

Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa?

Päivähoito on perinteisesti tarkoittanut lapsille ja heidän perheilleen kuntien tarjoamaa sosiaalipalvelua, joka on mahdollistanut lasten hoidon ja kasvatuksen vanhempien ollessa töissä. Suomessa subjektiivinen päivähoito-oikeus on vuodesta 1996 taannut jokaiselle lapselle sosioekonomisesta asemasta tai perhetilanteesta riippumatta tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia osallistumisen mahdollisuuksia, ja se on ollut sosiaalista oikeudenmukaisuutta vahvistavaa. Sittenpäin päivähoitojärjestelmän sisälle on tullut käsite varhaiskasvatus, joka tarkoittaa tavoitteellista pedagogista toimintaa, jossa yhdistyvät opetukselliset, kasvatukselliset ja hoidolliset ulottuvuudet. Näin ollen painotus perheille tarjotusta sosiaalipalvelusta on siirtynyt vahvemmin lapsilähtöiseksi, lapsen parhaaksi tarkoitetuksi pedagogiseksi toiminnaksi. Päiväkotien tarjoaman varhaiskasvatuksen keskeiseksi tavoitteeksi voidaan todeta lasten kehityksen ja oppimisen tukeminen moniammatillisessa yhteistyössä. Tiedetään, että laadukkaalla varhaiskasvatuksella on myönteisiä vaikutuksia lapsen tuleviin oppimistuloksiin ja hyvinvointiin, ja se voi suunnata

kehitystä suotuisaan suuntaan. Ennen kaikkea laadukas varhaiskasvatus voi mahdollistaa lapsille parhaimman nykyhetken, turvallisen, oppimista tukevan kasvuympäristön, sosiaalisia taitoja kehittäviä vertaisuuksia ja luottamuksellisen suhteen aikuisiin. Tästä syystä laadukas varhaiskasvatus on mitä parhaita varhaista puutumista. Vaikuttaminen varhaisvuosiin tiedetään olevan yksi tehokkaimmista keinosta tasata sosioekonomisesta taustasta, yksilöllisistä tuen tarpeista tai perhetilanteesta johtuvia eroja lasten välillä. Päiväkodeissa tehtävän pedagogisen työn laadulla on siis väliä. Ilman osaavia ja korkeasti koulutettuja kasvattajia laadukas varhaiskasvatus ei kuitenkaan toteudu. Onkin siksi ristiriitaista, että yhteiskunnallisesti varhaiskasvatusta ei nähdä merkittävänä opetus- ja kasvatustyönä, ala on naisvaltaista ja matalasti palkattua.

Varhaiskasvatustyö on keskellä murren. Tällä hetkellä Suomessa vallitsevan taloudellisen ja poliittisen ilmapiirin seurauksena varhaiskasvatus ei saa ansaitsemaansa arvostusta, ja siitä on tullut yksi niistä kohteista, joihin huomattavat säästötoimenpiteet lankeavat. Muutokset eivät ole pedagogisesti harkittuja ja tarkkaan punnittuja, ja niillä voi olla ennakoimattomia seurauksia. Hallituksen ehdottamat säästötoimenpiteet ovat aito uhka laadukkaalle varhaiskasvatuksen toteutumiselle. Ryhmäkoon suurentaminen ja subjektiivisen päivähoito-oikeuden

rajoittaminen ovat haasteita laadukkaalle työn toteuttamiselle. Muutokset tulevat monella tapaa vaikuttamaan lasten ja heidän perheidensä elämään. Erityisesti tämä voi heikentää naisten ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden asemaa työelämään sijoittumisessa. Rikkonaiset ja epäsäännölliset päiväkotipäivät luovat haasteita lapselle ryhmään liittymisessä ja osallisuuden kokemisessa. Epäselvää on myös, miten taataan osa-aikaisesti hoitoon osallistuville lapsille samat mahdollisuudet laadukkaaseen varhaiskasvatukseen mikäli päiväkotipäivistä katoaa säännölliset rutiinit. Huoli kohdistuu olennaisesti varhaiskasvatuksen alalla työskenteleviin. Herää kysymys, mitä säästötoimista seuraa päiväkodin kasvattajien työssä suoriutumismiselle, ja millainen vaikutus säästöillä on heidän työssä jaksamiselleen? Miten käy pedagogisen työn laadun?

