

# **OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTIIN YHTEYDESSÄ OLEVIA TEKIJÖITÄ**

Antti Siltovuori

Liikuntapedagogiikan kandidaatintutkielma

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Syksy 2022

## TIIVISTELMÄ

Siltovuori, A. 2022. Opettajien työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto. Liikuntapedagogiikan kandidaatintutkielma, 23 s.

Tämän tutkielman tarkoitus on perehtyä työhyvinvointiin ja siihen liittyviin tekijöihin, sekä tarkastella työmotivaation yhteyttä työhyvinvointiin. Lisäksi tutkielmassa perehdytään tarkemmin opettajien työhyvinvointiin ja tekijöihin, jotka vaikuttavat siihen. Työn tekeminen tänä päivänä on hektistä, ja siksi eri alojen työntekijöiden työhyvinvoinnista on hyvä pitää huolta.

Tämä kirjallisuuskatsaus pohjautuu työhyvinvointi- ja motivaatio kirjallisuuteen sekä tutkimuksiin opettajien työhyvinvointiin liittyen. Keskeisiä käsitteitä työhyvinvoinnin ja työmotivaation lisäksi ovat työhyvinvointiin yhdistettävissä olevat tekijät, esimerkiksi työn imu ja työtyytyväisyys. Työhyvinvointia tarkastellaan sitä edistävästä ja haastavista näkökulmista. Lisäksi perehdytään opettajien ammatin luonteeseen suhteessa työhyvinvointiin. Yleisen opetushenkilöstön lisäksi liikunnanopettajien työhyvinvointia käsitellään tarkemmin.

Opetushenkilöstön ja liikunnanopettajien työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden sekä niihin yhteydessä olevien tekijöiden voidaan tutkimusten mukaan todeta olevan melko hyvällä tasolla. Työhyvinvointia haastavat opetussuunnitelmien muutokset, suuret ryhmäkoot ja puutteellinen infrastruktuuri (tilat ja välineet). Työhyvinvointiin panostamista voidaan perustella yksilön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi myös kansantaloudellisella näkökulmalla.

Asiasanat: työhyvinvointi, työmotivaatio, työn imu, opettaja

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖHYVINVONTTI.....	3
2.1 Työhyvinvoinnin historia ja nykyhetki.....	3
2.2 Työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä.....	4
2.2.1 Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä .....	4
2.2.2 Työhyvinvointia haastavia ja heikentäviä tekijöitä .....	5
2.3 Työmotivaatio osana työhyvinvointia .....	6
2.4 Työmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä .....	7
2.4.1 Työn imu .....	8
2.4.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	9
3 TYÖHYVINVOINTI OPETTAJAN AMMATISSA.....	12
3.1 Opettajien työn luonne, työhyvinvointi ja työmotivaatio.....	12
3.2 Liikunnanopettajien työhyvinvointi .....	14
4 POHDINTA.....	16
LÄHTEET .....	19

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin laiminlyönnin seurauksena tekemättä jäävästä työstä tulee maailmassa vuosittain jopa 24 miljardin euron ylimääräiset kustannukset. Arvioon sisältyy esimerkiksi ennenaikaiset eläköitymiset, sairaspöissaolot ja työstressistä aiheutuvat haitat työn tuottavuudelle. (Manka & Manka 2016, 7). Työnantajien onkin hyvä panostaa työhyvinvointia lisäävään hyvään ja motivoivaan johtamiseen, koska se lisää työn tuottavuutta ja sitoutumista sen tekemiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Uupumus ja liiallinen työtaakka haastaa myös opiskelijoiden terveyttä, ja se voi ilmetä uuvuttavana väsymyksenä, kyynisyyden kokemuksena opiskeluun sekä tuntemuksena omasta riittämättömyydestä (Salmela-Aro 2011, 3). Keskustelupalstojen sekä muiden epävirallisten kanavien kautta seuraamani keskustelun perusteella aihe liikuttaa ja kiinnostaa monia.

Työhyvinvointiin liittyvien käsitteiden määrä on suuri, esimerkiksi työtyytyväisyyden ja työviihtyvyyden käsitteet tulevat usein esiin työhyvinvoinnista puhuttaessa. Kahnin (1990, 692) esittelemä *työn imu* on merkittävimpiä tämänhetkisistä työhyvinvointiin liitetystä asioista. Tässä työssä käsitellään työmotivaatiota keskeisenä työhyvinvointiin yhteydessä olevana tekijänä, ja Rauramon (2012) esittelemissä työhyvinvoinnin portaisissa työmotivaatio asettuu työntekijän tarpeisiin toteuttaa ja kehittää itseään, ja motivoituneen työntekijän ennakoitaan sitoutuvan työhönsä paremmin ja kokevansa parempaa työn hallinnan tunnetta (Manka 2006).

Opettajien ammatissa työhyvinvointia haastaa jatkuva tarve uudistua; lukioissa otettiin uusi opetussuunnitelma käyttöön syksyllä 2021, ja tätä ennen ylioppilaskirjoitukset alkoivat sähköistyä keväästä 2016 alkaen. Keväällä 2019 matematiikan ylioppilaskoe sähköistyi, ja näin ollen koko ylioppilastutkinto suoritettiin kaikkialla sähköisesti. (Opetushallitus 2021; Studentum 2016). Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (POPS 2014) painotetaan ilmiöoppimista sekä tieto- ja viestintäteknologista osaamista. Opetusalan ammattijärjestö (2022) toivoo opettajille ja esihenkilöille työrauhaa keskittyä perustehtäviin, koska vaatimus uudistumiseen on ollut viime vuosina suuri. Lukiuudistus teettää edelleen työtä, ja opettajat toivovat, ettei uusia uudistuksia tulisi lähitulevaisuudessa. (OAJ 2022) Yrttiahon ja Posion (2021, 144–145) mukaan opettajien päivä koostuu jatkuvista kohtaamisista eivätkä voimavarat aina riitä käyttäytymään hienotunteisesti.

Onnismaan (2010) mukaan opettajien työhyvinvointitutkimus on ollut runsasta muihin ammattiryhmiin verrattuna, ja tämä mahdollistaa hyvän kokonaiskuvan saamisen aiheesta. Tutkimusten mukaan opettajien työhyvinvointia ja siihen liitettävissä olevia asioita voidaan pitää hyvänä; Mäkelän (2014) väitöskirjassa 79,5 prosenttia liikunnanopettajista oli tyytyväisiä työhönsä, mutta tuore opettajien työolobarometri (OAJ 2021) kertoo työhyvinvoinnin riskitekijöiden (työstressi, unihäiriöt) nousseen opetussuunnitelman uudistusten myötä.

Tämän kandidaatintutkielman tarkoitus on perehtyä työhyvinvointiin ja siihen yhteydessä oleviin tekijöihin opettajan ammatin näkökulmasta. Esille nostetaan työmotivaatio yhtenä yksittäisenä tekijänä. Työhyvinvointi on yläkäsite, ja työmotivaatio on osa sitä. Opettajien ammatista tarkastellaan työhyvinvointitutkimuksia, ja minkälaisia tuloksia löytyy työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä, esimerkiksi työtyytyväisyydestä ja työmotivaatiosta.

## 2 TYÖHYVINVONTTI

Työhyvinvoinnin tutkimus on saanut alkunsa 1920-luvun stressitutkimuksesta, ja alussa sen pääpainona oli yksilön fysiologiset reaktiot erilaisiin kuormittaviin tekijöihin. Myöhemmin mukaan liitettiin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät, joilla haluttiin suojella työntekijää terveyttä uhkaavilta vaaroilta. Myös työhyvinvointiin vahvasti yhteydessä olevan työsuojelun katsotaan lähteneen liikkeelle tästä. (Manka & Manka 2016, 64) Työturvallisuuslain (2002) tarkoituksena onkin edistää työhyvinvointia työtapaturmien ehkäisemisen lisäksi työntekijän henkistä terveyttä uhkaavien haittojen poistamisella.

