikuinen voi rohkaista lapsia yhteiseen iloon tai toisaalta auttaa heitä tunteiden säätelyssä (Riihonen, 2013).

Tuukkasen (2013) mukaan ilon tunne koetaan usein miellyttävimpänä tunteena ja sitä koetaan etenkin silloin, kun lapset viihtyvät ja ovat onnellisia sekä silloin, kun koetaan onnistumisen kokemuksia. Onnistumisen ilon kokemus liittyy usein luottamussuhteen rakentumiseen tai vahvistumiseen lapsen kanssa. Erityisen palkitsevana ja onnistuneina työntekijät kokevat ne tilanteet, jolloin lasten kanssa koetut kielteiset tilanteet ja tunteet alkavat kääntyä myönteisiksi (Riihonen, 2013). Myönteiset tunnekokemukset liittyvät siis useimmiten lasten kanssa vietettyihin yhteisiin hetkiin. Sen sijaan tiimityöskentelyn yhteydessä myönteisiä tunteita koetaan varhaiskasvatuksessa Rannan ym. (2022) tutkimuksen mukaan huolestuttavan vähän. Positiiviset tunneilmaukset, jotka liittyivät tiimityöskentelyyn, olivat innostuksen tunteita, mutta esimerkiksi mukavuuteen liittyviä ilmauksia ei kyseisessä tutkimuksessa ilmennyt lainkaan.

Varhaiskasvatuksessa työntekijöiden tunnetaidoilla sekä positiivisilla uskomuksilla, asenteilla ja arvostuksella kaikenlaisia tunteita kohtaan on merkitystä myös lasten tunnetaitojen kehittymiseen (Ornaghi ym., 2020). Denhamin ym. (2017) mukaan työhyvinvoinnilla, erityisesti työntekijöiden myönteisillä tunteilla, esimerkiksi nautinnolla, ilolla ja arvostuksen tunteella, on suuri merkitys ryhmän lasten hyvinvointiin ja heidän sosioemotionaalisten taitojen kehittymiseen. Hyvinvoivat aikuiset jaksavat ja osaavat olla sosioemotionaalisten taitojen esimerkkeinä ja opettajina. Aikuisten tulee esimerkiksi kyetä vastaanottamaan lasten tunteita ja tarvittaessa suodattamaan ja muuntamaan niitä sekä auttamaan lapsia tunteiden säätelyssä (Riihonen, 2013). Tästäkin syystä tunteisiin, etenkin myönteisiin tunteisiin ja niiden vaikutuksiin, tulisi kiinnittää erityistä huomiota (Denham ym., 2017).

Varhaiskasvatuksessa työntekijät joutuvat kuitenkin säätelemään ja toisinaan tukahduttamaan ja peittämään omia tunteitaan. Jeonin ja Ardeleanun (2020) mukaan tunteiden tukahduttaminen saattaa olla tilapäisesti tehokas keino säädellä omia tunteita ja näitä keinoja käytetään esimerkiksi silloin, kun kohdataan lasten haastavaa käyttäytymistä tai kun omia negatiivisia tunteita ei

haluta ilmaista lapsille. Tällainen tunteiden tukahduttaminen saattaa kuitenkin lisätä työntekijän stressiä ja siten vaikuttaa negatiivisesti vuorovaikutustapoihin (Jeon & Ardeleanu, 2020), esimerkiksi lasten tunnesäätelyn tukemisessa (Jeon ym., 2016). Tunteiden tukahduttamisesta seuraava stressi taas heikentää työtyytyväisyyttä (Bono ym., 2007).

### **3.3 Työn voimavarat varhaiskasvatuksessa**

Laadukas varhaiskasvatustyö edellyttää, että varhaiskasvattaja hallitsee monia taitoja ja ominaisuuksia, joita voidaan pitää työn vaatimuksina. Tuukkanen (2013) tuo esiin, että lasten parissa työskentely edellyttää hoidollista, kasvatuksellista ja opetuksellista osaamista sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Varhaiskasvattajalla tulisi olla lisäksi suvaitsevaisuuteen, pitkäjänteisyyteen, tarkkaavaisuuteen ja johtamiseen liittyviä ominaisuuksia. Työn haasteista ja vaatimuksista huolimatta varhaiskasvatuksessa on myös useita kokonaisvaltaista työhyvinvointia edistäviä ja vahvistavia tekijöitä eli työn voimavaroja (Nislin, 2016), joita kuvaan tässä luvussa tarkemmin.

Työn voimavaroilla on suuri vaikutus varhaiskasvatuksen työntekijöiden työtyytyväisyyteen, jopa suurempi kuin työn vaatimuksilla (Farewell ym., 2022). Kun työntekijällä on riittävästi voimavaroja käytettävissään, niin työssä koetut kuormittavat tekijätäkään eivät välttämättä ole uhka psyykkiselle hyvinvoinnille (Nislin, 2016). Työn voimavarat ovat opetustyössä tärkeitä erityisesti silloin, kun työ on stressaavaa (Bakker ym., 2007). Tällöin työn voimavarat auttavat työntekijää selviytymään ja sitoutumaan työhönsä (Bakker ym., 2007) ja hän saattaa voimavarojen myötä olla myös motivoituneempi käsittelemään kokemaansa stressiä (Jeon & Ardeleanu, 2020). Työhön liittyvien voimavarojen vahvistaminen ja vaatimusten vähentäminen parantaisivatkin varhaiskasvatuksen henkilöstön työtyytyväisyyttä, yleistä terveyttä ja hyvinvointia, vähentäisivät työuupumusta (Schaack ym., 2020; Farewell ym., 2022) sekä saattaisivat auttaa työhön sitoutumisessa ja alalla pysymisessä (Schaack ym., 2020).



Schaackin ym. (2020) mukaan varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on monia tärkeitä työn voimavaroja. Sen sijaan Farewellin ym. (2022) mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee suuria työn vaatimuksia, mutta heillä on käytettävissään huomattavan vähän sekä työn voimavaroja että henkilökohtaisia voimavaroja. Nislin ym. (2015) tekivät samansuuntaisia havaintoja tutkimuksessaan kuin Farewell ym. (2022). Heidän mukaansa varhaiskasvatuksen ammattilaisten työn vaatimukset ovat korkeita ja voimavarat vähäisiä verrattuna muihin kansallisesti mitattuihin tuloksiin. Kyseisen tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät kuitenkin pitävät työn voimavarojaan riittävinä. Seuraavaksi esittelen eri tutkimuksiin pohjautuen varhaiskasvatuksen henkilöstön työn voimavaroja. Näitä ovat myönteiset hetket lasten kanssa, työyhteisö ja kollegiaalisuus, esimiehen tuki, työn autonomia, pätevyys, koulutustaso ja työkokemus, työolosuhteet ja kontekstitekijät sekä oikeudenmukainen palkkaus.

### **3.3.1 Voimavarana myönteiset hetket lasten kanssa**

Tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia, voimavaroja ja työn mielekkyyttä parantavat työssä koetut myönteiset hetket (Karjalainen ym., 2019; Martikainen & Oikarinen, 2021; Tuukkanen, 2013; Ylitapio-Mäntylä ym. 2012). Martikainen ja Oikarinen (2021) käyttävät tästä käsitettä ”hyvän mielen hetket” ja nämä hetket muodostuvat lasten ja työyhteisön hyväksynnästä, luottamuksesta ja ymmärryksestä.

Hyvän mielen lähteenä koetaan työn ydintehtävän tavoitteiden täyttyminen ja näitä ovat muun muassa lapsen yksilöllinen kohtaaminen, lämmin yhteys lapsen kanssa sekä perustyö eli lasten kasvattaminen ja opettaminen (Martikainen & Oikarinen, 2021; Ylitapio-Mäntylä ym. 2012). Myös Ukkonen-Mikkolan ja Fonsénin (2018) mukaan arjen onnistumisia koetaan enimmäkseen juuri perustyössä ja lasten kanssa vuorovaikutuksessa toimimisessa, esimerkiksi leikin ohjauksessa, pienryhmätoiminnan ja osallisuuden tukemisessa, lasten innokkuuden ja oppimisen hetkissä, yhteisissä hassutteluissa, keskusteluissa lasten kanssa sekä rauhallisessa vuorovaikutuksessa. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tuleekin arvostaa

erityisesti päivittäisiä, yllättäviä ja arkisia ilon hetkiä lasten kanssa, koska silloin tavanomaiset roolit poistuvat ja luodaan yhdessä avoimin mielin vastavuoroisia ja kunnioittavia suhteita (Karjalainen ym., 2019).

Tuukkasen (2013) mukaan työ varhaiskasvatuksessa koetaan mukavaksi juuri lasten vuoksi. Lasten ilo, hyvä olo, onnistuminen sekä heidän vilpittömästi ilmaisema läheisyys antavat varhaiskasvatuksen työntekijöille voimia jaksaa hektistä arkea ja nämä hetket koetaan kaikkein tärkeimpänä kiitoksena työstä. Tällaiset lasten hyvän mielen ja läheisyyden hetket tuottavat varhaiskasvatuksen työntekijöille nautintoa, onnistumisen kokemuksia sekä työn iloa. Yhdessä lasten kanssa vietetyissä vuorovaikutustilanteissa onkin varhaiskasvatustyön tärkein ja merkityksellisin ydin ja näissä hetkissä koetut myönteiset tunteet sekä onnistumisen kokemukset kehittävät parhaimmillaan ammatillista itsetuntoa ja työhyvinvointia (Nislin, 2016).

### **3.3.2 Voimavaroina työyhteisö, kollegiaalisuus ja esihenkilön tuki**

Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteorian mukaan ihmissuhteet ovat yksi psykologisista perustarpeista, jonka täytyminen vaikuttaa muun muassa motivaatioon ja hyvinvointiin. Työyhteisö onkin usein merkittävä varhaiskasvatuksen työn voimavara (Hur ym., 2016; Jones ym., 2020; Lee & Quek, 2018; McMullen ym., 2020; Neitola, 2010; Nislin ym., 2015; Schaack ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Varhaiskasvatuksessa tärkeitä ovat nimenomaan kollegojen väliset myönteiset suhteet (Jones ym., 2020), sillä ne auttavat esimerkiksi sitoutumaan työhön (McMullen ym., 2020). Myös yhteistyö eri tahojen ja muiden ammattiryhmien kanssa koetaan joissakin määrin voimavarana (Neitola, 2010; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018).

Muita työyhteisöön liittyviä voimavaroja ovat työyhteisön sosiaalinen tuki, yhdessä tekeminen, työyhteisön arvostus, palaute sekä luottamuksellisuus (Neitola, 2010). Myös välittävät, lämpimät, avoimet ja tukea antavat kollegojen väliset vuorovaikutussuhteet ovat merkityksellisiä työyhteisöön liittyviä voimavaroja (Lee & Quek, 2018). Työyhteisön voimavaroina koetaan lisäksi turvallisuuden tunne, ystävyys, kuuntelu sekä kaikkien kunnioittaminen ja hyväksyminen (McMullen ym., 2020). Yhteisöllisyys ja läheisyys sekä arvostava,

kunnioittava, tukeva ja kannustava työyhteisön ilmapiiri ovat tärkeitä, sillä ne edistävät työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia ja näiden tekijöiden myötä emotionaalinen kuormittuneisuus vähenee (Nislin, 2016; Schaack ym., 2020). Työyhteisön ollessa kaikin puolin myönteinen, työntekijät esimerkiksi uskaltavat ottaa esiin vaikeitakin asioita (Oulasmaa & Saloheimo, 2013). Positiivisella työilmapiirillä on siis merkitystä työntekijöiden työtyytyväisyyteen (Hur ym., 2016; McMullen ym., 2020) ja koko työyhteisö on vaikuttamassa siihen (Oulasmaa & Saloheimo, 2013). Nämä edellä mainitut asiat puolestaan liittyvät suoraan ja positiivisesti lapsikeskeisyyteen, josta taas on hyötyä lapsille (Hur ym., 2016).

Turvallinen ja hyväksyvä työilmapiiri ovat myös toimivan tiimityön edellytyksiä (Bakhtiar ym., 2018). Tiimityön laatu onkin tärkeä voimavara varhaiskasvatuksen työssä (Ahonen, 2023; Nislin ym., 2015). Esimerkiksi hyvä tiimityö, samojen ammatillisten periaatteiden ja arvojen jakaminen sekä ammatilliset keskustelut tiimin kanssa koetaan tärkeinä työn voimavaroina (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Myös yhteiset työn tavoitteet koetaan merkittävinä työn voimavaroina varhaiskasvatuksessa (Schaack ym., 2020).

Kollegiaalisuuden lisäksi tärkeänä työn voimavarana varhaiskasvatuksessa koetaan myös esihenkilön tuki (Lee & Quek, 2018; Neitola, 2010; Nislin ym., 2015; Schaack ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Esihenkilön tuki liittyy erityisesti stressin säätelyyn ja pedagogisen työn laatuun (Nislin ym., 2015). Avoimet ja tukevat vuorovaikutussuhteet johtajien ja esihenkilöiden kanssa auttavat ylläpitämään tyytyväisyyttä ja myönteisyyttä työtä kohtaan (Lee & Quek, 2018). Jotta johtajuus koettaisiin voimavarana, tulee sen nimenomaan tukea varhaiskasvatuksen työtä ja työntekijöiden tulee kokea, että he tulevat kuulluksi johtajan toimesta (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Tuen lisäksi myös esihenkilöltä saatu palaute koetaan tärkeänä työn voimavarana (Neitola, 2010). Schaackin ym. (2020) mukaan johtajuuden koetaan olevan merkittävässä roolissa myös työyhteisön yhteisten näkemysten luomisessa.

### 3.3.3 Voimavaroina työn autonomia ja pätevyys

Työyhteisön ja tiimityön rinnalla työn autonomia ja itsenäisyys koetaan tärkeänä asiana ja voimavarana (Jones ym., 2020; McMullen ym., 2020; Nislin ym., 2015). Siksi Nislinin ym. (2015) mukaan onkin tärkeää tunnistaa itsenäisyyden ja sosiaalisen tuen välinen tasapaino. Tämä tarkoittaa sitä, että työn laatua voidaan parantaa tiimityöskentelyn kautta, jolloin tuen saaminen ja antaminen onnistuvat, mutta silti työntekijän oma rooli ja itsenäisyys tulee säilyttää.

Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteorian mukaan autonomia on yksi psykologisista perustarpeista, jonka täytyminen vaikuttaa muun muassa motivaatioon ja hyvinvointiin. Autonomiia ovat esimerkiksi valinnanmahdollisuus sekä päätösvalta (Jones ym., 2020). Lisäksi vaikuttamisen mahdollisuus, päätöksentekoon osallistuminen sekä vastuunottaminen kuuluvat keskeisiin hyvinvoinnin tekijöihin (McMullen ym., 2020). Erityisesti vaikuttamisen mahdollisuus ja päätösten tekoon osallistuminen on tärkeää, koska nämä tekijät voivat vähentää työssä koettua stressiä (Hur ym., 2016).

Myös pätevyydellä on suuri vaikutus työhyvinvointiin (Jones ym., 2020; McMullen ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteorian mukaan kolmesta psykologisesta perustarpeesta yksi on pätevyyden tunne eli tunne omasta pystyvyydestä ja sillä on vaikutusta työhyvinvoinnin lisäksi motivaatioon. Pätevyyttä on esimerkiksi ammatillinen itsetunto, saavutuksen tunne sekä tarvittavien tietojen ja taitojen hallinta (Jones ym., 2020). Myös ideoiden luominen (McMullen ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018), erilaisten opetusmenetelmien tunteminen ja oman osaamisen käyttäminen (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018) sekä ylpeyden tunne osaamisesta ovat tärkeitä hyvinvoinnin tekijöitä (McMullen ym., 2020).

Koulutustasolla, eli korkeamman asteen koulutuksella, on yhteyttä työviihtyvyyteen, työhön sitoutumiseen, työhyvinvointiin tai matalaan stressin tasoon (Jeon ym., 2018; Nislin ym., 2016). Merkittävänä työhyvinvointia parantavana tekijänä todetaan olevan mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja kouluttautumiseen varhaiskasvatuksen alalla (Jennings ym., 2020; Jeon ym., 2018; Jones ym. 2020; Lee & Quek, 2018; Neitola, 2010). Työkokemuksella ja työntekijän iällä on myös merkitystä työhyvinvointiin,

työhön sitoutumiseen ja motivoitumiseen (Jeon ym., 2018; Nislin ym., 2016; Schaack ym., 2020). Esimerkiksi yli 10 vuoden työkokemus saattaa auttaa pysymään työssä, koska työn voimavarat ja vaatimukset ovat mahdollisesti asettuneet tasapainoon (Schaack ym., 2020). Työntekijän korkea ikä taas saattaa vaikuttaa matalan stressin, uupumuksen ja masennuksen asteeseen (Jeon ym., 2018). Iäkkäämmät ammattilaiset sitoutuvatkin työhön yleensä hyvin sekä omistautuvat ja motivoituvat tekemään työtä lasten kanssa (Nislin ym., 2016).

