

# OPINTO-OHJAAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

TUIRE JANKKO

Lisensiaatin tutkimus  
Kevätlukukausi 2000  
Opettajankoulutuslaitos  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Jyväskylän yliopisto

## Tiivistelmä

Tutkimus on osa laajempaa oppilaanohjauksen seurantatutkimusta, jonka ensimmäinen vaihe käynnistyi Jyväskylän yliopiston opinto-ohjaajakoulutuksessa huhtikuussa 1997. Perusjoukkona olivat Suomen peruskoulujen, lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opinto-ohjaajat (n = 1119).

Seurantatutkimuksen toisessa vaiheessa tarkastelu kohdistettiin ensimmäisen vaiheen tulosten pohjalta opinto-ohjaajan työn syvempään analyysiin. Opinto-ohjaajien haastattelun avulla pyrittiin saamaan tietoa siitä, miten opinto-ohjaajat kokevat oman työssä jaksamisensa ja työnsä vaativuuden, mitkä työn osa-alueet opinto-ohjaajat kokevat stressiä aiheuttavina, mitkä tekijät työyhteisössä ja -ympäristössä ovat yhteydessä opinto-ohjaajien jaksamiseen sekä miten he selviytyvät työstressistä. Lisäksi tavoitteena on se, että yksityinen opinto-ohjaaja voi hyödyntää tämän tutkimuksen aineistoa työstressin ehkäisemiseksi.

Tutkimuksessa on lähdetty aineistosta ja tulkittu sitä stressiteorioiden avulla tarkoituksena ymmärtää opinto-ohjaajien toiminnan kuormitusta oman kokemuksensa kautta. Haastatteluaineistoa käsiteltiin kvalitatiivisesti hyödyntäen muun muassa fenomenografian ja tapaustutkimuksen sekä ankkuroidun teorian lähestymistapoja. Varsinainen tutkimusaineisto (n = 7) kerättiin syyskuussa 1998 teemahaastatteluilla. Haastateltavat valittiin oppilaanohjauksen seurantatutkimuksen ensimmäiseen vaiheeseen osallistuneista opinto-ohjaajista.

Vaikka tutkimukseen ei valittu erityisesti työstressiä kokeneita opinto-ohjaajia, kaikilla tutkimukseen osallistuneilla opinto-ohjaajilla oli merkittäviä, jopa monivuotisia kokemuksia työstressistä. Stressiä aiheuttavat kokemukset syntyivät yhteiskunnallisten ja koulutuspoliittisten muutosten yhteydessä. Suuret ja jatkuvat muutokset oppilaitoksissa vaativat opinto-ohjaajilta uusia ja monitahoisempia valmiuksia, joihin vastaamiseen eivät aika, tiedot, taidot eivätkä voimavarat ole riittäneet. Erityisen selkeästi tuli esille oppilaitosten johtajan merkittävä rooli oppilaitosten toimintaa säätelevien suurten päätösten tekemisessä sekä työn tukemisessa.

Tähän tutkimukseen osallistuneet opinto-ohjaajat olivat kaikki turhautuneita nimenomaan ohjauksen resurssien puutteesta. Yhteiskunnallisten ja koulutuspoliittisten muutosten mukanaan tuomat uudet työtehtävät ja laajeneva tehtäväkenttä vähentävät henkilökohtaisen ohjauksen syvyyttä. Opinto-ohjaajien työn painopiste tuntuu katoavan käsistä.

Haastateltujen puheen tulkintaan käytettiin tietoisuuden kehää (Miller, Nunnally & Weckman 1990) ja attribuutioita (Weiner 1986, Nupponen 1994). Näyttäisi siltä, että mitä enemmän on kykyä ymmärtää itseään ja toisia monella tietoisuuden tasolla, mitä syvemmin pystyy käsittelemään tulkintojaan, havaintojaan, tunteitaan, pyrkimyksiään ja toimintaansa tasapainoisesti yhdistämällä omavastuullisuuden ja ulkoistamisen sekä hallitsee työstressiä, sitä paremmin selviää stressaavasta työtilanteesta. Näin näyttää tapahtuneen niillä opinto-ohjaajilla, jotka ovat selvinneet pitkäaikaisesta työstressistä.

## **Abstract**

This research work is part of an extensive study counselling follow-up study, which was started at the University of Jyväskylä within the context of a study counsellor's training in April, 1977. The basic participants were Finnish primary schools', secondary schools', and vocational institutions' study counsellors (n=1119).

On the basis of the results of the first stage, the second stage of the follow-up study encompassed a deeper analysis of the study counsellor's work. The purpose of the interviews was to find out (1) how study counsellors experience their ability to cope with work, and meet the demands of the job, (2) which areas of work they experience as stress-causing, (3) what factors in working relationships and in the working environment affect the study counsellor's ability to cope, and (4) how they resolve their work-related stress. In addition, one of the aims of this study is to serve individual study counsellors in the prevention of such work-related stress.

Research data has been analysed qualitatively by means of a stress theoretical framework, with the purpose of understanding the work load of study counsellors as experienced by them. Materials from interviews have been treated qualitatively, making use, among other things, of the phenomenographic approach, case study, as well as the grounded theory. Actual research data (n=7) was collected in September of 1998 using thematic interview. The interviewed study counsellors were chosen from among those who participated in the first stage of the study.

Although study counsellors who had experienced work-related stress were not especially targeted for this project, all participants involved had in fact experienced significant work-related stress, some even over a period of many years. Stress engendering experiences emerge through the combined effects of both social and educational policy changes, in the sense that large and ongoing institutional changes in education require new and versatile preparedness, for which the study counsellors felt they never had enough time, knowledge, or skills, nor were there enough financial re-

sources to share. Finally, what becomes especially clear is the significant role which the institutions' directors play in their overall function in regulating both important decisions and on-the-job support.

The participants of this study were all frustrated expressly by the lack of counselling resources. Social and educational policy changes bring with them new tasks and a widening field of expertise, which reduces the time required for a student's personal guidance. Thus, the essence of a study counsellor's work seems to be fading.

The obtained data is interpreted through awareness wheel (Miller, Nunnally & Weckman 1990) and attributes (Weiner 1986, Nupponen 1994). It seems that the better one understands oneself and others on many levels of consciousness, the more deeply one is able to process one's interpretations, sensations, feelings, intentions and actions, finding the balance between the taking of responsibility for oneself and externalizing of responsibilities, and in addition to this, *controls* work-related *stress*, the better one masters each stressful situation at work. This appears to be the case with those study counsellors who have resolved long term work-related stress.

Key words: coping with work, burn-out, stress, stress-control, study counsellor, awareness wheel, attributes, qualitative research.

1	JOHDANTO	2
2	OPINTO-OHJAAJAN TYÖ JA TOIMENKUVA	7
2.1	Opinto-ohjauksen historiaa	7
2.2	Opinto-ohjaajan työn vaatimukset	9
2.2.1	Kansainvälistyvä yhteiskunta ja suomalainen koulutuspolitiikka	9
2.2.2	Koulun opetussuunnitelma ja sen asettamat tavoitteet	10
2.2.3	Yksilön kasvua edistävät vaateet opinto-ohjaajan työlle	11
2.3	Verkostuminen opinto-ohjaajan työssä	13
2.4	Ohjaus-käsitteen tarkastelua	14
2.4.1	Käsitteet oppilaanohjaus ja opinto-ohjaus	15
2.4.2	Käsite tutorointi	15
3	OPINTO-OHJAAJIEN TYÖN MUUTOKSET JA YHTEISKUNTA-KYTKÖKSET	17
2.3	Opinto-ohjaajan työn muutokset	17
3.2	Koulukulttuurin muutokset	18
3.3	Asiantuntijayhteisön muutokset	18
3.4	Yhteiskunnalliset muutokset	19
4	UUPUMINEN TUTKIMUKSEN KOHTEENA	21
4.1	Stressikäsitteistö	21
4.1.1	Mitä stressi on?	21
4.1.2	Kuormittavuus	23
4.1.3	Työuupumus ja työssä jaksaminen	23
4.1.4	Mitä työuupumusprosessissa tapahtuu?	25
4.2	Opettajien stressi on yleismaailmallinen ilmiö	28
4.3	Coping-strategiat	31
4.4	Opinto-ohjaajien työuupumus tämän tutkimuksen kohteena	34
4.5	Tutkimusongelmat	38

5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	39
5.1	Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut	39
5.2	Aineiston keruu	40
5.3	Aineiston kuvailua	41
5.4	Aineiston analyysi	42
5.5	Aineiston sisäinen ja ulkoinen luotettavuus	45
5.6	Pohdintaa analyysin prosessoinnista	48
6	TUTKIMUSTULOKSET	50
6.1	Intro: Haastateltujen jaksamisen tason kuvailua	50
6.2	Työssä jaksamista määräävät ja selittävät tekijät	93
6.2.1	Stressiä aiheuttavat työn osa-alueet	93
6.2.2	Stressaavat asiat työyhteisössä ja -ympäristössä	96
6.3	Työuupumuksen ilmeneminen	97
6.3.1	Ohjausresurssien puute ja opinto-ohjaajien työn painopisteen muuttuminen	105
6.3.2	Kiire ja muutos ohentavat työelämän kokemusmaailman	107
6.3.3	Esimiessuhteen aiheuttama stressi	107
6.3.4	Yhteiskunnalliset ja koulutuspoliittiset muutokset pohjimmaisena työstressin syynä	110
6.4	Haastateltujen coping-strategiat	116
6.5	Tulosten yhteenveto	130
7	POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	136

## LÄHTEET

## LIITTEET

Liite 1. Vilman valtakunnallinen koulutuspoliittinen ohjelma opinto-ohjauksen kehittämiseksi

Liite 2. Esitutkimuksen kyselylomake

Liite 3. Oppilaanohjauksen seuranta tutkimuksen toisen vaiheen haastattelujen teema-  
alueet

Liite 4a. Mind map työssä jaksamisesta (teema-alueet)

4b. Haastattelukysymyksiä työssä jaksamisesta



## **Esittelyä**

Ymmärtämisen helpottamiseksi ja jotta lukija pääsee tarkastelemaan kriittisesti tutkimusta, selitän työn rakennetta. Teoriaosa alkaa tutustumisella opinto-ohjaajien työhön ja toimenkuvaan (luku 2) ja siihen yhteiskunnalliseen ja koulutuspoliittiseen tilanteeseen, jossa opinto-ohjaajat työskentelevät (luku 3). Luvussa 4 käsitellään stressiin liittyviä käsitteitä, työuupumisprosessia sekä opettajien työuupumusta ja sen yleismaailmallisuutta, coping-strategioita sekä esitutkimuksen tuloksia.

Tutkimusmenetelmäosio ja ratkaisut sekä aineiston käsittely muodostavat tämän työn toisen vaiheen (luku 5), jonka kautta siirrytään tutkimustuloksiin.

Tutkimustulosten intro-osassa (luvun 6 alkuosa) tutustutaan tutkittavien persoonalliseen tapaan puhua työssä jaksamisestaan ja käsitellä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä. Tässä hyödynnän attribuutioteoriaa ja käytän instrumenttina tietoisuuden kehää. Tämän jälkeen kuvataan seitsemän tutkitun opinto-ohjaajan työssä jaksamiseen liittyviä kokemuksia ja selitetään niitä stressiteorioiden avulla. Tutkitut henkilöt otetaan esille kussakin tutkimusten käsittelyjaksossa teorian juonen etenemisen/syvenemisen mukaan tai loogisen asioiden yhteen liittymisen perusteella. Haastateltujen opinto-ohjaajien kokemuksia käytetään esimerkkeinä, jos heidän kokemuksensa on asiaa hyvin kuvaava tai tämän joukon kannalta edustava.

# 1 JOHDANTO

Ohjaus erottaa opinto-ohjaajan työn opettajan työstä. Vaikka opettajien työhön liittyy aina ohjausta, se ohjaus, jota opinto-ohjaajat antavat, on pitkäkestoinen oppilaan kasvamisen ja kehittymisen tukemisen prosessi. Sen tarkoituksena on löytää oppilaan ammatillisen suuntautumisen valintaan johdattavat vahvuudet ja mahdollisuudet. Oppilaan kanssa tätä prosessia työstävät koti ja koulu opettajineen, jopa yhteiskunta. Opinto-ohjaajat ovat ohjauksen ammattilaisia, joilla on useimmiten opettajan koulutuksen lisäksi opinto-ohjaajakoulutus.

Opinto-ohjaajien työssä jaksaminen on erityisen tärkeää nykyisen kansainvälistyvän postmodernin yhteiskunnan jatkuvasti muuttuvissa vaatimuksissa. Haastattemieni opinto-ohjaajien ilojen ja murheiden kuuleminen pysähdytti monella tavalla minut, joka olen työskennellyt koulussa ensin oppilaana ja sitten yhteensä neljännesvuosisadan toisella puolella opettajan pöytää. Olen toiminut liikunnan ja musiikin opettajana, opinto-ohjaajana sekä rehtorina. Olen siis nähnyt koulujen elämää monelta eri kannalta. Haastateltujen opinto-ohjaajien ammattitaidon analyysin syvällisyys tuli esille. Sain huomata syvällisemmin kuin aiemmin yhteen ihmiseen sisältyvän rikkauden, mutta myös sen, kuinka paljon meistä jää aivan kuin pinnan alle toisiltamme salatuksi. Se voi rikastuttaa ja kasvattaa meitä, jos haluamme avautua toisillemme ja jos ehdimme jakaa ja kuunnella toistemme kokemuksia ja tunteita. Onneksi nykyisin kouluissa on vahvoja aikuisia, opinto-ohjaajia, jotka ovat oppilaita varten. Valitettavaa on vain se, että jatkuva kiire, muutos ja tehokkuus tekevät kans-

sakäymisestä ohuen ja pinnallisen. Seurauksista joutuvat kärsimään myös oppilaat; opinto-ohjaajien ammattitaito ei saavuta sitä syvyyttä, joka olisi mahdollinen, jos opinto-ohjaajien toimenkuvaan ei liittyisi niin monia erilaisia ja vaihtelevia tehtäviä, jotka vievät aikaa oppilaiden henkilökohtaisesta kohtaamisesta.

Koulujen tehtävissä ja haasteissa on tapahtunut suuria muutoksia 1990-luvun aikana ja muutos jatkuu. Uudet koululait astuivat voimaan 1.1.1999. Sivistysvaliokunta edellytti mietinnössään (3/1998, 57), että ammattinsa osaavan opettajan on kyettävä jatkuvasti päivittämään tietonsa ja taitonsa. Siksi hänellä tulee olla halu ja kyky jatkuvaan oppimiseen sekä hyvät ihmissuhdetaidot. Sivistys- ja osaamisyhteiskunnan jäsenet tarvitsevat monia uusia teknologian ja kansainvälisyyden edellyttämiä valmiuksia. Eri koulumuotojen opinto-ohjaajien haasteet ovat vaativia – ovathan ennen kaikkea he se opettajaryhmä, jonka työnä on huolehtia opiskelijoiden ammatillisesta suuntautumisesta sekä henkilökohtaisesta opiskelun ja kasvun ohjauksesta. Opinto-ohjaajien ammattitaidon merkitys on kasvanut oppijoiden opintojen yksilöllistymisen ja valinnaistumisen myötä ja kasvaa edelleen. Opinto-ohjaajien työn vaativuuteen ja työssä jaksamiseen liittyviä kokemuksia ei ole tutkittu Suomessa, vaikka opettajia ja muuta koulutushenkilökuntaa koskevia tutkimuksia on tehty runsaasti. Kalimon ja Toppisen vuonna 1997 Suomen työikäisestä väestöstä (n = 3300) tekemän tutkimuksen tuloksista ilmenee, että työuupumusta koki kaikkiaan 55 % työssä käyvistä suomalaisista; näistä työuupumus oli vakava-asteista 7 %:lla. Voimakasasteista työuupumusta esiintyi eniten koulutuksen toimialalla. Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet Suomen työikäisen väestön työuupumuksen ajankohtaiseksi ja ratkaisua vaativaksi ongelmaksi. Akavan vuoden 1998 työmarkkinatutkimukseen vastasi lähes neljä tuhatta akavalaisista, ja he arvottivat työkyvyn ylläpitämisen järjestönsä tärkeimmäksi tavoitteeksi (Akavan järjestötutkimus 1998, 14). Vuoden 1999 ennakkotiedot Akavan työmarkkinatutkimuksesta (Akavaaika 3/1999, Saariaho & Knuuttila) kertovat, että opetushenkilöstöstä 7 %:lla on jatkuvasti vaikeuksia työssä jaksamisessa ja 63 %:lla ajoittain. Opetushenkilöstön osuus oli selvästi suurin työssä jaksamisongelmista kärsivistä akavalaisista. Syynä jaksamisongelmiinsa 22 % tutkimukseen osallistuneesta opetushenkilöstöstä näki epäsuhdan työn vaatimusten ja resurssien välillä, sen lisäksi 39 % opetushenkilöstöstä koki ajoittain työskentelevänsä liian vähin resurssein.

Eri koulutusasteilla ja eri opettajaryhmissä on tutkittu työssä jaksamista. Rasku ja Kinnunen (1999) tutkivat suomalaisten lukionopettajien työoloja ja hyvinvointia.

Tutkimus oli osa Euro Teach -projektia, johon osallistui 1823 lukionopettajaa kymmenestä eri maasta. Suomalaiset lukionopettajat olivat tyytyväisiä työnsä haasteellisuuteen ja omiin päätöksentekomahdollisuuksiinsa, oppilassuhteisiinsa ja saamaansa sosiaaliseen tukeen. Kuitenkin runsaat aikapaineet, työn fyysinen kuormittavuus ja työympäristön riskit olivat suomalaisten lukionopettajien tyytymättömyyden aiheita. Rasku ja Kinnunen pitävät suomalaisten lukionopettajien hyvinvoinnin tasoa hyvänä, vaikka 2/3 opettajista kärsi uupumusasteisesta väsymyksestä vähintään jonkin verran. Hyvinvoinnin ongelmat korostuivat tähän tutkimukseen osallistuneiden Etelä-Suomen lukionopettajien keskuudessa. Mäkinen (1998) on puolestaan tuonut esille ammatillisen opetustyön kuormittavuuden. Suuret opetustuntimäärät, opettajiin kohdistuvat useat rooli-odotukset, keskinäinen kilpailu ja heikentynyt vuorovaikutus työyhteisöissä kuormittivat ammatillisen koulutuksen opettajia. Samoin opettajat kuormittuivat ja heidän työtehonsa laski selvästi, jos heidän itsetuntonsa ja minäkäsityksensä oli heikentynyt. Viinamäki (1997) väittää tutkimuksessaan, että 41 %:lla luokanopettajista oli mielenterveydenhäiriö ja että heidän oli vaikea uskoa tulevaisuuteen ja itseensä – he olivat turhautuneita ja masentuneita. Rasku ja Kinnunen (1997) ovat tutkineet yli 45-vuotiaiden eri opettajaryhmien (luokanopettajat, aineenopettajat, liikunnanopettajat, erityisluokanopettajat, ammatilliset opettajat, n = 1012) ammatillista hyvinvointia. Tutkimustulokset osoittivat, että hyvinvoinnin taso työssä riippui opettajien resursseista. Hyvät työresurssit ennustavat korkeaa affektiivista hyvinvointia ja vähäisiä burnout-tunteita. Syrjäläisen (1995) tutkimuksesta, johon osallistui helsinkiläisiä opettajia ja rehtoreita, ilmeni, että koulukohtaisen opetussuunnitelman toteuttaminen on uuvuttanut monet opettajat, etenkin lukioissa. Opettajan väsyminen ja loppuun palaminen on Syrjäläisen mielestä monimutkainen ja erittäin laaja ongelma.

Tutkijat tuovat esiin erilaisia näkemyksiä uupumisen syistä ja seurauksista. Aronsson ja Svensson (1997) tutkivat yhteensä 12:n peruskoulun ja lukion opettajan (n = 425) rentoutumista, palautumista ja terveyttä Örebron läänissä. Klusterianalyysillä muodostui kolme opettajaryhmää: ”pirteät” (14 %), ”keskiryhmä” (65 %) sekä ”väsyneet ja levottomat”(21 %). Väsyneet ja levottomat olivat eräänlaisessa noidankehässä. Heillä oli nukkumisongelmia, eivätkä he tunteneet itseään levänneiksi aamuisin. Haluttomuus päivän työhön oli tavallisinta tässä ryhmässä. Naiset olivat yliedustettuja väsyneiden ja levottomien joukossa, mutta ikä ja ammatissa toimimisen aika eivät vaikuttaneet tähän klusteriin kuulumiseen. Väsyneet ja levottomat

-ryhmän edustajat kokivat myös eniten ongelmia terveydessään. Campbell ja Neill (1994) ovat todenneet opettajien loppuunpalamisen johtuvan jatkuvista työpaineista ja turhautumisesta. Opettajat ovat koulukohtaisessa opetussuunnitelmatyössä niin Syrjäläisen (1995) kuin Campbellin ja Neillin mukaan motivoituneita, mutta silti he kokevat väsymistä työskennellessään liikaa. Motivaatio, työn mielekkyys ja stressi eivät sulje toisiaan pois. Väsyminen voi johtua kiitoksen ja tuen riittämättömyydestä. Farber (1991) näkee väsymisen syynä sen, että uudessa tilanteessa opettaja ei osaa asennoitua työhönsä työn vaatimalla uudistuneella tavalla. Opettajat, jotka etsivät apua väsymykseensä, saavat huomattavasti lievempiä stressioireita kuin väsymiseensä passiivisesti suhtautuvat opettajat. Työyhteisön tulisi tukea väsynyttä opettajaa miettimällä yhteisesti työyhteisön toimintaa (Innes & Kitto 1989, Schonfield 1990).

Tämä tutkimus on osa laajempaa oppilaanohjauksen seurantatutkimusta, jonka ensimmäinen vaihe käynnistyi Jyväskylän yliopiston opinto-ohjaajakoulutuksessa huhtikuussa 1997. Perusjoukkona olivat Suomen peruskoulujen, lukioiden ja ammattillisten oppilaitosten opinto-ohjaajat (n = 1119). Seurantatutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli tarkastella muun muassa, minkälaisia muutoksia opinto-ohjaajan työssä ja oppilaanohjauksen organisoinnissa on tapahtunut 1990-luvulla sekä minkälaisia alueellisia ja oppilaitoskohtaisia eroja ohjauksen toteutuksessa on Lairio & Puukari (1999).

Seurantatutkimuksen toisessa vaiheessa (kuviot 1) tarkastelu kohdistetaan ensimmäisen vaiheen tulosten pohjalta opinto-ohjaajan työn syvempään analyysiin. Opinto-ohjaajien haastattelun avulla pyritään saamaan tietoa siitä, miten opinto-ohjaajat analysoivat omaa työtään ja sen taustalla olevaa ohjausfilosofista ajattelua, miten opinto-ohjaajat huomioivat monikulttuurisuuden ja ei-perinteisille aloille ohjaamisen työssään ja mitä he ajattelevat täydennyskoulutuksestaan.

Tämän tutkimuksen tehtävänä on kuvata, miten opinto-ohjaajat kokevat oman työssä jaksamisensa ja työnsä vaativuuden, mitkä työn osa-alueet opinto-ohjaajat kokevat stressiä aiheuttavina, mitkä tekijät työyhteisössä ja -ympäristössä ovat yhteydessä opinto-ohjaajien jaksamiseen ja miten he selviytyvät työstressistä. Lisäksi tavoitteena on se, että yksityinen opinto-ohjaaja voi kehittää tämän tutkimuksen aineistoa hyödyntäen työtänsä työstressin ehkäisemiseksi.

Tutkimus kohdistettiin työhön ja työyhteisöön liittyviin asioihin, vaikka on selvää, että työajan ulkopuoliset tekijät heijastuvat yksilöiden arvioihin ja kokemuksiin työn henkisestä rasittavuudesta. Perhe-elämän, vapaa-ajan ja työn erottaminen

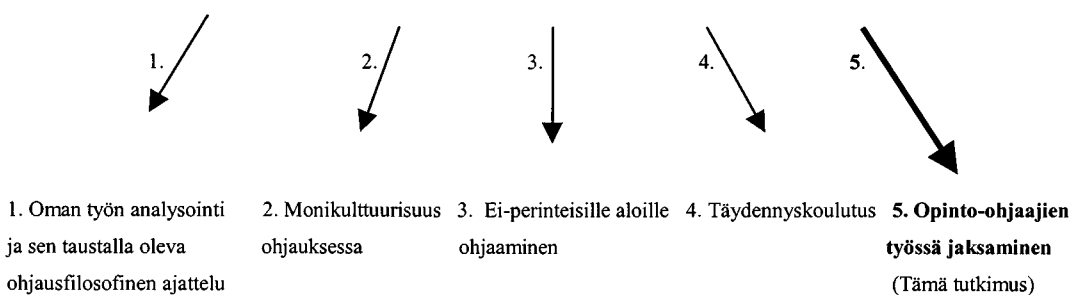
kokonaan toisistaan on mahdotonta. Tutkimuksen ulkopuolelle jää persoonallisuuden vaikutus eli persoonallisuuden rakenne samoin kuin stressinsietokyky ja tapa, jolla yksilö havaitsee kuormittavan tilanteen.

**Oppilaanohjauksen seurantatutkimuksen ensimmäinen vaihe:**

Opinto-ohjaajien työssä ja oppilaanohjauksen organisoinnissa tapahtuneet muutokset vuosien 1990-1997 aikana

**Oppilaanohjauksen seurantatutkimuksen toinen vaihe:**

Ensimmäisen vaiheen tulosten syvempi analyysi (1998)



KUVIO 1 Oppilaanohjauksen seurantatutkimuksen vaiheet ja tutkimusaiheet

## **2 OPINTO-OHJAAJAN TYÖ JA TOIMENKUVA**

Yhteiskuntaamme luonnehditaan globaalistuvaksi sivistys- ja osaamisyhteiskunnaksi, jonka jäseniltä vaaditaan monenlaisia uusia valmiuksia. Koulujen opinto-ohjaajilla on koulutuspolitiikan kannalta keskeinen asema ja tehtävä opiskelijoiden opintojen suunnittelussa ja edistämässä sekä oppimiseen liittyvien tietojen ja taitojen opettamisessa. Opinto-ohjaajat työskentelevät peruskoulujen yläasteilla ja toisen asteen oppilaitoksissa sekä ammattikorkeakouluissa. Ohjauksen tavoitteena on, että opiskelijoista kasvaisi kykeneviä ja itseohjautuvia kansalaisia, jotka pystyvät kohtaamaan nykypäivän ja tulevaisuuden haasteineen ja kasvuprosesseineen. Ohjauksen tuloksekas hoitaminen edellyttää opinto-ohjaajilta monialaista tietoa mutta myös oman elämän hallintaa.

### **2.1 Opinto-ohjauksen historiaa**

Opinto-ohjaajan ammatti on Suomessa nuori, vasta noin kolmikymmenvuotias. Opinto-ohjaajien toimenkuva määriteltiin kouluhallituksen yleiskirjeessä Y 2000 / 18.2.1972. Oppilaanohjaus sisällytettiin suomalaiseen koulutusjärjestelmään 1970-luvun koulu-uudistusten (peruskoulu, kurssimuotoinen lukio ja keskiasteen uudistus) yhteydessä. Suomeen kehitettiin tuolloin omaleimainen ja kansainvälisen vertailun

kestävä ohjausjärjestelmä. Oppilaanohjauksella pyrittiin siihen, että koululaitokselle asetetut kasvatus- ja opetustavoitteet saavutettiin mahdollisimman hyvin (Lairio 1998, 39; Oppilaanohjauksen kehittämistyöryhmän muistio 1995, 5). Koulunuudistustoimikunnan mietinnöstä (1966, 80–81) selviää, että alunperin oppilaanohjauksen keskeinen tavoite oli antaa oppilaille mahdollisimman hyvät ammatinvalinnan lähtökohdat.

Lukioissa opinto-ohjaus alkoi luokanvalvojan tehtäviin liitettynä vuonna 1982. Lukion opetussuunnitelmatoimikunnan mietintö I (1977, 181–185) ehdotti vuonna 1977, että ”lukion lukusuunnitelmassa varataan opinto-ohjaukseen aikaa yhden opintoaikayksikön verran vuosittain”. Se käytettäisiin opintojen ohjaukseen, luokanvalvojan ja ammatinvalinnan ohjaukseen. Toimikunta ehdottaa oppiaineen tavoitteiksi, että oppilaista tulisi kykeneviä käyttämään tarkoituksenmukaisesti opiskelumahdollisuuksia olosuhteista riippumatta. Tavoitteina korostettiin myös oppilaiden persoonallisuuden monipuolista ja tasapainoista kehitystä, persoonallisuuden eheytymistä sekä mielenterveyden edistämistä. Keskeisiksi toiminta-alueiksi kaavailtiin samoja alueita, jotka olivat peruskoulun opetussuunnitelmakomitean mietinnön (1970) ehdotuksena opinto-ohjauksessa: opiskelutaidon kehittämistä, kasvatuksellista ohjausta ja ammatinvalinnan ohjausta. Ohjausta antaisivat luokanvalvoja, ammatinvalinnan yhdysopettaja tai opinto-ohjaaja, kouluterveydenhuollon henkilöstö sekä opettajakunta. Luokanvalvojilla olisi toimikunnan mielestä parhaat edellytykset tähän, ja heille tulisi antaa tähän tehtävään koulutusta. Vuodelta 1984 olevissa peruskoulu- ja lukiolaissa ja -asetuksessa säädettiin opinto-ohjauksen kuulumisesta opetussuunnitelmaan ja opinto-ohjaajan kelpoisuudet. Nämä lait ja asetukset otettiin käyttöön vuonna 1985. (Merimaa 1992, 24–25.) Uusimmissa peruskoulun opetussuunnitelman perusteissa vuodelta 1994 määritellään ”oppilaanohjauksen tarkoituksiksi tukea, auttaa ja ohjata oppilaita siten, että jokainen opiskelija selviää mahdollisimman hyvin opiskelustaan peruskoulussa ja kykenee tekemään tarkoituksenmukaisia ja hänelle soveltuvia koulutusta ja uranvalintaa koskevia ratkaisuja. Oppilaanohjauksen avulla opiskelija saa erityisesti yhteiskunnan ja työelämän sekä ammatinvalinnan ja jatko-opintojen kannalta tarpeellisia valmiuksia. Oppilaanohjauksella edistetään koulutuksellista sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa.” (emt. s. 38–39.)