### 2.1 Työhyvinvoinnin historia ja nykyhetki

Työelämän eri alueilla mietitään miten edistää työhyvinvointia työntekijöiden paremman jaksamisen ja pidemmän työelämässä pysymisen mahdollistamiseksi (Vesterinen 2006, 29). Työhyvinvoinnista puhuttaessa on eri aikakausina käytetty erilaista termistöä, ja ennen toista maailmansotaa puhuttiin työviihtyvyydestä. Työviihtyvyys perustuu työn viihteellisyyteen, eli siihen, mitä työntekijä kokee työssään ja miltä työ hänestä tuntuu. 1960-luvulla alettiin puhua työtyytyväisyydestä, jossa korostui asenne työn tekemistä kohtaan. 2000-luvulla työhyvinvointiin on liitetty vahvasti työnilon ja työuupumuksen käsitteet. (Juuti 2010, 46–47).

Nivalan (2006) mukaan työhyvinvointia rakentavat tekijät voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan. Työperäisiin tekijöihin kuuluvat työn liika vaativuus, liika työmäärä, työhön liittyvät epävarmuustekijät sekä työn raskaus ja laatu. Esimerkiksi ihmissuhdetyö on tekijälleen kuormittavaa. Toinen osa työhyvinvointia rakentavista tekijöistä on työntekijän henkilökohtaiset asiat, jotka eivät suoranaisesti liity työhön, mutta ne heijastuvat työpaikalle ja työn tekemiseen. (Nivala 2006, 101–102) Työhyvinvointi rakentuu yksilöllisesti, ja jokainen arvostaa tekemäänsä työtä omalla tavallaan luoden siitä itselleen merkityksellisen (Kauko-Valli & Koironen 2010, 109).

Mattila (2022) on julkaissut työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa, ja heillä on tuore toimeenpano suunnitelma vuosille 2022–2023. Nykyaika haastaa työhyvinvointia, ja työelämän haasteet jatkuvat tulevaisuudessa. Esimerkiksi globalisaatio, digitalisaatio ja äskettäinen covid-19 pandemia ovat olleet työelämää ja työhyvinvointia haastavia asioita, ja ministeriön tavoitteena onkin kehittää samanaikaisesti

sekä työhyvinvointia että tuottavuutta. Keinoiksi tälle esitetään työelämässä verkostoitumista ja uuden teknologian haltuunottoa. (Mattila 2022)

## **2.2 Työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä**

1980-luvulla yksilön voimavarojen, työn ja työympäristön tekijöiden sekä työyhteisön tekijöiden muodostamaa kokonaisuutta ajateltiin työkykytoimintana, ja työkyvyn käsitteestä muotoutui myöhemmin *työhyvinvoinnin* käsite. Kokonaisvaltainen työkyvyn käsite oli tuolloin työhyvinvoinnin perustana. (Juuti 2010, 46–47) Vesterisen (2006) mukaan kokonaisvaltaisen työkyvyn tukemisen perusajatus on se, että toimenpiteiden ja kehittämistyön tulee kohdistua yksilön itsensä lisäksi kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin, kuten työyhteisöön ja työympäristöön. Työyhteisöön kuuluu johtajuus, työnjako ja työilmapiiri, ja työympäristöön muun muassa työn vaatimukset ja työmenetelmät. (Vesterinen 2006, 31) Työkyky koostuu siis yksilön, työyhteisön ja työympäristön yhteistoiminnasta.

### **2.2.1 Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä**

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että tehtävä työ tuottaa iloa. Mitä paremmin työn vaatimukset vastaavat työntekijän vahvuuksia osaamisessa, sitä todennäköisempää on työn ilon kokeminen (Kauko-Valli & Koironen 2010, 101). Nivala (2006) ja Kauko-Valli sekä Koironen (2010) nostavat esille työn ilon kannalta tärkeän käsitteen *työnimu* (Kahn 1990, 692). Tällöin puhutaan usein ”flow-tilasta” (Csikszentmihalyi 1990), jolle on tyypillistä, että työntekijä imaisee mukaansa. Ajantaju ja ympäristö voivat kadota työntekijältä. Lisäksi jälkeenpäin ajateltuna työntekeminen itsessään on ollut palkitsevaa ja tarvittaessa on pystytty venymään oman suoritustason ylärajoille. Työnimulla tarkoitetaan kokemusta tarmokkuudesta ja energisyydestä, ja työntekijälle aiheutuu nautintoa työstä ja siihen uppoamisesta. (Nivala 2006, 102; Kauko-Valli & Koironen 2010, 101–102).

Työstä aiheutuu automaattisesti kuormitusta, josta palautuminen on tärkeää työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta. Palautumismekanismissa tavoitteena on palauttaa elimistö stressitilasta takaisin lepotilaan, jolloin menetetyt voimavarat elpyvät. Palautumista voidaan katsoa fysiologisesta ja psykologisesta näkökulmasta. Fysiologisessa palautumisessa työntekijä on palautunut silloin, kun hänen elimistönsä on asettunut stressitilan aiheuttaman viriämisen

jälkeen jälleen perustasolle. Psykologisessa palautumisessa henkilö itse kokee olevansa jälleen kykenevä jatkamaan työtehtäviään. Palautumiseen tulisi kiinnittää huomiota päivittäin, ja esimerkiksi työpäivän aikaiset rentoutushetket ovat keino välttää ylikuormittumista ja helpottaa palautumisprosessia. (Manka & Manka 2016, 181–182)

### **2.2.2 Työhyvinvointia haastavia ja heikentäviä tekijöitä**

Työn tekemisestä aiheutuu työntekijälle henkistä painetta, joka voi olla joko myönteistä tai kielteistä. Paine voidaan tulkita joko työhyvinvointia haastavaksi tai heikentäväksi. Hyvinvointia haastava tilanne koetaan usein positiivisena, ja sitä voi aiheuttaa esimerkiksi työkuormitus, aikapaineet ja merkitykselliset tavoitteet. Työhyvinvointia heikentävää painetta voi tulla oma roolin tai työtavoitteiden epäselvyydestä sekä huonoista yhteistyösuhteista. Heikentävästä paineesta seuraa ongelmia saavuttaa työlle asetetut tavoitteet. (Manka & Manka 2016, 174) Työyhteisössä paineita kasautuu helposti yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta. Ulkoisten tavoitteiden korostuminen toiminnassa johtaa alhaisempaan hyvinvointiin. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 144)

Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2016) mukaan positiivinen stressi muuttuu pitkittyessään negatiiviseksi, ja siitä seuraa työkyvyn alenemista. Oman ylikuormituspisteen tunnistaminen on tärkeää, koska keho alkaa reagoida liikaan kuormitukseen, eikä työntekijä pysty saamaan aikaan toivomiaan tuloksia. Esimerkiksi unihäiriöt, sydämen tykytys ja asioiden unohteleminen ovat pitkäkestoisen stressin oireita. Myös aloitekyvyttömyys, eristäytyneisyys ja kyynistymisen voivat olla oireita, ja niistä seuraa kielteistä suhtautumista työhön, työtovereihin ja asiakkaisiin. Negatiivisuus ei aina liity stressiin, koska se on puolustautumiskeino suojaan väsymykseltä ja pettymyksiltä. (Manka & Manka 2016, 174–177)

Kauko-Vallin ja Koirasen (2010) mukaan kaikkein haitallisinta työhyvinvoinnin näkökulmasta on jatkuva riittämättömyyden tunne. Myös jatkuvalla kiireellä, epävarmuudella ja elämän monimutkaisuuden tunteella on työhyvinvointia vähentävä vaikutus. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 109–110) Useimmat ihmiset voivat työssään huonoimmin silloin, kun he eivät pysty suoriutumaan sen tekemisestä halutulla tavalla. Esteet hyvän työn tekemiselle voivat liittyä työntekijän omaan osaamattomuuteen tai huonoon työnjohtamiseen. (Martimo & Aro 2006, 107)