### **3.3.4 Voimavaroina työolosuhteet ja kontekstitekijät**

Jonesin ym. (2020) tutkimuksessa havaittiin, että varhaiskasvatuksen opettajat, jotka työskentelevät laadukkaiksi luokitelluissa työpaikoissa, kokevat myös työhyvinvointinsa paremmaksi kuin toisenlaisissa ympäristöissä työskentelevät. Työolosuhteilla onkin suuri merkitys varhaiskasvatuksen ammattilaisten psyykkiseen hyvinvointiin, jopa suurempi kuin esimerkiksi palkalla (Hur ym., 2016).

Kontekstitekijöistä erityisesti pieni lapsiryhmäkoko sekä aikuisten ja lasten välinen suhdeluku ovat merkittäviä työtyytyväisyyteen (Lee & Quek, 2018; Riihonen & Tuukkanen, 2013), työssä koettuihin myönteisiin tunteisiin sekä varhaiskasvatuksen laatuun liittyviä tekijöitä (Riihonen & Tuukkanen, 2013). Suhdeluvun koetaan vaikuttavan muun muassa lasten yksilölliseen huomioimiseen, lasten kuulluksi tulemiseen (Riihonen & Tuukkanen, 2013) sekä lasten osallisuuden mahdollistamiseen pienryhmissä (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Lapsiryhmäkoon ja suhdeluvun lisäksi myös tarkoituksenmukaiset oppimisympäristöt koetaan työn voimavaroina (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Toisaalta Penttisen ym. (2022) mukaan vuorovaikutussuhteiden laatu ja työhyvinvointi ovat riippumattomia kontekstitekijöistä. Samoin Schaack ym. (2020) toteavat, että lapsiryhmän koolla tai ryhmäkoostumuksella ei ole yhteyttä mahdolliseen uupumiseen.

Resurssit, eli työvoiman saatavuus, riittävyys ja pysyvyys, koetaan merkittävänä työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista parantavana tekijänä (Jennings ym., 2020; Lee & Quek, 2018; McMullen ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Resurssien riittävyys mahdollistaa esimerkiksi

pienryhmätoiminnan toteuttamisen sekä lasten yksilöllisen huomioimisen ja tämä taas parantaa varhaiskasvatuksen laatua (Riihonen & Tuukkanen, 2013).

Palkan merkitys työhyvinvointiin tulee esiin joissakin tutkimuksissa. Riittäväällä ja oikeudenmukaisella palkalla ja taloudellisella tuella todetaan olevan merkitystä, jotta mahdolliselta loppuun palamiselta vältyttäisiin (Jennings ym., 2020). Kingin ym. (2016) mukaan palkka parantaa taloudellista hyvinvointia ja tuo turvaa toimeentulosta. Turva toimeentulosta taas auttaa työntekijöitä olemaan enemmän emotionaalisesti saatavilla lapsille, koska heidän ei tarvitse ajatella taloudellisia stressitekijöitä. Sen sijaan Jeonin ym. (2018) sekä Hurin ym. (2016) mukaan palkalla ei ole vaikutusta varhaiskasvatuksen henkilöstön psyykkiseen hyvinvointiin. Myös Schaack ym. (2020) toteavat, että palkalla sinänsä ei ole yhteyttä uupumiseen. Sen sijaan taloudelliset syyt johtavat usein työn jättämiseen, vaikka uupumista sinänsä se ei aiheuttaisikaan.

### **3.3.5 Työn imu varhaiskasvatuksessa**

Työn voimavaroihin liittyvää työn imua (Hakanen, 2009; 2011) on tutkittu melko vähän varhaiskasvatuksen alalla. Lerkkasen ym. (2020) tutkimus kohdistui luokanopettajiin ja heidän mukaansa opettajan työssä työn imuun ovat vaikuttamassa erityisesti työpaikan resurssit, ilmapiiri, johtajuus sekä opettajan pystyvyysuskomukset. Myös lapsilähtöinen ohjaustyyli on yhteydessä korkeampana koettuun työn imuun. Varhaiskasvatuksen alalla työn imuun verrattavissa olevaa työhön sitoutumista auttavat erityisesti tukirakenteet, kollegiaaliset suhteet sekä ammatilliset uskomukset ja arvot (McMullen ym., 2020). Opettajien kokema työn imu on yleensä vahvaa, mutta se voi vaihdella päivittäin tai viikoittain (Lerkkanen ym., 2020). Työn imulla ja sen myötä työhön sitoutumisella on myös laaja-alaista merkitystä. Lerkkasen ym. (2020) mukaan opettajien kokema työn imu on yhteydessä korkeampaan tunnetukeen ja toiminnan organisoinnin laatuun luokahuoneessa. Myös Penttisen ym. (2020) tutkimus osoittaa varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhön sitoutumisen tärkeän merkityksen aikuisen ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen ja etenkin opetuksen hyvään laatuun.

Voimavaroilla, työhyvinvoinnilla, työn imulla ja työtyytyväisyydellä on siis suuri merkitys varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja lapsille. Onkin tärkeää, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokisivat korkeaa työtyytyväisyyttä, sillä silloin he myös sitoutuvat työhön ja suoriutuvat työssään paremmin (Hur ym., 2016). Nislinin ym. (2016) tutkimuksen tulokset antavat viitteitä siitä, että varhaiskasvatuksen työntekijä, joka nauttii työstään, pystyy käsittelemään myös työn negatiivisia puolia rakentavalla tavalla. Tämä havainto on suoraan yhteydessä luvussa 2.2 esiteltyyn Bakkerin ja Demeroutin (2017) JD-R -teoriaan. Työn mielekkyys on tärkeää myös siksi, jotta voimavarat työssä säilyisivät (Tuukkanen, 2013). Useat tutkimukset (Lee & Quek, 2018; Nislin ym., 2016; Tuukkanen, 2013; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018) osoittavat, että kaikesta työn monimutkaisuudesta ja vaativuudesta huolimatta suurin osa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä on tyytyväisiä työhönsä ja rakkaus työtä kohtaan kerrotaan avoimesti. Työ koetaan vaativana, mutta merkitsevänä ja palkitsevana.

## 4 TUTKIMUSKYSYMYS

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia on tutkittu vielä melko vähän (Cumming ym., 2020; Hall-Kenyon ym., 2014; Nislin ym., 2015) ja tehdyissä tutkimuksissa ja mediassa näkökulma on ollut useimmiten negatiivinen. Puhutaan varhaiskasvatuksen työtä koskevista huolenaiheista, esimerkiksi työn kuormittavuudesta ja työstressistä (Jones ym., 2020, Nislin ym., 2016) sekä niiden negatiivisista vaikutuksista lasten hyvinvoinnille (Denham ym., 2017). Näin ollen tarvitaan lisää tutkimusta, joka käsittelee työhyvinvointia myönteisestä näkökulmasta (Hall-Kenyon ym., 2014; Jennings ym., 2020; Jones ym., 2020; Manka, 2013; Nislin ym., 2015).

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin myönteisiä näkökulmia varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista ja tavoitteena on tarkastella varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemia myönteisiä tunteita ja tunnetekijöitä. Tutkimuksen tehtävänä on kuvailla varhaiskasvatuksen henkilöstön työpäivien aikana kokemia myönteisiä tunteita, koska nämä tärkeät arjen tunnekokemukset kehittävät vähitellen myös työn voimavaroja (Fredrickson, 2004) ja niiden myötä työn imu (Hakanen, 2009; 2011) ja työhyvinvointi kehittyvät (Fredrickson, 2004). Ukkonen-Mikkolan ja Fonsénin (2018) mukaan tällaisista varhaiskasvatuksen henkilöstön päivittäisistä arjen kokemuksista on tehty vähän tutkimuksia ja sellaista tutkimusta tarvittaisiin lisää.

Tutkimuksen tarkemmaksi tutkimuskysymykseksi muotoutui:

1. Millaisia myönteisiä tunteita varhaiskasvatuksen henkilöstö kuvaa kokevansa työpäivänsä aikana?



## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuskonteksti ja tutkimuksen lähestymistapa

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan pohjautuen Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti vuosien 2020-2022 aikana toteutettavan Oikeus oppia -ohjelman ja tähän liittyen käynnistettiin kiusaamisen ehkäisyn toimenpidekokonaisuus, jonka osana TUIKKU - tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen -hanke toteutettiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021). Tämä laadullinen tutkimus toteutettiin osana kyseistä Jyväskylän yliopiston ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun TUIKKU-hanketta (Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, Tuikku - tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen, 1.3.2023).

Tutkimus on lähestymistavaltaan laadullinen ja siinä on fenomenologisia ja hermeneuttisia piirteitä. Määrittelen seuraavaksi näitä käsitteitä. Laadullisen tutkimuksen tehtävä on etsiä ja luoda malleja, teemoja ym. ”kaaoksen” eli tutkimusaineiston joukosta ja siten järjestää ja järkeistää saatua aineistoa (Patton, 2015). Laadullinen tutkimus dokumentoi asioita, joita tapahtuu todellisten ihmisten keskuudessa todellisessa maailmassa, heidän omissa luontaisissa ympäristöissään ja konteksteissaan (Hennink ym., 2020; Patton, 2015). Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa painotetaan tutkimukseen osallistuvien ihmisten omia näkökulmia ja heidän omin sanoin tuotettua aineistoa. Tämän tutkimuksen aineisto onkin kerätty nimenomaan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden omissa työkonteksteissa ja he ovat itse tuottaneet ja kirjanneet mobiilipäiväkirjavastauksista koostuvan aineiston.

Fenomenologinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa tutkitaan kokemuksia ja niille annettuja merkityksiä (Laine, 2010). Fenomenologisessa tutkimuksessa siis tutkitaan, miten ihmiset ymmärtävät kokemuksiaan ja minkä merkityksen he antavat kokemuksilleen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Yksilön kokemusten tutkimus voi Laineen (2010) mukaan paljastaa jotain yleistä, mutta toisaalta jokainen yksilö on erilainen. Fenomenologinen tutkimus pyrkiikin ymmärtämään ihmisten sen hetkistä merkitysmaailmaa sen sijaan, että pyrkisi löytämään yleistyksiä. Tutkijan on erityisen tärkeää kuvata huolellisesti, miten

ihmiset kokevat, eli havaitsevat, tuntevat, muistavat, arvioivat ja ymmärtävät, ilmiöitä (Patton, 2015). Tutkimukseni käsittelee nimenomaan tutkittavien henkilöiden kokemuksia ja niille annettuja tunnemerkitä, joita pyrin tutkimuksessani kuvailemaan.

Laadullinen tutkimus on lähes aina myös tulkinnallista tutkimusta, koska se perustuu tutkijan omiin tulkintoihin aineistosta (Kiviniemi, 2010). Tutkimukseni aineistossa osa kirjallisista vastauksista on hyvin lyhyitä ja etenkin ne vaativat minulta tutkijana tulkintaa. Hermeneutiikka tarkoittaa ilmiöiden, esimerkiksi kielellisten ja kehollisten ilmaisujen, merkityksen ymmärtämistä, oivaltamista ja tulkintaa (Laine, 2010), joten tutkimuksessani on myös hermeneuttisia piirteitä. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tulkinnallisena tutkimuksena voidaan nähdä erityisesti fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus, jolloin tutkija tulkitsee ja käsitteellistää tutkittavan henkilön kokemusten merkityksiä. Näitä piirteitä on myös tässä tutkimuksessa.

## 5.2 Tutkimukseen osallistujat

TUIKKU-hankkeeseen (Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, Tuikku - tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen, tutkimus, 14.2.2023) valittiin mukaan yhteensä 12 erikokoista kuntaa eri puolilta Suomea, joista osa oli isoja kaupunkeja ja osa keskisuuria ja pieniä kuntia. Mukana oli suomenkielisiä ja ruotsinkielisiä päiväkotia, yhteensä 12 päiväkotia ja 24 lapsiryhmää. Lisäksi hankkeessa oli mukana verrokkiryhmiä, joihin valittiin jokaisesta hankkeeseen osallistuvasta 12 kunnasta yksi lapsiryhmä. Otantamenetelmänä käytettiin harkinnanvaraista otantaa (Patton, 2015) eli hankkeeseen osallistujat oli ennakkoon valikoitu ja varmistettu heidän sopivuudestaan hankkeeseen.

Tutkimuksessani keskityn varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksiin. Mukana on sekä varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja että varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Tutkimuksen mobiilipäiväkirja-kysely eKoutsi (Malinen & Salminen, 2018) lähetettiin yhteensä 91 työntekijälle, joista 64 kuului interventoryhmään ja 27 kontrolliryhmään. Mobiilipäiväkirjaan vastasi

alkumittauksessa yhteensä 85 henkilöä, joista 62 kuului interventioryhmään ja 23 kontrolliryhmään. Yksittäisiä vastauksia alkumittauksessa kertyi yhteensä 331. Näistä 236 oli interventioryhmän ja 95 oli kontrolliryhmän vastauksia. Loppumittauksessa vastaajia oli yhteensä 70, joista 50 kuului interventioryhmään ja 20 kontrolliryhmään. Yksittäisiä vastauksia loppumittauksessa kertyi yhteensä 235. Näistä 152 oli interventioryhmän 83 oli kontrolliryhmän vastauksia. Kaiken kaikkiaan tutkimuksen aineisto koostui 89 eri henkilön vastauksista ja yksittäisiä vastauksia oli aineistossa yhteensä 566.

### 5.3 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimuksen aineisto hankittiin eKoutsin menetelmän avulla, joka on Malisen ja Salmisen (2018) mukaan Jyväskylän yliopiston ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun yhteistyönä toteuttama tutkimus- ja kehittämistyö. eKoutsin on mobiilipohjainen menetelmä, joka muodostuu web-pohjaisesta sovelluksesta sekä ammattilaisten tekemästä sisällöstä ja se soveltuu esimerkiksi tutkimusten aineistonkeruuseen. Tutkimuksen alkumittaus eli mobiilipäiväkirjantäytön ensimmäinen vaihe tapahtui yhden viikon aikana tammi-helmikuun vaihteessa 2022. Loppumittaus eli mobiilipäiväkirjantäytön toinen vaihe tapahtui yhden viikon aikana touko-kesäkuussa 2022. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen työntekijät vastasivat mobiilipäiväkirjan samana toistuviin kysymyksiin aina työpäivän päätteeksi. Tutkimuksessani käsittelen yhden puolistrukturoidun mobiilipäiväkirjakysymyksen kautta saatua aineistoa. Sama kysymys esitettiin tutkimukseen osallistuville henkilöille jokaisena 10 päivänä. Kysymys oli: ”Kerro kuluneen päivän ajalta jostakin työhösi liittyvästä hyvästä hetkestä tai onnistumisesta. Voit kuvailla mitä tapahtui, mitä tunsit, ajattelit jne.”

Pattonin (2015) mukaan laadullinen aineisto voi perustua muun muassa kirjallisiin tiedonantoihin, joita voivat olla päiväkirjat sekä avoimet kirjalliset kyselyvastaukset. Tässä tutkimuksessa käytetyssä eKoutsin menetelmässä hyödynnetäänkin päiväkirjamenetelmän periaatteita. Päiväkirjamenetelmän ajatuksena Malisen ja Salmisen (2018) mukaan on, että tutkittavaa ilmiötä

tarkastellaan niiden aidoissa tapahtumaympäristöissä, ja että tutkimukseen osallistuja vastaa samoina toistuviin kysymyksiin viikon tai viikkojen ajan tietyin aikaväleillä, esimerkiksi joka aamu. Näin on mahdollista saada selville muun muassa tapahtumia, tunteita ja vuorovaikutusta koskevia asioita. Myös Furness ja Garrud (2010) tuovat esiin, että päiväkirjoja on käytetty tutkimaan yksilöllisiä tunteita, ajatuksia, mielipiteitä ja merkityksiä. Tällä tavalla saadaan ilmiöstä myös mahdollisimman aito käsitys (Malinen & Salminen, 2018). Lisäksi päiväkirjamerkinnot saattavat olla yksityiskohtaisempia ja emotionaalisesti latautuneempia kuin esimerkiksi haastattelut (Furness & Garrud, 2010).

Myös Bogdan ja Biklen (2007) tuovat esiin päiväkirjamenetelmän hyviä puolia. Heidän mukaansa tämä menetelmä voi olla erityisen tehokas keino saada selville ihmisten mielialoja ja henkilökohtaisia ajatuksia, koska päiväkirjoja kirjoitetaan yleensä heti tai melko pian kokemuksen vaikutuksesta. Päiväkirjat eivät yleensä valehtele. Furnessin ja Garrudin (2010) mukaan päiväkirjan kirjoittamisesta voi olla paljon hyötyä tutkittavalle itselleenkin, koska siihen kirjoittaessa käydään läpi ajatusprosesseja, tunteita ja kokemuksia, joiden ääneen puhuminen voisi olla vaikeaa. Malisen ja Salmisen (2018) mukaan mahdollisia tutkimuksen haittoja vähentää se, että vastaaminen tapahtuu ajallisesti lähellä asioiden kokemista ja tapahtumista. Lisäksi päiväkirjamenetelmää käyttäen on mahdollista kerätä aineistoa tutkittavien henkilöiden yksityisyyttä kunnioittaen, koska tutkimukseen osallistuva henkilö voi itse päättää ja vaikuttaa, mitä hänen arjestaan välittyy tutkijalle.

