

TAMPEREEN YLIOPISTO

Mainettaan parempi määräaikaistyö –
määräaikaisia työsuhteita tekevien lähihoitajien kokemuksia
varhaiskasvatuksen alalla

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma

RIITTA JÄNNETYINEN

Helmikuu 2018

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

RIITTA JÄNNETYINEN: Mainettaan parempi määräaikaistyö– määräaikaisia työsuhteita tekevien lähihoitajien kokemuksia varhaiskasvatuksen alalla

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 88 sivua, 2 liitesivua

Helmikuu 2018

Määräaikaista työtä tehdään julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla, yhä enemmän. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen alalla toimivien lähihoitajien määräaikaisten työsuhteiden yhteyttä persoonallisuuden ominaisuuksiin ja temperamenttiin muuttuvassa työelämässä. Tutkimuksessa kuvataan lähihoitajien kokemuksia ja työsuhteen määräaikaisuuden yhteyttä persoonallisuuteen sekä temperamentti- ja persoonallisuuden vaikutusta. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan ymmärtää määräaikaisen työn vaikutuksia tekijöihin varhaiskasvatusalalla.

Laadullisen tutkimuksen aineisto kerättiin määräaikaisissa työsuhteissa olleilta kuudelta lähihoitajalta, joilta pyydettiin kirjoituksia määräaikaisuuden kokemuksista, niissä kehittyvistä vahvuuksista ja kuormittavista tekijöistä. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysillä.

Tutkimuksessa lähihoitajat ilmaisivat kokemuksiaan määräaikaisuudesta siten, että he arvostivat varhaiskasvatusalan työtä ja olivat kyvykkäitä tekemään sitä. Tehdessään määräaikaisia töitä, he sosiaalistuivat ammatillisesti vaihtuviin työyhteisöihin. Tunteiden merkittävä vaikutus näkyi heidän motivoitumisessaan ja päätöksissään ottaa vastaan määräaikaisia työsuhteita sekä arvioidessaan kokemuksiaan määräaikaisista töistä.

Määräaikaisissa töissä voimavarojen käyttäminen, uhka niiden ehtymisestä tai menettämisestä kokonaan, vaikutti sekä myönteisesti että kielteisesti hyvinvointiin ja kehittymisen edellytyksiin työssä. Tutkimuslöydöksessä nousivat esille määräaikaisissa töissä kehittyvät persoonallisuuden ominaisuudet. Lähihoitajien kyvykkyydessä ilmeneviä voimavaroja olivat autonomian, sosiaalisten taitojen ja itsesäätelytaitojen lisääntyminen. Persoonallisissa ominaisuuksissa voimavarojen hyödyntäminen vaikutti myönteisesti hyvinvointiin ja loi siten edellytykset kehittymiselle. Määräaikaisten töiden tekemiseen liittyi myös kuormittavuutta. Persoonallisuuden kuormittumista kuvaavat tutkimuksessa kutsutyön vaatimus, suunnittelemattomuus omista tulevista töistä ja emotionaalinen kuulumattomuus työyhteisöön, jotka vaikuttivat kielteisesti hyvinvointikokemuksiin. Hobfollin (2001) periaatteiden mukaan kuormittuminen tärkeäksi koetussa työssä aiheutti kokemuksia uhasta kyvykkyyden ehtymisestä tai sen menettämisestä kokonaan. Persoonallisuuden kuormittumiseen tutkittavat sopeutuivat taipumuksellisten piirteiden ja tunteiden itsesäätelyn ansiosta.

Jatkotutkimuksissa voisi selvittää, millaisia keinoja tutkittavat käyttivät uhan kokemuksista selviytymiseen. Tutkimustulosten perusteella varhaiskasvatuksen alalla lyhyet määräaikaiset työsuhteet kuormittavat niin tekijöitä kuin koko työyhteisöä, kun yhteisöllisyyden kokemukset puuttuvat. Tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen henkilöstöresursseista vastaaville suositellaan määräaikaisia töitä tekevien psykologisten perustarpeiden huomiointia heitä kuunnellen, ettei yhteisöllisyyden puute johtaisi kuormittumiskokemuksiin.

Asiasanat: varhaiskasvatus, päiväkotihoito, määräaikainen työ, persoonallisuus, temperamentti

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
2. PERSOONALLISUUS.....	8
2.1 PERSOONALLISUUS – YKSILÖLLISYYS.....	11
2.2 TEMPERAMENTTI JA SEN PIIRTEET	13
2.3 TEMPERAMENTTI JA STRESSI	18
3. MUUTTUVAN TYÖN KONTEKSTI	22
3.1 PREKAARITYÖ JA MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE.....	23
3.2 PERSOONA TYÖSSÄ	25
3.3 VARHAISKASVATUKSEN TYÖYMPÄRISTÖ.....	28
4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	32
4.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMA	32
4.2 FENOMENOLOGINEN TIETEENFILOSOFIA METODOLOGISENA LÄHTÖKOHTANA	33
4.3 AINEISTON MUODOSTUMINEN	34
4.4 SISÄLLÖNANALYYSI AINEISTOA RYHMITTELEMÄSSÄ.....	36
5. AINEISTON ANALYYSI.....	39
5.1 AINEISTON KUVAUS	39
5.2 LÄHIHOITAJIEN KOKEMUKSET MÄÄRÄAIKAISISTA TYÖSUHTEISTA.....	41
5.2.1 <i>Työn arvostus ja kyvykkyys</i>	<i>41</i>
5.2.2 <i>Sosiaalistuminen vaihtuviin työyhteisöihin.....</i>	<i>43</i>
5.2.3 <i>Emootioiden ohjaavuus.....</i>	<i>45</i>
5.3 PERSOONALLISET OMINAISUUDET	48

5.3.1	<i>Autonomian merkitys</i>	48
5.3.2	<i>Sosiaaliset suhteet monimuotoistuvat</i>	51
5.3.3	<i>Itsesäätely lisääntyy</i>	55
5.4	PERSOONALLISUUDEN KUORMITTUMINEN	57
5.4.1	<i>Sopeutuminen kutsutyön vaatimuksiin</i>	57
5.4.2	<i>Tulevaisuuden suunnittelemattomuus</i>	59
5.4.3	<i>Emotionaalinen kuulumattomuus työyhteisöön</i>	62
6.	TUTKIMUSTULOKSET	66
7.	MAINETTAAN PAREMPI MÄÄRÄAIKAISTYÖ	72
8.	TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	79
	LÄHTEET	83
	LIITTEET	1
	LIITE 1 (1) HYVÄ LASTENHOITOALAN AMMATTILAINEN.....	1
	LIITE 1 (2) TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE ESITETYT KYSYMYKSET	2

1. JOHDANTO

Tutkimuksen kontekstina on varhaiskasvatus. Kohdejoukkona ovat sosiaali- ja terveysalan ammatitutkinnon suorittaneet lähihoitajat, jotka tekivät määräaikaista työsuhteita pirkanmaalaisessa päiväkodissa, julkisella sektorilla. Tutkimuksen tausta on kehityspsykologinen, koska osallistuvien koulutustausta ja ammatillinen orientaatio perustuvat lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseen. Tarkastelunäkökulmassa oletetaan ihmisen psykologisten perustarpeiden olevan edellytyksenä hänen hyvinvoinnilleen ja optimaaliselle kehittymiselleen.

Kasvatustieteellistä tietoperustaa rakennettaessa tutkimuksellinen mielenkiintoni kohdistuu ihmisen kehityksellisten psykologisten perustarpeiden huomioimiseen muuttuvassa työelämässä hyvinvoinnin ja kehittymisen edistämiseksi. Kasvatustieteessä tutkimuksen aihe on ajankohtainen, koska muuttuvassa työelämässä työ ja sen tekeminen muuttuvat ja uudistuvat. Määräaikaista työsuhteita hyödynnetään yhä enemmän markkinoituvassa maailmassa. Taloudellista tehokkuutta tavoitellaan niin yksityisellä kuin julkisella puolella, jolloin henkilökustannusten ollessa suuria ja helposti laskettavissa, huomio kiinnitetään määrälliseen arviointitietoon ja kustannuksiin. Ihmisen hyvinvointi, kokonaisvaltaisuus ja inhimillisuus työelämässä tulisi ottaa huomioon jokaisen työntekijän persoonallisuuden kasvun ja kehittymisen edellytyksenä. Psykkiset, sosiaaliset ja taloudelliset tarpeet voivat painottua eri tavoin, ei kuitenkaan niin, että huomioidaan vain jokin näistä ulottuvuuksista.

Muuttuva työelämä haastaa päiväkodit ja sen työntekijät muuttumaan ja uusiutumaan, jolloin muuttuvissa tilanteissa on tärkeää ymmärtää työntekijöiden hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa kiinnostuin siitä, miten varhaiskasvatuksen määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien persoonalliset ominaisuudet kehittyvät ja miten heidän temperamenttipiirteensä vaikuttavat määräaikaisten työn kokemuksissa. Tavoitteena on ymmärtää määräaikaisten työn vaikutuksia muuttuvassa työelämässä varhaiskasvatuksen alalla toimiville lähihoitajille.

Määräaikaisten työsuhteiden ennustetaan lisääntyvän, joten oleellista on huomioida niitä tekevien hyvinvointi ja psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen, mikä on optimaalisen kehittymisen edellytys. Erityisen kiinnostavaa on persoonallisuus, biologinen perusta, joka ilmenee käyttäytymisessä jokaiselle luonteenomaisella ja ainutlaatuisella tavalla. Millaista merkitystä on suhteellisen pysyvällä temperamentilla määräaikaissa työsuhteissa työskenteleville lähihoitajille varhaiskasvatuksen alalla? Seuraavaksi esittelen tutkimuksen rakenteen.

Johdannon jälkeisessä toisessa luvussa esittelen Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteoriaa, jonka mukaan ihmisen hyvinvointi ja optimaalinen kehittyminen edellyttää psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä. Kehittyessään ihmiset käyttävät voimavarojaan. Siksi tarkastelen Hobfollin (2002) voimavarojen säilyttämisteoriaa, jossa yksilö pyrkii hankkimaan, säilyttämään sekä suojaamaan tärkeänä pitämiään asioita. Muuttuvat tilanteet vaikuttavat persoonallisuuden olemukseen, sen pysyvyyteen ja kehittymiseen. Tässä tutkimuksessa persoonallisuus nähdään ainutlaatuisena idiografisen persoonallisuusteorian mukaisesti. Persoonallisuutta tarkastellaan kehittymisen valossa ihmissuhteiden ja yhteisöjen keskuudessa, missä voidaan luoda yksilölliselle kehitykselle mahdollisuuksia tai esteitä. Persoonallisuuden ytimen muodostaa syntymälahjana saatu temperamentti, joka on taipumus, miten asioita hoidamme ja miten ympäristöön reagoimme. Tapa reagoida odottamattomissa tilanteissa perustuu synnynnäiseen herkkyyteen suhtautua yllättäviin tai poikkeuksellisiin tilanteisiin.

Luvussa kolme esitellään muuttuvan työn piirteitä ja varhaiskasvatuksen kontekstia. Ihmiset käyttäytyvät työelämän muutoksien seurauksena oman itsensä ja persoonallisten ominaisuuksien sekä temperamenttinsa mukaisesti. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat muihin Euroopan maihin verrattuna keskimääräistä yleisempiä ja naisvaltaisilla aloilla, kuten hoito- ja hoivatyössä, ne ovat vielä yleisempiä (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 114). Tasa-arvoistuvassa yhteiskunnassa tietämys ammattialaa koskevan lainsäädännön ohjaavasta, suojaavasta ja velvoittavasta vaikutuksesta edistää toimijuutta itselle tärkeissä asioissa. Informaatioteknologian kehitys on vaikuttanut työelämän vuorovaikutustaitojen lisääntyneeseen tarpeeseen. Varhaiskasvatus on muuttunut palvelualaksi, jossa asiakkaiden erilaisuus edellyttää tulevaisuudessa moninaisia sosiaalisia taitoja.

Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat varhaiskasvatuksen toimintaympäristöihin ja lisääntyvä tieto ja tietämys edellyttävät uudenlaista osaamista varhaiskasvatuksen ammattilaisilta. Varhaiskasvatusta kehitetään monipuolisesti ja sitä säädellään päivähoitoasetuksessa. Varhaiskasvatuksen

moniammatillisuus tukee päiväkodin laadun kehittämistä ja sen toteuttamista. Hyvä lasten perustarpeiden hoito muodostaa perustan toiminnalle varhaiskasvatuksessa. Siihen kuuluu kasvatustietoisuus ja -keskustelut, joiden avulla voidaan saavuttaa yhteiset tavoitteet päiväkodin työyhteisössä lasten parhaaksi toimien ja samalla luoden laatua varhaiskasvatukseen. Tärkeää on tulla tietoiseksi määräaikaisia työsuhteita varhaiskasvatusalla tekevien ammattilaisten kokemusten merkityksistä muutoksessa elävälle varhaiskasvatusalle.

Neljännessä luvussa esittelen tutkimusongelman eli miten lähihoitajien kokemukset määräaikaisesta työstä ovat yhteydessä persoonallisuuden ominaisuuksien kehittymiseen. Keräsin aineiston kuudelta lähihoitajalta, jotka olivat tehneet määräaikaisia työsuhteita varhaiskasvatuksen alalla eri päiväkodeissa. Metodologian taustalla on fenomenologinen tieteenfilosofia, jolloin tarkastelun kohteena on tutkittavien kokemuksellinen suhde siihen maailmaan, jossa he elävät ja millaisten merkitysten pohjalta he toimivat. Aineiston ryhmittelyyn käytin sisällönanalyysiä.

Viidennessä luvussa keskityn aineiston analyysiin. Kuudennessa luvussa esittelen tutkimustulosten yhteenvedon, tulkinnat ja johtopäätökset siitä, miten lähihoitajien kokemukset määräaikaisesta työstä ovat yhteydessä persoonallisten ominaisuuksien kehittymiseen ja temperamentin ilmeneeseen.

Seitsemännessä luvussa keskityn tutkimuksen tulosten sekä aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden vuoropuheluun. Pohdin sitä, millaisia seurauksia analyysin löydöksillä on. Lisäksi selvitän tutkimukseen osallistuvien määräaikaisia työsuhteita tekevien lähihoitajien kokemusten merkityksiä muuttuvassa varhaiskasvatuksen alan toimintaympäristössä. Miksi määräaikaiset työt lähihoitajien kokemina varhaiskasvatuksessa ovat mainettaan parempia? Viimeisessä luvussa arvioin tämän tutkimuksen yleistettävyyttä, eettisyyttä ja luotettavuutta.

2. PERSONALLISUUS

Työelämä kehittyy ja muuttuu kiihtyvällä vauhdilla. Työntekijät kohtaavat itsensä ulkopuolelta tulevat muuttuvat tilanteet henkilökohtaisesti, jolloin heidän kykynsä kokea elämänsä ymmärrettäväksi ja hallittavaksi vaatii muokkausta itseä koskevissa käsityksissä. Tällä on vaikutusta hyvinvointiin ja kehittymistä edellyttävien psyykkisten perustarpeiden huomioon. Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut määräaikaista työsuhteita tekevien lähihoitajien kokemuksista ja niissä kehittyvistä persoonallisuuden ominaisuuksista sekä temperamentti- ja persoonallisuuden vaikutuksesta varhaiskasvatuksen alalla muuttuvassa työelämässä.

Ihmiset käyttäytyvät ja toimivat muutosten edessä persoonallisen identiteettinsä mukaisesti ja ovat erilaisissa lähtöasemissa ja eri tavoin valmiita ottamaan vastaan itseään koskevaa tietoa ja käyttämään tätä tietoa identiteettinsä rakennusaineina. Identiteetille on ominaista säilyttää jo olemassa oleva rakenne tai pyrkiä kohti sisäistä tasapainoa. (Niemi, 2001, 20; Keltikangas-Järvinen 2008, 270.) Ihmisen minäkehityksen prosessissa ja yksilön hyvinvoinnissa vaikuttaa se, mitä ihmiselle tapahtuu ja millaisia valintoja hän tekee. Oleellista prosessissa on sekä omakohtainen etsintä ja erilaisten valintojen pohdinta, että sitoutuminen niihin. Toisin sanoen omaa itseä koskevat keskeiset valinnat ovat arvoja ja näkemyksiä sekä kiinnostuksen kohteita. (Fadjukoff 2010, 181.) Kokemus yksilölliseksi persoonaksi kehittymisestä rakentuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa pohjautuen persoonallisuuden pysyvämpiin kerroksiin kuten temperamenttiin.

Ammatillinen identiteetti on osa persoonallista identiteettiä. Se ilmenee kokonaisvaltaisena tunteena omasta työstä. Persoonallisen ja ammatillisen identiteetin kietoutuminen yhteen on muuttuvaa, elinikäistä, jatkuvaa ja emotionaalista prosessia. Koska persoonallista ja ammatillista identiteettiä ei voi erottaa toisistaan, tukemalla persoonallista identiteettiä voidaan vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseen. (Hänninen 2010, 191–192.) Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 26) mukaan ammatillinen identiteetti on elämänsä aikana muodostunut käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Käsityksissä ilmenevät ihmisen tarve kuulua yhteisöön ja pitää tärkeänä sitä, mihin hän kiinnittyy työssään ja ammatissaan.

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytän Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuus-teoriaa, joka tarkastelee ihmisen motivaatiota, hyvinvointia ja psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä. Niiden tyydyttyminen saa aikaan tyytyväisyyttä ja hyvinvointia luoden edellytykset kehittymiselle. Mikäli ne tehdään tyhjiksi, yksilö kokee tyydyttymättömyyttä ja ahdistusta. Lisäksi käytän Hobfollin (2001, 2002) voimavarojen säilyttämisteoriaa, jossa yksilön tärkeänä pitämässä asioissa tapahtuvat muutokset ilmenevät hänen kuormittumiskokemuksissaan ja vaikuttavat selviytymiseen, persoonalliseen sopeutumiseen ja kykyyn joustaa. Decin ja Ryanin (2000) teorian ytimessä ihminen nähdään aktiivisena toimijana, joka pyrkii itsensä toteuttamiseen ja valitsemaan itse päämääränsä, joissa vaikuttavat erilaiset ihmisen motivoitumisen tilat. Ihmisen ohjautumista tarkastellaan hänen pyrkiessään päämääriin ja tehdessään valintoja ottaen huomioon ulkoisen ja sisäisen motivaation merkitys käyttäytymisessä. Yksilön motivoitumista tarkastellaan vastakkainasettelun kautta. Sisäisen motivaation ollessa kyseessä, ihminen toimii sisäisyydestään edistääkseen hyvinvointiaan ja kehittymistään. Ulkoinen motivoituminen on ulkopuolelta saneltua. Ulkoisesti motivoitunut ihminen tähtää ulkopuolelta tulevan kysynnän ja tarpeen tyydyttämiseen tai palkkion, kuten palkan, saavuttamiseen. Decin ja Ryanin (emt.) mukaan optimaaliselle kehitykselle ja hyvinvoinnille välttämätöntä ovat ihmisen kolmen psykologisen perustarpeen, autonomian, pätevyyden ja yhteisöllisyyden tarpeiden tyydyttyminen.

Autonomian eli omaehtoisuuden kokemuksella tarkoitetaan vapautta päättää omista tekemisistä, töistä ja niiden haasteista, saaden omilla teoilla aikaan muutoksia elämässä. Siten tekemisen motivaatio kumpuaa ihmisen sisältä, ei ulkoisista pakotteista. Koetun autonomian määrä on ratkaisevassa asemassa ihmisen motivaation kehittämisessä joko ulkoiseksi tai sisäiseksi. Motivaatio ja kiinnostus omaan tekemiseen herättävät synnyttävän oppimisen halun ja luovat siten edellytykset kehittymiselle. Yksilön autonomian tuntemuksia ja itsemääräämisoikeutta vahvistamalla sisäinen motivaatio lisääntyy ja vahvistuu. Pätevyys on kokemusta omasta kyvykkyydestä, osaamisesta ja pystyvyyden uskuksesta selviytyä annetuista tehtävistä ja niissä vastaan tulevista haasteista saaden asioita aikaan. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokemus on tarvetta olla yhteydessä toisiin ihmisiin ja tarvetta kuulua yhteisöön. Kuuluminen yhteisöön, jossa liittyminen toisiin on välittämistä muista ja kokemusta siitä, että itsestä välitetään, luo hyväksyvää yhteyttä, jolloin yhdessä tekeminen tuntuu palkitsevalta. (Emt.)

Liittyessään muihin ihmisiin kokemus turvallisuudesta ja luottamuksesta syntyy ja kehittyy, kun ihminen tulee kohdatuksi ja hyväksytyksi yhteisössään omana itsenään. Sosiaaliset tekijät voivat vähentää yksilön koettua kykenevyyttä ja pätevyyttä, autonomiaa tai sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta. Mikäli liittyminen sosiaalisten tekijöiden vaikutuksesta vähenee, lisääntyy kontrolloitavuuden kokemus yksilön käyttäytymisessä ja sisäinen motivoituminen käyttäytymisessä vähenee. (Emt.)

Decin ja Ryanin (emt.) mukaan ulkoisiin tavoitteisiin pyrittäessä psykologiset tarpeet jäävät tyydyttämättä, kuten estettäessä vapauden tunne liiallisella määrällisellä tai kykenevyyden tunne liian vaativalla tehtävällä tai muihin liittymisen tarve torjuvalla sosiaalisella ympäristöllä. Psykologisten perustarpeiden tyydyttyessä koetaan enemmän sisäistä motivaatiota ja tyytyväisyyttä tekemisestä itsestään, jolloin myös itseohjautuvuus lisääntyy.

Niemen (2001) mukaan ihminen voi toimia kuitenkin ristiriidassa oman identiteettinsä kanssa. Muuttuakseen ihmisellä tarvitsee olla jonkinasteista ristiriitaa. Todennäköisesti liian vähäinen ristiriita ei herätä tarvetta kyseenalaistaa vakiintuneita tapoja toimia tai käsitystä itsestä. Tästä johtuen vakiintuneeseen tapaan toimia voi suhtautua sivuuttamalla, huomioimatta, pysähtymättä ihmettelemään tai tutkimaan ristiriitaa. Halutessaan kehittyä on ihmisen rakentumisen kannalta oleellista, tiedostaako hän muuttuessaan heräävät kysymykset: mitä juuri tämä tunne kertoo itsestä, tavasta suhtautua maailmaan tai muihin ihmisiin. (Emt., 21–22.)

Muutoksien vaikutuksia yksilöiden selviytymiseen painottavan Hobfollin (2001, 2002) voimavarojen säilyttämisteorian lähtökohtana on, että ihmiset pyrkivät saavuttamaan, säilyttämään ja suojelemaan tärkeänä pitämiään asioita. Tärkeäksi ja arvostetuksi koettuja asioita pidetään voimavaroina. Ne voivat olla taloudellisia etuja tai yksilön arvostamia asioita, kuten omaa sisäistä energiaa tai itsearvostusta. (Hobfoll 2002.)

Kuormittava tilanne syntyy, kun voimavarat uhkaavat ehtyä, tai ovat ehtyneet, ja niiden ylläpitäminen tai niiden saavuttaminen on epäonnistunut huolimatta niiden saavuttamiseksi tehdystä panostuksesta. Kuormittumiskokemuksissa vaikuttavat objektiivisesti havaittavat voimavarat ja niiden puute sekä niistä tehdyt subjektiiviset tulkinnat. Voimavaroja tulkitaan usein samanlaisina samassa kulttuurisessa ympäristössä ja yhteisten arvojen jakavien ihmisten keskuudessa. (Hobfoll 2001.)

Voimavarojen menetys tai ehtyminen on korostuneempaa kuin niiden saavuttaminen. Ne lisääntyvät usein toisistaan erillisinä. Voimavarojen saavuttaminen lisää uusia voimavaroja, kun taas voimavarojen puute lisää niiden ehtymistä jatkossakin. Lisäksi voimavarojen saavuttaminen, säilyttäminen ja menetetyistä voimavaroista toipuminen edellyttävät yksilöltä niihin panostamista. Voimavarojen panostamisella viitataan tässä tutkimuksessa tutkimukseen osallistuvien persoonallisten ominaisuuksien voimavaroihin määräaikaisissa töissä, jotka ovat keskeisiä työn hallinnan voimavaroja. (Hobfoll 2001.)

2.1 Persoonallisuus – yksilöllisyys

Persoonallisuutta luonnehtivat ihmisen ajatuksien (kognitiot), tunteiden, (emootiot) ja käyttäytymisen kokonaisuus, joka on jokaiselle ihmiselle ainutlaatuinen, yksilöllinen ja suhteellisen pysyvä erilaisissa tilanteissa (Pervin 2003, 447). Persoonallisuuden pysyvyys perustuu sekä ihmisen geeniperimään, että elinympäristöön, jotka tavallisesti pysyvät samana ajan kuluessa tai muuttuvat hitaasti. Persoonallisuus rakentuu sekä menneiden että nykyisten kokemusten varaan, mutta myös tulevaisuuden ennakointiin. Persoonallisuuden pysyvyys on ihmisuhteiden perusta, jolloin ihmisten käyttäytymisessä on jonkin verran ennustettavuutta. Persoonallisuus myös muuttuu ja kehittyy, mutta siinä on pysyvyyttä ja säännönmukaisuutta. Kehitys tapahtuu ihmisuhteiden kontekstissa, koska omat ja läheisten ihmisten elämäntapahtumat ovat sidoksissa toisiinsa. Persoonallisuuden kehitys voi olla kielteistä ja myönteistä. (Metsäpelto & Feldt 2010, 18–20.)

Metsäpelto ja Feldt (emt., 13) määrittelevät persoonallisuuden lähtökohdaksi ihmisen tavan ajatella, tuntea ja käyttäytyä. Idiografisessa lähestymistavassa tutkitaan ihmisen monimutkaisuutta ja voidaan nähdä yksilö kokonaisuutena tarkastelemalla persoonallisuuden eri puolia ja niiden välisiä suhteita yksilön oman ymmärryksen ja tulkinnan mukaisesti. Tämän jäsennyksen päämääränä on tavoitella yksittäisen ihmisen persoonallisuutta ja saavuttaa hänen olemuksensa ydin. (Allport 1937, teoksessa Metsäpelto & Feldt 2010, 15.) Se määritellään ihmisen dynaamiseksi kokonaisuudeksi, joka muodostuu ihmisen psykofyysisistä rakenteista. Tämä rakenne vaikuttaa siihen, miten yksilö sopeutuu ympäristöönsä. (Emt., 9, 15.)

Keltikangas-Järvinen (2008) toteaa persoonallisuuden sisältävän ihmisen minäkuvan, itsearvotuksen, motivaatorakenteen, arvot ja eettiset normit, jotka muodostuvat kokemusten ja kasva-

tuksen kautta. Persoonallisuus muodostuu temperamentista, jolla on fysiologinen perusta, joka on geneettisen perimän tuottamaa. Perimässä saadut persoonallisuuden ominaisuudet toimivat yhdessä vuorovaikutuksessa ympäristötekijöiden kanssa. Niillä tarkoitetaan muiden ihmisten odotuksia, vaatimuksia ja muilta saatua palautetta, kielteistä tai myönteistä. Persoonallisuus syntyy kokemusten ja kasvatuksen kautta. (Keltikangas-Järvinen 2008, 29–30.)

Vaikka persoonallisuus rakentuu ihmisen menneiden ja nykyisten kokemusten varaan, liittyy siihen myös tulevaisuuden ennakointi. Sen vuoksi persoonallisuutta luonnehtii pysyvyys, säännönmukaisuus, muuttuminen ja kehittyminen. Ihmissuhteet perustuvat persoonallisuuden pysyvyydelle. Ainutlaatuiset ja yksilölliset persoonallisuuden ominaisuudet ja temperamentti ilmentävät persoonallisuuden pysyvyyttä sekä ihmisen yleistä toistuvaa tapaa sopeutua ja sitoutua ympäröivään sosiaaliseen maailmaansa ajan kuluessa. (Metsäpelto & Feldt 2010, 23.)

Persoonallisuuden muutos on riippuvaista perheympäristön, ihmissuhteiden ja sosiaalisten roolien säilymisestä. Mikäli perheympäristö ja ihmissuhteet sekä sosiaaliset roolit säilyvät ja pysyvät melko samanlaisina vuodesta toiseen, vähentää se persoonallisuuden muuttumisen ja kehittymisen todennäköisyyttä. Ihmissuhteissa ja elinympäristössä tapahtuvat kokemukset muodostavat toisiinsa nivoutuvia ja lujittuvia prosesseja. Persoonallisuus vaikuttaa siihen, miten koemme, tulkitsemme ja suhtaudumme kokemukseemme sekä millä tavoin vaikutamme muihin ihmisiin ja millaisiin ympäristöihin ja ihmissuhteisiin haluamme liittyä. (Emt., 18–19.)

Ympäristö vaikuttaa yksilön kehitykseen perheympäristön ja kasvatuksen kautta. Perheenjäsenille kokemukset ovat erilaisia ja yksilöllisiä johtuen siitä, miten ympäristö yksilöön vaikuttaa. Perimä altistaa yksilön ympäristön vaikutuksille, joten yksilö kokee ympäristön vaikutukset erilaisesti geneettisten taipumustensa mukaisesti. Pahimmillaan perimä ja ympäristö vuorovaikuttamalla toisiinsa altistavat yksilön kehityksen kannalta haitallisten ympäristötekijöiden vaikutuksille. Parhaimmillaan ympäristö tukee ja vahvistaa yksilön perinnöllistä lahjakkuutta. (Vierikko 2010, 46.)

Oman temperamentin tunteminen on tärkeää, koska se muodostaa persoonallisuuden pysyvän ytimen. Se ei ole identiteetin kehitykselle ominaisten kokemusten rakentamaa, vaan on ihmisen syntymässä saatu psyykkisen kehityksen lähtökohta. Oman temperamentin tunnistaminen ja tietoiseksi tekeminen lisää itsetuntemusta ja luo edellytykset rakentaa kyvykkyyttä omia vahvuuksia

hyödyntämällä ja heikompaa osaamista harjoittamalla. Temperamentti pysyy lähes samana läpi elämän, eikä se ole helposti muutettavissa. (Keltikangas-Järvinen 2008, 271–272.)

Pysyvät luonteenpiirteet ja ihmiselle ominaiset käyttäytymistavat rakentavat vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa henkilön elämän merkitystä omassa ajassa ja kulttuurissaan. Tämä pohjautuu pysyvämpiin ja syvempiin persoonallisuuden kerroksiin sekä temperamenttiin. (Fadjukoff 2010, 189.) Yksilöt hyödyntävät vahvuuksiaan työelämän muutoksissa eri tavoin. Keltikangas-Järvisen (2016, 11) mukaan persoonallisuuden sopeutuessa kyky joustaa on ihmisen sisäisen autonomian ansiota. Silloin ihminen sopeuttaa käytöksensä vallitseviin tilanteisiin sellaisilla tavoilla, jotka eivät ole ennustettavissa. Temperamentin säilyessä elämän aikana melko pysyvänä, on ennustettavampaa kehittää henkilökohtaista osaamista tulevaisuuden työn tekemisen tarpeisiin kuin pyrkiä muuttamaan temperamenttiaan.

