

Luokanopettajien työssään kokema stressi ja sen hallintaan liittyvät voimavaratekijät

Roosa Juottonen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2018
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Juottonen, Roosa. 2018. Luokanopettajien työssään kokema stressi ja sen hallintaan liittyvät voimavaratekijät. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 79 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaiset tekijät aiheuttavat stressiä luokanopettajan työssä sekä miten stressi heijastuu opettajien työhön ja hyvinvointiin sekä toisaalta, millaiset voimavaratekijät auttavat stressinhallinnassa ja tukevat työssä jaksamista. Aihe on hyvin ajankohtainen ja merkittävä, sillä yhä useampi opettaja kokee työssään enenevässä määrin stressiä kasvavien vaatimusten ja jatkuvien muutosten takia.

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen. Tutkittavana oli 8 luokanopettajaa, joilla oli jonkinlaista kokemusta työstressistä. Aineisto kerättiin alkuvuodesta 2018 teemahaastattelujen avulla ja analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin mallin mukaan.

Tutkimuksen keskeisinä tuloksina vaatimusten ja stressitekijöiden osalta on, että luokanopettajan työssä vaatimusten määrä on liian suuri resursseihin nähden, minkä seurauksena opettajat kokevat työnsä stressaavana eivätkä kykene palautumaan työstään aina riittävästi, mikä heijastuu negatiivisella tavalla työhyvinvointiin. Työhön liittyvien voimavarojen osalta tuli esille, että hyvä työympäristö, oman työn hallinta ja merkityksellisyys sekä vapaa-ajan ja työn tasapaino ovat olennaisia tekijöitä työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen kannalta.

Tutkimuksen tulokset vahvistavat aiempia tutkimustuloksia opettajien työn kuormittavuuden lisääntymisestä, minkä vuoksi työhyvinvoinnin kehittäminen sekä stressin ennaltaehkäisy ovat ensiarvoisen tärkeässä asemassa. Työn resurssien määrää tulisi lisätä, jotta opettajat jaksavat tehdä työtään omistautuneesti ja myös työhön liittyvät voimavarat tulisi saada entistä näkyvämmäksi.

Asiasanat: luokanopettajat, stressi, voimavaratekijät, vaatimukset, työhyvinvointi, työssä jaksaminen

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINNIN MONIULOTTEISUUS	7
	2.1 Työhyvinvoinnin käsite	7
	2.2 Stressi työhyvinvoinnin haasteena.....	8
	2.3 Stressiä aiheuttavat tekijät luokanopettajan työssä	12
	2.4 Työn vaatimusten ja voimavarojen -malli.....	14
	2.4.1 Työn vaatimukset.....	14
	2.4.2 Työn voimavarat	15
3	TYÖSSÄ JAKSAMISTA TUKEVAT TEKIJÄT	17
	3.1 Palautuminen olennaisena osana työhyvinvointia.....	17
	3.2 Voimavaroihin keskittyminen	18
	3.3 Itsetietoisuuden vahvistaminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen	21
	3.4 Sosiaalisen tuen ja esimiehen merkitys.....	24
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUKIMUSKYSYMYKSET	27
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
	5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa.....	28
	5.2 Tutkimukseen osallistujat.....	29
	5.3 Aineiston keruu.....	31
	5.4 Aineiston analyysi	32
	5.5 Eettiset ratkaisut.....	34
6	TULOKSET	37
	6.1 Luokanopettajan työhön liittyvät vaatimukset ja stressi	37

6.1.1	Aikapaineet ja kiire	37
6.1.2	Kohtuuttomat odotukset	40
6.1.3	Riittämättömät resurssit	42
6.1.4	Vaativat vanhemmat ja lapset	45
6.1.5	Stressin heijastuminen opettajien työhön ja hyvinvointiin.....	47
6.2	Työhyvinvointia ja jaksamista tukevat voimavarat.....	50
6.2.1	Henkilökohtaiset keinot hallita stressiä	50
6.2.2	Työssä motivoivat tekijät	52
6.2.3	Yhteishenki ja sosiaalinen tuki työyhteisössä	54
7	POHDINTA.....	58
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	58
7.1.1	Vaatimusten liiallinen määrä resursseihin nähden heikentää opettajien työhyvinvointia	58
7.1.2	Voimavaroja työyhteisöstä, työn merkityksellisyydestä ja hallinnasta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta	62
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet	64
	LÄHTEET	67
	LIITTEET.....	72

1 JOHDANTO

Uutisissa otsikoidaan siitä, kuinka opettajat kokevat yhä enemmän stressiä ja paineita työssään sekä pahimmassa tapauksessa uupuvat jatkuvasti lisääntyvien vaatimusten vuoksi. Lapinojan (2006, 77–78) mukaan vaatimukset ja paineet opettajan ammattia kohtaan ovatkin kovat, sillä koulumaailma elää jatkuvien muutosten keskellä ja opettajilta edellytetään hyvin vahvaa sopeutumis- ja mukautumiskykyä moninaisten tavoitteiden edessä. OAJ:n teettämässä opetusalan työolobarometrissä (OAJ 2017) tulee ilmi, että opettajien työhyvinvointi on heikentynyt kahden vuoden takaisesta mittauksesta ja vastaajista jopa 43 % kertoi kokevansa työstressiä erittäin tai melko usein. Yksi olennaisimmista tuloksista on, että opettajien työssä on liikaa kuormitustekijöitä eikä yhteistyö toimi enää samalla tavalla kuin aikaisemmin. Kuormittavien olosuhteiden koetaan johtuvan ennen kaikkea resurssien puutteesta, mikä puolestaan edelleen aiheuttaa monia muita negatiivisia seurauksia ja tilanne ajautuu ikään kuin noidankehään.

OAJ:n varapuheenjohtaja Petri Kääriäinen tuo Opettaja-lehden kolumnissa (5.3.2018) esille, kuinka suuri osa opettajista työskentelee uupumuksen rajoilla, koska työ on muuttunut kohtuuttomaksi. Yhteiskunnan asettamat tavoitteet koulutukselle ovat mittavat, opetusryhmät ovat ylisuuria ja hyvin heterogeenisiä, minkä lisäksi luokissa on usein vielä erityistä tukea vaativia oppilaita. Resurssit ovat puutteellisia ja esimerkiksi erityisopettajista on pula. Epäkohtiin tulisikin ehdottomasti puuttua, jotta opettajien työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Penttinen, Pakarinen ja Lerkkanen (2018, 1) painottavat muun muassa esimiehen ja kollegoiden tuen, hyvän työilmapiirin, työn imun sekä työstä palautumisen merkitystä uupumisen ja stressin ehkäisemisen kannalta.

Tutkittava aihe on siis erittäin ajankohtainen ja merkittävä, minkä vuoksi sitä tulisikin lähestyä monista eri näkökulmista, jotta siitä saataisiin mahdollisimman kattavaa tietoa. Tuomen (2007, 128) mukaan työyhteisöjen tutkimisessa ja kehittämisessä ei pitäisikään keskittyä vain stressitekijöiden selvittämiseen ja niiden ehkäisyyn tai eliminoimiseen vaan olisi myös tärkeää monipuolisesti ja kokonaisvaltaisesti etsiä niitä tekijöitä, jotka tukevat työntekijöiden työkykyä ja

hyvinvointia. Myös Puttonen, Hasu ja Pahkin (2016, 6) korostavat, että työhyvinvointi koostuu sekä kuormitus että voimavaratekijöistä, ja kuinka olisi hyvä pyrkiä niiden väliseen tasapainoon.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on nimenomaan selvittää, mitkä tekijät aiheuttavat luokanopettajan työssä stressiä ja millaisia voimavaratekijöitä työssä on. Onkin tärkeä tunnistaa stressiä aiheuttavat tekijät, jotta niihin voidaan reagoida ja yrittää vaikuttaa korjaavalla tavalla. Lisäksi on olennaista tutkia myös niitä tekijöitä, jotka auttavat opettajia stressin hallinnassa ja tukevat työssä jaksamista, jotta näitä tekijöitä voidaan edelleen tukea ja lisätä työyhteisössä. Tutkimuksen tavoitteena onkin molempia näkökulmia hyödyntämällä lisätä tietoisuutta ja löytää merkittäviä seikkoja, joiden avulla luokanopettajien työhyvinvointia sekä työssä jaksamista voitaisiin kehittää ja parantaa.

2 TYÖHYVINVOINNIN MONIULOTTEISUUS

2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Mäkitalo (2012, 162–163) tuo esille, kuinka työhyvinvoinnin käsite ja sen merkitykset ovat muuttuneet merkittävästi. Ennen keskityttiin fyysiseen terveyteen ja toimintakykyyn, mutta nykyään painotetaan työhyvinvoinnin laaja-alaisuutta sekä korostetaan yksilön, yhteisön ja toimintaympäristön muodostamaa kokonaisuutta. Samoin Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016, 76–77) sekä Pakka ja Rätty (2010, 6) korostavat, että työhyvinvointi on hyvin moniulotteinen fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kokonaisuus, minkä vuoksi tavoitteena olisi tukea monipuolisesti kaikkia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä liittyen niin työhön, työyhteisöön kuin yksilöön itseensäkin. Työn tulisi olla mielekästä sekä sopivan haasteellista, yksilöllä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin järjestelyihin sekä muodostaa kokonaiskuva työtehtävistä, vastuualueista ja tavoitteista. Työympäristössä ja -yhteisössä tulisi vallita vuorovaikutteinen ja turvallinen ilmapiiri, jotta tiedonkulku sekä palautteen saaminen ja antaminen olisivat mahdollisia. Huomiota tulisi kiinnittää myös yksilön jaksamiseen, luovuuteen ja jatkuvaan kehitykseen.

Robertson ja Cooper (2011, 80–82) tuovat esille, kuinka työtä ja työhyvinvointia tarkasteltaessa painotus on siirtynyt suorituskeskeisyydestä ja tehokkuudesta kohti työntekijöiden tyytyväisyyttä ja motivaatiota. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työhön liittyvät vaatimukset, yksilön hallintamahdollisuudet, saatu tuki ja työn merkityksellisyys ovat sopivassa tasapainossa. Työn tulisi sisältää kohtuullisesti paineita, sillä sopivan haasteellinen työ ja onnistumiset edistävät yksilön kasvua sekä kehitystä, kun taas liian haastavat työtehtävät ja kuormitus estävät tavoitteiden saavuttamisen sekä saattavat lopulta johtaa uupumukseen. Yksilöllä tulisi olla kokemus siitä, että hänen taitonsa ja osaamisensa ovat riittävät työtehtävistä suoriutumiseen ja että hänellä on päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuuksia työssään. Lisäksi työympäristön ja johdon tarjoamalla tuella on hyvin suuri merkitys työn vaatimuksista selviämiseen. Setälä ja Ala-

Tuuhonen (2012, 256) painottavat hyvin samankaltaisia asioita ja vetävät johtopäätöksen, jonka mukaan toimivassa ja hyvinvoivassa työorganisaatiossa työntekijät voivat muodostaa selkeän kuvan omasta työstään ja työtehtävistään, minkä seurauksena he pystyvät toteuttamaan työtään tarkoituksenmukaisella tavalla.

Hakasen (2011, 21–24) mukaan työhyvinvoinnin tilat voidaan jaotella neljään eri ulottuvuuteen vireystilan ja mielihyvän asteen mukaan, jolloin skaala vaihtelee viihtymisestä innostukseen ja ahdistuksesta masennukseen. Ensimmäisenä Hakanen tuo esille niin sanotun perustilan, jolloin ihminen viihtyy työssään ja kokee työtyytyväisyyttä sekä pystyy palautumaan työtehtävistä ennen seuraavia haasteita. Parhaimmillaan työntekijä on innostunut, korkeassa myönteisessä vireystilassa ja kokee mielihyvää työssään - tällöin voidaan puhua työn imusta. Vastakohtaisessa tilanteessa työntekijä puolestaan on kuormittunut liiallisten vaatimusten takia, mikä johtaa kielteiseen (yli)vireystilaan, mielipahaan sekä ahdistukseen - tällöin voidaan puhua työstressistä tai myös työholismista eli pakonomaisesta työnteosta. Pahimmillaan ylikuormittuminen voi johtaa työuupumukseen ja masennukseen.

2.2 Stressi työhyvinvoinnin haasteena

Cooper ja Marshall (2013, 5–14) ovat listanneet työhön liittyviä tekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa stressiä. Ensimmäisenä mainitaan työolosuhteisiin sisältyviä seikkoja, kuten heikot fyysiset työolosuhteet, työmäärän ylikuormitus, aikapaineet ja fyysiset vaaratekijät. Toisena esille nostetaan työrooli, sillä siihen liittyvät epäselvyydet ja ristiriitaisuudet aiheuttavat usein stressiä. Lisäksi on todettu, että työntekijä kokee todennäköisemmin stressiä sellaisessa työssä, jossa hän on vastuussa ihmisistä kuin, jos hän olisi vastuussa asioista. Myös työpaikan vuorovaikutussuhteisiin liittyvät tekijät ovat merkittäviä, sillä huonot suhteet esimieheen tai kollegoihin vaikuttavat negatiivisesti, koska tällöin työntekijän on vaikea saada apua tai tukea. Lopuksi esille tulee vielä organisaation toimintakulttuuriin ja ilmapiiriin liittyvät seikat, kuten vähäinen tai mitätön mahdollisuus osallistua

päätöksentekoon, resurssien riittämättömyys, tiukat normit sekä konsultaation puute. Kristof-Brownin ja Billsberryn (2013, 3–4) mukaan stressi on seurausta yksilön ja ympäristön yhteensopimattomuudesta, jolloin kyse saattaa olla joko sisäisistä tai ulkoisista tekijöistä, kuten arvoista, persoonallisuudesta, tavoitteista, kyvyistä tai vaatimuksista. Myös Hakanen ym. (2009, 108–109) korostavat, kuinka työstressi on usein merkki ratkaisemattomasta ristiriidasta työntekijän ja työn välillä liittyen johonkin merkitykselliseen asiaan. Taustalla on usein vastakaisuus työn liiallisten vaatimusten tai muiden epäkohtien sekä työntekijän jakamisen ja edellytysten välillä. Stressi aiheutuu tämän ristiriidan korjaamiseen kohdistuvista paineista ja voimavarojen kulumisesta sekä onnistumiseen liittyvästä epävarmuudesta.

Räisäsen (2012, 17; 76) mukaan stressi määritellään uhan tunteeksi, joka syntyy, kun vaatimukset ylittävät tai uhkaavat ylittää yksilön resurssit ja ihmiselle tulee kokemus siitä, että tilanne ei ole hallinnassa. Stressi ei ole yksittäinen tunne vaan tilanteesta riippuva sekoitus eri emootioita, havaintoja, fysiologisia reaktioita, kokemuksia, muistoja ja tilanteeseen yhdistyviä reaktioita. Stressiprosessi onkin vuorovaikutusta ympäristön ja yksilön välillä, ja siihen lukeutuu niin stressitekijät, stressireaktiot kuin myös niiden aiheuttamat kokemukset (Ahola & Lindholm 2012, 12).

Pietikäinen (2014a, 28–30) sekä Fernet ja Austin (2014, 233) korostavat, kuinka stressin kokeminen ja siihen reagoiminen on hyvin yksilöllistä, sillä ihmiset tulkitsevat tilanteita hyvin eri tavalla. Kun vastaan tulee stressaava tai uhkaava tilanne yksilö reagoi siihen automaattisesti ja keho alkaa tuottaa adrenaliinia. Stressi vaikuttaa niin ajatuksiin, tunteisiin, kehoon kuin käyttäytymiseen, minkä vuoksi myös sen oireet ovat hyvin moninaisia. Aholan ja Lindholmin (2012, 13–14) mukaan tyypillisiä stressin oireita ovat epävarmuus, tyytymättömyys, hyvän olon puuttuminen sekä vaikeus rentoutua, mitkä puolestaan heijastuvat negatiivisina tunteita, kuten hermostuneisuutena, ärtyneisyytenä ja ahdistuneisuutena. Tiedonkäsittelyn alueella saattaa esiintyä keskittymis-, muisti-, päätöksenteko- ja suunnitteluvaikeuksia. Lisäksi moni kokee fyysisiä oireita, josta yleisimpiä ovat painon tunne rinnassa, päänsärky, hengenahdistus sekä

erilaiset unihäiriöt. Pitkään jatkuessaan stressi muuttuu vähitellen krooniseksi eli pysyväksi uupumukseksi, mikäli palautuminen ei ole riittävää ja yksilö joutuu toimimaan voimavarojensa ylärajoilla jatkuvasti (Pietikäinen 2014a, 33–34).

Zapfin, Semmerin ja Johnsonin (2014, 146) mukaan työn vaatimukset tai stressitekijät voivat olla joko haastavia tai estäviä. Haastavat tekijät nähdään potentiaalisina palkitsevina työkokemuksina, jotka saattavat luoda mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun. Estävät tekijät puolestaan haittaavat henkilökohtaista kehitystä tai häiritsevät tavoitteen saavuttamista, jolloin seurauksena saattaa olla emotionaalista uupumusta, tyytymättömyyttä, poissaoloja sekä kielteisesti vaikuttavaa käyttäytymistä. Pahimmillaan työn aiheuttamat paineet saattavat johtaa siihen, että yksilö kokee menettävänsä hallinnan tunteen työssään (Fernet & Austin 2014, 237). Mankan (2015, 72) mukaan jonkinasteinen paine on kuitenkin merkittävä työn aines, sillä tällöin yksilön voimavarat aktivoituvat – ihminen tarvitsee haasteita työhönsä. Haastava paine on yhteydessä hyviin työsuorituksiin, työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen, kun taas estävä paine johtaa usein huonoon suorituskyykyyn sekä työtytymättömyyteen.

Nurmi (2017) tuo esille, kuinka stressiä aiheuttavia kuormitustekijöitä on sekä ulkoisia että sisäisiä. Ulkoisilla kuormitustekijöillä viitataan työn ja muutosten aiheuttamaan rasitukseen. Yleisin vaikuttava tekijä on kiire ja työn hektisyys kasvavien vaatimusten keskellä, mistä usein seuraa ongelmia liittyen työn organisointiin. Tämänkaltaisessa tilanteessa saattaa syntyä arvostiriita sen suhteen, että työhön ja sen laatuun haluttaisiin panostaa, mutta aikaresurssit eivät ole riittävät. Lisäksi jatkuvat muutokset ja uudet asiat haastavat yksilön psykologiseen sopeutumisprosessiin, johon liittyy usein monenlaisia tunteita sekä mahdollisesti väsymystä ja uupumusta, etenkin jos ihminen ei voi itse vaikuttaa muutoksiin. Sisäisillä kuormitustekijöillä puolestaan tarkoitetaan sellaisia ajattelu- ja toimintamalleja, jotka voivat kääntyä yksilön hyvinvointia vastaan ja toistua sellaisissa tilanteissa, joissa ne eivät ole tarkoituksenmukaisia. Esimerkiksi asioiden jatkuva murehtiminen, itsensä syyllistäminen ja kritisointi, ylitunnollisuus tai liian suuret vaatimukset itseä kohtaan usein vain lisäävät kuormittavuutta jo ennestään haastavassa tilanteessa. (Nurmi 2017, 24–26.) Pietikäisen (2014a, 28) mukaan

stressi jaotellaan tyypillisesti suoritusstressiin ja tunnepohjaiseen stressiin. Suoritusstressi on hyvin yleistä työelämässä ja se yhdistyy aikapaineisiin sekä vaatimuksiin, jotka liittyvät omaan osaamiseen. Tunnepohjaista eli emotionaalista stressiä puolestaan esiintyy vaikeissa elämäntilanteissa, joissa tunneskaala voi olla hyvinkin laaja.

Räisänen ja Lestinen (2013, 16) esittelevät kolme keskeistä työelämässä esiintyvää uuvuttavaa toimintamallia eli skeemaa, jotka ovat ylisuorittaminen, itsen uhraaminen ja kelpaamattomuus. Ylisuorittamisen ja ylitunnollisuuden toimintamallissa on tyypillistä, että yksilö vaatii itseltään liikaa ja pyrkii toimimaan hyvin korkeiden standardien mukaan. Itsen uhraaminen puolestaan liittyy siihen, että yksilön on vaikea kieltäytyä asioista ja hän huolehtii muista itsen kustannuksella. Kolmas toimintamalli on kelpaamattomuuden skeema, jolloin yksilö tuntee olevansa jollain tapaa puutteellinen, huono, alempiarvoinen tai epäpätevä. Räisänen ja Lestinen (2013, 49) sekä Nurmi (2017, 110–115) kuitenkin korostavat, että uuvuttavia skeemoja ja toimintamalleja voi käsitellä ja työstää vastakkaisten ajattelu- ja toimintatapojen harjoittamisen kautta. Esimerkiksi ylisuorittamisen skeeman kohdalla tulee oppia vähentämään omaa ylikriittisyyttä tavoitteiden kohtuullistamisen sekä aikaansaannoksista nauttimisen kautta. Itsen uhraamisen skeeman väljentämisen kannalta puolestaan omista tarpeista, tunteista sekä mielipiteistä huolehtiminen ja niiden ilmaiseminen on yksi merkittävimmistä keinoista. Kelpaamattomuuden skeeman yhteydessä taas aidon itsearvostuksen kasvattaminen on ensiarvoisen tärkeää. Tällöin ihmisen tulee realistisesti arvioida omia heikkouksia ja vahvuuksiaan, ja oppia näkemään omat onnistumisensa sekä arvostamaan itseään sellaisena kuin on. Kääriäinen (5.3.2018) tuo esille, kuinka nimenomaan opettajia vaivaa usein ylivahva työmo-raali, jolloin opettajat tekevät työssä kaikkensa puutteellisista resursseista huolimatta ja usein jopa oman terveytensä kustannuksella.

2.3 Stressiä aiheuttavat tekijät luokanopettajan työssä

OAJ:n vuonna 2017 toteuttamassa työolobarometrissä (OAJ 2017) tulee esille, että opettajien työhyvinvointi on laskenut edelleen verrattuna kahden vuoden takaiseen mittaukseen. Opetustyössä on nykypäivänä yksinkertaisesti liikaa kuormitustekijöitä eikä työaika enää riitä kaikkien työtehtävien tekemiseen. Kaikkein merkittävin syy kuormittavuuden kasautumiselle on resurssien vähäisyys. Opettajat myös kokevat, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Lisäksi jatkuvat ja hallitsemattomat muutokset, kiusaamisen kokemukset ja epäasiallinen kohtelu, väkivaltatapaukset sekä terveyshaitat ja työolojen puutteet ovat merkittäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat negatiivisella tavalla opettajien hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työolobarometrin tulosten perusteella näyttääkin siltä, että opetuslalla terveydelle vaarallista työstressiä koetaan enemmän kuin muilla työelämän aloilla. Myös Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksen (2012, 198) tuloksissa korostuu, kuinka opettajan työn on kaikkiin muihin toimialoihin keskimäärin verrattuna ruumiillisesti kevyempää, mutta henkisesti kuormittavampaa.