Väitöstudiumukseni aihe osoittautuu nykytilanteessa hyvin ajankohtaiseksi. Vaikka tutkimus katsoo ajassa taaksepäin, voidaan saatuja tuloksia käyttää tulevaisuuden suunnan tueksi. Tutkimukseni keskeinen tavoite oli tutkia varhaiskasvatustien työhyvinvointia, stressin säätelyä ja pedagogista työtä, sekä selvittää millä tavoin nämä ovat yhteydessä toisiinsa. Tutkimuksessa selvitettiin millaiseksi päiväkodin kasvattajat kokevat työssä jaksamisensa; millaisia voimavaroja ja vaatimuksia he työssään kohtaavat, ja millä tavoin he kokevat työssään imua ja mah-

dollista työuupumusoireilua. Tämän lisäksi tutkittiin kasvattajien stressin säätelyjärjestelmän toimintaa mittaamalla heidän stressihormonitasojaan työpäivän ja viikonlopun aikana. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, millaista pedagogisen työn laatu on päiväkotiryhmissä. Keskeinen kysymys oli; miten varhaiskasvattajien itsensä kokemaa ja fysiologisesti mitattava työhyvinvointi ja heidän toteuttama pedagoginen työ ovat yhteydessä toisiinsa?

Väitöstutkimukseni ”Nerve-racking or rewarding?: A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals” liittyy Helsingin yliopiston Opettajankoulutuslaitoksen Varhaiserityiskasvatuksen tutkimusryhmän kahden tutkimushankkeeseen, joissa selvitettiin lasten stressin säätelyä, hyvinvointia ja oppimista päiväkodin lapsiryhmissä. Tutkimukseni aineisto kerättiin vuosina 2009 ja 2012 3–5-vuotiaiden lasten ryhmissä kahdessa kunnassa pääkaupunkiseudulla sekä integroiduissa erityisryhmissä Helsingissä. Tutkimukseen osallistui varhaiskasvattajia, jotka toimivat ryhmissä opetus- ja kasvatustehtävissä.

Opetus- ja kasvatusalalla työskentelevien työssä jaksamisesta on runsaasti tietoa, ja opettajien ammattiryhmä onkin yksi tutkituimmista kohdejoukoista työhyvinvointitutkimuksissa. Päiväkodin kasvattajat ovat näissä tutkimuksissa kuitenkin vähemmän edustettuina. Tutkimukset ovat osoittaneet,

että opetus- ja kasvatusaloilla työskentelevillä on huomattava riski myötätuntouupumukseen. Työtä pidetään haastavana, ja työssä jaksamista kuormittavat useat tekijät. Pedagogisessa työssä varhaiskasvattajilta vaaditaan herkkyyttä vastata lapsen viesteihin, ja kykyä huomioida lasten yksilölliset tarpeet. Osa lapsista tarvitsee tukea oppimiseen ja toiminnanohjaukseen. Lapsilla voi olla emotionaaliseen kehitykseen, käyttäytymiseen ja säätelytaitoihin liittyviä haasteita, joihin kasvattajan tulee vastata tarkoituksenmukaisella tavalla, ja tukea kehitystä myönteiseen suuntaan. Varhaiskasvatuksessa työ on vahvasti vuorovaikutteista ihmishuuhdyötä, joka haastaa varhaiskasvattajien jaksamisen monella tapaa. Työssään varhaiskasvattajat ovat tiiviissä vuorovaikutussuhteessa lapsiin ja heidän vanhempiinsa. Odotuksia varhaiskasvattajien työlle suuntautuu vanhempien, lasten ja yhteiskunnan taholta. Tämä voi paikoin tuntua raskaalta, ja koetella ammatillista itsetuntoa ja riittävyden kokemusta. Työtehtävät vaativat nopeaa reagoitua, ennakoitua ja joustavaa päätöksentekoa. Laadukas varhaiskasvatus riippuukin hyvin pitkälti juuri varhaiskasvattajien osaamisesta – taidosta toimia pedagogisesti tarkoituksenmukaisesti, mutta olennaista on myös, miten työolosuhteet — niin fyysiset kuin psyykkiset, mahdollistavat laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisen. Näiden tekijöiden systemaattinen, monitieteellinen tarkastelu on ollut aiemmassa kirjallisuudessa vähäisempää, ja tutkimukseni

pyrkiiinkin paikkaamaan tätä aukkoa.