Oppilaanohjaus on 1970-luvulta alkaen eriytynyt toisistaan melko riippumattomiksi lohkoiksi: ammatinvalinnan ohjaukseksi, kasvatukselliseksi ohjaukseksi ja opiskelun ohjaukseksi. Samalla kun ohjaus on alettu nähdä laaja-alaisena, erilaisia



menetelmiä soveltavana toimintana, se on laajentunut tavoitteiltaan ja kohteiltaan. Kehitykseen on liittynyt ohjauksen professionaalistuminen: oppilaitoksissa on ryhmä erityisasiantuntijoita, joiden tehtävänä on vastata ohjauksen käytännön toteutuksesta. (Oppilaanohjauksen kehittämistyöryhmän muistio 1995, 6.)

## **2.2 Opinto-ohjaajan työn vaatimukset**

### **2.2.1 Kansainvälistyvä yhteiskunta ja suomalainen koulutuspolitiikka**

Opinto-ohjaajat ohjaavat oppijoita tulevaisuuden yhteiskuntaan, jonka megatrendejä Naisbittin (Mannermaan luento 27.4.1997) mukaan ovat väestönkehitys, ympäristö-ongelmat, kasvun rajallisuus, kiihtyvä muutos, kompleksisuuden lisääntyminen ja eläminen murroksessa. Sivistysvaliokunta katsoo, että tietoyhteiskunnassa teknologian kehitys ja kansainvälistyminen asettavat ammatilliselle peruskoulutukselle lisävaatimuksia. Ammattinsa osaavan on kyettävä jatkuvasti päivittämään tietonsa ja taitonsa, ja siksi hänellä tulee olla halu ja kyky jatkuvaan oppimiseen sekä hyvät ihmishuhtaidot. (Sivistysvaliokunnan mietintö 3/1998, 57.)

Uudet koululait asettavat opetuksen tavoitteeksi oppilaiden kasvun ihmisyyteen ja eettisesti vastuukykyisiksi yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa heille elämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Opetuksen tulee edistää sivistystä ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa sekä oppilaiden edellytyksiä osallistua koulutukseen ja muutoin kehittää itseään elämänsä aikana. Opetuksen tavoitteena on lisäksi turvata riittävä yhdenvertaisuus koulutuksessa koko maan alueella. (Perusopetuslaki 628/1998.) Lukiokoulutuksen tavoitteena on tukea opiskelijoiden kasvamista hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, työelämän, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. Lisäksi koulutuksen tulee tukea opiskelijoita elinikäiseen oppimiseen ja itsensä kehittämiseen elämänsä aikana.” (Lukiolaki 629/1998.) “ Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä.” (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.)

Sivistysvaliokunnan mietinnössä (1998) painotetaan sitä, että oppilaanohjaus on yläasteella entistäkin tärkeämpää valinnaisuuden, työelämäntuntemuksen ja jatko-opintojen vuoksi. Oppilaanohjauksella voidaan tukea myös vanhempia tekemään lastensa kanssa oikeita valintoja. (Sivistysvaliokunnan mietintö 3/1998, 37.)

Uudet opetussuunnitelman perusteet (1994), uudet koululait ja -asetukset muutoksineen, sosiaalipedagogiikan korostuminen, uudenlaisen joustavan ja tutoroivan opettajuuden vaatimus, kansainvälistyminen ja edellä luetellut tulevaisuuden vaatimukset edellyttävät opinto-ohjaajien monialaista osaamista, ymmärrystä ja tietämistä sekä heidän toimenkuvansa selkiyttämistä.

### **2.2.2 Koulun opetussuunnitelma ja sen asettamat tavoitteet**

Koulun opetussuunnitelma on kouluyhteisön ja siihen yhteydessä olevien tahojen (päättäjät, vanhemmat, muu ympäröivä yhteiskunta) suunnittelema kunkin paikkakunnan olosuhteet huomioon ottava ja usein koulun profiloitumista edistävä toimintasuunnitelma, jota pyritään kehittämään jatkuvasti. Opetussuunnitelma muodostaa koulutyön suunnittelun, arvioinnin ja toteuttamisen perustan ja antaa täten raamit myös opinto-ohjaajien työlle. (Opetussuunnitelman perusteet 1994, 15–16.) Jotta opinto-ohjaaja tai opettaja toimisi hyvin opetuksensa tutkijana ja kehittäjänä, hänellä tulisi olla ominaisuuksia, jotka Malinen (1985, 196) on kiteyttänyt seuraavasti:

1. Opettajan tulisi osata yhdistää tavoitetiedosta, oppiainetiedosta ja opiskelijaa koskevasta tiedosta kokonaisuus, joka on käyttökelpoinen hänen opetustyössään. Tämä edellyttää opetuksen aihepiirin tuntemusta sekä taitoa soveltaa kasvatopsykologista ja kasvatussosiologista tietoa opetustilanteisiin. Opettajalla tulee olla taitoa analysoida tavoitteita ja oppilaiden tarpeita sekä tehdä synteisiä opetusprosessin valmistelunsa.
2. Opettajalla on oltava didaktinen valmius toimia opetustilanteessa joustavasti tavoitteita toteuttaen. Tarvitaan myös taitoa, jopa luovaa toimintaa. Yhteys opetussuunnitelmasta tähän vaiheeseen edellyttää tavoitteiden sisäistämistä sekä oppilaiden elämäntilanteiden ja oppimisprosessien tuntemusta. Opettajan oman persoonallisuuden on oltava kehittynyt ja arvomaailman selkeä, jotta opetussuunnitelman tulkinta toteutuisi oppilaiden edellytysten pohjalta.

3. Opettajan on osattava arvioida antamaansa opetusta ja tuloksia objektiivisesti ja monipuolisesti. Tämä on välttämätön edellytys yleiselle opetussuunnitelman arvioinnille ja kehittämiselle. Se edellyttää arviointimuotojen ja kehittämisprosessien tuntemusta sekä toisaalta taitoa rinnastaa asetettuja tavoitteita toteutusprosessiin ja tuotoksiin.

### **2.2.3 Yksilön kasvua edistävät vaatteet opinto-ohjaajan työlle**

Nyky-yhteiskunnan ihmiset ovat jatkuvasti uudessa, uutta oppimista ja uudistuvaa pätevyyttä vaativassa tilanteessa. Yhteiskunnan ja työelämän nopea muuttuminen, väestön keski-ikänsä kohoaminen ja korkea rakenteellinen työttömyys synnyttävät eriarvoisuutta ja syrjäytymistä, ellei niitä vastaan toimita määrätietoisesti. Sivistysvaliokunta korostaa elinikäistä oppimista koko uuden koululainsäädännön läpäiseväksi tavoitteeksi ja myös kansalliseksi strategiaksi. Sen avulla Suomesta kehittyy osaamisyhteiskunta – tietoyhteiskunta ei ole valiokunnan mielestä riittävä tavoite, sillä tietoa tärkeämpää on hallita ja käyttää tietoa siten, että siitä tulee kaikkien suomalaisten aktiivinen omaisuus. Koulutusjärjestelmän tulee palvella opiskelijoita, työelämää ja koko yhteiskuntaa. Globalistuvassa maailmassa kestävä kehitys, kulttuuri-identiteetti, monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen ovat keskeisiä tekijöitä sivistyneen yhteiskunnan arvopohjan rakentamisessa. (Sivistysvaliokunnan mietintö 3/1998, 18–23.)

Uudet haasteet, vaikutteet, uusi informaatio ja ympäristön muutokset edellyttävät jatkuvaa uusiutumista ja reflektointia, jotta pystyttäisiin vastaamaan kaikkiin haasteisiin. Yksilöiden mahdollisuudet valintoihin ovat 90-luvulla kasvaneet yksilökeskeisyyttä korostettaessa. Tällöin myös yksittäisen opiskelijan ohjauksen tarve kasvaa.

Esitän lopuksi, miten moninaisia tietotaitoja opinto-ohjaajalla tulee olla. Hänen pitää tietää opiskelijan oppimiseen liittyvistä komponenteista kuten oppimisesta, oppimistyyleistä, ajattelun jäsentymisestä, lahjakkuuden lajeista, tulevaisuudesta, nykyisyydestä, nuoruusiästä sekä ihmisen psyykkisistä tekijöistä, ja hänen tulee kyetä toteuttamaan näitä tietoja työssään. Opinto-ohjaajan työ näyttää olevan oppilaanohjauksen seurantatutkimuksen (1997) haastateltujen kokemusten perusteella hyvin hajanainen. Se sisältää monia erilaatuisia tehtäviä. Oppilaanohjauksen ydin-

tehtäväalueiksi muodostuivat edellä mainitun tutkimuskyselyn perusteella seuraavat:

- kasvun ja kehityksen tukeminen (40 %)
- opiskelun ohjaus (32 %)
- ammatillinen suuntautuminen (14 %)
- koulun sisäinen kehittäminen (6 %)
- koulun ulkoinen verkostotyö (5 %)
- muut tehtävät (2 %)

(Lairio & Puukari 1999, 38)

Kaikki edellä luetellut tehtäväalueet sisältävät kukin monia osa-alueita. Esimerkiksi ammatilliseen suuntautumiseen liittyy ammattien ja niihin kouluttautumisen väylien tuntemus, oppilaan ohjaus löytämään oma ammattinsa, työelämään tutustuttaminen koulussa ja työpaikoilla sekä näiden yhteyksien luominen ja hoitaminen. Kukin näistä alueista taas sisältää useita erilaisia tehtäviä. Esimerkiksi oppilaan ohjaus löytämään oma ammattinsa on monimutkainen prosessi, johon liittyy omien kykyjen ja mieltymysten löytäminen, ammatillisen identiteetin kasvun herättely ja tiedon jakaminen ammattiteistä siten, että se saavuttaa oppilaat, joille mahdollinen ammatti ei ole vielä ajankohtainen. Sitä varten oppilaan täytyisi kuitenkin osata valita esimerkiksi koulun tarjonnasta sopivat ja hyödyttävät valinnaisaineet ja käydä ohjauskeskustelut opinto-ohjaajan kanssa. Opinto-ohjaajan työhön kuuluvat myös koulun muun opetuksen ja yhteiskunnallisten tilanteiden ja vaateiden huomioonotto ja vaikutus. Opinto-ohjaajalle annetaan näiden eri tehtäväalueiden lisäksi hyvin erilaisia tehtäviä koulun ruokalan valvonnoista, vanhempainyhdistykseen kuulumisesta, hallinnollisista tehtävistä (esim. lukujärjestykset, markkinointi) jopa kevätjuhlien järjestelyihin. Työhönsä vakavasti ja vastuullisesti suhtautuva opinto-ohjaaja kokee eriasteista turhautumista toimenkuvan hajanaisuuden aiheuttamasta tietämisen ja osaamisen tarpeesta, johon hän ei opinto-ohjaajan viikoittaisen työmäärän puitteissa – ohjattavien määrän ollessa noin 300/opinto-ohjaaja – millään kykene. Toisen asteen opinto-ohjaajilla on lisäksi vielä aineenopettajan tehtävät. Opinto-ohjaajan tehtävät vaativat jokaisessa oppilaitoksessa suuren työmäärän, joka vielä näyttää lisääntyvän. Odotusten ja mahdollisuuksien välinen kuilu syvenee.

## 2.3 Verkostuminen opinto-ohjaajan työssä

Yhteiskunnalliset, koulutuspoliittiset ja yksilön kasvua edistävät vaatimukset edellyttävät opinto-ohjaajilta yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Uudistuva koulutuspolitiikka, ammatillisen suuntautumisen tiedot, nopeasti muuttuva maailma ja yhteiskunnallinen tilanne sekä oppilaan henkilökohtainen samoin kuin inhimillisen elämänkaaren tuntemus edellyttävät opinto-ohjaajilta elinikäistä opiskelua. Uudet haasteet, vaikutteet, uusi informaatio ja ympäristön muutokset vaativat opinto-ohjaajien jatkuvaa uusiutumista ja reflektiota, jota heidän tehtävänsä tulevaisuuteen kasvattajana edellyttää. Opinto-ohjaajan toimenkuvan laajuus, monien erilaisten yksilöllisten taipumusten ja lahjakkuuksien sekä erilaisilta arvopohjilta tulevien opiskelijoiden ohjaaminen, monikulttuurisuus ja opiskelijoiden syrjäytymisen ehkäiseminen vaativat opinto-ohjaajilta erityistietämystä ja joustavuutta.

Opinto-ohjaajat tarvitsevat jaksamiseensa myös suojaverkostoja. Tällaisia ovat esimerkiksi kollegojen tai tiimin tuki, vertaisverkostot ja työnohjaus. Koulun ja työelämän vuorovaikutus lisääntyy etenkin ammatillisessa koulutuksessa, jonne on tulossa 20 opintoviikon mittainen työssä oppimisen jakso. Työharjoittelupaikkojen saaminen kymmenille, joskus jopa sadoille oppilaille vaatii jatkuvaa yhteydenpitoa paikkakunnan työnantajiin. Työelämäntutustumisjaksot ja ammatillisen suuntautumisen ohjaus edellyttävät opinto-ohjaajien yhteydenpitoa työvoimatoimistoihin, etenkin ammatinvalintapsykologeihin ja yhteisvalintaviranomaisiin sekä niihin oppilaitoksiin, joihin opiskelijat hakeutuvat. Näiden asioiden tiedottaminen opiskelijoille ja kaikille yhteistyötahojen osapuolille sekä seuranta oppilaitoksen menestyksekkään toiminnan takaamiseksi tuottavat satoja kontakteja eri osapuolten välillä.

Opiskelijoiden henkilökohtaisen opiskelun ja kasvun ohjauksen edellytyksenä ovat toimivat suhteet opiskelijoihin sekä yhteydenpito eri aineiden opettajiin ja kohteihin. Opinto-ohjaajat neuvottelevat terveydenhoitohenkilöstön kanssa opiskelijan ammatillista suuntautumista koskevissa asioissa silloin, kun oppilaalla on jokin sairaus, joka tulee ottaa huomioon ammatinvalinnassa. Opiskelijan henkilökohtaiset asiat, esimerkiksi mahdolliset taloudelliset ongelmat tai opintotukiasiat, edellyttävät opinto-ohjaajien yhteydenottoja muun muassa koulujen ylläpitäjiin ja sosiaalitoimeen. Kaikissa koulumuodoissa toimii oppilashuoltoryhmä, jossa käsitellään oppi-

laitoksen opiskelijoiden ongelmia. Opinto-ohjaajat osallistuvat näiden ryhmien toimintaan.

Näissä erilaisissa yhteyksissä korostuvat opinto-ohjaajan erityisasema ja luottamuksellisuus vaitiolovelvollisuuksineen. Opinto-ohjaajan on oltava eettisesti korkeatasoinen ja osattava rakentaa luottamukselliset suhteet koulun opettajiin, joiden on ehkä vaikea ymmärtää tätä erityisasemaa. Opinto-ohjaaja ei voi käsitellä yksityisen opiskelijan hänelle luottamuksellisessa ohjaustilanteessa kertomia asioita opettajien kanssa, vaikka näilläkin on vaitiolovelvollisuus, ellei opiskelija anna siihen lupaa.

## 2.4 Ohjaus-käsitteen tarkastelua

Tässä luvussa keskitytään ohjaus-käsitteen tarkasteluun suomalaisessa oppilaitoskulttuurissa. Ohjaus-käsitteen monitahoisuus johtuu Lairion ja Puukarin (1999) mukaan ohjauksen erilaisesta ymmärtämisestä eri aikoina. Ohjausta kuvaavat seuraavat nimitykset: informointi (information giving), neuvojen antaminen (advice), neuvonta (quidance) ja ohjaus (counselling). Ohjaus eriytyi omaksi alueekseen psykoterapiasta. Lairio ja Puukari siteeraavat Felthamia ja Drydenia (1993) seurantatutkimuksen ensimmäisen vaiheen raportoinnissa analysoidessaan näitä käsitteitä: ”Yleisimmin esitetty ero on, että psykoterapiassa ollaan kiinnostuneita yksilön koko persoonallisuuden rakenteesta, työskennellään aktiivisesti tunteensiirron (transference) kanssa, toimitaan syvällisillä tasoilla, yritetään muuttaa persoonallisuuden rakennetta ja/tai mukautumiskykyä sekä käytetään runsaasti aikaa terapiaan. Ohjaus on taas ongelmien ja niiden ratkaisujen esiintuomista, kestoltaan lyhytaikaista eikä siinä käsitellä tunteensiirtoa.” (Lairio & Puukari 1999, 15–18.)

Peruskoulun opetussuunnitelmassa (1970) otettiin virallisesti käyttöön oppilaan ohjauksen käsite ja sen jako kolmeen kohdealueeseen. Kohdealueet ovat kasvatuksellinen ohjaus, opetuksellinen ohjaus ja ammatinvalinnan ohjaus. (Peruskoulun opetussuunnitelmakomitean mietintö 1970 I, 180–190.)

Ohjaamisen käsitteen jäsentymättömyys ja monikerroksisuus ovat johtaneet siihen, että eri yhteyksissä käsitettä tulkitaan oman kokemuksen tai käsitteellisen viitekehyksen pohjalta. Toimintaympäristöstä riippumatta ohjaukseen voidaan koko-

naisuutena sisällyttää seuraavia elementtejä: 1) Ohjauksen tulee olla ohjaajan ja asiakkaan välinen molemminpuolinen luottamuksellinen suhde. 2) Ohjauksen tulisi luoda opiskelijalle vaihtoehtoja itsearviointiin ja sen tulisi sisältää eriasteisia toimenpiteitä ohjaustilanteessa. 3) Toiminnan kohde ei ole opiskelija vaan se prosessi, jossa opiskelija oppii arvioimaan ja kehittämään omia vahvuusalueitaan suhteessa oman toimintaympäristönsä mahdollisuuksiin. 4) Tavoitteena on opiskeluaikaisen ja opiskelun jälkeisten muutostilanteiden itsenäinen kohtaaminen ja hallinta. 5) Ohjaajat voivat työkäytäntöjään arvioidessaan hyödyntää ohjaustilanteitaan ohjaustyönsä kehittämässä. (Oppilaanohjauksen kehittämistyöryhmän muistio. 1995, 5–6.)

Alun perin ohjaus-käsite on Nummenmaan (1992, 69) mukaan lähtöisin kliinisen psykologian työmenetelmästä. Suomessa alkoi ohjaus vuonna 1939, jolloin Helsingin kaupungin työvälistysoimiston nuoriso-osastolle perustettiin psykologin virka. Psykologin tuli antaa ohjausta kansakoulun jatkoluokan oppilaille, keskikoulun oppilaille sekä muille sitä haluaville. Sen jälkeen ohjauksesta ovat vastanneet kouluissa toimivat opinto-ohjaajat tai oppilaanohjaajat.

#### **2.4.1 Käsitteet oppilaanohjaus ja opinto-ohjaus**

Opinto-ohjaus (oppilaanohjaus) on peruskoulu-uudistuksen yhteydessä kouluihin syntynyt sisältöalue, joka on tietynlainen ohjausjärjestelmä. Sen avulla pyritään turvaamaan oppilaiden kasvatuksellinen, opetuksellinen ja ammatillisen suuntautumisen ohjaus.

Uusissa, 1.1.1999 voimaan astuneissa koululaeissa käytetään käsitettä oppilaanohjaaja (oppilaanohjaus) yläasteella sekä opinto-ohjaus ja opinto-ohjaaja toisen asteen koulutuksessa.

#### **2.4.2 Käsite tutorointi**

Nuorisoasteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen kokeilujen yhteydessä ohjauksen rinnalle on nostettu käsite tutorointi. Suomalaisessa yliopistoympäristössä tutorointi on perinteisesti tarkoittanut vanhempien opiskelijoiden antamaa opastusta opintojaan aloittaville opiskelijoille niin yliopistoympäristöä kuin opiskelua koske-

vissa asioissa. Opiskelijatutortoiminta on laajentunut ammattikorkeakoulukokeiluihin, opistoasteen koulutukseen sekä lukioihin ja ammatillisiin oppilaitoksiin, ja siitä on saatu positiivisia kokemuksia.

Tutorinninkin taustalla on edellä kuvattu ohjauksen kolmijako persoonallisuuden, uranvalinnan ja opiskelun ohjaamisesta. Käsitteenä tutorointi on didaktisesti painottunut: toiminta kohdistuu ohjausta kapea-alaisemmin ensisijaisesti oppimisprosessin tukemiseen; itsetuntemus sekä opiskelun ja koko elämäntilanteen yhteen sovittamisen tarkastelu jää ohuemmaksi. Näin tutorointi ei käsitteenä eikä toimintana korvaa oppilaanohjausta. (Oppilaanohjauksen kehittämistyöryhmän muistio 1995, 6.)



## **3 OPINTO-OHJAAJIEN TYÖN MUUTOKSET JA YHTEISKUNTAKYTKÖKSET**

### **3.1 Opinto-ohjaajan työn muutokset**

Uudet opetussuunnitelman perusteet, vuonna 1999 voimaan astuneet uudet koululait, sosiaalipedagogiikan korostuminen, uudenlaisen joustavan ja tutoroivan opettajuuden vaatimus, kansainvälistyminen ja tulevaisuuden visiot edellyttävät oppilaitosten asi-antuntijayhteisön jäseniltä, etenkin opinto-ohjaajilta, näihin asioihin liittyvän käytännön toteutuksen. Opinto-ohjaajilla on työyhteisöissä merkittävä asema eri rooleissa: aikuisina, ohjaajina, tutoreina, valmentajina, neuvonantajina, oppaina, valvojina, harjoittajina, auttajina, avustajina, opettajina ja hoitajina, jotta opiskelijoista tulisi kykenevämpiä ja itseohjautuvampia kohtaamaan nykypäivää ja tulevaisuutta ja sen mukanaan tuomia haasteita. Opinto-ohjaajien tulee jatkuvasti päivittää ammattitietouttansa, jotta he kykenevät vastaamaan kaikkiin informaatioyhteiskunnan haasteisiin (erilaisuuden- ja muutoksensieto, kommunikaatiovalmiudet, ihmissuhdetaidot, oppimiskyky, kasvavan tiedon määrän hallinta). Erilaisten yksilöllisten taipumusten ja lahjakkuuksien ja erilaisen arvopohjan omaavien oppijoiden ohjaaminen näissä olosuhteissa vaatii aikaa ja edellyttää opinto-ohjaajilta eettistä näkökulmaa, empati-aa, vahvaa ammatti-identiteettiä, tervettä itsetuntoa, joustavuutta ja jaksamista.

## **3.2 Koulukulttuurin muutokset**

Koulukulttuurin johtamisen, valtasuhteiden, roolien, normien ja arvojen muuttaminen koko oppilaitoksen tasolla eli holistinen muutos kokonaisuuksista käsin on Sahlbergin (1996, 212) mukaan postmoderni näkökulma opetuksen muuttumiseen. Jotta oppilaitoksissa tapahtuisi todellinen muutos, se vaatii vuorovaikutuksen lisääntymistä ei pelkästään yksittäisen opettajan kehittymistä. Pelkkien taloudellisten resursien lisäys ei myöskään auta (Sahlberg 1996, 53–58). Hargreaves (1994, 10) erottaa muutoksessa substanssin (sisältö), prosessin (muutoksessa vaikuttavat tekijät kuten yhteisössä vaikuttavat käytänteet, menettelytavat, säännöt, suhteet, erilaiset sosiaaliset ja psykologiset mekanismit) ja kontekstin (yhteiskunta sosiaalisine tekijöineen).

## **3.3 Asiantuntijayhteisön muutokset**

Asiantuntijayhteisön esimiehen merkitys on Maunulan (1992) mielestä ratkaisevaa sille, miten ihmiset suhtautuvat muutokseen. Jotta muutoksesta odotettavissa oleva epävarmuus lievenisi, esimiehen pitäisi huomioida ihmiset (empatia), pitää yhteyttä (kommunikaatio) ja saattaa ihmiset osallistumaan (partisipaatio). Tällöin hän pohtii muutoksen vaikutusta kunkin yhteisön jäsenen tilanteeseen, heidän reaktioitaan ja luottamustaan tilanteessa. Sen perusteella mietitään muutoksen vauhti ja tulokset sekä sen vaatima koulutus. Kun epävarmuus kasvaa ennustettavuuden heikentyessä, on odotettavissa turhaumia, vihamielisyyttä, selittelyä, taantumista, pakenemista ja alistumista. Pahimmillaan turhaumareaktiot näkyvät Maunulan mukaan pelkoina, poissaoloina, purnauksena, hidasteluna, huonona työilmapiirinä, klikkiytymisenä ja suoritusten tason laskuna. Asiantuntijat pystyvät yhteisössään visioimaan, ajattelemaan ja tekemään päätöksiä itseään koskevissa asioissa. Jossain vaiheessa on kuitenkin yhteinen vaihtoehtojen punnitseminen ja keskusteleminen lopetettava ja toimeenpanijan käynnistettävä muutos. Muutoksen aikana korostuu yhteydenpidon tarve, ja silloin esimiehen tulee olla lisäämässä luottamusta ja vähentämässä pelkoja. Epävarmassa tilanteessa koetut onnistumiset lisäävät innostusta ja sitoutumista sekä

edistävät muutoksen toteuttamista. Työyhteisön jäsenten yhteystarve syntyy sekä tunteiden että työhön liittyvien asioiden pohjalta. Avoimuus ja työyhteisön jäsenen ja hänen tekemänsä työn arvostaminen, toisin sanoen motivointi ja kannustus, ovat myös tärkeitä ihmisyyhteisössä. (Maunula 1992, 61–64.)

### 3.4 Yhteiskunnalliset muutokset

Nykyistä yhteiskunnallista vaihetta on kutsuttu informaatioyhteiskunnaksi, tietoyhteiskunnaksi, vuorovaikutusyhteiskunnaksi, automaatioyhteiskunnaksi, palveluyhteiskunnaksi, aineettomien tarpeiden yhteiskunnaksi, kommunikaatioyhteiskunnaksi tai jälkiteolliseksi tai postmoderniksi yhteiskuntavaiheeksi. Mannermaa (1993) on käyttänyt nimitystä tietointensiivinen vuorovaikutusyhteiskunta. Tämä nimitys kuvaa hänen mielestään paremmin sitä, minkälaisena hän näkee huomispäivän yhteiskunnan, jossa tiedon ja vuorovaikutuksen merkitys kasvavat. Oleellista työtehtäville on se, minkälaisia valmiuksia ne vaativat, eikä se, miten ne elinkeinoaloittain jaetaan. Tieto, sen hallinta ja tietointensiivinen vuorovaikutus ovat Mannermaan mukaan oleellinen tietointensiivisen vuorovaikutusyhteiskunnan tuotannontekijä ja tärkein vallan väline. Asiantuntijajärjestelmät korvaavat yksittäiset asiantuntijat. Hierarkkisista ja byrokraattisista järjestelmistä siirrytään verkkoihin ja joustaviin organisaatioihin. (Mannermaa 1993, 92–120.)

Paras tapa investoida tulevaisuuteen on panostaa aivojen kehittämiseen. Tähän saakka kehitys on mitattu määrällisenä kasvuna. Koulutuksen laatutavoitteet (sisällöt ja tavoitteet) nousevat keskeisiksi. Mannermaa painottaa siirtymistä ”tiedonsirujen massajakelusta” oppimaan oppimiseen, eriytymiseen ja yksilöllisyyteen. Koulutuksen kautta luodaan perustaa tietointensiivisen vuorovaikutusyhteiskunnan infrastruktuurille. Tiedon ylikorostus on kuitenkin vaarana tietoyhteiskunnassa. Tällainen panostus näkyy vasta parinkymmenen vuoden kuluttua. (Mannermaa 1993, 144–146.) ”Pelkkä tieto ei tee ihmisestä vahvaa, vaan hän on vahva, jos hänellä on rikas arvomaailma”, sanoi aivotutkija Bergström jo 80-luvulla. Nämä seikat opinto-ohjaajien on ymmärrettävä onnistuakseen ohjaustyössään.

Traversin ja Cooperin (1996) mukaan opettajien rooli on muuttunut dramaattisesti vastuullisemmaksi viimeisten 15–20 vuoden aikana. Samaan aikaan yhteiskunta ja perhe ovat ottaneet vähemmän vastuuta kasvatuksesta. Vastuun lisääntyminen ei ole välttämättä seurannut niitä mahdollisuuksia, joita opettajilla on todellisuudessa vastaamaan näihin vaatimuksiin. Opettajien roolin ristiriitaisuus lisääntyy: heidän tulisi olla ystäviä, kollegoja ja auttajia. Nämä roolit ovat kenties yhteen sopimattomia arvioijan, valitsijan ja kurinpitäjän roolien kanssa. Yhteiskunnan kehitys vainoaa heidän mielestään opettajia, se vaatii syvällistä muutosta opettajien ammatissa. Epävarmuus kasvatustavoitteista ja myöhemmästä, tulevasta tiedosta aiheuttaa opettajien tietojen ajan tasalla pitämisen vaikeuden, josta hyvä esimerkki on moderni teknologia. (Travers & Cooper 1996, 8–10).