Jatkuva ja liiallinen työstä rasittuminen on uhka työhyvinvoinnille, ja se voi johtaa työuupumukseen eli burnouttiin. Tärkein työuupumusta selittävä tekijä on työtilanteen ja yksilön välinen krooninen ristiriita, josta aiheutuu yli puolet uupumuksen selitysosuudesta. Epätasapainoinen ja hajanainen työyhteisö pahentaa uupumusta. (Martimo & Aro 2006, 112) Ihmisten voimavarat ja stressinsietokyky ovat yksilöllisiä, ja kokemus samasta tilanteesta on erilainen. Jollekin mukavan haastava tilanne voi toisesta tuntua sietämättömältä. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 109)

Työuupumuksen oireiden kolmio koostuu Martimon ja Aron (2006) mukaan voimakkaasta väsymyksestä, kyynisyydestä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä. Työuupumus alkaa väsymyksellä, joka ei katoa lepäämällä, vaikka työstä olisi vapaata esimerkiksi lomajaksojen muodossa. Tätä seuraa kyynistyminen, jolloin työn merkitys kyseenalaistetaan. Lopulta koetaan ammatillisen itsetunnon heikkenemistä, kun normaaleista työtehtävistä ei selvitä odotusten mukaisesti. Työväsymys ei aina kehity uupumukseksi. Se voi olla hetkellistä ja häviää työpaineen lauettua. Alttiimpia uupumukselle ovat työssään uhrautuvat ja täydellisyyteen pyrkivät työntekijät. Henkisen työhyvinvoinnin merkitys on korostunut tutkimustiedon lisääntyessä. (Martimo & Aro, 2006, 112–114)

### **2.3 Työmotivaatio osana työhyvinvointia**

Mankan (2008) esittelemässä mallissa työorganisaatioissa on erilaisia työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, kuten organisaation tavoitteellisuus, työyhteisön avoin vuorovaikutus ja työn johtaminen. (Manka 2008, 16) Vaikka kaikki tekijät olisivatkin ihanteellisia työhyvinvoinnin synnyn kannalta, työntekijä tulkitsee niitä aina oman mielensä ja asenteidensa kautta. (Manka 2011, 76). Rauramon (2012) esittelemien työhyvinvoinnin portaiden neljä ensimmäistä askelta ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus. Viides askelma linkittyy työmotivaatioon; se on työntekijän tarve toteuttaa itseään, johon kuuluu elinikäinen oppiminen, osaaminen ja motivaatio. Motivaatio nähdään voimana, joka saa aikaan työn iloa ja mahdollistaa oppimista. (Rauramo 2012, 15, 156)

Työ- ja kasvumotivaatiolla on yhteys työhyvinvointiin. Itsensä kehittämisessä on keskeistä halu oppia, eli se lähtee motivaatiosta. (Rauramo 2004, 149) Rauramon (2012, 156) mukaan työmotivaation kannalta kaikkein tärkeintä on, että työ mahdollistaa jatkuvan kehittymisen, ja että se tarjoaa oppimiskokemuksia sekä onnistumisia. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää,

että työntekijä itse oppii kehittämään omaa työtään. Myös tiedon avoin jakaminen ja virheiden kääntäminen oppimiskokemuksiksi on perusedellytys oppimiselle ja työhyvinvoinnille. (Rauramo 2012, 156–157) Kasvumotivaatio eli halu kehittyä ennakoi työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Sillä on selvästi merkitsevä riippuvuussuhde sitoutumiseen työhön, työn hallintaan ja työkykyindeksiin. Työkykyindeksi ennustaa esimerkiksi työuupumukseen sairastumisen todennäköisyyttä. (Manka 2008, 198)

## 2.4 Työmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä

Ruohotien (1998) mukaan *motivaatio* sanana on johdettu latinankielisestä liikkumista merkitsevästä sanasta *movere*, ja myöhemmin sillä on alettu tarkoittaa ihmisen käyttäytymistä virittäviä ja ohjaavia tekijöitä. Motivaation kantasana on *motiivi*, jolla viitataan tarpeisiin, haluihin ja vietteihin. Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa, ja sen kehittymiseen vaikuttavat esimerkiksi usko omaan kykyihin ja mahdollisuuksiin sekä arvostus itseään kohtaan. (Ruohotie 1998, 34–37) Työmotivaatiolla on suuri vaikutus työntekijän itsensä kannalta, koska huomattava osa vapaa-ajan valvellaoloajasta vietetään töissä (Joutsenkunnas & Heikurainen 1996, 97). Työmotivaatiota käsiteltäessä tulee kiinnittää huomiota yksilön henkilökohtaisten tekijöiden (persoonallisuus, elämänvaihe) lisäksi johtamiseen, työyhteisöön ja työn ominaisuuksiin (Sinokki 2016, 80).

Salminen (2001) mukaan työmotivaation kannalta merkityksellistä on työpaikalla tapahtuva jokapäiväinen toiminta. Erilaiset ”hengennostatustilaisuudet” eivät ole hyvä tapa motivaation nostoon niiden kertaluonteisuuden vuoksi. (Salminen 2001, 140) Palkitsemisella on iso rooli työmotivaation kannalta, ja Salminen (2001) mainitsee aineettoman palkitsemisen esimiesten tapana motivoida alaisiaan. Aineettomassa palkitsemisessä on usein kyse päivittäisistä teoista, joita osapuolet eivät välttämättä edes tiedosta toiminnassaan. Tästä esimerkkinä sanaton viestintä, hyväksyvät katseet ja taputukset olkapäille. (Salminen 2001, 140)

Kokemus tekemästään työstä on ihmiselle aina henkilökohtainen. Toiset haluavat saada työstä haasteita, kun toiset haluavat selvittää mahdollisimman helpolla. Työntekijän motivaatiotekijät voidaan luokitella kolmen tarpeen mukaan, joita ovat saavutukset, yhteenkuuluvuus ja valta. Näillä kolmella tarpeella on oma merkityksensä työmotivaatioon. Kaikilta työntekijöiltä löytyy nämä tekijät, mutta niiden tärkeysjärjestys vaihtelee yksilön mukaan. (Sinokki 2016, 86–87)

Saavutuksia tärkeänä pitävät työntekijät motivoituvat työn suorittamisesta ja saavuttamisen mahdollisuudesta. He kokevat lisääntyneen työmäärän palkintona ja luottamuksen osoituksena. Yhteenkuuluvuutta tärkeänä pitävät työntekijät motivoituvat työn tarjoamista sosiaalisista suhteista. He nauttivat vuorovaikutustilanteista ja pitävät epävirallisia vuorovaikutussuhteita tärkeinä työyhteisön virallisten vuorovaikutussuhteiden lisäksi. Ne työntekijät, joille edellä mainituista tekijöistä vallan tarve on suurin, tarvitsevat julkista kiitosta ja tunnustusta. He motivoituvat esimerkiksi johtaja-tittelin saamisesta, ja oma statusarvo on heille tärkeä. (Sinokki 2016, 87)

Työstä saatavan palautteen määrällä ja laadulla on yhteys työmotivaatioon; myönteinen palaute motivoi ja voimaannuttaa, ja näin ollen se parantaa myös työntekijöiden sitoutumista työpaikalleen. Joissain tapauksissa negatiivinen palaute voi lisätä tarvetta näyttää ja se toimii ärsykkeenä parempaan työsuoritukseen. Se voi myös lamaannuttaa ja saada aikaan negatiivisen kierteen ollen työmotivaatiota heikentävä tekijä. Myös väkivallan uhka, huono työilmapiiri, työpaikkakiusaaminen ja liian raskas työ heikentävät työmotivaatiota ja voivat myös poistaa sen kokonaan. (Sinokki 2016, 88–90)