Työhyvinvointitutkimuksissa on perinteisesti painottunut työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden kartoittaminen, ja tällöin keskiössä on ollut työhön liittyvien kielteisten ilmiöiden tarkastelu. Tällaisessa tutkimuksessa näkökulma hyvinvointiin tyypistyy lähinnä olettamukseksi, että hyvinvointi on pääteltävissä pahoinvoinnin puuttumisella. Sittemmin rinnalle on noussut tutkimussuuntaus, jossa ollaan yhä vahvemmin kiinnostuneita siitä, mikä työssä innostaa ja motivoi työntekijää. Tutkimukseni nojaa positiivisen psykologian viitekehukseen, jossa tarkastelun kohteena on tavalliset, terveet ihmiset, ja mikä heitä innostaa ja kannattelee työssä, ja millaiset tekijät mahdollisesti lisäävät hyvinvointia ja iloa. Positiivisessa psykologiassa ei kuitenkaan kielletä negatiivisia, hyvinvointia uhkaavia tekijöitä, vaan nekin huomioidaan, jotta voidaan saada laajempi näkökulma hyvinvoinnin rakentumisesta. Työssä koetut haasteetkaan eivät välttämättä ole uhka jaksamiselle, mikäli työntekijällä on riittävästi suojaavia voimavaroja käytettävissään. Haasteista huolimatta pedagogisessa työssä on myös paljon pirteitä, jotka voivat edistää ja vahvistaa kokonaisvaltaisesti hyvinvointia. Lapsen kasvun ja kehityksen seuraaminen, ja sen tukeminen voivat tuottaa kasvattajalle ilon ja onnistumisen kokemuksia, ja ruokkia näin vahvan ammatillisen itsetunnon kehittymistä. Aiemmissa tutkimuksissa onkin todettu, että juuri arjen vuorovaikutustilanteissa lasten kanssa piilee

varhaiskasvatustyön kultainen ydin. Pedagoginen työ suomalaisissa päiväkodeissa on suhteellisen autonomista, ja varhaiskasvatuksen ammattilaiset saavat melko vapaasti määrittää työnsä sisältöä. Työ on myös luonteeltaan moniammatillista, ja yhteistyötä tehdään oman tiimin lisäksi esimerkiksi psykologien ja terapeuttien kanssa. Eri alojen ammattilaisilta on mahdollista saada tukea omaan työhönsä.

Stressin käsite yhdistetään usein puhuttaessa työn kuormittavuudesta tai rasituksesta. Stressiä ajatellaan seuraavan silloin, kun yksilö kokee haastavassa tilanteessa voimavarsaan vaatimukseen nähden vähäiseksi, eikä asiaan ole tarjolla tyydyttävää ratkaisua. Syntyy kuormitustila, jolla voi olla vakavia psykologisia ja fysiologisia seurauksia. Stressi nähdään näin määriteltynä kuitenkin liian kapea-alaisesti, ja sillä on turhan kielteinen maine. Stressi on nimittäin pienissä määrin hyväksi ja ehdottoman tarpeellista elämälle. Stressin säätelyjärjestelmä on ihmisen biologinen valpastumisjärjestelmä, joka vastaa toimintavalmiuden ylläpidosta, reagoinnista uuteen ja vieraaseen sekä monien peruselintoimintojen, kuten ruoansulatuksen, unirytmien ja hengitystoimintojen, tasapainosta. Stressin säätelyä siis tarvitaan ihan kaikessa arkipäiväisessä toiminnassa. Stressihormonien tasot eivät nouse ainoastaan stressaavassa tilanteessa, vaan niiden erittyminen on jatkuvaa. Tasapainoinen stressin säätely on elintärkeää joustavan ja sopeutuvan käyttäytymisen kannalta. Tavoitteena ei siis suinkaan ole