Perimällä on kohtalaisen suuri vaikutus ihmisen kehityksen ja persoonallisuuden piirteisiin. Se selittää noin puolet persoonallisuuden piirteissä esiintyvistä yksilöiden välisistä eroista. Yksilölliset ympäristötekijät selittävät loppuosan. Vierikko (2010) esittää, että länsimaisten tutkimusten mukaan perimä vaikuttaa 54 prosenttia yksilöiden välisestä vaihtelusta ekstraversiossa, 49 prosenttia tunnollisuudessa, 49 prosenttia neuroottisuudessa, 42 prosenttia sovinnollisuudessa ja 57 prosenttia avoimuudessa uusille kokemuksille. Tutkimukset ovat osoittaneet perimän merkityksen persoonallisuuden ja käyttäytymisen ilmenemisen samantapaisena tilanteesta ja ikävaiheesta toiseen. Perinnölliset taipumukset tulevat esiin lapsen kasvaessa ja kehittyessä, kun hän saa valtaa ja vapautta tehdä itsenäisempiä valintoja ja päätöksiä verrattuna varhaislapsuuteen. (Vierikko 2010, 38–40.)

2.2 Temperamentti ja sen piirteet

Miksi temperamenttipiirteet ovat tärkeitä muuttuvassa työelämässä? Onko helpompaa tuunata työtä, kuin muuttaa persoonallisuuden piirteitä, jotka ovat geneettisesti periytyneet ja biologis-pohjaisia? Työtä voi miettiä omien heikkouksien ja vahvuuksien mukaisesti. Temperamentti on yksilöllinen tyyli tai taipumus toimia. Se ei tarkoita toimimisen sisältöä tai päätöksentekoa, harkintaa tai ratkaisuja. Eikä se ilmaise sitä, mitä tai miksi ihminen tekee. Se ei sisällä ihmisen toiminnassa tavoitetta eikä sisältöä tai suorituksen tasoa, vaan se kertoo tyylistä, millä ihminen asioitaan

hoitaa ja miten hän ympäristöönsä reagoi. Temperamentti on suhteellisen pysyvä, josta muodostuu persoonallisuuden ydin. Sillä on fysiologinen perusta, joka periytyy ja josta ympäristö ja lapsensaama kasvatus yhdessä muovaavat persoonallisuuden. (Keltikangas-Järvinen 2008, 23, 29; Keltikangas-Järvinen 2015, 50.)

Keltikangas-Järvinen tarkoittaa temperamentilla ihmisten välisiä eroja heidän synnynnäisissä taipumuksissaan tai tyylessään reagoida ympäristöönsä ja omiin sisäisiin tiloihinsa. Taipumukset ovat seurausta perimästä, keskushermoston aktiivisuudesta ja aivojen neuraalisista säätelyjärjestelmistä. Temperamentti on yksilöllisyyden selittäjä, koska se kertoo, miksi ihminen toimii itselleen tyypillisellä tavalla. Ennen kuin ihmisen piirrettä voidaan kutsua temperamentiksi, tarvitsee piirteiden säilyä lapsuudessa kehitysvaiheiden yli ja ilmetä samanlaisena erilaisissa tilanteissa. Temperamenttipiirteet nähdään jatkumoina. Jokaisella ihmisellä on jokaista temperamenttipiirrettä jonkin verran. Ihmisten väliset erot ovat niissä määrällisiä, ei laadullisia. Yksilön temperamentista puhuttaessa yksittäisellä piirteellä ei ole merkitystä, vaan piirteiden suhteet toisiinsa muodostavat profiilin eli johdonmukaisen kokonaisuuden. (Keltikangas-Järvinen 2008,11-13, 50; Keltikangas-Järvinen 2016, 113.)

Kehityksen ja oppimisen myötä temperamentti voi muuttua ja kasvatus vaikuttaa siihen, miten temperamenttia saa ilmaista ja miten ei. Ympäristön odotukset määräävät osittain temperamentin merkityksen. Mikäli temperamenttipiirteet ovat ympäristön kannalta neutraaleja, eikä yksilölle aseteta odotuksia niiden muokkaamiseksi, piirre säilyy lähes samanlaisena läpi elämän. Sen sijaan, kun jollekin temperamenttipiirteelle asetetaan suuria muutosvaatimuksia, se joutuu voimakkaan muokkauksen kohteeksi, eikä yksilö voi toimia niin kuin hänestä luontaiselta tuntuu. Yksilön kokemus jatkuva temperamentin muokkaus ympäristöön sopivaksi ei voi olla vaikuttamatta hänen kokemuksiinsa ja niiden myötä persoonallisuuteen. Yksilön itseluottamus kärsii, jos hän lapsesta asti kokee olevansa vääränlainen. (Keltikangas-Järvinen 2008, 17-18, 152.)

Temperamentti voi muuttua siksi, että sama ominaisuus näyttää eri ikävaiheissa erilaiselta tai sitä arvostetaan eri tavoin. Lapsen kognitiivisten taitojen ja sosiaalisten strategioiden oppimisen ansiosta hän kykenee hallitsemaan käyttäytymistään yhä enemmän ja määrätietoisesti ohjaamaan temperamenttiaan, joten hän peittää temperamentin alleen, eikä se ohjaa häntä kuten aiemmin. (Keltikangas-Järvinen 2008, 149; Keltikangas-Järvinen 2016, 103- 104.)

Emotionaalisuus on Bussin ja Plominin (1984) teorian pohjalta taipumusta stressaantua tai kiintyä herkästi sekä emotionaalisen reaktion voimakkuutta. Läpi aikuisiän jatkuva synnynnäinen piirre muuttuu sisällöltään syntymästä lähtien (Lehtinen, Vauras & Lerkkanen 2016, 228). Taipumuksella kokea positiivista emotionaalisuutta on synnynnäinen hermostollinen perusta aivojen käyttäytymisen lähestymisjärjestelmässä. Sen aktivoituminen koetaan iloisuutena ja toiveikkuutena. Periytyvään hermostolliseen herkkyyteen liittyy toiminnan impulsiivisuus. Negatiiviset emootiot liittyvät aivojen alueeseen, jossa aktivoituvat pelon, hermostuneisuuden ja ahdistuneisuuden tunteet. Nämä vaikuttavat yksilön kokemusten yleiseen tunnesävyyn. Se heijastuu tietynlaiseen toimintamalliin sosiaalisissa tilanteissa.

Puttonen esittää Cloningerin (1987) ja Grayn (1991) biososiaalsiin temperamentteorioihin perustuvia temperamentin ja emootioiden välisiä yhteyksiä todeten temperamentin välittyvän tunteiden kautta. Temperamentti heijastaa yksilöllisen taipumuksen ja tietyn tyyppisten emootioiden esiintymistä yhtä aikaa. Hänen mukaansa temperamentti liittyy automaattisiin ja ehdollistuneisiin tapoihin reagoida uusissa sekä miellyttävissä että epämiellyttävissä tilanteissa. (Puttonen 2004, 68.) Emotionaalinen itsesäätely on temperamenttipiirre ja se viittaa tunteiden fysiologisiin toimintoihin, sisäisten tunnetilojen esiintymisen, voimakkuuden tai keston aikaansaamiseen, ylläpitämiseen tai muuttamiseen. Se näyttäytyy persoonallisuuden ominaisuuksina, jotka johtavat itsehallintaan tai selviytymiskäyttäytymiseen, joita tarvitaan ihmissuhteissa ja vuorovaikutuksessa sekä sopeutumiseen näissä suhteissa. Tunteiden säätely saattaa olla automaattista tai kontrolloitua, tietoista tai tiedostamatonta. Käytännössä itsesäätely tapahtuu persoonallisuuden ytimessä kohdistuen tunteita herättäviin tilanteisiin, omaan tunnekokemukseen tai toisten tunnepitoiseen käyttäytymiseen. (Tirkkonen, Kokkonen & Pulkkinen 2004, 46; Hoyle 2009, 1.)

Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa yksilön sosiaalinen kyvykkyys muodostuu sosiaalisista taidoista, emootioiden ja käyttäytymisen säätelystä. Kyky säädellä omia emotionaalisia ja fysiologisia tiloja ja ulkoista käyttäytymistä tarkoittaa sopeutumista. Säätely ei ole sama asia kuin kontrolli, joka määritellään estämiseksi tai ehkäisemiseksi. Säätely voi olla ei-tahdonalaista tai tahdonalaista. Eitahdonalainen säätely voi olla automaattista, joten se ei ole ihmisen tahdonalaisessa hallinnassa. Sen sijaan tahdonalaisesti säädeltyyn käyttäytymiseen kuuluu myönteisten suhteiden säilyttäminen pyrittäessä omiin päämääriin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Tahdonalainen kyky säädellä

itseä optimaalisesti on tärkeä vahvuus, joka vaikuttaa moniin ihmisen puoliin. (Eisenberg & Wang 2006, 131.)

Persoonallisuuden keskeisenä kykynä nähdään tulevien epävarmuuksien ennakointi ja niistä selviytymisen arviointi. Tämä itsesäätely on kyvykkyyttä säädellä kokemuksiaan ja toimia niiden mukaan tarkoituksenmukaisesti, mikä vaikuttaa persoonallisuuden kehittymiseen. Itsesäätelyn kyky pohjautuu erillisiin osaprosesseihin, jolloin nämä prosessit sekä ihmisen ja sosiaalisen ympäristön väliset vastavuoroiset suhteet osoittavat ihmisen kehittymisen toimijuuden kautta. (Emt., 72, 131.)

Tapa suhtautua uuteen ihmiseen, uuteen työpaikkaan, odottamattomaan tapahtumaan on Keltikangas-Järvisen (2008, 96) mukaan temperamenttipiirre. Tällainen temperamenttipiirre tarkoittaa ihmisen ensimmäistä reaktiota tai tunnetta, uudessa, yllättävässä ja ennakoimattomassa tilanteessa. Tarkastelemalla ihmisen ensireaktiota uudessa tilanteessa voidaan synnynnäinen taipumus tunnistaa. Temperamenttipiirteen taipumus joko lähestyä tai välttää uusia asioita jakaa Keltikangas-Järvisen mukaan karkeasti ihmiset lähestyjiin ja välttäjiin. Lähestyjä hakeutuu itse aktiivisesti uusiin tilanteisiin ja haasteisiin suhtautuen kiinnostuneesti myös uusiin ihmisiin. Vastaavasti välttäjä suhtautuu uusiin tilanteisiin varautuneesti, hänellä on taipumus vetäytyä syrjään, olla varovainen ja tuntee itsensä ujoksi kaiken uuden edessä. Uudet tilanteet voivat herättää pelkoa tai ahdistusta. Tätä taipumusta voidaan kutsua sosiaalseksi estyneisyydeksi. Henkilöllä voi olla pitkä latenssiaika tutustumisessa. Aikuisena hän välttelee suuria muutoksia ja sellaista toimintaa, johon liittyy paljon ennakoimatonta toimintaa. Se ei kuitenkaan tarkoita tunnetaitojen puutetta, vaikka hän voi välttää tuntemattomia sosiaalisia kontakteja. (Keltikangas-Järvinen 2016, 56-57; Raina & Haapaniemi 2005, 42.)

Temperamenttipiirteenä yksilön aktiivisuus ilmenee toiminnan tempossa, tarmossa tai voimassa. Aktiivisuus kuvaa voimaa, puhtia ja nopeutta, jolla ihminen liikkuu ja tekee asioita. Se ilmenee kiinnostuksena elämää kohtaan ja innostuksena ottaa uusista asioista selvää. Yksilöt erottautuvat toimintatilanteissa uneliaisuudesta energisyyteen. Kuvaavia piirteitä ovat puheen ja liikkeen nopeus ja energisen toiminnan kesto. (Lehtinen, Vauras, & Lerkkanen 2016, 228.) Yksilön sopeutuvuus kuvaa sitä, miten ihminen suhtautuu muutoksiin ja uusiin asioihin. Yksilössä se esimerkiksi ilmenee siinä, miten omaksuu uusia asioita ja vaihtaa toimintatapojaan.

Fysiologisiin toimintoihin liittyvä säännöllisyys ja sitä kautta syntyvä ennustettavuus on temperamenttipiirre, joka näkyy ihmisen sisäisenä kellona ja järjestelmällisyytenä. Aistiherkkyys kuvaa, miten ihminen reagoi ulkoisiin ja sisäisiin ärsykkeisiin, miten aistii toisten ihmisten tunnetiloja ja vaikuttaa sosiaalisissa tilanteissa. (Ojala 2011, 267.) Temperamentin erilainen häiriöherkkyys ilmenee yksilön häiriintyneisyytenä ärsykkeistä.

Emotionaalisuuden intensiivisyys eli emootioiden ilmaisemisen voimakkuus ja reaktiivisuus temperamenttipiirteinä näyttävät ihmisen ilmaistessa tunteitaan ja mielialojaan. Temperamenttipiirteinä vallitseva mieliala yksilöllä voi olla joko hyvän- tai pahantuulisuus. Yksilön emotionaalinen säätely luetaan temperamenttipiirteeksi. (Keltikangas-Järvinen 2008, 124.)

Keltikangas-Järvisen (2008, 222, 223) mukaan työntekijöiden toimintatavat muuttuvat poikkeustilanteissa ja ääriolosuhteissa. Temperamentin synnyttämät yksilölliset piirteet näkyvät taipumuksina eli herkkyytenä reagoida eri tilanteissa viriävissä positiivisissa ja negatiivisissa tunteissa ja yleisessä tunnesävyssä. Ne liittyvät ehdollistuneisiin automaattisiin tapoihin reagoida uusissa, miellyttävissä ja epämiellyttävissä tilanteissa. (Juujärvi & Nummenmaa 2004, 68.)

Määriteltäessä ihmisen vahvuuksia täytyy huomioida ja tunnustaa ympäristöstä ja ajasta johtuvat riippuvuudet, koska ihmisen vahvuudet voivat olla kyvyssä soveltaa joustavasti resursseja pyrkiesään ongelmanratkaisuun tai tavoitteeseen. Vahvuudet voivat perustua itsesäätelyn taitoihin, jotka auttavat yksilöä hyödyntämään optimaalisia piirteitään tai säätelymekanismia oikeaan aikaan oikeassa suhteessa. Ihmisen vahvuudeksi voidaan ajatella myönteisten ja kielteisten tilojen keskinäinen suhde. Kielteisillä tiloilla voi olla myönteiset näkökulmat ja myönteisillä tiloilla kielteiset näkökulmat (Aspinwall & Staudinger 2006, 24, 26, 29–30.)

Hirvonen (2014, 231) on tutkinut taipumuksellisten piirteiden vaikutusta oppilaiden työskentelytyyliin käyttäytymisessä ja tunteiden itsesäätelyssä. Temperamenttipiirteet vaikuttavat siihen, kuinka sopeudutaan uusiin tai yllättäviin tilanteisiin sekä muutoksiin rutiineissa, kuinka voimakkaasti reagoidaan pettymyksiin tai kuinka helposti erilaiset häiriötekijät haittaavat työskentelyä. Hirvosen tutkimustuloksina saatiin, että vastoinkäymiset itsessään eivät kasvata, vaan niille annettu merkitys. Temperamenttipiirteet ennakoivat erilaisia työskentelytapoja. Yksilöllisten tapojen löytyminen, kuten temperamenttipiirteeltään herkkä häiriöille, ennusti aktiivisen tehtävien vältte-

lyn määrää sekä välttelyn lisääntymistä. Ihmiset joko lähestyvät tai välttävät sosiaalisten vuorovai-
kutustilanteiden tuottamia haasteita yksilöllisillä tavoillaan (Puttonen 2004, 68).

2.3 Temperamentti ja stressi

Stressi on ristiriitatilanne, jossa ihmisen tavoitteet ja voimavarat ovat ristiriidassa tai hänen tar-
peensa ja tarpeen tyydyttämisen mahdollisuutensa ovat ristiriidassa. Stressi on ihmisen tahdosta
riippumaton ja automaattinen reaktio tilanteeseen, jossa ihminen havaitsee jonkin uhkaavan
häntä. Stressin perimmäinen tarkoitus vuosituhansien aikana evoluution myötä on ollut valmistaa
kehomme fyysiseen toimintaan uhkaa vastaan ja saattaa elimistö valmiustilaan. Stressireaktio on
ihmisen oma suhtautumistapa ristiriitatilanteeseen. (Toivio & Nordling 2013, 127; Manka 2015,
54; Pietikäinen 2013, 27.)

Stressireaktiot sopeuttavat käyttäytymään tarkoitukseen sopivalla tavalla. Eloonjääminen on
edellyttänyt stressitilanteissa valpastumista, voimien vahvistumista, nopeutta, kehollista viritty-
neisyyttä, jotka saavat löytämään voimavaramme ja motivoitumaan tulevaan suoritukseen. Stres-
siä koetaan eri tilanteissa hyvin yksilöllisesti. Ihmisiä uhkaavat vaarat nykyisin ovat useimmiten
luonteeltaan psyykkisiä eivätkä fyysisiä vaaroja. Stressireaktiot käynnistyvät, mikäli koetaan uh-
kaa, eikä hälytysjärjestelmä erota sitä, onko uhka todellinen vai kuviteltu. Stressireaktioon rea-
goidaan ajatuksin, tuntein ja käyttäytymisellä. (Pietikäinen 2013, 27, 30.)

Möttönen ja Hintsanen (2011) ovat tutkineet synnynnäisen temperamentin yhteyttä työstressin
kokemiseen. Tulokset osoittivat, että useat temperamenttipiirteet toimivat työstressiä lisäävinä ja
jotkin sen piirteet alensivat työstressin kokemista. Lisäksi työstressiä selitti Bussin ja Plomin (1984)
mukaan temperamenttipiirre emotionaalisuus, joka liitetään yksilön stressiherkkyyteen ja se korre-
loi joustavuuteen ja mielialaan. Emotionaalisuus temperamenttipiirteenä kuvaa taipumusta mennä
helposti ja voimakkaasti pois tolaltaan. Nopea ja joustava reagointi ympäristön muutoksiin ja kor-
keampi mieliala eli runsaammat positiiviset tunteet olivat yhteydessä matalampaan työstressita-
soon. (Möttönen & Hintsanen 2011, 245.)

Toivio & Nordling (2013, 128) toteavat autonomisen hermoston säätelevän stressireaktioon liitty-
viä fyysisiä reaktioita, jotka laukaisevat stressiä aiheuttavat ärsykkeet, joita kutsutaan stressiteki-
jöiksi. Nämä tekijät saavat aikaan kehon elimissä normaalista poikkeavia muutoksia. Stressin tun-

nusmerkkejä ovat negatiiviset emootiot, jotka heräävät ja ilmenevät ahdistuksena, tulevaisuuden pelkona, vihamielisenä suhtautumisena ja epämiellyttävänä olona. Vaikka muutokset sopeuttavat ja valmistavat ihmistä tulemaan toimeen stressireaktioiden kanssa, ovat stressiin liittyvät kielteiset tunnekokemukset pitkään jatkuessaan haitallisia elämän laadulle ja yksilön hyvinvoinnille.

Möttösen ja Hintsasen (2011) tutkimustuloksissa useammat temperamenttipiirteet olivat yhteydessä koettuun työstressiin, jotkut piirteet lisäsivät työstressin kokemista, kun taas toiset piirteet alensivat sen kokemista. Korkeampi yleinen aktiivisuustaso, jota kuvaa energisyys ja tarmo eli yksilön motorinen aktiivisuus päivän aikana oli yhteydessä siihen, että yksilö kokee antavansa työlleen enemmän kuin kokee siitä saavansa vastineeksi. Yhteyttä löytyi sekä korkeampiin ponnisteluihin että korkeampiin palkkioihin. Ihmiset kokevat uhraavansa työelämän vaatimusten täyttämiseksi enemmän aikaansa ja energiaansa, mikäli se liittyy heidän ansaitsemiinsa korkeampiin palkkioihin, kuten rahalliseen korvaukseen, etenemismahdollisuuksiin, arvostukseen ja työn varmuuteen. Joustavuutta arvioitiin suhtautumisella ympäristön muutoksiin. Möttösen ja Hintsasen (2011) tuloksissa korkea joustavuus eli nopea ja joustava reagoiminen ympäristön muutoksiin ja korkea mieliala eli runsaammat positiiviset tunteet olivat yhteydessä matalampaan työstressiin.

Keltikangas-Järvinen (2008) toteaa yksilön stressaantuneisuuden pohjautuvan synnynnäiseen herkkyyteen kokea stressiä. Tämä stressiherkkyys on olemassa pienen lapsen emotionaalisuudessa. Se näkyy ja ilmenee pienellä vauvalla siinä, miten herkästi hän reagoi epämiellyttävään oloon pelolla tai kiukulla. Uudet tilanteet, uudet ihmiset, voimakkaat valot, äänet, yksin jääminen tai pimeä herättävät reaktion, mutta synnynnäisen emotionaalisuuden aste määrää, miten voimakas se on, onko se pelko vai kiukku. Stressiherkkyys muodostuu lasta hoitavien kasvattajien kanssa yhdessä varhaisessa lapsuudessa. Siksi pienen lapsen tarvitsema hoiva ja rauhoittaminen ovat tärkeitä. Vauvojen kyvyssä rauhoittua on synnynnäisiä eroja. Hoiva, jota vauva emotionaalisesti tarvitsee, vaikuttaa yksilön stressiherkkyyteen aikuisikään asti. (Keltikangas-Järvinen 2008, 125, 127–130.)

Kun ihminen kohtaa äärimmäisiä poikkeustilanteita, opitut tavat ja rationaaliset käyttäytymismallit väistyvät ja synnynnäiset perustaipumukset saavat tilaa. Temperamentti vaikuttaa eri yksilöillä stressistä selviytymiskeinojen valintaan sekä stressin aiheuttamiin seurauksiin. Temperamentin avulla voidaan selittää se, miksi kahdesta ihmisestä toinen kokee saman tilanteen mahdollisuute-

na, toinen uhkana. Temperamentti selittää, miksi sama asia on toiselle stressi ja toiselle positiivinen asia tai haaste. (Keltikangas-Järvinen 2008, 185–186, 188.)

Temperamentti vaikuttaa sosiaalisiin ongelmanratkaisustrategioihin ja turhautumiskynnykseen. Niiden merkitys on suurimmillaan ihmisen kohdatessa äärimmäisiä vaatimuksia tai joutuessaan poikkeukselliseen tilanteeseen. Aiemmin opitut kokemukset jäävät taustalle, jolloin synnynnäinen temperamentti määrää uuden tilanteen, odottamattoman muutoksen merkityksen ihmiselle. (Keltikangas-Järvinen 2015, 64–65.)

Tunneäly tarkoittaa havaitsemista ja tietoisuutta omista ja muiden tunteista. Se on halua innostua, motivoitua ja hallita tehokkaasti sekä omia että ihmissuhteisiin liittyviä tunteita. (Goleman 1998, 361.) Perustaidot kuten itsetietoisuus, sosiaalinen tietoisuus, itsehallinta, vastuullinen päätöksenteko ja ihmissuhdetaidot Lantierin (2008, 33) mukaan muodostavat tunneälyn, jota voidaan systemaattisesti kehittää. Itsetietoisuudella tarkoitetaan omien ajatusten, tunteiden ja vahvuuksien tiedostamista ja niiden tunnistamista suhteessa omiin valintoihin ja toimintaan. Sosiaalisella tietoisuudella ymmärretään toisten ajatuksia ja tunteita sekä kykyä asettua toisen asemaan.

Itsesäätelytaitojen hallinta on kykyä asettaa lyhyen ja pidemmän ajan tavoitteita ja kykyä hallita vastaantulevia hidasteita ja esteitä. Vastuullisessa päätöksenteossa luodaan, sovelletaan ja arvioidaan positiivisia ja totuuteen pohjaavia ratkaisuja erilaisiin ongelmiin. Siihen kuuluu myös kyvykyys pohtia tekojen pitkäaikaisia vaikutuksia sekä itselle että muille. Ihmissuhdetaitoisuus on yksilön kyvykyyttä ongelmanratkaisussa siten, että säilyttää myönteisen suhteen yksilöihin ja ryhmiin. (Emt., 2008, 33.)

YHTEENVETO

Psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen edistää yksilöllistä hyvinvointia ja luo edellytyksiä optimaaliselle kehitymiselle. Persoonalliset ominaisuudet ja temperamentti ilmenevät ihmisen tavoissa, ajattelussa, tunteissa ja käyttäytymisessä sekä kyvyssä käyttää voimavarojaan. Hobfollin (2001) periaatteiden mukaan resurssien käyttäminen ja niiden hyödyntäminen muuttuvissa työtilanteissa, joissa kehittymistarpeet edellyttävät sopeutumista ja uusien asioiden omaksumista, lisää uusia voimavaroja. Sen sijaan kuormittavissa tilanteissa, kun voimavarojen koetaan uhkaavan ehtyä tai menetettävän kokonaan, on menetys korostuneempaa kuin niiden saavuttaminen.

Yksilön joutuessa poikkeustilanteisiin tai ääriolosuhteisiin persoonallisuuden piirteet ja synnynäinen temperamentti tulevat selkeimmin esille (Keltikangas-Järvinen 2008, 222-223). Muuttuvan työelämän tarpeet saattavat vaatia yksilöltä kohtuutonta ponnistelua, jolloin Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian mukaiset psykologiset perustarpeet eivät tyydyty. Se vaikuttaa kielteisesti ihmisen hyvinvointiin eikä siten ole edellytyksiä optimaaliselle kehittymiselle. Työelämän muutosten seurauksena ihmiset käyttäytyvät ja toimivat muutosten edessä oman identiteettinsä ja persoonallisten ominaisuuksien sekä temperamenttinsa mukaisesti. Seuraavassa luvussa käsitellään muuttuvan työn kontekstia, koska toimintaympäristön muutokset vaikuttavat työntekijöiden persoonallisiin ominaisuuksiin ja temperamenttiin.

3. MUUTTUVAN TYÖN KONTEKSTI

Työelämä ja työ ovat muuttuneet ja niiden taustalla ovat yhteiskunnan rakenteelliset muutokset, joissa keskeiset instituutiot kuten perhe, ay-liike ja hyvinvointivaltio ovat haurastuneet. Epätyyppilliset työsuhteet ovat lisääntyneet länsimaissa 1970-luvun puolivälistä lähtien ja varsinkin vuoden 2008 talouskriisin jälkeisessä ajassa yhä enenevässä määrin. Työn keskeiseksi piirteeksi on noussut prekarisoituminen eli elämän muuttuminen epävarmaksi. Oleellista siinä on yksilön kokemus epävarmuudesta, joka ulottuu kaikille elämäntilanteille. (Moilanen 2007, 200; Haapala 2016, 9.) Vähämäki (2007) toteaa fordistisen yhteiskunnan työn järjestyksen murentuneen. Uudella globaalilla ja jälkifordistisella aikakaudella työ ja sen tekeminen saa uudenlaisia merkityksiä. Hän pitää merkittävänä muutoksena elävän tiedon noususta keskeiseksi tuottavuuden lähteeksi entisen ruumiillisen työn ja yritysten ohjausjärjestelmien käyttämän informaation sijaan. Ihmisajalle ominaiset kognitiiviset toiminnot ja lisääntyvä teknistyminen ovat nousseet tuottavuuden lähteeksi. (Vähämäki, 2007, 13.)

Tiedosta on tullut pääomaa, johon panostamalla pyritään lisäämään varallisuutta ja maailmanlaajuisia kilpailukykyä. Teknologian kehittymisen ansiosta kansallisvaltiollisesta järjestyksestä olemme siirtyneet kansainväliseen ulottuvuuteen. Sen seurauksena kaikki työ vaatii enemmän älyllistä toimintaa, ajattelua, osaamista ja ongelmanratkaisua ja sitä miten oma työ sijoittuu kokonaisuuteen ja muiden töihin, miten kehittää omaa työtä ja vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Siksi työelämän muutokset edellyttävät yksilöiltä kykyä sopeutua muutoksiin ja poisoppia jo omaksutuista asioista sekä oppia uutta, jotta voidaan vastata muuttuvan työelämän tarpeisiin. Yksilöllinen osaaminen on riippuvaista sekä ulkoisista että sisäisistä vahvuuksista. Ulkoisilla vahvuuksilla tarkoitetaan ympäristön vaikutuksia, sisäisillä puolestaan ihmisen geeniperimää ja temperamenttia. (Ojala 2011, 18.)

Uusi työ ilmenee yhteiskunnassa epätyyppillisinä työsuhteina, itsen työllistämisenä ja uudelleen tekemisen kautta. Mannevuori (2015, 10) esittää uudessa työssä ilmenevän postfordistisia projektimaisia ja tunteellisia työn ulottuvuuksia, joissa työ tuottaa tunteita ja elämyksiä, joten tuotanto

rationalisoidaan tunteen ympärille. Uusi työ Julkusen (2008, 18) mukaan näyttäytyy lisääntyvän tiedon käyttämisenä työssä. Ihmisen tietämisen kyvyillä ja inhimillisyydellä pyritään lisäämään varallisuutta. Keskeisiksi uuden työn piirteiksi ovat nousseet prekarisoituminen, subjektivoituminen, työn tietoisuus ja affektisoituminen. Affektisoitumisella tarkoitetaan työntekijöiden tunnekapasiteetin hyväksikäyttämistä talouden palveluksessa. (Julkunen 2008, 145.)

3.1 Prekaarityö ja määräaikainen työsuhde

Määräaikaiset työsuhteet ovat normalisoituneet julkisella sektorilla kuten kunnissa, joissa niitä käytetään keinoina sopeutua markkinatalouteen. Määräaikaisia työsuhteita käytetään Suomessa runsaimmin julkisen sektorin naisvaltaisilla opetus-, terveydenhuolto- ja sosiaalialoilla. Määräaikaisuuksien syitä ovat projektit, tilapäisen työvoiman tarve, sijaisuudet, työharjoittelu ja koeaika. Kunnissa määräaikaisuudet liittyvät sijaisuuksiin ja niissä usein määräaikaisuuksia ketjutetaan toisissa, koska rahoitus on määräaikaista. (Julkunen 2008, 109-111.)

Työvoimaa palkattaessa vain tiettyyn tarpeeseen saadaan henkilökustannuksia säästettyä hyödyntämällä määräaikaisia työsuhteita. Samalla voidaan välttyä vakituisten työntekijöiden irtisanomisilta ja lomautuksilta kysynnän laskiessa. (Haapala 2016, 53–54.) Mikäli määräaikaista työvoimaa on paljon, niin vakinaisen henkilöstön työkuormitus kasvaa. Toisaalta määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä irrallisuus ja emotionaalinen kiinnittämättömyys ei johda jatkuvuuteen ja vastuuseen työyhteisöstä, eikä siten sitouta työntekijää (Julkunen 2007, 32).