Peltosen ja Ruohotien (1987) mukaan työmotivaatioon vaikuttavat työntekijän persoonallisuus, työn ominaisuudet ja työympäristö. Yksilölliset erot työntekijän persoonallisuudessa selittävät erilaisuutta työntekijöiden motivaatiossa ponnistella ja pitää suoristustasoa yllä. Työn ominaisuuksista työn sisältö viittaa siihen, mitä työ itsessään tarjoaa työntekijälle. Työn mielekkyys vaikuttaa voimakkaasti yksilön haluun suoriutua työtehtävistään. Motivaation kannalta kolmas merkittävä tekijäryhmä on työympäristö, ja se jakaantuu välittömään ja koko organisaation kattavaan ympäristöön. Välittömään työympäristöön kuuluu työryhmän ja esimiehen vaikutus työpanokseen. Välittömällä esimiehillä on merkittävä kannustava tehtävä, koska he esimerkiksi säätelevät työstä saatavia palkkioita. (Peltonen & Ruohotie 1987, 22–24)

#### **2.4.1 Työn imu**

Alun perin työn imun käsitteen on vuonna 1990 esitellyt yhdysvaltalainen organisaatiokäyttäytymisen professori William Kahn. Schaufelin ja Bakkerin mukaan työn imu on vastakäsite työuupumukselle, ja sitä kokeva työntekijä toimii sitoutuneesti, on energinen ja tehokas sekä pystyy oman kokemuksensa mukaan vastaamaan hyvin työnsä vaatimuksiin. (Schaufeli & Bakker 2004) Työn imu on eudaimoninen eli onnea tuottava hyvinvoinnin tila,

jossa työntekijä on valmis ponnistelemaan ja antamaan täyden panoksensa työyhteisön tavoitteiden saavuttamiseksi (Hakanen 2011).

Hakasen (2011) mukaan työnimua kuvaa kolme myönteistä työssä koettavaa hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Martela ym. (2021, 29) esittelevät näiden lisäksi itseohjautuvuuden osana vahvaa työn imua. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, omistautuminen merkittävyydestä ja uppoutuminen tarkoittaa syvää keskittyneisyyttä ja paneutuneisuutta työhön. Työn imu on jo itsessään arvokas hyvinvoinnin kokemus, koska negatiivisten tuntemusten sijaan työntekijä kokee jotain kolmesta myönteisestä ulottuvuudesta. Työn imun kokemus on myönteisessä yhteydessä terveyteen, onnellisuuteen ja hyvään työsuoritukseen. (Hakanen 2011) Työn imua kokevat ihmiset suoriutuvat paremmin työtehtävistään heidän huomionsa ja energiansa suuntautuessa paremmin sen tekemiseen (Hakanen 2017, 117).

Työn vaatimukset ja voimavarat ovat yhteydessä opettajien kokemaan työn imuun. Työn vaatimukset viittaavat niihin fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin asioihin, jotka vaativat fyysistä tai henkistä ponnistelua työntekijältä. (Onnismaa 2010, 52; Hakanen 2006, 37–38.) Opettajien työn voimavaretkijät ilmenevät esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksina työssä, esimiehen tukena ja hyvänä työilmapiirinä (Hakanen 2004, 261). Hakasen (2006) mukaan opettajien työn imun kokemus oli yleisempää stressi- ja uupumusoireisiin verrattuna (Hakanen 2006, 33). Hänen väitöskirjatutkimuksessaan ilmenee, että työn imun ulottuvuuksista opettajat kokevat eniten omistautumisen tunnetta, toiseksi eniten tarmokkuutta ja vähiten uppoutumisen tunnetta (Hakanen 2004, 264–265).

#### **2.4.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio**

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Erilaisista sisällöistä huolimatta sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei voi pitää täysin erillisinä, vaan ne esiintyvät usein päällekkäin ja täydentävät toisiaan. (Ruohotie 1998, 38) Motivaation laatu voi muuttaa muotoaan ja tällöin puhutaan esimerkiksi ulkoisen motivaation sisäistymisestä. Sosiaalistuminen yhteiskuntaan asettaa sen jäsenille erilaisia tavoitteita, joita he eivät välttämättä luonnostaan tavoittelisi. Ammatin ja työpaikan saavuttaminen on esimerkki tällaisesta tapauksesta. Näissä tapauksissa yksilö usein sisäistää tavoitteet, jotka ovat alun perin ulkoa tulevia haasteita. Yksilö voi havaita ja hyväksyä toiminnan arvon, jolloin ulkoinen motivaatio sisäistyy. (Vasalampi 2017, 56–57)

Työstä saatavat kannusteet vaikuttavat suuresti siihen, miten innokkaasti tavoitteeseen pyritään. Tekeminen palkitsee kahdella tavalla, joista toisessa koetaan työn iloa, ja toisessa ponnistellaan tavoitteen saavuttamiseksi. Näillä kahdella tavalla tarkoitetaan ulkoista ja sisäistä motivaatiota. (Ruohotie 1998, 34–37) Mertala ym. (2017) käyttävät sisäisestä motivaatiosta myös termiä *sisäsyntyinen motivaatio*. Tässä termissä korostuu motivaation syntyminen ihmisessä itsessään, eikä ulkoisten houkutusien kautta. Kun ihminen valitsee itselleen ammatin puhtaasti sisäisestä motivaatiosta välittämättä palkkioista tai ulkopuolisesta arvostuksesta, puhutaan kutsumusammattista. (Airo ym. 2008, 57)

Saavutuksia tärkeänä pitävät työntekijät motivoituvat työn suorittamisesta ja saavuttamisen mahdollisuudesta. He kokevat lisääntyneen työmäärän palkintona ja luottamuksen osoituksena. Yhteenkuuluvuutta tärkeänä pitävät työntekijät motivoituvat työn tarjoamista sosiaalisista suhteista. He nauttivat vuorovaikutustilanteista ja pitävät epävirallisia vuorovaikutussuhteita tärkeinä työyhteisön virallisten vuorovaikutussuhteiden lisäksi. Ne työntekijät, joille edellä mainituista tekijöistä vallan tarve on suurin, tarvitsevat julkista kiitosta ja tunnustusta. He motivoituvat esimerkiksi johtaja-tittelin saamisesta, ja oma statusarvo on heille tärkeä. (Sinokki 2016, 87)

Sisäisesti motivoituneet työntekijät saavat työssään enemmän aikaan, ja kykenevät tämän lisäksi luomaan laadukkaampia ratkaisuja erilasiin haasteisiin. Huonosti motivoitunut työntekijä ei toimi tehokkaasti muiden kanssa, eikä kykene opettelemaan ennakoivasti tulevaisuudessa tarvittavia taitoja. Sillä on vaikutusta yksittäisten työntekijöiden tehokkuuteen, ja tätä kautta myös eri organisaatioiden tuloksellisuuteen. Tämän vuoksi sisäisen motivaation parannuskeinot tulisi huomioida johtamisessa vapauttaakseen työntekijöiden koko potentiaalin. (Mertala ym. 2017, 112)

Mertalan ym. (2017) mukaan työntekijöiden johtaminen sisäiseen motivaatioon on vaikeaa, muttei mahdotonta oikeanlaisen vuorovaikutuksen ja työyhteisön rakenteiden avulla. Decin ja Ryanin itsemääräämisteoriana (1985) mukailleen sisäistä motivaatiota voidaan parantaa tarjoamalla työntekijöille autonomiaa, jolloin hän kokee itse saavansa ohjata asioitaan. Autonomian tunnetta voidaan aikaansaada lisäämällä miellyttävien työtehtävien määrää, jonka voi toteuttaa esimerkiksi kartoittamalla kullekin mieluisia tehtäviä. Myös laajempien vastuualueiden antaminen yksittäisten työtehtävien sijasta vahvistaa hyvin todennäköisesti

autonomian tunnetta. (Mertala ym. 2017, 108–109) Sisäisellä motivaatiolla ja autonomian tunteella on merkitystä myös oppimisessa, autonomiaa tukeva luokkahuoneilmapiiri lisää oppilaiden motivaatiota kouluissa (Salmela-Aro ym. 2018, 17).