stressitön elämä, vaan pyrkiä kohti resilienssiä – joustavaa ja kimmoisaa tapaa reagoida haasteellisissa tilanteissa, ja säilyttää sopivan rento, mutta valpas olotila. Stressin säätelyjärjestelmän toimintaa voidaan arvioida kortisolien ja alfa-amylaasin tasoista, syljestä luotettavina biomarkkereina kuvaaman elimistön fysiologisia stressivasteita. Liian korkeat tai poikkeuksellisen matalat tasot tai epäsäännöllinen päivittäinen erittyminen voivat liittyä poikkeavaan säätelyyn, joka voi työhyvinvoinnin näkökulmasta viitata heikkoon palautumiseen työn kuormituksesta. Vakaa stressin säätely on olennaista muistitoiminnoille, emootioiden säätelylle ja järkevälle toiminnanohjaukselle. Tiedetään, että kroonisessa stressireaktiossa kyseisistä toiminnoista vastaavat aivoalueet himmenevät stressihormonien vaikutuksesta, ja tämä voi näkyä säätelämättömänä käyttäytymisenä, impulssikontrollin puutteena ja mielialan vaihteluina. Säätelyn pettäminen voi tarkoittaa ulospäin suuntautuvia hallitsemattomia purkauksia, kuten työoverille tiuskimista ja pimahtamista, mutta se voi myös ilmetä apaattisuutena, vetäytymisenä ja ilottomuutena. Näin ollen, stressin säätely ei ole vain yksilön sisäinen tapahtuma, vaan sillä on ympäristöön leviävä vaikutus. Stressin säätely on vahvasti sidottu sosiaalisen ympäristöön, joka voi joko tukea optimaalista säätelyä tai heikentää sitä.

Väitöstutkimukseni on otteeltaan monitieteellinen ja monimenetelmällinen. Vaade moni- ja poikkitieteelliseen

tutkimukseen on esiintynyt tiedepolitiikassa vahvana. Ajatus aidosta, tieteiden raja-aitoja purkavasta ja tieteiden välisestä dialogista yhdistyy konsilienssin käsitteessä. Konsilienssi tarkoittaa tiedon yhtenäisyyttä, joka voidaan tutkimuksen kentällä nähdä pyrkiä myksenä kohti yhteistä käsitystä ja ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Umpimielinen oman alan puolustaminen ja muiden alojen pitäminen uhkana alan itsenäisyydelle, ei edistä poikkitieteellistä tutkimusta, eikä varsinkaan vahvista yksittäisten tieteenalojen asemaa. Näkisin, että kasvatustieteellisessä ja erityispedagogisessa tutkimuksessa tieteenvälinen yhteistyö, esimerkiksi neurotieteiden kanssa antaa vain lisää ymmärrystä oppimiseen ja kehitykseen liittyvistä ilmiöistä. Väitöstutkimukseni tieteen filosofinen ajattelutapa nojaa konsilienssiin, ja pyrkii toimimaan avauksena kohti poikkitieteellistä tutkimusta tuomalla yhteen kasvatustieteen, psykologian ja neurobiologian tutkimuskenttiä. Tutkimukseni tuo siten uutta näkökulmaa päiväkodin varhaiskasvattajien työssä jaksamiseen, sillä aiemmin tutkimuksissa ei ole yhdistetty hyvinvointikyselyillä ja stressihormonimäärityksillä kerättyä aineistoa pedagogisen työn laadun arviointeihin. Näin tutkimus on vahvasti kiinni pedagogiikassa, ja tällä tavoin tulee huomioitua varhaiskasvattajien työkontekstin omaleimaisuus.

Tutkimuksen tulokset ovat rohkaisevia ja osoittavat, että keskimäärin varhaiskasvattajat suhtautuivat työhönsä myönteisesti ja kokivat työnsä voima-

varat hyväksi. Heidän stressin säätelynsä näyttäytyi tasapainoisena ja säännöllisenä. Lisäksi pedagoginen laatu oli varsin hyvää, vaikkakaan se ei ollut tasaisesti korkealaatuista kaikissa ryhmissä. Kasvattajat kokivat huomattavaa työn imua, joka tiedetään olevan työmotivaation ja työhön sitoutumisen kannalta tärkeää, mutta se on myös työyhteisössä leviävää ja näin kaikkien muiden hyvinvointia rikastavaa. Sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimiehiltä arvioitiin yleisesti riittäväksi, ja sillä oli yhteyttä emotionaalisen kuormituksen kokemukseen. Aiemmat tutkimukset ovat vahvistaneet, että tuki ja arvostus työyhteisöltä on olennainen työssä jaksamista tukeva tekijä, ja eritoten silloin, kun työssä on paljon haasteita. Vaikka tutkimukseni tulokset eivät anna vastausta ilmiöiden välisestä kausaalisuudesta, voi aiempaan kirjallisuuden vedoten olettaa, että työyhteisössä, jossa vallitsee arvostava, tukeva ja kannustava ilmapiiri, työntekijät kokevat työnsä vähemmän emotionaalisesti kuormittavaksi. Toinen tärkeä voimavara työssä on autonomian kokemus. Se että työntekijä saa päättää työnsä sisällöstä ja kokee hallitsevansa työtehtävänsä, on merkittävää työssä jaksamisen kannalta. Tuloksista nousee esille, että enemmän autonomiaa kokivat lastenhoitajat ja avustajat verrattuna ryhmien opettajiin. Tämä herättää pohtimaan, joutuuko opettajien vähäisempi autonomian kokemus siitä, että he eivät pääse toteuttamaan työtään kuten toivoisivat. Tutkimuksissa on noussut nimitäin esille, että päiväkotien

tiimeissä varhaiskasvattajien keskinäinen työnjako ja roolit eivät ole aina selkeästi määriteltyjä. Kokemus työn hallinnasta ja päättävällällä voi olla silloin uhattuna, mikäli työyhteisössä esiintyy rooliritiriitoja. Tällöin työntekijöiden pätevyys ja osaaminen eivät tule hyödynnettyksi tehokkaasti.

Vaikka pääsääntöisesti tutkimukseen osallistuneet kasvattajat raportoivat työssä jaksamisensa hyväksi, oli joukossa myös kasvattajia, jotka eivät arvioineet työnsä voimavaroja yhtä hyväksi, ja heitä, jotka kokivat uupumusasteista oireilua ja vähäistä työn imua. Osalla varhaiskasvattajia päivittäinen kortisolin erityyppi oli epäsäännöllistä, mikä saattaa viitata säätelyjärjestelmän kuormittuneisuuteen ja heikompaan palautumiseen työstä. Jaksamisen pulmat on myös syytä ottaa vakavasti, sillä pitkittyessään kuormittuneisuuden kokemus ja epävakaa stressi säätely voi olla aito uhka työssä jaksamiselle ja suoriutumiselle sekä kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. On ilmeistä, että jokaisella työpaikalla on työntekijöitä, jotka ovat muita herkempiä reagoimaan stressiin. Tämä voi johtua yksilöllisistä temperamentipiirteistä ja säätelytaitoista, jotka vahvistuvat ja joita opitaan läpi elämän. Tutkimukseni tuloksissa nousee esiin stressin säätelyn ja pedagogisen työn laadun, erityisesti tiimityöskentelyn, väliset yhteydet, ja tulokset antavat vahvistusta käsitykselle, että stressin säätelyssä ei ole kyse vain yksilön sisäisestä tapahtumasta, vaan ennen kaikkea se riippuu siitä sosiaalisesta työilmapiiristä, joka työpai-

kalla vallitsee. Ratkaisevaa on, miten työyhteisössä osataan tukea toisia työntekijöitä ja kannatella heitä haasteiden hetkellä. Voidaan siis olettaa, että stressin säätely on vahvasti sosiaalista ja yhteisöllistä. Aivan kuten lapset, myös aikuiset tarvitsevat kanssasäätelyä. Tämä tarkoittaa virittäytymistä toisen viesteille, myötätuntoista ja toisen emotionaalista tilaa kunnioittavaa käyttäytymistä ja tekoja. Uskoisin, että kanssasäätelyn merkityksen oivaltaminen voi edistää työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen laatua ja vahvistaa myönteistä keskinäistä viestintää. Päiväkoti työympäristönä pitää sisällään lukuisia vuorovaikutuskytkentöjä lasten ja aikuisten välillä. Pedagogisen työn ytimessä on aikuisen taito virittäytyä vuorovaikutukseen lapsen kanssa. Ryhmätasolla tätä herkkyyttä voisi kuvata käsitteellä systeeminen sensitiivisyys, joka huomioi kaikki ryhmässä vallitsevat vuorovaikutukselliset takaisin kytkennät. Jotta voidaan ymmärtää laadukkaana pedagogisen työn rakentumista, ei riitä että tarkastellaan vain kaksisuuntaista lapsi-aikuinen suhdetta tai lapsiryhmän toimintaa, vaan huomio pitää kiinnittää myös aikuisten keskinäisen vuorovaikutuksen piirteisiin. Ei ole vähäpätöistä lasten eikä työtovereiden kannalta, millaista toisen ihmisen kohtelu työyhteisössä on, ja minkä sävyistä aikuisten välinen viestintä on. Lapset peilaavat aikuisilta sosiaalisen käyttäytymisen sääntöjä, ja mallittavat aikuisten tapaa olla. Systeemisestä näkökulmasta kaikki vuorovaikutusryhmässä kytkeytyy takaisin,