Kyriacoun (2015, 72–73) mukaan opettaminen koulussa on yksi yleisimmistä korkean stressitason ammateista. Tutkimusten mukaan eniten opettajan työssä stressiä aiheuttavat tekijät ovat hallinnolliset työt, muiden arvioinnin kohteena oleminen, ammatti-identiteetti ja työssä kehittyminen, muutosten käsittely ja niihin sopeutuminen, vuorovaikutussuhteet kollegojen ja oppilaiden kanssa, tavoitteet ja niistä suoriutuminen sekä työolosuhteet ja työmäärä. OAJ:n varapuheenjohtaja Petri Kääriäinen (5.3.2018) tiivistää Opettaja-lehden kolumnissa kolmeen tekijään ne seikat, jotka yhdistävät uupuneita opettajia: vahva työmoraali, muutosten nopea eteneminen ylhäältä alaspäin liittyen muun muassa uusiin arviointikäytänteisiin sekä työnantajien vähäinen arvostuksen osoittaminen ja mitätön palautteen antaminen.

Ballet ja Kelchterman (2009, 1151) tuovat esille, kuinka opettajien ammatti ja työ on jatkuvassa muutoksessa alati kasvavien vaatimusten ja ulkoisen paineen myötä. Opettajien tuleekin selvitä monenlaisista, usein ylhäältäpäin

määrätyistä tehtävistä, joiden suorittamiseen heillä on liian vähän aikaa ja resursseja, minkä seurauksena opettajien luovuus luokkahuoneessa kärsii ja kollegiaalisten suhteiden kehittäminen rajoittuu. Tilanne on opettajille usein emotionaalisesti raskas ja saattaa johtaa tunteeseen työn ylikuormittavuudesta. Suutarinen (2010, 11) korostaakin, kuinka stressiä, uupumusta ja motivaation hiipumista aiheuttavat yhä useammin työhön liittyvät psyykkiset ja henkiset kuormitustekijät.

Luukkainen (2004, 198) tuo esille opettajan työn laaja-alaisuuden ja painottaa, kuinka opettajan perustyö laajenee koko ajan niin sisältöjen kuin toimintatapojen ja -ympäristöjen suhteen. Ennen kaikkea työ kehittyy ihmissuhdeammattina, sillä opettaja joutuu kohtaamaan sekä määrällisesti että laadullisesti yhä enemmän erilaisia oppilaita ja myös ympäröivän yhteisön odotusten kirjo kasvaa entisestään. Myös Soini, Pietarinen ja Pyhältö (2008, 244) mainitsevat, kuinka opettajat kokevat työnkuvansa laajentuneen pelkkien tietojen ja taitojen opetuksesta oppilaan ja kodin huomattavasti kokonaisvaltaisempaan kohtaamiseen, minkä seurauksena erilaisten kasvattajaroolien välillä liikkuminen saattaa aiheuttaa kuormitusta.

Hakasen (2006, 34–36) mukaan opettajien kuormittuminen ja uupuminen todennäköisesti lisääntyy, mikäli opettajat jatkuvasti kokevat sijoittavansa työhön enemmän voimavaroja kuin mitä saavat siitä vastineeksi. Vastavuoroisuutta tavoitellaan sekä ihmisten välisissä että itsensä ja organisaation välisissä suhteissa. Myös Gluschkoffin (2017, 35) väitöskirjan tutkimustuloksissa tulee esille, kuinka opettajan työssä panostuksen ja palkkioiden välinen epätasapaino heikentää merkittävästi työhyvinvointia. Epäsuhta tulee esille esimerkiksi vähäisenä arvostuksena ja kunnioituksena opettajien työtä kohtaan sekä sosiaalisen tuen puutteena. Kääriäinen (5.3.2018) painottaakin, että opettajien tukemiseksi sekä uupumisen ehkäisemiseksi, tulee yhteiskunnan päätöksillään osoittaa, että opetustyötä oikeasti arvostetaan. Tehtävien päätösten ja toimenpiteiden tulisi kohdistua sekä työhön liittyvien kuormitustekijöiden vähentämiseen että positivistien tekijöiden lisäämiseen.

2.4 Työn vaatimusten ja voimavarojen -malli

Bakker ja Demerouti (2007, 312) tuovat esille, työn vaatimusten ja voimavarojen -mallin (JD-R = Job Demands-Resources model), joka perustuu ajatukseen siitä, että jokaisessa työssä on olemassa omat riskitekijänsä, jotka altistavat stressille ja uupumukselle. Näiden vaatimusten lisäksi työssä on kuitenkin olemassa myös voimavaratekijöitä. Vaatimukset liittyvät sekä fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin että organisatorisiin tekijöihin, jotka kuormittavat fyysisesti, kognitiivisesti ja emotionaalisesti. Myös voimavarat ovat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia, mutta ne puolestaan suojaavat yksilöä kuormitukselta.

Bakker ja Demerouti (2007, 313–314) korostavat, kuinka JD-R -mallin mukaan työn ominaisuudet eli vaatimusten ja voimavarojen suhde vaikuttaa siihen, miten yksilö kokee työnsä ja oman hyvinvointinsa. Mikäli vaatimuksia on liikaa, kuormittava tilanne jatkuu pitkään ja yksilö ei kykene palautumaan, johtaa se lopulta stressiin ja uupumukseen. Toisaalta, jos työssä esiintyy paljon voimavaroja, on niillä motivoiva vaikutus, jonka ansiosta yksilö sitoutuu työhönsä vahvemmin ja suoriutuu siitä hyvin eikä koe kyynisyyttä työtään kohtaan. Työn voimavaratekijät voivat toimia myös puskuroivana tekijänä vaatimuksia vastaan, mutta vaikutukset ovat kuitenkin hyvin yksilöllisiä ja tilannekohtaisia.

2.4.1 Työn vaatimukset

Van Veldhoven (2014, 119) tuo esille, että työhön liittyy sekä määrällisiä että laadullisia vaatimuksia. Määrällisillä vaatimuksilla viitataan usein työn määrään sekä työtahtiin - tällöin esille nousee usein pitkät työpäivät, ylityöt, työpaineet ja ylikuormitus. Laadullisilla vaatimuksilla puolestaan tarkoitetaan työn henkistä ja psykososiaalista kuormittavuutta sekä viitataan taitoihin, kuten että edellytetään tietynlaista osaamista liittyen esimerkiksi kognitiivisiin tai emotionaalisiin taitoihin. Crawfordin, LePinen ja Richin (2010, 845) tutkimustulokset korostavat, että vaatimukset voivat olla joko estäviä tai haastavia. Estävät vaatimukset usein vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia, kun taas haastavat vaatimukset voivat motivoida hyvään työsuoritukseen ja vahvistaa työhön sitoutumista.

Van Veldhovenin (2014, 128–129) sekä Zapfin, Semmerin ja Johnsonin (2014, 145–146) mukaan työn määrän tulisi olla optimaalinen, sillä liian vähäinen työmäärä johtaa työntekijän passivoitumiseen, kun taas liiallinen määrä aiheuttaa uupumusta. Jos työn vaatimukset ovat liian korkeat, kuormitus jatkuvaa ja palautuminen riittämätöntä yksilö joko epäonnistuu tavoitteen saavuttamisessa tai joutuu käyttämään kohtuuttomasti voimavarojaan, mikä pitkään jatkuessaan vaikuttaa negatiivisesti yksilön hyvinvointiin ja terveyteen. Tasapainoisessa tilanteessa puolestaan, yksilön sisäiset resurssit ovat riittävät vaatimusten kohtamiseen ja myös palautumiselle on tarpeeksi aikaa.

2.4.2 Työn voimavarat

Crawfordin, LePinen ja Richin (2010, 835–836) mukaan voimavaroilla viitataan sellaisiin tekijöihin, jotka vähentävät tai tasapainottavat työn vaatimuksia, mahdollistavat tavoitteiden saavuttamisen tai henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa työn kontrollointi, mahdollisuus kehittyä, osallistuminen päätöksentekoon, tehtävien monipuolisuus, palauteen saaminen sekä työssä esiintyvä sosiaalinen tuki. Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016, 107) korostavat erityisesti työn hallinnan tunteen merkitystä, sillä se tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön, kuten siihen, miten aikatauluttaa omaa työtään ja päättää menettelytavoista. Lisäksi työn mielekkyyteen liittyy olennaisesti yksilön kokemus siitä, että hän voi hyödyntää työssään omaa osaamistaan ja hän pystyy hahmottamaan työtehtävät osana kokonaisuutta.

Hakanen ym. (2009, 15–17) ovat koonneet yhteen yksilön voimavaroja, jotka jakaantuvat fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin - tekijöihin, jotka ovat merkittäviä ihmisenä olemisen peruspiirteitä. Fyysisiin voimavaroihin luokituu hyvä kunto sekä yleinen aktiivisuus ja jaksaminen. Psyykkisillä voimavaroilla puolestaan viitataan vakaaseen itsetuntoon, hyvään itsetuntemukseen, myönteiseen perusasenteeseen, tunneälyyn, ammatilliseen pätevyyteen sekä monipuoliseen stressinhallintaan. Nämä tekijät ovat keskeisiä, sillä ihmiselle on tärkeää, että hän pystyy hallitsemaan omaa elämäänsä ja tuntee työnsä

mielekkäänä. Sosiaaliset voimavarat taas liittyvät sekä perheeseen, ystäviin että työyhteisöön, sillä kaikki elämäalueet ovat tärkeitä.

Gorgievskin ja Hobfollin (2008, 11) mukaan voimavarojen vähäisyys lisää edelleen alttiutta niiden menettämiseen eikä samalla tavoin tue uusien voimavarojen saavuttamista. Mutta puolestaan, mitä enemmän yksilöllä on erilaisia voimavaroja, niin sitä todennäköisemmin hän pärjää muuttuvissa työolosuhteissa ja sitoutuu työhönsä.

3 TYÖSSÄ JAKSAMISTA TUKEVAT TEKIJÄT

3.1 Palautuminen olennaisena osana työhyvinvointia

Räisänen ja Lestinen (2013, 7-8) tuovat esille, kuinka yhä useampi työntekijä mieltää työnsä henkisesti rasittavana ja kokee, että ei kykene palautumaan täysin työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän jälkeen. Työntekijät kokevat joutuvansa usein tai jopa jatkuvasti kohtaamaan emotionaalisesti kuormittavia tilanteita, jotka aiheuttavat kielteisiä tunteita, kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää. Psyhykkisten oireiden määrä onkin kasvanut ja yleisimpiä oireita ovat voimattomuus, väsymys, ärtyneisyys ja unettomuus. Lisäksi työelämän kasvaneiden tuotto- ja tehokkuusvaatimusten seurauksena kiire ja suorituspaineeet ovat lisääntyneet. Sonnentagin ja Krueilin (2006, 210-211) tutkimustulokset osoittavat, että korkea työkuormitus on kaikkein merkittävimmin yhteydessä stressiin, sillä tällöin yksilö todennäköisimmin kokee aikapaineita, minkä seurauksena hänen saattaa olla vaikea irtautua työhön liittyvistä ajatuksista ja työtä tehdään mahdollisesti myös kotona. Lisäksi vahva työhön sitoutuminen on yhteydessä siihen, että työasioista saattaa olla vaikea irtautua. Toisaalta yksilöt, jotka tiedostivat palautumisen merkityksen ja pystyivät vapaa-ajallaan tekemään palautumista edesauttavia asioita ja kokivat todennäköisemmin kykenevänsä irtautumaan työasioista.

Zijlstra ja Sonnentag (2006, 130) sekä Hakanen ym. (2009, 23) määrittelevät palautumisen monitahoisena prosessina, joka koostuu fysiologisista ja psykologisista tekijöistä. Palautumisprosessin edellytyksenä on riittävän pitkä aika levolle työjaksojen välissä, jotta työssä kuluneet voimavarat ehtivät täydentyä. Palautuminen on onnistunut, kun yksilön elimistö on tasaantunut takaisin perustasolle stressin aiheuttaman viriämisen jälkeen (fysiologinen palautuminen, esimerkiksi sydämen syke) sekä kun yksilö kokee jälleen olevansa kyvykäs ja valmis jatkamaan työtehtävien parissa (psykologinen palautuminen). Kinnunen ja Feldt (2009, 10) kuitenkin tuovat esille, että ponnistelujen ja palautumisen välillä

saattaa vallita epätasapaino, jolloin yksilö joutuu kohtaamaan työn vaatimukset heikentynein voimavaroin ilman riittävää palautumista. Pitkään jatkuessaan työhön liittyvät kielteiset tunteet ja stressi lisääntyvät, minkä seurauksena kielteiset muutokset alkavat näkyä lopulta myös yksilön terveydessä ja hyvinvoinnissa.

Sonntagin ja Fritzin (2007, 205–207) sekä Hakasen (2011, 100–101) mukaan on olemassa neljä keskeistä psykologista mekanismia, jotka edistävät palautumista ja joiden kautta yksilöt täydentävät voimavarojaan. Ensinnäkin psykologinen eli henkinen irtautuminen ja rentoutuminen ovat hyödyllisiä palautumisen kannalta, koska niiden myötä ei tarvitse kuormittaa samoja toiminnallisia osa-alueita kuin työssä. Tällöin yksilön on mahdollista sulkea työasiat mielestään ja suunnata ajatukset muihin asioihin, kuten itselle mielihyvää tuottaviin vapaa-ajan harrastuksiin, jotka edistävät rentoutumista. Myös taidon hallintakokemukset ja vapaa-ajan kontrolli ovat merkittäviä tekijöitä uusien voimavarojen rakentamisen kannalta. Puolestaan uusien taitojen oppiminen tarjoaa erilaisia haasteita ja oppimiskokemuksia kuin työ ja niiden kautta yksilö saa mahdollisuuden lisätä voimavarojaan ja tuntea itsensä päteväksi. Kontrollin mahdollisuus taas tukee yksilön hyvinvointia ja hallinnan tunnetta, koska yksilö saa itse päättää omasta ajankäytöstään ja tekemisistään vapaa-ajalla. Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta olisi olennaista keskittyä sekä työhön että vapaa-aikaan liittyviin, jaksamista ja palautumista tukeviin tekijöihin.

3.2 Voimavaroihin keskittyminen

Christensen ym. (2009, 13–15) tuovat esille, kuinka työhyvinvoinnin tutkimuksessa on alettu viime vuosina suosia positiivista psykologiaa, jolloin korostuu myönteisten voimavarojen tutkiminen työhön liittyvien negatiivisten riskitekijöiden sijasta. Tällöin tavoitteena on kehittää työhyvinvointia lisäämällä tietoisuutta työhön liittyvistä voimavaratekijöistä, jotka ovat sekä yksilöllisiä, yhteisöllisiä että rakenteellisia. Lähtökohtana on näkökulma, jonka mukaan työhön liittyvien kielteisten ja kuormittavien tekijöiden poissaolo ei suoraan takaa tyytyväisyyttä työhön vaan varsinainen työhyvinvointi on seurausta työssä

saavutetuista myönteisistä kokemuksista. Tämän vuoksi olisi olennaista tutkia työhön liittyviä myönteisiä tekijöitä, jotka lisäävät työtyytyväisyyttä ja työn imua, sillä nämä tekijät heijastuvat edelleen työntekijöiden tuottavuuteen, voimaantumiseen, hyvään suorituskyykyyn sekä kollegojen väliseen yhteistyöhön. Seligman, Steen, Park ja Peterson (2005, 410) kuitenkin korostavat, että positiivisen psykologian tarkoituksena ei ole korvata aikaisempaan työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta vaan täydentää sitä, jotta voidaan saavuttaa kokonaisvaltaisempaa ja tasapainoisempaa tieteellistä ymmärrystä ihmisten kokemuksista liittyen sekä hyvinvointiin että pahoinvointiin.

Seligman, Steen, Parker ja Peterson (2005, 411–412) tuovat esille positiivisen psykologian perspektiivistä kuusi yleistä vahvuuksiin ja hyveisiin liittyvää osaa- aluetta, jotka ovat yhteydessä yksilön psykologiseen hyvinvointiin sekä kukoistukseen: viisaus ja tieto, rohkeus, inhimillisyys, oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus sekä merkityksellisyys. Schaufeli ja Salanova (2014, 300) painottavat, kuinka työhyvinvoinnin kannalta on olennaista, että yksilö on sitoutunut työhönsä ja suhtautuu asioihin positiivisella asenteella, sillä tällöin työntekijä todennäköisemmin toimii innostuneesti sekä omistautuu ja uppoutuu työtehtäviinsä. Näin ollen työntekijä kokee työn merkityksellisenä ja haluaa nähdä vaivaa sen eteen eikä luovuta helposti, vaikka eteen tulisi vastoinkäymisiä. Tämänkaltaisten positiivisten työhön liittyvien kokemusten ja asenteiden muodostumiseksi on keskeistä kiinnittää huomiota työn voimavaratekijöihin, jolloin merkittävään asemaan nousevat niin fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työhön liittyvät tekijät kuin myös organisaation näkökulmat (Christensen ym. 2009, 19). Warrenin, Donaldsonin ja Luthansin (2017, 214–215) mukaan olennaisia tekijöitä ovat työntekijöiden tyytyväisyys, hyvinvointi ja tuottavuus työssä, positiivinen johtajuus ja työtoveruus sekä organisaation joustava ja monimuotoinen toimintakulttuuri. Tavoitteena on, että positiivinen psykologia tarjoaisi uusia näkökulmia sekä tieteellistä tietoa, joiden myötä voitaisiin kiinnittää entistä tietoisemmin ja tarkoituksemukaisemmin huomiota yksilöiden henkilökohtainen kehitykseen, tiimien yhteistyöhön, organisaatioiden tehokkuuteen sekä näin ollen yhteisön ja koko yhteiskunnan toimivuuteen.

Hakasen mukaan (2011, 30) työtä voi tehdä sisäisesti tai ulkoisesti motivoituneena, eli joko jonkin ulkoisen tavoitteen saavuttamiseksi tai tekemisen ilosta. Hakanen tuo esille Richard Ryanin ja Edward Decin kehittämän itsemäärämisteorian, jonka mukaan sisäinen motivaatio on mahdollinen silloin, kun ihminen voi toiminnallaan tyydyttää universaaleja psykologisia perustarpeita, joita ovat itsenäisyyden, pärjäämisen / kyvykkyyden ja yhteenkuulumisen tarpeet. Ryanin ja Decin (2017) mukaan nämä perustarpeet ovat ikään kuin välttämättömiä tekijöitä yksilön kasvun, eheyden ja hyvinvoinnin kannalta. Itsenäisyydellä tarkoitetaan kokemusta vapaaehtoisuudesta ja siitä, että voi säädellä omaa toimintaansa ja elämäänsä. Tämänkaltainen kokemus on mahdollinen, mikäli yksilö voi tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja ja seistä niiden takana, hyödyntää omia vahvuuksiaan ja käyttää omaa harkintaansa. Pärjäämisen / kyvykkyyden tarpeella puolestaan tarkoitetaan yksilön halua tuntea pystyvänsä hallitsemaan omaa toimintaympäristöään sekä toimimaan tehokkaasti. Tällöin yksilö pystyy kohtaamaan erilaisia haasteita, on motivoitunut ja uskoo itseensä sekä saa aikaan haluamiaan tuloksia ja saavuttaa onnistumisia. Yhteenliittymisen tarpeella taas viitataan ihmilliseen kaipuuseen luoda läheisiä ja merkityksellisiä ihmissuhteita sekä toivetta yhteenkuulumisesta muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Yksilö, joka tuntee olevansa osa yhteisöä, pystyy todennäköisemmin luottamaan muihin ja jakamaan asioita toisten kanssa sekä näin ollen kokemaan yhteenkuuluvuutta muiden kanssa. (Ryan & Deci 2017, 10–11.) Hakanen (2011, 41) korostaa, että työ, joka tyydyttää psykologisia perustarpeitamme eli itsenäisyyttä, pärjäämistä / kyvykkyyttä ja yhteenkuuluvuutta, tuottaa työn imua. Työn imua kokevat työntekijät ovat tuottavia ja saavat paljon aikaan, sillä he ovat aloitteellisia ja uudistushakuisia työssään. He myös auttavat työtovereitaan vapaaehtoisesti sekä tartuttavat työn imua muihin työntekijöihin. Lisäksi he ovat sitoutuneita työhönsä ja kokevat työn rikastuttavan muun elämän laatua.

Amabile ja Kramer (2012, 89–93) korostavat kolmea avainvaikuttajaa, jotka johtavat positiiviseen sisäiseen työelämään. Näistä vaikuttajista kaikkein merkittävin on edistymisen periaate, jolla viitataan työssä etenemiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen, oli kyse pienistä voitoista tai läpimurroista. Toisena vaikuttajana

toimivat katalyytit, joilla tarkoitetaan työtä tukevia tekijöitä, kuten muun muassa tavoitteiden selkeyttä, itsenäistä toimivaltaa, resursseja, riittävää aikataulua sekä työssä auttamista. Kolmatta vaikuttajaa kutsutaan ravinteiksi, ja tällöin viitataan ihmisten väliseen kommunikointiin ja yksilön tukemiseen liittyviin tekijöihin, jolloin olennaisessa asemassa ovat kunnioitus, hyväksyntä ja rohkaisu sekä muut emotionaalisen ja sosiaalisen tuen muodot. Näiden tekijöiden täyttyminen tukee työntekijän luovuutta, tuottavuutta, työhön sitoutumista ja työoveruutta. Vastakohtana näille tekijöille ovat kuitenkin takaiskut, tuen puute sekä niin sanotut myrkyt, kuten huono työilmapiiri, epäkunnioitus tai vihamielisyys. Sisäinen työelämä on näiden kaikkien edellä mainittujen vaikuttajien summa ja ratkaisevaa on, miten yksilö kokee oman työhyvinvointinsa ja -tyytyväisyytensä, onko positiivisia vai negatiivisia tekijöitä enemmän.