Mertalan ym. (2017) mukaan työntekijän kyvykkyyden ja kompetenssin kokemus tarkoittaa kokemusta omien työtehtävien osaamisesta. Edellytys kyvykkyyden tunteelle on niiden työtehtävien vastaaminen henkilön vahvuuksiin, ja niiden tulee olla sopivan haastavia. Kyvykkyyden tunnetta voidaan lisätä selventämällä työnkuva ja sen prioriteetteja sekä työstä saadun palautteen määrää. Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi työpaikan yhteisöllisyyden lisääminen auttaa sisäisen motivaation saavuttamisessa. Tämä onnistuu rakentamalla vahvempaa luottamusta organisaation sisällä ja madaltamalla hierarkioita esimiesten ja alaisten välillä. (Mertala ym. 2017, 110–111)

Siinä missä sisäisen motivaation lähteet ovat vilpittömmimpiä, esimerkiksi kutsumus ammattiin, Ruohotien (1998) mukaan ulkoiselle motivaatiolle on tyypillistä tekijän ponnistelu päästäkseen haluttuun lopputulokseen kuten arvosanaan tai palkkioon. Erilaisia ulkoisia palkkioita ovat työstä saatava palkka, kannustus sekä kiitokset ja tunnustukset. Ulkoisen motivaation syntyminen on sisäisestä motivaatiosta poiketen riippuvainen ympäristöstä, kun palkkion välittää jokin muu taho kuin henkilö itse. Ulkoisesti palkitsevat strategiat ovat yleensä tehokkaita suoritusten parantamisessa, mutta väärin sovellettuna ne voivat johtaa palkkioiden maksimointiin suhteessa vaivannäköön. Tällöin halu kehittää uusia tietoja ja taitoja vähenee. (Ruohotie 1998, 36–41)

Ihmiset asettavat itselleen tavoitteita työskennellessään heille tärkeiden asioiden eteen. Vaikka tavoitteet ja toiminnot olisivatkin ihmisen itsensä valitsemia, ne eivät aina välttämättä ole henkilökohtaisesti yhtä merkitseviä. Ulkoista motivaatiota ilmentävissä tilanteissa henkilö valitsee tavoitteen joko ulkoisen tai sosiaalisen paineen vaikutuksesta omien kiinnostuksen kohteidensa ohitse. (Vasalampi 2017, 55) Mekanistisessa työnjohtamisessa motivaatio ei perustu omiin tavoitteisiin, vaan pääasiassa ulkoiseen johtamiseen, jonka keinoina ovat raha, asema, erilaiset palkkiot ja ylennykset (Salminen 2001, 139).

### 3 TYÖHYVINVOINTI OPETTAJAN AMMATISSA

Opettajan työ on tällä hetkellä jatkuvassa muutoksessa digitalisaation ja opetussuunnitelmamuutosten myötä. 1.8.2016 otettiin käyttöön viimeisin perusopetuksen opetussuunnitelma, jonka tarkoituksena on varmistaa koulutuksen tasa-arvo ja laatu sekä luoda edellytykset oppilaiden kasvulle ja kehitykselle (Opetushallitus 2014). Perusopetuslain (1998) 15. momentin mukaan koulutuksen järjestäjän on vastuussa paikallisen opetussuunnitelman laadinnasta ja kehittämisestä. Uuden opetussuunnitelman yhteyttä opettajien työhyvinvointiin tutkineiden Kaupin ym. (2022) mukaan työhyvinvoinnin riskitekijöistä havaittiin työstressin, kielteisten kokemusten työssä tapahtuviin muutoksiin ja unihäiriöiden määrän nousseen uuden opetussuunnitelman käyttöönoton myötä vuosina 2016–2018. Muutos koski sekä luokanopettajia että perusopetuksen lehtoreita. (Kauppi ym. 2022, 24)

#### 3.1 Opettajien työn luonne, työhyvinvointi ja työmotivaatio

Onnismaan (2010) mukaan opettajien työhyvinvointia on tutkittu luultavasti muita ammattiryhmiä enemmän. Tutkimusten runsas määrä antaa luotettavan kuvan aiheesta, mutta työhyvinvointitutkimusten erilaiset asetelmat aiheuttavat ongelmallisuutta tulosten yleistettävyydessä. (Onnismaa 2010, 6–7)

Opettaja voi halutessaan panostaa työhönsä paljonkin. Edellytys työhyvinvoinnille on tasapaino työhön panostamisen ja siitä takaisin saatavien asioiden välillä. Mikäli opettaja saa osakseen arvostusta työpaikallaan, on uupuminen epätodennäköistä. Liika kuormitus ja kokemus siitä, ettei työtä arvosteta, voi aiheuttaa työpaikalla pahoinvointia. Opettaminen on ammatin tärkein työtehtävä, ja liika työhön kuulumaton tekeminen voi särkeä kokemuksen omasta ammattitaidon alueella toimimisesta. Myös opettajanhuoneen sosiaaliset suhteet voivat olla joko heikentämässä tai parantamassa työhyvinvointia. (Salovaara & Honkanen 2013, 19–20)

Soinin ym. (2008) mukaan ammatin luoteen vuoksi kaikki opettajien jaksamiseen liittyvät tekijät ovat jollain tapaa yhteydessä vuorovaikutukseen. Opettajan pedagogiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat aina joko suoria vuorovaikutustekijöitä, tai ne heijastuvat epäsuorasti vuorovaikutuskäyttäytymiseen. Yleisin opettajan jaksamisen ja kuormittumisen konteksti oli vuorovaikutustilanteet oppilaiden kanssa, erityisesti pedagogisesti hankalat ongelmatilanteet. Haastavissa tilanteissa jaksamisessa oli tyypillistä analyttinen ja ennakoiva ongelmanratkaisu, jossa olennaista oli ennakoivat ajattelun ja toiminnan välineet. (Soini ym. 2008, 253)

Opettajien ammatti edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta, ja ihmissuhdeongelmat heikentävät työhyvinvointia merkittävästi. Ongelmat ilmenevät hyökkäämisinä toista kohtaan, selittelynä ja mielenosoituksellisena toimintana. Hoitamattomat konfliktit työyhteisön sisällä tulehduttavat työilmapiiriin, ja toisten ihmisten välisiin ongelmiin on hankala mennä väliin, vaikka se olisikin eduksi koko työyhteisölle. Myös vuorovaikutus oppilaiden ja vanhempien kanssa haastaa hyvinvointia. (Salovaara & Honkanen 2013, 161–187) Suoranainen kiusaaminen ja häirintä on myös ongelmana opettajien työhyvinvoinnille; Lipposen (2008) työpaikkakiusaamista käsittelevän pro gradu -tutkielman mukaan kiusatuksi tulleiden opettajien itsetunto ja kyky luottaa omaan ammattitaitoon oli heikentynyt. Gråstenin ja Kokkosen (2020) mukaan lähes neljä prosenttia opettajista oli kokenut fyysistä väkivaltaa ja päälle viisi prosenttia seksuaalista häirintää muutamia kertoja viimeisen vuoden aikana. Vertailuna ulkomaille, slovakialaisista opettajista 49 % ilmoitti kokeneensa väkivaltaa viimeisen kuukauden aikana (Dzuka & Dalbert 2007).

Tunnetaidoilla on myönteinen merkitys opettajan ammatissa työyhteisön työhyvinvointiin. Myönteiset tunteet lisäävät yksittäisten opettajien työpanosta, ja hankalissa tilanteissa tunteiden julkituominen on parempi vaihtoehto, vaikka se hetkellisesti aiheuttaisikin lisää negatiivista latausta. Empatiakyvyllä on suuri merkitys sosiaalisten tilanteiden sujuvuuteen. Myös yhteisopettajuudella on paljon positiivisia vaikutuksia. Se lisää innostusta, ja toisen opettajan tuki auttaa voimavarojen ollessa heikot. Haasteellisten oppilaiden kohdalla on hyvä, mikäli luokassa on useampi opettaja. (Salovaara & Honkonen 2013, 103–105, 270)

Saaranen ym. (2014) tutkivat opettajien ja koulun muun henkilöstön hyvinvointia Suomessa ja Virossa vuosina 2009–2010 ja 2012–2013. Tutkimuksissa pyydettiin arvioimaan sekä omaa henkilökohtaista työhyvinvointia että koko organisaation yhteistä hyvinvointia. Molempina kartoitusjanakohtina sekä Suomen että Viron koulujen henkilöstö oli keskiarvojen perusteella melko tyytyväisiä työhyvinvointiin ja työhyvinvointia edistävään toimintaan. (Saaranen ym. 2014, 18)

Hakasen (2006) mukaan opettajien työhyvinvointi muodostuu työssä kuormittavien ja siitä voimavaroja saavien asioiden suhteesta. Työn voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi palkitsevat oppilassuhteet, työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet sekä saatu palaute. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työn voimavaratekijät olivat yhteydessä työn imuun.