Päiväkirjamenetelmän haittana voidaan nähdä menetelmän kuormittavuus sekä se, että vastaaminen päiväkirjan kysymyksiin saattaa vaikuttaa yksilöiden toimintaan. Nämä on syytä ottaa huomioon, kun pohditaan tutkimuksen luotettavuutta (Malinen & Salminen, 2018). Myös Furness ja Garrud (2010) tuovat esiin mahdolliset huolet koskien päiväkirjamenetelmää. Tutkimukseen osallistujat saattavat nimittäin unohtaa vastata, väsyä vastaamiseen tai he voivat jättää pois tietoja, joilla uskotaan olevan negatiivinen merkitys. Tutkimukseni aineistossa oli jonkin verran havaittavissa vastaamatta jättämistä, joka saattaa selittyä vastaamiseen väsymisenä, ajanpuutteena tai unohduksena vastata.

## 5.4 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnilla tarkoitetaan prosessia, jossa järjestellään kerättyä aineistoa, jotta siitä voisi tehdä havaintoja (Bogdan & Biklen, 2007). Analyysiprosessi on siis muuttuvaa ja aineisto asettuu lopulliseen muotoonsa vähitellen ja eri vaiheiden jälkeen (Kiviniemi, 2010). Analysoin laadullisen tutkimukseni aineistoa induktiivisesti eli lähdin tekemään analyysia aineistosta käsin eikä analyysia ohjannut aikaisempi teoria tai luokittelurunko (Kyngäs & Vanhanen, 1999).

Käytin tutkimuksen analyysimenetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysia, joka on yleinen laadullisessa tutkimuksessa käytetty analyysimenetelmä ja sitä käytetään tyypillisesti kuvaamaan ihmisten kokemuksia (Elo ym., 2014). Sisällönanalyysin menetelmällä pyritään siihen, että tukittavasta ilmiöstä saadaan kuvaus sanallisessa, selkeässä, yksinkertaistetussa, tiivistetyssä ja yleisessä muodossa (Kyngäs & Vanhanen, 1999; Patton, 2015; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Sisällönanalyysin avulla aineistoa voidaan analysoida järjestelmällisesti ja objektiivisesti ja analyysin lopputuloksena aineistosta muodostuu kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmä tai malli (Kyngäs & Vanhanen, 1999). Muodostuneita käsitteitä yhdistelemällä saadaan lopulta vastaus tutkimustehtävään (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Aloitin aineiston analysoinnin Pattonin (2015) sekä Tuomen ja Sarajärven (2018) ohjeiden mukaan lukemalla alkuperäistä aineistoa läpi ja tekemällä muistiinpanoja, merkintöjä ja kommentteja. Sen jälkeen päätin analyysiyksikön eli tässä tutkimuksessa vastaajan myönteisiin tunteisiin ja tunnetekijöihin viittaavat lauseet ja ilmaukset. Analyysiyksikön valintaa ohjasi luonnollisesti tutkimustehtävä (Kyngäs & Vanhanen, 1999). Tämän jälkeen tutkimuskysymykseeni liittyen etsin ja koodasin kaikki vastaajan omiin myönteisiin tunteisiin liittyvät lauseet ja ilmaukset. Analyysin edetessä päätin ottaa analyysiin mukaan myös yhteisiin tunteisiin ja tunnelmaan liittyvät laajemmat ilmaukset, sillä tunneilmaisuja esiintyi myös muodossa ”oli kiva päivä” sekä ”kaikilla oli mukavaa”.

Sen jälkeen jatkoin aineiston rajaamisella eli päätin sen, mikä aineistosta on tutkimuksen kannalta kiinnostavaa ja mikä ei ja tätäkin rajaamista ohjasi

tutkimuskysymys. Kaiken muun tutkimuksen kannalta epäoleellisen jätin pois, esimerkiksi ne vastaukset, joissa erityisiä tunneilmauksia ei ilmennyt lainkaan. Koska aineisto koostui vain yhden puolistrukturoidun kysymyksen vastauksista, aineiston rajaamista ei suuremmin tarvinnut tehdä.

Analyysin seuraava vaihe oli alkuperäisen aineiston ilmausten klusterointi eli luokittelu (Tuomi & Sarajärvi, 2018) päättämäni analyysiyksikön mukaisesti, koska "ilman luokittelua aineistossa vallitsee kaaos ja hämmennys" (Patton, 2015, s. 553). Aineiston ilmauksia luokitellaan samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien pohjalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018), joten luokittelin samaa tai lähes samaa tunneilmaisua tarkoittavat vastaukset samaan ryhmään. Aluksi luokittelin vastaukset vielä senkin mukaan, mikä tunne vastauksessa oli mainittu. Analyysin edetessä päätin kuitenkin yhdistää tunteet ja käyttää yleistä käsitettä "myönteinen tunne", joka koski kaikkia mainittuja myönteisiä tunteita. Tämän jälkeen oli vuorossa aineiston pelkistäminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018) ja tein samankaltaisista vastauksista pelkistetyt eli tiiviimmät ilmaukset. Tässä vaiheessa analyysia tunteisiin ja tunteiden aikaansaajiin eli tunnetekijöihin liittyviä pelkistettyjä ilmauksia oli yhteensä 40. Taulukossa 1 on esimerkki samankaltaisten ilmausten luokittelusta sekä niitä yhdistävien pelkistettyjen ilmausten muodostamisesta.

## Taulukko 1.

### *Esimerkki pelkistettyjen ilmausten muodostamisesta*

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Mukava maalaushetki lasten kanssa ja itselle tuli hyvä mieli, kun näki lasten ilon. (vastaaja 2500)	
Lasten ilo ja nauru oli tarttuvaa. (vastaaja 2030)	Lasten hyväntuulisuus saa aikaan myönteisiä tunteita
Viimeinen eskaripäivä, eli iloa tuotti jo lomille lähtevien lasten riemu. (vastaaja 2036)	
Hiihdettyessä kaikki yrittävät parhaansa. Siitä tuli mukava olo. Olin todella ylpeä kaikista eskareista... (vastaaja 2051)	
Pienryhmässä eskareiden kanssa iloitsin heidän innostuksestaan... (vastaaja 2514)	Lasten motivoituneisuus saa aikaan myönteisiä tunteita
Hammashoitaja vieraili eskarissamme. Lapset olivat kiinnostuneita, osallistuvia sekä pitivät vierailua tärkeänä. Tunsin suurta ylpeyttä heistä. (vastaaja 2051)	

Seuraavassa vaiheessa ryhmittelin samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset, jolloin sain muodostettua yhteensä 12 yhdistävää teemaa, jotka nimesin ja joita nimitän alaluokiksi. Muodostuneita alaluokkia olivat esimerkiksi lasten positiivisuus, työyhteisön yhteinen pätevyys, oma pätevyys sekä yhteisöllinen vuorovaikutus. Taulukossa 2 on esimerkki alaluokkien muodostamisesta.

## Taulukko 2.

### *Esimerkki alaluokkien muodostamisesta*

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Lasten hyväntuulisuus saa aikaan myönteisiä tunteita	Lasten positiivisuus
Lasten motivoituneisuus saa aikaan myönteisiä tunteita	
Lasten osaaminen ja onnistuminen saavat aikaan myönteisiä tunteita	Lasten pätevyys
Lasten kehittyminen ja oppiminen saavat aikaan myönteisiä tunteita	
Lasten toimiminen saa aikaan myönteisiä tunteita	

Tämän jälkeen yhdistin alaluokat ja muodostin niistä yhteensä neljä yläluokkaa, jotka käsitteellistin. Nämä olivat lapsiin liittyvät myönteiset tunnetekijät, kollegaan ja työyhteisöön liittyvät myönteiset tunnetekijät, itseen liittyvät myönteiset tunnetekijät sekä kontekstiin liittyvät myönteiset tunnetekijät. Yläluokat muodostivat pääluokan, joka on myönteisiin tunteisiin liittyvät tekijät. Pääluokka vastaa tutkimuskysymykseeni. Taulukossa 3 on esimerkki yhdestä muodostamastani yläluokasta.

### **Taulukko 3.**

#### *Esimerkki yläluokan muodostamisesta*

Alaluokka	Yläluokka
Vuorovaikutus ja läheisyys lasten kanssa	
Lasten pätevyys	Lapsiin liittyvät myönteiset tunnetekijät
Lasten positiivisuus	
Yhteinen onnistuminen lasten kanssa	

## **5.5 Eettiset ratkaisut**

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) ja suomalainen tiedeyhteisö ovat laatineet ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012), jonka periaatteita noudattaen tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävää, luotettavaa ja uskottavaa (Kuula, 2006; Tuomi & Sarajärvi, 2018; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Olen pyrkinyt olemaan tutkimusta tehdessäni huolellinen, tarkka, avoin, rehellinen ja vastuullinen, koska nämä ovat hyvän tieteellisen käytännön tunnuspiirteitä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Kyseiset tunnuspiirteet näkyvät erityisesti tutkimukseni tulosluvussa ja pohdintaosassa, mutta myös analysoinnin kuvauksessa vaihe vaiheelta. Toisten tutkijoiden töiden ja saavutusten kunnioittaminen kuuluvat myös hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012) ja tämä näkyy tutkimuksessani asianmukaisella ja huolellisella tavalla viitata heidän julkaisuihinsa lähdeviitteitä käyttäen. Olen allekirjoittanut



tietojenkäsittelysopimuksen, jossa lupaan toimia hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

Tutkimukseen valituille henkilöille on annettu allekirjoitettavaksi tutkimuslupa sekä tietosuojailmoitus (Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, Tuikku - tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen, tutkimus, tutkimukseen osallistuville, tietosuojailmoitus, 7.1.2022) ennen aineiston keruuta. Tämä menettelytapa kuuluu hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Tutkimukseen valituilla henkilöillä on siis itsellään ollut lopulta mahdollisuus päättää omasta osallistumisestaan ja tällainen valinnanvapaus on välttämätön tutkimuksen eettisyyden kannalta. Tietosuojailoituksessa tutkimukseen osallistujia on informoitu muun muassa seuraavien tietojen saamisesta: vastaajan nimi, puhelinnumero, tunnistekoodi, päiväkotia ja lapsiryhmä. Tietosuojailoituksessa on kerrottu tutkimukseen osallistuville tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja hyöty, koska kyseiset tekijät saattavat vaikuttaa osallistumishalukkuuteen (Kuula, 2006). Nämä myös Patton (2015) esittelee tärkeiksi tekijöiksi, kun käsitellään tutkimuksen eettisyyttä. Tutkimuslupa on pyydetty myös kunnalta ja tutkimukselle on tehty Jyväskylän yliopiston eettisen toimikunnan eettinen ennakoarviointi ennen aineistonkeruun aloittamista syksyllä 2021 (Koivula, M. Henkilökohtainen tiedonanto. 21.11.2022).

Patton (2015) tuo esiin tärkeänä eettisenä seikkana luottamuksellisuuden ja luottamuksellisuuslupaukset. Onkin tärkeä pohtia, mitä luottamuksellisuuteen liittyviä asioita eettisestä ja juridisesta näkökulmasta voi luvata ja mitä ei. Tutkimuksessani tutkimusaineistoa ja tutkimustuloksia on käsitelty luottamuksellisesti ja tietosuojalainsäädäntöä noudattaen. Luottamuksellisuuslupaus voi koskea muun muassa tutkimukseen osallistuvien tunnistamattomuutta (Patton, 2015). Tutkimukseen osallistuville henkilöille on tutkimusluvassa kerrottu menettelytavasta, jossa tutkittavien henkilöllisyys pidetään salassa. Tällöin suorat ja epäsuorat tunnistetiet poistetaan aineistosta tai niitä muutetaan, jotta henkilöt eivät ole tunnistettavissa tutkimustekstistä (Kuula, 2006). Tutkimukseen osallistuvien nimet onkin muutettu numeeriseen muotoon, eli aineisto on pseudonymisoitu (Kuula, 2006). Lisäksi aineistossa

mahdollisesti esiin tulevat ihmisten ja paikkojen nimet on korvattu x-merkillä. Numerokoodien takana olevat vastaajien henkilötiedot ovat kuitenkin tallessa suojellussa paikassa rekisterinpitäjällä.

Tutkimusaineiston säilyttämisperiaatteista kertominen tutkimukseen osallistuville henkilöille ennen tutkimuksen aloittamista kuuluu hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012) ja on tärkeä osa luottamuksellisuuspauksia (Patton, 2015). Tietosuojailmoituksessa tutkimukseen osallistuville onkin kerrottu, että kerättyä tutkimusaineistoa säilytetään ja käsitellään Jyväskylän yliopiston tietoturvasuojatulla S-asemalla ja digitaalisesti käsiteltävä aineisto on tutkijoiden henkilökohtaisten käyttäjätunnusten ja salasanojen takana. Lisäksi tietojen käyttöoikeus ja omistajuus on tärkeä eettinen asia, joka tulee ilmoittaa tutkimukseen osallistuville (Patton, 2015; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Nämä asiat on tuotu esiin tutkimukseen osallistuville tietosuojailmoituksessa

Minua tutkijana on koskenut vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus koko tutkimusprosessin ajan (Kuula, 2006). Minulla ei ole ollut lupa jakaa tutkimuksen aineistoa ulkopuolisille missään tapauksessa eikä missään vaiheessa tutkimusta. Oikeuteni S-asemaan on päättynyt luonnollisesti heti tutkimuksen valmistuttua. Mahdolliset aineistosta otetut paperitulosteet olen säilyttänyt ulkopuolisten ulottumattomissa ja olen hävittänyt ne tutkimuksen päätyttyä asianmukaisella tavalla.

## 6 TULOKSET

Tässä luvussa vastataan tutkimuskysymykseen: Millaisia myönteisiä tunteita varhaiskasvatuksen henkilöstö kuvaa kokevansa työpäivänsä aikana? Tulokset esitellään muodostuneiden yläluokkien mukaisesti neljässä alaluvussa. Yläluokat olivat lapsiin liittyvät myönteiset tunnetekijät, kollegaan ja työyhteisöön liittyvät myönteiset tunnetekijät, itseen liittyvät myönteiset tunnetekijät sekä kontekstiin liittyvät myönteiset tunnetekijät. Tutkimuksessa selvisi, että myönteisiä tunteita koettiin ja nimettiin tai muuten ilmaistiin yhteensä 20 erilaista.

### 6.1 Lapsiin liittyvät myönteiset tunnetekijät

Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki myönteisiä tunteita kaikkein eniten silloin, kun oltiin tekemisissä lasten kanssa. Lapsiin liittyvistä myönteisten tunnetekijöiden yläluokasta voitiin erottaa neljä alaluokkaa, jotka olivat *vuorovaikutus ja läheisyys lasten kanssa, lasten pätevyys, lasten positiivisuus sekä yhteinen onnistuminen lasten kanssa* (taulukko 4).

## Taulukko 4

*Luokittelutaulukko lapsiin liittyvien myönteisten tunnetekijöiden yläluokasta*

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Läheinen fyysinen yhdessäolo lasten kanssa saa aikaan myönteisiä tunteita		
Huomion antaminen lapsille ja huomion saaminen lapsilta saavat aikaan myönteisiä tunteita	Vuorovaikutus ja läheisyys lasten kanssa	
Jutteluhetket lasten kanssa saavat aikaan myönteisiä tunteita		
Leikit ja puuhailut lasten kanssa saavat aikaan myönteisiä tunteita		
Lasten osaaminen ja onnistuminen saavat aikaan myönteisiä tunteita		
Lasten kehittyminen ja oppiminen saavat aikaan myönteisiä tunteita	Lasten pätevyys	Lapsiin liittyvät myönteiset tunnetekijät
Lasten toimiminen saa aikaan myönteisiä tunteita		
Lasten hyväntuulisuus saa aikaan myönteisiä tunteita		
Lasten motivoituneisuus saa aikaan myönteisiä tunteita	Lasten positiivisuus	
Yhteinen onnistuminen vuorovaikutuksessa saa aikaan myönteisiä tunteita	Yhteinen onnistuminen lasten kanssa	
Yhteinen onnistuminen motivoinnin kautta saa aikaan myönteisiä tunteita		

**Vuorovaikutus ja läheisyys lasten kanssa.** Merkittävänä myönteisiä tunteita herättävänä tekijänä varhaiskasvatuksen henkilöstö koki vuorovaikutuksen lasten kanssa. Vuorovaikutus oli läheistä fyysistä yhdessäoloa, huomion antamista ja saamista, juttelua sekä leikkejä ja puuhailua lasten kanssa. *Läheinen fyysinen yhdessäolo* tuotti varhaiskasvatuksen henkilöstölle mielihyvää, tyytyväisyyttä, onnellisuutta sekä hellyyden ja lämmön tunteita. Tämä tulee esiin seuraavissa esimerkeissä:

Kun tulin työvuoroon kaikki ryhmän lapset tulivat halaamaan. Tilanteessa olin erittäin onnellinen. (vastaaja 2054)

Tein lapsille ennen päivälepoa satuhierontaa. Näin miten lapset nauttivat ja hymyilivät, kun heitä hieronnan jälkeen peittelin. Yksi lapsista vielä nousi sängyssään halaamaan minua ja antoi minulle suukon ja sanoi: "Annoin sinulle ihanan suukon." Oli ihanan lämmin hetki. (vastaaja 2030)

Läheinen fyysinen yhdessäolo, joka tuotti henkilöstölle myönteisiä tunteita, oli usein halaamista lasten kanssa. Erityisesti mainittiin niitä hetkiä, jolloin läheisyyden aloite tuli lapsilta. Vain yksi vastaaja toi esiin aikuisen tekemän aloitteen läheisyydelle ja sen myötä koetun myönteisen tunteen.