3.3 Itsetietoisuuden vahvistaminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen

Hakanen ym. (2009, 17–18) sekä Amabile ja Kramer (2012, 196–198) korostavat itsensä kuuntelemisen tärkeyttä oman hyvinvoinnin kannalta. Olisi tärkeä muistaa huolehtia omasta sisäisestä työelämästä ja tulla tietoiseksi siihen vaikuttavista tekijöistä, sillä omat tunteet, ajatukset ja kokemukset ovat merkittäviä tiedonlähteitä, joiden kautta saatavan palautteen avulla omaa toimintaa voi muokata sopivaksi sen hetkisiin voimavaroihin ja tavoitteisiin nähden. Mikäli tunteet ovat suurimmaksi osaksi myönteisiä, voi yksilö todennäköisesti hyvin työssään, kun taas pitkään jatkunut kielteisten tunteiden esiintyminen viestii tarpeesta pysähtyä pohtimaan asioita. Nurmen (2017, 28–30) mukaan yksilön olisi hyvä kiinnittää huomiota omaan toimintaansa hyväksyvän havainnoinnin avulla. Tällä tarkoitetaan vallitsevan tilanteen tarkastelua ja itseymmärryksen kehittämistä ilman kritisointia, mikä puolestaan auttaa muutoksessa kohti parempaa jaksamista.

Pietikäisen (2014a, 320–323) mukaan rationaalinen ongelmanratkaisumalli tuottaa kaikkein tehokkaimpia ratkaisuja stressin vähentämiseksi, sillä

impulsiivinen nopea toiminta tai asioiden välttäminen eivät useinkaan johda pyryviin tuloksiin. Ongelmanratkaisun kautta on tarkoitus tulla tietoisiksi omasta elämästä ja siihen negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä sekä tätä kautta tehdä muutoksia ja edetä omien arvojen suuntaan. Tietoisuustaitojen ja arvoihin pohjautuvan käyttäytymisen välillä onkin kiinteä yhteys, jolloin hyvin olennaiseen asemaan nousevat läsnäolon taidot, tietoisuus omista ajatuksista, tunteista ja arvoista sekä kyky sitoutua asioihin, jotka ovat itselle tärkeitä ja rohkeus toimia niiden mukaan (Pietikäinen 2014b, 13–14).

Myös Manka (2010, 179–187) ja Hakanen ym. (2009, 36–37) tuovat esille keinoja, joita yksilö voi tehdä kielteisen stressin vähentämiseksi ja työn ilon lisäämiseksi. Tekijät ovat vahvasti yhteydessä elämänhallintaan ja erilaisten keskeisten hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tiedostamiseen sekä niiden kehittämiseen. Merkittäviä keinoja ovat esimerkiksi omien tavoitteiden ja itseen kohdistuvien vaatimusten priorisointi ja kohtuullistaminen, oman itsen ja jaksamisen kuuntelu, vastuiden jakaminen, terve itsekkyyden, elämänalueiden välinen tasapaino sekä myönteisyyden opettelu, jotka auttavat yksilöä suuntaamaan voimavarojaan tehokkaammin ja taloudellisemmin sekä kehittämään työtään jatkuvasti toimivampaan suuntaan.

Nieminen (2006, 44–45) korostaa työnohjauksen merkitystä työssä jaksamisen sekä ammatillisen kasvun ja kehityksen tukemiseksi. Tällöin tarkoituksena on lisätä työntekijän tietoisuutta työhön liittyvistä tekijöistä ja tavoitteena voi olla esimerkiksi oman työroolin selkeyttäminen, omien mahdollisuuksien realistinen ymmärtäminen sekä työn hallinnan tunteen kasvattaminen. Jokinen ja Sarja (2006, 196–197) puolestaan painottavat mentoroinnin merkitystä etenkin uusien opettajien induktiovaiheessa, jolloin opettajat tarvitsevat erityistä tukea arkeen ja työhön kasvamiseksi. Kollegiaalinen yhteistyö, erilaisten käytänteiden jakaminen ja toisten tukeminen ovat merkittäviä seikkoja työhön ja työyhteisön sopeutumisen kannalta.

Tims, Bakker ja Derks (2013, 230–231) mainitsevat, kuinka nykyään työntekijää ei nähdä vain passiivisena suorittajana vaan on alettu korostaa yksilöllisempää ja aktiivisempää näkökulmaa, jolloin ajatellaan, että työntekijällä on

mahdollisuus muokata omaa työtään omien tarpeidensa ja kykyjensä mukaan sekä näin ollen muuttaa työn vaatimuksia, kehittää voimavaroja ja lisätä hyvinvointia. Muutoksia voi tehdä monella tapaa ja ne voivat kohdistua työn rakenteellisiin seikkoihin (autonomia ja työn monipuolisuus), sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin (sosiaalinen tuki ja palaute), työn haastavuuteen (uudet projektit) ja työhön liittyviin kuormittaviin vaatimuksiin (vaatimusten vähentäminen).

Hakanen (2011, 85) korostaa, kuinka työn omaehtoinen muokkaaminen ja paranteleminen perustuu siihen, että työtä on mahdollista toteuttaa aina hieman eri tavoin työntekijästä riippuen. Työntekijän tulee vain ottaa huomioon työhön ja työyhteisöön liittyvät erilaiset voimavarat sekä vaatimukset ja muodostaa niistä itselleen sopiva kokonaisuus. Pyrkimyksenä voi olla entistä mielekkäämpi kokemus työstä, vahvempi ammatillinen identiteetti, inhimillisen kanssakäymisen lisääminen työssä, palkitsevien ja myönteisten vuorovaikutustilanteiden kehittäminen, työtä koskevien tavoitteiden saavuttaminen tai työn epäkohtien poistaminen. Timsin, Bakkerin ja Derksin (2013, 236–238) tutkimustulokset todentavat, että työn muokkaamisella on vahva yhteys työntekijän koettuun hyvinvointiin. Esimerkiksi etenkin työhön liittyvien rakenteellisten ja sosiaalisten voimavarojen lisääminen on hyvin merkittävä tekijä jaksamisen ja pärjäämisen kannalta jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa. Myös mahdollisuus vaikuttaa työn haastavuuteen usein kasvattaa työhön sitoutumista ja vähentää uupumusta. Kuitenkin työn vaatimukset nähdään usein annettuina, minkä vuoksi koetaan, että niitä ei voida kovinkaan paljon muuttaa vaan niihin sopeudutaan.

Puolestaan koko työyhteisön tasolla merkittäviksi työhyvinvoinnin kehittämisen keinoiksi Puttonen, Hasu ja Pahkin (2016, 23–24) esittävät viisi seuraavaa kohtaa: työaikojen ja työaikojen hallinnan kehittäminen, kannustaminen osaamisen kehittämiseen, keinoja kiireen hallintaan, henkilöstön ottaminen mukaan kehittämiseen sekä muutosten hallinnan tukeminen. Hakanen ym. (2009, 88–93) tuovat esille, että työstressin taustalla olevat syyt liittyvät usein pitkittyneisiin paineisiin sekä ristiriitoihin, minkä vuoksi olisi tärkeä tiedostaa organisaation keskeisimmät kehittämiskohteet, jotka ovat tyypillisimmin yhteydessä työn sujuvuuden edistämiseen sekä rakenteiden ja käytäntöjen selkeään jäsentelyyn.

Olellaisia tekijöitä ovat riittävä resurssointi, tavoitteiden ja sääntöjen selkeys, perehdyttäminen, jatkuva koulutus ja työn sisältöjen kehittäminen, työolojen ja -ympäristön kohentaminen, muutoksiin valmistautuminen, työntekijöiden kuunteleminen sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen seuranta. Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016, 52–53) korostavat, että organisaatioiden tulisi työhyvinvointia kehittäessään kiinnittää enemmän huomiota ennen kaikkea henkilöstöön sidoksissa oleviin aineettomiin resursseihin eli inhimilliseen pääomaan, kuten esimerkiksi henkilöstön asenteisiin ja osaamiseen sekä työn toimintakulttuuriin ja yhteishenkeen niin työyhteisön kuin koko organisaationkin tasolla.

3.4 Sosiaalisen tuen ja esimiehen merkitys

Manka (2015, 144–145) tuo esille, kuinka hyvä työilmapiiri on yksi tärkeimmistä työnilon lähteistä monien tutkimusten mukaan ja kuinka siihen liittyy niin hyvä johtaminen kuin jokaisen työyhteisön jäsenen käyttäytyminen. Yhteisöllisyys eli sosiaalinen pääoma rakentuu vastavuoroisuudesta, luottamuksesta, yhteisistä arvoista ja aktiivisesta toiminnasta kaikkien hyväksi. Nämä tekijät tuottavat sekä hyvää mieltä että tarjoavat henkisiä resursseja stressinhallintaan. Myös Hakanen ym. (2009, 99–100) korostavat työyhteisön merkitystä työssä jaksamisen kannalta. Työryhmien, tiimien ja työtovereiden välinen vuorovaikutus ja työskentely yhteisten päämäärien hyväksi vaikuttaa kokemukseen työnteosta ja siihen, miten yksilö näkee itsensä osana muuta yhteisöä. Kielteinen ja kilpailuhenkinen työympäristö heikentää työmoraalia sekä työn iloa, ja näin ollen kuluttaa entisestään voimia varsinaisen työn lisäksi. Yhteistoiminnallinen, hyväksyvä ja kannustava ilmapiiri puolestaan edistää työn tavoitteiden etenemistä ja saavuttamista sekä vahvistaa yksilön myönteisiä käsityksiä itsestään ja voi jopa auttaa löytämään piilossa olevia voimavaroja sekä taitoja.

Nurmi (2017, 263–264) korostaa, kuinka sosiaalinen tuki on hyödyllinen stressinhallintakeino etenkin silloin, kun tuki on vastavuoroista. Tällöin sekä omien että toisten ihmisten kokemusten kautta yksilö voi jäsentää ajatuksiaan ja vahvistaa itseymmärrystään sekä kokea aitoa ymmärrystä ja hyväksytyksi

tulemista. Lisäksi keskustelujen ja toisten ihmisten tuen kautta saattaa avautua mahdollisuus katsoa asioita uudessa valossa, saada rakentavaa palautetta sekä nähdä asioita laajemmin ja myönteisemmin. Nummelinin (2008, 56–57) mukaan työssä saatu sosiaalinen tuki voi olla henkistä, kuten yhteisiä keskusteluja, joiden kautta syntyvä kuulluksi tulemisen kokemus parhaimmillaan kasvattaa työmotivaatiota ja hallinnan tunnetta työssä sekä auttaa tekemään realistisempia tulokintoja ongelmatilanteista ja niihin tarvittavista ratkaisuista. Tuki voi myös olla välineellistä, kuten neuvoja, opastusta, ohjausta tai konkreettista avun saamista työn tekemiseen.

Hakanen (2006, 40–41) listaa tekijöitä, jotka ovat merkittäviä työyhteisön arvojen yhtenäisyyden vahvistamisen sekä henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Nämä kaikki tekijät liittyvät hyvin vahvasti sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Ensinnäkin on olennaista, että työyhteisössä tapahtuva vuorovaikutus on kasvokkain ja jatkuvaa. Samoin avoimuuden kulttuuri on merkittävä seikka, koska tällöin ristiriitojen, epätäydellisyyden sekä epäonnistumisten hyväksyminen ja käsitteleminen yhdessä on mahdollista. Lisäksi vastuun jakaminen ja yhteisöllisyyttä lisäävät rakenteet, kuten parityö ja tiimit, mahdollistavat avun ja tuen tarjoamisen sekä edistävät työhyvinvointia. Isoherranen (2012, 160–161) korostaa toimivan yhteistyön ja kiinteiden tiimien kautta syntyvän sosiaalisen pääoman merkitystä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Hänen mukaansa tiimit toimivat erittäin merkittävinä resursseina monellakin tapaa, sillä niiden kautta syntyy muun muassa yhteenkuuluvuuden tunnetta, luottamusta sekä vastavuoroisuutta jäsenten välille. Lisäksi tiimeissä tuen ja arvostuksen osoittaminen toisia kohtaan lisääntyy.

Manka (2015, 124–125) tuo esille, kuinka myös johtaminen on erittäin tärkeä työhön liittyvä voimavara, sillä huono johtaminen aiheuttaa stressiä, kun taas hyvä, stressiä vähentävä johtaminen on työntekijöitä osallistavaa ja kannustavaa. Hyvä johtaja ottaa vastuuta, millä tarkoitetaan muun muassa oikeudenmukaista ja suunnitelmallista toimintaa sekä päätöksistä kiinni pitämistä. Johtajan pitäisi myös olla läsnä eli antaa tukea työn tekemiseen sekä tuntea käytännöt ja työn arki. Vuorovaikutuksen tulisi olla avointa, jolloin keskeisessä asemassa on

työntekijöiden kuuntelu sekä yhteiset keskustelut ja neuvottelut työn tekemisen tavoista sekä työyhteisöä koskevista asioista. Lisäksi johtajien tulisi olla kannustavia ja tukea työntekijöiden itseohjautuvuutta sekä antaa toiminta- ja vaikutusmahdollisuuksia. Myös Nummelin (2008, 43) korostaa henkilöstöjohtamisen roolia, sillä esimiehillä on valtaa työn tehokkuuden ja hyvinvoinnin kannalta keskeisiin tekijöihin, kuten yhteistyöhön, toimintamalleihin sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksiin. Esimiehet ovatkin vastuunkantajia, tiedon välittäjiä, työn organisoojia sekä palautteen ja hyväksynnän antajia.

Suutarisen (2010, 11) mukaan nykypäivänä esimiesten on entistä tärkeämpää luoda otolliset mahdollisuudet työn tekemiseen sekä toisaalta rajoittaa työntekijöiden liiallista työkuormitusta, jolloin olennaiseen asemaan nousee vahva henkisen työsuojelun ote päivittäisjohtamisessa, sujuva työn organisointi sekä oleellisten tietojen erottaminen epäolennaisista. Erittäin merkittävässä asemassa on siis ennen kaikkea perustehtävään keskittyvä johtaminen.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, millaiset tekijät aiheuttavat stressiä luokanopettajan työssä sekä toisaalta, miten sosiaalinen tuki ja muut voimavaratekijät auttavat opettajia jaksamaan työssään sekä hallitsemaan koettua stressiä. Tutkimus keskittyy erityisesti työn kontekstiin eli siihen, millaisia vaatimuksia sekä voimavaroja luokanopettajan työssä esiintyy ja miten nämä tekijät yhdistyvät yksilön kokemuksiin työn kuormittavuudesta.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

1. Millaiset tekijät luokanopettajan työssä aiheuttavat stressiä?
2. Millaiset voimavaratekijät tukevat stressinhallintaa ja työssä jaksamista?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Tutkimukseni on luonteeltaan kvalitatiivinen, sillä tarkoituksena on saada tietoa luokanopettajien omakohtaisista kokemuksista koskien stressiä sekä työssä jaksamista. Laadullisen tutkimuksen yhtenä keskeisenä pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkittavien näkökulmasta (Kiviniemi 2018, 73; Tuomi & Sarajärvi 2018, 173). Tutkittavien ajatukset ja kokemukset ovatkin pääroolissa ja Kiviniemi (2018, 77) korostaa kentältä saatavan aineiston merkitystä tutkittavan ilmiön käsitteellistämiseksi. Aineistonkeruu ja teorian kehittäminen toimivat siis vuorovaikutuksessa keskenään, sillä usein tutkimuksen taustalla on tiettyjä teoreettisia olettamuksia tai johtajatukia, mutta toisaalta myös aineistosta uskotaan nousevan esille uusia merkittäviä seikkoja. Omassa tutkimuksessani tämä oli olennainen asia, sillä minulla oli tutkimuksen taustalla jo jonkin verran teoriaa ennen aineiston keräämistä, mutta olin kuitenkin avoin aineistosta esille nouseville tekijöille ja niiden perusteella kehitin tutkimustani eteenpäin.

Tutkimuksen luonne ohjaa vahvasti monia tutkimukseen liittyviä valintoja. Hirsjärven, Remeksen sekä Sajavaaran (2009, 164) mukaan laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa kokonaisvaltainen tiedonhankinta, kohdejoukon tarkoituksenmukainen valinta, laadullisten metodien, kuten teemahaastattelun käyttö aineiston hankinnassa, jotta tutkittavien näkökulmat pääsevät esille sekä analyysin induktiivinen eteneminen yksittäisten tapausten kautta yleisempiin tulkintoihin, kuitenkin yksilöiden ainutlaatuisuutta ymmärtäen ja kunnioittaen. Nämä kaikki seikat vaikuttivat oman tutkimukseni etene- miseen sekä ohjasivat ratkaisujani.

Tutkimukseni tarkoituksena on saada tietoa yksilöiden kokemuksista ja heidän muodostamistaan merkitysrakenteista, minkä vuoksi tutkimuksen taustalla vaikuttaa vahvasti fenomenologia (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 40). Kyse on inhimillisistä tuntemuksista sekä tulkinnoista ja Laineen (2018, 29–30) mukaan fenomenologiassa keskeisiä käsitteitä ovat kokemuksellisuus, merkityksellisyys

ja yhteisöllisyys, sillä jokainen yksilö rakentaa omaa ymmärrystään ympäröivästä maailmasta yhdessä muiden ihmisten kanssa. Nämä kolme edellä mainittua käsitettä tulevat tässä tutkimuksessa esille etenkin, kun pohditaan luokanopettajan työhön liittyviä vaatimuksia, stressin aiheuttajia ja vaikutuksia sekä erilaisia voimavaratekijöitä, sillä kukin yksilö kokee nämä tekijät eri tavalla ja liittyy niihin omat tulkintansa, mutta koulu kuitenkin toimii kokonaisuutena, joten yksilöllisillä kokemuksilla on usein myös yhteisöllinen ja jaettu ulottuvuutensa.

Fenomenologisen tutkimuksen päämääränä on lisätä ymmärrystä jostakin inhimillisen elämän ilmiöstä, jotta siitä saataisiin lisää tietoa, ymmärrettäisiin siihen liittyviä merkitysrakenteita ja voitaisiin lähteä kehittämään kyseistä asiaa eteenpäin (Laine 2018, 50). Tämä tutkimus ei kuitenkaan ole fenomenologisen periaatteen mukaisesti puhtaasti aineistolähtöinen, koska vaatimusten ja voimavarojen -malli (ks. Bakker & Demerouti 2007, 312–313) ohjasi muun muassa teemahaastattelurungon laadintaa. Laineen (2018, 33–34; 38) mukaan hermeneuttinen ulottuvuus eli tulkinnan tarve sitoutuukin olennaisesti fenomenologiseen tutkimukseen, sillä tutkijan esiymmärrys tutkittavasta ilmiöstä heijastuu tulkintojen tekemiseen. Tällöin merkittävään asemaan nousee hermeneuttisen kehän mukaisesti kulkeminen, jolla tarkoitetaan aineiston ja tutkijan välistä vuoropuhelua sekä tutkijan kriittistä reflektiota tehtyjä tulkintoja kohtaan. Tällä tavoin pyritään vapautumaan omien tulkintojen minäkeskeisyydestä ja saavuttamaan todennäköisin sekä uskottavin tulkinta tutkittavana olevan kokemuksesta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on teoriaohjaavasta näkökulmasta huolimatta lähestyä tutkittavana olevaa asiaa avoimesti ja selvittää, millaiset tekijät aiheuttavat stressiä luokanopettajien työssä sekä toisaalta, mitkä tekijät tukevat työssä jaksamista. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta näistä edellä mainituista tekijöistä, jotta niihin voitaisiin tarttua ja tehdä muutoksia kohti parempaa työhyvinvointia.

5.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistuvien etsintä tapahtui sähköpostiviestien välityksellä, jossa kerroin etsivänä tutkittavia pro gradu -tutkielmaani varten. Opettajien

yhteystiedot löysin koulujen Peda.net-sivujen kautta ja osallistumiskutsu lähti kaikille niille opettajille, joiden yhteystiedon sivuilta löytyivät. Osallistumiselle ei asetettu muita kriteerejä kuin, että toimii luokanopettajana ja on kokenut työssään joissain määrin tai joissakin tilanteissa stressiä. Osallistujat valikoituivat harkinnanvaraisen otannan mukaan, koska pyrkimyksenä oli valita tutkittavaksi sellaisia henkilöitä, joilla olisi tutkimusaiheen kannalta merkittäviä kokemuksia (Patton 2002, 230). Stressin käsitettä ei määritelty sähköpostiviestissä tarkemmin, koska stressin kokeminen ja sen vaikutukset ovat hyvin yksilöllisiä, minkä vuoksi sen määrittäminen tietyllä ja yksityiskohtaisella tavalla etukäteen ei tuntunut kovin tarkoituksenmukaiselta, koska se olisi saattanut rajata osallistujia liikaa ja näin ollen nostaa osallistumisen kynnystä. Olennaista oli nimenomaan saada kuulla osallistujien henkilökohtaisia kokemuksia ja tunteita aiheesta.

Tutkimukseen osallistui 8 luokanopettajaa, seitsemän naista ja yksi mies. Osallistujien työkokemus jakautui sattumanvaraisesti niin, että mukana oli kaksi opettajauransa alkuvaiheessa olevaa opettajaa, joilla oli työkokemusta 4 ja 6 vuotta. Uransa keskivaiheilla olevia opettajia oli kolme ja heillä työkokemusta oli 10, 14 sekä 15 vuotta. Lisäksi kolmen opettajan työkokemus oli hyvin mittavaa, sillä työvuosia oli kertynyt jo 22, 25 ja 29.

TAULUKKO 1. Osallistujien taustatiedot

Nimi	Ikä	Työkokemus opettajana (v)
Kaisa	30v.	4
Jonna	32v.	6
Sari	39v.	10
Kirsi	43v.	14
Paula	43v.	15
Liisa	46v.	22
Esa	55v.	29
Tuija	56v.	25

Näin ollen opettajien ikäjakauma sekä työvuosien ja sitä kautta kokemuksen määrä jakaantui melko tasapuolisesti laajahkolle alueelle osallistujien välillä, mikä puolestaan mahdollisti vastausten tarkastelun esimerkiksi sen suhteen, kokevatko vähemmän aikaa työssä olleet opettajat enemmän stressiä kuin pidemmän työuran tehneet opettajat.

5.3 Aineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelujen avulla, koska tarkoituksena oli saada tietoa yksilöiden ajatuksista ja kokemuksista. Haastattelun etuihin lukeutuukin yksilöllisyys sekä ennen kaikkea joustavuus, sillä haastattelutilanteessa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa ja selventää kysymyksiä, esittää lisäkysymyksiä sekä käydä yhdessä osallistujan kanssa avointa keskustelua aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–85; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205). Aineisto kerättiin helmi- ja maaliskuun 2018 aikana ja haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Haastateltavia oli useilta eri paikkakunnilta, minkä vuoksi puolet haastatteluista käytiin kasvokkain ja puolet Skypen välityksellä. Kasvokkain tapahtuneet haastattelut tehtiin haastateltavien opettajien kouluilla luokkatiloissa, kun taas Skype haastattelujen kohdalla haastateltavat olivat kotonaan.

Haastattelumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, jonka myötä on tyyppillistä, että keskustelu etenee tiettyjen etukäteen määritettyjen teemojen mukaan. Lisäksi teemojen yhteyteen on usein valmiiksi laadittu tarkentavia kysymyksiä, jotka on tarkasti pohdittu tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88). Tämän tutkimuksen kannalta teemahaastattelun keskeisiksi pääteemoiksi muodostuivat työhyvinvointi, stressi, sosiaalinen tuki ja voimavaratekijät, jotka toimivat haastattelujen pohjana ja ohjasivat keskustelujen etenemistä. Tarkempi teemahaastattelurunko löytyy liitteistä (liite 1). Haastattelut äänitettiin ja sen jälkeen mahdollisimman pian litteroitiin kirjalliseen muotoon. Haastattelut kestivät keskimäärin puolesta tunnista 45 minuuttiin ja litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 112 sivua, kun fontti oli Times New Roman, fonttikoko 12 ja riviväli 1,5.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskeisenä tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta eikä niinkään koota yhteen säännönmukaisuuksia tai tehdä päätelmiä yleistettävyydestä, minkä vuoksi aineiston koko ei ole ratkaiseva tekijä. Kuitenkin pohdittaessa aineiston riittävyttä viitataan usein saturaation käsitteeseen, jolla tarkoitetaan aineiston kylläntymistä. Aineiston voidaan siis katsoa olevan riittävä, kun samat asiat alkavat toistua eikä tutkimustehtävän kannalta uutta tietoa enää kerry. Saturaatio on kuitenkin aina suhteellista ja tilanteesta riippuvaa, mutta antaa eräänlaisen ohjenuoran kerättävän aineiston määrän suhteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 181–182.) Tämän tutkimuksen kohdalla ja tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta kahdeksan henkilön haastattelut muodostivat riittävän aineiston, koska samat asiat alkoivat osittain toistua aineistossa viimeisten haastattelujen myötä.

5.4 Aineiston analyysi

Aineisto on analysoitu teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä apuna käyttäen. Sisällönanalyysiä pidetään hyvin tyypillisenä kvalitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmänä, koska sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta ja se on usein hyvin luonteva tapa lähestyä laadullista tutkimusaineistoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103; Silvasti 2014, 33). Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä ja sen avulla on tarkoitus etsiä tekstin merkityksiä sekä kuvata inhimillisiä sisältöjä, kuten yksilöiden kokemuksia ja ajatuksia. Tavoitteena on saavuttaa tiivis ja yleinen kokonaisnäkyminen tutkittavasta ilmiöstä sekä kuvata, miten tutkittavat kokevat asian. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–118.) Silvastin (2014, 37) mukaan kyse on aineistossa esiintyvien ilmiöiden tunnistamisesta ja niiden erittelystä, koska tarkoituksena on saavuttaa syvällistä ymmärrystä tutkittavana olevasta aiheesta ja mahdollisesti kehitellä myös teoriaa saavutetun ymmärryksen pohjalta.

Aineisto on analysoitu teoriaohjaavaan sisällönanalyysin mukaan, koska tutkimukseni taustalla oli työn vaatimusten ja voimavarojen -malli (ks. Bakker & Demerouti 2007, 312–313), joka ohjasi muun muassa temahaastattelurungon laadintaa. Silvastin (2014, 43) mukaan teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä

lähtökohtana onkin, että tutkijan tieto, kuten hänen tuntemansa teoreettiset luokitukset ja niiden myötä muodostuneet ennakko-oletukset saavat ohjata aineiston analysointia, mutta niiden ei tarvitse olla pysyviä vaan ne voivat muuttua prosessin kuluessa ja näin ollen voidaan ottaa myös aineistosta nousevat uudenlaiset seikat huomioon.

Varsinainen analyysi aloitetaan useimmiten aineiston pelkistämällä eli redusoinnilla, jolloin aineisto ikään kuin puretaan osiin eli karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennainen pois ja kiinnitetään huomiota tutkimusongelman kannalta kiinnostaviin seikkoihin tai ilmauksiin. Tämä voi tapahtua esimerkiksi niin, että samaa kuvaavat ilmaisut merkitään tekstiin samalla värillä ja puolestaan eri ilmiötä kuvaavat ilmaukset eri väreillä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123; Silvasti 2014, 39.) Oman aineistoni kohdalla käytin nimenomaan värikoodeja, joiden avulla merkitsin aineistoon samaa aihepiiriä kuvaavia ilmauksia, jonka jälkeen lähdin muodostamaan pelkistettyjä ilmauksia alkuperäisilmauksista tutkimustehtävän kannalta keskeisten aihepiirien osalta. Tarkemmat taulukot aineiston pelkistämisestä niin vaatimusten ja stressin kuin voimavaratekijöidenkin osalta löytyy liitteistä (liite2).

Tämän jälkeen vuorossa on aineiston klusterointi eli ryhmittely, jonka myötä aineistoon merkityistä ilmauksista lähdetään etsimään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa ilmiötä kuvaavat asiat ryhmitellään ja yhdistetään eri alaluokiksi, jotka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Omassa tutkimuksessani työn vaatimukseen ja stressiin liittyvät tekijät jakaantuivat viiteen alaluokkaan, joita olivat kiire ja aikapaineet, riittämättömät resurssit, kohtuuttomat odotukset, vaativat vanhemmat ja lapset sekä stressin heijastuminen työhön. Voimavaratekijät puolestaan jakaantuivat kolmeen alaluokkaan, joita olivat henkilökohtaiset keinot hallita stressiä, työssä motivoivat tekijät sekä yhteishenki ja sosiaalinen tuki työyhteisössä. (ks. taulukot 4 ja 5, liitteessä 3).

Luokittelua jatketaan abstrahoinnilla eli käsitteellistämällä, jolloin luodaan yläluokkia, ja siirrytään alkuperäisdatan kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin, jotka ilmaisevat tutkimuksen kannalta

olennaisen tiedon (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125). Tässä tutkimuksessa työn vaatimusten ja stressin osalta yläluokiksi muodostuivat: 1. työmäärä ja työtahti, 2. työn henkinen ja psykososiaalinen kuormitus sekä 3. henkinen hyvinvointi ja työnteon heikkeneminen (ks. taulukko 4, liitteessä 3), sillä VanVeldhoven (2014, 119; 128–129) tuo esille, kuinka työhön liittyy sekä määrällisiä että laadullisia vaatimuksia, jotka voivat pitkällä aikavälillä ja liiaksi kasaantuessaan vaikuttaa negatiivisella tavalla yksilön hyvinvointiin ja työhön. Puolestaan työn voimavaretekkijöiden osalta yläluokiksi muodostuivat: 1. työn hallinta ja mielekkyys sekä 2. työn ja vapaa-ajan tasapaino (ks. taulukko 5, liitteessä 3), sillä Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016, 107) korostavat työn hallinnan tunteen ja työn mielekkyyden merkitystä työhyvinvoinnin kannalta, joiden lisäksi Hakanen (2009, 15–17) painottaa vielä eri elämänalueiden tasapainon tärkeyttä.

Luokittelun lopuksi luodaan vielä pääluokat, jotka yhdistävät yläluokat toisiinsa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 126). Nämä pääluokat tulivat suoraan työn vaatimusten ja voimavarojen -mallista (ks. Bakker & Demerouti 2007, 312–314), joka on vaikuttanut vahvasti tutkimuksen taustalla alusta lähtien. Tarkat taulukot aineiston luokittelusta kokonaisuudessaan niin työn vaatimusten ja stressin kuin voimavaratekkijöidenkin osalta löytyy liitteistä (liite 3).

5.5 Eettiset ratkaisut

Kuula (2011, 60–61), Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 25) sekä Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK 2009, 4) korostavat, kuinka eettisesti kestävien tutkimustapojen yhteisenä lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen, jonka myötä pyritään turvaamaan tutkittavien itsemääräämisoikeus, vahingoittumattomuus sekä yksityisyys. Tutkittavilta edellytetäänkin asiaan perehtyneesti annettua suostumusta, millä tarkoitetaan sitä, että tutkittavien tulee olla tietoisia tutkimuksen tarkoituksesta ja etenemisestä sekä suostua tutkittaviksi vapaaehtoisesti. Tutkimusluvan kysymisen myötä pyritään usein nimenomaan täyttämään nämä eettiset periaatteet. Omassa tutkimusluvassani (liite 4) tulee esille esimerkiksi keskeiset yhteystiedot, tutkimuksen aihe ja perustelut sen

merkityksellisyydestä, aineistonkeruutapa sekä sen käsittelyyn, säilytykseen ja hävittämiseen liittyvät seikat. Samoin tutkimusluvassa korostuu osallistumisen vapaaehtoisuus ja anonymiteetti. Kasvokkain tapahtuvissa haastatteluissa pyysin osallistujia allekirjoittamaan tutkimusluvan, kun taas Skypein välityksellä tehtävissä haastatteluissa kerroin haastateltaville tutkimusluvan pääkohdat, jonka jälkeen pyysin heiltä suullisen suostumuksen. Lisäksi aina ennen haastattelujen aloittamista tarkistin haastateltavilta, onko heillä vielä jotakin kysyttävää ja näin pyrin varmistamaan, että osallistujilla ei ole epävarmuutta tutkimuksen kulun suhteen.

Tutkittavien anonymiteetin takaaminen on hyvin olennainen eettinen seikka ja Eskolan sekä Suorannan (2008, 57) mukaan tietoja julkistettaessa onkin tärkeää huolehtia siitä, että luvattu nimettömyys säilyy eikä tutkittavien henkilöllisyys paljastu. Lisäksi, mitä arkaluontoisemmasta aiheesta on kysymys, sitä tarkemmin anonymiteetin suojaamiseen on kiinnitettävä huomiota. Kvalitatiivisen aineiston tunnistettavuuden estämisessä eli anonymisoinnissa yleinen keino on erisnimien muuttaminen peitenimiksi eli pseudonyymeiksi. Niiden käyttö on usein parempi vaihtoehto kuin nimien poistaminen tai korvaaminen erilaisilla merkkiyhdistelmillä, koska tällöin aineiston sisäinen koherenssi sekä ymmärrettävyys säilyvät paremmin. (Kuula 2011, 214–215.) Omassa tutkimuksessani käytin pseudonyymejä, mutta säilytin kuitenkin osallistujien oikean iän, koska koin, että se oli tutkimukseni kannalta merkittävä seikka, kun tarkasteltiin esimerkiksi työkokemuksen ja stressin välisiä suhteita. Tämä seikka ei kuitenkaan paljasta tutkittavista liikaa, koska koulujen tai edes paikkakuntien nimiä ei tuoda esille, joten tunnistamisen mahdollisuutta ei ole.

Myös aineiston säilyttämiseen sekä tuhoamiseen liittyy eettinen ulottuvuus ja Kuula (2011, 222) painottaakin, kuinka aineiston käyttäjän on huolehdittava riittävästä tietoturvallisuudesta, jotta aineisto ei päädy muiden kuin tutkimusluvassa mainittujen henkilöiden käyttöön ja kuinka tutkimuksen päättymisen jälkeen aineisto on hävitettävä. Eskola ja Suorannan (2008, 56) sekä Mäkisen (2006, 115) mukaan luottamuksellisuus sitoutuu olennaisesti yksityisyyden käsitteeseen eli siihen, että osallistujien henkilökohtaisia tietoja ja asioita ei levitellä

ympäriinsä. Oman tutkimukseni aineistoa säilytin salasanalla suojatussa kansiossa eikä kenelläkään ulkopuolisella ollut näin ollen mahdollisuutta päästä niihin käsiksi. En myöskään kirjoittanut mihinkään tiedostoihin tutkittavien henkilötietoja, kuten heidän oikeita nimiään, asumispaikkakuntiaan tai koulujen nimiä, joissa he työskentelevät, minkä vuoksi osallistujien henkilöllisyys pysyi koko ajan salattuna. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen tarkoituksena on kuitenkin tuhota äänitallenteet sekä litteroidut aineistot.

6 TULOKSET

Tulososion ensimmäisessä alaluvussa esittelen luokanopettajan työhön liittyviä vaatimuksia ja stressitekijöitä sekä kuvaan niiden heijastumista opettajien hyvinvointiin ja työhön. Toisessa alaluvussa puolestaan kuvaan voimavaroja, jotka tukevat opettajien työhyvinvointia ja jaksamista. Vaatimusten ja stressitekijöiden osalta tutkimuksen päätulos on, että luokanopettajan työssä vaatimusten määrä on liian suuri resursseihin nähden, minkä seurauksena opettajat kokevat työnsä stressaavana eivätkä kykene palautumaan työstään aina riittävästi. Työhön liittyvien voimavarojen osalta tutkimuksen päätulos on, että hyvä työympäristö, oman työn hallinta ja merkityksellisyys sekä vapaa-ajan ja työn tasapaino ovat erittäin olennaisia tekijöitä työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen kannalta.

6.1 Luokanopettajan työhön liittyvät vaatimukset ja stressi

6.1.1 Aikapaineet ja kiire

Kysyttäessä stressiä aiheuttavista tekijöistä kaikki haastateltavat toivat esille kiireen sekä ajanpuutteen, jotka yhdistyivät hyvin vahvasti siihen, että koko ajan on paljon keskeneräisiä asioita työn alla sekä yksinkertaisesti liikaa tehtävää.

Mitäköhän ihan laskennallisestikin mietin jossain kohtaa, et mun pitäis tehdä reilusti yli nelkyt tuntii viikossa töitä, et ei riitä enää se kaheksasta neljään, että ehtis kaiken tehdä. (Jonna, 32v.)

Se, että hommat kasaantuu, että se on ehkä se eniten pinnalla oleva, että ehtii asiat. (Paula, 43v.)

Tuntuu, et niinkun miljoona asiaa on koko ajan kesken. (Kirsi, 43v.)

Opettajat huomauttivat, kuinka jo itsessään oppitunnit ovat todella hektisiä, minkä lisäksi koulupäivien jälkeen on vielä paljon erilaisia palavereja, koulun vastaavuuksia sekä erilaisten tapahtumien ja projektien järjestelyä. Samoin työmäärää ovat kasvattaneet erilaiset kirjaamiset koskien esimerkiksi oppilaiden

tuen tarpeita. Nämä kaikki tekijät lisäävät opettajien työtaakkaa sekä vievät myös merkittävästi aikaa varsinaisten oppituntien suunnittelulta.

Et varmaan sen perustyön tekemisessä voi ihan hyvin, mutta koska siihen ei oo aina aikaa, vaan on paljon semmosta niin sanotusti ylimäärästä tai extra-tehtävää, ni se kuormittaa niin paljon, että se syö tosi paljon sitä työhyvinvointia. (Jonna, 32v.)

Lähinnä noi kirjaamiset, et sitte ku on paljon tehostetun tuen tai erityisen tuen oppilaita luokassa, ni sit kaikki kirjaaminen ja palaverit ja muut, ni ne on lisääntyneet ihan hirveesti. (Liisa, 46v.)

Lisäksi myös opetussuunnitelman jatkuvasti kasvavat ja yhä laajemmalle leviävät sisällöt aiheuttivat kiirettä. Opettajat nimittäin kokivat, että uusien opetussuunnitelmien myötä tulee aina vain lisää erilaisia sisältöjä ja oppimistavoitteita eikä mitään vanhaa kuitenkaan oteta pois. Tästä syystä vaadittujen tavoitteiden ja toteutettavien sisältöjen lista vain kasvaa eikä aika riitä kaikkien oppisisältöjen toteuttamiseen, mutta opettajat eivät kuitenkaan tiedä, mistä voisivat luopua aikapulian helpottamiseksi. Opettajat tuntuivatkin kaipaavan selkeämpää kuvaa siitä, mikä on välttämättömän tärkeää ja mistä voisi mahdollisesti joustaa. Työhyvinvoinnin kannalta olisikin merkittävää, että työntekijä pystyisi muodostamaan selkeän kuva työstään ja työtehtävistään, jotta voisi toimia tarkoituksenmukaisella tavalla (Setälä & Ala-Tuuhonen 2012, 256).

Et kyl mun on hyvä tietää, et mitä multa niinku opettaja vaaditaan ja odotetaan, et sehän on nyt sitte vähän pirtaleinen se kuva ehkä. (Sari, 39v.)

Et pitäis vaan niinku potkia menemään sit sellasta, mitä ei enää tarvita, mut se on todella hankalaa, et miten sää sen niinku itsestä. (Esa, 55v.)

En mä oikeen tiiä, että mitä sieltä pitäis vähentää, ku kuitenkin kaikki jutut on tärkeitä ja pitää tehdä. Et ollaan yritetty työyhteisössäkkin sanoo työnantaja puolelle, että sanokaa meille, että mikä se on se juttu, mikä me voidaan jättää tekemättä, että sen kiireen sais pois. (Jonna, 32v.)

Moni haastatelluista opettajista mainitsi, että työmäärän lisääntyminen on johtanut siihen, että ei ole enää aikaa suunnitella oppitunteja niin paljon. Opettajat kokivat tämän hyvin negatiivisena seurauksena, koska he mielellään

suunnittelisivat erilaisia oppimiskokonaisuuksia ja tekisivät esimerkiksi yhteistyötä muiden opettajien kanssa, mutta sille ei vain yksinkertaisesti ole tilaa tai aikaa nykyisen työmäärän ja jaksamisen puitteissa. Opettajat kaipaivatkin huomattavasti enemmän aikaa ja mahdollisuuksia suunnitteluun sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla.

Ku monta juttua vois tehdä niinku huomattavasti paremmin ja inspiroivemmin, jos olis oikeesti se aika ja rauha suunnitella. Että ois ihanaa, kun olis semmosia päiviä, että oltais vaan keskenämme opettajat ja suunniteltais yhdessä. (Paula, 43v.)

Ja sit semmonen riittämättömyys, mikä on jatkuvasti niinku läsnä, et just sen ajanpuutteen ja sen oman jaksamisen puitteissa ei pysty tekee tätä työtä aina ihan niin hyvin, ku oikeesti osais ja haluais. (Kirsi, 43v.)

Enemmänkin yhteistyötä vois tehdä, mut et se vaatis vielä enemmän sitä suunnitteluaikaa, et ehkä jos sitä aikaa siel työpaikalla ois enemmän, vaikka niistä Wilma ja muista paperihommista, ni ehkä sitä sunniteltais enemmän, mut nyt voimavarat ei riitä siihen yhteissuunnitteluun niin paljon et tehtäis. (Liisa, 46v.)

Vastauksissa on selkeästi havaittavissa, kuinka vähemmän aikaa työssä olleet opettajat kokivat enemmän kiirettä ja paineita työssään. Tämä ilmeni muun muassa kohtuuttoman pitkänä työpäivinä sekä riittämättömyyden ja tietyllä tapaa myös huonommuuden tunteina.

Ekana vuonna mä tein semmosta kevyesti neljä viistoista tuntista työpäivää ja nytkin koko ajan vois tehdä enemmän, mut siis kyl mä oon yrittäny rajata sen siihen kaheksasta neljään, mutta kyl mä teen vieläkin hirveesti ylimäärästä. (Kaisa, 30v.)

Kiireestä ainakin mulle tulee semmonen olo, et mä en ehdi ja mä en jaksa ja miksi mä oon niin huono, kun mä en ehdi, tai että ehtiiks kaikki muut muka tehdä nää kaikki hommat. (Jonna, 32v.)

Opettajien ammattikunta on hyvin työorientoitunutta ja Räisäsen sekä Lestisen (2013, 16) mukaan ylisuorittamisen tai -tunnollisuuden skeema onkin tyypillinen työelämässä esiintyvä toimintamalli, jolloin ihminen vaatii itseltään liikaa ja toimii hyvin korkeiden standardien mukaan. Myös kokeneemmat opettajat mainitsivat, kuinka olivat aikaisemmin tehneet huomattavasti enemmän töitä, mutta olivat ymmärtäneet rajata työntekoaan tarkemmin oman jaksamisensa takia. Taustalla oli kuitenkin usein jonkinasteista kuormittumista, mikä oli johtanut

asioiden uudelleen priorisointiin ja oman jaksamisen entistä tarkempaan huomiointiin. Ylikriittisyyden vähentäminen ja tavoitteiden kohtuullistaminen ovatkin keskeisiä tekijöitä ajattelu- ja toimintamallien sekä oman työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta (Räisänen & Lestinen 2013, 49).

Nyt on ollu niinku pakko vetää rajaa, koska se on ihan ehdoton sen selviämisen kannalta, että työt tehdään työpaikalla ja niitä ei enää kotia kanneta. (Paula, 43v.)

Niinkun aikaisemmin mä tein työtä silleen, et mä sunnuntaina suunnittelin, mitä mä teen seuraavalla viikolla, ni en jumalauta tee sitä enää, et mä tekisin niinku kuus päivästä työviikkoa viiden päivän liksalla niin ei. Se on vaarallista ja sitä ei pidä mennä tekemään. (Esa, 55v.)

Omasta kokemuksesta tiedän, että se lopulta saattaa päättyä siihen, että yksinkertaisesti oot jo niin väsyny tai niin stressaantunu ettet tajua olevas stressaantunu, ja monesti siinä joutuu sitte ikään ku jo miettimään vähän pidemmän aikaa sitä ja järjestää tavallaan asiat niinku uudestaan. (Sari, 39v.)

Opettajien arki on erittäin hektistä ja työntäyteistä monenlaisten työtehtävien sekä laajojen tavoitteiden vuoksi, mikä vaikuttaa edelleen negatiivisesti työn tekemiseen, koska ei ole tarpeeksi aikaa suunnitella oppitunteja tai tehdä yhteistyötä muiden kanssa. Nurmi (2017, 24–26) tuokin esille, kuinka työstressin taustalla yleisin vaikuttava tekijä on kiire ja hektisyys alati kasvavien vaatimusten keskellä, mistä puolestaan seuraa työn organisoinnin ongelmia. Hyvin usein seurausena onkin arvostiriita sen suhteen, että työhön haluttaisiin panostaa, mutta aikaresurssit eivät ole riittävät.

6.1.2 Kohtuuttomat odotukset

Kaikki opettajat olivat sitä mieltä, että opettajilta vaaditaan todella paljon ja että vaatimuksia tulee vähän joka suunnalta. Vaatimuksia asettavat niin oppilaiden vanhemmat, työyhteisö, opettajat itse kuin opetussuunnitelmakin. Opettajilla olikin välillä tunne, että heiltä odotetaan ihan liikaa verrattuna käytettävissä oleviin resursseihin ja aikaan.

No ei ne ainakaan meinaa ne tunnit riittää että sen puolesta varmasti on liikaa vaatimuksia, et jos on semmonen olo, et ei ehdi tekemään työtänsä niin hyvin ku

haluais, niin kyllähän siinä sit varmaan joku jostain, et ehkä eniten itse, mutta vaatii liikaa. (Jonna, 32v.)