Opettajan työhyvinvoinnille- ja motivaatiolle niillä oli merkitystä juuri silloin, kun oppilaiden toiminta koettiin erityisen kuormittavaksi. (Hakanen 2004; Hakanen 2006 37–38)

Hakanen (2006) esittelee työhyvinvoinnin jaksamis- ja motivaatiopolut. Työn jaksamispolku tarkoittaa tapahtumaketjua, jossa työn liiat vaatimukset aiheuttavat työuupumusta, ja pitkään jatkuessaan siitä aiheutuu haittoja terveydelle. Työn motivaatiopolku sisältää työn voimavaratekijät, joiden vallitessa koetaan työn imua ja työhön sitoutumista. Nämä polut ovat rinnakkaisia, ja opettaja voi kokea työssään yhdenaikaisesti sekä kuluttavia vaatimuksia että innostavia voimavaratekijöitä. Työn motivaatiopolun puutteelliset voimavaratekijät lisäsivät työuupumusoireilua, ja runsas uupumus vähensi työn imua. (Hakanen 2006, 38–39)

### **3.2 Liikunnanopettajien työhyvinvointi**

Liikunnanopettajien työtaakkaan kuuluu paljon tehtäviä, jotka eivät suoranaisesti näy päällepäin. Tilavaraukset, asioista etukäteen ilmoittaminen ja välineiden sekä suorituspaikkojen kunnosta huolehtiminen turvallisuuden takaamiseksi vievät merkittävän osan opettajien ajasta. (Salin ym. 2017, 568–569) Joskus työ on varsin yksinäistä, ja se voi tuntua stressaavalta. Tästä huolimatta liikunnanopettajat kokevat työkykynsä hyväksi, mutta fyysinen kuormitus ja iän tuomat sairaudet näkyvät ammatissa suoriutumisessa. (Mäkelä & Hirvensalo 2015) Myös liikunnanopettajien työtyytyväisyys on hyvää. Mäkelän ym. (2015) mukaan se on korkeimmillaan opettajilla, jotka aikovat jäädä alalle. Hallinnantunne ja työn laatu liittyi aikomukseen pysyä ammatissa. (Mäkelä ym. 2015)

Mäkelä (2014) tutki väitöskirjassaan suomalaisten liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä ja alanvaihtoaikeita. Tulosten mukaan 79,5 prosenttia liikunnanopettajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Liikunnanopettajista 39 prosenttia ilmoitti harkinneensa alanvaihtoa, naisopettajat miehiä yleisemmin. Hyvät työolot, hyvin organisoitu opetus ja opettajana saatu kunnioitus olivat merkittävimmin yhteydessä työtyytyväisyyden ja alalla säilymisen kannalta. Työtyytyväisyydellä oli vahva yhteys aikeisiin alalla pysymiseen, uran alkuvaiheessa olevilla tämä yhteys oli vielä voimakkaampi verrattuna pitkään työskennelleisiin. (Mäkelä 2014)

Pulkkisen mukaan liikunnanopetuksessa opettajan oman esimerkin voimaa voidaan tuskin koskaan korostaa liikaa (Pulkkinen 2017, 602). Hän esittelee väitöskirjassaan (2011) opettajan

itsensä kehittämisen ulottuvuudet, joista itsestään huolehtiminen korostuu liikunnanopettajan ammatissa. Myös verkostoitumisella muiden opettajien kanssa, ja ammatillisella kouluttautumisella on oma merkityksensä hyvinvoinnin kannalta, mutta itsestään huolehtiminen on hänen mukaansa merkittävin työkyky- ja hyvinvointia ylläpitävä tekijä. (Pulkinen 2017, 602–601; Pulkinen 2011)

Liettualaiset Trinkuniene ja Kardeliene (2013) tutkivat viittätoista tutkimusta, jotka liittyivät liikunnanopettajien työhyvinvointia heikentävään stressiin ja loppuun palamiseen. Heidän kokoamansa merkittävimmät työhyvinvointia heikentävät asiat olivat tiivistettävissä viiteen eri kategoriaan; Liikunnan opetuksen alhaisella tilalla viitattiin esimerkiksi siihen, että monissa paikoissa liikunta nähdään toissijaisena oppiaineena sen epäakateemisuuden vuoksi. Tähän liittyy myös rajoitetut tilat, laitteet ja tarvikkeet, joihin ei ole samasta syystä panostettu tarpeeksi. Myös ajanpuute, suuret luokkakoot ja liiallinen päivittäinen työmäärä olivat liikunnanopettajien loppuun palamista ja stressiä aiheuttavia tekijöitä. (Trinkuniene & Kardeliene 2013)

Lee (2019) tutki liikunnanopettajien tunneällyn ja emotionaalisen uupumuksen yhteyttä työhyvinvointiin- ja tyytyväisyyteen. He havaitsivat, että tunneällyllä ei ollut suoraa yhteyttä työtyytyväisyyteen, mutta sen sijaan opettajan epämiellyttävillä tunteilla oli yhteys uupumukseen. Työuupumuksella taas oli työtyytyväisyyttä vähentävä vaikutus. Tutkimuksessa korostettiin tunneällyn merkitystä työhyvinvoinnille. (Lee 2019, 267)

Liikunnanopettajien työmotivaation laadulla oli hollantilaisten Van den Berghenin ym. (2013) mukaan vaikutusta työhyvinvointiin. Opettajat kokivat enemmän henkistä uupumusta, mikäli he eivät olleet sisäisesti motivoituneita työhönsä. Heidän tuloksensa osoittivat, että sisäistä motivaatiota voidaan pitää työuupumusta ja työstressiä ehkäisevänä tekijänä. (Van den Berghe ym. 2013) Hein ym. (2012) tutkivat liikunnanopettajien työmotivaation laatua, ja heidän tutkimuksessaan 168 Baltian maan opettajan työmotivaatio oli useimmin sisäistä kuin ulkoista. Motivaation laatu näkyi opetuksessa siten, että sisäisesti motivoituneet opettajat käyttivät opetuksessaan enemmän oppilaita osallistavia menetelmiä. (Hein ym. 2012) Australialaisessa tutkimuksessa liikunnanopettajien tunneällyllä ja oppilaskeskeisellä ajattelulla oli yhteys korkeaan sisäiseen työmotivaatioon (Bechter ym. 2021). Sisäisellä motivaatiolla oli yhteyttä myös työtyytyväisyyteen; Espanjalaisessa tutkimuksessa sisäisesti motivoituneet liikunnanopettajat olivat tyytyväisempiä työhönsä (Abos ym. 2019).

## 4 POHDINTA

Huono työhyvinvointi ja siitä seuraavat haittatekijät, niin fyysiset, psyykkiset kuin taloudelliset haitat, ovat vakavasti otettava asia. Työhyvinvointitoimintaan tulisi panostaa työpaikoilla enemmän ja konkreettisemmin, ei vain yksittäisillä työkyky -päivillä ja hetkellisillä hengennostustalkoilla. Jokapäiväinen toiminta on ratkaisevassa asemassa. Nivalan (2006) mukaan työhyvinvointia rakentavien tekijöiden jako koostuu työntekijän henkilökohtaisten asioiden lisäksi työperäisistä asioista, ja mielestäni noihin molempiin keskittyminen työhyvinvoinnin edistämistä ajatellen ei ole mahdottomuus. Henkilökohtaisten asioiden jakaminen vaatii vakaata luottamussuhdetta, mutta työntekijän jaksamisen kannalta on tärkeää, että työtaakkaa voidaan tarvittaessa säädellä esimerkiksi elämäntilanteen kannalta yllättävien muutosten aikana.

Juuti (2010, 45) toteaa hyvinvoinnin olevan itseisarvo, ja että osoittaa kieroutuneisuutta, kuinka sitä tarkastellaan liiketaloudellisesta näkökulmasta. Vuosittaisten työhyvinvoinnin laiminlyönnistä aiheutuvien kulujen arvioidaan olevan 24 miljardia euroa (Manka & Manka 2016, 7). Mielestäni kansantalousnäkökulmaa ei tule unohtaa työhyvinvointia tarkasteltaessa, muttei se saa myöskään olla hyvinvointikeskustelua ohjaava tekijä. Se toimii hyvänä esimerkkinä työhyvinvoinnin tärkeydestä, unohtamatta työntekijöiden fyysisiä tai psyykkisiä ongelmia.

Opettajien työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä tarkasteltaessa tulokset ovat pääasiassa positiivisia; esimerkiksi suomalaisten ja virolaisten koulujen henkilöstö oli keskiarvojen perusteella melko tyytyväisiä omaan työhyvinvointiin ja sitä edistävään toimintaan kahdentuhannen vastaajan keskiarvon ollessa 3,75 asteikolla 1–5 (Saaranen ym. 2014, 18). Työhyvinvointia pystyttäisiin kuitenkin parantamaan entisestään hallinnollisilla ratkaisuilla. Addimandon (2019) ja Mäkelän (2014) mukaan hyvät työolot edistävät liikunnanopettajien työhyvinvointia, ja esimerkiksi suuret luokkakoot ja korkea työtaakka yhdistettynä ajanpuutteeseen lisäsivät työuupumuksen riskiä toimien työhyvinvoinnin heikentäjinä (Lee 2019; Salmela-Aro 2019). Ryhmäkokojen inhimillistäminen sekä tilojen ja välineiden riittävä saatavuus tekevät opetuksesta mielekkäämpää helpottaen opettajienkin työtaakkaa. Myös opettajien koulutuksessa voitaisiin toteuttaa työhyvinvointia edistävää toimintaa ennakoivasti. Lee (2019) havaitsivat epämiellyttävillä tunteilla olevan yhteys

työuupumukseen, ja tähän voitaisiin tarttua esimerkiksi opettajien jatkokoulutuksella tunne- ja vuorovaikutusasioissa.

Liettualaisessa tutkimuksessa yksi merkittävimmistä liikunnanopettajien työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä oli liikunnanopetuksen alhainen tila ja arvostuksen puute (Lee 2019). Tämä on liikuntakasvatuksen näkökulmasta hälyttävä asia, sillä omaa työtään on hankala tehdä täydellä panostuksella, mikäli siitä ei saa ansaitsemaansa kiitosta. Lukuaineiden merkitys on kasvanut koulussa, ja esimerkiksi suomalaisessa lukiojärjestelmässä liikunta- ja hyvinvointi ei saa mielestäni sille kuuluvaa arvostusta. Akateemisemmat aineet vievät suuren osan opiskelijoiden työ- ja vapaa-ajasta. Esimerkkinä lukion opetussuunnitelman perusteista (2019) opiskelija suorittaa matematiikkaa pakollisena kuudesta kahdeksaan kurssia, liikuntaa kaksi kurssia ja terveystietoa vain yhden kurssin. Oppiaineiden arvostus näkyy ylioppilaskirjoituksiin osallistujien määrässä, terveystiedon kirjoittajien määrä on pudonnut viidellä tuhannella vuodesta 2013 vuoteen 2021 (Ylioppilastutkintolautakunta 2022). Liikunnan ja terveystiedon opetuksen määrää lisäämällä voitaisiin parantaa opiskelijoiden hyvinvointia, ja oppiaineiden arvostuksen nousu olisi myös todennäköistä. Tämä voisi näkyä myös opettajien työhyvinvoinnissa.

Hyvällä työmotivaatiolla on yhteys työhyvinvointia tukeviin tekijöihin, se esimerkiksi vähentää henkistä uupumusta ja loppuun palamisen riskiä (Van de Berghe ym. 2013). Myös motivaation laadulla on merkitystä; sisäinen motivaatio toimii työuupumusta ja stressiä ehkäisevänä tekijänä. Heinin ym. (2012) mukaan liikunnanopettajien motivaatio oli useimmin sisäistä, ja tämä näkyi heidän työskentelyssään. Opettajat käyttivät enemmän oppilaskeskeisiä opetustyyliä, jolla voidaan olettaa olevan myönteinen vaikutus myös oppilaisiin. Motivoituneelle työntekijällä tyypillistä on työn imun kokemus, joka näkyy tarmokkuutena ja uppoutuneisuutena työn tekemiseen, myös työntekijän itseohjautuvuus on merkki työn imusta (Hakanen 2011; Mertala 2021). Työn imua voidaan pitää lähtökohtaisesti myönteisenä asiana, mutta voidaan pohtia, meneekö jossain raja, jonka jälkeen liiallinen työhön uppoutuminen ei olekaan enää hyvinvointia lisäävää. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää oppia tunnistamaan kohta, jolloin työnteko menee liiallisuuksiin. Opettajien näkökulmasta on lohduttavaa, että Hakasen (2004) mukaan ammattiryhmän työn imun kokemuksista uppoutumisen tunne on kaikista harvinaisin.

Tämän tutkielman puutteena voidaan pitää opettajien työhyvinvointiin liittyvien tutkimusten vähäistä määrää. Monissa tutkimuksissa käsiteltiin työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä,

esimerkiksi työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä, eikä nimenomaan työhyvinvointia. Lisäksi monet lähteistä ovat jo yli kymmenen vuotta vanhoja, eikä opettajan ammatin työhyvinvointia haastavat viimeisimmät muutokset näy niiden tuloksissa.

Tutkimuksissa mainittiin liikunnan opetuksen alhainen tila ja arvostus. Tätä olisi mielenkiintoista tutkia suomalaisten liikunnanopettajien näkökulmasta; kokevatko he digitalisaation ja urheiluharrastusten polarisoitumisen vaikuttaneen työnsä tekemiseen, ja sitä kautta työhyvinvointiin. Lisäksi koronapandemian aikainen etäopetus on voinut haastaa liikunnanopettajien työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin muutoksia voisi vertailla lähi- ja etäopetuksen välillä.

## LÄHTEET

- Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. (2008). *Oma ura, paras ura*. Hämeenlinna: Karisto.
- Abós, Á., Haerens, L., Sevil-Serrano, J., Morbée, S., Julián, J. A., & García-González, L. (2019). Does the level of motivation of physical education teachers matter in terms of job satisfaction and emotional exhaustion? A person-centered examination based on self-determination theory. *International journal of environmental research and public health*, 16(16), 2839.
- Addimando, L. (2019). The effect of positive working conditions on work engagement and teaching classroom practices: a large cross-sectional study in Switzerland. *Frontiers in psychology* (10) 2129. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02129
- Bechter, B. E., Whipp, P. R., Dimmock, J. A., & Jackson, B. (2021). Emotional intelligence and interpersonal relationship quality as predictors of high school physical education teachers' intrinsic motivation. *Current Psychology*, 40 (7), 1–9. doi: 10.1007/s12144-021-02096-6
- Csikszentmihályi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science+Business Media, LLC.
- Dzuka, J., & Dalbert, C. (2007). Student violence against teachers: Teachers' well-being and the belief in a just world. *European Psychologist*, 12(4), 253–260.
- Gråstén, A., & Kokkonen, M. (2020). Associations between teacher-and student-directed sexual and physical violence in physical education. *Journal of interpersonal violence*. 37 (7–8), 4372–4392. doi: 10.1177/0886260520959640
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos. Väitöskirja.
- Hakanen, J. (2006). Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä., N. Nevala. & V. Laine. (toim.) *Hyvä koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos. 33–38
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2017.) *Työn imu – Energiaa ja innostusta työssä*. Teoksessa K. Salmela-Aro., J. Nurmi., T. Feldt., K. Salmela-Aro., K. Vasalampi., K. Hyvönen. & R. Lappalainen. (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 117.