Prekariisaatiokeskustelussa voidaan erottaa kaksi erilaista lähestymistapaa. Ensimmäinen haastaa yksilöiden turvatonta työmarkkina-asemaa. He tekevät epätyypillisiä töitä, kokevat työn ja toimeentulon epävarmuutta, ovat heikossa neuvotteluasemassa ja ay-liike on kyvytön puolustamaan heitä. Toisessa lähestymistavassa prekaarius liitetään työelämän muutoksiin, kuten pääoman ja työn välisen neuvottelun purkautumiseen, tulo- ja varallisuuserojen kasvuun, teollisuusyhteiskunnan kriisiin ja jälkiteollisen yhteiskunnan kehittymiseen. Edellä mainittu keskustelu käsittää prekariisaation monimuotoisena yhteiskunnallisena prosessina. (Haapala 2016, 13.)

Kauhanen ja kumppanit (2015) tutkivat hankkeessa Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä, kuinka osa- ja määräaikaiset työsuhteet erosivat työn laadun suhteen kokoaikaisiin ja jatkuviin työsuhteisiin verrattuna. Osa- ja määräaikaisessa työssä olevat pitivät myönteisem-

pinä kokemuksina työyhteisön ilmapiirin, esimiehen ja työyhteisön tuen kuin kokoaikatyössä olevat työntekijät. Työ kuormitti henkisesti ja fyysisesti vähäisemmin kuin kokoaikaisessa ja jatkuvassa työssä. Kielteisemmiksi kokemuksiksi osoittautuivat osa-aikatyöntekijöillä vähäisemmät koulutuspäivät, heikommat vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin kuten työtehtävät, menetelmät ja ajoitukset. Työaikajoustoja osa- ja määräaikaisessa työssä olevilla oli myös vähemmän kuin kokoaikatyössä olevilla. (Kauhanen, Nätti & Ojala 2015.)

Työntekijän näkökulmasta määräaikainen työsuhde nähdään usein negatiivisena asiana, koska tällöin työntekijän on joustettava työnantajan toiveiden mukaan (Pärnänen & Sutela 2009, 156). Julkunen (2007, 32) toteaa, että määräaikaisiin töihin liittyvä irrallisuus ja emotionaalinen kiinnittymättömyys saavat aikaan sen, että tarvittaessa töihin kutsutut tekevät työtään ilman että samastuvat siihen. Heidän ei tarvitse kantaa vastuuta työyhteisöä kohtaan, eikä olla työnantajalle lojaaleja, koska tämäkään ei vastavuoroisesti sitoudu määräaikaisiin tai tarvittaessa töihin kutsuttaviin työntekijöihin.

YK:n yleismaailmallisessa ihmisoikeuksien julistuksessa luvataan jokaiselle ihmiselle oikeus työhön, työn valintaan, samantyyppisiin ja tyydyttäviin työehtoihin, jotka suojaavat työttömyydeltä. Jokaisella työtä tekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot. Suomen perustuslain toisen luvun 18. pykälässä todetaan, että jokaisella on laillinen oikeus ansaita ilman syrjintää toimeentulonsa työllään, ammatillaan tai toimeentulollaan. (Poijula & Ahonen 2007, 5.)

Vaikka työsopimuslain mukaan määräaikaisissa työsuhteissa ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, määräaikaisissa työsuhteissa olevat eivät ole samanarvoisia vakiuista työtä tekevien työntekijöiden kanssa. Tästä eriarvoisesta asemasta johtuen, määräaikaisuus työssä koetaan usein vastentahtoiseksi (Haapala 2016, 56). Määräaikaisuus voidaan kokea sekä negatiivisena että positiivisena asiana. Negatiivinen näkökulma liittyy määräaikaisten työsuhteiden jatkumattomuuteen, jolloin omaa tulevaisuutta on vaikeaa suunnitella kovin pitkälle. Positiivisena näkökulmana määräaikaiset työsuhteet mahdollistavat tutustumisen erilaisiin työpaikkoihin antaen vapautta työntekijälle vaihtaa työpaikkaa. (Pärnänen & Sutela 2009, 149, 156.)

Työsopimuslain ensimmäisen luvun kolmas pykälä säätelee määräaikaisen työsuhteen muotoa ja kestoja. Se on voimassa toistaiseksi, ellei työnantajalla ole perustetta tehdä sitä määräai-

kaiseksi. Määräaikaisen työn tekemiseen on oltava perusteltu syy. Määräaikaisten työsopimusten jatkuvaa uusimista ei sallita, mikäli niiden lukumäärä tai yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. (Työsopimuslaki 2001/55; HE 2010/239.)

Työsopimuslaissa määritellään työsopimus määräaikaiseksi, jos sopimuksen tekohetkellä oletettua työtä ei ole määräajan päätyttyä enää tarjolla. Tällä tarkoitetaan ajallisesti rajatuttua tehtävää, jonka jälkeen työtä ei ole tarjolla eli työvoiman tarve ei siis ole pysyvä. Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä oikeutta. Tämän vuoksi määräaikaisen sopimuksen tekemisen rajoitukset koskevat vain työnantajan aloitteesta määräaikaisina tehtyjä sopimuksia. (HE 2010/239.)

3.2 Persoona työssä

Muuttuvassa työelämässä työ ja palvelutuotanto ovat riippuvaisia tekijänsä persoonasta. Persoonat valjastetaan tuotannon ja talouden kasvuun, joten työ riippuu tekijänsä subjektiviteetista. Subjektiviuden käsite viittaa yksilöllisiin ja sosiaalisiin merkityksiin (Eteläpelto 2007, 122). Työn subjektivituudella tarkoitetaan työhön liitettävää yksilöitymistä ja henkilökohtaistamista, mikä mahdollistaa yksilön omien arvojen ja näkemysten toteuttamisen työssä. Työn tekemisessä on mukana oma persoona. Työ nähdään henkilökohtaisena ja ainutkertaisen persoonan mukana olona, jolloin se perustuu enemmän persoonallisuuden kykyihin, joita käytetään muuallakin kuin työssä. (Julkuinen 2008, 121.) Koko persoonan ollessa työssä onnistuminen ja epäonnistuminen vaikuttavat persoonaan. Menestyminen vahvistaa persoonaa, mutta epäonnistuminen ilmenee persoonallisuuden kriisinä (Vähämäki 2006, 27). Työn sisältöön kuuluvat asiat voidaan kokea ongelmiksi tai vaikeuksiksi tai tulkita ne omaksi henkilökohtaiseksi osaamattomuudeksi (Toivio & Nordling 2013, 124).

Muuttuvan työelämän ammatilliset osaamistarpeet vaikuttavat siihen, että joudumme kiinnittämään yhä enemmän huomiota sosiaalisten- ja vuorovaikutustaitojen merkitykseen työelämässä. Kauppila (2005, 13) toteaa, että vuorovaikutustaidot, erityisesti sosiaaliset taidot muodostuvat työntekijän henkilökohtaiseksi pätevyudeksi, sillä ne mahdollistavat korkeatasoisen asiakaspalvelutaidon luoden yhteenkuuluvuutta ihmisten välille.

Sosiaaliset taidot Kauppilan (2005) mukaan käsittävät laajasti erilaisia sosiaaliseen kyvykkyyteen liittyviä vuorovaikutuksen muotoja eli sosiokognitiivisia, tiedollisia taitoja, jotka liittyvät sosiaalisten tilanteiden tiedolliseen hallintaan. Sosiokognitiivisia taitoja opitaan käytännön työssä. Elämme palveluyhteiskunnassa, jossa ihmisen persoonallisilla ominaisuuksilla kuten sosiaalisella kyvykkyydellä on suuri merkitys työelämässä. Niillä tarkoitetaan monenlaisia sosiaalisen vuorovaikutuksen taitoja, jotka ilmenevät kykyinä tulla toimeen toisten ihmisten kanssa, pystyvyytenä toimia erilaisissa ryhmissä tai hyvänä neuvottelutaitona. (Kauppila 2005, 132.)

Keltikangas-Järvinen (2010, 28) esittää sosiaalisen kyvykkyyden lähtökohdaksi synnynnäiset temperamenttipiirteet. Tieto biologisesti periytyvän temperamentin olemassaolosta ja sen luonteesta auttaa ymmärtämään itseä osana työympäristöä. On helpompaa ymmärtää työyhteisön konfliktitilanteita, mikäli tuntee oman synnynnäisen temperamentin, sillä temperamentti on yhteydessä ihmisen sekä sosiaalisiin ongelmanratkaisu strategioihin, että turhautumiskynnykseen. Ihmiset arvioivat toisiaan temperamentin perusteella, joten siihen liittyvä siirtovaikutus voi vääristää arvioita muista ihmisistä ja työtovereista. (Keltikangas-Järvinen 2008, 237-238.) Sen seurauksena työntekijät kokevat stressiä ja kuormittuvat työyhteisössä. Sosiaaliset taidot kehittyvät malliopimisen, saatujen kokemusten ja muilta saadun palautteen perusteella. Siksi on tärkeää saada taitavaan sosiaaliseen toimintaan soveltuvat ja kehittyneet mallit. (Kauppila 2005, 132.)

Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot ovat eri asioita. Keltikangas-Järvinen (2008, 111) tarkoittaa sosiaalisuudella tapaa, jolla ihminen lähestyy muita ihmisiä ja miten mielellään hän hakeutuu muiden seuraan. Sen sijaan Keltikangas-Järvisen (2010, 22–23) mukaan sosiaaliset taidot kuvastavat yksilön kykyä selviytyä sosiaalisista tilanteista, joissa vaikuttavat hänen persoonalliset taipumuksensa. Kykyyn selviytyä näistä tilanteista liittyy kyky arvostaa ja pitää muita arvossa, huomioida heidän oikeutensa ja käyttäytyä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Erityisesti sosiaalisia taitoja tarvitaan sellaisissa tehtävissä, joissa seurustelu on keskeinen työnkuva ja muodostuu vaikeiden ja hankalien ihmisten asioiden selvittämisestä ja jatkuvasti näiden kanssa vuorovaikutuksessa olemisesta. Sosiaalisuus temperamenttipiirteinä myötävaikuttaa puolestaan haluun olla tekemisissä ihmisten kanssa. Sosiaaliset taidot ja kyvykkyydet auttavat sopeuttamaan yksilöä työpaikan sosiaaliseen ympäristöön ja toimimaan siinä sekä antamaan oma työpanos työyhteisöön myönteisellä tavalla. (Kauppila 2005, 19–20, 159; Keltikangas-Järvinen 2016, 48-49.)

Heikot sosiaaliset taidot voivat kielteisesti vaikuttaa työyhteisön toimintaan vähentämällä työntekijän työpanosta siihen. Isokorpi ja Viitanen (2001, 104) toteavat työntekijöiden asenteiden ja arvostusten eroavaisuuksien aiheuttavan tunteiden mylläkkää, epäilyä, kilpailua, kyräilyä ja ärsyyntymistä kanssakäymisessä.

Osallistuessaan työyhteisön toimintaan ihminen muokkaa omaa identiteettiään. Muokkauksessa on tärkeää omakohtainen oppiminen, jossa keskustelun, ajatusten vaihdon avulla oma suhtautuminen asiaan sallitaan (Repo-Kaarento 2010, 23–24). Kuitenkin ihmisen tarpeiden ohjatessa havaintoja voidaan sosiaalisen havaitsemisen ulottuvuutena pitää ihmisen kykyä tulkita sosiaalisia tilanteita tarkasti tai kykyä havaita muiden tunteita, mielialoja ja tulkita sekä ymmärtää heidän tilanteitaan (Kauppila 2005, 155–156). Hyvän vuorovaikutuksen tuntomerkki on toiminta, jossa ihmiset tulevat toimeen toistensa kanssa, kykenevät toimimaan erilaisissa ryhmissä ja omaavat neuvottelemiseen tarvittavia taitoja eli ovat yhteistoimintakykyisiä. Sen seurauksena voidaan tavoitella positiivisia vaikutuksia myös työyhteisöissä. Sosiaalisiin vuorovaikutustaitoihin liittyvät aikaisemmista ihmissuhdetilanteista saadut kokemukset ja sisäistyneet mallit, jotka ovat läsnä vuorovaikutuksessa, kun viesti tulkitaan positiiviseksi tai negatiiviseksi. Näissä tilanteissa saadulla palautteella yksilölle on korjaava merkitys, uusia taitoja tarkentava merkitys ja motivoiva merkitys. (emt., 70.)

Käytäntöyhteisöllä, kuten työyhteisö, tarkoitetaan ryhmää ihmisiä, jotka jakavat ammatillisen osaamisen toimimalla yhteisen päämäärän hyväksi. Wengerin (1998) mukaan ryhmässä oppiminen edistyy, mikäli työntekijät sitoutuvat yhteistyösuhteisiin keskenään ja yhdessä kollegoidensa kanssa sopivat niin, että työt tulevat tehdyksi. Se edellyttää sellaista työyhteisöä, joka on kiinnostunut samasta aiheesta ja jossa sen jäsenet ovat säännöllisesti vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Käytäntö on aina sosiaalista käytäntöä, jota toteutetaan historiallisessa ja sosiaalisessa kontekstissa. Tällainen käsitys käytännöstä sisältää sekä eksplisiittistä että hiljaista tietoa, joten se tarkoittaa mitä sanotaan ja mitä jätetään sanomatta, mitä esitetään ja mitä oletetaan. Se sisältää työyhteisön kielen, työkalut, dokumentit, symbolit, määritetyt roolit, säännöt, mutta myös hiljaisen tiedon. (Wenger 1998, 6, 47.) Vuorovaikutuksen aikana viestimme ilmeiden ja eleiden avulla ja joudumme päivittämään jatkuvasti tietoamme käytännössä (Nummenmaa 2010, 92).

Työyhteisö voi estää vuorovaikutuksen oppimista. Repo-Kaarento (2010, 24) tuo esille eri yksilöiden ajattelun tai käsitysten väliset ristiriidat silloin kun oma ajattelu poikkeaa toisten ajattelusta.

Silloin ihmisten välisten näkökulmien ristiriita voi olla niin suuri, ettei se edistä oppimista vaan kannustaa pitäytymään omassa kannassa, joka tukee omaa ajattelua. Sen vuoksi toisten ajatteluun vertaaminen ei innostakaan ponnistelemaan uuden oppimiseksi. Vastaavasti työyhteisön jäsenet voivat tukea toisiaan ylittämään kehitystasonsa ja toimimaan yhdessä, minkä Lev Vygotskyn (1982) lähikehityksen vyöhykkeen käsite kuvaa: yksilön tosiasiallisen kehitystason ja autettuna saavutetun kehitystason erona. (Repo-Kaarento 2010, 24.) Seuraavassa alaluvussa esitän tutkimuksen kohdejoukon eli varhaiskasvatuksen alalla määrääkaikaisissa työsuhteissa työskentelevien lähihoitajien taustaa ja toimintaympäristöä.

3.3 Varhaiskasvatuksen työympäristö

Varhaiskasvatusta ohjaa sosiaali- ja terveysministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö valtakunnallisesti. Varhaiskasvatustalaki muodostuu lapsen suunnitelmallisesta ja tavoitteellisesta kasvatuksesta, opetuksen ja hoidon kokonaisuudesta, jossa korostetaan pedagogiikkaa. Varhaiskasvatusta toteutetaan tätä tarkoitusta varten varatussa tilassa, jota kutsutaan päiväkodiksi. (Varhaiskasvatustalaki 2015/580.) Varhaiskasvatus on lapsen oikeus laadukkaaseen hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen. (Alila 2010, 114, 118–119). Kunnan tai kaupungin omissa päiväkotikohtaisten yksiköiden varhaiskasvatussuunnitelmissa otetaan huomioon kunnan omat linjaukset, menettelytavat ja tavoitteet. Yhteisten pyrkimysten kautta työyhteisö rakentaa kuvaa tavoitellusta toiminnasta ja varhaiskasvatuksen hyvästä laadusta.

Määrällistä arviointitietoa pyritään hyödyntämään talousarvion suunnittelussa, henkilöstön lukumäärässä ja päivähoiton kulujen sekä kustannusten laskennassa. Varhaiskasvatuksen alalla työskentelevien lähihoitajien tekemät eripituiset määrääkaikaiset työsuhteet ovat yhteydessä päivähoiton laadun kehittämiseen, jolloin huomion kohteena ovat varhaiskasvatuspalveluiden taloudellisuus. Kustannuksissa tarkastellaan lapsiryhmien ryhmäkokoja, lasten ja henkilöstön välistä määrää. Lapsiryhmän rakenteen kriteerinä ovat lasten ikä ja ryhmien maksimikoon määrittäminen. Keskeisenä laatutekijänä pidetään poikkeamattomuutta lapsiryhmien lasten määrästä sekä aikuisten ja lasten suhdelukuja, joita kirjataan päivähoitoasetuksessa (1973/239), jossa säädetään ryhmäkokoja, lasten ja henkilöstön välistä suhdelukua ja siitä poikkeamista. Määrällistä arviointitietoa käytetään päivähoiton kehittämiseen monipuolisesti, jolloin sen kohteena ovat henkilöstöresurssit, talousarvion suunnittelu, ryhmäkoot ja erityis päivähoito. Laskemalla lapsen läsnäoloa päiviä ja –

prosenttia, henkilöstön lukumäärää sekä päivähoidon kuluja ja kustannuksia mitataan hoitopäivän hintaa käyttö- ja täyttöprosentilla. Sen perusteella lapsiperheille myönnetyt palvelut arvioidaan asiakkaiden ja rahan määrässä. (Alila, 2003).

Virolainen (2014, 284) esittää työelämässä pyrittävän joustavampaan työnjakoon ja uudenlaiseen yhteistyöhön, jossa työn suunnittelu ja kehittäminen viedään lähemmäksi palveluiden tuottamista. Sen seurauksena moniammatillisessa yhteistyössä työn yhteisöllisyys ja yhteinen vastuu lisääntyvät. Varhaiskasvatuksessa on pyrkimys työn yhteisöllisyyteen ja yhteiseen vastuuseen. Lapsilähtöisyys on laadun kehittämisen päämääränä. Pienryhmätoiminnan avulla ohjataan lasta aktiiviseen ja itsenäiseen toimintaan. Tavoitteena on lapsilähtöisyys, joka tarkoittaa lapsen yksilöllisen kasvun ja kehityksen tukemista, mikä tapahtuu pienemmissä lapsiryhmissä.

Päiväkodin sisäinen moniammatillisuus tarkoittaa Virolaisen (emt., 284) mukaan varhaiskasvatusalan jaettua ammatillista toimintaa varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi ja perustehtävien toteuttamiseksi. Sitä toteuttaa moniammatillinen kasvattajayhteisö, jonka toiminta perustuu asiakirjoissa yhteisesti sovittuihin arvoihin ja toimintatapoihin (Stakes 2007, 16). Moniammatillisessa työryhmässä tärkeää on organisoituminen ja työn jakaminen, jolloin yhdessä muiden työryhmän jäsenten kanssa jaetaan valtaa, tietoa, taitoa ja osaamista (Nummenmaa 2004, 89). Varhaiskasvatuksen alalla ammatillisuuteen kuuluu tunnistaa kasvatustietoisuuden merkitys ja tavoitteet sekä luoda toiminnalla keskusteluun sellaista vuorovaikutusta, joka mahdollistaa työyhteisön yhteisten tavoitteiden toteuttamisen. Vuorovaikutussuhteissa ja keskusteluissa on olennaista ammatillisuus ja siihen kuuluva kasvatustietoisuus. Se sisältää tietoisuuden kasvatuksen tavoitteista, keinoista ja tuloksista. Kasvatustietoisuuden laatu näkyy kasvatusteoissa. Tärkeää on tiedostaa, millaisiin arvoihin kasvatusta perustuu, millaisille käsityksille lapsista ja lapsuudesta sekä kehityksestä kasvattaja perustaa oman toimintansa ja millaisin menetelmin kasvatustuorevaikutusta toteutetaan. (Nummenmaa & Karila 2011, 7, 23, 39.)

Hyvä hoito muodostaa perustan varhaiskasvatuksen toiminnalle. Varhaiskasvatuksen ammattilaisille asetetaan odotus lasten päivän eri vaiheisiin tapahtuvissa toimissa huomioida lapsen perustarpeita yksilöllisesti. Määräaikaisissa työsuhteissa toimivien lähihoitajien työtehtävät painottuvat hoivaorientoituneen koulutustaustan mukaisesti usein siten, että heidän vastuualueellaan ovat lasten perushoito ja kasvatusta liittyen erityisesti ruokailu-, pukeutumis- ja riisumistilanteisiin, lepo- hetkiin, ulkoilun valvontaan ja ohjaamiseen sekä siisteyskasvatukseen. Määräaikaisia töitä tekevät

toimivat yhdessä muiden kasvattajien kanssa päiväkodin yhteisöissä, jossa vuorovaikutustyö jäsen-tyy suhteiksi erilaisten aikuisten ja lasten välillä sekä aikuisten keskinäisiksi vuorovaikutussuhteiksi lasten parhaaksi toimien.

Varhaiskasvatuksessa maksimiryhmäkoko ja suhdelukua tulee noudattaa, eikä sitä saa lain mu-kaan ylittää. Tavoiteltaessa taloudellista tehokkuutta etukäteen suunnittelemalla ei henkilömitoi-tusta ja ryhmäkoon suhdetta aliteta. Varhaiskasvatuksen suurin mahdollinen ryhmäkoko tutki-muksen aineiston keräämisen aikana oli korkeintaan 21 kolme vuotta täyttänyt lasta tai 12 alle kolmevuotiasta lasta yhtä aikaa läsnä lapsiryhmässä.

Karila (2016, 26–27) toteaa, että tutkimusten perusteella voidaan todeta se, ettei millään yksittäi-sellä rakenteellisella laatutekijällä ole selkeää yhteyttä lasten oppimistuloksiin, vaan yhteydet ovat useiden tekijöiden yhteisvaikutusta. Pienemmillä lapsilla sekä erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvit-sevilla lapsilla vaikuttaa ryhmäkoko. Karilan (emt.) mukaan aikuisten ja lasten määrän kasvaessa varhaiskasvatuksen ammattilaisille jää vähemmän aikaa paneutua ryhmässä olevien lasten kehi-tyksen ja oppimisen tarkkailuun ja ohjaamiseen. Hänen mukaansa tämä on pulmallista silloin, kun varhaiskasvatuksen ammattilaisilta odotetaan lasten yksilöllistä huomiointia varhaiskasvatuksessa, kuten on Suomessa, jossa asia on lakisääteinen. Mikäli lapsiryhmään sijoitetaan erityisen hoidon ja kasvatuksen tarpeessa olevia lapsia, huomioidaan tämä kuitenkin hoidettavien lasten lukumääräs-sä, tai hoito- ja kasvatustehtäviin osallistuvien henkilöiden lukumäärässä, ellei tätä tai näitä lapsia varten ole palkattu erityistä avustajaa (Ruokolainen & Alila 2004,19).

YHTEENVETO

Varhaiskasvatuspalveluiden kehittämisessä huomion kohteena ovat palveluiden taloudellinen kannattavuus ja lapsen oikeus saada varhaiskasvatusta. Päivähoitoasetuksessa säädellään lasten ja henkilöstön määrää ja siitä poikkeamista. Laatua kehitetään varhaiskasvatuksen palveluiden arvi-oinnin ja kustannuksien laskennalla: lapsiryhmien koolla, henkilöstön ja lasten välisellä määrällä ja erityispäivähoidolla.

Muuttuvassa työelämässä työ henkilökohtaistuu, mikä mahdollistaa yksilön omien arvojen ja nä-kemysten toteuttamisen työssä. Työelämän osaamisvaatimukset seuraavat varhaiskasvatuksen toimintaympäristöjä, joihin yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat. Lisääntyvä tieto edellyttää

uudenlaista osaamista varhaiskasvatuksen kasvatustietoisuudelle. Nummenmaa ja Karila (2011) esittävät varhaiskasvatusalan työskentelyn perustaksi säädösten mukaisen työskentelyn ja teoreettisen tiedon hyödyntämisen. Koska ammatillinen identiteetti kietoutuu yhteen osaksi persoonallista identiteettiä, on se muuttuvaa, elinikäistä, jatkuvaa ja emotionaalista prosessia, Siten persoonallisuutta tukemalla voidaan vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseen. (Hänninen 2010, 191-192.) Varhaiskasvatuksen ammatillisuudessa keskeistä ovat vuorovaikutussuhteet ja kasvatustietoisuus. Kasvatuksellisen tiedon lisääntymisen ohella lapsilähtöisyyden toteuttaminen on laadun kehittämisen päämäärä. Siten persoonalliset taidot muodostuvat työntekijän henkilökohtaiseksi pätevyudeksi ja siten mahdollistavat korkeatasoisen asiakaspalvelutaitoisuuden (Kauppila 2005, 13), edistäen vuorovaikutusta ja pystyvyyttä toimia kasvattajayhteisössä sekä neuvottelemisen taitoa yhteistyön ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työelämässä pyritään joustavaan työnjakoon ja uudenaiseen yhteistyöhön. Varhaiskasvatuksen alalla ammatillisuuden osaamisvaatimukseen kuuluu tiedostaa kasvatukseen liittyvien tavoitteiden merkitys ja luoda toiminnallaan sellaista vuorovaikutusta moniammatilliseen kasvattajayhteisöön, joka mahdollistaa yhteisen toimintakulttuurin rakentumisen lapsilähtöisen toiminnan toteuttamiseksi. Uudenlaisessa työnjaossa suunnittelu ja kehittäminen tuodaan lähemmäksi palveluita. (Virolainen 2014, 284, 288.) Seuraavassa luvussa esittelen tutkimuksen toteuttamisen.

4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksellinen kiinnostukseni kohdistuu siihen, miten määräaikaisen työn kokemukset ovat yhteydessä persoonallisuuden ominaisuuksiin ja temperamenttipiirteisiin varhaiskasvatusalan muutoksissa. Koska persoonallisuus ja temperamentti ovat käsitteinä laajoja ja haasteellisia tutkia, valitsin tutkimukseeni pienen empiirisen aineiston. Tutkimuksessa ei käsitellä sitä, mitä persoonallisuuden ominaisuuksia ja temperamentti-
piirteitä tutkittavilla on olemassa ja miten niitä tulisi lähestyä, vaan keskityn aineistolähtöisesti tarkastelemaan mitä tutkittavat kokivat ja mitkä persoonallisuuden ominaisuudet kehittyvät määräaikaisissa töissä. Varhaiskasvatusalalla määräaikaisia töitä tekevien kyky selviytyä muutoksista tukee Hobfollin (2002) voimavarojen säilyttämisteorian liittämistä tutkimukseeni. Lisäksi tarkastelen Decin ja Ryanin (2000) hyvinvointiteoreettista ajattelua psykologisten perustarpeiden tyydyttymisestä ja sen vaikutusta tutkittavien hyvinvointiin ja kehittymisen mahdollisuuksiin. Tässä luvussa esittelen tutkimuksen ongelman ja metodologian.

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen alalla toimivien lähihoitajien kokemuksia tekemistään määräaikaisista työsuhteista työurallaan. Tutkimusongelmaksi muodostui:

**Miten lähihoitajien kokemukset määräaikaisesta työstä ovat yhteydessä persoonallisten ominaisuuksien kehittymiseen ja temperamentti-
piirteisiin?**

Käytän kolmea tutkimuskysymystä tarkentamaan tutkimusongelmaa.

- Miten varhaiskasvatuksen alalla toimineet lähihoitajat ovat kokeneet määräaikaiset työsuhteet työurallaan?

- Millaisia persoonallisia ominaisuuksia lähihoitajille varhaiskasvatuksen määräaikaissa työsuhteissa kehittyi? (persoonaan liittyviä tietoja, taitoja, tunteita tai vuorovaikutukseen liittyviä asioita)
- Miten temperamentti piirteet ilmenevät lähihoitajien kokemuksissa?

4.2 Fenomenologinen tieteenfilosofia metodologisena lähtökohtana

Sitoudun tässä tutkimuksessa laadullisen tutkimuksen lähtökohtiin ja lisäksi fenomenologiseen tieteenfilosofiaan. Laine (2010, 29) toteaa fenomenologian tutkivan kokemuksia, jossa tarkastelun kohteena on ihmisen kokemuksellinen suhde omaan elämään eli siihen maailmaan, jossa hän elää, eikä ihmistä voida ymmärtää ilman tätä suhdetta. Eläminen on kehon toimintaa ja seurantaa sekä samanaikaisesti koetun ymmärtävää jäsentämistä. Fenomenologit pitävät ihmisen suhdetta maailmaan intentionaalisenä. Se tarkoittaa sitä, että asiat merkitsevät meille jotakin. Havainnossa kohde näyttäytyy havaittajan tavoitteiden, kiinnostusten ja käsitysten valossa. Ihmisen toiminnan tarkoituksen taustalla on se, millaisten merkitysten pohjalta hän toimii. Merkitykset eivät ole synnynäisiä vaan ne muodostuvat kasvatettavan ympäristössä. En pyri tekemään yleistyksiä vaan ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä eli määräaikaista töitä tekevien lähihoitajien kokemuksia varhaiskasvatuksen alalla. Kokemus ja käsitys eroavat toisistaan. Kokemukselliset suhteet ovat aina yksittäisiä ja erityisiä, kun taas käsitykset ovat muotoutuneet usein yhteisöllisissä ja perinteellisissä tavoissa ajatella maailmaa. (Laine 2015, 40.)

Fenomenologinen merkitysteoria olettaa ihmisen olevan yhteisöllinen. Yhteisön jäsenenä meillä on yhteisiä merkityksiä. Nämä merkitykset eivät ole ainoastaan synnynäisiä vaan ne rakentuvat yhteisöissä, joissa jokainen kasvaa ja johon kasvatetaan sosialisoinnin ja kulttuurin avulla. Tutkija on osa oman yhteisön merkityksen perinnettä, joten voidaan päätellä, että jokaisen yksilön kokemusten tutkimisessa on jotain yleistä. (emt. 31.)

Yksilöllisellä erilaisuudella on myös merkitystä, koska ihmiset eivät toimi vain samanlaisesti tai tyyppillisesti. Tutkin määräaikaista työsuhteita tekevien kokemuksia, joissa työntekijät, työyhteisön

jäsenet ja tilanteet ovat erilaisia, eikä kukaan heistä ajattele tai toimi ainoastaan säännön tai tyyppillisyyden mukaisesti, joten pyrin heidän yksilöllisiä kokemuksia tutkimalla ymmärtämään heidän senhetkistä merkitysmaailmaa. Merkitykset ovat muodostuneet intersubjektiivisiksi eli subjektien välisiksi ja niitä yhdistäviksi tekijöiksi. Eri kulttuurissa elävillä ihmisillä on erilainen elämysmaailma, jossa heidän erilainen todellisuutensa ilmenee sen perusteella, että asioilla on heille erilaiset merkitykset. Voimme ymmärtää ihmisen toiminnan merkitystä kysymällä, millaisten tarkoitusten pohjalta hän toimii. (Laine 2015, 29–30.)