Opettajille kyllä asetetaan ihan hirveet vaatimukset, siis se on ihan niinku naurettavaa. Niinku tuntuu, että ne on kohtuuttomia vähän joka suunnalta. Ja eihän se nyt, et hyväkin opettaja oikeesti eihän se nyt kohtuuttomien vastuitten eessä tavaltaan niinku kestä. (Sari, 39v.)

Vastausten perusteella merkittävä paineita aiheuttava tekijä tuntui tällä hetkellä olevan uusi opetussuunnitelma ja etenkin siihen liittyvä arviointi. Opettajat toivat hyvin vahvasti esille, että uuden opetussuunnitelman mukainen arviointi on niin paljon aikaa vievä tekijä, että sen toteuttaminen nykyisellään on yksinkertaisesti mahdotonta. Yksittäisiä tavoitteita on aivan liikaa ja samoin henkilökohtaisen palautteen antaminen sekä oppilaiden osallistaminen lähes tulkoon kaikkeen ei ole käytännössä mahdollista. Opettajat kritisivatkin, että kyseessä on keskeneräinen ja pilotoimaton uudistus, mikä aiheuttaa opettajille todella paljon ylimääräistä työtä ihan jo senkin osalta, että opettajien tulee pohtia, mikä toimii ja mikä ei, sekä mihin on ylipäättään aikaa. Myös Kääriäinen (5.3.2018) mainitsee, kuinka muutosten nopea eteneminen ylhäältä alaspäin, esimerkiksi juuri uusien arviointikäytänteiden suhteen, on yksi iso tekijä, jonka voidaan katsoa selittävän opettajien uupumusta.

Se on aika hillitön paketti ja aikaa sen toteuttamiseen oikeesti kunnollaan niin ei vain ole, että millä ihmeen ajalla ehtii henkilökohtaisesti kaikille kommentoimaan ja kertomaan uuden OPS:in mukaisesti, että mitä voisit niinkun tehdä, että saavutat seuraavan tason. (Paula, 43v.)

Ei niinku yksinkertaisesti vaan ehdi, et pitäis joka välissä niinku arvioida ja itsearvioida ja vertaisarvioida ja keskustella oppilaiden kans ja muuta. (Kaisa, 30v.)

Se on tota käytännössä niinku mahoton tällä hetkellä se arviointi, et sieltä voi ottaa jotain asioita, mutta se, että oikeesti ne kaikki ympän 14 tavoitetta, et kyl sä siinä joudut tekee ihan hulluna hommia. (Sari, 39v.)

Lisäksi opettajat kokivat, että opettajan työhön sisältyy hyvin moninaisia rooleja, jotka ovat joissain määrin jopa ristiriitaisia tai sellaisia, jotka eivät varsinaisesti kuulu heidän työhönsä. Cooperin ja Marshallin (2013, 5–14) mukaan työrooliin liittyvät ristiriidat ja epäselvyydet aiheuttavatkin usein työstressiä.

Muutamat opettajat toivat esille, että vanhemmat tuntuvat sysäävän yhä enemmän kasvatusvastuuta kouluille, mikä näkyy muun muassa oppilaiden huonona käytöksenä. Samoin vastauksissa korostui, että oppilaiden moninaisuuden lisääntymisen myötä yhä useammin opettajan ja kasvattajan roolin lisäksi opettajan täytyy toimia myöskin ikään kuin eräänlaisena terapeutina sekä olla hyvin tietoinen muun muassa erilaisista psyykkisistä ongelmista, mitä lapsella mahdollisesti voi esiintyä.

Totta kai se kasvatus kuuluu alakouluun, mut just se, että niinku kuitenkin se pitäis se iso osa kasvatusta olla siel vanhemmilla ni jotenki. (Kaisa, 30v.)

Että ku tämmönen erityinen tuki on karsittu niin minimiin ja entistä enemmän painitaan niinku isojenkin mielenterveysongelmien kanssa lasten suhteen, ni sit pitäis olla niinku tosi montaa asiaa, et pitäis olla äiti ja sairaanhoitaja ja psykologi ja ku-raattori ja niinku kaikki. (Kirsi, 43v.)

Tosiaan, koska mä nyt oon lähinnä opettaja ja kasvattaja nyt kuitenkin, ja se on se mun nimike, ni jos se lapsi tuntuis tarviivan enemmän keskustelua tai ohjausta tai perhetyöntekijää tai terapeuttia, ni se en voi olla kaikki minä. (Sari, 39v.)

Opettajat tekevät työtään parhaansa mukaan monimuotoisten vaatimusten ja jatkuvien muutosten keskellä, jotka saattavat välillä tuntua jopa kohtuuttomilta. Hakanen ym. (2009, 108–109) korostavat, kuinka työstressi on usein seurausta ratkaisemattomasta ristiriidasta työntekijän ja työn välillä liittyen johonkin merkitykselliseen asiaan. Työssä saattaa esimerkiksi esiintyä liikaa vaatimuksia tai muita epäkohtia verrattuna työntekijän jaksamiseen ja edellytyksiin.

6.1.3 Riittämättömät resurssit

Resursseista puhuttaessa huomio kohdistui työntekijöiden sekä ylipäättään työtehtävien määrään. Eräs opettaja toi esille, että muun muassa koulusihteerien vähentäminen on johtanut opettajien työmäärän kasvuun ja siihen, että opettajat tekevät myös sellaisia asioita, jotka eivät suoraan kuulu heidän perustyöhönsä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi erilaisten kaavakkeiden ja ilmoittautumislo-makkeiden täyttämiset koodeineen. Kyseinen opettaja mainitseekin tässä yhteydessä, että opettajat ovat sen verran tunnollinen ammattiryhmä, että eteen

tulevat asiat tehdään valittamatta, koska ne on joka tapauksessa hoidettava, jotta asiat toimivat. Samoin toinen opettajaa sanoo, että on jo ikään kuin tottunut siihen, että opettajien tulee hoitaa hyvin monenlaisia asioita ja kaikki, mikä eteen tulee huolimatta siitä, minkälainen asia on kyseessä.

Monella muulla alalla niin varmaan ei rikkaa laittais ristiin, jos ei palkka nousis samalla, että me taas sitte vaan tehdään sillä asenteella, että kai ne on jonkun tehtävä. (Paula, 43v.)

Tuntuu, et kaikki kuuluu opettajan työhön, et sitä on ehkä tottunu, et tehään kaikki, mikä eteen tulee. (Liisa, 46v.)

Kaikkein eniten opettajat olivat huolestuneita oppilaille tarjottavan tuen järjestämisestä, sillä se nähtiin puutteellisena. Erityisopetukseen tai avustajiin ei usein ollut mahdollisuutta. Opettajat tunsivat asian suhteen riittämättömyyttä sekä stressiä, sillä heillä oli kokemus siitä, että he eivät pysty tarjoamaan tarpeeksi tukea lapsille, jotka ovat vaikeassa tilanteessa ja kärsivät joko vakavista oppimisvaikeuksista tai käyttäytymisongelmista. Lisäksi asian katsottiin heijastuvan vahvasti myös muihin luokassa oleviin oppilaisiin, koska nämä muutamat oppilaat vievät niin suuren osan opettajan huomiosta, että se on pois muilta. Tiilannetta ei koettu reiluna kenenkään kannalta.

Tääl on lapsia, jotka ei saa tai joiden paikka ei niinku oo täällä, jotka ansaitis ja tarttis niinku paljon järempää tukea, ku mihin me täällä pystytään, et he on niinku lähinnä sit säilytyksessä ja se aiheuttaa paljon niinku semmosta selvitettävää, joka on sitte pois siit semmosesta ihan perus opetustyöstä. (Kirsi, 43v.)

Esimerkiks se, minkälaisilla resursseilla mejän tuen järjestäminen tapahtuu kouluissa, ni se on tällä hetkellä riittämätön niinku ajatellen sitä ehkä niihin vaatimuksiin nähden. (Sari, 39v.)

Itellä ei tällä hetkellä oo käytännössä ohjaaja resurssia lainkaan, ni se on vähän semmonen, mikä harmittaa sitte niitten oppilaitten puolesta, ku tietää, että ei ite pysty 24 oppilaan luokassa millään istuu koko ajan niiden muutaman vieressä, joiden tietää, että tarvis apua, mutta ku siellä on ne 22 muutaki, jotka tarvii sitä huomioo. (Jonna, 32v.)

Täydennyskoulutusmahdollisuuksista kysyttäessä vain kaksi opettajaa sanoi koulun tarjoavan mahdollisuuksia erilaisiin koulutuksiin, jotka ovat ainakin

osittain koulupäivän aikana ja valmiiksi maksettu. Loput kuusi opettajaa puolestaan korostivat hyvin vahvasti, kuinka tilanne koulutusten suhteen on todella huono. Suurimmaksi ongelmaksi koettiin, että koulutukset ovat lähestulkoon aina työpäivän jälkeen ja usein myös omalla ajalla eikä niistä makseta minkäänlaista korvausta. Lisäksi suuremmat ja kalliit kokonaisuudet tuli maksaa itse, mikäli sellaisiin halusi osallistua. Moni opettaja sanoikin, että olisi halukas koulutamaan itseään ja kartuttamaan taitojaan eri osa-alueilla - etenkin digitaitoihin ja oppilaiden oppimisen tukemiseen liittyvät koulutukset olisi koettu tarpeellisina. Resurssien puutteen vuoksi koulutuksiin ei ole kuitenkaan ollut joko koulun puolesta mahdollisuutta tai ehdot on koettu sen verran kohtuuttomina, että niihin ei ole suostuttu. Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden sekä osaamisen kannalta olisi kuitenkin erittäin tärkeää huolehtia työntekijöiden jatkuvan koulutuksen ja työssä kehittymisen mahdollisuuksista (Pakka & Rätty 2010, 6).

Et mäki olisin tosi kiinnostunu kaikista, ku nykyään on kaikkii aspergerii ja adhd:ta, ni ois hirveen kiva saada niinku välineitä ja koulutusta semmoseen, mut sit taas ei meille anneta koulutusta niihin tai sit jos meille on koulutusta, ni ne on aina työajan ulkopuolella. (Kaisa, 30v.)

Rahat on kovin niinkun nollat, mutta mä oon hyvin koulutusmyönteinen ja esimerkiksi tää TVT. Ni mä oon sanonu, et mä lähen mihin tahansa koulutukseen aina kun sitä järjestetään, kun se tapahtuu arkipäivänä ja kello 8-16 välillä. (Esa, 55v.)

Käytännössä kaikki semmonen kouluttautuminen tapahtuu bonuksena sen perusduunin päälle, et sekin on yks kyllä aika kohtuuton asia, et se vaan niinku ajatellaan, että ku opettajat on kautta aikain ollu tommosia, ni ne niinku hoitaa sen siinä sivussa, mutta ei se niin mee tai ei ainakaan pitäis. (Sari, 39v.)

Vastauksissa on havaittavissa, kuinka opettajat resurssien puutteen vuoksi joutuvat ikään kuin taipumaan kaikkien eteen tulevien asioiden edessä ja ottamaan ne hoitaakseen. Robertsonin ja Cooperin (2011, 80–82) mukaan yksilöllä tulisi työssä tulisi olla kokemus siitä, että hänen taitonsa ja osaamisensa riittävät kaikista työtehtävistä suoriutumiseen, sillä liian haastavat työtehtävät ja voimakas kuormitus estävät tavoitteiden saavuttamisen ja voivat lopulta johtaa uupumukseen. Opettajien esille tuomat asiat liittyen oppilaiden riittämättömään tukeen ja täydennyskoulutuksen puutteisiin ovatkin esimerkki tällaisista estävistä

tekijöistä ja siitä, kuinka pitkään jatkuessaan tilanne saattaa ajautua siihen, että opettajat uupuvat eivätkä koe enää hallitsevansa työtään tarpeeksi.

6.1.4 Vaativat vanhemmat ja lapset

Kaikki opettajat korostivat vastauksissaan, kuinka vanhempien rooli ja suhtautuminen vaikuttaa hyvin paljon omaan työntekoon sekä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Monet mainitsivat, että mikäli yhteistyö toimii, on työnteko mielekästä, mutta jos vanhempien kanssa tulee ongelmia tai erimielisyyksiä, voi työ muuttua todella kuormittavaksi.

Vanhemmilla voi olla tosi isokin rooli siihen, että kuinka hyvin jaksaa ja viihtyy työssään, koska yleensä ne haasteet tulee sit siinä vaiheessa, kun ollaan vanhemman kanssa eri linjoilla. (Paula, 43v.)

Sillon ku vanhempien kanssa lähtee menemään kuralle työt, ni ne voi olla sitte aivan helvetin vaikeita. (Esa, 55v.)

Opettajat toivatkin esille, kuinka vanhemmat odottavat ja myöskin vaativat nykypäivänä huomattavasti enemmän. Aikaisemmin luotettiin siihen, että koulu hoitaa asiat ja mikäli suurempia ongelmia tulee, niin silloin otetaan yhteyttä vanhempiin ja lähdetään asioista neuvottelemaan, kun taas nykypäivänä vanhemmat esittävät vaatimuksia vaikei mitään erityistä olisi edes ilmennyt. Erään opettajan mukaan tämän kehityssuunnan taustalla on se, että ajatusmaailma menee koko ajan entistä enemmän kohti yksilöitymistä, minkä seurauksena vanhemmat saattavat esittää hyvinkin yksityiskohtaisia vaatimuksia koskien oman lapsen oppimista unohtaen sen, että luokassa on myös ne parikymmentä muuta oppilasta.

Mun mielest ne vaatimukset tulee enemmän sieltä vanhemmilta täl hetkellä, et aikasemmin tuntu, et vanhemmat luotti siihen, että opettaja hoitaa sen homman ja asiat sujuu, mutta nyt tuntuu, että sielt tulee, että voisitko tehdä tätä ja voisitko tehdä tota. (Liisa, 46v.)

Toki jokainen niinku mukula on omillensa totta kai se kaikkein tärkein, mut että sellanen niinku pieni tolkkku siihen ois ihan kiva. (Sari, 39v.)

Opettajat korostivat, että ongelmia vanhempien kanssa alkaa ilmetä yleensä silloin, kun oppilaalla esiintyy jonkinlaisia vaikeuksia ja opettaja joutuu ottamaan yhteyttä jonkin negatiivisen asian tiimoilta. Tällöin vanhemmat nousevat usein vastarintaan, koska eivät joko halua tunnustaa ongelmaa tai eivät ymmärrä, että opettaja yrittää toimia lapsen parhaaksi ja selvittää asiaa yhdessä vanhempien kanssa. Opettajat joutuivatkin usein tällaisissa tilanteissa avaamaan ja selittelemään asiaa vanhemmille ensin puhelimitse sekä sen jälkeen vielä viestien välityksellä. Tällainen kodin ja koulun välinen luottamuspuola ja yhteistyöhaluttomuus aiheuttaa opettajille todella paljon etenkin henkistä kuormitusta.

Jos sä joudut ottamaan yhteyttä jostakin negatiivisista asioista lapsen kotiin ja siellä otetaan niinkun se ehkä henkilökohtaisesti, sen sijaan, että nähtäis asiat asioina ja että meidän aikuisten tehtävä on opettaa ja kasvattaa, mut ei niinku nähdä, että oltais samalla puolella sen lapsen eteen tekemässä töitä. (Paula, 43v.)

Sillon ku vanhemmat ei oo niinku samalla puolella eikä halua tehdä yhteistyötä, ni sit se on kyllä hankalaa, koska hankalienkin oppilaitten ja asioiden kans pärjää, ku ollaan niinku samalla puolella ja tehään yhdessä sitä ja mietitään. (Liisa, 46v.)

Et jos on jotain ongelmaa ja joutuu viestittelee päivittäin ja vanhemmat valittaa ja epäilee ja kyseenalaistaa, ni silloin kyl huomaa, et stressit alkaa nousta. (Kaisa, 30v.)

Vastauksissa nousi myös esille, kuinka oppilaat luokissa ovat kovin erilaisia ja eritasoisia, minkä seurauksena opettajien tulee pohtia todella paljon erilaisia eriyttämisen keinoja sekä huomioida moninaiset tuen tarpeet, mikä lisää työmäärää entisestään. Lisäksi ongelmat ovat hyvin yksilöllisiä, minkä vuoksi niiden hoitamiseksi tulee aina etsiä omat keinonsa. Tukea tarvitsevia oppilaita onkin yhä enemmän integroituna niin sanottuihin normaaleihin luokkiin ja ongelmat saattavat olla melko vaativia, mikä kasvattaa konkreettisen työmäärän lisäksi myös opettajien henkistä ja fyysistä työrasitusta.

Pahoja oppimisvaikeuksia ja tosi pahoja tämmösiä käytösongelmia, et siin on 26 oppilasta ja kuudella seittemällä on semmosta ongelmaa, mikä näkyy ihan koko ajan siinä arjessa, että työrauhaa saa niinku pitämällä pitää ja joka välitunti on tapelua, et todella semmonen aikaa ja energiaa vievä porukka. (Liisa, 46v.)

Että jos jotkut oppilaat voi niin huonosti, että ei oikeen saa otetta, ni sit on aika voimaton, koska kyllä se sillä tavalla stressaa, että niinkun miettii päänsä puhki, et mitä vois tehdä toisin. (Tuija, 56v.)

Vanhempien kasvaneet vaatimukset ja yhteistyöhaluttomuus sekä oppilaiden monenlaiset tuentarpeet ennen kaikkea kuormittavat opettajia henkisesti ta-
solla. Hakasen (2006, 34–36) mukaan opettajien työhyvinvointia heikentää merkittävästi, mikäli opettajat kokevat sijoittavansa työhönsä enemmän voimavaroja kuin mitä saavat siitä vastineeksi. Vastausten perusteella opettajat kaipaivat vanhemmilta enemmän luottamusta ja kunnioitusta opettajien tekemää työtä kohtaan sekä toivoisivat vuorovaikutuksen tapahtuvan yhteistyössä lapsen etua ajatellen.

6.1.5 Stressin heijastuminen opettajien työhön ja hyvinvointiin

Hyvin moni opettajista sivusi vastauksissaan sitä, että opettajat vaativat myös itseltään todella paljon ja haluavat hoitaa työnsä hyvin. Tämä saattaakin johtaa siihen, että opettajat sinnittelevät kohtuuttoman pitkään liiallisen työmäärän tai vaikeiden olosuhteiden kanssa eivätkä hae apua. Tällaisissa tilanteissa opettajat tuntuivat usein myös ajattelevan, että eivät halua aiheuttaa muille ylimääräistä kuormitusta eivätkä sen takia ole tuoneet asiaa esille. Tässä yhteydessä nousee jälleen esille ylisuorittamisen ja -tunnollisuuden toimintamalli, joka pitkään jatkuessaan johtaa helposti uupumukseen (Räisänen & Lestinen 2013, 16).

Sinnittelin niinku tyypillisesti itselleni liian pitkään, vaikka tietäis, et nyt pitäis niinku jarruttaa, mut sit vaan jotenki ei halua niinku muitten harteille sitä omaa duunia lykätä. (Kirsi, 43v.)

Siin on aina se kynnyks siinä, että ku sä niinku, ku se lähtökota on se, et mä kuvittelen pärjääväni ja yritän pärjätä, mut ei se aina kuitenkaan sillä lailla mene, niin silloin on sit tavallaan niinku pakko hyväksyä se tosiasia ja pyytää apua. (Esa, 55v.)

Ylisuorittaminen saattaa helposti johtaa siihen, että opettajat tekevät liikaa töitä eivätkä lopulta edes tunnista stressin oireita. Pietikäinen (2014a, 28–30) painottaakin, kuinka stressaavan tilanteen edessä yksilö reagoi automaattisesti ja keho alkaa tuottaa adrenaliinia, jonka aiheuttamat oireet ovat hyvin moninaisia.

Eräs opettajista toi esille, että vaikka hän tuntee voivansa työssään hyvin ja kokee jaksavansa ihan hyvin, niin älykellon lukemat ovat kuitenkin osoittaneet toista. Hän kertoi, kuinka esimerkiksi joululoman jälkeen muutamaa päivää ennen töiden alkua kellon osoittamat arvot alkoivat muuttua ja töiden alettua kello on jatkuvasti ilmoittanut, kuinka päivässä ei ole tarpeeksi palauttavia hetkiä. Samoin toinen opettajista mainitsi, että hän on ollut jossain vaiheessa tietämättään todella stressaantunut, mikä ilmeni esimerkiksi korkeina sykkeinä ja ahdistuneisuuden tunteena heti aamulla herätessä. Opettaja ei kuitenkaan ollut osannut yhdistää kyseisiä merkkejä varsinaisesti stressiin ennen kuin oli keskustellut asiasta työterveydessä.

Eli tavallaan vaikka niinkun ite on vielä ihan semmonen, että kyllähän tässä hyvin menee ja hyvin voi, mutta keho ilmottaa jo ihan toista. (Paula, 43v.)

Sen oppineena tuosta aikaisemmilta työvuosilta, että opettajan ei kuulu olla ahdistunut aamulla tai heti ensimmäisenä ei kuulu sykkeet olla kovin korkeella, et se ei oo normaalia. (Sari, 39v.)

Kaikki opettajat sanoivat, että stressi heijastuu todella vahvasti omaan olotilaan ja täten myöskin työhön. Stressi vaikuttaakin niin ajatuksiin, tunteisiin, kehoon että käyttäytymiseen (Fernet & Austin 2014, 233). Oppilaille opettajan stressaantuneisuus saattoi näyttäytyä esimerkiksi kireytenä, kiireisyytenä ja kärsimättömyytenä, joiden seurauksena opettajat eivät samalla tavalla pystyneet olemaan läsnä oppilaiden kanssa ja kuuntelemaan jokaista asiaa, kuin mikäli stressiä ei olisi. Samoin muutamat opettajat mainitsivat, että stressaantuneena tuntien suunnittelu ja valmistelu jää usein vähäisemmälle, koska suuri osa jaksamisesta menee stressin käsittelyyn. Lisäksi lähes kaikki opettajat toivat esille, että stressi vaikuttaa hyvin usein uneen, mikä ilmenee joko unettomuutena tai aamuöisenä heräilynä, ja johtaa näin ollen väsymykseen. Monet opettajista toivat esille myös erilaisia fyysisiä oireita, kuten esimerkiksi korkean sydämen sykkeen, hengenahdistuksen, puristavan tunteen rinnassa, hampaiden yhteen puremisen, hartioiden kireyden sekä palan tunteen vatsassa.

Et tietkö koko ajan vaan päässä surraa ja ei niinku ehkä pysty keskittyy siihen läsnäoloon niiden oppilaiden kaa siinä kohtaa. (Kaisa, 30v.)