- Hein, V., Ries, F., Pires, F., Caune, A., Ekler, J. H., Emeljanovas, A., & Valantiniene, I. (2012). The relationship between teaching styles and motivation to teach among physical education teachers. *Journal of sports science & medicine*, 11(1), 123.
- Joutsenkunnas, T. & Heikurainen, P. (1996). *Esimiehenä palveluyrityksessä*. Helsinki: WSOY.
- Juuti, P. (2010). Työhyvinvoinnin strategia –mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa M. Suutarinen. & P. Vesterinen. *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava. 46–47.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692–724.
- Kauko-Valli, S. ja Koironen, M. (2010). Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa M. Suutarinen. ja P. Vesterinen. (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava. 101–110.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A. L., Olin, N., Aalto, V., & Ervasti, J. (2022). Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana. *Työterveyslaitoksen julkaisu*.
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236–253.
- Lipponen, A. 2008. Uusi opettaja – uhka vai mahdollisuus? Työpaikkakiusaaminen työuran alussa olevan opettajan kokemana. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu- tutkielma. Viitattu 12.5.2022 [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18760/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200807235614.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18760/URN_NBN_fi_jyu-200807235614.pdf?sequence=1)
- Lukion opetussuunnitelman perusteet (2019). Helsinki. Opetushallitus.
- Manka, M-L. (2008). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. 2. painos. Helsinki: Talentum Media Oy. 16, 198.
- Manka, M-L. (2011). *Työnilo*. Helsinki: WSOYpro. 76.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. *Talentum Pro*. 7, 64, 174–182.
- Martela, F. Mäkikallio, I. & Virkkunen, V. (2017). Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J. Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 104–111.
- Martela, Frank. (2021). *Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa - Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai pahoinvoinnin lähde?* Aalto University publication series. 3/2021. 42.

- Martimo, K-P. & Aro, A. (2006). Teoksessa M. Antti-Poika., K. Martimo., K. Husman. & G. Ahonen. (toim.) Työterveyshuolto. (2. painos.) Duodecim. 107–114
- Mattila, P. (2022). Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille: Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Toimeenpanosuunnitelma vuosille 2022–2023. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 2022:4.
- Mäkelä, K. (2014). PE teachers' job satisfaction, turnover, and intention to stay or leave the profession. University of Jyväskylä. Studies in sport, Physical Education and Health 208. Väitöskirja. Viitattu 18.3.2022.  
[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44283/978-951-39-5767-4\\_vaitos04102014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44283/978-951-39-5767-4_vaitos04102014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mäkelä, K. & Hirvensalo, M. (2015). Work ability of Finnish physical education teachers. The physical educator, 72. Viitattu 12.5.2022  
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/47287/workabilitymanuscriptblindproofreadwauthors.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mäkelä, K., Hirvensalo, M., & Whipp, P. (2015). Determinants of PE Teachers Career Intentions. Journal of Teaching in Physical Education, 34(4). 688.
- Nivala, V. (2006). Kokonainen ihminen – ehjä organisaatio. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. 101–102
- Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 1:2010.
- Opetusalan ammattijärjestö. (2021). Opetusalan työolobarometri 2021. Viitattu 30.3.2022  
[https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj\\_opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2021.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf)
- Opetusalan ammattijärjestö. (2022). Uutiset ja tiedotteet. OAJ vaatii oppijoille, opettajille ja esihenkilöille työrauhaa keskittyä perustehtäviin. Viitattu 6.9.2022.  
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/oaj-vaatii-oppijoille-opettajille-ja-esihenkilöille-työrauhaa-keskittya-perustehtaviin>
- Opetushallitus. (2021). Tietoa lukion opetussuunnitelman perusteiden uudistumisesta. Viitattu 6.9.2022.  
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tietoa-lukion-opetussuunnitelman-perusteiden-uudistumisesta>
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. (1987). Motivaatio: Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Helsinki: Otava.



- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. (2014). Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2014:96. Viitattu 12.4.2022 [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen\\_opetussuunnitelman\\_perusteet\\_2014.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf).
- Perusopetuslaki (1998).
- Pulkkinen, S. (2011). Valmentajataustan merkitys rehtorin työssä. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*, (407).
- Pukkinen, S. (2017). Liikunnanopettaja osana työyhteisöä. Teoksessa T. Jaakkola., J. Liukkonen. & A. Sääkslahti. (toim.) *Liikuntapedagogiikka. 2., uudistettu painos*. Jyväskylä: PS-kustannus. 602.
- Rauramo, P. (2004). *Työhyvinvoinnin portaat*. Helsinki: Edita.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos*. Helsinki: Edita. 15, 156–157.
- Ruohotie, P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Edita.
- Saaranen, T., Pertel, T., Streimann, K., Laine, S. & Tossavainen K. (2014). *Koulun henkilöstön työhyvinvointi. Kokemuksia ja tutkimustuloksia toimintatutkimushankkeesta Suomessa ja Virossa 2009–2014*. Kuopio: Grano.
- Salin, K., Huhtiniemi, M. & Hirvensalo, M. (2017). Liikunnanopettajan työ ja työtyytyväisyys. Teoksessa T. Jaakkola., J. Liukkonen. & A. Sääkslahti. (toim.) *Liikuntapedagogiikka. 2., uudistettu painos*. Jyväskylä: PS-kustannus. 564–581.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (2005). Mikä meitä motivoi? Teoksessa M. Vartiainen. & J. Kauhanen. (toim.) *Palkitseminen globaalissa Suomessa*. Helsinki: WSOY. 144.
- Salmela-Aro, K. (2011). Mikä nuoria liikuttaa? *Uupumuksesta intoon. Tieteessä Tapahtuu*, 29 (4–5).
- Salmela-Aro, K., Aunola, K., Määttä, S., Kiuru, N., Lerkkanen, M., Aunola, K. & Pakarinen, E. (2018). *Motivaatio ja oppiminen*. Jyväskylä: PS-kustannus. 17.
- Salminen, J. (2001). Johtamisviestintä. *Mekanistinen maailmankuva murroksessa*. Jyväskylä: Gummerus. 139–140.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* Jyväskylä. PS-kustannus.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *UWES – Utrecht Work Engagment Scale; Preliminary Manual Version 1.1*. Department of psychology. Utrecht university.
- Sinokki, M. 2016. *Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Helsinki: Tietosanoma.
- Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältä, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), 244–257.

- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022). Työhyvinvointi. Viitattu 6.9.2022.  
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Studentum. (2016). Abien haastattelu: Sähköinen ylioppilastutkinto jakaa mielipiteitä. Viitattu 6.9.2022. <https://www.studentum.fi/tietoa-opiskelijalle/haastattelu-ylioppilastutkinnon-sahkoistuminen-11282>
- Trinkūnienė, L., & Kardelienė, L. (2013). Occupational difficulties at work of physical education teachers. *Baltic Journal of Sport and Health Sciences*, 1(88). 89-91. doi: 10.33607/bjshs.v1i88.151
- Työturvallisuuslaki. (2002).
- Van den Berghe, L., Cardon, G., Aelterman, N., Tallir, I. B., Vansteenkiste, M., & Haerens, L. (2013). Emotional exhaustion and motivation in physical education teachers: A variable-centered and person-centered approach. *Journal of Teaching in Physical Education*, 32(3), 305–320.
- Vasalampi, K. (2017). Itsemääräämisteoria. Teoksessa K. Salmela-Aro & J. Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 54–57.
- Vesterinen, P. (2006). Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän. Teoksessa P. Vesterinen. *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOYpro. 29–31.
- Ylioppilastutkintolautakunta. (2022). Ilmoittautuneet eri kokeisiin tutkintokerroittain 2013–2022.
- Yrttiaho, R. & Posio, S. (2021). Opettajan hyvinvointikirja: Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä. PS-kustannus. 25–33, 144–145.

