

Niina Mikonsaari

**”EI JAKSA TEHDÄ MITÄÄN MUUTA KUIN
KÄYDÄ TÖISSÄ, MAATA JA NUKKUA”**

Uupumus ja sen ehkäisy varhaiskasvatuksen opettajilla

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Joulukuu 2020

TIIVISTELMÄ

Niina Mikonsaari: "Ei jaksa tehdä mitään muuta kuin käydä töissä, maata ja nukkua" – Työuupumus ja sen ehkäisy varhaiskasvatuksen opettajan työssä

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Varhaiskasvatus

Joulukuu 2020

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten uupumus ilmenee varhaiskasvatuksen opettajien elämässä ja miten sitä voidaan ehkäistä ja hoitaa. Uupumusta on tutkittu monesta eri näkökulmasta, mutta Suomessa ei juurikaan varhaiskasvatusalalla. Aihe on kuitenkin ajankohtainen ja ollut esillä myös uutisissa.

Uupumuksen yleisimmät oireet ovat väsymys, ahdistuneisuus, masennus ja unihäiriöt. Uupunut ihminen on usein psyykkisesti niin väsynyt, että lepo ei siihen auta. Työmäärällä on merkittävä rooli uupumuksen ehkäisyssä. Työmäärään voi vaikuttaa työnantaja, mutta myös henkilö itse. Omassa elämässä uupumusta voi ehkäistä elintavoilla ja ammattiavun hakemisella. Myös työnantaja ja esimies voivat tarjota ehkäiseviä keinoja. Lisäksi työyhteisöllä on todettu olevan vaikutusta uupumukseen.

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelulomakkeella, joka jaettiin kahteen eri varhaiskasvatusaiheiseen Facebook-ryhmään. Vastauksia tuli yhteensä 539. Tutkimus oli luonteeltaan kvalitatiivinen ja fenomenologinen.

Vastausten perusteella muodostettiin merkityskategorioita siitä, miten uupumus näkyy varhaiskasvatuksen opettajien elämässä ja miten sitä ehkäistään ja hoidetaan. Moni koki uupumuksen haitanneen elämää merkittävästi, mutta vain osa oli hakenut siihen apua. Sekä vaikutuksista elämään että uupumuksen ehkäisystä muodostui kaksi merkityskategoriaa, jotka olivat vapaa-aika ja työ. Vapaa-ajalla uupumus vaikutti harrastuksiin, uneen ja ihmissuhteisiin. Töissä uupumus sai ihmiset tekemään virheitä, motivaatio katosi sekä unohtelu ja keskittymisvaikeudet lisääntyivät. Vastaajat ehkäisivät ja hoitivat uupumusta hyvillä elintavoilla, ihmissuhteilla, harrastuksilla ja pyrkimällä organisoimaan omaa työtään. Monet vastaajat kokivat esimiehiltä saadun tuen olleen riittämätöntä tai jopa olematonta. Mahdollinen saatu tuki oli keskusteluapua, resurssien lisäämistä tai uudelleenorganisoimista.

Avainsanat: Uupumus, työuupumus, burnout, varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | JOHDANTO | 4 |
| 2 | UUPUMUKSEN OIREET, AIHEUTTAJAT JA EHKÄISEMINEN | 6 |
| 2.1 | Uupumuksen oireet..... | 7 |
| 2.2 | Uupumuksen aiheuttajat | 8 |
| 2.2.1 | <i>Uupumuksen aiheuttajat yksilötasolla</i> | 8 |
| 2.2.2 | <i>Uupumuksen aiheuttajat organisaatiotasolla</i> | 9 |
| 2.3 | Uupumuksen ehkäiseminen..... | 10 |
| 2.3.1 | <i>Työmäärän vaikutus uupumuksen ehkäisyssä</i> | 10 |
| 2.3.2 | <i>Yksilön oma toiminta uupumuksen ehkäisyssä</i> | 11 |
| 2.3.3 | <i>Uupumuksen ehkäisy organisaatiotasolla</i> | 12 |
| 3 | UUPUMUS VARHAISKASVATUKSESSA | 13 |
| 4 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 15 |
| 4.1 | Tutkimuskysymykset..... | 15 |
| 4.2 | Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat | 15 |
| 4.3 | Aineiston keruu | 16 |
| 4.4 | Aineiston analyysi | 16 |
| 5 | TULOKSET | 18 |
| 5.1 | Uupumuksen oireet ja vaikutus elämään..... | 18 |
| 5.2 | Uupumuksen ehkäisy ja hoito omalla toiminnalla | 20 |
| 5.3 | Työnantajan ja esimiesten merkitys uupumuksen ehkäisyssä | 22 |
| 6 | POHDINTA | 25 |
| 6.1 | Tulosten pohdinta | 25 |
| 6.2 | Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus | 26 |
| 6.3 | Jatkotutkimusmahdollisuudet..... | 27 |
| | LÄHTEET | 28 |
| | LIITTEET | 31 |

1 JOHDANTO

Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan 12 prosenttia palkansaajista koki kroonista väsymystä usein ja 37 prosenttia joskus. Krooninen väsymys on uupumuksen yleisin oire. (Työolobarometri 2019, s. 128.) Uupumus on viime aikoina ollut esillä uutisvirrassa paljonkin (Kallunki 2020, 8. kesäkuuta) & Niinistö 2020, 10. marraskuuta.), myös varhaiskasvatuksen näkökulmasta. (Thurén 2020, 1. lokakuuta).

Varhaiskasvatusalan vaatimukset ja vastuu ovat suuret ja hallintaa omasta työstä on vähän, mikä on yhteydessä uupumukseen (Venäläinen 2010, s. 60). Aihetta on tutkittu myös luokanopettajien kannalta pro gradu -tutkielmissa (Puukko 2018). Vaikuttaisikin siltä, että uupumus on nyky-yhteiskunnassa sekä erityisesti kasvatus- ja koulutusalailla huolestuttavan yleistä. Kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajien uupumusta on tutkittu Suomessa melko vähän. Kokemukseni mukaan myöskään yliopisto-opinnoissa aiheesta ei puhuta eikä korosteta sitä, miten tärkeää oma jaksaminen todellisuudessa on ja miten siihen voi vaikuttaa. Koulutuspaikkoja on varhaiskasvatuksessa lisätty, mutta ratkaiseeko se alan perimmäiset ongelmat? Tärkeämpää olisi saada ihmiset pysymään alalla. Yksi keino tässä on työhyvinvointiin panostaminen ja sitä kautta uupumuksen vähentäminen.

On yleisesti tiedossa, että varhaiskasvatus on matalapalkkainen ala, vaikka vastuuta työssä on paljon. Tämäkin näkökulma on ollut esillä julkisessa keskustelussa (Hirvonen 2019, 4. tammikuuta), ja aiheesta on järjestetty myös mielenosoituksia. Palkitsemisella on yhteys siihen, miten työntekijä kokee työssään arvostusta ja sitä kautta kunnollinen palkitseminen voi myös vähentää uupumusta (Blöchliger & Bauer 2018, s. 20). Palkkoja on nostettu, mutta monenkaan mielestä ei riittävästi.

Kiinnostukseni aiheeseen heräsi osittain omista kokemuksista, mutta myös sen ajankohtaisuudesta ja medianäkyvyydestä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten varhaiskasvatuksen opettajat kokevat työssään uupumusta ja

miten sitä on mahdollista ehkäistä niin työnantajan kuin työntekijän itsensäkin puolelta. Tässä tutkimuksessa käsittelen aihetta nimenomaan opettajien näkökulmasta, mutta myös lastenhoitajien ja johtajienkin uupumusta olisi tärkeää tutkia.

Tutkin sitä, miten varhaiskasvatuksen opettajat kokevat uupumuksen vaikutukset elämässään ja miten työntekijä sekä työnantaja voivat ehkäistä uupumusta työntekijän itsensä kuin myös työnantajan näkökulmasta. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, saako työntekijä esimiehiltä tarvitsemaansa tukea ja ovatko mahdolliset tukikeinot olleet hyödyllisiä.

2 UUPUMUKSEN OIREET, AIHEUTTAJAT JA EHKÄISEMINEN

Monissa suomenkielisissä tutkimuksissa käytetään englannista lainattua termiä *burnout*. Kielitoimiston sanakirja antaa sanalle suomenkielisen vastineen työuupumus. Tässä tutkimuksessa käytän tätä termiä tai lyhyempää versiota uupumus.

Uupumuksen määritelmät vaihtelevat. Arkiajattelussa se yhdistetään usein liian suureen työmäärään ja mahdollisesti kunnianhimoon. Tieteellisessä merkityksessä uupumukseen yhdistetään kuitenkin yleensä laadulliset tekijät – kuten työtavoitteiden epäselvyys, ammattitaidon puute tai liian nopeasti tai huonosti toteutetut organisaatiomuutokset (Aro 2001 s. 19). Työn tulisi olla miellyttävää ja siitä tulisi saada voimavaroja muuhun elämään – kaiken vapaa-ajan ei tulisi kulua töistä palautumiseen (Merikallio 2001, s. 23–24).