Että tavallaan niinku huomaa, että ei samalla lailla kestä asioita, kun silloin ku ei ole stressiä. (Paula, 43v.)

No kyllähän se aiheuttaa omaan olotilaan sellasen, et vähän niinku ahdistuneisuuden tai sellasen, ku ei pysty keskittyy johonki juttuun tai tekee jotain asiaa loppuun vaan pitää vähän niinku rääpiä sieltä täältä jotain aika usein. (Jonna, 32v.)

Palautumisesta kysyttäessä moni opettaja toi esille, että välillä on kausia, jolloin on todella väsynyt eikä viikonloppukaan riitä palautumiseen. Tähän yhdistyi usein jonkinlaiset hieman vaikeammat tilanteet koulussa, iltapäivistä aikaa vievät arviointikeskustelut tai esimerkiksi suuret ponnistukset erilaisten tapahtumien järjestämiseksi. Sonnetagin ja Krueelin (2006, 210–211) mukaan korkea työkuormitus ja sen aiheuttamat aikapaineet ovatkin tyypillisimmin yhteydessä stressiin, koska tällöin yksilön saattaa olla vaikea irtautua työhön liittyvistä ajatuksista ja töitä saatetaan tehdä myös kotona. Lähes kaikki opettajat kuitenkin kokivat, että viikon loman aikana ehtii viimeistään riittävästi palautumaan, mutta yksi opettajista koki, että edes viikon loma ei riitä.

Et se on vähän semmost niinku kausittaista, et jossain kohdassa ei kerkii mittään ja jossain kohdas kerkii vähän enemmän. (Tuija, 56v.)

Viikonloppu ei riitä mitenkään päin ja ei riitä vielä viikonkaan loma. Ja karuimmin se näkyy kesällä, että juhannuksen kautta heinäkuun alkuun mennessä on semmonen olo, että ei oo vielä palautunu yhtään ja on tosi väsyny eikä saa itestään irti. (Paula, 43v.)

Opettajien vahva työmoraali saattaa johtaa siihen, että opettajat ovat stressaantuneita tietämättään. Tällainen stressin vähittäinen kasvu ja stressioireiden lisääntyminen sekä heijastuminen työhön ovat merkki siitä, että opettajat eivät aina kykene palautumaan työstään riittävästi. Zijlstra ja Sonnentag (2006, 130) korostavat palautumisen fyysisiä ja psykologisia tekijöitä ja määrittelevät, että palautuminen on onnistunut, kun yksilön elimistö on palautunut viriämisen jälkeen perustilaan ja yksilö kokee olevansa jälleen valmis ja kyvykäs jatkamaan työtehtäviensä parissa.

6.2 Työhyvinvointia ja jaksamista tukevat voimavarat

6.2.1 Henkilökohtaiset keinot hallita stressiä

Todella merkittäväksi seikaksi jaksamisen kannalta koettiin tunne siitä, että hallitsee oman työnsä riittävästi ja pärjää eteen tulevien asioiden kanssa. Etenkin pidempään työelämässä olleet opettajat kokivat, että heillä on paljon tietoa niin oppiainesisällöistä kuin kasvattamisestakin, minkä vuoksi heidän ei tarvitse olla niiden suhteen huolissaan, vaan kuinka he voivat hyödyntää näitä tietoja monipuolisella tavalla. Lisäksi opettajat toivat esille, että välillä tulee myös osata tyytyä vähempään ja todeta, että se riittää. Hakanen (2009, 15–17) korostaakin psyykkisten voimavarojen merkitystä työssä jaksamisen kannalta. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi vakaa itsetunto, hyvä itsetuntemus, tunneäly, ammatillinen pätevyys sekä monipuolinen stressinhallinta.

Nyt tuntuu, et on niinku kuppi täynnä ja nyt niistä pystyy ottamaan ja ammentamaan tietyl tavalla, et niinku käyttää hyödyks sitä, mitä on oppinu. (Tuija, 56v.)

Et kokee pärjäävänsä omassa työssään ja sit on oltava se asenne, että kaikkee ei vaan pysty ja hyväksyy sen. (Paula, 43v.)

Vastauksissa tuli esille, kuinka kaikkein keskeisin tekijä stressin hallitsemiseksi oli työn rajaaminen. Kokeneemmat opettajat tuntuivat osaavan tämän huomattavan hyvin ja heidän vastauksistaan heijastuikin tietynlainen rentous työtä kohtaan, jolloin kaikkia asioita ja vaatimuksia ei välttämättä otettu ihan niin kirjaimellisen tarkasti ja asioista osattiin myös joustaa.

Se riippuu kyllä ihan ittestä, et sitä pystyy sätelee, et jos menee johonkin tapaamisiin 12 tuntia viikossa, ni sit suunnittelee paljon vähemmän, et on niinkun lupamiettä järkevästi. (Tuija, 56v.)

Nyt on sit osannu vähentää sitä duunia sit et, kyllä se kokemus onneks helpottaa monessa asiassa. (Esa, 55v.)

Puolestaan opettajat, jotka kokivat työn aiheuttavan heille paljon stressiä, olivat kuitenkin tiedostaneet asian ja pyrkivät kehittämään omaa toimintaansa niin, että osaisivat organisoida työtään paremmin sekä ennen kaikkea oppisivat

kuuntelemaan omaa jaksamistaan tarkemmin ja sen myötä rajaamaan työtään vielä tiukemmin. Amabile ja Kramer (2012, 196–198) painottavat itsensä kuuntelemisen sekä tietoisuuden lisäämisen tärkeyttä henkisen hyvinvoinnin ja sisäisen työelämän kannalta, sillä tunteet, ajatukset ja kokemukset antavat paljon tärkeää tietoa, jonka myötä omaa toimintaa voi muokata sopivammaksi sen hetkisiin voimavaroihin ja tavoitteisiin nähden.

Jotenki yritän myöskin vähän niinkun kasvaa ihmisenä, et se ei niinkun stressais niin kovasti. (Kirsi, 43v.)

Täytyy oppia jotenki hallitsee niitä, että mitä mä ehin tehdä ja mitä mä en ehi tehdä ja sen itsetuntemuksensaki kautta, ja sitte vaan rajata sitä omaa työtänsä, että kyllä mä haluan kehittää tätä olemassa olevaa työtä sellaseks, että mä jaksan sitä tehdä. (Jonna, 32v.)

Oon sen itselleni ajallisesti rajannut, että työpäivä on varttia vaille kaheksasta maksimissaan vartin yli neljään ja sen pitää mahtua siihen väliin, ja jossei se mahu ni sitte ei tehdä. (Sari, 39v.)

Opettajat kokivat oman jaksamisen kannalta erittäin merkittävänä tekijänä, että töitä ei tuoda kotiin vaan ne hoidetaan työpaikalla työajalla. Samoin opettajat pyrkivät tietoisesti lopettamaan työasioiden miettimisen työpäivän jälkeen, jotta ne eivät seuraisi kotiin ja pyörisi alitajunnassa. Nämä seikat koettiin todella olennaisina oman henkisen hyvinvoinnin kannalta.

Mä aika paljon työnnän tietosesti mielestä pois tiettyjä asioita ja aktiivisesti tällä hetkellä työskentelen sitä kohti, että mä pystyisin ajatuksenki tasolla hoitamaan ne työt täällä, ettei ne seurais sitte kotiin ja jopa uniin niinku joskus tekee. (Kirsi, 43v.)

Sit ku mä lähen kotiin, ni sit mä en lue Wilmaa, en lue sähköpostia enkä anna puhelinnumeroani vanhemmille. Että mä oon niinku rajannu sen niin, että sit mä oon mun perhettä varten, ku mä oon kotona. (Paula, 43v.)

Oma hyvinvointi niin fyysisellä kuin henkiselläkin tasolla koettiin erittäin olennaisena tekijänä työssä jaksamisen kannalta, ja merkittävään asemaan nousi työn ja vapaa-ajan sopiva tasapaino. Vapaa-ajalla moni irtautui työstä liikunnan avulla, sillä se koettiin todella hyvänä keinona nollata ajatukset ja unohtaa työhön liittyvät seikat. Eräs opettaja toi myös esille, että hyvä fyysinen kunto tukee

huomattavasti työssä jaksamista. Samoin moni koki, että konkreettinen käsillä tekeminen, kuten esimerkiksi käsityöt olivat hyvää vastapainoa työlle. Lisäksi perhe nähtiin tehokkaana keinona saada ajatukset pois työstä, sillä kotona haluttiin keskittyä olemaan läsnä läheisten kanssa. Sonnentagin ja Fritzin (2007, 205–207) mukaan psykologinen eli henkinen irtautuminen sekä rentoutuminen ovat erittäin merkittäviä tekijöitä palautumisen kannalta, koska tällöin yksilö voi sulkea työasiat mielestään ja suunnata ajatuksensa muihin asioihin, kuten itselle mielihyvää tuottaviin vapaa-ajan harrastuksiin, jotka edistävät rentoutumista.

Mä oon satsannu nyt aika paljon sellaseen fyysiseen hyvinvointiin, et mä jaksan tehdä, et sil on varsinkin näin vanhempana iso merkitys, et mä jaksan juosta oppilaitten kanssa tuolla tunnilla, pihalla ja välkällä, ni se vaikuttaa paljon. (Esa, 55v.)

Sillä tavalla onnellinen tilanne, että ei ehdi vapaa-ajalla sitte kyllä työasioiden eteen juuri mitään tehdä, ku on kaks lasta, et pelastus siinä mielessä. (Jonna, 32v.)

Opettajien keskeiset keinot säädellä stressiä liittyivät työn hallintaan ja armollisuuteen itseä kohtaan, työn rajaamiseen sekä vapaa-ajan ja työn väliseen tasapainoon. Manka (2010, 179–187) korostaakin elämänhallintaan ja hyvinvointiin liittyvien keinojen merkitystä, sillä muun muassa omien tavoitteiden ja itseen kohdistuvien vaatimusten priorisointi ja kohtuullistaminen, oman jaksamisen kuuntelu, terve itsekkyyys, sekä elämänalueiden välinen tasapaino auttavat yksilöä suuntaamaan voimavarojaan tehokkaammin ja taloudellisemmin sekä kehittämään työtään koko ajan toimivampaan suuntaan.

6.2.2 Työssä motivoivat tekijät

Kaikki opettajat toivat esille, että työssä on enemmän positiivisia asioita ja onnistumisia kuin negatiivisia seikkoja, minkä ansioita he ovat pääosin tyytyväisiä omaan arkeensa ja työhönsä. Etenkin lasten kanssa työskentely oli monelle merkittävä voimavara - opettajan ammatissa onkin usein kyse kutsumustyöstä. Arjessa pienetkin asiat ja onnistumiset tuottivat monelle iloa. Esimerkiksi se, kun oppilas onnistuu jossakin tai kun oppilaat aidosti innostuvat opiskeltavasta asiasta ja lähtevät motivoituneina työskentelemään. Samoin luottamuksen ja

yhteyden luominen oppilaisiin koettiin todella tärkeänä tekijänä. Positiivisen sisäisen työelämän ylläpitämisen kannalta olennaisessa asemassa on edistymisen periaate eli tavoitteiden saavuttaminen, ja usein jo ne pienetkin voitot tuottavat tyydytystä (Amabile & Kramer 2012, 89–93).

Ihan pienet onnistumiset, et ku näkee jonkun sellasen oppilaan, kenel on vaikeeta ja sit näkee, et se onnistuu jossain ihan pienes jutussa, et se hoksaa jonkun jakolas-kun tai desimaaliluvut vaikka, ni se niinku tuottaa iloa. (Kaisa, 30v.)

Et kun saa yhteyden siihen siihen oppilaaseen jotenki sillain, että sille tulee tunne, että mä niinkun hyväksyn ja ymmärrän häntä ja sitten taas mulla on tunne, että toi niinku suhtautuu sillä tavalla myötämielisesti ja parhaansa tekee. (Tuija, 56v.)

No kyllä varmaan se oppilaitten kohtaaminen ja ylipäättään oppilaitten kanssa oleminen, et kyl ne lapset varmaan motivoi kaikkein eniten, et kuitenkin ne on ne, ketä varten sitä työtä tekee. (Jonna, 32v.)

Opettajat mielsivät työnsä arvokkaana ja he kokivat voivansa vaikuttaa lasten elämään ja jopa ohjaamaan sitä parempaan suuntaan. Kyse ei ollut vain opettamisesta vaan pikemminkin siitä, että opettaja on ihmisenä hyvin merkittävä tekijä oppilaan elämässä, sillä suuri osa arjesta vietetään koulussa, joten opettajan läsnäololla on vaikutusta. Scaufeli ja Salanova (2014, 300) painottavatkin, kuinka työhyvinvoinnin kannalta on olennaista, että työntekijä sitoutuu työhönsä ja kokee sen merkityksellisenä, koska näin ollen hän omistautuu ja näkee vaivaa työtehtäviensä eteen.

Mä koen, että tässä työssä voi vaikuttaa tämän maapallon tulevaisuuteen, et ei oo tärkeempää duunia. (Paula, 43v.)

Et kun voi niinku sillä omalla näkemyksellä ja omalla viisaudella ja omalla kontaktinottokyvyllä vaikuttaa lasten elämään niin, että se loppu elämä menee paremmin, kun mitä olis ilman mua, ni ne on kyllä mukavia. (Tuija, 56v.)

Et mä oon voinu olla jonkun lapsen ainoa semmonen pysyvä, merkityksellinen ja luotettava aikuiskontakti, ni sehän on ihan valtavan iso asia ja tärkeätä. (Kirsi, 43v.)

Hyvin moni opettaja koki tärkeänä, että sai opettaa enemmissäkin määrin sellaisia aineita, jotka he kokevat vahvuudekseen. Nämä aineet olivat usein taito- ja taideaineita, joiden parissa työskentely tuotti opettajille paljon iloa sekä tietyllä

tapaa myös voimaantumista. Samoin mahdollisuus toteuttaa itseään ja ideoitaan vapaasti opetuksessa koettiin hyvin merkittävänä etuna omassa työssä. Lisäksi jatkuvan kehittymisen mahdollisuus nähtiin positiivisena seikkana ja sen koettiin rikastavan työtä. Ryanin ja Decin (2017, 10–11) mukaan yksilön eheyden ja hyvinvoinnin kannalta on keskeistä, että yksilön itsenäisyyden tarve täyttyy työssä. Tällä viitataan muun muassa siihen, että yksilöllä on työssä mahdollisuus säädellä omaa toimintaa ja tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja sekä hyödyntää omia vahvuuksia ja käyttää omaa harkintaa.

Ja tietysti mulla sit toi musisointi, et ku me musiikkia tehään, ni sieltä tulee sitte ne kiksit tähän duuniin. (Paula, 43v.)

Mut että just kyllä niinkun ihan hirveesti pystyy tekemään, jos vaan haluaa, et niinkun olosuhteet on otolliset, et ei oo niinkun sillain valittamista. (Tuija, 56v.)

Kyllä mä toteutan tosi vapaasti itseäni must tuntuu. (Kirsi, 43v.)

Ja jotenki täs työssä ei koskaan tuu valmiiks, et aina voi niinku kehittää itteensä ja oppii uusia juttuja, ni se motivoi kyl tosi paljon. (Liisa, 46v.)

Lasten kanssa työskentely, työn merkityksellisyys sekä omien vahvuuksien hyödyntäminen ja mahdollisuus toteuttaa itseään ovat opettajan työn kantavia voimavaroja ja Hakanen (2011, 41) korostaakin, että mikäli työ tyydyttää psykologisia perustarpeita, kuten itsenäisyyttä ja pärjäämistä / kyvykkyyttä, tuottaa se työn imua. Tällöin työntekijät ovat tuottavia, sitoutuvat työhönsä sekä kokevat työn rikastuttavan myös muun elämän laatua.

6.2.3 Yhteishenki ja sosiaalinen tuki työyhteisössä

Kaikki opettajat toivat esille, kuinka työyhteisön rooli on todella merkittävässä osassa työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Työyhteisössä vallitseva mehenki sekä avoimuus olivat todella merkittäviä motivoivia tekijöitä, jotka auttoivat jaksamaan huonompinakin päivinä. Bakker ja Demerouti (2007, 313–314) tuovatkin esille, kuinka työn voimavaratekijät, kuten sosiaalinen tuki, voivat toimia puskuroivana tekijänä vaatimuksia vastaan.

Niinku et on semmonen näkymätön turvaverkko, et jotenki pytyy luottamaan siihen lähimpään esimieheen ja työtovereihin, ja että pystyy toimimaan sillä lailla omana itsenään ja jotenki seisomaan omilla jaloillaan, mut tarvittaessa myös nojaamaan toisiin. (Kirsi, 43v.)

Yhteishenki on ton paikan niinkun iso etu, että sit vaikeetki päivät tuntuu mukavilta, ku on niin hyvä se meijän työyhteisö. (Kaisa, 30v.)

Yleisin tuen muoto opettajien kesken oli keskusteleminen ja opettajat kokivatkin, että kenelle tahansa esimerkiksi opettajahuoneessa voi mennä puhumaan, mikäli on huolia tai kysymyksiä. Nurmi (2017, 263–264) korostaakin vastavuoroisen tuen merkitystä stressinhallinnan kannalta, koska tällöin yksilö voi jäsentää ajatuksiaan samanhenkisten ihmisten kanssa sekä kokea aitoa ymmärrystä ja hyväksytyksi tulemistä. Opettajat muun muassa kokivat, että ovat saaneet tukea omiin näkökulmiinsa sekä toisaalta myös ajattelua avartavia neuvoja, mutta ennen kaikkea kokemuksen siitä, että asioiden kanssa ei tarvitse olla yksin. Lisäksi omat mielipiteet ja myöskin väsymyksen pystyi tuomaan rohkeasti esille eikä niitä tarvinnut piilotella muilta. Opettajien mukaan työyhteisöissä vallitsi tietyllä tapaa myös hyvin huolehtivainen ilmapiiri, sillä aina tarpeen tulle pyrittiin auttamaan sekä tukemaan toisia.

Voi niinkun olla eri mieltä ja voi sanoa sen ääneen ja uskaltaa myös sanoa sen, että on puhki ja väsyny ja nyt ei jaks. (Paula, 43v.)

Me jutellaan hirveesti ja sit, jos jollain on niinku vaikeeta, ni joku saattaa ihan sanoo, et nyt kävi tällanen ja muut sit kuuntelee ja yrittää neuvoo ja lohduttaa. (Kaisa, 30v.)

Et kyl me täällä yritetään tietenki tehdä sitä, että ku näkee, et on nyt tosi kova tilanne päällä tai näin, ni ihmiset sitten ohjailee toisiansa oikeitten ihmisten luo, että kyllä me täällä silleen perään katotaan. (Sari, 39v.)

Yhteistyötä opettajat tekivät etenkin rinnakkaisluokkien opettajien kanssa ja tämä koettiin todella tärkeänä tekijänä oman jaksamisen kannalta. Hakanen (2006, 40–41) painottaakin pari- ja tiimityön merkitystä vastuun jakamisen, yhteisöllisyyden sekä avun ja tuen tarjoamisen kannalta. Yhteisissä luokka-astepalvereissa opettajat pystyivät jakamaan ideoitaan ja suunnittelemaan yhdessä,

mikä auttoi vähentämään varsinaista konkreettista työtaakkaa. Lisäksi opettajat kokivat, että näissä palavereissa uskalsi hyvin myös avautua ja keskustella mieltä painavista asioista, mikä puolestaan helpotti omaa henkistä olotilaa. Usein nämä luokka-aste tiimit olivatkin hitsautuneet todella tiiviisti yhteen eräänlaisiksi luottoporukoiksi, joissa yhteistyö toimi saumattomasti ja joissa pystyi avautumaan kaikenlaisista asioista avoimesti sekä luottamuksellisesti.

Et me tosi paljo jaetaan ideoita, ni sit me pystytään niinku hyödyntää, ku toinen saa hyvän idean ja välillä pystytään tekee sit niin, että pidetään vaik yhdessä joku tunti, ni se kyllä auttaa paljon, ku ei tarvii kaikkea keksii ite. (Kaisa, 30v.)

Kyl se on enemmän sit luokka-aste tiimit keskenään, et kun sit on niil toisil opettajil on sit ne saman ikäset rinnakkaisluokkien oppilaat, ni se on niinku otollisinta maa-perää sitte pyytää konsultaatioo tai neuvoo. (Tuija, 56v.)

Esimiehen eli rehtorin tuki koettiin hyvin tärkeänä tekijänä, mutta se nähtiin pikemminkin eräänlaisena henkisenä tukena, joka on ikään kuin koko ajan työn taustalla ja nousee esiin, mikäli tilanne ja tarve vaatii. Manka (2015, 124–125) tuo esille, että johtajien tulee ottaa vastuuta, olla läsnä työn arjessa, luoda avoin ilmapiiri työyhteisöön sekä tukea ja kannustaa työntekijöitä. Opettajat olivat hyvin vahvasti sitä mieltä, että he voivat luottaa siihen, että mitä tahansa eteen tulee niin rehtorin luokse voi mennä ja sieltä saa apua. Tärkeimmiksi tekijöiksi koettiin, että rehtori pitää työntekijöidensä puolia, uskoo heihin sekä kantaa aina sen lopullisen vastuun asioista.

Ei oo semmosta ajatusta, että se rehtori ei uskois mua, et jotenki tuntuu, et on esimiehen tuki, ni se sit kummasti auttaa. (Tuija, 56v.)

Rehtori on sellanen kenelle voi aina mennä, et mä koen, et hän auttaa, jos tulee joku hankala tilanne, ni hän ottaa kopin siitä ja hoitaa ja sanoo, et sä et oo toiminu mitenkään väärin. Et hän on aina meidän puolella, ni se on semmonen iso voimavara. (Kaisa, 30v.)

Esimiesten tasolta pitää tulla paljon sitä tietynlaista henkistä tukea, et se on oikeestaan sellasta tunnetta, että tapahtuu mitä tapahtuu, ni siel on niinku selkänöja, ja se lisää kyllä selkeesti sitä hyvinvointia. (Sari, 39v.)

