

”RUPEAA KURISTAMAAN KURKKUA, KUN AJATTELEE, ET MENIS PÄIVÄKOTIIN TÖIHIN”

Lastentarhanopettajien kokemuksia työuupumuksesta

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosionomi (AMK)
Sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö
Kevät 2020
Caroline Hämäläinen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Hämäläinen, Caroline	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika Kevät 2020
	Sivumäärä 75	
Työn nimi ”Rupeaa kuristamaan kurkkua, kun ajattelee, et menis päiväkotiin töihin” Lastentarhanopettajien kokemuksia työuupumuksesta		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli etsiä ja kartoittaa lastentarhanopettajien työhyvinvointia vähentäneitä syitä, jotka ovat johtaneet lisääntyneeseen työuupumukseen varhaiskasvatustyössä sekä siihen, että pätevästä lastentarhanopettajista on jatkuvasti pulaa ympäri Suomen. Ensimmäinen tutkimusongelma oli selvittää lastentarhanopettajien henkilökohtaisia kokemuksia työuupumuksesta neljässä eri vaiheessa, tilanteessa ennen työuupumusta, työuupumusvaiheessa, toipumisprosessin aikana sekä nykyhetken tilanteessa, kun uupumuksesta on jo selvitty. Toisena tutkimusongelmana oli saada tietoa syistä, jotka aiheuttavat työuupumusta.</p> <p>Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluilla marras-joulukuussa 2019. Tutkimukseen osallistui kaksi työuupumuksen vuoksi sairauslomalla ollutta tai työnsä varhaiskasvatuksessa uupumuksen jälkeen jättänyttä lastentarhanopettajaa. Kerätty aineisto analysoitiin teemoittelun avulla etsimällä vastauksista tutkimusongelmaa valaisevia yhteisiä piirteitä sekä samankaltaisuuksia.</p> <p>Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, johon liittyy uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Haastateltavien vastauksissa korostuivat väsymyksen ohella ammatillisen riittämättömyyden kokemukset. Kuormitusta aiheuttivat työn suuren määrän ohella resurssien puute ja etenkin henkilöstöresurssien niukkuus suhteessa lapsiryhmän kokoon, sekä sosiaalisen tuen puute ja työyhteisössä ilmenneet ristiriidat.</p> <p>Työuupumusta olisi mahdollista estää kiinnittämällä huomiota uupumusta aiheuttavien seikkojen ennaltaehkäisyyn. Aineiston perusteella tärkeintä olisi kiinnittää huomio työn kuormitukseen, riittäviin henkilöstöresursseihin sekä työyhteisön toimivuuteen.</p>		
Asiasanat työuupumus, työhyvinvointi, lastentarhanopettaja		

Abstract

Author(s) Hämäläinen, Caroline	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2020
	Number of pages 75	
Title of publication "The thought of working at a daycare brings a lump into your throat" Kindergarten teachers' experiences of burnout at work		
Name of Degree Bachelor of Social Services		
Abstract <p>The objective of this research is to find and map out reasons for declining well-being of kindergarten teachers at the workplace, which has led to increased burnouts in early childhood education and to smaller and smaller numbers of educated kindergarten teachers. The first research problem was to find out their personal experiences in four stages, at a point before burnout, during burnout, during the recovery process and at a point when teachers have gotten over the burnout. The second research problem was to gather information about the reasons for the burnouts.</p> <p>The material has been collected with theme interviews through November and December 2019. Two former kindergarten teachers were interviewed, who had taken sick leave or resigned from their jobs because of burnouts. The collected material was analyzed with theming by finding common factors between the answers of our interviewees.</p> <p>Burnout is a stage of tiredness, cynical attitude towards work and weakened professional self-esteem, which follows from excessive and prolonged stress. Interviewees felt tired and they felt lack of professional sufficiency. Interviewees felt stress, that was caused by heavy workloads, lack of resources and especially the lack of employees with respect to the number of children in their class. Stress was also caused by the lack of social support and conflicts at the workplace.</p> <p>In the future, prevention of work-related stress should be focused on sufficiency on human resources, decreased workloads and on functionality of work communities.</p>		
Keywords burnout, well-being at work, kindergarten teacher		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI	4
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	4
2.2	Työhyvinvoinnin malleja.....	5
3	TYÖUUPUMUS	7
3.1	Työuupumus käsitteenä.....	7
3.2	Työuupumuksen kehittyminen ja erityispiirteet.....	8
3.3	Työuupumuksen hoitaminen ja ehkäiseminen	9
4	LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖ VARHAISKASVATUKSESSA	12
4.1	Kelpoisuus lastentarhanopettajan työhön	12
4.2	Lastentarhanopettajan työn arvostus	13
4.3	Lastentarhanopettajan työn muuttuneet resurssit	14
5	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET TYÖUUPUMUKSESTA.....	16
5.1	Lähdemateriaalin kartoitus.....	16
5.2	Tutkimuksia työuupumuksesta.....	16
5.3	Tutkimustietoa lastentarhanopettajien työuupumuksesta	20
6	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA MENETELMÄVALINNAT	23
6.1	Opinnäytetyön lähtökohdat	23
6.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	24
6.3	Tutkimuskysymykset.....	24
6.4	Laadullinen tutkimusmenetelmä.....	25
6.5	Teemahaastattelu	26
6.1	Teemoittelu ja litterointi analyysimenetelminä	27
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	30
7.1	Aineisto ja sen keruu	30
7.2	Aineiston analyysi.....	33
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	37
8.1	Tutkimuskysymys 1: Miten lastentarhanopettajat kuvailevat työuupumuksen aikaisia kokemuksiaan uupumisprosessin alkuvaiheesta toipumiseen?.....	37
8.1.1	Tilanne ennen työuupumusta.....	37
8.1.2	Työuupumusvaihe	39
8.1.3	Toipumisprosessi.....	42
8.1.4	Tilanne nykyhetkessä ja tulevaisuudessa	45

8.2	Tutkimuskysymys 2: Millaisia kokemuksia lastentarhanopettajilla on työuupumukseen johtaneista syistä?.....	49
9	POHDINTA.....	59
9.1	Johtopäätökset.....	59
9.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	61
9.3	Lopuksi.....	63
	LÄHTEET.....	66
	LIITTEET.....	74

1 JOHDANTO

Yle uutisoi maaliskuussa 2018 pääkaupunkiseudun kuntien vaikeuksista saada palkattua lastentarhanopettajia työhön varhaiskasvatukseen. Päteviä hakijoita ei yksinkertaisesti ole, sillä varsinkin yliopistollisen koulutuksen saaneet lastentarhanopettajat jatkavat enemmän opintojaan luokanopettajan koulutukseen, kuin jäävät huomattavasti vähemmän palkattuun varhaiskasvatustyöhön. Helsingin, Espoon ja Vantaan kunnat olivat laatineet niin sanotun herrasmiehsopimuksen, jossa oli yhteisesti päätetty siitä, että palkoilla ei lähdetä kilpailemaan pätevistä työntekijöistä, vaikka tuolloin pääkaupunkiseudulla oli täyttämättä lähes 600 lastentarhanopettajan paikkaa. (Eskonen 2018.)

Lastentarhanopettajien matalista palkoista uutisoitiin jo syyskuussa 2017, kun Helsingin Sanomat kertoi OECD-maiden koulutustilannetta selvittävän raportin tuloksista, joiden mukaan suomalaiset lastentarhanopettajat ansaitsevat poikkeuksellisen vähän moneen muuhun maahan verrattuna ja suhteelliset palkat ovat Suomessa jopa pohjalukemissa muihin OECD-maihin verrattuna. (Lehtinen 2017.) Palkkakeskustelun myötä heräsi sosiaalisessa mediassa lasten vanhempien aloitteesta Ei leikkirahaa – Taistelu lastentarhanopettajien paremman palkan puolesta -kansanliike, joka järjesti aiheesta Helsingissä maaliskuussa 2018 mielenilmauksen. Kampanjan tarkoituksena oli herättää huomio lastentarhanopettajien tekemän työn vaatavuuteen ja arvostukseen sekä nostaa heidät ylös nykyisestä palkkakuopasta. (Luukkainen 2018.) Samaan aikaan varhaiskasvatuksen henkilökunnalle ympäri Suomen tehdystä opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksestä oli käynyt ilmi, että yli 40 prosenttia lastentarhanopettajista harkitsee alan vaihtoa. Suurimmiksi syiksi halun jättää varhaiskasvatusala mainittiin selvityksessä huonoksi koettu palkka, työn raskaus fyysisesti ja henkisesti sekä työn vähäiseksi koettu arvostus. (Valtavaara & Mansikka 2017.)

Helsingin sanomat teki kyselyn vuonna 2017 pääkaupunkiseudulla päiväkotien resurssipulasta suhdelukujen muutoksen jälkeen, ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten vastauksen perusteella päivähoidon arki vaikutti varsin lohduttomalta. Kerrottiin kiireestä, ahdistuksesta, uupumuksesta ja riittämättömyyden tunteesta, vaikka samaan aikaan moni koki kuitenkin olevan työhönsä sitoutunut, ammattitaitoinen ja saavansa iloa lapsista. Tunnolliset työntekijät harkitsivat varhaiskasvatusalalla lopettamista, koska he kokivat, etteivät voi tehdä aikaisempaa kutsumustyötään niin hyvin kuin haluaisivat jatkuvien venymisten ja uupumuksen vuoksi. Suhdeluvuilla saatettiin kikkailla niin, että todellisuudessa henkilökuntaa oli suhteessa lapsilukuun riittävästi paikalla vain osan päivästä, ja äärivuorot oli pärjättävä vähemmillä resursseilla. Poissaolevien työntekijöiden tilalle ei palkattu sijaisia, ja henkilökuntaa saatettiin siirrellä päivän aikana ryhmästä toiseen tarpeen mukaan, mikä

taas johti siihen, että oman ryhmän suunniteltu toiminta kärsi tai saattoi kokonaan peruuntua. Jatkuva ryhmän aikuisten vaihtuminen vaikutti puolestaan lapsiin, ja lapsiryhmien meteli, levottomuus ja konfliktit lisääntyvät. Suurten ryhmäkokojen koettiin tekevän levottomista lapsista vieläkin levottomampia, mikä puolestaan heijastui edelleen koko ryhmään. Moni ammattilainen koki, että aikaa lapsille on jatkuvasti liian vähän ja kaikki energia menee siihen, että lapset saadaan ylipäätään päivän ajan pysymään hengissä. Liian vähäisellä henkilökunnalla arki oli lapsille pelkkiä kieltoja ja kiirettä, puhumattakaan lisääntyneistä vaaratilanteista. (Aalto 2017.)

Varhaiskasvatusalalle valmistuvana opiskelijana seurasin hämmentyneenä uutisointia, ja sosionomiopintoihin kuuluvilla harjoittelujaksolla päiväkodissa havahduin tarkastelemaan kriittisesti lastentarhanopettajien työn saamaa arvostusta. Lasten vanhempien positiivinen palaute lastentarhanopettajien kasvatus-, opetus- ja hoitotyötä kohtaan ei tuntunut kohtaavan uutisoinnin luomien mielikuvien kanssa, mutta tuskin julkinen keskustelu aiheeton-takaan oli. Aihe opinnäytetyöhön löytyi uutisoinnin vaikutuksesta päiväkodissa työskennelleen lastentarhanopettajan ehdottamana, sillä moni tuntee pettyvän varhaiskasvatustyön lisääntyneiden tavoitteiden ja vaatimusten kohtaamiseen käytännön työn resurssien riittämättömyyden kanssa. Kriittinen tarkastelu johti ottamaan selvää syistä, jotka aiheuttavat varhaiskasvatusalalla lisääntyntä työuupumusta ja ajavat lastentarhanopettajia alanvaihtoon. Vaikka en ole itse kohdannut työuupumusta varhaiskasvatustyössä, olen kuitenkin huolestunut ilmiöstä mahdollisena tulevana lastentarhanopettajana ja haluaisin saada enemmän tietoa uupumusta aiheuttavista tekijöistä suoraan sitä kokeneilta. Tavoitteeksi tuli selvittää opinnäytetyön muodossa lastentarhanopettajien henkilökohtaisia kokemuksia työuupumuksesta laadullisen tutkimuksen keinoin haastattelemalla uupumuksen kokeneita ja sen takia alalta pois lähteneitä lastentarhanopettajia.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys, eli tietoperusta, pitää sisällään aihealueesta valitut keskeiset teoriat ja mallit. Teoreettinen viitekehys ja tutkimukseen valitut käsitteet tulee aina selostaa ja määritellä täsmällisesti, jotta määritelmät voisivat luoda säännöt, joiden perusteella tutkimustekstiä luetaan, ymmärretään ja tulkitaan. (Vilkkä 2015, 37; Kananen 2017, 13–15.) Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi ja työuupumus sekä lastentarhanopettajan työ. Juutin ja Salmen (2014, 35–37) mukaan työhyvinvointia on viimeisen vuosisadan kuluessa kuvattu seuraavien käsitteiden avulla: stressi, työuupumus, loppuun palaminen, työelämän laatu, työhyvinvointi, työilmasto, työilmapiiri, työkyky, työmoraali, työn imu, työtyytyväisyys ja työviihtyvyys. Opinnäytetyö painottuu lastentarhanopettajien työssään kokemaan uupumukseen, mutta työhyvinvointia ei voi kuitenkaan hyvän työn määrittelijänä jättää pois, sillä työhyvinvoinnin käsite kuvaa koke-

muksia työstä myönteisestä suunnasta, kun taas käsite työuupumus pyrkii kuvaamaan pahaa oloa, jota ihmiset mahdollisesti työssään kokevat

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (2019a) mukaan hyvinvoinnin käsite viittaa suomen kielessä sekä yksilölliseen että yhteisölliseen hyvinvointiin. Yksilöllisen hyvinvoinnin osatekijöitä ovat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen ja onnellisuus sekä sosiaalinen pääoma. Yhteisöllisen hyvinvoinnin osatekijöitä puolestaan ovat elinolot, kuten asuinolot ja ympäristö, työhön, ja koulutukseen liittyvät seikat, kuten työllisyys ja työolot sekä toimeentulo. Yleensä hyvinvoinnin osatekijät jaetaan terveyteen, materiaaliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin tai elämänlaatuun. Erik Allard (1976) määrittelee hyvinvoinnin käsitteen yksinkertaisesti hyvinvoinnin tilaksi, jossa ihmisillä on mahdollisuus saada tyydytettyä keskeiset perustarpeensa. Allard jaottelee pohjoismaisen yhteiskunnan kolme hyvinvointia rakentavaa ulottuvuutta elintasaan (*having*), yhteisyysuhteisiin (*loving*) ja itsensä toteuttamiseen (*being*), joiden tyydyttyminen luo hyvinvoinnin perustan. (Gustafsson 2017, 17.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2019) mukaan työhyvinvoinnille ei ole yhtä ainoaa oikeaa määritelmää, sillä jokaisen työntekijän työhyvinvointi on luonteeltaan yksilöllinen kokemus, johon liittyvät osaltaan työpaikan toimivat ihmissuhteet sekä työntekijän oma ammattitaito. Työntekijän ollessa työssään innostunut, motivoitunut ja aloitekykyinen voidaan työhyvinvoinnin olettaa olevan hyvää, mikä puolestaan heijastuu suoraan niin työn tuottavuuteen kuin työpaikan organisaation kilpailukykyyn ja maineeseen. Työterveyslaitoksen (2019a) määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetuissa organisaatioissa. Oleellista on, että työn tekeminen koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi, jolloin hyvinvointi työssä näkyy niin työntekijän omassa elämässä kuin työpaikan sisälläkin. Parhaimmillaan työhyvinvointi tarkoittaa hyvää ja tuloksellista suhdetta työhön, jolloin työ omalta osaltaan tukee työntekijän elämänhallintaa ja hänen tunnettaan hyvän elämän elämisestä (Nykänen 2009, 8). Virolaisen (2012, 11) mukaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin osa-alueet, ja nämä kaikki tulisi aina muistaa huomioida, sillä ne liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa.

Työllä on ihmiselle kahtiajakoinen luonne: toisaalta työ kuormittaa, mutta toisaalta työ on myös voimavarojen lähde, jolloin työhyvinvoinnissa on kyse tasapainon löytymisestä näiden vastakkaisuuksien välille (Juuti ym. 2014, 27). Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan työn vaatimukset voivat olla kovatkin, eikä työ silti kuormita liikaa, jos työn imua lisääviä ja työuupumukselta suojaavia voimavaratekijöitä löytyy kuormituk-

sen vastapainoksi ja työntekijä pystyy pitämään antamisen ja saamisen kokemuksen tasapainossa (Sarkkinen 2019). Työhyvinvointi ei ole vain uupumuksen oireiden tai väsymyksen puuttumista. Työhyvinvointia rakentavat hyvä johtaminen ja esimiestyö, työn organisointi, työyhteisön yhteiset pelisäännöt, vuorovaikutteiset toimintatavat ja myönteinen yrityskulttuuri. Lisäksi työhyvinvointia lisäävät työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen sekä palaute ja keskinäinen luottamus. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on sekä työntekijän itsensä että työnantajan vastuulla, ja molempien tulee yhdessä ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia edelleen. Johtajat, esimiehet ja työntekijät yhdessä työsuojeluhenkilöstön sekä luottamusmiesten kanssa vastaavat työpaikan työhyvinvoinnin edistämisestä, ja työterveyshuolto toimii osaltaan kumppanina työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2019a.) Työyhteisön jäsenenä toimiminen edellyttää myös työntekijältä kykyä ja taitoa vaikuttaa työssään rakentavalla tavalla sekä kehittää jatkuvasti omia työyhteisö- ja alaitaitojaan. Työyhteisötaitoihin kuuluvat esimerkiksi asiallinen käyttäytyminen, rakentavat viestintä- ja vuorovaikutustaidot, kehitystyöhön osallistuminen, työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä myönteinen asennoituminen työpaikkaa, esimiestä ja työyhteisön jäseniä kohtaan. (Työturvallisuuskeskus 2019.) Työhyvinvointiin vaikuttavia lakeja on useita, esimerkiksi työsopimuslaki, työterveyshuoltolaki, ammattitautilaki, tapaturmavakuutuslaki, työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, työaikalaki, vuosilomalaki, työntekijän eläkelaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä (Manka ym. 2010, 20).

2.2 Työhyvinvoinnin malleja

Työturvallisuuskeskuksen kehittämän Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisiä tekijöitä ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Perustana mallissa on ihmisen perustarpeiden tyydyttyminen askel askeleelta ja portaiden ensimmäinen askel on psyko-fysiologiset perustarpeet, kuten terveelliset elintavat ja sopiva työkuormitus. Toinen askel on turvallisuuden tarve, joka näkyy esimerkiksi turvallisina työ- ja toimintatapoina ja kolmas askel on liittymisen tarve, kuten työyhteisön ja johtamisen myönteinen ilmapiiri. Neljäs askel on arvostuksen tarve, josta kertoo oikeudenmukainen palkitseminen sekä oman työn arvostus, ja ylin viides askel on itsensä toteuttamisen tarve, kuten oman työn hallinta ja työn mielekkyys. Hyvinvoinnin edellytyksenä on, että nämä tarpeet tyydyttyvät niin työssä kuin muussakin elämässä. (Rauramo 2009, 1–3.)

Työhyvinvoinnin portaiden malli pohjautuu Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään ihmisen motivaatio- ja tarvehierarkiateoriaan, jonka mukaan jokaisen alemman portaan tarpeet on pääpiirteittäin tultava tyydytetyiksi, jotta seuraavan portaalan tarpeisiin voisi alkaa hakea ratkaisua. Maslowin (1987) teorian alimmalla tasolla ovat fysiologiset perusturvallisuudentarpeet, kuten ruoka, vesi ja uni. Toisella tasolla on turvallisuus, kuten suoja fyysiseltä tai taloudelliselta onnettomuudelta, ja kolmannella tasolla sosiaaliset tarpeet, kuten yhteenkuuluvuus ja rakkaus. Neljänneltä tasolta löytyy arvonanto, kuten itseluottamus ja arvokkuuden tunne ja ylimmältä tasolta itsensä toteuttaminen. (Kataja 2012, 25–27.)

Työhyvinvointia kuvaavana mallina voidaan käyttää myös Tyky-taloa, joka kuvaa työkykyä talon muodossa. Talon kolme alinta kerrosta muodostuvat yksilön henkilökohtaisista voimavaroista, ja ylin neljäs kerros kuvaa itse työtä ja työoloja. Alimpana perustana ovat terveys ja toimintakyky, johon kuuluvat niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen toimintakyky. Toinen kerros koostuu ammatillisesta osaamisesta, johon kuuluvat koulutus, ammatilliset tiedot ja taidot sekä niiden päivittäminen. Arvot, asenteet ja motivaatio löytyvät talon kolmannelta kerroksesta, ja tässä kerroksessa kohtaavat myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen, sillä mielekäs ja sopivan haasteellinen työ vahvistaa työkykyä. Neljäs kerros on itse työ ja työolot, työyhteisö, organisaatio, esimiestyö ja johtaminen. Talon eri kerrokset tukevat toisiaan, sillä työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen sekä työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Talon kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana, ja tähän työkykyä ylläpitävään toimintaan, eli tykytoimintaan, osallistuvat niin työntekijä itse kuin työnantaja sekä eri tukioorganisaatiot, kuten työterveyshuolto ja työsuojelutoimikunta. (Työterveyslaitos 2019b, Malin 2016.)

3 TYÖUUPUMUS

3.1 Työuupumus käsitteenä

Lääkärikirja Duodecimin mukaan työuupumus, eli burnout, on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, johon liittyvät uupumusasteinen väsymys, kynnistynyt asenne työtä kohtaan sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumus on prosessi, jossa psyykkiset voimavarat ehtyvät vähitellen. Uupumusasteinen väsymys tarkoittaa yleistynyttä ja kokonaisvaltaista väsymystä, joka ei liity kuormitushuippuihin, eikä hellitä myöskään vapaa-ajalla. Kynnistyminen taas tarkoittaa sitä, että työntekijä epäilee oman työnsä merkitystä ja kadottaa kokemuksen työn tekemisen mielekkyydestä. Ammatillisen itsetunnon aleneminen näkyy puolestaan siinä, ettei työntekijä koe kykenevänsä työhön entiseen tapaan, ja pystyvyyden sekä aikaansaamisen kokemukset vähenevät omaan aikaisempaan tai muiden suorituksiin verrattuna. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.)

Tunnetuin työuupumuksen määritelmä, johon muut määritelmät pohjaavat, on Maslacin ja Leiterin (1997) laatima, ja sen mukaan työuupumus on krooninen oireyhtymä, jolle ovat ominaista uupumusasteinen väsymys, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä kynnistynyt asenne työhön ja usein koko työyhteisöön (Juuti ym. 2014, 55–56). Työterveyslaitoksen (2019c) mukaan työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriö, jonka seurauksena ihmisen voimavarat ehtyvät. Työuupumuksella on kielteisiä seurauksia työhyvinvoinnille, työturvallisuudelle sekä työntekijän terveydelle. Uupumisen riskiä lisäävät työntekijän korostunut velvollisuudentunto, voimakas sitoutuminen tai korkeat henkilökohtaiset tavoitteet, kuormittavat työolosuhteet, joissa tavoitteita ei saavuteta ja riittämättömät ongelmanratkaisukeinot ristiriitatilanteissa. Työntekijän muilla elämänalueilla esiintyvät ongelmat eivät yksistään aiheuta työuupumusta, mikäli työolosuhteet ovat hyvät, mutta ne voivat nopeuttaa työuupumuksen kehittymistä, jos työkuormitus ei ole kohdallaan.

Merkittävimmät työuupumuksen aiheuttajat ovat Katajaisen, Lipposen ja Litovaaran (2012) mukaan liiallinen työmäärä, työyhteisön toimintatapojen kuormittavuus, sosiaalisen tuen puute sekä työssä esiintyvät pulmakohdat, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä (Juuti ym. 2014, 55). Schaufelin ja Enzmannin (1998) mukaan työuupumuksen kehittymistä selittävät motivoitunut työntekijä, jolla on korkeat sisäiset tavoitteet työlleen ja epäsuotuisat työolosuhteet, joissa tavoitteita ei pystytä saavuttamaan, sekä sellaiset selviytymiskeinot, joiden avulla ei päästä myönteiseen ratkaisuun tai tilanteen uudelleenmäärittelyyn. Työuupumuksen synnyssä on olennaista, että ahkerallakaan työllä ei saavuteta tavoiteltua merkittävää tai mielekästä tulosta. Uupuminen käynnistyy tilanteissa, joissa vaatimukset työlle,

kuten työmäärä, aikapaine, rooliristiriidat tai -epäselvyydet, ovat suuret ja voimavarat työssä, kuten esimiehen ja työtovereiden tuki, palaute tai päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet, ovat vähäiset. Työuransa loppupuolella olevien lisäksi uupumisen vaara on erityisen suuri uransa alkuvaiheessa olevilla työntekijöillä. (Ahola, Honkonen, Kalimo, Nykyri, Aromaa & Lönnqvist 2004.)

Työuupumusta käsitellään usein yksilöllisen selitysmallin mukaan, jolloin keskiössä on työntekijän omien piirteiden vaikutus työuupumuksen kehittymiselle. Mallissa työuupumukseen johtava prosessi alkaa usein siitä, että työntekijä on liian innostunut ja sitoutunut työhönsä. Ammattiin hakeutumisen ja koulutuksen yhteydessä tulevasta työstä on saattanut muodostua yli-ihanteellinen kuva samoin kuin mielikuva itsestä mahdollisimman hyvänä alan ja ammatin osaajana sekä täydellisenä työskentelijänä. Tavoitteet työssä onnistumiselle voivat olla korkealla, mutta jos ollaan liian sitoutuneita työhön liittyviin ihanteisiin, ei välttämättä pystytäkään käsittelemään pettymyksen tunteita, joita väistämättä seuraa, kun aina ei voi suoriutua erinomaisesti tai asiat eivät mene niin kuin toivoisi. Kasvava tyytymättömyys saattaa ajaa työntekijän korjaamaan tilannetta työskentelemällä ylikierroksilla, jolloin voimavarat alkavat vähentyä ja stressin kokemukset lisääntyä. (Juuti ym. 2014, 56.)

3.2 Työuupumuksen kehittyminen ja erityispiirteet

Pitkittynyt stressi pahenee vasta ajan myötä uupumukseksi, joten tilannetta voi olla vaikea tunnistaa ajoissa ja avun saaminen saattaa pitkittyä. Työuupumus voi jatkuvan stressitilan myötä aiheuttaa ikäviä elämäntapamuutoksia, kuten huolestuneisuutta, ärtyisyyttä, ahdistuneisuutta, unihäiriöitä, fyysisiä kipuja tai elimistön toimintahäiriöitä, joita ei välttämättä osata heti yhdistää uupumukseen, ja niiden yhteys työhön voi jäädä huomaamatta. (Koivisto 2001, Puukon 2018, 11–12 mukaan.) Ihmisten parissa tehtävä työ koetaan Koiviston (2001, 147) mukaan erityisen kuluttavana, ja eniten työssään väsyvät koko persoonallisuudellaan työtä tekevät, jotka työskentelevät esimerkiksi sosiaali-, terveys- tai opetusaloilla. Työuupumuksen on myös todettu Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan yleistyvän iän myötä etenkin naisilla ja korostuvan viikoittaisen työtuntimäärän kasvaessa, erityisesti jos työaikaa kertyy yli 55 tuntia viikossa (Akila, Räisänen & Tuunainen 2011).

Työhyvinvointiin ja sen myötä uupumuksen kehittymiseen vaikuttavat Puukon (2018, 12) mukaan olennaisesti työn ominaisuuksien sekä kognitiivisten tekijöiden, kuten työntekijän oman asennoitumisen, lisäksi työntekijän yksilölliset voimavarat. Kuormitus muodostuu erityisen voimakkaaksi, jos se sijoittuu epätasaisesti jollekin näistä osa-alueista ja esimerkiksi yksilöllisten voimavarojen äkillinen romahtaminen tai työn vaatimustason kasvaminen ovat riskitekijöitä uupumukselle. Työuupumuksen taustalla olevia tekijöitä voidaan tarkas-

tella ulkoisten työolotekijöiden näkökulmasta tai keskittyen yksilön stressi- ja voimavaratekijöihin. Työuupumustutkimus on enimmäkseen painottunut työolotekijöiden, kuten työn, työympäristön ja työyhteisön selvittämiseen, ja näitä työn kuormituksen aiheuttajia voivat olla esimerkiksi vastentahtoinen vastuun lisääntyminen, oppimisvaatimukset, hallitsemattomat muutokset tai ristiriidat työyhteisössä. Kuormitusta työssä voivat lisätä myös työntekijän tunneherkkyys, jatkuva tarkkailun alla oleminen, kilpailutilanteet, vihan tai kateuden hohteeksi joutuminen sekä nopeaa reagointia vaativat tilanteet, jotka varsinkin lastentarhanopettajan työssä ovat hyvin tavallisia. (Puukko 2018, 12; Koivisto 2001, 188.)

Työuupumuksen esiintymistä arvioidaan kyselylomakkeilla yhdessä haastattelun kanssa. Haastattelu kartoittaa työntekijän oireilun laatua, työolosuhteita ja työssä tapahtuneita muutoksia, terveydentilaa, elämäntilannetta sekä työntekijän toiminta- ja elintapoja. Tarkoituksena on selvittää, löytyykö työtilanteesta uupumusta selittäviä tekijöitä tai poissulkea työn ulkopuolisia syytekijöitä. Työuupumukselle ei ole olemassa selkeitä määritelmiä tai raja-arvoja. Suomessa käytössä olevan luokituksen mukaan vakava työuupumus tarkoittaa oireilua viikoittain tai useammin ja lievä työuupumus oireilua kuukausittain. Lääketieteellinen tautiluokitus ei määrittele työuupumusta sairaudeksi, joten työuupumus ilmoitetaan diagnoosin yhteydessä lisäkoodilla, joka kertoo, että henkilöllä on elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma. (Ahola ym. 2018.)

Työuupumukseen voi liittyä riski sairastua masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin tai stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin ja työuupumuksen on todettu myös lisäävän tapaturmien tai työkyvyttömyyden riskiä. Työuupumus itsessään voi johtaa sairastumiseen sekä olemassa olevien sairauksien pahenemiseen tai työkyvyttömyyteen saakka. Vuonna 2011 työssä käyvistä suomalaisista miehistä 2 prosenttia kärsi vakavasta ja 23 prosenttia lievästä työuupumuksesta ja naisista 3 prosenttia kärsi vakavasta ja 24 prosenttia lievästä työuupumuksesta. (Työterveyslaitos 2019c; Ahola ym. 2018.) Terveys 2011 -tutkimus puolestaan kertoo, että Suomessa naisista 17 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia on kokenut merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta ja joka neljäs työntekijä on kokenut työuupumusta. Työn luonteen nähdään nykyisin olevan henkisesti aiempaa haastavampaa samalla kun työllisyystilanne on monella epävarmempi ja tämä voi aiheutua myös enemmän mielenterveysongelmia. (Terveys ja hyvinvoinninlaitos 2019b.)

3.3 Työuupumuksen hoitaminen ja ehkäiseminen

Työuupumusta tulisi Lönnqvistin (2018, 372–373) mukaan hoitaa sekä yksilötasolla että työyhteisön tasolla. Yksilötasolla hoidossa tuetaan työntekijän terveyttä, toimintakykyä, sopeutumisstrategioita, stressinhallintaa sekä itsensä ymmärtämistä ja vahvistetaan hänen tukiverkostoaan sen lisäksi, että tarkastellaan työntekijän suhdetta työhön ja pyritään

saamaan aikaan työssä muutoksia, jotka auttaisivat työn hallinnassa. Työyhteisötasolla tavoitteena on tarkastella työnteon rakenteita sekä prosesseja ja pyrkiä vaikuttamaan niihin samoin kuin työyhteisön kehittämiseen. Työterveyshuoltoon hakeutuminen ja ohjaaminen olisi työuupumuksen hoidossa ensiarvoisen tärkeää, jotta työntekijän oirehtiminen voitaisiin liittää työpaikasta jo aiemmin saatuun tietoon ja työterveyshuollon, esimiehen sekä työntekijän yhteisessä työterveysneuvottelussa tulisi sopia terveyttä ja työhyvinvointia tukevista konkreettisista työjärjestelyistä. Selvittelyssä ja auttamisessa voidaan työntekijän omien tilanteen ratkaisuun tähtäävien keinojen ja pyrkimysten lisäksi käyttää apuna mentoria, asiantuntijoiden konsultointia, henkilökohtaista työnohjausta tai lyhytkestoista psykoterapiaa. Lyhytaikainen sairausloma voi olla myös perusteltu, mikäli kokonaistilanne rajoittaa työntekijän työstä selviytymistä eikä työmäärän vähentäminen tai työolosuhteiden järjestely ei ole mahdollista tai ne eivät ole tuoneet riittävää helpotusta tilanteeseen.

Työuupumuksen hoidossa tulisi välttää lääkkeiden käyttöä, koska kyseessä ei ole sairaus vaan oireyhtymä, joka kehittyy muiden mielenterveyshäiriöiden tapaan vähitellen pitkän ajan kuluessa ja useiden tekijöiden, kuten henkilön persoonallisuuden, työn sekä työyhteisön yhteisvaikutuksessa. Taustalla voi olla myös esimerkiksi talousvaikeuksia, ongelmia sosiaalisissa suhteissa tai fyysisessä terveydessä, jolloin työstressin kasaantuessa ja tilanteen pitkittyessä syntyy uupumusta, kun työntekijä ei kykene sopeutumaan stressaavaan tilanteeseen eikä onnistu palautumaan vapaa-ajalla työstään. (Rovasalo 2017; Sinokki 2010, Puukon 2018, 11 mukaan.) Työturvallisuuslaki (738/2002, 10 §) velvoittaa työnantajan arvioimaan työn terveys- ja turvallisuusriskit, ja arvioinnin perusteella työtä, työolosuhteita sekä työyhteisöjen toimintaa tulisi jatkuvasti kehittää.

Työuupumusta voidaan pyrkiä ehkäisemään työpaikoilla huolehtimalla työolosuhteiden säännöllisestä arvioinnista ja kehittämisestä sekä rakentamalla toimivia käytäntöjä epäkohtien puheeksi ottamiseen. Yleensä ratkaisut työuupumusta aiheuttaviin ongelmiin löytyvät esimiehen tai työterveyshuollon tuella sieltä, missä ongelmat ovat alun perin kehittyneetkin. Työntekijät voivat myös itse pyrkiä ennaltaehkäisemään uupumusta huolehtimalla riittävästä palautumisesta päivittäin, noudattamalla työaikoja ja ottamalla havaitsemansa epäkohdat puheeksi esimiehen kanssa riittävän ajoissa sekä osallistumalla toimintaan ratkaisujen löytymiseksi, sillä työuupumus kehittyy työn ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa ja siihen johtavia tekijöitä löytyy yleensä niin työstä kuin työntekijästäkin. (Aholan ym. 2018.) Tutkimusten perusteella työuupumus on kuitenkin ensisijaisesti työperäinen ongelma, vaikka yksilölliset tekijät mahdollisesti lisäävätkin uupumuksen riskiä (Schaufeli & Taris 2005, Aholan, Toppinen-Tannerin & Seppäsen 2016, 7 mukaan).

Työterveyslaitoksen koordinoiman elokuussa 2019 alkaneen tutkimushankkeen myötä työuupumuksen tunnistaminen tulee tulevaisuudessa helpottumaan ja työuupumukselle tullaan luomaan kansalliset raja-arvot. Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä - tutkimushanke testaa uutta menetelmää työuupumuksen arvioimiseen ja tavoitteena on tuottaa työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön raja-arvot työuupumuksen varhaisista hälytysmerkeistä ja vakavasta työuupumuksesta. Tavoitteena on myös vastata aiempaa luotettavammin ja ajantasaisesti siihen, kuinka moni suomalainen kärsii työuupumuksesta. Hankkeessa testattava työuupumuksen arvioinnin menetelmä ottaa huomioon nykykäsityksen mukaiset neljä työuupumuksen oiretta, joita ovat krooninen väsymys, kyynistymiseen johtava suojautumisen ja henkinen etääntyminen työhön, kokemus kognitiivisen hallinnan heikentymisestä esimerkiksi muistihäiriöinä sekä kokemus emotionaalisen hallinnan heikentymisestä esimerkiksi itkuherkkyytenä tai raivokohtauksina. Hanke kestää toukokuuhun 2022 asti ja sen toivotaan lisäävän ymmärrystä ennakoivista, yhteisöllisistä ja johtamisen keinoista, joilla voidaan edistää työhyvinvointia muuttuvassa työelämässä. Tutkimuksessa pyritään myös määrittelemään uudella tavalla työuupumus ja edistämään sen tunnistamista, ennaltaehkäisyä ja seuranta. (Hakanen & Kaltiainen 2019; Hakanen, Kaltiainen & Airila 2019.)

4 LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖ VARHAISKASVATUKSESSA

4.1 Kelpoisuus lastentarhanopettajan työhön

Heinäkuussa 2018 voimaan astuneen varhaiskasvatuslain (540/2018, 26 §) mukaan kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen opettajan eli entiseltä nimikkeeltään lastentarhanopettajan tehtävään on kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lisäksi varhaiskasvatuksen ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. Uudessa varhaiskasvatuslaissa eriytettiin varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänimikkeet ja kelpoisuusvaatimukset. Aiemmin Suomessa oli mahdollista työskennellä lastentarhanopettajan tehtävissä joko yliopistossa suoritetun lastentarhanopettajan koulutuksen, tutkintonimikkeeltä kasvatustieteen kandidaatti ja lastentarhanopettaja, tai ammattikorkeakoulussa suoritetun sosiaalialan koulutuksen, tutkintonimikkeeltä sosionomi (AMK), pohjalta (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005).

Yliopistojen varhaiskasvatuksen koulutuksen on nähty suuntautuvan enemmän varhaiskasvatuksen alueelle ja kasvatustieteiden kandidaattien osaamisvahvuudeksi on arvioitu lapsen kehityksen ja oppimisen sekä varhaispedagogiikan osaaminen, kun taas ammattikorkeakouluista valmistuvien sosionomien vahvuudeksi on nähty yhteistyötaidot perheiden kanssa sekä kasvatuskumppanuusosaaminen opintojen tietoperustan rakentuuessa yhteiskunta- ja sosiaalitieteiden perustalle (Karila, Harju-Luukkainen, Juntunen, Kainulainen, Kaulio-Kuikka, Mattila, Rantala, Ropponen, Rouhiainen-Valo, Siren-Aura, Goman, Mustonen & Smeds-Nylund 2013, 81, 111). Ammattikorkeakouluista ei uuden lain mukaan valmistu enää varhaiskasvatuksen opettajia, vaan varhaiskasvatuksen sosionomeja, joiden tuleva tehtävänkuvaus on vielä valmisteluvaiheessa (Talentia 2019).

Varhaiskasvatuksen opettajana voi jatkossa työskennellä ne lastentarhanopettajat, joilla nykyisinkin on oikeus tehtävään eli sosionomit, joilla on lastentarhanopettajan pätevyys, voivat jatkaa tehtävissään työuransa loppuun saakka. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden saavat myös ne sosionomiopiskelijat, jotka uuden varhaiskasvatuslain voimaan tullessa ovat opiskelijoina ammattikorkeakoulussa ja suorittavat lastentarhanopettajan kelpoisuuden tuottamat varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot vähintään 60 opintopisteen laajuisina osana sosionomin (AMK) -tutkintoaan. (Talentia 2019.) Käytän opinnäytetyössä aiempaa lastentarhanopettajan tehtävänimikettä, koska se on selkeämpää johtuen uuden lain siirtymävaiheesta sekä luontevampaa siitä syystä, että lähes kaikki aiempi tutkimustieto ja lähdemateriaali löytyy lastentarhanopettajan tehtävänimikkeellä.

4.2 Lastentarhanopettajan työn arvostus

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) mukaan varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa, edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjäytymistä sekä vahvistaa lasten osallisuutta ja aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Laissa varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Karilan (2016, 16) mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstön koulutustasolla on merkitystä lasten varhaiskasvatuksessa kehittymisen sekä oppimisen näkökulmasta ja laadukkaan koulutuksen omaavan henkilöstön on osoitettu kykenevän tarjoamaan muuta henkilöstöä stimuloivampaa, lämpimämpää ja lasta tukevampaa vuorovaikutusta, millä taas on positiivisia vaikutuksia lapsen kehitykseen.

Mikkolan ja Nivalaisen (2010, 59) mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöillä pitäisi olla mahdollisuus saada sitoutua työhönsä sekä viihtyä työssään, sillä ammattitaitoinen ja motivoitunut työntekijä voi saada paljon hyvää aikaiseksi lapsen ja hänen perheensä elämään. Huomiota tulisi kohdistaa myös kasvatustalon työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin, koska heidän työnsä kohteena on hoitoa, huolenpitoa ja kasvatusta tarvitseva asiakasryhmä, joiden kehityksellisesti kallisarvoinen lapsuus ansaitsisi arvoisensa huolenpitäjät. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaidon on osoitettu tutkimusten mukaan olevan yksi keskeisimmistä varhaiskasvatuksen laatutekijöistä, etenkin sellainen koulutus ja osaaminen, jossa ymmärretään lapsen kehitystä, kyetään organisoimaan pedagogisia tilanteita sekä kyetään sensitiiviseen pedagogiseen ohjaukseen ja vuorovaikutukseen. Henkilöstön työoloilla ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksilla on tärkeä merkitys varhaiskasvatuksen laadulle, sillä henkilöstön korkea ja monipuolinen osaaminen varmistaa laadun ja henkilöstön ammatilliseen osaamiseen panostaminen toimii myös osaltaan kustannustehokkaana laadun parantajana. (Karila 2016, 5, 25–26.)

Lastentarhanopettaja vastaa varhaiskasvatuksen kokonaisvaltaisesta pedagogisesta suunnittelusta, kehittämisestä ja arvioinnista kasvattajatiimissä sekä ryhmän opetuksesta ja siihen liittyvien suunnitelmien laadinnasta ja niiden toteuttamisesta yhteistyössä kasvattajatiimin kanssa. Lastentarhanopettaja osallistuu koko kasvatusyhteisön toimintakulttuurin arviointiin sekä kehittämiseen ja hänen vastuullaan on moniammatillinen sekä verkostoihin liittyvä yhteistyö esimerkiksi terveydenhuollon tai lasten erityispalveluiden kanssa erityisesti silloin kun yhteistyö liittyy lapsen kehityksen ja oppimisen kysymyksiin. Lisäksi lastentarhanopettaja vastaa sellaisten käytäntöjen kehittämisestä, jotka mahdollistavat

vanhempien osallistumisen varhaiskasvatustoiminnan kehittämiseen ja hän vastaa myös ryhmän pedagogisen toiminnan viestinnästä. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 88.)

Luukkaisen (2018) mukaan tulisi muistaa, että lastentarhanopettajat tekevät yhteiskunnallisesti äärimmäisen vaativaa ja arvokasta työtä, jonka arvo tulisi työnantajienkin puolelta tunnustaa ja siitä pitäisi myös saada korkeaa koulutusta vastaavaa korvaus. Uuden varhaiskasvatuslain myötä lastentarhanopettajien työn vaativuus ja vastuullisuus ovat lisääntyneet, sillä laadukas varhaiskasvatus on osa suomalaista kasvatus- ja koulutusjärjestelmää, eikä se ole sama asia kuin päivähoito. Lastentarhanopettajat vastaavat suunnitellen, kehittämällä ja arvioiden siitä, että päiväkodin lapsiryhmien toiminta on monipuolista ja laadukasta ja että se noudattaa varhaiskasvatuslain tavoitteita ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteita.

4.3 Lastentarhanopettajan työn muuttuneet resurssit

Lastentarhanopettajien varhaiskasvatustyöhön liittyvät haasteet ovat Gummeruksen ja Vilkin (2019, 16) mukaan pitkälti psykososiaalisia ja linkittyvät työn ominaisuuksiin, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Työn on koettu muuttuneen vaativammaksi ja kiireisemmäksi työtehtävien laajentumisen sekä vaikeutumisen myötä. Karilan ja Kupilan (2010) mukaan varhaiskasvatukseen on kohdistunut valtavasti muutospaineita, jotka johtuvat yhteiskunnan sekä kulttuurin muutoksista ja kasvatushenkilöstö on joutunut näiden muutospaineiden alle, jolloin yksittäisten työntekijöiden työalueet ovat laajentuneet, mutta samaan aikaan resurssit ovat kaventuneet. Nämä tekijät taas ovat vaikuttaneet vahvasti työssä jaksamiseen, alalta poissiirtymiseen sekä oman ammatti-identiteetin muotoutumiseen. (Gummerus ym. 2019, 16.)

Perhon ja Korhosen (2012) mukaan lastentarhanopettajat ovat kokeneet ammatin vaatimusten kasvaneen nopeammin kuin ammatin arvostuksen tai varhaiskasvatuksen resurssien. Työtä kuormittaviksi tekijöiksi lastentarhanopettajat mainitsevat työn määrän, isot ja vaikeat lapsiryhmät sekä erityispalveluiden puutteen. Resurssipulan koetaan näkyvän konkreettisesti juuri lapsiryhmien suurena kokona ja riittämättöminä henkilöstöratkaisuina. Erityisesti alhainen palkka nähtiin myös kuormittavana tekijänä, mutta kuitenkin vain heikosti työn imuun vaikuttavana. Lisäksi lastentarhanopettajien työssä kuormittavat perustehtäviin kuulumattomien tehtävien lisääntyminen, työtahdin kiihtyminen ja pedagogisten edellytysten heikkeneminen samaan aikaan, kun erityistä tukea tarvitsevien lasten määrä on kasvanut. Lastentarhanopettajat ovat myös huolissaan pedagogisen toiminnan edellytysten heikkenemisestä liittyen työvoimapulaan osaavasta henkilöstöstä. Uupumukseen koettiin vahvimmin olevan yhteydessä lastentarhanopettajien omien ja muiden työntekijöiden kasvatusnäkemysten erot. (Gummerus ym. 2019, 17.)

Päiväkotien ryhmäkokoja suurennettiin vuonna 2016 voimaan tulleen valtioneuvoston asetuksen mukaan siten, että lapsiryhmissä tulee kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä olla vähintään yksi henkilö, jolla on varhaiskasvatustilain mukainen ammatillinen kelpoisuus, enintään kahdeksaa kokopäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttänyttä lasta kohden, kun aiemman suhdeluvun mukaan yhtä aikuista kohden ryhmässä sai olla enintään seitsemän lasta. Pienempien lasten kohdalla ryhmäkoot pysyivät ennallaan eli enintään neljää alle kolmivuotiaista lasta kohden tulee päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä olla vähintään yksi ammatillisen kelpoisuuden omaava henkilö, kuten ennen suhdelukujen muutostakin. (Peltola 2016, 36; Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018 1 §.) Käytännössä suhdelukujen muutos tarkoittaa kuitenkin vähentyneitä henkilökuntaresursseja koko päiväkodin tasolla ja vähemmän aikuisia suhteessa lasten määrään.

Muuttuneiden resurssien myötä lastentarhanopettajien kokema työuupumus sekä alanvaihtotoiveet ovat lisääntyneet entisestään ja koulutettuja lastentarhanopettajia on jatkuvasti liian vähän, vaikka alan opiskelupaikkoja yliopistoissa on lisätty. Työolosuhteita päiväkodeissa pidetään kuitenkin edelleen hyvin vaativina ja henkilökunta väsy jatkuvaan paineeseen eikä pysty hoitamaan työtään niin hyvin kuin haluaisi. (Karila ym. 2017, 84; Saarinen 2017.) Talentian (2018) mukaan päiväkodit ajautuisivat kaaokseen ilman työntekijöiden jatkuvaa joustoa.

5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET TYÖUUPUMUKSESTA

5.1 Lähdemateriaalin kartoitus

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pitää sisällään keskeisten teorioiden lisäksi myös aikaisemmat tutkimukset ja raportit, jolloin aihealueen tämänhetkiseen tietämykseen perehtyminen liittyy opinnäytetyönä tehtävän tutkimuksen olemassa olevaan alan tietovarantoon (Kananen 2017, 13–17). Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen mielenkiinto kohdistuu ensisijaisesti lastentarhanopettajien kokemaan työuupumukseen. Tiedonhaussa hyödynnettiin Lahden ammattikorkeakoulun tiedekirjaston tiedonhankintaklinikan tietoasiantuntijan osaamista, koska varsinkaan väitöskirjatasoista materiaalia tai ajankohtaisia artikkeleita ei lastentarhanopettajien työuupumuksesta juurikaan löytynyt.

Väitöstutkimuksia työuupumuksesta löytyi kaksi, mutta lisenssiaatin tutkimuksia ei yhtään. Pro-gradu tutkimuksia työuupumuksesta on tehty enemmän ja mukaan valittiin sellaiset enintään kymmenen vuotta vanhat tutkimukset, jotka löytyivät suomen- ja englanninkielisillä hakusanoilla uupumus tai työuupumus ja lastentarhanopettaja tai opettaja. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä löytyi hakuehdoilla kaksi ja hyödynnettäviä tiedelehden artikkeleita yksi. Lähdemateriaalin etsimiseen käytettiin myös Tourusen (2018) systemaattisena kirjallisuuskatsauksena tehtyä kandidaatin tutkielmaa Työuupumus ja työhyvinvointi lastentarhanopettajan työssä.

5.2 Tutkimuksia työuupumuksesta

Työuupumus nähdään Shiromin (2005) mukaan maailmanlaajuisena ilmiönä erityisesti kehittyneissä maissa ja työuupumusta on tutkittu Pienarin ja Willemsen (2008) mukaan paljon varsinkin palvelualojen ammattien, kuten sairaanhoitajien ja opettajien näkökulmasta (Aalto 2019, 10). Suomalaisessa yhteiskunnassa työuupumuksen käsite on suhteellisen tuore ilmiö ja yleisemmin siitä alettiin puhua vasta 1990-luvun laman yhteydessä (Juuti ym. 2014, 51). Aholan ja Hakasen (2012) mukaan työuupumuksen esiintymistä Suomessa on kartoitettu kahdessa väestötutkimuksessa, vuonna 1997 Kalimon ja Toppisen toimesta ja vuosina 2000-2001 Aholan, Honkosen, Kalimon, Nykyrin, Aroma ja Lönnqvistin tekemässä Terveys 2000 -tutkimuksessa. Lisäksi on tehty tutkimuksia kahdessa terveysalan ammattiryhmässä, Töyry vuonna 2005 lääkäreillä ja Hakanen vuonna 2004 hammaslääkäreillä sekä Hakanen ja Perhoniemi vuonna 2007 hammaslääkäreillä.

Hakasen (2005, 12, 29) väitöstutkimus, Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla, oli ensimmäinen suomalainen väitöskirja työuupumuksesta ja työn imusta. Tutkimus tarkasteli työuupumusta ja yleistä hyvinvointia työnteki-

jän sosiaalisen taustan, elämäntilanteen, työuran, yksityiselämän kuormituksen sekä persoonallisuustekijöiden näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksen kohteena oli tuolloin uusi positiivinen työhyvinvointikäsitys, työn imu ja sen taustatekijät, seuraukset ja yhteys sen käsitteelliseen vastakohtaan, työuupumukseen. Tutkimuksessa testattiin työn vaatimusten ja työn voimavarojen malliin pohjaavaa työhyvinvointimallia opettajilla ja opetusalan työntekijöillä.

Hakasen (2005, 12–15) mukaan heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat lapsuudessa vaikuttavat saavutettuun koulutustasoon altistaen yksitoikkoisille töille, joka puolestaan johtaa siihen, että heikoissa työoloissa työskentelevillä on työuupumusoireita muita todennäköisemmin. Myös työuran epävakaus ja heikko taloudellinen toimeentulo ovat yhteydessä työuupumuksen kehittymiseen ja heikompaan hyvinvointiin. Työuupumus osoittautui tutkimuksen mukaan ensisijaisesti työperäiseksi ongelmaksi, johon altistavat heikot työolot ja työstä kotiin suuntautuva ristiriita eikä yksityiselämän kuormitus kodista työhön päin. Työntekijän korostunut velvollisuudentunto osoittautui myös työuupumuksen riskitekijäksi silloin kun työn vaatimukset ovat suuret. Hakasen mukaan työolot ovat merkittävämmät työuupumuksen selittäjät kuin työntekijän persoonallisuustekijät. Työuupumuksen todettiin etenevän voimavarojen menettämisen kierteenä, johon vaikuttavat aikaisemmat kuluttavat työolot tai työn menetykset. Työuran alkuvaiheen innostus ei näyttänyt olevan työuupumuksen taustalla ja työn imun kokeminen vähensi riskiä kokea työuupumusta.

Rikalan (2013, 6) väitöstutkimus, Työssä uupuvat naiset ja masennus, tarkastelee työssä uupuvien naisten masennusta yhteiskunnallisena ja sukupuolittuneena ilmiönä suomalaisessa työelämässä 2000-luvun vaihteessa, jolloin masennusperusteinen työkyvyttömyys lisääntyi nopeasti erityisesti naisenemmistöisillä aloilla. Tutkimus keskittyy työn olosuhteista kumpuavan uupumisen ja sairaudeksi määrittyvän masennuksen välisen rajanvedon problematiikkaan ja sen aineistona ovat työuupumuksen kokeneiden ja masennuksen perusteella sairauslomalla olleiden naisten omaelämäkerralliset kirjoitukset ja haastattelut. Rikalan mukaan (2013, 6–8, 95) työssä uupuvat naiset asettuvat tietoisesti työn ongelmia yksilöllistäviä tulkintoja vastaan, joka näkyy sekä työssä uupumisen prosesseissa että tapahtumille jälkikäteen annetuissa tulkinnoissa. Tutkimuksen mukaan työssä uupuvat eivät pala loppuun pelkästään työn vaatimusten kasvaessa, vaan myös käydessään sisäistä kamppailua tilanteen saamasta tulkinnasta, jolloin masennusdiagnoosiin liittyvien ristiriitojen käsittely näyttäytyy yhtä merkittävänä kärsimyksen lähteenä kuin kiire ja työpaineet. Rikalan mukaan työuupumus yhdistyy vahvasti työn olosuhteisiin, mutta naisiin kohdistuvat ristiriitaiset vaatimukset työelämässä, kuten odotukset tunnollisuudesta ja vastuullisuudesta, saattavat pitkittää kuormittavien työtilanteiden katkaisua, jolloin tilan-

teesta irti pääsyyn ei jää enää muita vaihtoehtoja kuin lopettaa työnteko väliaikaisesti tai pysyvästi.

Haapaharjun (2009, 5, 71–73) pro gradu -tutkielma, Työuupumus ja persoonallisuus, tarkastelee työuupumusta käsitteenä sekä työuupumuksen syntymistä ja hoitamista. Tutkimuksen kohteena on työuupumuksen ja persoonallisuuden yhteys ja erityisesti se, vaikuttaako persoonallisuus työuupumuksen syntyyn. Aineisto koostuu kymmenen eri aloilla työskentelevän työuupumusta kokeneen teemahaastattelusta sekä haastateltavan persoonallisuustyypin kartoituksesta. Haapaharjun mukaan persoonallisuustyypillä ja stressillä on yhteyttä, mutta tutkimuksessa ei tullut suoranaisesti esille se, että persoonallisuus olisi merkittävä syy tai seuraus työuupumuksen syntymiselle. Työntekijän ollessa itselleen epäsovivassa työssä, työuupumuksen riski suurenee, koska työstä ei saada irti sitä, mitä haluttaisiin. Työuupumusta kokeneiden mukaan heitä ei myöskään kuunneltu, jos he pyysivät apua liiallisen työtaakan alla ja heidän omat tavoitteensa ja esimiehen tavoitteet olivat ristiriidassa keskenään. Lisäksi tutkimuksessa tuli esiin se, että arvostuksen puute työelämässä voi olla syynä työuupumukseen.

Kantosen (2015, 2, 46–48) pro gradu -tutkielmassa, Yliopisto-opiskelijasta lastentarhanopettajaksi – miksi toiset haluavat työelämään ja toiset eivät, selvitettiin valmistumisvaiheessa olevien lastentarhanopettajaopiskelijoiden käsityksiä siitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä haluun ja mahdolliseen epäröintiin toimia lastentarhanopettajan ammatissa sekä miten opiskelijat kuvaavat sosiaalistumistaan ammattiin ja sen merkitystä työhön kiinnittymiselle. Kansainvälisten tutkimusten mukaan työuupumus ja epävarmuuden tunteet ovat yleisiä juuri nuorten, viisi vuotta tai vähemmän alalla olleiden keskuudessa, ja induktiovaiheen onnistumisella on merkittävä rooli työhön kiinnittymisen kannalta. Aineistona käytettiin Helsingin yliopiston varhaiskasvatuksen tutkimusryhmän tutkimushankkeen kyselyaineistoa. Kantosen mukaan opiskelijoita motivoi jatkamaan lastentarhanopettajan tehtäviin erityisesti lapset sekä kiinnostus varhaiskasvatukseen ja oman asiantuntijuuden kehittämiseen. Koulutuksen aikaisilla harjoitteluilla on positiivinen vaikutus haluun jatkaa alalla ja lastentarhanopettajan ammattiin sosiaalistumiseen. Epäröintiä toimia lastentarhanopettajana aiheuttaa erityisesti opiskelijoiden kokema yhteiskunnan heikko arvostus alaa kohtaan ja alan matala palkkaus, päiväkotien huonot resurssit sekä lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien välisen työnjaon epäselvyys.

Hännisen (2017, 3) pro gradu -tutkielma, Ei voi olla läsnä joka tilanteessa – Lastentarhanopettajien käsityksiä lapsiryhmäkoon kasvamisesta, selvitti lastentarhanopettajien käsityksiä yli kolmevuotiaiden lasten ryhmäkoon kasvamisesta sekä sen merkitystä lastentarhanopettajan työlle. Aineistona tutkimuksessa käytettiin kymmenen lastentarhanopettajan

teemahaastattelua. Hännisen tutkimus liittyy työuupumukseen työhyvinvoinnin kautta, koska lastentarhanopettajat olivat huolissaan omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan, jos ryhmäkoot kasvavat, sillä silloin heidän työmääränsä tulee lisääntymään ja arki vaikeutuu.

Puukon (2018, 3, 49) pro gradu -tutkielma, *Mä elin vaan järjettömästi sitä koulua varten – Neljän luokanopettajan kokemuksia työuupumuksesta*, selvitti työuupumuksen kokeneiden luokanopettajien kokemuksia uupumuksesta ja parantumisprosessista. Hakasen, Bakkerin ja Schaufelin (2006) mukaan Suomessa opettajilla on suurempi todennäköisyys sairastua työuupumukseen kuin millään muulla ihmissuhde- ja korkeakoulutetulla alalla. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluin, joihin osallistui neljä työuupumuksen takia sairauslomalla ollutta henkilöä, jotka uupumuksen aikaan työskentelivät luokanopettajina. Puukon mukaan haastateltavat kokivat ennen työuupumusta työnsä erittäin motivoivana, mutta kuormituksen lisääntyessä uupumus alkoi pahentua ja kun sinnittely jaksamisen äärirajoilla ilmeni jo fyysisin oirein, saattoi yksikin vastoinkäyminen romahduttaa täysin sekä fyysisesti että henkisesti niin, että työkyky palautui vain sairauslomalla. Levon ja muiden kuntoutustoimien ohella tervehtymisessä auttoi etäisyyden ottaminen vanhaan elämään ja lopulta tulevaisuususkon palautui ja konkretisoitui uudeksi suunnaksi työelämässä.

Aallon (2019, 7, 12) pro gradu -tutkielman, *Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen – Nuorten naisten kokemukset työuupumuksesta, siihen johtaneista syistä ja seurauksista*, tarkoituksena oli selvittää, miten y-sukupolveen kuuluvat naiset sanoittavat työuupumustaan sekä siihen johtaneita syitä ja seurauksia. Tutkimuksessa käsiteltiin työuupumusta ilmiönä niin oireiden, altistavien tekijöiden, ehkäisevien tekijöiden kuin seuraustenkin osalta ja lisäksi tutkimuksen kohderyhmää, y-sukupolveen kuuluvaa naista, tarkasteltiin työelämän kontekstissa. Aineistona käytettiin kuutta työuupumuskertomusta, jotka kerättiin syvähaastatteluina. Aallon mukaan esimiehen toiminta on merkittävässä roolissa työuupumuksen aiheuttajana ja työuupumus muodostuu usein monen yksittäisen asian samanaikaisen kuormituksen seurauksena. Tutkimuksen mukaan työuupumuksen yleisimmät oireet ovat jaksamattomuus, unettomuus, muistin heikkeneminen, ärtyisyys ja elämänilon katoaminen. Positiivisina seurauksina uupumuksen kokemuksesta koettiin oman arvon tiedostaminen sekä työuupumuksen uusiutumisen riskien tunnistaminen.

Venäläisen (2010, 4) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön, *Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi*, tarkoituksena oli syventää tietämystä varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista sekä saada tietoa työhyvinvoinnin tilanteesta ja tunnistaa työhyvinvointia uhkaavat keskeiset tekijät. Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeilla Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstöltä ja siinä selvitettiin, missä määrin

työuupumusta esiintyy ja mitkä tekijät aiheuttavat työuupumusta. Lopuksi tutkimuksen tuloksia tarkasteltiin Karasekin mallin terveellisen työn teorian avulla. Venäläisen mukaan vakava-asteista työuupumusta oli 2,9 prosentilla vastaajista, mikä on hieman enemmän kuin Terveys 2000 tutkimuksen tulos, joka oli 2,5 prosenttia ja uupuminen oli yleisempää nuoremmilla työntekijöillä, varsinkin jos siihen liittyi lyhyt työura ja huono itsearvioitu terveydentila. Vakavaa työuupumusta näytti olevan enemmän päiväkodeissa, joissa koettiin ongelmia työilmapiirissä sekä esimiestyössä ja lastentarhanopettajilla oli enemmän vakavaa työuupumusta kuin päiväkodin johtajilla ja lastenhoitajilla. Työn vaatimusten merkitys uupumukseen oli tutkimuksessa huomattavasti suurempi kuin työn hallinnan merkitys.

Henrikssonin (2017, 2) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, Varhaiskasvatuksen työntekijöiden keinoja työstä palautumiseen, liittyy enemmänkin työhyvinvointiin kuin työuupumukseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten hyvin ja millä eri keinoin Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijät palautuvat työstään. Aineisto kerättiin lähettämällä sähköinen kysely päiväkotien hoito- ja kasvatustyöntekijöille eli pääasiassa lastentarhanopettajille ja lastenhoitajille. Henrikssonin mukaan työ varhaiskasvatuksessa on monille kuormittavaa, eikä palautumisen ja kuormituksen välillä aina ole tasapainoa. Työpäivän aikana ei ehdi aina palautua, vaan palautuminen jää vapaa-aikaan. Palautumista auttavat erilaiset harrastukset, liikunta, ulkoilu, lepo sekä keskustelut läheisten kanssa.

Onnismaan, Tahkokallion, Reunamon ja Lipposen (2017) tutkimusraportti, Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta, tarkastelee induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajien tai sosiaalialan AMK-koulutuksen suorittaneiden arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan sekä työn kuormittavuudesta lastentarhanopettajan tehtävissä. Tutkimusten mukaan induktiovaihe on erityisen herkkä vaihe ammattiin kiinnittymisen kannalta ja myös Suomessa on kiinnitetty huomiota vaiheen tärkeyteen. Tutkimusaineistona oli mentorointihankkeeseen osallistuneille työuran alkuvaiheessa oleville lastentarhanopettajan tehtävissä toimiville tehdyn kyselyn vastaukset. Tutkimuksen mukaan kuormitusta aiheuttivat erityisesti epäselvyydet lastentarhanopettajan työnkuvassa ja päiväkodin työnjaossa sekä vaikeudet suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin tarkoitetun työajan järjestymisessä. Kaiken kaikkiaan lastentarhanopettajan työ näyttäytyi kuormittavampana sosionomitaisille vastaajille kuin lastentarhanopettajan koulutuksen suorittaneille.

5.3 Tutkimustietoa lastentarhanopettajien työuupumuksesta

Taloustutkimuksen (2019) Talentian varhaiskasvatuksessa työskenteleville jäsenille tehdyn tutkimuksen mukaan jopa kolme viidestä tutkimukseen vastanneesta kokee työ-

uupumusta. Taloustutkimuksen tietopankkiin verrattuna varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työuupumusta keskimääräistä huomattavasti useammin kuin muut terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevät suomalaiset. Vastaajista yli 70 prosenttia on miettinyt alan vaihtamista ja helsinkiläisistä varhaiskasvattajista jopa 83 prosenttia on harkinnut alan vaihtoa. Suurimmillaan halukkuus vaihtaa alaa on 6–10 vuotta varhaiskasvatusalalla työskennelleillä. Jäsenkyselyyn vastanneiden mukaan ryhmäkoolla ja suhdeluvuilla on eniten vaikutusta varhaiskasvatuksen laatuun, sillä yksi kolmesta kohtaa viikoittain tai useammin resurssien ja ajanpuutteesta johtuvia vaaratilanteita työssään. Yli 80 prosenttia vastaajista kokee myös työn laadun kärsivän johtuen liian vähistä resursseista. Alan vaihtoa mietti-neet kaipasivat varhaiskasvatukseen erityisesti työn vaativuutta vastaavaa palkkaa, koh-tuullisempia ryhmäkokoja sekä lisää resursseja. (Jaakkola 2019, 4).

Työterveyslaitos on tutkinut kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin vuodesta 1997 lähtien Suomen suurimmissa kaupungeissa ja niiden lähikaupungeissa. Vuonna 2016 tehdyn kyselyn mukaan keskimäärin 39 prosenttia vastaajista koki työmääränsä kasvaneen yli oman sietokyvyn ja lastentarhanopettajista tätä mieltä oli jopa 43 prosenttia. Viimeisim-män vuonna 2018 tehdyn kyselyn mukaan esimerkiksi Tampereella yksi tutkimuksen kes-keisimmistä huomioista oli varhaiskasvatuksen tulosten huolestuttava suunta koskien työssä jaksamista ja stressiä. (Tampereen kaupunki 2019; Työterveyslaitos 2019d; Puus-tinen 2017.)

Lappeenrannassa päiväkotien luottamusmiehet olivat selvittelleet päiväkotihenkilöstön työssäjaksamista vuonna 2017 ja yli puolet kyselyyn vastanneita oli kertonut kokevansa kuormittavuutta usein ja joka kymmenes oli joutunut olemaan kuormituksen vuoksi poissa työstä. Kyselyn taustalla olivat kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön mielenterveys-syistä, kuten unettomuudesta, masennuksesta ja äkillisestä stressireaktiosta, johtuneiden sairauslomapäivien lisääntyminen lähes kaksinkertaiseksi vuodesta 2015 vuoteen 2016. Lappeenrannan kaupunki oli aiemmin aloittanut varhaiskasvatuksessa mittavan säästö-kuurin ja vähentänyt henkilökuntaa, mutta varhaiskasvatuksen johto ei myöntänyt omien selvitystensä perusteella varhaiskasvatuksen henkilökunnan työtyytyväisyydessä tapah-tuneen oleellista muutosta vuosien 2015 ja 2016 välillä. (Mäntymaa 2017; Laine 2018.)

Päijät-Hämeen kunnalliset varhaiskasvatuksen järjestäjät toteuttivat alkuvuodesta 2019 arviointikyselyn, johon vastasivat varhaiskasvatushenkilöstö sekä lapset ja huoltajat. Ky-selyssä alueen varhaiskasvatus yliti kokonaisuudessaan kiitettävään arvosanaan, mutta henkilöstö toi kuitenkin esiin huolen kasvatus- ja opetushenkilöstön riittävydestä sekä huolen työhyvinvoinnista huolehtimisesta. (Lahden kaupunki 2019.) Ammattibarometrin

(2019) mukaan Lahden alueella on tällä hetkellä pulaa lastentarhanopettajista. Lisäksi lastentarhanopettajien yliopistokoulutuksen hakijamäärät ovat vähentyneet Suomessa 40 prosentilla vuosien 2013-2018 aikana, joten päiväkotija uhkaavaan työvoimapulaan pitäisi tosissaan puuttua lastentarhanopettajien työhyvinvointia parantamalla sekä alan vetovoimaa kasvattamalla (Juonala 2019).

6 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA MENETELMÄVALINNAT

6.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan tutkimuksellinen ja tarkoituksena on tutkia laadullisen tutkielman keinoin lastentarhanopettajien työhyvinvointia uhkaavaa ja nykyisin huolestuttavasti lisääntynyttä työuupumusta. Ammattikorkeakouluissa tehtävän tutkimustyön tulisi Vilkan (2015, 17–18) mukaan olla käytännönläheistä, työelämälähtöistä ja ajankohtaista. Työelämän tutkimusta pitäisi luonnehtia ammatillisuus, jolloin tutkitaan niitä asioita, jotka liittyvät omaan ammattialaan ja tutkimuskohteeksi valitaan sellaisia työelämän käytäntöjä, jotka kaipaavat parhaillaan kehittämistä, muuttamista tai uusien käytäntöjen luomista. Tavoitteena työelämän tutkimuksessa olisi saada yhdistettyä teoria, kokemus ja ammattikäytännöt. Lastentarhanopettajien lisääntynyt työuupumus päiväkotityössä on opinnäytetyön aiheena työelämälähtöinen, käytännönläheinen sekä tällä hetkellä erittäin ajankohtainen.

Työelämän tutkimuksen tavoitteena voi olla esimerkiksi tarve kehittää toimialan yhteisiä käsitteitä ja keskustelukulttuuria, joiden avulla edelleen mahdollistetaan itse työssä olevien käytäntöjen sekä toiminta- ja ajattelutapojen muuttaminen. Tutkimuksen avulla voidaan auttaa ratkaisemaan työssä olevia ongelmia. Lastentarhanopettajien lisääntynyt työuupumus päiväkotityössä on selkeä ongelma, jonka poistamiseen pitäisi etsiä ratkaisuja. Opinnäytetyössä ei kuitenkaan ole tavoitteena ryhtyä käytännön työhön työuupumuksen poistamiseksi, vaan laadullisen tutkimuksen keinoin etsiä ymmärrystä tutkittavaa ilmiötä kohtaan sekä työuupumusta aiheuttavia syitä esittämällä luoda kuvausta ilmiöstä ja tämän kautta tuottaa mahdollisia ratkaisuja ilmiön poistamiseen. (Vilka 2015, 19–20; Kananen 2017, 16.)

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tekemisessä pyritään noudattamaan tieteellisen tutkimuksen ehtoja sekä vaatimuksia. Tutkimuskohde määritellään mahdollisimman täsmällisesti ja tutkimuksesta toivotaan olevan hyötyä muille varhaiskasvatuksen alalla työskenteleville. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa, joten myös tieteellisen tutkimuksen julkaisuusehto täyttyy ja lisäksi tutkimusprosessiin kuuluu aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin perehtyminen. Vaikeinta on tuottaa tutkimuksessa jotakin uutta, mitä vielä ei ole sanottu, mutta opinnäytetyön ei tarvitsekaan suppeana 15 opintopisteen tutkielman olla tieteellinen tutkimus vaan enemmänkin tutkimuksellista toimintaa. (Vilka 2015, 30–31.)

6.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoitus kuvaa sitä, mitä hyötyä opinnäytetyöstä mahdollisesti saadaan. Tarkoituksen tulisi kertoa millaista tietoa, hyötyä tai osaamista opinnäytetyön avulla saavutetaan ja kenelle. Lisäksi tarkoituksen tulisi kiinnittää opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat varsinaiseen opinnäytetyön tavoitteeseen, suunnitteluun, tietoperustaan, toteutukseen ja tuloksiin. Tavoitteella taas tarkoitetaan käytännön tasolla sitä, mitä opinnäytetyön aikana tavoitellaan eli mitä prosessissa on saatava aikaan ja mitä tapahtuu opinnäytetyön aikana. Tavoitteella viitataan siihen, mitä tuotetaan opinnäytetyön aikana ja tavoitteen saavuttaminen tulisi olla lopussa nähtävissä opinnäytetyön tulosten raportoinnissa. (Lahtinen & Mustonen 2016, 6–7.)

Tästä opinnäytetyöstä on hyötyä varhaiskasvatuksen alalle siten, että lastentarhanopettajien työuupumusta aiheuttavia syitä tutkimalla olisi mahdollista puuttua työssä koettuihin epäkohtiin ja pyrkiä vähentämään tai poistamaan niitä, jotta varhaiskasvatustyön työhyvinvointi paranisi ja lastentarhanopettajien ammatin vetovoima mahdollisesti lisääntyisi taas tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tarkoitus on edistää lastentarhanopettajien työhyvinvointia ja ehkäistä lastentarhanopettajien työuupumusta. Opinnäytetyön tavoitteena puolestaan on etsiä syitä lastentarhanopettajien lisääntyneeseen työuupumukseen haastattelututkimuksen avulla. Opinnäytetyöprosessissa on tavoitteena myös tutkia työuupumusta ilmiönä sekä kartoittaa ajankohtaista tutkimustietoa työuupumuksesta, toteuttaa laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerätään haastattelemalla ja laatia kirjallinen tutkimusraportti.

6.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävänä opinnäytetyössä on selvittää työuupumuksen kokeneiden lastentarhanopettajien kokemuksia uupumuksesta ja toipumisprosessista sekä uupumiseen johtaneista syistä heidän itsensä kertomina. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten lastentarhanopettajat kuvailevat työuupumuksen aikaisia kokemuksiaan uupumisprosessin alkuvaiheesta toipumiseen?
2. Millaisia kokemuksia lastentarhanopettajilla on työuupumukseen johtaneista syistä?

Opinnäytetyössä on päämääränä haastattelututkimuksen avulla etsiä ja kartoittaa syitä, jotka ovat johtaneet lastentarhanopettajien lisääntyneeseen työuupumukseen päiväkotityössä ja koska tutkimusmenetelmänä on juuri laadullinen tutkimus, joka pyrkii ennen kaikkea lisäämään ymmärrystä tutkittavasta asiasta, on tutkimuskohteena myös lastentarhanopettajien kokemukset työuupumuksesta uupumusprosessin eri vaiheissa.

Tutkimuksessa on aikomuksena selvittää, onko lastentarhanopettajien uupumukseen johdaneissa syissä sekä työuupumuksen kokemuksen vaiheissa keskenään samankaltaisia vai erilaisia piirteitä ja jos on, niin mitä ne ovat. Pyrkimyksenä on kartoittaa haastateltavien lastentarhanopettajien uupumusprosessi aineistolähtöisesti ja ajallisesti etenevänä prosessina. Uupumusprosessista voidaan erottaa erilaisia vaiheita, vaikka tutkijoiden määritelmät vaiheiden sisällöstä hieman vaihtelevatkin, ja opinnäytetyössä käytetään uupumusprosessin jakoa neljään vaiheeseen, jotka ovat tilanne ennen työuupumusta, työuupumusvaihe, toipumisprosessi sekä tilanne nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. (Puukko 2018, 22.)

6.4 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohta on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkittavaa kohdetta tulisi pyrkiä kuvaamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa yritetään löytää tai paljastaa tosiasioita sen sijaan, että todennettaisiin jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä ja vastauksia siihen, mistä ilmiössä on kyse. Tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen ja syvälinen ymmärtäminen sekä tulkinnan antaminen ilmiölle. Laadullinen tutkimus tutkii yksittäisiä tapauksia eikä tutkimustulosta voi yleistää, koska se pätee vain tutkimuskohteen osalta. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita prosesseista, merkityksistä sekä ilmiön ymmärtämisestä sanojen, tekstien tai kuvien avulla. (Kananen 2017, 32, 34–35.)

Tutkimuskirjallisuuden mukaan tutkimuksen tarkoitus ohjaa tutkimusstrategisia valintoja ja lopullinen strategia määräytyy, kun tutkijan pohtii koko prosessia, tutkimusongelman muotoa sekä luonnetta. Tutkimuksen tarkoitus voi olla luonteeltaan kartoittavaa, selittävää, kuvailevaa, ennustavaa tai useampaa näistä ja tutkimuksen tarkoitus voi myös muuttua tutkimuksen aikana. Laadullisen tutkimuksen aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa ja siinä suositetaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina, jolloin tutkittavien oma ääni ja näkökulmat pääsevät esille. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen, ja tutkittavia tapauksia käsitellään ainutlaatuisina. (Hirsjärvi ym. 2009, 137–139, 164.)

Opinnäytetyössä päädyttiin laadulliseen tutkimukseen, koska tavoitteena on kuvata todellisen elämän tapahtumia ja löytää todellisia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimushenkilöt saavat suhteellisen vapaamuotoisesti kertoa omista aihealueeseen liittyvistä kokemuksistaan ja mielipiteistään esimerkiksi teemahaastattelussa sen sijaan, että vastaisivat tutkijan ennalta laatimiin kysymyksiin, joten tavoitteena on

laadullisen menetelmän keinoin saada syvällisempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa lastentarhanopettajien työuupumuksen kokemuksista.

Laadullinen tutkimusote soveltuu työuupumuksen kaltaisen henkilökohtaisen ilmiön ymmärtämiseen, jossa pyritään analysoimaan yksilöllisiä kokemuksia uupumisprosessista ja jossa tavoitteena on löytää aineistosta tutuillekin asioille uusia piirteitä ja merkityksiä, jotka laajentavat ymmärrystä inhimillisestä todellisuudesta. Laadullinen tutkimus etenee yksittäisistä aineiston havainnoista kohti yleisempää ajattelua ja suurempia linjoja eikä koostu mittaustuloksista, vaan ilmiötä kuvaavista näytteistä, joten asioiden mainintakertojen laskeminen tai enemmistön mielipide eivät ole mielekkäitä tapoja tulkita aineistoa, vaan siinä ollaan kiinnostuneempia esimerkiksi siitä, kuinka haastateltavat kuvaavat kokemuksiaan ja ajatuksiaan (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, Puukon 2018, 22–23 mukaan.)

Laadullista tutkimusmenetelmää noudattavan tutkielman toteuttamisvaiheessa on tavallista, että joudutaan muuttamaan tai täsmentämään tutkimusprosessin alussa tehtyjä ratkaisuja, sillä tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ihmistä ja hänen ajatteluaan sekä toimintaansa, joka ei aina ole täysin ennakoitavissa. Tutkimusongelma joudutaan ehkä muotoilemaan uudelleen tai tutkimusaineistoa tutkittaessa saattaa tutkimusongelmasta tulla esiin uusia tutkimukseen välttämättä mukaan otettavia piirteitä. (Vilka 2015, 56). Tutustuessa aiempaan tutkimustietoon työuupumuksesta nousi aiheelliseksi perehtyä uupumukseen johtaneiden syiden lisäksi myös työuupumuksen kehittymiseen lastentarhanopettajien työssä.

6.5 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet, joita tutkimushaastattelussa on käsiteltävä, jotta tutkimusongelmaan saadaan vastaus. Haastattelussa keskustellaan tutkittavasta ilmiöstä haastateltavan kanssa hänen ehdoillaan, mutta kuitenkin tutkijan valitsemista teemoista. Keskustelun kautta tutkija oppii ymmärtämään ilmiötä ja ymmärrys tuo keskusteluun edelleen uusia teemoja ja tarkentavia kysymyksiä, jolloin aihepiiri syvenee. Tutkijalla pitää olla kuitenkin ennakkokäsitys ilmiöstä, jotta varmistetaan tarvittavien aihealueiden käsittely keskustelun aikana. Ennen haastattelutilannetta avuksi laaditaan teemahaastattelurunko. (Vilka 2015, 124; Kananen 2017, 96–96.) Haastattelurunko on liitteenä (Liite 1).

Teemahaastatteluun etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli tutkimuksesta jo tiedettyyn ja haastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan Hirsjärven ja Hurmeen (2007) mukaan ihmisten tulkintoja asioista

sekä heidän asioille antamia merkityksiä ja sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88). Haastattelun käyttö laadullisen tutkimuksen menetelmänä edellyttää yhteistä kieltä tutkijan ja tutkittavan välillä, koska haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista. Tutkijalla tulee myös olla ennakkoon tietoa siitä, että haastateltavat ovat kokeneet tilanteen, josta tutkijan on tarkoitus saada tietoa. (Kananen 2017, 88; Hirsjärvi & Hurme 2010, 41, 47.)

Haastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta, joten opinnäytetyön tutkimusaineisto kerätään haastattelemalla lastentarhanopettajia, jotka ovat itse kokeneet työuupumusta varhaiskasvatustyössä. Haastattelun etuna on joustavuus, koska haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelun joustavuutta lisää myös se, että tutkija voi esittää kysymykset haastateltaville aiheelliseksi katsomassaan järjestyksessä. (Tuomi ym. 2018, 85, 88.)

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on pyrkiä löytämään syitä, jotka aiheuttavat varhaiskasvatustyössä työuupumusta lastentarhanopettajille sekä kartoittaa, millaisia kokemuksia uupumuksen kokeneilla lastentarhanopettajilla on työuupumukseen johtaneista syistä. Työuupumuksesta aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin perehtyessä nousi esiin tarve tutkia myös itse työuupumuksen prosessia lastentarhanopettajan työssä ja toisena tutkimustehtävänä on tarkastella uupumuksen kehittymistä. Tutkimuksen pääteemat ovat työuupumuksen kehittymiseen johtaneet syyt ja työuupumusprosessin aikaiset kokemukset lastentarhanopettajan työssä. Työuupumusprosessi jaetaan neljään alateemaan, joita ovat lastentarhanopettajien kokemukset työn aloittamisen vaiheessa, työuupumukseen sairastuttaessa, toipumisprosessin aikana sekä nykyhetkessä, kun uupumuksesta on jo selvitty. Haastattelukysymykset etenevät noudattaen tyypillisen uupumusprosessin rakennetta ja tämä ajallisesti etenevä prosessi luo pohjan myös teemahaastattelun eri teemoille. Haastattelukysymysten avulla pyritään selvittämään, miten lastentarhanopettajat kuvailevat työuupumuksen aikaisia kokemuksiaan uupumusprosessin alkuvaiheesta toipumisen.

6.1 Teemoittelu ja litterointi analyysimenetelminä

Aineistoa voidaan analysoida monella eri tavalla ja analyysitavat jaetaan pääsääntöisesti kahteen ryhmään, selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tilastollista analyysia sekä päätelmien tekoa ja ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti laadullista analyysia sekä päätelmien tekoa. Pääperiaatteena on valita sellainen analyysitapa, joka tuo vastauksen tutkimusongelmaan tai -tehtävään ja tavallisimpia analyysimenetelmiä ovat teemoittelu, tyypittely ja sisällönerittely. Kerätyn tutkimusaineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksen ydinasioita. Analyysivai-

heessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa asetettuihin tutkimusongelmiin ja joskus tässä vaiheessa selviää, miten tutkimusongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 221, 224.)

Teemoittelu on yksi teemahaastatteluaineiston analyysitapa. Teemoittelu kannattaa valita aineiston analyysitavaksi jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemiseksi, jolloin kertomuksista saadaan käytännöllisen tutkimusongelman osalta keskeistä tietoa. Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta esiin tulleita ominaisuuksia, jotka ovat yhteisiä monelle haastateltavalle, jolloin tekstistä pyritään löytämään keskeisimmät asiat. Ne voivat perustua teemahaastattelun teemoihin ja onkin odotettavaa, että vähintään perusteteemat tulevat esille, jonka lisäksi saattaa nousta esiin runsaasti muitakin aiheita, jotka saattavat olla kiinnostavampia kuin alkuperäiset teemat. Teemahaastattelun teemat muodostavat jo itsessään aineiston jäsenyyksen, josta voi lähteä liikkeelle ja vaikka tutkijalla olisikin etukäteistietoa tai -olettamuksia tutkimuskohteesta, ei niiden pitäisi antaa häiritä aineistosta itsestään nousevia teemoja koodattaessa aineistoa aineistolähtöisesti. (Eskola & Suoranta 1999, 152–153, 179; Hirsjärvi ym. 2010, 173.)

Analyysimenetelmä on sidoksissa aineistonkeruumenetelmiin sekä tutkimusotteisiin ja sillä puristetaan tutkimusaineistosta vastaukset tutkimuskysymyksiin. Aineiston analyysi voidaan tehdä teoriapohjaisen luokittelun, aineistolähtöisen luokittelun tai näiden molempien pohjalta. Laadullisessa tutkimuksessa käsitellään tekstejä ja aineiston käsittely aloitetaan litteroimalla eli muuttamalla aineistot tekstimuotoon. (Kananen 2017, 68, 134, 141–143.) Litterointi eli sanasanainen puhtaaksikirjoitus on osa aineiston analyysiä ja se on mahdollista tehdä koko haastattelukeskustelusta tai valikoiden, kuten pelkästään teema-alueista tai haastateltavan puheesta. Litteroinnissa ei saa kuitenkaan mennä muuttamaan tai muokkaamaan haastateltavien puhetta. (Hirsjärvi ym. 2010, 138; Vilka 2015, 138.) Litteroinnin avulla aineistosta saa sujuvasti havainnoitua tutkimuksen kannalta merkittävät yksityiskohdat (Tiittula & Ruusuvoori 2009, Hännisen 2017, 30 mukaan).

Tässä opinnäytetyössä aineistoa ei käsitellä puhtaasti aineistolähtöisen analyysitavan pohjalta ilman teoreettisia etukäteisolettamuksia, koska käytössä on aiempaan teorianäkökulmaan pohjautuva teemahaastattelurunko, jossa uupumusprosessi on jaettu neljään ajallisesti etenevään vaiheeseen. Tällöin voidaan käyttää termiä teoriaohjaava analyysi, jossa on teoreettisia kytkeitä siten, että teoriaa käytetään apuna, mutta analyysi ei suoraan pohjautu teoriaan vaan teoria enemmänkin ohjaa ja auttaa analyysiä. (Eskola ym. 1999, 153; Tuomi 2018, 108-109.) Etukäteisolettamuksena teemahaastattelurunkoon pohjautuen on, että lastentarhanopettajien kokemukset tulevat tutkimuksessa esiin kronologisesti

etenevinä kertomuksina elämästä ennen työuupumusta, kokemuksina sen aikana sekä parantumisprosessista. Aineiston analyysissa on tavoitteena etsiä työuupumuskokemusten muutoskohtien pohjalta sitä, mitä uupumusprosessin eri vaiheiden aikana tapahtuu. (Puukko 2018, 28–29.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Aineisto ja sen keruu

Aineistonkeruumenetelmäksi opinnäytetyössä valikoitui teemahaastattelu, koska aiempien opiskelu- ja työelämäyhteyksien verkostojen ansiosta löytyi kaksi haastateltavaa, jotka olivat työuupumuksen seurauksena jättäneet työnsä varhaiskasvatuksessa ja kysyttäessä suostuivat vapaaehtoisiksi haastateltaviksi. Molemmat haastateltavat ovat lastentarhanopettajan pätevyyden omaavia sosionomeja ja vaikka itselläni ei ole kokemusta työuupumuksesta, sosionomiksi opiskelun myötä olen tutustunut lastentarhanopettajan työhön päiväkodissa useammallakin käytännön harjoittelujaksolla. Tutkimushaastattelut on tarkoitus toteuttaa yksilöhaastatteluina, koska työuupumus on aiheena henkilökohtainen sekä arkaluonteinen ja työuupumus luokitellaan elämäntilanteisiin liittyvänä häiriönä mielen sairauksien alaisuuteen.

Opinnäytetyön aineistona on kahden lastentarhanopettajan haastattelut, joista ensimmäinen on pituudeltaan 81 minuuttia ja toinen tunnin mittainen. Tekstimuotoon kirjoitettuna haastatteluista kertyi 47 sivua. Aineiston kooksi valikoitui kaksi haastattelua, koska olemassa olevien kontaktien kautta löytyi vapaaehtoiset haastateltavat kohtuullisessa ajassa opinnäytetyön tekemiseen nähden ja haastateltavilla oli lähtökohdiltaan samankaltaiset kokemukset opintojen jälkeisestä työelämään siirtymisestä, jotka myöhemmin johtivat työuupumukseen päiväkotityössä. Aineiston kokoa ei tule pitää opinnäytetyössä merkittävänä kriteerinä vaan vähempikin riittää, sillä tarkoitus ei ole pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin, koska laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ilmiötä, ymmärtämään toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta ilmiölle. (Tuomi ym. 2018, 97–98). Tutkimuksessa käytetään haastateltavista ilmaisia ensimmäinen haastateltava ja toinen haastateltava eli H1 ja H2 erisnimien sijaan, koska haastateltavia on vain kaksi. Haastatteluiden tekstitiedostot ovat nimeltään Haastattelu 1 ja 2 ja haastatteluiden loogisen järjestyksen mukaan.

Opinnäytetyössä subjektiivisuus näkyy siten, että olen itse mahdollisesti tuleva lastentarhanopettaja ja samaistun luonnollisesti haastateltaviini. Lisäksi olen perehtynyt opinnäytetyötä tehdessäni aikaisempaan tietoon ja tutkimuksiin työuupumuksesta, joten minulla on pohjatyön perusteella olemassa tiettyjä ennako-oletuksia siitä, mitkä tekijät mahdollisesti aiheuttavat kuormitusta varhaiskasvatustyössä ja vaikuttavat uupumuksen kehittymiseen. Pyrin kuuntelemaan sekä tarkastelemaan haastateltavien kertomuksia avoimin mielin ja keskittyen juuri heidän yksilöllisiin kokemuksiinsa työuupumuksesta, sillä haastatteluista saatava aineisto kertoo kuitenkin siitä, mitkä tekijät kuormittavat lastentarhanopettajia päi-

väkotityössä tällä hetkellä, vaikka tutkimuksen tuloksia ei voikaan laadullisen tutkimuksen luonteen vuoksi yleistää suoraan koskemaan kaikkia uupuneita lastentarhanopettajia.

Etsin haastateltaviksi lastentarhanopettajia, jotka olivat joutuneet jäämään sairauslomalle työuupumuksen vuoksi tai jättäneet työnsä varhaiskasvatuksessa uupumusoireiden takia. Haastattelua tehtäessä viimeisimmästä työuupumukseen liittyvästä sairauslomasta tulisi olla kulunut vähintään kuusi kuukautta ja enintään kolme vuotta ja työkokemusta lastentarhanopettajana päiväkodissa tulisi olla kertynyt vähintään vuosi. Työuupumuksen perusteella ei saa varsinaista sairausdiagnoosia, koska työuupumus määritellään lääketieteellisesti lähinnä syyksi käyttää terveydenhuoltopalveluja, joten kriteerinä haastateltavien valintaan oli se, että työuupumus on todettu työterveyshuollossa ja siihen on pyritty reagoimaan sopivin toimenpitein. Keväällä 2019 löytyi kaksi haastateltavaa ja haastattelut sovittiin pidettäväksi kesän jälkeen. Haastattelut toteutettiin marras- ja joulukuussa 2019.

Ensimmäinen haastateltava oli ollut työuupumuksen vuoksi sairauslomalla ensin lyhyitä muutaman päivän tai viikon jaksoja, joiden jälkeen hän oli palannut takaisin työhön, mutta joutunut sitten jäämään pidemmälle, kolmen kuukauden, sairauslomalle, jonka seurauksena hän jäi myöhemmin vuoden virkavapaalle ja sen aikana kokonaan pois työstään paikassa, jossa työuupumus oli kehittynyt. Toinen haastateltava puolestaan oli hakeutunut ensin uupumusoireiden vuoksi työterveyshuoltoon, josta hänet oli ohjattu psykologin vastaanotolle, mutta hän ei ollut halunnut siinä tilanteessa ottaa vastaan tarjottua sairauslomaa, sillä hän yritti pärjätä vielä työssään, koska hänellä oli määräaikainen työsopimus, joka tulisi joka tapauksessa päättyämään muutaman kuukauden kuluessa ja jota hän ei sitten halunnut enää jatkaa omasta päätöksestään. Jälkikäteen hän oli sitä mieltä, että hänen olisi pitänyt jäädä tuolloin työuupumuksen vuoksi sairauslomalle, mutta hän ei ollut osannut silloin kyseisessä tilanteessa nähdä riittävän selvästi omaa kuormittuneisuuttaan.

Ajallisesti haastateltavien uupumusoireet lähtivät kehittymään samaan tapaan, mutta niiden kesto hieman vaihteli ja lievään väsymykseen on saattanut helpottaa esimerkiksi oikeaan aikaan osunut lomajakso. Ensimmäisistä vakavista uupumusoireista sairauslomalle tai työstä pois jäämiseen kului lastentarhanopettajilla aikaa muutamasta kuukaudesta alle vuoteen. Ensimmäisen haastateltavan uupumusoireet alkoivat kehittyä nopeasti, kun hän syksyllä aloitti uudessa työpaikassa. Hän oli työskennellyt valmistumisen jälkeen ensin toisessa päiväkodissa, josta kokemuksesta rohkaistuneena otti vastaan vakituisen paikan uudessa yksikössä, mutta jossa jäi aloittamisestaan jo muutaman kuukauden kuluttua ensimmäisen kerran sairauslomalla uupumuksen vuoksi ja siitä neljän kuukauden kuluttua sitten pidemmälle sairauslomalle. Toisen haastateltavan uupumusoireet alkoivat kehittyä samoin syksyisen yksikön vaihdon jälkeen puolen vuoden kuluessa uudessa paikassa

aloittamisesta, jonka seurauksena hän teki ennen kesää päätöksen, ettei jatkaisi työssään enää syksyn jälkeen, jolloin uupumusoireita oli ollut noin yhdeksän kuukauden ajan.

Ennen haastatteluja tein taustatyötä tutustumalla lähdekirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin työuupumuksesta. Laadin haastattelurungon ja teema-alueet tutkimuskysymyksiin pohjautuen ja hyödynsin näissä Puukon pro gradu- tutkielmaa. Haastateltaville kerrottiin etukäteen haastattelun aihe kysyttäessä haastattelulupaa, kun ensin oli varmistuttu siitä, että haastateltavilla oli kokemusta työuupumuksesta ja he sopivat tutkimuksen tiedonantajiksi eli informanteiksi. Aluksi kerroin haastateltaville tekeväni opinnäytetyötä lastentarhanopettajien kokemuksista työuupumuksesta ja sen, että tutkimuksessa ollaan erityisesti kiinnostuneita syistä, jotka johtivat uupumuksen kehittymiseen. Myöhemmässä viestien vaihdossa sovittaessa haastattelun ajankohtaa, lisäsin tutkimuksen kohteena olevan myös haastateltavien kokemukset työuupumuksesta uupumusprosessin eri vaiheissa.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 86) suosittelevat haastattelun onnistumisen kannalta, että tiedonantajat saisivat tutustua etukäteen haastattelun teemoihin ja kysymyksiin, mutta Hyvärisen (2018, 38) mukaan tutkimus- tai haastattelukysymyksiä ei pitäisi koskaan lähettää haastateltaville etukäteen, koska tällaisesta haastattelusta saattaisi tulla pelkkä tiedon siirron tapahtuma ilman vuorovaikutusta, jossa pahimmassa tapauksessa haastattelija lukisi kysymykset paperista ja haastateltava vastaisi lukemalla ennalta laatimansa muis-tiinpanot vastauksina. Toinen haastateltavani olisi toivonut kysymyksiä etukäteen nähtäväksi, mutta edelliseen ohjeeseen perustuen kieltäydyin tästä. Jälkikäteen tekemäni ratkaisu hieman harmitti, koska ymmärsin myöhemmin, että toinen haastateltava olisi saattanut hyötyä etukäteen saaduista kysymyksistä ehtiessään pohtia esiin tulevia asioita ennen haastattelua, mutta halusin kuitenkin pitäytyä ennalta suunnitellussa ja yhtenäisessä toimintatavassa.

Haastattelujen paikat valikoituivat haastateltavien toiveiden mukaan ja molemmat haastattelut toteutettiin haastateltavien omissa kodeissa, jotka sijaitsivat eri paikkakunnilla suu-rehkoissa eteläsuomalaisissa kaupungeissa. Haastatteluhetkien aikana paikalla ei ollut muita perheenjäseniä. Johtuen arkaluontoisesta aiheesta tavoitteena oli löytää haastateltavalle itselleen mahdollisimman mukava ja rauhallinen ympäristö asioiden läpikäymiseen. Haastattelutilanteista muodostui mielestäni mukavan keskusteluomaisia ja ilmapiiriltään turvallisia raskaasta aiheesta huolimatta, kun juttelimme vierailun aikana myös muista asioista ennen ja jälkeen haastattelutilanteen. Tämä rentoutti myös itseäni haastattelijana, sillä en ollut aiemmin haastatellut ketään tutkimustarkoituksessa ja kokemattomuuteni tietenkin jännitti jonkin verran, vaikka iän tuoma elämäkokemus helpotti hieman tilannetani, sillä olen yli 50-vuotias, molempien haastateltavieni ollessa alle 40-vuotiaita naisia.

Haastattelutilanteet olivat lämminhenkisiä ja haastateltavat kertoivat mielestäni avoimesti ja rehellisesti kokemuksistaan eikä heitä tuntunut häiritsevän se, että haastattelut nauhoitettiin ja nauhurina toiminut matkapuhelin oli sijoitettuna väliimme näkyville istuessamme vastakkain keittiön pöydän ääressä. Toki huomasin haastateltavien jonkin verran punnitsevan sanomisiaan nauhoitustilanteessa, koska he jättivät automaattisesti mainitsematta paikkojen tai henkilöiden nimiä. Molemmat haastateltavat olivat opiskelleet sosionomeiksi 2010- luvulla ja heillä oli varmasti vielä muistissa opintojen aikana luetut tutkimukset haastateltavien sitaatteineen, joita nyt päätyisi myös heidän kertomuksistaan tutkimukseen. Kirjallisessa muodossa ollut tutkimussuostumus luettiin haastattelujen aluksi äänitiedostolle, jolle tallentui myös haastateltavien suostumukset tutkimukseen.

Aluksi haastateltaville kerrottiin haastattelun rakenne eli työuupumuksen alkuvaihe, kokemukset työuupumuksen aikana ja toipuminen työuupumuksesta sekä ajatukset nykyhetkellä. Lisäksi haastateltavat saivat kertoa halutessaan tuntemuksistaan ennen uupumusta ja sen aikana. Kävimme läpi myös haastattelun teemat eli tilanne ennen työuupumusta ja siihen vaikuttaneet tekijät, työuupumusvaihe, toipumisprosessi sekä tilanne nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. Tutkimuskysymykset luin suoraan paperilta haastattelurungosta, jonka koin erittäin hyödylliseksi haastattelun kasassa pysymisen kannalta. Kysymysten järjestys perustui haastattelurunkoon ja ne esitettiin haastateltaville samassa järjestyksessä. Haastattelurunko takasi sen, että kaikki kysymykset varmasti esitettiin molemmille haastateltaville ja eri teemat tuli käsiteltyä ajallisesti etenevässä järjestyksessä. En tehnyt muistiinpanoja haastattelussa, sillä luotin siihen, että tarvitsemi aineisto löytyisi äänitiedostoista.

Haastattelutilanteissa pyrin keskittymään kuuntelemiseen ja siihen, että annan tilaa haastateltaville kertoa asioista omin sanoin. Puheliana ihmisenä onnistuin tässä omasta mielestäni ehkä vain kohtalaisesti ja onneksi haastateltavani olivat myös hyvin puhelaita. Ensimmäisessä haastattelussa vältin paremmin muuta puhumista kuin kysymysten esittämistä, mutta toinen haastattelu ajautui enemmän keskustelunomaiseksi. Haastattelutilanteet olivat kuitenkin kiireettömiä ja haastateltavilla oli aikaa pohtia vastauksiaan eikä hiljaisuutta tarvinnut pelätä. Haastateltavat saivat kiitokseksi pienen, alle 10 euron arvoisen lahjakassin, josta he eivät tienneet tutkimukseen osallistuessaan. Tällä ilmaisella kiitollisuuteni tutkimukseen osallistumisesta ja ikävien kokemusten reflektoinnista.

7.2 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysissa haastattelumateriaalista erotellaan tutkimusongelman kannalta olennainen aines ja vasta sen jälkeen luokitellusta aineistosta on

mahdollista tehdä tulkintoja. Haastatteluaineisto analysoitiin etsimällä tutkimusongelmaa valaisevia samankaltaisuuksia ja teemoja. Aineiston koodaus aloitettiin hyödyntämällä teemahaastattelurunkoa seulomalla aineistosta sellaisia tekstikohtia, jotka kertoivat haastateltavien työuupumuksen aikaisista kokemuksista uupumusprosessin eri vaiheissa sekä lisäksi syistä, jotka lastentarhanopettajien mielestä johtivat työuupumuksen kehittymiseen. (Eskola ym. 1999, 138, 151–153.)

Hyvärisen (2010, 90–91) mukaan haastattelu sellaisenaan on harvoin kokonainen kertomus, mutta myös kerronnallinen haastattelu koostuu erilaisista vaiheista, jolloin haastattelukertomuksille tulevat tyypillisiksi jaksot, jotka muodostuvat tutkijan kysymysten ympärille. Haastateltavat toivovat yleensä kysymyksiä, jotka itsessään jaksottavat haastattelukertomuksia, vaikka tutkija antaisi mieluusti vain tutkittavien olla äänessä. Litteroitu haastattelu muodostuu siten kertovaksi tekstiksi, jonka analysoinnissa tulisi ottaa huomioon myös kerronnan tilanne ja läsnäolleiden vuorovaikutus. Haastattelukertomus kuvaa tutkittavan elämää, kokemuksia ja ajatuksia, mutta vain rajatusti. Muodostuvaa kertomusta voidaan sen jälkeen tulkita aineistolähtöisesti, jossa keskitytään kertovan tekstin analyysiin ja tulosten analyysissä keskitytään tarkastelemaan lastentarhanopettajien kertomuksia juuri niiden sisältöä ja tapahtumien merkitystä pohtien, ei niinkään sanamuotoihin tarrautuen. (Puukko 2018, 29.)

Haastatteluissa tutkittavien kerrontaa rajattiin mahdollisimman vähän, mutta aihe ja uupumusprosessin teemat rajasivat kerrontaa työuupumuksen kokemuksista jonkin verran. Lastentarhanopettajien kokemukset pyrittiin tallentamaan niin kuin he itse halusivat niitä kuvata ja haastattelutilanteissa heille annettiin tilaa pohtia tapahtumien merkityksiä. Ihmillisten kokemusten tutkiminen on aina kuitenkin haasteellista, koska toisen ihmisen kokemusta ei voi tavoittaa sellaisenaan ja kuvaukset sekä kertomukset ajatuksista ja tapahtumista sisältävät aina jonkin verran myös tulkintaa. Tutkimuksessa tarkasteltuja omakohtaisista kertomuksista uupumuskokemuksista ei kuitenkaan pidetä fiktiona tai seipitettyinä, koska ne ovat kertojille vähintäänkin haastatteluhetkellä tosia. (Erkkilä 2005, Puukon 2018, 30–31 mukaan.)

Haastattelujen jälkeen kirjoitin haastattelut tallenteelta mahdollisimman sanatarkasti auki, kummankin lastentarhanopettajan kertomuksen omaksi tekstitiedostokseen. Kirjasin kaiken haastattelun aikaisen keskustelun talteen, koska haastattelun aikana keskityimme haastateltavien kanssa vain tutkimusalueeseen kuuluviin aiheisiin. Haastatteluvierailun aikana puhuimme muistakin kuin tutkimukseen liittyvistä asioista, mutta nauhoitetun osuuden käytimme vain työuupumukseen ja lastentarhanopettajan työhön liittyvään keskusteluun. Tarkoitus ei ollut tehdä tarkkaa keskusteluanalyysiä haastateltavien puheesta,

joten en käyttänyt varsinaista litterointimerkistöä. Kirjasin ylös vain sen, mitä puhuttiin eikä merkinnyt tekstitiedostoon erikseen tunnereaktioita, sarkasmia, huokauksia, naurahduksia tai taukoja. Haastattelijan rooliin tässä opinnäytetyössä ei kuulunut myöskään havainnoitsijana toimiminen eli haastatteluista ei kirjoitettu muistiin sitä, kuinka sanotaan, vaan ainoastaan se, mitä sanotaan (Tuomi ym. 2018, 86). Tekstejä auki kirjoittaessani häivytin samalla kertomuksista kaikki tunnistettavat yksityiskohdat, kuten paikkojen nimet. Lopuksi kuuntelin kaikki haastattelut ja tarkistin kaikki niistä kirjoitetut tekstit.

Seuraavaksi luin haastattelut läpi muutamaan kertaan ja merkitsin tekstitiedostoon kohdat, joissa käsiteltiin tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen teemoihin liittyviä aiheita, jotka olivat kummallekin haastateltaville yhteisiä, kuten kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja uniongelmat. Molemmilla haastateltavilla oli samanlaiset lähtötilanteet, kumpikin oli valmistumisen jälkeen ehtinyt jo tehdä työtä lastentarhanopettajana päiväkodissa ryhmässä, missä työ oli sujunut hyvin ja sitten seuraavana syksynä molemmat olivat vaihtaneet toiseen yksikköön uuteen ryhmään, jossa asiat eivät sitten edenneetkään toivotulla tavalla ja melko alusta lähtien oli ollut huomattavissa vaikeuksia niin oman roolin omaksumisessa kuin yleisessä työilmapiirissäkin. Poimin tässä vaiheessa haastattelukertomuksista erilleen myös avainsanoja ja -lauseita, jotka aineistoon tutustumisen perusteella vaikuttivat koskevan molempia haastateltavia tai muuten kuvasivat erityisen hyvin tiettyä uupumuksen vaihetta.

Aluksi etsin haastatteluaineistoista kohtia, joissa lastentarhanopettajat kertovat syitä, jotka heidän omasta mielestään aiheuttivat työuupumukseen sairastumisen, kuten esimerkiksi huono työilmapiiri tai liian suuri lapsiryhmä suhteessa työntekijöiden määrään. Tätä aihetta, joka on opinnäytetyön toinen tutkimuskysymys, oli kumpikin haastateltava selvästi pohjittanut jo ennen haastattelua ja selkeiden uupumusta aiheuttavien syiden lisäksi molemmilla nousi esiin muitakin syitä uupumuksen kehittymiseen, jotka eivät kuitenkaan olleet molemmilla alkuun tarkasteltuina samoja eivätkä välttämättä sellaisia, mitä odotin aiemman aiheeseen perehtymisen perusteella, kuten esimerkiksi toimimattomat työvuorojärjestelyt. Tarkoituksena oli ensin etsiä samankaltaisia piirteitä haastatteluvastauksista tämän tutkimuskysymyksen kohdalla, mutta koska haastateltavilla vaikutti alkuun olevan heidän omasta mielestään eri syyt työuupumuksen kehittymiseen, päätin tarkastella tässä kohtaa myös vastausten erilaisuutta työuupumuksen kehittymiseen johtaneista syistä. Lopulta päädyin kuitenkin pitäytymään siinä, että etsin haastateltavien kertomuksista samankaltaisuutta, sillä vaikka aluksi syyt uupumuksen kehittymiseen vaikuttivatkin olevan haastateltavilla erilaiset, olivat syyt kuitenkin saman isomman teeman alaisuudessa eli työhön varattujen resurssien riittämättömyydessä.

Haastatteluaineistosta poimittavat kohdat jaoteltiin viiteen eri luokkaan, joista ensimmäinen pääluokka oli kokemukset työuupumukseen johtaneista syistä ja toinen työuupumusprosessin vaiheet, joka jaoteltiin edelleen neljään eri alaluokkaan eli alkutilanteeseen, työuupumusvaiheeseen, toipumisvaiheeseen ja tilanteeseen nykyhetkellä. Etsin haastatteluaineistosta kaikki haastateltavien maininnat, jotka sopivat kyseisiin luokkiin ja uupumusprosessin vaiheisiin ja laadin kustakin luokasta omat tekstitiedoston lähemmin tarkasteltaviksi ja tiivistettäväksi. Aineistoon tutustumisen ja huolellisen tutkimuskysymyksittäin jaottelun jälkeen kummankin haastateltavan kokemuksissa oli nähtävissä useimmissa eri tarkasteluluokissa muutamia yhteisiä piirteitä, jotka vastausten samankaltaisuutta edustessaan auttoivat löytämään vastaukset tutkimuskysymyksiin. Yksilöllisten tilanteiden voidaan olettaa edustavan lastentarhanopettajien kertomuksissa samankaltaisia kokemuksia ja sijoittuvan uupumusprosessissa ajallisesti eteneviin vaiheisiin, joissa käännekohtien merkitys on kaikille sama ja jolloin yksilölliset kertomukset on edelleen mahdollista pelkistää tiivistämällä abstraktimmaksi kertomukseksi ja siten helpommin analysoitavaksi. (Puukko 2018, 32).

Haastateltavien työuupumusprosessit osoittautuivat analyysiä tehtäessä hieman erilaisiksi ja pohdin, käyttäisinkö niistä vain ensimmäisen haastateltavan kertomusta, joka noudatteli ennalta arveltua prosessin etenemistä alkuvaiheineen, työuupumusvaiheineen ja toipumisvaiheineen sekä nykyhetken tilanteineen, jolloin työuupumusprosessi oli jo selkeästi jäänyt taakse. Toisen haastateltavan kohdalla työuupumusprosessi jäi kesken hänen jättettyään työnsä varhaiskasvatuksessa ja lähtiessä täysin toisen tyyppisiin tehtäviin, mutta työuupumus uusiutui sitten nopeasti puolitoista vuotta myöhemmin hänen palatessaan jälleen uudelleen muihin sosiaalialan työtehtäviin. Haastattelussa käsitelimme vain lastentarhanopettajan työhön liittyvää työuupumusta toisen haastateltavan omasta toivomuksesta, ja haastatteluhetkellä haastateltava koki uusiutuneen työuupumuksen prosessin sosionomin tehtävissä edelleen keskeneräiseksi. Päätin kuitenkin ottaa tutkimuksessa tarkasteluun myös toisen haastateltavan kertomuksen työuupumuksen prosessista niiltä osin, joilta se sopi ennalta laaditun uupumusprosessin vaiheiden kulkuun.

Tässä luvussa olen taustoittanut tutkimuksen menetelmällistä perustaa sekä selostanut tutkimuksen ja analyysiprosessin kulun. Seuraavassa luvussa esittelen analyysin tulokset tutkimuskysymys kerrallaan edeten. Analyysihavainnoista esittelen esimerkkejä aineistottein, jotka ovat suoria lainauksia aukikirjoitetuista haastatteluista. Haastateltavien puheita ei ole muutettu tai muokattu näytteeksi poimituissa sitaateissa, mutta haastateltavien puheenvuoroja on lyhennetty sekä tiivistetty ydinasian selkeyttämiseksi ja täytesanoja, kuten ilmaisuja niin kuin, on poistettu tekstikatkelmien tiivistämiseksi.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

8.1 Tutkimuskysymys 1: Miten lastentarhanopettajat kuvailevat työuupumuksen aikaisia kokemuksiaan uupumisprosessin alkuvaiheesta toipumiseen?

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymys kerrallaan. Ensimmäinen tutkimuskysymys selvitti lastentarhanopettajien kokemuksia uupumusprosessin kulusta alkuvaiheesta työuupumukseen sairastumiseen sekä uupumuksesta toipumiseen ja tilanteeseen nykyhetkessä, kun uupumuksesta on jo selvitty. Haastateltavien kokemukset muodostavat ajallisesti etenevän prosessin, jota tutkittiin neljässä eri vaiheessa.

8.1.1 Tilanne ennen työuupumusta

Tutkimuskysymyksen ensimmäinen vaihe selvitti lastenopettajien kokemuksia työuupumusta edeltäneestä ajasta. Tämä osuus edustaa vaihetta ennen varsinaisen uupumuksen puhkeamista sekä aikaa, jolloin alkoi ilmetä ensimmäisiä merkkejä väsymyksestä. Työuupumus ei tyypillisesti ala yhtäkkisesti, vaan kehittyy pitemmän ajanjakson kuluessa, joten tutkimuksessa oli tarpeen selvittää lastentarhanopettajien kokemuksia myös uupumusta edeltäneestä ajasta. Molemmilla haastateltavilla oli aikaisempaa kokemusta päiväkotityöstä sekä varhaiskasvatusalan koulutusta jo ennen lastentarhanopettajaksi valmistumista. Kumpikin haastateltava oli sosionomiksi valmistumisen jälkeen ehtinyt työskennellä lastentarhanopettajana reilun puolen vuoden ajan ennen uupumusoireiden kehittymistä. Sitten molempien haastateltavien työssä koitti muutos verrattuna aikaisempaan, mutta vielä tässä vaiheessa muutoksen koettiin olevan positiivinen, joten kertomus ennen varsinaista uupumusta alkoi toiveikkudesta uutta työtä kohtaan.

H1: Sitä ennen olin samalla kaupungilla töissä, mutta eri yksikössä ja siellä viihdyin tosi hyvin, sitä sijaisuutta tein puoli vuotta. Siellä aikaisemmassa yksikössä oli asiat tosi hyvin hoidossa ja sen sijaisuuden rohkaisemana otinkin vakituisen paikan vastaan samalta työnantajalta, mutta eri yksiköstä. Odotukset työpaikasta oli aika korkealla, olin ollut siellä aikaisemmin töissä avustajana ja lastenhoitajana ja oli jäänyt positiivinen kuva siitä paikasta.

H2: Mä olin puoli vuotta työkkärin kautta työharjoittelussa päiväkodissa, niin tykkäsin siitä kyllä ja sen yhden harjoittelunkin sosionomiopiskelun aikana tein päiväkotiin ja olin opiskellut aikaisemmin lastenohjaajaksi ja siellä tein muutaman harjoittelun päiväkotiin, et oli päiväkotimaailmasta niin kun jotain tietoa.

Positiivisen alun jälkeen kuormitus alkoi kuitenkin vähitellen lisääntyä ja erilaiset kuormittavat tekijät johtivat lopulta uupumuksen syntyyn. Aluksi huomattiin alkavat uupumuksen merkit ja muutokset ajatuksissa työtä kohtaan. Väsymys lisääntyi ja alun positiivisuus vaihtui turhautumiseen. Toiveikkuus ei riittänyt arjen pyörittämiseen eikä työ asettunut uomiinsa. Molemmat haastateltavat kertoivat etenkin nukkumiseen liittyvistä uniongelmista sekä vaikeuksista rentoutua vapaa-ajalla.

H2: Kun mä kävelin töihin, niin jouduin hirveästi tsemppaamaan, et kyl tää päivä menee ihan hyvin ja hirveä sellainen tsemppi. Silloin syksyllä olin jatkuvasti kipeänä ja mulle rupesi tulemaan sitä, et heräilin yöllä, joskus aamuyöllä ja en saanut nukahdettua uudestaan ja tuli unen kanssa ongelmia. Ne oli ehkä ne ekat sitten. Se oli semmoista, et on sitä väsymystä fyysistä ja psyykkistä ja kun ei meinannut saada nukuttua, rupesi illalla jo stressaa siitä, et kohta pitää mennä nukkumaan ja miten saa ensi yön nukuttua.

H1: No väsymys oli tietenkin yks ja ei myöskään saanut unta, et pyöri tietyllä tavalla ne työasiat mielessä. Muistan, et oon viikonlopun viettoon, esimerkiksi, lähtenyt sillä tavalla, se on ollut syksyä, niin se ajatus on ollut vaan se, että mä oon niin poikki. Et totta kai kyllähän uusi työpaikka aina aiheuttaa sellaisen tietynlaisen väsymyksen ja pitää ponnistella paljon enemmän, mut muistan, et ei siinä kauhean kauan mennyt.

Toinen haastateltava mainitsi tässä vaiheessa kokeneensa jossain määrin myös pitemmältä ajanjaksolta kertynyttä yleistä uupuneisuutta, joka juonsi juurensa jo opiskeluaikana alkaneesta kuormituksesta, mikä ei ollut ehtinyt helpottaa missään kohtaa, koska hän siirtyi opinnoistaan saman tien suoraan työelämään.

H2: Heti valmistumisen jälkeen pääsin päiväkotiin töihin, sai oman alan töitä ja ajatteli, et kyl tää nyt tästä. Ajattelin, että se nyt vaan ottaa aikansa ja ehkä just se, kun meni niin isoon ryhmään, siinä oli melkein 30 lasta ja yhteensä 5 työntekijää. Jos jälkikäteen mietin, niin tuntuu, et oon ollut kuormittunut jo ennen, kun aloitin ne työt, et ennen kuin valmistuin, niin tuntuu, et oon ollut siinä vaiheessa jo kuormittunut ja se ei hirveästi missään kohtaa vähentynyt tai se päinvastoin kasvoi tai pysyi samana.

Kummallakaan haastateltavalla ei ollut tässä uupumuksen kehittymisen alkuvaiheessa haasteita henkilökohtaisessa elämässä, päinvastoin kaiken huomion ja energian vei työ.

H1: Oikeastaan mun elämä oli aika yksinkertaista ja helppoa siinä vaiheessa, et oli vaan se työ. Oli valmistunut, ei ollut opintoja, oli se työ ja tietenkin harrastukset ja perhesuhteet ja kaverisuhteet, mut ei mitään muuta velvollisuutta, mitä ois sillä het-

kellä pitänyt tehdä, että aika sellaista leppoisaa ja helppoa siinä vaiheessa koin sen oman elämäni, ei ollut mitään ylimääräistä, opintoja tai muuta. Kaikki oli tosi hyvin.

H2: No ei siinä mitään sellaisia varsinaisia tai semmoista. No vähän kriiseilyä tavallaan siitä, että tätäkö mä haluan ja ooks mä oikealla alalla ja sen tyylistä kriiseilyä, mut ei ollut mitään sellaista, et oisin menettänyt jonkun läheisen tai tämmöisiä.

Uupumusta edeltävissä kertomuksissa näkyi siis aluksi toiveikkuus uuteen työpaikkaan siirtymisestä, mutta positiivisen alun jälkeen kuormitus alkoi lisääntyä ja lastentarhanopettajilla alkoi olla nukkumiseen liittyviä uniongelmia sekä vaikeuksia rentoutua vapaa-ajalla. Ensimmäisen vaiheen jälkeen havahduttiin omaan kuormittuneisuuteen ja alettiin havaita uupumuksen merkkejä sekä ymmärtämään tilanteen vakavuus.

8.1.2 Työuupumusvaihe

Toisessa vaiheessa kartoitettiin lastentarhanopettajien kokemuksia uupumuksen ollessa kaikkein pahimmillaan. Yrityksistä huolimatta toimet kuormittuneisuutta vastaan eivät ole olleet riittäviä ja toiveet selviytymisestä alkoivat hiipua. Keho reagoi uupumukseen fyysisin oirein, tuli muistiongelmia sekä mielialanvaihteluita ja haastateltavien muistikuvat tästä ajasta ovat sumeita. Elämä muuttui sinnittelyksi päivästä toiseen ja sosiaalinen elämä alkoi kärsiä, kun ei jaksanut tavata ketään. Asenne työtä kohtaan muuttui kyyniseksi ja haastateltavat kokivat uupuneina myös huonoa omaatuntoa siitä, että he eivät jaksaneet kohdata asiakkaita riittävän sensitiivisesti, eivätkä myöskään panostaa vuorovaikutuksen laatuun lasten ja työkavereiden kanssa. Seuraavassa esimerkkejä tästä:

H1: Se väsymys oli sellaista, et oli väsynyt ja nukahtikin aika hyvin, mut koska ei saanut nukuttua kunnolla, niin heräsi aina yöllä miettimään niitä asioita. Sit nukahti jossain vaiheessa ja kun aamulla heräsi, niin eihän se uni ole palauttanut ollenkaan. Mulla alkoi tosi nopeasti tulleen sellaisia, muistiin liittyviä, et jos en kirjottanut johonkin oikeasti ylös, niin ne asiat jäi tekemättä, koska en mä muistanut. Sit saatoin illalla muistaa, et ai niin, se mun piti tänään tehdä töissä, ja sit taas sen kirjoin johonkin, mut en välttämättä muistanut seuraavana päivänä, et mihin oon sen kirjottanut. Et tavallaan, se työn tekeminen ei ollut millään tavalla organisoitua omassa päässä.

H2: Tuntu, et se on väärin myös työkavereita kohtaan, et mä oon se, joka jatkuvasti on pahalla tuulella. Nyt mä itse asiassa muistan, et jossain vaiheessa mietin, et aina viikossa, kun on viis työpäivää, niin mä jaksan niistä yhen olla hyvällä tuulella, muuten oon huonolla tuulella tai sit oon stressaantunut tai kiukkuinen. Jotenkin tuntu, et ei tää nyt ole mulle hyvä eikä ole näille lapsille hyväksi eikä mun tiimikavereillekaan.

H1: No ärsytti mennä töihin. Ei ollut minkään näköistä motivaatioo mennä sinne. Oli semmoinen olo, että aamulla kun heräsi, niin että mitähän tästä päivästä tulee ja sit vaan odotti sitä, et pääsee töistä pois. Töihin meneminen oli jatkuvaa taistelua ja vaan sitä odottelua, et nyt mä meen töihin, mun työvuoro alkaa tossa ja sit pääsen tollon pois ja no sit mun pitää huomien tulla jo tohon aikaan takasin. Se oli semmoinen noidankehä, mikä siinä oli. En mä nauttinut työn tekemisestä enkä työssä olemisesta enkä myöskään vapaa-ajasta. Se oli koko ajan sellaista suorittamista ja semmoista, et oli pakko pysyä tietyllä tavalla liikkeessä, ei voinut pysähtyy hetkeksi-kään.

H2: Jossain vaiheessa, ainakin muistan, et tein sillain, et olin aikaisemmin sitä vähän kattonu, et käytän mun suunnitteluaikaa nyt ja teen nyt kaks tuntia ja katoin kellosta, niin jossain vaiheessa olin, et okei, mä teen sen verran, mitä teen, et en kato kellosta, et ihan sama, et ei se kaks tuntia kuitenkaan riitä, et ihan, ihan sama.

H1: Semmoinen ahdistus oli koko ajan, et jos joku sanoo väärän sanan niin varmasti purskahdan itkuun tai repeän raivoamaan, oli tosi herkillä ja sit semmoinen tietynlainen jännittyneisyyden tila, mikä oli koko ajan itellä, et kuka arvostelee ja millä tavalla arvostelee. Mitä mä nyt sanon, et mä en ole saanut tehtyä jotakin asiaa tai ketä nyt syytän vai syytänkö mä vaan itseäni siitä, etten ole pystynyt hoitamaan tota työasiaa tarpeeksi hyvin tai nopeasti. Se oli semmoista selviytymistä aika pian.

H1: Kyllähän sosiaalinen elämä aika hiljaista oli, et mua ei kiinnostanut, en mä jaksanut ja mua ei kiinnostanut. En halunnut tavata ketään, koska sitten mun pitää kertoa, että mitä kuuluu, niin en halunnut vastata kenellekään, et mitä mulle kuuluu. En halunnut, et pitää taas, kun joka päivä töissä selviydyin siitä, et pääsen sen päivän läpi, niin en halunnut iltaisin lähteä kavereitten kanssa, kävelylle tai kahville, koska sit olisin joutunut taas käymään sitä asiaa. Musta tuntu, et mun elämässä ei sil hetkellä ollu mitään muuta, mistä olisin puhunut. Se oli niin semmoinen täysvaltainen.

H2: Musta tuntui, et kun olin ollut jo niin sellainen kiukkuinen ja pinna kireällä jatkuvasti, niin en mä halua ja se on mun mielestä niitä lapsia kohtaan ihan väärin, et ei oo sitä henkistä pelivaraa itellä sillain. Et jos on jotenkin hyvällä tuulella ja rento, niin tuntui, et jaksaa vääntää ja taistella jostain kurahousuista, mut kun oot ihan siinä rajoilla koko ajan, niin sit sä et vaan jaksa. Sit se on vaan sellaista, et sä oot sellainen napakka ja oot, et tälleen ja tälleen ja tälleen ja sellaista, et ei jaksa kasvattaa ja ohjata niitä lapsia, vaan yrittää vaan selvitä niistä päivistä.

H1: Totta kai sitä yritti sitten aina, kun on niiden lasten kanssa, niin olla mahdollisimman läsnä, mutta ei sitä ollut alusta asti varmaan kauhean läsnä, koska oli niin

paljon asioita mielessä, mitä olisi pitänyt tehdä, niin se siinä hetkessä läsnä oleminen oli tosi haastavaa kyllä ja se niihin lapsiin oikeasti tutustuminen oli tosi vaikeeta.

Lievää stressiä kokiessaan ihmisellä on vielä mahdollisuus muuttaa elämäntapojaan, kuten vähentää työskentelyn määrää, mutta useinkaan ei itse tiedosteta stressin vakavuutta ja pyritään jatkamaan työskentelyä kuten ennenkin ja tämän seurauksena stressi entisestään pahenee. Pitkittyneelle stressille on myös tyypillistä tilanteen vaihtelevuus, välillä sinnittely saattaa tuottaa hetkellisesti tulosta, mutta ilman korjaavia toimenpiteitä kuormitus todennäköisesti pahenee ajan mittaan. Ääri rajoilla sinnitellessä pienetkin vastoinkäymiset alkavat tuntua ylivoimaisilta, jolloin yllättävät ja äkilliset käänteet pahentavat tilannetta entisestään. (Juuti ym. 2014, 54–55; Puukko 2018, 38.) Molempien haastateltavien kertomuksista oli löydettävissä tapaus, tietynlainen henkinen romahdus, joka antoi lopullisen sysäyksen sille, että työnteko piti tavalla tai toisella lopettaa nykyisessä työpaikassa.

H1: No se, mikä sai hakemaan apua, niin oli se, että olin yksi päivä töissä ja keittiöstä hain siis ruokakärryn ja siinä vieressä olevassa ryhmässä oli sitten yks lastentarhanopettaja, niin hän kysyi multa jotenkin, mä en nyt muista, et kysyks hän, mitä kuuluu vai miten menee, jompikumpi ihan tämmöinen peruskysymys, niin se oli marraskuun puoliväliä suurin piirtein, niin siinä hän mä sitten purskahdin itkuun ja lysähdin siihen penkille istumaan ja ajattelin, et mä en jaksa, etten vaan jaksa.

H1. Siihen sattui tulemaan varaesimies paikalle myös ja siinä me, hetki juteltiin. Sit mä lähin kotiin siinä puoliltapäivin, ennen sitä ruokailua. Mä oon käynyt lääkärissä varmaan seuraavana päivänä tai muistan, et oon ollut loppuviikon sairaslomalla. Ja oonko mä mennyt sit alkuviikosta uudestaan, että olin ensin kaks kolme päivää siinä sairaslomalla, sit oon ollut viikon sairaslomalla.

H2: En nyt ihan tarkalleen muista milloin se oli, oisko se ollut, kun oon tammikuussa aloittanut, niin se ollut loppusyksy tai seuraavan vuoden alkutalvea. Jotenkin muistan, et istuin siinä nukkarissa ja oisko mulla ollut sellainen olo, et voisin vaan ruveta itkemään, vaikka mitään ei tapahtunut tai muistan, et tuntuks siis siltä, et musta ei tunnu niin kun yhtään miltään. Jonkunlainen sellainen, et oisin istunut nukkarissa nojatuolissa ja kaikki lapset nukku ja jotenkin joko itketti tai tuntu, et olis pään sisällä sellaista harmaata vaan.

H2: No kyl mul tuli sellainen olo, et mä en voi enää jatkaa päiväkodissa, et mul tulee seinä vastaan. Et mä en vaan pysty tähän. En enää tarkkaan muista, et mikä se sit oli, mut jotenkin tuli vaan sellainen, et ei oo ihan hyvä juttu näin ja sit olin sinne työterveyteen yhteydessä ja kävin lääkärillä ja hän ohjas sit psykologin luo. En muista

tarjottiinko sairauslomaa vai ei, mutta en halunnut ainakaan, en ottanut sitä vastaan, jos olis tarjottu.

Molemmat haastateltavat hakivat apua uupumuksen oireisiin työterveyshuollosta tämän vaiheen lopussa, jonka jälkeen heidän kertomustensa eteneminen uupumusprosessin kulussa eroaa toisistaan. Ensimmäinen haastateltava jäi sairauslomalle ja toinen haastateltava sinnitteli työssään lastentarhanopettajana kesän loppuun määräaikaisen sopimuksen päättymiseen saakka. Työuupumuksen aikaisissa kertomuksissa haastateltavien kokemuksissa korostuivat siis fyysiset oireet, sumuiset mielikuvat ja sinnittely sekä viimein ratkaiseva negatiivinen tapahtuma, joka lopulta pakotti hakemaan apua tilanteeseen.

8.1.3 Toipumisprosessi

Kolmannessa vaiheessa selviteltiin haastateltavien kokemuksia siinä kohtaa uupumusprosessia, kun työkyky on romahtanut ja tilanteeseen on haettu apua sekä ollaan joko sairauslomalla tai tehty muita ratkaisuja työuupumuksesta toipumisen mahdollistamiseksi. Haastateltavien tarinat etenevät osin eri tapaan, eikä analyysia varten ollut aina löydettävissä kertomuksista samankaltaisuutta, mutta ajallisesti kertomukset sijoittuivat kuitenkin samaan ajanjaksoon eli uupumusprosessin toipumisvaiheeseen. Aluksi molemmat haastateltavat hakivat ja saivat apua uupumuksen käsittelyyn.

H1: Työterveyshuolto lähetti sinne, se on sairaanhoitopiirin psykiatrinen poli. Mä menin sinne ja kävin siellä semmoisen arviointijakson sairaanhoitajan kanssa. Nähtiin kolme kertaa ja siinä vaiheessa oli puhuttu lääkityksen aloittamisesta. Mä en ois niitä lääkkeitä halunnut aloittaa, mutta lääkäri oli sitä mieltä, että mun täytyy ne aloittaa, koska toipuminen ilman lääkitystä vois olla tosi haastavaa ja se oma mielentila oli niin, et keskivaikea masennus on silloin diagnosoitu. Psykoterapia oli se, mitä mulle oli ajateltu, et lääkitys aloitettiin ja sitten se psykoterapia, mulle luvattiin sitä.

H2: Mä muistan sen, et häntä pysty käydä kolme kertaa tapaamassa ja kävinkin sen kolme kertaa tapaamassa. Ekalla kerralla koin sillain hyväksi ja tavallaan just pääsi puhumaan ja kertomaan asioista, mut muuten sit jotenkin, no ei nyt hirveästi kyllä siihen työssä jaksamiseen liittyen saanut ehkä muuta kuin, siitä ekasta kerrasta.

Ensimmäinen haastateltava yritti palata välillä lyhyempien sairauslomajaksojen jälkeen takaisin töihin, mutta päätyi aina uudelleen työkyvyttömäksi, jonka syynä oletettiin alkuun olevan masennus, mutta myöhemmin ymmärrettiin, että kyse onkin työuupumuksesta. Toinen haastateltava taas teki päätöksen, että ei jatka päiväkotityössä määräaikaisen sopimuksen päätyttyä ja alkoi suunnitella eräänlaista irtiottoa työelämästä saadakseen jopitempään jatkuneen uupumuksen katkaistua.

H1: Kun mä maaliskuussa jäin, niin sit mä olin kolme kuukautta sairaslomalla. Mul oli alkuun ihan hyvä lääkäri, tykkäsin hänestä kovasti ja koin, että hän tietyllä tavalla ymmärtää. Silloin puhuttiin kyllä masennuksesta ja siinä vaiheessa sitten vasta se, et tavallaan ensin on tullut kuitenkin se työuupumus, joka on ajanut siihen huonoon oloon ja masennukseen. Mä olin ajatellut sen toiste päin, mut näin se nyt kuitenkin on mennyt, et ensin on tullut se uupumus ja se on sit aiheuttanut sen masennuksen.

H2: Me vaan sovittiin mun pomon kanssa, et ei jatketa mun työsopimusta. Kyllä hän muutamaankin kertaan kysyi, et haluanko jatkaa ja hänellä olis ollut tarjota mulle, mutta en halunnut jatkaa. Mä oon jälkikäteen miettinyt, että ois mun ollut kyllä fiksuin jäädä silloin oikeasti jossain kohtaa sairaslomalle, et se olis ollut kaikkien puolesta hyvä juttu, mut ehkä sitä jotenkin vaan, ei halunnut nähdä, kuinka kuormittunut on ja sitä ajatteli, et kyl tää kohta helpottaa, kyl tää kohta helpottaa.

Työyhteisössä kuormittuneisuuteen ja uupumukseen suhtauduttiin vaihtelevasti ja mahdolliset tukitoimet jäivät puheen tasolle. Molemmat haastateltavat toivat esimiehelleen esiin kokemuksensa työuupumuksesta, mutta esimiesten tuki ei ollut juurikaan kannustavaa. Ensimmäinen haastateltava kertoi avoimesti tilanteestaan omassa tiimissään sekä työyhteisössä, mutta koki avoimuutensa jälkikäteen virheeksi. Toinen haastateltava puolestaan ei kertonut tilanteestaan suoraan tiimikavereilleen tai kollegoilleen.

H2: Siis en hirveästi saanut tukea, mut ei sitä kyllä kehdannutkaan edes pyytää tai sanoo. Tuntu, et pitää vaan pärjätä, et jos ei pärjää, niin sit ei pärjää. En mä jotenkin ajatellut, et mä olisin voinut sitä sinänsä ehkä sanoa, et nyt on tää tilanne. Mut siis kyl ne varmasti näki sen ja tälleen.

H1: Tavallaan sain omalta työtiimiltäkin, alkuun he oli hyvin ymmärtäväisiä, et millä tavalla voidaan helpottaa sitä mun työtaakkaa ja työssä jaksamista, et kylhän se lääkäriltäkin tuli, et jotain pitää muuttua, jos halutaan, et pysyn työkunnossa, niin pitää jollain tavalla sitä vastuuta sitten muuttaa siinä tiimissä. Mut jälkeinpäin, kun avoimesti kerroin ja puhuin siitä tilanteesta tiimissä ja ajattelin, et se ois semmoinen positiivinen asia, joka toisi meidän tiimiin vähän erilaista katsantokantaa ja sitä yhteisöllisyyttä vähän enemmän, niin kyl se sit loppu peleissä oli enemmän selkään puukottamista. Kasvotusten oltiin kauhean ystävällisiä ja kyseltiin paljon voinnista ja oltiin sillä tavalla, et jos tuntuu pahalta, niin hoidetaan, mut selän takana on kuitenkin puhuttu koko ajan pahaa, et miksi oon töissä, kun en kykene siihen työntekoon.

H2: Oli meillä kerran kuussa opettajien palaveri, et siinä tavallaan pystyi jakamaan niitä ajatuksia. Ne oli jotenkin niin lyhyitä, nähtiin niin harvoin, et jos siitä ois oikeasti

saanut tukea ja apua, niin olis pitänyt olla enemmän jotenkin sitä, luottamusta ja aikaa jakaa ja keskustella asioista.

H1: Kun jäin ekan kerran sairaslomalle, niin esimiehen tuki on hävinnyt siinä vaiheessa. En koe, et oisin saanut esimieheltä sen jälkeen mitään tukea. Hän vaan loittoni kauemmas ja vaikka koin, et meil oli alkuun ihan hyvä yhteistyö, niin ei ollut sen jälkeen enää. Hän epäili niin paljon sitä mun työskentelyä ja se näkyi hänestä. Hän ei pystynyt myöskään luomaan muhun sitä semmoista, et kyllä sä pystyt tähän työhön, vaan hän epäili mun työtä ja hän on itse mulle sanonutkin, että minusta ei ole tiimivastaavaksi, että minä en pysty siihen.

H2: Tuntuu kauhealta sanoa, mut tuntuu, että esimies kyllä jonkin verran myös jätti yksin. Jossain kohtaa, kun kerroinkin niistä tuntemuksista, jossain kehityskeskustelussa, niin se oli vaan sellaista, et hän oli yllätynyt, että miltä musta tuntuu. Tavallaan joo tarttui, mutta et se olis oikeasti tehnyt jotain, mikä olis mua hyödyttänyt, niin ei mitään sellaista. Hän tavallaan yritti, mutta se jäi jotenkin ehkä pintapuoliseksi.

Työuupumuksen katkaisemiseksi tehdyt toimenpiteet alkoivat kuitenkin helpottaa tilannetta ja viedä molempien haastateltavien toipumisprosessia eteenpäin. Ensimmäinen haastateltava oli ensin pitkään sairauslomilla ja koki alkuun huonoa omaatuntoa tekemättömistä töistä. Tunteet töihin paluusta olivat ristiriitaisia ja hän teki lopulta useaan kertaan jatkettujen sairauslomien aikana päätöksen, ettei palaisi enää entiseen työpaikkaansa, vaan haikutui vuoden virkavapaalle toipuakseen ja pohtiakseen tilanteensa jatkoa. Toinen haastateltava jäi myös pois työelämästä ja toteutti pitkäaikaisen haaveensa irtiotosta ja matkustelemisesta. Molemmat haastateltavat alkoivat parantua uupumuksesta sen jälkeen, kun lopettivat työskentelyn yksikössä, jossa uupumus oli kehittynyt, joten tilanteessa auttoi irtaantuminen eli fyysisen ja psyykkisen etäisyyden ottaminen työpaikkaan.

H1: Sairasloman vietin kyllä tosi paljon, et mä olin kotona. Mä en ikinä ole ollut semmoinen koti-ihminen, että olisin viihtynyt päivästä toiseen vaan kotona, mut olin. Mä nukuin aika paljon, olin tosi paljon kotona. En edelleenkään jaksanut nähdä eikä kiinnostanut nähdä sillä tavalla ihmisiä. Aloitin sen lääkityksen.

H1: Tavallaan olin tosi helpottunut, koska en viihtynyt siellä ollenkaan. Mut tietenkin työorientoituneena ihmisenä niin, olihan se aika raastavaa. Koin, että kun oon nyt sairaslomalla, niin mul on ihan hirveästi rästissä töitä, niin se lumipalloefekti, et kun menen töihin, niin mul on ne jo ennestään rästissä olevat tehtävät ja sit se, mitä mä oon ollut sairaslomalla, niin siltä ajalta rästissä olevat tehtävät odottavat mua siellä. Et se sairasloma oli ehkä täynnä sitä ajatusta.

H2: No tavallaan, jos ajattelee ihan sitä uupumusta päiväkodissa, niin tulihan siinä tavallaan semmoinen stoppi, kun lopetti sen työskentelyn siellä päiväkodissa. Niin sitten, ei sillä lailla päässyt ainakaan pahenemaan se.

H1: Kyllähän se eteenpäin vei koko ajan ja myös se, että sairasloman aikana etsin jo uusia töitä. Mä jollain tavalla tiesin, et en tuu palaamaan takasin siihen samaan taloon. Olin itse irtisanoutumassa tosi monta kertaa sen kevään aikana, mul oli kuukauden sairaslomaa kerrallaan ja joka kerta kun deadline lähestyi sairaslomasta, niin muistan äitini kanssa jutelleeni ja sanoin, että irtisanoudun, en mee sinne. Aina mietin, et mul on kaksi viikkoa irtisanoutumisaika, et mä en ole menossa. Sairaslomaa aina jatkettiin, niin tavallaan sit se jäi. Sen kolmen kuukauden aikana, kun olin kotosalla, sain sen verran omaa päätä järkiintymään, et pyydän virkavapaata ja teen sitten jotain muuta. Sain virkavapaata lopulta ja pidin kesälomat siihen päälle.

Entiseen työhön ja työpaikkaan palaaminen ei ollut vaihtoehtona kummankaan haastateltavan kohdalla ja oli selvää, että aikaisempaan tuli ottaa etäisyyttä selviytyäkseen. Päätös lopettaa lastentarhanopettajan työssä päätti uupumuksen etenemisen molempien haastateltavien kohdalla ja edesauttoi toipumisprosessin eteenpäin viemistä. Vointi alkoi hiljalleen parantua tilanteeseen puuttumisen, keskusteluavun, lepäämisen, irtioton ja maise-manvaihdoksen sekä itselle mielekkään tekemisen ja harrastusten ansiosta. Sairasloma ja ylipäätään lomailu mahdollisti fyysisen ja henkisen palautumisen sekä unen määrän vaikuttamisen, kun työelämän vaatima elämänrytmi vaihtui vapaammaksi. Koetun romahduksen jälkeen alettiin hiljalleen uskoa omaan toipumiseen ja nähdä toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen. Toipuminen ja voimien palautuminen oli kuitenkin vasta alussa ja kestää vielä pitkään, ennen kuin voidaan sanoa, että työuupumuksesta on selvitty.

8.1.4 Tilanne nykyhetkessä ja tulevaisuudessa

Sosionomitaustainen lastentarhanopettaja voi tehdä muutakin kuin varhaiskasvatustyötä, joten päiväkotiiin ei ole enää pakko palata vaan voi tehdä muita ratkaisuja tulevaisuutensa suhteen. Tässä viimeisessä uupumusprosessin vaiheessa selvitettiin haastateltavien kokemuksia nykyhetken tilanteesta, kun uupumuksesta on jo selvitty ja otettu etäisyyttä vanhaan sekä palattu takaisin työelämään. Ensimmäinen haastateltava päätti vuoden virkavapaansa aikana kouluttautua uuteen ammattiin toiselle alalle hyvinvointipalveluiden puolelle, eikä hän ole sen jälkeen toiminut sosionomin tehtävissä. Hän näki, että uuden tulevaisuuden rakentamisessa edesauttavana tekijänä on ollut oma myönteinen asenne ja haastatteluhetkellä hän onkin jo valmistunut ja toimii uudessa ammatissaan. Aluksi pohdittiin sitä, mistä merkeistä hän huomasi, että on toipunut työuupumuksesta.

H1: No, varmaan se uni kuitenkin, et kyllähän se sit parantui pikkuhiljaa koko ajan. Ja sitten kun sain sen päätöksen, et se virkavapaa myönnetään. Ja mä tiesin, et mulla on vuosi aikaa keksiä itselleni jotain muuta työtä. Niin se oli kyllä itselle sellainen suuri helpotus. Ja sit se, että kun mä oon sen irtisanoutumisen esittänyt.

H1: Niin tavallaan se, et lähin, et kylhän se mun omasta luonteesta ja tavasta kertoo paljon enemmän, et mä lähdin sit rakentamaan, sitä omaa ammatillista minääni aika tyhjiltä, et oli tippunut ihan pohjalle. Tiesin, etten halua päiväkotiin tai oisin voinut mennä ehkä päiväkotiin, mut en ois halunnut tehdä lastentarhanopettajan tehtäviä. Sit rakensin itselleni ihan uuden ammatin ja kouluttauduin tähän nykyiseen työhöni, se on semmoista työtä mitä oon ajatellut pidemmän aikaa, et olis kiva tehdä ja pystyn itse vaikuttamaan jonkin verran siihen omaan työnkuvaani niin on kyllä hyvä olla.

Toinen haastateltava puolestaan koki toipumisprosessinsa olevan edelleen kesken, koska näki jälkikäteen irtiottonsa olleen enemmänkin kuormittuneisuuden ja ongelmien pakemista kuin niiden hoitamista. Hän palasi vajaan vuoden tauon jälkeen takaisin sosionomin työhön aikuisten palveluiden puolelle, mutta joutui puoli vuotta työskenneltyään sairauslomalle uupumuksen vuoksi. Haastatteluhetkellä hän on työtön ja etsii uusia töitä. Hän koki, että tämä myöhemmin puhjennut työuupumus oli jatkumoa päiväkotityössä koetulle uupumukselle, joka silloin jäi asianmukaisesti hoitamatta. Juutin ja Salmen (2014, 58) mukaan hoitamaton työuupumus voi johtaa helposti joko masennukseen tai työkyvyttömyyteen.

H2: Se oli niin totaalinen elämänmuutos, et en mä tiää, oliko se sitten toipumista. Musta tuntuu, et se on ollut niin kun ongelmien tai sellaista pakoon lähtöä, et sitä pääsee pois. Musta tuntuu, että oon ehkä nyt vasta siinä ikään kuin toipumisen tiellä. Et just, kun on ollut uupumisen takia saikulla nyt syksyllä, niin nyt ehkä vasta täytyy tehdä asioita eri lailla ja ajatella eri lailla. Et jotenkin se jollain lailla, kun pääsi niistä kaikista eroon, niin totta kai siinä helpottaa, mut tavallaan se itse uupumus ja se väsymys ja semmoinen on hellittänyt, mut se jollain lailla jotenkin on jäänyt sinne.

Uupumusprossia jälkikäteen tarkastellessa haastateltavilla nousi esiin kokemuksen rankuus ja uupumuksen vaikutus ihmissuhteisiin sekä toipumiseen kuluneen ajan pitkittyminen ja se, että omaan kuormittuneisuutensa olisi voinut havahtua jo aiemmin, ennen kuin tilanne pääsi kehittymään niin pahaksi ja työuupumukseen asti.

H1: Olihan se aika hevi setti. Jos miettii, niin kaks vuotta elämästä meni kokonaisuudessaan siihen koko prosessiin, et mä oon aloittanut kokoaikaisesti muualla työt. Se on kaks vuotta vienyt elämästä se prosessi ja miten se on vaikuttanut ihan hirveästi mun sosiaalsiin suhteisiin, se on vienyt multa kavereita ihan hirveästi, koska se

oma jaksaminen ja oma motivaatio ja kiinnostus, että ei ollut kiinnostunut. Kyllähän mä sen nyt ymmärrän, et tietyt ihmiset elämässä pysyy ja onhan ne siinä, mut sellaiset sitten, keneen ei oo pitänyt yhteyttä on valitettavasti jäänyt ja vaikka sitä suhdetta tietyllä tavalla rakentaa ja he tietää, mikä siellä on taustalla, mut jotenkin tuntuu, et ei se sit kuitenkaan tuu oleen sama.

H2: Kyllä mä koen, että se toipumisprosessi on vielä kesken. Ehkä eniten on jotenkin tullut sellainen olo, et on aika väärällä alalla. Että onko se sitten, hyvä vai huono juttu, niin tuntuu, et olisi sen voinut ehkä vähän toisellakin tavalla oivaltaa sitten.

Haastateltavilta kysyttiin myös, mitä he ovat oppineet uupumusprosessin seurauksena, ja mitä tulisi jatkossa ottaa huomioon, ettei työuupumus uusiutuisi tai miten joku toinen voisi välttyä työuupumukselta. Vastauksista nousi esiin armollisuus itseä kohtaan, ettei vaatisi itseltään liikaa vaan uskaltaisi olla myös keskeneräinen ja rauhassa kehittää itseään sekä osaamistaan eteenpäin. Ensimmäisen haastateltavan vastauksessa tämä tuli esiin siinä, kun hän vertasi nykyistä työtään aiempaan lastentarhanopettajan työhön. Tärkeää olisi myös töiden selkeä rajaaminen vapaa-ajasta ja etenkin se, ettei paikkaisi tekemättömiä töitä työskentelemällä kotona työajan ulkopuolella. Toinen haastateltava toivoi esimiehiltä enemmän aikaa, jotta heidän puoleensa voisi tarvittaessa kääntyä, jos ongelmia alkaa ilmetä tai kuormittuneisuus kasaantua. Puukon (2018, 39) mukaan esimiesten positiivinen palaute voi parantaa ammatillista itsetuntoa ja näin helpottaa uupumusoireita. Haastateltavat eivät maininneet saaneensa esimiehiltä rakentavaa palautetta ennen uupumustaan.

H2: Ehkä jotenkin, jos vois palata ajassa taaksepäin, niin ehkä, et menisi jotenkin sillain avoimemmin tavallaan, et hei mä en osaa ja jotenkin suhtautuis rennommin.

H1: Että saan kehittää itseäni ja omaa ammattitaitoani ja että minua kuunnellaan ja ollaan kiinnostuneita. Ja että mua perehdytetään ja mua kannustetaan. Ja myös se, sellainen monipuolisuus, et mä saan olla ihan perusohjaaja, mut sit kaks tuntia myöhemmin mä voin olla esimiesasemassa oleva ihminen ja tavallaan sitä omaa osaamistani viedä eteenpäin. Se monimuotoisuus, monipuolisuus, se on se juttu.

H1: Mä rajaun mun töitä paljon enemmän nykyään, jos oon töissä, niin sit oon töissä ja jos en oo töissä, esimerkiksi nykyisessä työssä kun on työpuhelimet, niin kyl mul on sit puhelin kiinni, jos mulla on vapaapäivä ja yritän keskittyä sit ihan vapaa-ajan hommiin. Tärkeimpänä se rajaaminen ylipäättään. Sit mä oon myös niin motivoitunut mun työhön, et vaik tekisinkin vapaapäivänä jotain työhön liittyvää, niin se on mun oma valinta, et haluan tehdä ja jos oon väsynyt, niin sit en tee. Et se ei oo semmoinen, et mun on pakko tehdä tai joku painostaisi mua tekemään.

*H2: No kyllä musta tuntuu, että esimiehillä pitäisi olla enemmän aikaa. Tuntuu, että niillä on hirveästi kaikkea tehtävää ja palaveria, missä niiden pitää juosta, et taval-
laan se, et olis oikeasti paikalla niille työntekijöille ja perheille ja lapsille.*

Kysymykseen siitä, voisivatko haastateltavat palata vielä takaisin lastentarhanopettajan työhön, on molemmilla selkeä käsitys siitä, että palaaminen ei ole vaihtoehto tällä hetkellä.

*H2: Tuntuu, et pystyisi tekeen jotain asiakaspalvelutyötä, missä ne, asiakasprosessit ja hetket tai tilanteet, on aika lyhyitä, et ei mitään pitkiä ja hirveän tavoitteellisia, et se tavoite ois vaan hyvä asiakaskokemus, et ei mitään syvällisiä ja isoja tavoitteita. Mulla on tällä hetkellä sellainen olo, et rupeaa kuristamaan kurkkua, kun ajattelee, et menis päiväkotiin töihin. Onhan täs välillä miettinytkin sitä, mut kun on tavannut ys-
täviä, ketkä on päiväkodissa, niin tulee vaan mieleen just ne kaikki, huono ilmapiiri ja liian suuret lapsimäärät ja kaikki se, niin ei. Voihan olla, että jossain vaiheessa tun-
tuu erilaiselta ja haluunkin palata.*

*H1: No sekin on vähän ristiriitainen, että mä oon sanonut, että en voi sanoa, etteikö koskaan, se on kuitenkin semmoinen työ, mistä tykkään niiden lasten takia ihan hir-
veen paljon. Voi olla, että työskentelen, mutta ei siis ensisijainen työskentelykohde tule olemaan päiväkoti, et sen mä tiedän. Jos mulla on joku toinen vaihtoehto, valit-
sen sen toisen vaihtoehdon.*

*H2: Mä oon tavallaan lyönyt sen lukkoon, mut tiedän, et se välillä vaan menee sil-
lain, et no sanotaanko, että vannomatta paras, et jos hirveästi vannotaan, että en todellakaan enää ikinä, niin kyllähän sieltä sitten ittensä jossain vaiheessa löytää, mut tuntuu, että ei nyt ehkä ihan ainakaan lähivuosina. Mul on tällä hetkellä sellai-
nen olo, etten haluaisi mennä päiväkotiin, et ei ois voimavaroja tai luulen, et vois vä-
hän aikaa olla, mut sit kyllä tulisi se uupumus aika nopeasti.*

Lopuksi haastateltavat pohtivat sitä, voisiko työuupumus mahdollisesti uusiutua jatkossa heidän omalla kohdallaan. Aholan (2017) mukaan uupumus voi uusiutua, ellei työssä teh-
dä tarvittavia muutoksia tai jos työntekijä jatkaa edelleen uuvuttavia toimintatapojaan
(Sarkkinen 2017). Haastateltavat tiedostavat uupumuksen uusiutumisen riskin ja toisella
haastateltavalla aikaisempi hoitamaton työuupumus uusiutuikin tai jatkui. Ensimmäinen
haastateltava näkee myönteisenä asiana kokemastaan sen, että osaa jatkossa tunnistaa
alkavan uupumuksen merkit jo riittävän ajoissa ja reagoida niihin sopivin tavoin.

*H2: Kyllä musta tuntuu, et jollain lailla se riski on, mut sit musta tuntuu tällä hetkellä,
et en oman alan työtä, en halua tai en jaksa, et ei oo voimavaroja tai et jos lähtisin
johonkin oman alan työhön, niin luulen, että oisin aika nopeasti sairaslomalla.*

H1: Todennäköisyys sille, et se vois uusiutua missä tahansa työssä tai paikassa, niin onhan se varmaan suurempi, kun monella muulla, voisin kuvitella. Mutta sit toisaalta luulen myös, et mä oon oppinut, mä oon kaks vuotta asiaa pyörittänyt ja mä oon aika paljon myös varmaan oppinut huomaamaan tiettyjä asioita ja et, sit jos on joku tilanne, niin kyl mä sit pyrin sen selvittämään, tavallaan sen tilanteen rauhoittamaan jo heti. Et sen mä kyllä ehkä oon oppinut.

Kertomukset työuupumuksesta ovat loppupuolella, kun kokemukset on mahdollista pukea kertomuksen muotoon. Tällöin toipuminen on niin pitkällä, että aikaisemmin itselle tapahuneita asioita on jo helpompi tarkastella kauempaa. Yhteenvetona voidaan sanoa, että haastateltavat kokivat aluksi lastentarhanopettajan työn positiivisena ja suhtautuivat tulevaan työpaikan vaihtoon toiveikkaina. Yksikön vaihdon jälkeen lastentarhanopettajien kuormitus alkaa lisääntyä ja huomataan vaikeuksia rentoutua vapaa-ajalla sekä uniongelmiä. Toisessa vaiheessa uupumus pahenee ja työpäivistä jää vain sumuisia mielikuvia. Kuormitusta yritetään helpottaa, mutta tehdyt toimet eivät tuota tulosta. Sinnittely jaksamisen ääri rajoilla saa kehon reagoimaan fyysisin oirein ja yksi vastoinkäyminen romahduttaa lopulta sekä fyysisesti että henkisesti. Työkyky palautuu vain sairauslomalla tai irtaantamalla työpaikasta. Esimiehet ja työyhteisö suhtautuvat kuormitukseen ristiriitaisesti, eikä apua saa pyynnöistä huolimatta. Sairausloman tai irtioton aikana kuntoutus ja lepo alkavat kuitenkin vähitellen auttaa ja toipumista edesauttavat myös läheisten tuki, keskusteluapu, sopiva lääkitys, ulkoilu sekä mielekäs tekeminen ja harrastukset. Lastentarhanopettajat ottavat etäisyyttä vanhaan elämäänsä henkisesti arjesta irrottautuen sekä fyysisesti paikkaa vaihtamalla. Lopulta tulevaisuudenusko palautuu ja konkretisoituu uudeksi suunnaksi työelämässä ja ajan kuluessa kokemukset on mahdollista pukea kertomuksen muotoon haastatteluhetkessä. (Puukko 2018, 49–50.)

8.2 Tutkimuskysymys 2: Millaisia kokemuksia lastentarhanopettajilla on työuupumukseen johtaneista syistä?

Toinen tutkimuskysymys selvitti lastentarhanopettajien kokemuksia työuupumukseen johtaneista seikoista. Haastateltavat olivat ehtineet pohtia tähän tutkimuskysymykseen vastaamista jo ennakolta, koska haastattelua sovittaessa ja tutkimusaihetta kuvaillessa olin maininnut tutkimuksessa olevani kiinnostunut juuri työuupumukseen johtaneista syistä varhaiskasvatustyössä. Haastateltavien vastauksista nousi esiin selkeästi yksittäinen pääsyy oman työuupumuksen kehittymiseen ja uupumusprosessin kuvauksista oli lisäksi löydettävissä muita yhteisiä tekijöitä uupumuksen syntyyn.

Ensisijaiseksi syyksi työuupumuksen kehittymiseen haastateltavat mainitsivat olemassa olevien resurssien riittämättömyyden. Resurssien riittämättömyys näkyi selvimmin siinä, että lastentarhanopettajat kokivat, ettei heillä ole työssään tarpeeksi aikaa lasten päivittäiseen kohtaamiseen ja siinä, että hoidettavien lasten määrä tuntui liian suurelta paikalla olevien työntekijöiden määrään nähden. Toisen haastateltavan vastauksissa resurssien riittämättömyys näkyi aikuisten määrän vähäisyytenä suurimman osan päivästä lasten määrään nähden sekä siinä, että lasten kohtaamiseen ja yksilölliseen hoivaan olisi pitänyt hänen mielestään olla enemmän aikaa. Ensimmäisen haastateltavan kohdalla resurssien riittämättömyys näkyi taas erityisesti toimimattomana työvuorosuunnitteluna, koska lastentarhanopettaja teki pääsääntöisesti aamuun ja päivään painottuvaa työvuoroa, niin hän ei välttämättä ehtinyt aina kohdata kaikkia ryhmän lapsia johtuen hoitoaikojen vaihteluista.

H2: Mä koen, et niitä lapsia oli liikaa. Ensin niitä oli se melkein 30 tai sithän niitä ei ollut, kun se 13, mut kun ne oli niitä pieniä, niin tuntui, et meitä on 3 aikuista ja meillä on 13 lasta ja koen, et lapsia per aikuinen, niitä on liikaa, vaik ne ois kuinka lakipykälien mukaan oikein, niin suurin osa päivästä aikuisia lapsiryhmää kohden on oikeasti käytännöllisesti kaksi. Se on vaan niin suppea osa päivästä, milloin on oikeasti 3 aikuista, et sit tuntu, et kahelle 6 lasta, se ei oo mun mielestä sille lapselle hyväksi.

H2: Ehkä sekin, kun se asiakasryhmä on oikeasti pieniä lapsia, ettei me olla missään tehtaassa töissä tai missään, ettei ne ole vaan numeroita tai mitään sellaisia. Ne on oikeita, oikeita ihmisiä ja et kun tulee erilaisista taustoista, niin ois tärkeitä, et se ois hyvä ja turvallinen paikka se päiväkoti, et ois oikeasti aikaa sit niille lapsille.

H1: Ajankäyttö ja työvuorosuunnittelu ei ollut kauhean hyvin hoidettu siellä, mut en mä sitä silloin ajatellut, vaan vasta jälkeenpäin, mitkä olisi voinut hoitaa eri tavalla. Kyseessä oli vuoropäiväkoti, joten meillä oli 25 lasta kirjoilla ryhmässä, keskimäärin oli paikalla päivittäin 14-15, harvoin oli kaikki paikalla. Ongelma oli enemmän työvuorot, koska lastentarhanopettaja teki pääsääntöisesti kolmen viikon listassa muutamana iltavuoron ja lastenhoitajia ryhmässä oli 3, mut he tekivät kolmivuorotyötä, joten henkilökuntaa olisi ollut riittävästi siihen ryhmään, mutta työvuorot aiheutti välillä paljon problematiikkaa, ei ollut selkeitä struktuuria, miten ne meni vaan ne heitteli.

H1: Työvuorosuunnittelu vaikutti hyvin paljon, koska viikkoa aikaisemmin piti ilmoittaa ilta- ja viikonloppuvuorot ja sit alkoi se suunnittelu aina edellisen viikon tiistaina, niin me tiedettiin jo, keskiviikko – torstaina, seuraava viikko, et ketä meillä on lapsia ja saatettiin huomata siinä vaiheessa, et työntekijöitä ei ole tarpeeksi ja se vaikutti siihen suunnitteluun. Perjantaisin aina käytiin koko talon kanssa läpi sitä, et kuka on missä ja milloin, kuka auttaa ketä, niin se ei tukenut kauhean paljon sitä työn teke-

mistä, koska jos oli niin sanotusti löysää, piti aina lähteä johonkin muuhun ryhmään, missä tarvittiin apua tai sit aina piti pyytää apua siihen omaan ryhmään.

Haastateltavien kuormitusta ja kasvavaa väsymystä pahensi myös liian suuri työn määrä, joka osaltaan liittyi riittämättömiin resursseihin siten, että lasten kohtaamiseen olisi pitänyt olla enemmän aikaa kuin muihin lastentarhanopettajan työnkuvaan kuuluviin tehtäviin.

H1: Lastentarhanopettajan työhön kuuluu tänä päivänä äärettömän paljon, niin kun se tietokoneella tehtävä työ, on se sitten mitä tahansa lomakkeiden täyttöö tai suunnittelu-aikaa, mut kun ei siihen ole aikaa, et tavallaan on aikaa, mut ei ole aikaa. Ja suunnittelu-aikaa pitäisi valvoa paljon paremmin, koska sen 9 kuukauden aikana, mitä olin tuolla talossa, niin minulla ei ollut suunnittelu-aikaa ikinä, vaikka se kirjattiin, tuliko siitä ihan lakimuutos, et se pitää näkyä siellä. Se merkattiin, mutta sitä ei ollut.

H2: Sit tuntui jotenkin, että aina, jos tuli joku extra-ihminen ryhmään, niin olis pitänyt heti mennä tekeen jotain kirjallisia töitä tai jotain. Et tuntu, et mun mielestä olis kaikkein tärkeintä, et ois aikaa just niille lapsille ja nähdä ja kuulla, mitä asiaa heillä on eikä se, että mä nyt meen tekemään sitä jonninjoutavaa paperijuttua tai sellaista.

H1: Lastentarhanopettajana näin heitä kaikista vähiten mun työssäni, mä olin kaikista vähiten niiden lasten kanssa tekemisissä, mikä myös aiheutti mulle semmoista tiedostamatonta painetta, että miten mä voin puhua vanhempien kanssa lapsista, minä, joka näen heitä kaikista vähiten. Että niin paljon oli sitä muuta työtä, palaverissa juoksemista ja suunnittelua.

H1: Kyseinen kaupunki missä olin töissä, oli määritellyt niin, et lastentarhanopettaja tekee kaikki vasukeskustelut, jotka pitivät olla tehtynä kolmen kuukauden aikana, loppuun loppuun mennessä piti olla tehtynä kaikkien 25 lapsen varhaiskasvatussuunnitelmat ja varsinkin uutena opettajana ja uusimpana henkilönä koko ryhmästä, niin kyllä ne paineet varmaan alkoi jo siinä.

Molempien haastateltavien työn määrää lisäsi entisestään varhaiskasvatussuunnitelman vaihtuminen. Opiskeluaikana varhaiskasvatuksen opinnoissa oli opiskeltu aikaisempi varhaiskasvatuksen sisältöä ohjaava asiakirja, ja työnantajat olivat kouluttaneet henkilöstöään uuden suunnitelman käyttöönottoon, mutta kumpikin haastateltava oli valitettavasti jäänyt tässä nivelvaiheen muutoksessa ilman opastusta uuteen varhaiskasvatussuunnitelmaan.

H1: Varhaiskasvatussuunnitelma oli vaihtunut ja se oli ensimmäinen toimintakausi, kun sitä ruvettiin sataprosenttisesti toteuttamaan tai ainakin yrittämään, eihän mikään muutos tapahdu hetkessä, mutta sen uuden mukaan lähdettiin toimintavuotta kehittämään ja viemään eteenpäin, mikä myös oli haaste, koska oman koulun oli

käynyt sillä vanhalla ja opetellut sen ja siihen oli kouluttautunut. Ja vaikka uusi varhaiskasvatussuunnitelma antaa tosi paljon tai siinä on paljon positiivista, kyllä se toi omat haasteensa, että miten saa myös ne vanhemmat työntekijät mukaan siihen uuteen toteutukseen. Se aiheutti paljon ristiriitoja koko talossa henkilökunnan kesken.

H2: Silloin kun aloitin, niin puoli vuotta mentiin sillä vanhalla ja sitten tuli rytinällä se uusi ja kaikki oli vähän hukassa. On todellakin, ehdottomasti vaikuttanut, et kun on itekin ollut niin hataralla pohjalla ja sit tulee tollaset ohjaavat asiakirjat uusiksi et mitä tää nyt käytännössä tarkoittaa. On kuormittanut kyllä ehdottomasti lisää.

Aikaisemmasta varhaiskasvatusalan koulutuksesta ja päiväkodissa työskentelystä huolimatta molemmat haastateltavat kokivat lastentarhanopettajana toimiessaan ammatillista riittämättömyyttä. Ammatillisen riittämättömyyden kokemukset liittyivät omaan nuoruuteen, kokemattomuuteen vastavalmistuneena, koulutuksesta saatujen valmiuksien puutteellisuuteen ja roolin vaihtumiseen päiväkotityössä lastenhoitajasta lastentarhanopettajaksi.

H1: Paineita tietenkin oli, vastavalmistuneena lastentarhanopettajana, on ehkä ollut alusta lähtien tietynlaisia paineita, vaikka kuinka yritti ajatella, että päivä kerrallaan, ettei voi osata eikä millään voi tietää kaikkea, ensimmäinen kokonainen vuosi, toimintakausi, et kylhän siinä pitää olla tosi armollinen itelleen. Varmaan aluksi omalta puolelta, että osaanko ja miten. Miten uskallan ottaa sen, lastentarhanopettajalla kuitenkin on se oma vastuu siinä ryhmässä ja sen ryhmän toimivuudesta ja pedagogiikasta, niin se jännitti, et miten se lähtee sit sujumaan ja tietenkin työkaverit, heijät tiesin kyllä kaikki, mutta se miten sitten toimii ja minkälaisia työntekijöitä he ovat.

H2: Itellä oli aika hakusessa, että mitä ne opettajan hommat pitää sisällään. Se oli aika iso ryhmä mihin menin, niin tavallaan just se opettajan rooli, niin se oli aika lailla vielä kuitenkin hakusessa ja ehkä se, kun oli epäselvä tietyllä tavalla se oma rooli tai se, mitä pitäisi tehdä ja mikä on riittävää. Ja se, et mä oon parikymppinen lapseton ihminen ja mun pitäisi olla joku, joka kertoo vanhemmille jotain kasvatuksesta, että ehkä itellekin tuli sellainen vähän ristiriitainen tunne siitä.

H1: Mä oon aina tykännyt tehdä päiväkodissa töitä, mutta mä koen, et sen roolin muuttuminen lastenhoitajasta lastentarhanopettajaksi oli niin valtava, niin lyhyessä ajassa. Ennen mä olin päiväkodissa lapsia varten ja vietin aikaa lasten kanssa ja olin heidän vuokseen siellä, mut sit lastentarhanopettajana, mä olin sieltä ryhmästä kuitenkin pois, että se lasten kanssa tehtävä työ oli se mistä pidän, mutta se roolin vaihto, vaihtuminen, tosi iso ero on siinä.

H2: Musta tuntui, kun rupesi tekeen sitä opparia, niin tuli sellainen paniikki, et apua, kohta tästä valmistuu ja pitäisi osata tehdä asioita ja kun valmistui, tuntui, etten mä osaa yhtään mitään. En koe, et olisin saanut tarpeeksi valmiuksia toimia lastentarhanopettajana, mut jälkikäteen oon miettinyt, et jos ois tehnyt sen yhden tai pari harjoittelua opiskeluaikana päiväkotiin, kun teki sen päiväkotiharjoittelun ulkomaille, niin se on niin eri. Siitä ois varmaan saanut ihan eri lailla, jos olisi tehnyt ne Suomessa, niin olisi kyllä enempi tietoa ja sellaista valmiutta.

Molempien haastateltavien uupumuskertomuksista selvisi myös, että isona tekijänä uupumuksen kehittymiseen olivat omissa työtiimeissä esiintyneet ongelmat lastenhoitajien ja lastentarhanopettajan välillä eli työyhteisön toimintatapojen kuormittavuus ja sosiaalisen tuen puute. Ensimmäisen haastateltavan kohdalla ristiriitoja esiintyi koko työyhteisössä, jonka hän koki voimakkaasti kahtiajakautuneeksi vanhojen ja uusien työntekijöiden välillä. Haastateltavien kertomuksissa näkyy myös sellaiset tyypilliset työuupumuksen aiheuttajat, kuten työssä esiintyvät pulmakohdat, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä sekä omalle työleen asetetut korkeat sisäiset tavoitteet ja epäsuotuisat työolosuhteet, joissa tavoitteita ei pystytä saavuttamaan. Seuraavassa esimerkkejä näistä:

H1: Työyhteisö ja oma tiimi on ollut yks kuormittavimmista asioista tässä tapauksessa, et meidän neljän hengen tiimi ei toiminut millään tavalla. Alkuun näytti ihan hyvältä ja oli luottavainen olo ja tiesin työntekijät entuudestaan, mutta sit yllätti tosi paljon se tapa, miten sitä työtä tehdään ja mitä syvemmälle pääsi ryhmään ja toimintatapoihin kiinni, niin sitä järkyttyneempi vaan oli itse koko ajan enemmän. Yksi suuri teema, lapsilähtöisyys esimerkiksi, niin ei. Ja tietynlainen empatiakyvyttömyys ja läsnäolo, niin kaikki itelle tärkeät arvot puuttuu muilta työyhteisön ja tiimin jäseniltä, niin sitä on vaikea, lähtee opettamaan, et mitkä ne keinot olis ollut, millä olisin saanut tiimistä oman näköisen ja minkälaista tiimiä olisin halunnut johtaa ja viedä eteenpäin.

H1: Ei myöskään ne henkilökemiat kohdanneet, niin oli tosi vaikea päästä sellaiseen hyvään työilmapiiriin mukaan ja työyhteisö kokonaisuudessaan oli kaksijakoinen eli oli täysin uudet työntekijät ja sit se toinen puoli, jotka oli ollut yli 10 vuotta talossa. Työyhteisön joustamattomuus oli semmoinen asia, tosi karrikoidusti sanottu, mutta näin on tehty aina ja näin tehdään myös tulevaisuudessa ja kun se ei enää tukenut sitä uutta varhaiskasvatussuunnitelmaa ja piti taistella kaikkia työntekijöitä vastaan. Ja kun oltiin sovittu asioista, teemapäivistä tai juhlista, niin niihin ei suostuttu tekemään mitään muutoksia ja myöskään työntekijöiden panostus niihin ei ollut mitään.

H2: Siitä toisesta opettajasta kyllä tykkäsin, mutta ne jotkut hoitajat, niin en tiedä olisiko jossain toisessa ryhmässä ehkä voinut saada sit enempi tukea siinä alussa. Meillä oli kolmessa eri toimipisteessä ryhmiä, mä olin aluksi pelkästään sen oman ryhmän kanssa, etten juurikaan nähnyt muita työntekijöitä ja sit johtaja oli välillä siellä, et kun olisi sellainen yks iso talo, niin olisi nähnyt muita kollegoita ihan eri lailla, niin kyllä mä koen, et sekin varmaan vaikutti. Moni oli työskennellyt pitkään siinä samassa päiväkodissa, niin oli yhtenäinen porukka, mistä tuntu, ettei olleet niin innoissaan ottamassa uutta ihmistä vastaan, et jos niillä olisi ollut enempi sellaista voimavaraa ohjata, opastaa ja antaa tukea, niin olisi voinut olla erilainen kokemus.

H2: Tuntui, et oli jonkin verran tai olikin selän takana puhumista, niin kyllä sekin kuormittaa. Kun kuulee, että puhutaan selän takana itestä jotain tai aina puhutaan jostain, joka ei ole paikalla, niin kyllä siinä pystyy aika hyvin yks plus yks laskemaan, et kyllä mustakin tai mua arvostellaan. Ehkä itellekin tuli sellainen olo, että mua koko ajan arvostellaan tai se oli varmaan suurimmaksi osaksi oman pään sisällä, että ite arvosteli itseään niin sit tuntu, että muutkin arvostelee.

H2: Muistan silloin ekana keväänä, et me oltiin tulossa lasten kanssa ulkoa sisälle ja olin vessassa ja pestiin käsiä ja se yks lastenhoitaja laitto sen oven kiinni, ikään kuin paiskasi sen kiinni ja jätti mut sinne lasten kanssa. En muista, mitä siinä oli tapahtunut, tuntui vaan silloin pahalta ja sellaiselta, että ihan hirveätä, tätäkö mun työ nyt on, että mut jätetään yksin. Se oli tällainen mielenilmaus häneltä jotenkin.

H1: Muilta lastentarhanopettajilta sain apua, kun pyysin ja juteltiin paljon, ja sitten se oma ajatus oli aina silleen, että, kyl se tästä. Se aina helpotti, mut kun palas sinne omaan tiimiin jonkun palaverin tai hyvän keskustelun jälkeen, mistä oot saanut työhön taas uutta näkökulmaa ja tietynlaista tsemppiä lisää ja sit palaat siihen ryhmään ja sit ei, tää ei toimi. Se oli semmoinen mihin turhautu tosi nopeasti, mikä myös tietenkin sit vei sen työmotivaation mennessään.

Edellisen uupumusprosessia käsittelevän tutkimuskysymyksen kohdalla käsiteltiin jo esimiesten toimintaan liittyviä seikkoja liittyen esimieheltä saatavaa tukeen työuupumuksen aikana. Haastateltavat toivat esiin lisäksi sen, että esimieheltä ei tullut tukea varsinkaan silloin, jos olisi halunnut apua toimintatapojen muuttamiseen tai tiimin yhteistyön kehittämiseen, jolloin syntyi uupumusta lisäävä tilanne, jossa vaatimukset työlle, kuten työmäärä, aikapaine, rooliristiriidat tai -epäselvyydet olivat suuret, mutta voimavarat työssä, kuten esimiehen tuki, palaute ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet olivat vähäiset.

H1: Esimiehen kanssa tehtävä yhteistyö oli alkuun ihan hyvä, mutta kun rupesin tuomaan esille asioita, mihin en ollut tyytyväinen, kyseenalaistamaan asioita, niin

mitä enemmän opin huomaamaan asioita ja sanoin niistä eteenpäin, niin sitä kauemmas esimies lähti, mitä syvemmälle menttiin asioiden vakavuudessa. Hän sit vetäytyi, et ei saanut sitä tukea, mitä ehkä olisi halunnut. Ja ne keinot, miten hän olisi pystynyt mejän tiimiä auttamaan tai miten hän ehdotti, et hän tulee palaverieihin ja on niissä mukana, niin en kokenut, et olisin saanut siitä apua tiimin yhteistyön kehittämiseen.

*H2: Sellaista kokemusta kuitenkin, että kun itse yrittää tuoda jotain asioita ja havain-
toja esille ja sit tuntuu, et niihin ei tartuta tai kun antaa jostain asiasta palautetta, niin
sit sanotaan siihen jotain ihan muuta tai ei oteta sitä vastaan vaan selitellään sit sitä
asiaa jollain jotenkin.*

Molemmat haastateltavat mainitsivat uupumusta aiheuttaneiksi tekijöiksi myös työsuhteen alkuvaiheen puutteellisen perehdytyksen, joka jäi sen varaan, että itse olisi pitänyt kysellä ja ottaa asioista selvää. Jälkikäteen he kokivat, että perehdytyksen olisi pitänyt olla kattavampaa työsuhteen alussa uudessa toimipaikassa, vaikka työ itsessään olikin tuttua. Asiakkaiden, eli lasten ja heidän vanhempiensa, ei kumpikaan haastateltava kokenut lisänneen kuormittuneisuutta työuupumuksen kehittymisessä, vaikka haasteitakin oli. Asiakkaille ei myöskään kummankaan haastateltavan tapauksessa kerrottu uupumisesta, joten heillä ei ole ollut tietoa lastentarhanopettajien mahdollisesta kuormittuneisuudesta.

H2: No vanhemmat oli molemmissa ryhmissä kyllä ihania, et ei tullut mitään omituisia vaatimuksia, että heidän kanssa oli helppo tehdä yhteistyötä. No, siinä ekassa ryhmässä oli niin eri ikäisiä ja eri niin kun kulttuuritaustasta, niin se tietenkin luo ne omat haasteet siinä, mutta ei niissä lapsissa muuten, kun se, et niitä oli vaan liikaa.

H1: Lapsethan oli aivan ihania ja meillä oli kiva ryhmä lasten kannalta. Oli haastavia tapauksia, sillä tavalla, et oli hyvin erilaisia lapsia ja paljon erilaisia haasteita, muuta kuitenkin hoidettavissa olevia asioita. Jo ihan pienilläkin asioilla olisi voinut viedä tosi paljon joillakin asioita eteenpäin. Oli siellä myös muutamia asiakkaita, joissa oli lastensuojelun puolta myös, et kyllähän ne omansa aiheutti, omat paineet ja ongelmat.

Lopuksi haastateltavat pohtivat sitä, miten kuormittuneisuutta voisi välttää lastentarhanopettajan työssä ja mitä pitäisi olla toisin, että työuupumukselta vältyttäisiin jatkossa. Molempien vastauksista nousee esiin olemassa olevien resurssien lisääminen sekä parempi perehdytys lastentarhanopettajien työn alkuvaiheeseen ja mentorointi sekä lapsiryhmissä pitäisi toisen haastateltavan mukaan olla selvästi vähemmän lapsia.

H2: Mun mielestä yks on ainakin se, että niitä lapsia olisi oikeasti vähemmän, mut tuntuu, et se ei ole nyt ihan kauhean realistinen ja kun mä en tiedä, kokeeko muut opettajat samalla lailla, et niitä on liikaa vai onko se vaan oma kokemus ja ajatus.

*H1: No varmaan tietynlainen armollisuus, työssä kuin työssä. Et ethän sä voi osata kaikkea yhdeltä seisomalta. Perehdytys, perehdytys. Ja tietynlainen mentori, mento-
rointi, että jos on päiväkotiryhmä, jossa on kaks lastentarhanopettajaa, niin se uusi
työntekijä mahdollisuuksien mukaan saisi tukea siltä työparilta, se on yks keino kyllä
puolittaa ryhmässä tehtävät työt siinä vaiheessa, mut se on resurssikysymys ja sitä
valitettavasti ei kovin monessa paikassa ole. Mä oon ollut kuitenkin päiväkodeissa
töissä ja tiedän, et kaikki päiväkodit ei ole samanlaisia, ja mulla on tosi paljon positiivisia
kokemuksia eri päiväkodeista ja erilaisista johtajista ja henkilökunnan jäsenistä.*

Ihan viimeiseksi haastateltavien kanssa pohditaan vielä sitä, miltä uupumuskokemuksen läpikäyminen on tuntunut nyt jälkeen päin ja minkälaisia ajatuksia haastattelututkimukseen osallistuminen nosti esiin ja mikä omissa uupumuskokemuksissa oli merkityksellisintä.

H1: Asioihin palaaminen oli ehkä vaikeampaa, mitä ajattelin, mut sit kuitenkin on kulunut niin paljon aikaa, että se mikä yllätti, niin pitää ihan oikeasti miettiä, mitä silloin tapahtui ja luuli, että muisti, niin sitten sitä on myös blokannut mielestään tosi paljon asioita. Että se ehkä yllätti eniten se, asioiden äärelle palaaminen.

H2: Itellä tuntui silloin kaikista kuormittavimmalta se, että on niin kiukkuinen ja väsynyt ja ei ole aikaa. Tuntui, et ois halunnut olla se aikuinen kuitenkin, jolla olis aikaa sille lapselle ja mahdollisuutta ottaa se syliin ja kun oli itellä hyvä päivä ja lapsia oli vähän, niin tuntui, et pysty tekeen sitä työtä ihan hyvin, mut suurimmaksi osaksi niitä lapsia oli liikaa tai oli vaan niin kuormittunut, niin sit se on väärin niitä lapsia kohtaan.

H1: Se oli ehkä merkittävin, että ihan oikeasti se en ole minä, joka on hullu, vaan siinä talossa on niin paljon jotain vialla. Ja se ammatillinen kokemus, siitä mun omasta ammatillisuudesta, niin se ei ole koskaan ollut niin alhainen, mitä se sen vuoden aikana oli. Osittain se jatkuu tälläkin hetkellä, niin että kyllähän mä olen paljon varmempi työelämässä tällä hetkellä, mut huomaan myös sen, et kun saan positiivista palautetta, niin mun on tosi vaikeaa ottaa sitä vastaan ja uskoa sitä, että ihan oikeastiko te olette tyytyväisiä, et tietyllä tavalla se toipuminen jatkuu edelleen.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että työuupumukseen johtavaa kuormittuneisuutta pahentavat liiallinen työ määrä, työyhteisön toimintatapojen kuormittavuus, sosiaalisen tuen puute ja työssä esiintyvät pulmakohdat, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä. Molemmilla haastateltavilla oli selkeästi nähtävissä työuupumuksen aiheuttajana työn liiallinen määrä suh-

teessa olemassa oleviin resursseihin. Liian suuri työn määrä näkyi siinä, että lastentarhanopettajan työhön kuuluu nykyisin paljon myös muita tehtäviä, kuin lastenhoitoa, ja molemmat haastateltavat kokivat, että lasten kanssa vietettyyn aikaan ja lasten kohtaamiseen oli liian vähän resursseja. Toisen haastateltava työuupumuksen kehittymisen määrittävin tekijä oli juuri lapsiryhmän liian suuri koko suhteessa paikalla olevaan henkilökuntaan nähden. Ensimmäisen haastateltavan kohdalla resurssien niukkuus näkyi toimintatoina työvuorojärjestelyinä ja siinä, että lastentarhanopettajalla ei ollut riittävästi aikaa suunnitteluun tai kirjallisiin töihin, koska hänen työpanostaan käytettiin suhdelukujen taasaamiseen koko päiväkodin tasolla aina tilanteen salliessa niin, että piti olla paikkaamassa toisten ryhmien henkilöstövajetta omien töiden samaan aikaan kasaantuessa.

Toisena ratkaisevana työuupumuksen aiheuttajana haastateltavat nostivat esiin sosiaalisen tuen puutteen varsinkin oman tiimin sekä myös koko työyhteisön tasolla. Kumpikin olisi toivonut alkuun uuteen ryhmään siirtyessään kattavampaa perehdytystä ja parempaa tukea omien tiimiensä lastenhoitajilta. Haastateltavat olivat myös kokeneet, että heistä puhutaan selän takana pahaa, joten huonolla työilmapiirillä ja työntekijöiden välisillä ristiriidoilla on ollut myös vaikutusta uupumuksen kehittymiseen. Ensimmäinen haastateltava piti työyhteisön joustamattomuutta ja kahtia jakautuneisuutta pääsyynä oman työuupumuksensa syntyyn. Hänen kohdallaan uupumusta lisäsivät myös työyhteisön toimintatapojen kuormittavuus ja työssä esiintyvät pulmakohdat, jotka aiheuttivat tyytymättömyyttä, sillä hän koki yrittäneensä toteuttaa tehtävänsä lastentarhanopettajana, mutta ei saanut tukea ponnisteluilleen, koska työyhteisössä haluttiin pitäytyä vanhoissa toimintatavoissa. Kolmantena selkeänä työuupumuksen aiheuttajana haastateltavat nostivat esiin ammatillisen riittämättömyyden kokemuksen työn haasteiden edessä. Tämä on ymmärrettävää, kun on vastavalmistunut ja uuden työuran alkumetreillä, mutta asiaan tulisi ehkä kiinnittää enemmän tulevaisuudessa huomiota ja tarjota uusille lastentarhanopettajille kattavampaa tukea työyhteisössä, varsinkin kun on tiedossa, että uupumisen vaara on erityisen suuri juuri uransa alkuvaiheessa olevilla työntekijöillä.

Haastatteluissa tuli esiin myös se, minkälaisia toimia lastentarhanopettajat olisivat kaivaneet ennen uupumusta kuormituksen helpottamiseen ja uupumuksen ennaltaehkäisyyn. Erityisesti esiin nousi mentorointi tai mahdollisuus työpariin, toiseen lastentarhanopettajaan, jonka kanssa olisi mahdollista jakaa työn henkistä ja konkreettista taakkaa. Haastateltavat kokivat saaneensa kollegoilta tukea, mutta toiveissa oli nimenomaan mentori eli kokeneempi lastentarhanopettaja, joka opastaisi varsinkin alkuvaiheessa käytännön työssä tai työpari, joka jakaisi tasa-arvoisesti kuormittuneen lastentarhanopettajan kanssa vastuuta ryhmän toiminnasta, jolloin apua saisi ilman, että avun hakemisesta joutuisi tuntemaan huonoa omaatuntoa, tai että tilanne ajautuisi pelkästään ongelmien puimiseen.

Lisäksi työuupumuksen ennaltaehkäisyyn toivottiin enemmän henkilöstöresursseja, minkä toiveen molemmat haastateltavat näkivät kuitenkin tämän hetken taloustilanteessa melko toivottomana. Haastateltavat toivoivat myös esimiehiltä enemmän aikaa ja kykyä vastaanottaa negatiivista palautetta, ettei epäkohtia lakaistaisi maton alle, vaan ainakin kuunneltaisiin ja yritettäisiin pohtia ratkaisuja pulmallisiin tilanteisiin. Työntekijöille olisi kuitenkin tärkeää, että heidän huomioitaan kunnioitettaisiin ja ainakin pyritäisiin parantamaan mahdollisia ongelmakohtia. Tässä molempien haastateltavien kokemus oli sama, ettei esimies tartu ongelmiin vaan selittelee puuttumattomuuttaan työyhteisön vakiintuneilla toimintatavoilla, jolloin muutokseen ei edes anneta mahdollisuutta.

9 POHDINTA

9.1 Johtopäätökset

Tutkimustehtävänä tässä opinnäytetyössä oli selvittää työuupumuksen kokeneiden lastentarhanopettajien kokemuksia uupumuksesta ja toipumisprosessista sekä uupumiseen johtaneista syistä. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten lastentarhanopettajat kuvailevat työuupumuksen aikaisia kokemuksiaan uupumisprosessin alkuvaiheesta toipumiseen?
2. Millaisia kokemuksia lastentarhanopettajilla on työuupumukseen johtaneista syistä?

Tutkimukseen osallistui kaksi uupumuksen aikaan lastentarhanopettajana toiminutta henkilöä, joiden sairauslomasta oli kulunut vähintään puoli vuotta. Aineisto kerättiin teema-haastatteluilla marras-joulukuussa 2019. Haastattelukertomusten analysoinnissa käytettiin teemoittelua, jossa tarkasteltiin sellaisia aineistosta esiin tulleita ominaisuuksia, jotka olivat yhteisiä molemmille haastateltaville. Tulosten siirtämistä vaikeuttaa haastateltavien suhteellisen pieni määrä, mutta tutkimuksen tulokset voidaan varovaisesti yleistää, koska samantyyppisiä näkemyksiä tuli molemmilta haastateltavilta eli vastauksissa oli löydettävissä samankaltaisuuksia. Haastateltavien näkemykset työuupumusta aiheuttavista tekijöistä sekä uupumusprosessin vaiheista vastaavat muissa tutkimuksissa saatuja tuloksia ja vastaukset noudattivat myös yleisesti syntyneitä näkemyksiä työuupuneista henkilöistä.

Uupumusprosessia tutkittiin neljässä eri vaiheessa. Alussa ennen työuupumusta lastentarhanopettajat suhtautuivat toiveikkaasti uuteen työhön, mutta pian kuormitus lisääntyi niin, että alkoi tulla uniongelmia ja vaikeuksia rentoutua vapaa-ajalla. Toisessa vaiheessa kuormitus paheni entisestään ja keho alkoi reagoida fyysisiin oirein. Elämä muuttui työn ehdoilla sinnittelyksi ja muistikuvat ajasta olivat jälkeen päin sumuisia. Ratkaisevan negatiivisen tapahtuman jälkeen haastateltavilla ei ollut muuta vaihtoehtoa kuin jättää työnsä lastentarhanopettajana. Ainoat vaihtoedot tilanteesta selviytymiseen ja työkyvyn palauttamiseen olivat enää sairausloma ja työstä irtisanoutuminen. Esimiehiltä tai työyhteisöltä ei tullut apua työtaakan helpottamiseen, vaikka uupumusoireet olivat jo havaittavissa.

Toipuminen alkoi vähitellen keskusteluavun, levon, lääkityksen, mielekkään tekemisen ja irtioton avulla. Kolmannessa vaiheessa alettiin huomata ensimmäiset todelliset toipumisen merkit sen jälkeen, kun oli otettu etäisyyttä aikaisempaan elämään henkisesti arjesta irrottautuen ja fyysisesti paikkaa vaihtamalla. Viimeisessä vaiheessa tulevaisuuden usko palautui ja työelämässä päätettiin ottaa uusi suunta. Haastatteluhetkellä tapahtuneesta uu-

pumuskokemuksesta pystytään jo ottamaan oppia tulevaisuuden varalle ja osataan suhtautua armollisemmin itseensä työntekijänä. Työuupumukseen sairastumisen riski nähdään edelleen omalla kohdalla mahdollisena, mutta nyt uupumuksen oireet osataan tiedostaa paremmin ja niihin osataan myös reagoida ajoissa tilannetta helpottamalla.

Työuupumuksen tyypillisiä oireita ovat aiemman tutkimustiedon mukaan uupumusasteinen väsymys, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä kyyninen asenne työtä kohtaan. Haastateltavien kertomuksissa esiintyi kaikkia näitä kolmea oiretta, joista ehkä eniten korostui ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja riittämättömyyden tunteet haasteiden edessä. Kuormittumisen taustalla koettiin olevan ennen kaikkea töiden suuri määrä ja resurssien riittämättömyys henkilökunnan osalta suhteessa lapsiryhmien kokoon sekä lasten kanssa vietettävään aikaan nähden. Työn vaatimusten koettiin siis olevat liian korkeat suhteessa työntekijälle annettuihin vaikutusmahdollisuuksiin ja henkilökohtaisiin voimavaroihin, joka on erittäin yleistä työuupumukseen johtaneissa tilanteissa.

Haastateltavilla työn painetta lisäsivät suuren työmäärän ja riittämättömyyden tunteen kokemusten lisäksi myös sosiaalisen tuen puute sekä työyhteisön toimintatapojen kuormittavuus. Osaltaan uupumusta aiheuttivat huono työilmapiiri ja työyhteisössä sekä omassa tiimissä koetut ristiriidat ja tuen puute. Puukon (2018, 54) mukaan tehokkain keino muuttaa työnkuvaa työuupumuskokemuksen jälkeen olisi siirtyminen kokonaan pois omalta alalta tai ainakin lastentarhanopettajan työstä. Näin molemmat haastateltavat tekivätkin ja tämä mahdollisti sitten uupumuskierteen katkaisemisen ja työuupumuksesta toipumisen.

Johtopäätöksinä tästä tehdystä tutkimuksesta voidaan esittää, että työuupumusta olisi mahdollista estää kiinnittämällä huomiota uupumusta aiheuttavien seikkojen ennaltaehkäisyyn. Tärkeimpänä keinona aineiston perusteella voidaan ehdottaa ennaltaehkäisyyn henkilöstöresurssien lisäämistä tiimien ja koko päiväkodin tasolla. Myös muihin lastentarhanopettajan töihin tulisi varata resursseja eikä pelkästään suhdelukujen toteutumiseen aikuisten suhteessa paikalla olevaan lapsimäärään. Toisena ennaltaehkäisevänä toimena toivottiin mahdollisuutta mentorin tai työparin kanssa työskentelyyn, sillä yhteisopettajuus jakaisi konkreettista työmäärää sekä henkistä kuormitusta ehkäisten uupumusta. Aloittelevien opettajien on todettu todennäköisemmin pysyvän alalla ja kokevan vähemmän uupumusoireita, jos he saavat uransa alkuvaiheessa paljon tukea muilta kollegoilta. (MacBeath 2012, Puukon 2018, 56 mukaan). Ammatillisen riittämättömyyden kokemusta voitaisiin ehkäistä lisäkoulutuksella sekä parempina koulutuksellisina ratkaisuin. Tämä ehkä tulevaisuudessa helpottuu sillä, että ammattikorkeakoulutasoinen sosionomien koulutus eriytyy lastentarhanopettajan ammatin osalta yliopistollisesta koulutuksesta eikä sosio-

nomeista ei tule enää jatkossa lastentarhanopettajia vaan varhaiskasvatuksen sosionomeja.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen arvioinnissa on tärkeää ottaa huomioon tutkimuksen luotettavuus. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on aina keskeinen osa tekemäänsä tutkimusta, joten hänen tulkintansa ovat siten myös väistämättä subjektiivisia. Tutkimuksen luotettavuus on kuitenkin mahdollista taata prosessin läpinäkyvyyteen pyrkimällä, joten laadullisessa tutkimuksessa arvioidaan tulosten luotettavuutta tarkastelemalla analyysin systemaattisuutta sekä tulkinnan avoimuutta. (Eskola & Suoranta 1999, 211; Puukko 2018, 58–59). Pattonin (1990) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen ei välttämättä edes tarvitse tuoda esiin yhtä oikeaa totuutta, vaan ennemminkin antaa erilaisia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön (Kantonen 2015, 49).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös tutkimuksen siirrettävyyden, uskottavuuden, varmuuden ja yhtenäisyyden mukaan. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta sitä, että tutkimuksen tuloksissa tulisi olla jonkin verran samankaltaisuuksia aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin nähden, mutta ei ole kuitenkaan tarkoitus, että aikaisempi tutkimus toistettaisiin samanlaisena. Uskottavuudella taas tarkoitetaan riittävää perehtyneisyyttä aiheeseen ja riittävää aineistoa, jotta tutkimustulosten objektiivinen tarkastelu olisi mahdollista. Uskottavuutta lisää laaja perehtyneisyys teoreettisen viitekehikseen ennen haastatteluiden tekemistä. Tutkimuksen varmuuden arvioinnin näkökulmasta tutkimusprosessin tulisi olla looginen, jäljitettävissä oleva ja dokumentoitu. Yhtenäisyydellä puolestaan tarkoitetaan tulosten ja tulkinnan yhdistämistä tietoon siten, että muiden on helppo ymmärtää esitetty asia. (Hirsjärvi ym. 2009; Eriksson ym. 2016, Aallon 2019, 84 mukaan.)

Opinnäytetyön aineisto koostui kahdesta työuupumuskertomuksesta, jotka kestivät 60 minuutista tunti 21 minuuttiin. Analyysivaiheen uskottavuutta lisää se, että molemmat haastattelut litteroitiin sanasta sanaan ja luettiin useaan kertaan ennen analyysia. Opinnäytetyössä hyödynnettiin aiempia työuupumuksesta tehtyjä tutkimuksia soveltaen lastentarhanopettajan työn näkökulmaan. Tutkimustuloksien osalta oli löydettävissä yhtäläisyyksiä aiempiin tutkimuksiin erityisesti koetuista työuupumuksen oireista sekä työuupumuksen vaikuttaneista tekijöistä. Tutkimuksen tulosten voidaan nähdä kuvastavan tämän hetken työelämää ja mikäli opinnäytetyö tehtäisiin uudelleen, tulokset olisivat suurella todennäköisyydellä samankaltaisia. Tutkimusraportissa on pyritty tuomaan selkeästi esille tutkimuksen vaiheet ja se, miksi on päädytty juuri tiettyihin ratkaisuihin tutkimusta toteutettaessa.

Laadullisen tutkimuksen analysoinnin yhteydessä tehdyt valinnat ja periaatteet tulee kirjata avoimesti lukijan tarkasteltaviksi ja tutkimusaineistoa tulee kuvailla mahdollisimman monipuolisesti perustellen huolellisesti aineistosta tehdyt havainnot. Aineiston ja analyysin mahdolliset rajoitukset tulee myös tuoda esille, sillä tutkijan toimintaa ohjaa aina osaltaan hänen omat ennako-oletuksensa ja esiyymmärryksensä tutkittavasta ilmiöstä ja siitä, mikä aineistossa on oleellista tai analysoinnin kannalta hyödyllistä. Tutkimuksen arvioitavuutta voidaan parantaa analyysivaiheiden selkeällä auki kirjoittamisella ja systemaattisella raportoinnilla. (Ruusu vuori, Nikander & Hyvärinen 2010 15, 27–28; Puukko 2018, 59.) Ennakkotietoni lastentarhanopettajien työuupumuksesta perustuivat ennen opinnäytetyöprosessia pääosin aiheesta kertoneeseen uutisointiin, sillä en ole itse työskennellyt päiväkodissa muuten, kuin opintojen aikaisilla harjoittelujaksoilla enkä ollut kohdannut uupumusta.

Tutkimuksessa luotettavuutta on pyritty luomaan kertomalla rehellisesti ja tarkkaan tutkimuksen kaikki vaiheet. Aineiston kohdalla luotettavuutta lisää se, että ainoastaan tutkimuksen tekijä on lukenut aineistoa ja aineisto on luettu läpi monta kertaa, jolla on pyritty saamaan virhetulkinnat pois. Haastatteluaineisto analysoitiin etsimällä tutkimusongelmaa valaisevia samankaltaisuuksia ja teemoja. Tulosten siirtämistä vaikeuttaa haastateltavien suhteellisen pieni määrä, mutta tutkimuksen tulokset voidaan varovaisesti yleistää, koska samantyyppisiä näkemyksiä tuli molemmilta haastateltavilta eli vastauksissa oli löydettävissä yhteneväisiä piirteitä sekä samankaltaisuuksia. Pieneltä osaltaan myös tällä opinnäytetyöllä voidaan ajatella olevan yleistä merkitystä sen nostaessa esiin huolen lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista ja liittyessä osaksi työhyvinvointitutkimusta.

Luottamuksellisen suhteen muodostuminen edistää haastattelulla saadun tiedon luotettavuutta, joten haastateltavat henkilöt haastateltiin yksitellen eivätkä he olleet tietoisia toisistaan tai toistensa vastauksista. Nimettöminä haastateltavien on yleensä helpompi kertoa arkaluontoisista ja itselleen vaikeista asioista, sillä työuupumus on aiheena raskas ja henkilökohtainen. Haastateltavien kanssa puhuttiin aluksi myös muista asioista, mikä auttoi keventämään haastattelun tunnelmaa ja luottamuksellisuuden rakentamista. Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja molemmat kertoivat kokemuksistaan arkilematta ja avoimesti. Kuulan (2013) mukaan eettisesti kestäväällä tavalla tehty tutkimus kunnioittaa ihmisarvoa ja tavoitteena on tutkittavien itsemääräämisoikeuden, vahingoittumattomuuden sekä yksityisyyden turvaaminen. Tutkittaville kerrottiin haastattelun alussa mahdollisimman kattavasti tutkimuksesta, johon he olivat osallistumassa. (Puukko 2018, 61.)

Tutkittaville korostettiin, että heillä on halutessaan mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen haastattelun aikana niin halutessaan tai sivuuttaa ikävät kysymykset, joihin

he eivät halua vastata. Toinen haastateltava jätti vastaamatta muutama kysymykseen, jotka eivät hänen kohdallaan olleet haastatteluhetkellä ajankohtaisia. Tutkittavat saavat luettavakseen tutkimusraportin ennen sen julkaisua ja he voivat tarkastaa halutessaan sitaattien sisällön. Nimettömyyden varmistamiseksi tutkimussuostumus on tallennettu vain suullisesti ja aukikirjoitetuista haastatteluista on poistettu kaikki tunnistettavat yksityiskohdat. Haastattelutallenteet hävitetään tutkimuksen julkaisun jälkeen ja kirjallisen aineiston säilyttämisestä huolehditaan asianmukaisesti. (Kuula 2013, Puukon 2018, 61–62 mukaan.) Lähteet on myös merkitty huolellisesti opinnäytetyön lähteiden merkintäohjeita noudattaen ja tekstissä on pyritty selkeästi erottamaan mikä on tutkijan omaa tekstiä ja mikä on viittausta jonkin toisen tutkijan tutkimuksesta.

Olen pyrkinyt kuvaamaan aineistokeruu- ja analysointiprosessin tässä tutkimusraportissa mahdollisimman selkeästi ja avoimesti sekä arvioimaan myös tutkimuksen heikkouksia ja puutteita. Raporttiin on sisällytetty runsaasti suoria otteita tutkimushaastatteluista tulkintojen luotettavuuden lisäämiseksi, jotta lukijalle tulisi selväksi mihin ole perustanut tulkintani aineistosta. Haastatteluteita kertyi runsaasti molempien tutkimuskysymysten osalta, ja tällä pyrin takaamaan analyysille mahdollisimman vahvan pohjan. Koin myös tärkeäksi saada tutkimusotteissa esiin haastateltavien äänet, koska loppujen lopuksi uupumusker-
tomuksissa on kyse nimenomaan heidän tarinoistaan, joita sain onnekseni olla jakamassa.

9.3 Lopuksi

Opinnäytetyönä tehdyssä tutkimuksessani oli tarkoitus etsiä ja kartoittaa lastentarhanopettajien työhyvinvointia vähentäneitä syitä, jotka ovat johtaneet varhaiskasvatuksen ammattilaisten lisääntyneeseen työuupumukseen päiväkotityössä sekä siihen, että pätevästä lastentarhanopettajista on jatkuvasti pulaa ympäri Suomen. Lastentarhanopettajien työmäärän nähdään lisääntyneen uuden varhaiskasvatuslain myötä, etenkin sellaisten tehtävien osalta, jotka vievät aikaa varsinaiselta lasten kanssa olemiselta ja tästä aiheutuu kiireen tuntua työhön sekä huonoa omaatuntoa lastentarhanopettajille sen suhteen, ettei lasten henkilökohtaiseen päivittäiseen kohtaamiseen ole enää riittävästi aikaa.

Yle uutisoi helmikuussa 2018 lappeenrantalaisesta lastentarhanopettajasta Nina Ekholmista, joka oman uupumuksensa ja paniikkikohtaustensa seurauksena perusti kotikaupunkiinsa vertaistukiryhmän työssään uupuneille päiväkodissa työskenteleville. Hän menetti työkykynsä masennuksen ja ahdistuksen vuoksi kärsittyään pitkään siitä, että joutui olosuhteiden pakosta tekemään työtään niin, että jatkuvasti pitää tinkiä omasta työmoraalistaan. Hän koki olevansa aina väärässä paikassa työssään lastentarhanopettajana, jos hän työskenteli lapsiryhmässä, tuntuivat paperityöt jäävän tekemättä ja huonoa omaa-

tuntoa koitui siitäkin, kun hän kirjasi paperille asioita lapsesta, jonka kanssa ei ehtinyt olla tarpeeksi. Jaksamista söivät jatkuvat työn keskeytykset, henkilökunnan poissaolot, vaihtuvat sijaiset ja liian vähälle ajalle jäävät lapset. Hän joutui jäämään työn kuormittavuudesta ja uupumuksesta johtuen osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle eikä aio enää palata varhaiskasvatustyöhön, koska ei halua työskennellä olosuhteissa, missä kokee tärkeimpien eli lasten kärsivän. (Laine 2018.)

Negatiivissävytteinen uutisointikulttuuri saattaa vaikuttaa halukkuuteen hakeutua opetus- ja kasvatusaloille, mutta se ei kuitenkaan synny tyhjistä, vaan kertoo omaa karua kieltään siitä, mitä jatkuvien säästötavoitteiden ja resurssien karsimisten vuoksi tapahtuu aloilla, joihin ylenmääräinen tehokkuusajattelu kustannusten leikkaamisen ja toiminnan tehostamisen muodossa ei suoranaisesti sovi (Luukkainen 2019). Ekholmin tarinassa kiteytyy, mitä saattaa tapahtua, jos varhaiskasvatuksen resurssien riittämättömyyteen ei puututa eikä henkilökunnan työolosuhteita paranneta. Laadukasta varhaiskasvatusta on vaikea toteuttaa alimitoitetuilla resursseilla, vaikka kuinka olisi tahtoa tehdä työssään parhaansa. Yhä useampi lastentarhanopettaja uupuu ja harkitsee alanvaihtoa, mikä on huolestuttavaa, koska ala ei tunnu houkuttelevan muutenkaan tarpeeksi päteviä työntekijöitä. Ei ole myöskään oikein, että varhaiskasvatusta pyörittävät uupuneet ammattilaiset.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että riittämättömät henkilöstöresurssit olivat merkittävin syy työuupumuksen kehittymiseen. Sen lisäksi uupumusta saattaa aiheuttaa työyhteisöissä esiintyvät ongelmat. Haapaharjun (2009, 71) mukaan näitä ehkäisemällä ja korjaamalla työssäolo voisi tuntua mukavammalta, jolloin uupumustakaan ei ehkä syntyisi. Tärkeää olisi myös, että työntekijöiden työmäärä ja työpaineet eivät kasvaisi liian korkeiksi, jotta työntekijät eivät uupuisi tai masentuisi niin helposti liiallisesta työnteosta, sillä liian korkeat vaatimukset työssä nostavat riskiä sairastua uupumukseen, etenkin jos työntekijällä on korkea velvollisuuden tunne ja hän pyrkii olemaan tunnollinen työssään. Työuupumus syntyy useimmiten juuri odotusten, todellisten vaatimusten ja resurssien ristiriidasta. Tämänkin tutkimuksen osallistujille työuupumus syntyi suurimmaksi osaksi työstä ja työpaikan konflikteista, eikä niinkään muista henkisesti raskaaksi koetuista asioista.

Varhaiskasvatuksen ammattilaisista tehty tutkimus on osoittanut, että riittämättömät resurssit saattavat johtaa helposti työtehtävistä selviytymiseen. Työn imun ja työhön kiinnittymisen kannalta olisi kuitenkin olennaista, että työntekijä kokisi pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä. (Puroila 2002; Soukainen 2015, Kantosen 2015, 55 mukaan.) Tutkimukseni haastateltavat olivat molemmat vastavalmistuneita lastentarhanopettajia, joten jäin opinnäytetyöprosessin päätteeksi pohtimaan sitä, miten pitkään alalla viihtyneet lastentarhanopettajat ovat kokeneet mahdolliset muutokset työssään tai miten he näkevät resurs-

sien muuttuneen tai minkälaisissa työyhteisöissä he ovat työskennelleet, koska ovat pysyneet pitkään ammatissaan. Olisi kiinnostavaa tietää, minkälaisia selviytymiskeinoja työssä pysymiseen on tarvittu tai onko mahdollisen koetun uupumisen jälkeen palattu varhaiskasvatustyöhön. Tätä suosittelen jatkotutkimuksen aiheeksi.

LÄHTEET

Aalto, H. 2019. Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen. Nuorten naisten kokemukset työuupumuksesta, siihen johtaneista syistä ja seurauksista. Vaasan yliopisto. Pro gradu – tutkielma [viitattu 22.11.2019]. Saatavissa:

https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9341/osuva_8584.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aalto, M. 2017. Sadat HS:n kyselyyn vastanneet kertovat ahdistuksesta päiväkodeissa – ”Kaikki energia menee siihen, että saan lapset pysymään hengissä”. Helsingin Sanomat [viitattu 26.4.2019]. Saatavissa: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005032689.html>

Ahola, K. & Hakanen, J. 2012. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Katsaus [viitattu 22.11.2019]. Saatavissa:

https://nuorisolaakarit.yhdistysavain.fi/@Bin/193905/D_vuorovaikutus%20tyouupumus_auttamisty_o_katsaus_hakanen_2012_181001.pdf

Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2004. Työuupumus Suomessa Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Lääkärilehti [viitattu 21.11.2019]. Saatavissa:

<https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/tyouupumus-suomessa-terveys-2000-tutkimuksen-tuloksia/#reference-1>

Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Työterveyslaitos [viitattu 11.11.2019].

Saatavissa:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%C3%B6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim [viitattu 10.6.2019]. Saatavissa:

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681&p_teos=dlk

Akila, R., Räisänen, K. & Tuunainen, A. 2011. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? Aikakauskirja Duodecim [viitattu 21.11.2019]. Saatavissa:

<https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2011/11/duo99559>

Ammattibarometri. 2019. Hämeen ELY-keskus. Lahti – ammattibarometri 1/2019 [viitattu 5.6.2019]. Saatavissa:

<https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?tetoimistot=Lahti&vuosi=19i&kieli=>

- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskonen, H. 2018. Pääkaupunkiseudun kunnilla herrasmiehiessopimus, että lastentarhanopettajien palkkoja ei nosteta – ”Kutsun tätä palkkakartelliiksi”. Yle Uutiset [viitattu 22.4.2019]. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-10093555>
- Gummerus, P. & Vilkki, A. 2019. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden näkemyksiä ammatillisesta sitoutumisesta koulutuksen aikana. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu – tutkielma [viitattu 18.12.2019]. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64391/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201906063010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gustafsson, K. 2017. Hyvinvoinnin ulottuvuudet. Ikääntyneen omaishoitajan kokemus hyvinvoinnistaan. Tampereen yliopisto. Pro gradu – tutkielma [viitattu 6.6.2019]. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/101005/GRADU-1493738813.pdf?sequence=1>
- Haapaharju, A. 2009. Työuupumus ja persoonallisuus. Vaasan yliopisto. Pro gradu - tutkielma [viitattu 25.11.2019]. Saatavissa: [file:///C:/Users/attu/Downloads/Haapaharju_Anneli-2009-Ty%C3%B6uupumus_ja_persoonallisuus%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/attu/Downloads/Haapaharju_Anneli-2009-Ty%C3%B6uupumus_ja_persoonallisuus%20(1).pdf)
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Väitöskirja [viitattu 23.11.2019]. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2019. Työuupumuksen tunnistaminen helpottuu – työuupumukselle tulossa kansalliset raja-arvot. Työterveyslaitos [viitattu 10.11.2019]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/työuupumuksen-tunnistaminen-helpottuu-työuupumukselle-tulossa-kansalliset-raja-arvot/>
- Hakanen, J., Kaltiainen, J. & Airila, A. 2019. Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä (2019-2022). Työterveyslaitos [viitattu 10.11.2019]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kimmoiset-tyontekijat-muuttuvassa-tyoelamassa-2019-2022/>
- Henriksson, J. 2017. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden keinoja työstä palautumiseen. Metropolia ammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö [viitattu 27.11.2019]. Saatavissa:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123945/Johanna%20Henriksson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hyvärinen, M. 2018. Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 11–45.

Hänninen, K. 2017. ”Ei voi olla läsnä joka tilanteessa”. Lastentarhanopettajien käsityksiä lapsiryhmäkoon kasvamisesta. Lapin yliopisto. Pro gradu -tutkielma [viitattu 27.11.2019]. Saatavissa:

<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62778/H%c3%a4nnisen.Kaisu.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Jaakkola, H. 2019. Varhaiskasvatuksen tilanne tällä hetkellä. Ammattijärjestö Talentian varhaiskasvatuksen jäsenkysely 2018. Kasvu: Talentia-lehden erikoisnumero varhaiskasvatuksen ammattilaisille 1/2019, 4.

Juonala, M. 2019. Lastentarhanopettajaksi ei enää haluta ja se näkyy hakijamäärissä. Yle Uutiset [viitattu 27.5.2019]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10749196>

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ – Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kantonen, E. 2015. Yliopisto-opiskelijasta lastentarhanopettajaksi – miksi toiset haluavat työelämään ja toiset eivät? Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma [viitattu 25.11.2019]. Saatavissa:

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156491/EssiKantonen_progradu_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Raportit ja selvitykset 2016:6. Opetushallitus [viitattu 2.12.2019]. Saatavissa:

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf

- Karila, K., Harju-Luukkainen, H., Juntunen, A., Kainulainen, S., Kaulio-Kuikka, K., Mattila, V., Rantala, K., Ropponen, M., Rouhiainen-Valo, T., Siren-Aura, M., Goman, J., Mustonen, K. & Smeds-Nylund, A.-S. 2013. Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa – Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista. Korkeakoulujen arviointineuvosto [viitattu 15.12.2019]. Saatavissa: https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KKA_0713.pdf
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö [viitattu 14.12.2019]. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>
- Kataja, H-R. 2012. Miten yksinäisyys huomioidaan vanhuspoliittisissa strategioissa? Jyväskylän yliopisto/Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Pro gradu – tutkielma [viitattu 19.10.2019]. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37897/URN:NBN:fi:jyu-201205251733.pdf?sequence=1>
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Lahden ammattikorkeakoulu. 2018. Opinnäytetyön ohje [viitattu 25.4.2019]. Saatavissa: [https://lamkfi.sharepoint.com/sites/intranet/Dokumentit%20%20Ohje/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6n%20\(AMK\)%20ohje.pdf#search=opinn%C3%A4ytety%C3%B6](https://lamkfi.sharepoint.com/sites/intranet/Dokumentit%20%20Ohje/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6n%20(AMK)%20ohje.pdf#search=opinn%C3%A4ytety%C3%B6)
- Lahden kaupunki. 2019. Varhaiskasvatuksen arviointi. Sivistyslautakunta. Pöytäkirjat [viitattu 16.5.2019]. Saatavissa: [file:///C:/Users/attu/Downloads/ktweb%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/attu/Downloads/ktweb%20(1).pdf)
- Lahtinen, P. & Mustonen, M. 2016. Sosiaali- ja terveysalan AMK-opinnäytetyöprosessi. Käsikirja. Lahden ammattikorkeakoulu [viitattu 26.5.2019]. Saatavissa: https://reppu.lamk.fi/pluginfile.php/841848/mod_resource/content/1/ST%20AMK%20k%C3%A4sikirja%20kev%C3%A4t%202016.pdf
- Laine, A. 2018. Lastentarhanopettaja ei aio enää palata päiväkotiin: "En halua työskennellä sellaisissa olosuhteissa, missä ne tärkeimmät eli lapsetkin kärsivät". Yle Uutiset [viitattu 29.4.2019]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10078345>
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005. Finlex [viitattu 14.12.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>
- Lehtinen, T. 2017. Tuore raportti paljastaa: Suomalaiset lastentarhanopettajat tienaaavat poikkeuksellisen vähän – "Palkat ovat hävettävällä tasolla". Helsingin Sanomat [viitattu 25.4.2019]. Saatavissa: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005364329.html>

Luukkainen, O. 2018. Työnantaja, leikkiraha ei riitä. Blogi. Opetusalan ammattijärjestö OAJ [viitattu 22.4.2018]. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/ollin-blogi/2018/tyonantaja-leikkiraha-ei-riita/>

Luukkainen, O. 2019. Onko opettajan työn vetovoima katoamassa? Blogi. Opetusalan ammattijärjestö OAJ [viitattu 27.5.2019]. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/ollin-blogi/2019/onko-opettajan-tyon-vetovoima-katoamassa/>

Lönnqvist, J. 2018. Työuupumus (burnout). Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 365–375.

Malin, K. 2016. Työhyvinvoinnin teoreettisia malleja. Power point -esitys [viitattu 7.6.2019]. Saatavissa Lahden ammattikorkeakoulun Reppu-sivustolla: https://reppu.lamk.fi/pluginfile.php/861543/mod_resource/content/1/ty%C3%B6hyvmalleja.pdf

Manka, M-L., Hakala, I., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto [viitattu 7.6.2019]. Saatavissa: https://reppu.lamk.fi/pluginfile.php/861537/mod_resource/content/1/tyhyopas_lopullinen.pdf

Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2010. Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Helsinki: Pedatieto.

Mäntymaa, J. 2017. Sairauslomat lisääntyneet Lappeenrannan päiväkodeissa – henkilöstö uupunut. Yle Uutiset [viitattu 27.4.2019]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9551451>

Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä. Jyväskylä: WSOYpro Oy.

Peltola, U. 2016. Varhaiskasvatuksen muutoksia 1.8.2016. Aluehallintovirasto [viitattu 27.5.2019]. Saatavissa: <https://www.avi.fi/documents/10191/38106/Varhaiskasvatuksen+muutoksia+-koulutus+7.6.2016/c60382ad-23aa-4bc2-99de-140db99f170e>

Puukko, S. 2018. ”Mä elin vaan järjettömästi sitä koulua varten”. Neljän luokanopettajan kokemuksia työuupumuksesta. Tampereen yliopisto. Pro gradu – tutkielma [viitattu 13.11.2019]. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103738/1529047274.pdf?sequence=1>

- Puustinen, U. 2017. Monissa kunta-ammateissa työmäärä ylittää sietokyvyn. Motiivi-lehti. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto – JHL [viitattu 2.12.2019]. Saatavissa: <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/monissa-kunta-ammateissa-tyomaara-ylittaa-sietokyvyn/>
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – Työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK [viitattu 7.6.2019]. Saatavissa: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Rikala, S. 2013. Työssä uupuvat naiset ja masennus. Tampereen yliopisto. Väitöskirja [viitattu 24.11.2019]. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94442/978-951-44-9218-1.pdf?se->
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Saarinen, J. 2017. Suomen päiväkodeissa kytee todellinen ongelma – miksi huonosti palkatut lastentarhanopettajat uuvutetaan valtavan työtaakan alla? Aamulehti [viitattu 27.4.2019]. Saatavissa: <https://www.aamulehti.fi/a/200385909>
- Sarkkinen, M. 2017. ”Työuupumuksen torjumiseksi voi tehdä vaikka mitä.” Työterveyslaitoksen verkkolehti Työpiste [viitattu 20.5.2020]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyouupumuksen-torjumiseksi-voi-tehda-vaikka-mita/>
- Sarkkinen, M. 2019. Kuusi myyttiä työuupumuksesta – ”Ei työ uuvuta, vaan yksityiselämän kriisit”. Työterveyslaitoksen verkkolehti Työpiste [viitattu 6.11.2019]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuusi-myyttia-tyouupumuksesta-ei-tyo-uuvuta-vaan-yksityiselaman-kriisit/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Työhyvinvointi. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista [viitattu 18.4.2019]. Saatavissa: <https://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista>
- Talentia. 2018. Kunta-alan työtaistelu paljasti: Varhaiskasvatus pyörii työntekijöiden joustoilla. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry [viitattu 27.4.2019]. Saatavissa: <https://www.talentia-lehti.fi/kunta-alan-tyotaistelu-paljasti-varhaiskasvatus-pyorii-tyontekijoiden-joustoilla>
- Talentia. 2019. Varhaiskasvatuslain kelpoisuuksia ja henkilöstörakennetta koskevat säännökset sosionomien osalta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry [viitattu 23.4.2019]. Saatavissa: <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuslain-kelpoisuuksia-ja-henkilostorakennetta-koskevat-saannokset-sosionomien-osalta/>

Taloustutkimus. 2018. Talentian jäsenistö: Varhaiskasvatukseen tarvitaan työn vaativuutta vastaavaa palkkaa, kohtuullisempia ryhmäkokoja ja lisää resursseja. Varhaiskasvatuksen jäsenkysely. Talentia. Tutkimusraportti. Taloustutkimus Oy [viitattu 22.1.2020].

Saatavissa: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2019/02/Varhaiskasvatuksen-jaskenkysely_Raportti.pdf

Tampereen kaupunki. 2019. Kunta10 -tutkimus ja sairauspoissaolot 2018. Tulokset ja toimenpiteet. Kaupunginhallitus [viitattu 2.12.2019]. Saatavissa:

<file:///C:/Users/attu/Downloads/Kunta10%20tutkimuksen%20tulokset%20ja%20toimenpite%20ja%20sairauspoissaolot%202018.pdf>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2019a. Hyvinvointi [viitattu 6.6.2019].

Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2019b. Työkäisten mielenterveys [viitattu 9.6.2019].

Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>

Tourunen, A. 2018. Työuupumus ja työhyvinvointi lastentarhanopettajan työssä.

Kandidaatin tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto [viitattu 10.6.2019].

Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201804281560.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. 2019a. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi [viitattu 18.4.2019].

Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. 2019b. Työkykytalo. Työturvallisuuskeskus ry [viitattu 7.6.2019].

Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työterveyslaitos. 2019c. Stressi ja työuupumus [viitattu 8.6.2019].

Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos. 2019d. Kunta10 -tutkimus [viitattu 2.12.2019]. Saatavissa:

<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>

Työturvallisuuskeskus. 2019. Työyhteisötaidot [viitattu 23.11.2019]. Saatavissa:

https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex [viitattu 8.6.2019]. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvaluisuuslaki>

- Valtavaara, M. & Mansikka, O. 2017. Huono palkka ja raskas arki – moni lastentarhanopettaja harkitsee alan vaihtamista: ”Tuli kiky ja lomarahat meni”. Helsingin Sanomat [viitattu 25.4.2019]. Saatavissa: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005374948.html>
- Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. Finlex [viitattu 26.4.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Finlex [viitattu 23.4.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018. Määräykset ja ohjeet 2018:3a. Opetushallitus [viitattu 23.4.2019]. Saatavissa: https://www.oph.fi/download/195244_Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet19.12.2018.pdf
- Venäläinen, E. 2010. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö [viitattu 27.11.2019]. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21257/Venalainen%20Eila%20Varhaiskasvatuksen%20henkiloston%20tyohyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

LIITTEET

Liite 1.

HAASTATTELURUNKO

Suullinen tutkimussuostumus tallennetaan haastattelun aluksi.

Haastattelun rakenteen selvittäminen haastateltavalle.

Taustakysymykset ja haastattelun aloitus

- Mitä teet työksesi tällä hetkellä?
- Kuinka koet työsi tällä hetkellä?

Teema 1: Tilanne ennen työuupumusta, siihen vaikuttaneet tekijät

- Kerro tilanteestasi ja työstäsi ennen työuupumuksen kehittymistä (omin sanoin)
- Millaisena koit työsi ennen sairastumista ja kuormituksen lisääntyessä?
- Mitkä tekijät omasta mielestäsi vaikuttivat uupumuksen kehittymiseen?
- Kuormittivatko jotkin tietyt asiat pitkän ajan kuluessa ennen varsinaista sairastumista?
- Mikä merkitys työyhteisöllä/tiimillä oli uupumuksen kehittymiselle?
- Mikä merkitys esimiehellä oli uupumuksen kehittymisessä?
- Lasten ja vanhempien (asiakkaiden) merkitys tilanteen kehittymisessä?
- Mikä merkitys oli henkilökohtaisella elämällä?

Teema 2: Työuupumusvaihe

- Kuvaile väsymyksen kerääntymistä
- Milloin aloit tunnistaa uupumuksen merkkejä? Millaisia ne olivat?
- Miten yritit selviytyä kasvavasta työpaineesta?
- Miltä tuntui pahimmassa vaiheessa, mikä sai hakemaan apua?
- Miltä tuntui jäädä sairauslomalle tai/ja tehdä päätös irtisanoutumisesta?
- Kuinka työyhteisö suhtautui, saitko apua?
- Kuinka esimies suhtautui, saitko tukea?
- Kerroitko tilanteesta lasten vanhemmille (tai lapsille)?

Teema 3: Toipumisprosessi

- Kuinka sairausloma sujui? Missä ja miten vietit ajan?
- Mistä huomasit parantumisen alkaneen? Kuvaile parantumisen oloa. Millaisena koit parantumisen?
- Mikä auttoi selviytymään takaisin työkykyiseksi?
- Työyhteisön/tiimin merkitys parantumisessa?
- Esimiehen vaikutus parantumisessa?
- Mikä merkitys henkilökohtaisella elämällä parantumisessa?

Teema 4: Tilanne tällä hetkellä ja tulevaisuudessa

- Mitä muutoksia tai muita toimia työuupumuksesta toipuminen on vaatinut?
- Millaisena itse koet koko sairastumis- ja toipumisprosessin näin jälkikäteen?
- Millä tavoin ylläpidät työhyvinvointia tällä hetkellä?
- Kuinka todennäköisenä pidät työuupumuksen uusiutumista?

Haastattelun lopetus positiivisiin puheenaiheisiin

- Kuinka joku muu voisi välttää työuupumuksen?
- Mistä nautit työssäsi tällä hetkellä?