Mannermaa (1993, 147–150) ennakoii, että erilaisten tutkintojen, yksityisten ja julkisten koulutuslaitosten ja muiden koulutusjärjestelmien määrä ja erilaisuus kasvavat tulevaisuudessa. Opinnot voidaan koota eri oppilaitoksissa suoritetuista moduuleista, ja ne perustuvat uusimpaan tutkimukseen ja teknologiaan. Ylikansallisen ja muun tutkimusyhteistyön merkitys kasvaa. Mannermaa kritisoikin 1990-luvulla tapahtuneita juustohöyläperiaatteella tehtyjä leikkauksia, joita on toteutettu runsaasti myös koulutuksen alueella.

”Postmodernista näkökulmasta katsottuna koulun muutosvoimia ovat kaksi oppivalle organisaatiolle ominaista vuorovaikutusprosessia: reflektio ja dialogi. Reflektio kohdistuu sekä kouluorganisaation kulttuurin osa-alueisiin että yksilöiden orientaatioihin eli uskomuksiin, käsityksiin ja arvostuksiin. Reflektio on siis koulukulttuurin sisällön analysoimisen ja muuttamisen keino. Dialogi luo puolestaan kouluyhteisön yhteistä kieltä ja todellisuutta. Se on kollektiivisten merkitysten konstruoinnin väline. Dialogin avulla voidaan muuttaa koulukulttuurin muotoa, joka rakentuu kouluhenkilöstön sosiaalisesta verkosta. Koulukulttuurin yksi perusmuoto on yksilöiden välinen kollegiaalisuus.”(Sahlberg 1996, 213.) Sahlbergin tutkimuksessa mukana olleille monille opettajille läheinen kollega näytti olevan apu jaksamiseen ja uudistumiseen. Sahlberg (s. 49) tuo esiin koulun johtajan keskeisen tehtävän henkilökuntansa auttamisessa vastaantulevissa ongelmissa ja muutoksessa.

## **4 UUPUMINEN TUTKIMUKSEN KOHTEENA**

### **4.1 Stressikäsitteistö**

#### **4.1.1 Mitä stressi on?**

Monat ja Lazarus (1977, 2–3) ovat sitä mieltä, että stressi soveltuu yleiskäsitteeksi koko sille ongelmakentälle, johon sisältyvät ärsykkeen tuottamat stressireaktiot, reaktiot sinänsä ja monet näiden välissä vaihtelevat prosessit. Stressillä voidaan tarkoittaa fysiologista, sosiologista ja psykologista aluetta ja niitä koskevaa käsitteistöä. Se voi siten sisältää ryhmän tai yksilöllisen stressin tutkimuksen, fysiologisen hyökkäyksen solukkoihin ja tämän hyökkäyksen seuraukset, mukautuvan toiminnan häiriöt tai helpotukset toiminnassa menetettyjen olosuhteiden tuottamina, jotka tekevät tyhjiksi tai mahdollistavat negatiivisväritteiset tunteet kuten pelon, vihan, masennuksen, huolen, toivottomuuden ja syyllisyyden. Stressi on kaikkea tätä, ei vain ärsyke, vastaus tai niiden välissä oleva muuttuja, vaan yhden tutkimusalueen kollektiivinen käsite.

Stressi voidaan määritellä monella tavalla sen mukaan, korostetaanko stressoreita (stressiä aiheuttavia tekijöitä), interaktiossa syntyvää stressiä, reaktioita kuorimitukseen vai stressin hallintakeinoja. Työstressiä aiheuttavat lukemattomat eri asi-

at. Stressin hallinnassa on kyse henkilön voimavaroista sietää kokemansa stressi. Jos fyysiset ja psyykkiset resurssit eivät riitä, voimavarat ehtyvät. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan opinto-ohjaajien kokemuksia näistä kaikista näkökulmista.

Hans Selyen (1976, 24–25), yleisen stressiteorian kanadalaisen uranuurtajan, mukaan stressi on elimistön epäspesifinen reaktio mihin tahansa ulkopuolelta tulleen ärsykkeeseen. Selyen mielestä stressin syntymisen kannalta on samantekevää, onko ärsyke tai tilanne, jonka kohtaamme, miellyttävä vai epämiellyttävä; oleellista on se, miten paljon sopeutumista se vaatii.

Kalliopuska ja Koskinen-Ollonqvist (1994, 2) määrittelevät stressin seuraavasti: ”Stressi on epätasapaino, joka aiheutuu pitkään jatkuneesta ja voimakkaasta ristiriidasta ympäristön vaatimusten ja ihmisen mahdollisuuksien välillä vastata näihin vaatimuksiin.” Vartiovaara (1987, 64) sanoo stressin olevan alkuperäisen merkityksensä mukaan olotila, joka pakottaa kohteensa tavalla tai toisella sopeutumaan uuteen tilanteeseen.

Kinnusen (1989) tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana oli stressin ymmärtäminen yksilön ja hänen ympäristönsä vuorovaikutuksesta syntyvänä prosessina. Näin stressi-käsite kattoi ympäristön yksilölle asettamat vaatimukset (mahdollisuudet ja rajoitukset) ja yksilön vaatimukseen vastaamisen resurssit, vuorovaikutusta arvioivat kognitiiviset prosessit, stressaavan vuorovaikutuksen käsittelykeinot sekä stressiin reagoimista kuvaavat psyykkiset, psykosomaattiset sekä käyttäytymisen tasolla ilmenevät reaktiot. Lisäksi painotettiin ensinnäkin sitä, että stressi on aikaan sijoittuva prosessi, ts. kuormittumis- ja elpymisprosessi, jossa stressin voimakkuutta voidaan mitata elpymisen funktiona.

Tähän tutkimukseen soveltuu parhaiten seuraava Elon (1995, 194) määrittely stressistä, koska siinä korostuu yksilön kokemus:

Stressi on yksilön ja ympäristön välinen suhde, jonka yksilö arvioi merkitykselliseksi hyvinvoinnilleen ja joka ylittää hänen voimavaransa. Stressiä syntyy, kun yksilön suorituskyky on ristiriidassa ympäristön vaatimusten kanssa tai yksilön odotukset ovat ristiriidassa ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien kanssa. – – Työn vaatimukset saattavat koskea työsuorituksen määrää ja laatua ja tietyn työroolin mukaista käyttäytymistä. Toisaalta työntekijällä on työtä koskevia odotuksia, jotka liittyvät esimerkiksi työssä kehittymiseen, itsenäisyyteen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Työ antaa mahdollisuuden näiden odotusten toteutumiseen vaihtelevassa määrin.

#### 4.1.2 Kuormittavuus

Antonovsky (1979, 3) määritteli käyttöön ottamansa käsitteen kuormittuminen stressin avulla: stressi on se rasitus, joka jää jäljelle, kun kuormitusta (tension) ei ole onnistuneesti voitettu. Käsitteitä kuormittavuus, stressaantuneisuus ja rasittavuus on tutkimuksissa käytetty lähes päällekkäin. Työn kuormittavuus voidaan jakaa psykiseen ja fyysiseen osaan. Työn psyykkisiä kuormitustekijöitä jaotellaan esimerkiksi seuraavasti: a) työtehtävät ja sisältö, jotka muuttuvat tekniikan kehittyessä, b) työn järjestelyn tekijät, kuten esimiestaso, omat taidot ja osaaminen sekä kaikki se, mitä työn järjestelyssä koetaan kuormitustekijäksi, c) sosiaaliset suhteet ja d) työympäristö. (Mäkinen 1998, 17.)

Tässä tutkimuksessa käytetään käsitteitä stressi ja kuormitus rinnakkain kuten monissa muissakin tutkimuksissa. (Esimerkiksi Salo & Kinnunen 1993.)

#### 4.1.3 Työuupumus ja työssä jaksaminen

Tutkittaessa helsinkiläisiä opettajia ja rehtoreita (Syrjäläinen 1995) on havaittu, että koulukohtaisen opetussuunnitelman toteuttaminen on uuvuttanut monet opettajat, etenkin lukioissa. Opettajan väsyminen, loppuunpalaminen, on Syrjäläisen mielestä monimutkainen ja erittäin laaja ongelma. Työuupumusta esiintyy kuitenkin kaikissa ammattiryhmissä (Kalimo & Toppinen 1997). Aiheen ajankohtaisuudesta kertoo Akavan ostama Tilastokeskuksen tekemä työolotutkimus (Aitta 1999), johon vastanneista akavalaisista oli 417 ja muita järjestäytyneitä palkansaajia 1895. Lähes 60 % akavalaisista vastaajista oli kokenut vakavaan työuupumukseen sairastumisen omaan työhönsä liittyvänä riskinä tai vaarana. Muistakin palkansaajaryhmistä näin koki kyseisen tutkimuksen mukaan lähes joka toinen.

Kaikkeen työhön liittyy yksilöitä henkisesti ja ruumiillisesti kuormittavia tekijöitä. Kuormitus on sopivaa työntekijälle (työssä jaksaminen), jos se on sopusoinnussa työntekijän fyysisten ja psyykkisten edellytysten kanssa. Kuormitus on liiallista (stressaavaa), jos työn asettamat vaatimukset tai työn antamat mahdollisuudet ylittävät tai alittavat ihmisen edellytykset, tavoitteet tai odotukset. Työuupumus kehittyy, kun työntekijään kohdistuvat vaatimukset pitkäaikaisesti ylittävät työntekijän voimavarat.

Burnout-sana on peräisin jo 1930-luvulta, jolloin sitä käytettiin puhuttaessa ammattiurheilun huumeista. Herbert Freudenberger toi termin julkisuuteen 1970-luvun alkupuolella mielenterveyteen liittyvässä merkityksessä. Hän kuvaili omaa burnoutiaan, jonka sai työskennellessään yli voimiensa huumenuorten parissa (Vartiovaara 1996, 27). Vartiovaaran mukaan burnout ei merkitse sananmukaista loppuunpalamista. Suomeen käsite burnout ilmaantui Vartiovaaran pääkirjoituksessa burnoutista (1984). Vartiovaaran mielestä työttömyys, työntekijän pelkäämät mahdolliset lisäsupistukset ja irtisanomiset sekä liiallinen työtaakka ovat burnoutin syitä. Burnout-käsite suomennettiin ensin loppuunpalamiseksi. Työuupumus-käsite yleistyi 1990-luvun alussa (Kalimo & Toppinen 1997, 9).

”Burnout on työntekijän negatiivinen, kasvusta persoonallisuuden kutistumiseen kääntynyt suojautumisreaktio työtilanteeseen, jossa keskeisten minäihanteiden ja elämän tavoitteiden saavuttaminen tuntuu toivottomalta. Sen keskeisiä oireita ovat krooninen uupumus, alentunut ammatillinen itsetunto ja kyvyttömyys läheiseen vuorovaikutukseen.” (Pöyhönen & Olkinuora, 1985.)

Burnoutin ns. laajempi määritelmä, jonka takana Vartiovaaran (1996, 33) mukaan ovat mm. Freudenberger, North ja Pöyhönen, esittelee työuupumuksen seuraavasti: ”Loppuunpalaminen on työssä vähitellen kehittyvä työntekijän voimien uupumisen, työn koetun merkityksettömyyden ja työntekijän itsetunnon kulumisen aiheuttama masennuskriisi.” Stjernberg esittää, että työuupumuksessa on kyse pitkäaikaisesta voimakkaasta stressistä tai työhön liittyvästä pitkällisestä ahdistuneisuudesta. Hän tuo julki, että ”loppuunpalamiseen liittyy ammatin arvostuksen väheneminen, negatiiviset ja kyyniset asenteet itseensä ja työntekijänä työhön ja asiakkaisiin sekä työtovereihin ja fyysiset ilmentymät kuten uupumus ja keskittymiskyvyttömyys työssä.” (Stjernberg 1986, 13.) Kalimo ja Toppinen (1997) esittävät, että työstressiä syntyy, kun ihmiseltä vaaditaan jatkuvasti enemmän kuin mihin hänen voimavaransa riittävät tai kun työ ei tyydytä ihmisen keskeisiä odotuksia eikä siihen liittyviä tarpeita. He pitävät stressireaktion äärimuotona työuupumusta, burnout-tilaa (Matikainen ym. 1995, 128). Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä stressioireyhtymä. Se on kolmitahoinen häiriö, jolle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Schaufeli ym. 1993). Hyyppä määrittelee uupumuksen vakavimmaksi muodoksi lopenuupumuksen eli burnoutin. Psykiatrien käyttämä diagnoosi on ekshaustio. Uupumus on yksinomaan psyykinen tunnetila, jota ei objektiivisesti pystytä osoittamaan (Hyyppä



1993, 15). Kaikille näille työuupumusmääritelmille ovat yhteisiä seuraavat kolme ongelmaa: väsymys (uupumus), ihmissuhdehäiriö (kyvyttömyys läheiseen vuorovai-  
kutukseen, kyynistyneisyys, työntekijän itsetunnon kulumisen aiheuttama masennus-  
kriisi) ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (ammatillisen arvostuksen vähenemi-  
nen).

Hyypä (1993, 23–25) kuvailee Yhdysvalloissa tehtyjä kokeita, jotka osoitta-  
vat, että luonnonolot ja sosiaaliset tekijät ohjaavat ja kahlitsevat sisäisen kellon ul-  
koisiin aikarakenteisiin. Tutkimukset osoittivat, että ihmiset kärsivät sosiaalisesta  
pakkotahdistasta, jolloin koulu, työ ja vapaa-aika puristavat heidät aikarajoihin, jotka  
eivät ole sopusoinnussa elävän sisäisen kellon kanssa. Sisäisen kellon ja sosiaalisen  
rytmin harmonia takaavat Hyypän mukaan mielenvireyden ja toimintakyvyn.

#### **4.1.4 Mitä työuupumusprosessissa tapahtuu?**

Tässä luvussa käsitellään ja kuvaillaan työuupumus- eli burnout- eli loppuunpalamis-  
prosessin kehittymistä (edellisessä luvussa oli saman asian määritelmiä). Ilmiötä voi-  
daan lähestyä eri näkökulmista: voidaan tutkia prosessiin liittyviä tunnetiloja tai il-  
miöitä, terveydentilan muutoksia sekä asiakkaisiin ja ammattiin liittyvien asenteiden  
muutoksia.

Kalimon ja Toppisen mukaan (1997, 13) työuupumus kehittyy asteittain. En-  
simmäinen vaihe on väsymys. Se kehittyy liian lyhytten toipumisvaiheiden seurauk-  
sena, jolloin elpyminen keskeytyy. Uupumukseen asti väsynyt ihminen kokee työn  
vaatimusten ja muiden paineiden käyvän yli voimiensa ja alkaa suojautua. Se johtaa  
vähitellen kyynistyvään, työn merkitystä kyseenalaistavaan asennoitumiseen ja ih-  
misten ”esineellistämiseen”. Muutos omassa asennoitumisessa ja suoriutumiskyvyt-  
tömyyden kokeminen hämmentävät uupumusprosessissa olevan ja alentavat täten  
ammatillista itsetuntoa.

Olkinuora ja Pöyhönen (1985, 563, kuvio 2) kuvaavat työuupumusprosessin  
etenemistä terveydentilan ja asiakkaisiin sekä ammattiin ja työpaikkaan suhtautumi-  
sen muutoksilla ja nostavat loppuunpalamisen avainkäsitteiksi turhautumisen työssä,  
työtyytymättömyyden ja stressaantumisen. Työtyytymättömyyttä voidaan pitää työ-  
uupumuksen syntymisessä hälytysvaiheena, joka pitkään jatkuessaan voi muuttaa  
monella tavalla työntekijän käyttäytymistä. Heidän mukaansa työuupumukseen kul-

jetaan usein myös stressin kautta; työuupumus on stressiä vakava-asteisempi ilmiö. Työuupumus näkyy henkisenä ja fyysisenä uupumuksena, kielteisenä suhtautumisena asiakkaisiin tai taipumuksena arvioida itseään ja omia taitojaan kielteisesti (Cherniss 1980; Maslach & Jackson 1981).

A. KÄYNNISTYMISSVAIHE  
Tunnetaan työniloa.

Innostunut, työnsä omistautuva mutta epärealistinen työntekijä.

↓

B. HÄLYTYSSVAIHE  
Tunnetaan tyytymättömyyttä työtä kohtaan.

Työstä katoaa hohto. Ei saadakaan aikaan ihmeitä. Tunnetaan normaalia väsymystä, huolestuneisuutta ja tyytymättömyyttä.

↓

C. VASTUSTUSVAIHE  
Stressin tunne.

Työntekijä epäilee, onko työssä mitään järkeä. Hän tuntee turhautuneisuutta, jännittyneisyyttä ja riittämättömyyttä.

↓

D. SUOJAUTUMISVAIHE  
”Burnout”.

↓  
Jatkuva kova väsymys, uupumustila. Unetto-  
muutta ja keskittymis-  
vaikeuksia. Ahdistuneis-  
suutta ja psykosomaat-  
tisia oireita.

↓  
Kielteiset ja kyyniset  
asenteet potilaisiin,  
potilaita koetetaan  
vältellä.

↓  
Ammatin arvostus,  
työmotivaatio ja halu  
kehittyä ammatillisesti  
alenee.

↓

↓

↓

E. ANTAUTUMISVAIHE  
Sairastuminen.

↓  
Alkoholin ja  
rauhottavien lääkkei-  
den liikakäyttöä.  
Masennusta.

↓  
Välinpitämättömyys.

↓  
Työmoraalin lasku,  
vainoharhaiset asenteet  
toisia kohtaan ja muutos-  
ten vastustusta.

(Kuvaa muutoksia omassa  
terveydentilassa.)

(Kuvaa muutoksia suh-  
tautumisessa potilaisiin.)

(Kuvaa muutoksia suhtautumi-  
sessa ammattiin ja työpaikkaan.)

KUVIO 2. Burnout-ilmiöön kuuluvat tekijät ja oireet vaiheittain kohti burnoutia (Olkinuora & Pöyhönen, 1985)

Chernissin (1980) mallissa burnoutin kehittymisestä on lähtökohtana ristiriita työn asettamien vaatimusten ja työntekijän realististen mahdollisuuksien välillä kuten Kalimolla ja Toppisella (1997). Tällainen ristiriitatilanne jatkuessaan kuluttaa työntekijän voimavarat vähitellen loppuun.

1. Työn rasittavuus	2. Rasittuminen	3. Puolustautuminen
Vaatimukset		Emotionaalinen välinpitämättömyys:
↓	Väsymys,	ihmisen joustamattomuus,
↑	jännittyneisyys,	eristäytyminen
Ihmisen voimavarat	ärtyneisyys	

KUVIO 3. Burnoutin kehittyminen Chernissin (1980) mukaan

Vartiovaara (1996) kuvaa kolmea tunnetilaa, jotka sopivat hänen mukaansa useimpiin burnout-tapauksiin:

#### 1. Uupumus eli ekshaustio

Uupumuksella tarkoitetaan voimien puutetta, tyhjiyttä, sairauden tunnetta ja väsymystä. Se voi olla fyysistä, mutta useimmiten se on psyykkistä tai emotionaalista. Sillä tarkoitetaan myös tunteiden häviämistä ja toisista välittämisen häviämistä, luottamuksen puutetta, yleisen mielenkiinnon puutetta ja kaiken innostuneisuuden katoamista.

#### 2. Itsestä vieraantuminen eli depersonalisaatio

Tällä tarkoitetaan kielteistä suhtautumista toisiin ihmisiin: negatiivista ja epäasianmukaista asennoitumista asiakkaita tai potilaita tai muita ihmisiä kohtaan. Itsestä vieraantunut henkilö kokee myös lisääntyvää ärtymystä ja välinpitämättömyyttä potilasta, asiakasta tai jopa omaista kohtaan.

3. Kielteinen asennoituminen itseään ja aikaansaannoksiaan kohtaan, mistä voi olla merkinä depressio, vetäytyminen, tuottavuuden lasku ja kyvyttömyys selviytyä.

(Vartiovaara 1996, 30.)

Potter (1994) tarkastelee burnoutiin liittyviä kielteisiä ilmiöitä: turhautumista, masennusta, ihmissuhdeongelmia, tunneperäistä poisvetäytymistä, epäpersoonallisuutta ja mekaanisuutta, terveysongelmia, eri aineiden väärinkäyttöä, alentuvaa suorituskykyä, joustamattomuutta ja henkistä jäykkyyttä, tarkoituksettomuuden tunnetta ja noidankehää.

Jos turhautuminen johtuu pääosin työstä, työtä kohtaan aletaan tuntea vastenmielisyyttä, jopa vihaa. Työssä esiintyvistä ongelmista itseään syyttävä altistuu masennukselle. Jokapäiväiset kielteiset ja yhdentekevyyttä viestivät tunteet uuvuttavat emotionaalisesti. Energiaa kuluu, mutta tilalle ei synny uutta. Burnoutissa ma-

sennus kehittyy vähitellen pitkään kestäneen stressin ja väsymyksen seurauksena. Seurustelu ihmisten kanssa alkaa tuntua ahdistavalta, ärsyttävältä ja vaikealta. Burnoutiin ajautuva henkilö muuttuu aivan kuin eri henkilöksi vihanpurkauksineen. Usein burnoutista kärsivät ihmiset vetäytyvät eroon sosiaalisista kontakteistaan. Se ilmenee tavallisesti välinpitämättömyytenä ja välimatkan pitämisenä juuri niihin, joita tulisi auttaa. Henkinen tyhjiys ja turhautuneisuus estää kanssakäymisen. Toisia henkilöitä aletaan esineellistää. Kun emotionaaliset voimavarat alkavat olla vähissä, elimistö alkaa reagoida usein fyysisin oirein. Samalla voi olla jatkuvaa jännitteisyyden tunnetta. Erilaisia oireita voivat olla esimerkiksi pitkittynyt vilustuminen, päänsärky, selkäsärky, niskakivut, hikoilu, unettomuus, väsymyksen tunne ja vatsan toiminnan häiriöt. Tällöin voidaan olotilaan hakea lievitystä kemiallisin keinoin. Henkinen huonovointisuus, turhautuminen työhön, keskittymiskyvyttömyys ja innostumattomuus tekevät työpanoksesta olemattoman ja alentavat suorituskykyä. Turhautunut, innoton ja väsynyt olotila tekee ihmisen joustamattomaksi ja haluttomaksi etsimään toimivia ratkaisuja. Burnoutin uhri menee töihin äärimmäisin tahdonvoimin ja vastahakoisesti. Jossain vaiheessa burnout alkaa elää omaa elämäänsä. Turhautuminen, pettymys ja syyllisyys ajavat ihmisen vaikeuksiin toisten ihmisten kanssa. Fyysinen terveys pettää ja työteho heikkenee. Nämä puolestaan lisäävät syyllisyyttä. Huono omatunto ja ikävät tunteet lamaannuttavat ihmisen välinpitämättömäksi; noidankehä on syntynyt. (Potter 1994, 6–15.)

Tutkijoille yhteinen näkemys on, että työuupumukseen joudutaan asteittain. Merkkeinä työuupumusprosessista eri tutkijat kuvaavat kuitenkin hiukan eri näkökulmista kokemuksia, joita työuupumusprosessissa olevilla on, kuten työtyytymättömyyttä tai väsymystä (työn vaatimukset käyvät yli voimien) tai stressiä tai useita eri oireita yhtä aikaa.

## **4.2 Opettajien stressi on yleismaailmallinen ilmiö**

Travers ja Cooper (1996) toteavat eri maiden tutkimusten perusteella, että opettajien kokema stressi on yleismaailmallinen ilmiö. Isossa-Britanniassa, USA:ssa, Israelissa, Kanadassa ja Uudessa-Seelannissa stressi on hyvin yleistä. Brittiläiset tutkimukset

ovat osoittaneet, että 1/5–1/3 opettajista on kokenut stressiä ja että useimmat opettajat kuin aiempina vuosina ovat kokeneet ankaraa stressiä (esim. Dunham 1983). Amerikkalaisista opettajista 70 % kokee joko kohtalaista tai huomattavaa stressiä. (Travers & Cooper 1996, 3–11.)

Opettajia stressaa liiallinen työmäärä, oppilaiden käyttäytyminen, ammatissa etenemisen mahdollisuuden puute, epätyytyttävät työolot, huonot suhteet työtovereihin, oppilaisiin ja hallintoon sekä muiden ongelmien määrä. Muutos on opettajien stressin suurin aiheuttaja. Eikä pelkästään muutos vaan muutoksen muutos on nykyisin useimpien opettajien kokemuksena ja täten myös hallittavana. Muutoksen paineet ja kasvaneet vaatimukset pakottavat opettajia mukautumaan aiottuihin muutoksiin, tutkimaan nykyisiä käytänteitään ja muokkaamaan niitä uusien vaatimusten valossa. Lisäksi opettajia veloitetaan arvioimaan onnistumista ja oppilaiden kehitystä. (Travers & Cooper 1996, 4.) Travers ja Cooper perustelevat kantaansa viittaamalla useisiin tutkijoihin.

Kinnusen, Parkatin ja Raskun (1992, 20) tutkimuksessa (n = 1348) ilmeni, että 7 % opettajista ei kokenut stressiä lainkaan. Stressi määriteltiin tutkimuksessa jännittyneisyydeksi, levottomuudeksi, hermostuneisuudeksi, ahdistuneisuudeksi tai vaikeudeksi nukkua asioiden vaivatessa mieltä öisin. Opettajista 30 % arvioi tuntevansa stressiä elämässään vähintään melko paljon, kun taas Rajalan suorittamassa tutkimuksessa peruskoulun luokanopettajista vain 13,9 % arvioi työnsä stressaavaksi tai erittäin stressaavaksi. 77 %:lla ei ollut edes yhtään poissaolopäivää. (Rajala 1988, 161.) Stressikokemukset lisääntyivät Kinnusen, Parkatin ja Raskun (1992, 20) mukaan jonkin verran iän myötä: 55–59-vuotiaissa oli 33 % vähintään paljon stressiä kokevia ja 45–49-vuotiaissa 27 %. Stressikokemukset eivät olleet yhteydessä sukupuoleen, sen sijaan eri opettajaryhmissä kokemukset vaihtelivat.

Salon ja Kinnusen tutkimuksessa (1993) viiden kunnan ala- ja yläasteen opettajien (n = 70) työstressistä vuosina 1983–1991 käy ilmi, että opettajien stressi lisääntyi syyslukukauden loppua kohti. Muutos näkyi lisääntyneenä ahdistuneisuutena ja uupumuksena, mutta myös psykosomaattisina oireina. Syysloma lievensi kuormittumisprosessin etenemistä, mutta ei katkaissut sitä kokonaan. Pitkittäistutkimuksellinen tutkimusasetelma koostui kyselyistä ja virtsan hormonianalyseistä. Kokonaisuudessaan tämän tutkimuksen perusteella näytti siltä, että opetustyö oli tullut kuormittavammaksi tutkimusaikana.

Kinnusen (1989) tutkimuksen päätavoitteina oli 1) tutkia opettajan työstressin etenemistä lukuvuoden aikana kuormittumis- ja elpymisprosessina, 2) selvittää stressin kokemisessa ja sen käsittelyssä ilmeneviä yksilöllisiä eroja ja 3) tutkia koetun stressin ja yölevon aikaisen katekoliaamiinierityksen välisiä yhteyksiä. Kaikkiaan 187 opettajaa (33 % tutkimuksen perusjoukosta) suostui mukaan tutkimukseen. Tulokset osoittivat, että opettajan stressiprosessissa oli selvä syklinen vaihtelu lukuvuoden aikana. Opetustyössä syyslukukausi koettiin kuormittavampana kuin kevätlukukausi. Tämä ei kuitenkaan näkynyt työpäivinä tehdyissä mittauksissa vaan ainoastaan viikonloppumittauksissa siten, että kevätlukukaudella viikonloppuelpymistä tapahtui koko lukukauden ajan, kun taas syksyllä se jäi tapahtumatta lukukauden puolivälistä lähtien; syyslukukaudella kuormittuminen oli kasautuvaa. Kuvatonlainen kehitys oli nähtävissä sekä subjektiivisessa ahdistuneisuuden, masentuneisuuden ja kiireisyyden kokemisessa että lääkkeiden käytössä ja sairastelussa; samoin kodin ja koulun ihmissuhdearviot heijastelivat samaa suuntausta. Stressiprosessin kulku lukukausien aikana oli aina hyvin ennustettavissa edellisen mittauksen perusteella. Opettajan stressiprosessi oli varsin stabiili lukukausina, mutta joululoma katkaisi stabiiliuden ja tammikuun alussa koettu stressi oli huonoiten ennustettavissa. Tämä merkitsee sitä, että yksilöiden väliset erot stressin kokemisessa pysyivät samoina lukukausien ajan ja että joululomalla tapahtui huomattavaa elpymistä syyslukukauden aikaisesta stressistä. Jossain määrin myös koulun ja kodin ihmissuhdearviot ennustivat etenkin samanaikaista, mutta myös pitemmän aikavälin stressiä. Sen sijaan työn kuormittavuus työmääränä mitattuna ei osoittautunut stressiprosessia ennustavaksi tekijäksi.

Mäkinen (1982), Rajala (1988) ja Kinnunen (1989b) ovat kuvanneet stressitutkimuksia 1980-luvun lopulle. Näiden mukaan keskimäärin joka neljäs tai viides suomalainen opettaja koki stressiä tai uupui työssään niin, että hänen hyvinvointinsa ja mahdollisuutensa hoitaa työtään tyydyttävästi kärsi. Hoitohenkilökunta ja opettajat kokivat työnsä henkisesti suunnilleen yhtä raskaaksi Lehdon (1991) mukaan. Opettajista 75 % arvioi työnsä henkisesti vähintään melko raskaaksi, kun palkansaajissa vuonna 1990 vastaavan arvion tehneitä oli 50 %. Brenner ym. (1985), Capel (1989), Fleisuch (1985), Kinnunen (1989a), Mykletun ym. (1988) sekä Shirom ja Oliver (1991) ovat tehneet pitkittäistutkimuksia. Ruohotien (1980) tutkimuksessa peruskoulun yläasteen opettajista (läänikohtainen otos) tutkittavina oli 245 naisopettajaa ja 141 miesopettajaa. Tutkimuksessa havaittiin mm. seuraavaa: Tyytymättömyyttä aiheuttivat mm. (s. 108–110) peruskoulun tavoitteiden selkeyden puute, opettajien suu-

ri kokonaistyömäärä, opettajan ammattiin kohdistuvat vaatimukset, opettajan työn huono yleisarvostus, vähäiset ylenemismahdollisuudet. Eri-ikäisiä opettajia verrattaessa (mts. 118–119, 145) havaittiin, että nuorimmat opettajat olivat tyytyväisimpiä ja vanhimmat vähiten tyytyväisiä taloudelliseen turvaan. Nuorimmat opettajat olivat myös tyytyväisempiä opettajien keskinäisiin suhteisiin kuin vanhimmat. Vanhimilla opettajilla oli heikompi ammatillinen minäkäsitys (sopeutumattomuus opetustyöhön, oman koulutuksen antamien kykyjen, tietojen ja taitojen riittämättömyys, vähäiset mahdollisuudet kehittyä ammatissaan sekä pitää omat tiedot ja taidot ajan tasalla) kuin nuorimmilla opettajilla. Naisopettajat kokivat yleisemmin olevansa omalla alallaan kuin miesopettajat.

Oppilaanohjauksen seurantalutkimuksen ensimmäisen vaiheen tutkimusraportissa (Lairio, Puukari & Peltosalmi 1999, 42–44) kuvataan ohjaajia koskevia työstressitutkimuksia. Brown ja Srebalus (1996), Bayerl ja MacKenzie (1981) sekä Maher (1983). Brownin ja Srebaluksen (1996) mukaan ohjaajille työstressiä aiheuttaneet yleiset tekijät olivat: intensiiviset kontaktit ihmisten kanssa, ei-sensitiivinen hallinto työpaikalla, ei vaikutusmahdollisuuksia päätöksenteossa, työtovereiden eristäytyneisyys, vaikeus nähdä työn tuloksia, heikko palkkaus/taloudelliset vaikeudet, työn selkiytymättömyys ja liiallinen työmäärä. Bayerl ja MacKensie (1981) esittävät, että stressiä aiheutuu opinto-ohjaajan monista rooleista johtuvasta tehtäväpaljoudesta. Roolin epäselvyys ja laajentuminen aiheuttavat stressiä ohjaajille Maherin (1983) mukaan.

### **4.3 Coping-strategiat**

Stressin hallinnassa on kyse henkilön voimavaroista sietää kokemansa stressi. Stressin hallinnan käsitteistö on hyvin moninainen ja päällekkäinen toistensa kanssa kuten stressikäsitteistö yleensäkin. Stressin hallinnan strategioista tutkijat käyttävät erilaisia nimityksiä, esimerkiksi seuraavia: selviytymisvoimavarat (kuormituksen käsittelyä helpottavat voimavarat), elämänhallinnan tunne (ärsykkeiden ymmärrettävyys, hallittavuus ja merkityksellisyys), koherenssin tunne, coping-strategia, coping-tyyli (tapa reagoida vaikeuksiin), stressin hallintakeinot (kohdistuvat stressitekijöihin) ja jak-

samisen strategiat. (Työ)stressi ja sen hallinta liittyvät yhteen, ja siksi seuraavassa käsitellään coping-strategioiden yhteydessä myös tutkijan stressi-käsitteen määrittely.

Jos fyysiset ja psyykkiset resurssit eivät riitä, voimavarat ehtyvät. Antonovsky määritteli stressin siten, että stressi on se rasitus, joka jää jäljelle, kun kuormitusta, jännitystilaa (tension) ei ole onnistuneesti voitettu. Kuormittumisen pitkäaikaiset vaikutukset aiheuttavat loppuunpalamisen (breakdown) (Antonovsky 1979, 64–67). Yksilö, ryhmä tai ympäristö voi helpottaa kuormituksen käsittelyä yleisillä selviytymisvoimavaroilla (generalized resistance resources, GRR). Antonovsky (1979, 103) jaottelee selviytymisvoimavarat seuraavasti:

1. yksilön	{ 1. fyysinen 2. biokemiallinen 3. aineellinen 4. kognitiivinen 5. emotionaalinen 6. arvotettu-asenteellinen 7. ihmissuhteisiin liittyvä 8. makrososiokulttuurinen         }	ominaisuuksia, joiden avulla on mahdollista taistella kuormitustekijöitä vastaan, ja siten estää kuormittuneisuuden syntyä
2. primaariryhmän		
3. lähiympäristön		
4. yhteiskunnan		

Elämäntunne (sense of coherence) kuvaa ihmisen suhtautumista kuormitustekijöihin. Antonovskyn (1987, 15–19) mukaan ”elämäntunne (koherenssin tunne) on globaali orientaatio, joka ilmaisee sen laajuuden, joka on vallitseva ja kestävä vaikkakin dynaaminen luottamuksen tunne siitä, että 1) ärsykkeet, jotka johtuvat yksilön elämän kulun sisäisistä tai ulkoisista olosuhteista, ovat strukturoituja, ennustettavissa olevia ja selitettäviä, 2) yksilöllä on käytettävissä voimavarat kohdatakseen näiden ärsykkeiden asettamat vaatimukset ja 3) nämä vaatimukset ovat mahdollisuuksia, sijoittamisen ja sitoutumisen arvoisia”. Hän erottaa tässä elämäntunneessa kolme ulottuvuutta: ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja merkityksellisyyden. Ymmärrettävyys selittää ihmisen kykyä ymmärtää tiedollisesti ympäristöstä johtuvia ärsykejä, niiden järkevyyttä, järjestäytyneisyyttä, johdonmukaisuutta ja selkeyttä. Ihmiset, joilla on voimakas elämäntunne, koherenssin tunne, kokevat, että elämä on selitettävissä ja heillä on kyky ymmärtää vaikeita tilanteita. Hallittavuus kertoo, onko ihmisellä voimavaroja vastata ärsykkeiden aiheuttamiin



vaatimuksiin. Merkityksellisyys kuvaa sitä, kuinka ihminen motivoituu käsittelemään ärsykkeiden tuomia haasteita, haluaako hän alkaa käsitellä niitä, ovatko ne taakka vai mahdollisuus. Antonovsky korostaa, että jokainen ihminen kohtaa jatkuvasti erilaisia kuormitustekijöitä.

Kinnunen (1989) havaitsi stressin kokemisessa yksilöllistä vaihtelua. Syyslukukauden aikaista stressiprosessia tutkiessaan hän löysi opettajien keskuudesta neljä erilaista prosessityyppiä: 1) tasaiset uupujat, 2) alkuelpyjät, 3) hyvävoimaiset ja 4) alku- ja loppu-uupujat. Samoin opettajien coping-strategiat olivat erilaisia. Kinnunen löysi kolme erilaista coping-profiilia: 1) emotionaalinen, 2) rationaalinen ja 3) sosiaalinen. Stressin kokemista ja sen käsittelyä kuvaavat tyypit olivat yhteydessä toisiinsa siten, että emotionaalinen stressin käsittely oli tyypillistä tasaisille uupujille, alkuelpyjät käyttivät kaikkia kolmea stressin käsittelyn strategiatyyppiä, hyvävoimaiset olivat stressin käsittelyltään enimmäkseen rationaalisia ja alku- ja loppu-uupujat joko emotionaalisia tai sosiaalisia.

Kinnunen, Mäkinen ja Vihko (1985, 54–55) löysivät tutkimuksessaan opettajilla (n = 187) neljä eri coping-tyyliä eli tapaa reagoida eteen tuleviin vaikeuksiin:

- 1) pakeneminen – paeta tai säädellä kielteisiä tunteita esim alkoholin, lääkkeiden, päänsäryn tai TV:n avulla, näillä opettajilla oli myös suhteellisesti enemmän huonounisuutta, ahdistumista, masennusta ja paineita
- 2) luopuminen tai luovuttaminen – joka korreloi vähäisempään työntekoon ja ulkoiluun, häiriöihin työtoveri- ja oppilassuhteissa
- 3) sosiaalisen tuen hakeminen – hyvä strategia, toimiva eli suojelee pahemmalta kuormittumiselta
- 4) tietoinen torjunta – ”en ajattele vaikeuksia”, joka korreloi haitallisesti lääkkeiden käyttöön.

Rajalan (1988) tutkimuksen tarkoituksena oli peruskoulun luokanopettajien (n = 1004) stressin ja stressin hallintamallin kehittäminen ja opettajien käyttämien hallintakeinojen tehokkuuden tutkiminen. Tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana oli R. S. Lazaruksen (Lazarus & Folkman 1984) työryhmän kehittämä kognitiivisesti suuntautunut stressi- ja hallintateoria, joka on yleisesti omaksuttu tämän alueen tutkimusta ohjaava malli. Stressiä tarkastellaan mallissa ihmisen ja hänen psykososiaalisen ympäristönsä välisenä suhteena. Stressi on tällöin luonteeltaan sateenvarjokäsite, joka kattaa ympäristön vaatimukset, rajoitukset tai mahdollisuudet (stressors), vuorovaikutuksen luonnetta arvioivat prosessit (cognitive appraisals) ja stressaavan

vuorovaikutuksen käsittelykeinot (coping) sekä stressiin sopeutumista kuvaavat psyykkiset, psykosomaattiset ja käyttäytymisen tasolla ilmenevät lopputulokset (adaptonal outcomes). Tutkimuksessa omaksuttiin stressimalli, jossa stressiä pidettiin ympäristön ja ihmisen välisenä suhteena ja prosessina. Hallintakeinot luokkautyöskentelyssä kohdattuihin opetusvaikeuksiin (= stressitekijät) olivat seuraavat:

- 1) ongelmaa ratkaisevat hallintakeinot (ongelmalähtöinen toiminta, etäisyyden ottaminen ja sosiaalinen tuki)
- 2) ongelman psykologista merkitystä muuttavat hallintakeinot (palkkioiden korvaaminen, valikoiva unohtaminen ja positiivinen vertailu)

Etäisyyden ottamista (ongelmien ratkaisun viivyttäminen ja pakeneminen) käytettiin vähiten.

Kalliopuska ja Koskinen-Ollonqvist (1994, 27–29) pitävät työtoverien ja johdon tukea tärkeinä jaksamisen strategioina. Johdon tuki on työntekijöiden suoriutumisen tunteelle erittäin tärkeää. He korostavat myös tuen pysyvyyttä, saatavuutta ja muiden antaman vahvistuksen merkitystä tuelle. Emotionaalinen tuki on heidän mielestään ratkaisevaa.

Tässä tutkimuksessa kuvataan haastateltujen seitsemän opinto-ohjaajan stressin hallinnassa eli coping-strategioina kaikkia niitä erilaisia stressin käsittelemisen ja stressitilanteiden hallitsemisen, myös työelämän kokonaistilanteen hallitsemisen yksilöllisiä keinoja, joita he kukin toivat haastattelussa esille työssä jaksamiseensa liittyen.

#### **4.4 Opinto-ohjaajien työuupumus tämän tutkimuksen kohteena**

Koska opinto-ohjaajien työssä jaksamista ei ollut Suomessa aiemmin tutkittu, suoritettiin joulukuussa-98 opinto-ohjaajille (n = 38) kyselylomaketutkimuksen saadakseen esiymmärrystä aiheesta.

## Esitutkimuksen tuloksia (liite 1)

Vastaajien taustatiedot:

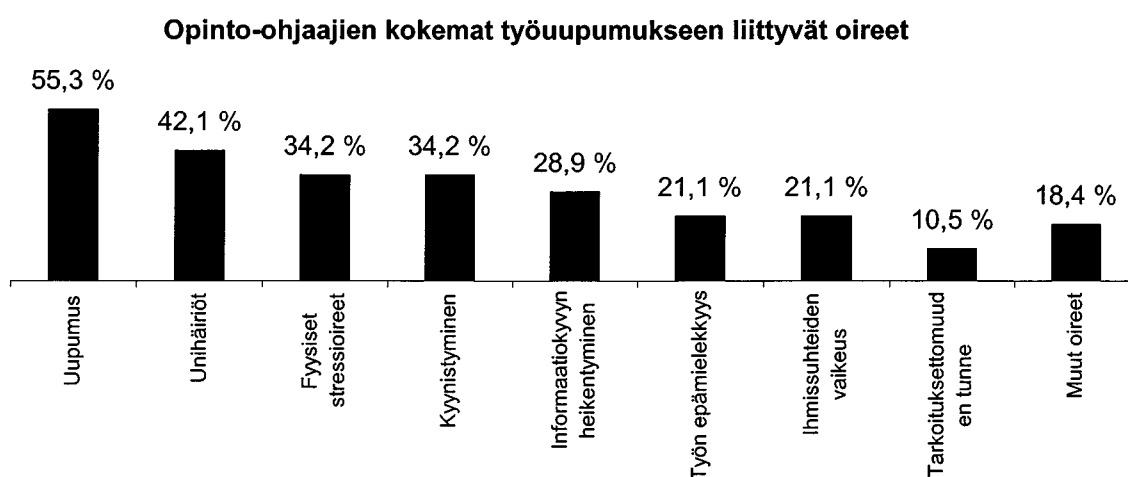
1. Keski-ikä 45 vuotta
2. Sukupuolijakauma: 10 miestä, 28 naista.
3. Opinto-ohjaajana toimimisen aika keskimäärin 10 vuotta
4. Oppilaitosmuoto, jossa vastaajat työskentelivät: 20 peruskoulussa, 18 toisella asteella, heistä 14 lukiossa (heistä 6 samalla myös yläasteella).

Vastaajat osallistuivat opinto-ohjaajien kolmen opintoviikon mittaiseen täydennyskoulutukseen. Kyseessä oli vapaaehtoinen ja lukukauden kestävä, kolme kahden vuorokauden lähijaksoa käsittävä koulutus, johon liittyi oman työn kehittämisprojekti esiteltävine töineen. Kysely tehtiin koulutuksen kolmannella lähijaksolla. Opinto-ohjaajat saivat kyselykaavakkeen ja vastasivat kukin itse. Koulutusryhmien vetäjät keräsivät tulokset.

Stressillä tarkoitettiin tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Opinto-ohjaajien vastaukset kertoivat opinto-ohjaajien stressaantuneisuudesta. Se, että 55 % (eli 21 opinto-ohjaajaa 38:sta) koulutukseen osallistuneista vastasi työuupumusoireistaan ”olen uupunut”, oli yllättävää. Olihan kyseessä ryhmä, joka oli niin halukas kehittymään ammatissaan, että hakeutui näin vaativaan koulutukseen. Tämä kertonee opinto-ohjaajien työhön liittyvän muutoksen ja ajan tasalla pysymisen ”pakon” haasteesta. Toisaalta koulutus voi antaa uutta vireyttä ja näkökulmaa työn tekemiseen ja helpottaa siten kuormittumista. Noin viidesosa ilmoitti kokevansa pitkäaikaista ja noin 30 % ajoittaista stressiä, eli stressiä koki kaikkiaan noin puolet koulutukseen osallistuneista opinto-ohjaajista. Ajoittainen stressi oli yhteydessä opinto-ohjaajien työn deadline-päivämääriin ja niiden aiheuttamiin töiden ruuhkautumisiin sekä tällaisiin tilanteisiin liittyviin ”ylikierroksilla käymiseen”, hallitsemattomuuden ja unettomuuden kokemuksiin. Vain noin kolmasosa (31,6 %) opinto-ohjaajista ilmoitti, että he eivät koe pitkäaikaista stressiä. Opinto-ohjaajista 42 %:lla oli ollut unihäiriöitä, kolmasosa oli kokenut fyysisiä stressioireita ja kolmasosa ilmoitti olevansa kyynistynyt työtovereihin tai oppilaisiin. Informaatiokykynsä koki heikentyneeksi 11 opinto-ohjaajaa 38:sta, ja 21 % opinto-

ohjaajista ei kokenut enää työtään mielekkääksi; 21 % ilmoitti, että seurustelu ihmisten kanssa tuntuu ahdistavalta, ärsyttävältä tai vaikealta (eli 8 opinto-ohjaajaa 38:sta). Tarkoituksettomuuden tunne (10,5 %) ja jännittyneisyyden kokeminen (5,3 %) olivat muita oireita. Seitsemän opinto-ohjaajaa vastasi avoimeen kysymykseen mahdollisista muista oireista. Näitä olivat verenpaine, madaltunut toleranssi, sydänoireet, ajoittainen väsymys, jatkuva väsymys, kiinnostuksen puute ja maininta ”en osaa aina kieltäytyä uudesta”.

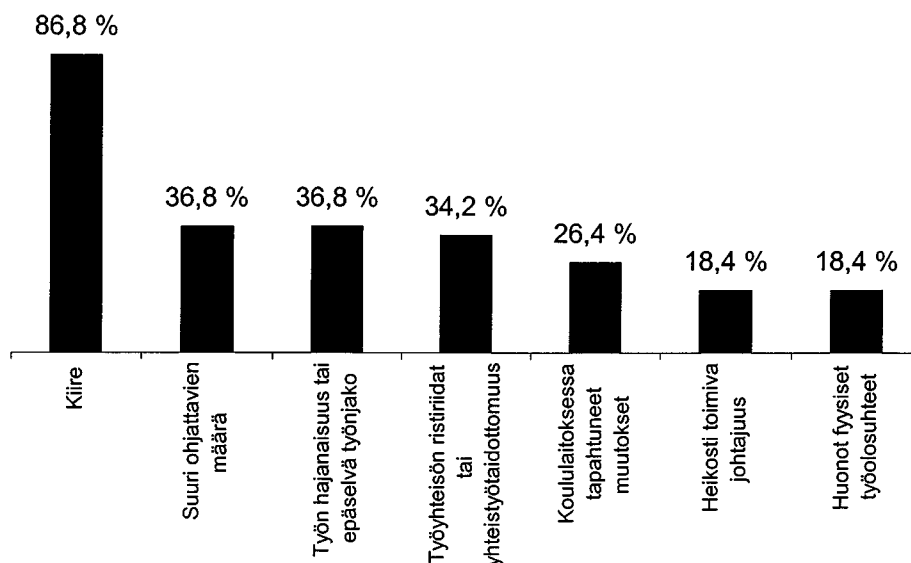
TAULUKKO 1 Vastaukset kysymykseen: Oletko kokenut seuraavia uupumuksen liittyviä oireita? (Prosenttiosuudet laskettu kaikista tutkimukseen osallistuneista.)



Opinto-ohjaajia stressasi eniten kiire (86,8 %) ja työn hajanaisuus tai epäselvä työnjako (36,8 %). Muita stressaavia asioita ja tekijöitä työssä ja työyhteisössä olivat riskitiedot tai yhteistyötaidottomuus (34,2 %), koululaitoksessa tapahtuvat muutokset (26,8 %), suuri oppilasmäärä, joka johtuu resurssien puutteesta (26,4 %), oppilaisiin liittyvät asiat (21,1 %) ja heikosti toimiva johtajuus (18,4 %). Koulun huonot fyysiset olosuhteet aiheuttivat stressiä viidesosalle opinto-ohjaajista.

TAULUKKO 2 Mitkä asiat opinto-ohjaajan työssä koet eniten stressiä aiheuttaviksi?  
(Prosenttiosuudet laskettu kaikista tutkimukseen osallistuneista.)

### Opinto-ohjaajia työssä stressaavat asiat



Yksittäisiä mainintoja oli seuraavista stressaavista asioista: pinnallisuus, saman kunnan oppilaitoksen taholta paineita ohjata oman kunnan oppilaitokseen, ammattitaidottomat kollegat, häly tai melu, koulutuksen puute ja siitä aiheutuva tietämättömyys, oppituntien pitäminen (2 mainintaa), riittämättömyyden kokemukset (3 mainintaa), määrääjat, jotka liittyvät opinto-ohjaajan toimenkuvaan (3 mainintaa), yhteiskunnalliset ja kunnalliset asiat (4 mainintaa), opettajakollegojen kielteiset asenteet oppilaita kohtaan (4 mainintaa) ja yksinäisyys työasioiden hoitamisessa (5 mainintaa). Viidellä opinto-ohjaajalla ei ollut mainintaa yhdestäkään stressaavasta asiasta (13,2 %).

Työn ulkopuolisista asioista mainittiin stressiä aiheuttavana perhetilanne (18,4 %). Toisaalta jaksamisessa tukivat perhe (34,2 %) samoin kuin harrastukset (44,7 %) ja kollega- ja ystävyysuhteet (26,4 %) sekä koulutus (13,1 %).

## 4.5 Tutkimusongelmat

Edellisissä luvuissa esitettyjen työstressitutkimusten tulosten ja esitutkimustulosten perusteella tutkimukselle asetetut tutkimustehtävät ovat seuraavat:

1. Pyrkimyksenäni on ensinnäkin kuvata sitä, miten opinto-ohjaajat kokevat oman työssä jaksamisensa ja työnsä vaativuuden.
2. Toisena tutkimustehtävä on selvittää, mitkä työn osa-alueet opinto-ohjaajat kokevat stressiä aiheuttavina.
3. Kolmantena tutkimustehtävänä on selvittää, mitkä tekijät työyhteisössä ja -ympäristössä ovat yhteydessä opinto-ohjaajien jaksamiseen.
4. Neljäntenä tutkimustehtävänä on selvittää miten opinto-ohjaajat selviytyvät työstressistä. Tätä kuvataan selviytymisstrategioilla.

Lisäksi tärkeänä tehtävänä on välittää yksityiselle opinto-ohjaajalle tietoa tämän tutkimusaineiston avulla siitä, miten hän voi kehittää työtänsä, taitojansa ja toimintaansa työstressin ehkäisemiseksi.

Nykyisessä yhteiskunnallisessa ja koulutuspoliittisessa tilanteessa, jossa työuupumus on saanut kansantaudin luonteen, on tärkeää saada spesifisti opinto-ohjaajien työn erityispiirteet huomioonottavaa tutkimustietoa, jota he voivat hyödyntää kasvattaessaan, opettaessaan ja ohjatessaan tulevia yhteiskunnan jäseniä.

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **5.1 Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut**

Tämän tutkimuksen aineistontuottamismenetelmäksi valitsin teemahaastattelun, jotta opinto-ohjaajien omat työssä jaksamiseen liittyvät kokemukset saataisiin esille monipuolisesti ja nimenomaan opinto-ohjaajien näkökulmasta. Emotionaalisesti arat alueet, heikosti tiedostetut alueet tai päivittäisessä keskustelussa harvoin esille tulevat ilmiöt sopivat Hirsjärven ja Hurmeen mukaan (1985, 35) teemahaastattelun avulla tutkittaviksi.

Hirsjärvi ja Hurme (1985, 7) korostavat sitä, että haastattelu perustuu kielelliseen vuorovaikutukseen ja että näin saadaan mahdollisuus lähestyä inhimillisen käyttäytymisen vaikeasti tulkittavia ilmiöitä: tietoisuutta, aikomuksia ja elämyksiä. Tietoisuuden kehän (Miller, Nunnally & Wackman 1990, 27–41) valitsin puheen tulkintainstrumentiksi, koska sen avulla voidaan tunnistaa viestintään liittyvää tietoa: aistihavaintoja, tulkintoja, tunteita, pyrkimyksiä ja toimintaa. Näin yksilön koke-  
musta voidaan ymmärtää. Teemahaastattelu sallii Hirsjärven ja Hurmeen (1985, 8) mielestä haastateltavien henkilöiden luontevan reagoinnin, koska vapaamuotoinen, syvälinen keskustelu voi paljastaa sellaisia asioita, joita muilla menetelmillä ei saada tiedoksi. Toisaalta Eskola ja Suoranta (1998) toteavat, että teemahaastattelu luo haastattelulle avointa haastattelua tiukemmat rajat, vaikka se suo strukturoitua haas-

tattelua suuremmat mahdollisuudet yksilölle halutessaan kertoa vapaamuotoisesti sen, mitä henkilöllä on mielessään, mitä hän ajattelee ja mitkä ovat hänen motiivinsa. Teemahaastattelussa aihepiiriin kuuluvat teema-alueet ovat etukäteen määritellyt; ne ovat tuki haastattelijalle, jotta tämä saa tarvittavan tiedon tutkimukseen. (Eskola & Suoranta 1998, 86–89.)

Tällainen tiedonhankintatapa vaatii haastattelijalta toisaalta haastateltavan maailman syvällistä ymmärtämistä. Mutta ymmärtäminen tapahtuu kuitenkin paradoksaalisesti haastattelijan oman kokemuksen perusteella. (Saarnivaara 1998, 10–11.) Saari (1997) edellyttää kvalitatiivista tutkimusta tekevältä haastattelijalta seuraavien seikkojen huomioimista: henkilöllisyyttä ei saa ilmaista, haastattelijan on oltava mahdollisimman neutraali eikä hän saa lausua moraalisia arvostelmia, haastattelijan tehtävänä on rohkaista haastateltavaa puhumaan mahdollisimman paljon, haastateltavan tulee osoittaa kiinnostusta ja hyväksyntää, haastattelijan ei tule häiritä haastateltavaa kannanotoillaan, nauhurin käytöstä on sovittava ennen haastattelua, haastattelija johdattaa asiaan parhaiten yleisillä kysymyksillä, tutkija kohdentaa vähitellen haastattelun seikkoihin, joita hän tarvitsee jatkossa, ja poimii keskustelusta johtolankoja haastattelukysymyksiinsä.

## 5.2 Aineiston keruu

Varsinainen tutkimusaineisto ( $n = 7$ ) kerättiin syyskuussa 1998 haastatteluilla. Haastateltavat valittiin oppilaanohjauksen seurantatutkimuksen ensimmäiseen vaiheeseen osallistuneista opinto-ohjaajista, jotka täyttivät seuraavat kriteerit:

- 1) he työskentelivät Jyväskylän seudulla tai pääkaupunkiseudulla,
- 2) he olivat tuottaneet monipuolisia vastauksia ensimmäisen vaiheen lomakekyselyn avoimiin kysymyksiin,
- 3) he toimivat eri koulumuodoissa: peruskouluissa, lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa ja
- 4) molemmat sukupuolet olivat edustettuina.

Haastateltavien valintakriteereistä toinen (haastateltavat olivat tuottaneet monipuolisia vastauksia ensimmäisen vaiheen lomakekyselyn avoimiin kysymyksiin) oli pe-



rusteltua siksi, että näin katsottiin saatavan haastateltaviksi henkilöitä, jotka olivat kiinnostuneita työstään ja tarpeeksi motivoituneita esittämään syventäviä ajatuksia tutkittavista teemoista.

Haastatteluissa kollegiaalisten keskustelujen avulla hankittiin tietoa 14:ltä eri kouluasteilla ja -muodoissa työskentelevältä opinto-ohjaajalta heidän työssä jaksamisestaan. Kukaan valituista ei kieltäytynyt haastattelusta. Haastattelut suoritti kuusi tutkijaa. Heille annettiin haastattelukoulutusta alan kirjallisuuden ja haastattelun metodologian opetuksen avulla. Haastattelijat seurasivat ja analysoivat koehaastattelun. Jokaisella haastattelijalla oli eri teemoista tehdyt käsittekartat ja ne teeman kysymykset, joihin oli oleellista saada vastaukset. Tutkimusaineisto saatiin teemahaastatteluista, joissa pyrittiin pitämään yllä epävirallisuutta, koska haluttiin rohkaista osallistujia kertomaan työkokemuksistaan omin sanoin, jotta ei strukturoidun muodon takia olisi menetetty oleellista tietoa siitä, mitä haastateltavat omasta elämästään todella ajattelivat.

### **5.3. Aineiston kuvailua**

Teema-alueet, joista tietoa hankittiin, olivat

1. työtilanne ja sen rasittavuus
2. työn piirteet ja työn kokeminen (työn hyvät ja huonot puolet, tavoitteet, suunnittelu, palaute, kehittäminen, vaikutusmahdollisuudet, työyhteisö)
3. käsitys itsestä opinto-ohjaajana (voimavarat, taidot, ammatillinen tulevaisuus)
4. työstressin kokeminen (syyt, ilmeneminen, käsittely, irrottautuminen, tuki)
5. selviytymisstrategiat.

Jokainen haastattelu kesti ainakin kaksi tuntia, jotkin jopa yli kolme tuntia. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Niiden perusteella muodostettiin kokonaiskuva tutkittavien opinto-ohjaajien senhetkisen työtilanteen stressaavuudesta ja mahdollisista työuupumuksen oireista sekä työssä jaksamiseen ja työn vaatimuksiin vastaamiseen liittyvistä tekijöistä. Tiedot perustuvat opinto-ohjaajien omiin subjektiivisiin kokemuksiin ja arviointeihin työstä ja hyvinvoinnista.