Työyhteisön hyvä yhteishenki, avoin vuorovaikutus, yhteistyö sekä esimiehen tuki olivat keskeisimpiä sosiaalisen tuen muotoja, jotka tukivat opettajien työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä. Manka (2015, 144–145) korostaa nimenomaan sosiaalisen pääoman, kuten vastavuoroisuuden, luottamuksen, yhteisten arvojen sekä yhteisöllisen tukemisen merkitystä hyvinvoinnin ja stressinhallinnan kannalta.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaiset tekijät aiheuttavat stressiä luokanopettajan työssä sekä miten stressi heijastuu opettajan työhön ja hyvinvointiin sekä toisaalta, millaiset voimavaratekijät tukevat työssä jaksamista ja stressin hallintaa. Aihe on hyvin ajankohtainen, koska opettajan työn vaatimukset kasvavat koko ajan ja yhä useammat opettajat kokevat työssään stressiä. Olikin olennaista saada selville tämänhetkinen tilanne stressiä aiheuttavista tekijöistä, jotta niihin voitaisiin puuttua, ja näin ollen lähteä tukemaan työhyvinvointia sekä ennaltaehkäisemään stressiä. Samoin voimavaratekijöiden huomioiminen ja selvittäminen on tärkeää, jotta saataisiin näkyväksi myös jaksamista tukevat tekijät ja voitaisiin edelleen kehittää niitä eteenpäin yhä tarkoituksenmukaisempaan suuntaan, kuten esimerkiksi lisätä mentoroinnin ja työnohjauksen mahdollisuuksia sekä vahvistaa edellytyksiä yhteistyön tekemiseen.

Tämän tutkimuksen tuloksissa vaatimusten ja stressitekijöiden osalta tuli esille, että luokanopettajan työssä vaatimusten määrä on liian suuri resursseihin nähden, minkä seurauksena opettajat kokevat työnsä stressaavana eivätkä kykene palautumaan työstään aina riittävästi. Puolestaan työhön liittyvien voimavarojen osalta tuli tuloksissa esille, että hyvä työympäristö, oman työn hallinta ja merkityksellisyys sekä vapaa-ajan ja työn tasapaino ovat erittäin olennaisia tekijöitä työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen kannalta.

7.1.1 Vaatimusten liiallinen määrä resursseihin nähden heikentää opettajien työhyvinvointia

Tuloksissa tuli ilmi, että kaikki opettajat kokivat stressiä jollain tasolla työssään ja suurin syy stressiin oli liian kovat vaatimukset, suuri työmäärä ja kiire. Tämä tulos on hyvin vahvasti linjassa OAJ:n (2017) teettämän opetusalan työolobarometrin tulosten kanssa, joiden mukaan opettajien työssä on liikaa

kuormitustekijöitä resursseihin nähden. Opettajat toivat esille, että arki on todella hektistä, koko ajan on keskeneräisiä asioita ja varsinaisten oppituntien jälkeen on paljon erilaista extra-tehtävää, kuten paperitöitä, yhteydenpitoa vanhempien kanssa, palavereja sekä monenlaista muuta ylimääräistä suunnittelua. Tämä heijastui siihen, että opettajat eivät kerenneet suunnittelemaan oppitunteja joko lähes ollenkaan tai niin hyvin kuin olisivat halunneet eikä myöskään opettajien väliseen yhteistyöhön ollut aikaa. Opettajan työtehtävien määrä onkin kasvanut niin paljon, että vaatimuksista on tullut haastavien sijaan estäviä. Tämä heijastuu negatiivisella tavalla opettajien työhyvinvointiin ja -motivaatioon, sillä työn vaatimukset ovat liian korkeat, kuormitus on lähes jatkuvaa ja palautuminen usein riittämätöntä (Crawford, LePine & Rich 2010, 845; Zapf, Semmer & Johnson 2014, 145–146). Lisäksi opettajat ovat hyvin tunnollinen ammattiryhmä ja tuloksissa tulikin esille, että opettajat vaativat myös itseltään todella paljon. Asioiden priorisointi ja kohtuullistaminen olisikin monilta osin paikallaan niin yhteiskunnan, koulun kuin opettajien itsensäkin taholta.

Kaikien arkisen kiireen lisäksi kuormitusta aiheutti myös uuden opetussuunnitelman laajuus ja sen asettamat vaatimukset, etenkin arviointikäytäntöjen suhteen. Opettajat kuvasivat, että muutos on suunnittelematon ja mahdoton toteuttaa täysimittaisesti koulun jo muutenkin kiireisessä arjessa. Nurmen (2017, 24–26) mukaan kiireen, alati kasvavien vaatimusten sekä jatkuvien muutosten keskellä yksilö ajautuukin psykologiseen sopeutumisprosessiin, johon liittyy usein väsymystä ja uupumusta etenkin silloin, jos yksilö ei voi vaikuttaa muutokseen itse. Opettajien pitäisikin saada olla mukana suunnittelemassa ja päättämässä omaan työhönsä liittyvistä asioista, koska ylhäältäpäin nopeasti tulevat muutokset eivät useinkaan toimi sellaisenaan koulun arjessa ja näin ollen ne aiheuttavat ylimääräistä työtä sekä tyytymättömyyttä. Työhyvinvoinnin tukemiseksi työntekijöiden tulisikin kokea, että heidän osaamisensa ja taitonsa riittävät työtehtävistä suoriutumiseen ja että heillä on päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuuksia työssään (Robertson & Cooper 2011, 80–82).

Ajan puutteen lisäksi myös muista resursseista oli pulaa. Moni opettaja nosti esille erityisopettajien ja avustajien puutteen, vaikka tukea tarvitsevien

oppilaiden määrä on kasvanut. Jotkut opettajat kokivat, että he eivät pysty tarjoamaan tarpeeksi tukea joko siitä syystä, että oppilaan tarve on niin vakava tai koska apua tarvitsevia on luokassa niin paljon. Työn sujuvuuden ja työmotivaation kannalta olisikin olennaista, että työssä olisi riittävästi resursseja ja mahdollisuus saada tukea aina, kun sille on tarvetta (Amabile & Kramer 2012, 89–93). Lisäksi suuri osa opettajista mainitsi, että täydennyskoulutuksen järjestämiseen liittyy monia epäkohtia, joista yleisin oli koulutuksen järjestäminen työajan ulkopuolella, samoin kuin ylipäättään koulutuksen puute kokonaan. Työntekijän osaamisen kehittämisen sekä työmotivaation ja -tyytyväisyyden kannalta tulisi kuitenkin pitää huoli koulutuksen mahdollisuuksista (Pakka & Rätty 2010, 6). Opettajat olisivat itse olleet erittäin halukkaita osallistumaan erilaisiin koulutuksiin ja kehittämään omaa ammattitaitoaan - opettajan työssä jatkuva kehittymisen mahdollisuus koettiinkin voimavarana, minkä vuoksi sitä pitäisi ehdottomasti tukea.

Opettajat kokivat, että nykypäivänä myös vanhemmat vaativat opettajilta ja koululta huomattavasti enemmän kuin aikaisemmin. Opettajien mukaan työn henkinen kuormitus lisääntyykin merkittävästi, mikäli vanhemmat ovat yhteistyöhaluttomia ja osoittavat epäluottamusta opettajien työtä kohtaan, esimerkiksi juuri erilaisten vaatimusten kautta sekä kyseenalaistamalla opettajien tekemiä ratkaisuja ja näin ollen tietyllä tapaa myös ammattitaitoa. Gluschkoff (2017, 35) onkin havainnut väitöskirjan tutkimustuloksissaan, kuinka opettajien työhyvinvointia heikentää merkittävästi panostuksen ja palkkioiden välinen epätasapaino liittyen esimerkiksi vähäiseen arvostukseen ja kunnioitukseen opettajan työtä kohtaan. Opetustyön arvostuksen puute on merkittävä epäkohta, johon tulisi ehdottomasti saada muutos, sillä vaikka opettajat itse edelleen arvostavat omaa työtään voi tilanne muuttua, mikäli tämänkaltainen negatiivinen kehityssuunta jatkaa vahvistumistaan.

Stressi aiheutti opettajille moninaisia oireita, joista tyypillisimpiä olivat muun muassa kiireisyys, kärtyisyys, uniongelmat, väsymys, korkeat sykkeet sekä ahdistuneisuuden tunteet, jotka heijastuvat negatiivisella tavalla niin työn tekemiseen kuin myös omaan hyvinvointiin. Opettajat kokivat, että työstä

palautuminen ei aina ole riittävää ja etenkin kiireisinä aikoina väsymys on vahvasti läsnä eikä edes viikonloput riitä palautumiseen. Työhön liittyvät kielteiset tunteet ja stressi lisääntyvätkin edelleen, mikäli yksilö joutuu kohtaamaan työn vaatimukset ilman riittävää palautumista (Kinnunen & Feldt 2009, 10). Huolestuttava seikka tuloksissa oli se, että kaikki opettajat olivat joutuneet joissain kohdin pohtimaan tarkemmin omaa jaksamistaan, koska töitä oli tullut tehtyä liikaa. Kaksi opettajaa mainitsi suoraan, että oli ollut todella stressaantunut tietämättään, ja kuinka tilanne on konkretisoitunut vasta älykellon lukemien tai työterveyslääkärin kanssa käydyn keskustelun myötä. Samoin tuloksissa korostui, että vähemmän aikaa työssä olleet opettajat kokivat enemmän stressiä kokeneempiin opettajiin verrattuna, mikä tuli esille muun muassa omaa työtä kohtaan koettuina paineina ja sitä seuraavina kohtuuttoman pitkinä työpäivinä sekä riittämättömyyden ja huonommuuden tunteina. Uusien opettajien kohdalla mahdollisuus mentorointiin sekä ylipäättään työyhteisön tuki ovatkin hyvin olennaisia tekijöitä työhön sopeutumisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Oman jaksamisen tiedostamiseksi ja vaalimiseksi tulisi työssä keskittyä omien tunteiden ja kokemusten tietoiseen havainnointiin sekä oman jaksamisen arviointiin, koska tällä tavoin omaa toimintaa voi suhteuttaa sopivammaksi sen hetkisiin voimavaroihin ja tavoitteisiin nähden (Hakanen 2009, 17–18; Amabile & Kramer 2012, 196–198).

Opettajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja stressin ehkäisemiseksi tulisi työn resursseja moneltakin osin lisätä. Kääriäinen (5.3.2018) painottaakin, kuinka yhteiskunnan tulisi päätöksillään osoittaa, että opetustyötä oikeasti arvostetaan. Työn määrää tulisi kohtuullistaa, opettajilla pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon ja muutoksiin, henkilökuntaa tulisi olla riittävästi, täydennyskoulutukseen pitäisi olla mahdollisuus osallistua ja opettajien tekemää työtä tulisi arvostaa huomattavasti enemmän. Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia kuin mitä esimerkiksi Hasu, Pahkin ja Puttonen (2016, 23–24) sekä Hakanen (2009, 88–93) ovat tuoneet jo aikaisemmin esille eli tämä tutkimus vahvistaa kyseisten tekijöiden merkitystä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhön liittyvien resurssien ja voimavarojen lisääminen onkin erittäin olennainen asia, sillä niillä on motivoiva vaikutus ja niiden myötä yksilö sitoutuu työhönsä vahvemmin,

suoriutuu siitä hyvin eikä koe kyynisyyttä työtään kohtaan (Bakker & Demerouti 2007, 313–314; Gorgievski ja Hobfoll 2008, 11). Ennen kaikkea olisi tärkeää tajuta, että opettajat eivät kestä alati kasvavien vaatimusten ja jatkuvien muutosten keskellä vähäisillä resursseilla vaan työhön liittyviä voimavaroja on lisättävä, jotta opettajat jaksavat jatkaa työssään ja tehdä sitä omistautuneesti.

7.1.2 Voimavaroja työyhteisöstä, työn merkityksellisyydestä ja hallinnasta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta

Tuloksissa korostui selkeästi, kuinka työssä jaksamiseen liittyvistä voimavaroista merkityksellisin oli työn rajaaminen. Opettajat toivat vahvasti esille, että asioita voisi suunnitella ja valmistella vaikka loputtomiin, mutta kuinka oman jaksamisen kannalta on erittäin olennaista, että työt tehdään työajalla ja -paikalla. Opettajat korostivat, kuinka työn organisoinnin kehittäminen, itseä ja työtä kohtaan esitettyjen vaatimusten kohtuullistaminen sekä oman jaksamisen kuuntelu ovat ensiarvoisen tärkeitä seikkoja työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Manka (2010, 179–187) ja Hakanen (2009, 36–37) mainitsevat hyvin samankaltaisia keinoja stressin vähentämiseksi sekä työnilon lisäämiseksi, ja he painottavatkin hyvinvointiin liittyvien tekijöiden tiedostamisen ja kehittämisen tärkeyttä työn- ja elämäntilanteen kannalta.

Lisäksi opettajat mainitsivat, kuinka jaksamisen kannalta on olennaista, että hallitsee työnsä riittävästi ja pärjää eteen tulevien asioiden kanssa. Samoin työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino tuki hyvinvointia. Ajatusten irrottaminen työasioista tapahtui tyypillisesti jonkin itselle merkityksellisen ja mieluisan tekemisen kautta, kuten liikunnan, rentoutumisen tai perheen parissa. Myös Hakanen ym. (2009, 15–17) korostavat työhyvinvointiin vahvasti sidoksissa olevien psyykkisten voimavarojen merkitystä, joihin lukeutuu muun muassa vakaa itsetunto, hyvä itsetuntemus, myönteinen perusasenne, tunneäly, ammatillinen pätevyys sekä monipuolinen stressinhallinta. Opettajan työssä onkin tärkeää, että työskentelee määrätietoisesti kohti asetettuja tavoitteita eli tietää, mitä tekee ja mihin pyrkii, mutta osaa toisaalta myös rajata työnsä hyvin omaa jaksamistaan ja työkykyään vaalien.

Motivoivia tekijöitä opettajan työssä oli esimerkiksi oppilaiden parissa työskentely ja heidän kanssaan saavutetut yhteiset onnistumiset. Opettajat kokivatkin työnsä myös merkityksellisenä ja arvokkaana, koska sen kautta pystyy tukemaan oppilaiden hyvinvointia ja vaikuttamaan heidän tulevaisuuteensa. Lisäksi mahdollisuus omien vahvuuksien hyödyntämiseen ja itsensä toteuttamiseen olivat seikkoja, jotka vaikuttivat olennaisella tavalla opettajien työmotivaatioon ja -tyytyväisyyteen. Nämä kaikki edellä mainitut tekijät ovat sellaisia voimavaroja, jotka vähentävät tai tasapainottavat työn vaatimuksia sekä niiden aiheuttamaa kuormitusta (Crawford, LePine & Rich 2010, 835–836). Kaiken kaikkiaan opettajat kokivat, että työssä on enemmän positiivisia tekijöitä ja onnistumisia kuin negatiivisia seikkoja.

Työyhteisön rooli oli erittäin merkittävässä asemassa opettajien työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Opettajat kokivat, että hyvä yhteishenki työpaikalla auttaa jaksamaan hieman vaikeampinakin päivinä ja kuinka kollegojen tarjoaman vertaistuen myötä syntyy kokemus siitä, että ei ole asioiden kanssa yksin vaan tukea on aina saatavilla. Samoin rehtorin helppo lähestyttävyyys sekä hänen osoittamansa arvostus ja henkinen tuki koettiin työhyvinvointia olennaisesti lisäävinä tekijöinä. Mankan (2015, 144–145) ja Hakasen (2009, 99–100) mukaan hyvä työilmapiiri, niin kollegojen kuin johtajankin osalta, on yksi työn ilon keskeisimmistä lähteistä ja tarjoaa myös henkisiä resursseja stressinhallintaan. Samoin tuloksissa tuli esille, että yhteistyö muiden opettajien kanssa pienissä tiimeissä oli merkittävä voimavara sekä työmäärän hallinnan että henkisen kuormituksen vähentämisen kannalta. Isoherranen (2012, 160–161) korostaakin, kuinka yhteis- ja tiimityön myötä syntyy jäsenten välille yhteenkuuluvuuden tunnetta, luottamusta ja vastavuoroisuutta, minkä seurauksena tuen ja arvostuksen osoittaminen toisia kohtaan lisääntyy.

Opettajan työhön liittyy monia voimavaroja, mutta usein tuntuu, että ne jäävät stressitekijöiden varjoon, minkä vuoksi niihin tulisikin kiinnittää enemmän huomiota ja tehdä niitä entistä näkyvämmäksi. Työhön liittyvien voimavarojen kehittäminen nimittäin lisää työtyytyväisyyttä ja työn imua, parantaa tuottavuutta ja suorituskykyä sekä luo voimaantumisen ja yhteistyön

mahdollisuuksia (Christensen ym. 2009, 13–15). Työyhteisöllä ja yhteistyöllä on suuri vaikutus jaksamiseen, minkä vuoksi kollegojen keskinäiseen vuorovaikutukseen tulisi järjestää enemmän aikaa ja mahdollisuuksia, esimerkiksi yhteisen suunnitteluajan sekä sopivien tilojen myötä. Samoin opettajien osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä, vahvuuksien hyödyntämistä, työn hallinnan tunnetta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon kontrollointia tulisi tukea esimerkiksi erilaisten koulutuksien, työnohjauksen ja mentoroinnin keinoin. Ryanin ja Decin (2017, 10–11) luoman itsemääräämisteorian mukaan sisäinen motivaatio, eheys ja työhyvinvointi on todennäköistä, kun yksilö voi työssään tyydyttää niin itsenäisyyden, pärjäämisen / kyvykkyyden kuin yhteenkuulumisenkin tarpeensa. Opettajien olisikin hyvä kiinnittää huomiota näihin edellä mainittuihin seikkoihin ja pohtia, miten omalla kohdalla voisi kehittää tai muokata työtään sekä näin ollen lisätä omaa työtyytyväisyyttään. Ennen kaikkea tulisi nähdä opettajan työhön liittyvä jatkuva kehittymisen mahdollisuus voimavarana ja tarttua siihen.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Perinteisesti käytetyt validiteetin ja reliabiliteetin käsitteet tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa eivät useinkaan sovellu suoraan laadullisen tutkimuksen arviointiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 161; Eskola & Suoranta 2008, 211). Laadullisessa tutkimuksessa sen sijaan tutkijan rooli nousee merkittävään asemaan, sillä pääasiallinen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse, minkä vuoksi luotettavuuden arviointi tulee ulottaa koskemaan koko tutkimusprosessia, jolloin olennaiseen asemaan nousee erityisesti tutkimuksen koherenssi eli sisäinen johdonmukaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163; Eskola & Suoranta 2008, 210). Tässä tutkimuksessa keskityin jokaiseen työvaiheeseen huolella, etenin johdonmukaisesti sekä pidin koko ajan mielessäni tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen valintoja tehdessäni.

Eskola ja Suoranta (2008, 211–212) tuovat esille neljä erilaista luotettavuuden arviointiin sopivaa käsitettä, jotka ovat uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus. Uskottavuutta tämän tutkimuksen kohdalla lisää muun muassa

runtas alkuperäisviittausten käyttö tulososiossa, sillä niiden kautta osallistujien ääni pääsee ikään kuin kuuluviin ja esitetyt tulokset saavat vahvistuksen. Aineiston analysoinnissa uskottavuuden kannalta onkin olennaista kuvata, miten tuloksiin on päädytty. Samoin ylipäätään koko tutkimuksen raportointi on merkittävässä asemassa, sillä mitä yksityiskohtaisemmin ja tarkemmin aineiston kokoaamisen ja analysoinnin kuvaa, sitä helpompi lukijoiden on ymmärtää. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164.) Tämän olen ottanut omassa tutkimuksessani huomioon niin, että tulosten analysointi -luvussa on kuvattu analyysin eteneminen yksityiskohdallisesti taulukoiden avulla, koska niiden kautta prosessin kulku selkeytyy lukijoille huomattavasti paremmin.

Tutkimustulosten siirrettävyys puolestaan liittyy siihen, voiko tuloksista tehdä yleistyksiä. Tämän tutkimuksen kohdalla osallistujien määrä ja aineiston koko muodostavat kuitenkin melko pienen kokonaisuuden, joten yleistyksiä ei niiden perusteella voida tehdä. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 182) toteavatkin, että laadullisessa tutkimuksessa päätelmiä ei tehdä yleistettävyyttä ajatellen, mutta kuinka myös yksittäisiä tapauksia tarkasti tutkimalla saadaan näkyville, mikä tutkittavassa ilmiössä on merkittävää ja mitkä asiat toistuvat, kun ilmiötä tarkastellaan yleisemmällä tasolla. Tämän tutkimuksen aineistossa muun muassa toistuvat tietyissä määrin samanlaiset työhön liittyvät stressitekijät ja voimavarat sekä samankaltaiset kokemukset, joten tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina sekä myös aikaisempaa tutkimusta vahvistavina, koska tulokset olivat samansuuntaisia verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin. Eskolan ja Suorannan (2008, 212) mukaan tutkimuksen vahvistavuudella tarkoitetaan sitä, että tehdyt tulkinnat saavat tukea toisista samaa asiaa tarkastelleista tutkimuksista.

Tutkimuksen varmuutta lisätään muun muassa ottamalla huomioon tutkijan mahdolliset ennakko-oletukset (Eskola & Suoranta 2008, 212). Tämä tutkimus on toteutettu teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaan, joten tutkimuksen taustalla on ollut alusta lähtien tietty teoria ja näin ollen minulla on ollut jonkinlainen näkemys siitä, mitä voin tuloksilta odottaa. Valittu teoria on myös osittain ohjannut tutkimusta, esimerkiksi temahaastattelurungon laadintaa. En kuitenkaan antanut ennakko-oletusteni millään muulla tavoin ohjata tutkimuksen kulkua,

kuten esimerkiksi haastattelutilanteiden etenemistä tai aineiston analysointia vaan olin avoin uusille asioille, joita aineistosta mahdollisesti nousisi esille. Varmuutta lisäsi myös se, että tutkimus saavutti ainakin osittain saturaatiopisteensä, sillä aineiston keruun loppuvaiheessa haastatteluissa alkoivat toistua samat asiat.

Tämä tutkimus toi esille sekä opettajien työhön liittyviä stressitekijöitä että voimavaroja, ja tarjosi näin ollen laajan näkökulman liittyen opettajien työhyvinvointiin sekä herätti toisaalta myös monia erilaisia jatkotutkimusmahdollisuuksia. Esille tuli muun muassa, että opettajien työtä kohtaan osoitettu arvostus on vähentynyt, mikä näkyy esimerkiksi vanhempien kasvavina vaatimuksina ja luottamuksen puutteena. Kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön keskittyvä tutkimus voisikin tuottaa merkittävää tietoa, jonka myötä molempien osapuolien tyytyväisyyttä voitaisiin kehittää.