Psykologi William James teki ensimmäisen kuvauksen uupumuksesta jo yli sata vuotta sitten kuvatessaan potilastaan ”työhönsä nääntyneeksi ja motivaationsa menettäneeksi hahmoksi, joka ei enää jaksanut kiinnostua uusista asioista” (Aro 2001, s. 13). Ilmiönä uupumus ei kuitenkaan tullut tutuksi kuin vasta 1970-luvulla, jonka jälkeen tutkimusta onkin kertynyt paljon (Blöchliger & Bauer 2018, s. 8).

Uupumuksen määritelmät vaihtelevat paljon (Blöchliger & Bauer 2018, s. 8). Leiter ja Maslach (2016) käyttävät uupumuksen selittämisessä kolmiulotteista mallia, jonka mukaan burnout on psyykinen oireyhtymä, joka johtuu pitkittyneistä työn aiheuttamista stressitekijöistä. Kolme ulottuvuutta ovat työhön liittyvät ylitsepääsemätön uupumus, kyynisyys ja irrallisuus, tehottomuus sekä saavutusten puute. (Leiter & Maslach 2016, s. 103.)

Uupumus tarkoittaa pohjimmiltaan niin syvää henkistä väsymystä, että lepo ei siihen auta. Oireet saattavat kuitenkin vaihdella, esimerkiksi jotkut kärsivät masennuksesta, mutta toiset eivät. Yhteinen tekijä uupumuksesta kärsiville on

kuitenkin se, että ihminen ei enää pidä työtään merkityksellisenä tai tärkeänä. (Glicken ym. 1982.)

2.1 Uupumuksen oireet

Näkyvimmat uupumuksen oireet ovat psyykkinen väsymys ja kyynistyminen omaan työhön (Schaufeli ym. 2019, s.11–12). Uupunut ihminen saattaa kärsiä myös depersonalisaatiosta eli epätodellisuuden, vierauden ja yksinäisyyden tunteesta. Näiden yhdistelmä aiheuttaa ihmisen toimintakyvyn heikkenemisen. Muita oireita voivat olla ahdistuneisuus, masennus, unihäiriöt ja psykosomaattiset oireet. (Aro 2001, s. 49–50.) Uupumus voi aiheuttaa myös kognitiivisten taitojen heikentymistä, jolloin ihminen saattaa kokea muistin ja keskittymiskyvyn huonontumista (Schaufeli ym. 2019, s. 14).

Uupumus kehittyy asteittain ja sen ensimmäinen merkki on turhautuminen. Tässä vaiheessa henkilö alkaa epäillä omia mahdollisuuksiaan työssään. Uupunut henkilö näkee vastoinkäymiset haasteina, joista selviää, kunhan yrittää enemmän. Tämä voi johtaa helposti haitalliseen kierteeseen. Ensimmäisessä vaiheessa saattaa esiintyä myös niin sanottua pseudoaktiiviteettia, jolloin henkilö tekee paljon työtä, josta ei kuitenkaan ole hyötyä, kuten esimerkiksi papereiden siirtelyä paikasta toiseen. Ihminen saattaa myös syyttää epäonnistumisistaan muita, kuten työkavereita, ympäristöä, johtoa ja huonoa onnea. (Aro 2001, s. 49.) Henkilö saattaa ensin näyttäytyä ylisuorittajana ulospäin, mutta myöhemmin suoritukset ovat epätasaisia tai tehokkuus pienenee merkittävästi ja käytös muuttuu veltoksi ja vetäytyväksi. Henkilö alkaa myös huolestua elämän tarkoituksesta ja uskoa, että työpaikanvaihdos tai elämänmuutos vaikuttaisi työssäjaksamiseen. Haasteita saattaa esiintyä myös tulevaisuudensuunnittelussa. (Glicken ym. 1982, s. 69–70.) Varhaiset uupumuksen oireet jäävät helposti huomaamatta. Mitä myöhempään ne huomataan, sitä myöhemmin uupumusta voidaan hoitaa ja tätä kautta tilanne kehittyy pahemmaksi. (McCormack 2013, s.152.)

Söderström ym. (2012) ovat tutkineet unen yhteyttä uupumukseen. Merkittävimmät uupumusta ennustavat tekijät olivat huono unen laatu, unenpuute ja ajatukset työstä vapaa-ajalla (s. 179). Unihäiriöitä on myös muissa tutkimuksissa todettu olevan monilla uupuneilla henkilöillä. Uni torjuu stressin

oireita, jolloin unenpuute saattaa aiheuttaa uupumuksen kaltaisia oireita (Söderström ym. 2012, s. 176). Sen sijaan esimerkiksi Jansson-Fröjmark ja Lindblom (2010) totesivat tutkimuksessaan, että unettomuus ennusti uupumusta, mutta uupumus ei välttämättä ennustanut unettomuutta (s. 313). Uskoisin, että lisääntynyt stressi ja siitä johtuva uupumus saattavat johtaa siihen, että työasioita pohtii vapaa-ajallakin, mikä taas saattaa joillakin lisätä unettomuutta ja vaikuttaa unen laatuun.

2.2 Uupumuksen aiheuttajat

Uupumusta aiheuttavat monet tekijät, joista yksi on stressi (Aro 2001, s. 21). Barling ym. (2004) erittelevät kirjassaan työstressin aiheuttajia, joista ensimmäinen on organisaation rooliin liittyvä stressi. Tätä aiheuttavat ympäristön paineet ja odotukset, jotka eivät välttämättä kohtaa omien kykyjen kanssa ja voivat olla ylikuormittavia (Aro 2001, s. 21). Stressiä voi muodostua niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin.

2.2.1 Uupumuksen aiheuttajat yksilötasolla

Yksilölliset tekijät voivat altistaa uupumukselle tai suojata siltä. Jos henkilöllä on haasteita yksityiselämässä, vaikuttaa se todennäköisesti siihen, miten hän kestää haasteet työelämässä. Hyvällä sosiaalisella tukiverkostolla varustetun ihmisen taas on helpompi kohdata vaikeudet. (Aro 2001, s. 68.)

Yksilötasolla stressiä ja uupumusta aiheuttavatkin konfliktit työn ja perheen välillä. Näillä konflikteilla tarkoitetaan sitä, että yksilön roolit työ- ja perhe-elämässä eivät jostain syystä sovi yhteen. Konflikti saattaa muodostua, koska perhe häiritsee työelämää tai päinvastoin – esimerkiksi jos ihminen joutuu olemaan töistä poissa sairaan lapsen vuoksi tai jos pitkät työpäivät johtavat siihen, että joutuu tinkimään ajasta perheen kanssa. Näillä konflikteilla on todettu olevan merkittävä vaikutus yksilön psyykkiseen hyvinvointiin. (Barling ym. 2004, s. 115.)

Persoonallisuustekijöillä on merkitystä ja esimerkiksi masennukseen taipuvainen ihminen myös uupuu todennäköisemmin. Lisäksi ihminen saattaa tehdä häntä itseään haittaavia asioita, jolloin epäonnistumiselle annetaan

tekosyy etukäteen – kuten esitelmän tekemisen jättäminen viimeiseen iltaan. Persoonallisuustekijät vaikuttavat myös siihen, millaisena ihminen näkee oman tilanteensa: löytääkö positiivisia puolia vaikeassakin tilanteessa vai onko taipuvainen keskittymään huonoihin asioihin. (Aro 2001, s. 68–71.)

2.2.2 Uupumuksen aiheuttajat organisaatiotasolla

Organisaatiotasolla uupumusta aiheuttavat huono henkilöstöjohtaminen, aikataulut ja työajat sekä työpaikan ja henkilöstön arvojen yhteensopimattomuus. Barling ym. (2004) esittävätkin, että suurin osa stressinaiheuttajista tai niiden puute työpaikalla juontaa juurensa johtotasolle. Esimies vaikuttaa suorasti yksilön työmäärään ja -tahtiin. Työnantaja ei välttämättä ota huomioon jo vallitsevaa työmäärää määrätessään uusia tehtäviä ja aikatauluja, mikä lisää stressiä merkittävästi. Työnantajat saattavat olla tietämättömiä työntekijöidensä voimavaroista, jolloin heidän määräämänsä tehtävät ja asettamansa aikataulut voivat tuntua työntekijästä kohtuuttomilta. (Barling ym. 2004, s. 96.)

Johtotasolta vaikutetaan myös siihen, miten työntekijöitä kohdellaan ja – on kohtelu sitten hyvää tai huonoa – siihen, onko se tasa-arvoista. Jokainen ihminen haluaa tuntea olonsa hyväksytyksi myös työpaikalla, mutta jos työntekijä saa osakseen epäkunnioittavaa tai epäreilua kohtelua, johtaa se helposti turhautumiseen ja stressiin ja edelleen uupumiseen. (Aro 2001, s. 59.) Tutkimukset osoittavatkin, että reilu kohtelu vaikuttaa positiivisesti sekä työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin että myös tehokkuuteen ja onnellisuuteen (Wright ym. 2007 s. 102).