*Huomion antaminen ja saaminen* koettiin merkittävänä tekijänä, joka tuotti henkilöstölle mielihyvän ja ilon tunteita. Huomion antamista kuvailtiin usein ajan antamisena lapsille sekä mahdollisuutena aidosti olla läsnä ja kuunnella. Niitä hetkiä arvostettiin ja pidettiin tärkeinä, kuten esimerkeissä tulee ilmi:

Vi hade några barn idag så det kändes bra att man hade tid till alla barn. Hann ge egentid till alla... (vastaaja 2528)

Ehdin jutella ulos siirtymässä kiltin ja hiljaisen lapsen kanssa kahdestaan ja vaihtaa ajatuksia hänen kanssaan. Tuli iloinen olo itselle, kun kerrankin hänelle riitti aikuisen huomiota yksilöllisesti, eikä se valunut äänekkäille ja paljon ohjausta tarvitseville lapsille. (vastaaja 2019)

Huomion antaminen koettiin mahdollistuvan parhaiten niinä hetkinä, kun lapsia oli paikalla poikkeuksellisen vähän tai kun suhdeluvut olivat kunnossa. Erityisen merkityksellisinä koettiin ne hetket, kun huomiota pystyi antamaan niille lapsille, jotka eivät sitä yleensä saaneet. Myös huomion saaminen lapsilta koettiin mielihyvää, iloa, tyytyväisyyttä, onnellisuutta sekä hellyyden ja lämpöisyyden tunteita tuottavana tekijänä, kuten esimerkit osoittavat::

Yksi hiljaisempi poika tuli kertomaan ja pyytämään katsomaan, kun oli löytänyt vaaleanpunaisia kukkia. Tuntui hyvältä, kun lapsi haluaa jakaa kokemuksiaan minun kanssa. (vastaaja 2508)

Pelihetket lasten kanssa oli ihania! Koen onnen ja tyytyväisyyden tunnetta, kun lapset nauttivat ja viihtyvät ryhmässä kanssani! (vastaaja 2067)

Lasten aloitteellisuus vuorovaikutuksessa ja kontaktin ottamisessa koettiin miellyttävänä. Erityisesti lasten viihtyminen omassa seurassa koettiin merkityksellisenä, tärkeänä ja voimaannuttavana.

*Jutteluhetket* lasten kanssa osoittautuivat tärkeiksi myönteisiä tunteita herättäväksi tekijäksi. Näissä hetkissä henkilöstö koki mielihyvän, ilon, rauhallisuuden, lämpöisyyden ja liikituksen tunteita:

Taas oli niin hedelmällistä keskustelua oman pienryhmän kanssa, että melkein tuli liikutus. Lapset ovat innoissaan Tuikkusesta. (vastaaja 2031)

...Kahden lapsen kanssa oli kiva piirtää liiduilla ja samalla juteltiin mitä viikonloppuna meinataan tehdä. (vastaaja 2039)

Jutteluhetki saattoi olla pienryhmän yhteinen ohjattu jutteluhetki jostakin tietyistä aiheista. Toisaalta se saattoi olla pienemmän ryhmän tai yhden lapsen ja aikuisen välinen spontaani jutteluhetki esimerkiksi muun toiminnan ohessa.

*Leikit ja puuhailut* lasten kanssa toivat mukanaan mielihyvän, ilon, riemun, innostuksen ja yhteenkuuluvuuden tunteita henkilöstölle.

Ulkona rakennettiin kahden lapsen kanssa majaa. Kerättiin risuja majan kattoa varten. Vein paikalle ison risun ja toinen lapsista huudahti iloissaan: "Sie löyät aina kaikki hyvät risut!" Yhdessä tekemisen riemua ja iloa koin yhdessä tekemisestä! (vastaaja 2038)

Ulkoilussa vedin onnistuneet ryhmäleikit. Kaikki lapset osallistuivat pakkasesta välittämättä. Heittäydyin täysillä lasten leikkiin mukaan ja minusta meillä oli ilon täyteinen hetki yhdessä. (vastaaja 2047)

Jag läste sagor vid två olika tillfällen idag. Båda gångerna var barnen intresserade och lyssnade aktivt. Det var roligt och jag blev inspirerad att fortsätta läsa imorgon! (vastaaja 2527)

Osa myönteisiä tunteita herättävistä leikki- ja puuhailuhetkistä oli aikuisjohtoisia ohjattuja hetkiä sisällä ja ulkona. Esimerkiksi yhteiset pelihetket koettiin usein myönteisinä. Monet myönteisiä tunteita herättävistä leikkihetkistä olivat lasten ideoimia ja aloittamia leikkejä, joihin aikuinen otettiin mukaan. Kaikenlaiset yhteiset leikki- ja puuhailuhetket vaativat aikuiselta aitoa läsnäoloa ja heittäytymistä tilanteeseen, joka tuli esiin useissa vastauksissa.

**Lasten pätevyys.** Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki yhtenä myönteisiä tunteita herättävänä tekijänä lasten pätevyyden. Lasten pätevyys oli osaamista ja onnistumista, kehittymistä ja oppimista sekä toimimista. Lasten *osaaminen ja onnistuminen* tuotti varhaiskasvatuksen henkilöstölle mielihyvän, ilon ja ylpeyden tunteita, joka tulee esiin seuraavissa esimerkeissä:

Olimme hiihtämässä lasten kanssa. Näin, kuinka lapset sisukkaasti hiihtivät. Kehuin heitä ja näin, kuinka heidän silmänsä loistivat. Tunsin iloa lasten onnistumisesta. (vastaaja 2052)

Sain kaksi lasta vauhdikkaan ja toista pallolla heittelevän leikin jälkeen rakentelemaan. Rauhoituttuaan he pyysivät anteeksi ja juttelivat olotilastaan. Kertovia ja juttelevia lapsia meidän ryhmässä. Ylpeä heistä! (vastaaja 2074)

Useat vastaajat kuvailivat iloitsevansa lasten puolesta tai lasten onnistumisen puolesta. Myönteisiä tunteita herättävä lasten osaaminen ja onnistuminen liittyi lasten keskinäiseen vuorovaikutukseen ja leikkiin, tunnetaitoihin, käytökseen tai johonkin konkreettiseen taitoon.

Lasten *kehittyminen ja oppiminen* saivat aikaan muun muassa mielihyvän, ilon ja onnellisuuden tunteita henkilöstössä. Seuraavat esimerkit kuvaavat näitä tilanteita:

Kävin saattelussa 2 eskaria pyörien luo. He hyvästelivät iloisesti ja lähtivät itsekseen kotimatalle. Tunsin iloa, haikeutta ja hellyyttä näitä lapsia kohtaan. Ovat vuoden aikana kasvaneet isoiksi koululaisiksi. (vastaaja 2063)

...lapset leikkivät omaehtoista riehakasta yhteisleikkiä salissa sopuisasti aika isolla porukalla. He ovat oppineet valtavasti yhteistyötaitoja eskarivuoden aikana. (vastaaja 2514)

Barnen har lärt sig att säga stopp och med temat stopp min kropp så har barnen slutat röra varandras kroppar. Glad över att barnen lärt sig. (vastaaja 2076)

Myönteisiä tunteita herättivät lasten yleinen kehittyminen ja kasvaminen sekä jossakin konkreettisesti taidossa kehittyminen. Taidot, joiden kehittyminen ja oppiminen tuottivat hyvää mieltä varhaiskasvatuksen henkilöstölle, olivat tunne- ja turvataidot, sosiaaliset taidot, kielelliset taidot, liikunnalliset taidot sekä arjen perustaidot.

Lasten *toimiminen*, eli oleminen ja tekeminen sinällään, tuotti varhaiskasvatuksen henkilöstölle mielihyvän, ilon, ylpeyden ja onnellisuuden tunteita. Seuraavista esimerkeistä tulee esiin lasten keskinäisen onnistuneen toimimisen merkitys henkilöstölle:

Kävimme lasten kanssa luistelemassa ja lapset saivat aikaan hienon leijona-leikin luistinkentän viereiseen isoon lumikasaan. Leikissä oli mukana koko pienempien pienryhmä ja oli valtavan ihana seurata, miten jokainen lapsi sai olla osallisena leikissä ja leikki oli pitkäkestoista ja mielikuvitusrikasta. (vastaaja 2005)

...Sain iloita useaan otteeseen tänään lasten huomaavaisuudesta toisiaan kohtaan, kehuttiin kavereiden värityskuvia ja lohdutettiin oma-aloitteisesti itkevää kaveria halauksella, jälkimmäinen oli erityisen hieno hetki itselle... Tunsin aitoa ylpeyttä ryhmäni lapsia kohtaan. (vastaaja 2049)

Myönteisiä tunteita aiheuttava lasten toimiminen liittyi useimmiten lasten sosiaalisiin taitoihin ja vuorovaikutustaitoihin erityisesti leikkitilanteissa. Myös

tunnetaitoihin ja käyttäytymiseen liittyvä toimiminen sai aikaan myönteisiä tunteita henkilöstössä, kuten seuraavista esimerkeistä tulee esiin:

Lapsi, joka on ollut arka kertomaan asioistaan, kertoi että haluaisi nukkarissa paikan, joka olisi pimeämpi eikä ikkunan vieressä. Hän sanoi haluavansa nukkua, mutta valo häiritsee. Vaihdoin heti hänen sänky paikkaansa. Olin iloinen, että hän kertoi miltä hänestä tuntui ja pystyimme korjaamaan epäkohdan. (vastaaja 2510)

Kirja putosi kädestäni lattialle. Lapsi, jonka kanssa on joskus haastavia tilanteita, oli lähelläni. Hän tuli heti nostamaan kirjan minulle. Kiitin lasta ystävällisyydestä niin hän vastasi, että ole hyvä. Tuntui tosi mukavalta, että juuri tämä Lapsi toimi näin upeasti. (vastaaja 2050)

Lasten toimiminen ja sen seuraaminen ja havainnoiminen tuottivat myönteisiä tunteita varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Tästä voimme päätellä havainnoinnin ja niiden reflektoinnin tärkeän merkityksen myös tunnekokemuksia ajatellen.

**Lasten positiivisuus.** Myönteisiä tunteita varhaiskasvatuksen henkilöstössä herätti erityisesti lasten positiivisuus, joka oli hyväntuulisuutta ja motivoituneisuutta. *Lasten hyväntuulisuus*, joka ilmeni iloisuutena, riemuna, onnellisuutena, hymyinä ja nauruna, sai aikaan myös henkilöstössä mielihyvän, ilon ja onnellisuuden tunteita. Eräs vastaaja (2053) ilmaisi asian näin: ”Pienten ilo ja riemu tarttui, kun olin auttamassa siellä.” Hyväntuulisuuden tarttuminen tulee esiin myös seuraavissa esimerkeissä:

Mukava maalaushetki lasten kanssa ja itselle tuli hyvä mieli kun näki lasten ilon. (vastaaja 2500)

Löydettiin lattialta ryömimästä hämähäkki, jota ihmeteltiin lasten kanssa. Lasten ilo ja kiinnostus hämähäkkiä kohtaan ilostutti itseäkin. (vastaaja 2517)

Lasten hyväntuulisuuden tarttumisen koettiin tapahtuvan useimmiten silloin, kun oltiin vuorovaikutuksessa lasten kanssa, esimerkiksi ohjatuissa tilanteissa. Lasten keskinäisissä vertaissuhteissa ja leikeissä ilmenevän hyväntuulisuuden tarttumista koettiin tapahtuvan toisinaan, kuten vastaaja (2009) tuo esiin: ”Lapset laskivat innoissaan pulkalla mäkeä. Ihanaa katsoa lasten riemua”.

Lasten onnistuminen tuotti usein heille itselleen myönteisiä tunteita, jotka sitten tarttuivat myös aikuisille. Seuraavissa esimerkeissä tulee esiin jaettu onnistumisen ilo:

Huomasin LukiMat tehtäviä tehtäessä, että yksi lapsista vei aina kynän oikean vastauksen päälle, mutta ei uskaltanut rastittaa vastausta. Kävelin muutaman kerran lapsen luo ja kuiskasin, että sinä olet taitava, luota itseesi! Ja tehtävä sujui loppujen



lopuksi lapselta upeasti!! Yksilötehtäviä tehdessä kehuin lasta ja oli ihana nähdä hymy ja aito ilo lapsesta!!! (vastaaja 2024)

Pienet pissat tulivat pottaan sellaiselta lapselta, jolla ei vielä kovin ole tullut. Iloittiin yhdessä. (vastaaja 2003)

Lasten aito hyväntuulisuus ja sen huomaaminen koettiin yhtenä suurena työn voimavarana. Lasten hyväntuulisuus ilmeni esimerkiksi onnistumisten, vuorovaikutussuhteiden ja kivana koetun toiminnan yhteydessä. Näiden hyvien hetkien ja tunteiden huomaaminen on tärkeää myös henkilöstön hyvinvointia ajatellen, sillä lasten hyväntuulisuudella on tapana tarttua aikuisiin.

*Lasten motivoituneisuus* ilmeni useimmiten innostumisena ja kiinnostumisena. Tämä taas tuotti henkilöstölle mielihyvän, ilon, innostuksen ja ylpeyden tunteita, joka tulee esiin seuraavissa esimerkeissä:

Harjoittelimme yhdessä lasten kanssa kevätkuulauluja ja lapset lauloivat ja leikkivät innolla. Siitä tuli hyvä mieli itsellekin. (vastaaja 2005)

Hammashoitaja vieraili eskarissamme. Lapset olivat kiinnostuneita, osallistuvia sekä pitivät vierailua tärkeänä. Tunsin suurta ylpeyttä heistä... (vastaaja 2051)

Lasten innostuminen huomattiin ja koettiin merkityksellisenä useimmiten ohjatuilla, erityisesti liikunnallisilla, hetkillä. Kuten lasten hyväntuulisuus, myös lasten innostus tarttuu ja sillä on suuri merkitys henkilöstön työhyvinvoinnille, kuten vastaaja (2051) mainitsi: "Lasten innokkuus ja ilo tarttuu. Se on aina paras motivoija!"

Lasten motivoituneisuus ilmeni myös sinnikkyutenä ja keskittymiskyknä, jotka tuottivat henkilöstölle mielihyvän, ilon, ylpeyden ja kiitollisuuden tunteita. Sinnikkyyttä kuvailtiin myös parhaansa yrittämisenä ja keskittymiskykyä jaksamisena, kuten esimerkeissä tulee esiin:

Olimme aamulla luistelemassa. Oli ilo huomata, kuinka sinnikkäästi lapsi, jolla on haasteita tasapainon kanssa, jaksoi yrittää ja viihtyi jäällä. Olin ylpeä hänestä ja kehuin kuinka ahkera harjoittelija hän on ja kuinka hän jaksaa yrittää parhaansa. (vastaaja 2044)

Koko ryhmän yhteisellä tuokku-tuokiolla kaikki lapset olivat innoissaan ja keskittyneenä. Saimme ihania keskusteluja aikaiseksi, jopa 3-vuotiaat jaksoivat olla mukana. Olin erittäin kiitollinen, tyytyväinen sekä ylpeä ryhmäni lapsista. (vastaaja 2031)

Myös sinnikkyys ja keskittymiskyky huomattiin useimmiten ohjatuilla hetkillä sekä tiedostettiin sen positiivinen tunnemerkitys. Onkin tärkeä huomata lasten

sinnikkyydessä onnistuminen, sillä sen huomaaminen tuottaa mielihyvää niin lapsille kuin aikuisillekin.

