

**”Riittämättömyyden tunne oli jokapäiväinen” –  
kertomuksia varhaiskasvatuksen opettajien työn  
uuvuttavuudesta**

Annina Kiiveri

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2021  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Kiiveri, Annina. 2021. "Riittämättömyyden tunne oli jokapäiväinen" - kertomuksia varhaiskasvatuksen opettajien työn uuvuttavuudesta. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 63 sivua.**

Tutkielmani kohdistuu varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumisen kokemuksiin. Työssä uupuminen on ilmiönä moniulotteinen, sillä siihen liittyvät niin yksilön henkilökohtaiset voimavarat kuin työtehtävän, työyhteisön ja yhteiskunnallisen tason tekijät. Tarkastelen näitä työssä uupumisen tekijöitä hyödyntäen teoreettisesti työuupumuksen ja työhyvinvoinnin käsitteitä erityisesti varhaiskasvatusalan ja varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävien näkökulmasta. Nämä teemat rakentavat varhaiskasvatuksen opettajan työssä uupumisen viitekehystä. Tutkimukseni tarkoituksena on tuottaa ymmärrystä varhaiskasvatuksen opettajien työn uuvuttavuuteen keskeisimmin vaikuttavista tekijöistä.

Tutkielman menetelmällinen lähestymistapa on narratiivinen. Aineistonkeruumenetelmänä oli kirjoitelmapyyntö, jota jaettiin sosiaalisen median sekä henkilökohtaisten verkostojen kautta varhaiskasvatuksen opettajille. Kirjoitelmia kertyi 17 kappaletta. Kirjoitelmia läpäisevänä kerronnallisena teemana oli riittämättömyys. Lisäksi juonikulun analyysin avulla tunnistin kolme tarinatyyppeä: *velvollisuudentuntoiset puurtajat*, *todellisuuden pettämät* ja *uudelleen orientoituneet*. Ensimmäisessä korostui varhaiskasvatuksen opettajan rooli oman hyvinvointinsa kustannuksella työssä jatkavana, toisessa olosuhteiden uhrina alan jättäneenä ja viimeisessä jatkokouluttautumisen myötä varhaiskasvatusalalla muihin työtehtäviin siirtyneenä. Varhaiskasvatuksen opettajien työtehtävissä ja työympäristössä sekä työuran käännteissä tulisi kiinnittää erityistä huomiota työn vaivuuteen, resursointiin sekä perehdytys- ja mentorointitarpeisiin, jotta työn uuvuttavuus vähenisi.

Asiasanat: varhaiskasvatuksen opettaja, työssä uupuminen, narratiivisuus

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
1.1 Varhaiskasvatus työympäristönä .....	5
1.2 Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti ja sen erityispiirteet .....	9
1.3 Varhaiskasvatuksen opettajan työssä uupuminen .....	11
1.4 Narratiivinen työssä uupumisen tutkimus .....	15
1.5 Tutkimuskysymykset .....	17
<b>2 TUTKIMUSMENETELMÄT</b> .....	<b>19</b>
2.1 Narratiivinen lähestymistapa.....	19
2.2 Aineistonkeruu ja tutkittavat .....	20
2.3 Aineiston narratiivinen analyysi .....	23
2.4 Eettiset ratkaisut.....	28
<b>3 TULOKSET</b> .....	<b>32</b>
3.1 Riittämättömyys uupumisen ytimessä .....	32
3.2 Kolme tarinatyyppeä.....	37
<b>4 POHDINTA</b> .....	<b>46</b>
4.1 Tulosten tarkastelua .....	46
4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset .....	51
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>55</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>63</b>

# 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen opettajiin liittyviä uutisia sävyttävät viimeisten muutaman vuoden osalta aiheet palkkatasoon, korkeakoulutuksen merkitykseen, resursointiin sekä työn vaativuuteen ja uuvuttavuuteen liittyen. Varhaiskasvatuksen opettajan työelämän laatutekijät ovat kaikki keskiarvon alapuolella ammatin kuulussa Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksessa *suorittavien rankkojen töiden* ryhmään; työ on sekä fyysisesti että henkisesti raskasta ja työntekijällä on vain vähän tai ei lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihin ja muihin rakennetekijöihin työssään (Immonen & Sutela, 2021).

Helsingin Sanomat uutisoi, että pääkaupunkiseudulta puuttui yhteensä 500 lastentarhanopettajaa (29.2.2016) (nyk. varhaiskasvatuksen opettaja) ja että Helsingissä on avoinna 233 varhaiskasvatuksen opettajan tehtävää (11.12.2019). Käytännössä tämä on tarkoittanut sitä, että varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä on toiminut muita kuin varhaiskasvatuksen opettajan koulutuksen käyneitä, tai että henkilökunnassa on ollut vajausta. Myös YLE uutisoi varhaiskasvatuksen opettajien vähyydestä ja sen vaikutuksista varhaiskasvatuksen järjestämiseen (20.4.2021; 23.4.2021). Haastatteluita ja sanomalehtiartikkeleita uupuneista ja alaa vaihtaneista varhaiskasvatuksen opettajista löytyy jonkin verran, mutta syvällisiä tutkimuksia heidän kokemuksistaan ei niinkään. Mikä oikeasti on vialla?

Helsingin yliopiston vuonna 2018 toteuttaman pilottitutkimuksen mukaan kyselyyn osallistuneista varhaiskasvatuksen opettajan työtä kasvatustieteen kandidaatin koulutuksella tekevästä alan vaihtoa harkitsi 62 prosenttia ja sosionomeista 55 prosenttia ja he ilmoittivat tutkimuskyselyssä muita vastaajia useammin kokevansa kuormittuneisuutta työssään (SUPER, 2018). Varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa, joten heitä ei ole varaa menettää varsinkaan mahdollisesti estettävissä olevan työssä uupumisen takia. Tutkimukseni tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä, millaiset työuraan liittyvät tekijät voivat olla merkityksellisiä varhaiskasvatuksen opettajan työssä uupumisen näkökulmasta. Tutkielmani aineiston muodostaa 17 varhaiskasvatuksen opettajan kirjoitelmat, jotka analysoin narratiivisesti.

## 1.1 Varhaiskasvatus työympäristönä

Varhaiskasvatuslaki (540/2018) sekä sitä täydentävä valtioneuvoston asetus määrittävät päiväkodin toiminnalle tietyt ehdot, joita kuntien on varhaiskasvatuksen järjestävänä tahona noudatettava. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan päiväkodin henkilöstö muodostuu varhaiskasvatuksen opettajista (kasvatustieteen kandidaatin tutkinto sisältäen varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot), varhaiskasvatuksen sosionomeista (varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet sosionomin tutkinto) sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajista (kasvatus- ja ohjausalan tai sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto). Tutkimuksessani kohderyhmää ovat varhaiskasvatuksen opettajat sekä -sosionomit. Perustelen tätä sillä, että heidän työtehtävänsä ja vastuunsa päiväkodissa ovat tällä hetkellä yhteneväiset, vaikka koulutuksissa on sisällöllisiä eroja. Jatkossa varhaiskasvatuksen opettajista ja -sosionomeista käytetään tässä tutkimuksessa yhteisesti nimitystä varhaiskasvatuksen opettaja, kuten varhaiskasvatuksen toimintaympäristöissäkin tällä hetkellä tehdään. Varhaiskasvatusympäristöistä keskityn tässä tutkimuksessa päiväkotiin, sillä kaikki tutkimukseeni osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat kokemuksistaan nimenomaan päiväkotiympäristössä työskentelemisestä.

Päiväkotien, kuten kaikkia muitakin varhaiskasvatusta järjestävien toimintaympäristöjen, toimintaa velvoittavina ohjaavat Varhaiskasvatuslaki (540/2018) sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018). Varhaiskasvatus on pedagogista, tavoitteellista toimintaa, joka koostuu kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidosta (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018). Suomalainen varhaiskasvatus on EDUCARE-mallin mukaista, eli se sisältää kasvatuksen ja opetuksen (EDU) lisäksi hoivan (CARE) yhtä tärkeänä osa-alueena (ks. Van Laere & Vandenbroeck, 2018). Varhaiskasvatus on lasta ja lapsuutta itsessään arvostavaa, vuorovaikutukseen ja huoltajien kanssa tehtävään kasvatusyhteistyöhön perustuva kasvun, kehityksen ja oppimisen kokonaisuus, joka on pedagogisesti painottunut (Moss, 2019; Sims, 2017; Sims, Alexander, Nislin, Pedey, Tausere, Tiko & Sajaniemi, 2018; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018). Varhaiskasvatusalalla on viime vuosina tapahtunut merkittäviä muutoksia Suomessa. Varhaiskasvatuksen siirtyminen

kulttuuriministeriön alaisuuteen sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudesta korostaa varhaiskasvatuksen roolia osana koulutusjärjestelmää, eikä sosiaalipalveluna (Alila & Ukkonen-Mikkola, 2018). Myös uusi varhaiskasvatustalain (540/2018) sekä uudet Esiopetussuunnitelman perusteet (2014) ja ensimmäistä kertaa velvoittaviksi laaditut Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) ovat vahvistaneet pedagogiikan merkitystä varhaiskasvatuksessa. Opetuksen ja oppimisen korostuminen ei ole silti poistanut suomalaiselle varhaiskasvatustoiminnalle ominaista, lapsen fyysisen hyvinvoinnin turvaamiseksi laadittua, varsin vakiintunutta päivärytmiä, jossa muun muassa lepo ja ravinto ovat tärkeässä roolissa (Vlasov, Hujala, Essary & Lenskaya, 2016).

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on jokaisen lapsen yksilöllisten vahvuuksien, kiinnostuksen kohteiden ja tuen tarpeiden arviointi sekä niiden keskeinen huomioiminen toteutettavassa varhaiskasvatustoiminnassa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018). Kuitenkin erityisesti vahvempaa tukea tarvitsevat, muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvat lapset eivät aina saa niin laadukasta ohjausta, kuin tarvitsisivat, mikä ei edesauta koulutuksellista yhdenvertaisuutta (Slot, Lerkkanen & Leseman, 2017). Kyseessä on ennen kaikkea moraalinen ongelma. Heckman (2011) painottaa kuitenkin myös taloudellisten vaikutusten näkökulmaa lasten koulutuksellisessa yhdenvertaisuudessa. Varhaiskasvatuksessa luodaan perustaa lapsen yksilölliselle ja sosiaaliselle kehitykselle, elinikäiselle oppimiselle sekä myöhemmälle työllistymiselle (Euroopan komissio, 2011). Joidenkin tutkimusten mukaan varhaiskasvatukseen osallistumisesta hyötyvät erityisesti matalan sosioekonomisen tason perheiden lapset (Yazejian, Bryant, Kuhn, Burchinal, Horm, Hans, File & Jackson, 2020), joilta Varhaiskasvatustalain (540/2018) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) sekä Euroopan komission (2011) asettamat tavoitteet jäisivät mahdollisesti muuten saavuttamatta. Karila (2016) kuvailee kattavasti niin yksilöllisiä kuin yhteiskunnallisia näkökulmia varhaiskasvatuksen vaikuttavuudesta; laadukkaalla varhaiskasvatuksella on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia lapsen kokonaisvaltaiselle kehitykselle ja kehityksen eri osa-alueille sekä yhteiskunnallisen eriarvoisuuden

vähentymiselle ja näiden myötä kauaskantoinen merkitys yhteiskunnan menestykselle. Ratkaisevassa asemassa on toteutettavan varhaiskasvatuksen laatu; laadukas varhaiskasvatus voi saada aikaan hyvää, mutta vastaavasti huonolaatuisella varhaiskasvatuksella voi olla kielteisiä vaikutuksia.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI toteuttaa varhaiskasvatuksen kansallista laadun arviointia. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset-asiakirjassa (Vlasov ym., 2018) linjataan varhaiskasvatuksen laadun rakenne- ja prosessitekijät, joiden toteutumisen arviointiin varhaiskasvatuksen järjestäjällä on velvollisuus. **Rakennetekijät** koostuvat puite- ja resssitekijöistä, kuten henkilöstörakenne, lapsiryhmän koko ja fyysiset oppimisympäristöt. Lapsiryhmän kokoonpanon määrittelee Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) määritelty suhdeluku. Tällä tarkoitetaan sitä, montako kasvatusvastuullista työntekijää ryhmässä tulee työskennellä suhteessa lasten lukumäärään. Suhdeluvuiksi on nykyään määritelty 1:7 ja 1:4, eli yhtä työntekijää kohden voi yli kolmevuotiaiden lasten ryhmässä olla seitsemän, ja alle kolmevuotiaiden lasten ryhmässä neljä lasta. Suhdeluvut olivat vuosina 2016–2020 1:8 ja 1:4, ja sitä ennen samat kuin tänä päivänä eli 1:7 ja 1:4. Osa kunnista on noudattanut 1:7 suhdelukua myös vuosien 2016–2020 ajan. Päiväkodin lapsiryhmät muodostetaan tavallisesti lasten iän mukaan. Usein alle kolmevuotiaat lapset muodostavat oman ryhmänsä, jolloin ryhmän koko on yleensä 12 lasta. Yli kolmevuotiaiden lasten ryhmät jaetaan päiväkodin tiloista ja lapsimäärästä riippuen joko yhden ikävuoden kattaviin ryhmiin, jolloin ryhmässä on suhdeluvun mukaan 21 lasta, tai niin sanottuihin sisarusryhmiin, joiden ikäjakauma voi olla esimerkiksi 1–6-vuotiaat, 2–5-vuotiaat, tai 3–6-vuotiaat, jolloin lapsimäärä riippuu ryhmän ikärakenteesta. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaisesti päiväkodin lapsiryhmä tulee muodostaa siten, että ryhmässä on läsnä enintään kolmea kasvatusvastuullista työntekijää vastaava määrä lapsia yhtä aikaa. Esiopetusikäiset lapset voivat suorittaa esiopetustaan joko varhaiskasvatusyksikön tai koulun tiloissa. Esiopetusaika on neljä tuntia päivässä, ja esiopetus on velvoittavaa. Esiopetuksen toteuttamista ohjaa velvoittavana Esiopetussuunnitelman perusteet (2014). Joissa-

kin kunnissa esiopetusikäiset ovat osa muuta lapsiryhmää, ja toimivat vain esiopetusajan erillään muusta ryhmästä lasten määrän mukaan usein yhden varhaiskasvatuksen opettajan kanssa. Esiopetusryhmä voi toimia myös koulussa, jolloin täydentävä varhaiskasvatus tarjotaan joko samoissa tiloissa, tai varhaiskasvatussyksikön puolella. Täydentävällä varhaiskasvatuksella tarkoitetaan esiopetusajan lisäksi tarjottavaa varhaiskasvatusta, jota huoltajat voivat hakea lapselle. Esiopetusryhmässä suhdeluku on esiopetusaikana yhden opettajan ryhmässä 1:13 mikäli esiopetus järjestetään muualla kuin päiväkodin tiloissa ja täydentävän varhaiskasvatuksen sekä päiväkodin tiloissa järjestettävän esiopetuksen aikana 1:7, kuten muissakin päiväkodin lapsiryhmissä

**Prosessitekijöillä** taas tarkoitetaan pedagogisen tason tekijöitä, kuten varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lasten välinen vuorovaikutus sekä pedagoginen suunnittelu, dokumentointi, arviointi ja kehittäminen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) mukaisesti vuorovaikutus on varhaiskasvatuksessa keskeistä ja myös oppimiskäsitys perustuu näkemykseen lapsesta aktiivisena toimijana, joka kasvaa, oppii ja kehittyy vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ympäristönsä kanssa. Varhaiskasvatuksen laadun arviointi tavoittelee paitsi mahdollisimman korkeaa varhaiskasvatuksen laatua kehittämistyön myötä, myös yhdenvertaisuuden takaamista (Vlasov ym., 2018) riippumatta siitä, missä lapsi osallistuu varhaiskasvatukseen.

Systemaattinen varhaiskasvatuksen laadun arviointi on Suomessa vasta kehitymässä. Varhaiskasvatustilain (540/2018) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) määrittelevät varhaiskasvatuksen toiminnan ja toimintaympäristön laatuvaatimukset ja tavoitteet, mutta varhaiskasvatuksen henkilökunnan tehtäväksi jää käytännön toteutuksen kannalta toimivimpien menetelmien ja työtapojen kehittäminen tai valitseminen. Koko varhaiskasvatusthenkilöstö suunnittelee, toteuttaa, arvioi ja kehittää toimintaa yhdessä, mutta varhaiskasvatuksen opettajalla on kokonaisvastuu. Varhaiskasvatuksen opettaja tekee arviointi- ja suunnittelutyötä sekä yksin että yhteistyössä varhaiskasvatuksen lastenhoitajien kanssa, ja myös ohjeistaa tiimin jäsenten toimintaa esimerkiksi tietyn lapsen tukemisessa tai leikin ohjauksessa (Heikka, Halttunen & Waniganayake, 2016).



Varhaiskasvatusympäristöissä tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työtehtävien jakamisen koulutustaustan perusteella ei nähtäisi uhkaavan työntekijöiden välistä arvostusta toisiaan kohtaan, vaan merkityksellisenä tekijänä työn selkeyden kannalta (Rouvinen, 2007, 151).

## **1.2 Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti ja sen erityispiirteet**

Varhaiskasvatuksen opettaja työskentelee yleensä varhaiskasvatusyksikössä, päiväkodissa, yhden lapsiryhmän varhaiskasvatuksen opettajana. Myös kaikki tutkimukseeni osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat työskentelivät tai olivat työskennelleet nimenomaan päiväkodissa. Varhaiskasvatuksen opettaja on vastuussa lapsiryhmän pedagogisen toiminnan kokonaisuudesta. Hän tekee pedagogisen toiminnan kannalta ratkaisevia päätöksiä sekä ohjaa tiimin toimintaa asiantuntijuutensa perustuen ja käyttää näin pedagogista johtajuutta (Heikka, Halttunen & Waniganayake, 2018). Häneltä odotetaan toiminnan pedagogista kehittämistä ja koko kasvattajatiimin osallistamista oman työn analyttiseen tarkasteluun ja tutkimustietoperustaiseen kehittämiseen (Heikka, 2016). Toimintamenetelmien ja työtapojen oikeellisuutta voi tarkastella myös suhteessa varhaiskasvatuksen opettajien ammattieettisiin ohjeisiin (Pesonen, ym. 2020). Julkaisussa korostetaan varhaiskasvatuksen opettajan vastuuta pedagogisesta johtajuudesta työyhteisössään sekä roolista yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Ukkola-Mikkonen, Yliniemi ja Wallin (2020) ovat tunnistaneeet varhaiskasvatusalan eri ammattiryhmille hieman toisistaan poikkeavat tavat positioida itsensä osana tiimiä: varhaiskasvatuksen opettajat tunsitivat omakseen ensisijaisesti tiimin pedagogiseen toimintaan sekä lasten oppimiseen liittyvän vastuun, sosionomit tiimin toimintaan liittyvän jaetun vastuun ja lastenhoitajat tiimin jäsenenä toimimisen. Myös koettu asiantuntijuus kohdistui ammattiryhmillä eri asioihin varhaiskasvatuksen opettajien painottaessa pedagogiikkaa ja oppimista, sosionomien korostaessa hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta ja lastenhoitajien keskittyessä erityisesti huolenpitoon ja hoivaan (Ukkola-Mikkonen, Yliniemi & Wallin, 2020). Varhaiskasvatuksen opettaja työskentelee siis moniammatillisessa

tiimissä, joiden jäsenet edustavat erilaista asiantuntijuutta sekä kokevat roolinsa tiimissä eri tavalla.

Työpaikalla vietetään paljon aikaa. Työyhteisön kyky reflektoida, eli havainnoida ja arvioida valintojensa toimivuutta sekä mukauttaa toimintaansa joustavasti on yhteydessä sen proaktiivisuuteen, eli työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin omaan työhönsä liittyen (Antila & Ylöstalo, 2006, 116). Työtovereiden kesken voidaan jakaa niin myönteisiä kuin kielteisiäkin tunteita; työtoveria voi pyrkiä tukemaan kuuntelemalla ja kannustamalla, mutta tunteet voivat myös tarttua (Semmer & Beehr, 2013, 182). Paitsi työntekijöiden välisten vuorovaikutussuhteiden laadulla, myös esimiestyöllä voidaan nähdä olevan ratkaiseva merkitys työyhteisön yleiselle ilmapiirille ja sen myötä työhyvinvoinnille. Hyvä esimiestoiminta on yksi työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta ratkaisevista teki- jöistä muun muassa avoimuuden, keskustelun ja taukojen pitämisen ohella (Pensola & Järvikoski, 2006, 333). Varhaiskasvatuksen työntekijöiden mukaan esimiehen on hallittava paitsi strateginen johtaminen, myös ihmissuhdetaidot, ja kyettävä ylläpitämään toimintakulttuuria arvioivaa ja kehittävää ilmapiiriä sekä ratkaisemaan työyhteisössä esiintyviä haasteita yhtä aikaa sekä oikeudenmukaisesti että jämäkästi (Fonsén, 2014, 105). Yhteishenki ja toimivat käytännöt eivät synny itsestään tai pysy voimissaan ilman, että niitä pohditaan, työtetään ja arvioidaan niin oman, työkaverin kuin koko työyhteisön kannalta (Rouvinen, 2007, 154). Varhaiskasvatuksen opettajan onkin aivan olennaista huolehtia lasten hyvinvoinnin parhaan mahdollisen edistämisen lisäksi myös omasta hyvinvoinnistaan.

Varhaiskasvatuksen opettajan työ on tunnepitoista, sillä vuorovaikutus ja tunteet kuuluvat paitsi lasten kanssa tehtävään työhön, myös vuorovaikutustilanteisiin lasten huoltajien kanssa sekä koko työyhteisön sisällä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) painottaa varhaiskasvatustoiminnan perustuvan vuorovaikutukselle, sillä lapsi oppii, kasvaa ja kehittyy suhteessa sosiaaliseen toimintaympäristöönsä. Varhaiskasvatuksen henkilöstö tulkitseekin lasten tunnetiloja ja kehonkieltä sekä tietoisesti että tiedostamattaan tavoitteenaan huo-

lehtia lasten hyvinvoinnista parhaalla mahdollisella tavalla (Van Laere & Vandenbroek, 2018). Erityisesti haastavissa kasvatustilanteissa työntekijän tapa olla vuorovaikutuksessa voi vaikuttaa tilanteen ratkeamiseen selvästi. Ahonen (2015, 107) erottaa varhaiskasvatuksen henkilöstön toiminnasta viisi erilaista tapaa olla vuorovaikutuksessa haastavissa kasvatustilanteissa; lämmin, ristiriitainen, tekninen, välttelijä ja etäinen. Käytännössä tavat saattavat vaihdella tilanteesta ja hetkestä toiseen, mutta yksi tärkeimmistä varhaiskasvatuksen laadun tekijöistä on henkilökunnan ja lasten välisen vuorovaikutussuhteen lämpimyys (Ahonen, 2015; Vlasov ym., 2018). Tällainen työ, jossa erilaiset tunteet kuuluvat jokaiseen työpäivään, ja omia tunteilmaisuja pitää suhteuttaa tilanteeseen sekä asiakkaan tunteisiin, vaikuttaa työntekijän henkisen kuormittumiseen yhdessä organisaation stressi- ja resurssitekijöiden kanssa (Zapf ym., 2001, 541). Työn kuormittavuus sekä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ovat työuupumukseen liittyviä tekijöitä, joihin organisaatiossa on mahdollista vaikuttaa (Schaufeli, 2003, 7). Työpaikalla on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että työntekijällä on realistiset mahdollisuudet vastata työn vaatimuksiin tinkimättä liiallisesti omasta hyvinvoinnistaan.

### **1.3 Varhaiskasvatuksen opettajan työssä uupuminen**

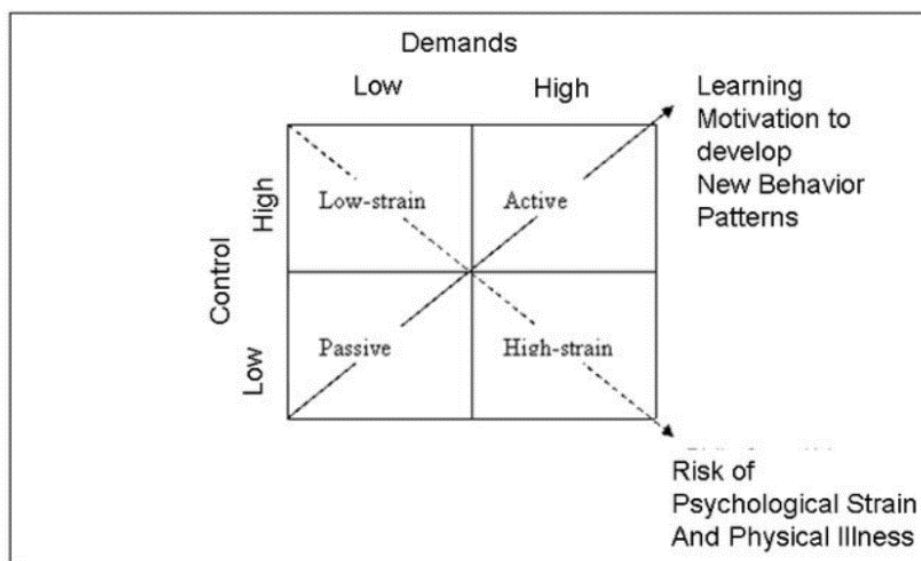
Käytän tutkimuksessani käsitettä työssä uupuminen, sillä tarkastelen ilmiötä laajasti sen koko skaalan huomioiden. Vakava työuupumus, burn out, on jatkumon toisessa ääripäässä, kun taas korkea työhyvinvointia edustaa työhön sitoutuneisuus, työn imu (Hakanen, 2011; Schaufeli, 2003). Työhön sitoutuneisuus ei kuitenkaan yksiselitteisesti ole työuupumuksen vastakohta, vaikka niiden välillä onkin tutkimuksissa löydetty negatiivinen yhteys, vaan vaikuttajina ovat myös esimerkiksi vaatimukset ja resurssit; sitoutuneisuus voi myös vaihdella ajan ja tehtävän mukaan (Leiter & Maslach, 2017). Varhaiskasvatuksen opettajan riittämättömyyden tunne voi juontua siitä, että hän kokee jossakin haastavassa tilanteessa tai työympäristössä toimimisen hankaluuden johtuvan omasta ammatti-

taidottomuudesta (Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti & Määttä, 2012, 467), ei pelkää ulkoisista tekijöistä kuten puutteellisista resursseista. Myös koettu ammatillisen arvostuksen puute, matala palkkaus ja huonot työsuhte-edut suhteessa korkeaan koulutustasoon voivat olla alan vaihtoon johtavia syitä varhaiskasvatuksen opettajilla (Boyd, 2013, 16). Hjelt ja Karila (2017) toteavat varhaiskasvatustyön paikantumista työntekijöiden puheessa käsittelevässä tutkimuksessaan, että varhaiskasvatuksen työympäristöissä ”tehokkuuspuhe” hallitsee vielä pedagogiikkaa vahvemmin, mikä aiheuttaa ristiriidan ja ilmenee työntekijän ilmaisevana kiireen ja riittämättömyyden kokemuksina. Kiireen ja riittämättömyyden tunteen on osaltaan havaittu vaikuttavan varhaiskasvatuksen opettajan työssä jaksamiseen, sillä ne aiheuttavat henkistä väsymistä (Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti & Määttä, 2012).

Varhaiskasvatuksen opettajan työ on lähtökohtaisesti vastuullista ja vaatii hyvää toimintakykyä, sillä varhaiskasvatukselle asetetaan korkeita tavoitteita niin kansainvälisissä kuin kansallisissa asiakirjoissa. Euroopan komissio (2011) on ilmaissut laadukkaan varhaiskasvatuksen olevan ratkaisevan tärkeää niin yksilöllisen kuin yhteiskunnallisen kehityksen ja hyvinvoinnin perustana. Vaatimukset sekä niihin vastaamisen mahdollisuudet näyttäytyvät työntekijöille eri tavalla ja työssä uupumisen kokemukset ovat yksilöllisiä. Tulkintoihin ja kokemuksiin vaikuttavat sekä työntekijän että työyhteisön ominaisuudet (Salminen, Andreou, Holma, Pekkonen & Mäkikangas, 2017; Schaufeli & Salanova, 2013, 293). Niin työssä uupumisen kuin toipumisenkin polut ovat yksilöllisiä.

Henkilökohtaisilla voimavaroilla on suuri merkitys yksilön työhyvinvoinnin kannalta. Karasekin mallin (1990, kuvio 1) mukaisesti henkisesti kuormittavinta on työ, jossa vaatimukset ovat jatkuvasti korkealla ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet matalalla tasolla. Parhaat edellytykset uuden oppimiselle ja motivaation ylläpitämiselle tarjoaa työ, jossa sekä vaatimustaso että mahdollisuudet vaikuttaa työhön ovat korkealla tasolla. Matalan vaatimustason ja korkean vaikuttamismahdollisuuden yhdistelmä on myös riski työhyvinvoinnille, sillä työ ei tarjoa tekijälleen lainkaan haastetta, mikä pitkään jatkuessaan vaikeuttaa motivaation ylläpitämistä ja siten työhön sitoutumista. Kun sekä vaatimustaso että

vaikuttamismahdollisuudet ovat matalalla tasolla, työ on tekijälleen passivoivaa. Varhaiskasvatuksen opettajien itsensä arvioimina he asettuivat usein vakavimpaan tai toiseksi vakavimpaan uupumusluokkaan ja kokivat työnsä useimmin *paljon kuormittavaksi* tai *aktiiviseksi* Karasekin mallin mukaisten töiden ja uupumusluokkien mukaan (Kivioja, 2005, 152–153). Myös tuore Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimus ilmentää varhaiskasvatuksen opettajien työn olevan *rankkaa suorittavaa työtä*, joka on sekä henkisesti että fyysisesti raskasta ja joustamatonta (Immonen & Sutela, 2021). Työn vaatimusten ja voimavarojen välinen jatkuva epäsuhta on merkittävä uhka työhyvinvoinnille (Hakanen, 2011, 106).



Kuvio 1. Karasekin työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien malli. (Karasek & Theorell, 1990, 32).

Schaufelin (2003) mukaan vakavan työuupumuksen ytimessä ovat emotionaalinen ja kognitiivinen uupuneisuus sekä henkinen etäännyttäminen, joka näkyy työntekijän toiminnan kyynisyytenä ja epäinhimillisyytenä. Työntekijä saattaa ikään kuin suojautumiskeinona kovettaa itsensä säilyttääkseen toimintakykynsä työssä. Varhaiskasvatuksen työntekijän havaittiin eräässä tutkimuksessa toimivan näin esimerkiksi jättämällä itselle kuormittavalta tuntuvan haastavan käyttäytymisen huomiotta, vaikka lapsi olisi toisen työntekijän tulkinnan mukaan tarvinnut lohdutusta ja huolenpitoa (Van Laere & Vandebroek, 2017). Yksilön

työuupumusta arvioidessa tulisikin ottaa laajasti huomioon monien psykologisten tekijöiden yhteydet työhön; voimavarat ja uupuneisuus, omistautuneisuus, kyynisyys, tehokkuus ja uppoutuneisuus (Leiter & Maslach, 2017). Nislinin ja muiden (2015) tutkimuksessa, joka käsitteli varhaiskasvatuksen erityisryhmien henkilökunnan työtyytyväisyyttä, havaittiin työntekijän omistautuneisuuden ja tarmokkuuden olevan yhteydessä ryhmässä toteutuneen pedagogiikan laatuun sekä yleisesti ottaen työhön sitoutumiseen. Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnin vaikutukset ulottuvat siten hänen itsensä lisäksi myös lapsiin pedagogiikan laadun kautta.

Työtehtävän selkeys on myös tärkeä tekijä työssä jaksamisen kannalta; työntekijän on tärkeää tietää, mitä häneltä odotetaan, mutta myös, mitkä ovat muiden työyhteisön jäsenten työtehtävät. Työntekijän kokemukseen työssä viihtymisestä sekä työhön sitoutumiseen vaikuttaa olennaisesti työtehtävien ja roolinjaon selkeys työntekijöiden välillä (Turner, Barling & Zacharatos, 2002). Varhaiskasvatusalalla työtehtävien ja vastuiden jakaminen ja toimintakäytännöistä sopiminen on erityisen olennaista, koska työ sisältää joka tapauksessa paljon muuttuvia tekijöitä erityisesti toimintavuoden alussa (Karila & Kupila, 2010). Myös muut epäjohtonmukaisuudet voivat kuluttaa työntekijän voimavaroja, sillä esimerkiksi työajoissa joustaminen kuormittaa työntekijää psyykkisesti, mikäli se on viikoittaista ja tapahtuu vasten työntekijän tahtoa (Pensola & Järviskoski, 2006, 325–326). Niin ikään tauoista ja lepohetkistä tinkiminen lisää psyykkistä oireilua. Kiireen kokemus työssä vaikuttaa työn henkiseen kuormittavuuteen merkittävästi (Lehto, Sutela & Pärnänen, 2015, 17; Minkkinen, Mauno, Feldt, Tsupari, Auvinen & Huhtala, 2019).

Myös yhteiskunnalliset päätökset voivat vaikuttaa suuresti siihen, millainen varhaiskasvatuksen henkilöstön työmäärä on. Varhaiskasvatusalalla koettiin kollektiivista työmäärän lisääntymistä vuosina 2016–2020, jolloin suurimmassa osassa Suomen kuntia alettiin noudattaa korkeampaa lasten ja aikuisten suhdelukua 1:8. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat palaverien ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmien määrän kasvaneen, tilojen ja välineistön olleen puutteellisia lapsimäärään nähden ja henkilöstön työssä jaksamisen heikentyneen, mikä näkyi

lisääntyneinä poissaoloina ja sairasteluna (Puroila & Kinnunen, 2017, 90). Henkilöstöresurssit eivät siis lisääntyneet, mutta työmäärä kasvoi, mikä on omiaan synnyttämään riittämättömyyden tunnetta. Nykyisellään työelämä on usein tehokkuuteen ja mitattavaan suoritukseen sekä sen arviointiin keskittyvää. Tämä näyttäytyy varhaiskasvatusalalla esimerkiksi päiväkotien käyttöprosenttien laskeutumisena, jonka on koettu heikentävän työssä jaksamista (Karila & Lipponen, 2013, 24). Alle kouluikäisten lasten opettajien työssä voidaan nähdä osittain rinnakkain, osittain tilasta kamppaillen, kaksi erilaista ulottuvuutta; työn suorittaminen tehokkaasti ja paras mahdollinen huolenpito lapsista (Forrester, 2005, 274). Työntekijällä on luonnollisesti vain rajallinen määrä aikaa sekä voimavaroja näiden ulottuvuuksien huomioimiseen, jotka erilaisine näkökulmineen voivat olla toisinaan jopa ristiriidassa keskenään. Omien tai ympäristön odotusten ja todellisten toimintamahdollisuuksien ristiriita saattaa aiheuttaa yksilölle eettistä stressiä, mikä kuormittaa henkisesti (Huhtala, Puutio, Lämsä, Mauno, Kinnunen, Hyvönen & Feldt, 2010).

#### **1.4 Narratiivinen työssä uupumisen tutkimus**

Työssä uupumista on tutkittu monista eri näkökulmista, mutta narratiivinen tutkimus mahdollistaa työssä uupumisen ja alan vaihdon tarkastelun myös yksilön identiteetin näkökulmista (Hänninen, 2018, 188). Alan vaihtoon voidaan nähdä liittyvän samankaltaisia teemoja kuin yksilön henkilökohtaiseen kasvuun muutenkin; muutokset työidentiteetissä vaikuttavat yksilön identiteettiin myös henkilökohtaisella tasolla (Williams, 2013, 26). Elämänmuutokset ovat ylipäätään otollisia narratiivisesta näkökulmasta lähestyttäväksi, sillä tarinallisuuden myötä muutokset saavat mielekkyytensä osana tapahtumien kulkua (Hänninen, 1999, 95).

Narratiivisissa tutkimuksissa tarkastellaan yleensä esimerkiksi yksilöllisiä haasteellisia elämäkokemuksia tai verrataan niitä kulttuurisesti vallalla oleviin mallitarinoihin (Hänninen, 2018, 188). Haasteellinen elämäkokemus voi olla esimerkiksi sairastuminen vakavasti, kuten työssä uupuminenkin vakavimmillaan

voi olla. Frank (1997) erottaa kolmentyyppisiä sairauskertomusten juonikulkuja; *toipumiskertomus, kaaoskertomus ja etsintäkertomus*. Toipumiskertomuksissa kertoja oli ensin terve, sitten sairastui, ja lopussa on lääketieteen ansiosta jälleen terve. Kaaoskertomuksille tyypillistä on kerronnan jäsentymättömyys kriisin ajankohtaisuuden tai kokemuksen koostumattomuuden vuoksi. Etsintäkertomuksissa kertoja kääntää vaikean kokemuksen voitoksi etsimällä merkityksiä tapahtumille ja olemalla itse aktiivinen toimija. Nämä tarinatyyppit eivät ole toisinaan pois sulkevia, vaan kertojan tarinassa voi olla vaihtelua tarinatyyppien välillä tai sen tyyppi voi muotoutua toisenlaiseksi esimerkiksi ajan kuluessa tai yksilön työstäessä kokemuksiaan. Vaikka kertojat löytävät tarinansa muotoutumisen myötä tapahtumille syitä ja kokemuksilleen merkityksiä, ristiriitaiset tunteet ovat sairauskertomuksissa läsnä lähes poikkeuksetta (Frank, 1997). Turnbull ja Rhodes (2021) tunnistivatkin psykologien työssä uupumisen kokemuksia käsittelevässä tutkimuksessaan jossain määrin näitä sairauskertomusten juonikulkuja myös omasta aineistostaan.

Myös Korhonen, Komulainen ja Okkonen (2020) ovat tehneet narratiivista työssä uupumisen tutkimusta ja tunnistaneet neljä erilaista identiteetin uudelleenmuotoutumiseen liittyvää vaihetta työuupumuksesta kuntoutumisessa: sairauden määrittely ja oikeuttaminen, haavoittuvan ”toisen” kohtaaminen ja vastustaminen itsessä, uuden identiteetin kehittäminen ja kokeileminen sekä entisen minän valloittaminen takaisin. Vaiheet eivät kuitenkaan ole tarkkarajaisia ja toipumisen polkuun vaikuttavat paitsi yksilölliset, myös sosiokulttuuriset tekijät. Narratiivisen tutkimusmenetelmän valinta työssä uupumisen tutkimuksessa mahdollistaa taustavaikuttajien ja asioiden monitahoisten yhteyksien tarkastelun sekä yksilöllisten polkujen ja kokemuksille annettujen merkitysten huomioimisen; narratiivisen analyysin avulla voidaan myös tarkastella kertomuksia kokonaisuuksina muuta laadullista tutkimusta paremmin (Salminen, Andreou, Holma, Pekkonen & Mäkikangas, 2017) sekä määrällistä tutkimusta laajemmin yksilöllisiä kokemuksia kadottamatta (Mertova & Webster, 2020). Narratiivisen haastattelun keinoin työssä uupumista on lähestytty muun muassa Ylitapio-



Mäntylän, Uusi-Autin ja Määtän (2012) tutkimuksessa, joka tarkastelee kriittisesti varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä; kiire ja tästä usein seuraavat keskeneräisten töiden jääminen viime hetkelle sekä riittämättömyyden tunne joko lapsen haasteellisen käytöksen tai lasten suuren määrän vuoksi ovat eräitä henkiseen väsymykseen johtavia tekijöitä.

Narratiiviselle lähestymistavalla työssä uupumista tutkittaessa on mahdollisuus saavuttaa ymmärrys ilmiöstä kokonaisuutena (Salminen ym., 2017), mikä on merkityksellistä, sillä sen myötä näkökulma säilyttää inhimillisyytensä; onhan ihminenkin ennen kaikkea kokonaisuus. Ihmisen kokemuksen ymmärtäminen vaatii ajallisen ulottuvuuden huomioimisen, sillä todellisen ymmärryksen tapahtumista voi saavuttaa vasta, kun ne ovat jo tapahtuneet (Freeman, 2013, 28). Lähestymällä työssä uupumisen kokemuksia narratiivisesti, analysoimalla yksilöiden kertomuksia heille tapahtuneista asioista, pyrin tutkimuksellani saavuttamaan juuri tällaisen syvällisemmän ymmärryksen ilmiöstä.

## 1.5 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumisesta ja sen eri vaiheista. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että varhaiskasvatuksen opettajan työssä on monia kuormittavuustekijöitä ja työuran eri vaiheissa korostuvia työssä jaksamista haastavia ongelmakohtia (Boyd, 2013; Hjelt & Karila, 2017; Karila & Kupila, 2010; Karila & Lipponen, 2013; Ylitapio-Mäntylä ym., 2012). Työssä uupumisen tutkimuksista paljastuu se, miten uupumus kiinnittyy niin yksilöllisiin, työyhteisön ja laajempiin yhteiskunnallisiin kuormittavuustekijöihin (Leiter & Maslach, 2017; Salminen, ym., 2013; Turner, Barling & Zacharatos, 2002). Lähestymällä aihetta kertomusten kautta on mahdollista ymmärtää, millaisia monitahoisia tekijöitä ja yksilöllisiä käännekohtia varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumiseen voi liittyä. Varhaiskasvatuksen opettajilta kerättyjen työssä uupumista koskevien kirjoitelmien myötä vastaan tutkimuksessani seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisia yhteisiä narratiivisia teemoja varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumisen kertomuksissa on?
2. Millaisia tarinatyyppisiä varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumisen kertomuksista on tunnistettavissa?

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimukseni on lähestymistavaltaan narratiivinen. Perustelen tekemiäni tutkimuksellisia valintoja seuraavissa alaluvuissa, joissa kuvailen narratiivisen lähestymistavan ominaispiirteitä, tutkittavat ja valitsemani aineistonkeruumenetelmän, aineiston narratiiviset analyysimenetelmät sekä arvioin tekemiäni eettisiä ratkaisuja.

### 2.1 Narratiivinen lähestymistapa

Narratiivinen tutkimus lähestyy ilmiöitä kertomusten, tarinoiden (Clandinin, 2007), erityisesti ihmisten itsensä kertomien, tarinallisten tapahtumakulkujen tutkimisen näkökulmasta (Hänninen, 2018). Mertova ja Webster (2020) määrittelevät tarinan keskeisiksi ominaisuuksiksi merkityksen antamisen yksittäisille tapahtumille, niiden syille ja seurauksille, sekä ajattelun ja oppimisen välineenä toimimisen. Tarina siis paitsi kertoo tapahtumista, myös vaikuttaa siihen, miten tapahtumat koetaan.

Vaikka narratiivisen tutkimuksen kenttä ja analyysimenetelmien kirjo on laaja (Hänninen, 2018, 188), se tarjoaa vain vähän valmiita aineiston analyysimalleja eikä myöskään rajoita aineiston keruumenetelmään tai muotoon liittyviä piirteitä yhtä tarkasti kuin muut laadulliset tutkimusmenetelmät (Squire, Andrews & Tamboukou, 2013, 2). Paradigman ydintä on suhtautumistavan filosofisuus suhteessa ihmisten sosiaaliseen todellisuuteen (Spector-Mersel, 2010), mikä täydentää käsitystä siitä, että tarkkarajaisuus ja kaavamainen toteutus eivät ole narratiiviselle tutkimukselle luonteenomaisia tai hyvää lopputulosta palvelevia. Tavoitteena ei ole saavuttaa absoluuttista faktatietoa tapahtumien kulusta, vaan käsitys siitä, miten ne on koettu (Hänninen, 1999). Narratiivisessa tutkimuksessa kertomusta keskeisesti luonnehtivana tekijänä voidaan nähdä yksilö ja hänen suhteensa omaan tarinaansa merkityksellisyyden antajana ja yksittäisiä tapahtumia yhdistävänä, yksilön ja ”toisen” välisenä keskusteluna paikassa ja

ajassa tai historiallisena, sisällöltään sosiaalisesti ja kulttuurisesti jaettuna yhteisenä ymmärryksenä ”heistä” ja ”meistä” (Esteban-Guitart, 2012). Jo nämä luonnehdinnat kertovat sen, että narratiivisen tutkimuksen keinoin tavoitellaan jotain muuta kuin ilmiselvintä ratkaisua; syvempää ihmisen ymmärtämistä kokonaisuus huomioiden.

Kertomusten tutkiminen on luontevin tapa pyrkiä ymmärtämään ihmisiä sekä heidän toimintaansa (Heikkinen, 2018). Narratiivisen lähestymistavan myötä tutkitaan usein juuri elämänmuutoksia ja niistä johtuneita haasteita (Hänninen, 2018, 188). Kertomus ilmentää yksilön tunnekokemuksia (Kerby, 1991, 48) identiteettiä sekä oman toiminnan ja tarinan tapahtuminen syitä ja seurauksia (Puusa, Hänninen & Mönkkönen, 2020). Tutkijana on olennaista ymmärtää, ettei narratiivinen tutkimusaineisto ole välttämättä sitä, miltä se ensimmäisillä luku-kerroilla näyttää. Kertomukset sisältävät kertojan tulkintaa sekä kerrotun ja kertomatta jättämisen valintaa (ks. Frank, 1997); kertojan yksilöllinen kokemus tapahtuneesta vaikuttaa siihen, mitä ja miten hän kertoo (Clandinin, 2007). Kertomukset eivät ole luetteloita tapahtumista, vaan yksilöllisiä, tunnepitoisia tulkin-toja niiden merkityksestä omalle elämälle (Kerby, 1991, 48). Kertomukset työssä uupumisen kokemuksista saattavat olla erityisen tunnepitoisia, sillä kyseessä on varsin henkilökohtainen aihe. Työssä uupuminen voikin esiintyä yksilön elämäntarinassa eräänlaisena häiriötekijänä. Esimerkiksi sairastuminen aiheuttaa häiriön, kerronnallisen katkoksen yksilön elämäntarinaa, jolloin ristiriitaiset tunteet vaikeuttavat mielekkyyden ja merkityksellisyyden löytämistä sekä haastavat kerrontaa (ks. Bury, 2015; Frank, 1995).

## 2.2 Aineistonkeruu ja tutkittavat

Narratiivisen näkökulman myötä tutkimusaineistoni koostuu kirjoitelmista, tutkimukseen osallistuneiden kirjoittamista tarinoista, kertomuksista. Narratiivisessa tutkimuksessa käytetään sekä käsitteitä tarina (story) että kertomus (narrative), kun tarkoitetaan tutkimusaineistoa. Tutkimuksessani käytän käsitteitä tarina ja kertomus rinnakkain, vaikka niiden välillä on tunnistettavissa erilaisia

suhteita eivätkä ne ole synonyymeja toisilleen (Hänninen, 2018, 188–192). Tutkimusaineistoni koostuu kirjoitelmista, joten ne ovat ikään kuin sekä tarinoita että kertomuksia; ne ovat kuvauksia sekä tietyn ajanjakson tapahtumista suhteellisen kronologisessa järjestyksessä että kokemuksellista, kertomisen tarpeesta kumpuavaa monitahoista kuvailua, jonka tavoitteena on esimerkiksi merkitysten löytäminen tai jäsentäminen (Hänninen, 2018, 188–192). Tarina siis käsitetään kuvauksena tietyn ajanjakson tapahtumista, mutta kertomus sisältää sekä tarinan että sen esityksen (Heikkinen, 2018) eli tutkielmani tapauksessa sen, että tarinat on kerrottu kirjoitelman muodossa. Kirjoitelmapyyntö apukysymyksineen on luettavissa liitteestä 1.

Keräsin tutkimusaineiston kirjoitelmina varhaiskasvatuksen opettajilta, jotka kokevat tai ovat aiemmin kokeneet työnsä uuvuttavaksi sekä mahdollisesti harkinneet alanvaihtoa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja toteutui anonymisti palauttamalla kirjoitelma Webropol-palvelun kautta. Taustatiedoiksi pyysin osallistujia kertomaan iän, työvuosien määrän sekä koulutustaan. Jaoin kirjoitelmapyyntöäni sosiaalisen median ryhmien sekä omien verkostojen kautta varhaiskasvatuksen opettajille. Kirjoitelmia palautettiin 17 kappaletta ajalla 19.5.–30.6.2020.

Muotoilin kirjoitelmapyyntön siten, että kohderyhmä ja aihe rajautuivat riittävän tarkasti tutkimuksen toteuttamisen näkökulmasta, mutta osallistujille jäi silti runsaasti mahdollisuuksia vaikuttaa oman kertomuksensa muotoon ja sisältöön (liite 1). Tarkasti kohdennettu kirjoitelmapyyntö tuottaa todennäköisemmin vastauksia (Hänninen, 2018). Apukysymyksiin vastaaminen kirjoitelmaa laatiessa oli vapaaehtoista, vain aihepiiri oli rajattu. Apukysymykset kohdistivat huomion työssä uupumisen lisäksi siihen, oliko työuupumus aiheuttanut alan vaihdon harkitsemista tai johtanut alan vaihtoon. Niissä kysyttiin myös, mihin vaiheisiin työuraa uupuminen oli sijoittunut, mikä olisi voinut auttaa välttämään työuupumuksen tai palautumaan siitä, sekä mitä erityisiä käännekohtia tai ratkaisevia tekijöitä kirjoittajat tunnistavat työuraltaan työn uuvuttavuuden kokemuksiin liittyen, jotta kirjoitelmissa tulisi mahdollisimman laajasti esiin ilmiön monet ulottuvuudet. Apukysymysten kirjaaminen kirjoitelmapyyntöön oli tässä

kirjoitelmapyyntöissä perusteltua, koska tavoitteenani oli saada kerättyä sisällöllisesti rikasta aineistoa narratiivista analyysia varten.

Ennen kirjoitelmapyyntöjen julkaisemista jaoin sen vapaaehtoisille henkilöille omien kontaktieni kautta. Koevastaajat kokivat kirjoitelmapyyntöni ymmärrettäväksi sekä kiinnostusta herättäväksi. Sain korjaavaa palautetta apukysymysten määrään liittyen ja päädyinkin tiivistämään kirjoitelmapyyntöä vielä hieman, jotta se koettaisiin mahdollisimman helposti lähestyttäväksi. Tämän koekielun ja viimeistelyjen jälkeen julkaisin kirjoitelmapyyntöni. Kaikki saapuneet kirjoitelmat liittyvät kirjoitelmapyyntöni aineistoon ja sisältyvät lopulliseen tutkimusaineistooni.

Tutkimukseen osallistuneet olivat iältään 26–56-vuotiaita ja koulutustaustaltaan varhaiskasvatustieteen kandidaatteja tai maistereita, sosionomeja tai erityispedagogiikan maistereita, jotka työskentelivät tai olivat aiemmin työskenteleet varhaiskasvatuksen opettajana. Kaksi tutkittavaa ei ilmoittanut koulutustaustaan. Tutkimukseen osallistuneilla oli varhaiskasvatuksen opettajan työkokemusta muutamasta kuukaudesta kymmeneen vuoteen, ja varhaiskasvatusalalta yhteensä enimmillään 20 vuotta.

Aineistotekstiä oli yhteensä yli 11 000 sanaa. Lyhyimmässä kirjoitelmassa oli noin 150 sanaa ja pisimmässä noin 1890 sanaa. Kaikki kirjoitelmat oli kirjoitettu suomeksi, mikä oli odotettavissa, sillä jaoin kirjoitelmapyyntöä vain suomeksi ja suomenkielisiin ryhmiin sekä verkostoihin. Tyylistään ja sisällöltään tutkimusaineistoni kirjoitelmissa oli luonnollisesti vaihtelua; jokainen osallistuja oli kirjoittanut omalla, yksilöllisellä tavallaan ja henkilökohtaisesta kokemuksestaan. Tutkimukseni tarkoituksena olikin aineistoa analysoimalla tarkastella varhaiskasvatuksen opettajan työn uuvuttavuutta nimenomaan syvälisten, yksilöllisten kokemusten näkökulmasta.

## 2.3 Aineiston narratiivinen analyysi

Analyysini perustuu tutkittavien kirjoitettuihin kertomuksiin heidän yksilöllisistä tulkinnoistaan kokemastaan työssä uupumisesta. Analyysin alkuvaiheessa tutustuin aineistoon lukemalla kertomuksia useaan kertaan ja antauduin niiden kuljettavaksi ”ilman kynää kädessä tai analyyttisiä apuvälineitä mielen pinnalla” (Hänninen, 2018, 196). Ensimmäisellä lukukerralla en siis tehnyt aineistoon merkintöjä. Toisella ja kolmannella lukukerralla merkitsin lukiessani aineistoon huomioita muun muassa kerronnan sävystä ja juonikulusta yleisesti sekä useimmin mainituista tai muuten eniten käsitellyistä työssä uupumiseen liittyvistä tekijöistä, edelleen Hännisen (2018) viitoittamalla polulla. Pyrkimyksenäni oli päästä siten vähitellen lähemmäs varsinaista analyysia. Kolmannen lukukerran jälkeen laadin alustavan analyysikehikon, johon kirjasin jokaisesta kirjoitelmasta narratiivisiin teemoihin ja kerronnan tapaan liittyviä asioita: aloitus, kerronnan sävy, toimijuuden ilmaisu, oliko juonikulku regressiivinen, progressiivinen vai stabiili sekä miten kirjoitelma päättyy. Toimijuuden ilmaisun vaihtelua tarkastelin kiinnittämällä huomiota kirjoittajan käyttämiin sanavalintoihin, erityisesti verbien aktiivi- ja passiivimuotojen käyttöön kirjoitelmissa (Hänninen, 2018).

Alustavaa analyysikehikkoa laatiessani huomioni kiinnittyi siihen, että eri kirjoitelmissa toistui yksi narratiivinen teema, nimittäin yksityiskohtaiset omaa riittämättömyyttä koskevat kuvaukset. Narratiivinen teema voidaan määritellä koko kirjoitelmaa jäsentäväksi temaksi tai juonikuluksi (Sugarman, 2005). Kirjoittajat pyrkivät elämään riittämättömyyden tunteen kanssa ja sietämään sitä osana varhaiskasvatuksen opettajan työtä, mutta siitä aiheutui uupumista. Tarkastelin erityisesti kirjoittajien tapoja ilmaista riittämättömyyden kokemuksiaan ja sitä, miten riittämättömyys kirjoitelmissa liitettiin työn uuvuttavuuteen. Näin riittämättömyys nousi aineistosta keskeiseksi narratiiviseksi temaksi (ks. Sugarman, 2005, 181), joka jäsentää kirjoitelmien sisältöjä ja johon työssä uupumisen kuvailut kiinnittyivät. Narratiivisen teeman tunnistamisessa auttoi myös Mertonin ja Websterin (2020, 60–61) kriittisten tapahtumien näkökulman huomioiminen. Tarinan kriittisen tapahtuman voi tunnistaa tarkastelemalla sen vaikutusta

kertojan rooliin työelämässä, sen traumaattisuutta, kiinnostavuutta yleisön tai median näkökulmasta tai henkilön altistumiseen esimerkiksi sairaudelle tai muulle voimakkaille seurauksille. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen mukaisesti tarkastelin, millaisiin yhteyksiin riittämättömyyden tunne varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksissa kiinnitettiin.

Ratkaisut tähän riittämättömyyden tunteesta selviämiseen erosivat tarinatyypeittäin, minkä vuoksi jatkoin analyysia keskittymällä tarkemmin kirjoitelmien juonikulkuihin. Jatkoin siis toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti aineiston analyysia pyrkimällä tunnistamaan kirjoitettujen uupumustarinoiden juonikulkua osin Hännisen (2018, 196–199) kuvailemien Labovin (1967) täydellisen kertomuksen rakenteen ja osin Gergenin ja Gergenin (1984) juonikulun malliin perustuen. Lisäksi olen hyödyntänyt Frankin (1997) sairauskertomusten juonikulun malleja aineistoni analysoinnissa. Näihin perustuen aloin hahmotella tarinatyyppejä, jotka ilmentäisivät tutkimusaineistoni eri kirjoitelmien välisiä eroja niiden juonikulussa. Lopullinen analyysiprosessini on kuvattuna tiivistettynä taulukossa 1.

Taulukko 1. Aineiston narratiivisen analyysin eteneminen

<b>Vaiheet</b>	<b>Hyödynnetyt menetelmät</b>
1. Aineistoon tutustuminen	Aineiston lukeminen ilman merkintöjen tekemistä
2. Aineistoon syventyminen	Alustava teemoittelu ja analyysikehikon hahmottelu
3. Lopullisen analyysikehikon laatiminen	a. Narratiivisen teeman tarkastelu b. Labovin täydellisen kertomuksen malli c. Gergenin ja Gergenin juonikulun malli d. Frankin juonikulun malli
4. Tulokset	a. Riittämättömyys kirjoitelmien narratiivisena teemana b. Tarinatyypien tunnistaminen

Hännisen (2018, 196–197) kuvaileman Labovin (1967) täydellisen kertomuksen rakennemalli auttoi kiinnittämään huomioita kirjoitelmien muotoon ja rakenteeseen, siihen miten kirjoitetut tarinat alkoivat (abstrakti ja orientaatio), millaisena muutos kerrottiin (mutkistava toiminta) ja arviointiin (evaluaatio) sekä millainen oli tarinoiden loppuratkaisu ja -tilanne (ratkaisu ja päätäntä). Mallin mukaisesti



tarkastelin kertomuksista niiden alkutilannetta, keskeisiä hahmoja, syy-seuraussuhteiden kuvailua, arviointia sekä ratkaisua, joka voi olla myös se, ettei ratkaisua synny. Usein kertomuksista on löydettävissä myös erityinen päätäntä, joka koostaa kertomuksen ja kiinnittää sen nykyhetkeen (Hänninen, 2018). Omassa kirjoitelma-aineistossani analyysia vei erityisesti eteenpäin huomioni, että eri tarinoiden loppuratkaisut erosivat huomattavasti toisistaan. Eroavaisuudet kiinnittyivät erityisesti siihen, millaisena varhaiskasvatus alana ja varhaiskasvatuksen opettajan työ arvioitiin. Juuri loppuratkaisut ja päätännät osoittautuivatkin merkitykselliseksi erottavaksi tekijäksi tyyppitarinoiden muodostamisen kannalta. Tämän perusteella tunnistin aineistosta kolme erilaista tarinatyyppiä, jotka erosivat toisistaan niin sävyltään kuin kirjoittajan tekemien valintojen osalta.

Olen hyödyntänyt tarinatyyppien tunnistamisessa myös Frankin (1997) sairauskertomuksiin liittyviä juonikuvauksia, sillä niissä on joitakin yhtäläisyyksiä keräämieni kirjoitelmien juonikulkujen kanssa. Jokin yksilön elämässä tapahtuva häiriö, kuten vakava sairaus, aiheuttaa kerronnallisen katkoksen (ks. myös Bury, 2015), jonka seurauksena syntyy tarve löytää uusia merkityksiä ja muodostaa tapahtumista kokonaisuus; tehtävä ei ole yksinkertainen, sillä ilman häiriöitäkin yksilön elämäntarina on jatkuvasti työstettävänä.

Ensimmäinen tarinatyyppi koostui loppuratkaisultaan tai päätännöltään *neutraaleista*, joissain tapauksissa varovaisen toiveikkaista kirjoitelmista. Näissä kirjoitelmien päätännöissä kertoja kuvailee pysyvän varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Tutkimusaineistoni analysoinnissa löysin tarinoita, joissa kertoja oli aiemmin ollut tyytyväinen varhaiskasvatuksen opettajan työssä, kokenut sitten vaikeakin työssä uupumista ja jopa diagnosoidun burn outin, minkä jälkeen joidenkin, pääasiassa ulkoisten, tekijöiden myötä oli jälleen saavuttanut tilanteen, jossa päätti jatkaa varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Syitä varhaiskasvatuksen opettajan työssä jatkamiselle kirjoittajat kertoivat olevan muun muassa lasten kanssa työskentelystä nauttiminen alaan liittyvistä epäkohdista huolimatta, oma ikä tai elämänvaihe. Nämä kirjoitelmat kuuluvat ensimmäiseen tutkielmani kolmesta tarinatyyppistä, nimeltään *velvollisuudentuntoiset puurtajat*. Tällaiset tarinat

seurailivat juonikulultaan Frankin (1997) *toipumiskertomuksia*. Ne olivat juonikulultaan Gergenin ja Gergenin (1984) termiä käyttäen stabiileja (Hänninen, 2018, 199).

Toisen tarinatyyppin loppuratkaisu oli selkeästi *kielteinen*. Kielteinen näkökulma ja kuvailu liittyivät tämän ryhmän kirjoitelmissa nimenomaan varhaiskasvatusalaan. Kielteisissä loppuratkaisuissa tai päätännöissä kuvailu koski varhaiskasvatusalaa ja varhaiskasvatuksen opettajan työn epäkohtia ja niiden työssä uupumista aiheuttavia piirteitä. Kirjoitelman lopputilanne oli kielteisempi kuin alkutilanne, ja kertoja kuvaili joko harkitsevansa alan vaihtoa tai jo tehneensä sen. Yksilön tilanne oli saattanut jo kohentua, mutta suhtautuminen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskentelemistä kohtaan oli kielteinen.

Nämä tarinat seurailivat Frankin (1997) *kaaokertomusten* juonikulkuja. Tällaista koostumatonta ja sävyltään jopa ahdistunutta kerrontaa oli niissä tarinoissa, joissa kertoja oli joko edelleen akuutisti uupunut työstään, sairauslomalla työuupumuksen vuoksi tai vaihtanut kokonaan alaa vaikeiden uupumiskokemusten siivittämänä. Alan vaihtoon liittyi vahva tarve päästä pois uupumusta aiheuttavasta varhaiskasvatuksen opettajan työstä, eikä siihen koettu kaipuuta, vaan ajatus palaamisesta varhaiskasvatusalalle aiheutti edelleen ahdistusta. Nämä kirjoitelmat nimesin tarinatyyppiin *todellisuuden pettämät*. Gergen ja Gergen (1984) ovat kuvailleet Hännisen (2018, 199) mukaan tällaisia tavoitetilasta etäänntyviä tarinoita juonikulultaan regressiivisiksi.

Kolmannen, loppuratkaisultaan tai päätännältään *myönteisen*, tarinatyyppin muodostivat kirjoitelmat, joissa kertoja kuvaili saavuttaneensa ammatillisesta näkökulmasta uudella tavalla hyvän tilanteen. Kirjoitelmissa oli saavutettu alun myönteistä tilannetta seuranneen notkahduksen, uupumuksen, jälkeen uudelleen myönteinen näkökulma varhaiskasvatusalalla työskentelyä kohtaan. Tarinatyyppissä on mukana kirjoitelmia, joissa kertoja ei työskentele enää varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä, vaan esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajana. Tutkijana olen tulkinnut kyseisten kirjoitelmien kuuluvan loppuratkaisun tai päätännön osalta alalla pysyneisiin, siitä huolimatta, että ammattinimike ja

työtehtävät ovat muuttuneet. Myönteinen uudelleensuuntautuminen oli tapahtunut nimenomaan näiden muutosten seurauksena.

Tulkitsin näiden kertomusten, joissa kertojat kuvailivat vaikeita työssä uupumisen kokemuksia, mutta osoittivat myös vahvaa toimijuutta ja päätyivät kääntämään tilanteen paremmaksi kouluttautumalla lisää, sisältävän *etsintäkertomusten* (Frank, 1997) juonikulkujen piirteitä. Kirjoitelmat nimesin kuuluviksi tutkielmani tarinatyyppiin *uudelleen orientoituneet*. Näissä tarinoissa kertoja päätti hyödyntää jo olemassa olevaa ammatillista osaamistaan pyrkiessään uuteen, oman työssä jaksamisensa kannalta parempaan tilanteeseen työelämässä. Gergen ja Gergen (1984) ovat nimenneet Hännisen (2018, 199) mukaan tällaiset, tavoitetilaa lähestyvät tarinat juonikulultaan progressiivisiksi. Kirjoittajat kuvailivat tarinoiden lopussa olevansa nyt tilanteessa, jossa heillä oli enemmän työhön liittyviä valinnan mahdollisuuksia ja he olivat tyytyväisiä asemaansa.

Edellä kuvailemani moninäkökulmaisen narratiivisen juonikulun analyysin tuloksena muodostin siis kolme tarinatyyppiä. Tarinatyyppit nimesin *velvollisuudentuntoiset puurtajat, todellisuuden pettämät* ja *uudelleen orientoituneet*, joista jokaisesta laadin tulosten raportointiin tyyppitarinan. Raportoin tulokset siten, että esittelen jokaisen tarinatyyppin ensin tyyppitarinan avulla. Tyyppitarinat ovat yhdistelmiä kaikista tiettyyn tarinatyyppiin kuuluvista tarinoista siten, että tyyppitarina parhaalla mahdollisella tavalla tuo esiin kyseessä olevan tarinatyyppin juonikulun ja piirteet (Hänninen, 2018). Joistakin aineistokatkelmista olen poistanut osan, jotta ne olisivat helppolukuisempia, ja sisältäisivät vain analyysin kannalta olennaisimmat asiat. Kohdat, joista on poistettu tekstiä, olen merkinnyt kahdella viivalla (--). Taulukossa 2 on tiivistettynä tarinatyyppien sisällölliset ja kerronnalliset piirteet, joita olivat tarinan alkutilanne, kerronnan sävy, kirjoittajan toimijuus, loppuratkaisu ja juonikulku kokonaisuudessaan.

Taulukko 2. Tarinatyyppit ja niiden sisällölliset ja kerronnalliset piirteet

	<b>Velvollisuudentuntoiset puurtajat</b>	<b>Todellisuuden pettä-</b> <b>mät</b>	<b>Uudelleen orientoitu-</b> <b>neet</b>
n = 17	n = 4	n = 6	n = 7
<b>Tarinan alku</b>	Työn uuvuttavuuden tunnustaminen	Työuran alun kuvailua	Vaikeiden aikojen kuvailua
<b>Kerronnan sävy</b>	Käytännöllinen, varovaisen toiveikas	Ahdistunut, vastustava	Tulevaisuussuuntautunut, helpottunut
<b>Toimijuuden vaihtelu</b>	Heikko; vaille jääminen, ajautuminen Vahvistuva; alan vaihdon harkitseminen, päätös vielä jatkaa	Heikko; uhri, kiusattu Vahva; päätös varhaiskasvatusalalta poistumisesta ja itsensä puolustamisesta	Heikko; ajautuminen uupumukseen Vahva; päätös jatkokouluttautumisesta
<b>Juonikulku</b>	Stabiili Toipumiskertomus	Regressiivinen Kaaoskertomus	Progressiivinen Etsintäkertomus
<b>Loppuratkaisu</b>	Neutraali	Kielteinen	Myönteinen

## 2.4 Eettiset ratkaisut

Olen tutkimusta toteuttaessani noudattanut tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) ohjeita eettisyyden turvaamiseksi. Tutkimuksen aineisto, kirjoitelmat varhaiskasvatuksen opettajilta, on kerätty anonyymisti Webropol-palvelun kautta. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja perustui osallistujien omaan halukkuuteen perehtyä kirjoitelmapyyntöön ja tietosuojalomakkeeseen, laatia kirjoitelma sekä lähettää se tutkimusta varten minulle. Kirjoitelmapyyntö on aineistonkeruumenetelmänä lähtökohtaisesti eettinen, kunhan tutkimuksen tavoitteet ja ehdot tuodaan pyynnössä selkeästi esille (Hänninen, 2008). Pyysin tutkimukseen osallistuvia kertomaan taustatiedoiksi iän, koulutustaustan ja työvuosien määrän, mutta osallistuminen oli mahdollista myös näitä tietoja kertomatta. Ilman tutkijan ja tutkittavan välistä kasvokkaista vuorovaikutusta kerätyt anonyymit kirjoitelmat lisäävät tutkimuksen luotettavuutta, sillä mahdollisuudet tutkijan omiin tulkintoihin tutkimukseen osallistujasta vähenevät.

Tutkimukseen osallistuminen edellytti tietosuojailmoituksen tutustumista sekä sen hyväksymistä ja Webropol-lomakkeella eteneminen ”Hyväksyn tietosuojalomakkeen”-kohdan rastittamista. Tietosuojalomakkeella kerron, että tutki-

mukseen osallistuminen perustuu yleiseen suostumukseen. Kirjoitelman lähettäminen on myös suostumus osallistua tutkimukseen. Samalla tietosuojalomakkeella kerron, että tarkoitukseni on kirjoittaa myös tieteellinen artikkeli aiheeseen liittyen tutkimusta varten kerätyn aineiston perusteella. Tietosuojalomakkeella kuvailen yksityiskohtaisesti tutkimusaineiston käsittelyyn ja säilyttämiseen liittyvät asiat. Tutkimusaineisto säilytetään salasanalla suojatussa tiedostossa tutkijan tietokoneella, johon ei ole pääsyä ulkopuolisilla. Tutkimusaineisto säilytetään anonyymina, kuten se on kerättykin.

Hyödynnän tutkielmassani aineistokatkelmia kirjoitelmista, mutta jätin näistä pois kaikki sellaiset yksityiskohdat, jotka ovat niin harvinaisia tai tarkasti kuvattuja, että kirjoitelman kirjoittaneen henkilön anonymiteetti voisi vaarantua. Tutkimukseen osallistuneen ei-tunnistettavuuden lisäksi tutkijan on kiinnitettävä huomiota kirjoitelmassa esiintyvien muiden ihmisten suojaamiseen tunnistettavuudelta (Hänninen, 2008, 134). Mikäli tutkimukseen osallistuva on kertonut osallistumisestaan muille, saattavat nämä ihmiset kuitenkin tunnistaa osallistuneen jostakin tutkielmaan kirjatusta aineistokatkelmasta. Tutkijana minulle on tärkeää arvostaa jokaista kirjoitelman kirjoittajaa sekä heidän lähipiiriään pohtimalla lopulliseen tutkielmaan kirjattavien aineistokatkelmien sisältö huolellisesti.

Tutkimukseni käsittelee henkilökohtaisia kokemuksia arasta aiheesta, mikä saattaa herättää hankalia tunteita niin tutkimukseen osallistuneissa kuin lopullisen tutkielman lukijoissakin. Dempsey, Dowling, Larkin ja Murphy (2016) korostavat, että kaikki yksilöllisiin elämäkokemuksiin ja tutkimukseen osallistuvien elämään puuttuvien, arkojen tutkimusaiheiden osalta tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, ettei osallistumisesta koituisi tutkittaville haittaa. Toisaalta hankalista asioista kirjoittaminen voi olla tutkimukseen osallistuvien mielestä myös hyödyllistä (Hänninen, 2018). Yksilön kannalta on mielekästä ajatella niin itseään kuin elämänsä tapahtumia yhtenäisenä, jatkuvana prosessina, joka saa merkityksensä siitä, miten asiat liittyvät toisiinsa (Gergen & Gergen, 1988). Kirjoittaminen voi auttaa tässä jäsentelyssä. On kuitenkin tiedostettava, että jo arasta aiheesta

kuuleminen voi joissakin tapauksissa aiheuttaa tutkimukseen osallistuvalla vaikeita tunteita (Dempsey, Dowling, Larkin & Murphy, 2016), eikä tätä riskiä voida sulkea täysin pois omassakaan tutkimuksessani. Olen kuitenkin huomionut tämän eettisen ongelman mahdollisuuden valitsemalla aineistonkeruumenetelmäksi kirjoitelmapyyntön, jolloin yksilö voi sen nähdessään joko ohittaa tekstin lukematta otsikkoa pidemmälle tai halutessaan perehtyä siihen tarkemmin. Tällöin ratkaisu aiheen käsittelemisestä tutkimustani varten on ollut yksilön oma.

Pohdin jo tutkimussuunnitelmaa tehdessäni myös sitä, onko aiheen henkilökohtainen tärkeys hyvä vai huono asia. Olen myös itse kokenut työni varhaiskasvatuksen opettajana uuvuttavaksi. Mikäli olisin kerännyt tutkimusaineistoni haastattelemalla, olisi tähän pitänyt kiinnittää aivan erityisesti huomiota, etten omilla menneisyyden kokemuksillani olisi johdatellut haastateltavia tai vaikuttanut heidän kertomaansa. Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi kirjoitelmapyyntön, mikä poisti mahdollisuuteni vaikuttaa kerronnan prosessiin ja siten vahvasti tutkimuksen eettisyyttä, sillä osallistujat saivat tuottaa kertomuksensa täysin omaehtoisesti. Henkilökohtainen tavoitteeni saada varhaiskasvatuksen opettajien työn uuvuttavuus näkyviin monitahoisena ilmiönä, joka vaatii yhteiskunnallista huomiota, asettaa tutkimukseen osallistuneet tärkeään rooliin; he eivät ole perinteisestä näkökulmasta tutkimuksen kohteina, vaan ikään kuin kanssani tuottamassa uutta tietoa (ks. Estola, Kontio, Kyrönniemi-Kylmänen & Viljamaa, 2010).

Tutkielmaa lukevat voivat saada kaipaamansa vertaistukea tai lisätietoa ilmiöstä. Vaikeiden kokemusten haavoittama voi hyötyä muiden vastaavia asioita kokeneiden tarinoista, saaden vahvistusta sille, ettei ole kokemustensa kanssa yksin (ks. Frank, 2013). Kirjoitelmapyyntöni aihe mahdollistaa myös ammatillisen minuuden pohtimisen kertomuksen muodossa. Erityisesti työurallaan muutos- tai alkuvaiheessa olevat voivat hyötyä ammatilliseen minään liittyvistä tarinoista, sillä narratiivinen lähestymistapa mahdollistaa uudelleenjäsentelyn (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2018).

Tutkijana neutraalin suhtautumisen ylläpitäminen on luontevaa, kun kyseessä on lähtökohtaisesti anonyymi kirjoitelma-aineisto. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat todennäköisesti monista eri kunnista, joten tutkimusaineisto ei ole väritynyt vain jonkin tietyn kaupungin toimintatapojen mukaisesti. On tärkeää tiedostaa, että kirjoitelmien tulkitseminen sekä käsitteellistäminen edellyttävät tutkijalta sellaisia valintoja ja tekoja, jotka saattavat tutkijan hienotunteisuudesta huolimatta aiheuttaa kirjoittelijan kirjoittaneelle epämukavia tunteuksia (Hänninen, 2008). Tästä syystä olen erityisen huolellisesti harkinnut, mitä osia kirjoitelmista julkaisen tutkielmassani. Estola, Kontio, Kyrönniemi-Kylmänen ja Viljamaa (2010) toteavat, että pelkästään yleisesti sovittujen eettisten ohjeiden noudattamisen sijaan eettisiä kysymyksiä tulisi lähestyä huolenpidon näkökulmasta; etiikka on myös tilannesidonnaista, mikä vaatii tutkijalta herkkyyttä ja halua toimia tutkittavan edun mukaisesti koko tutkimusprosessin ajan.

Vaikka olen huolehtinut tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetin suojaamisesta monin eri tavoin jo edellä mainitsemieni ratkaisujen myötä, päädyin häivyttämään yksilöllisiä kertomuksia vielä käyttämällä tulosten esittelyssä yksittäisten tarinoiden sijaan tyyppitarinoita. Esittelen tutkimukseni tulosluvussa juonikulun analysoinnin tuloksena muodostamani tarinatyyppit, joista jokaista edustaa kuvitteellinen henkilöahmo ja hänen tarinansa. Tyyppitarinat olen siis muotoillut yhdistelemällä sisältöjä tutkimusaineistoni eri kirjoitelmista. Tyyppitarinat häivyttävät kertojien yksilöllisyyttä ja turvaavat siten tutkimukseen osallistuneiden anonymiteettia (Hänninen, 2018, 204).

### 3 TULOKSET

Tulosluvun ensimmäisessä alaluvussa esittelen ensimmäisen tutkimuskysymyksen mukaisesti tutkimusaineistoni kirjoitelmista löytämäni narratiivista teemaa eli riittämättömyyttä, joka kytkeytyi jokaisen varhaiskasvatuksen opettajan työssä uupumiseen. Toisessa alaluvussa vastaan toiseen tutkimuskysymykseen, millaisia tarinatyyppisiä varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumisen kertomuksista voidaan muodostaa kuvailemalla narratiivisen juonianalyysin tuloksena muodostamani kolme tarinatyyppiä; *velvollisuudentuntoiset puurtajat, todellisuuden peittämät sekä uudelleen orientoituneet*.

#### 3.1 Riittämättömyys uupumisen ytimessä

Aineistoa lukiessani yksi narratiivinen teema kohosi muiden yli ja toistui kaikissa kirjoitelmissa. Tämä teema oli riittämättömyys. Analyysini kohdistuikin siihen, millaisia olivat aineiston riittämättömyyskuvaukset ja tunnistin, että riittämättömyys yhdistettiin kirjoitelmissa joko omaan persoonaan tai taipumukseen, työympäristöön ja sen muutokseen tai vuorovaikutussuhteisiin ja niissä esiintyviin ongelmiin. Kiire, riittämättömyys ja monenlainen vaille jääminen toistuivat kaikissa kirjoitelmissa. Riittämättömyyden tunne nousi esiin lähes poikkeuksetta jokaisessa kirjoitelmassa jossakin vaiheessa. Syitä riittämättömyyden kokemuksille haettiin tutkimusaineistoni kirjoitelmissa omasta persoonallisuudesta ja taipumuksista pyrkiä täydellisyyteen tai että omalla koulutuksella pitäisi pystyä ratkaisemaan jokainen haasteellinen tilanne tai ongelma viipymättä. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat todellisen työympäristön asettavan haasteita vastata omiin korkeisiin vaatimuksiin, minkä kerrottiin uuvuttavan.

Tutkimukseen osallistuneet kertoivat resurssipulan, matalan palkkauksen, pulmien vuorovaikutussuhteissa niin esimiehen kuin kollegojen kanssa sekä yleisen kokemuksen varhaiskasvatusalan arvostuksen puutteesta vaikuttaneen työssä jaksamiseen kielteisesti. Omat vaatimukset itseensä ja ammatilliseen osaamiseen liittyen nähtiin joissakin kirjoitelmissa jopa utopistisen korkeina: "Vuosi



vuodelta huomasin kuormittuvani entistä enemmän, ja tunnollisena ihmisenä etsin syytä itsestäni. Kunnes aloin huomaamaan niitä työn rakenteissa.” (K4) Kovat vaatimukset olivat omiaan lisäämään riittämättömyyden tunnetta, sillä kun todellisuus kirjoittajien työn arjessa kerta toisensa jälkeen romutti mahdollisuudet omien tavoitteiden saavuttamiseksi, ei työ enää tuntunut palkitsevalta. Kirjoittajat kokivat toisinaan myös kollegojen vaativan heiltä kykyä vastata erilaisiin haasteellisiin tilanteisiin viipymättä, koska oma koulutustaso oli työyhteisön korkein ja esimerkiksi erityispedagogisesti painottunut. Tämä aiheutti kirjoittajille kokemuksen lisäkouluttautumisen vaatimuksesta, mille ei koettu löytyvän aikaa, mikä edelleen kasvatti riittämättömyyden tunnetta: ”Koska ei ole aikaa kouluttautua työajalla, eikä jaksamista tehdä sitä vapaa-ajalla, riittämättömyys ja ammatillinen epäonnistuminen jäävät puristamaan rintaa” (K6). Näin syntynyt ristiriita kirjoittajien koetun ammatillisen osaamisen ja ympäristön tarpeisiin vastaamisen välillä vähensi työn palkitsevuutta ja siten lisäsi sen uuvuttavuutta.

Jatkuviin ennakoimattomiin muutoksiin sopeutumiseen liitettiin riittämättömyys. Äkillisiä ja ennakoimattomia, työn uuvuttavuutta kasvattavia muutoksia ilmeni kirjoitelmien mukaan erityisesti tiimin päivittäiseen kokoonpanoon ja työaikoihin liittyen. Työntekijöiden määrä suhteessa lapsimäärään on Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkasti määritelty, mutta ”-- suhdeluvut pätevät ryhmässä vain sen ajan, kun kaikki ryhmän työntekijät ovat paikalla --” (K7). Tiimin kokoonpanon muutoksia kuvattiin sekä sairaspöissaoloista että rakenteellisista syistä johtuviksi. Sijaisen palkkaaminen puuttuvan työntekijän tilalle ei kirjoittajien mukaan välttämättä aina onnistunut joko siksi, että lasten ja aikuisten välinen suhdeluku ei koko varhaiskasvatusyksikön tasolla ylittynyt, jolloin tilanne pyrittiin taloudellisista syistä ratkaisemaan sisäisin järjestelyin. Kirjoitelmissa kuvattiin myös rekrytointiongelmia: ”Usein mennään ylimitoituksilla, kun sijaisia ei saada” (K5), mikä lisäsi kirjoittajien kuormittumista, sillä töitä oli silti yhtä paljon tehtävänä. Vaikka suhdeluvun tilapäinen ylittäminen on mahdollista lakia tai asetuksia suoranaisesti rikkomatta, oli tilapäisyyden tulkinta kirjoittajien mukaan laveaa: ”laittomuuden rajamailla tanssimista vuodesta toiseen” (K4). Tämä

aiheutti paitsi riittämättömyyden tunnetta, myös eettisesti ristiriitaisia kokemuksia kirjoittajille. Tutkimusaineistoni mukaan puutteet sijaisten palkkaamisessa johtivat siihen, että töissä oleva työntekijä joutui tekemään muutoksia päivän suunnitelmiin ja paikkaamaan henkilökuntavajetta tekemällä enemmän töitä kuin itselle kuului, jotta laadukas varhaiskasvatus olisi voinut toteutua. Mitä useammin tällaisia tilanteita oli ja mitä pidempään tilanne jatkui, sitä enemmän työntekijä uupui.

Se, mikä eniten uuvuttaa varhaiskasvatustyössä on se, että ei pysty toteuttamaan suunniteltua toimintaa ja tekemistä päivän aikana, vaan aina tulee jokin muutos, joka keskeyttää toiminnan --. Aamulla, kun tulet töihin ja tulee ilmoitus, että joku ryhmän aikuisista on poissa, niin se vaikuttaa heti mielialaan ja pitää miettiä miten sitten toimitaan. Varsinkin, jos ei saa sijaista poissaolevan henkilön tilalle. (K1)

Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat kokeneensa työssään ristiriitoja sen välillä, minkä tiesivät ammatillisen osaamisensa ja varhaiskasvatuksen asiantuntijuutensa perusteella lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen kannalta parhaaksi tavaksi toimia, ja millaiset puitteet työn toteuttamiseen todellisuudessa oli. Tämä oli työntekijälle uuvuttavaa. Kirjoitelmissa muiden työntekijöiden toiminnan kerrottiin vaikeuttavan laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamista, sillä koulutustaso ja ammatillisen osaamisen taso vaihtelivat.

--uuvuttavaa on se, että tiimissä -- on iso määrä epäpätevää henkilöstöä, jotka tekevät työtä subjektiivisen mielipiteen pohjalta. -- äärettömän uuvuttavaa joutua puuttumaan vaikkapa epäammatilliseen vuorovaikutukseen koko ajan. -- (Pitää) -- selittää mitä varhaiskasvatus edes on ja mitä siitä tulee tietää. Ihan kuin tekisin kahden tai kolmen henkilön hommat." (K5)

Näin kertomuksissa tehtiin merkittävä ero oman vahvan ja eettisen toimijuuden ja toisten työntekijöiden pätevyyden ja osaamisen välille. Merkittävä riittämättömyyden tunteen aiheuttaja oli myös se, etteivät kirjoittajat pystyneet itsekään aina toimimaan niin kuin olisivat halunneet.

Tiimin epätasainen lapsiryhmän hallinta kärjistyi siihen, että kasvatus oli epäjohtonmukaista ja osoitti sitä kautta lapsille myös sen, että minun ollessani poissa, rajoja ei ollut. Tämä taas johti siihen, että turvallisuuden nimissä tartuin helppoihin ja nopeisiin ratkaisuihin, jotka eivät tosiaankaan palvelleet laadukasta varhaiskasvatusta. En ollut enää ylpeä opettajuudestani vaan kärsin huonoa omaatuntoa. (K16)

Työyhteisön tuki nähtiin kirjoitelmissa tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Kollegoiden kanssa oli kirjoittajien mukaan mahdollista keskustella omista kokemuksista ja saada näin kevennettyä omaa kuormitusta. Riittämättömyyden kuvailua liitettiin kirjoitelmissa kuitenkin myös työyhteisöön liittyviin seikkoihin. Erityisen ongelmallisena kirjoittajat näkivät sen, ettei tiimin jäsenten ollut mahdollista tutustua toisiinsa ja luoda toimivia rakenteita keskinäiseen vuorovaikutukseensa liittyen. Eräässä kirjoitelmassa työyhteisö oli lisännyt työn kuormittavuutta huomattavasti ja johtanut lopulta työntekijän alalta poistumiseen, sillä hän oli joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi omassa tiimissään. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat kirjoitelmissaan henkilökunnan välisen ryhmäytymisen jäävän yleensä vapaa-ajan ja oma-aloitteisuuden varaan: ”Ilmapiiri ja yhteishenki on monesti jopa huono, sillä juuri minkäänlaiselle tutustumiselle, yhteishengen nostatukselle tai työhyvinvoinnille ei ole aikaa eikä resursseja, ellei halua vapaa-ajallaan muutaman kerran vuodessa käydä istumassa iltaa työporukalla” (K6). Kirjoittajat kokivat tämän aiheuttavan riittämättömyyttä suhteessa siihen, millaiset mahdollisuudet vaikeista asioista keskustelemiselle olivat. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat painetta huolehtia esimerkiksi toiminnan pedagogisesta laadukkuudesta, mutta vaikeudet omassa työtiimissä estivät toimimasta niin. Asioita ei kirjoittajien mukaan otettu puheeksi loukkaantumisvaaran takia. Kirjoitelmissa kerrottiin syyllisyyden tunteen painaneen mieltä, kun vaikeat asiat jäivät selvittämättä ja toiminnan pedagogisuus kärsi.

Varhaiskasvatuksen opettajat kuvailivat kirjoitelmissaan esimiestoiminnan merkityksen työssä jaksamiselle olevan keskeistä, jotta riittämättömyyden tunnetta aiheuttavia haastavia tilanteita ei syntyisi niin usein tai että ne eivät pitkityisi. Kirjoittajat kertoivat esimiehen tuen vaikuttavan siihen, kuinka mahdolliset haastavat tilanteet ratkesivat töissä. Riittämättömyyden kokemukset liitettiin kirjoitelmissa esimiehen kyvyttömyyteen tai ajan puutteeseen haasteellisten tilanteiden selvittämisessä.

Tilanteissa olisi auttanut hyvä johtaminen. Ikävä kyllä näiden asioiden annetaan jatkua eikä johtajat ikään kuin voi tehdä niille mitään. Välillä tuntuu, että työmaa on kuin ”villilänsi” jossa pätee viidakon lait. Henkilökunnasta ne eniten muiden silmille hyppivät melkein nousevat valtaan tai ainakin saavat paljon kaaosta ja pahaa oloa aikaan. -- Johtajilla on liikaa työtä -- ja johtamistaidotkin aika heikot. (K10)

Kirjoittajien mukaan esimieheltä tai työkavereilta saatu tuki auttoi selviämään ensimmäisistä tai muuten vaikeista toimintavuosista ja luomaan toimivia rakenteita työhön ja vähensi siten riittämättömyyden tunnetta. Työuran alussa koetut paineet omasta ammatillisesta osaamisesta sekä opiskeluaikana rakennetun mielikuvan ja arjen todellisuuden väliset ristiriidat olivat kirjoittajien mukaan huomattavia riskitekijöitä työssä uupumiselle juuri riittämättömyyden näkökulmasta: ”opinnoissa opittuja tapoja on mahdotonta toteuttaa kentällä resurssipuutteiden takia – uuvahdin” (K9). Kirjoitelmissa kerrottiin työhön perehdyttämisen jääneen joko kesken tai puuttuneen kokonaan. Tämä oli aiheuttanut kirjoittajille vääristyneitä käsityksiä siitä, ”-- mikä riittää --” (K2) ja pyrkiessään jatkuvasti tekemään työnsä paremmin, he kokivat riittämättömyyttä ja uupuivat. Mentoroinnin ja vertaistuen puutteellisuuden vaikutukset työssä jaksamiseen huomattiin kertomuksissa vasta myöhemmin, jolloin epävarmuuden ja keskenräisyyden tunne oli ehtinyt jatkua jo pidempään ja vaikuttaa työssä jaksamiseen kielteisesti.

Suurena työssä uupumiseen vaikuttavana tekijänä olen kokenut työuran alkuun liittyvät paineet. Joudun jatkuvasti sinnittelemään sen kanssa, että minun täytyy kysyä edelleen erilaisista asioista kollegoilta ja esihenkilöltäni, kuinka organisaatiossamme asiat hoidetaan. -- Perehdytys taloon tullessani jäi täysin kesken esihenkilöni kiireiden vuoksi ja lapsiryhmäarki vei niin mennessään, ettei varsinaiseen perehdytykseen oikein ehtinyt palata myöhemmin. Koen edelleen epävarmuutta omasta osaamisestani --. (K6)

Tutkimusaineistoni perusteella varhaiskasvatuksen opettajat sitoutuivat työhönsä voimakkaasti, ja kirjoitelmissa myös vapaa-aikaa kerrottiin kuluvan työasioihin. Kirjoittajat kertoivat, etteivät ehtineet työajalla esimerkiksi riittävästi suunnitella tulevia toimintoja, mitä he yrittivät paikata tekemällä kesken jääneitä töitä vapaa-ajalla. Tämä vaikeutti kirjoittajien työstä palautumista ja aiheutti heille riittämättömyyden tunnetta. Myös työasioiden murehtiminen sävytti monen tutkimukseen osallistuneen vapaa-aikaa ja häiritsi lepoa: ”Kirjoitin vasuja (lasten varhaiskasvatussuunnitelmia) ylitöinä ja heräilin öisin miettimään, millainen kaaos olisi vastassa aamulla” (K8). Työpäivästä palautuminen illan tai edes viikonlopun aikana koettiin kirjoitelmissa haasteellisena, joissakin lopulta jo mahdottomana. Mitä pidempään tilanne jatkui, sitä vaikeampaa kirjoittajien oli nauttia enää vapaa-ajasta: ”Pahimpina päivinä voi tulla itku kotiin tullessa

siitä helpotuksesta, että on selvinnyt päivästä” (K7). Kirjoittajat kertoivat työn olleen usein pelkkää päivästä toiseen selviytymistä, mikä aiheutti heille eettistä ristiriitaa suhteessa laadukkaan varhaiskasvatuksen tavoitteiden saavuttamiseen ja sen myötä riittämättömyyden tunnetta sekä uupumista. Kirjoitelmissa toistui-  
vat kuvaukset siitä, kuinka työn tekeminen ”kunnolla” (K10 & K12) on tärkeää. Jopa niin tärkeää, että kirjoittajien omasta hyvinvoinnista huolehtiminen kärsi sen vuoksi. Varhaiskasvatuksen opettajat halusivat kertomansa mukaan toimia työssään siten, että lasten etu toteutuisi ja lapsiryhmässä toteutettava varhaiskasvatus olisi korkealaatuista. Riittämättömyys tuntuikin syntyvän voimakkaasta työhön sitoutumisesta ja korkeasta työmoraalista. ”Olisin halunnut antaa kaikille kaikkeni, ja ehkä annoinkin; en kai muuten olisi uupunut” (K8). Työtä tehtäväksi ja laatua parannettavaksi olisi loputtomasti. Uupumus syntyykin ja kasvaa tästä riittämättömyydestä ja epäsuhdasta omien tavoitteiden ja sosiaalisen todellisuuden välillä.

### 3.2 Kolme tarinatyyppeä

Tässä luvussa vastaan toiseen tutkimuskysymykseen ”Millaisia tarinatyyppejä varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumisen kertomuksista voidaan muodostaa?” kuvailemalla tulosluvun toisessa alaluvussa narratiivisen analyysin tuloksena muodostamani kolme tarinatyyppeä; *velvollisuudentuntoiset puurtajat, todellisuuden pettämät ja uudelleen orientoituneet*. Tarinatyyppejä edustavien tyyppitarinoiden henkilöiden nimet ovat kuvitteellisia. Ne ovat myös sukupuolineutraaleja, sillä en kysynyt tutkimukseen osallistujien taustatietoina sukupuolta. Tyyppitarinoiden sisällöt ovat yhdistelmiä kuhunkin tarinatyyppeihin jaottelemistani kirjoitelmista. Olen pyrkinyt valitsemaan tyyppitarinoihin upotetut aineistositatit siten, että ne parhaalla mahdollisella tavalla edustaisivat kaikkia tarinatyyppeihin kuuluvia kirjoitelmia.

## Velvollisuudentuntoiset puurtajat

*Pajun tarina: Toivo paremmasta, kai se pitää minut alalla*

Paju kertoo varhaiskasvatuksen opettajan työn olevan hänelle sekä uuvuttavaa että mielekästä. Paju joustaa usein työajoissa ja tekee muille kuuluvia töitä, jotta tilanteet saataisiin hoidettua. Hänestä tuntuu, että monet asiat jäisivät kokonaan tekemättä, ellei hän joustaisi ja ottaisi niitä hoitaakseen. Pajun mukaan – *sijaista ei aina saada tai sijaisen osaaminen ei vastaa työssä vaadittavia taitoja*. Paju on tunnollinen ja toivoo voivansa tehdä työnsä hyvin ja nauttia siitä. Työn imua on kuitenkin vaikea kokea, kun päivät, viikot, kuukaudet ja kokonaiset toimintavuodetkin ovat täynnä muutoksia, rikkonaisuutta ja ”välistä vetäjiä”. Paju kokee tyytymättömyyttä siitä, ettei ehdi antaa lapsille tarpeeksi aikaa. Kiire ja riittämättömyyden tunne seuraavat mukana jokaisena työpäivänä. *Koulutukseni myötä kehittämäni ideaalinen kuva laadukkaasta pedagogiikasta ei kohtaa arjen todellisten realiteettien kanssa*. Joskus myös erityisen haasteelliset lapsiryhmät ovat haastaneet työssä jaksamista, erityisesti silloin, kun tiimissä on ollut samaan aikaan ristiriitoja ja vuorovaikutusongelmia. Työn mielekkyys syntyy Pajun mielestä lasten kanssa jaetuista ilon ja onnistumisen hetkistä, mahdollisuudesta luoda lämpimiä vuorovaikutussuhteita ja huoltajilta saadusta myönteisestä palautteesta sekä työyhteisön tuesta. *En missään nimessä olisi pärjännyt tätä vuotta ilman työkaveritani tiimissä ja toisessa ryhmässä*. Paju näkee työssä monia epäkohtia, mutta toivoo, että asiat kääntyisivät tulevaisuudessa parempaan suuntaan ja aikoo jatkaa varhaiskasvatuksen opettajana työskentelyä. Vaikeista uupumuksen kokemuksista huolimatta Paju ei voisi kuvitella tekevänsä muuta työtä.

Velvollisuudentuntoiset puurtajat tarinatyyppiin kuului neljä kirjoitelmaa. Kertomuksissa varhaiskasvatuksen työn uuvuttaviksi tekijöiksi kirjoittajat nimesivät puutteellisiin resursseihin ja rakennetekijöihin liittyviä epäsuhtia: ”Riittämättömät resurssit, liian iso ikäjakauma, toteutumaton suunnittelu-aika, puutteellinen perehdytykseen käytettävä aika, puutteelliset tilat ja välineet, puutteellinen pedagoginen tuki ja johtaminen – ” (K16), mutta erityisen ongelmallisiksi he kertoivat niiden koituneen oman tunnollisuuden vuoksi. Kirjoittajat olivat taipuvaisia joustamaan esimerkiksi työajoissa ja ottamaan itselleen työtehtäviä, jotka eivät olisi varsinaisesti kuuluneet heille. He kokivat, että heidän oli pakko hoitaa esimerkiksi poissa olevan työntekijän työt, jotta lapset ja toiminnan laatu eivät kärsisi. Tämä oli kuitenkin käytännössä mahdotonta, mikä lisäsi kiireen ja riittämättömyyden kokemuksia ja väsytti henkisesti. Kirjoittajat kertoivat varhaiskasvatuksen toimintaympäristöissä tapahtuvan paljon yllättäviä muutoksia, mikä vaikeutti työn imun kokemista.

Myönteisten ja kielteisten tekijöiden kuvailua oli läpi näiden kirjoitelmien ja selkeää tavoitetilan lähentymistä eli työhyvinvoinnin kasvua ei tapahtunut, vaan kirjoittajat kertoivat jatkavansa varhaiskasvatuksen opettajan työssä ikään kuin siinä toivossa, että olosuhteet vielä paranisivat. Kertomusten juonikulku oli täten Gergenin ja Gergenin (1984) termiä käyttäen stabiili (Hänninen, 2018, 199),

koska se ei edennyt alkutilanteesta selkeästi kohti huonompaa tai parempaa lopputilannetta, vaan alku- ja lopputilanteet olivat kirjoitelmissa samankaltaiset yksilön työtilanteen näkökulmasta. Alku- ja lopputilanteiden välillä oli kuitenkin havaittavissa lieviä notkahduksia huonompaan, kun kirjoittajat kuvailivat työssä uupumisen kokemuksiaan, eli kirjoitelmat eivät olleet täysin stabiileja. Frankin (1997) sairauskertomusten juonikuluista tähän tarinatyyppiin kuuluvat kirjoitelmat seurailivat siten jossain määrin *toipumiskertomuksia*, joissa kertoja on alussa terve, sitten sairastuu ja tarinan lopussa jälleen terve. Tämä näkyi siinä, miten kirjoittajat olivat uransa alussa olleet toimintakykyisiä ("terve"), sittemmin uupuneet työssään ("sairas") ja tarinan lopussa jälleen toimintakykyisiä ("terve"), tai kuten Pajun tarinassa, heillä oli ainakin toive siitä, että toimintakyky vielä palaa.

Kerronta oli näissä kirjoitelmissa sävyltään neutraalia yhtä kertomusta lukuun ottamatta, jonka kerronta oli paitsi erityisen raportoivaa, myös kielteisempää kuin muissa tarinatyypin kirjoitelmissa; päätin kuitenkin sijoittaa kyseisen kertomuksen loppuratkaisunsa vuoksi *velvollisuudentuntoiset puurtajat* tarinatyyppiin. Neutraalilla kerronnalla tarkoitan sitä, että vaikka kertomuksissa kuvailtiin vaikeitakin uupumuksen kokemuksia ja työn epäkohtia, niiden sävy ei yhtä lukuun ottamatta ollut ahdistunut. Sisällytin sävyltään ahdistuneemman kirjoitelman tähän tarinatyyppiin sen loppuratkaisun vuoksi, joka oli yhtenevä muiden tarinatyyppiin kuuluvien kirjoitelmien kanssa. Kirjoittajien suurimmat tunteet olivat jo viilenneet, ja käytännöllisyys oli tullut tilalle. Työn uuvuttavuutta kuvailtiin näissä kirjoitelmissa raportoiden, ikään kuin itsestä irrallisena, vaikka kokemukset olivat henkilökohtaisia. Näin kirjoittajat ottivat etäisyyttä kertomiinsa tapahtumiin.

Seuraava työssä uuvuttava asia on se, että sijaista ei aina saada tai sijaisen osaaminen ei vastaa työssä vaadittavia taitoja. Kaikkiin sijaisiin ei voi luottaa, osa ei vahdi lapsia ja osalla ei ole minkäänlaista kokemusta päiväkotityöstä. -- Toki hyvästä sijaisesta on apua mutta he eivät tunne lapsia, heidän tarpeitaan tai ryhmän tapoja eli töissä ainoana olevan ryhmän oman työntekijän täytyy neuvoa joka asiassa sijaisia -- mikä on todella kuormittavaa, kun käytännössä ajattelet päivän aikana "kolmen ihmisen ajatukset". (K7)

Kirjoitelmissa oli havaittavissa vahvan ja heikon toimijuuden vaihtelua. Vahvaa toimijuutta ilmeni erityisesti kirjoittajien kuvaillessa riittämättömyyden kokemuksiinsa epäonnistuneissa tilanteissa, joihin he näkivät itsensä syyllisinä.

Tämä taas johti siihen, että turvallisuuden nimissä tartuin helppoihin ja nopeisiin ratkaisuihin, jotka eivät tosiaankaan palvelleet laadukasta varhaiskasvatusta. En ollut enää ylpeä opettajuudestani vaan kärsin huonoa omaatuntoa. (K16)

Kirjoittajat, kuten kirjoitelma kolmen kirjoittaja, käyttivät aktiivimuotoisia verbejä kuvaillessaan työurallaan kohtaamiaan vaikeita tilanteita, joiden kokivat johtaneen työssä uupumiseen. Näin kirjoittajat toivat esiin omaa toimijuuttaan ja ottivat vastuuta haasteellisista tilanteista. Vastuun ottaminen voimakkaasti itselle ja liittäminen omaan toimintaan johti kuitenkin kirjoitelmissa siihen, etteivät kirjoittajat pyrkineet muuttamaan työympäristön piirteitä, vaan he joko muuttivat omaa suhtautumistaan ja sivuuttivat vastaavat tilanteet jatkossa kevyemmin, kuin mikä olisi tuntunut oikealta, tai vaihtoivat työnantajaa jaksakseen paremmin työssä. Kirjoittajien kuvailemat jaksamisen ehdot olivat kuitenkin kiinni muiden toiminnasta: ”Palautumisen kannalta on ollut merkityksellistä, että päiväkodin johtaja ei ole tunkenut ryhmää aina täyteen monen lapsen täytessä 3 vuotta, jolloin laskennallisesti ryhmään mahtuisi lisää lapsia.” (K7)

Tähän tarinatyyppiin kuuluvia kertomuksia vahvimmin yhdistävä piirre oli niiden neutraali loppuratkaisu. Kaikki *velvollisuudentuntoiset puurtajat* olivat tarinan lopussa edelleen varhaiskasvatuksen opettajan työssä, eli tilanne oli sama kuin tarinan alussa. Kirjoittajat kertoivat työssä jatkamista puoltavan huoltajilta tai työyhteisöltä saatu kannustava palaute tai lasten kanssa työskentelemisestä saadut ilon ja onnistumisen kokemukset, joita he eivät voineet kuvitella saavansa mistään muusta työstä. ”Lapset ovat työni suola, ja heiltä saan joka päivä valtavasti iloa. -- Voisinko edes kokea ja nähdä muissa tehtävissä yhtä konkreettisesti, mikä merkitys omalla työlläni ja toiminnallani on?” (K6). Kirjoittajat eivät olleet täysin varmoja siitä, miten pitkään vielä työskentelisivät varhaiskasvatuksen opettajan työssä, mutta he eivät myöskään kertoneet olevansa juuri nyt vaihtamassa työtehtäviä, työpaikkaa tai alaa.



## Todellisuuden pettämät

*Myrskyn tarina: Päätän olevani enemmän arvoinen kuin tämä olotila*

Myrsky on ollut jo pitkään todella uupunut työn vuoksi. *En pääse enää sängystä ylös aamulla. Olo muistuttaa krapulaa tai masennusta yhdistettynä flunssalla ja sillä, että olisi jäänyt jyrän alle.* Varhaiskasvatuksen opettajan työssä ei ole hänen näkökulmastaan enää mitään sellaista, mitä hän haluaisi tai ainakaan tässä hetkessä edes pystyisi tekemään sen uuvuttavuuden vuoksi. Keskeisimpinä epäkohtina Myrskyn mielestä näyttäytyvät tulkinnalliset ristiriidat ja epäkohdat suhdelukujen noudattamisessa sekä käyttöasteiden seuraaminen orjallisesti. Myös korkea vaihtuvuus henkilöstössä ja ammatillisen osaamisen ja johtamisen epätasainen tai huono laatu vaikuttavat Myrskyn näkemykseen varhaiskasvatuksen valtakunnallisesta tilanteesta. Myrskyn näkemys varhaiskasvatusalaa kohtaan on kielteinen ja pelkääntään varhaiskasvatuksen opettajan työn ajattelemisenkin aiheuttaa ahdistusta. Eettiset ristiriidat omien arvojen ja työssä kohdattujen tilanteiden välillä ovat paitsi johtaneet työssä uupumiseen, myös päätökseen jättää varhaiskasvatuksen opettajan työ; *en voi katsella tällaista enkä olla osa sitä.*

Todellisuuden pettämät tarinatyyppiin kuului kuusi kirjoitelmaa. Näissä kirjoitelmissa keskeisiksi työssä uupumista aiheuttaviksi tekijöiksi kirjoittajat nostivat tutkielmani tarinatyypeistä eniten suuria, vaikeasti muutettavia rakennetekijöihin liittyviä ongelmia, kuten suhdelukujen päteminen koko varhaiskasvatuspäivän ajan, henkilöstön vaihtelevan ammattitaidon ja huonon johtamisen. Kirjoittajat kokivat varhaiskasvatusalan kokonaisuudessaan haasteellisena niin työhyvinvoinnin kuin laadukkaan työn tekemisen mahdollisuuksien kannalta.

Kirjoitelmien juonikulku oli Gergenin ja Gergenin (1984) termiä käyttäen regressiivinen (Hänninen, 2018, 199), sillä niissä oli alun lievän myönteisyyden tai neutraalin kerronnan jälkeen vain työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttavia tekijöitä ja tapahtumia. Kahden tarinan alussa oli myönteinen sävy, minkä jälkeen kuvailu oli pelkääntään kielteistä tarinan loppuun saakka. Neljä muuta kirjoitelmaa olivat sävyiltään kielteisiä tarinan alusta alkaen. Kirjoittajat tekivät voimakasta erottelua omien arvojen ja varhaiskasvatusalalla työskentelyyn liittyvien epäkohtien välille. He kuvailivat varhaiskasvatuksen opettajana työskentelemisen tuottavan jo pelkääntään ajatuksena heille ahdistavia tuntemuksia erityisesti eettisistä ristiriidoista johtuen. Kirjoittajat kuvailivat työssä uupumisen polkuaan käyttäen voimakkaita, tunteisiin vetoavia sanavalintoja ja metaforia ikään kuin perustellen ja vakuuttaen niin lukijaa kuin ehkä itseäänkin siitä, ettei työssä jatkaminen olisi missään tapauksessa voinut olla vaihtoehto.

-- seinä tuli vastaan enkä enää halunnut palata työpaikalle, halusin mieluummin kuolla. -  
 - Se mikä minua järkytti ja pelotti eniten oli se kun huomasin itsessäni sen että en ollut tuntenut innokkuutta puoleen vuoteen vaikka muuten tunnen sitä varmaan päivittäin. Se oli pelottavaa. Kaiken tämän jälkeen en halunnut enää palata varhaiskasvatuksen pariin. Se mikä varhaiskasvatus on tällä hetkellä on myrkkyä --. (K2)

Olen vihainen. Vihainen sille yhteiskunnalle, joka rakentuu minun kaltaisten kiiltien ja tunnollisten ihmisten varaan, jotka aina joustavat. Mutta minä en enää jousta. Kuminauhani napsahtaa rikki. En pääse enää sängystä ylös aamulla. Olo muistuttaa krapulaa tai masennusta yhdistettynä flunssalla ja sillä, että olisi jäänyt jyrän alle. Päätän olevani enemmän arvoinen kuin tämä olotila. Ensi syksynä en jatka enää varhaiskasvatuksen opettajana. (K4)

Tässä mielessä tämän tarinatyyppin kirjoitelmissa on tunnistettavissa Frankin (1997) kaaoskertomusten piirteitä. Kirjoittajien kerronta ja työssä uupumisen kokemusten kuvailu oli vielä koostumatonta ja tapahtumien merkitykset jäsentymättömiä. Osassa kertomuksista kirjoittaja jopa sanoitti tilanteensa kaoottisuutta ja kokemuksen jäsentymättömyyttä itse sellaisilla ilmaisuilla kuten: " -- en ole vielääkään toipunut kokonaan (K3)".

Todellisuuden pettämät tarinatyyppiin kuuluvista kirjoitelmissa heikkoa toimijuutta kuvailevia ilmaisuja olivat esimerkiksi: "edes perustyötä ei pääse tekemään laadukkaasti" (K5), "ajatus alkaa melkein ahdistaa" (K10) ja "työtä haluaisi tehdä parhaalla mahdollisella tavalla" (K11). Vahvaa toimijuutta ilmaisevaa minä-muotoista kerrontaa ja verbejä, kuten "aloin ajatella -- kriittisemmin" (K2), "päätin opiskella lisää" (K3) ja "etsin syitä itsestäni" (K4) kirjoittajat käyttivät kirjoittaessaan päätöksestään olla jatkamatta työtään sillä tavalla ja niissä olosuhteissa, mitkä aiheuttivat heille työssä uupumista, ja hakeutuessaan työterveyteen sekä sairauslomalle, tai irtisanoutuessaan työstään kokonaan.

Olen hiljattain irtisanoutunut viimeisimmästä työpaikastani. Irtisanoutumisen syyt liittyvät juuri siihen, että koin työn todella kuormittavaksi ja uuvuttavaksi ja vaikka lapset ovat ihania ja haluaisin heidän kanssa töitä tehdä, on työn vaativuus ja kuormittavuus tällä hetkellä ainakin liikaa. (K11)

Käännekohta on ollut se että poistuin alalta. Kouluttaudun parhaillaan toiseen työhön jossa on selkeämpi työnkuva ja heti alkajaisiksi tonnin parempi palkka. Siinä työssä ollaan myös ihmisten ja vaikeiden tilanteiden kanssa tekemisissä, mutta ihmisiä on kerrallaan vähemmän ja työ on paremmin organisoitua ja johdettua. -- Sinnittelin vakassa (varhaiskasvatuksessa) muutaman vuoden, koska ajattelin, että minä en ole se joka ottaa koulutuksen vastaan mutta lähtee tästä pulassa olevasta laivasta. Oikeastaan koko työura vakassa oli tällaista sinnittelyä ja tavallaan uskottelin itselleni muuta kuin mitä todella sisäisesti tunsin. (K10)

Näiden kirjoitelmien loppuratkaisut olivat kielteisiä suhteessa tavoitetilan eli työhyvinvoinnin saavuttamiseen varhaiskasvatuksen opettajan työssä, koska tarinoiden loppuratkaisuista kahdessa kirjoittaja oli jo aiemmin vaihtanut kokonaan alaa ja neljässä kirjoittaja oli toistaiseksi työssä uupumisesta johtuneella sairaslomalla. Heistä kolme ei aikonut enää palata varhaiskasvatuksen opettajan työhön sairasloman päättymisen jälkeen ja yksi kertoi palaavansa ”toteuttamaan samaa looppia niin kauan kuin jaksan” (K4). Kirjoittajat eivät nähneet varhaiskasvatuksen opettajan työssä olevan mitään sellaista, mitä haluaisivat enää tehdä. Päätännöissä kirjoittajat korostivat voimakkaasti varhaiskasvatuksen opettajan työn uuvuttavuuteen liittyviä yhteiskunnallisia epäkohtia: ”Arvostus, palkka ja uupumus, mikään niistä ei houkutellut” (K2). Kirjoittajat kuvailivat kuitenkin myös omia persoonallisia ominaisuuksiaan suhteessa varhaiskasvatuksen toimintaympäristöihin ja varhaiskasvatuksen opettajan työtehtäviin.

Osittain tämä johtuu omasta temperamentistani; olen introvertti hyvin sosiaalisella alalla. Tarvitsen muutenkin omaa aikaa ja tilaa ladatakseni akkuja. Nuorempana en kuitenkaan kokenut lasten seurassa olemista kuormittavana, ja sain siitä jopa energiaa. (K4)

Kuten kirjoitelma 4:n kirjoittaja totesi, omat alalle sopimattomiksi koetut persoonallisuuden piirteet eivät kuitenkaan aiemmin olleet aiheuttaneet työssä uupumista. Niiden vaikutus työn uuvuttavuudelle oli korostunut vasta, kun työympäristö ja -tehtävät olivat käyneet muutenkin kuormittavammiksi.

### **Uudelleen orientoituneet**

*Tuiskun tarina: Harkitsin alan vaihtoa, mutta jatko-kouluttauduinkin eri työtehtäviin varhaiskasvatuksessa*

Tuisku on kokenut vaikeita uupumuksen tunteita aiemmin työurallaan. Hän kertoo monista epäkohdista, joita vastaan on myös itse taistellut. *Alalla on edelleen myös haitallisia pinttyneitä tapoja, joiden esiintuominen ja niiden kitkeminen on ollut uuvuttavaa, vaikka halu toimia tämän asian eteen on ollut kova.* Tuiskun työssä jaksaminen on koko ajan heikentynyt, kunnes hän on päättänyt jatko-kouluttautua. *Aloin vakavasti harkitsemaan alan vaihtoa suunnilleen niihin aikoihin, kun tuli ilmi pääkaupunkiseudun hintakartelli varhaiskasvatuksen opettajien palkkojen suhteen.* Hän halusi hyödyntää jo olemassa olevaa osaamistaan varhaiskasvatusalalta, mutta saada kuitenkin vaihtelua työtehtäviinsä -- *koin olevani omalla alallani ja hyvä työssäni, joten jatko-kouluttauduinkin eri työtehtäviin varhaiskasvatuksessa.* Jatko-kouluttautumisen myötä Tuisku onkin siirtynyt varhaiskasvatusalalla toisiin työtehtäviin. Jo pelkkä mahdollisuus valita ja tehdä muutakin kuin varhaiskasvatuksen opettajan työtä vähensi uupumusta. Vaikka Tuisku onkin tyytyväinen omaan nykytilanteeseensa, hän kokee tärkeäksi tuoda yhteiskunnalliseen keskusteluun tietoa varhaiskasvatuksen opettajan työn uuvuttavuudesta, sillä tilanne ei ole hänen mielestään yleisellä tasolla parantunut. Huolestuttavinta Tuiskun mielestä on alan yleinen arvostamattomuus.

Uudelleen orientoituneiden tarinatyyppeihin kuului seitsemän kirjoitelmaa. Kirjoittajat kuvailivat kertomusten aluissa varhaiskasvatuksen opettajan työssä uuvuttavia tekijöitä ja epäkohtia. Ratkaisevaksi tarinatyyppeihin kuuluneita kirjoitelmia yhdistäväksi tekijäksi nousi se, että kaikki niiden kirjoittajat olivat päättäneet jatkokouluttautua varhaiskasvatuksen opettajan työn käytyä uuvuttavaksi ja tyytyväisyyttä tuottamattomaksi. Tarinoiden alkua ja keskikohtaa värivät kielteiset tapahtumat ja kokemukset sekä työuupumusta aiheuttaneiden tekijöiden kuvailu, kunnes kerronta kääntyi progressiiviseksi ja myönteiseksi loppua kohden.

Uudelleen orientoituneet -tarinatyypin kirjoitelmissa oli nähtävissä sekä heikkoa että vahvaa toimijuutta. Kirjoittajien kuvaillessa kokemuksiaan varhaiskasvatuksen opettajan työn uuvuttavuudesta, he käyttivät heikkoa toimijuutta kuvastavia passiivimuotoisia ilmaisuja, kuten: ”ei ole koskaan saanut nauttia (työn imusta)” (K1) ja ”nouseva turhautumisen tunne on – lisännyt riittämättömyyden tunnetta” (K17). Työn uuvuttavuuden kokemukset eivät olleet uudelleen orientoituneilla enää akuutteja, mikä saattoi vaikuttaa siihen, miten he kuvailivat uupumukseen liittyneitä tekijöitä. Kuvaillessaan päätöstään jatkokouluttautua ja vaihtaa toisiin työtehtäviin, kirjoittajat käyttivät sen sijaan enemmän aktiivimuotoisia verbejä, kuten: ”vaihdoin” (K15) ja ”aloin (harkita alan vaihtoa) – tutkin (muuta aloja)” (K17). Nämä kirjoitelmat seurailivat siten Frankin (1997) *etsintäkertomusten* juonikulkua, joissa kertoja kääntää vaikeiden kokemusten jälkeisen tilanteen itselleen hyödyksi valjastamalla karttuneiden kokemusten myötä itsestään ja ympäristöstään oppimansa asiat vahvuuksiksi: ”Uupumus on toisaalta sisuunnuttanut minua entisestään hakeutumaan sellaiseen asemaan, jossa voisin olla tekemässä muutoksia ja ajamassa asioita eteenpäin yhdessä muiden kanssa” (K14).

Varsinaisen tavoitetilan eli hyvän työhyvinvoinnin varhaiskasvatuksen opettajan työssä saavutti yksi kirjoittaja, sillä hän oli päättänyt jatkokouluttautumisen jälkeen vielä jatkaa omassa varhaiskasvatuksen opettajan työssään, siitä uudelleen innostuneena. Muut kirjoittajat olivat vaihtaneet jatkokouluttautumisi-

sen myötä työtehtäviä, mutta pysyneet kuitenkin varhaiskasvatusalalla. Tulkit-  
sin myös nämä tarinat juonikulultaan myönteistä loppuratkaisua kohti etene-  
viksi, sillä kirjoittajat olivat edelleen varhaiskasvatusalalla ja kertoivat työhyvin-  
vointinsa parantuneen. Kirjoitelmien juonikulku oli siten Gergeniä ja Gergeniä  
(1984) mukaillen progressiivinen, eli tarinan loppua kohti tarina alkoi muuttua  
myönteisemmäksi (Hänninen, 2018, 199).

Kaipasin juuri tällaista itsenäisyyttä, mitä varhaiskasvatuksen opettajan työssä ei juuri ole.  
-- Varhaiskasvatuksen erityisopettajalla on valtaa lisäksi suunnitella omat paperitöiden te-  
kemisen aikataulunsa, jolloin ajan riittämättömyys kuormittavana tekijänä jää pois. (K15)

Uudelleen orientoituneet olivat muovanneet työuraansa ja tarinan lopussa saa-  
vuttivat myönteisen tilanteen suhteessa työhönsä varhaiskasvatusalalla. Myön-  
teinen kerronta tarinan lopussa liittyi siihen, että kirjoittajat olivat päättäneet jat-  
kokouluttautua ja sen myötä he olivat joko jo vaihtaneet muihin varhaiskasva-  
tusalan työtehtäviin tai saivat uutta voimaa tehdä varhaiskasvatuksen opettajan  
työtä, koska tiesivät, että halutessaan voisivat hakea nyt myös muihin tehtäviin.  
Loppuratkaisun myönteisyydessä oli näissä kirjoitelmissa kyse erityisesti siitä,  
että kirjoittajat kokivat nyt jaksavansa työssään hyvin tai uskoivat työssä jaks-  
amisen paranevan opintojen valmistuttua: ”-- tätä kautta saan pysyä omalla alal-  
lani ja toivon, että työelämään kun palaan, olisi roolini vähemmän kuormittava  
kuin aiemmassa työssäni (varhaiskasvatuksen opettajana)” (K17). Kirjoitelmissa,  
kuten kirjoitelma 7, joiden loppuratkaisuissa kirjoittajat olivat jo muissa varhais-  
kasvatusalan työtehtävissä kuin varhaiskasvatuksen opettajana, he kertoivatkin  
työn olleen nyt vähemmän kuormittavaa.

## 4 POHDINTA

### 4.1 Tulosten tarkastelua

Tutkimuksen tavoitteena oli syventää ymmärrystä varhaiskasvatuksen opettajien työn uuvuttavista tekijöistä ja työssä uupumista aiheuttavista keskeisistä teemoista sekä tapahtumien kulusta. Tähän tavoitteeseen pyrin keräämällä varhaiskasvatuksen opettajilta kertomuksia heidän työssä uupumisen kokemuksistaan. Kirjoitelmia yhdistäväksi teemaksi tässä tutkimuksessa tunnistin riittämättömyyden, jonka kuvailu toistui kaikissa kirjoitelmissa. Riittämättömyyden tunne ilmeni kirjoitelmissa eri asteisena ja se liitettiin monitasoisiin tekijöihin kuten kiireeseen, korkeaan vaatimustasoon, henkilöstöressurssien vähäisyyteen, jatkuviin ennakoimattomiin muutoksiin sekä esimiestyön laatuun. Riittämättömyyden tunne liitettiin kuitenkin ennen kaikkea oman korkean vaatimustason ja huonoksi koettujen resurssien väliseen ristiriitaan, joka tuotti erityisesti eettistä stressiä, koska omaa työtä ei ollut mahdollisuutta toteuttaa omien arvojen ja ammattietiikan mukaisesti (ks. Huhtala, ym., 2010).

Myös aikaisemmissa tutkimuksissa varhaiskasvatuksen opettajan työn uuvuttaviksi tekijöiksi on nostettu henkistä väsymistä aiheuttavat kiireen ja riittämättömyyden kokemukset (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012) ja opetustyön intensiivistymisen kiinnittyvän juuri kiristyneeseen työtahtiin ja vaatimustasoon (Minkinen ym., 2019). Tässä tutkimuksessa työn vaatimustason koettiin siis olevan korkea ja resursoinnin puutteellista, mikä vaikeutti työn vaatimukseen vastaimista ja siten työn kokemista palkitsevana. Työn kokeminen palkitsevana on olennaista työhyvinvoinnin kannalta, sillä erityisesti ylisitoutuneisuus sekä ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta yhdessä kasvattavat tutkitusti työssä uupumisen riskiä (Feldt ym., 2013).

Tässä tutkimuksessa keskeinen tulos ja riittämättömyyden aiheuttaja olisi-kin myös varhaiskasvatuksen opettajien tahto tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, jotta lasten etu sekä korkealaatuinen pedagogiikka voisivat toteutua. Myös Rouvinen (2007, 76) on todennut varhaiskasvatuksen opettajilla olevan tahto

tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, mikä kumpuaa työn kutsumuksellisuudesta. Kuten tutkimuksessani kuitenkin käy ilmi, kutsumuksellisuus ei, erityisesti enää tänä päivänä, yksin kannattele työntekijän työhyvinvointia, vaikka hän kokisikin työn edelleen itselleen hyvin tärkeäksi. Aineistossani erityisesti uran alkuvaiheessa kohdatut ristiriidat omien laadukkaan varhaiskasvatuksen eettisiin kysymyksiin ja käytännön toteutukseen liittyvien näkökulmien ja todellisten toimintamahdollisuuden välillä aiheuttivat riittämättömyyden kokemuksia ja eettistä stressiä kirjoittajille. Kirjoitelmissa ilmeni idealistisuuden ja realismin yhteentörmäyksiä, joita kirjoittajat eivät olleet osanneet koulutuksensa perusteella odottaa, minkä on myös aikaisemmissa tutkimuksissa todettu aiheuttavan eettistä stressiä (Huhtala ym., 2010). Merkityksellistä onkin, että yhteentörmäyksen syyt tulkittiin paitsi kiireestä ja henkilöstövajeesta, joissakin kirjoitelmissa myös omasta osaamattomuudesta johtuviksi, mikä vahvisti riittämättömyyden tunnetta. Myös Turnbull ja Rhodes (2021) totesivat narratiivisessa psykologien työssä uupumista käsitelleessä tutkimuksessaan, että korkeaan vaatimustasoon vastaamisen tavoittelun taustalla olivat niin työntekijän sisäiset kuin työympäristöstä nousevat odotukset.

Karilan ja Kupilan (2010) tutkimuksessa ilmeni, että vaikka työuran alkua leimaakin aina monen uuden asian omaksuminen kerralla, se korostuu varhaiskasvatusalalla erityisesti toimintavuoden alussa, jolloin moni toiminnan toteuttamiseen liittyvä asia on vasta muotoutumassa. Samoin perehdyttämisen ja mentoroinnin tarpeita tunnistettiin esimerkiksi pedagogisiin kysymyksiin, lasten asioihin, tiimiin ja yhteisöön tuloon, ammatillisuuteen ja aikuisten välisiin yhteistyöhaasteisiin liittyen. Myös sijaisina työskentelevät toivat tutkimuksessa ilmi paremman perehdyttämisen ja mentoroinnin tarpeensa. Siksi pelkästään uuden työntekijän perehdyttäminen työsuhteen alussa ei riitä, vaan tarvitaan myös eri tilanteisiin ja työuran vaiheisiin kiinnittyvää mentorointia niin ammattiryhmien välillä kuin niiden sisälläkin (Karila & Kupila, 2010).

Pitkään jatkuneena riittämättömyyden kokemus johti kirjoittajat työssä uupumiseen ja koska riittämättömyyttä aiheuttavat tekijät tulkittiin voimakkaasti

varhaiskasvatuksen opettajan ammattiin ja työympäristöön liittyviksi, työtehtävien tai alan vaihtamisen kerrottiin vaikuttavan hyvältä ratkaisulta oman työssä jaksamisen kannalta. Kuten aiemmissakin tutkimuksissa, myös tässä tutkimuksessa nousi esiin matalaan palkkatasoon ja alan yleiseen arvostamattomuuteen liittyvät kielteiset kokemukset (ks. Boyd, 2013, 16). Kaikissa aineistoni kirjoitelmissa kirjoittaja oli joko harkinnut vaihtavansa työtehtäviä alan sisällä tai poistuvansa varhaiskasvatusalalta kokonaan ensisijaisesti riittämättömyyden ja työssä uupumisen kokemusten vuoksi. Tutkielmani mukaan ne varhaiskasvatuksen opettajat, jotka olivat päättäneet jatkokouluttautua ja jatkaa varhaiskasvatusalalla, kuvailivat työssä jaksamistaan kertomusten lopussa myönteisemmin kuin ne, jotka eivät kertoneet hankkineensa lisää koulutusta. Vain yksi jatkokouluttuneista kertoi jatkavansa nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävissä, mutta kuvaili saaneensa kouluttautumisen myötä niin paljon uutta intoa, että halu siirtyä muihin työtehtäviin oli muuttunut motivaatioksi jatkaa omassa työssä. Monipuolisten täydennyskoulutusmahdollisuuksien myötä voidaan parantaa varhaiskasvatusalan työhyvinvointia luomalla mahdollisuuksia kehittyä ja siten kokea sekä työn imua että sitoutuneisuutta työhön (esim. Hakkanen, 2011; Schaufeli, 2003).

Yksilön ammatillisen kehityksen turvaamisen lisäksi varhaiskasvatusalan työhyvinvointia kohentavia ratkaisuja olisi tärkeää tehdä niin varhaiskasvatuksen toimintaympäristöihin kuin koulutusinstituutioihin liittyen. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen laatimien (Vlasov ym., 2018) varhaiskasvatuksen rakenne- ja prosessitekijöiden toteutumisen kriittinen arviointi on tarpeen erityisesti henkilöstön määrään ja ammatilliseen osaamiseen liittyen sekä työtehtävien, vaatimusten ja vastuiden selkeyden ja kohtuullisuuden osalta. Koulutusinstituutioissa puolestaan tulisi jo ennen opiskelijoiden työelämään siirtymistä luoda tilanteita, joissa substanssiosaamisen ja oman asiantuntijuuden ja ammatillisuuden lisäksi pohdittaisiin omia tavoitteita suhteessa tuleviin työympäristöihin ja niiden todellisuuteen, joustavan ja refleктоivan työotteen merkitystä sekä omia realistisia vaikutusmahdollisuuksia ja miten toimia, jos eettistä stressiä aiheuttavia idealismin ja realismin ristiriitoja tulee (esim. Huhtala ym., 2010).



Näin voitaisiin ennaltaehkäistä tässä tutkimuksessa ilmenneitä neuvottomuuden, osaamattomuuden ja niistä syntyneiden riittämättömyyden sekä eettisen stressin kokemuksia työuran alussa, joka on kriittinen vaihe oman ammatillisen identiteetin muotoutumisen kannalta (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2018).

Vaikka riittämättömyys yhdisti kaikkia kirjoitelmia, tarinat voitiin sijoittaa kolmeen tarinatyyppiin: velvollisuudentuntoiset puurtajat, todellisuuden pettämät ja uudelleen orientoituneet. Kukin tarinatyyppi syvensi ymmärrystä erilaisista työssä uupumisen poluista varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksissa. Tarinatyypit erosivat toisistaan erityisesti siinä, työskentelikö kirjoittaja tarinan lopussa vielä varhaiskasvatuksen opettajana, varhaiskasvatusalan muissa työtehtävissä vai oliko hän poistunut alalta kokonaan. Kiinnostavaa oli, että velvollisuudentuntoiset puurtajat kuvasivat uupumustaan sävyltään melko neutraaleilla ilmaisuilla ja vaikka nämä kirjoittajat työskentelivätkin tarinan lopussa vielä varhaiskasvatuksen opettajina, he nimesivät myös työssä jatkamisen syiksi lähinnä ulkoisia motivaation lähteitä, kuten huoltajilta saatu myönteinen palaute.

Tärkeä huomio oli se, että nämä kirjoittajat kuvasivat oman toimijuuttaan aktiivisessa minä-muodossa silloin, kun etsivät syytä työurallaan kohtaamilleen vaikeille tilanteille ja ottivat näin kielteisistä tapahtumista vastuun itselleen. Sen sijaan myönteisiä ja tilannetta parantaneita seikkoja kirjoittajat kuvailivat muiden ansioina. Tästä seurasi kirjoitelmissa se, ettei työympäristöön liittyviä työssä uupumista aiheuttavia tekijöitä juurikaan pyritty muokkaamaan, vaan kirjoittaja pyrki sopeuttamaan itseään tai omaa toimintaansa työympäristöön ja työn vaatimuksiin tai vaihtoi työnantajaa alan sisällä. Näin syntyi työn korkean vaatimustason ja kirjoittajien matalien vaikuttamismahdollisuuksien tilanne, joka noudatteli Karasekin (1990) mallin mukaista *kuormittavan työn* kuvausta. Pitkään jatkuessaan kuormittava työ aiheuttaakin riskin psykologiselle rasitukselle ja fyysisille sairauksille (ks. Karasek, 1990). Erityisesti velvollisuuden tuntoiset puurtajat nostivat kuitenkin esiin lasten kanssa työskentelemisen ainutlaatuisuuden ja siitä kumpuavan ilon, jota ei ehkä olisi mahdollista tavoittaa missään muussa työssä.

Todellisuuden pettämät tarinatyyppin kirjoittajat sen sijaan käyttivät voimakkaan kielteisiä ilmaisuja asettaessaan vastakkain oman näkökulmansa laadukkaan varhaiskasvatuksen eettisistä periaatteista, sisällöistä ja toimintatavoista sekä varhaiskasvatusalalla kohtaamansa todelliset käytännöt ja kyseenalaistivat varhaiskasvatuksen toimintaympäristöjen vaikutuksia myös lasten hyvinvoinnille. Tässä tarinatyyppissä tuli hyvin esiin se, miten vaikea omasta uupumuksesta voi olla tuottaa jäsentynyttä kuvausta ja kertomusta, koska omat tunteet ja uupumus edelleen ovat koskettavan lähellä. Tämä tuli esiin pitkissä kuvauksissa työuran tapahtumiin liittyvistä voimattomuuden ja ahdistuneisuuden tuntemuksista. Kirjoittajat eivät kuvailleet tapahtumia kronologisessa järjestyksessä vaan ne kietoutuivat toisiinsa tunneyhteyksien kautta. Työyhteisöissä olisikin tärkeä tunnistaa konkreettisten työssä uupumista ilmentävien tekijöiden, kuten lisääntyneiden poissaolojen tai sairastelun (Puroila & Kinnunen, 2017), lisäksi laajasti myös psykologisia uupumisen merkkejä, kuten henkinen etäännyminen tai kyynisyys (Leiter & Maslach, 2017; Schaufeli, 2003).

Myös kolmannen tarinatyyppin, uudelleen orientoituneet, kirjoittajat kuvailivat työssä uupumisen kokemuksiin voimakkailla tunneilmaisuuilla, mutta he poikkesivat sekä velvollisuudentuntoisista puurtajista että todellisuuden pettämistä siinä, miten olivat kyenneet yhdistämään sekä halunsa että osaamisensa lasten kanssa työskentelyyn liittyen, mutta mahdollistamalla samalla hyvän työssä jaksamisen sisäisen motivaation vahvistumisen myötä. Suoritetut jatko-opinnot olivat tämän muista tarinatyypeistä poikkeavan loppuratkaisun taustalla. Merkille pantavaa olikin se, miten kirjoittajat olivat löytäneet vaikeillekin kokemuksille merkityksen hyödyntämällä niitä tulevaisuuden ratkaisuihin (ks. Frank, 1997) ja kuinka hyvällä tasolla heidän työhyvinvointinsa oli tämän mielekkyyden ja kokemuksilleen löytämiensä syiden johdosta. Kirjoittajat kuvailivat nauttivansa uudesta roolistaan, jossa saivat hyödyntää sekä aiempaa että jatkokouluttautumisen myötä hankkimaansa ammatillista osaamistaan, mutta myös vaikeiden kokemusten myötä syventynyttä ymmärrystä siitä, miten varhaiskasvatusalaa työympäristönä tulisi kehittää. Kirjoittajat kuvailivat keskeisimmän

uupumista aiheuttaneen tekijän, riittämättömyyden tunteen vähentyneen merkittävästi. Tämä onkin yhteydessä aiempiin tutkimustuloksiin, joiden mukaan juuri riittämättömyyden ja kiireen kokemukset aiheuttivat varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumista (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012).

## 4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa on otettavat huomioon narratiivisen lähestymistavan mukanaan tuomat epävarmuustekijät. Tutkimusaineistoni koostui kertomuksista, jotka tutkimukseen osallistuneet olivat kirjoittaneet kirjoittelmapyyntöni perusteella. Kirjoitelmia kertyi yhteensä seitsemäntoista kappaletta, mikä oli tutkielman laajuus huomioon ottaen riittävä määrä. Kuitenkin on huomioitava, ettei tämän tutkimuksen tuloksia voida yleistää koskemaan kovin laajasti varhaiskasvatuksen opettajia. Tutkimuksen tavoitteena ei ollutkaan yleistettävyys, sillä jo valittu tutkimusmenetelmä pyrkii ennemminkin mahdollisimman syvällisen ymmärryksen tavoittamiseen ilmiön eri ulottuvuuksista (ks. Heikkinen, 2018; Hänninen, 2018, 188; Kerby, 1991, 48; Puusa, Hänninen & Mönkkönen, 2020). Kirjoittelmapyyntö oli laadittu huolellisesti ja luetettu etukäteen useilla henkilöillä ymmärrettävyyden ja yksiselitteisyyden arvioimiseksi ja varmistamiseksi. Silti kirjoittelmapyyntöni tulokinnassa on saattanut olla tutkimukseen osallistuneiden välillä yksilöllistä vaihtelua. Tässä tutkimuksessa kaikki kerätyt kirjoitelmat olivat kuitenkin sisällöltään niin selkeästi työssä uupumiseen liittyviä, ettei yhdenkään kirjoitelman kohdalla tarvinnut harkita, pystyykö sitä sisällyttämään analyysin tuloksena muodostamiini tarinatyyppeihin, tai oliko riittämättömyys myös kyseisen tarinan keskeinen teema. Viittasin kirjoittelmapyyntössä alanvaihtoon (ks. liite 1), mikä on saattanut aiheuttaa alaa vaihtaneiden tai sitä harkinneiden osuuden ylläpidusta keräämissäni kirjoitelmissa.

Erityisesti vaikeista aiheista, kuten sairauteen liittyvistä pettymyksistä ja turhautumisesta kertominen voi vaikeuttaa totuudenmukaisessa kerronnassa pysyttelemistä ja lisätä kerrotun ja kertomatta jättämisen valintaa (ks. Frank, 1997). Myös tässä tutkimuksessa käsitelty aihe saattoi olla joillekin tutkimukseen

osallistuneille vielä niin vaikeita pettymyksen tunteita aiheuttava, että osa totuudesta jätettiin kertomatta. Toisaalta kirjoitelmamuodossa anonyymisti kerätyt kertomukset jättävät pois leimatuksi tai torjutuksi tulemisen mahdollisuuden, mikä on saattanut helpottaa vaikeistakin kokemuksista kertomista sellaisina, kuin ne itselle todellisuudessa näyttäytyvät ja millaisia tunteita ne aidosti herättävät (Frank, 1997). Tästä syystä tutkimusaineiston kerääminen nimenomaan kirjoitelmamuodossa ja alusta alkaen anonyymisti oli perusteltua ja lisäsi tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen analyysin luotettavuudesta olen huolehtinut kuvailemalla analyysiprosessin vaiheet mahdollisimman tarkasti. Pystyin sijoittamaan kirjoitelmat kolmeen eri tarinatyyppiin käyttämieni analyysimenetelmien perusteella määrittelemieni kriteerien perusteella. Keräämissäni kirjoitelmissa riittämättömyyden kuvailu toistuu niin selkeänä, että se on perustellusti tutkimukseni keskeisin tulos. Kirjoitelmien käyttäminen tutkimusaineistona ja analyysiprosessissa käyttämäni menetelmät keskittävät huomion kirjoittajan kokemuksiin. Analyysissa ei ollut mahdollista tavoittaa esimerkiksi sitä, oliko jonkin vaikean kokemuksen taustalla väärinkäsityksiä tai jotakin sellaisia haasteita, joita kirjoittaja ei kirjoitelmassaan kertonut. Lisäksi on otettava huomioon, että kaikkein uupuneimmat eivät välttämättä ole jaksaneet osallistua tutkimukseen, sillä kirjoitelman kirjoittaminen vaatii ajallisen panostuksen lisäksi voimia.

Mielekkäänä jatkotutkimuksen aiheena näyttäytyy ilmiön tarkastelu narratiivisen haastattelumenetelmän keinoin. Tällä tavoin olisi mahdollista tavoittaa varmasti vielä tätäkin tutkimusta monitahoisemmin eri tapahtumien merkityksiä tutkittavien työssä uupumisen poluilla. Tässä tutkimuksessa tuli ilmi, että työuran alkuvaiheiden kokemukset omaan osaamiseen tai riittämättömyyteen liittyen vaikuttivat varhaiskasvatuksen opettajien tulkintoihin työn mielekkyydestä myös myöhemmin työuran aikana. Siksi olisikin tärkeää tutkia ilmiötä erityisesti vastavalmistuneiden työhön siirtymisen näkökulmasta. Toisaalta tutkimuksessa osoittautui selvästi, etteivät työssä uupumisen kokemukset kiinnittyneet vain tiettyyn vaiheeseen työuralla. Tutkimukseen osallistuneet olivat iältään

26–56-vuotiaita, eikä mikään työuran vaihe tai tietty ikä korostunut työssä uupumisen kuvailuissa. Myöskään koulutustausta ei erityisesti korostunut mahdollisena selittävänä tekijänä. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisikin tarkastella työssä uupumisen ilmiötä varhaiskasvatusalalla erityisesti henkilöstön työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen näkökulmasta. Kiinnostavaa olisi suunnata tutkimusta myös koetun eettisen stressin tarkasteluun varhaiskasvatusalalla. Tässä tutkimuksessa kirjoittajat kuvailivat kokemuksiaan omien arvojen ja eettisesti oikeiden sekä todellisten toimintatapojen välillä.

Varhaiskasvatusalalla on ollut rekrytointiongelmia, mutta alan vetovoiman lasku näkyy myös koulutukseen hakeutuneiden määrän huomattavana vähene misenä vuodesta 2015 vuoteen 2019 (Heikkinen, Utriainen, Markkanen, Pennanen, Taajamo & Tynjälä, 2020, 45). Kyseisestä Opettajankoulutuksen vetovoima - loppuraportista selviää myös, että vaikka vuonna 2020 hakijamäärä onkin ollut nousussa, on varhaiskasvatuksen opettajan koulutukseen hakeneita silti vuonna 2019 ollut 35,7 prosenttia vähemmän kuin lähtötilanteessa vuonna 2015. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaisesti vuoteen 2030 mennessä päiväkodin lapsiryhmässä tulee työskennellä nykyisen yhden sijaan kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa, joista toinen voi olla koulutustaustaltaan varhaiskasvatuksen sosionomi, ja loput varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Alan rekrytointihaasteet siis jatkuvat. Ratkaisuja vaikeaan tilanteeseen haetaan tällä hetkellä erityisesti koulutuksesta. Koulutuspaikkoja on lisätty runsaasti ja koulutusmuotoja on monipuolistettu muun muassa laatimalla täydennyskoulutusohjelmia varhaiskasvatuksen opettajaksi pätevyitymiselle (esim. tuhatplus.fi, 2020; Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24) ja siten pyritty paikkaamaan paikoittain jopa epätoivoisena näyttäytyvää pulaa pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista. Ei kuitenkaan riitä, että varhaiskasvatuksen opettajia koulutetaan lisää, jos samaan aikaan heitä siirtyy muihin varhaiskasvatusalan työtehtäviin tai poistuu kokonaan alalta työhön liittyvien epäkohtien ja uuvuttavuuden vuoksi.

Ensisijaisesti tilannetta tulisi kuitenkin tarkastella inhimillisten tekijöiden, eli alalla jo työskentelevien näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa varhaiskasva-

tuksen opettajien työhyvinvoinnin kannalta ratkaisevan tärkeiksi tekijöiksi nousivatkin resurssien riittävyys ja koko henkilöstön ammatillisen osaamisen taso sekä sen jatkuva kehittäminen, työuraansa aloittavien työntekijöiden huolellinen perehdyttäminen mielellään mentorointia hyödyntäen, työtehtävien ja vastuunjaon selkeys niin eri ammattiryhmien sisällä kuin niiden välilläkin sekä esimiestaitojen ja työnohjauksellisuuden vahvistaminen johtamistyössä.

## LÄHTEET

- Aalto, M. (29.2.2016). Huutava pula ammattilaisista: Pääkaupunkiseudun päiväkodeista puuttuu 500 lastentarhanopettajaa. *Helsingin Sanomat*.
- Aalto, M. (11.12.2019). Vapaavuori: Helsingin varhaiskasvatuksen tila on kriittinen – Puolelle ruotsinkielisistä lapsista tarjotaan suomenkielistä paikkaa. *Helsingin Sanomat*.
- Ahonen, L. (2015). *Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa*. Tampere University Press.
- Alila, K. & Ukkonen-Mikkola, T. (2018). Käsiteanalyysistä varhaiskasvatuksen pedagogiikan määrittelyyn. *Kasvatus 1*, 75–81.
- Antila, J., & Ylöstalo, P. (2006). Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.), *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta* (s. 95–120). Helsinki: Yliopistopaino.
- Boyd, M. (2013). "I love my work but..." The Professionalization of Early Childhood Education. *The Qualitative Report 18*(71).
- Bury, M. (2015). Biographical Disruption and Long-Term and Other Health Conditions. Teoksessa F. Collyer (toim.), *The Palgrave Handbook of Social Theory in Health, Illness and Medicine*. doi: 10.1057/9781137355621\_37.
- Clandinin, D. J. (2007). *Handbook of narrative inquiry: Mapping a methodology*. SAGE.
- Dempsey, L., Dowling, M., Larkin, P., & Murphy, K. (2016). Sensitive interviewing in qualitative research. *Research in Nursing & Health, 39*(6), 480–490.
- Ekman, M. (23.4.2021). Kun päteviä varhaiskasvatuksen opettajia ei ole, on kelpoisuusvaatimuksissa joustettava – tilanne haastaa kunnat ja työpaikat, perheisiin se ei toivottavasti näy. YLE uutiset.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto, J. Onnismaa, K-P. Lapinoja, S. Hänninen, H. Nurmi, K. Vähäsantanen & H.

- L. T. Heikkinen. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (s. 26-49). Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Euroopan komissio. (2011). *Early Childhood Education and Care: Providing All Our Children with the Best Start for the World of Tomorrow*. Brysseli: Euroopan komissio. Haettu 8.2.2021 osoitteesta <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0066:FIN:EN:PDF>.
- Esiopetussuunitelman perusteet. (2014). Opetushallitus.
- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli, J. Aaltola & S. Herkama (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos.). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Esteban-Guitart, M. (2012). Towards a multimethodological approach to identification of funds of identity, small stories and master narratives. *Narrative Inquiry* 22(1), 173–180.
- Estola, E., Kontio, M., Kyrönniemi-Kylmänen, T. & Viljamaa, E. (2010). Ethical insights and child research. Teoksessa E-L. Kronqvist & P. Hyvönen (toim.), *Insights and outlouds: Childhood research in the North* (s. 185–201). Acta Universitatis Ouluensis, E 107. Oulu: Oulun yliopisto.
- Fonsén, E. (2014). *Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa*. Tampere University Press.
- Forrester, G. (2005). All in a day's work: primary teachers 'performing' and 'caring'. *Gender and Education* 17(3), 271–287. University of Manchester, UK.
- Frank, A. W. (1997). *The wounded storyteller: Body, illness, and ethics*. University of Chicago Press.
- Freeman, M. (2015). Narrative as a mode of understanding. Teoksessa: A. De Fina, A. Georgakopoulou & G. Barkhuizen (toim.), *The handbook of narrative analysis*. Wiley Blackwell.



- Gergen, K. J., & Gergen, M. M. (1988). Narrative and the self as relationship. Teoksessa L. Berkowitz (toim.), *Advances in experimental social psychology* 21, 17–56. Social psychological studies of the self: Perspectives and programs. Academic Press.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Helsinki: TTL-Kirjakauppa.
- Heckman, J. (2011). The Economics of Inequality: The Value of Early Childhood Education. *American Educator*, 35, 31–47.
- Heikka, J. (2016). Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa S. Parrila & E. Fonsén (toim.), *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön* (s. 43–58). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikka, J., Halttunen, L., & Waniganayake, M. (2016a). Investigating Teacher Leadership in ECE Centres in Finland. *Journal of Early Childhood Education Research*, 5(2), 289–309.
- Heikka, J., Halttunen, L., & Waniganayake, M. (2018). Perceptions of early childhood education professionals on teacher leadership in Finland. *Early Child Development and Care*, 188(2), 143–156.
- Heikkinen, H. L. T. (2018). Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa R. Valli, J. Aaltola, J. & S. Herkama (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos.). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Heikkinen, H. L. T., Utriainen, J., Markkanen, I., Pennanen, M., Taajamo, M. ja Tynjälä, P. (2020). *Opettajankoulutuksen vetovoima. Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja*, 26. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus* 15(3), 223–248.
- Huhtala, M., Puutio, R., Lämsä, A., Mauno, S., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Feldt, T. (2010). *Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: Fokusryhmäkeskusteluiden analyysi*. Työelämän tutkimusyhdistys r.y.

- Humphries, N., Morgan, K., Conroy, M. C., McGowan, Y., Montgomery, A. J. & McGee, H. (2014). Quality of care and health professional burnout: Narrative literature review. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 27(4). doi: 10.1108/IJHCQA-08-2012-0087.
- Hänninen, V. (2008). Narratiivisen tutkimuksen eettiset haasteet. Teoksessa A. K. Pietilä & H., Länsimies-Antikainen (toim.), *Etiikkaa monitieteisesti: Pohdintaa ja kysymyksiä* (s. 121–137). Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Hänninen, V. (2018). Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa R. Valli, J. Aaltola & S. Herkama (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos.). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Immonen, J. & Sutela, H. (2021). *Job quality profiles reveal division: men clearly more often in "good jobs" than women*. Haettu 7.3.2021 osoitteesta <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/job-quality-profiles-reveal-division-men-clearly-more-often-in-good-jobs-than-women/>.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus*. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallituksen raportti ja selvitys 2016:6.
- Karila, K. & Kupila, P. (2010). *Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa*. Tampere: Tampereen yliopisto, opettajankoulutuslaitos, varhaiskasvatuksen yksikkö.
- Karila, K. & Lipponen, L. (2013). *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka*. Vastapaino.
- Kerby, A. P. (1991). *Narrative and the self*. Bloomington: Indiana University Press.
- Kivioja, K. (2005). *Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta*. Sosiaalipolitiikan laitos, Turun yliopisto.

- Korhonen, M., Komulainen, K. & Okkonen, V. (2020). Burnout as an identity rupture in the life course: a longitudinal narrative method. *Sociology of Health & Illness* 42(1). doi: 10.1111/1467-9566.13183.
- Kuivasmäki, U. (20.4.2021). Varhaiskasvatustyöhön kaivataan lisää ammattilaisia – Vaasa laittoi 70 paikkaa hakuun, Kokkolassa ja Seinäjoella pulaa sijaisista. YLE uutiset.
- Lehto, A-M., Sutela, H. & Pärnänen, A. (2015). *Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:33. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Leiter, M. P., Christina Maslach (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55-57.
- Mertova, P. & Webster, L. (2020). *Using narrative inquiry as a research method: An introduction to critical event narrative analysis in research, teaching and professional practice* (Second edition.). Routledge.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M. (2019). Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia*, 54(04), 255–301.
- Moss, P. (2019). Alternative Narratives in Early Childhood, Or Why Contest Early Childhood? *Innovations in Early Education*.
- Nislin, M. A., Sajaniemi, N. K., Sims, M., Suhonen, E., Montero E. F. M., Hirvonen, A. & Hyttinen, S. (2015). Pedagogical work, stress regulation and work-related well-being among early childhood professionals in integrated special day-care groups. *European Journal of Special Needs Education*. doi: 10.1080/08856257.2015.1087127.
- Pensola, T. & Järvikoski, A. (2006). Psykkiset rasittuneisuusoireet ja niiden huomioon otto työpaikalla. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.), *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta* (s. 317–336). Helsinki: Yliopistopaino.
- Puusa, A., Hänninen, V. & Mönkkönen, K. (2020). Narratiivinen lähestymistapa organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa, P. Juuti & I. Aaltio

- (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rouvinen, R. (2007.) 'Tässä työssä yhdistyy kaikki'. *Lastentarhanopettajat toimijoina päiväkodissa*. Joensuun yliopisto, Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 119.
- Salminen, S., Andreou, E., Holma, J., Pekkonen, M. & Mäkikangas, A. (2017). Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study. *Burnout Research* 7(C). doi: 10.1016/j.burn.2017.08.001.
- Schaufeli, W. B. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29, 1–15.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2013). Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology* (s. 293–320). Wiley.
- Semmer, N. K. & Beehr, T. A. (2013). Job Control and Social Aspects of Work. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology* (171–195). Wiley.
- Sims, M. (2017) Neoliberalism and early childhood. *Cogent Education*, 4(1). doi: 10.1080/2331186X.2017.1365411.
- Sims, M., Alexander, E., Nislin, M., Pedey, K., Tausere Tiko, L., & Sajaniemi, N. (2018). Infant and Toddler Educare: a Challenge to Neoliberalism. *South African Journal of Childhood Education*, 8(1). Haettu 3.4.2021 osoitteesta <https://doi.org/10.4102/sajce.v8i1.594>.
- Slot, P. L., Lerkkanen, M-K., & Leseman, P. P. M. (2015). The relations between structural quality and process quality in European early childhood education and care provisions: secondary analyses of large-scale studies in five countries. *CARE: Curriculum & Quality Analysis and Impact Review of European Early Childhood Education and Care*. Utrecht University.
- Sugarman, L. (2005). *Life-span development: Frameworks, accounts and strategies* (2. p.). Taylor & Francis Group.

- SUPER. (2018). Nauti työssäsi. Haettu 10.6.2020 osoitteesta  
[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/114893/20190215\\_liite\\_nauti-tyossasi-varhaiskasvatus.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/114893/20190215_liite_nauti-tyossasi-varhaiskasvatus.pdf).
- TENK (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Haettu 3.4.2021 osoitteesta  
[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).
- Turnbull, M. G. & Rhodes, P. (2021). Burnout and Growth: Narratives of Australian Psychologists. *Qualitative Psychology*, 8(1), 51–61.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. Teoksessa C. R. Snyder & S. J. Lopez (toim.), *Handbook of positive psychology* (s. 715–728). Oxford University Press.
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu - muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus*, 18(4). doi: <https://doi.org/10.37455/tt.89217>.
- Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. Valtioneuvosto.
- Varhaiskasvatuslaki. (540/2018). Haettu 29.4.2021 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. (2018). Opetushallitus.
- Van Laere, K. & Vandebroeck, M. (2018) The (in)convenience of care in preschool education: examining staff views on educare. *Early Years*, 38(1), 4–18. doi: 10.1080/09575146.2016.1252727.
- Van der Heijden, B., van Dam, K., Xanthopoulou, D., & de Lange, A. H. (2013). Individual Characteristics and Work-related Outcomes. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology*. Wiley.
- Vlasov, J., Hujala, E., Essary, J. & Lenskaya, E. (2016). Longitudinal study of changes in teachers' views of early childhood education in the USA, Russia, and Finland. *Journal of Early Childhood Education and Research (JECER)*, 5(1), 202–222.

- Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. (2018). *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI.
- Williams, J. (2013). *Constructing new professional identities: Career changers in teacher education*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Yazejian, N., Bryant, D. M., Kuhn, L. J., Burchinal, M., Horm, D., Hans, S., File, N. & Jackson, B. (2020). The Educare intervention: Outcomes at age 3. *Early Childhood Research Quarterly*, 53, 425–440.
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458–483.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*, 16(5), 527–545. doi: 10.1080/08870440108405525.

## LIITTEET

### Liite 1. Kirjoitelmapyyntö

#### KIRJOITELMAPYYNTÖ PRO GRADU -TUTKIELMAA VARTEN

*Varhaiskasvatuksen opettaja, oletko kokenut työsi uuvuttavaksi? Harkinnut alanvaihtoa? Tai oletko kenties jo vaihtanut alaa työssä uupumisen seurauksena?*

Olen varhaiskasvatuksen maisteriopiskelija Jyväskylän yliopistosta, ja teen pro gradu -tutkielmaa varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumisen kertomuksista. Tutkielmani on kerronnallinen. Etsin nyt vapaaehtoisia kirjoittamaan kirjoitelman aiheesta.

Tutkielman tuloksista on hyötyä sen ymmärtämisessä, millaiset työuraan liittyvät tekijät voivat olla merkityksellisiä työssä uupumisen näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen opettajien työssä uupumisesta ja alan vaihtoon johtavista syistä on tällä hetkellä verrattain vähän tutkimustietoa, mutta paljon yhteiskunnallista keskustelua. Tutkielmani ohjaajana toimii yliopistotutkija, KT Eija Sevón Jyväskylän yliopistosta.

Pyytäisinkin nyt Sinua, varhaiskasvatuksen opettaja, joka olet kokenut työssä uupumista, vastaamaan kirjoitelmapyyntöni tutkielman toteuttamista varten. Kirjoitelma on vapaamuotoinen niin sisällöltään kuin pituudeltaan, mutta halutessasi voit hyödyntää seuraavia kysymyksiä kirjoitelmassasi:

- Millaiset tapahtumat ovat uuvuttaneet Sinua työssäsi ja miten ne ajoittuvat työurallesi? Mikä olisi auttanut näissä tilanteissa?
- Millaisia muutoksia tai käännekohtia työssä uupumiseen on liittynyt niin haasteiden kuin palautumisenkin näkökulmasta?
- Jos olet harkinnut alan vaihtoa, missä vaiheessa aloit harkita sitä? Mitä sitten tapahtui? Millaiset tekijät vaikuttivat alalla pysymiseen tai alan vaihtoon? Jos vaihdoit alaa, mille alalle vaihdoit?

Voit vastata täysin nimettömästi, mutta toivoisin Sinun kertovan seuraavat taustatiedot: ikä, työvuosien määrä sekä koulutustausta. Laadi kirjoitelma ensin tekstinkäsittelyohjelmalla, kopioi se, ja lähetä sitten Webropol-palvelun kautta. Kirjoitelmia käsitellään tietosuojalain käytäntöjen mukaisesti. Kirjoitelma-aineistoa käsittelevät vain tutkielman toteuttaja sekä ohjaaja. Voit ottaa yhteyttä tutkielmaan liittyvissä kysymyksissä. **Lähetäthän kirjoitelmasi alla olevan linkin kautta 31.5.2020 mennessä.**

Kiitos jo etukäteen, että olet mukana tuottamassa uutta tietoa tärkeästä aiheesta!

<https://link.webpolsurveys.com/S/517635F10247C229>

Ystävällisin terveisin,

kasvatustieteen maisteriopiskelija

Annina Kiiveri

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

annina.k.kiiveri@student.jyu.fi

pro gradu -tutkielman ohjaaja

Eija Sevón

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

eija.sevon@jyu.fi