Aikataulut ja työajat vaikuttavat työstressin muodostumiseen. Tutkimusten mukaan vuorotyö ja pitkät työpäivät vaikuttavat negatiivisesti niin fyysiseen kuin psyykkiseenkin terveyteen. (Barling ym. 2004, s. 38.) Nämä eivät kuitenkaan suoraan aiheuta stressiä, vaan vaikutusta on myös työympäristöllä, yksilötekijöillä ja muun muassa sillä, miten vuorotyöjärjestelmä on toteutettu (Barling ym. 2004, s. 44).

Mitä lähempänä työnantajan arvot ovat työntekijän omia arvoja, sitä paremmin ihminen viihtyy työssään ja sitä vähemmän on stressiä. Esimerkki tästä on se, että työntekijä ja työnantaja näkevät työn tarkoituksen ja tavoitteet samanlaisina. Jos esimerkiksi työntekijän mielestä tärkeintä on asiakkaiden

viihtyvyyttä, mutta työnantajan näkemyksen mukaan yrityksen tavoite on tehdä voittoa ja myyntiä, voi työntekijän olla vaikea toteuttaa molempia näkemyksiä työssään ja tämä johtaa konflikteihin. Toinen esimerkki tästä on yritys, joka mainostaa arvoja, joita myös työntekijöiden oletetaan noudattavan, mutta jotka eivät kuitenkaan välttämättä toteudu työnantajan konkreettisesti toiminnassa. Tällöin työntekijä turhautuu eikä välttämättä näe enää työnsä merkityksellisyyttä. (Aro 2001 s. 60–61.) Muita stressin ja uupumuksen aiheuttajia ovat huono henkilöstöjohtaminen, häirintä ja syrjintä sekä työyhteisön toimimattomuus (Barling ym. 2004).

2.3 Uupumuksen ehkäiseminen

Uupumuksen yleistyminen on johtanut moniin eri teorioihin siitä, miten ja missä vaiheessa uupumusta tulisi ehkäistä. Jotkut keskittyvät hoitoon jälkikäteen, kun taas toiset panostavat ongelmien ehkäisyyn. Monet ehkäisystrategiat painottavat yksilön merkitystä, vaikka tutkimukset ovat osoittaneet olosuhteiden olevan suuremmassa roolissa (Leiter & Maslach 2016, s. 109). Uupumusta on mahdollista ehkäistä työmäärän muutoksilla sekä yksilö- että organisaatiotasolla (McCormack 2013, s. 154). Näitä käsittelemme tarkemmin alla.

2.3.1 Työmäärän vaikutus uupumuksen ehkäisyssä

Uupumukseen voi vaikuttaa ennakoivasti työmäärällä. McCormack esittelee teoksessaan (2013) keinoja, joilla työntekijä voi tähän itse vaikuttaa. Yksi niistä on työtuntien vähentäminen. Mitä pidempiä työpäiviä ihminen tekee, sitä vaikeampi hänen on irtautua työstä vapaa-ajalla. Jos mahdollista, ihmisen itsensä tulisi ymmärtää, että pitkällä aikavälillä kynttilän polttaminen molemmista päistä aiheuttaa enemmän ongelmia kuin hyötyä. Tärkeää olisi siis, että työntekijä itse sitoutuisi työtuntien vähentämiseen, mikäli se vain on mahdollista. Lisäksi työntekijän tulisi oppia delegoimaan ja sanomaan välillä ei. Uupumukseen sairastuneet ihmiset ovat usein innokkaita, vastahakoisia kieltäytymään uusista tehtävistä ja uskovat pystyvänsä kaikkeen yksin. Tämä johtaa helposti uupumiseen, mutta samalla myös työtehtävät kärsivät, koska kaikkeen ei riitä aika. Muita hyödyllisiä keinoja työmäärän vähentämiseen ja sitä kautta

uupumisen ehkäisyyn ovat ajanhallinta ja työtehtävien priorisointi sekä lomien pitäminen. (McCormack 2013, s. 154–157.)

Myös työnantajalla on suuri, ellei jopa työntekijää suurempi vaikutus työmäärään. Jos työmäärän lisääminen on esimerkiksi hetkellisesti välttämätöntä, työnantajan on tärkeää kommunikoida työntekijöilleen tämän muutoksen syistä ja kestosta. Lisäksi työnantajan tulisi aktiivisesti kysyä työntekijöidensä näkemyksiä aiheesta, ja reagoida mahdollisiin ongelmiin ja huoliin. Toisaalta hyvä johtaja johtaa myös esimerkillä. Jos siis työntekijöiden oletetaan kasvattavan työtaakkaansa, tulisi myös johtajan tehdä näin. (McCormack 2013, s. 177.)

2.3.2 Yksilön oma toiminta uupumuksen ehkäisyssä

Uupumuksen ehkäisyssä tärkeintä on löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä tehdä asioita, jotka vähentävät työstä aiheutunutta stressiä. Nämä keinot voivat olla monenlaisia, kunhan ne sopivat juuri kyseiselle henkilölle. Yleisesti uupumisen ehkäisyyn kerrottuja keinoja ovat kuitenkin ongelmista puhuminen ja kirjoittaminen sekä lomailu ja matkustaminen (Härkki-Santala 2001, s. 50–55). Tutkimukset osoittavat, että lomilla on merkittävä positiivinen vaikutus ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen (McCormack 2013, s. 158–161). Toisaalta joissakin tapauksissa matkustaminen saattaa pikemminkin lisätä stressiä kuin vähentää sitä (Hamann 2000, s. 39).

Terveelliset elintavat voivat ehkäistä uupumusta, sillä ne auttavat psyykkisen terveyden ylläpitämisessä (McCormack 2013, s. 166). Liikunta parantaa itsetuntoa sekä henkistä ja fyysistä oloa, ja siten se voi vähentää uupumuksen vaikutuksia (Hamann 2000, s. 39).

Ateriarytmin vaikutuksesta väsymykseen on tutkimustuloksia, joiden mukaan esimerkiksi aamiaisen väliin jättäminen ja epäsäännöllinen ruokailurytmi voivat aiheuttaa väsymystä (Tanaka 2008, s. 989). Siksi olisikin tärkeää pitää hyvistä elämäntavoista kiinni, sillä niillä saattaa olla suuri vaikutus uupumuksen hoidossa ja ehkäisyssä. Myös riittävä unensaanti ja yleisesti kyky rentoutua edistävät ihmisen psyykkistä hyvinvointia (McCormack 2013, s. 158–161).

Yksilö voi ehkäistä ja hoitaa uupumustaan myös hakemalla ongelmaan apua (Härkki-Santala 2001, s. 54). Ammattiapuun liittyviä stigmoja olisikin tärkeää vähentää, jotta kynnyks hakeutua avun piiriin alenisi.

2.3.3 Uupumuksen ehkäisy organisaatiotasolla

Organisaatiotasolla uupumuksen ehkäisystrategioiden suunnittelu alkaa monesti yhdestä tapauksesta, vaikka todellisuudessa sen pitäisi olla jatkuva osa työpaikan henkilöstösuunnitelmaa. Suunnitelman rakentaminen lähtee liikkeelle tilannearvion tekemisestä, jonka jälkeen tehdään ehkäisystrategia ja mietitään sen toteutus käytännössä. Joskus toteutetuista strategioista saattaa kuitenkin olla enemmän haittaa kuin hyötyä. Esimerkiksi stressinhallintavalmennus voi viedä aikaa jo kasaantuneilta työtehtäviltä, mikä lisää stressiä entisestään (Aro 2001, s. 76–84).

Aro (2001) kertoo teoksessaan, että todennäköisyys uupumukseen kasvaa, kun työntekijä kokee, että oma työ ei ole hallinnassa. Esimerkkinä tästä voisi toimia osiin jaettu työprosessi, josta työntekijä ei hallitse kuin omaa osaa aluettaan. Hallintaan vaikuttaa se, miten johdonmukaista organisaation toiminta on työntekijän näkökulmasta. Jatkuvat muutokset ja uudistukset esimerkiksi henkilöstörakenteessa vaikuttavat johdonmukaisuuteen ja sitä kautta henkilön omaan hallinnan tunteeseen. Nykyaikana yleisempi ongelma on kuitenkin se, että työntekijä on jatkuvasti omien kykyjensä ja voimavarojensa ääri rajoilla. (Aro 2001, s. 53–54.)

Myös työyhteisöllä on todettu olevan merkittävä vaikutus yksilön hyvinvointiin. Työyhteisön ongelmia voivat olla työntekijöiden keskinäiset ongelmat, epäkunnioitus esimiesten ja alaisten välillä sekä haastavat asiakkaat. (Aro 2001, s. 21.) Toimivissa työyhteisöissä kommunikaatio on avointa, ja ihmiset ovat halukkaita tekemään yhteistyötä ja ratkaisemaan ongelmat yhdessä. Sosiaalisen tuen onkin tutkimuksissa todettu torjuvan tehokkaasti uupumusta (McCormack 2013, s. 170).

3 UUPUMUS VARHAISKASVATUKSESSA

Venäläinen (2010) on tutkinut uupumusta Lappeenrannan varhaiskasvatuksen työntekijöillä. Tutkimuksessa tutkittiin varhaiskasvatuksen opettajia, lastenhoitajia, johtajia ja laitosapulaisia (Venäläinen 2010, s. 60). Eniten uupumusta oli opettajilla ja laitosapulaisilla. Tutkimuksen mukaan pisimpään alalla olleilla oli vähiten uupumusta ja eniten taas heillä, jotka olivat olleet työsuhteessa korkeintaan vuoden (Venäläinen 2010, s. 59). Lisäksi päiväkodeissa, joissa oli uupumusta, oli työntekijöiden mukaan huono työilmapiiri (Venäläinen 2010, s. 60).

Suomessa uupumuksen tutkimusta varhaiskasvatusalalla on melko vähän, mutta kansainvälisesti enemmän. Blöchliger ja Bauer (2018) tutkivat varhaiskasvatuksen opettajien uupumuksen oireita ja niiden yhteyttä yksilön ja organisaation ominaispiirteisiin kuudella työn osa-alueella (hallinta, palkitseminen, työmäärä, yhteisö, kohtuus ja arvot). Tutkimus toteutettiin Sveitsissä. Blöchliger ja Bauer huomasivat tutkimuksessaan, että yksilötasolla eniten vaikutusta uupumukseen oli hallinnalla ja palkitsemisella ja organisaatiotasolla taas työmäärällä. Organisaatiotasolla voidaankin vaikuttaa monelta osin työmäärään, esimerkiksi henkilöstömitoituksella ja työvuorosuunnittelulla. Mitä enemmän toimipaikassa on aikuisia lapsiin nähden, sitä enemmän jää aikaa muun muassa pedagogisen toiminnan suunnittelulle. Näin varhaiskasvatuksen opettajat ovat terveempiä ja sitä kautta pystyvät tarjoamaan laadukkaampaa varhaiskasvatusta. Päiväkotielämä on pitkälti rutiinien määrittelemää, mikä rajoittaa omaa vaikutusvaltaa työhön, mutta mahdollisuus pedagogiseen suunnitteluun voi lisätä hallinnan tunnetta. (Blöchliger & Bauer 2018, s. 20.) Lisäksi uskoisin tämän lisäävän mahdollisuuksia yksilöllisempiin kohtaamisiin niin lasten kuin vanhempienkin kanssa, vähentävän sairauslomia ja näin myös kuluja pitkällä aikavälillä.

Palkitsemisessa on yhteys uupumukseen ja yksi osa-alue siinä on palkka (Blöchliger & Bauer 2018, s. 20). Varhaiskasvatusalan matalat palkat ovat paljon esillä keskusteluissa myös Suomessa. Voisikin ajatella, että suurempi palkka lisäisi tunnetta työn arvostuksesta ja sitä kautta vähentäisi myös stressiä ja uupumusta.

Tutkimuksissa on todettu muun muassa, että uupumus- ja masennusoireet pysyvät hyvin samanlaisina huolimatta siitä, onko ryhmässä erityisen tuen lapsia vai ei (Sahbaz & Koyutürk Koçer 2017, s. 354). Toisaalta johtajien kokema stressi ja uupumus voi vaikuttaa epäsuorasti myös opettajiin, jos johtaja ei esimerkiksi jaksa huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista tai riittävydestä tarpeen vaatimalla tavalla. Elomaa ym. (2020) totesivat tutkimuksessaan, että yli puolet johtajista koki ainakin jonkin asteista stressiä. Stressin yleisimmät lähteet olivat itsensä ja muiden johtaminen, muutosten hallinta ja sosiaalisen tuen puute. (Elomaa 2020, s. 13.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten uupumus oireilee varhaiskasvatuksen opettajilla ja miten se on vaikuttanut elämään. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, miten opettajat hoitavat ja ehkäisevät omaa uupumustaan, ja miten uupumusta ehkäistään työnantajan tai esimiesten puolelta.

Lähestyn tutkimusta tarkemmin kolmen kysymyksen avulla:

1. Miten uupumus näkyy varhaiskasvatuksen opettajien elämässä ja työssä?
2. Miten työntekijä voi ehkäistä ja hoitaa uupumusta?
3. Miten työnantaja ja esimies voivat tukea uupumuksen ehkäisyssä ja hoidossa?

4.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on, että tutkittava ilmiö on rajattu riittävän kapeaksi, sillä tutkimuksessa löytyy usein monia tekijöitä, joita tutkija ei ole osannut ennakoida (Puusa 2020). Siksi rajasin oman tutkimukseni koskemaan nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajia ja heidän uupumustaan oireiden ja ehkäisyn näkökulmasta.

Tutkimusotteena käytän fenomenologista näkökulmaa. Fenomenologista tutkimusmenetelmää on vaikea kuvata tarkasti, sillä se muokkautuu hieman erilaiseksi tutkijasta ja tutkimuksesta riippuen (Laine 2010, s. 33). Fenomenologinen tutkimus keskittyy kokemuksiin, merkityksiin ja yhteisöllisyyteen. Näitä kaikkia tutkitaan yksilön näkökulmasta, mutta kuitenkin vuorovaikutuksessa ympäristöön. Fenomenologiassa yksilön perspektiivi korostuu, mutta samalla yksilö nähdään osana yhteiskuntaa ja yhteisöjä, ja yksilön avulla tutkimuksessa voi tulla ilmi jotain yleistä. (Laine 2010, s. 30.) Tavoitteena on saavuttaa yksilöiden kokemukset sellaisina kuin ne ovat.

Käytännössä tätä on vaikea saavuttaa, koska kokemuksia on vaikea kuvata täysin niin, kuin yksilöt ne todellisuudessa kokevat (Tökkäri 2018, s. 68).

4.3 Aineiston keruu

Fenomenologisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kokemuksesta ja aineisto kerätään usein monelta yksilöltä (Tökkäri 2018, s. 67). Fenomenologisessa tutkimuksessa perinteinen aineistonkeruumenetelmä on haastattelu (Laine 2010, s. 37), mutta vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi päädyin keräämään aineiston sähköisellä haastattelulomakkeella, jonka tein Google Forms -palvelun avulla (ks. liite 1). Haastattelulomakkeen kysymykset pyrin muotoilemaan siten, että ne antavat tilaa ihmisten omien ajatusten kirjoittamiselle.

Kyselylomakkeen jaoin kahteen Facebook-ryhmään: *Itut kautta aikojen ja Varhaiskasvattajan materiaalipankki*. Vastauksia tuli paljon odotettua enemmän, yhteensä 539. Tutkimuksen fenomenologisen otteen huomioon ottaen päädyin arpomaan joukosta 30 vastausta osoitteesta www.random.org löytyvän arpomissovelluksen avulla. Näitä kolmeakymmentä lomaketta analysoin tarkemmin.

4.4 Aineiston analyysi

Analyysi on aineistolähtöistä. Aineistolähtöisessä analyysissä aineistosta etsitään analyysiyksiköt tutkimuksen tarkoitukseen pohjautuen eikä niitä ole etukäteen mietitty. Fenomenologis-hermeneuttiset tutkimukset ovat usein aineistolähtöisiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, s. 95.)

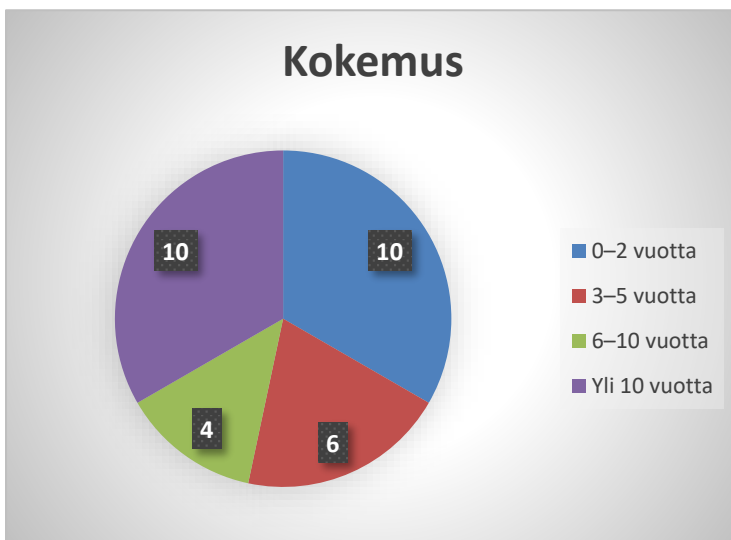
Fenomenologisessa tutkimuksessa aineistosta pyritään löytämään merkityksistä muodostuneita kokonaisuuksia. Näiden samankaltaisuuksien löytäminen vaatii huolellista aineistoon paneutumista. Merkityskokonaisuuksien muodostumiseen vaikuttavat myös tutkimuskysymykset, sillä ne ohjaavat tutkijan kiinnostusta ja vaikuttavat siihen, mitä tutkija näkee olennaisena. (Laine 2010, s. 41.)

Kun merkityskokonaisuudet on löydetty, ne pyritään tuomaan yhteen, jotta voidaan luoda kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä. Eri merkityskokonaisuudet saattavat osoittautua olennaisemmiksi kuin toiset, ja niiden välillä voi olla moninaisia suhteita. Menetelmä on siis hyvinkin aineistolähtöinen. Saatuja tuloksia voidaan kuitenkin tarkastella mistä tahansa näkökulmasta, joka on tutkimuksen kannalta tärkeä. Onnistunut tutkimus selventää ilmiötä ja saa sen näkymään jäsentyneemmin ja monipuolisemmin. (Laine 2010, s. 44.)

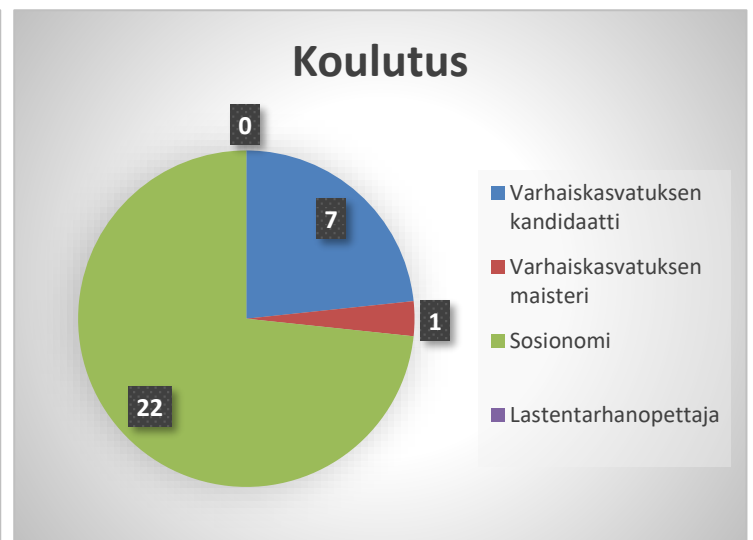
Luin jokaisen vastauslomakkeen ensin yksitellen, jonka jälkeen kokosin jokaisen kysymyksen vastaukset omiin tiedostoihinsa, jotta niitä oli helpompi analysoida. Lisäksi numeroin jokaisen satunnaisesti valitun vastaajan numeroin 1–30, ja näitä numeroita käytin myös tämän tutkimuksen sitaateissa. Vastauksista pyrin löytämään eri merkityskokonaisuuksia etsimällä niistä samankaltaisuuksia. Apuna tässä käytin eri värejä, jolloin merkitsin vastauksista löytämäni yhtäläisyydet samoin värein ja näin muodostin merkityskategoriat.

5 TULOKSET

Kolmestakymmenestä vastaajasta 22 työskenteli 0–5-vuotiaiden ryhmässä ja kahdeksan esiopetuksessa. Vastaajien kokemusvuodet ja koulutustaustat on esitetty kuviossa 1 ja kuviossa 2.



Kuvio 1. Vastaajien kokemusvuodet



Kuvio 2. Vastaajien koulutus

5.1 Uupumuksen oireet ja vaikutus elämään

Vain yksi vastaajista kertoi, ettei ole kokenut mitään oireista. Muiden vastaajien oireet noudattelivat yleisimpien oireiden listaa ja eniten mainittu oire oli väsymys. Väsymys onkin uupumuksen yleisin oire (Aro 2001, s. 49–50). Muita koettuja oireita olivat masennus, unihäiriöt, ahdistuneisuus, migreeni, rytmihäiriöt, paniikkikohtaukset ja unohtelu.

Aineistosta nousi esiin kaksi selkeää merkityskokonaisuutta uupumuksen vaikutuksista elämään: vaikutukset vapaa-aikaan ja vaikutukset työelämään. Merkityskokonaisuudet ovat yhteydessä toisiinsa ja niihin kuuluu myös pienempiä kokonaisuuksia. (ks. kuvio 3.)

Vapaa-ajan merkityskokonaisuus muodostui perheeseen, parisuhteeseen ja ystävien kanssa vietettyyn aikaan sekä harrastuksiin liittyvistä vaikutuksista. Lisäksi vastaajat kertoivat haasteita olevan yleisessä jaksamisessa, sillä työpäivien jälkeen on vaikea saada mitään aikaiseksi, ja jopa harrastukset voivat muodostua taakaksi:

”Kun töissä pinnistelee ja yrittää jaksaa, parisuhteeseen ja perheeseen ei jää voimia käytettäväksi.” (vastaaja 1)

”Ei jaksa tehdä mitään muuta kuin käydä töissä, maata ja nukkua.” (vastaaja 20)

”Vapaa-aika tuntuu toisinaan valuvan hukkaan, kun aika menee ns. akkuja ladatessa.” (vastaaja 23)

Lisäksi vastaajat kertoivat uupumuksen vaikuttaneen uneen ja sitä kautta työstä palautumiseen. Uniongelmat vaikuttavat myös muuhun elämään, jos huonosti nukuttujen öiden vuoksi ei ole energiaa nähdä esimerkiksi ystäviä tai käydä harrastuksissa. Unettomuudella ja uupumuksella onkin todettu olevan yhteys: unettomuus voi aiheuttaa uupumusta, mutta uupumus ei välttämättä aiheutakaan unettomuutta (Jansson-Fröjmark ja Lindblom 2010, s. 313).

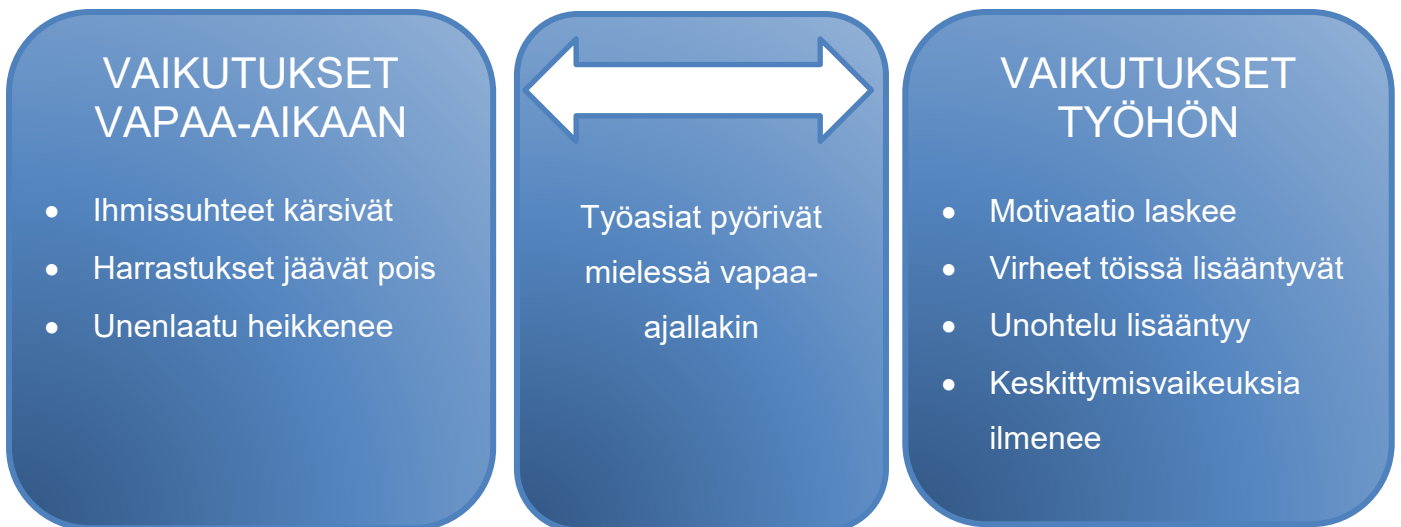
”Siviilielämä ja ihmissuhteet kärsivät väsymyksen ja uniongelmien takia, kun ei jaksa harrastaa tai tehdä mitään työpäivien jälkeen.” (vastaaja 15)

Toinen merkityskokonaisuuksista muodostui uupumuksen vaikutuksista työelämään. Vastaajat kertoivat uupumuksen aiheuttaneen motivaation puutetta ja unohtelua sekä lisänneen virheiden määrää. Lisäksi keskittyminen suunnitteluaikana on ollut vaikeaa tai suunnitteluaika on tuntunut pakonomaiselta. Vastaajat kokivat myös syyllisyyttä tekemättömistä töistä tai kokivat, että töissä ei jaksa olla lapsille kunnolla läsnä.

”Työnteko ja lapset kärsivät, kun on muistiongelmia, keskittymisongelmia ja tekee virheitä töissä ahdistuksen ja stressin takia.” (vastaaja 15)

”Välillä työssä tuntuu, että ei jaksa täysillä olla lapsille läsnä.” (vastaaja 11)

Nämä merkityskokonaisuudet ovat nähdäkseni yhteydessä toisiinsa, sillä työstä johtuva uupumus saattaa aiheuttaa sitä, että työasioita pohtii vielä vapaa-ajallakin (ks. kuvio 3) ja mahdollisesti myös yöllä, jolloin on vaikea saada nukutuksi. Tämä johtaa siihen, että palautuminen töistä on vaikeaa eikä energiaa harrastuksiin tai esimerkiksi ystävien näkemiseen ole. Huono palautuminen taas uskoakseni vaikuttaa jaksamiseen töissä, mistä voikin syntyä kierre.



Kuvio 3. Uupumuksen vaikutukset elämään varhaiskasvatuksen opettajilla.

5.2 Uupumuksen ehkäisy ja hoito omalla toiminnalla

Yksi haastattelulomakkeen avokysymyksistä käsitteli sitä, miten vastaajat hoitavat tai ehkäisevät uupumusta omalla toiminnallaan. Näistä vastauksista oli löydettävissä kolme myös kuviossa 4 esitettyä merkityskategoriaa: vapaa-ajalla tehtävät muutokset, töissä tehtävät muutokset sekä ammattiavun hakeminen.

Uupumuksen ehkäisyn yhteydessä vastaajat mainitsivat toimivina keinoina liikunnan tai luonnossa liikkumisen. Liikunnalla onkin todettu olevan positiivinen vaikutus uupumuksen ehkäisyyn (Hamann, 2000, s. 39). Terveellisten elämäntapojen merkitystä korostettiin myös ruokavalion ja unen muodossa. Lisäksi vastaajat mainitsivat harrastukset, ajan viettämisen perheen ja ystävien kanssa sekä yleisen pyrkimyksen positiiviseen asenteeseen.

”Vapaa-ajalla liikunta, vapaa-ajan rennot ja paineettomat harrastukset, tasapainoinen ruokavalio, pyrkimys riittävään yöuneen.” (vastaaja 1)

”Liikunta, säännölliset elämäntavat ja antamalla itselle armoa siinä, ettei kaikkea tarvitse suorittaa täysillä.” (vastaaja 19)

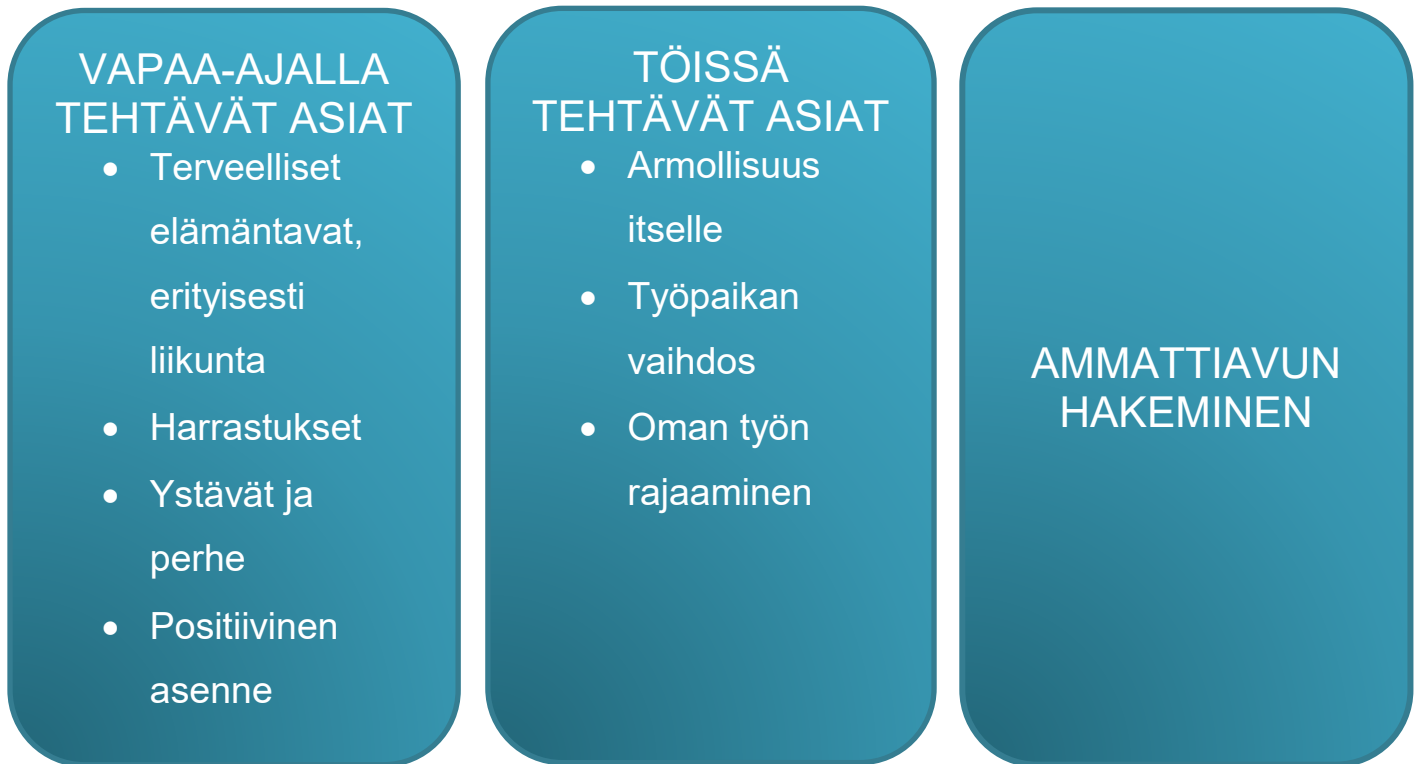
Yhteinen tekijä näille vaikuttaisi olevan se, että ne antavat vastapainoa työlle. Kuitenkin pitää muistaa, että uupumuksen hoidossa harrastukset saattavat olla monelle vaikeasti toteutettavissa, jos työpäivän jälkeen ei ole enää energiaa mihinkään.

Aineistossa mainittiin, että työntekijä voi pyrkiä muutokseen työelämässä itsekkin, esimerkiksi olemalla armollisempi itselleen. Yksi vastaaja kertoi puolestaan pyrkivänsä tekemään stressiä aiheuttavat asiat alta pois niin pian kuin mahdollista. Työpaikan vaihdoksen kerrottiin myös olevan toimiva tapa saada helpotusta tilanteeseen. Eräs vastaaja kertoi helpottavansa työtaakkaansa suunnittelemalla ja tekemällä töitä kotona, mutta osa taas painotti sitä, että mahdollisuuksien mukaan tekee kaikki työt työpaikalla, vaikka aina se ei olekaan mahdollista. Oman työn rajaaminen olikin yksi esiin nousseista vastauksia yhdistävistä tekijöistä. Siihen vastaajat olivat pyrkineet vaikuttamaan organisoimalla omaa työtään uudelleen, ottamalla mahdolliset kehityskohteet itse puheeksi tiimin tai johdon kanssa ja kieltäytymällä itselle kuulumattomista tehtävistä. Yksi vastaaja kertoi tekevänsä nelipäiväistä työviikkoa. Myös työkavereiden kanssa juttelusta koettiin olevan apua, ja eräs vastaaja mainitsikin pyrkivänsä luomaan positiivista työilmapiiriä.

”Pyrin ajattelemaan, että voin tehdä töissä vain sen minkä ehdin.” (vastaaja 3)

” – – Työn uudelleen organisointia toimivamman arjen saamiseksi.” (vastaaja 15)

Kolmas merkityskategoria uupumuksen ehkäisyssä ja hoidossa oli ammattiavun hyödyntäminen. Apua vastaajat ovat saaneet työterveydestä, jonka kautta on päässyt keskustelemaan sairaanhoitajan, työterveyshoitajan, työpsykologin tai psykiatrisen hoitajan kanssa.



Kuvio 4. Varhaiskasvatuksen opettajien uupumuksen ehkäisy yksilötasolla.

5.3 Työnantajan ja esimiesten merkitys uupumuksen ehkäisyssä

Työnantajan toiminnan merkitystä uupumukseen lähestyin kahden kysymyksen avulla: *Miten uupumusta on pyritty ehkäisemään työnantajan puolelta ja onko näistä keinoista ollut apua? sekä Jos sinulla on ollut uupumusta, koetko, että olet saanut asian käsittelyyn tarvitsemaasi tukea työnantajalta ja esimiehiltä?*

Kolmestakymmenestä vastaajasta kahdeksan kertoi, että työnantaja ei ole pyrkinyt mitenkään ehkäisemään työntekijöidensä uupumusta. Loput 22 olivat kuitenkin maininneet joitakin työnantajan tai esimiehen toimia, jotka jaoin kolmeen eri merkityskategoriaan. Näistä tärkeimpänä oli työn uudelleen organisointi ja resurssien lisääminen tai jakaminen uudelleen. Tähän merkityskategoriaan kuuluu esimerkiksi sijaisten tai pysyvän henkilökunnan palkkaaminen, jotta työtaakka helpottuisi edes väliaikaisesti. Henkilökunnan lisääminen vähentää työmäärää, jolloin aikaa pedagogiselle suunnittelulle jää enemmän, ja täten myös varhaiskasvatuksen laatu paranee (Blöchliger & Bauer

2018, s. 20). Osa työtehtävistä on myös mahdollista jakaa muille henkilökunnan jäsenille. Näin opettajat voivat saada lisää aikaa suunnitteluun ja esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelmien tekoon, mutta toisaalta tämä voi lisätä kuormitusta muille työntekijöille. Yhdellä vastaajalla työnantaja oli tarjonnut mahdollisuuden lyhyempään työviikkoon, mutta työmäärä on silti pysynyt samana ja aikaa vain on vähemmän.

0

”Etsitty muille töille toiset tekijät. Tosin jos oman tiimin työntekijä suostuu esim. työvuorojen tekoon, on se aika pois ryhmästä ja näin ollen vastuu ja kuormitus kohdistuu taasen itseän.” (vastaaja 28)

”4 päiväinen työviikko. Nollasummapeli. Viikon työaika, samoin SAK, vähenee, mutta työmäärä on sama. Lapsia ja vasuja edelleen saman verran. Ei ole ketään jakamassa työtä.” (vastaaja 14)

Toinen merkityskategoria työnantajan toiminnan merkityksestä uupumuksen ehkäisyyn muodostui koulutuksista. Toisaalta koulutuksista ei suoraan ole hyötyä, jos ne jäävät irrallisiksi eikä niiden oppeja oteta käytäntöön itse työssä. Erilaisista koulutuksista ja valmennuksista saattaa myös olla enemmän haittaa kuin hyötyä, sillä ne voivat viedä aikaa varsinaisilta töiltä ja stressin määrä lisääntyy entisestään (Aro 2001, s. 76).

Kolmas merkityskategoria työnantajan merkityksessä uupumuksen ehkäisyssä koostuu erilaisista keskusteluista. Vastaajat mainitsivat kehityskeskustelut, keskustelut työkavereiden kanssa sekä keskustelut psykologin kanssa. Viimeisestä ei tullut kuitenkaan ilmi, onko juuri työnantaja tarjonnut tai ehdottanut keskustelua psykologin kanssa. Yksi vastaaja kertoi, että keskustelusta esimiehen kanssa on ollut vähän apua, mutta toinen taas kertoi, että ei juurikaan ole hyödyttänyt. Vaikuttaisikin siltä, että tämä vaihtelee päiväkodista ja esimiehestä riippuen. Osa vastaajista oli kokenut vähättelyä ja syyllistämistä, kun oli yrittänyt uskoutua asiasta esimiehelle. Esimies saattoi myös olla ymmärtäväinen, mutta varsinaisia tukitoimia ja konkreettista apua oli ollut vaikea saada.

”En. Todettiin ettei ole mahdollista, kun suhdeluvut ovat asianmukaiset.” (vastaaja 25)

”Esihenkilö ei puuttunut työpaikan epäkohtiin, kuten epäasialliseen työkäyttämiseen tai pitkään jatkuneeseen henkilökuntavajaukseen, eikä hänen kanssaan voinut puhua henkilökohtaisista asioista syyllistymättä itse.”
(vastaaja 18)



Kuvio 5. *Esimiehen ja työnantajan toimet uupumuksen ehkäisyssä varhaiskasvatuksen opettajilla.*

6 POHDINTA

6.1 Tulosten pohdinta

Tutkimukseen ovat mahdollisesta vastanneet herkemmin sellaiset ihmiset, jotka ovat kokeneet tai kokevat uupumusta. Tämä on hyvä tutkimukseni kannalta, koska tarkoituksena oli kartoittaa kokemuksia uupumuksesta. Toisaalta aineiston perusteella ei voida sanoa, kuinka iso prosentti varhaiskasvatuksen opettajista todellisuudessa kokee uupumusta.

Vastauksia tuli niin paljon, että se herätti kysymyksiä muun muassa siitä, missä tilassa varhaiskasvatusalan työhyvinvointi on ja miksi sitä ei ole tutkittu enemmän. Vastuu alalla on valtava, jolloin olisi erittäin tärkeää, että työntekijät voivat hyvin kyetäkseen tarjoamaan lapsille parasta mahdollista varhaiskasvatusta.

Vastaajien kertomat oireet olivat uupumuksen yleisempien oireiden mukaisia, kuten myös ehkäisykeinot. Surullista oli kuitenkin lukea, miten moni vastaaja ei ole saanut esimiehiltä ollenkaan tukea uupumukseen sekä kuinka monen tuki on ollut puutteellista. Tämän tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan voida sanoa, mitä on se tuki, jota opettajat kaipaavat, ja miten esimiehet heidän mielestään voisivat olla uupumuksessa avuksi.

Tutkimusta tehdessä oli mielenkiintoista ja samalla myös huolestuttavaa huomata, että todella moni oli kokenut uupumuksesta olleen merkittävää haittaa, mutta ei kuitenkaan ole hakenut ongelmaan apua. Olisikin mielenkiintoista tietää, mistä tämä johtuu.

Tutkimus on toteutettu pandemiatilanteessa ja poikkeusaikana, joten ei voida sanoa, miten erikoinen aikakausi on vaikuttanut työssäjaksamiseen tai työhyvinvointiin. Yksi vastaajista kertoi, että pandemia on positiivisesti vaikuttanut hänen työhyvinvointiinsa. Osalla se voi olla kuitenkin vaikuttanut negatiivisesti, mutta tästä ei voi tämän tutkimuksen perusteella tehdä päätelmiä.

”Korona oli pelastus edelliseen uupumiseen, kun hoidossa olevat lapset vähenivät. Uuden kauden alkaessa uupumus taas nostaa päätään.” (vastaaja 15)

Uupumus on monien tekijöiden summa, joka koostuu asioista yksilö- ja organisaatiotasolla. Vaikka työpaikalla olisi ongelmia, ei se automaattisesti tarkoita, että kaikilla työntekijöillä olisi suuri riski sairastua uupumukseen, sillä jokainen työntekijä on yksilö, joka kokee olosuhteet eri tavalla. Kuitenkin, yksikin uupumistapaus voi paljastaa ongelmia työyhteisössä, jolloin niihin pitäisi puuttua mahdollisimman pian, jotta kaikilla työntekijöillä olisi hyvä olla. Parasta tietysti on, jos ongelmat voidaan ratkaista ilman, että kenenkään tarvitsee uupua.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt periaatteet, jotka ohjaavat kaikkien tieteenalojen tutkimusta – myös kasvatustieteiden – ja pätevät myös sosiaalisessa mediassa toteutetussa tutkimuksessa. Ollakseen eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, tutkimuksen tulee olla tehty hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Näiden periaatteiden mukaan tutkijan on kunnioitettava tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa, aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä, ja tutkimus on toteutettava niin, että siitä ei aiheudu kenellekään haittaa. Nämä periaatteet toteutuvat tutkimuksessani mielestäni hyvin. Lisäksi neuvottelukunta on tehnyt ohjeet henkilötietojen käsittelyyn ja julkaisuun, mutta tässä tutkimuksessa ei kerätty henkilötietoja tai muitakaan sellaisia tietoja, joiden perusteella vastaajat voitaisiin tunnistaa. (Kohonen ym. 2019, s. 7, s. 11–13 & Varantola ym. 2013, s. 6–7.)

Eettisyyden näkökulma on tärkeä muistaa fenomenologisessa tutkimuksessa erityisesti silloin, jos tutkijalla on omia kokemuksia aiheesta. Tällöin tutkijan on pyrittävä pysymään objektiivisena ja tietoisena siitä, että tutkimuksessa analysoidaan toisten tuntemuksia, eikä tutkija saa antaa omien kokemustensa vaikuttaa analyysiin. (Tökkäri 2018, s. 70–71.) Tämä riski oli läsnä omassa tutkimuksessani, sillä omia kokemuksia aiheesta löytyy. Analyysi on kuitenkin tehty täysin vastaajien kokemusten pohjalta.

Tutkimuksen luotettavuutta heikentää aineiston kerääminen sähköisellä haastattelulomakkeella. Ei siis voida olla varmoja, ovatko vastaajat vastanneet täysin omien kokemustensa mukaan. Lisäksi tutkimus koskee vain varhaiskasvatuksen opettajia ja haastattelulomake jaettiin sosiaalisessa mediassa varhaiskasvatusryhmissä, mutta se ei takaa sitä, että kaikki vastaajat todellisuudessa olisivat opettajia tai edes varhaiskasvatusalalla töissä. Ryhmät ovat suljettuja, mutta niihin voi pyytää pääsyä kuka tahansa.