Jokainen tutkija kävi haastatteluissa läpi viisi teema-aluetta. Jätin ne haastateltavat pois tutkimuksestani, joiden ensimmäinen haastattelu oli jäänyt jaksamiseen ja työn vaatimukseen vastaamiseen liittyvien kysymyksien osalta pinnalliseksi tai puutteelliseksi. Muutamat nauhoitukset epäonnistuivat äänityslaitteiden takia. Näin lopulliseksi tutkittavien joukoksi muodostui seitsemän opinto-ohjaajaa, joiden haastattelut teki kaksi henkilöä. Toinen haastattelijoista olin minä. Kolmelle tutkittavista tein toisen haastattelun syventäen ja tarkistaen aiemmin saatua tietoa.

Kaikki haastateltavat olivat toimineet opinto-ohjaajina useita vuosia (5–14 vuotta), keskimäärin 10 vuotta, joten heillä oli kokemusta työn vaatimuksista ja raskautavuudesta. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit ovat tiedossa (Hirsjärvi & Hurme 1985, 36), mutta menetelmästä puuttuu kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Liitteissä 1 ja 2 esitellään haastattelujen teemat.) Haastattelun muutkin teemat kuin varsinainen työssä jaksaminen selvensivät haastateltavien jaksamista, ja heidän kokemuksistaan sai täten kokonaisvaltaisemman ja selkeämmän käsityksen. Haastateltavien perusteluista, joita he eri tutkimuksen osa-alueiden aiheista esittivät, tutkija sai tukea tai ei saanut tukea haastateltujen stressin kokemiseen liittyvistä käsityksistä. ”Kaikki tapahtumat, joille olemme alttiina, aiheuttavat meissä sekä spesifisiä että epäspesifisiä reaktioita, koska elimistön täytyy uuteen tilanteeseen sopeutumalla palautua normaalitilaansa... Stressin syntymisen kannalta on yhdentekevää, onko ärsyke tai tilanne, jonka kohtaamme, miellyttävä vai epämiellyttävä; tärkeätä sen sijaan on, miten paljon sopeutumista se vaatii.” (Selye 1976, 25.)

## 5.4 Aineiston analyysi

Haastatteluaineistoa käsiteltiin kvalitatiivisesti hyödyntäen muun muassa fenomenografian ja tapaustutkimuksen sekä ankkuroidun teorian lähestymistapoja.

Eri lähestymistavoista käytettiin analyysiin seuraavia periaatteita:

Tapaustutkimuksen lähtökohtana Syrjälä pitää yksilöiden kykyä tulkita inhimillisen elämän tapahtumia ja muodostaa käsityksiä maailmasta, jossa he toimivat. Tapaustutkimuksessa kiinnostus kohdistuu niihin merkityksiin, joita tutkittavat anta-

vat omassa ympäristössään tapahtuville toiminnoilleen. Tutkittavien henkilöiden toiminnalleen antamien merkitysten pohjalta on mahdollista oppia. Tapaustutkimuksessa tutkija ja tutkittavat ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja tutkijan on tällöin tiedostettava oma tapansa ymmärtää tutkimuskohde ja siihen liittyvät oletukset. (Syrjälä 1994, 13–14.) Opinto-ohjaajat osaavat jo ohjaajan koulutuksensa takia tulkita ihmisen elämään liittyviä tapahtumia ja muodostaa käsityksiä koulumaailmasta, jossa he työtään tekevät. Tämän tutkimuksen tulosten hyödyntämisen kannalta oli olennaista ymmärtää tutkittavien käsityksiä.

Seurantatutkimuksessa mukana ollut toinen tutkija arvioi tämän tutkimuksen tulokset. Lisäksi viisi haastateltavaa lukivat tutkijan heistä tekemät tulkinnat. He eivät halunneet tehdä muutoksia tulkintoihin. Olen kirjannut omat ennakoajatukseni stressistä, lähtökohtaoletukseni ja sitoumukseni tiedostaakseni ja erottaakseni ne tutkittavien kokemuksista. Tapaustutkimuksessa tutkija on mukana koko persoonallaan, jolloin tutkijan arvomaailma on yhteydessä siihen näkemykseen, joka tutkimuksessa tutkittavasta ilmiöstä (opinto-ohjaajien työssä jaksaminen) muodostuu. Tapaustutkimuksen partikularistisuus ilmenee tässä tutkimuksessa siten, että keskitytään nimenomaan opinto-ohjaajien työn vaativuuteen ja työssä jaksamisen problematiikkaan. Deskriptiivisyys jää yksipuoliseksi, koska tutkittavia opinto-ohjaajia vain syvähaastateltiin – heitä tai heidän toimintaansa ei kuvailla muilla keinoin. Heuristisuuden vaatimus toteutuu, koska tutkimuksen käytännöllisenä tavoitteena oli pyrkiä ymmärtämään opinto-ohjaajien työn problematiikkaa ja etsiä keinoja, joilla opinto-ohjaajat voivat kehittää työtään työstressin ehkäisemiseksi. Induktiivisuus toteutui tutkimusprosessin aikana, sillä tarkoituksena oli löytää tutkittavan ilmiön syvempää ymmärrystä tutkimusaineistosta.

Fenomenografia tutkii ympäröivän maailman ilmenemismuotoja ihmisen tietoisuudessa. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olivat opinto-ohjaajien käsitykset työnsä stressaavuudesta. Marton, fenomenografisen tutkimusotteen kehittäjä, määrittää todellisuuden ja inhimillisen kokemuksen ongelmaa fenomenografian näkökulmasta siten, että hän ei erota erillistä objektiivista todellisuutta vaan sanoo, että ilmiöt ovat olemassa ihmisen ajattelun seurauksena hänen käsityksissään (1988, 141–161). Ilmiö on ihmisen kokemus ulkoisesta ja sisäisestä maailmasta. Eri ihmiset käsittävät saman ilmiön eri tavoin omasta kokemustaustastaan käsin ja siksi heidän käsityksensä samasta ilmiöstä voivat olla erilaiset. Kokemustausta laaduttaa ilmiön sisällön (Ahonen 1994, 114). ”Fenomenografi näkee ihmisen rationaalisenä olentona,

joka liittää mielessään oliot ja tapahtumat selittäviin yhteyksiin. Näin hän muodostaa koetuista ilmiöistä käsityksiä” (s. 116). Fenomenografisen tutkimuksen tarkoitus on tuoda esiin mahdollisimman erilaisia ajattelutapoja tietystä ilmiöstä ja tieteellisten totuuksien sijasta tutkia ihmisen arki ajattelua. (Gröhn 1992, 10). Uljens (1989, 14) katsoo, että analyysin tuloksena syntyvät kategoriat eivät selitä ilmiöiden taustalla olevia syitä vaan niiden avulla ymmärretään tutkittavien henkilöiden ajattelua ja kuvataan erilaisia käsityksiä. Fenomenografisen tutkimuksen analyysi heijastaa tutkittavien käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä ja on painotukseltaan aineistosuuntautunut (Simola 1993, 26).

Tutkimustehtäväni lähtökohta oli kuvata sitä, miten opinto-ohjaajat kokevat oman työssä jaksamisensa. He puhuivat ilmiöstä nimeltä ”työssäjaksaminen” omasta kokemuksestaan muodostamansa käsityksen pohjalta. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut kyseessä prosessi, jonka aikana opinto-ohjaajien käsitykset työssä jaksamisestaan olisivat päässeet muuttumaan tietorakenteen täsmentyessä sitä mukaa kuin tieto lisääntyy, kuten yleensä fenomenografisessa tutkimuksessa (joka kohdistuu usein oppimiseen). Ahonen (1994, 121) määrittelee fenomenografisen ihmiskäsityksen seuraavasti: ”Ihminen on autonominen subjekti, joka pyrkii rakentamaan itselleen kuvan maailmasta. Hänellä on tarkoitus (intentio) saada maailma jäsenneiltyä kartaksi, jonka avulla hän pystyy suunnistamaan eli suhteuttamaan kokemukset toisiinsa ja tekemään tarkoituksenmukaisia toimintapäätöksiä. Kaikki kokemus merkitsee oppimista. Ihminen selittää itselleen saamansa kokemuksen ja tekee siitä ajatusrakennelman, joka hänen kannaltaan on järkevä ja joka auttaa selittämään uusia kokemuksia.” Fenomenografinen tutkija pyrkii vuorovaikutukseen tutkittavien kanssa saadakseen selville tutkittavien todelliset käsitykset, jotka tutkittavat siis kykenevät ilmaisemaan kielellisesti.

Grounded theory (ankkuroitu teoria, aineistopohjainen teoria) tarkoittaa Ahosen (1994, 123) mielestä sitä, että tutkimuksen perusväittämiä ei muotoilla aiemman tutkimuksen ja teorianmuodostuksen perusteella vaan oman tutkimusaineiston tulokinnan pohjalta. Grounded theory -lähestymistavan ovat kehittäneet Glaser ja Strauss (1967), ja sitä ovat myöhemmin jalostaneet ja kehittäneet yksityiskohtaisemmin Miles ja Huberman (1984). Tämän tutkimuksen aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti – päämääränä mieluummin kokemusmaailman hahmottaminen kuin teorian vahvistus.

## 5.5 Aineiston sisäinen ja ulkoinen luotettavuus

Tutkimuksessa on lähdetty aineistosta ja tulkittu sitä stressiteorioiden avulla tarkoituksena ymmärtää opinto-ohjaajien toiminnan kuormitusta heidän oman kokemuksensa kautta.

Tarkastelen opinto-ohjaajien kokemuksia kasvatustieteilijänä yhteiskunnallisen muutoksen näkökulmasta ja saman ammatin edustajana; opinto-ohjaajakoulutuksen saaneena minulla on mahdollisuus ymmärtää niitä ongelmia ja sitä kieltä, jota tutkittavat käyttävät. Tämän lisäksi näkökulmaani laajentaa se, että olen kokenut oppilaitosten elämää myös liikunnan ja terveystiedon opettajana sekä musiikin opettajana ja rehtorina sekä opettajien kouluttajana toimimisen tuomien näkökulmien kautta (subjektiivinen adekvaattius eli se, millä tavalla olen suhteessa tähän ilmiöön, mistä asemasta käsin tutkin).

Käytän Guban ja Lincolnin (1981, 104) esittämää käsitteistöä, jota myöhemmin muut, esimerkiksi Saari (1997), ovat käyttäneet kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa: uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus. Uskottavuus kertoo totuusarvosta, siirrettävyys yleistettävyydestä, varmuus yhtäpitävyydestä ja vahvistuvuus neutraalisuudesta. Nämä kriteerit vahvistavat tai heikentävät tieteen peruskysymyksiä.

Haastattelussa on tärkeää, että osapuolet ymmärtävät toisiaan. Haastateltavien käsitykset asioista tutkija voi ymmärtää väärin. Tässä tutkimuksessa oli olennaista se, että tutkija ymmärsi kielenkäytön. Sain mahdollisuuden tehdä ”koeanalyysiä” muutamien opettajien ja yhden opinto-ohjaajan kanssa. Ymmärryksemme haastateltavien käsityksistä saivat erilaiselta näyttävän tulkinnan, kun oli kysymyksessä ”puhdas” opettaja tai opinto-ohjaaja. Tulkinnan erilaisuus johtui työn sisällön erilaisesta hahmottamisesta. Sama ammatillinen tausta oli tässä tutkimuksessa hyödyllistä haastateltavien kokemusten tulkitsemiseksi (uskottavuus).

Tutkimusjoukko perustui harkinnanvaraiseen otantaan. Harkinnanvarainen otanta on jo itsessään esteenä tutkimustulosten yleistettävyydelle (siirrettävyys). Miten uskottavia minun tulkintani ovat? Lukija saa muodostaa aineiston ja tutkijan tuomien näkökulmien perusteella oman käsityksensä. Ei ole olemassa vain yhtä to-

tuutta, vaan on erilaisia näkökulmia samaan ilmiöön. Erilaiset näkökulmat myös laajentavat tutkittavan ilmiön tulkintaa (vahvistuvuus).

Kaikki tutkittavat olivat eri yhteisöistä. Tutkijalla oli sama ammatti, ja näin hän pystyi ymmärtämään ammatilliselta kannalta, mistä tutkittavat puhuivat, koska käsitteistö kaikille opinto-ohjaajille on yhteinen (yleistettävyys).

Haastateltavat olivat motivoituneita. He pitivät saatavaa tutkimustietoa erittäin tärkeänä opinto-ohjaajien työlle. Suuresta motivoituneisuudesta kertoo myös se, että kaikki olivat valmiita mahdollisiin uusintahaastatteluihin, vaikka ensimmäinen haastattelu oli tuntien mittainen (uskottavuus).

Tässä tutkimuksessa on käytetty tutkittavien omaan kokemukseen perustuvaa käsitystä stressin ja burnoutin kokemisesta. Tutkittavien kokemusta ei ole testattu millään riippumattomalla, objektiivisellä menetelmällä. Tutkittaviin on luotettu siinä, että he pystyvät suoraan ilmaisemaan henkisen kuormituksensa, joka syntyy yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Tutkija ei ole myöskään itse tarkistanut tutkittavien kokemusta havainnoimalla esimerkiksi heidän työympäristöään. Tutkimustulokset perustuvat yksilöiden henkilökohtaisiin stressikokemuksiin. On selvää, että toisen ihmisen kokemusta ei voi koskaan tulkita täysin oikein (uskottavuus).

Kun puhutaan kokemuksista, tarvitaan kieltä. Kokemukset eivät kuitenkaan ole tyhjentävästi kerrottavissa tai kuvattavissa. Opinto-ohjaajien kertomissa asioissa on varmasti paljon myös piileviä merkitystasoja, joita en ole välttämättä tiedostanut. Mutta asia on sama myös toisin päin: opinto-ohjaajat eivät ole kertoessaan stressikokemuksistaan ja työstään tiedostaneet kaikkia niitä merkityksiä, joita heidän puheensa viestii. Nämä ovat tutkimukseni kannalta olennaisia (vahvistuvuus).

Aloitin litteroitujen haastattelujen aineiston käsittelyn Hirsjärven ja Hurmeen (1985, 122–123) esittämien vaiheitten mukaan.

1) Induktiivisessa vaiheessa: aineistoa muokataan ja ryhmitellään, jolloin poimitaan empiirisestä todellisuudesta olennaisia piirteitä. Teemoittelin ensin jokaisen haastateltavan koko haastattelun sen perusteella, mistä he puhuivat.

2) Deduktiivisessa vaiheessa ryhmiteltyä aineistoa käsitellään lähemmin pyrkimyksenä kuvata ja ymmärtää ilmiötä monipuolisemmin. Aloitin katselemalla haastattelujen tapaa kokea asioita. Sen jälkeen tulkitsin heidän kokemuksiaan.

Haastattelu on Hirsjärven ja Hurmeen mukaan luotettava, jos tutkittavasta ilmiöstä tavoitetaan olennaiset piirteet ja olennaiset käsitteet (1985, 128–130).

Haastatteluihin tutustumisen aloitin kuuntelemalla haastattelunauhoja ja lukemalla litterointeja sekä erikseen että tehden molempia yhtä aikaa useita kertoja. Pysin samalla ymmärtämään, minkä opinto-ohjaajat kokivat liittyvän työssä jaksamiseen, ja merkitsin näitä asioita sitä mukaa litterointipapereihin. Vähitellen tutkimusprosessin kuluessa haastateltujen puheista aloin muodostaa käsitteitä ja luokituksia. Keskityin yhteen haastateltavaan kerrallaan ja tein tulkintani. Kun kaikki seitsemän haastattelua oli induktiivisesti analysoitu, selvitin, mitkä olivat pääasialliset aiheet, kategoriat. Kirjoitin jokaisen useampia kymmeniä sivuja käsittävän haastattelun uudelleen ”leikkaa ja liimaa -tekniikalla”.

Tässä vaiheessa tutkijakollegani, joka oli toinen tutkittavieni haastattelija, tarkisti analyysini. Erään laadullisen tutkimuksen metodin ja tulkinnan koulutukseen osallistujat analysoivat joitakin osia haastatteluteksteistä; myös täten minulla oli mahdollisuus tarkistaa omaa tulkintaani. Erityisesti silloin se oli hedelmällistä, kun nämä tulkinnat jotenkin poikkesivat toisistaan – tuolloin sain hakea tosiasiallisia perusteluja omalle tulkinnalleni vs. toisten tulkinnalle (varmuus).

Yhteenveto tutkimustuloksien luotettavuutta vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä Saaren mukaan (1997):

- Tutkimustulosten uskottavuutta vahvistavat aineiston tulkinta-ajan tietoinen pidentäminen, tarkistuskeskustelut, tutkittavien motivoituneisuus ja litteroitu aineisto myöhempää tarkistusta varten.
- Tutkimustulosten uskottavuutta heikentää yhden tutkimusmenetelmän käyttö.
- Tutkimustulosten siirrettävyyttä vahvistaa pyrkimys kuvata tutkimusprosessi tiheästi.
- Tutkimustulosten siirrettävyyttä heikentävät harkinnanvarainen ja pieni otanta.
- Tutkimustulosten varmuutta vahvistaa tulkintojen tarkistuttaminen toisilla tutkijoilla.
- Tutkimustulosten varmuutta heikentää tulkintojen tulkinnallisuus.
- Tutkimustulosten vahvistuvuutta vahvistaa ammatillinen tausta.

- Tutkimustulosten vahvistuvuutta heikentävät yhden tutkimusmenetelmän käyttö, kokemustaustojen ja siitä johtuvien käsitysten ja merkitystasojen erilaisuus.

## 5.6 Pohdintaa analyysien prosessoinnista

Tutkimuksen anti on mielestäni monipuolisissa ja ainutlaatuisen ammattitaitoisissa haastateltavissa, joilta sain paljon mietittävää ja sovellettavaa etenkin peruskoulun rehtorina toimimiseen. Haluan jakaa ainakin osan tästä rikkaudesta lisensiaattityön avulla, ja siksi käytän tutkimuksessa paljon suoria lainauksia. (Huomautus: haastateltavat eivät tunteneet taustaani.)

Aloitin analyysin niistä opinto-ohjaajista, joiden kokemuksen kuuleminen oli minulle vaivatonta. Erästä haastattelun analyysia jouduin pohtimaan moneen kertaan ja tarkistamaan tulkintani tutkijakollegaltani. Vaikeuden aiheutti uupumusoireiden tulkinta.

Yhtä henkilöä analysoidessa oli mielenkiintoista huomata, kuinka ajatukseni hänen persoonastaan muuttuivat, mitä useammin häntä kuuntelin. En ollut itse haastatellut häntä. Kuuntelin haastattelunauhoja, jotta pääsin mukaan haastattelutilanteeseen. Aluksi haastateltava vaikutti hivenen tylyltä tai kovalta, mutta mitä useammin kuuntelin ja luin hänen tekstejään, sitä paremmin opin mielestäni erottamaan hänen persoonallisuutensa hänen puhetavastaan. Haastateltu oli ollut kymmenen vuotta miesvaltaisessa työyhteisössä, jossa sekä opettajat että oppilaat ovat miehiä. Tämän henkilön persoonallinen, ronski puhetapa, naisen puheeksi ehkä juuri siksi niin erilainen, antoi joka kuuntelukerralta lisää oivalluksia asioiden ilmaisutavasta.

Erästä analyysia tein vasta puoli vuotta haastattelun tekemisen jälkeen. Menettelin näin siksi, että saatoin täysin hyväksyä kyseisen opinto-ohjaajan persoonan ja ajattelun. Tämän opinto-ohjaajan tietyllä tavalla ainutkertainen persoona oli jäänyt aikaa myöten ajattelussani aina merkityksettömämmäksi, ja se asia, josta hän puhui, pääsi oikeuksiinsa. Opinto-ohjaajan kaksoisroolin merkitys tälle opinto-ohjaajalle nousi selvästi esiin, kun pystyin kuulemaan, mitä hän puhui. Aluksi törmäsin hänen liian selkeältä tuntuvaan ajatteluunsa ja olin itse asenteissani kynninen häntä kohtaan.



Pystyin tutkijan rooliin tunteitteni ja kokemukseni taakse tämän prosessin läpikäytyäni. Osittain siksi luetin ensimmäisen haastatteluanalyysin kyseisellä opinto-ohjaajalla.

Sain tietooni vasta analyysin tehtyäni sen, että eräs haastatelluista oli toiminut luottamusmiehenä. Sitä taustaa vasten ymmärrän vielä paremmin hänen tiukan asenteensa lisääntyneeseen työmäärään koulukontekstissa. Analyysini selkiintyi parin kuukauden tauon aikana, jonka pidin ensimmäisen viiden kuuntelu- ja lukukertani jälkeen. Koska olen rehtori ja koska tässä tutkimusasetelmassa oli opinto-ohjaajan ja rehtorin välillä suuri ristiriita, otin etäisyyttä. Tiedostin vielä selkeämmin objektiivisuuden vaatimuksen ja katselin tilannetta ottamatta kantaa, onko hän oikeassa vai väärässä. Pysin analysoimaan asiaa ja sen sisältöä.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

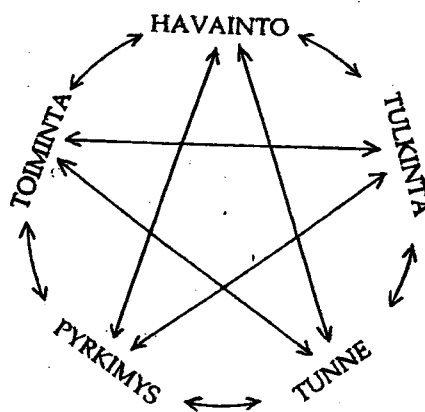
### 6.1 Intro

Luvun tarkoituksena on tutustuttaa lukija haastateltaviin pitkien sitaattien ja alkupe-  
räisessä muodossa olevien haastattelunäytteiden avulla. Tekstissä olevien haastatte-  
lunäytteiden pituutta perustellaan sillä, että työn liitteenä ei ole litterointeja (aineiston  
laajuus on yli 300 konekirjoitussivua). Pitkät sitaatit takaavat tulkinnan läpinäkyvyy-  
den ja antavat myös opinto-ohjaajille mahdollisuuden löytää ajatuksia työnsä kehit-  
tämiseen ja työstressin ehkäisemiseen.

Haastattelujen luokittelun ja kategorioinnin ja tulkintojeni tarkistuttamisen  
jälkeen pyrin ymmärtämään syvemmin haastateltuja opinto-ohjaajia heidän puheensa  
kautta. Tutustuin attribuutioteoriaan (Weiner 1986) ja tähän teoriaan nojautuviin tut-  
kimuksiin. Minua kiinnostivat myös ne tasot, joilla tutkittavat käsittelivät ja analy-  
soivat kokemuksiaan. Instrumentikseni valitsin tietoisuuden kehän (Miller, Nunnally  
& Wackman 1990, 28, 39).

Tietoisuuden kehän avulla voi tunnistaa viestintään liittyvää tietoa: aistihavain-  
nointoja, tulkintoja, tunteita, pyrkimyksiä ja toimintaa. Jokainen osa sisältää koke-  
mukseen liittyvää tietoa. Tulkinnat ovat esimerkiksi vaikutelmia, uskomuksia, johto-  
päätöksiä, oletuksia, ideoita, mielipiteitä, odotuksia ja arviointeja. Tulkintoihin vai-  
kuttavat aistihavainnot. Pyrkimykset osoittavat halua päästä jostain kohti tai jostain  
poispäin. Jos tunnistaa pyrkimyksensä, voi valita toimintatapoja pyrkimyksensä tu-

eksi. Toiminnan lohkoon kuuluu se, mitä tehdään. Pyrkimys ei ilmaise sitoutumista tiettyyn toimintaan. Jos tunnistaa yhden tietoisuuden alueen, se johtaa tunnistamaan toisen ja niin edelleen. Näin yksilö voi ilmaista ja ymmärtää kokemaansa täydellisemmin – tiedostavammin – ja näin myös ymmärtää sekä itseään että muita syvemmin sekä saada kosketuksen omaan todellisuuteensa. (Miller ym. 1990, 27–41.) Tietoisuus on rajallista, jos jokin osa kokemuksista jää kokonaan tietoisuuden ulkopuolelle. Ihminen voi kieltää jonkin kokemuksen osan tai kohdistaa huomion niin voimakkaasti jollekin alueelle, että toiset alueet jäävät sivuun tai joihinkin kokemuksen alueisiin ei kiinnitetä ollenkaan huomiota.



KUVIO 4: Tietoisuuden kehä (Miller, Nunnally & Wackman 1990, 39)

Weinerin (1986, 71) attribuutioteoria selittää odottamattomia tai tärkeitä tapahtumia ja niihin sisältyviä epäonnistumisia syiden avulla. Hän selittää niitä kolmella tasolla: syyn sijainnilla (internaalinen tai eksternaalinen tai molemmat), syyn pysyvyydellä (tai tilapäisyydellä) ja syyn kontrolloitavuudella (kokemus, se voiko tilanteeseen itse vaikuttaa vai ei). Weinerin mukaan tulkinnat ja tunteet ovat yhteydessä keskenään; esimerkiksi epäonnistumisen tulkinta vaikuttaa tunteisiin ja tunteet odotuksiin ja päinvastoin. Esimerkiksi masennus syntyy työssä epäonnistumisesta ja masennus lisää epäonnistumista. Jos ihminen tulkitsee stressinsä oman kontrollinsa ulkopuolelta johtuvaksi, hän näkee stressin väistämättömänä. Toivon tai toivottomuuden kokeminen on yhteydessä tulkintojen pysyvyyteen.

Nupponen (1994) painottaa terveystieteellisessä tutkimuksessa attribuutioiden merkitystä sillä, minkälaisia terveyden kannalta merkittäviä seurauksia niillä on

uskomuksiin, valintoihin ja tekoihin ja tunteisiin. Attribuutiot ovat osa sitä ymmärrystä, jonka mukaan ihminen toimii; ihminenhän toimii tavallisesti havaintojensa ja ymmärryksensä mukaan. Attribuutioissa on kysymys arkiajattelusta, jolla ihmiset tekevät omaan toimintaansa tai toisten käyttäytymiseen liittyviä tapahtumia ymmärrettäviksi ja selittävät niitä itselleen tai toisille. Attribuutioiden luonnetta kuvataan käsitteellisesti siten, että luokitellaan tapahtumien syitä tai lopputulokseen vaikuttavia seikkoja koskevia uskomuksia. Kun ihminen tarkastelee jotakin tapahtumaa tai toiminnan tulosta, hän voi katsoa sen johtuneen omista teoistaan, tarkoituksistaan, taidoistaan, haluistaan, eli hän esittää jonkin sisäisen syyn. Ulkoisia syitä nähdessään hän voi korostaa tarjolla ollutta tilaisuutta tai esteitä, yllättäviä tekijöitä, toisten ihmisten toimia tai vaikka raaka-aineen laatua. Vaikuttava tekijä voi olla Nupposen mukaan luonteeltaan pysyvä, vakaa tai hitaasti muuttuva tai päinvastoin epävakaa, tilapäinen, ajan, paikan, toteuttavan henkilön tai muun sellaisen myötä vaihtuva. Masentuneet ja itseensä vähän luottavat henkilöt selittävät epäonnistumiset pääasiassa omaksi syykseen. Itsesyytely edistää kielteistä kuvaa omista mahdollisuuksista ja täten masennuksen kierre etenee. (Nupponen 1994, 135–139.)

Analysoitavat tapaukset (Huomautus: kaikki nimet ovat keksittyjä.)

1. Pilvi, 48 v, peruskoulu, ohjattavia 290
2. Veli, 37 v, peruskoulu, ohjattavia 415
3. Vilma, 50 v, lukio, ohjattavia 236 – oppilasmäärä noin 650
4. Ilmi, 50 v, sosiaalialan oppilaitos, ohjattavia lähes 300
5. Toimi, 57 v, ammatillinen oppilaitos, ohjattavia 260
6. Klaara, 43 v, peruskoulu, ohjattavia 410
7. Petra, 44 v, ammatillinen oppilaitos, oppilaitoksen opiskelijamäärä noin 500

Kaikilla haastatelluilla oli aiemman tutkinnon lisäksi opinto-ohjaajan pätevyys.

# 1. Pilvi – eristäytyy mahdollisuuksiensa mukaan

## Tulkintoja sisältävä kommunikaatio

Ihmiset puhuvat yleensä päivittäisestä kokemusmaailmastaan. Siinä jokainen on asiantuntija. Jotta tällainen viestintä olisi tehokasta, puhujan tulee olla kosketuksessa omaan kokemukseensa. Tässä haastattelussa viestintä oli pääasiassa tulkintoja asioista ja ihmisistä, omista arvostuksista ja mielipiteistä sekä tunteiden ilmaisua. (Miller ym. 1990, 25–35.)

## Haastattelun aukeaminen ja lopettaminen – ongelmien välttely

Haastattelu alkoi Pilvin ilmaisua käyttäen ”ajautumisesta kouluun” ja kouluttautumisesta, suoritetuista tutkinnoista sekä viroista. Pilvi on vaihtanut koulua pari kertaa työyhteisöissä ilmenneiden vaikeuksien takia, eli hän on nyt kolmannessa koulussaan. Sen jälkeen ikään kuin maaperää tunnustellen haastattelussa päädyttiin monien asioiden kautta opinto-ohjaukseen. Keskustelu kävi tämän jälkeen nykyisessä Pilvin hyväksi kokemassa työyhteisössä ja sen ongelmissa, joita ovat Pilvin kokemuksen mukaan rehtorin sairausloma työssä jaksamattomuuden takia ja heikot ulkoiset olosuhteet. Pilvin mukaan ongelmat eivät liity opinto-ohjaukseen. Sitten tuli esille Pilvin rooli asiantuntijana työyhteisössään ja opinto-ohjauksen tärkein asia, prosessi. Pilvi ajattelee, että oppilaiden tulisi kasvaa yläasteen aikana löytämään ”ratkaisu” itselleen jatko-opintoja varten. Tästä aiheesta sitten vaihdetaan mielipiteitä, ja se päättyy Pilvin lausuntoon:

No, varmaan kiitollisinta on sitten se lopputulos, kun huokaa helpotuksesta joka kevät sitte ja varsinkin sitten, kun yhteishakutuloksetkin on tullu, et kyl sit taas sijottu jonnekin lähes kaikki. Et, ihan hyvin meni. Useimmiten jää semmonen tunne, et hyvin meni sit tää vuosi kuiteskin kaiken kaikkiaan.

Lausumassa ilmenee hänen jokavuotinen jännityksen aiheensa eli oppilaiden sijoittuminen jatko-opintoihin, mikä on Pilvin mielestä oppilaan ohjauksen tärkein tehtävä.

Haastattelun loppuksi haastattelija antaa Pilville vielä tilaisuuden kertoa mahdollisesti huomaamatta jääneistä seikoista. Pilvi palaa vielä ikään kuin puolustautumaan ja todistamaan, että hänellä ei ole ongelmia, vaikka haastattelija ei ollut siitä aiheesta häntä mitenkään tentannut haastattelun aikana, kuten muutamista muista teemoista puhuttaessa oli tapahtunut. Tällaisia teemoja olivat kansainvälistyminen ja maahanmuuttajien ohjaus. Tämä kertonee Pilvin todellisen ongelman: työuupumuksen (katso lukua ”Jaksamattomuuden ilmeneminen”). Siinä, kuten haastattelun aikana monessa asiassa, Pilvi ”menee solmuun”. Hän tuo esille kuitenkin, että ohjattavien pienehköstä määrästä huolimatta hän ei kuitenkaan ehdi riittävästi paneutua ohjattaviinsa (vertaa kunniallinen selitys s. 56) .

*No, oisko joku asia, josta sää oisit halunnu, joka on tärkeä sun mielestä opinto-ohjauksessa, mutta jota mä en tuonu esille?*

No, ehkä mä haluaisin vielä korostaa sitä, että mulla ei oo kauheen hankala tilanne, kun tää on pieni koulu tään oppituntien ja henkilökohtaisen ohjauksen määrän suhteen. Mutta monissa isoissa kouluissa on aivan toivoton tilanne, että voi olla tunteja parikymmentä oppituntia viikossa ja sitten pitäis vielä ohjata siinä. Tai semmosia jaksoja jollon on tota vaan pelkkiä tunteja ja jakso sattuu sitten vaikka sillon, kun se ohjaus olis aivan ehdottoman tarpeellista, semmoseen aikaan. Niin, korostaisin nyt sitä, että sen ...mä en tiedä, että millä tavalla sitten se asia saatas järjestykseen. Kuka sen määrää, päättää, säätää, että saatas tää homma sillä tavalla toimimaan. Et, henkilökohtasta ohjausta, tai siihen ois riittävästi aikaa.

...et kasit ... ne kyl jää vähän heitteille. Niil ei oo oppitunteja, mutta ei niille myöskään pahemmin ohjausta tarvita, jos ei oo joku erikoistilanne. Tai, jos ei ne itse hakeudu välttämättä, et tavallaan kahteensataan mullakin on se aika. Mutta, siitä on tietysti huono omatunto, että siitä jää sitten semmonen satakunta oppilasta sitten paitsi .. Niin, että tämmönen. Se on musta ihan ok-suositus kyllä, että se olis semmonen, että kiireettömästi sais tehdä sitä työtä, tai kohtuullisen kiireettömästi ja paneutuen.

### **Arvostusta oppilailta – häilyvyyttä asenteissa**

Pilvi kokee saavansa tarpeellisen arvostuksen työstään sekä työyhteisössään että oppilailtaan. Entisiä oppilaita käy häntä katsomassa peruskoulun päätyttyäkin. Pilvi ei tunnu innostuneelta vaan pyrkii katsomaan asioita kaukaa, hän ei pyri asioihin sisälle, niihin osalliseksi, vaikka hän puhuukin tuntemuksistaan ja asioista minämuodossa. Pilvi ei silti puhu omavastuisesti, hän ei mieti omaa osuuttaan tilanteisiin vaan ulkoistaa ne ja katselee toisten osuutta asioiden tilaan. Hän vaikuttaa epävarmalta, jopa ristiriitaiselta mielipiteissään. Useista asioista hän ei muodosta varmaa käsitystä. Monet kokemukset saavat ensimmäisellä kerralla Pilvin niistä puhuessa myönteisen sävyn, mutta toisella kerralla ne saattavatkin olla kielteisiä.

## Attribuutioiden käyttö Nupposen mukaan

Seuraava sitaatti on pitkäkö esimerkki Pilvin tavasta kertoa; kertomiseen liittyy tietty epämääräisyys, joka ei selitä eikä kuvaa omaa työskentelyä eikä myöskään katsele asioita omavastuisesti. Asioihin liittyy kokemuksen epävarmuus:

No, suurin osa on mun mielestä käyny sen koulutuksen ja ollu ihan tyytyväisiä, mutta kyllä mä tiedän joitakin keskeyttäneitäkin. Mutta, se on alunperin ainakin se keskeytys, mitä mä tässä nyt ajattelen, niin se oli alunperinkin niinkun virhevalinta, että mä en välttämättä .. se oli kauheen epärealistinen valinta kuitenkin, että se oli vaan semmosta kokeilua yhdellä tytöllä, joka haki autoalalle. Mää oon kuullu, että se käy aikuislukioo tällä hetkellä, että on keskeyttäny.

*No, mistä tää johtuu? Oisko siihen voinu vaikuttaa sillon aikasemmin? Jos näin jälkikäteen mietit?*

En usko. Sillä oli sellanen vaihe sillon, että se oli niinkun .. se oli siinä rajoilla, et onko se psyykkisesti oikein terve enää, et se oli hyvin häilyvä. Et, mun mielestä se tervehtyminen ja tasapainon saavuttaminen siinä oli olennaisinta ja vaikka nyt kävi kokeilemassa siellä, niin ei se nyt varmaan maailmoita kaada, et se oli lähinnä tällöinen tapaus. Et, ei siihen varmaan ohjauksella ois voinu sitä sen kummemmaksi muuttaa.

.....

*No, mennään tohon ei-perinteisille aloille vielä takaisin, niin tuota, tuota, tuota ... eli, pääsääntöisesti ne on ollu onnistuneita tapauksia, jotka on lähteny tällöisille ei-perinteisille aloille? Kerroit tästä yhestä ehkä epäonnistuneesta, mutta joka myöhemmin löytyi sit kuitenkin sen oman suuntansa..*

Toivon mukaan löytää..

Joo, joo, et ne on pääsääntöisesti, niin ite hyvin tiedostaneet sen, että haluavat sinne ja..

*Tukeeko vanhemmat tätä .. näitä valintoja? Vai onko vanhemmat joskus vastahankaan, että tuota ..*

No en mä nyt näissä tapauksissa kyl oo huomannu, että toisenlaisissa jutuissa sitten vanhemmat voi olla vastahankaan, eli lukio kontra ammatillinen koulutus, niin tällöisissä. Mutta ei .. ei varmaan .. ne on varmaan kotona keskusteltu nää asiat.

*Ootsä kokenu jotain vaikeuksia, tai ongelmatilanteita tässä ei perinteisille aloille ohjaamisessa?*

No, kyl ne asiat on niin kamalan perinteisiä, et kyl sillai, et on .. ainakin niinku luokassa, luokkatilanteessa näistä puhuminen, ni ei se oikein ota tulta. Henkilökohtasessa ohjauksessa ihan eri tavalla kyllä, mutta kyl noilla **nuorilla on niin kauheen konservatiiviset ja perinteiset asenteet**. On todella! Nää on hirveen konservatiiveja monessa asiassa.

*Oot sä pyrkiny vaikuttamaan sit näihin asenteisiin?*

**Kyllä mä nyt pyrin.** (Tutkijan huomautus: Pilvi ei ollenkaan selittänyt miten hän vaikuttaa asenteisiin.)

*Joo, joo. No, minkäs takia sun mielestä sit kannattaa ohjata ei-perinteiselle alalle? Miks semmonen on tavoiteltavaa, tai..?*

No, nimenomaan siks, etteihän se sukupuolesta voi olla kiinni, että mitä kukin haluaa tehdä ja mitä kukin haluaa opiskella. Et, täytyy uskaltaa niinku omien kiinnostusten mukaan lähteä. Et, sen takia se kannattaa, ettei .. niin, et ei saa olla niinku liian sidottu siihen, mitä muut tekee.

*No, minkäslaisia vaatimuksia se asettaa sinulle ohjaajana?*

En mää oo nähny, et se mitään erityisvaatimuksia asettais.

*Tarviiks siinä mitään tietoja tai taitoja, jotain erityistä?*

En mää nyt ainakaan oo huomannu, että niitä tarvittas.

*Eli, ehkä sulla on ammateista hyvin tietoo, niin sä sitä kautta osaat sitten ..*

No, kyl mä itsekin oon tehny aika monenlaista hommaa tässä, että .. no eihän sitä tietoo kyl koskaan oo riittävästi, tietenkään, koska tää on niin mielettömän laaja tää koko ammattien kirjo, mutta ..

*Joo, sä oot kokenu, että siitä on apua, et sää oot ite tehny monenlaista työtä?*

No, kyllä siitä on apua ja, et mulla on monenlaista koulutustakin, ni kyllähän siitä on apua. Mutta, enemmän se on musta tällöinen asenteisiin vaikuttaminen tärkeempää, tai sillai, että se. Kyllä ne selvää ottaa sitten ja nehän löytyy kirjoista ja oppaista ja vaikka mistä sitten nää työtehtävät ja mitä tehdään missäkin ja niin edelleen. Mut se asennepuoli on se olennainen siinä.

*No, koet sä tarvitsevas jotain lisätietoja tai taitoja siihen ei-perinteisille aloille ohjaamiseen?*

No, en mä nyt oikein tiedä. En mä oo kokenu sitä sillai ongelmaseks, että, koska ei sitä voi .. kyl se on aina niinkun tapauskohtasta, kenelle sitä tarjotaan ja kenen kanssa siitä keskustellaan. Etten mä nää sitä mitenkään niinku ongelmallisena. Tietysti ehkä siinä, että miten niihin asenteisiin tehokkaammin vaikuttas, niin se vois olla se, mist voisin haluta jotain vinkkejä, jotain koulutusta. (Tutkijan huomautus: ...selittyy, että Pilvi ei tiedosta miten asenteisiin vaikutetaan.)

Seuraavassa keskustelukohdassa ilmenee epämääräistä yhtymistä haastattelijan kantaan. Asia ei ole Pilville varma, vaikka hän puhuu varmuudesta:

*No, mistä sää ammennat sit voimaa, tai miten sä purat tätä stressiä sitten?*

No, ainakin liikkumalla. Mää harrastan kyllä muutamana iltana viikossa ihan säännöllisesti ..

*No, mites perhe muuten, vaikuttaako perhe tähän jaksamiseen työssä?*

No, kyllä varmaankin. Kyllä varmaan se sillai tasapainottaa, ettei niinku vain työasiat oo vaan ne ainoot, mitä mielessään ajattelee.

*No, voikos se muuten se elämäntilanne vaikuttaa siihen työhön yleensä, että negatiivisesti tai positiivisesti?*

No, kyllä varmasti ihminen on hyvin kokonaisvaltanen, että varmasti kaikilla vaikuttaa. Ja päivätkin on tottakai erilaisia. Vuodet on erilaisia elämäntilanteesta riippuen ja päivätkin voi olla ja viikot hyvin erilaisia.

Seuraavassa on esimerkki yleisluonteisesta attribuutiosta: kiire estää:

*Mitä sää huulet, onks tähän vähentyneeseen yhteydenpitoon, ni vaikuttaaks se kaikilla se, että tuota tavallaan ollaan oltu pitkään tässä työssä ja osataan se homma, vai voisko siihen vaikuttaa joku muukin asia?*

No, se on yks syy, mutta ehkä se kiire kuitenkin, että sitten, kun päästään tässä kevätlukukautteen, niin kaikki on kyllä niin ylipuukattuja, että, et ei aikaa välillä soitellakkaan. Ja syksyllä ei oo taas sillai asioita ehkä, mistä sopia ja keskustella.

Epäonnistumisia saatetaan selittää tekijöillä, joihin ei itse voi vaikuttaa. Monet sosiaalisesti hyväksytyt selitykset tarjoavat attribuutioita, jotka tekevät ihmisen epäonnistumisesta kunniallisen; sama selitys saattaa silti vahvistaa uskomusta, että hän epäonnistuisi tulevissakin yrityksissä. (Nupponen 1994, 136–137.)

Pilvi kääntää *kunniallisella selityksellä* huomion vielä vaikeampaan tilanteeseen, jotta oma tilanne näyttäisi paremmalta.

*No, oisko joku asia, josta sää oisit halunnu, joka on tärkeä sun mielestä opinto-ohjauksessa, mutta jota mä en tuonu esille?*

No, ehkä mä haluaisin vielä korostaa sitä, että mulla ei oo kauheen hankala tilanne, kun tää on pieni koulu tään oppituntien ja henkilökohtaisen ohjauksen määrän suhteen. Mutta monissa isoissa kouluissa on aivan toivoton tilanne, että voi olla tunteja parikymmentä oppituntia viikossa ja sitten pitäis vielä ohjata siinä. Tai semmosia jaksoja jollon on tota vaan pelkkiä tunteja ja jakso sattuu sitten vaikka sillon, kun se ohjaus olis aivan ehdottoman tarpeellista, semmoseen aikaan. Niin, korostaisin nyt sitä, että sen .. mä en tiedä, että millä tavalla sitten se asia saatas järjestykseen. Kuka sen määrää, päättää, säätää, että saatas tää homma sillä tavalla toimimaan. Et, henkilökohtasta ohjausta, tai siihen ois riittävästi aikaa.



Esimerkki *pysyväisluonteisesta attribuutiosta*: luontaisesti ei-tekninen tyyppi:

”Mitä mä haluaisin? Mun mielestä tarjolla on kaikkee, mun täytyy tietotekniikkaan kouluttautua kanssa, kun koneitten kanssa, ihan kahvinkeitimestä lähtien. Ei, se on ihan totta joo, niinkun .joo, tietotekniikkaa mä nyt sen verran oon yrittäny opiskella, kun on pakko hallita, että mä oon käyny internet koulutuksen ja tämmösiä juttuja, mutta .no sitä pitäs! Mutta, enemmän mä haluaisin kyllä tätä muuta kuin teknistä puolta, eli mä oon varmaan sinne kirjottanu-kin, että se henkilökohtainen ohjauspuoli ja ne eväät siihen, niin kyllä sitä erittäin usein edelleen tuntee voimattomaks ittensä, kun on jonkun kanssa jauhanu samoja asioita aika moneenkin kertaan ja kun sitä ratkasua ei oikein tahdo löytyä, et miten osais ohjata sillai, että siitä todella olis hyötyä tälle ohjattavalle.”

Nupposen (1994, 136) mukaan ihmiset tulkitsevat onnistuneen lopputuloksen usein omaksi ansiokseen eli korostavat hallittavissa olevia *sisäisiä syitä* attribuutioissaan. Tällainen asennoituminen rohkaisee ja vahvistaa luottamusta omaan selviytymiseen. Pilvi ei analysoi asioiden syitä ja seurauksia. Hän toteaa asioiden tilan. Hän ei myöskään ilmaise eikä perustele pyrkimyksiään, tavoitteitaan ja valintojaan. Hän kuvaa toimintaansa pelkistetysti.

*No, mitä sää oot tykänny olla täällä?*

No, koska tää on mun..., ...missä mä oon töissä, niin **kai mä oon sit tykänny**. Mut, oon mä koulua vaihtanu tässä pariin otteeseen.

### **Työstressin seurauksena kyynisyys**

Pilvin asennoitumista voi tulkita Maslachin ja Leiterin (1997, 18) esittämällä kyyntymisellä stressitilanteessa. Se on yritystä varjella itseään ekshaustiolta ja pettymysiltä. Pilvi vaikuttaa muistamattomalta; hän ottaa tehdyt tehtävät suoraan oppikirjasta ja väistää täten mahdollisen kritiikin.

*No, kerro tästä sinun omasta itsetuntemus jutusta. Miten te toteutitte sen? Mitä te teitte oppilaitten kanssa?*

No, ootas nyt .. mistäs minä .. muistasin kuule, kun siitä on nyt jonkinverran aikaa..

*Millon se oli sitten?*

Se oli toissavuonna, muistaakseni, et se ei oo ihan tuore juttu. No, ainakin tota ... kyllähän näissä kaikissa opomateriaaleissa on erilaisia tehtäviä, niitä mä teetin sitten. Erilaisia kyselyitä ja niitä väittämiä ja niitä .. sen tyyppisiä ja itsearviointeja ja sitten siis mindmappia tehtiin, erilaisia mindmappeja itsestään jokainen teki ja sitten myös sosiaalisista suhteistaan. Ja ainakin tämmösiä juttuja mä muistan. Ja sit ne mindmapit, ne jotka halus ja uskalsi, laitettiin sitten tonne koulun seinille. Ja niihin sai tosiaan piirtää ja värittää ja tehdä kaikkee, niist sai todella tehdä taideteoksia, jos halus.

Pilvi ottaa etäisyyttä työhön ja työssä oleviin ihmisiin minimoimalla osallistumisensa. Pilvi ei osoita juurikaan yhteisyyden tarvetta vaan pitää tietyn etäisyyden kaikkiin. Hän säilyttää oman reviiirinsä, joka kertonee turvattomuudesta ja epävarmuudesta. Hän suojelee yksityisyyttään.

*No, pyrkikö rehtori sit minkä verran vaikuttamaan opinto-ohjaukseen?*

No, sanotaan nyt, että meidän varsinainen rehtori ei kyllä siis pyrkiny mitenkään, mutta kyllä tää sijaisrehtori nyt pyrkii jonkin verran. Mutta toistaiseks ei oo ainakaan liikaa mun alueella, eikä mun varpailani.

...

Niin sisällöllisesti ... mitäs mä nyt ... kun mä mielestäni saan aika itsenäisesti tehdä työtä, että sillai mä oon kauheen tyytyväinen, koska se sopii niinku mun luonteelleni. Että mä raivostun, jos joku hengittää niskaan kaiken aikaa, että sillai mä koen, että täällä luotetaan ja saa itsenäisesti tehdä työtä. Et, tota no ehkä kuitenkin vielä enemmän sitten, vaikka päivän sana on tämä yhteistyö, niin jossain määrin mä haluaisin hieman supistaa näitä, näitä tiettyjä yhteistyöryhmiä, että kaikkien ei tarttis aina olla kaikissa palavereissa ja kaikissa vanhempain tapaamisissa ja tälläsissä, että kun ne on yleensä kauheen vaikeesti sovittavissa sitten ja, et siinä on ... Ja must ne asiat ei ole sellasia, missä kaikkien pitäis olla kuulemssa, vaan ne voi välittyä sitten toisella tavallakin. Mä en tiedä onko se nyt sisällöllistä kehittämistä ... Tavallaan yhteistyö on musta äärimmäisen tärkeää, mut jos se menee taas sitten liian pitkälle, et omat työt kärsii, kun täytyy sopia koko ajan tiettyjä aikatauluja muiden mukaan ...

Pilvi ei tuo julki varsinaisia kehittämisajatuksiaan, tai sitten niitä ei ole, hän siirtää keskustelunaiheen käytännön opetustiloihin ja omaan haluunsa tehdä työnsä rauhassa. Hän korostaa kuitenkin opinto-ohjaajan koulutukseen ja oppilaana kasvamiseen liittyvää prosessia, mutta ei kerro mitään prosessin sisällöstä.

*No, mites tuota ... miten sä haluaisit kehittää tässä koulussa opinto-ohjausta? Sulla on varmasti joitain näkemyksiä, mihin suuntaan sä haluaisit viedä tätä?*

... Mitäköhän mä tohon nyt sanosin! ... No, ainakin näissä käytännön asioissa mä oon tietysti ajanu ... no tää nyt on kauheen triviaalista ehkä sinänsä, mutta mä oon kokenu kamalan hankalaks sen, että yleensäkkään opinto-ohjaajalla on harvassa koulussa niinku aineluokkaa. Ja meil on hirveesti materiaalia niinku huomaat, mutta kuiteskin, ettei voi hyödyntää sitä tietoo, mitä kaikissa näissä oppaissa ja kirjoissa ja tämmösessä oheismateriaalissa on, kun ei sitä voi kuljettaa kilokaupalla mukanaan kaiken aikaa. Eli, ainakin käytännön asioissa mä haluaisin todella kehittää sillä tavalla, et olis todella aineluokka, tai ainakin sama luokka, missä ne tunnit olis sitten, et vois hyödyntää kaikkee tarvittaessa. Mut, sitten muulla tavalla ...

*Niin sisällöllisesti? (Huomautus: sitaatin jatko-osa on tämän sivun toinen tihennetty kappale.)*

Pilvin käyttäytyminen ei osoita positiivista ammatillista itsetuntoa. Hän ei esitä selkeää mielipidettä. Joissain asioissa hän ei ilmaise ollenkaan mielipidettään, ja usein se vaihtuu kesken keskustelun.

*No, tähän liittyen, ni mites yleensä kansainvälistyminen tässä koulussa, niin onko sitä korostettu, vai mikä on sen asema tässä koulussa?*

No, mun mielestä sitä on kyllä korostettu, kyllä ...

*Onko tarpeeksi?*

No, kyllä siinä mielessä tarpeeksi, että mitä se on niinku käytännössä tuottanu, niin must siitä on puhuttu ihan tarpeeks siihen nähden.

*Onko liikaakin?*

No, ei oikeestaan, aika sopivasti. ... No, sillai voi ehkä ajatella, että joskus liikaakin, että en mä tiedä ... kyllä ne langat on tiettyjen opettajien käsissä pääasiassa, että ei se koske niin kauheesti koko taloa. Että jossain niissä koulun esittelyissä mainitaan tämmöstä kansainvälistä toimintaa, niin ei sitä nyt joka päivä käytännössä huomaa täällä.

## **Terve ammatillinen itsetunto**

Itsetunto on Keltikangas-Järvisen (1998) mukaan persoonallisuuden ominaisuus ja osa ihmisen minäkuvaa eli minäkäsitystä. ”Minäkuva on se käsitys, mikä ihmisellä on itsestään, millaisena hän itseään pitää ja minkälaisin määrein hän itseään, tavoitteitaan tai arvomaailmaansa kuvaa. Ihmisen itsetunto on tämän hänen minäkäsityksensä positiivisuuden määrä. Se on hänen sisässään oleva tunne siitä, että hän on hyvä ja arvokas. Se ei ole ulkoista menestymistä, selviämistä eikä ” pärjäämistä”. Itsetuntoa voi luonnehtia ihmisen kyvyksi nähdä oma elämänsä tärkeänä ja ainutkertaisena. Itsetunto vaikuttaa ihmisen toimintaan ja hänen ratkaisuihinsa, ja toiminnan seuraukset taas vaikuttavat hänen itsetuntoonsa.” (1998, 16.)

## **2. Veli – sopeutuva ja veljellinen**

### **Monipuolinen tietoisuus ilmenee kommunikaatiossa**

Veli käyttää kaikkia tietoisuuden kehän osa-alueita ilmaistessaan työhön liittyviä kokemuksiaan. Hän puhuu eri kokemusten yhteydessä havainnoistaan, ajatuksistaan, tunteistaan, pyrkimyksistään ja toiminnastaan. Keskustelua hänen kanssaan käytiin pääasiassa omista mielipiteistä ja arvostuksista, jolloin siihen liittyivät saumattomasti tunnekokemukset.

### **Haastattelun aukeaminen ja lopettaminen – ongelmien avoin ja helpolta tuntuva kohtaaminen**

Veli tarttuu heti haastattelun alussa vakavaksi kokemaansa stressiasiaan. Hän kertoo haastattelun kuluessa hyvin avoimesti ja omavastuisesti ajatuksiaan ketään syyttelemättä edellisen lukuvuoden stressikokemuksestaan ja siitä, kuinka hän on muuttanut

elämäntapojaan ja työtapojaan selviytyäkseen tämän lukuvuoden yhtä suuresta työmäärästä.

Nyt on se hyvä puoli että kirjalliset hommat on hoidettu. Minun on vain yksinkertaisesti kieltäydyttävä, mä vedän löysemmin vaan, ei siinä auta muu, heti alusta alkaen, ei pidä stressata vain itseänsä.

*No miten sinä koit viime vuonna sen stressin ilmenemisen?*

No se oli siinä mielessä ongelmallista oli siinä, normaalistihan tämä työ on urakaluontoista, että siinä on stressipiikkejä ja se oli tavallaan jatkuva silloin, eikä päässyt laskeutumaan yhtään, helpottamaan. Vaimo sanoi, että olet ollut kauhean masentunut, kotona ei puhuta mitään ja on tiuskiva ja ärsyyntynyt. Ehkä se sillä tavalla ilmeni. Oli vähän puhti poissa. Olen yrittänyt lisätä liikuntaa, pyöräily tätä työmatkaa kun on kaheksaa kilometriä ja puutarhahommaa tuolla tehny vastapainoks fyysistä hommaa ja pelailla ja tälleee että kun on terve keho niin sitten sieluakin jaksaa....Nyt kun tässä on toista kuukautta pyöräilly..kun tekee normaali työmatkaliikuntaa ettei lähe bussilla tai autolla liikkeelle, se tekee kummasti terää...

Haastattelu päättyy Velille tyypillisesti myönteiseen näkemykseen mahdollisuudesta kehittyä.

...Ton sähköpostin mä haluan seuraavaks nyt opetella kyllä sitten. Se on aika mukava sillee et sä voit suoraan jolleki henkilölle heittää kysymyksen tai joku muu voi heittää kysymyksen sieltä sitte ni kyllä mä voin vastata, ettei tartte tommosella yleisellä areenalla aina vastata.

## **Myönteisyys asenteissa ja arvostuksissa**

Veli pursuaa elämäniloa ja intoa. Hänen näkökulmansa on myönteinen. Hän arvostaa itseään ja muita ja saa positiivista palautetta suoraan myös oppilailta, mutta hän osaa lukea myönteisen palautteen myös esimerkiksi vanhempien yhteydenotoista. Keskusteleva ja melko avoin työyhteisö luo mahdollisuuden kasvaa. Velin oma pyrkimys on kehittyä opettajana. Monessa asiassa (esimerkiksi oppituntien pitämisessä) kehittyminen ilmeneekin.

Velin joustavuus käy ilmi hänen erittäin vaativassa työtilanteessaan. Hänellä on suuri ohjattavien määrä (415). Veli sopeutuu itse tilanteeseen muuttamalla työtapojaan ja omaa tapaansa ohjata: hän siirtyy mekaaniseen, mahdollisimman vähän aikaa vievään ohjaustapaan, jotta hän saavuttaisi työn tavoitteet ja jaksaisi työssään. Hän ymmärtää sen, että oppilas saa tässä tilanteessa pinnallisempaa ohjausta kuin hän opinto-ohjaajana haluaisi antaa ja kykenisi antamaan.

## Attribuutiot: Velillä ei ole selittelyn tarvetta

Veli ei hae vaikeisiinkaan kokemuksiinsa ulkoista attribuutiota. Hän on hakenut omaa tietään leppoisan määrätietoisesti ja suorittanut monista tiellään olleista esteistä huolimatta esimerkiksi kolme tutkintoa.

...Mä olin siinä mielessä huono oppilas kun mulla oli kuulovika niin tota ei tahtonut oikein kielissä pärjätä ja muuta, olen jäänyt luokalleni. Tehnyt koulun ehtoennätykset. On kantapään kautta opittu tämä asia. Isä oli vähä sitä mieltä, että kun pojasta ei oikee lukutyyppejä mukama, ett mene ammattikouluun. Menin väkisin sitten oppikouluun ja lukioon. Ja kahlasin sen läpi tota jonkunlaisella menestyksellä. Sit mulla heräs että mitä minä oikein rupeisin tekee ja kävin tällaisia testauksia ihan Työterveyslaitoksen puolella, olin ihan viikon tuossa Helsingin Pitäjänmäellä. Sieltä tuli testejä, ett tän mukaan sinusta piti tulla joku metsämies tai näin eespäin...

*No onko muuten tota kaikki olosuhteet ja tarvikkeet tänä päivänä ni sit?*

Kyllä sillei että välineistöä ja tämmöstä tarvittaessa on ja voi pyytää jos tota tarvii. Mut ei välineistä kaikki pitäis lähteä, että ittestä se pitäis lähteä jos opetusta hommaa. Ittensä kehittämisestä enemmän ku välineistä. Tietysti hyötyhän niistä on.

*Kuinkas monta vuotta sä sitten luit peräkanaa? Se oli aikamoinen putki.*

Tuota, ei se ollu yllättävän lyhyt. Mä vuoden olin kansankorkeakoulussa ja sit mä oikeastaan kuudessa vuodessa luin nää kolme yliopistotutkintoa eli mä hyväksikäytin sitä, että kun olin kerta niitä approja suorittanu sai niinku anteeks ja kun oli vähä niinku saman alan koulutusta, niin täytyy käyttää tätä organisointikykyä siinä että.