Tuloksissa oli myös havaittavissa, että vähemmän aikaa työssä olleet opettajat kokivat työssään enemmän stressiä kuin kokeneemmat opettajat, minkä vuoksi tarkempaa ja systemaattisempaa tutkimusta aiheesta tarvittaisiin, jotta saataisiin selville, minkälaisissa asioissa uudet opettajat erityisesti tarvitsisivat ja kaipaisivat tukea. Tämän tiedon avulla esimerkiksi mentorointia ja työyhteisön toimintaa voitaisiin kehittää tarkoituksenmukaiseen suuntaan. Samoin olisi tärkeää tutkia, miten opettajien työhyvinvointia tuetaan ja millaisia tuloksia tukitoimien avulla on saavutettu sekä ylipäättään, millaiset tekijät koetaan toimivina työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemisen kannalta. Ennen kaikkea opettajien työhyvinvointia ja jaksamista tulisi tutkia enemmän sekä kehittää jatkuvasti parempaan suuntaan, koska opettajat tekevät arvokasta ja merkityksellistä työtä.

LÄHTEET

- Ahola, K. & Lindholm, H. 2012. Mitä stressi on? Teoksessa: S. Toppinen-Tanner & K. Ahola (toim.) Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–14.
- Amabile, T. & Kramer, S. 2012. Pienet suuret teot: opi johtamaan kehitystä. Suom. Rosenström, M. Helsinki: Talentum.
- Bakker, A. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328.
- Ballet, K. & Kelchtermans, G. 2009. Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education* 25 (8), 1150–1157.
- Christensen, M., Straume, L., Kopperud, K., Borg, V., Clausen, T., Hakanen, J., Lindström, K., Aronsson, G. & Gustafsson, K. 2009. Validation of test of central concepts in positive work and organizational psychology: The second report from the Nordic project Positive factors at work. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Cooper, C. & Marshall, J. 2013 Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. Teoksessa: C. Cooper (ed.) *From Stress to Wellbeing. Volume 1, The Theory and Research on Occupational Stress and Wellbeing*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 3–23.
- Crawford, E., LePine, J. & Rich, B. 2010. Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology* 65 (5), 834–848.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Fernet, C. & Austin, S. 2014. Self-Determination and Job Stress. Teoksessa: M. Gagné (ed.) *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press cop, 231–244.
- Gluschkoff, K. 2017. Psychosocial work characteristics, recovery, and health-related outcomes in teaching. Väitöskirja: Helsingin yliopisto.
- Gorgievski, M. & Hobfoll, F. 2008. Work Can Burn Us Out or Fire Us Up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement. Teoksessa: J. Halbesleben (ed.) *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*. New York: Nova Science Publishers, 7–22.

- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet: työn voimavarojen ABC. 6. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa: M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15 painos. Helsinki: Tammi.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Väitöskirja: Helsingin yliopisto.
- Jokinen, H. & Sarja, A. 2006. Mentorointi uusien opettajien tueksi. Teoksessa: A. R. Nummenmaa & J. Välijärvi (toim.) Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 183–198.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa: U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos, 7–27.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 73–87.
- Kristof-Brown, A. L. & Billsberry, J. 2013. Fit for the Future. Teoksessa: A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry (ed.) Organizational Fit: Key Issues and New Directions. Chichesters UK: Wiley Blackwell, 1–18.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. painos. Tampere: Vastapaino.
- Kyriacou, C. 2015. Teacher Stress and Burnout: Methodological Perspectives. International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences. 2nd edition, Vol 24, 72–74.
- Kääriäinen, P. 5.3.2018. Uupuminen uhkaa. Opettaja-lehti 5/2018.
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–50.
- Lapinoja, K-P. 2006. Opettajan kadonnutta autonomiaa etsimässä. Väitöskirja: Jyväskylän yliopisto, Chydenius-instituutti.
- Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Väitöskirja: Tampereen yliopisto.

- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 3. painos. Helsinki: Talentum.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.
- Mäkitalo, J. 2012. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa: K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 162–169.
- Nieminen, T. 2006. Työnohjaus koulutyön tukena. Teoksessa: M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 43–50.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Talentum Media.
- Nurmi, H. 2017. Työuupumuksen itsehoito: kuinka kierrän karikot. 2. painos. Helsinki: Duodecim.
- Opetusalan työolobarometri (OAJ). 2017. <https://www.oaj.fi/cs/oaj/Opetusalan%20tyoolobarometri%202017> (Viitattu: 12.11.2018.)
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. https://ttk.fi/files/5625/Tyosta_hyvinvointia.pdf (Viitattu 19.11.2017.)
- Patton, M. Q. 2002. Qualitative Research & Evaluation Methods. 3rd edition. Thousand Oaks (CA): Sage cop.
- Penttinen, V., Pakarinen, E. & Lerkkanen, M-K. 2018. Esiopettajat kokevat työssänsä sekä stressiä että työn imua. Ruusupuiston kärkiuutiset: Kasvatus ja koulutus uutisia Jyväskylän yliopistosta. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58895/esiopettajat%20kokevat%20tyossaan%20seka%20stressia%20etta%20tyon%20imua.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Viitattu: 15.11.2018.)
- Pietikäinen, A. 2014a. Joustava mieli: vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivallasta. 22. painos. Helsinki: Duodecim.
- Pietikäinen, A. 2014b. Kohti arvoistasi: suuntaa mielekkäisiin muutoksiin. Helsinki: Duodecim.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Viitattu: 6.11.2018.)

- Robertson, I. & Cooper, C. 2011. *Well-Being: Productivity and Happiness at Work*. Basingstoke (U.K.): Palgrave Macmillan.
- Ryan, R. M. & Deci, E. 2017. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: The Guilford Press.
- Räisänen, K. 2012. *Työstressirokotus*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Räisänen, K. & Lestinen, J. 2013. *Kyllin hyvä*. 5. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Scaufeli, W. & Salanova, M. 2014. Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. Teoksessa: M. Peeters, J. De Jonge & T. Taris. (ed.) *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Hoboken: Wiley, 293–320.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. 2005. Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist* 60 (5), 410–421.
- Setälä, M-L. & Ala-Tuuhonen, K. 2012. Työyhteisön toiminnan kehittäminen. Teoksessa: K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) *Työstä terveyttä*. Helsinki: Duodecim, 255–261.
- Silvasti, T. 2014. Sisällönanalyysi. Teoksessa: I. Massa (toim.) *Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus, 33–48.
- Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus* 28 (4), 244–257.
- Sonnentag, S. & Krueger, U. 2006. Psychological Detachment from Work during Off-job Time: The Role of Job Stressors, Job Involvement, and Recovery-related Self Efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 15 (2), 197–217.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 12 (3), 204–221.
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa: M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava, 11–44.
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. 2013. The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 18 (2), 230–240.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, K. 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa: A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 121–134.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki.
<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf> (Viitattu: 4.11.2018.)
- Työ ja terveys Suomessa. 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.researchgate.net/publication/268220318_Tyoelaman_muuttuva_rakenne (Viitattu: 12.11.2018.)
- Van Veldhoven, M. 2014. Quantitative Job Demands. Teoksessa: M. Peeters, J. De Jonge & T. Taris (ed.) An Introduction to Contemporary Work Psychology. Hoboken: Wiley, 117–143.
- Warren, M., Donaldson, S. & Luthans, F. 2017. Taking Positive Psychology to the Workplace: Positive Organisational Psychology, Positive Organisational Behavior and Positive Organisational Scholarship. Teoksessa: M. Warren & S. Donaldson (ed.) Scientific Advances in Positive Psychology. Santa Barbara, California: Praeger, 195–227.
- Zapf, D., Semmer, N. K. & Johnson, S. 2014. Qualitative Demands at Work. Teoksessa: M. Peeters, J. De Jonge & T. Taris (ed.) An Introduction to Contemporary Work Psychology. Hoboken: Wiley, 144–168.
- Zijlstra, F. R. H. & Sonnentag, S. 2006. After Work is Done: Psychological Perspectives on Recovery from Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*: 15 (2), 129–138.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Teema 1: Työhyvinvointi

- Mitä työhyvinvointi mielestäsi tarkoittaa?
 - o Mikä siihen vaikuttaa positiivisesti?
 - o Entä negatiivisesti?
- Kuinka arvioisit omaa työhyvinvointiasi?

Teema 2: Stressi

- Mitkä tekijät työssäsi aiheuttavat stressiä?
- Aiheuttaako työ sinulle paljon stressiä?
- Millä tavoin olet yrittänyt ratkaista stressiä aiheuttavia tilanteita?
- Ajatteletko töitä myös vapaa-aikanasi?

Työn vaatimukset:

- Työmäärä, mitä tehtäviä työhön kuuluu? Onko vaatimuksia liikaa?
- Aikapaine, mikä aiheuttaa kiirettä?
- Esiintyykö työssä ristiriitaisia tavoitteita tai vaatimuksia?

Työn hallintamahdollisuudet:

- Miten työyhteisössä päätetään asioista?
- Koetko, että sinulla on riittävästi aikaa kaikkien työtehtävien suorittamiseen sekä suunnitteluun?
- Pystytkö hyödyntämään työssäsi omia vahvuuksiasi ja osaamistasi?

Teema 3: Sosiaalinen tuki:

- Millä tavoin työyhteisössänne tuetaan työhyvinvointia?
- Millaista vuorovaikutus on työyhteisössä?
- Onko työpaikalla hyvä yhteishenki? Miten se tulee esille?

- Käsitelläänkö vaikeita asioita ja vastoinkäymisiä avoimesti yhdessä?
- Koetko, että voit kertoa huolistasi kollegoille?
- Oletko saanut tukea hankalissa tilanteissa? Millaisia tilanteet ovat olleet?
- Koetko, että olisit jäänyt työssä yksin tai ilman tukea?
- Millaista tukea olet itse tarjonnut kollegoille?

Teema 4: Voimavaratekijät

- Miten koet oman ammattitaitosi, hallitsetko työsi riittävästi?
- Koetko, että työssä on enemmän onnistumisia ja positiivisia kokemuksia kuin epäonnistumisia tai vastoinkäymisiä?
- Oletko tyytyväinen omaan arkeesi ja työhösi?
- Mitkä tekijät työssäsi motivoivat ja palkitsevat?
- Millä tavoin voit vielä kehittyä työssäsi?
- Miten suhtaudut tulevaisuuteen?

Liite 2. Taulukot 2 ja 3 aineiston pelkistämisestä

TAULUKKO 2. Aineiston pelkistäminen työn vaatimusten ja stressin osalta

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset
<p>"Tuntuu, et niinkun miljoona asiaa on koko ajan kesken." (Kirsi, 43v.)</p> <p>"Se, että hommat kasaantuu, että se on ehkä se eniten pinnalla oleva, että ehtii asiat." (Paula, 43v.)</p>	Keskeneräiset asiat
<p>"Sillä tavalla koko ajan tapahtuu paljon, on erilaisia projekteja ja sinkoillaan vähän niin sanotusti sinne tänne." (Jonna 32 v.)</p> <p>"Ne työpäivät siel koulussa on niinku tosi hektisiä, et siel ei ehdi mitään muuta, ku olla siinä oppilaiden käytettävissä ja se työmäärä vaan niinku koko ajan kasvaa." (Liisa 46v.)</p>	Hektisyys
<p>"On liikaa töitä, liikaa liikkuvia osia." (Kaisa 30v.)</p> <p>"Semmosta niin sanotusti ylimäärästä tai extra-tehtävää, ni se kuormittaa sit niin paljon, että se syö tosi paljon sitä työhyvinvointia." (Jonna, 32v.)</p>	Monenlaiset työtehtävät
<p>"Uudessa OPS:issa on edelleen ihan hirveesti sisältöjä eikä mitään vanhaa olla periaatteessa otettu pois, ni aika ei vaan niinku riitä siihen kaikkeen." (Kaisa, 30v.)</p>	OPS:in laajuus
<p>"Esimerkiks se, minkälaisilla resursseilla mejän tuen järjestäminen tapahtuu kouluissa, ni se on tällä hetkellä riittämätön ajatellen sitä ehkä niihin vaatimuksiin nähden." (Sari, 39v.)</p> <p>"Itellä ei tällä hetkellä oo käytännössä ohjaaja resurssia lainkaan, ni se on vähän semmonen, mikä harmittaa." (Jonna 32v.)</p>	Pula erityisopettajista ja avustajista
<p>"Ei meille anneta koulutusta niihin tai sit jos meille on koulutusta, ni ne on aina työajan ulkopuolella." (Kaisa, 30v.)</p>	Täydennyskoulutuksen vähäisyys
<p>"Opettajille kyllä asetetaan ihan hirveet vaatimukset, siis se on ihan niinku naurettavaa. Niinku tuntuu, että tota ne on kohuttomia vähän joka suunnalta." (Sari 39v.)</p>	Paljon vaatimuksia
<p>"Ei niinku yksinkertaisesti vaan ehdi, et pitäis joka välissä niinku arvioida ja itsearvioida ja vertaisarvioida ja keskustella oppilaiden kans ja muuta." (Kaisa, 30v.)</p>	Liikaa tavoitteita
<p>"Että ku tämmönen erityinen tuki on karsittu niin minimiin ja entistä enemmän painitaan niinku isojenkin mielenterveysongelmien kanssa lasten suhteen, ni sit pitäis olla niinku tosi montaa asiaa, et pitäis olla äiti ja sairaanhoitaja ja psykologi ja kuraattori ja niinku kaikki." (Kirsi, 43v.)</p>	Roolien moninaisuus
<p>"Vanhemmilla voi olla tosi isokin rooli siihen, että kuinka hyvin jaksaa ja viihtyy työssään, koska yleensä ne haasteet</p>	Yhteistyö vanhempien kanssa

tulee sit siinä vaiheessa, kun ollaan vanhemman kanssa eri linjoilla." (Paula, 43v.)	
"Et jos on jotain ongelmaa ja joutuu viestittelee päivittäin ja vanhemmat valittaa ja epäilee ja kyseenalaistaa, ni silloin kyl huomaa, et stressit alkaa nousta." (Kaisa, 30v.)	
"Mun mielest ne vaatimukset tulee enemmän sieltä vanhemmilta, et aikasemmin vanhemmat luotti siihen, että opettaja hoitaa homman ja asiat sujuu, mutta nyt tuntuu, että sieltä tulee, että voisitko tehdä tätä ja voisitko tehdä tota." (Liisa, 46v.)	Vanhempien vaatimukset
"Toki myös tulee semmosia, että jotenki vanhemmat odottaa jotain ihan kummallisia asioita." (Kirsi 43v.)	
"Täytyy tosi paljon ottaa huomioon eriyttämisen asioita, ku on niin erilaisia, tukee tarvitsevia oppilaita." (Jonna, 32v.)	Oppilaiden moninaiset tuen tarpeet
"Siin on aina se kynnyks siinä, että ku sä niinku, ku se lähtökota on se, et mä kuvittelen pärjääväni ja yritän pärjätä, mut ei se aina kuitenkaan sillä lailla mene." (Esa 55v.)	Stressin vähittäinen kasvu
"Tossa syksyllä sinnittelin tyypillisesti itselleni liian pitkään, vaikka tietäis, että nyt pitäis niinku jarruttaa." (Kirsi 43 v.)	
"Se tuntuu sillain, että on ollu hankala saada välillä henkee ja et rintaa puristaa, ja se tulee myös yöuniin. (Paula 43 v.)	Fyysiset stressioireet
"Mä oon niinku kiireinen ja ehkä lyhyempi pinnainen enkä ehdi kuunnella niitä arkisia höpöhöpö-juttuja." (Kirsi 43v.)	Käyttäytymisen muutos
"Kyl se väsymys näkyy siinä, että on kireempi oppilaittenki kanssa, et kyl se heijastuu aika paljonki sinne." (Liisa 46 v.)	
"No kyllä mua sen verran väsyttää, että en varmaan kyllä ihan pysty palautumaan täysin. (Jonna 32v.)	Vähäinen palautuminen

TAULUKKO 3. Aineiston pelkistäminen voimavaratekijöiden osalta

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset
"Yhteishenki on ton paikan niinkun iso etu, että sit vaikeetki päivät tuntuu mukavilta, ku on niin hyvä se mejän työyhteisö." (Kaisa, 30v.)	Jaksaminen
"Varmaan semmonen tärkein työhyvinvointia edistävä tekijä on se semmonen me-henki, että täällä on tosi hyvä meininki opettajilla. (Kirsi 43v.)	Me-henki
"Esimiesten tasolta pitää tulla paljon sitä tietynlaista henkistä tukea, et se on oikeestaan sellasta tunnetta, että tapahtuu mitä	Esimiehen henkinen tuki

<p>tapahtuu, ni siel on niinku selkänöja, ja se lisää kyllä selkeesti sitä hyvinvointia." (Sari, 39v.)</p> <p>"Tää nykyinen rehtori on hyvin empaattinen ja ei niinku koskaan kyseenalaista vaan luottaa." (Kirsi 43v.)</p>	
<p>"Siis kyllä mä tiän, että niinku ihan kelle tahansa kollegalle voi mennä puhuun ihan millon vaan." (Jonna 32v.)</p> <p>"Voi niinkun olla eri mieltä ja voi sanoa sen ääneen ja uskaltaa myös sanoa sen, että on puhki ja väsyny ja nyt ei jaksa." (Paula, 43v.)</p>	Asioiden jakaminen
<p>"Luokka-astetiimien kesken just tehään ja jaetaan materiaaleja sitte muilleki käyttöön, että ei tarvi tehä kaikkien sitä samaa juttua. (Jonna 32 v.)</p>	Yhteistyö
<p>"No kyllä varmaan se oppilaitten kohtaaminen ja ylipäättään oppilaitten kanssa oleminen, et kyl ne lapset varmaan motivoi kaikkein eniten, et kuitenkin ne on ne, ketä varten sitä työtä tekee." (Jonna, 32v.)</p>	Lasten kanssa työskentely
<p>"Mä koen, että tässä työssä voi vaikuttaa tämän maapallon tulevaisuuteen, et ei oo tärkeempää duunia." (Paula, 43v.)</p> <p>Mä oon voinu olla kuitenkin semmonen merkittävä ja positiivinen tekijä jonkun lapsen elämässä, ni sehän on tosi tärkeitä." (Kirsi 43 v.)</p>	Työn merkityksellisyys
<p>"Et meillä on silleen hyvin asiat, että on mahdollista tai oon opettanu muina vuosina enemmän liikkaa ja nyt sitte käsitöitä, mitkä on mun vahvuuksia." (Kaisa, 30v.)</p>	Omien vahvuuksien hyödyntäminen
<p>"Mut että just kyllä niinkun ihan hirveesti pystyy tekemään, jos vaan haluaa, et niinkun olosuhteet on otolliset, et ei oo niinkun sillain valittamista." (Tuija, 56v.)</p>	Itsensä toteuttaminen
<p>"Oon sen itselleni ajallisesti rajannut, että työpäivä on varttia vaille kaheksasta maksimissaan vartin yli neljään ja sen pitää mahtua siihen väliin, ja jossei mahu ni sitte ei tehä." (Sari, 39v.)</p>	Työn rajaaminen
<p>"Täytyy oppia jotenki hallitsee niitä, että mitä mä ehin tehä ja mitä mä en ehi tehä ja sen itsetuntemuksensaki kautta, ja sitte vaan rajata sitä omaa työtänsä, että kyllä mä haluan kehittää tätä olemassa olevaa työtä sellaseks, että mä jaksan sitä tehdä." (Jonna, 32v.)</p>	Työnteon kehittäminen
<p>"Sit ku mä lähen kotiin, ni sit mä en lue Wilmaa, en lue sähköpostia enkä anna puhelinnumeroani vanhemmille. Että mä oon niinku rajannu sen niin, että sit mä oon mun perhettä varten, ku mä oon kotona." (Paula, 43v.)</p>	Vapaa-ajan merkitys

Liite 3. Taulukot 4 ja 5 aineiston luokittelusta

TAULUKKO 4. Aineiston luokittelu työn vaatimusten ja stressin osalta

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Keskeneräiset asiat Hektisyys Monenlaiset työtehtävät OPS:in laajuus	Aikapaineet ja kiire	Työmäärä ja työtahti	Työn vaatimukset & stressi
Pula erityisopettajista ja avustajista Täydennyskoulutuksen vähäisyys	Riittämättömät resurssit		
Paljon vaatimuksia Liikaa tavoitteita Roolien moninaisuus	Kohtuuttomat odotukset	Työn henkinen ja psykososiaalinen kuormitus	
Yhteistyö vanhempien kanssa Vanhempien vaatimukset Oppilaiden moninaiset tuen tarpeet	Vaativat vanhemmat ja lapset		
Stressin vähittäinen kasvu Fyysiset stressioireet Käyttäytymisen muutos Vähäinen palautuminen	Stressin heijastuminen työhön	Henkinen hyvinvointi ja työnteon heikkeneminen.	

TAULUKKO 5. Aineiston luokittelu voimavaratekijöiden osalta

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Päälouokka
Työn rajaaminen Työnteon kehittäminen Vapaa-ajan merkitys	Henkilökohtaiset keinot hallita stressiä	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	Työssä jaksaminen & voimavaratekijät
Lasten kanssa työskentely Työn merkityksellisyys Omien vahvuuksien hyödyntäminen Itsensä toteuttaminen	Työssä motivoivat tekijät	Työn hallinta ja mielekkyys	
Jaksaminen Me-henki Esimiehen henkinen tuki Asioiden jakaminen Yhteistyö	Yhteishenki ja sosiaalinen tuki työyhteisössä		

Liite 4. Tutkimuslupa

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

OPETTAJANKOULUTUSLAITOS

KASVATUSTIETEIDEN LAITOS

TUTKIMUSLUPA

Olen Roosa Juottonen ja tekemässä pro gradu -tutkielmaani. Tutkielmani käsittelee luokanopettajien työssään kokemaa stressiä ja sen hallintaan liittyviä voimavaratekijöitä. Tutkimukseni aihe on merkityksellinen, sillä yhä useampi opettaja kokee stressiä koulussa tapahtuvien muutosten ja kasvavien vaatimusten keskellä. Luokanopettajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi olisikin tärkeää tietoa, millaiset tekijät aiheuttavat stressiä sekä toisaalta, millaiset voimavaratekijät auttavat stressin hallinnassa. Tutkielmani ohjaajana toimii Hely Innanen, hely.innanen@jyu.fi, +358 40 805 3491.

Aineisto kerätään haastattelemalla ja haastatteluaineisto äänitallennetaan.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää missä tahansa vaiheessa tutkimusta. Tutkimusaineistoa käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti. Tutkimusaineistoa käytetään siten, etteivät henkilöt ole yksilöinä tunnistettavissa. Kun tutkimus on päättynyt ja opinnäyte hyväksytty, tutkimusaineisto hävitetään.

Annan mielelläni lisätietoa tutkimuksesta. Voitte ottaa minuun yhteyttä sähköpostitse roosa.e.juottonen@student.jyu.fi tai puhelimitse +358 50 434 3391.

Pyydän suostumustanne osallistua tutkimukseeni.

SUOSTUMUS OSALLISTUA YLLÄ KUVATTUUN TUTKIMUKSEEN

suostun

en suostu

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimenselvennys