

---

**Katja Sirvio, Tuulikki Ukkonen-Mikkola, Jonna Kangas,  
Hanna Hjelt & Elina Fonsén**

# **”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen**

---

## **Tiivistelmä**

Huoli ammatinvaihtajien määrästä opetus- ja kasvatusalalla on yleistynyt Suomessa kuluneen vuosikymmenen aikana. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme ammatista poistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien (n = 164) kokemuksia ammatinvaihtoon johtaneista tekijöistä sekä ammatinvaihdon asemoitumista työuran eri vaiheisiin. Monimenetelmällisen tutkimuksen analyysitapoina olivat laadullinen sisällönanalyysi sekä tilastollinen vertailu. Paikansimme ammatinvaihtoon johtaneita tekijöitä neljälle tasolle: yhteiskunnalliselle, organisaation, relationaaliselle sekä yksilölliselle tasolle. Tuloksemme osoittavat ammatinvaihtopäätöksen muodostuvan useista eri tekijöistä, emmekä voineet paikantaa yksittäistä ammatinvaihtoon johtanutta syytä työuran tiettyyn vaiheeseen. Ammatinvaihtopäätös näyttäytyy prosessina, jossa ammatin pitovoima jatkuvien kuormitustekijöiden vuoksi vähitellen katoaa. Kokonaisuutena voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen opettajien ammatinvaihto kytkeytyy laajemminkin työelämässä tunnistettuun intensifikaatioon ja prekarisaatioon. Ammatinvaihdon taustalta voidaan tunnistaa myös naistyöhön liittyviä piirteitä.

Asiasanat: varhaiskasvatus, opettaja, ammatin vaihtaminen, työn organisointi, yhteiskunnallinen arvostus

## Johdanto

Suomessa kasvatusta- ja koulutusala on perinteisesti ollut arvostettu, ja opettajilla on ollut merkittävä yhteiskunnallinen asema (Onnismaa ym. 2017). Suomalainen varhaiskasvatusta on yhteiskunnallista tasa-arvoa edistävä koulutuspalvelu. Sen ensisijaiseksi tehtäväksi määritellään lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitäminen. Varhaiskasvatustyön laajoja muutoksia yhteiskunnallisella tasolla kuvastaa esimerkiksi sen siirtyminen sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalta opetus- ja kulttuuriministeriöön. Lisäksi varhaiskasvatusta ohjaava lainsäädäntö ja velvoittavat ohjausasiakirjat on uudistettu (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018). Uusin tutkimustieto kuitenkin haastaa kulttuurisen käsityksemme varhaiskasvatusta opettajista unelma-ammattissaan työskentelevinä yhteiskunnan tukipilareina. Muutokset ovat heijastuneet myös varhaiskasvatusta opettajan työhön ammatin yhteiskunnallisina haasteina sekä työstä saadun tyydytyksen heikkenemisenä (Kanttonen ym. 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018).

Suomalainen työelämä ja työkulttuuri ovat laajemminkin muuttuneet ja muuttuvat koko ajan. Voidaan jopa puhua uudesta työstä, jota luonnehtivat muun muassa intensifikaatio ja prekarisaatio (Jakonen 2014; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2022). Työntekijöiltä odotetaan uudenlaisia taitoja, kuten aktiivisuutta, toimijuutta, kriittisyyttä ja joustavuutta. Muutosten on nähty edellyttävän valmiutta jatkuvaan oppimiseen sekä elämänhallinnan ja itsensä johtamisen taitoja. (Julkunen 2008; Kubicek ym. 2015.) Varhaiskasvatusta opettajan työ on julkisen sektorin naisvaltaista työtä, jota määrittää heikko palkkataso, ja sen luonnetta on tulkittu naisille ominaisena hoiva- ja kasvatustyönä (ks. Oakley 2018). Työelämän muutos on kuluksen vuosikymmenen aikana heijastunut myös varhaiskasvatusta opettajan työhön, ja intensifikaation sekä prekarisaation piirteitä on tunnistettu varhaiskasvatusta opettajan vaatavuuden lisääntymisenä ja epämääräistymisenä (Paananen & Tammi 2017; Ylitapio-Mäntylä 2016).

Tutkimuksemme on ajankohtainen, sillä varhaiskasvatusta valitsee opettajapula, joka vaarantaa varhaiskasvatusta toteuttamisen sille asetettujen kansallisten tavoitteiden mukaisesti. Tutkimme varhaiskasvatusta opettajien ammatinvaihtopäätökseen johtaneita tekijöitä. Tarkastelemme teemaa monitasoisesti, huomioiden sekä yhteiskunnallisen että varhaiskasvatusta palvelua järjestävän organisaatiotason

samoin kuin relationaalisen ja yksilöllisen tason (ks. Fenech ym. 2021; Jones ym. 2019). Tutkimuskysymyksemme ovat: Millaiset tekijät johtavat ammatinvaihtoon ja miten ammatinvaihto asemoituu työuran eri vaiheisiin? Laajemmin tutkimuksemme kiinnittyy työelämän muutoksiin, kuten intesifikaatioon ja prekarisaatioon, erityisesti varhaiskasvatuksen kontekstissa. Tarkastelemme myös alan naisvaltaisuuden yhteyttä ammatinvaihtoon. Näiden tekijöiden tunnistaminen mahdollistaa ammatin pitovoiman tukemiseen liittyvät toimenpiteet sekä edesauttavat varhaiskasvatuksen perustehtävän toteutumista.

Ammatin pitovoima tarkoittaa olosuhteita, joiden takia henkilö haluaa työskennellä alalla, ja se koostuu mikro- ja makrotason tekijöistä sekä niiden välisistä suhteista (ks. Fenech ym. 2021; Jones ym. 2019). Mikrotasolla tarkoitetaan yksilöllisen, relationaalisen ja organisaatiotason tekijöitä. Makrotaso puolestaan viittaa yhteiskunnallisen tason tekijöihin. Pitovoima heikkenee, mikäli esimerkiksi ammatin arvostus, työn vaativuus, varhaiskasvatusorganisaation määrittelemät resurssit ja palkkaus ovat ristiriidassa (Thorpe ym. 2020). Työuran ensimmäiset viisi vuotta näyttävät pitovoiman kannalta kriittisimmiltä, ja ammatinvaihtoa esiintyy silloin eniten (Ingersoll ym. 2018; OECD 2019). Aikaisempi ammatinvaihtoon liittyvä tutkimus onkin kohdistunut juuri työuran alkuvaiheeseen, ja kaikkia uravaiheita tarkastelevaa tutkimusta on suhteellisen vähän. Kokonaisuutena voidaan todeta, että tutkimustietoa syistä jättää varhaiskasvatusala on vielä vähän (Karila ym. 2017).

## **Ammatin vaihtaminen varhaiskasvatuksessa**

Ammatin vaihtaminen on yleistä; esimerkiksi hoitoalalla ja kaupallisilla aloilla on havaittu lisääntyvää ammatista toiseen siirtymistä (Ratican ym. 2021; Van der Heijden ym. 2018). Ammatinvaihto on sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta merkittävä päätös, joka muokkaa työmarkkinoita ja tuottaa taloudellisia, koulutuksellisia ja sosiaalisia vaikutuksia. Ammatin vaihtaneen henkilön osaamisen ja työpanoksen menettäminen sekä uusien henkilöiden rekrytointi ja perehdyttäminen ovat taloudellisesti kalliita prosesseja sekä kuormitustekijä työyhteisölle. (Watlington ym. 2010.) Ammatinvaihto ja sen seuraukset ovat erityisen huolestuttavia varhaiskasvatuksessa, jossa pysyvät ihmissuhteet ovat keskeinen lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen perusta (Varhaiskasvatuslaki 540/2018).

Ammatinvaihtajilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka jättävät ammatin ennen eläköitymisestä johtuvaa poistumista työelämästä. Ammatin vaihtaminen ei ole satunnainen tapahtuma tai muutos työuralla, vaan alati läsnä oleva mahdollisuus (Lanas 2017). Tutkimusten mukaan ammatinvaihtopäätös vahvistuu, jos kokemukset työn kuormittavuudesta ovat toistuvia ja työntekijä kokee jäävänsä ilman organisaation tarjoamaa tukea (ks. You & Conley 2015). Ammatinvaihto voi olla myös myönteinen vaihe ammatillisessa kehittämisessä, ja se voi toisaalta mahdollistaa paluun ammattiin (Alifrosti ym. 2022; Lindqvist ym. 2014). Kansallinen ja kansainvälinen tutkimus ammatinvaihdosta kasvatusalalla on lisääntynyt viime vuosikymmenenä, ja ammatinvaihtajien määrät ovat vaihdelleet eri tutkimuksissa 4–36 prosentin välillä. Tutkimukset ovat keskittyneet työuransa alussa oleviin varhaiskasvatuksen opettajiin ja luokanopettajiin (Ingersoll ym. 2018; Onnismaa ym. 2017). Ammatinvaihtoon johtavat syyt näyttäytyvät eri työuran vaiheissa osin samoina, osin syyt eroavat (You & Conley 2015).

Yhden korkeimmista ammatinvaihtamisprosentteista varhaiskasvatustyössä on todennut australialainen Wells (2015), jonka tutkimus osoitti työuran ensimmäisen viiden vuoden aikana varhaiskasvatustyön muuhun työhön vaihtaneita olevan 36 prosenttia. Perhon ja Korhosen (2012) 30-vuotisessa pitkittäistutkimuksessa lähes 30 prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista vaihtoi ammattia. Luokanopettajien ammatinvaihtoa koskevan ruotsalaisten Lindqvistin ja kollegoiden (2014) tutkimuksen mukaan ensimmäisen viiden vuoden aikana 8 prosenttia opettajista oli vaihtanut ammattia. Belgiassa ja Hollannissa ensimmäisen viiden vuoden aikana ammatin vaihtaneita opettajia todettiin olevan noin 15 prosenttia (den Brok ym. 2017; Struyven & Vanthournout 2014). Kansainvälisesti ammatinvaihtajien määrä vaihtelee heijastaen erilaisia työkuulttuureja ja koulutusjärjestelmien eroavaisuuksia sekä koulutuspalveluiden rahoitusmalleja.

### *Ammatinvaihdon monet tasot ja tekijät*

Yleinen työelämän intensifikaatio ja prekarisaatio sekä alan naisvaltaisuus näkyvät varhaiskasvatuksen opettajan työssä pitovoimaa edistävinä ja haastavina tekijöinä. Nämä ilmiöt paikantuvat työelämän yhteiskunnallisiin ja paikallisiin rakenteisiin. Työn intensifikaatiolla tarkoitetaan lisääntyviä tehokkuusodotuksia (Kubicek ym. 2015), jotka Franken (2015) mukaan ilmenevät subjektiivisina kokemuksina työn

intensiteetin lisääntymisestä. Konkreettisesti tämä todentuu esimerkiksi saman työtehtävän tekemisenä entistä lyhyemmässä ajassa tai paineena suorittaa yhä useampia tehtäviä työpäivän aikana (Kubicek ym. 2014). Muutokset johtavat työn tehostamiseen ja kasaavat suorituspaineita henkilöstölle (Kubicek ym. 2015). Ilmiönä työhön liittyvän intensifikaation on todettu kytkeytyvän myös ammatinvaihtoaikaisiin (Sayin ym. 2021). Toisaalta aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu, että intensifikaatio voi tuottaa myös myönteisiä haastevaatimuksia, jotka lisäävät työn imua. Näitä voivat olla esimerkiksi itsenäisen työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimukset sekä työhön kohdistuvat oppimisvaatimukset. (Mauno ym. 2022.)

Työn intensiteetti on lisääntynyt opetuslalla ja yksityissektorin toimihenkilöillä voimakkaammin kuin esimerkiksi teollisuudessa ja palvelualoilla (Mauno ym. 2019). Varhaiskasvatuksessa intensifikaatio ilmenee muun muassa työn vaativuuden lisääntymisenä työn resurssien pysyessä kuitenkin ennallaan (Paananen & Tammi 2017). Tehostaminen varhaiskasvatustyössä on konkretisoitunut puutteellisina työjärjestelyinä, tiedonkulun haasteina ja kokemuksena kiireestä sekä lisääntyneinä työtehtävinä ja työtehtävien epäselvyytenä (Ukkonen–Mikkola & Fonsén 2018). Lisäksi työlle asetettujen tehokkuusvaatimusten ja työn pedagogisten tavoitteiden välille on syntynyt jännitteitä (Hjelt & Karila 2017; Paananen & Tammi 2017). Varhaiskasvatuksen opettajan työhön kiinteästi kuuluva suunnittelu-aika jää kiireen vuoksi osin toteutumatta (Ukkonen–Mikkola & Fonsén 2018). Työn intensifikaatiota näyttävät lisänneen myös poliittisen ohjauksen tuottamat varhaiskasvatuksen opettajan työn laajentuneet vastuut (Hjelt & Karila 2021; Kangas & Harju–Luukkainen 2021). Lisäksi työn tehostaminen kohdentuu varhaiskasvatuksen käyttöasteen maksimointiin, joka ilmenee pyrkimyksenä pitää lasten ja aikuisten välinen suhdeluku lain säätämässä enimmäismäärässä (Paananen & Tammi 2017).

Intensifikaation ohella työelämän muuttumista kuvaa prekarisaatio, joka voidaan ymmärtää monin tavoin (Jakonen 2014; Ylitapio–Mäntylä 2016). Usein prekarisaatiolla viitataan yleiseen työelämän ja työmarkkinoiden epävarmuuteen. Prekarisaation taustalta voidaan tunnistaa myös yhteiskunnallisia työn muutoksia, joita ovat esimerkiksi teollisen työn väheneminen sekä immateriaalisen työn lisääntyminen. Markkinatalouden lisäksi prekarisaatiota muovaavat institutionaalisissa viitekehyksessä ihmisten toimintatavat ja yksilöllinen valinnanvapaus. (Della Porta ym. 2015; Papadopoulos ym. 2008.) Prekarisaatio voidaan ymmärtää myös työolojen epämääräisyytenä (Jakonen 2014). Varhaiskasvatuksessa työntekijöiden työsuhteet

sinällään ovat turvattuja ja työllisyystilanne on hyvä, ja koulutetuista työntekijöistä on jopa puutetta. Prekarisaation piirteitä on kuitenkin tunnustettu varhaiskasvatuksen opettajan työoloissa esimerkiksi tarpeena jatkuvaan joustamiseen, työolojen heikentymisenä ja pedagogisen työn epämääräistymisenä (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; Ylitapio-Mäntylä 2016).

Varhaiskasvatustyötä voidaan luonnehtia sukupuolittuneeksi ammattialaksi, sillä naisten osuus henkilöstöstä on 98 prosenttia (Laaksonen & Lamberg 2014). Naisvaltaisiin aloihin liittyvät tulkinnat vaikuttavatkin työelämän muutosten ohella varhaiskasvatuksen opettajan ammatin pitovoimaan. Julkisen sektorin naistyölle on ominaista alhainen palkkaus, joka ilmentää kulttuurista käsitystä hoiva- ja kasvatustyöstä naisille ominaisena, kotityön jatkeeksi tulkittavana työnä (Oakley 2018; Wilson-Thomas 2020). Naisvaltaisten alojen matala palkkaus kytkeytyy laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun työn arvostuksesta ja merkityksestä yhteiskunnalle. Julkisen alan työn näkökulmasta puhe palkkamaltista on ristiriitaista (Ojala ym. 2019). Lapsen varhaisten vuosien merkityksestä koulutuspolun osana puhutaan arvostavin sanakääntein, mutta tämä ei heijastu työntekijöiden palkkatasoon eikä työn resursointiin (Hjelt & Karila 2017). Palkan ja arvostuksen ristiriita varhaiskasvatuksen opettajan työssä haastaa ammatin pitovoimaa yhteiskunnallisella tasolla uravaiheesta riippumatta (Kangas ym. 2022). Lisäksi mahdollisuudet edetä uralla ovat rajalliset, mikä voi johtaa etenemismahdollisuuksien etsimiseen muista ammateista ja muilta aloilta (ks. Heilala ym. 2021; Liu 2021).

Organisaation sisällä vallitsee organisaatiokulttuuri (jatkossa toimintakulttuuri), joka ohjaa varhaiskasvatuksen käytäntöjä. Toimintakulttuuri on yhdistettävissä ammatinvaihtopäätöksen taustalla tunnustettuihin organisaatiotason tekijöihin (Fenech ym. 2021; Jones ym. 2019). Toimintakulttuuriin vaikuttavat ja sitä rakentavat Elorannan (2010) mukaan yhteiset toimintatavat, jaetut käsitykset, arvot ja uskomukset toimintatavoista. Toimintakulttuuria ohjaavat työn paikalliset ehdot ja rakenteet sekä työyhteisössä vallitseva käsitys itsestään selvinä pidetyistä toimintatavoista, rutiineista ja perustavanlaatuisista olettamuksista (ks. Hochschild 2001). Toimintakulttuuriin voikin liittyä jopa haitallisia piiloasenteita ja -sääntöjä, jotka heikentävät ammatin pitovoimaa (Eloranta 2010). Lisäksi toimintakulttuuriin vaikuttaa lähiesihenkilön eli päiväkodin johtajan toiminta. Johtamisen taustalla vaikuttavat sekä organisaation ylemmän johdon että työntekijöiden varhaiskasvatustyölle asettamat ehdot ja odotukset, jotka liittyvät työn resursointiin ja työn

pedagogisiin tavoitteisiin. Työtä ohjaavat asiakirjat asettavat johtajan ja varhaiskasvatuksen opettajan uudenlaisen jaetun johtajuuden haasteen eteen, sillä vastuun ja vallan jakautuminen on määritelty heikosti ohjausasiakirjoissa sekä toimintakulttuurissa (Fonsén ym. 2021).

Käytämme tutkimuksessamme organisaatiotason käsitettä, kun puhumme työyhteisön ja hallinnon tasolla tapahtuvasta varhaiskasvatustyön ohjauksesta ja järjestelystä. Organisaatiotasoon kytkeytyvät keskeisesti työn relationaaliset tekijät, joita ovat työyhteisön vuorovaikutus- ja yhteistyökäytänteet (Fenech ym. 2021; Jones ym. 2019). Yksittäinen ammatinvaihtoa jouduttava tekijä kaikissa työuran vaiheissa on tuen puute. Erityisesti työuran alussa johtajan tuki pedagogisesti ongelmallisissa tilanteissa on tärkeää (Kim 2019; You & Conley 2015). Lisäksi toistuvat ja haastavat vuorovaikutustilanteet työyhteisössä, jopa suoranainen kiusaaminen, vahvistavat ammatinvaihtopäätöstä (den Brok ym. 2017; Meriläinen 2019).

Ammatinvaihtopäätöksen taustalla vaikuttavat myös yksilölliset tekijät (ks. Fenech ym. 2021; Jones ym. 2019). Erityisesti työuran alussa ammatinvaihtopäätöstä vahvistavat esimerkiksi epäröinti omasta soveltuvuudesta alalle, kokemus työtehtävien kuormittavuudesta ja epäonnistumisen kokemukset (Harmsen ym. 2018). Uran alkuvaiheessa työn vastuut koetaan kuormittavampina kuin myöhemmin, sillä osaaminen vahvistuu työkokemuksen ja esimerkiksi uran aikana saadun tuen myötä (Ingersoll & Strong 2011). Lisäksi työuran alussa koettu ryhmänhallintataitojen puute heikentää ammatin pitovoimaa (Harmsen ym. 2018). Uran myöhemmissä vaiheissa autonomian ja päätöksentekomahdollisuuksien puute omassa työssä sekä vaihtuvat perhetilanteet vahvistavat ammatinvaihtopäätöstä (Solomonson & Retallick 2018; You & Conley 2015).

Yhteiskunnallisen tason, organisaatiotason, relationaalisen ja yksilöllisen tason tekijät eivät yksin johda ammatinvaihtopäätökseen (Fenech ym. 2021; Jones ym. 2019). Ammatinvaihtopäätös muotoutuu näiden tekijöiden vuorovaikutuksesta ja ajallisesta kasaantumisesta. Keskeistä on kuormittavien kokemusten toistuvuus, ammatillisen tuen puute ja haasteelliset työolosuhteet. (den Brok ym. 2017; Lindqvist ym. 2014.)

## Tutkimuksen toteutus

Toteutimme tutkimuksemme lähestymällä varhaiskasvatuksen opettajia sekä ammattin vaihtaneita varhaiskasvatuksen opettajia sähköisellä kyselylomakkeella, jossa pyysimme vastaajia arvioimaan työssä viihtymisen ja työuupumuksen koke- muksiaan. Tutkimuksemme noudattaa monimenetelmällistä tutkimustraditiota; analysoimme aineistoja laadullisia ja määrällisiä lähestymistapoja sekä metodeja käyttäen ja teimme johtopäätöksiä tuloksia integroiden (Tashakkori & Creswell 2007). Ammatissa pysymiselle tai ammattin vaihtamiselle ei ole valmista, suoma- laiseen varhaiskasvatukseen soveltuvaa kysymyspatteria, joten laadimme sellaisen tutkijoiden kesken triangulaatiota käyttäen (esim. Denzin & Lincoln 2000). Toteu- timme triangulaation siten, että tarkastelimme tutkimuskirjallisuudesta nousseita näkökulmia sekä mediassa esiintyneitä keskusteluja ja jäsensimme niitä yhdessä (Alasuutari 2011). Laadimme tutkijayhteistyön tuloksena kyselylomakkeen, jota koekäytimme työelämässä olevilla varhaiskasvatuksen opettajilla (n = 15) ja muok- kasimme edelleen heidän kommenttiansa perusteella.

Selvitimme varhaiskasvatuksen opettajien työtilannetta seuraavalla kysymyksellä: Oletko (valitse vaihtoehto, joka kuvaa tämänhetkistä tilannettasi): jatkamassa työskentelyä varhaiskasvatuksen opettajana, lopettanut työskentelyn varhaiskas- vatuksen opettajana, suunnittelemassa työskentelyn lopettamista varhaiskasvatuksen opettajana? Valitsimme tähän osatutkimukseen vain ne vastaajat, jotka olivat vas- tanneet “lopettanut työskentelyn varhaiskasvatuksen opettajana” (n = 164).

Käytimme tutkimuksessa kahta eri kysymyspatteria viisiportaisella asteikolla. Ensimmäisessä kysymyspatteristossa vastaajan kokemuksia kuvaavan asteikon ääripäät olivat ”ei lainkaan – erittäin paljon”. Keskityimme kysymykseen: Kuinka paljon varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä lopettamiseen vaikuttivat seuraavat tekijät? Lomakkeessa luetellut tekijät olivat: heikko palkkaus, uusi varhaiskasva- tuslainsäädäntö, uusi varhaiskasvatussuunnitelma, työn muuttuneet vaatimukset, lisätyöt, johtamisen puute, työpaikkakiusaaminen, jatkuva venyminen ja omaan terveyteen kohdistuneet uhat. Toisessa kysymyspatterissa vastaajien kokemuksia kuvaavan asteikon ääripäät olivat “ei päde koskaan – pätee aina”. Kysymykset olivat: koin, että elämäntilanteeni oli yhteydessä työn jättämiseen; minulle avautui kiin- nostava työmahdollisuus muualla; palkkani ei riittänyt elinkustannuksiin; halusin kehittää omaa osaamistani ja edetä työssä, mutta päiväkodissa tämä ei ollut mah- dollista; terveyteni haasteet olivat yhteydessä työn jättämiseen.



Vastaajien oli mahdollista kirjoittaa myös avoin, laadullinen vastaus kysymyksiin:  
 a) Mikä oli se seikka, joka sai sinut tekemään ammatinvaihtopäätöksesi? sekä  
 b) Voit lisäksi kertoa omin sanoin työn lopettamisen harkitsemisesta sekä muista asiaan vaikuttavista seikoista.

Jaoin kyselyn sosiaalisessa mediassa, Facebookin ryhmissä, joissa keskusteltiin varhaiskasvatuksen henkilöstön työoloista ja opetussuunnitelmista. Kysely määriteltiin julkiseksi, ja sitä jaettiin sosiaalisen median ryhmissä edelleen yleisön toimesta 18 kertaa. Kyselyyn vastasi marraskuussa 2019 kolmen viikon aikana 469 vastaajaa, joiden ikä vaihteli 23 ja 64 vuoden välillä. Valitsimme tähän tutkimukseen vain vastaajat, jotka ilmoittivat vaihtaneensa ammattia (n = 91) tai siirtyneensä varhaiskasvatukseen muihin kuin varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin (n = 74). Näiden 164 henkilön työuran pituudet vaihtelivat alle vuodesta yli 10 vuoteen (taulukko 1).

**Taulukko 1. Vastaajien työuran pituudet**

Työuran pituus	n	%
alle 5 vuotta	87	53
5–10 vuotta	36	22
yli 10 vuotta	41	25
yhteensä	164	100

### *Luotettavuustarkastelu*

Tavoittelimme tutkimuksessamme suurta vastaajamäärää, joten valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi kyselyn. Päätimme käyttää kyselyn jakelussa sosiaalista mediaa tiedostaen, että se rajaa pois osan potentiaalisten vastaajien joukosta (Miettinen & Vehkalahti 2013) mutta laajentaa mahdollisuutta saada maantieteellisesti kattavampi otos. Jaoin kyselylinkin tuhansia jäseniä sisältäviin sosiaalisen median ryhmiin, joten kyselyllä oli potentiaali tavoittaa suuri joukko tavoiteltavan ihmisryhmän jäseniä. Verkossa toteutettuun kyselyyn liittyvät itsevalikoituneiden vastaajien sekä kattavuuden haasteet (Miettinen & Vehkalahti 2013). Vuonna 2019 voitiin olettaa varhaiskasvatuksessa työskennelleillä olleen taitoa vastata myös sähköiseen kyselyyn. Kysely sisälsi asteikkolaisia ja avoimia kysymyksiä. Kyselytutkimuksessa ei voida varmistua vastaajien tavasta ymmärtää kysymykset eikä vastauksia voida tarkentaa kuten esimerkiksi haastattelututkimuksessa.

Tutkimuksemme noudattaa kansallisia Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) ohjeita. Pyrimme neutraaliin viestintään kohderyhmälle sekä laatimaan neutraalit kysymyksenasettelut. Ison kyselytutkimuksen tavoitteena oli saada laaja kuva ilmiön esiintymisestä, mutta avovastausten avulla pyrimme ymmärtämään myös vastaajien henkilökohtaisia kokemuksia.

### *Analyysimenetelmät*

Käytimme tutkimuksessamme laadullisen aineiston sisällönanalyysiä, jonka jälkeen tarkastelimme saatuja tuloksia tilastollisesti. Analyysiprosessissa vaihtelivat aineistolähtöisyys ja teorian tulkinta, jota ohjasivat ilmiöstä tiedetyt asiat ja käsitteistö. Vähän tutkituissa aiheissa, kuten ammatin vaihtamisessa, on sopivaa käyttää sisällönanalyysiä ja kuvata aineistoa yleisesti. Tällöin kadotetaan aineiston analyysin syvyyttä ja moninaisuuden kuvaus voi jäädä pinnalliseksi. (Braun & Clarke 2006.) Aloitimme analyysin tutustumalla avovastauksiin (n = 164). Vastausten pituudet vaihtelivat yksittäisistä sanoista yli kahden sivun mittaisiin työelämäkertomuksiin. Useiden huolellisten lukukertojen jälkeen hyödynsimme olemassa olevaa teoriaa yläluokkien hahmottamiseksi (Alasuutari 2011). Muodostimme käsitteellisemmän ymmärryksen aineistosta nimeämällä teoreettisesti yhteiskunnalliseen tasoon organisaatiotasoon, relationaaliseen ja yksilölliseen tasoon liittyvät luokat (ks. Braun & Clarke 2006). Kokosimme aineiston kvantifioinnissa yhteen ammatin vaihtaneiden määrän, heidän uravaiheensa varhaiskasvatuksen opettajana sekä valmistumisvuoden. Saimme tarkemmat määrälliset tiedot vastaajien (n = 164) ammatinvaihdon syistä vertailemalla keskeisten monivalintamuuttujien keskiarvojen eroja ja hajontoja (taulukot 2–5). Tarkastelimme vastaajia ryhmittäin uravaiheen perusteella. Analysoimme ryhmien välisiä eroja yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Tilastollisen merkitsevyyden raja-arvoa vastausten erojen suhteen vastaa testiarvo  $p < 0,05$ , tilastollisesti erittäin merkitsevää eroa testiarvo  $p < 0,01$  ja hieman tavanomaisesta poiketen tilastollisesti melkein merkitsevää eroa  $p \leq 0,10$ . Tarkensimme tilastollisen analyysin jälkeen laadullista analyysiä ja nostimme sen abstraktiotasoa, jotta pystyimme muodostamaan yläluokat. Kokosimme yläluokkien alle aineiston monipuolisuutta avaavat alaluokat. Kirjasimme selvyuden ja luotettavuuden vuoksi alaluokkiin mukaan vastaajien uravaiheen.

## Tulokset

Esittelemme tuloksemme seuraavien neljän tason (yhteiskunnallinen, organisaatio, relationaalinen ja yksilöllinen) avulla ja tarkennamme niitä tilastollisesti.

### *Yhteiskunnallisen tason vaikutus ammatinvaihtopäätökseen*

Yhteiskunnallisella tasolla ammatinvaihtopäätöstä vahvistivat työstä saatava heikko taloudellinen kompensatio (kokonaiskeskiarvo 4,3) sekä riittämättömät uralla etenemismahdollisuudet (kokonaiskeskiarvo 3,7) (taulukko 2). Varhaiskasvatuksen opettajan ammatissa ei ole yhteiskunnallisesti luotua urapolkua, jonka kautta vastuullisempiin työtehtäviin jatkaminen olisi mahdollista. Ammatissa 5–10 vuotta työskennelleet kuvasivat palkkauksen yhdeksi keskeisimmäksi ammatinvaihtoon johtaneeksi syyksi: ero vastaajaryhmien välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p = 0,061$ ). Palkan ei kuvattu vastaavan työn vaatavuutta, saati vastaajien korkeakoulututkintoa. Riippumatta uravaiheesta osa vastaajista liitti huonon palkkauksen arvostuksen puutteeseen alaa kohtaan, kuten yli 10 vuotta työskennellyt henkilö kuvasi: *[O]len joutunut puolustelemaan ammattiani, johon kykenee ”kuka tahansa vaipanvaihto- ja lastenlaulutaitoinen”.* (A376)

Erityisesti 5–10 vuotta työskennelleillä ammatinvaihtopäätöstä vahvistivat myös työvuosiin pohjautuvien palkan kokemuslisien heikko kehitys, olemattomat etenemismahdollisuudet sekä heikko palkkakehitys esimerkiksi johtajantehtäviin siirtäessä. Nämä uralla etenemismahdollisuuksiin liittyvät erot vastaajaryhmien välillä olivat tilastollisesti merkitseviä ( $p < 0,05$ ). *Tajusin, että kaikkien työvuosien ja kokemuslisien jälkeen palkkani oli noussut peruspalkkasummasta vain 193 euroa ja olin urani huipulla.* (A344, työskenteli 5–10 vuotta)

**Taulukko 2. Yhteiskunnallisen tason vaikutus ammatinvaihtopäätökseen**

Työuran pituus	Uralla etenemismahdollisuuksien puute (ka) [kh]	Heikko palkkaus (ka) [kh]	Uusi varhaiskasvatuslainsäädäntö (ka) [kh]	Uusi varhaiskasvatussuunnitelma (ka) [kh]	Työn muuttuneet vaatimukset (ka) [kh]
alle 5 vuotta	3,5 [1,31]	4,3 [1,01]	1,7 [1,11]	1,6 [1,03]	2,4 [1,49]
5–10 vuotta	4,1 [1,12]	4,6 [0,76]	2,0 [1,32]	1,7 [1,04]	2,6 [1,25]
yli 10 vuotta	3,9 [1,19]	4,4 [0,85]	1,9 [1,01]	1,6 [0,82]	2,5 [1,25]
yhteensä	3,7 [1,26]	4,3 [0,99]	1,8 [1,16]	1,6 [0,97]	2,4 [1,37]
p	0,028	0,061	0,258	0,737	0,616

Yhteiskunnan taholta asetetut, poliittisesti määritellyt työn reunaehdot eivät juurikaan vaikuttaneet ammatinvaihtopäätökseen. Varhaiskasvatussuunnitelman uudistus ja muuttuminen velvoittavaksi tai uudistunut lainsäädäntö olivat harvoin yksinään syitä ammatin vaihtamiselle. Sen sijaan työn muuttuneet vaatimukset aiheuttivat jonkin verran ammatinvaihtohalukkuutta (keskiarvo 2,4) (taulukko 2). Yli 10 vuotta ammatissa olleiden mukaan työn vaativuuden lisääntymiseen vaikutti kahden opettajan tiimityömallista luopuminen. Eri vaiheissa työuraa ammatinvaihtaneiden näkemykset olivat samansuuntaisia, eikä vastaajaryhmien väliltä löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

### *Organisaatiotason vaikutus ammatinvaihtopäätökseen*

Organisaatiotason ammatinvaihdossa kuvaavat varhaiskasvatusorganisaatioiden määrittelemät resurssit ja työn organisointi. Kaikissa uravaiheissa ammatinvaihtopäätöstä vahvistivat organisaatioiden säätelemien materiaalien sekä henkilöstöresurssien puute. Määritellyillä resursseilla toteutettu työ ei vastannut ammatinvaihtajien arvoja. Myös erilaiset varhaiskasvatusorganisaatioiden määrittelemät lisätyöt samoilla resursseilla vaikuttivat ammatinvaihtopäätökseen erityisesti yli 10 vuotta ammatissa työskennelleillä: ero vastaajaryhmien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < 0,001$ ) (taulukko 3).

### **Taulukko 3. Organisaatiotason vaikutus ammatinvaihtopäätökseen**

Työuran pituus	Lisätyöt (ka) [kh]
alle 5 vuotta	3,1 [1,13]
5–10 vuotta	3,6 [1,27]
yli 10 vuotta	4,0 [1,12]
yhteensä	3,4 [1,21]
p	< 0,001

Resurssien puute ilmeni varhaiskasvatusorganisaatioiden säästö- ja tehostamistoimenpiteinä (ks. Jakonen 2014), joiden myötä materiaaliset työolot koettiin puutteellisina. Erityisesti työuran alussa ammatinvaihtopäätöstä vahvistivat toimimattomat tilat, heikkolaatuiset työvälineet ja taukojen puute. Henkilöstöresurssien puutteesta johtuva työn ennakoimattomuus ilmeni henkilöstön vaihtumisena,

epäpätevinä sijaisina ja kollegoiden toistuvien poissaolojen myötä ilmenevinä puutteellisina työn järjestelyinä. Poissaolotilanteissa henkilöstön ja lasten välisten suhdelukujen yksikkökohtaisesta tarkastelusta seurasi lasten ja henkilöstön sijoittaminen eri ryhmiin. Ammatissa 5–10 vuotta työskennellyt vastaaja kuvasi työn ennakoimattomuutta lisänneitä henkilöstöresurssikysymyksiä seuraavasti:

*Työ oli kuin ”tulipalojen sammuttelua”. Lakisääteisiä mitoituksia kohdellaan maksimimitoituksina minimimitoitusten sijaan: jos ryhmästä on pari lasta sairaana, joutuu yksi henkilökunnasta toiseen ryhmään tai yksikköön sijaistamaan... töihin saapuessasi saat kuulla, että sinun tuleekin mennä toiseen työpisteeseen, jossa on ihan eri porukka... (A354)*

Kaikissa uravaiheissa olleet kuvasivat, ettei lasten tuen tarpeita otettu huomioon resursoinnissa eikä ryhmäkokoja määriteltäessä. Tämä herätti huolta lasten hyvinvoinnista, kuten 1–5 vuotta työskennellyt henkilö kertoi: *On tärkeää voida turvata jokaisen lapsen varhaiskasvatuspäivä, jos tämä asia ei ole kunnossa, vaan tuntuu siltä, että pitää pelätä lasten puolesta, niin siinä on todella suuri arvostiriita. (A329)*

### *Relationaalisen tason vaikutus ammatinvaihtopäätökseen*

Relationaalista tasoa kuvaavat vuorovaikutuksen haasteet ammatinvaihtopäätöksen taustalla. Työntekijöiden keskinäinen kitka ilmeni ammatinvaihtopäätöstä vahvistavana tekijänä, joskaan sen painoarvo ei ollut vahva. Äärimmillään kitka ilmeni kiusaamisena, jonka hallintaan olisi tarvittu johtajan tukea. Johtajan tuen puute ilmeni erityisesti työuran alussa. Ammatinvaihtajien tiedossa ollut johtajien resurssipula näyttäytyi yksittäiselle työntekijälle johtajan etäisyytenä, ja vastaajaryhmien väliset erot olivat tässä asiassa tilastollisesti melkein merkitseviä ( $p = 0,070$ ) (taulukko 4). Johtajaa olisi tarvittu käsittelemään työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta ja siihen liittyviä haasteita, esimerkiksi ammattiryhmien tekemiä tulkintoja työnkuvista, ja varmistamaan suunnitteluajan toteutuminen yksikkötasolla. Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämis aika (SAK-työaika) on varsin tuore lisäys työehtosopimukseen, ja työuran alkuvaiheessa olleet kuvasivat työnkuvan epäselvyyksien ja riittämättömän suunnitteluajan vaikuttaneen ammatinvaihtopäätökseen. Erityisesti yli viisi vuotta ammatissa toimineet toivat esille, että työnkuvien epäselvyys esti osaltaan työyhteisön kehittymismahdollisuuksia. Ammatissa yli 10 vuotta

työskennellyt vastaaja totesi: *Työnkuvien epäselvyys aiheuttaa turhaa ristiriitaa ... Tuntui turhauttavalta joutua koko ajan perustelemaan ja anomaan suunnitteluaikaa.* (A278)

#### Taulukko 4. Relationaalisen tason vaikutus ammatinvaihtopäätökseen

Työuran pituus	Johtamisen puute (ka) [kh]	Työpaikkakiusaaminen (ka) [kh]
alle 5 vuotta	3,1 [1,40]	1,8 [1,25]
5–10 vuotta	2,8 [1,55]	2,0 [1,46]
yli 10 vuotta	2,6 [1,39]	1,5 [0,97]
yhteensä	2,9 [1,44]	1,8 [1,24]
p	0,070	0,305

#### Yksilöllisen tason vaikutus ammatinvaihtopäätökseen

Yksilöllistä tasoa ammatinvaihdossa kuvaavat terveyteen liittyvät tekijät, henkilökohtaisesti kiinnostavat uramahdollisuudet sekä kokemukset perheen ja työn yhdistämisestä. Riippumatta varhaiskasvatuksen opettajien uravaiheesta ammatinvaihtajat kertoivat erityisesti terveydellisten syiden olleen yksi ammatinvaihtoon johtanut syy. Terveydellisillä tekijöillä viitattiin koetun fyysisen tai psyykkisen tilan muutokseen. Jatkuva venyminen (työtehtävien nopeat muutokset, ylityöt ja ennakoimattomuus) oli hyvin yleinen syy ammatinvaihtopäätöksen takana (kokonaiskeskiarvo 4,4), ja vastaajaryhmien välillä oli tässä vain vähän hajontaa (taulukko 5). Koettuja fyysisiä muutoksia olivat yksittäiset ja äkilliset loukkaantumiset, ikääntymiseen liittyvät vaivat, kuten tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sekä tiloista aiheutunut sisäilmaoireilu. Jatkuva venyminen vaikutti myös mielenterveyteen ja ilmeni vaikeutena irrottautua työhön liittyvistä ajatuksista, riittämättömyyden tunteina, väsymyksenä tai uupumuksena. Ammatissa yli 10 vuotta työskennellyt vastaaja (A382) kuvasi: *[K]eho oli kierroksilla... Tajusin, etten osannut olla enää ei-töissä, koska olin tehnyt työtä myös vapaa-ajalla, vähintään alitajuntaisesti... Koin epämääräistä tyytymättömyyttä kaikkeen. Yksittäisenä tekijänä omaan terveyteen kohdistuneet uhat näyttivät kuitenkin vaikuttaneen vain harvoilla ammatinvaihtopäätökseen. Vastaajaryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti melkein merkittävästi terveyteen kohdistuneiden uhkien osalta ( $p < 0,052$ ); eniten niistä raportoivat yli 10 vuotta alalla työskennelleet (taulukko 5).*

Riippumatta uravaiheesta ammatinvaihtoon johti myös halu kehittää omaa osaamista uuteen ammattiin kouluttautumalla tai uralla etenemällä (kokonaiskeskiarvo 4,0). Tässä korostuu omaehtoinen valinta siirtyä epävarmaan työelämän vaiheeseen. Ero vastaajaryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0,05$ ). Ammattia 5–10 vuoden jälkeen vaihtaneet kokivat oman osaamisen kehittämisen tärkeämmäksi kuin työuran alussa tai myöhemmin ammatista poistuneet. Lisäkouluttautumisella pyrittiin parantamaan työn vaativuuden, arvostuksen ja palkan suhdetta, kuten 1–5 vuotta työskennellyt vastaaja (A157) kertoi: *Jatkan opiskelua... on paremmat mahdollisuudet löytää asiantuntijatehtäviä ja sen lisäksi pääsee koulun puolelle töihin missä on parempaa arvostusta opettajia kohtaan ja parempi palkka sekä paremmat työolosuhteet!* Kiinnostavat uramahdollisuudet muualla olivat myös yksi syy poistua ammatista, eikä tässä ollut vastaajaryhmien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa.

**Taulukko 5. Yksilöllisen tason vaikutus ammatinvaihtopäätökseen**

Työuran pituus	Jatkuva venyminen (ka) [kh]	Omaan terveyteen kohdistuneet uhat (ka) [kh]	Oman osaamisen kehittäminen ja uralla eteneminen (ka) [kh]	Kiinnostava uramahdollisuus muualla (ka) [kh]
alle 5 vuotta	4,3 [1,01]	2,5 [1,49]	3,8 [1,22]	2,9 [1,69]
5–10 vuotta	4,4 [0,70]	2,7 [1,13]	4,3 [1,02]	2,8 [1,69]
yli 10 vuotta	4,4 [0,67]	3,3 [1,61]	4,0 [1,26]	2,9 [1,50]
yhteensä	4,4 [0,93]	2,8 [1,47]	4,0 [1,20]	2,9 [1,63]
p	0,882	0,052	0,025	0,929

Työ- ja perhe-elämän tasapainoilua kuvattiin avovastauksissa. Varhaiskasvatuksen opettajan työn koettiin vaativan henkisiä resursseja, joita ei työpäivän jälkeen jäänyt perheelle. Ammatissa 5–10 vuotta työskennellyt henkilö kuvasi työ- ja perhe-elämän tasapainoilua: *Koska elämässä on tärkeintä oma terveys ja perhe, päädyin vaihtamaan alaa. Nyt on illat vapaa-aikaa harrastaa omien lasten kanssa.* (A88)

## Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien ammatinvaihdon syitä sekä uravaiheen vaikutusta ammatinvaihtoon. Tulostemme mukaan

varhaiskasvatuksen opettajan ammatinvaihtopäätös liittyy työelämän useisiin eri tasoihin, yhteiskunnalliseen, organisaatiotasoon, relationaaliseen sekä yksilölliseen tasoon. Lisäksi ammatinvaihtopäätös liittyy uravaiheisiin. Tuloksemme vahvistavat näin aiempia kansainvälisiä tutkimustuloksia varhaiskasvatustyön haasteista (Thorpe ym. 2020; Wells 2015). Huomionarvoista on se, että varhaiskasvatuksen laajoja yhteiskunnallisia muutoksia ei yksittäisinä tekijöinä koettu suurina kuormitus-tekijöinä. Toistuessaan ja kasaantuessaan yhteiskunnallisen, organisaation, relationaalisen ja yksilöllisen tason haasteet vahvistavat ammatinvaihtopäätöstä (ks. esim. Fenech ym. 2021; Jones ym. 2019). Tunnistimme ammatinvaihtopäätöksen taustalta työelämään yleisestikin liittyviä intensifikaation (ks. Franke 2015), prekarisaation ja naistyön (ks. Jakonen 2014) piirteitä. Naistyötä luonnehtiva, ammatinvaihtoon johtanut tekijä näyttää olevan kokemus varhaiskasvatustyön heikosta arvostuksesta sekä palkkauksen ja vaaditun korkeakoulutuksen välisestä epäsuhdasta (ks. Heilala ym. 2021). Kun palkkakehitys ei vastaa odotuksia, siirtyvät korkeimmin koulutetut pois varhaiskasvatustyöstä (ks. Thorpe ym. 2020).

Tulostemme mukaan organisaatiotasolla ilmenevät epäkohdat kytkeytyvät työelämän intensifikaatioon ja prekarisaatioon. Havaitsemamme työn tehostamisen haasteet olivat samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa todetut (ks. Heilala ym. 2021; Paananen & Tammi 2017), ja ne näyttäytyivät työmäärän kasvuna resursien pysyessä samana tai vähentyessä säästösyistä. Henkilöstön poissaolotilanteissa organisaatiotasolla tehdyt henkilöstön ja lasten välisten suhdelukujen yksikkökohtaiset tulkinnot haastoivat työn tekemistä varhaiskasvatustilanteiden tavoitteiden mukaisesti. Prekarisaatioon liittyviä tekijöitä olivat muun muassa työn ennakoimattomuuden ja jatkuvan jouston kokemus. Nämäkin tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten tuloksia (ks. Ylitapio-Mäntylä 2016). Työntekijöiden ja lasten ennakoimaton uudelleensijoittaminen eri tiimeihin ja ryhmiin työpäivän aikana kuormitti työntekijöitä sekä heikensi heidän omien laatuvaatimustensa täyttymistä ja vahvisti ammatinvaihtopäätöstä.

Relationaalisella tasolla erilaiset vuorovaikutuksen haasteet sekä lähiesihenkilönä toimivan johtajan tuen puute jouduttivat ammatinvaihtopäätöstä. Kollegoiden välisten ristiriitojen, jopa kiusaamistilanteiden, ratkaisemisessa johtajan tuki oli puutteellista. Sama asia on todettu aiemmassa kiusaamisesta ja ammatinvaihtohalukkuudesta tehdyssä tutkimuksessa (Meriläinen 2019). Relationaalisen tason haasteet kytkeytyvät myös työelämän prekarisaatioon (ks. Jakonen 2014). Työn



epämääräistyminen näyttäytyi työtehtävien epäselvänä jakautumisena varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattiryhmien välillä (ks. myös Onnismaa ym. 2017). Lisäksi prekarisaatio näyttää heijastuvan varhaiskasvatuksen opettajien yksilölliselle tasolle uusina kouluttautumismahdollisuuksina sekä uusien urapolkujen löytymisenä. Tällöin ammatinvaihto nähdään myönteisenä vaiheena ammatillisessa kehittämisessä kuten myös Alifrosti ja kumppanit (2022) ovat todenneet. Ammatinvaihtopäätökseen johtivat yksilöllisellä tasolla myös terveydelliset syyt sekä työn kuormittavuuden ja vapaa-ajan välinen tasapainoilu (ks. den Brok ym. 2017; Perho & Korhonen 2012).

Tutkimuksemme toisena tavoitteena oli selvittää, miten ammatinvaihto asemoituu työuran eri vaiheisiin. Ammatinvaihtopäätökseen johtaneet syyt poikkesivat osittain eri uravaiheissa. Yli 10 vuoden jälkeen ammattia vaihtaneet toivat muita useammin esille omaan terveyteen kohdistuvia uhkia sekä organisaation määrittelemien lisätöiden aiheuttaman kuormituksen. Ammattia 5–10 vuoden jälkeen vaihtaneet nostivat esille etenemismahdollisuuksien puutteen sekä halun kehittyä asiantuntijana. Paikansimme nämä ammatinvaihdon yhteiskunnalliselle ja yksilölliselle tasolle. Relationaalisella tasolla ilmenevä johtajan tuen puute esiintyi ammatinvaihtoon johtaneena syynä useimmin alle viisi vuotta työskennelleillä. Tämä on tunnistettu myös aikaisemmassa tutkimuksessa syynä ammatinvaihdolle työuran alussa (Kim 2019; Wells 2015). Huomionarvoista kuitenkin on, että uravaiheesta riippumatta varhaiskasvatuksen opettajan ammattia vaihtaneita yhdistää kokemus palkkauksen epäsuhdasta ja jatkuvasta venymisen kokemuksesta (ks. Heilala ym. 2021).

Tulostemme mukaan varhaiskasvatuksen opettajan ammatinvaihtopäätökseen vaikuttavat useat eri tekijät, eikä ammatinvaihtoa voi pelkistää missään uravaiheessa yhteen näkökulmaan (ks. den Brok ym. 2017). Ammatin pitovoiman vahvistamiseksi tarvitaan erilaisia tukimuotoja kaikilla kuvaamillamme tasoilla. Yhteiskunnan tasolla eri koulutusinstituutioiden tarjoamissa koulutuksissa tulisi huomioida työn intensifikaatio, prekarisaatio sekä alan naisvaltaisuus ja näiden vaikutus varhaiskasvatuksen opettajan työhön, toimijuuteen ja resilienssiin. Organisaatiotasolla tulisi varmistaa sekä varhaiskasvatustyössä että laajemminkin työelämässä riittävät työn tekemiseen tarvittavat materiaaliset ja henkilöstöresurssit. Relationaalisella tasolla tulisi kiinnittää huomiota johtajuuden kehittämiseen. Yksilöllisellä tasolla tulisi tunnistaa työntekijöiden osaaminen sekä tarjota mahdollisuuksia itsenäisesti ja luovasti toimimiseen ja työhön vaikuttamiseen (Fonsén ym. 2021; Saari & Melin 2020; Syvänen ym. 2015; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018).

Tutkimuksessamme esittelemiemme tasojen syvempi tarkastelu on jatkossa tarpeen, jotta ammatinvaihtopäätökseen johtavia syitä voidaan ymmärtää ja ehkäistä. Jotta tuen osoittaminen eri uravaiheissa oleville varhaiskasvatuksen opettajille voidaan toteuttaa täsmällisesti, myös kaikista työuran vaiheista tarvitaan lisää tutkimusta. Työvoimapolitiittisesti ajatellen korkeakoulutettujen ja motivoituneiden varhaiskasvatuksen opettajien ammatin pitovoimaan tulee kiinnittää huomiota. Hyvinvoivalla, ammattitaitoisella ja tukea työhönsä saavalla opettajalla on toimijuutta ja resilienssiä kohdata muuttuvan työn haasteet, jolloin myös varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet voivat toteutua laadukkaasti.

## **Kirjoittajat**

### **Katja Sirvio**

KM, yliopistonopettaja, Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius  
sähköposti: katja.e.sirvio@jyu.fi  
twitter: @katjaesirvio

### **Tuulikki Ukkonen-Mikkola**

KT, yliopistonlehtori, dosentti, Jyväskylän yliopisto  
sähköposti: tuulikki.t.ukkonen-mikkola@jyu.fi

### **Jonna Kangas**

KT, yliopistonlehtori, dosentti, Helsingin yliopisto  
sähköposti: jonna.kangas@helsinki.fi  
twitter: @jonkanga

### **Hanna Hjelt**

KM, väitöskirjatutkija, yliopisto-opettaja, Tampereen yliopisto  
sähköposti: hanna.hjelt@tuni.fi

### **Elina Fonsén**

KT, apulaisprofessori, Jyväskylän yliopisto  
sähköposti: elina.k.fonsen@jyu.fi

## Kirjallisuus

- Alasuutari, P. (2011) *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Aliforsti, B., Andersson, E., Heikkilä, M. & Iiskala, T. (2022) Kokeilijoita, alan-vaihtajia, etsijöitä ja etenijöitä – Urasiirtymät luokanopettajan työstä muille aloille. *Työelämän tutkimus* 20 (2), 211–235. <https://doi.org/10.37455/tt.103030>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Della Porta, D., Hänninen, S., Siisiäinen, M. & Silvasti, T. (2015) The precarization effect. Teoksessa D. Della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen & T. Silvasti (toim.) *The new social division*. Lontoo: Palgrave Macmillan, 1–23. [https://doi.org/10.1057/9781137509352\\_1](https://doi.org/10.1057/9781137509352_1)
- den Brok, P., Wubbels, T. & van Tartwijk, J. (2017) Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and Teaching* 23 (8), 881–895. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1360859>
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2000) The disciple and practice of qualitative research. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *Handbook of qualitative research*. Second edition. Lontoo: Thousand Oaks, 1–25.
- Eloranta, M.-M. (2010) Kiireeseen ja tehokkuuteen liittyvien piiloasenteiden vaikutus innovaatiotyössä. *Työelämän tutkimus* 8 (3), 309–313.
- Fenech, M., Wong, S., Boyd, W., Gibson, M., Watt, H. & Richardson, P. (2021) Attracting, retaining and sustaining early childhood teachers: An ecological conceptualisation of workforce issues and future research directions. *The Australian Educational Researcher*. <https://doi.org/10.1007/s13384-020-00424-6>
- Fonsén, E., Varpanen, J., Kupila, P. & Liinamaa, T. (2021) Johtajuuden diskurssit varhaiskasvatuksessa – valta ja vastuu johtajuuden jäsentäjinä. *Sociologia* 58 (1), 54–69. <http://hdl.handle.net/10138/328419>
- Franke, F. (2015) Is work intensification extra stress? *Journal of Personnel Psychology* 14 (1), 17–27. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000120>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R. & van Veen, K. (2018) The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers & Teaching* 24 (6), 626–643. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>

- Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L. & Santavirta, N.** (2021) Work demands and work resources: Testing a model of factors predicting turnover intentions in early childhood education. *Early Childhood Education Journal*, 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>
- Hjelt, H. & Karila, K.** (2017) Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus* 15 (3), 233–248. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276>
- Hjelt, H. & Karila, K.** (2021) Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. *Journal of Early Childhood Education Research* 10 (2), 97–119.
- Hochschild, A. R.** (2001) *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan books.
- Ingersoll, R., Merrill, E., Stuckey, D. & Collins, G.** (2018) Seven trends: The transformation of the teaching force. Research Report 2018–2, Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.
- Ingersoll, R. M. & Strong, M.** (2011) The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research* 81 (2), 201–233. <https://doi.org/10.3102%2F0034654311403323>
- Jakonen, M.** (2014) Uusi työ ja prekarisaatio: Työn muutosten vaikutukset suomalaiseseen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. *Tiede & edistys* 39 (4), 287–320. <https://doi.org/10.51809/te.105165>
- Jones, C., Hadley, F., Waniganayake, M. & Johnstone, M.** (2019) Find your tribe! Early childhood educators defining and identifying key factors that support their workplace wellbeing. *Australasian Journal of Early Childhood* 44 (4), 326–338. <https://doi.org/10.1177/1836939119870906>
- Julkunen, R.** (2008) *Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kangas, J. & Harju-Luukkainen, H.** (2021) What is the future of ECE teacher profession? Teacher’s agency in Finland through the lenses of policy documents. *The Morning Watch: Educational and Social Analysis* 47 (1), 59–75. <http://hdl.handle.net/10138/331181>
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E.** (2022) ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”: Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus ja aika* 16 (2), 72–89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>

- Kantonen, E., Onnismaa, E.-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020)** Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Journal of Early Childhood Education Research* 9 (2), 264–289.
- 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. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Kim, J. (2019)** How principal leadership seems to affect early career teacher turnover. *American Journal of Education* 126 (1), 101–137. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1086/705533>
- Kubicek, B., Korunka, C., Paškvan, M., Prem, R. & Gerdenitsch, C. (2014)** Changing working conditions at the onset of the twenty-first century: Facts from international datasets. Teoksessa C. Korunka & P. Hoonakker (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer, 25–41.
- Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015)** Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Laaksonen, R. & Lamberg, K. (2014)** Varhaiskasvatus tilastojen valossa: Koonti tilastotiedosta varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön valmisteluun. Teoksessa K. Alila, M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H.-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen & K. Lamberg (toim.) *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 61–135.
- Lanas, M. (2017)** Giving up the lottery ticket: Finnish beginning teacher turnover as a question of discursive boundaries. *Teaching & Teacher Education* 68, 68–76. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.08.011>
- Lindqvist, P., Nordäng, U. K. & Carlsson, R. (2014)** Teacher attrition the first five years – A multifaceted image. *Teacher Education* 40 (4), 94–103. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.02.005>

- Liu, J.** (2021) Exploring teacher attrition in urban China through interplay of wages and well-being. *Education and Urban Society* 53 (7), 807–830.  
<https://doi.org/10.1177/0013124520958410>
- Mauno, S., Minkkinen, J. & Auvinen, E.** (2019) Nakertaako työn intensiivisyys työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon tutkimus* 38 (4), 271–289. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni202001311712>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M.** (2022) Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. *Työelämän tutkimus* 20 (1), 30–60.  
<https://doi.org/10.37455/tt.99318>
- Meriläinen, M.** (2019) Peruskoulunopettajien kokema työpaikkakiusaaminen, jaksaminen ja työpaikan vaihtohalukkuus. *Työelämän tutkimus* 17 (1), 56–73.
- Miettinen, J. & Vehkalahti, K.** (2013) Verkkokyselytutkimusten otosten valinta. Teoksessa S.-M. Laaksonen, J. Matikainen & M. Tikka (toim.) *Otteita verkosta – verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Jyväskylä: Bookwell, 84–104.
- Oakley, A.** (2018) *The sociology of housework*. Bristol: Policy Press.
- OECD** (2019) Good practice for good jobs in early childhood education and care: Eight policy measures from OECD countries. <https://oe.cd/pub/> (luettu 2.1.2020)
- Ojala, S., Koskinen Sandberg, P. & Mustosmäki, A.** (2019) Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta. *Yhteiskuntapolitiikka* 84 (5–6), 640–646.
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J. & Lipponen, L.** (2017) Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Journal of Early Childhood Education Research* 6 (2), 188–206.
- Paananen, M. & Tammi, T.** (2017) Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research* 6 (1), 43–60.  
<https://jecer.org/issues/jecer-61-2017/>
- Papadopoulos, D., Stephenson, N. & Tsianos, V.** (2008) *Escape routes: Control and subversion in the twenty-first century*. Lontoo: Pluto Press.

- Perho, H. & Korhonen, M.** (2012) Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä: Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology 6. Joensuu: University of Eastern Finland.
- Ratican, S., Antenucci, R. & Ratican, C.** (2021) Identifying job satisfaction and employment during the COVID 19 pandemic. *International Journal of Economics, Business and Management Research* 5 (8), 56–73.
- Saari, T. & Melin, H.** (2020) Työn voimavarat ja organisaatioon sitoutuminen suomalaisyritysten yksiköissä Suomessa ja Venäjällä. *Työelämän tutkimus* 18 (1), 44–62. <https://doi.org/10.37455/tt.90572>
- Sayin, F. K., Denton, M., Brookman, C., Davies, S., Chowhan, J. & Zeytinoglu, I. U.** (2021) The role of work intensification in intention to stay: A study of personal support workers in home and community care in Ontario, Canada. *Economic and Industrial Democracy* 42 (4), 917–936. <https://doi.org/10.1177%2F0143831X18818325>
- Solomonson, J. & Retallick, M.** (2018) Over the edge: Factors nudging mid-career, school-based agriculture teachers out of the profession. *Journal of Agricultural Education* 59 (4), 1–19. <https://doi.org/10.5032/jae.2018.04001>
- Struyven, K. & Vanthournout, G.** (2014) Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education* 43, 37–45. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.06.002>
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T.** (2015) Dialoginen johtaminen: Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Yliopistopaino. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9985-2>
- Tashakkori, A. & Creswell, J. W.** (2007) Editorial: The new era of mixed methods. *Journal of Mixed Methods Research* 1 (1), 3–7. <https://doi.org/10.1177%2F2345678906293042>
- Thorpe, K., Jansen, E., Sullivan, V., Irvine, S. & McDonald, P.** (2020) Identifying predictors of retention and professional wellbeing of the early childhood education workforce in a time of change. *Journal of Educational Change* 21, 623–647. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09382-3>

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta** (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) (luettu 2.1.2020)
- Ukkonen-Mikkola, T. & Fonsén, E.** (2018) Researching Finnish early childhood teachers' pedagogical work using layder's research map. *Australasian Journal of Early Childhood* 43 (4), 48–56.
- Van der Heijden, B. I., Peeters, M. C., Le Blanc, P. M. & Van Breukelen, J. W. M.** (2018) Job characteristics and experience as predictors of occupational turnover intention and occupational turnover in the European nursing sector. *Journal of Vocational Behavior* 108, 108–120. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.008>
- Varhaiskasvatuslaki** (540/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540> (luettu 1.2.2020).
- Watlington, E., Shockley, R., Guglielmino, P. & Felsher, R.** (2010) The high cost of leaving: An analysis of the cost of teacher turnover. *Journal of Education Finance* 36 (1), 22–37. <http://dx.doi.org/10.1353/jef.0.0028>
- Wells, M. B.** (2015) Predicting preschool teacher retention and turnover in newly hired Head Start teachers across the first half of the school year. *Early Childhood Research Quarterly* 30, 152–159. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2014.10.003>
- Wilson-Thomas, J.** (2020) Women's work. Teoksessa J. Dobson & A. Melrose (toim.) *Working with children, families and young people: Professional dilemmas, perspectives and solutions*. Milton: Taylor and Francis, 40–55.
- Ylitapio-Mäntylä, O.** (2016) Opiskelijoiden näkemyksiä lastentarhanopettajan työstä uuden työn kulttuurissa. *Aikuiskasvatus* 36 (4), 258–269. <https://doi.org/10.33336/aik.88511>
- You, S. & Conley, S.** (2015) Workplace predictors of secondary school teachers' intention to leave: An exploration of career stages. *Educational Management Administration & Leadership* 43 (4), 561–581. <https://doi.org/10.1177%2F1741143214535741>



---

**Katja Sirvio, Tuulikki Ukkonen-Mikkola, Jonna Kangas, Hanna Hjelt & Elina Fonsén**  
“I voted with my feet!” Views of early childhood education teacher leavers on the change in work and operating culture

Concerns about the turnover of Early Childhood Education and Care (ECEC) teachers have arisen in Finland over the last decade. In this paper, we examine teachers' (N = 164) experiences of turnover at various stages of their careers. The research was conducted using a multi-method approach combining qualitative content analysis and statistical comparison. Turnover reasons were identified on four levels: the societal, organisational, relational, and personal level. Research shows that the turnover decision consists of several varied factors, and it is not possible to identify a single reason for the turnover. Turnover appears as a process in which the holding power of the profession is gradually lost due to constant workload factors. The turnover was related to factors of intensification and precarisation identified in working life. Backgrounds related to gendered work can also be identified in the context of turnover.

**Keywords:** early childhood education, teacher, turnover, work organisation, social status