**Yhteinen onnistuminen lasten kanssa.** Myös yhdessä onnistuminen eli jaettu onnistuminen lasten kanssa koettiin merkittävänä tekijänä, joka tuotti myönteisiä tunteita henkilöstölle. Yhteinen onnistuminen liittyi usein vuorovaikutustilanteisiin. Myös onnistuminen lasten motivoinnissa tuotti onnistumisen kokemuksia ja myönteisiä tunteita niin aikuisille kuin lapsillekin. *Yhteinen onnistuminen vuorovaikutustilanteessa* tuotti mielihyvän, tyytyväisyyden sekä ilon tunteita henkilöstölle. Usein tämän tyyppiset tilanteet liittyivät lasten tunnesäätelyyn, joissa sekä aikuinen että lapsi onnistuivat, kuten seuraavassa esimerkissä tulee esiin:

Lapsi joka ulos lähtiessä puki ulkovaatteet ilman ylimääräisiä juoksukierroksia ja piiloutumisia. Kisasimme kummalla meillä on nopeammin vaatteet päällä. Oli kiva kun homma toimi ja molemmat lähtivät ulos iloisella mielellä! (vastaaja 2041)

Yhteinen onnistuminen vuorovaikutustilanteissa liittyi myös ohjatun toiminnan hetkiin, joissa sekä aikuinen että lapset onnistuivat yhdessä. *Yhteinen onnistuminen motivoinnin kautta* tuotti mielihyvän, ilon, riemun ja onnellisuuden tunteita henkilöstölle. Tällöin aikuisen onnistuminen lapsen motivoinnissa tuotti yhteisen onnistumisen kokemuksen ja siten myönteisiä tunteita kaikille osapuolille. Tällainen onnistumisten ja sen myötä hyvän mielen ketju tulee esiin seuraavassa:

Lapsi, joka syö huonosti ja on ennakkoluuloinen ruuan suhteen. Lounaalla oli kaalilaatikkoa, joka haisee lapsen mielestä pahalle. Tsemppaamisen ja jälkkäriomenalla houkuttelun tulos oli, että lapsi söi puolet annoksesta ja yhdessä riemuittiin! (vastaaja 2010)

Kaiken kaikkiaan lapsiin liittyvät tunnetekijät koettiin erittäin merkittävinä myönteisiä tunteita aiheuttavina tekijöinä. Tämän osoitti myös se, että useat vastaajat toivat esiin, miten haikeaa on luopua lapsista esimerkiksi esikoulun päätyttyä tai lasten vaihtaessa ryhmää.

## 6.2 Kollegaan ja työyhteisöön liittyvät myönteiset tunnetekijät

Kollegaan ja työyhteisöön liittyvistä myönteisistä tunnetekijöistä voitiin erottaa kolme alaluokkaa, jotka olivat *vuorovaikutus työyhteisössä*, *kollegan pätevyys* sekä *työyhteisön yhteinen pätevyys* (taulukko 5).

### Taulukko 5

*Luokittelutaulukko kollegaan ja työyhteisöön liittyvien myönteisten tunnetekijöiden yläluokasta*

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Jutteluhetki kollegan kanssa saa aikaan myönteisiä tunteita	Vuorovaikutus työyhteisössä	
Kollegan näkeminen saa aikaan myönteisiä tunteita		
Kollegan osaaminen ja onnistuminen saavat aikaan myönteisiä tunteita	Kollegan pätevyys	Kollegaan ja työyhteisöön liittyvät myönteiset tunnetekijät
Kollegan luonteenpiirre saa aikaan myönteisiä tunteita		
Yhdessä osaaminen ja onnistuminen saavat aikaan myönteisiä tunteita	Työyhteisön yhteinen pätevyys	
Yhteinen arvostuksen saaminen saa aikaan myönteisiä tunteita		

**Vuorovaikutus työyhteisössä.** Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki jonkin verran myönteisiä tunteita silloin, kun oli vuorovaikutuksessa kollegojen kanssa. Näitä tilanteita kuvailtiin kuitenkin hyvin vähän. Vuorovaikutus oli pääosin yhteisiä jutteluhetkiä sekä vilpitöntä hyvää mieltä työkaverin näkemisestä. Kyseisissä vuorovaikutustilanteissa koettuja tunteita olivat mielihyvä, ilo ja riemu sekä rentouden, rauhallisuuden ja lämpöisyyden tunteet.

Kahvihuoneessa työkavereiden kanssa hauska hetki; päivän teema aiheutti hilpeyttä. Pitkästä aikaa oli näin hauskaa töissä.) (vastaaja 2027)

Työpari palasi töihin viikon poissaolon jälkeen. Se toi hyvän mielen. (vastaaja 2035)

Kun myönteiset vuorovaikutustilanteet kollegan ja työyhteisön kanssa kuvailtiin tapahtuvan lapsiryhmän ulkopuolella, kyseessä oli yleensä *jutteluhetki* esimerkiksi kahvitauon aikana. Kolmessa vastauksessa tuotiin esiin, miten jo pelkästään *työkaverin näkeminen* sai aikaan myönteisiä tunteita.

**Kollegan pätevyys.** Kuten lasten pätevyys, myös kollegan pätevyys sai muutamalle vastaajalle aikaan myönteisiä tunteita, joita olivat mielihyvä ja ilo. Tällaisia kuvailuja ei kuitenkaan tullut esiin kuin kolmessa vastauksessa. Kollegan pätevyys oli *osaamista ja onnistumista* sekä *luonteenpiirteisiin* liittyviä ominaisuuksia, kuten esimerkeissä tulee esiin. Tällaisten vastausten analysoiminen vaati minulta tutkijana tulkintaa.

Kun työkaverini antoi lasten majan olla paikallaan ja pitikin päiväpiirin salissa. Tämä ilahdutti minua. (vastaaja 2011)

Ihana uusi sijainen x osoittautui huippu tyypiksi! (vastaaja 2013)

**Työyhteisön yhteinen pätevyys.** Yhteinen pätevyys kollegan tai työyhteisön kanssa tuotti hieman enemmän myönteisiä tunteita henkilöstölle kuin kollegan pätevyys. Yhteinen pätevyys oli yhdessä onnistumista ja osaamista sekä yhteistä arvostuksen saamista. *Yhdessä onnistuminen ja osaaminen* tuotti mielihyvän, ilon, innostuksen, onnellisuuden ja luottamuksen tunteita ja tämä tulee esiin seuraavissa esimerkeissä:

Ryhmässäni aloitti tänään uusi sijainen. Olin onnellinen ja innokas siitä, että ehdimme istua alas ja jutella rauhassa ryhmämme toimintatavoista, lapsista ja pedagogiikasta. Ajatuksemme menevät myös hyvin yksiin. Tuli luottavainen olo tulevasta. (vastaaja 2502)

Päivä sujui hyvin vaikka olimme koko päivän tiimikaverini kanssa kahdestaan, hyvä yhteistyö toi iloa päivään. (vastaaja 2500)

Yhdessä onnistumisen hetket kollegan kanssa liittyivät usein toiminnan suunnitteluun ja valmisteluun tai työtehtävissä onnistumiseen. Myös yhteinen onnistuminen palaveritilanteissa koettiin tärkeänä. Lisäksi huomioitavaa on se, että yhteistä onnistumista koettiin jonkin verran myös lasten huoltajien kanssa. Nämä hetket olivat yleensä palavereja, joissa käsiteltiin lasten asioita.

*Yhteinen arvostuksen saaminen* tuotti ilon, kiitollisuuden ja liikituksen tunteita henkilöstölle. Yhteistä arvostusta saatiin toisilta kollegoilta sekä lasten huoltajilta, joka tuli esiin kuitenkin vain kahdessa vastauksessa.

Johtaja piti kevätkahveilla puheen ja luki ääneen eräältä äidiltä tulleen palautteen, jossa meitä kiiteltiin vuolaasti. Kaikki liikuttuivat. Tunsin itsekin liikutusta, iloa ja kiitollisuutta. (vastaaja 2063)

Veo kehui ryhmämme työskentelyä ja antoi hyvää palautetta koko vuoden ajalta. Haasteita on ollut rutkasti. Olin iloinen siitä ja toivoisin joskus esimieheltä samanlaista palautetta. (vastaaja 2034)

Kuten viimeisessä sitaatissa tulee esiin, arvostusta ja palautetta toivottiin enemmän etenkin esimieheltä. Yhdessäkään vastauksessa ei tullut esiin esimieheltä saatu arvostus.

### 6.3 Itseen liittyvät myönteiset tunnetekijät

Itseen liittyvistä myönteisten tunnetekijöiden yläluokasta voitiin erottaa kaksi alaluokkaa, jotka olivat *oma pätevyys* sekä *myönteisen huomion osoittaminen* (taulukko 6).

#### Taulukko 6

*Luokittelutaulukko itseen liittyvien myönteisten tunnetekijöiden yläluokasta*

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Oma osaaminen ja onnistuminen saavat aikaan myönteisiä tunteita	Oma pätevyys	Itseen liittyvät myönteiset tunnetekijät
Arvostuksen saaminen saa aikaan myönteisiä tunteita		
Toisten arvostaminen saa aikaan myönteisiä tunteita	Myönteisen huomion osoittaminen	
Toisten auttaminen saa aikaan myönteisiä tunteita		

**Oma pätevyys.** Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki oman pätevyyden yhtenä myönteisiä tunteita herättävänä tekijänä. Oma pätevyys oli sekä osaamista ja onnistumista että arvostuksen saamista. Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki *oman osaamisen ja onnistumisen* tuottavan mielihyvää, tyytyväisyyttä, iloa, innostusta ja ylpeyttä, joka tulee esiin seuraavissa esimerkeissä:

Lapsi häiritsi toisia ruokailussa. Sanoin hänelle asiasta ja homma jatkui. Siirsin hänet viereeni toiseen pöytään, mutta meno jatkui samanlaisena. Lähdimme toiseen tilaan

rauhottumispaikkaan, jossa lapsi valitsi rauhoittumistapansa. Olin tyytyväinen, että en hermostunut ja sain lapsen rauhoittumaan. (vastaaja 2011)

Sain tehtyä tärkeän kirjauksen Wilmaan jota olin miettinyt jo pitkään, se teki minut iloiseksi... (vastaaja 2049)

Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki osaamisen ja onnistumisen tuottamia myönteisiä tunteita useimmiten ollessaan vuorovaikutuksessa lasten kanssa. Osaamisen ja onnistumisen iloa, innostusta ja ylpeyttä koettiin jonkin verran myös lapsiryhmän ulkopuolella, esimerkiksi suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyössä. Kolmessa vastauksessa tuli esiin myös onnistumisen ja osaamisen tuoma helpotuksen tunne.

Meillä oli vihdoin aikaa tiiminä istua alas ja suunnitella kunnolla ensi viikon Tuikku toimintaa. Tunsin helpotusta ja iloa siitä että pystyn tekemään työni hyvin eikä hutiloiden. (vastaaja 2063)

Helpotuksen tunnetta koettiin lähinnä silloin, kun pystyi tekemään työnsä hyvin. Osa vastaajista ei erikseen maininnut osaamisen ja onnistumisen myötä koettua tunnetta, vaan kuvaili tunteensa onnistumisen tunteeksi.

Osaamisen ja onnistumisen lisäksi myös *arvostuksen saamisen* yhteydessä koettiin mielihyvää, kuten seuraavassa esimerkissä tulee esiin:

Onnistunut Tuikku tuokio. Kaikki osallistuivat ja saivat kerrottua suruun liittyviä asioita. Tilanne oli lämmin ja yhteisöllinen. Myös kollega kehui tuokiota ja se tuntui hyvälle. (vastaaja 2024)

Arvostusta, eli myönteistä palautetta ja kehuja, työntekijät mainitsivat saavansa vähän työkavereilta. Merkityksellisenä pidettiin lasten huoltajilta saatua arvostusta, joka tuotti työntekijöille mielihyvää, iloa ja onnellisuutta. Tämä tulee esiin seuraavissa esimerkeissä:

Hade en fin diskussion med en förelärd. En förelärd som gav positiv feedback så det kändes bra. Det blev jag glad över. (vastaaja 2528)

Jatkan eskariryhmään syksyllä ja sain tänään kuulla ryhmäni lapsen vanhemmalta, miten hänen mielestään on ihanaa, kun jatkan sinne hänen lapsensa kanssa. Ja kuulemma lapsikin oli tosi iloinen, kun kuuli, että olen samassa eskarissa kuin hän. Nämä lämmittivät tosi paljon mieltäni ja ihan väristykset menivät sisälläni, kun olin niin onnellinen tuosta! (vastaaja 2030)

Vastausten määrästä päätellen toisilta saatua arvostusta koettiin kuitenkin hyvin vähän ja suurin osa myönteisestä palautteesta, kehuista ja arvostuksesta saatiin

suullisesti lasten huoltajilta. Sen sijaan itse refleктоitua osaamista ja onnistumista koettiin hieman enemmän.

**Myönteisen huomion osoittaminen.** Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki myönteisiä tunteita silloin, kun itse osoitti myönteistä huomiota toisille. Myönteinen huomio oli useimmiten toisten arvostamista ja auttamista. *Toisten arvostaminen* tuotti vastaajille mielihyvää, joka tulee esiin seuraavassa esimerkissä:

Viimeinen luistelukerta oli tänään. Lapset ovat oppineet uusia taitoja. Oli mukava antaa paljon positiivista palautetta taitaville eskarilaisille. Kaikki aikuiset olivat kannustavia ja kehuja jakelevia. (vastaaja 2038)

Arvostus, eli myönteinen palaute ja kehuminen, osoitettiin yleensä lapsille. Yksi vastaaja (2001) toi esiin mielihyvän tunteen silloin, kun keittiötyöntekijää huomioitiin antamalla kiitoslahjaksi mansikka-amppele.

Myös *auttamisen* yhteydessä koettua mielihyvää koettiin yleensä silloin, kun autettiin lapsia. Sen sijaan myönteisen huomion antamista kollegoille ei juurikaan mainittu. Myönteinen huomio kollegaa kohtaan ja sen myötä koettu mielihyvä oli yleensä auttamista, ei niinkään arvostamista, kuten seuraavassa esimerkissä:

Työvuoron lopuksi autoin naapuriryhmän aikuista uloslähdössä jarrut pohjaan laittaneen lapsen kanssa. Työkaveri lähti ulos ja minä katsoin lapsen pukemisen loppuun... Oli kiva auttaa työkaveria ja lasta samalla erää. (vastaaja 2019)

Myönteisen huomion osoittaminen etenkin lapsille koettiin palkitsevana ja se näyttäytyi arvostamisena, kehumisena ja auttamisena. Kollegoille ja muille työkavereille osoitettu myönteinen huomio ja sen myötä koettu mielihyvä oli vähäistä.

## 6.4 Kontekstiin liittyvät myönteiset tunnetekijät

Kontekstiin liittyvistä myönteisten tunnetekijöiden yläluokasta voitiin erottaa kaksi alaluokkaa, jotka olivat *yhteisöllinen vuorovaikutus* sekä *ympäristötekijät* (taulukko 7).

## Taulukko 7

*Luokittelutaulukko kontekstiin liittyvien myönteisten tunnetekijöiden yläluokasta*

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Suunnitellut yhteiset toimintahetket saavat aikaan myönteisiä tunteita		
Yhteiset spontaanit vuorovaikutustilanteet saavat aikaan myönteisiä tunteita	Yhteisöllinen vuorovaikutus	Kontekstiin liittyvät myönteiset tunnetekijät
Tunneilmapiiri saa aikaan myönteisiä tunteita		
Fyysinen ympäristö saa aikaan myönteisiä tunteita	Ympäristötekijät	

**Yhteisöllinen vuorovaikutus.** Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki myönteisiä tunteita erityisesti silloin, kun oli vuorovaikutusta kaikkien, sekä lasten että työkavereiden, kanssa yhdessä. Tämä oli onnistunutta yhdessä tekemistä, joka oli useimmiten ohjattua ja suunniteltua toimintaa, mutta jonkin verran myös spontaania vuorovaikutusta. *Suunnitelluissa yhteisissä toimintahetkissä* vuorovaikutus lasten ja työkavereiden kanssa tuotti henkilöstölle mielihyvän, ilon, riemun, innostuksen, lämpöisyyden sekä yhteenkuuluvuuden tunteita, joka tulee esiin seuraavissa esimerkeissä:

Koko ryhmän yhteinen metsäretki valtavan lumiseen metsään. Lasten innostus lumisessa metsässä telmimisestä paistoi lasten olemuksesta. Yhteinen eväshetki trangialla tehdyn kuuman mehun ja näkkärin parissa - koin lämpöä ja me-henkeä katsellessani evästävää porukkaa, meidän jengiä. (vastaaja 2502)

Kevätjuhlat onnistui tosi hyvin! Jäi hurjan hyvä mieli. (vastaaja 2517)

Hyvin monet vastaajat kokivat yhteisten retkien ja liikunnallisten ohjattujen hetkien yhteydessä myönteisiä tunteita. Muita yhteisiä ohjattuja hetkiä, joiden yhteydessä koettiin myönteisiä tunteita, olivat juhlat, tunne- ja turvataitohetket, musiikkihetket, askarteluhetket, satuhetket, näytelmähetket sekä ravitsemuskasvatushetket.

*Yhteisissä spontaaneissa vuorovaikutustilanteissa* henkilöstö koki mielihyvän sekä yhteenkuuluvuuden tunteita. Tämä tulee esiin seuraavissa esimerkeissä:



Monta keskustelua peleistä, kesästä, arki ruuasta, tunteista, joissa ryhmän lapset ja aikuiset loivat lämminhenkisen ja välittävän me hengen. (vastaaja 2015)

Hyvä keskustelu ruokapöydässä. Mukava lepoaika. (vastaaja 2046)

Yhteisiä spontaaneja vuorovaikutustilanteita olivat ryhmän yhteiset juttuluhetket. Joissakin vastauksissa tuli esiin myös yhteinen spontaani vuorovaikutus perushoitotilanteissa. Yleensä spontaanit vuorovaikutustilanteet tapahtuivat kuitenkin pienemmässä ryhmässä ilman kollegojen läsnäoloa. Sekä ohjatuissa että spontaaneissa vuorovaikutustilanteissa oleellisena ja tärkeänä pidettiin omaa taitoa olla läsnä ja heittäytyä tilanteeseen. Heittäytymisen myötä myönteisten tunteiden kokeminenkin onnistui paremmin.

**Ympäristötekijät.** Useissa vastauksissa omaa tunnetta kuvailtiin yleisen tunneilmapiirin kautta. Lisäksi fyysisen ympäristön merkitys myönteisten tunteiden kokemiseen tuli esiin joissakin vastauksissa. *Tunneilmapiirin* kautta kuvattuja tunneilmauksia olivat hyvä, kiva, mukava, leppoisa, rento, huoleton, lämmin, rauhallinen, kiireetön, iloinen sekä humoristinen päivä, ilmapiiri tai tunnelma. Seuraavassa muutama esimerkki kyseisistä ilmauksista:

Tänään oli mielestäni kokonaisuudessaan hyvä päivä. Ei mitään erikoisen sävähdyttävää, mutta hyvä peruspäivä. (vastaaja 2512)

Huumorintajuinen, avoin, rento ja huoleton ilmapiiri töissä... (vastaaja 2032)

Monissa vastauksissa myönteiselle tunneilmapiirille ei kerrottu mitään erityistä syytä tai aiheuttajaa. Sen sijaan päivää tai hetkeä kokonaisuudessaan kuvailtiin myönteisillä tunnesanoilla ja ilmauksilla. Vain muutamissa vastauksissa tuotiin esiin jonkin tekijän, esimerkiksi sopivan ja onnistuneen suhdeluvun, viimeisen eskaripäivän sekä onnistuneen vuorovaikutuksen, merkitys myönteisen tunneilmapiirin muodostumiselle.

Lapsia oli vähän, päivä oli kiireetön ja mukava. (vastaaja 2002)

Tosi mukavat keskustelut parin lapsen kanssa. Iloinen tunnelma ja kiireetöntä aikaa oli tänään. (vastaaja 2037)

Yleisen ilmapiirin ja tunnelman kuvaileminen saatettiin kokea helpompana kuin omien henkilökohtaisten tunteiden sanoittaminen ja kuvaileminen. Vastauksista voi kuitenkin tulkita vastaajan tarkoittavan omaakin tunnetta.

Joillekin vastaajille *fyysinen ympäristö* tuotti mielihyvän, nautinnon ja levollisuuden tunteita. Seuraavassa esimerkki näistä ilmauksista:

Pihalla lapsilla oli kiva leikki yhdessä ja löysivät ruskean monipisteisen leppäkertun, jota yhdessä ihastelimme. Ulkona ja luonnossa lasten ja oma mieli rauhoittuu. Tuntui levolliselta. (vastaaja 2508)

Nämäkin kuvailut olivat yleensä yleisellä tasolla ilmaistuja ja ympäristötekijöiden aiheuttama oma henkilökohtainen tunne tuli esiin vain kahdessa vastauksessa. Ympäristötekijät liittyivät yleensä luontoon, esimerkiksi säähän. Ainoastaan yhdessä vastauksessa mainittiin sisätilojen tuottavan mielihyvää.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Tämän Pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tuoda esiin myönteistä näkökulmaa varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista ja tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen henkilöstön työn voimavaroja lisääviä tekijöitä. Tarkemmaksi tutkimustehtäväksi muodostui työssä koettujen myönteisten tunteiden kuvaileminen, koska nämä tärkeät myönteiset tunnekokemukset kehittävät vähitellen myös työn voimavaroja (Fredrickson, 2004). Myönteisiä tunnekokemuksia selvitettiin seuraavan tutkimuskysymyksen avulla: Millaisia myönteisiä tunteita varhaiskasvatuksen henkilöstö kuvaa kokevansa työpäivänsä aikana? Tutkimuksen aineisto koostui yhteensä 89 eri henkilön mobiilipäiväkirja eKoutsin (Malinen & Salminen, 2018) avovastauksista, joita oli aineistossa yhteensä 566. Tutkimuksen aineisto oli kerätty osana Jyväskylän yliopiston TUIKKU - tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen -hanketta (2021-2022).

Laadullisen aineistolähtöisen sisällönanalyysin perusteella tutkimuksen mobiilipäiväkirja eKoutsin-aineistosta voitiin erottaa neljä myönteisten tunnetekijöiden yläluokkaa. Nämä luokat olivat lapsiin liittyvät myönteiset tunnetekijät, kollegaan ja työyhteisöön liittyvät myönteiset tunnetekijät, itseen liittyvät myönteiset tunnetekijät sekä kontekstiin liittyvät myönteiset tunnetekijät. Kaikki neljä yläluokkaa, jotka jakautuivat kukin vielä tarkempiin alaluokkiin, kuvaavat myönteisiin tunteisiin liittyviä tekijöitä. Erilaisia myönteisiä tunteita voitiin erottaa yhteensä 20.

Myönteisiä tunteita varhaiskasvatustyössä koettiin kaikkein eniten silloin, kun oltiin tekemisissä ryhmän lasten kanssa. Vastaavanlaisia tuloksia on saatu monissa muissa tutkimuksissa (Karjalainen ym., 2019; Martikainen & Oikarinen, 2021; Nislin, 2016; Tuukkanen, 2013; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018; Ylitapio-Mäntylä ym. 2012), joiden mukaan merkittäväksi työn voimavaraksi koetaan vuorovaikutus lasten kanssa. Aikuisten ja lasten väliset vuorovaikutustilanteet olivat fyysisiä läheisyyden hetkiä, jutteluhetkiä, leikki- ja puuhailuhetkiä sekä huomion antamisen ja huomion saamisen hetkiä. Arjen yllättävät ilon ja

läheisyyden hetket lasten kanssa ovat arvokkaita, sillä niissä hetkissä luodaan yhdessä avoimin mielin vastavuoroisia suhteita (Karjalainen ym., 2019). Lisäksi vuorovaikutustilanteissa koetut myönteiset tunteet kehittävät parhaimmillaan työhyvinvointia (Nislin, 2016).

Osa vuorovaikutustilanteista oli aikuisjohtoisia ja ennakoituja ja osa spontaaneja. Myönteisiä tunteita herättävinä hetkinä koettiin erityisesti ne tilanteet, jolloin vuorovaikutuksen, esimerkiksi halaamisen, aloitteen teki lapsi. Oli kyseessä sitten spontaani tai ennakoitu vuorovaikutuksellinen tilanne, taitoa heittäytyä ja olla aidosti läsnä pidettiin tärkeänä, koska silloin lasten huomioimisen koettiin onnistuvan parhaiten. Aidon läsnäolon koettiin toteutuvan silloin, kun lapsia oli paikalla poikkeuksellisen vähän tai kun aikuisten ja lasten välinen suhdeluku oli lainmukainen. Tämä tulos on samansuuntainen aikaisempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan pienellä lapsiryhmäkoolla sekä lainmukaisella suhdeluvulla on merkitystä työtyytyväisyyteen (Lee & Quek, 2018) sekä työssä koettuihin myönteisiin tunteisiin (Riihonen & Tuukkanen, 2013), koska silloin mahdollistuvat paremmin lasten yksilöllinen huomioiminen (Riihonen & Tuukkanen, 2013) sekä lasten osallisuuden mahdollistaminen pienryhmissä (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Huomion antamisen lisäksi kaikenlaiset huomion saamisen hetket koettiin erityisen palkitsevina ja myönteisiä tunteita herättävinä, kuten myös Tuukkanen (2013) tuo artikkelissaan esiin. Huomion saaminen lapsilta muun muassa vahvasti työntekijän hyväksytyksi tulemisen tunnetta.

Lasten pätevyys, eli osaaminen, onnistuminen, oppiminen, kehittyminen ja toimiminen, koettiin myönteisiä tunteita tuottavana tekijänä. Myös Ukkonen-Mikkolan ja Fonsénin (2018) sekä Tuukkasen (2013) mukaan vuorovaikutustilanteiden lisäksi lasten onnistumisen ja oppimisen hetkissä henkilöstö kokee paljon myönteisiä tunteita. Tässä tutkimuksessa lasten pätevyys erityisesti sosiaalisissa taidoissa ja tunnetaidoissa koettiin tärkeänä myönteisenä tunnetekijänä. Onkin tärkeää, että varhaiskasvatuksen henkilöstö huomioi lasten pätevyyttä, koska sen myötä myös heillä itsellään on mahdollisuus kokea myönteisiä tunteita. Tämä onnistuu vain aidon läsnäolon, havainnoinnin ja reflektion myötä.

Lasten positiivisuus, joka ilmeni hyväntuulisuutena ja motivoituneisuutena, tuotti hyvää mieltä myös henkilöstölle. Esimerkiksi lasten kokemalla sinnikkyydellä ja onnistumisen ilolla oli taipumus tarttua ryhmän aikuisiin ja näin lasten sinnikkyydestä ja onnistumisesta muodostui yhteinen ilon kokemus. Lasten hyväntuulisuuden ja motivoituneisuuden huomaaminen on oleellista, kun tarkastellaan henkilöstön työhyvinvointia, sillä ilman näiden huomaamista, hyväksymistä ja reflektointia, lasten hyväntuulisuus sekä motivoituneisuus eivät pääse tarttumaan. Lasten hyväntuulisuuden tarttuminen ja sen voimaannuttava merkitys henkilöstölle on huomattu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Karjalainen ym., 2019; Tuukkanen, 2013; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018).

Myös yhdessä onnistuminen lasten kanssa esimerkiksi ohjatuissa toimintahetkissä tai vuorovaikutus- ja tunnesäätelytilanteissa koettiin merkityksellisenä ja myönteisiä tunteita herättävänä tekijänä. Aikuisten ja lasten välisten kielteisten vuorovaikutustilanteiden ja tunteiden muuttuminen vähitellen myönteisiksi koettiin erittäin palkitsevana myös Väestöliiton tekemässä kyselyssä (Riihonen, 2013). Jotta erityisesti haastavat vuorovaikutustilanteet kääntyisivät voimavaroiksi, tulee niiden reflektoinnille antaa aikaa ja mahdollisuuksia. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytetty mobiilipäiväkirja eKoutsi (Malinen & Salminen, 2018) saattoi antaa vastaajille yhden tavan tehdä reflektiota.

Työyhteisön ja kollegojen välinen vuorovaikutus, esimerkiksi lapsiryhmän ulkopuolella tapahtuvat vuorovaikutustilanteet ja jutteluhetket, sen sijaan tuottivat hyvin vähän myönteisiä tunteita henkilöstölle eikä niitä tuotu merkityksellisinä hetkinä juurikaan esiin. Lisäksi työkaverin pätevyys eli toisen työntekijän osaaminen ja onnistuminen saivat aikaan myönteisiä tunteita vain hyvin harvoille. Työkaverista ja työkaverin puolesta iloitsemista ilmeni siis erittäin vähän, toisin kuin lapsista ja lasten puolesta iloitsemista. Tällainen kollegan näkymättömyys ja jopa huomiotta jättäminen saattaa johtua osittain siitä, että työtä tehdään hyvin paljon yksin oman pienryhmän kanssa. Tällöin kollegan pätevyyttä perustyössä ei päästä huomaamaan. Lisäksi taukohetket

kahvihuoneessa yhdessä työkavereiden kanssa ovat harvinaisia osittain siksi, että suhdeluvuista pyritään pitämään kiinni koko päivän ajan.

Useiden tutkimusten mukaan työyhteisö ja kollegat koetaan kuitenkin merkittävinä voimavaroina varhaiskasvatuksen alalla (Hur ym., 2016; Jones ym., 2020; Lee & Quek, 2018; McMullen ym., 2020; Neitola, 2010; Nislin ym., 2015; Schaack ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Kollegiaalisten suhteiden on myös todettu olevan merkittävä työhön sitoutumiseen vaikuttava tekijä (McMullen ym., 2020). Lisäksi ihmissuhteet ovat yksi tärkeä psykologisista perustarpeista (Ryan & Deci, 2000), mutta tässä tutkimuksessa työyhteisön myönteistä tunnenerkitystä kuvailtiin kuitenkin hyvin vähän. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna tai toisenlaisella ja laajemmalla kysymyksenasettelulla tulos olisi saattanut olla erilainen. Vastauksissa saattoivat myös korostua lapsiin liittyvät asiat työyhteisön sijaan, koska vastaajien tuli kertoa vain yhdestä hyvästä hetkestä.

Yhdessä tekemisen ja onnistumisen eli tiimityön merkitys myönteisten tunteiden kokemiseen tuli lapsiryhmätyön ulkopuoliseen vuorovaikutukseen verrattuna hieman enemmän esiin. Tiimin voiman ja tiimityön laadun merkitystä yhteiseen onnistumiseen korostaa myös Ahonen (2023). Hyvä tiimityö (Ahonen, 2023; Nislin ym., 2015; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018), esimerkiksi yhteiset ammatilliset keskustelut ja ammatillisten periaatteiden jakaminen (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018) koetaan usein tärkeänä työn voimavarana. Kuitenkin Rannan ym. (2022) tutkimuksen mukaan tiimityöskentelyn yhteydessä myönteisiä tunteita koetaan varhaiskasvatuksen alalla huolestuttavan vähän. Vaikka tässä tutkimuksessa tiimityön sekä kollegojen yhteisen osaamisen ja onnistumisen yhteydessä koettiin hieman enemmän myönteisiä tunteita kuin lapsiryhmätyön ulkopuolisissa vuorovaikutustilanteissa, jäivät nekin kuitenkin melko vähäisiksi. Tiimityön merkitykseen liittyvä tulos on siis samansuuntainen Rannan ym. (2022) tutkimustulosten kanssa.

Oma henkilökohtainen osaaminen, onnistuminen ja arvostuksen saaminen, eli oma pätevyys, saivat aikaan myönteisiä tunteita enemmän kuin yhteinen pätevyys kollegojen kanssa. Pätevyyden tunne onkin yksi varhaiskasvatustyön

voimavaroista, jolla on suuri vaikutus työhyvinvointiin (Jones ym., 2020; McMullen ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Lisäksi pätevyys on merkittävä psykologinen perustarve (Ryan & Deci, 2000). Pätevyyden myötä ja reflektion kautta koettiin myönteisiä tunteita ja tässä reflektioprosessissa saattoi auttaa tutkimuksen eKoutsi mobiilipäiväkirjan täyttäminen päivittäin.

Kuitenkin ulkopuolista pätevyyden huomaamista ja sen myötä arvostuksen saamista koettiin hyvin vähän. Lasten huoltajilta saatiin eniten arvostusta, mutta sen sijaan kollegoilta ja esihenkilöltä saatu arvostus oli hyvin vähäistä, jopa olematonta. Tämä tulos on poikkeava aikaisempiin tutkimuksiin nähden, sillä niiden mukaan työyhteisöltä saatu tuki (Lee & Quek, 2018; Neitola, 2010), arvostus, palaute (Neitola, 2010) ja kunnioitus (McMullen ym., 2020) koetaan tärkeinä työn voimavaroina. Samoin aikaisempien tutkimusten mukaan merkityksellisenä voimavarana koetaan esihenkilön tuki (Lee & Quek, 2018; Neitola, 2010; Nislin ym., 2015; Schaack ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Toisaalta työntekijät eivät myöskään itse tuoneet esiin huomion antamista ja arvostuksen osoittamista kollegoille. Lapsille annetun huomion ja arvostuksen myötä koettiin paljon myönteisiä tunteita, mutta tämä ei toistunut kollegojen välisissä suhteissa. Näihin havaintoihin tulisi kiinnittää huomiota, sillä Nislinin (2016) sekä Schaackin ym. (2020) mukaan arvostava, kunnioittava, tukeva ja kannustava työyhteisö on merkityksellinen työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia ajatellen.

Työn autonomian eli itsenäisyyden on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan yksi varhaiskasvatustyön voimavaroista (Jones ym., 2020; McMullen ym., 2020; Nislin ym., 2015) sekä psykologinen perustarve (Ryan & Deci, 2000). Autonomiaan liittyviä myönteisiä tunnekokemuksia ei kuitenkaan suoranaisesti tuonut esiin kuin yksi työntekijä, joka koki mielihyvää siitä, kun sai tehdä työtä rauhassa kollegan ollessa poissa. Oman pätevyyden tuottama mielihyvä oli kuitenkin yleisempää kuin tiimin yhteisen pätevyyden tuottama mielihyvä. Tämä tulos saattaa viitata siihen, että oman pätevyyden rinnalla työn autonomia koettiin merkityksellisenä, vaikka sitä ei suoraan tuotukaan esiin.