Moilanen ja Räihä (2015, 46, 49) toteavat merkitysten tiedostettavuuden ja piilevyyden. Arkielämä ohjautuu ja rakentuu pitkälti automatisoitujen ajatusten ja rutinoitujen toimintojen, havaintojen ja uskomusten pohjalta, jolloin toimintojen säännöt, uskomusten perustelu ja havaintojen luotettavuus eivät tule totutussa toiminnassa sanallistetuksi. Merkitykset suhteutuvat myös toisiinsa verkostomaisesti muodostaen merkitysrakenteita. Yksittäiset merkitykset saattavat olla tiedostettuja, mutta niiden väliset yhteydet voivat olla piileviä. Tutkittavien lausumat ovat vihje jostakin, joka tutkijan on selvitettävä. Alasuutarin lanseeraama arvoituksen ratkaiseminen ja merkitysrakenteen analyysin tarkoitus ovat paljastaa toimintaa ohjaavia piilomerkityksellisiä merkitysrakenteita. (Moilanen & Räihä 2015, 55.)

4.3 Aineiston muodostuminen

Tuomi & Sarajarvi (2009, 71) toteavat että laadullisen aineiston hankintamenetelmäksi sopivat haastattelu, havainnointi, kirjalliset kyselyt ja valmis kirjallinen materiaali. Sopivan menetelmän avulla löydetään tutkimuskysymyksiin vastauksia. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita vastaajien omista kokemuksista, joten kysytään asiasta määräaikaista töitä tekeviltä itseltään, koska pyritään tavoittamaan ja ymmärtämään lähihoitajien omia kokemuksia varhaiskasvatuksen alalla. Tutkimuksen tutkimusongelma ja sen teoreettiset lähtökohdat huomioiden päädyttiin keräämään aineisto pyytämällä pienimuotoisia kirjoituksia varhaiskasvatuksen alalla määräaikaista töitä tekeviltä lähihoitajilta, koska nimettöminä tutkittavat voivat ottaa kantaa ja kirjoittaa arkaluontoisista kokemuksistaan itsenäisesti ja rohkeammin ilman tutkijan läsnäolon vaikutusta. Kirjoittamalla vastaukset itseohjautuen sekä omalla ajallaan haastattelun sijasta ja ilman tutkijan läsnäoloa tutki-

mukseen osallistuvilla oli mahdollisuus reflektoida kokemuksiaan tekemistään määräaikaista työsuhteista varhaiskasvatuksen alalla.

Tutkimuksen aineisto hankittiin pirkanmaalaisesta kasvatusinstituutiosta tiedottajan avulla lumipallo-otannalla. Tutkijan tiedossa oleva tiedottaja omasi perehtyneisyyttä asiaan, joten tiedonantajat olivat saaneet hänen kauttaan tietoa etukäteen tutkimuksesta ja mahdollisuudesta osallistua siihen. Aineisto koostui kuudesta lähihoitajasta, jotka olivat työskennelleet ja työskentelivät aineiston keräämisen aikana määräaikaissa työsuhteissa päiväkodeissa.

Tutkittavat työskentelivät tutkimuksen aineiston keräämisen aikana määräaikaissa työsuhteissa samassa 35–paikkaisessa, kahteen osastoon jaetussa päiväkodissa, jossa tarjotaan kunnallisia varhaiskasvatuspalveluja. Määräaikaista työsuhteita tekevien lähihoitajien työorientaatiota varhaiskasvatusalalla ohjaavat sosiaali- ja terveysalan lähihoitajan koulutus ja varhaiskasvatustoimintaa säätelevä lainsäädäntö kuten valtakunnalliset ja kunnan lait sekä asetukset (Stakes 2007, 8-9). Varhaiskasvatussuunnitelman arvot pohjautuivat tämän tutkimuksen tekemisen ajankohtana keväällä 2016 sen kaupungin strategiaan, jossa päiväkotit sijaitsi ja jossa tutkittavat työskentelivät. Kyseessä olevan kaupungin varhaiskasvatuksen keskeisiä arvoja ovat turvallisuus, asiakaslähtöisyys, yhteisöllisyys, rohkeus ja kestävä kehitys.

Tutkimukseen osallistuvat saivat tiedottajan välityksellä kirjallisen saatteen (liite 1/1) esitettyjen kysymysten (liite 1/2) kanssa. Johdin tutkimukseen osallistuville esitetyt kysymykset Hobfollin (2002) persoonallisuuden voimavarojen säilyttämisteoriasta, jossa oletetaan ihmisten pyrkivän säilyttämään ja suojelemaan tärkeiksi kokemiansa asioita. Tässä tutkimuksessa tärkeiksi koettuja asioita pidetään voimavaroina ja kuormittumisella tarkoitetaan koettua uhkaa voimavarojen ehtymisestä tai niiden menetyksestä kokonaan.

Kysymysten muoto oli avoin, koska silloin vastaaja sai itse päättää miten vastata. Kysymykset muotoiltiin yksinkertaisiksi välttämällä harvinaisia sanoja ja kaksinkertaisia kieltolauseita ettei kysymyksiin vastaaminen hankaloituisi. Kirjoitelmat kerättiin maaliskuun ja huhtikuun aikana vuonna 2016. Tutkimuksen osallistuneet vastasivat kirjoitelmilla kaikkiin esitettyihin kysymyksiin, eikä puuttuvia vastauksia ollut. Tässä tutkimuksessa jatkossa kutsun tutkimukseen osallistuvia ja päiväkodissa toimivia lähihoitajia tiedonantajiksi.

4.4 Sisällönanalyysi aineistoa ryhmittelemässä

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä teoreettiset käsitteet luodaan aineistosta, sen sijaan teoriaohjaavassa ne tuodaan esille jo aiemmin tiedetystä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä käsitteet eivät pohjaudu suoraan teoriaan, mutta yhteydet siihen ovat nähtävissä. Tutkimukseni on aineistolähtöinen, mutta se on sidoksissa teoriaan. Aineistosta tehtävien tulkintojen tueksi etsitään teoriasta vahvistusta ja selityksiä. Laadullisessa aineiston analyysissä kerätty aineisto irrotetaan käsitteellisiksi osiksi ja osista muodostetaan teollisia johtopäätöksiä. Tehdyt johtopäätökset siirretään yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. (Alasuutari 2011, 40, 44.)

Sisällönanalyysillä järjestetään tutkimusaineisto jäseneltyyn muotoon muuttamatta sen sisältämiä informaatiota (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Empiirisen aineiston saatua ja sen tekstinkäsittelyohjelmaan kirjoittamisen jälkeen tarkensin aineistolle esitetyt kysymykset tutkimusongelmaa vastaaviksi kysymyksiksi. Tiedonantajien kirjoittamista alkuperäisistä teksteistä etsin tutkimuskysymyksiä valaisevia ominaisuuksia, kuten mitä aineisto kertoo varhaiskasvatuksen alalla työskentelevien lähihoitajien määräaikaisten työsuhteiden kokemuksista. Nostin aineistosta esille tutkittavaa ilmiötä kuvaavia merkityksellisiä ilmaisuja, jotka olivat pelkistämisen perustana. Sisällönanalyysi eteni etsimällä alkuperäisilmauksista samankaltaisuuksia ja /tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Analyysia jäsentääkseni merkitsin tiedonantajien alkuperäiset kirjoitelmat omalla kirjaintunnisteella palatakseni tiedonantajien vastauksista irrotettuihin suoriin lainauksiin tutkimuksen edetessä ja tulosten kuvaamisen yhteydessä. Identifioinnin lisäksi liitin mukaan analyysissä luotujen teemojen järjestysnumerot. Kirjaimilla A, B, C, D, E ja F kuvaan tiedonantajia yksilöinä, siten että jokainen tiedonantaja on nimetty omalla aakkosella. Teemat numeroin järjestyksessä 1, 2 ja 3. Siten järjestysnumero 1 viittaa tiedonantajan alkuperäiseen ilmaisuun ja kuvaukseen kokemuksistaan määräaikaista työsuhteista varhaiskasvatuksen alalla, numero 2 liittyy persoonallisuuden vahvuuksiin ja voimavaroihin, ja numero 3 kuormittumiseen niiden tekemisessä. Koodausperiaatteen avulla saan palata tiedonantajan alkuperäiseen ilmaisuun ja pelkistämisestä siitä olennaiseen varmistaakseni, ettei käsitteellistäminen tapahtuisi liian varhain tutkimuksen edetessä. Samaa tarkoittavat piirteet ryhmittelin ja nimesin niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Yksittäiset ominaisuudet tai piirteet sisällytettiin yleisempiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110).

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi miten varhaiskasvatuksen alalla toimineet lähihoitajat ovat kokeneet määräaikaiset työsuhteet työurallaan, aineistosta koodasin määräaikaisessa työssä koettuja piirteitä, kuten toimijuutta ja tunteita. Aineistosta analysoin, millaisia persoonallisia ominaisuuksia liittyi määräaikaisen työn voimavarakokemuksiin (toinen tutkimuskysymys) ja millaisia haittaavia tai kuormittavia asioita niihin yhdistyi. Lopuksi analysoin, millaiset temperamenttipiirteet nousivat esille lähihoitajien kokemuksissa (kolmas tutkimuskysymys). Alla esitetyssä taulukossa 1. on esimerkki analyysin etenemisestä.

Taulukko 1. Analyysin eteneminen. Sosiaaliset suhteet monimuotoistuvat määräaikaisissa työsuhteissa.

Koodi	Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
A2 C2	Oppinut tulemaan toimeen erilaisten ihmisten ... eri persoonallisuuksien kanssa toimitaan eritavoin	Omien ja muiden tarpeiden havaitseminen ja pyrkimys tyydyttää niitä	Kyvykkyys käyttää oppimiskykyään sosiaalisissa suhteissa ja halu selviytyä niistä	Sosiaaliset
D2 C2	Kykyä tulla toimeen hyvinkin erilaisten lasten ja aikuisten kanssa Oppinut tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa	Tietoisuus erilaisuudesta ja kyvykkyys käyttää tätä tietoa Oppinut omaksumaan erilaisuutta	Erilaisuuden salliminen ja sen hyödyntäminen työyhteisössä	suhteet
F2 F1	Ottaa kaikkea uutta ja uusia persoonia vastaan jätän ... omasta positiivisesta persoonastani hippusen ja vastavuoroisesti "saat" evästä "mukaan	Suhtautuminen myönteisesti ja avoimesti Kohtaaminen tunnetasolla	Luo myönteisiä tunteita työyhteisöön Myönteisten tunteiden jakaminen työyhteisössä	<u>monimuo-</u>
E2 B2	Toimia tilanteissa nopeasti ja tilanteen vaatimalla tavalla Työsopimukseni on jatkunut... saan vahvistusta omaa ammattitaitoa kohtaan	Sosiaalinen havaitseminen tarkkaa Sopeutuminen työyhteisöön vahvistuu	Työyhteisön odotuksien mukaan toimiminen	toistuvat

Tiedonantajien alkuperäiset ilmaukset pelkistin ja muutin tutkijan kielelle. Koodasin persoonallisia voimavaroja, joista ryhmittelyn avulla käsitteellistyi alaluokan aihepiirit. Niitä yhdistämällä sain yläluokan kattokäsitteeksi sosiaalisten suhteiden monimuotoistumisen. Toistin analyysivaihetta saaden alaluokkien avulla muodostuneet yläluokat, joista tutkimuksen teemat rakentuivat: 1)"Lähihoitajien kokemukset määräaikaista työsuhteista varhaiskasvatuksen alalla". 2) "Persoonalliset ominaisuudet kehittyvät määräaikaissa työsuhteissa" ja 3) "Persoonallisuuden kuormittuminen".

Tutkittavasta ilmiöstä pyritään näkemään mahdollisimman paljon olennaisia merkitysaspekteja. Merkitysten väliset yhteydet ymmärretään tutkijan oman intuitiivisen ja elämäkokemuksen kautta syntyneeseen merkitysten tajuun. Merkityskokonaisuudet oivalletaan vastaavanlaisten perusteella. Nämä yhtenevät merkitykset rakentavat oman kokonaisuutensa ja siitä poikkeavat jäsentyvät muihin kokonaisuuksiin. (Laine 2010, 41.) Näistä merkityksistä ja merkityskokonaisuuksista tehdään tulkintaa johtopäätösten saavuttamiseksi.

Tutkijana en ole työskennellyt varhaiskasvatuksen alalla, vaan olen tehnyt määräaikaista työsuhteita julkisella puolella hoiva-alalla. Valitsemalla tutkimuksen kohdejoukoksi varhaiskasvatuksen alalla työskentelevät lähihoitajat, ei vaarana ollut omien tunteiden sekoittuminen tutkimuksen tekemiseen, koska läheistä tunnesuhdetta ei syntynyt. Siten tutkijana pyrin saavuttamaan objektiivisuutta tutkimukseen tuomatta omaa subjektiivisuutta siihen. Tunnistin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä ennakkokäsityksiä, jotka olivat syntyneet työkokemukseni kautta. Niihin liittyi niin tiedostettuja kuin tiedostamattomia uskomuksia ja käsityksiä. Tutkimuksen tekemisen edetessä pyrin siirtämään ne syrjään, jotta saatoin lähestyä aihepiiriä ilman ohjaavaa ennakkokäsitystä, jolloin myös tiedonantajien kokemukset tavoittaisin mahdollisimman aitoina. Tutkimuksen edetessä ja teoreettisen perehtyneisyyden ansiosta tietämykseni määräaikaista työsuhteista toi ymmärrystä ja käsitykseni määräaikaista työsuhteista varhaiskasvatus alalla muuttui, tarkentui ja syventyi. Seuraavassa luvussa tutkittavana olevan ilmiön kuvauksen avulla päästään kiinni analyysin löydöksiin.

5. AINEISTON ANALYYSI

Analyysin löydökset perustuvat kuuden lähihoitajan kokemuksiin ja määräaikaisen työn yhteydestä persoonallisten ominaisuuksien kehittymiseen sekä temperamenttipiirteisiin. Heidän kuvaamat ja ilmaisemat kokemukset ovat sen hetkinen tila, jolloin he vastasivat esitettyihin kysymyksiin määräaikaisen työn kokemuksista. Taustalla kokemuksiin vaikuttivat tutkittavien elämäntilanne ja siihen liittyvä työtilanne, jonka he sisäisesti kokivat merkityksellisenä. Kaikilla tutkittavilla oli lähihoitajan ammattipätevyys ja he työskentelivät päiväkodissa alle kouluikäisten lasten kasvun sekä kehityksen edistämiseksi ja tukemiseksi. Tässä luvussa 5 jäsennän tutkimuksen löydökset ja alaluvussa 5.1 esitän aineiston kuvauksen.

Tutkimusongelmaan vastaamiseksi, miten lähihoitajien kokemukset määräaikaisesta työstä ovat yhteydessä persoonallisten ominaisuuksien kehittymiseen ja temperamenttipiirteisiin, tarkennettiin kolmella tutkimuskysymyksellä. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi eli miten he olivat kokeneet määräaikaiset työsuhteet, esitän alaluvussa 5.2 muodostuneet kolme teemaa. Alalukuihin 5.3 ja 5.4 liittyvät teemat vastaavat toiseen tutkimuskysymykseen eli millaisia persoonallisia ominaisuuksia tiedonantajille varhaiskasvatuksen määräaikaisissa työsuhteissa kehittyi. Kehittyviin persoonallisiin ominaisuuksiin, joita lähihoitajat ilmaisivat vahvuuksinaan, viitataan tässä tutkimuksessa voimavaroilla. Persoonallisuuden kuormittumisen käsitin kuvaavan uhan kokemusta voimavarojen ehtymisestä tai niiden menettämisestä kokonaan. Kolmanteen tutkimuskysymykseen, miten temperamenttipiirteet ilmenivät määräaikaisten töiden tekemisessä, vastaan luvuissa 5.3 ja 5.4.

5.1 Aineiston kuvaus

Tiedonantajien toimintaympäristönä toimi päiväkotitoimi, joka on lasten päivähoidon ja varhaiskasvatuksen toteuttamiseen varattu tila. Kuusi lähihoitajaa työskentelivät tai olivat olleet työssä tutkimuksen aineiston keräämisen aikana määräaikaisissa työsuhteissa samassa pirkanmaalaisessa 35-paikkaisessa, kaksi osastoisessa päiväkodissa, jossa tarjotaan kunnallisia varhaiskasvatuspalveluja.

Heidän työnsä lähtökohtana on asiakkaan tarpeisiin perustuva suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kasvun ja kehityksen sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Asiakkaana pidetään lasta ja hänen huoltajiaan. Määräaikaisia työsuhteita tekevien lähihoitajien työorientaatiota varhaiskasvatusalalla ohjaavat ammatillinen koulutus ja varhaiskasvatustoimintaa säätelevä lainsäädäntö. Lisäksi heitä koskevat määräaikaisen työsopimuksen muoto ja kesto, jolloin sopimuksen tekohetkellä määriteltyä työtä ei ole enää tarjolla sen päätyttyä. Se tarkoittaa tiettyä ajallisesti rajattua tehtävää.

Määräaikaisia työsuhteita tekevät tiedonantajat ovat olleet töissä vakituisten työntekijöiden poisollessa vaihtoehtoisesti kahdella eri päiväkodin osastoilla. Ensimmäisellä osastolla on hoidossa alle kolme vuotiaiden lasten ryhmä, joka muodostuu 12–14 lapsesta. Tällä osastolla työskentelevä päiväkodin johtaja vastaa pedagogisesta toiminnasta ja molempien osastojen johtotehtävistä. Hänen lisäksi tällä pienten osastolla työskentelee kaksi lastenhoitajaa. 35-paikkaisen päiväkodin toisella osastolla on hoidossa 3-5 vuotiaiden, isompien lasten ryhmä, jossa on 22–24 lasta. Siellä työskentelee kaksi lastentarhanopettajaa ja yksi lähihoitaja. Pisimmän pedagogisen koulutuksen saanut lastentarhanopettaja kantaa kokonaisvastuun lapsiryhmästä. Erityinen avustaja työskenteli molemmilla osastoilla, koska päiväkodissa oli erityistä hoitoa tarvitseva lapsi tutkimuksen keräämisen aikana.

Työssään lähihoitaja on vastuussa yhteisesti moniammatillisen tiimin kanssa lapsen päivittäisestä terveydestä, hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Hänen toimenkuvaansa päiväkodissa kuuluu alle kouluikäisten lasten parasta ajatellen pyrkiä heidän etujensa mukaan toimimaan yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Tiedonantajalla voi määräaikaisessa työssä ollessaan olla vastuullaan enintään seitsemän (7) kolme vuotta täyttänyttä lasta tai neljä (4) alle kolmevuotiaista lasta, kun hän on vakituudessa työsuhhteessa olevan työntekijän sijaisena. (Kivelä, Liukkonen & Niemi 2015, 14–15, 18.)

Päiväkodissa, jossa tiedonantajat työskentelivät, on työssä vain naisia. Yhteiskunnallisessa työnjaoissa naisilla ja miehillä on erityisiä vakiintuneita työtä ja ihmisiä koskevia käsityksiä, työskentely- ja toimintatapoja. Vakiintuneet käsitykset ja toimintatavat sisältävät helposti yksinkertaistavia mielikuvia, jotka liittyvät sukupuolenmukaisesti käyttäytymisodotuksiin ja arviointeihin. Sukupuoli sekä rakentaa että rajoittaa yksilöllisiä valinnan mahdollisuuksia. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 92–92.) Stereotyyppit vahvistavat naisten ja miesten eriarvoisuutta ja siten estävät arvosta-

masta yksilöllisiä naisten ja miesten tietoja ja taitoja. Tutkimukseen valikoitui vain naisia ja koulutukseltaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneita lähihoitajia. Tutkimukseen oli tarkoitus saada myös miehiä, mutta päiväkodissa työskentelevät ovat valtaosaltaan naisia. Varhaiskasvatuksen alalla tarvitaan sekä nais- että miesnäkökulmaa tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen pyrittäessä. Tutkimuksen tiedonantajat työskentelevät yhteistyössä päiväkodin asiakkaiden kanssa, jotka edustavat molempia sukupuolia.

5.2 Lähihoitajien kokemukset määräaikaisista työsuhteista

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen siitä, miten lähihoitajat olivat kokeneet määräaikaiset työsuhteet, tutkimuslöydösten perusteella esiin nousivat teemat, jotka heidän kuvauksistaan tiivistettiin kolmeen aihealueeseen: He arvostivat tekemäänsä varhaiskasvatustyötä kokien kyvykkyyttä tehdä sitä. Määräaikaisia työsuhteita tehdessään he altistuivat ammatilliseen sosiaalistumiseen vaihtuvissa työyhteisöissä. Tunteiden merkittävä vaikutus persoonallisissa ominaisuuksissa tuli esille heidän arvioidessaan kokemuksiaan määräaikaisista työsuhteista, henkilökohtaisessa päätöksenteossa ja motivaatorakenteessa.

5.2.1 Työn arvostus ja kyvykkyys

Tarkasteltaessa tiedonantajien kokemusten yhteyttä tekemistään määräaikaisista töistä ja yksilöllisiä persoonallisia ominaisuuksia varhaiskasvatuksessa tehdään tulkintaa niiden pohjalta. Heidän kuvaamansa kokemukset varhaiskasvatuksen alalla toimiessa heijastavat niitä periaatteita, joita he pitävät tärkeinä ohjaten ja motivoiden heitä työssään aktiivisesti toimimaan. Tiedonantajien tärkeinä pitämät asiat oletetaan kuvaavan heidän voimavarojaan.

Määräaikaisia töitä tekevien tiedonantajien vastauksissa esille nousevat työn arvostus ja kyvykkyys tehdä työtä kouluttautumallaan varhaiskasvatuksen alalla. Tämä ilmenee yhteen kietoutuneena toimintana heidän sosiaalistuessaan vaihtuvissa työyhteisössä päiväkodissa. He motivoituivat sisäisesti tekemään määräaikaisia työsuhteita ja halusivat käyttää kyvykkyyttään arvostamassaan työssä. Se, että on aina valmis ottamaan yhdenkin päivän sijaisuudet, mutta myös pidempi-aikaiset työt, on toimintaa ohjaava arvo. Taito käyttää kyvykkyyttään tärkeäksi kokemassaan työssä, lisäsi halukkuutta joustaa työn vastaanottamisen suhteen. Tiedonantajat sopeutuivat te

kemään määräaikaisia töitä. He hyödynsivät luontaista temperamenttiaan ja sovittivat persoonalliset ominaisuutensa, kuten tunteensa, ajatuksensa ja käyttäytymisensä muuttuviin työaikoihin, työpaikkojen sijainteihin ja siihen ettei ole varmuutta työn jatkuvuudesta.

"...milloin taas pääsee töihin..." F3

"...työuraa rikastuttavina, mutta myös haasteellisina. Työsuhteet ovat olleet pituudeltaan vaihtelevia: Yhdestä päivästä koko toimikauden kestäviin. On nähty erilaisia tapoja tehdä työtä. Johtaminen näkyy myös eri paikoissa erilaisena." E1

"...olen kokenu ne toisaalta positiivisena asiana -huonona puolena se, ettei etukäteen aina tiedä koska on töitä." D1

Joustaminen suhteessa työnantajaan näkyy siinä, että määräaikaisia töitä tekevät ovat valmiita vastaanottamaan tarjottavan työn työnantajan sitä tarjotessa. Halu tehdä tärkeäksi kokemaansa varhaiskasvatustyötä ja pyrkimys ylittää itsensä, mukautua ja sopeutua työnantajan tarpeiden ja toiveiden mukaisesti ilmenee joustavuutena. Milloin taas pääsee töihin, kuvaa tiedonantajan sisäistä halua tehdä työtä varhaiskasvatuksen alalla motivoiden häntä ottamaan työ vastaan. Se korostaa pitkälle kehittyntä kiinnostusta, ollen voimavara, joka tukee persoonallisuuden kehittymistä.

Määräaikaisten työsuhteiden tekemiseen samanaikaisesti yhdistyy sekä haasteellisuus että niiden tuoma vaihtelu. Haasteellisuus tarkoittaa esteiden ylittämistä, koska varhaiskasvatustyön jatkuminen on mahdollista, mikäli määräaikainen työsuhde jatkuu. Haasteista selviytyminen lisää onnistumisen kokemuksia, jolloin läsnä ovat myönteiset tunteet. Ne tehostavat myös oppimista. Vastaavasti kielteiset tunteet haittaavat oppimiskykyä, kyvykkyyttä ja sosiaalista vuorovaikutusta. Myönteisten tunteiden myötävaikutuksella ja läsnäololla päästään esteiden ylitse, jolloin syntyy onnistumisen kokemuksia ja kykenevyyden tunnetta työssä.

"Lyhyet esim. alle kuukauden pituiset työsuhteet ja lyhemmät ovat tuntuneet tosi raskailta. Samoin koskaan ei tiennyt soitetaanko jonnekin vai ei." C1

"...työuraa rikastuttavina, mutta myös haasteellisina. Työsuhteet ovat olleet vaihtelevia: Yhdestä päivästä koko toimikauden kestäviin." E1

Kyvykkyyden käyttäminen työssä herättää synnynnäisen oppimisen halun. Lisäksi se kuvastaa tiedonantajan itsearvostusta ja luottamusta omaan kykyyn selviytyä tärkeänä pitämässään työssä. Tiedonantajat arvioivat määräaikaisissa työsuhteissa positiivisia kokemuksia suhteessa enemmän kuin negatiivisia. Aineistossa tiheästi toistui ammatillinen kyvykkyyks ja toimijuus varhaiskasvatuksen alalla määräaikaisissa työsuhteissa. Aineistossa ei ilmennyt se, että tiedonantajat olisivat kokeneet ammatillisten kykyjen vajetta, koska vastauksissa ei noussut käsitteitä tai merkityksiä, jossa he olisivat kokeneet ammatillista heikkoutta.

Määräaikaisten töiden tekemiseen liittyy samanaikaisesti haasteellisuus, rikastuttavuus tai mukava vaihtelu. Haasteellisuudesta on kyse, koska varmuus työn jatkumisesta puuttuu, mikä ilmenee epävarmuutena jokaisen työsuhteen päättyessä. Määräaikaisissa työsuhteissa varhaiskasvatuksessa työn jatkuminen on mahdollista, mikäli määräaikaista työsuhdetta jatketaan. Määräaikaisiin töihin liittyvä satunnaisuus ja kyvykkyyden käyttämättömyys herättivät uhan kokemuksia kyvykkyyden ehtymisestä. Satunnaiset työt eri työyhteisöissä eivät tuo jatkuvuutta. Sitä ilmentää huoli varhaiskasvatusalan työn saatavuudesta ja ajankohdasta työsuhteen päättyessä. Voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll 2002) periaatteiden mukaan, mikäli tiedonantaja kokee uhkaa tärkeäksi koetun kyvykkyyden ehtymisestä tai menettämisestä kokonaan työssä, pyrkii hän säilyttämään sen investoimalla siihen. Haasteellisuuden ollessa toistuvaa tai pitkäaikaista uhan kokemukset kyvykkyyden käyttämisestä lisääntyvät. Mikäli määräaikaisen työn saatavuutta ei ole tiedossa kuormituskokemukset lisääntyvät. Sen seurauksena ei voi omaa tulevaisuutta ennakoida eikä töitään varhaiskasvatuksen alalla suunnitella eteenpäin. Epäilykset töiden saatavuudesta voivat herättää pelkoa tulevaisuudesta.

5.2.2 Sosiaalistuminen vaihtuviin työyhteisöihin

Määräaikaisia työsuhteita tekevien tiedonantajien työtehtävät varhaiskasvatuksessa määräytyvät samalla tavalla kuin vakituista työtä tekevien lähihoitajien. Niitä tehdään päiväkodin rakenteellisista ja työyhteisön organisointiin liittyvistä lähtökohdista kuten työvuoroista tai päiväjärjestyksestä käsin. Päiväkotipäivän rakentuminen vaikuttaa perinteiseltä, usein jopa kaavamaiselta. Suomessa päiväkodeissa päiväjärjestys on hyvin saman oloinen. (Hujala & Puroila 1998, 308). Lyhyissä työsuhteissa voidaan luoda laajaa sosiaalista verkostoa ja kehittää omia kykyjä työssä (Leinikki 2009, 63). Ammatillinen sosiaalistuminen on Niemen (2001, 19) mukaan prosessi, jossa ih-

minen sosiaalistuu ammattiyhteisönsä tasa-arvoiseksi jäseneksi. Oman itsen määrittäminen ja sosiaalisen yhteisön odotusten yhdistäminen ovat ammatillisuuden muodostumisen kannalta keskeistä.

”...työsuhteet ovat pituudeltaan vaihtelevia: Yhdestä päivästä koko toimikauden kestäviin. On nähty erilaisia tapoja tehdä työtä. Johtaminen näkyy myös eri paikoissa erilaisena.” E1

”...oman toiminnan ja persoonan sovittaminen ”valmiiseen vanhaan” työyhteisöön.” B3

”...jätän itsestäni aina omasta positiivisesta persoonastani hippusen ja vastavuoroisesti saat ”evästä” mukaan kun lähden.” 😊 A1

Tiedonantajien tekemät määräaikaisten työsuhteiden varhaiskasvatuksessa luovat mahdollisuuden kehittää omaa osaamista vaihtuvissa työyhteisöissä. Aineistossa tiheään toistuu se, että tiedonantajilta puuttuvat työyhteisössä yhteistyön esteet, joten totutut tavat eivät muodostu rajoittaviksi asioiksi oman kyvykkyyden kehittämiseksi. Tiedonantajien ammatillinen sosiaalistuminen eri työyhteisöihin ilmenee joustavuutena ja sopeutuvuutena toimia erilaisten ihmisten, aikuisten ja lasten kanssa. Tiedonantajat työskentelivät vaihtuvissa työyhteisöissä erilaisissa suhteissa, jossa he kohtasivat eri-ikäisiä ja erilaisia ihmisiä. Päiväkotipäivän rakentuessa kunkin työyhteisön päiväjärjestyksestä käsin vuorovaikutustilanteet lasten ja aikuisten kesken lisääntyivät ja vaihtelivat, joten vuorovaikutustilanteet myös monipuolistuivat.

Toisaalta työyhteisössä voi olla ahdistavat työkäytännöt. Työyhteisössä saattaa olla stereotyyppisiä odotuksia työtavoissa, työympäristössä ja asenteissa. Tehtävään saattaa liittyä kaavamaisia mielikuvia, jotka liittyvät vakituisen työntekijän luomaan käsitykseen siitä, miten ja millä tavoin työ pitää tehdä. Varhaiskasvatuksen ammattialalla sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö luo stereotyyppioita yksilön rakentamisiin persoonallisiin kokemuksiin työyhteisössä. Mikäli mielipiteitä ja kannanottoja ei tiedosteta, tai ei osata tai uskalleta ottaa esille, mitä kukin asia koskee, johtaa se prosessiin, josta ajan saatossa syntyy eriarvoistavia asenteita ja toimintamalleja työyhteisöön. Normatiiviset odotukset tiedonantajien suorittamaan työhön eivät näin ollen täyty, mikä puolestaan saa aikaan puhumattomuutta työyhteisössä ja jopa pelon ilmapiiriä. Pyrkimään sopeutumaan tällaisessa tilanteessa työyhteisön odotuksiin ja pelisääntöihin tiedonantajat tiedostamattaan voivat alistua sellaisiin toimintatapoihin, jotka ovat ristiriidassa heidän omien arvojensa tai persoonallisten ominaisuuksiensa kanssa. Varhaiskasvatuksessa työskentelevät tiedonantajat

näkevät stereotyyppisten työtapojen ja -menetelmien sijasta erilaisia tapoja tehdä työtä ja erilais-
ta johtajuutta.