ja varhaiskasvattajilla on hieno mahdollisuus toimia vuorovai-
kutusta myönteiseen suuntaan
vahvistavina roolimalleina. Sys-
teeminen sensitiivisyys luo ryh-
mään avoimuutta, joustavuutta
ja sopeutuvuutta muutosten
keskellä.

Tutkimukseni osoittaa, että
varhaiskasvatus työ ei suin-
kaan ole vain hermoja raasta-
vaa ja kuormittavaa, vaan se
on ennen kaikkea innostavaa
ja palkitsevaa. Vaikka Suomes-
sa käynnissä olevat uudistuk-
set eivät anna ruusuista kuvaa
varhaiskasvatuksen tulevaisuu-
desta tai alaan kohdistuvasta
arvostuksesta, varhaiskas-
vattajat eivät kuitenkaan ole
vietävissä ja ylhäältä alas oh-
jailtavissa. Tarvitaan vahvaa
ammatti-identiteettiä ja ammat-
tiylpeyttä, ja halua puolustaa
oman ammatin asemaa, arvostusta
ja työoloja. Varhaiskas-
vattajilla on ennen kaikkea
ryhmätasolla mahdollisuus
pedagogisen työnsä kehittämi-

seen ja merkityksellisyyden
kokemuksen saavuttamiseen.
Selkeät roolit ja työnjako, sekä
kanssasäätelävä työyhteisö voi-
vat auttaa työn mielekkyyden
säilymisessä ja työssä jaksami-
sessa. Toivon, että tutkimukse-
ni toimii keskustelun avaajana
monitieteellisen tutkimusot-
teen käytöstä pedagogisen työn
ja varhaiskasvatuksen alalla
työskentelevien stressin sääte-
lyn ja hyvinvoinnin tutkimi-
seen. Jatkotutkimuksia tarvi-
taan selvittämään, millaisista
tekijöistä rakentuu päiväkotiy-
hteisö, joka on sekä lasten
että aikuisten hyvinvointia,
oppimista ja onnellisuutta vah-
vistava.

LÄHTEET:

Bakker, A.B., & Demerouti, E.
(2012). Job demands-resources
theory. In Chen, P. & Cooper, C.
(Eds.), *Well-being: A complete
reference guide*. Chichester: Wiley-
Blackwell.
Hall-Kenyon, K.M., Bullough,
R.V., MacKay, K.L., & Marshall,

E.E. (2014) Preschool teacher
wellbeing: A review of the
literature. *Early Childhood
Education Journal*, 42(3), 153

Hellhammer, D. H., Wüst,
S., & Kudielka, B. M.
(2009). Salivary cortisol as a
biomarker in stress research.
Psychoneuroendocrinology, 34,
163–171.

Nater, U. M., & Rohleder, N.
(2009). Salivary alpha-amylase
as a non-invasive biomarker
for the sympathetic nervous
system: Current state of research.
Psychoneuroendocrinology,
34(4), 486-496. doi: 10.1016/j.
psyneuen.2009.01.014.

Porges, S. W. (1992). Vagal tone:
a physiologic marker of stress
vulnerability. *Pediatrics*, 90(3),
498–504.

Seligman, M., & Csikszentmihalyi,
M.. (2000). *Positive Psychology:
An Introduction*. *American
Psychologist*, 55(1), 5–14.

Wilson, E.O. (2001). *Konsilienssi.
Tiedon yhtenäisyys.[Consilience.
The Unity of Knowledge.]*.
Helsinki: Terra Cognita.

MARI NISLIN
*FT, tutkijatohtori
Helsingin yliopisto*