Vaikka myönteisiä tunteita ei erityisemmin koettu kollegojen kanssa vuorovaikutuksessa ollessa, niitä koettiin kuitenkin hyvin paljon yhteisöllisissä

toimintahetkissä, joissa oli mukana sekä lapsia että työkavereita. Nämä hetket olivat pääsääntöisesti ennalta suunniteltuja ja ohjattuja ja ne pitivät sisällään yhteisöllistä vuorovaikutusta sekä onnistumista. Spontaanit vuorovaikutushetket lasten kanssa tapahtuivat kuitenkin lähes aina pienemmässä ryhmässä ilman kollegan läsnäoloa. Tämä viittaa pienryhmätoiminnan yleisyyteen sekä sen tärkeään merkitykseen myös tunnetasolla. Sekä ohjatuissa että spontaaneissa yhteisöllisissä hetkissä tärkeänä pidettiin taitoa olla läsnä ja heittäytyä mukaan. Läsnäolon ja heittäytymisen merkityksen ilon kokemiseen tuovat myös Karjalainen ym. (2019) esiin tutkimuksessaan.

Usein myönteisten tunteiden kokeminen kuvailtiin kertomalla yleisestä ilmapiiristä ja tunnelmasta. Tällainen objektiivinen tapa saatettiin kokea helpompana ja turvallisempana kuin subjektiivinen ja omiin henkilökohtaisiin tunteisiin vetoava tapa, vaikka vastaajalla olikin mahdollisuus pysyä tutkimuksessa täysin anonyyminä. Myönteisen tunneilmapiirin muodostumisessakin yhtenä tekijänä tuli esiin pieni lapsiryhmä ja sen myötä mahdollistunut kiireettömyys ja rauhallisuus, mutta yleensä tunneilmapiirille ei mainittu mitään erityistä tekijää.

Fyysisen ympäristön merkitys myönteisten tunteiden kokemiseen ei tullut esiin juuri lainkaan. Ainoastaan kahdessa vastauksessa tuotiin esiin luonnon merkitys ja yhdessä vastauksessa sisätilojen merkitys myönteisten tunteiden kokemiselle. Toisin kuin Ukkonen-Mikkolan ja Fonsénin (2018) tutkimuksessa, tässä tutkimuksessa oppimisympäristöjä sinällään ei siis koettu työn voimavaroina tai myönteisinä tunnetekijöinä. Olisikin mielenkiintoista selvittää, tuottaako fyysinen ympäristö sen sijaan enemmän kielteisiä tunteita henkilöstölle.

## **7.2 Johtopäätökset**

Tutkimuksen tulosten mukaan myönteisiä tunnetekijöitä eli eräänlaisia voimavarojen lähteitä oli havaittavissa, sillä lähes jokainen (89/91) tutkimukseen valittu henkilö vastasi mobiilipäiväkirja eKoutsin kysymyksiin ainakin yhden



kerran ja löysi työstään myönteisiä hetkiä ja myönteisiä tunnetekijöitä. Tämä tulos on samansuuntainen Schaackin ym. (2020) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on havaittavissa monia tärkeitä työn voimavaroja. Sen sijaan tulos on ristiriitainen Farewellin ym. (2022) tutkimustulosten kanssa, jonka mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on käytettävissään huomattavan vähän työn voimavaroja.

Tämä tutkimus osoitti, että varhaiskasvatustyössä henkilöstölle hyvää mieltä ja myönteisiä tunteita tuottivat kaikkein eniten lapset; heidän positiivisuutensa, toimiminen, osaaminen, onnistuminen, oppiminen sekä heidän kanssaan vuorovaikutuksessa oleminen ja yhdessä onnistuminen. Lasten hyväntuulisuuden ja positiivisuuden tarttuminen aikuisiin koettiin erityisenä myönteisenä tunnetekijänä. Myös yhteisöllisyys eli vuorovaikutus ja yhteiset hetket sekä lasten että työkavereiden kanssa yhdessä koettiin myönteisinä tunnetekijöinä. Lisäksi yleisen ilmapiirin ja tunnelman merkitys omien tunteiden muodostumiseen koettiin merkittävänä. Näiden asioiden toteutumisen edellytyksinä pidettiin lainmukaista suhdelukua, pientä lapsiryhmän kokoa sekä aikuisten taitoa heittäytyä mukaan ja olla läsnä. Siten taas huomioiminen, havainnointi ja reflektio onnistuivat paremmin ja seurauksena oli parhaimmillaan myönteinen tunnekokemus.

Sen sijaan kollegiaalisuuden ja työyhteisön vuorovaikutteisuuden merkitys myönteisinä tunnetekijöinä jäivät tässä tutkimuksessa vähäisiksi. Esimerkiksi kollegojen välinen huomioiminen ja arvostaminen sekä esihenkilön tuki ja arvostus jäivät lähes olemattomiksi. Yhteistä onnistumista kollegan kanssa, eli tiimityön toteutumista ja onnistumista, ja sen tuomaa hyvää mieltä kuitenkin koettiin jonkin verran. Fyysisen toimintaympäristön merkitys myönteisten tunteiden kokemiseen jäi tässä tutkimuksessa vähäiseksi.

Oman osaamisen, toimimisen ja onnistumisen koettiin tuovan hyvää mieltä ja nämä onnistumisen hetket liittyivät useimmiten lasten kanssa toimimiseen ja lasten huomioimiseen, mutta jonkin verran myös lapsiryhmän ulkopuoliseen suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöhön. Arvostusta työtä kohtaan koettiin saavan eniten lasten huoltajilta. Hyväksytyksi tulemisen ja tunnetta ja muita

myönteisiä tunnekokemuksia vahvistivat lasten osoittamat läheisyyden ja huomioimisen hetket.

Tutkimuksessa oli havaittavissa, että varhaiskasvatuksessa henkilöstön työn voimavarojen lähteet olivat monipuolisia. Voimavaroihin ja siten myös työhyvinvointiin olivat vaikuttamassa sekä lapsiin, työyhteisöön, henkilöön itseän että kontekstiin liittyvät myönteiset tunnetekijät, joten voidaan puhua kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Myös Cumming ja Wong (2019) korostavat kokonaisvaltaista lähestymistapaa määriteltäessä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia. Tällöin esimerkiksi toimintakulttuurilla, työympäristöllä (Cumming & Wong, 2019), tiimin vuorovaikutustavoilla (Ahonen, 2023), työtilanteilla, perheiden tuella sekä lasten käyttäytymisellä (Jeon & Ardeleanu, 2020) nähdään olevan merkitystä henkilöstön työhyvinvointiin.

Hobfollin ym. (2018) COR-teorian mukaan tärkeinä pidettyjä asioita ja voimavaroja pyritään yleensä hankkimaan, säilyttämään ja vaalimaan. Tässä tutkimuksessa esiin tuotuja varhaiskasvatustyön myönteisiä tunnetekijöitä eli eräänlaisia hyvän mielen ja voimavarojen lähteitä, onkin tärkeä tunnistaa, jotta niitä voidaan jatkossakin vaalia. Hyvän mielen lähteiden ja sen myötä voimavarojen tunnistaminen, hankkiminen ja vaaliminen on ensiarvoisen tärkeää vaativassa varhaiskasvatustyössä, sillä JD-R-teorian (Bakker & Demerouti, 2017) mukaan voimavarat auttavat muun muassa kohtaamaan työn vaatimuksia sekä vähentämään koettuja vaatimuksia ja kuormitustekijöitä työssä. Lisäksi ne edistävät työssä jaksamista, lisäävät voimaantumisen tunteita sekä auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa (Hakanen, 2009). Voimavarojen myötä työntekijä saattaa esimerkiksi olla valmiimpi käsittelemään kokemaansa stressiä (Jeon & Ardeleanu, 2020). Tässä selviytymisprosessissa tärkeitä voimavaroja saattavat olla esimerkiksi työssä koetut myönteiset tunteet (Tandler ym., 2020).

Työn voimavaroilla on myös yhteyttä yksilöllisiin voimavaroihin ja niiden aktivoimiseen ja tämä taas johtaa kokemukseen työn nautinnollisuudesta (Xanthopoulou ym., 2007). Siten voimavarojen vahvistaminen parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä hyvinvointia (Farewell ym., 2022; Schaack ym., 2020). Myönteisten tunnekokemusten ja voimavarojen myötä sekä

motivaatiopolulla ollessa myös työn imu (Hakanen, 2011) sekä sitoutuminen tärkeään varhaiskasvatustyöhön paranevat (Bakker ym., 2007; Fisher, 2010; Schaack ym., 2020). On siis tärkeä tiedostaa ja arvostaa myönteisiä tunnetekijöitä ja voimavaroja työssä, sillä juuri ne vievät kohti positiivisuuden kierrettä sekä hyvinvoivaa työntekijää ja jopa kokonaista työyhteisöä (Fredrickson, 2003; 2004).

### 7.3 Luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Kun arvioidaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta, pohditaan usein tutkimuksen uskottavuutta, siirrettävyyttä, varmuutta sekä vahvistettavuutta (Elo ym., 2014; Lincoln & Guba, 1985). Pohdin seuraavaksi tutkimukseni luotettavuutta kyseisiin käsitteisiin peilaten.

Tarkastelin tutkimuksessani varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä kokemia myönteisiä tunteita. Aihe on tärkeä, koska varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia, erityisesti positiivisesta näkökulmasta, käsittelevää tutkimusta tarvitaan lisää (Hall-Kenyon ym., 2014; Jennings ym., 2020; Jones ym., 2020; Nislin ym., 2015). Myös varhaiskasvatuksen henkilöstön päivittäisistä arjen kokemuksista tarvittaisiin lisää tutkimusta (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Tutkimustehtävän rajaaminen kyseiseen muotoon oli itselleni varhaiskasvatuksen opettajana tärkeää, koska varhaiskasvatus tarvitsee tällä hetkellä voimavaroja kehittävää myönteistä näkökulmaa sekä henkilöstön tunteisiin liittyvää tutkimusta. Kuten Kiviniemi (2010) tuo esiin, tutkimustehtävää rajatessa tutkija ottaa kantaa siihen, mikä on aineistosta omasta mielestään tärkeintä, jonka hän haluaa tulkintansa kautta nostaa esiin. Koska tutkijan objektiivisuus kuitenkin lisää tutkimuksen luotettavuutta ja vahvistettavuutta (Lincoln & Guba, 1985), pyrin tutkimuksen analyysiprosessissa ja tulosten tulkinnassa objektiivisuuteen. Omasta kokemuksesta ja eräänlaisesta taustatiedosta oli hyötyä tulosten pohdinnassa, koska pystyin esimerkiksi oivaltamaan ja pohtimaan tekijöitä, jotka saattoivat vaikuttaa tuloksiin ja selittää tuloksia.

Tutkimukseen osallistujat valittiin harkinnanvaraista otantamenetelmää (Patton, 2015) käyttämällä eli osallistujien sopivuus tutkimukseen ja TUIKKU-

hankkeeseen oli ennalta harkittu muiden hanketyöntekijöiden toimesta. Tällainen harkinnanvaraisuus ja osallistujien sopivuus tutkimukseen parantavat tutkimuksen uskottavuutta (Kyngäs ym., 2019). Tutkimuksen aineistokoko eli otoskoko osoittautui riittäväksi, sillä aineiston kylläisyys tuli esiin sisällönanalyysia tehdessä. Kyngäksen ym. (2019) mukaan aineiston kylläisyys on tärkein otoksen riittävyden mitta ja se parantaa tutkimuksen uskottavuutta. Lisäksi kylläisyys varmistaa sen, että aineistoa voidaan järjestää ryhmiin ja teemoihin. Tutkimukseni suuri aineistokoko (89 vastaajaa ja 566 yksittäistä avovastausta) sekä sen maantieteellinen laajuus (mukana 12 erikokoista kuntaa eri puolilta Suomea) paransivat myös tutkimuksen siirrettävyyttä muihin konteksteihin varhaiskasvatuksen alalla. Täysin toisenlaisiin konteksteihin, esimerkiksi eri aloille, tutkimuksen tuloksia ei voida siirtää.

Tutkimuksen aineisto kerättiin talven ja kevään 2022 aikana yhteensä kahden viikon aikana. Vastaajat vastasivat yhteensä 10 päivänä samana toistuvaan mobiilipäiväkirja eKoutsin (Malinen & Salminen, 2018) kysymykseen. Tällainen aineiston keruu pitkällä aikavälillä parantaa tutkimuksen uskottavuutta (Lincoln & Guba, 1985) ja eKoutsi mahdollisti ainutlaatuisen aineiston keräämisen. Tutkimuksen aineisto antoi luotettavan kuvan tämänhetkisissä olosuhteissa koetuista myönteisistä tunteista varhaiskasvatustyössä. Ajan kuluessa ja toisenlaisissa olosuhteissa vastaavanlaisen tutkimuksen tulokset olisivat todennäköisesti erilaiset, joten siltä osin tutkimuksen varmuus (Kyngäs ym., 2019) ei ole täysin taattua.

Mobiilipäiväkirjamenetelmä eKoutsi (Malinen & Salminen, 2018) osoittautui melko toimivaksi tavaksi kerätä tutkimuksen aineistoa. Päiväkirjamenetelmän hyviä ja huonoja puolia olen käsitellyt tarkemmin Tutkimusaineiston keruu -luvussa. eKoutsi osoittautui tehokkaaksi ja motivoivaksi tavaksi kerätä aineistoa, sillä lähes kaikki mobiilipäiväkirjakyselyn saaneet henkilöt myös vastasivat kyselyyn. Päiväkirjamenetelmä lisäsi tutkimukseni luotettavuutta siksi, koska vastaajat saivat vastata kysymyksiin heti työpäivän jälkeen tutussa kontekstissa ja näin ollen tapahtumat ja kokemukset olivat tuoreessa muistissa. Myös Bogdanin ja Biklenin (2007) mukaan päiväkirjamenetelmä on tehokas keino saada selville ihmisten mielialoja

ja ajatuksia, koska ne kirjoitetaan melko pian kokemusten jälkeen, eivätkä ne yleensä valehtele. Lisäksi päiväkirjamenetelmä kunnioittaa tutkimukseen osallistujien yksityisyyttä, joten vastaajat saattoivat kokea kirjallisen vastaamisen turvallisena tapana kertoa ajatuksistaan. Erityisesti tunteiden ja mielipiteiden tutkimisessa päiväkirjamenetelmä onkin hyvä tapa kerätä aineistoa (Furness & Garrud, 2010).

Osa tutkimuksen kirjallisista avovastauksista oli kuitenkin hyvin lyhyitä ja tiiviitä tai vastausta ei ollut lainkaan. Tämä saattaa selittyä väsymisenä vastaamiseen tai unohtamisena vastata (Furness & Garrud, 2010). Vastaajat olivat myös useimmiten kertoneet vain yhdestä kokemastaan myönteisestä hetkestä. Tämä saattaa osittain selittää sen, miksi lapsiin liittyvät vastaukset korostuivat esimerkiksi kolleegaan liittyviin vastauksiin verrattuna. Pattoniin (2015) viitaten syvällisempiä, yksityiskohtaisempia ja monipuolisempia vastauksia kokemuksista, tunteista ja mielipiteistä olisin saattanut saada, jos olisin käyttänyt päiväkirjamenetelmän lisäksi esimerkiksi haastattelumenetelmää. Haastattelun avulla kokemuksille annettujen tunnemerkitysten selvittäminen olisi saattanut olla tarkempaa ja tulosten tulkinta siten luotettavampaa. Lisäksi useampaa aineistonkeruumenetelmää käyttämällä olisin saattanut saada monipuolisempia vastauksia, sillä osa tutkimukseen osallistuvista olisi voinut kokea mieluisampana tapana sanallisen kerronnan kirjallisen kerronnan sijaan. Kyngäs ym. (2019) tuovatkin esiin, että tiedonkeräämisessä käytettävät useat eri menetelmät, eli tiedonkeruun triangulaatio, lisäävät tutkimuksen uskottavuutta.

Aineiston luokittelua tein huolellisesti ja pitkään ja se on yksi merkittävä tekijä tutkimukseni luotettavuutta arvioitaessa. Luin aineistoa läpi ennen luokittelua ja luokittelun aikana useita kertoja ja muokkasin luokittelutaulukkoa aineistosta huomaamieni teemojen mukaan. Tällainen useaan kertaan tehty aineiston analyysi lisää tutkimuksen johdonmukaisuutta ja parantaa tutkimuksen varmuutta (Kyngäs ym., 2019). Analyysiani ohjasi päättämäni tutkimustehtävään liittyvä analyysiyksikkö, eli vastaajan myönteisiin tunteisiin ja tunnetekijöihin viittaavat lauseet ja ilmaukset. Sopivan analyysiyksikön valinta onkin tärkeää analyysin uskottavuuden kannalta (Elo ym., 2014). Koska analyysiprosessin tarkka ja yksityiskohtainen kuvaus lisää tutkimuksen

uskottavuutta sekä siirrettävyyttä (Kyngäs ym., 2019), olen kuvaillut sitä yksityiskohtaisesti erillisessä luvussa 5.4.