"...on nähty monia erilaisia tapoja tehdä töitä. Johtaminen näkyy myös eripai-
koissa erilaisena." E1

"...melko raskasta aina havainnoida uudet työkaverit, työtavat, fyysiset tilat ja oman toimin-
nan ja persoonan sovittaminen "valmiiseen, vanhaan" työyhteisöön." B3

Mikäli tiedonantaja ei voi toteuttaa itseään käyttämällä kyvykkyyttään tärkeäksi kokemassaan
työssä, koetaan uhkaa sen ehtymisestä tai menettämisestä kokonaan. Kuitenkin tiedonantajien
ammattillinen osaaminen edellyttää yhteistyötaitoisuutta työyhteisössä lasten perushoidon tur-
vaamiseksi. Siksi vaihtuvissa työyhteisöissä toimimisen edellytyksenä on sopeutua erilaisten työyh-
teisön odotuksien mukaan toimimaan. Sosiaalisten suhteiden ja päiväkotipäivän sujuvuuden edis-
tämiseksi työssä tarvitsee toimia omia kasvatuskäsityksiä tai arvostuksia vastaan ja sopeutua työ-
yhteisöjen työmenetelmien mukaan toimimaan.

5.2.3 Emootioiden ohjaavuus

Nummenmaa (2010) esittää tunnejärjestelmien muuttavan jatkuvasti mielen ja kehon suhdetta
ympäristöön. Tarkoituksena on auttaa ihmistä kohtaamaan hyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä
asioita. Tunnereaktiot valmistavat meidät reagoimaan tarkoituksenmukaisesti tilanteissa, jotka
ilmentävät uhkia ja mahdollisuuksia. Tunteet ohjaavat käyttäytymistä olemisen taustalla ja tietoi-
suutemme ulkopuolella. Tulemme tietoiseksi tunteistamme niiden aktivoitua riittävän voimak-
kaiksi. Tieto ja tietämys välittyvät tunteiden kautta paljolti automaattisesti, joten tunteiden käsit-
teleminen kielellisesti on pulmallista, koska ne perustuvat keskushermoston ja kehon biologiseen
toimintaan saaden ihmisen automaattisesti reagoimaan ympäristössä tapahtuviin merkityksellisiin
muutoksiin. (Nummenmaa 2010, 29, 44, 106.) Emootiot ohjaavat ajattelua, tunteita ja käyttäyty-
mistä persoonallista kapasiteettia koskevassa tiedossa omien asioiden tärkeysjärjestykseen saa-
miseksi (Kalat 2014, 389).

Eriyisälakohtaisena ja ammatillisena osaamisena tunnetietoisuus tulee esille varhaiskasvatuksen
alalla. Se on kyvykkyyttä erottaa omat ja toisten tunteet sekä nähdä muiden tunteiden ja yhteisön,

vaikutukset itsessä. (Virolainen 2014, 128.) Puttosen (2004) mukaan erilaisissa tilanteissa, joissa kehkeytyy yleisiä tunnesävyjä ja negatiivisia tai positiivisia tunteita, temperamentti selittää yksilöiden välisiä eroja. Haasteellisissa tilanteissa se on yhteydessä yksilöllisiin hallintakeinoihin kuten emotionaaliseen/välttävään selviytymisstrategiaan, mikä saattaa toimia kuormittuvuutta voimistavana tekijänä. Määräaikaisissa töissä tunteiden ohjaavuus ilmenee tiedonantajien persoonallisuudessa vuorovaikutuksessa ja henkilökohtaisena asiana kuten motivaatorakenteessa ja kokemusten arvioinnissa. Tunteet liittyvät ihmisen itsesäätelystä sosiaalisten suhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen, jolloin on välttämätöntä tunnistaa ja ymmärtää toisten tunteita. Lisäksi vuorovaikutuksessa tulisi ymmärtää miten viesti vaikuttaa vastaanottajaan ja millaisen reaktion se hänessä käynnistää. (Ojala, 2011, 81.)

”...jätän itsestäni aina omasta positiivisesta persoonastani hippusen ja vastavuoroisesti saat” evästä ”mukaan kun lähdän.” 😊 A1

”On oppinut tulemaan toimeen erilaisten aikuisten kanssa. Vuorovaikutustaidot ovat kehittyneet paremmiksi...” C2

”Epävarmuus jokaisen työsuhteen päättyessä.” F3

Tunteet voivat luoda tai rajoittaa toimintaa. Tunteiden ohjaavuus määräaikaisten töiden kokemuksissa ilmenee tiedonantajien vuorovaikutussuhteissa heidän sosiaalistuessaan ammatillisesti vaihtuvissa työyhteisöissä. Tunteet ohjasivat sosiaalista käyttäytymistä, ja sitä mitä he tunsivat missäkin tilanteessa ja mitkä tunneilmaisut sopivat kyseiseen tilanteeseen. Työsuhteen päättymisen seurauksena epävarmuutta ilmaisemalla voidaan jakaa ahdistuksen kokemusta, jolloin tunteen jakaminen luo merkitystä vuorovaikutukselle. Tiedonantaja sääteli tunteitaan ilmaisemalla niitä.

Tiedonantajien tunteet heijastuvat henkilökohtaisena arviona minäkäsitykseen. Itsensä näkeminen positiivisena persoonana liittyy myönteiseen käsitykseen itsestä sekä luottamukseen omasta kyvykkyydestä. Myönteiset tunteet edistävät oppimista ja vuorovaikutussuhteissa toimimista. Sen sijaan kuormittumiskokemukset saavat aikaan kielteisiä tunteita ehkäisten oppimista ja sosiaalisissa suhteissa toimimista. Itseluottamus vaikuttaa siihen, millainen mahdollisuus on saavuttaa työlehen asettamia tavoitteita.

Niitamon (2002, 48) mukaan kokemuksellisuus on tunteenomaista tietämistä, joten tunneperäisen ja tietoperäisen motivaation ymmärtäminen ohjaa työlle asetettuja tavoitteita. Tunneperäisen ja

tietoperäisen motivaation ero tulee esille, kun ympäristö ohjaa ja muovaa yksilön tavoitteita. Yksilön omaksumat ulkoapäin annetut päämäärät, joihin ympäristö kannustaa saattaa johtaa yksilön tavoittelemaan sellaisia päämääriä, joita hän ei tunnepohjaisesti halua. Tietoperäisestä motivaatiosta on kyse tietoisessa tavoitteen asettamisessa. Sisäiseen motivaatioon liitetään tunne valinnan mahdollisuuksista, tunne omasta osaamisesta, merkityksellisyydestä tai omasta edistymisestä. Toiminta aiheuttaa mielihyvää tai sytyttää kiinnostusta. Tunteiden merkittävyys ilmenee motivaatorakenteessa, päätöksenteossa ja arvioinnissa.

“...Toki työpaikan vaihtaminen tuo omat haasteensa mutta on myös mukavaa vaihtelua.” A1

“...työuraa rikastuttavina, mutta myös haasteellisina.” E1

Tiedonantajan persoonallisuuden motivaatorakennetta kuvaa määräaikaisissa työsuhteissa sisäinen motivaatio, ja haasteisiin sopeutuminen. Tunneperäisestä motivoitumisesta on kyse, kun työpaikkojen vaihtaminen koetaan valinnan mahdollisuutena, ei pakottavana. Lisäksi omaan kyvykkyyteen luottamista arvioidaan myönteisinä tunteina. Määräaikaisissa töissä koetaan haasteita ja mukavaa vaihtelua. Haasteiden ja esteiden ylittäminen luo tunteen omasta selviytymisestä työssä. Siihen liittyy itsenäisen valinnan vapauden mahdollisuuden lisäksi tunnepohjaista halua ja vapautta valita eri työpaikkojen välillä, mikä osoittaa tunneperäisen tavoitteen toteutumisen. Valinnanvapauden mahdollisuus sytyttää sisäisen motivaation ja selviytyminen haasteista aiheuttaa mielihyvää ja miellyttävää tunnetta.

“...olen kokenu ne toisaalta positiivisena asiana -huonona puolena se, ettei aina tiedä koska on töitä, olen tehnyt paljon yhden päivän sijaisuuksia.” D1

Turvattomuuden tunne siitä, miten pärjään/selviydyn tulevaisuudessa, koska ei ole varmuutta, onko töitä vai ei... “C3

Tiedonantajat kokivat uhkaa tärkeäksi koetun työn ehtymisestä tai sen menettämisestä kokonaan, joten oman kyvykkyyden käyttämättömyydestä syntyvä kuormittuminen ilmeni kielteisinä ajatuksina ja tunteina. Kuormitus syntyi siitä, että varhaiskasvatustyön saatavuudesta ei ollut tietoa määräaikaisen työsuhteen päätyttyä.

Tunnevaltaisten ilmaisujen käyttäminen saattaa toimia puskurina tunneperäisen kuormittumisen hallinnassa. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät kielteiset tunteet eivät oletettavasti jatkuneet

pitkään tai olleet voimakkaita. Pitkään jatkuessaan tai voimakkaasti ilmetessään ne voivat vaikuttaa kielteisesti hyvinvointikokemuksiin ja perustarpeiden huomioimattomuuteen. Määräaikaisten työsuhteiden jatkumattomuus on tiedonantajien kykyä hallita tunteita ja ohjata käyttäytymistään omasta kiinnostuksestaan käsin.

Myönteiset tunteet kielteisten tunteiden sijaan ohjasivat tiedonantajia itseohjautuvuusteorian (Deci & Ryan 2000) mukaisesti aktiivisesti toimimaan, käyttämään kyvykkyyttään ja valitsemaan tavoitteitaan oman hyvinvoinnin turvaamiseksi ja optimaalisen kehittymisen edellyttämiseksi. Kielteiset tunteet ilmenivät aineistossa uhan kokemuksena voimavarojen ehtymisestä, kun 1-2 päivän määräaikaisista työsuhteista aiheutuvat kokemukset työn jatkumattomuudesta kuormittivat tiedonantajia. Yksilöllisten persoonallisten ominaisuuksien ja temperamenttipiirteiden myötävaikutuksella tiedonantajat sopeutuivat tekemään määräaikaisia työsuhteita varhaiskasvatuksen alalla. Tutkimuksen löydöksissä tiedonantajat pitivät tärkeänä kyvykkyyttään toimia varhaiskasvatuksen alalla ja siksi arvostivat tekemiään määräaikaisia työsuhteita. Vaikka sosiaalistuminen vaihtuviin työyhteisöihin koettiin hyödyllisenä ja tärkeänä sekä myönteisenä oppimiskokemuksena, aineistossa ilmeni tiedonantajien emotionaalista kuulumattomuutta työyhteisöön. Siten yksilön psykologinen perustarve kuulua yhteisöönsä ja kokea olevansa hyväksytty siinä, ei toteutunut, joten vaikutus hyvinvointiin ja kehittymiseen estyivät. Luontaisen temperamenttinsa ja persoonallisuuden ominaisuuksien ansiosta he sopeutuivat jatkuvasti vaihtuviin työyhteisöihin. Tunteet ohjasivat tiedonantajia sisäiseen motivoitumiseen ja tahtoon tehdä varhaiskasvatusalan työtä.

5.3 Persoonalliset ominaisuudet

Tässä luvussa 5.3 esitän tiedonantajien kyvykkyydessä aineistosta esille nousevia voimavaroja persoonallisuuden ominaisuuksissa ja temperamentin vaikutusta sekä luvussa 5.4 tuon esille persoonallisuuden kuormittumista määräaikaisissa töissä.

5.3.1 Autonomian merkitys

Aineistossa tärkeä löydös on tiedonantajien autonomisuus ja sen aste heidän toimiessaan määräaikaisissa työsuhteissa varhaiskasvatuksen alalla. Autonomia ja sen yksilöllinen määrä/aste toimii voimavarana määräaikaisten töiden tekemisessä. Decin ja Ryanin (2000) mukaan psykologisten

perustarpeiden tyydyttyessä koetaan tyytyväisyyttä tekemisestä itsestään ja sisäistä motivaatiota, jolloin myös autonomian tunne lisääntyy. Määräaikaisissa työsuhteissa se on persoonallisuuden ominaisuuksissa tarvittava asenne ja kyky joustaa, mikä tarkoittaa voimistunutta sinnikkyyttä sopeutua sisäisen autonomian ansiota.

”Työsopimukseni on jatkunut, joten siitä on saanut vahvistusta omaa ammattitaitoa kohtaan...” B2

”...yhteiskunnallinen tilanne muuttanut käsitystäni/asennettani määräaikaisuuden suhteen...vakituinen toimi ei välttämättä ole sen varmempi kuin määräaikainen sopimus...” B1

”...omat taidot ovat kehittyneet, koska on saanut kokea monia upeita juttuja...”
E2

Autonomian ulottuvuutena on luottamus omaan toimintaan työssä, joten haasteellisissa tilanteissa löydetään joustavat ratkaisut toimia tilanteiden mukaisesti. Tiedonantajien autonomia ilmeni kyvyssä ottaa vastuuta omasta toiminnasta ja nähdä mahdollisuuksia esteiden sijasta työnantajan tarjoamissa määräaikaisissa töissä.

Tiedonantajien toiminta omien valintojen mukaan ja vapaus toimia niiden mukaisesti määräaikaisissa töissä, lisäsi heidän autonomian kokemukseen, mikä ilmeni vastuunottamisena omista teke- misistä. Kykenevyys ja pystyvyys itsenäiseen työskentelyyn lasten kanssa, vahvisti autonomian kokemusta. Lapsiryhmässä työskentely edellyttää tiedonantajilta tarkoituksenmukaisesta toimintaa yhdessä vakituisten työntekijöiden kanssa vastaten itsestään ja työympäristölleen. Varhaiskasvat- tuksen alalla työskennellessä määräaikaisiin töihin liittyi työn tekemistä koskeva päätösvalta, jossa tiedonantajilla oli mahdollisuus valita ja vapaus päättää mihin työpaikkaan eivät mene tai menevät työhön pyydettyinä. Tiedonantajien autonomian aste motivoi heitä toimimaan työyhteisön odo- tuksien suuntaisesti, mikä kannusti sosiaalisten suhteiden vahvistamiseen.

Synnynnäinen sisäinen halu ja tahto oppia kuvaavat tiedonantajien motivoitumista omasta sisäi- syydestä käsin, itsenäistä työtapaa ja riippumattomuutta toisista. Sosiaalistuminen ja yhdessä työskenteleminen edisti luottamusta yhteiseen toimintaan ja omaan autonomiaan, mikä ohjasi heitä aktiivisesti käyttämään kyvykkyyttään määräaikaisissa työsuhteissa. Se oli mahdollisuutta vaikuttaa omaan toimintaan ja valinnanvapauden kokemista sekä kykyä joustaa oman autonomian

ansiesta. Tiedonantajat käyttivät autonomiaa oman työn toteuttamisessa toimiessaan vaihtuvissa työyhteisöissä. Niissä oppimiensa tietojen ja taitojen avulla heidän kyvykkyytensä vahvistui.

"-on nähty monia erilaisia tapoja tehdä töitä. Johtaminen näkyy myös eripaikoissa erilaisena." E1

Työskentely eri työpaikoissa tuo perspektiiviä omaan työhön, joten voi jakaa näkemyksiään muille eri työyhteisöistä. Aineistossa esille nousee vaihtuvissa työyhteisöissä perinteisten työtapojen ja johtamisen näkymisen sijasta erilaiset tavat tehdä töitä, sillä tiedonantajat käyttävät autonomiaansa ohjautuen itsenäisesti toimimaan vaihtuvissa työyhteisöissä. Oman ammattitaidon esille tuominen työyhteisöissä ei välttämättä toteudu suoraan, vaikka näkemyksiä ja tietämystä erilaisista tilanteista on kertynyt erilaisissa työyhteisöissä toteutuvista työkäytännöistä. Esimerkiksi työyhteisössä vakituiset työntekijät keskustelevat lasten kasvatukseen liittyvistä asioista keskenään, eikä määräaikaista työsuhteita tekeviä sijaisia oteta keskusteluun mukaan. Tiedonantajien halu joustaa näissä tilanteissa tarkoittaa kykyä hyväksyä nopeasti muutokset ja päästä kiinni muuttuvista tilanteista. Autonomian ulottuvuutena voidaan pitää joustavuutta, jonka avulla he löytävät tarkoituksenmukaisia ratkaisumalleja ja käyttävät niitä itselle hankalissa tilanteissa. Luottamus omaan toimintaan edesauttaa ongelmanratkaisua itsenäisesti.

"Pystyn vastaamaan ja toimimaan yllättävissä tilanteissa nopeasti ja tilanteen vaatimalla tavalla." E2

"Mielestäni työskentelen vastuuta ottaen ja sisäistä yrittäjyyttä hyödyntäen. Ehkä sellainen tiedonhalu ja halu kehittyä/kouluttautua lisäävät, ovat mielessä useammin." B2

Oppimaan omaksumisen kyky on vastuuta ja sisäistä halua oppia sekä taitoa säädellä tunteitaan. Ymmärtämisen kyky ja tunteiden sovittaminen ja mukauttaminen varhaiskasvatuksen toimijuudessa eri tilanteiden vaatimuksia vastaaviksi mahdollistaa uusien asioiden omaksumisen. Tilannetaajuun liittyvä työyhteisön tarpeisiin vastaaminen edellyttää sosiaalisten odotuksien mukaan toimimista.

Yksilön tarve kuulua ryhmään ja tuntee olevansa hyväksytty on itseohjautuvuusteorian (Reci & Dyan 2000) mukaan perustarve ja välttämätön edellytys hyvinvoinnille ja optimaaliselle persoonalliselle kehitykselle. Vastaavasti sen huomioimattomuus heikentää yhteyttä toisiin ihmisiin, välittä-

mistä toisista ihmisistä ja halua kokea itse välittämistä. Työyhteisössä vaikuttavat tekijät, jotka vähentävät tiedonantajien koettua kykenevyyttä, autonomiaa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäävät kontrollin kokemusta ja ulkoisesti motivoitunutta käyttäytymistä työyhteisössä. Palkinnot, määräajat, säännöt ja kilpaileminen heikentävät sisäistä motivaatiota.

"Olemaan avoimempi ja uskaliaampi tarttumaan uusiin ja outoihin asioihin ja tilanteisiin." B2

"Uskallusta ottaa kaikkea uutta ja uusia "oppeja" ja persoonia vastaan." F2

"...Usein kyllä toimin ja teen työni ajattelematta työsuhteeni pysyvyyttä." E2

"Oppinut tervettä varovaisuutta, kun on mennyt uuteen työyhteisöön. Eri persoonallisuuksien kanssa toimitaan eri tavalla." C2

Tiedonantajien kokemuksissa temperamenttipiirteinä häirittevyys eli tapa keskittyä asioihin nousi esille varhaiskasvatuksen ammattialalla. Mikäli häirittevyys on korkea, yksilö tarvitsee täydellisen työrauhan. Sen sijaan häirittevyden ollessa matala, yksilö keskittyy yhteen asiaan, jolloin hän sulkee muut asiat pois mielestään. Häiriöherkkyys ilmenee tapana keskittyä moneen ulkoiseen ärsykeeseen samanaikaisesti. Tiheään toistuva tiedonantajien temperamenttipiirre häirittevyys näyttää aineistossa olevan matala, koska ammatillinen osaaminen edellyttää varhaiskasvatuksessa keskittymistä yhden asian sijasta useihin asioihin yhtä aikaa kuten tarkkailemaan, havainnoimaan ja valvomaan useampaa lasta ulkoilun aikana ja huomaamaan lasten turvallisuuteen liittyvät asiat, joihin voi olla välitön tarve reagoida. Varhaiskasvatuksen alalla päivätoimintojen yhteydessä ei voi keskittyä yksilöllisesti yhteen lapseen tai työtoveriin tai lapsen huoltajiin. Ammatillisessa orientaatioissa kuuluu siirtyä nopeasti työtehtävästä toiseen ja havainnoida koko lapsiryhmää, jossa työskentelee.

5.3.2 Sosiaaliset suhteet monimuotoistuvat

Tiedonantajien ammatillinen osaaminen lähtökohtaisesti edellyttää sosiaalisia taitoja, koska he työskentelevät erilaisten ihmisten, lasten ja aikuisten kanssa päiväkodissa. Ammatillinen Sosiaalistuminen erilaisiin ja vaihtuviin työyhteisöihin tarkoitti sitä, että heidän sosiaaliset suhteensa lisääntyivät ja monimuotoistuvat. Tiedonantajat oppivat erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten aikuisten ja lasten lisääntyvistä kohtaamisista, mikä edisti heidän suhtautumistaan myönteisesti moninaisuuteen. Ihmisten erilaisuus voi edistää tai ehkäistä vuorovaikutusta. Mikäli työntekijä tulkit-

see erilaiset ihmiset vähempiarvoisiksi, johtaa se vähättelyyn, kun taas erilaisuuden tunnustus luo arvostusta kanssakäymiseen.

"Oppinut tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa...eri persoonallisuuksien kanssa toimitaan eri tavalla." C2

"...Kykyä tulla toimeen hyvinkin erilaisten ihmisten sekä lasten, että aikuisten kanssa..." D2

Omien tarpeiden huomiointi ja pyrkimys tyydyttää niitä on kyvykkyyttä toimia sosiaalisissa suhteissaan siten, että haluaa selviytyä niistä ja säilyttää nämä suhteet myönteisinä. Tiedonantajien luottamus omaan kyvykkyyteen ja mahdollisuus saavuttaa päämääränsä, on kykyä luoda uusia tapoja ajatella ja saavuttaa tärkeäksi kokemiaan asioita. Tilannetajuun liittyvä tarpeisiin vastaaminen edellytti työyhteisön odotuksien mukaan toimimista. Koska tarpeet ohjaavat havaintotoimintojamme, on sosiaalisen havaitsemisen ulottuvuutena kyky tulkita sosiaalisia tilanteita tarkasti. Tiedonantajien tarve toimia sosiaalisissa suhteissa siten, että he selviytyivät niistä, edellytti sosiaalisten tilanteiden tarkkaa havainnointia ja ymmärtämistä, mikä on osoitus oppimaan oppimisen kyvystä ja taitavuutta säädellä omaa sisäistä toimintaa eli sovittaa toimintansa eri tilanteiden vaatimuksia vastaaviksi. Tiedonantajat toimivat erilaisten ihmisten kanssa sosiaalisissa suhteissaan myönteisesti.

Tapa, jolla ihminen suhtautuu uusiin ihmisiin tai asioihin, on synnynnäistä. Ihmisillä on luontainen taipumus eli temperamenttipiirre joko lähestyä tai välttää uusia asioita. Se altistaa tietyille käyttäytymiselle sosiaalisissa tilanteissa. Tiedonantajista puolet kirjoittivat toimeen tulemisen kyvystään erilaisten ihmisten kanssa. Suhtautuminen uusia ja outoja ihmisiä kohtaan ilmentää temperamenttipiirrettä. Erilaisten persoonallisuuksien kanssa toimiminen ilmenee tiedonantajien avoimena ja rohkeana käyttäytymisenä ennalta tuntemattomia asioita ja ihmisiä kohtaan.

Yksilöllinen taipumus tunnistaa ja tulla tietoiseksi tavastaan suhtautua uusiin ihmisiin, ilmenee jatkumolla välttelemisestä lähestymiseen uusia asioita kohdatessa. Käyttäytymisen inhibitiokyky eli estyneisyys tarkoittaa käyttäytymisen ja reaktion säätelyä siten, että ihmisen ensimmäinen reaktio uuden ja odottamattoman edessä on varautuneisuus ja vetäytyminen. Kyse ei ole sopeutumisesta, eikä joustamattomuudesta vaan lukkoon menemisestä kaiken uuden ja yllättävän edessä, jonka avulla yksilö sopeutuu. Taipumus ilmenee vetäytymisenä tilanteista ja sillä on olemassa fysiologinen ja hermostollinen perusta, jonka herkkyydessä on yksilöllisiä eroja. Synnynnäisesti her-

kän fysiologisen stressijärjestelmän omaavalla yksilöllä sisäiset reaktiot tasaantuvat, kun hän saa tottua vieraaseen ympäristöön ja uusiin ihmisiin. Välttämisen- ja lähestymiskäyttäytyminen näkyy varovaisuutena, varautuneisuutena tai estyneisyytenä, koska uudet tilanteet herättävät pelkoa tai ahdistusta. Ihminen tuntee epämiellyttävää oloa tuntemattomien ihmisten seurassa, koska hän tarvitsee totuttautumisajan kaiken uuden edessä. (Keltikangas-Järvinen 2008, 53-55; Keltikangas-Järvisen 2010, 42.)

"Oppinut tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa...eri persoonallisuuksien kanssa toimitaan eri tavalla." C2

"...oppinut tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa." A2

Aineiston perusteella ei nouse tutkimustuloksia siitä, että tiedonantajat suhtautuvat välttelevästi uusiin työyhteisöihin, aikuisiin tai lapsiin vaan tärkeä tutkimuslöydös on temperamenttipiirre, jossa tiedonantajien on helppo lähestyä uusia ihmisiä. Tämä temperamenttipiirre myötävaikuttaa erilaisien ihmisten kohtaamisessa. Lähestymishaluun liittyy positiivisia tunteita kyseistä tilannetta tai ihmisiä kohtaan. Kohtaaminen tunnetasolla muokkaa yksilön asenteita, uskomuksia, ja arvostuksia vahvistaen vuorovaikutustaitoja. Se edesauttaa hyväksymään itsensä tuoden uusia näkemyksiä erilaisuuden tunnistamisesta ja ymmärtämisestä sekä itseä että työyhteisöä kohtaan.

Tiedonantajien osaamiset, valmiudet tiedot, taidot ja kyvykkyys tekevät yksilöt erilaisiksi. Varhaiskasvatuksen alalla eri-ikäisyys lapsissa, työtovereissa, sukupuoleissa, sekä lasten huoltajien ammattialojen koulutustaustoissa lisäsivät erilaisuuden kohtaamista.

"...Vuorovaikutustaidot ovat kehittyneet paremmiksi..." C2

Tiedonantajien erilaisuuden salliminen luo työyhteisöön moninaisuutta ja sen kautta yhteistyökykyä. Vuorovaikutuksellisuuden lisääntyessä ja vaihtuvia työyhteisöjä kohdattaessa tiedonantajat käyttivät luontaista temperamenttipiirrettä suhtautumisessaan erilaisiin ihmisiin. Tärkeä tutkimuslöydös osoittaa tiedonantajien käyttävän kyvykkyudessaan luontaisia taipumuksiaan sekä vuorovaikutustilanteissa että vaihtuvien työyhteisöjen yhteistyössä. Tiedonantajien sopeutuminen lapsiryhmässä työskentelyyn vaatii hyvää itsensä ymmärtämistä, taitoa luoda kontakteja ja toisten huomioonottoa.

"Uskallusta ottaa kaikkea uutta ja uusia "oppeja" ja persoonia vastaan." F2

"...oppinut tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa." A2

"Rikastuttavina kokemuksina---jätän itsestäni aina omasta positiivisesta persoonastani hip-pusen ja vastavuoroisesti saat "evästä" mukaani kun lähdän." 😊 F1

Suhtautumalla myönteisesti ja avoimesti mennessään vaihtuviin työyhteisöihin tiedonantajat luovat myönteistä vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuutta työyhteisöön. Rohkeus tarttua uusiin tilanteisiin ja tutustua ennalta tuntemattomiin ihmisiin edellyttää itsenäistä työtapaa, itseluottamusta ja sisäistä riippumattomuutta muista. Rohkeus uusia asioita kohtaan on myös kehittymisen edellytys. Huomioimalla omat tarpeet, kuuntelemalla ja kunnioittamalla muita, voi omia tunteita jakaa ja siten luoda yhteyttä tunnetasolla erilaisiin aikuisiin ja lapsiin. Sopeutumalla työyhteisöön voi kokea osallisuutta työyhteisöön.

"Työsopimukseni on jatkunut, joten siitä saan vahvistusta omaa ammattitaitoa kohtaan..." B2

"...Pystyn vastaamaan ja toimimaan yllättävissä tilanteissa nopeasti ja tilanteen vaatimalla tavalla. Omat taidot ovat kehittyneet, koska on saanut kokea monia upeita juttuja. Tilanneta-ju on myös kehittynyt ja herkkyyks havainnoida tilanteita." E2

Tärkeä tutkimuslöydös on tiedonantajien arvostamisessa tekijöissä kuten sosiaalisessa vuorovaiku-tuksessa. Myönteisten tunteiden läsnäolo, kohtaaminen ja jakaminen tunnetasolla lisäävät liittymistä työyhteisöön luoden yhteenkuuluvuutta. Sitä vahvistaa myös tasavertaisuuden kokemus sosiaalisissa suhteissa. Tiedonantajat antavat positiivisen arvion tekemistään määräaikaisista töis-tä, mikä osoittaa ne rikastuttavan kokemuksia.

Tiedonantajan tarpeiden ohjaavuus saa hänet havainnoimaan sosiaalisia tilanteita tarkasti, mikä edellyttää omien työtilanteiden arviointia itsenäisesti. Sopeutuminen työyhteisöön vahvistuu, kun toimii työyhteisön odotuksien mukaan. Oman kyvykkyyden käyttäminen itsenäisesti vaihtuvissa työyhteisöissä lisäsi osaamista sosiaalisissa suhteissa varhaiskasvatusalalla.

"...työuraa rikastuttavina, mutta myös haasteellisina. Työsuhteet ovat olleet pi-tuudeltaan vaihtelevia: Yhdestä päivästä koko toimikauden kestäviin." E1

"Rikastuttavina kokemuksina---jätän itsestäni aina omasta positiivisesta persoonastani hip-pusen ja vastavuoroisesti saat "evästä" mukaani kun lähdän." 😊 F1

Tiedonantajien oma temperamentti kohtaa lapsen temperamentin kanssa. He ovat velvollisia so- vittamaan käyttäytymistään arjen toiminnassa päiväkodissa tilanteen ja tavoitteen mukaan sekä lapsen parhaaksi toimien. Tiedonantajien oma tietoisuus temperamentistaan auttaa työssä erot- tamaan lapsen tunnetaitojen ja sosiaalisten taitojen kehittymisen. Varhaiskasvatuksessa tiedon- tajat ei välttämättä voi ohjata kahta erilaista lasta samoilla keinoilla. Samoja vuorovaikutustaitoja ei voi edellyttää temperamentiltaan erilaisilta lapsilta. Temperamenttipiirteeltään varautuneen ja vetäytyvän lapsen kanssa toimitaan eritavoin kuin helposti lähestyttävän lapsen kanssa kuten ruo- kailutilanteessa varautunut ja vetäytyvä lapsi tarvitsee enemmän aikaa kuin helposti lähestyttävä lapsi. Tiedonantajien tehtävänä on tukea lasta hänen omalle temperamentilleen sopivalla tavalla niin, että hän selviytyy muiden lasten kanssa ja itsenäisessä toiminnassa.