6.3 *Jatkotutkimusmahdollisuudet*

Facebookin *Varhaiskasvatuksen materiaalipankki* -ryhmässä aloitukseni tästä tutkimuksesta herätti paljon keskustelua. Eniten kommentteja tuli siitä, miksi tutkimus koskee vain opettajia eikä esimerkiksi lastenhoitajia. Perustelin näihin kommentteihin omaa tutkimustani siten, että kandidaatintutkielmaan aihetta on pakko rajata ja koska opiskelen itse opettajaksi, oli luontevaa lähteä tutkimaan opettajia. Tämä toisaalta taas herätti ajatuksen siitä, että lastenhoitajien koulutuksessa ei vastaavia tutkimuksia tehdä, joten tutkitaanko lastenhoitajien asioita yhtä paljon?

Toisaalta olisi mielenkiintoista tutkia aihetta myös siten, että esimiesten ja työnantajan ajatukset otettaisiin huomioon, jolloin tarinalle saataisiin myös toinen näkökulma. Olisi kiinnostavaa tutkia, vaikuttavatko päiväkodin koko tai ryhmän opettajien määrä kokemuksiin uupumuksesta. Myös yksityisen ja kunnallisen päiväkodin työntekijöiden kokeman uupumuksen eroja voisi tutkia.

Keräämäni aineisto on niin suuri, että siitä voisi tehdä myös määrällistä analyysia. Voin myös käyttää sitä itse esimerkiksi pro gradu -tutkielmassa tai jossakin muussa tutkimuksessa. Tallennan aineiston itselleni jatkokäyttöä varten tietokoneelle ja kahteen pilvipalveluun: sekä Microsoft OneDriveen että Google Driveen, jotta se pysyy varmasti tallessa.

LÄHTEET

- Aro, A. (2001). On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Edita.
- Barling, J., Kelloway, E., & Frone, M. (2004). *Handbook of Work Stress*.
In *Handbook of Work Stress*. SAGE Publications.
- Blöchliger, O., & Bauer, G. (2018). Correlates of burnout symptoms among child care teachers. A multilevel modeling approach. *European Early Childhood Education Research Journal*, 26(1), ss. 7–25.
<https://doi.org/10.1080/1350293X.2018.1412012>
- Glicklen, M., & Janka, K. (1982). Executives under Fire: The Burnout Syndrome. *California management review*, 24(3), ss. 67–72.
<https://doi.org/10.2307/41164970>
- Elomaa, P., Pakarinen, E., Eskelä-Haapanen, S., Halttunen, L., von Suchodoletz, A. & Lerkkanen, M-K. (2020). Directors' stress in day care centers: related factors and coping strategies. *International Journal of Educational Management*, 34(6), ss. 1079–1091.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2019-0383>
- Hamann, D. (2000). Burnout: An Occupational Hazard. *Music Educators Journal*, 87(3), ss. 34–39. <https://doi.org/10.2307/3399661>
- Hirvonen, S. (2019, 4. tammikuuta). *Yle kysyi: Päiväkotien opettajat ympäri pääkaupunkiseutua nauttivat selvästi isompaa liksaa kuin ennen – silti palkka on "suorastaan häpeällinen", sanoo alanvaihtoa pohtinut Karoliina Veikkonen*. YLE. <https://yle.fi/uutiset/3-10580117>. Luettu 30.11.2020.
- Jansson-Fröjmark, L. (2010). Is There a Bidirectional Link Between Insomnia and Burnout? A Prospective Study in the Swedish Workforce. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(4), ss. 306–313.
<https://doi.org/10.1007/s12529-010-9107-8>
- Jeon, H., Kwon, K., Walsh, B., Burnham, M., & Choi, Y. (2018). Relations of Early Childhood Education Teachers' Depressive Symptoms, Job-Related

Stress, and Professional Motivation to Beliefs About Children and Teaching Practices. *Early Education and Development*, 30(1), ss. 131–144. <https://doi.org/10.1080/10409289.2018.153982>

- Kallunki, E. (2020, 8. marraskuuta). *Horjutko jaksamisesi rajoilla? Opettaja, lähihoitaja ja työsuojeluvaltuutettu sinnittelivät romahdukseen asti, sitten iski syyllisyys: "Ei kai näin nuorena saisi uupua"*. YLE. <https://yle.fi/uutiset/3-11630096>. Luettu 30.11.2020.
- Keyriläinen, M. (2020). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoof, S-K. (toim.) (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Teoksessa *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Laine, T. (2010). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: Valli, R., & Aaltola, J. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (3., uudistettu ja täydennetty painos.). PS-kustannus.
- Leiter, M., & Maslach, C. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), ss. 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Merikallio, A. (2001). Unohtuiko inhimillisyys? – ehkäise uupumus työyhteisössä. Kauppakaari.
- McCormack, N. (2013). *Managing burnout in the workplace: a guide for information professionals*. Chandos Pub., an imprint of Woodhead Pub.
- Niinistö, M. (2020, 10. marraskuuta). *Yhä useampi pari-kolmekymppinen kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi – Oona Karvonen, 31, päätti panostaa jaksamiseen ja karsi työviikostaan yhden päivän pois*. YLE. <https://yle.fi/uutiset/3-11580131>. Luettu 30.11.2020.
- Puukko, S. (2018). "Mä elin vaan järjettömästi sitä koulua varten" - Neljän luokanopettajan kokemuksia työuupumuksesta.
- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa: Juuti, P. & A. Puusa (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (E-kirja). Gaudeamus.

- Sahbaz, Ü., & Koyutürk Koçer, N. (2017). A Comparison of Burnout Levels of Preschool Teachers in Terms of Having Integration Students in Their Classes or Not. *Educational Research and Reviews*, 12(6), ss. 350–.
- Schaufeli, W., De Witte, H. & Desart, S. Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual. KU Leuven, Belgium: Internal report.
- Söderström, J. (2012). Insufficient Sleep Predicts Clinical Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), ss. 175–183.
<https://doi.org/10.1037/a0027518>
- Tanaka, M. (2008). Relationships between dietary habits and the prevalence of fatigue in medical students. *Nutrition* (Burbank, Los Angeles County, Calif.), 24(10), 985–989. <https://doi.org/10.1016/j.nut.2008.05.003>
- Thuren, J. (2020, 1. lokakuuta). *Vilma vaihtoi insinöörin töistä päiväkotiin – pieni palkka ja suuri vastuu saivat hänet palaamaan entiseen ammattiinsa*. YLE. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/10/01/vilma-vaihtoi-insinöörin-toista-paivakotiin-pieni-palkka-ja-suuri-vastuu-saivat>. Luettu 30.11.2020.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (6., uudistettu laitos.). Tammi.
- Tökkäri, V. (2018). Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa: Toikkanen, J., & Virtanen, I. (toim.), *Kokemuksen tutkimus. VI, kokemuksen käsite ja käyttö*. Lapland University Press.
- Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof S-K. & Jäppinen, S. (toim.) (2013). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Venäläinen, E. (2010). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi.
- Wright, T., Cropanzano, R., & Bonett, D. (2007). The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), ss. 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>

LIITTEET

Liite 1: Haastattelulomake

Työuupumus varhaiskasvatuksen opettajan työssä

Opiskelen varhaiskasvatusta Tampereen yliopistossa ja teen kandidaatintutkielmaa työuupumuksesta varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Aineistonkeruumenetelmänä minulla on tämä kyselylomake, jonka tarkoituksena on selvittää, miten työuupumus ilmenee varhaiskasvatuksen opettajan työssä ja miten sitä voidaan ehkäistä. Vastaaminen vie 5-15 minuuttia vastausten pituudesta riippuen. Kiitos sinulle ajastasi!

Ystävällisin terveisin,
Niina Mikonsaari
niina.mikonsaari@tuni.fi

Kuinka kauan olet toiminut varhaiskasvatuksen opettajana? *

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

Kuinka kauan olet toiminut varhaiskasvatuksen opettajana? *

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

Toimitko 0-5 -vuotiaiden ryhmässä vai esiopetuksessa? *

- 0-5-vuotiaiden ryhmä
- Esiopetus

Mikä on koulutuksesi? *

Varhaiskasvatuksen kandidaatti

Varhaiskasvatuksen maisteri

Sosionomi

Lastentarhanopettaja

Uupumuksen yleisimpiä oireita ovat väsymys, ahdistuneisuus, masennus ja unihäiriöt. Mitä näistä oireista olet kokenut urasi aikana? Valitse alta. *

Väsymys

Ahdistuneisuus

Masennus

Unihäiriöt

En mitään

Muu:

Koetko, että uupumus on merkittävästi haitannut työtäsi tai muuta elämää?

Kyllä

Ei

Millä tavalla uupumus on haitannut?

Millä keinoilla olet omassa elämässäsi pyrkinyt ehkäisemään tai hoitamaan työuupumusta?

Oletko keskustellut terveydenhuollon ammattilaisen kanssa uupumuksestasi tai hakeutunut avun piiriin? Jos et ole kokenut uupumusta, valitse ei.

Kyllä

Ei

Miten työuupumusta on pyritty ehkäisemään työnantajan puolelta? Onko näistä keinoista ollut apua?

Jos sinulla on ollut työuupumusta, koetko että olet saanut asian käsittelyyn tarvitsemaasi tukea työnantajalta ja esimiehiltä?

Tähän voit kertoa vapaasti, jos mieleesi tuli vielä muuta.