Laadullinen tutkimus perustuu lähes aina tutkijan omiin tulkintoihin aineistosta (Kiviniemi, 2010). Tässä fenomenologis-hermeneuttisia piirteitä omaavassa tutkimuksessani pyrin selvittämään tutkimukseen osallistuvien ihmisten kokemuksilleen antamia tunnenerkityksiä. Tällaisessa merkitysten välittämisessä on kyse tulkinnasta (Moilanen & Räihä, 2010). Otin tarkempaan analyysiin mukaan ainoastaan ne vastaukset, joissa mainittiin selkeästi jokin myönteisenä koettu tunne. Kuitenkin on huomioitava se inhimillinen seikka, jonka Moilanen ja Räihä (2010) tuovat esiin; ymmärrykseni tutkimastani ihmisestä ei välttämättä vastaa tämän itseymmärrystä ja siten saatoin toisinaan ymmärtää väärin tutkimani ihmisen viestejä. Esimerkiksi aineistossa piilossa olevien ilmausten analysoiminen sisältää aina tulkintaa (Kyngäs & Vanhanen, 1999). Tämä seikka aiheutti omassa tutkimuksessani haasteita analyysin luotettavuuden kannalta, sillä osa tunneilmauksista oli hyvin lyhyitä tai yleisellä tasolla ilmaistuja, esimerkiksi ”kaikilla oli mukavaa” tai ”tänään oli kiva päivä”. Päätin tulkita tämän tyyppisten ilmausten kuvaavan myös vastaajan omaa henkilökohtaista tunnetta, mutta tulkintani todenperäisyydestä en voi olla täysin varma. Kiviniemi (2010) korostaa, että tulkintojen todenperäisyyttä saattaa ollakin vaikea todistaa, mutta sen sijaan tutkimusraportin tulee antaa lukijalle välineet tutkijan tulkintojen uskottavuuden arviointiin ja tähän olen tutkimukseni raportoinnin avoimuudella ja läpinäkyvyydellä pyrkinyt. Tutkimuksen raportoinnin läpinäkyvyys lisää myös tutkimuksen siirrettävyyttä (Kyngäs ym., 2019).

Tällaista todenperäisyyttä ja varmuutta, eli tulosten vastaamista todellisuudesta, lisäävät autenttiset aineistoesimerkit (Lincoln & Guba, 1985) ja niitä käytin tutkimuksessani runsaasti ja monipuolisesti tuloksia esitellessäni. Aineistoesimerkkien käyttö ikään kuin todisti sen, että tutkimukseni tulokset perustuivat tutkimuksen aineistoon, jota Lincoln ja Guba (1985) pitävät tärkeänä seikkana tutkimuksen vahvistettavuutta arvioitaessa. Pyrin olemaan tuloksia esitellessäni mahdollisimman objektiivinen, koska Kyngäksen ym. (2019) mukaan esimerkiksi tutkijan omat ennakkoasenteet ja mielenkiinnon kohteet

heikentävät tutkimuksen vahvistettavuutta. Tuloksia raportoidessani pyrin olemaan myös mahdollisimman selkeä, tarkka ja rehellinen.

Pohdintaosassa tulkitsin tutkimukseni tuloksia peilaten niitä aikaisempiin tutkimuksiin ja tutkimukseni teoriataustaan. Tällainen tutkimustulosten käsitteellinen tulkinta lisää tutkimuksen uskottavuutta (Kyngäs ym., 2019). Tutkimuksen tulosten ja tulkinnan samankaltaisuus aiempien tutkimusten kanssa parantaa tutkimuksen vahvistettavuutta (Lincoln & Guba, 1985) ja sainkin tukea tutkimukseni tuloksille ja tulkinnalle muista tutkimuksista erityisesti liittyen lasten merkitykseen henkilöstön myönteisten tunteiden kokemiselle.

Jatkotutkimuksia ajatellen tutkimukseni teemaa voisi tarkastella siitä näkökulmasta, onko varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutuksella, työkokemuksella tai iällä merkitystä myönteisten tunteiden kokemiseen työssä. Nämä näkökulmat jäivät tarkastelun ulkopuolelle omassa tutkimuksessani ja olisikin tärkeä selvittää, millaista merkitystä tämän tyyppisillä voimavaratekijöillä on myönteisten tunteiden kokemiseen ja työhyvinvointiin. Sitä kautta voitaisiin lähteä kehittämään esimerkiksi varhaiskasvatuksen tiimien muodostamisen käytänteitä sekä mentorointi- ja perehdyttämiskäytäntöjä työntekijöiden työkokemus, koulutus ja ikä huomioiden.

Tässä tutkimuksessa lasten merkitys myönteisenä tunnetekijänä korostui voimakkaasti. Sen sijaan esimerkiksi työyhteisön merkitys jäi hyvin vähäiseksi. Tutkimuksen aihetta ja näkökulmaa olisikin tärkeä tutkia lisää ja käyttää erilaisia tutkimusmenetelmiä, esimerkiksi haastattelua ja havainnointia. Näin saataisiin selville monipuolisempia näkökulmia sen sijaan, että aineisto koostuisi vastauksista, joissa on tuotu esiin vain yksi merkityksellinen asia, hetki tai tunne. Toisaalta tämän tutkimuksen mobiilipäiväkirja eKoutsin avulla saatiin hankittua ainutlaatuinen ja suuri aineisto, jossa vastaajilla oli mahdollisuus kertoa ajatuksistaan ja tuntemuksistaan useana päivänä.

Toivon, että tutkimukseni auttaa ja kannustaa varhaiskasvatuksen ammattilaisia huomaamaan niitä työn pieniä, mutta isoja ilon ja onnen hyviä hetkiä. Niitä on ja juuri ne antavat voimaa tehdä tärkeää ja merkityksellistä varhaiskasvatustyötä!

## LÄHTEET

- Ahonen, L. (2023). *Tiimin voima varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus.
- Bakhtiar, A., Webster, E., & Hadwin, A. (2018). Regulation and socio-emotional interactions in a positive and a negative group climate. *Metacognition and Learning*, 13(1), 57–90. <https://doi.org/10.1007/s11409-017-9178-x>.
- Bakker, A. B., Hakanen, J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Basch, J., & Fisher, C.D. (2000). Affective Events-Emotions Matrix: A Classification on Work Events and Associated Emotions. Teoksessa N. M. Ashkanasy, C. E. J. Härtel & W. J. Zerbe. (Toim.) *Emotions in the workplace. Research, Theory and Practice*. (s. 36-48). Westport, Conn : Quorum Books.
- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449>
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods*. Pearson A&B.
- Bono, J. E., Foldes, H. J., Vinson, G., & Muros, J. P. (2007). Workplace emotions: The role of supervision and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1357–1367. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1357>.
- Cumming, T. (2017). Early childhood educators' well-being. An updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 45(5), 583-593. <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6>.
- Cumming, T., & Wong, S. (2019). Towards a holistic conceptualisation of early childhood educators' work-related well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 20(3), 265–281. <https://doi.org/10.1177/1463949118772573>.



- Cumming, T., Logan, H., & Wong, S. (2020). A critique of the discursive landscape: Challenging the invisibility of early childhood educators' well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 21(2), 96–110. <https://doi.org/10.1177/1463949118772573>.
- Denham, S. A., Bassett, H. H., & Miller S. L. (2017). Early childhood teachers' socialization of emotion: Contextual and individual contributors. *Child Youth Care Forum*, 46(6), 805–824. <https://doi.org/10.1007/s10566-017-9409-y>.
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. *SAGE Open*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.1177/2158244014522633>.
- Farewell, C. V., Quinlan, J., Melnick, E., Powers, J., & Puma, J. (2022). Job demands and resources experienced by the early childhood education workforce serving high-need populations. *Early Childhood Education Journal*, 50(2), 197–206. <https://doi.org/10.1007/s10643-020-01143-4>.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.
- Fredrickson, B. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, 91(4), 330–335.
- Fredrickson, B. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>.
- Furness, P., & Garrud, P. (2010). Adaptation after facial surgery: Using the diary as a research tool. *Qualitative Health Research*, 20(2), 262–272. <https://doi.org/10.1177/1049732309357571>.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää*. Työsuojelurahasto.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2015). Onnellisena työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima*. (s. 340–365). PS-kustannus..

- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153-162. <https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>.
- Hennink, M., Hutter, I. & Bailey, A. (2020). *Qualitative Research Methods*. SAGE Publications.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>.
- Hur, E., Jeon, L., & Buettner, C.K. (2016). Preschool teachers' child-centered beliefs: direct and indirect associations with work climate and job-related wellbeing. *Child & Youth Care Forum*, 45(3), 451-465. <https://doi.org/10.1007/s10566-015-9338-6>.
- Jennings, P. A., Jeon, L., & Roberts, A. M. (2020). Introduction to the special issue on early care and education professionals' social and emotional well-being. *Early Education and Development*, 31(7), 933-939. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1809895>.
- Jeon, L., Hur, E., & Buettner, C. K. (2016). Child-care chaos and teachers' responsiveness: The indirect associations through teachers' emotion regulation and coping. *Journal Of School Psychology*, 59, 83-96. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2016.09.006>.
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2018). Early childhood teachers' psychological well-being: Exploring potential predictors of depression, stress, and emotional exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53-69. <https://doi.org/10.1080/10409289.2017.1341806>.
- Jeon, L., & Ardeleanu, K. (2020). Work climate in early care and education and teachers' stress: Indirect associations through emotion regulation. *Early Education and Development*, 31(7), 1031-1051. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1776809>.

- Jones, C., Johnstone, M., Hadley, F., & Waniganayake, M. (2020). Early childhood educators' workplace well-being: It's everyone's right! *Australian Journal of Early Childhood*, 45(4), 322-335.  
<https://doi.org/10.1177/1836939120966086>.
- Juuti, P., & Salmi, P. (2014) *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. PS-kustannus. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, (14.2.2023).  
Tuikku – tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen, tutkimus.  
<https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/kotisivut/tuikku/tutkimus>.
- Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta (1.3.2023),  
*Tuikku – tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen*.  
<https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/kotisivut/tuikku>
- Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta (7.1.2022),  
Tuikku – tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen, tutkimus, tutkimukseen osallistuville, tietosuojailmoitus.  
[https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/kotisivut/tuikku/tutkimus/tutkimukseen-osallistuville/tuikku-tietosuojailmoitus-suomi\\_07012022.pdf](https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/kotisivut/tuikku/tutkimus/tutkimukseen-osallistuville/tuikku-tietosuojailmoitus-suomi_07012022.pdf).
- Kahn W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33(4), 692–724.  
<https://doi.org/10.2307/256287>.
- Karjalainen, S., Hanhimäki, E., & Puroila, A- M. (2019). Dialogues of joy: Shared moments of joy between teachers and children in early childhood education settings. *International Journal of Early Childhood*, 51(2), 129–143.  
<https://doi.org/10.1007/s13158-019-00244-5>.
- King, E. K., Johnson, A. V., Cassidy D. J., Wang, Y. C., Lower, J. K., & Kintner-Duffy, V. L. (2016). Preschool teachers' financial well-being and work time supports: Associations with children's emotional expressions and behaviors in classrooms. *Early Childhood Education Journal*, 44(6), 545-553.  
<https://doi.org/10.1007/s10643-015-0744-z>.

- Kiviniemi, K. (2010). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 70-85). PS-kustannus.
- Koivula, M. (2022). Henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2022.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Kyngäs, H., Kääriäinen, M., & Elo, S. (2019). The trustworthiness of content analysis. *The Application of Content Analysis in Nursing Science Research*, 5, 41-48.
- Kyngäs, H., & Vanhanen, L. (1999). Sisällön analyysi. *Hoitotiede*, 11(1), 3-12.
- Laine, T. (2010). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 28-45). PS-kustannus.
- Lee, P., & Quek, C. (2018). Preschool teachers' perceptions of school learning environment and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 21(3), 369-386. <https://doi.org/10.1007/s10984-017-9256-7>.
- Lerikkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M., & Jögi, A-L. (2020). *Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun*. Jyväskylä. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja. 52 Verkkojulkaisu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>.
- Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Malinen, K., & Salminen, S. (2018). eKoutsu: Muovautuva mobiilimetelmä. Teoksessa J. Mäkelä, M. Punna, E. Sevón & K. Malinen (toim.), *Mobiilimenetelmät sote-asiakastyössä*. (s. 70-83). Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 242.
- Manka, M-L. (2013). *Työn ilo*. Sanoma Pro.
- Manka, M-L. (2015). *Stressikirja. Mistä virtaa?* Talentum.
- Martikainen, S-J., & Oikarinen, T. (2021). "Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin": Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3), 147-181.

- McMullen, M. B., Lee, M. S. C., McCormick, K. I., & Choi, J. (2020). Early childhood professional well-being as a predictor of the risk of turnover in child care: A matter of quality. *Journal of Research in Childhood Education* 34(3), 331-345. <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1705446>.
- Moilanen, P., & Rähkä, P. (2010). Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 46-69). PS-kustannus.
- Neitola, M. (2010). Mikä pitää varhaiserityisopettajan alalla - Varhaiskasvatuksen laatutekijät ja työhyvinvointi. Teoksessa L. Turja, & E. Fonsén (toim.), *Suuntana laadukas varhaiskasvatus. Professori Eeva Hujan matkassa* (s. 153-174). Suomen varhaiskasvatus ry.
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 53(3), 218-222. <https://journal.fi/sla/article/view/59161>.
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Sims, M., Suhonen, E., Maldonado, E. F., Hyttinen, S., & Hirvonen, A. (2016). Occupational well-being and stress among early childhood professionals: the use of an innovative strategy to measure stress reactivity in the workplace. *Open Review of Educational Research*, 3(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/23265507.2015.1128352>.
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S., & Hirvonen, A. (2015). Work demands and resources, stress regulation and quality of pedagogical work among professionals in Finnish early childhood education settings. *Journal of Early Childhood Education Research*, 4(1), 42-66.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Hankkeet ja säädösvalmistelu. Tilannekuvaus, 2021. <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM053:00/2021>. Luettu 21.11.2022.
- Ornaghi, V., Agliata, A., Pepe, A., & Gabola, P. (2020). Patterns of association between early childhood teachers' emotion socialization styles, emotion beliefs and mind-mindedness. *Early Education and Development*, 31(1), 47-65. <https://doi.org/10.1080/10409289.2019.1627805>.

- Oulasmaa, M., & Saloheimo, A. (2013). Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.), *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet* (s. 79-88). Väestöliitto.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. SAGE Publications, Inc.
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M.-K. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early Education and Development*, 31(7), 994-1010. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1785265>.
- Penttinen, V., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M.-K. (2022). Ohjausvuorovaikutuksen laatu ja esiopettajien työhyvinvointi: kontekstitekijöiden ja työstä palautumisen merkitys. *Journal of Early Childhood Education Research*, 11(1), 97-122.
- Ranta, S. (2021). *Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia?* PS-kustannus.
- Ranta, S., Harju-Luukkainen, H., Kahila, S., & Korkeaniemi, E. (2022). "At worst it leads to madness." A phenomenographic approach on how early childhood education professionals experience emotions in teamwork. *Nordisk Barnehageforskning*, 19(3), 19-41. <https://doi.org/10.23865/nbf.v19.313>.
- Riihonen, R. (2013). Ammatilaisen omat tunteet haasteena ja työkaluna. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.), *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet* (s. 41-46). Väestöliitto.
- Riihonen, R., & Tuukkanen, K. (2013). Selviytymistä vai varhaiskasvatusta-mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.), *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet* (s. 64-78). Väestöliitto.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.68>.
- Sajaniemi, N., & Mäkelä, J. (2015). Ihminen voi hyvin joukossa. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (s. 136-159). PS-kustannus.

- Schaack, D., Le, V-N., & Stedron, J. (2020). When fulfillment is not enough: Early childhood teacher occupational burnout and turnover intentions from a job demands and resources perspective. *Early Education and Development, 31*(7), 1011-1030.  
<https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1791648>.
- Schaufeli, W. B. (2017). General engagement: Conceptualization and measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). *Journal of Well-being Assessment 1*(1-3), 9-24. <https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x>.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (n.d.) <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- Tandler, N., Krauss, A., & Prover, R. T. (2020). Authentic happiness at work: Self- and peer-rated orientations to happiness, work satisfaction, and stress coping. *Frontiers In Psychology, 11*(1931), 1-16.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. Teoksessa C. R. Snyder & S. J. Lopez (Toim.) *Handbook of Positive Psychology* (s. 715-728). Oxford University Press.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.  
[https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).
- Tuukkanen, K. (2013). Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.), *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 19-20). Väestöliitto.
- Työterveyslaitos. (n.d.) <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.) <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/>



- Ukkonen-Mikkola, T., & Fonsén, E. (2018). Researching Finnish early childhood teachers' pedagogical work using Layder's research map. *Australasian Journal of Early Childhood* 43(4), 48-56.  
<https://doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2015). Positiivinen psykologia-mitä se on? Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), Positiivisen psykologian voima (s. 18-27). PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458-483. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2043>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.  
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>.