5.3.3 Itsesäätely lisäänty

Tunteiden hallinta tarkoittaa kykyä tunnistaa ja säädellä niitä mukauttamalla, suunnittelemalla ja tarkkailemalla käyttäytymistä hyvän olon maksimoimiseksi tai uhan välttämiseksi. Taito säädellä optimaalisesti tunteitaan on tärkeä voimavara. Tähän vaikuttavat yksilön persoonalliset ominai- suudet ja temperamenttipiirteet, sillä sosiaaliset suhteet ovat monimutkaisia ja edellyttävät omien tunteiden tunnistamista ja hallintaa.

"...ehkä eniten joustavuuteen ja stressinsietokykyyn." E2

"...kykyä tulla toimeen hyvinkin erilaisten ihmisten sekä lasten, että aikuisten kanssa, pai- neen- ja stressinsietokykyä." D2

"...olen tehnyt paljon yhden päivän sijaisuuksia..."D1

Tiedonantajien voimavaroiksi muodostuivat stressin- ja paineensietokykyyn liittyvien tunteiden säätelyn hallinta. Muuttuvissa ja poikkeuksellisissa tilanteissa oman toiminnan säätely näkyi jous- tavuutena ja kyvykkyytenä toimia erilaisten ihmisten sekä lasten, että aikuisten kanssa. Tuntei- taan tunnistamalla tiedonantajat säätelivät käyttäytymistään yksilöllisillä tavoillaan poikkeukselli- sissa tilanteissa hyvän olon maksimoimiseksi ja uhan välttämiseksi. Tutkimuksessa tärkeä löydös oli itsesäätelytaitojen lisääntyminen. Se ilmeni tunteiden säätelyn joustavuutena, mikä edellyttää tietoisuutta ja tunnistamista omasta työskentelystä paineen- ja stressaantuneen toiminnan alai- suudessa sekä kyvystä säädellä omaa toimintaa siinä.

Yksilöt eroavat joustavuuden suhteen toisistaan. Matalan joustavuuden omaavalta kuluu enemmän energiaa samassa työtehtävässä kuin korkean joustavuuden omaavalta. Korkeaa joustavuutta kuvaa rohkeus kohdata uusia persoonia, tarttua uusiin ja outoihin asioihin.

Omien temperamenttipiirteiden merkitys työskentelytyylin ja niiden vaikutuksien tunnistaminen työssä kehittää kykyä tunnistaa omaa osaamista, voimavaroja sekä omia puutteita ja heikkouksia. Voimakas tai herkkä tunnereagointi temperamenttityylinä tuottaa helposti ristiriitaista suhdetta ympäristöön, koska kokemukset ja siihen liittyvät tunteet ovat henkilökohtaisia ja kertovat maailman merkityksestä yksilölle. Kokemukseen vaikuttaa koetun tunteen hallittavuus eli pystymmekö säätelemään kokemaamme tunnetta, jolloin tunteen kokija määrittelee tunteen voimakkuuden perusteella millaisen arvon hän kokemukselle antaa.

”...oppinut tervettä varovaisuutta, kun on mennyt uuteen työyhteisöön... Joskus olen jopa kieltäytynyt sairauten yms. jos on tiedossa haasteellisuuksia.”^{C2}

Tiedonantajan ilmaisema terveen varovaisuuden oppiminen uusiin työyhteisöihin mennessä on muuttanut hänen taitojaan hallita tunteita. Kehittyminen edellyttää ääritilanteessa koetun toiminnan tiedostamista. Se on kykenevyyttä ja pystyvyyttä toimia myönteisesti yhteistyössä muiden kanssa halliten itselle vaikeita tilanteita. Siten vuorovaikutuksessa voidaan omaksua uusia tapoja säädellä tunteita, oppia oman tulkinnan ja valintojen merkityksestä poikkeustilanteissa. Kieltäytyminen uuteen työpaikkaan mennessä tulkitsemalla ennakkoon vastaantulevia esteitä ilmenee tiedonantajan kykyä säädellä emotionaalisesti itseään. Tunteen säätelemisessä tiedonantaja määrittelee millaisen arvon hän kokemukselle antaa säädelläkseen tunteitaan sisäisen hallinnan ylläpitämiseksi vaihtuvissa työyhteisöissä toimiessaan.

Itsesäätely tapahtuu persoonallisuuden ytimessä kohdistuen tunteita herättäviin tilanteisiin tai omaan tunnekokemuksiin. Emotionaalinen itsesäätely liittyy sisäisten tunnetilojen esiintymisen voimakkuuteen tai muuttamiseen, jotka yksilöllisinä persoonallisuuden ominaisuuksina vaikuttavat kykyyn hallita itseä ja sopeutua tilanteeseen. Tahdonalaisesti säädelyyn ja omaan tahtoon perustuvaan käyttäytymiseen liittyy myönteisten tunteiden säilyttäminen vuorovaikutuksessa muihin. Siten mielialalla temperamenttipiirteinä on vaikutusta kykyyn hallita ja sopeutua poikkeuksellisiin tilanteisiin, onko perusasenne optimistinen vai pessimistinen, missä suhteessa negatiiviset ja positiiviset emootiot ovat toisiinsa. Temperamenttiin liittyvät reaktiotavat ovat vain osittain ihmisen

kontrolloitavissa, koska niillä on biologinen perusta. Persoonalliset ominaisuudet kehittyivät tiedonantajien luontaisen temperamentin myötävaikutuksella.

5.4 Persoonallisuuden kuormittuminen

Tässä luvussa esitän määräaikaisiin töihin liittyvää persoonallisuuden kuormittumisen ulottuvuutta. Hobfollin (2002) voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti tiedonantajat pyrkivät säilyttämään tärkeäksi kokemansa työn ja kyvykkyyden tehdä sitä. Määräaikaisia töitä tehdessään tiedonantajat käyttivät kyvykkyyttään ja pystyvyyttään selviytyä varhaiskasvatuksen alan töistä ja niissä vastaantulevista haasteista. Kuormittumisen tulkitsen kuvaavan asioita, joissa tiedonantajien kokemus kyvykkyydestä tehdä varhaiskasvatus alan töitä uhkasi ehtyä tai se koettiin uhkana menettää kokonaan. Tässä tutkimuksessa kutsutyöllä tarkoitetaan työnantajan palveluksessa olemisen kokemusta ilman vastavuoroisuutta tai siitä saatavaa etua.

5.4.1 Sopeutuminen kutsutyön vaatimukseen

Tiedonantajat työskentelivät satunnaisesti määräaikaisien työsuhteiden perusteella tutkimuksen keräämisen aikana päiväkodin jommassakummassa lapsiryhmässä vakituisten työntekijöiden sijaisina siten, että lapsiryhmässä oli vähintään yksi lastentarhanopettaja. He olivat työskennelleet tai työskentelivät näissä työsuhteissa muutamista päivistä pidempiin sijaisuuksiin. Töihin kutsuttujen tiedonantajien työsuhteet määräytyivät ja muodostuivat eripituisiksi määräajoiksi riippuen vakituisten työntekijöiden poissaolojen ajankohdasta ja yllättävyydestä kuten äkillisistä sairauslomista, vuosilomista tai koulutuksista. Lisäksi työhön kutsumisen ennakoimattomuus riippui vakituisten työntekijöiden läsnäolosta sekä päivähoitossa olevien lasten lukumäärästä. Varhaiskasvatuksessa työskenteleviä tiedonantajia kutsuttiin työhön äkillisesti, jopa saman päivän aamuna kutsu työhön tuli puhelimen välityksellä viestipyyntönä.

E erityisen kuormittavaksi varhaiskasvatuksen alalla toimivat määräaikaisia työsuhteita tekevät tiedonantajat kuvasivat lyhyet 1-2 päivän ja alle kuukauden pituiset määräaikaiset työsuhteet, joihin oli reagoitava nopeasti työnantajan pyynnöstä. Omalla vapaa-ajalla haluttiin olla tavoitettavissa puhelimella, koska työhön pyyntö tuli mahdollisesti puhelinoittona tai tekstiviestin välityksellä saman päivän aamuna, jolloin tiedonantajilta edellytettiin valmiutta lähteä pikaisesti työhön, ilman

työnantajan antamaa erillistä korvausta. Heti työhön hälytyksen jälkeen tarvitsi lähteä nopeasti työpaikalle ja orientoitua tulevaan työyhteisöön, mikä edellytti tiedonantajilta sopeutumista tilanteeseen työnantajan toiveiden mukaisesti. Yksilölliset kuormittuneisuuden kokemukset persoonallisuuden ominaisuuksissa ilmenevät, kun voimavaroissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat yksilön selviytymiseen. Pyrkimyksenään säilyttää kyvykkyys ja tehdä tärkeäksi kokemaansa työtä, tiedonantajat sopeutuivat kutsuvalmiuteen ja työhönkutsun jälkeiseen aikapaineeseen. Sopeutumiseen vaikuttivat yksilölliset persoonallisuuden ominaisuudet ja temperamentti- ja temperamentti- ja käyttäytymistään kutsutyön edellyttämiin odotuksiin.

“...olen tehnyt paljon yhden päivän sijaisuuksia...” D1

“...lyhyissä työsuhteissa se, ettei aina tiedä koska töitä on, kutsu voi tulla viestinä aamulla, aina ei ennakkoon tiedä millaiseen ryhmään menee töihin.” D3

“Ennen pidempiä määräaikaista suhteita tein lyhyitä päivän tai parin työkeikkoja. Nopeat lähdöt, aamulla soitto ja heti pian työpaikalle...” B3

Kutsutyön edellyttämä jatkuva tavoitettavuus ja sen seurauksena äkillinen lähtö työpaikalle koettiin kuormittavaksi. Äkillinen lähtö ja sitä edeltävä ennakoimaton valmius lähteä työpaikalle synnyttävät stressin tunnusmerkkeinä pidettyjä negatiivisia emootioita. Ne heräävät tiedonantajien yksilöllisen geneettisen perimän vaikutuksesta. Negatiiviset emootiot ilmenevät epämiellyttävänä olona ja kielteisenä tunnekokemuksena. Ennakoimattomuus liittyi siihen, ettei etukäteen ollut tietoa millaiseen työyhteisöön ja lapsiryhmään on menossa, minkä ikäisiä lapset ovat ja millaista erityishoitoa tarvitsevia lapsia ryhmässä on. Tiedonantajat motivoituivat sisäisesti ottamaan vastaan määräaikaista työtä käyttämällä voimavarojaan, ja ylläpitämällä kyvykkyytään. Työhön kutsumiseen liittyvä aikapaine ja pikainen lähtö työpaikalle muodostuivat tiedonantajille stressitekijöiksi.

“...koskaan ei ole takeita työnjatkumiselle...Pitempien pätkien jälkeen aina mietinnässä koska työt jatkuvat ja missä.” A3

“...työmatkojen pituus kenties “rassaa”...” E3

“... ei ennakkoon tiedä, millaiseen ryhmään menee töihin...” D3

Kuormittumiseen vaikutti se, että ennakkoon ei ollut tietoa millaiseen työyhteisöön tiedonantaja on menossa. Ennakoimattomuus työyhteisöön mentäessä tarkoittaa tiedonantajille jatkuvaa ammatillista sosiaalistumista ja sopeutumista työyhteisöjen totuttuihin päiväjärjestyksiin ja niiden sosiaalisiin suhteisiin. Nopea reagoiminen työnantajan odotuksiin yhdistettynä työhön liittyvään ennakoimattomuuteen kuormittavat tiedonantaja. Tiedonantajat ovat sopeutumiskyvyltään erilaisia, jolloin heidän yksilöllinen joustavuutensa kutsutyön vaatimuksiin kuormittaa eritavoin. Se näkyy siinä, miten joustavasti kukin kykenee muuttamaan ajatuksiaan, tunteitaan ja käyttäytymistään tilanteiden odotusten mukaiseksi ja vaatimuksia vastaaviksi. Äkillinen ja ennakoimaton muutos vaativat persoonallisuuden ominaisuuksilta ja temperamenttipiirteiltä riittävästi aikaa tottua muuttuvaan tilanteeseen. Sopeutumisen piirteen ollessa matala ihminen tarvitsee pysyvyyttä ja aikaa tottuakseen muuttuviin tilanteisiin. Vastaavasti sopeutumisen ollessa korkea suunnitelmia voi vaihtaa eivätkä yllätykset romuta työpäivää. Aineistossa ei esiintynyt ilmauksia, joissa sopeutumisen piirre olisi ollut matala, vaan tiedonantajien temperamentin korkea sopeutuvuus mahdollisti sopeutumisen.

Mikäli tiedonantajan synnynnäinen temperamenttipiirre olisi varautunut tai vetäytyvä, hän suhtautuisi kutsutyön vaatimuksiin estyneesti. Temperamenttipiirteitä estyneisyydestä ei aineistossa havaittu. Suhtautuminen ennakoimattomasti vaihtuviin työyhteisöihin edellytti tiedonantajien temperamenttipiirteissä korkeaa joustavuutta, koska kutsutyöhön liittyvän äkillisen työhön lähdön lisäksi etukäteen ei ole tietoa siitä, millaisessa lapsiryhmässä työskentelee, minkä ikäisiä lapset ovat ja millaista erityishoitoa lapsiryhmässä tarvitaan. Kutsutyön kuormittumiskokemuksiin vaikutti epätietoisuus, koska ennakkoon ei ollut tietoa seuraavan työpaikan ja päiväkodin sijainnista, erilaisten ihmisten, aikuisten ja lasten kanssa tapahtuvasta kanssakäymisestä.

5.4.2 Tulevaisuuden suunnittelemattomuus

Persoonallisuus rakentuu ihmisen menneiden ja nykyisten kokemusten varaan. Ihminen on luontaisesti tulevaisuuteen suuntautunut ja persoonallisuuteen liittyy tulevaisuuden toiminnan ennakointi. (Metsäpelto & Feldt 2010, 15.) Varhaiskasvatuksessa toimintaa ennakoidaan suunnittelemalla niin valtakunnan, kunnan tai kaupungin kuin vakituisten työntekijöiden tasolla, joten käsitykset varhaiskasvatuksen tulevaisuudesta ohjaavat päätöksentekoa ja valintoja. Koska varhaiskasvatus tapahtuu tässä ja nyt, tavoitteiden tiedostaminen on tärkeää kasvatustapaamisissa työssä. Ilman

tietoista tulevaisuuteen suuntautunutta harkintaa nykyisyydessä esillä olevat uhat voidaan heijastaa tulevaisuuteen, jolloin toimintaa suunnitellaan nykyhetken uhkien torjumiseksi (Nummenmaa 2004, 90). Persoonallisissa voimavaroissa tapahtuva muutos vaikuttaa selviytymiseen (Hobfoll 2002).

Persoonallisuuden olemukseen kuuluvat menneet kokemukset, nykyhetki ja tulevaisuuteen suuntauneisuus. Menneisyyden kokemukset välittyvät nykyhetken kasvatukseen tiedonantajien kokemusten kautta. Persoonalliset ominaisuudet ja temperamentti ilmentävät persoonallisuuden pysyvyyttä ja toistuvaa tapaa mukautua ja kiinnittyä ympäröivään sosiaaliseen maailmaan ajan kuluessa (Metsäpelto & Feldt 2010,23). Ihminen on luonnostaan tulevaisuuteen suuntautunut, joten työympäristön muutosten seurauksena toimintaa pyritään ennakoimaan. Mikäli tulevaisuutta ei voida tietoisesti suunnitella, pyritään muuttuvaa maailmaa jäsentämään erilaisten tulevaisuutta koskevien mielikuvien, odotuksien ja niitä koskevien visioiden avulla. Yllättävät asiat saattavat aiheuttaa hätäännystä, joten uhkia voidaan heijastaa tulevaisuuteen.

Muuttuvan työelämän tavoitteena on työn suunnittelulla ja kehittämisellä pyrkiä joustavaan työnjakoon ja lähemmäksi palveluiden tuottamista. Se tarkoittaa varhaiskasvatuksen alalla työn yhteisöllisyyttä ja yhteistä vastuuta, jolloin työyhteisön yhteisenä päämääränä on tulevaisuudessa toiminnalla luoda varhaiskasvatuksen keskusteluihin sellaista vuorovaikutusta, joka mahdollistaa yhteisten tavoitteiden toteuttamisen, lapsen ja perheen parhaaksi toimien. Päiväkotikohtaisissa suunnitelmissa huomioidaan kunnan omat menettelytavat ja tahtotila sekä tavoitteet tulevaisuuteen. Tavoitteellisella toiminnalla pyritään kehittämään laatua. Tiedonantajat työskentelivät päiväkodissa, jonka kunnan omat varhaiskasvatuksen arvot pohjautuvat turvallisuuteen, asiakaslähtöisyyteen ja yhteisöllisyyteen ja kestävään kehitykseen.

”...koskaan ei ole takeita työnjatkumiselle...”A3

”...Turvattomuuden tunne siitä, miten pärjään/selviydyn tulevaisuudessa, koska ei ole varmuutta, onko töitä vai ei...” 😊 C3

”Epävarmuus jokaisen työsuhteen päättyessä.....”F3

Kyvykkyyttä varhaiskasvatusalalla saattoi käyttää vain määräaikaiseen sopimukseen perustuvan ajan, jolloin sopimuksen päätyttyä työtä ei ollut enää tarjolla. Sen seurauksena tiedonantajat kuva-

sivat persoonallisuuden kuormittumista turvattomuuden ja epävarmuuden kokemuksilla, koska oma kyvykkyys tehdä varhaiskasvatusalan töitä koettiin uhkana menettä. Se vaikutti kielteisesti tiedonantajien kuormittumiskokemuksissa ilmeten negatiivisina tunteina. Kuormittumiskokemuksissa ilmenee persoonallisuutta luonnehtivan tulevaisuuteen suuntautuneisuuden puuttuminen. Tiedonantajat eivät voi ennakkoon suunnitella oman kyvykkyiden käyttämistä, joten uhan kokemus työn menettämistä kuormittaa.

“...ei ole suunnitteluvastuuta...” D1

“...jätän itsestäni aina omasta positiivisesta persoonastani hippusen ja vastavuoroisesti saat “evästä” mukaan kun lähdän.” 😊 A1

Sosiaalistuessaan ammatillisesti vaihtuviin työyhteisöihin tiedonantajat eivät ole tietoisia työyhteisöjen tavoitteista ja suunnitelmista, vaikka tietoisuus yhteisistä päämääristä on tärkeää kasvatusosaamista työssä. Kasvatukseen liittyvä osaaminen tapahtuu nykyhetkessä. Tällä on vaikutusta vuorovaikutuksen laatuun, sillä vuorovaikutus on keskeistä varhaiskasvatuksen ammatillisuudessa. Tiedonantajilla ei ole kuvaa tavoitellusta ja toteutumaan pyrkivistä suunnitelmista, joihin he varhaiskasvatuksen alalla tulevaisuuttaan rakentaisivat. Tiedonantajien epätietoisuus työyhteisön yhteisistä päämääristä ja niiden suunnitelmista heijastuu heidän kokemuksissaan, sillä heidän kasvatustaitojensa puuttuu tulevaisuuden suunnitelmat. Työyhteisön tavoitteista ei ollut tietoa, jolloin ei voi jäsentää tulevaisuuttaan, koska ei ole tietoa tavoitellusta todellisuudesta työyhteisöissä.

Työnantajan ilmoittama tieto työn ajankohdasta ja työpaikasta ennakkoon ei ollut mahdollista, sillä epävarmuus työnantajan tarjoamasta työn riittävästä ei ole hyväksyttävä syy käyttää määräaikaista työsuhdetta. Epävarmuus virittää negatiiviset emootiot, jotka herättävät ahdistusta, epämiellyttävää oloa sekä pelkoa pärjäämisestä ja selviytymisestä tulevaisuudessa. Negatiivisten emootioiden kokeminen synnyttää kehollista eli fyysistä stressiä. Sen synnyttää geneettisesti periytyvä hermoston aktivoituminen.

Mikäli persoonallisuudessa on temperamenttiin liittyvä voimakas negatiivinen emotionaalisuus, voimistuu kehollinen ja koettu stressi, koska tunteet välittyvät temperamentin kautta. Työsuhteen jatkumattomuuden synnyttämä uhan kokemus kyvykkyiden käyttämättömyydestä tai sen menettamisestä kokonaan ilmenee kielteinä tunteina. Huoli ja epävarmuus heräävät tulevaisuuden en-

nakoinnin puutteesta. Kielteisesti hyvinvointiin vaikuttaa tiedonantajien määräaikaisiin töihin liittyvä epätietoisuus työn saamisesta, onko tärkeäksi koettua työtä tarjolla tulevaisuudessa. Työ varhaiskasvatuksessa sisällöllisesti ei tukenut tiedonantajien kykenevyyttä ja osallistumista oman työn suunnitteluun. Temperamentti vaikuttaa eri yksilöillä kuormittumisesta selviytymiskeinojen valintaan sekä sen seurauksiin. Persoonallisuuden pysyvyyttä ilmentävä temperamentti selittää sen, miksi sama asia on toiselle stressi ja toiselle positiivinen asia tai haaste. Yksilön perustarve ja halu liittyä toisiin ihmisiin ja kuulua työyhteisöön ja toteuttaa itseään työssä ei toteudu lyhyissä 1-2 päivän työsuhteissa ja vaihtuvissa työyhteisöissä.

“Aina on oltava hyväntuulinen ja joustava esim.3 tuntia yhtäjaksoisesti ulkona hymy huulilla, mitä vakituinen ei koskaan tee. Sijainen on aina ensimmäisenä ulkoilussa ja viimeisenä myös.” C3

Kuormittavuus ilmeni vaikutusmahdollisuuksien puuttumisena omaan työtehtävään, jolloin omaa kyvykkyyttään ei voi toteuttaa, koska autonomiaa rajautuu työtehtävän suorittamisessa. Esimerkiksi lasten ulkoilun valvontaa verrattiin vakituiseen työntekijään. Joustamisen pakon seurauksena on sopeuduttava työyhteisön mukaan toimimaan, mikä puolestaan vähentää omaa sisäistä itseohjautuvuutta työtehtävässä lisäten ulkopuolelta tulevaa kontrollia. Kuormittumiseen vaikuttaa se, ettei pysty vaikuttamaan autonomisesti työyhteisön toimintaan, koska sen tavoitteellisesta toiminnasta ja päiväjärjestyksestä ei ole tietoa. Sen vuoksi tiedonantaja haluaa toimia joustavasti työyhteisön odotuksien mukaisesti. Varhaiskasvatuksen työn sisältövaatimukseen kuuluva suunnittelu ei koskenut määräaikaisia työsuhteita tekeviä. Tiedonantajina toimivilla ei ole mahdollisuutta osallistua suunnittelukeskusteluihin päiväkodissa, eikä heillä siten ole tietoa kulloisenkin työyhteisön tavoitteellisesta toiminnasta eikä mahdollisuutta määräaikaisten töiden puitteissa osallistua suunnittelupalaveriin.

5.4.3 Emotionaalinen kuulumattomuus työyhteisöön

Päiväkodin työyhteisöllä on persoonallinen ääni, jossa ihmiset antavat merkityksiä kohtaamalleen informaatiolle ja muokkaavat sitä toimivaksi tiedoksi (Wenger 1998, 212). Eteläpellon ja Vähasantasen (2010, 26) mukaan ammatillisissa käsityksissä ilmenee ihmisen tarve kuulua yhteisöön ja pitää tärkeänä sitä, mihin hän kiinnittyy työssään ja ammatissaan.

"Uusiin ihmisiin on kiva tutustua, mutta pidemmän päälle on melko raskasta aina havainnoida uudet työkaverit, työtavat, fyysiset tilat ja oman toiminnan ja persoonan sovittaminen "valmiiseen, vanhaan" työyhteisöön." B3

"...on nähty monia erilaisia tapoja tehdä töitä. Johtaminen näkyy myös eripainoissa erilaisena." E1

Tiedonantajat tuovat esille määräaikaisissa työsuhteissa kehittymiseen samanaikaisesti liittyvät kuormittumiskokemukset. Kuormittumisesta on kyse, kun työyhteisön ja sen tapojen vaatimuksiin vastaaminen edellyttää persoonallisissa ominaisuuksissa jatkuvaa ja/tai toistuvaa työyhteisön odotuksien mukaan toimimista oman kyvykkyyden käyttämisen sijasta. Silloin oma autonomian aste vähenee ja oma kyvykkyyden käyttäminen ehtyy. Mitä enemmän voimavaroissa koetaan puutetta sitä enemmän ne ehtyvät (Hobfoll 2001). Ammatillinen sosiaalistuminen ja siihen liittyvä ennakoimattomuus vaihtuviin työyhteisöön mentäessä on kuormittavaa, mutta siihen sopeudutaan. Ennakoimattomat satunnaisesti vaihtuvat työyhteisöt kuormittavat yksilöllisiä persoonallisuuden ominaisuuksia eritavoin luoden jännitteitä ja luopumiseen liittyviä tunteita niin tiedonantajalle kuin työyhteisöön. Sen vuoksi kiinnittyminen työyhteisöön ja tarve kuulua omaan yhteisöön heikkenevät. Haasteellisuudet ilmenevät jännitteinä ja ristiriitoina, joihin tiedonantajat sopeutuvat.

"Aina on oltava hyväntuulinen ja joustava esim. kolme tuntia yhtäjaksoisesti ulkona hymy huulilla, mitä vakituinen työntekijä ei koskaan tee. Sijainen on aina ensimmäisenä ulkoilussa ja viimeisenä myös." C3

"...ei ole suunnitteluvastuuta..." D1

"...jätän itsestäni aina omasta positiivisesta persoonastani hippusen ja vastavuoroisesti saat" evästä "mukaan kun lähden." ☺ A1

Omien tarpeiden huomiointi ja pyrkimys tyydyttää niitä lisäsi kyvykkyyttä toimia sosiaalisissa suhteissaan siten, että haluaa selviytyä niistä ja säilyttää nämä suhteet myönteisinä. Tiedonantajien autonomiaa rajoitti jatkuva sosiaalinen sopeutuminen vaihtuvissa työyhteisöissä. Autonomian määrä heikentyi sitä enemmän, mitä lyhyemmästä työsuhteesta oli kysymys. Tiedonantaja ei voi käyttää kyvykkyyttään ja vaikuttaa työn sisältöihin vaihtuvissa työyhteisöissä, koska hänellä ei ollut tietoa työyhteisön yhteisestä todellisuudesta, sen yhteisistä tavoitteista eikä päivittäisistä toimintaohjelmista.

“...aina ei ennakkoon tiedä millaiseen ryhmään menee töihin...” D3

“...myös se, ettei ole osa vakituista henkilökuntaa, vaikeuttaa itsensä toteuttamista työssä, on vaikeaa vaikuttaa omaan työhön.” F3

Vaihtuvissa työyhteisöissä työskentelemiseen liittyvä kuormittava tekijä on se, ettei ole tietoa ennakkoon työyhteisöstä ja se ettei voi toteuttaa itseään. Kuormittuminen ilmenee tiedonantajan kyvykkyyden käyttämättömyytenä ja sen seurauksena voimavarojen ehtymisenä. Tiedonantajan autonomia ja valinnat rajautuvat, koska he eivät voi 1-2 päivän ja alle kuukauden pituisissa määräaikaissa työsuhteissa itseohjautua vaihtuvissa työyhteisöissä, koska eivät tiedä miten ja millä tavoin kunkin työyhteisön päiväjärjestyksen sisältöjä tulisi toteuttaa. Kuormittuminen on sidonasta persoonallisiin ominaisuuksiin ja temperamenttipiirteisiin. Lyhyissä määräaikaissa töissä varhaiskasvatuksen alalla sosiaalistuminen ammatillisesti lisääntyy määrällisesti eri työyhteisöissä toimimisen vuoksi, eikä kiinnittyminen näihin työyhteisöihin ole mahdollista. Kuormittavuus heikentää tiedonantajan hyvinvointikokemusta, koska psykologinen perustarve olla osa omaa yhteisöään ja kokea hyväksyntää kuulumisestaan siihen, ei tyydyty.

Temperamenttipiirteiltään erilaiset tiedonantajat kokivat määräaikaissa työsuhteissa voimavarojen ehtymisen tai menettämisen uhkaa, jolloin ne voidaan nähdä työyhteisöjen voimavaroja kuluttavina tai molempina. Kuormittuminen aiheutui lyhyistä 1-2 päivän tai alle kuukauden pituisista työsuhteista. Aineistossa tärkeä löydös tiedonantajien kuvauksissa on lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden ja tulevaisuuden suunnittelemattomuuden aikaansaama kuormittavuus. Vakituisten työntekijöiden äkilliset poissaolot sekä lapsi – aikuinen suhdeluvun toteutuminen päiväkodissa johti siihen, ettei töiden saatavuutta voinut ennakoida. Varhaiskasvatuksen alalla määräaikaisten työsuhteiden päättyessä tiedonantajat elivät epävarmuudessa töiden jatkumattomuuden vuoksi. Tähän yhdistyi tiedonantajien jatkuva valmius olla työnantajan käytettävissä. Lyhyen määräaikaisten työsuhteiden päättyessä sopeutuminen tilanteeseen edellytti epävarmuuden sietokykyä, ja omien tunteiden säätelyn taitoa. Tiedonantajien yksilölliset kokemukset tulevaisuuden suunnittelemattomuudesta ja epätietoisuus töiden saatavuudesta, joita tiedonantajat kuvasivat, ilmenivät negatiivisina tunteina, epämiellyttävänä olona, ahdistuksena ja turvattomuuden tunteina.

Ihmisellä on luontainen tarve olla osa yhteisöään ja kuulua siihen. Tiedonantajien työskentely määräaikaista työsuhteista johtuen vaihtuvissa työyhteisöissä vaikutti osattomuuden ja kuulumattomuuden kokemiseen näissä työyhteisöissä. Psykologisten perustarpeiden tyydyttymättömyys vaikutti kielteisesti hyvinvointikokemukseen, joka ei luonut potentiaaliselle kehittämiselle edellytyksiä.

6. TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen yhteenvedon ja johtopäätökset määräaikaista työsuhteita tekevien lähihoitajien kokemuksista muuttuvan varhaiskasvatuksen alan toimintaympäristössä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella lähihoitajien määräaikaisten töiden kokemusten yhteyttä persoonallisten ominaisuuksien kehittymiseen ja temperamenttipiirteiden ilmenemistä. Tutkimusongelmaan, joka oli tarkennettu kolmeen kysymykseen, ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi, miten lähihoitajat olivat kokeneet määräaikaisten työsuhteiden, tutkimuslöydösten perusteella esiin nousevat teemat tiivistettiin kolmeen aihealueeseen. Aluksi selvitettiin lähihoitajien määräaikaisiin töihin liittyviä kokemuksia. 1) Tärkeäksi asiaksi tutkimuksessa osoittautui se, että lähihoitajat arvostivat varhaiskasvatustyötä ja olivat kyvykkäitä tekemään sitä. Kyvykkyyttä mallintamalla aineistosta esille nousi heidän persoonallisuuden ominaisuuksissa ilmenevät voimavarat. Hobfollin (2001) periaatteiden mukaan ihminen pyrkii säilyttämään ja ylläpitämään tärkeäksi kokemansa asiat.

Käyttämällä kyvykkyyttään määräaikaissa töissä luontaisella ja myönteisellä tavalla lähihoitajat sopeuttivat käyttäytymistään. 2) He sosiaalistuivat ammatillisesti erilaisissa työyhteisöissä. Kyvykkyytensä ansiosta he sopeutuivat toimimaan työyhteisöjen odotusten mukaisesti. 3) Tunteiden ohjaava vaikutus käyttäytymisessä ilmeni heidän sisäisessä motivoitumisessaan ja päätöksenteossa ottaa vastaan oman alan määräaikaista töitä. Aineistossa ilmaistujen tunteiden kautta he arvioivat kokemuksiaan määräaikaista töistä ja kuvasivat kokemuksiaan määräaikaista töistä rikastuttavina, myönteisinä, haasteellisina, vaihtelevina tai stressaavina. Myönteisten tunteiden läsnäolo edisti vuorovaikutusta ammatillisessa sosiaalistumisessa. Sen sijaan kielteisillä tunteilla oli yhteys kuormittaviin tilanteisiin, joihin liittyi uhkaa kyvykkyyden ehtymisestä tai sen menettämisestä kokonaan. Myönteiset tunteet edistivät kanssakäymistä työyhteisöjen vuorovaikutustilanteissa.

Tutkimusongelmaa tarkentavaan toiseen kysymykseen, millaisia persoonallisia ominaisuuksia lähihoitajille kehittyi määräaikaissa töissä vastaamiseksi, kyvykkyydessä ilmeni voimavarat, jotka

olivat autonomia, sosiaaliset taidot ja itsesääntely. Autonomia osoittautui voimavaraksi määräaikaisissa töissä. Siinä oli olennaista omien päätösten tekeminen ja vapaus valita eri vaihtoehtoista, ottaako määräaikaisen työn vastaan vai ei. Itsenäisesti tehty päätös, ottaako vastaan työnantajan tarjoaman määräaikaisen työn varhaiskasvatuksen alalla vastaan, vahvisti autonomian tunnetta. Omien päätösten ja valintojen mukaan toimiminen sekä niihin liittyvä vapauden tunne vaikutti autonomian asteeseen. He halusivat näissä työyhteisöissä odotusten mukaisesti toimia aktiivisesti. Autonomia tuki vapautta valita vain itseä koskevat kiinnostavat asiat ja tehdä omat ratkaisut määräaikaisten töiden suhteen. Tämä lisäsi lähihoitajien sisäistä motivaatiota vastaanottaa määräaikaisia töitä ja toimia erilaisissa työyhteisöissä. Decin ja Ryanin (2000) mukaan psykologisten perustarpeiden tyydyttyessä koetaan tyytyväisyyttä tekemisestä itsestään.

Määräaikaisen työsuhteen pituudesta johtuen lähihoitajat työskentelivät erilaisissa ja vaihtuvissa varhaiskasvatuksen työyhteisöissä. Heidän sosiaaliset suhteensa lisääntyivät ja monipuolistuivat, kun he sosiaalistuivat näihin ammattiyhteisöihinsä. Kyvykkyys toimia erilaisten ihmisten kanssa näissä suhteissa myönteisesti ja hyväksyvällä tavalla, ilmeni heidän ilmaisuissaan kohdata erilaisia ihmisiä, mikä edellytti erilaisuuden arvostamista ja kunnioittamista. Haluun toimia työyhteisöjen odotusten mukaisesti vaikutti lisäksi sosiaalisten tilanteiden tarkka havainnointi ja niiden ymmärtäminen, mikä lisäsi tietoisuutta omasta käyttäytymisestä. Tutkimuksen löydöksenä saadut määräaikaisissa töissä monipuolistuneet sosiaaliset suhteet luovat mahdollisuuden lisääntyneeseen sosiaalisten taitojen käyttämiseen vuorovaikutustilanteissa. Keskeistä lähihoitajien kyvykkyudessa oli huomioida omat ja toisen ihmisen tarpeet erilaisissa työyhteisössä työskennellessä. Tämä tyydytti psykologista perustarvetta kuulua yhteisöön mahdollistaen sosiaalisten taitojen kehittymisen.

Merkittävä löydös tutkimuksessa on tiedonantajien kehittyminen sosiaalisissa taidoissa, mikä toistui aineistossa tiheään. Yksilöiden persoonallinen ominaisuus, sosiaalinen kyvykkyys vahvistui ja oppimaan oppiminen tehostui myönteisten tunteiden läsnäololla, jotka lisäävät ryhmien välistä kiinteyttä ja luovat myönteisiä asenteita työyhteisöön. Ihminen sitoutuu toimintaan tunteillaan ja tunteiden jakaminen luo merkitystä työyhteisössä vuorovaikutukseen. Lähihoitajien tunneilmaisujen avulla vuorovaikutustaitoisuus lisääntyi, mikä loi tunneyhteyttä muihin edistäen yhteenkuuluvuutta tunnetasolla työyhteisössä. Tämä tulee aineistossa esille tiedonantajien ilmauksissa kykyä ja oppimiskokemuksena tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Sosiaalisen kyvykkyuden ansiosta lisääntyneet sosiaaliset taidot määräaikaisten työsuhteiden tekemisessä kohottavat tiedonantajien

pätevyyttä varhaiskasvatuksessa. Persoonallisten ominaisuuksien kehittyminen ilmeni tunteiden säätelyn joustavuutena työssä, haluna selviytyä sosiaalisista suhteista ja säilyttää ne myönteisinä, joten itsesäätelyn lisääntyminen muodostui tärkeäksi tekijäksi määräaikaisten töiden tekemisessä ja niissä kehittymiseen vaikuttavana asiana.

Tärkeä tutkimuslöydös oli lähihoitajien emotionaalisen itsesäätelyn lisääntyminen. Lähihoitajat ilmaisivat itsesäätelyyn liittyviä kokemuksia stressin- ja paineen sietokyvyn lisääntymisellä. Tunteiden säätely edellytti tietoisuutta omasta työskentelystä paineen- ja stressaantuneen toiminnan alaisuudessa sekä kyvystä säädellä omaa toimintaa siinä. Tunteitaan hallitsemalla he tunnistivat ja säätelivät niitä mukauttamalla, suunnittelemalla ja tarkkailemalla käyttäytymistään hyvän olon maksimoimiseksi tai uhan välttämiseksi. Itsesäätelyyn liittyvät taidot muodostuivat voimavaroiksi lähihoitajien kyvykkyydessä. Kyvykkyys säädellä itseä tahdonalaisesti vaikutti oppimiseen ja sisäisen motivaation syntymiseen. Tunteet ovat tärkeä resurssi, joka ohjaa käyttäytymistä ja on vuorovaikutuksen perusedellytys. Itsesäätelyn hyödyntäminen tuli esille myönteisten tunteiden vahvistumisena ja kielteisten tunteiden hallintana.

Lähihoitajien itsesäätelyyn liittyvät taidot lisääntyivät, mikä auttoi hyödyntämään omia voimavaroja oikeaan aikaan oikeassa suhteessa. Psykologisten perustarpeiden, kyvykkyyden, autonomian ja yhteisöön liittymisen tarpeiden toteutuessa yksilöllisiin persoonallisuuden ominaisuuksiin sisältyvät myönteiset tunteet lisääntyivät määräaikaissä töissä kasautuvasti. Sen seurauksena psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen loi hyvinvointia ja optimaalisia edellytyksiä kehittymiselle.

Persoonallisuuden kehittymiseen vaikutti samanaikaisesti kuormittumiskokemukset, sillä tärkeänä pidetyssä työssä koettiin uhkaa kyvykkyyden käyttämisen ehtymisestä tai sen menettämisestä kokonaan. Määräaikaissä työsuhteissa persoonallisuuden kuormittuminen ilmeni uhan kokemuksena kyvykkyyden ehtymisestä tärkeässä työssä tai sen menettämisestä kokonaan. Koska ei voinut itse vaikuttaa lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden jatkuvuuteen, rajoitti se omaa autonomiaa ehkäisten oman kyvykkyyden käyttämisen.

Voimavarojen kuormitusta kuvaavia negatiivisia aineistolainauksia oli enemmän kuin voimavarojen hyödyntämistä kuvaavia myönteisiä. Persoonallisuuden kuormittuminen määräaikaissä työsuhteissa ilmeni sopeutumisenä kutsutyön vaatimukseen ja omien tulevien töiden suunnittelemattomuutena sekä osattomuuden kokemuksina työyhteisöihin. Kutsutyössä ilmeni aikapaine, jolloin

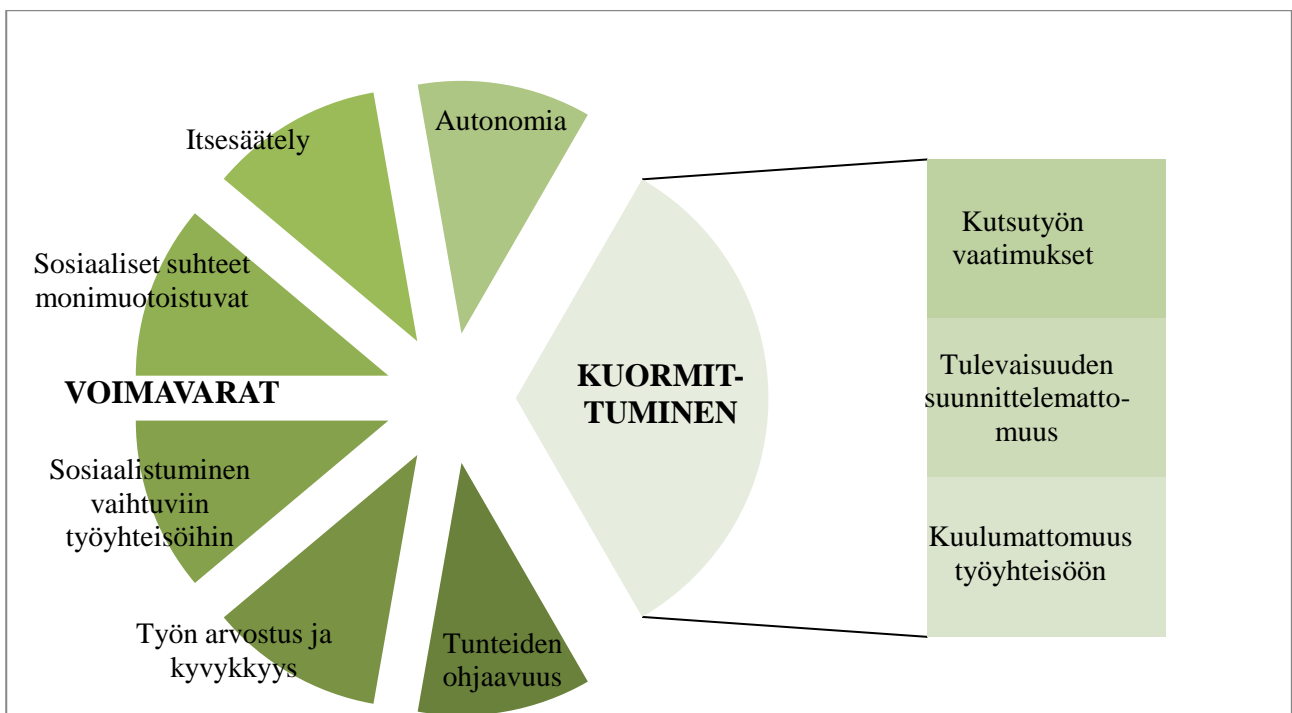
lähihoitajilta edellytettiin nopeaa ja äkillistä reagoitua. Ennakoimattomuus vaihtuviin työyhteisöihin mennessä edellytti persoonallisissa ominaisuuksissa ja temperamenttipiirteissä korkeaa joustavuutta, koska kutsutyöhön liittyvän äkillisen työhön lähdön lisäksi etukäteen ei ollut mahdollista ennakoita tulevan työyhteisön odotuksia. Lisäksi suunnittelemattomuus omista tulevista töistä lisäsi kuormittumista, mikä aiheuttaa turvattomuuden tunteita ja epävarmuutta. Emotionaalinen kuulumattomuus työyhteisöön vaikutti kuormittumiskokemuksiin. Ennakoimattomuus työyhteisön odotuksiin ilmeni aineistolainauksina epätietoisuutena. Kuormittumiskokemukset edellyttivät persoonallisuuden ja temperamentin mukaista emotionaalista itsesäätelyä. Lähihoitajat säätelivät tunteitaan mukauttamalla niitä hyvän olon maksimoimiseksi ja uhan välttämiseksi. He joustivat oman persoonallisuuden ja temperamentin mukaan ja sopeutuivat tekemään määräaikaista töitä.

Kuormittuminen vaikutti kielteisesti hyvinvointikokemukseen, koska tunne-elämän säätelyyn kului energiaa hallinnan tunteen ylläpitämiseksi. Vaikka kuormittumiskokemuksissa voimavarat uhkasivat ehtyä, niiden merkitys suhteessa myönteisten voimavarojen käyttämiseen oli vähäisempi. Kuormittumiskokemuksissa nähdään psykologisten perustarpeiden tyydyttymättömyyttä. Lähihoitajien sosiaalistuessa ammatillisesti eri työyhteisöihin yhteenkuuluvuuden tarve omaan yhteisöön ei toteutunut. Lisäksi emotionaalinen kuulumattomuus työyhteisöön ei täyttänyt ihmisen psykologista perustarvetta kuulua yhteisöönsä ja olla osa sitä sekä saada hyväksyntää siinä.

Keskeistä persoonallisuuden ominaisuuksien kehittämisessä suhteessa kuormittavuuteen oli emotionaalisen itsesäätelyn lisääntyminen, koska omien tunteiden hallittavuus säilyi määräaikaisten töiden tekemisessä ja tärkeäksi koetussa varhaiskasvatustyössä. Siihen liittyi taito säädellä omaa sisäistä toimintaa eri tilanteiden vaatimuksia vastaaviksi sosiaalistumalla ja sopeutumalla vaihtuviin työyhteisöihin. Ammatillisissa sosiaalistumisprosesseissa emotionaalinen kuulumattomuus näihin työyhteisöihin nähtiin psykologisten perustarpeen tyydyttymättömyytenä, mikä puolestaan vaikutti kielteisesti hyvinvointiin eikä siten luonut edellytyksiä kehittämiselle. Osattomuuden kokemukset eivät oletettavasti olleet voimakkaita tai jatkuneet pitkään, sillä kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat motivoituneita ja kyvykkäitä tekemään määräaikaista töitä.

Tutkimusongelmaa tarkentavaan kolmanteen kysymykseen vastaamiseksi, miten temperamenttipiirteet vaikuttavat lähihoitajien kokemuksissa, aineistosta nousivat esille synnynnäiset temperamenttipiirteet, jotka myötävaikuttivat tiedonantajien luontaisina taipumuksina heidän kyvykkyydessään hyödyntää voimavaroja varhaiskasvatuksen alalla ja siten edistivät sopeutumista määräai-

kaisiin töihin. Temperamenttipiirre, jossa lähihoitajien oli helppo lähestyä uusia ihmisiä, myötävaikuttanut erilaisten ihmisten kohtaamisessa tunnetasolla. Varhaiskasvatustyössä vuorovaikutus on keskeistä, joten lähestymishalussa viriävät myönteiset tunteet vahvistavat yhteenkuuluvuutta sosiaalisissa suhteissa. Temperamenttipiirteinä toisten ihmisten palkitseva seura ja suhtautuminen yllättäviin tilanteisiin, olivat tärkeä löydös aineistossa. Halu olla muiden kanssa tekemisissä ilmensi positiivista emotionaalisuutta, mikä edisti sosiaalistumista työyhteisöihin ja erilaisten ihmisten kohtaamista. Mikäli temperamentiin liittyy voimakas negatiivinen emotionaalisuus, voimistuu kehollinen ja koettu stressi. Tutkimuslöydöksenä voimakas tunnereagointi temperamenttityylinä ei aineistossa noussut esille.



KUVIO 1. Kehittyminen persoonallisissa ominaisuuksissa ja temperamentin ilmeneminen varhaiskasvatuksen määrääkäsissa työsuhteissa lähihoitajien kokemina.

Ympyrädiagrammin avulla (kuvio 1.) esitin määrääkäsissa työssä kehittyvät persoonallisuuden ominaisuudet. Lähihoitajien kyvykkydessä ilmenevien voimavarojen käyttäminen, uhka niiden ehtymisestä tai menettämisestä kokonaan vaikutti sekä myönteisesti että kielteisesti hyvinvointiin ja kehittymiseen. Lähihoitajien kyvykkydessä ilmeneviä voimavaroja olivat autonomian, sosiaalisten suhteiden monipuolistuminen ja itsesäätelytaitojen lisääntyminen. Persoonallisuuden kuormittumista kuvaavat segmentit olivat kutsutyön vaatimukset, suunnittelemattomuus omista töistä ja

kuulumattomuus työyhteisöön. Kuormittuminen tärkeäksi koetussa työssä aiheutti kokemuksia uhasta kyvykkyyden ehtymisestä tai sen menettämisestä kokonaan. Persoonallisuuden kuormittumiseen lähihoitajat sopeutuivat taipumuksellisten piirteiden ja itsesäätelyn ansiosta.

7. MAINETTAAN PAREMPI MÄÄRÄAIKAISTYÖ

Tässä luvussa pohdin tutkimustulosten merkityksiä aikaisempien tutkimusten sekä persoonallisuus- ja temperamenttiteorioiden valossa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää lähihoitajien määräaikaisten työsuhteiden yhteyttä persoonallisuuden ominaisuuksiin ja temperamentin ilmenemistä muuttuvassa varhaiskasvatuksessa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan ymmärtää määräaikaisen työn vaikutuksia tekijöihin varhaiskasvatusalalla. Tutkimusongelmaa tarkentavina tutkimuskysymyksiä käytettiin:

- Miten varhaiskasvatuksen alalla toimineet lähihoitajat kokivat määräaikaiset työsuhteet työurallaan?
- Millaisia persoonallisia ominaisuuksia lähihoitajille varhaiskasvatuksen määräaikaisissa työsuhteissa kehittyi?
- Miten temperamenttipiirteet ilmenivät lähihoitajien kokemuksissa?

Tutkimuksessa sain vastaukset tutkimuskysymyksiin, joita tarkastelin aineistosta esiin nousevien persoonallisuuden ominaisuuksien ja temperamenttipiirteiden mukaan, eikä sen mukaan millaisia persoonallisuuden ominaisuuksia ja temperamenttipiirteitä tutkittavilla ylipäätään oli ja miten niitä tulisi lähestyä.

Tutkimus on ajankohtainen, sillä määräaikaiset työsuhteet ovat vakiintuneet yhteiskunnassa ja niitä tekevien määrä lisääntyy edelleen. Työn määräaikaisuus vaikuttaa yksilöihin eri tavoin. Työntekijät kohtaavat varhaiskasvatusalan muutokset sekä samalla oman kasvun ja kehityksen haasteet henkilökohtaisesti. Päivähoitolain uudistuttua varhaiskasvatuslaiksi ja sen voimaan tultua 1.8.2015 siitä on tullut suosituksen sijasta päiväkoteja velvoittava. Laki määrittää päivähoidon ja varhaiskasvatuksen toteutumisen käytännössä. Uudistunut laki lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen muotoutuu vähitellen osaksi suomalaista julkista kasvatus- ja koulutusjärjestelmää. Erityisesti päiväkodeissa tämä luo odotukset lapsen kasvua ja oppimista tukevaksi sekä lapsen yksilöllisen taustan sekä hänen tarpeensa ja kiinnostuksen kohteensa huomioivaksi. Määräaikaisuuksia tekevien työn-

tekijöiden hyvinvointi tulisi erityisesti huomioida työpaikoilla, sillä hyvinvoivilla työntekijöillä on edellytykset vastata muuttuvan varhaiskasvatustyön odotuksiin osana laadukasta varhaiskasvatus-toimintaa.

Persoonallisuutta koskevaa tietoa tarvitaan hyvinvoinnin tueksi ja kuormittumisen ehkäisemiseksi muuttuvassa työssä, koska henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen ovat yksilöllinen tapahtuma. Tässä tutkimuksessa määräaikaaisuuteen liittyviä kokemuksia on tulkittu persoonallisuuden kehityksen näkökulmasta. Henkilökohtaisiin kokemuksiin sisältyvät voimavarat ohjasivat toimintaa määräaikaississa töissä. Inhimilliset kyvyt asettivat esteitä sekä mahdollisuuksia hyvinvoinnille ja kehitymiselle. Voimavarojen hyödyntäminen oli kytköksissä persoonallisuuden ominaisuuksiin ja luontaiseen temperamenttiin. Tutkimus oli aiheellinen tehdä, sillä itseä koskevaa tietoa voidaan käyttää persoonallisuuden rakennusaineina. Se edistää kykyä kokea työelämä ymmärrettäväksi ja hallittavaksi. Persoonallisuudelle ominaista on pyrkiä kohti sisäistä tasapainoa hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Persoonallisuuden ollessa laaja ja moninainen käsite tutkia, tarkastelunäkökulmassa huomion kohteena oli aineistosta esille nousevat määräaikaisuuden yhteydet persoonallisuuden ominaisuuksiin ja temperamentti- ja persoonallisuuden ominaisuuksiin. Tutkimuksessa hyödyntämieni persoonallisuus- ja temperamenttiteorioiden sekä niihin liittyvien tutkimusten avulla pyrin selvittämään ilmiöitä, joiden varassa määräaikaissia töitä tekevien lähihoitajien persoonallisuuden ominaisuudet kehittyivät. Kulttuuristen tapojen ohjauksessa persoonallisuuden kasvua otin kulttuurisidonnaisuuden vuoksi mukaan vain suomalaisia persoonallisuuteen ja temperamenttiin liittyviä tutkimuksia. Kansallisten tutkimusten mukaan ottaminen olisi voinut tuoda esille kulttuuristamme poikkeavia tai virheellisiä persoonallisuuden tulkintoja.

Työn ollessa osa persoonallisuutta, liittyy siihen lisääntyvä vastuu ja valmiudet sekä omien näkemysten toteuttamisen mahdollisuus. Syvennyin määräaikaisen työn kokemusten tarkastelussa psykologiset perustarpeet huomioimaan Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteoriaan, sillä se olettaa näiden tarpeiden tyydyttymisen olevan välttämättömiä hyvinvoinnille ja kehitymiselle: ihminen haluaa tehdä itse omat valintansa ja päättää asioistaan. Itseohjautuvuutta toteutettiin määräaikaissiiin töihin liittyvissä valinnoissa ja päätöksissä. Lähihoitajat kokivat voivansa päättää, tekevätkö varhaiskasvatusalan määräaikaissia töitä vai eivät. He kohtasivat määräaikaaisuuteen liittyviä haasteita, mutta motivoituivat onnistuessaan voittamaan haasteet. Tällöin motivaatio lähti

sisältä eikä ulkoa, mikä edisti itseohjautuvuuden toteutumista ja edelleen lisäsi voimavarojen hyödyntämistä ja halua tehdä määräaikaista varhaiskasvatusalan töitä. Autonomian, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden tyydyttyminen vaikutti oppimiseen herättäen sisäistä motivoitumista.

Tutkimuksessa ilmeni, että lähihoitajat kokivat sekä palkitsevana että kuormittavana toistuvan ammatillisen sosiaalistumisen vaihtuviin työyhteisöihin. Persoonallisten voimavarojen käyttäminen ilmeni lähihoitajien kyvykkyydessä tehdä määräaikaista töitä. Siten persoonallisuuden ominaisuudet ja taipumukselliset piirteet, nousivat esille henkilökohtaisessa kyvykkyydessä, autonomian asteen ja sosiaalisten taitojen ja itsesäätelyn lisääntyvänä käyttönä.

Persoonallisuuden kuormittumiseen vaikutti uhan kokemukset kyvykkyydessä käyttää voimavaroja. Hobfollin (2001) voimavarojen säilyttämisteorian oletus, että voimavaroissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat selviytymiseen, vahvistaa tutkimustulosta. Voimavarojen käyttäminen kyvykkyydessä ilmeni persoonallisuudessa joustavuutena ja sisäisenä motivoitumisena, jotka rakensivat persoonallisuutta edistäen sopeutumista määräaikaisiin töihin. Tällä on erityistä merkitystä lähihoitajille itselleen, sillä omien kokemusten tulkinta rakentaa persoonallisuutta toisin kuin temperamentti, joka on syntymässä saatu psyykkisen kehityksen lähtökohta ja biologinen perusta. Saattaa olla, että persoonallisuuden pysyvyys ja samanlaisena toistuva käyttäytyminen, temperamentti toivat tarvittavaa pysyvyyttä lähihoitajien kokemuksiin. Määräaikaissa töissä koetutuissa muuttuvissa tilanteissa ihminen tarvitsee samana pysymisen kokemusta.

Varhaiskasvatuksen tuottamat palvelut asiakkailleen, huoltajille ja heidän lapsilleen nähdään palvelualan asiakastyönä, joten sosiaalisilla taidoilla on tärkeä merkitys palveluiden välittämisessä. Tämän tutkimuksen merkittävä tulos, lähihoitajien sosiaalisten suhteiden monipuolistuminen erilaisissa työyhteisöissä, edistää asiakaspalvelutaitoisuutta varhaiskasvatusalalla. Tulosta vahvistaa Leinikin (2009) tutkimus, jossa lyhyet työsuhteet mahdollistavat laajan sosiaalisen verkoston luomisen ja kehittävät työntekijän omia kykyjä. Lähihoitajien sosiaalisten taitojen lisääntyminen tuli esille aineistolainauksina oppimiskokemuksista erilaisten ja eri-ikäisten aikuisten ja lasten kanssa työskentelystä. Se edistää yksilöllisten temperamenttierojen ymmärtämistä. Erilaisuuden hyväksyntä ja sosiaalinen taitavuus tuovat pystyvyyttä toimia työyhteisössä ja yhteistyössä huoltajien kanssa sekä hyvää neuvottelutaitoa lasten kanssa. Se on tärkeää työyhteisötoimintaa nykypäivän

ja tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa, sillä tulevaisuudessa lasta kasvatetaan yhteistyössä perheiden kanssa.

Kuntakohtaisen tuen avulla henkilöstöresursseja, joihin määräaikaisia töitä tekevät kuuluvat, pyritään hyödyntämään taloudellisesti tehokkaasti. Määräaikaisia töitä tekevien yksilöllinen kyvykkyys on persoonallisuuteen liittyvää osaamista, mikä näkyi ammatillisena valmiutena tehdä määräaikaisuuksia varhaiskasvatuksessa. Tällä on tulevaisuudessa taloudellista arvoa uudistuvalla varhaiskasvatusalalle. Ammatillinen sosiaalistuminen erilaisissa työyhteisöissä on kykyä hyödyntää nopeasti omia voimavarojaan uusissa työyhteisöissä, jolloin voi välittää varhaiskasvatusalan osaamistaan erilaisiin kasvattajatiimeihin.

Autonomian, kyvykkyuden ja yhteisöön liittymisen psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen seurauksena lähihoitajat hyödynsivät persoonallisuuden voimavarojaan ja luontaisia temperamentti- ja persoonallisuuspiirteitään kyvykkyudessa, mitä vahvistaa Recin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian olettautuminen psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen välttämättömyydestä hyvinvoinnille ja kehittämiselle. Määräaikaisissa töissä he hahmottivat haasteen mahdollisuudeksi uhan kokemisen sijaan ja kokivat ponnistelun haasteen edessä emotionaalisesti palkitsevaksi. Oman autonomian lisääntyvä käyttäminen näyttöä kyvykkyytensä joustaa erilaisissa työyhteisöissä omien persoonallisuuden ja taipumuksellisten piirteiden ansiosta. Löydös on ristiriidassa Pärnäsen ja Sutelan (2009) tutkimukseen, jossa määräaikaisessa työsuhteessa työntekijän on joustettava suhteessa työnantajaan, mikä työntekijän näkökulmasta nähdään kielteisenä asiana. Persoonallisuuden olemukseen kuuluu pyrkimys tulevaisuuden ennakointiin ja uhkaavien tekijöiden minimoimiseen. Uhkaavien tekijöiden minimoimiseksi ja kuormittumiskokemusten haasteista selviytyäkseen lähihoitajat olivat sisäisesti motivoituneita tekemään määräaikaisia töitä pyrkien säilyttämään arvostamansa ja tärkeäksi kokemansa varhaiskasvatustyön.

Tutkimustulos määräaikaisiin töihin liittyvästä tulevaisuuden suunnittelemattomuudesta saa vahvistusta voimavarojen säilyttämisteorian periaatteiden (Hobfoll 2001) mukaisesti, sillä muutokset voimavaroissa vaikuttavat selviytymiseen. Määräaikaisen työn päättymisen aiheutti uhan kokemuksia oman kyvykkyuden ehtymisestä ja kyvykkyuden menettämisestä kokonaan, koska ei ollut tietoa omista tulevista töistä. Tähän liittyi osattomuus varhaiskasvatusalan töiden suunnittelemiseen, sillä työn sisältövaatimukseen kuuluva suunnittelu ei koskenut määräaikaisessa työsuhteessa olevia. Sen seurauksena tietämys työyhteisön tavoitteellisesta toiminnasta puuttui.

Taipumukselliset piirteet käyttäytymisessä ja tunteiden itsesäätelyssä myötävaikuttivat siihen, että lähihoitajat sopeutuivat tutkimuksen tuloksena saatuihin kutsutyön vaatimuksiin, tulevaisuuden suunnittele mattomuuteen ja työyhteisöön kuulumattomuuteen. Tutkimuslöydöksissä on samansuuntaisuutta kuin Möttösen ja Hintsasen (2011) työstressiä koskevassa tutkimuksessa, jossa temperamenttipiirre ”korkean joustavuuden” omaava sopeutuu joustavasti ja nopeasti ympäristössä ilmeneviin muutoksiin. Sen lisäksi runsaat myönteiset tunteet saattavat toimia kuormittavuudelta suojaavina tekijöinä. Määräaikaisissa töissä lähihoitajat kokivat haasteita, joihin he suhtautuivat joustamalla. Tutkimuslöydös saa tukea Hirvosen (2014) tutkimuksen tuloksista, jossa vastoinkäymiset itsessään eivät kasvata, vaan niille annettu merkitys, miten epäonnistumisiin tai pettymyksiin suhtautuu. Hänen havaintojensa mukaan temperamenttipiirteet vaikuttavat siihen, kuinka sopeudutaan uusiin ja yllättäviin tilanteisiin. Yksilöllisten tapojen löytyminen, kuten herkkä häiritävyys ennustaa tehtävien välttelyä. Tutkimukseen osallistuneet lähihoitajat lähestyivät, eivät vältelleet sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden tuottamia haasteita yksilöllisillä tavoillaan.

Määräaikaisissa töissä koettu emotionaalinen kuulumattomuus työyhteisöihin, on tärkeä tutkimustulos. Osattomuus ja kokemus kuulua omaan työyhteisöön ilmeni persoonallisuuden kuormittumisena. Ihmisen tarve kuulua omaan yhteisöön ja olla osa sitä, ei tyydyttynyt, saa vahvistusta Recin ja Ryanin (2000) teorian olettamuksesta; psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen välttämättömyydestä hyvinvoinnille ja kehittymiselle, joten tarpeiden tyydyttymättömyys vaikutti kielteisesti lähihoitajien hyvinvointiin, ja oletettavasti koko työyhteisöön, sillä yhteisöllisyyden kokemukset puuttuivat. Löydös on samansuuntainen Julkusen (2007, 32) havaintojen kanssa, joiden mukaan määräaikaiseen työhön liittyy irrallisuus ja emotionaalinen kiinnittymättömyys. Julkusen (2007) mukaan määräaikaisia työsuhteita tekevien ei tarvitse kantaa vastuuta työyhteisöä kohtaan, eikä olla lojaali työnantajalle, koska tämäkään ei sitoudu määräaikaisuuteen ja tarvittaessa töihin kutsuttaviin.

Edellä mainitun perusteella emotionaalinen kuulumattomuus työyhteisöihin mahdollisesti viittaa Karilan ja Kupilan (2010) tutkimuksen havaintoihin varhaiskasvatuksen ammattilaisten työn kulttuurista, jossa on vaikea jäsentää omaa ja muiden työntekijöiden erityisosaamista ja eri ammattiryhmien velvollisuuksia ja oikeuksia. Heidän mukaansa työntekijöiden näkemykset oman ammatillisuuden tiedostamisesta vaikeuttaa moniammatillisuuden hyödyntämistä, sillä eri ammattiryhmien näkemykset ja kyvykyys jäävät käyttämättä. Sen seurauksena työntekijöiden tulkinnat mo-

niammatillisuudesta heikentävät varhaiskasvatuksen laatua. Tutkimuksen perusteella emotionaalinen kuulumattomuus työyhteisöön vaikutti kielteisesti hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen alalla lyhyet määräaikaiset työsuhteet kuormittavat niin tekijöitä kuin koko työyhteisöä, kun yhteisöllisyyden kokemukset puuttuvat. Tutkimustulosten perusteella varhaiskasvatuksen henkilöresursseista vastaaville suositellaan määräaikaisia töitä tekevien suotuisien psykologisten perustarpeiden huomiointia heitä kuunnellen, ettei yhteisöllisyyden puute johtaisi kuormittumiskokemuksiin.

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä kuormittuminen persoonallisuuden voimavaroissa ei ollut oletettavasti voimakasta, eikä jatkunut pitkään, eikä näin ollen estänyt lähihoitajia tekemästä määräaikaisia työsuhteita. Hobfollin (2001) periaatteen mukaan voimavarojen kuluminen on voimakkaampaa kuin niiden saavuttaminen. Tämän periaatteen mukaan tässä tutkimuksessa voimavarojen käyttäminen työssä oli korostuneempaa kuin uhan kokeminen niiden ehtymisestä tai menettämisestä. Mikäli kyvykkyyttä ei olisi voinut käyttää, se olisi ehtynyt entisestään tai menetetty kokonaan. Tämä on merkittävä seikka tarkasteltaessa persoonallisuuden ominaisuuksissa tapahtuvaa kehittymistä. Kyvykkyyttä käytettäessä yhä lisääntyvässä määrin kasvaa mahdollisuus saavuttaa lisää tätä kyvykkyyttä. Lähihoitajien persoonallisuuden ominaisuuksissa kyvykkyys ilmeni voimavarojen lisääntyvänä käyttämisenä ja itselle tärkeiden asioiden aikaansaamisena.

Tutkimus osoitti, että määräaikaisia työsuhteita tekevien lähihoitajien kokemukset nostavat esille yksilöllisten tunteiden kielteisten ja myönteisten tilojen suhteet persoonallisuuden kehittymisessä. Määräaikaisessa työssä lähihoitajien kehittymiseen vaikutti persoonallisuudessa myönteisten ja kielteisten tunteiden suhde, missä on samankaltaisuutta Aspinwallin ja Staudingerin (2006, 29-30) esittämän näkemyksen kanssa siitä, että ihmisen voimavarana voi olla myönteisten ja kielteisten tilojen suhde. Tietoisuus omista tunnekokemuksista on seurausta tunteiden voimakkaasta aktivoitumisesta. Määräaikaisia töitä kuvattiin aineistolainauksissa enemmän myönteisten kuin kielteisten tunteiden valossa. Lähihoitajat olivat motivoituneita sisäisesti ja pyrkivät säilyttämään tärkeäksi kokemansa työn. Tunneperäisen halun lisäksi työtä ohjaavana voimana sisäisessä motivoitumisessa toimi emotionaalinen innostus.

Muuttuvissa tilanteissa tunteet aktivoituivat persoonallisuuden biologisessa perustassa säätelämällä kehon ja mielen tiloja, mikä edisti lähihoitajien hyvinvointia ja tavoitteiden toteuttamista tärkeäksi koetussa varhaiskasvatustyössä. Lähihoitajien tunteiden vaikutukset näkyivät kyvykkyydessä, jossa he sisäisesti motivoituivat ja haastoivat itsensä, mikä kuvaa Niitamon (2002, 48) mu-

kaan kokemuksellisuuden tunteenomaista tietämistä omasta osaamisesta ja valinnan mahdollisuudesta ottaa vastaan ja tehdä määräaikaista töitä varhaiskasvatusalalla.

Temperamentti liittyy automaattisiin tapoihin reagoida, koska tilannetekijät vaikuttavat emotionaalisiin tiedostamattomalla tavalla. On mahdollista, että tietyt temperamentti-piirteet vaikuttavat alun perin varhaiskasvatuksen koulutusvalinnoissa. Varhaiskasvatusympäristö saattaa suosia tiettyjä temperamentti-piirteitä, sillä tunteiden ymmärtäminen ja niiden ilmaisu kuuluvat ammatillisuuteen erityisalakohtaisena osaamisena. Temperamentista johtuvan käyttäytymisen ymmärtäminen on muuttuvassa työelämässä varhaiskasvatuksen alalla työskennellessä tärkeää, jolloin voi ymmärtää kasvatettavaansa ja työtovereitaan persoonallisuuden pysyvyydestä ja sen biologisista lähtökohdista käsin. Lapsen huomiointi yksilöllisesti on helpompaa, kun tuntee omia yksilöllisiä taipumuksiinsa sopeutua ympäröivään maailmaansa.

Määräaikaista töitä on tutkittu myönteisten ja kielteisten puolien kannalta. Huomio on kiinnittynyt näissä työsuhteissa ilmenevän prekarisaation kielteisiin vaikutuksiin (Julkunen 2008; Haapala 2016; Pärnänen & Sutela 2009; Kauhanen, Nätti & Ojala 2015), jolloin määräaikaista töitä tarkastellaan kokonaisvaltaisen ilmiön kautta. Määräaikaistuksessa olevien osaamista ei ole hyödynnetty parhaalla mahdollisella tavalla ja heidän työssään kehittymisen mahdollisuuksia pidetään rajallisina (Kauhanen, Nätti & Ojala 2015).

Tämän tutkimuksen tulokset lisäsivät ymmärrystä määräaikaistuksessa töissä ilmenevistä persoonallisista ominaisuuksista ja temperamentin vaikutuksesta hyvinvointiin ja kehittymisen edellytyksiin varhaiskasvatusalalla. Suhteellisen pysyvien temperamentti-piirteiden myötävaikutuksella ja omia voimavaroja käyttämällä psykologiset perustarpeet tyydyttyivät, mikä vaikutti myönteisesti hyvinvointikokemuksiin luoden kehittymisen mahdollisuuksia. Määräaikaistukseen töihin liittyviin haasteisiin sopeuduttiin oman persoonallisuuden ja taipumuksellisten piirteiden mukaisesti. Koontina edellä mainitusta korostui määräaikaistuksessa työissä lähihoitajien persoonallisuuden yksilölliset ominaisuudet ja temperamentti sopeutua muutoksessa elävään varhaiskasvatusalaan. Sen vuoksi määräaikaistisuus osoittautuu mainettaan paremmaksi tämän tutkimuksen valossa.

8. TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Olen noudattanut hyvän tieteellisen käytännön periaatteita ja selostanut tutkimuksen kulun ja aineiston kokoamisen yksityiskohdat avoimesti ja läpinäkyvästi. Tässä tutkimuksessa pyrin kuvaamaan ja ymmärtämään määräaikaisia työsuhteita tekevien lähihoitajien kokemuksia varhaiskasvatuksen alalla. Tällaisissa työsuhteissa olevien lähihoitajien hyvinvointi on tärkeää varhaiskasvatuksessa, koska he vievät eteenpäin kasvatustyössään huolenpidon ja välittämisen kulttuuria arjessa lapsille tulevaisuuteen oman persoonallisuutensa ja temperamenttinsa välityksellä.

Tutkimukseen osallistuneet soveltuivat hyvin tämän tutkimuksen tiedonantajiksi, sillä heillä kaikilla oli kokemusta määräaikaista töistä varhaiskasvatuksen alalla. Tiedonantajia pyydettiin kirjoittamaan määräaikaisten työsuhteiden synnyttämistä kokemuksista. Tarkoituksena oli, että tutkitavat vastaavat esitettyihin kysymyksiin parhaaksi katsomallaan tavalla omalla ajallaan ja itseohjautuvasti, eikä tavalla mitä he ajattelivat heiltä odotettavan. He kykenivät kuvaamaan ja ilmaisemaan kokemuksiaan määräaikaista työsuhteista ja halusivat niin tehdä. Vastaamalla tutkimuksen kirjoituspyyntöön he antoivat suostumuksensa ja kirjoittamansa materiaalin tutkittavaksi. Kokemuksista kirjoittaminen edellyttää koetun asian reflektointia, joten he saattoivat itseohjautuvammin kirjoittaa kokemuksistaan ilman tutkijan väliintuloa eikä läsnäolo häirinnyt tutkittavien vapaata ajattelua ja itsenäistä ilmaisua.

Haastattelemisen olisi voinut estää tiedonantajien vapaata ajattelua ja ilmaisua. Tämä on merkittävä näkökulma pyrittäessä saamaan tutkimuskysymyksiin autenttisia vastauksia, sillä omien kokemusten jakaminen voi olla arkaluontoista. Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi tutkijan tulee olla perehtynyt tutkittavaan ilmiöön riittävän kauan aikaa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 143). Tämän tutkimuksen tekemiseen kului aikaa kaksi vuotta.

Aineisto täytti sopivuuden kriteerin. Sen käsittelyssä tavoittelin tiedonantajien toiseutta siten, että merkityskokonaisuuksista rakentuva synteesi muodostui aineistolähtöisesti, ei tutkijan omien ennakkokäsityksien eikä kirjallisuudesta saatujen mallien mukaisesti. Tutkimuskysymyksiin saatiin

tietoa määräaikaisten työsuhteiden kokemusten yhteydestä persoonallisten ominaisuuksien kehittymiseen ja temperamentin vaikutukseen. Teorialuvussa esitetyt näkemykset tukevat tutkimuksen löydöksiä. Valitun tutkimusmenetelmän avulla sain vastaukset tutkimusongelmaan. Aineiston käsittelyn aikana tiedonantajien anonymiteettisuoja ja aineiston salassapito taattiin siten, että henkilöllisyys suojattiin käyttämällä nimen sijasta koodikieltä ja kerätty aineisto säilytettiin asianmukaisesti. Se hävitettiin tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Haasteena oli aineiston jäsenitys ja rajaaminen. Ohjauksen avulla ymmärrys jäsenyyksestä selkiytyi ja rajaaminen tapahtui vähitellen tutkimuksen edetessä. Rajaamisessa kannatti katsoa aineistoa ja antaa tilaa esille nouseville piirteille. Lisäksi aineistoa lukemalla yhä uudelleen ja tutkimalla mitä sieltä nousi kysymyksiksi tutkimusongelmaan vastattaessa. Haastavaa oli teorioiden lukeminen ja siteeraaminen, löytää ne asiat, joita tutkimuksessa tarvitsin. Tutkimuksen tekemistä jarrutti se, että en osannut ajatella kokonaisuutta, vaan ajattelin liikaa yksityiskohtia.

Tutkimuksen löydöksiä ei voida yleistää koskemaan määräaikaisia työsuhteita tekeviä lähihoitajia varhaiskasvatuksen alalla, sillä kerätty aineisto oli pieni. Tulosten hyödynnettävyyttä ajatellen on huomioitava, että tässä tutkimuksessa tarkasteltiin määräaikaisia töitä tekevien lähihoitajien näkökulmasta käsin. Lisäksi tutkimuksen aineisto on kerätty vuoden 2016 keväällä. Tiedonantajien työtilanteet ja ajan kulumisen ovat voineet tänä aikana muuttua. Lähihoitajien näkemyksiä olisi tärkeä tutkia jatkotutkimuksella, jotta saisi ilmiöstä laajemman ymmärryksen. Sen ymmärtämisen kannalta olisi tärkeää selvittää, millaisia keinoja he käyttivät uhan kokemuksista selviytymiseen.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia, myös tutkija edustaa samaa sukupuolta. Tämä on voinut vaikuttaa aineiston tulkintaan "sukupuolittuneiden silmälasien" kautta. Toista sukupuolta oleva tutkija olisi mahdollisesti nostanut aineistosta esille erilaisia tulkintoja. Olisi kuitenkin tarpeellista tutkia määräaikaisten töiden vaikutuksia persoonallisiin ominaisuuksiin ja temperamentin vaikutusta eri sukupuolen näkökulmasta käsin.

Tarkastelunäkökulman valinta perustuu teoreettiseen perehtyneisyyteen ja tutkijan omiin kokemuksiin kolmen vuoden pituisesta työkokemuksesta, tosin jo 15 vuotta sitten määräaikaisia työsuhteita hoitoalalla tehneenä. Kokonaiskuvan saamiseksi tutkimuksen aihepiiriin tulisi kattaa laajemmin persoonallisuuden kytköksissä olevia asioita, sillä persoonallisuuden tutkiminen on haasteellista, koska se on monimutkainen ja laaja käsite.

Tehtyäni tutkimuslöydöksistä ympyrädiagrammin (kuvio 1.) määräaikaissa töissä kehittymisestä selkeytyi teoreettinen käsitteellistäminen. Näissä kokemuksissa ilmaistut voimavarojen ja kuorittumisen suhteet jaoin tutkimuslöydösten perusteella ympyrädiagrammin eri segmentteihin. Niiden suhteista ja yhteyksistä tein tulkintoja. Tarkastelin määräaikaissa työssä kehittyvien persoonallisten ominaisuuksien ja temperamentin yhteyksiä muuttuvan varhaiskasvatustyön kontekstissa. Johtopäätöksistä syntyvää tulkintaa kytkin teoreettisiin malleihin ja aikaisempiin tutkimuksiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103).

Tutkittavien merkitysperspektiivin tavoittaminen onnistui ilman ennakkokomuksien ohjaavaa vaikutusta. Tulokset vastaavat tutkimusongelmaan kertoen määräaikaissa työssä kehittyvistä yksilöllisistä persoonallisuuden ominaisuuksista ja temperamentin ilmenemisestä varhaiskasvatuksen alalla avautuen ulkopuolisille kertoen tutkittavien kokemamaailmasta. Tutkimuksen edessä lähihoitajien kokemukset määräaikaista työsuhteista ilmiönä ajan myötä vähitellen käsitteellistyi aineiston ja teorian vuoropuheluna ja omana kiinnostuksena tutkimuksen johtoajatukseen siitä, miten tällä hetkellä määräaikaista työsuhteita tekevien lähihoitajien kokemusten merkityksellisyys vastaa muuttuvan työelämän tarpeisiin. Tehdyt valinnat perusteltiin niin, että lukija voi arvioida tutkimusta ja vakuuttua tehdyistä ratkaisuista.

Aineiston käsitteellistäminen tapahtui teoriaan nojaten ja tutkijan kiinnostuksena, mitkä suuntautuivat tärkeiksi tutkimusta ohjaavien johtoajatusten ja teoreettisten oletusten myötä. Aineistosta nousevat näkökohdat toivat uskoakseni uutta käsitteellistystä tarkasteltavasta ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa korostui varhaiskasvatuksen alalta saadun aineiston merkitys teoreettisen tarkastelun jäsentäjänä.

Kasvatustieteellistä tutkimusta tarvitaan kasvatuksellisen tiedon lisääntyessä käytännön kasvatustodellisuutta palvelemaan. Atjonen (2008, 123) toteaa, että käytännön kasvatustodellisuuteen tarvitaan teoriaa, jolloin ymmärrystä teoriasta voidaan rakentaa tutkimuksen avulla. Empiiristen löydöksiä ja teoreettisten mallien avulla voidaan saavuttaa tarkoituksenmukaisempaa tietoa käytännön kasvatustyötä uudistamaan, koska kasvatuksellinen tieto on subjektiivista kunkin työntekijän oman ajattelun ja ymmärryksen kautta rakentuvaa. Kasvatustieteellisen tutkimuksen tekeminen, tieteellisen tiedon ja käytännön kohtaaminen, on tärkeää työelämän jatkuissa muutoksissa, jolloin käytännön kasvatustyötä tekevien keskuudessa voidaan hyödyntää teorian ja käytännön kytköksiä.

Kasvatustyötä tekevillä on mahdollisuus pohtia omaa persoonallisuuden kasvua työssään tarkastelemalla tutkimukseen liittyviä kysymyksiä. Jatkossa olisi hyödyllistä tutkia varhaiskasvatusalan työntekijöiden kokemusperäisten ajatusrakennelmien muodostumista ja jäsentymistä. Kokemuksia tutkimalla voidaan tehdä tietoisiksi menneisyydessä koettuja tapahtumia, jotka vaikuttavat tässä ja nyt. Ne luovat myös mielikuvia ja visioita tulevaisuuteen. Tutkimuksen tekeminen käytännön työtä tekevien omakohtaisista kokemuksista ja tieteellisen tiedon yhteydestä voi suuntautua uusien mielenrakenteiden muodostumiseen ja olemassa olevien stereotyyppisten rakenteiden korjaamiseen haasteellisessa kasvatuksen todellisuudessa.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Aaltonen, M., Ojanen, T., Sivén, T., Vihunen, R. & Vilén, M. 1977. Lapsen aika. Porvoo: WSOY.

Alila, K. 2003. Laadun kehittäminen ja ohjaustoiminta varhaiskasvatuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2003:1. Helsinki.

Alila, K. 2010. Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen ohjaus: vaiheita ajankohtaiskysymyksiä ja tulevaisuudenkuvia. Teoksessa L. Turja & E. Fonsén Suuntana laadukas varhaiskasvatus. Professori Eeva Hujalan matkassa. Tampere: Juvenes Print.

Aspinwall, L.-G. & Staudinger, U.M. 2006. Ihmisen vahvuuksien psykologia: kehittyvän tutkimuskentän vahvuuksia. Teoksessa L.G. Aspinwall & U.M. Staudinger. Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy, 21–33.

Atjonen, P. 2008. Vieläkö etsimme oikeaa ja hyvää? Aikamme kasvatuksen ja kasvatustieteen eettisiä haasteita. Teoksessa P. Siljander & A. Kivelä (toim.) Kasvatustieteen tila ja käytännöt. Paradigmat katosivat, mitä jäi jäljelle? Turku: Painosalama Oy, 113–142.

Caprara, G.V. & Cervone, D. 2006. Persoonallisuus toimivana, itsesäätelävänä järjestelmänä. Teoksessa L. G. Aspinwall. & U. M. Staudinger (toim.) Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy, 69–95.

Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L.-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: PS-Kustannus.

Deci, E.L. & Ryan, R. M. 2000. The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* (11), 227-268.
http://www.jstor.org/stable/1449618?pporigsite=summon&seq=1#page_scan_tab_contents
(Viitattu 31.5.2017.)

Eisenberg, N. & Wang, V.O. 2006. Sosiaalisen ympäristön kehitykselliset ja kulttuuriset panokset. Teoksessa L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (toim.) Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy, 124–135.

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Porvoo: WSOY, 90–142.

- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto ja J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy, 26–45.
- Fadjukoff, P. 2010. Identiteetti persoonallisuuden kokoavana rakenteena. Teoksessa R. Metsäpelto, & T. Feldt (toim.), Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: WS Bookwell Oy, 179–195.
- Goleman, D. 1998. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. 2008. Sukupuoli ja työ. Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa. Kohti uutta työelämää? (toim.) T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho. Tampere: Juvenes Print, 109–134.
- Hirvonen, R. 2014. Temperamentti ja oppimiskokemukset koululaisten työskentelytapojen taustalla. *Psykologia* 49 (3), 229–233.
- Hobfoll, SE. 2001. The Influence of Culture, Community and the Nested-Self in the Stress Process. *Advancing Conservation of Resources Theory. Applied Psychology. An International Review.* 50 (3), 337–421.
- Hobfoll, SE. 2002. Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology.* 6 (4), 307–324.
- Hoyle, R.H. 2009. Personality and Self-Regulation. Teoksessa R.H. Hoyle. *Handbook of Personality and Self-Regulation.* Singapore: Wiley-Blackwell, 1–18.
<https://www.dawsonera.com/readonline/9781444318128> (Viitattu 12.6.17.)
- HE 2010/239. Hallituksen esitys.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2010/20100239#idm3823248> (Viitattu 21.9.2016.)
- Hänninen, S. 2010. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark, 191–192.
- Isokorpi, T. & Viitanen, P. 2001. PRO-Tunnevoimaa! Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Julkunen, R. 2007. Työ- talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saari- nen(toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Porvoo: WSOY Oy, 18–48.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Jyväskylä: Osuuskunta vastapaino.
- Juujärvi, P. & Nummenmaa, L. 2004. Emootiot ja niiden säätely. *Psykologia* 39 (1), 59–65.
- Kalat, J. 2014. *Introduction to Psychology.* Cengage: Wadsworth publishing.

- Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016:6. Raportit ja selvitykset. http://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf. (Viitattu 24.2.2017.)
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattisukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-4301.pdf (Viitattu 28.4.2016.)
- Kauhanen, M., Nätti, J. & Ojala S. 2015. Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Työsuojelurahasto.
- Kauppila, R. A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Juva: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Juva: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2015. Temperamentti- persoonallisuuden biologinen selkäranka. Teoksessa R. Metsäpelto, & T. Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: WSOY, 49–68.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2016. ”Hyvät tyytit” Temperamentti ja työelämä. EU: WSOY.
- Kivelä, N., Liukkonen, T. & Niemi, A. 2015. Kasvun ja hoidon osaaja. Helsinki: Sanoma pro Oy.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 70–78.
- Kuokkanen, H. 2014. Kasvatus ja varhaiskasvatus. Teoksessa A. Häkkä, H. Kuokkanen, A. Virolainen (toim.) Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Porvoo: Bookwell Oy, 9–80.
- Laine, T. 2015. Miten kokemuksia voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–51.
- Lantieri L. & Goleman D. 2008. Tunneälyn ja sisäisen vahvuuden kehittäminen. Keinoja tukea keskittymiskykyä ja rauhoittumisen taitoa. Tallinna: Samsara.
- Lehtinen, E., Vauras, M. & Lerkkanen, M.-L. 2016. Kasvatuspsykologia. Juva: Bookwell Oy.
- Leinikki, S. 2009. Pelon ja toivon välissä: pätkätyöläisen urakerronta. Naistutkimus 22 (3), 8. artikkeli. <https://tamcat.finna.fi/Search/Results?lookfor=Leinikki%2C+Sikke&type=Author&hiddenFilters%5B%5D=building%3A1%2FNL%2Farto%2F>. (Viitattu 3.6.2016.)
- Manka, M.-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Latvia: Talentum.

Mannevuori, M. 2015. Affektitehdas. Työn rationalisoitumisen historiallisia jatkumoa. Turku: Turun yliopisto.

Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2005. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa: U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työleipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet Jyväskylä: PS-Kustannus, 142–165.

Metsäpelto, R.-L. & Feldt, T. 2010. Persoonallisuuden käsite psykologiassa. Teoksessa R.-L. Metsäpelto, & T. Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: WS Bookwell Oy, 13–30.

Moilanen, L. (2007). Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Kasvio, A. & Tjäder, J. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Moilanen, P. & Räihä, P. 2015. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 52–73.

Möttönen, L. & Hintsanen, M. 2011. Liittyykö työstressin kokeminen yksilön temperamenttipiirteisiin? Psykologia 46 (04), 232–246.

Niemi, P. M. 2001. Identiteetti, muutos ja toimintaympäristö. Psykologia 36 (1-2), 18–27. Aikuiskasvatus 34 (2), 129–133.

Niitamo, P. 2002. Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Teoksessa K. Salmela-Aro ja J.-E. Nurmi. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Helsinki: PS-kustannus, 40–52.

Nummenmaa, A. & Karila, K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY.

Nummenmaa, L. 2010. Tunteiden psykologia. Helsinki: Tammi.

Nummenmaa, R. 2004. Tulevaisuuden muistelu muutostyön tukena. Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Helsinki: Edita.

Pervin, L. A. 2003. The science of personality (2.painos). New York: Oxford University Press.

Pietikäinen, A. 2013. Joustava mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen yliotteesta. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Poijula, S. Ahonen, R. 2007. Irtisanotut. Menetykset, muutos ja selviytyminen. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Puttonen, S. 2004. Temperamentti ja emootiot. Psykologia 39 (1-4), 67–73.

Pärnänen, A. & Sutela, H. 2009. Tyypillisestä epätyypilliseen. Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmeninä. Teoksessa: Pärnänen, A. & Okkonen, K.-M. (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet, 147-169. Helsinki: Tilastokeskus, 147–169.

Päivähoitoasetus 1973/239. Asetus lasten päivähoidosta.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=P%C3%A4iv%C3%A4hoito%20ja%20asetus%201973#a21.8.1992-806> (Viitattu 24.2.2017.)

Raina, L. & Haapaniemi, R. 2005. Yksilöt yhdessä. Kasvatus ja persoonan laatu. Tallinna: AS Pakett kirjapaino.

Repo-Kaarento, S. 2010. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa ryhmää. Vantaa: Hansaprint Oy.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> (Viitattu 31.8.2016.)

Stakes, 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:72. Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Helsinki 2008: Yliopistopaino. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113634/Selv200772.pdf?sequence=1> (Viitattu 1.8.2017.)

Tirkkonen, A., Kokkonen, M. & Pulkkinen, L. 2004. Tunteiden säätelyn siirtyminen vanhemmilta lapsille lapsilähtöisen vanhemmuuden välityksellä. *Psykologia* 46 (4), 46–58.

Toivio, T. & Nordling, E. 2013. Mielenterveyden psykologia. Helsinki: Edita.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: Tammi.

Työsopimuslaki 2001/55. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search\[type\]=pika&search\[pika\]=1224](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search[type]=pika&search[pika]=1224). (Viitattu 21.9.2016.)

Varhaiskasvatuslaki, 2015/580. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>. (Viitattu 8.10.2016.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2007. Sosiaalialan ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Wenger, E. (1998) *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge: University Press.

Venninen, T. & Leinonen, J. 2012. Päiväkotihenkilöstön kokemuksia omasta osallisuudestaan työyhteisössä. Teoksessa P. Atjonen (toim.) *Oppiminen ajassa-kasvatus tulevaisuuteen*. Joensuun vuoden 2011 kasvatustieteen päivien parhaat esitelmät artikkeleina. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 187–201.

Vierikko E. 2010. Geneettisten ja ympäristötekijöiden vaikutus persoonallisuuteen. Teoksessa R.- L. Metsäpelto, & T. Feldt (toim.) *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Juva: WS Bookwell Oy, 31–48.

Virolainen, A. 2014. Varhaiskasvatuksen ammatillisuus ja sen kehittyminen. Teoksessa A. Häkkä, H. Kuokkanen, A. Virolainen (toim.) Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Porvoo: Bookwell Oy, 280–295.

Vähämäki, J. 2006. General Intellect. Teoksessa M. Jakonen, J. Peltokoski & A. Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto, 12–27.

Vähämäki, J. 2007. Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Kasvio Antti ja Tjäder Johanna. (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma, 234–277. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. *Aikuiskasvatus* 34 (2), 129–133.

LIITTEET

Liite 1 (1) Hyvä lastenhoitoalan ammattilainen

Hei, olen Riitta Jännetyinen ja opiskelen Tampereen yliopistossa kasvatustieteiden yksikössä. Teen pro gradu tutkielmaa työntekijän persoonallisuuteen ja määräaikaisiin töihin liittyen. Tutkielman vastuupettajana on yliopistotutkija, dosentti Toni Saarivirta Tampereen yliopistosta.

Etsin pro gradu tutkielmaani tutkimushenkilöitä, jotka tekevät määräaikaisia töitä lasten parissa. Kiinnostukseni kohdistuu määräaikaisten töiden yhteydestä persoonalliseen tapaan ajatella, tuntea ja käyttäytyä sekä koulutuksen antamiin valmiuksiin työllistymisen suhteen.

Kerään tietoa kokeneilta lastenhoitajilta ja pyydän sinua kirjoittamaan ja vastaamaan muutamalla virkkeellä tai pienellä tarinalla alla oleviin kysymyksiin. Nimeäsi tai työpaikkasi tietoja ei tarvitse ilmoittaa siksi, että näin säilytetään tunnistamattomuutesi tutkimushenkilönä. Vastauksesi säilytetään luottamuksellisena ja aineisto hävitetään puoli vuotta tutkielman valmistumisen jälkeen. Osallistumalla tutkielmaan pidät yllä omaa kiinnostustasi ammattitaitoasi kohtaan. Kiitän osallistumisestasi tutkielmani edistämistä kohtaan.

Identiteettimme rakentuu persoonallisuuden piirteistä, joiden juuret juontavat geeniperimästämmme. Nämä piirteet ovat suhteellisen pysyviä ja yksilöllisiä taipumuksia, jotka vaikuttavat siihen, miten tulkitsemme ja reagoimme kokemaamme ja millaisia reaktioita herätämme muissa ihmisissä.

Liite 1 (2) Tutkimukseen osallistuvilla esitetyt kysymykset

- 1 Miten olet kokenut määräaikaiset työsuhteet työurallasi?
- 2 Mitä vahvuuksia määräaikaisten työsuhteiden tekeminen on kehittänyt sinussa ihmisinä (Omaan persoonaan liittyviä tietoja, taitoja, tunteita tai vuorovaikutukseen liittyviä asioita?)
- 3 Mitä kuormittavia tekijöitä määräaikaisten työsuhteiden tekemisessä on?