Veli on tyytyväinen tiedoistaan ja taidoistaan.

*... Montako vuotta sä vanha kalkkis olet ollut täällä? heh heh*

No mä olen ollut yksitoista vuotta nyt töissä ja. Kyllä siinä on nähnyt kaikenlaista, Kolmas rehtori on menossa tässä ja. On huomannut erilaista johtotyylä ja muuta sitte. Ajanut niiku tätä asiaa sisään. Täällä alunperin kun tulin tänne ei ollut silloin pätevää opoa, ja täällä oli systeemit oli aikataavalla pikkase niinku leväperällä. Jouduin rakentamaan tätä systeemiä. Ja että mikä se opo on, vieläkin tietysti kuulee vitsinä vähän että sullahan on tätä aikaa ja sää et oikeestaan opeta mitään. he he. Mutta kumminkin ne opettajat ja rehtori oppinu ymmärtämään tän merkityksen. Se on ennaltaehkäisevää työtä...

*Jos kuvailisit itseäsi, niiku sä nyt oot aika paljon kertonut miten sä toimit, niin mikälainen ohjaaja sinä olet?*

Sillai kai jotenkin monipuolinen ainakin, pyrin olemaan. Etten mä jää, fakkiudu siihen hommaan mitä on ett yritän kehittää itteäni ja yritän saada palautetta. En mää ny tiedä onks mä ny varsinaisesti mikään hyvä ohjaaja mutta sanotaan ainakin tyydyttävä. Että kehityskelpoinen. Se ois ehkä hyvä sana siihen. Tää on jatkuvaa kehitystyötä, että siinä vois olla, en mää oikein osaa sanoin kuvailla sitä mikälainen mä nyt olen. Ehkä mä nyt kuitenkin työtä teen. heh heh.

Veli uskaltaa olla oma itsensä vahvuuksineen ja heikkouksineen niin luokassa kuin sen ulkopuolellakin. Hän luo ympärilleen positiivisen latauksen empaattisuudellaan, johon liittyy tavoitteellisuus sekä itselle että oppilaille.

Tykkään tästä työstä, tämä on monipuolista, ja sitä pystyy kehittämään. Tämä ei ole ihan ylhäältäpäin määrättyä. Jos ajattelee opettajana olemista niin siihen on niin kuin kasvanut, että ottaa pikkuisen rennommin ja humoristisemmin nuoria. Tykkään nuorien kanssa olla.

*No koetko saavasi työyhteisöltä tai esimieheltäsi riittävästi kiitosta?*

Se on parantunut selkeästi alkuvuosista. Oppilaiden ja opettajien välinen yhteistyö on normaali niin että uskaltaa tulla kysymään. Tietysti on varmasti oppilaissakin hankaluuksia. On sellaisiakin oppilaita ettei meinaa päästä millään tavallaan sinuksi siinä homman kanssa. Huumori auttaa hyvin paljon siinä, koska onhan tässä opon työssäkin ettei se ole pelkkä ohjausta. Se on joskus poliisin roolia, kiertelet ympäri ja katsot tupakkapisteitä ja muuta. Minä ainakin tykkään olla murrosikäisten ja lasten parissa.

*No siihen ohjaukseen viittasit, sinulla on varmaan aika keskeistä se suhde siihen?*

Kyllä, ne luottaa myös siihen, olen sanonut oppilaille suoraan, ettei ohjauksen tarkoitus ole se että valitsen teille jotain koulua tai ammattia. Vaan tarjoan sinulle sitä apua mikä ajatus sulla on. Omalla kokemuksella ja tietotaidolla voin avustaa kun he tekee niitä ammatinvalintaratkaisuja, että riittääkö pisteet että voidaan laskea pisteitä tai katsoa jos jollakin on aivan sekasin ajatus että mä lähen lukioon kun en tiedä mitään. Mää sanon, että lukioon valitettavasti nykyään on tiedettävä mitä sen jälkeen aikoo tehdä, kun maaliskuussa täällä joutuu tekemään lukioon ainevalinnatkin.

Mä annan suoria konkreettisia ohjeita ja neuvoja ja mitä se oppilas haluaa. Mä en tuputa niitä väkisin vaan sen kyllä huomaa että oppilaat ovat tyytyväisiä. Tai vois teoriatella sillei, että mä oon konkreettisella tasolla ajatellu että tämä on niinku lankakerän alku sun pitää ottaa lankakerän alusta kiinni ja sitte sä rupeet kelaamaan sitä. Että jos ajateltas noin yksinkertaisella tavalla. Tää ois niinku se ohjannan periaate, teoriatasolla.

### 3. Vilma – selkeä ja ammattitaitoinen

#### Korkea ammattitaito ilmenee kommunikaatiossa

Vilman kielenkäyttö etenee asiapainotteisesti ja vahvan ammatillisesti mutta samalla kaikkia tietoisuuden kehän alueita käyttäen eli havaintoja, ajatuksia, tunteita, pyrkimyksiä ja toimintoja ilmentäen. (Liitteenä 1 on ”Vilman valtakunnallinen koulutuspolitiikka opinto-ohjauksen kehittämiseksi”, jonka olen koonnut Vilman haastattelusta.) Vilma on harvinaisen rehellinen itseilmaisussaan eikä välttele vaikeita asioita. Vilman ilmaisussa on laaja perspektiivi: hän lähtee usein liikkeelle asiasta ja omasta suhteestaan siihen, siirtyy sitten kauemmas esimerkiksi asianosaisten kannottoihin ja ymmärtämiseen ja palaa jälleen asiaan.

Olen psykologian vanhempi lehtori, jonka tehtäviin on yhdistetty oppilaanohjaus. Tää on niinku tämä sanonta, ja sitten mulle vaan sanottiin niinku palkkaneuvotteluis, joita käydään vuosittain, ..., niin on tuota sanottu vaan, että sehän on vaan semmonen rekvisiitta, mikä sinne on lisätty. No sitten ku mä ilmoitin, et mä en ota sitä rekvisiittaa, niin sitten vasta meteli nous, että kyllä se on vaan otettava ja niin edelleen ja tuota. Tää on ollu semmonen todella takkunen homma, jossa yhtenä kohtana on ollu se, et mun entinen esimieheni ei niinkun ymmärtäny opinto-ohjausta lainkaan samallailla, ku minä sen hahmotan. Ja nyt,

jos ajatellaan ihan tuota tätä nykystä tilannetta, niin mä olin keväällä puhumassa (Tutkijan huomautus: tekstistä jätetty pois paikannimet ja nimet ja korvattu ne xx:llä.) xx:ssä siitä, et mitä pitäis, pitäis tehdä ja siellä kysyttiin ihan suoraan, että mikä on se katto, mitä yhdellä opolla voi ohjattavia olla. Niinkun nää perusopot on suositeltu sitä kahtasataa, mutta ku tiedetään taloudellinen tilanne, niin se on, se on utopiaa, mut kyl se 250 on katto. Et kyl se, se on siis, ja sitten se, että kun paetaan sen taakse, et sanotaan et ei voi määriä sanoo, niit ei voi antaa ja niin edelleen. Kuka sen on sanonu, et ei niit voi antaa, niit ei halua antaa. Et mää oon käyny xx:n luona juttelemassa,... Tapasin hänet nyt vuonna -96 - mä katoin vielä papereistani - kävin hänen luonaan elokuussa ja tapasin hänet nytten niin xx:ssä 15 suurimman kaupungin neuvottelupäivillä tässä, tässä ...kuun lopussa ja kysyin, että onko tällä rintamalla järjestyksen kohdalla tapahtumassa mitään, niin ei yhtään mitään. Neuvottelupöydästä on lennetty ulos viime ...kuussa viimesenä mahdollisena päivänä, ku VES solmittiin, eli tää virkaehtosopimus. Siellä oli otettu peruskoulun opinto-ohjauksen malli, mutta sanottu, et se pitää resursoida lukion resurssista. No sehän tarkottas sitä, et muille opettajille ei jäis lainkaan korvattavaa ylioppilaskirjotusten korjaamisesta eikä mistään muusta koulun sisäsest työstä, ylisuurista ryhmistä ja niin edelleen. Mahdoton ajatuksena. Eli tää on jätetty nyt niinku sillä tavalla edelleen virumaan ja venymään, et siihen kun saadaan opettajat kokonaistyöaikaan ja kokonaispalkkaukseen, joka xx:n mukaan oli näkyvissä joskus pitkälti, sitten ku ollaan menty vuostuhannen vaihteen yli.

## Haastattelun kulku – ongelmien selkeä esiin tuominen

Haastattelussa päästiin heti Vilman työn sisältöön ja työn muutoksiin. Näin tulivat esille myös ihmissuhteet ja ihmisten puheitten ja tekojen ristiriita. Ensimmäisessä puheenvuorossaan Vilma tuo esille myös opinto-ohjauksen tärkeän merkityksen ja sen aliarvostuksen, joka näkyy lukion virkaehtosopimuksettomana tilana, ja jopa oman tulevaisuutensa. Se näyttää olevan vaakalaudalla edellä lueteltujen vaikeuksien takia.

Niin tuota noin, kyl se nyt musta on sillä tavalla, että se on inhimillinen, eli toisin sanoen, et mulla se opetuksen puoli paisuu ja paisuu ja todennäköisesti saattaaapi olla, että jätän koko ohjauksen, koska mä oon niinku niin turhautunu siihen, että se ei oo ollu järjestykses minään vuonna.

Vilma nostaa vielä haastatteluteemojen käsittelyn jälkeen esille monivuotisen huolensa ja toimintansa kohteen: opinto-ohjauksen tulevaisuuden ja ammatillisuuden:

Ja toivon ihan, ihan sitä, että tutkimus tehdään tiiviisti, koska tutkimus on yks tapa vaikuttaa opinto-ohjauksen tulevaisuuteen ja, ja tietysti sitte sitä, että ihmiset lähtee jatkamaan opintojaan ja sitä kautta niin tulee arvostusta, kun tulee tutkintoa enemmän

*No niin, kiitos.*

(Jatkoa)

Eli tota noin vielä, vielä jatkona niin, semmonen hankalin puoli on, jos ajatellaan semmost opinto-ohjaajaa, joka tota kuvittelee, et hän on psykologi tai hän on lääkäri ja ryhtyy hoitamaan, sitaateissa hoitamaan, oppilasta, niin se on se, mille ei.. mille tielle ei pidä lähtee. Ei nykyresursseilla, mut ei myös muuten, koska ei oo ammattitaitoa ja pitää pitää niinku erillään se, että koulu ei ole hoitolaitos. Et tuo..tuota mä pidän niinku semmosena vielä, vielä tämmösen lisämaininnan arvosenä asiana.

*Jaa että oponkaan ei kannata haalia niitä kaikkia rooleja itelleen, vaan tiukasti pidettävä se oma rooli?*

Ei, ei, et kyl se pitää niinku pitää ja sitte tiimityöstä siinon aina kyse, että ne linkit sinne johtajistoon pitää olla kunnossa niin rehtoriin kun kunnan päättäviin kouluviranomaisiin ja sitten mielellään tietysti poliittisiin päättäjiin ja sit ennen kaikkee niin terveydenhoitaja on semmoinen, jonka kanssa lukiopuolen ihminen tekee yhteistyötä. Ja sitte kaikki nää koulun ulkopuoliset auttavat, eli psykologipalveluitten antajat lähinnä tulee kyseeseen.

## **Arvostus – syvä tietoisuus omasta osaamisesta**

Vilmalla on vahva ammatillinen itsetunto, jota ei ole kukaan pystynyt murtamaan, ei edes 26 vuotta esimiehenä toiminut, Vilman kokemuksen mukaan hänen työtään ymmärtämätön esimies. Vilma on löytänyt omat vahvuutensa ja osaa nauttia niistä. Hänen puheessaan ilmenee korkea ammatillinen osaamisen taso ja tietoisuus siitä mutta myös se, että hän nauttii enemmän psykologian opettajana kuin opinto-ohjaajana olemisesta. Hän analysoi avoimesti siihen vaikuttavat syyt.

*Joo, no mites sää, mikä sun rooli on nyt tässä työyhteisössä, miten sää määrittelisit sen, ja kun ajattelee työyhteisöä?*

Kyllä kai se hyvin pitkälle on tuota tämmönen opettaja-opinto-ohjaaja -rooli, et aluks se oli opinto-ohjaajan rooli, jolle mä aina nyrpistin nenääni, ku mä koin enssijaisesti itseni niin kuitenkin opettajana ja sitten, sitten vasta opinto-ohjaajana. Mun täytyy sanoo, et mä pidän enemmän luokkatunneista, mä pidän enemmän siitä, et mullon valinnainen psykologia, jossa **sitte seinät pullistelee oppilaista ja niin edelleen ja tota. Psykologia on sängen kiitollinen opettettava, et siinei oo niinku mitään valittamista, niin se on niinku melkein yhtä juhlaa, et tuota.** Kyllä mä aika ahdistavana oon kokenu sen aikasempina vuosina just nää liian isot oppilasmäärät ja sit sen, että tota kun, kun se toimii niinku niin hankalasti, et vaikkois minkälaisia ajanvaraussysteemeitä ja muuta, niin aina joku, jolla ryöpsähtää, joka tarttee apua, niin, niin sit se on sitä, että välitunnit tukkeutuu, ei kerkee toisten opettajien luokse. Ja tää oli se asia, mitä opettajat ei millään meinannu ymmärtää, ku heillon välitunnit, että sitä on niinku aika kitkerä, ku kaheksan tuntii putkes vetää eikä oo tauon taukoo. Et siis siinon tämmöset ihan työsuojelulliset asiat, että se pitää rauhoittaa se tilanne niin ja samoin sit, jos toinen opinto-ohjaaja ei ollu tavtavissa niinku hän ei useinkaan ollu, niin kyllä sä kelpaat. Mä sanoin, et niin varmaan kelpaan, muttei onnistu. Et siis, et sai kasvatettuu oppilaat siihen, et jokainen käyttää sen oman oponsa palveluita, koska muuten se tilanne ryöpsähtää käsistä, kun niitä omiakin on mullaki täl hetkel 236 ja mullon 14½ kurssi vedettävänä. Niin tuota noin, ei siinä oikein enää sitten voi, voi niinku toisten ohjattavia ottaa, jos ei sitä oo koordinoitu, niin sovittu, että mä hoidan tän asian, et tän tyyppiset jutut, mitä tulee, että. Ja samoin sitte, että aika paljon on tätä, että ku jos on, on semmosia vaikeit tilanteita opiskelijoilla ja muuta, niin sitte tää heidän niinku jatsoon ohjaamisensa, että vaikka kuinka itte ollaan listattu psykologi, niin se pitää aina muistaa, että mua ei oo kunta palkannu psykologina, et ne palvelut ei kuulu kunnalle, ne on kylmästi pistettävä vaan pois ja sanottava, että ei käy, että etsimme sinulle psykologipalvelut muualta, että on siinä, on siinä niinku tää puoli. Ja kyl mä niinku kattosin sen, **että rikkautta se on musta olu, että on opettanu ja ohjannu samaa opiskelijaa, koska siis ei tartte ku yhet kokeet korjata, niin tietää, että haaveileeko turhaan yliopistourasta tämä henkilö, näkee sen ajattelun tason ja näkee yritteliäisyyden ja tämmöset asiat, että.** Et en mä oikein vois omalle kohdalle kuvitella sitä, että mä opinto-ohjaajana olisin pelkästään, ei, että kyl mä enemmän näkisin sitten niin päin, että mä tota käyn koulus opettamassa ja pidän yksityisvastaanottoo. Ettei mulle niinku käy sillä tavalla, että tota mä.. mä en oo semmoinen luonne, et mä tarviisin niin pienen yleisön - suomeks sanottuna. Tuota siihen on joku toinen ehkä parempi siihen.



... Ja oppilaitten palaute on semmonen, mikä on, on niinku auttanu jaksamaan, että, et täytyy sanoo, et opettajien palaute ei välttämättä oo ollu sinne päinkään, koska tuota noin mä ilmeisesti ajattelen niin eri tavalla kun semmonen perinteinen aineenopettaja - eihän musta koskaan pitäny opettaja tullakkaan. Ja tuota noin niin sitten yks asia on ollu se, että mä oon sitte toisaalta ni halunnu niinku nähdä tän oppilaanohjauksen tilanteen myös sillä lailla, että voiks siihen yleensä vaikuttaa, ja sen takia mä oon sit käyny tän ammattiyhdistys- ja ainejärjestöuran, jos niin voi sanoo, niin läpi niin, et oon katonu sitäkin sitten aika, aika pitkäs juoksussa.

## Asenteet ja attribuutiot ilmaisevat ammattitaitoa ja kyvykkyyttä

Vilma on harvinaisen tehokas, periksi antamaton ja sitkeä. Hän ei pelkää haasteita vaan nauttii niistä. Vilma pitää vaihtelevasta, vapaasti ja luovasti toteutettavasta työstä ja käyttää siihen voimavaransa ja ammattitaitonsa. Vilma on laajanäkemyksinen, itsetietoinen ja tehokas kehittäjä. Hän pystyy tarpeen vaatiessa kohtaamaan jopa itseironian keinoin omat tekemisensä kuten seuraavasta sitaatista ilmenee. Vilma käyttää selityksessään vain vähän kunniallista attribuutiota kertoessaan hakemistaan ja valitsematta jäämisestään. Hän oli ”kurillaan” hakenut oppilaitoksensa rehtorin virkaa, vaikka siihen hänellä ei näyttänyt olevan mahdollisuuksia tulla valituksi, ja toisaalta ”tunnustaa selkeästi häviön”:

Omat ampu alas”, ”...kaikki kunnia...esimiehelle”, ”kokeilufarssi”, ”yhden alueen ihminen ei pääse huseeraamaan” sekä ”historiallinen hapatus, mitä mullakin... (Huomautus: katso seuraava kokonainen lainaus.)

*Sää oot hyvin monenlaisissa ryhmissä mukana, mitä luin täältä kyselylomakkeesta ja nyt mitä on tullu ilmi. Mites sää koet, miten sillon vaikutusmahdollisuudet omassa koulussa, miten sä saat siellä sanas läpi ja tämän tiedon, mitä sä saat täältä muualta?*

No tota, sanottakoon, et mä testasin senkin oikein kantapään kautta, eli tota mä tiesin hyvin, et meille oli rehtoriks pyydetty xx:n (Huomautus: nimet vaihdettu xx-merkiksi.) rehtoria. Ja pistin kurillani paperit mukaan ja tuota enhän mä sitten voinu siinä vaihees sanoo, kun tota haastattelun jälkeen ilmeisesti olin ykkösenä, niin voinu sitten sanoo sitä, että ei vaineskaan. Ja tuota sanotaanko suoraan, et omat ampu alas, eli tota yks kolmasosa kannatti ja nää kahdest muusta koulusta tulleet niin vastusti. Ja se vei mun mahdollisuuteni, mutta tosiasia on se, et en mä rehtoriks edes halunnutkaan, mä ainoastaan sanoin tälle entiselle esimiehelle, et ku rupesit keljuilemaan, niin satun oleen sillä luonteenlaadulla varustettu, että, kun **osotit mulle toissa keväänä ovea, että mene pois täältä, jos et suostu olemaan opinto-ohjaaja, niin mun luonteellani haetaan kyseisen henkilön palleja.** Totes, että niin totta totisesti teit. Niin mä oon niinku testannu tän porukkani, et tuota kyllä ne nyt hyvin hiljaa ja kiltisti on sitten olleet tämän syksyn ja vähän varovasti astelleet, että onkohan se täti kuinkakin häijynä. Mut tosiasia oli todellaki se, et en mä ollu siihen.. en mä ois papereita laittanu, jos, jos tota ei siellois ollu niinku varma valittu, ... , joka tosissaan on kunnan sisällä sitten tässä ATK:ssa mukana ja toisen asteen yhteistyössä ja **kaikki kunnia hänelle, et erittäin yhteistyötaitonen ja miellyttävä esimiehenä, että.** Et een mä ois niinkun edes, edes kuvitellukkaan tulleetni valituks ja sit rupes kylmäämään siinä vaiheessa, ku rupes niinku tilanne muuttuun aika, aika kinkkiseks kaiken kaikkiaan. Et se oli lähinnä tämmönen tosissaan kokeilufarssi. No täytyy sanoo se, että tuota jos ajatellaan niinku niitä omia näkemyksiä, niin tuo on **sillä tavalla tommonen iso työyksikö on hyvä, koska siellä, siellä kuitenkin kaikkien ajatukset testataan isolla porukalla** eikä siellä musta niinkun yhden alueen, vaikka se ois opokin, niin yhden alueen ihminen ei pääse

huseeraamaan, jos ei sillä laajempaa kannatusta sillä ajatusmallilla ole. Et sillä lailla must se on turvallinenkin näkökohta, koska tuota yks ihminen näkee vaan yhdellä tavalla ja varsinkin siten tää historiallinen hapatus, mitä mullakin on, niin tota kyl sitä voi niinku muuttaa omaa ajattelua kovasti.

Vilma on kyynistynyt päättäjiä kohtaan.

*Joo, no mites muuten, jos ajattelet opinto-ohjauksen tulevaisuutta, niin minkälaisena sä näet yleensä, yleisesti ajatellen opinto-ohjauksen tulevaisuuden?*

Kylhän se semmonen, semmonen on, että, et eihän koulut pärjää ilman sitä ja aikanaan xx (Huomautus: nimi korvattu xx-merkillä.) julisti tämmösen ryteikkömällin, et antaa mennä ryteikköön, sittenhän nähään, et se pitää niinku kunnostaa. En mä voi oikein ajatella oppilaita ryteikköön ajettavina. Ja sit jos, sit jos ajatellaan et tommonen jatkokoulutus päätös on kuitenkin oppilaan elämän kaikkein kallein investointi, ni kyl siihen pitäs olla pikkusen vara satsata myöskin, että tuota nähdä se niinkun tämmösenä isona asiana. **Eniten niinku raivostuttavin asia on se, että ku alotetaan paatoksella puhua, kuinka tärkeä asia oppilaanohjaus on ja sit ku tietää, et se on täydellisesti hoitamaton, niin siinä vaihees mä sitte aina kyllä keskeytän arvoisan puhujan ja ilmoitan, että tehkää selväks, mistä ohjauksesta te puhutte, ette ainakaan lukion ohjauksesta.**

Vilma ei tarvitse selittelyä toimiensa eikä ajattelunsa tueksi. Hän on analysoinut ja syntetisoinut uusien kokemusten myötä ammatillisia ja henkilökohtaisia asioita itselleen selviksi.

Semmosta se niin, se, että siion se ehdoton luottamus. Ja hyvin paljon teen sillä tavalla, että kun on vaikeita isä-tytär -suhteita ja muita vastaavia, niin mä otan molemmat, mä pyydän sen vanhemman mukaan ja tuota opiskelijan kans sovitaan se, että ei puhuta niinkun toisten selän takana eikä toisten ohi eikä tuu väärintulkintoja, että ku istutaan saman pöydän ääressä ja katsotaan, että onko se kotonta lähtö se oikeeoppinen ratkasu, vai vieläkö kannattaa yrittää yhdessäelämistä.

*Joo, no tähän liittyen sä puhuit näistä, että on tämmösiä ongelmatilanteitaki tulee monesti, monentyyppisiääki ongelmatilanteita, niin miten sä... ootsää kohdannu semmosia eettisiä ongelmatilanteita, että, et niinku oot miettiny, et miten toimia, minkälainen ratkasu tehä jossakin tilanteessa tai?*

Kyllä must ne pelisäännöt on kuitenkin aika selvät, että kyl mä lähden liikkeelle siitä opiskelijasta. Et mitä hän ei halua, että tulee, tulee esille, niin sitä ei myöskään tule, että jos on vaikeit asioita, joihin ei haluta.. esimerkiks nytkin vieminen vaikee tapaus sano, et sä oot liian tuttu. Toki olen liian tuttu, kun olen ihan koulumaailman ulkopuolella niin ihan muussa ominaisuudessa niin isipapan kans istunu hallituksessa vuosikymmenen. Niin opiskelijaneitonon pelkäs niinku sitä, et mullon liian suora linkki sinne, sinne kotiin ja muuta, niin me siirrettiin sitten ulkopuoliselle ihmiselle hänen problematiikkansa. Mut ku sä kysyit tossa, et minkä mä nään niinkun ohjauksen päätavoitteena, niin kyllä mä siinä päätavoitteena näkisin niinku sen, että lukiolla on välinearvo ja se pitää myös opiskelijan tietää, et se on välinearvo, se ei oo itseisarvo. Ja toinen asia on sitten se, että ylioppilastutkinto on tänä päivänä entist tärkeempi, koska jatko-opiskelupaikat noteeraa, esimerkiks jos puhutaan tiedekorkeakouluista ja yliopiston puolesta, niin eihän se... puolelta, niin eihän siellä muuta noteeratakaan kun pelkkä ylioppilastutkinto, koska ilmeisesti pelätään sitä, et lukiot on jo niin erilaisia, et sieltä tulee mitä sattuu päästötodistuksen arvosanoiks, että tuo toinen aste vielä, vielä, ja ammattikorkeakoulun puoli vielä luottaa, luottaa näihin lukioarvosanoihin ja siellähän on ollukki lukion käynyt tai ylioppilas, mutta tuota. Tää toinen puoli kyllä, kyllä ni pitää huolta siitä, et se ylioppilastutkinto, niin se on ehkä pelottavassakin määrin sitten se ratkasevas asemas oleva, mut toisaalt saahan sen hajauttaa ja saahan sitä uusia. Niin mä näkisin ohjauksella sen, sen tuota merkityksen, et nuoren ihmisen pitäs tietää, kun hän koulusta lähtee, että mihin hän on hakeutumassa, tietää esimerkiks sen, että ns. pakkohaussa hän ei hae kolmea paikkaa, joten hinta on 900 markkaa soveltuvuus-

kokeineen, joihin hän ei mihinkään aio mennä. Ettei tuu tämmösiä turhia, turhia juttuja ja se, että hänel olis niinku kirkkaana mielessä, et mitä hän aikoo tehdä ja sitten toisaalta realistisesti otettuna huomioon se, et jos hän esimerkiks OKL:ään hakemassa, niin hänellä täytyy olla toimiva varasuunnitelma sitten, koska tuota se alkaa olla naisihmisen kohdalla vähän lottovoitto - jos ei suostu tämän kaupungin ulkopuolelle meneen. Niinku monetki lähtee sillai liikkeelle, et en minä mihinkään Savonlinnaan, en minä mihinkään Kajaaniin, mutta sit taas ne, jotka on tehny sen ratkasun, niin sanoo, et se oli ihan hyvä ratkasu, et väliikö sillä, missä sen koulusa käy, kun saa sen koulutuksen, minkä on halunnu. Et enää ei tarte ohjata eläke..eläkevirkaan, et semmonen on mahdottomuus ja nää niinku pätkätyöt on semmonen normaali tilanne tässä maailmassa ja työttömyys ja, ja tän tyyppiset asiat, että nuori ihminen niin silmät avoimena tietää, et mahdollisuuksia on, mutta elämä ei välttämättä mene niitten nuottien mukaan, niin mitäs sitten? Ja että niinku se ideaali tietysti olis, et tuntis opiskelijasa niin hyvin, et sieltä jokaiselta löytys se persoonallisuuden terve saareke, jolle voi sitte rakentaa, että kävi miten kävi, niin aina on niinku se alue elämäs, joka on vahva ja jolle voi turvata ja rakentaa. Et se ois musta niinku se, ehkä se tavote.

Joissakin asioissa hän ei halua hakeakaan itselleen selityksiä: hän on hyväksynyt tosiasiaina asiat, joita hän ei voi muuttaa. Toisia ihmisiä varten hänellä kyllä on selityksiä. Tällainen asia on esimerkiksi tulevaisuuden pohtiminen.

*Mut saako tästä oikeen käsityksen sillä tavalla, että, et sulla on aikomus jatkaa opona edelleen, että, et vaikka tämmösiä ehkä pieniä kokeiluja on sinne tänne, mutta kuitenkin se on se...?*

Kyllä mä aion, aion olla, että tota noin niin, niin ja sitten vielä tästä, että kun kysytään aina, että, no aiotko sinä sille varhaiseläkkeelle, tai mikä, mikä osa-aikaeläke nyt on olemassa ja muuta. No ensinnäkin se kokeilu loppuu, ennen kun mä oon edes sen ikänen, mutta tosiaasia on se, että tota mun on ollu kyllä pakko sanoa, et joo, että en mä ajatellu, ku meidän suvussa on kuoltu ennen varhaiseläkettä, et se on niinku ihan tosiaasia, että en mä oo niinku sillä kauheesti rassannu niinku itteeni, että mitä tulevaisuus tuo ja muuta, että ku näkee, et se kuitenkin lapsessa ja lapsenlapsessa jatkuu, niin kyllä se siitä menee. Ja oppilaillakin on jo ihan mukavasti lapsia.

#### **4. Ilmi – kiinnostunut ihmisen hyvinvoinnista ja halukas olemaan mukana toisen ihmisen kasvuprosessissa – toimii myös työnohjaajana**

##### **Ilmin kommunikaation luonne, asenteet ja attribuutiot liittyvät kiinteästi toisiinsa ja kertovat näkemysten laajuudesta**

Ilmi kommunikoi tietoisuuden kehän kaikilla alueilla. Hän puhuu itse myös sanattoman viestinnän merkityksestä opiskelijoiden kohtaamisissa.

*Jos puhutaan vielä sun ohjauksen oleellisimmista asioista, ja mikä sitten, miten sinä niinku sitä mieltäisit sit et mikä on ihan ihan oleellisin osio tällaisessä henkilökohtaisessa suhteessa ohjattavan kanssa?*

No mä luulen, että yks semmonen suuri juttu on se että, että tota----ensinnäkin siinä tarvii tehdä sinut itensä kanssa, ettei oo itellään mitään sellasia isoja ahistuksia, jotka niinku haittaa sitä oppilaan kohtaamista. Että se on mun mielestä semmonen aika tärkeä juttu. Että opon täytyy tuntee itensä aika hyvin, jotta se vois sitte kohdata sen opiskelijankin niin hyvin että, sitten mahdollisimman vähistä vinkeistä ymmärtää mikä sillä mahdollisesti voi olla siellä takana. Ett osais sen opiskelijan kohdata sit sillein sopivalla tavalla.

*Kerro joku esimerkki, miten sinä kohtaat, jos tulee joku tämmöinen. Pystytkö kertomaan niinku minkälaisista vinkeistä sä luet jotakin?*

No ihan tää kaikki tämmönen sanaton viestintä on. Joku voi tulla tänne ihan kysymään tänne jotakin semmosta mikä musta tuntuu semmoselta ihan pikkuasialta. Ihan tässä nyt vähän aikaa sitten oli semmonen poika, Hänellä oli muistiinpanopaperia mukana ja hänellä oli kolme semmosta kysymystä mitkä hän oli ajatellut. Hän oli kirjoittanut semmosella hirveän pienellä semmosella tihrusella käsialalla siihen ja sitten hän. Ja niinku se koko olemus oli semmonen hyvin tämmönen niinku kasaankiertynyt.

Yy.

Ja tuota ne asiat oli hyvin ulkokohtaisia ja sellaisia niinku opiskelun muotoihin liittyviä. Ja semmosia että he oli saanu niinku niihin kysymyksiin ihan selväpiirteiset ohjeet. Oli olemassa ihan moniste minkä mukaan nää korvaavuudet menee. Mutta hän ei pystynyt sitä lukemaan sillein että hän olis niinku tajunnut mitä se tarkoittaa. Hänellä kun oli tällainen tilanne, niin mitä tää paperi tarkoittaa sitten, että hänen tilanteeseensa. Ja tuota niiku siitä ihan selvästi tajus, että nyt on kysymyksessä ihan jostain ihan muusta, kun mitä tää nyt sitten on. Ja sitten mä rupesin muuten kyselemään, että miten se hänen opiskelusa menee ja voiko hän hyvin. Onko hänellä itellään hyvä olo. Ja kun ei hän itse osannut sanoa, voiko hän hyvin onko hänellä hyvä olo vai eikö. Niin sekin on tuota munkin mielestä aika hälyyttävä merkki jo siitä, että ei ainaakaan voi hyvin.

Yy.

Mutta miten syvällistä se on sitten se ahdistus, ni niin se sitten pikkuhiljaa lähtee. Kun osais kysyä oikeita kysymyksiä, mun mielestä se on niinku se oleellinen juttu siinä.

Ett tota tää sitten se, mitä mä olen näistä asioista oppinut niin se on ollut juuri tää sosiaalialan ansiota, kun mä oon täällä sitten näitten kaikkien ihmisten kanssa puhunut...

Ilmi on empaattinen ja tasapainoinen. Kommunikoinnissaan hän ei korosta itseään. Hän puhuu asioista minä-muodossa, mutta vain silloin, kun asia todella koskettaa vain hänen toimintaansa.

Ja sitten täytyy (ei persoonaa) vahtia, missä ne on, ettei ne ole harjoittelemassa ja tietävät missä on? Ja mihin pitää mennä ja mihinkin kellon aikaan, niin silloin aina välillä tulee paineita että. Ei repee niin moneen paikkaan kuin pitäisi.

...Niin niin, ett me (mon. 1. pers.) ollaan sovittu ne kriteerit ja ne systeemit ett millä skaalalla sitte arvioidaan (ei persoonaa). Ja sitte aina ku kurssi loppuu niin kahden viikon sisällä pitää sit olla siellä oppilaan omassa koulussa tieto siitä arvosanasta. Sillä lailla se sitte toimii.

*Onko se sun tehtäväs vai onko se kanslian kanssa.*

Se toimii kanslian kautta.

*Joo.*

Mutt että **mun** (persoonamuoto) tehtäväni on sit jossain vaiheessa huolehtia sitten, että ne on kirjoissa ja kansissa kaikki.

Ilmi tiedostaa manipuloinnin vaaran ja pyrkii aktivoimaan opiskelijaa omakohtaiseen valintojen ja ratkaisujen tekemiseen. Hän pyrkii tuomaan esille vain erilaisia mahdollisuuksia avartaakseen toisen henkilön ajatusrakennelmia ja pyrkii ymmärtämään ihmistä tämän omista lähtökohdista.

Että mä pyrin siihen että mä konkreettisesti tuon esille erilaisia vaihtoehtoja, mutt mä pyrin siihen että mä manipuloisin mahdollisimman vähän.

*Yy.*

Että kyllä me tuolla leikillämme aina välillä sanotaan, että kun siellä ryhmässä on niin vähän että mun pitäs vähän opottaa niitä, että ne menee vähän tasasemmin nämä, heh heh, jotkut valinnat.

*Yy, yy.*

Mut että...

*Sää vahvistat sitä mikä on heidän omaa?*

Niin niin se semmonen heidän oma näkemyksensä mutta..

*Yy*

.. että tietysti mä pyrin sitte tuomaan esille asioista muita puolia..

*Yy.*

... ja tämmöstäkin vaihtoehtoa ja tuommostakin vaihtoehtoo, että näinkin siitä asiasta voisi ajatella. Että monestihan sitte ku ne oikein ahistuksessaan, niin sitte ne pyörii sellasta kehää vaan, eikä ne siitä sit oikein tunnu pääsevän. Ett sitte kun joku heittää semmosen ajatuksen, mikä nyt vähän rikkoo heidän kehänkiertämistä, niin se voi auttaa sitte siihe, että lähteekin jotkut ihan uudenslaiset systeemit sitte raksuttamaan.

*No jos sä ajattelet opiskelijoita eri vaiheissa, tullessansa, keskivaiheilla opintoja ja sitte siinä päättövaiheessa, niin onko sulla mitään siinä niinku jotain mikä on oleellista silloin, tällöin tai tuolloin?*

On joo. Siinä on ihan semmonen selvä ero, että kun opiskelijat tulee meille, niin ne on kauhean hädissään. Niistä on jotenkin hienoa kun ne on päässeet tänne, mutta niitä pelottaa kauheesti kaikki pistämiset ja kaikki kotipalvelut. Ja yksin pitää mennä ja yksin pitää tehdä ja sitten pitää tehdä referaattia ja koko KIRJA pitää lukea. Niiku kaikkee sellasta. Niitä pelottaa tää meidän opiskelutyyli kun tää on niin semmosta erilaista ku mitä ne on missään koskaan ennen. Et tää tämmönen itsenäinen opiskelu ja se semmonen oman vastuun ottaminen siitä oppimisesta, se on niin uutta ja outoa peruskoulusta tulijoille ja lukiostakin tulijoille. Puhumattakaan sit niille aikuisille, jotka on käyny vanhan ajan kansakoulun.

*Joo.*

Niin niin tota, se on semmosta että siinä alkuvaiheessa pitää rohkaista ja kauheasti kannustaa ja luoda niinku positiivista yrittämisen fiilinkiä. Sitten siinä tapahtuu semmonen ihan selvä ero siinä vaiheessa, kun ne on ollu kotipalvelussa ja terveystieteissä harjoittelemassa. Se on meillä siinä opiskelun puolessa välissä suunnilleen että, joillain se on niinku ensimmäisen vuoden keväällä ja toisilla se on sit heti siinä toisen vuoden syksyllä. Ja se on jotenkin semmoinen, kun ne siitä pääsee yli, se on heille pelottava vaihe, tavallisesti se vaihe on semmonen millon

on niinku levotonta luokissa ja niitten kielenkäyttö on aivan semmosta niinku, heh heh, taantunutta.

*Niin.*

Ett ne kiroilee ja haistattaa ja ja ihan niinku semmosta uskomatonta. Heh heh. Mutt että mun mielestäni se on just sitä, ett se se semmonen yksikseen lähteminen ja semmosesta vaikeesta selviäminen, niin se pelottaa niittä ihan selvästi. Mutt sitte kun he ovat tullu sieltä ni ni, tapahuu sellainen hyvin selvä rauhoittuminen ja tyyntyminen. Ja he itsekin katsoo olevansa tietyllä...

Ilmi käsittelee asioita siitä henkilöstä käsin, jota asia koskettaa, ja aina muultakin kannalta kuin omasta näkökulmasta. Hänellä ei tunnu olevan tarvetta korostaa omaa näkemystään tai omaa ansiotaan.

*No onks sulla semmosia positiivisia kokemuksia sitten ihan jotakin, voitko kertoa jonkun esimerkin tai palautteesta jota oot saanu?*

No jotain ton tyylisiä palautteitahan mä oon saanu ja sitten sitten tota, ihan semmosia että että kun joku opiskelija on ollut keskeyttämässä ja on ollut oma elämä ihan sekaisin ja sitä on sitten **täällä yhdessä pohdittu**, ruodittu ja mietitty niitä selviytymisen strategioita ja sitten kun on **löydetty** joku semmonen, minkä varassa se opiskelija jaksaa...tehdä hommansa loppuun, eikä sit keskeytäkkään. Tai että vaikka se ei valmistuis sitte ihan yhtä aikaa näitten muittenkaan kanssa. Että äskenkin tossa kirjastossa oli sellanen yks tyttö, joka oli nyt tekemässä viimeistä harjoitteluansa, kun edellinen hänen luokkansa valmistui jo viime keväänä. **Että ilostui suunnattomasti nähdessään kun se näki mut** ja tuota nyt hän on tekemässä niitä viimeisiä tehtäviä mitä häneltä enää puuttuu. Ett nyt saamassa sen todistuksen, kun hän jo luuli että ei siitä tuu mittään. **Että semmosia positiivisia palautteita aina sitten kun joku yllättää itsensäkin iloisesti sillä, että jaksoikin kuitenkin. Se on hauska, kun saa siitä vähän osakiitosta.**

*No onkos siinä opinto-ohjaajalla sitte, tuleeks nää sun sulle vai jon teillä joku oppilashuolto työryhmälle, tai joku mikä nää asiat käsittelee?*

No meillä on kuraattori ja terveydenhoitaja ja me ei olla tehty mitään tiukkaa työnjakoa keskenämme, että enemmän se on vähän niinku silleen että jätetty oppilaiden sielujen sympatioiden varaan. Että kaikki me otetaan näitä keskusteluja vastaan...

Ilmi arvostaa jokaista ihmistä ainutkertaisena yksilönä. Ilmillä on kaunis, asiakasta kunnioittava tapa käsitellä vaikeitakin asioita. Ilmin ihmiskäsitys on humanistinen, johon kuuluu uskonnollinen vakaumus. Hänen päivittäinen juttukaverinsa on Jumala.

.. ett se on nyt semmonen yksi että. Ja sitten se että, että mä periaatteessa niinku pyrin siihen, että mä periaatteessa arvostan sitä ihmistä niinku ihmisenä, enkä enkä niinku minkään näitten tällästen ulkonaisten perusteella. Että se ihminen sinänsä on minulle kauheen tärkeä, että mikä olis niiku HÄNEN hänen hyvinvointinsa ja ja ja tämmönen niiku hänen kannaltaan niinku se paras mahdollinen. On mulla sitte oma, oma semmonen uskonnollinen vakaumus joka sillä lailla antaa mulle itelle voimaa. Ja ja se toimii mulle semmosena henkilökohtaisena työnohjauksena ehkä sitten, ett sill viisiin se että mä pystyn tuolta luukusta tuonne Taivaan Isän puoleen heittämään semmoset hommat, missä mä en niinku katso pystyväni enää mitään tekemään että. Että se on jotenkin sellanen, niiku mua itseäni sitte lohduttava juttu. Mut että esimerkiks tää tämmönen uskonnollinen vakaumus, ni mä tiedän että tässä meidän kylmenkymmenen porukassa ni on varmaan ehkä kymmenisen sellasta jolla --tai no no -- sanosin että kymmenisen sellasta, jolla mä tiedän että on semmonen henkinlökohmainen vakaumus, mutta että ei se oo mikään semmonen mistä täällä niiku yleisesti keskusteltais. Ja että niinku tässä opetuksessa, niin sitä ei mitenkään sillei erityisesti korosteta.

*Mutta se on teidän voimavara?*  
Niin niin, mä oon sen ajatellu.

Ilmin mielestä opinto-ohjaajan tulisi tuntee itsensä. Hän on analysoinut työtilanteita ammattieettisesti ja näkee ammatillisen kasvun prosessina. Ilmillä on realistinen näkemys ihmisestä ja myös itsestään. Hän on antanut itselleen luvan väsyä ja olla epätäydellinen, ja hän antaa itselleen aikaa kasvuun.

Jaa. Näiltä opiskelijoiltahan mä olen kyllä karkäs vaatimaan tätä itsearviointia. Heh he he.-- No tuota, mä luulen että mä oon semmonen, semmonen -----niinkun-----mä luulen että mä oon semmonen niinku aika lämpimän ja kotoisan oloinen, että ne eivät pelkää tulla mun luo. Että mä oon helposti lähestyttävä ja ---mä oon kyllä vähän liian lepsu. Ett tota se on kyllä vähän tätä tämmöstä, itseä stressaa sitten se, että ei saa pidettyä näitä aikarajoja ihan siinä. Ett sit mä sanon että no niin tulkaa, mulla mulla loppuu opetus sillon, ni tulkaa sitten ja katotaan sitten. Et mä en oikein jaksa pitää näitä aikarajoja sillä lailla, että perjantaina kymmeneltä, että kyllä te jaksatte siihen odottaa ja. Se helpottaisi mun omaa työtäni jos olisin sillei vähän jämpimpi. ----Että tota mä pyrin olemaan kannustava ja --pyrin olemaan pitkäpinnanen, kaikkea tämmösiä positiivista ja hyviä sitä pyrkii olemaan että..

Yy.

... mutta että eihän se tietysti aina sitten osu kohdallensa, eikä sit aina oikein jaksa. Kun ne tulee viidettätoista kertaa kysymään sitä yhtä ja samaa. Ha ha ha - eiks se oo menny vieläkään perille. Ett semmosiahan siinä sitten välillä on-----en mä osaa sen kummemmin määritellä.

Vaikka Ilmillä on ollut aiemmin vaikeita stressivuosia, hän ei hae niihin yksinomaan ulkoisia eikä yleisluontoisia attribuutioita, vaan taas eri näkökulmat antavat ilmiöstä monipuolisen ymmärryksen. Tässäkin tilanteessa Ilmi huomioi itsensä lisäksi opiskelijoiden hyvinvoinnin.

*Joo. Mitä sä ajattelet yleensäkin jaksamisesta?*

No tuota, sitä että siihen jaksamiseen on **itsellä aika suuri vastuu**. Että jos ei itse pidä huolta siitä että miten paljon mä jaksan jos ei itse niinku **tiedosta sitä oman jaksamisensa rajoja**. **Niin eihän sitä kukaan muukaan tiedä**. Et sitä yleensäkin pidetään semmosta aika hyvää faasaadia yllä, että hymyillään vaan ja sanotaan että joo kyllä minä, ja hyvinhän minä ja jaksanhan minä ja ehdinhän minä ja kyllähän minä tässä voin tuonkin vielä tehdä. Et et tota, jos ei niinku itse tiedosta sitä et miten paljon mä todella jaksan. Miten paljon mä haluan uhrata aikaani johonkin tiettyyn juttuun. Niin niin kauheen helpostihan muut ymmärtämättään käyttää hyväksi sitä. Et varsinkin tää sosiaalialan homma, niin täähän on nyt aivan loputonta juttua ja ja ja sitä **mä niinku usein näille opiskelijoillekin koitan muistuttaa**, että kaikissa niissä asiakassuhteissakin sitten ne asiakkaatkin on sellaisia jotka vaatii, vaatii ja vaatii. Että sitä itseänsä täytyy hoitaa sitte niin, että on sitte mitä antaa. Ja vähän tää opo homma on sama että, että nää oppilaat on täällä aina kyselemässä ja aina niinku tukee vaatimassa.

Seuraavassa lainauksessa on Ilmin analyysia jaksamisesta opetussuunnitelmauudistuksen yhteydessä. Hän näkee koulutuspoliittisten muutosten vaativan opettajalta pari kolme vuotta aikaa muutoksen vaatimuksiin sopeutumiseen:

Ni sitten se niinku törmää. Ja silloin sitte me ei, me ei kauheen helposti osata niinku luovuttaa siitä. Ett se oli semmonen aikamoinen stressitekijä siinä vaiheessa, kun tuli tää uus Ops ja kaikkien tuntimäärät vaihtu. Ja kaikkien työ muuttu...

Yy.

... niinku mä oon ennen opettanu sosiaalihuoltoa sataviisikymmentä tuntia näille..

Yy-y.

... ni miten minä nyt saan opetettua sen kaiken viidessäkymmenessä tunnissa. Ja sit mä yritin ehtiä siihen viiteenkymmeneen tuntiin sitten mättää kaiken sen materiaalin mikä oli ennen ollu siinä sadassaviidessäkymmenessä tunnissa. Ja ja se aiheutti aikapaljon ahdistusta aika monelle ihmiselle ja se on semmonen aika pitkä prosessi. Et kyllä mä ihan, ku mä opetan tässä samaa ainetta kaiken aikaa...

Nii

... sivussa, niin kyllähän se mulla oli ihan samanlainen ku näillä muilla. Siinä meni pari kolme vuotta ennen ku siitä niinku ennenku toipui, heh heh., toipui sillä lailla että, että pystyi asennoitumaan itse niinku erilailla siihen hommaan. Et nyt ku mä opetan kuustoistatuntia jotain sellasta mitä mä oon ennen opettanut kuuskytneljä tuntia. Niin niin ei se vaan käy, se täytyy ihan ajatellakin erilailla. Et sitä ei voi niinku sulloa semmoseks pieneksi silpuksi, vaan vaan siihen täytyykin nyt aloittaa ihan uus juttu. Ja se täytyy ihan uudelta pohjalta saada lähtemään. Ja nää tämmöset, tämmöset hirveen suuret muutokset joita tuntuu tulevan niinku jatkuvasti. Sillei ku yhdestä ollaan selvitty niin on taas joku uus ja taas muuttuu systeemit ja taas muuttuu opsit ja taas muuttuu kaikki. Ni tää tämmönen jatkuva muuttuminen ni ja niinku se oman itsensä asentaminen jatkuvasti taas niinku uusiin ...

Yy.

... uusiin asteikkoihin nin, se on kauheen rasittavaa. Mä luulen että se että, että ihmisillä ei niinku rauhaa rauhoituttua tekemään sitä työtään sitte ku ne on löytänyt sen uuden tavan. Vaan sitten taas on jo heti uus vaatimus joka taas edellyttää sit sitä että taas pitää muuttaa.

Nii.

Niin se on semmonen aika iso prosessi ...

Yyy

... joka voi olla kauheen rankka.

Joo. Ja musta tuntuu että yks semmonen syy vielä mikä sitte lisää sitä stressiä näissä tämmösisissä isoissa muutoksissa on just se, että kun tuntuu että itse ei voi vaikuttaa siihe mitenkään.

Yy.

Et se tulee se määräys tuolta ylhäältä ja jos sä oot itse sitä mieltä, että se ei oo edes hyvä tai että se entinen olis ollu jotenkin käyttökelpoempi tai realistisempi tai niinku siihen ammattiin ehkä sopivampi systeemi. Niinku sitä vaan ku ei saa tehdä silleenku on ennen tehty, vaan että se nyt täytyy tehdä jotenkin muuten. Ja kun ei itse voi mitenkään vaikuttaa niihin muutoksiin, niin ne muutokset tuntuu paljon rasittavimmilta. Kun silloin kun ne olis jotain sellasia, että me yhdessä täällä nyt pohditaan tätä meidän oman koulun kehittämistä ja miten me saatais tätä omaa opetustamme jotenkin korkee tasosemmaks tai miten me saatais näitä käytänteitä joustavammiks tai jotenkin sillei ...

Seuraava lainaus on analyysin jälkeinen synteesi pitkäköstä tasa-arvopohdinnasta; samalla tulee esille Ilmin sovittelutaito ristiriidoissa:

Että, niinko ihan--- ihan niiko laidasta laitaa näitä olosuhteita että. Ei se tasa-arvo kyllä. Et ne samanvertaiset mahdollisuudet..

Yy.

.. on just semmonen hyvä perusta. Mutta se tasa-arvo noin muuten elämässä, niin ei se niin toteudu.--- Mutta niinhän mä oon sanonu joskus oppilaille kun ne tulee valittamaan että tää on epäreiluu, että on tämmöstä, tämmöstä, tämmöstä. Pitäis niitten opettajienkin vähän kattoo, ettei tehtäis näin epäreiluu, niin mä sanoin 'kuulkaas, se on tämä maailma niin epäreilua, että kyllä se tuokin menee siinä sivussa'.

Yy. *No mitä se olis parhaimmillaan se tasa-arvo?*

Hah hah ha. Hohhoijaa niin.----No se lähtökohta on tietysti se että pitäis olla niitä mahdollisuuksia. Ja sitten että olis, ett olis näitä erilaisia taloudellisia systeemejä, että tuettais sitte sitä



että ihmiset pystyis käyttämään hyväkseen näitä. Mut tota --mut että, en mä tiä voiko siinä niinku yhteiskunta sitte sen kummempaa enää tehdä että. Sitte se loppu riippuu siitä, et miten niitä omia mahdollisuuksia on haluja käyttää. Ja miten rohkeesti lähtee kokeilemaan siipiään.

## **Iimin arvostus nousee itsensä löytämisestä**

Iimi on löytänyt omat vahvuutensa ja tasapainon vaatimusten ja mahdollisuuksiensa välillä. Hän arvostaa toisia ihmisiä; arvostus lähtee itsensä löytämisestä ja arvostamisesta, johon kuuluu itsensä hoitaminen.

## **5. Toimi – siirtynyt osa-aikaeläkkeelle**

### **Kommunikaation havainnoiva luonne**

Toimi käyttää tietoisuuden kehän viidestä alueesta pääasiassa yhtä aluetta eli havaintoja, joiden rinnalla on tulkintoja.

Toimi ajattelee, että oppilaitoksen opiskelijoista on ”pallo hukassa” -joukkoa nykyisin jopa 10-30 %. Seuraavassa on tästä aiheesta Toimin kuvailua, jossa on vain vähän analyysiä:

Tietysti se on, on yks selvä asia varmasti se, että **meille valikoituu se semmonen väliinputojajoukko, joka ei päässy mihinkään muuante.** Se on kyl minust aivan luonnollinen selitys, kyllä yksi tässä, että se on yks, joka meillä näkyy. Aivan selvästi....Muta sitte, en tie, sitte puhutaan, viisaat puhuu tästä nuorten ongelmista, että **tämä nykyinen elämänmeno ja maailmantilanne on niin epävakaa ja tulevaisuus.....** niin mitä merkitystä sitte näillä tekijöillä ois tässä, näistä asioista en tiedä, muta kyllä meillä just tällä hefkellä on tuolla.... kaks opiskelijaa, jotka aloittivat syksyllä opiskelunsa peruskoulusta tulevia kavereita. Niin kyllä niillä on niinku ..., aamuja ovat poissa ja niin, se mikä mun mielest sitte **on oikeesti on tavallaan niinku vähä huvittaa. Ei se mikään huvittava aihe oo, paremmi surulline, kun katsoo näitä tämän laatusia ihmisiä, just näitä, joilla se on se pallo hukassa, niin jotenki tuntuu niinku ne olis surullisia, niin masentuneita, niinku ne sattuis selkään taikka niinku niitten lähin omainen olis kuollu just vähintään äskettäin, niinku vanhoja eläkeläiset, vanhoja ukkoja istuvat ja murehtivat, surullisen näkösiä.** Mielestäni nuoren kuuluis olla iloinen ja virkeä ja eläväinen, mutta että ku tuntuu, että kaikki puhti on poissa jo tommosista 17-18-vuotiaista. Tuntuu jotenki niinku karmeelta toisaalta. Muta en tiedä onko se, me, meit ihmisiä on, meit on niin erilaisia tietysti, että varmaan näit on ollu aina muulloinki. Niinku tässäki meidän koulussa tietysti..... On sitte semmosia virkeitäkin kavereita, vaikka heidä taso siis, se osaamisen taso voi olla heikko, et he ovat tulleet mukautetusta, ovat näitä...opiskelijoita. Muta siitä huolimatta se tuntuu, että se semmonen vireystila on kuitenkin ihan tavallinen. **Ja sitte on näitä joilla se on, että nojataan käsiin, leuka nojaa käteen ja...Paljoko kello on? Ei kun niil ei oo**

ittel kelloo. Paljonko kello on? Joka viides kysyy. Taas ne kysyy: paljonko kello on? Ja, ja se on ainua niinku mistä on kiinnostunu. Ja ei oo semmosta vetoa, ei oo niinku. Muuttuu niinku semmone, niinku se vieteri olis lopussa. Niinku olis veto loppu. En minä tiedä mistä se johtuu.... Muistelen vaan omia opiskeluaikoja kun kilvan opiskeltiin iltasellaki ja oltiin, kilpailtiin kuka tiesi tekniikasta enemmän, kuka tiesi auton osista enemmän ja osasi selittää dieselmoottorin toiminnan.... Kuka oli viisampi ja pingotettiin salaa toisiltaan, että oltiin vähän pitemmällä kun toiset....

Kertoessaan opinto-ohjaajan kaksoisroolista Toimi käyttää havaintojen lisäksi tunneilmaisuja:

...Kyllä tämä on tämä, tämä tämmönen joka suunnalle vetäminen tämä tämmönen ristiveto se on se minkä koen rasittavana. Se on se paha...

*Miten se sua rasittaa plus miten sää sen huomaat, että se rasittaa sua?*

Tietysti se, joku sanoo että kiristää pinnaa, että on **vähän ärtynyt olo** tietysti, ja saattaa olla että väsyttää. Mutta sen niinku **kokee semmosena kiusallisena**. Kyllä sen lähinnä huomaa, voi olla että ...et ei sitä itse huomaakaan....että huomaa sen sellasena kiusallisena ja tuntuu että tuonkin vois jättää toiseen kertaan. Ja vaistoa sen, kun tietää että mun pitäs tehdä jotaki muuta, mutta vaaditaan toisaalle... Niin ja sitte tosiaanki vielä tämä että niin monta, monta kertaa voi olla niin myöski semmosia tapauksia tapahtunu että oon opettamassa, puhelin soi ja sanotaan, että tule meil on kokous menossa täällä parhaillaan...., tuu kertomaan meille vähän semmosesta ja semmosesta asiasta taikka kuule meillä olis nyt semmonen kokous, joka koskee sitä...sun pitäs olla ehdottomasti mukana. Silloin tulee kyllä **semmone tunne**, että nyt kohdellaan epäoikeudenmukaisesti. Ei tämä oikeastaan kuuluis asiaan....Joku muu systeemi pitäs saada.

### **Asenteet – kyky tulla toimeen ihmisten kanssa – mutta kyynistyminen oppilaitoksessa ilmenevään opinto-ohjauksen ymmärtämättömyyteen**

Toimi kokee itse olevansa positiivinen ja kertoo tulevansa toimeen ihmisten kanssa. Hän on kyynistynyt oppilaitoksessa johtajan kautta ilmenevää opinto-ohjauksen ymmärtämättömyyttä kohtaan. Hän on kokenut, että opinto-ohjaajan tehtävälueella ei ole rajoja. Opinto-ohjaajaa voidaan pyytää tekemään melkein mitä tahansa (Toimi on järjestänyt jopa kevätjuhlat vuosittain). Oppilaitoksessa ei ole tiedostettu tällöin opinto-ohjaajan työn merkitystä.

...**Että niin oppilaitoksessa ei oikeastaa oo paljon semmosia tehtäviä, joista ei voi sanoa että se ei sovellu opolle**. Sitte melkeen tehtävä kuin tehtävä voidaan sanoa että joo opohan sen voi tehdä. Opohan tämän pystyy tekemään. Tämähän kuuluu opolle ja kun sinä oot opo niin sinähän voit tämän tehdä ja kun sinä oot opo niin sun täytyy tietää tämä. Ja sinä opona, sanopas sinä tämä ja sinä opona ja sinä opona. Tämä henki.

*Ymmäränks mä oikein, tarkoitatko sinä, että se työn rajaaminen on niinku opon työn rajaaminen on yksi ongelma tässä?*

Se on yks, se on se yks, nimenomaan se on se yks tekijä. Niin mitä hyvänsä. Esimerkiksi mua huvittaa, että jos meillä on .... semmonen asia, että niin esim. **kevätjuhlan järjestäminen**, joka minun mielestäni ei oo hirveenkään paljon opinto-ohjausta, ainakaan sen, sen, sen mukaan mitä min oon saanu koulutusta ja ja perehtynyt tähä asiaan niin, sitä ei voi kukaan muu tehdä kun opo. Se on

opo, juu ilman muuta opo tekee tämän. Ja min oon sit tehny niin varmaa toistakymmentä vuotta niin jatkuvast joka kevät. Se on opon tehtävä.

### **Attribuutiot, haastattelun aloittaminen ja lopettaminen liittyvät työssä jaksamiseen**

Toimi oli nimenomaan kiinnostunut tämän tutkimuksen työssä jaksamisen osuudesta. Hän ei nähnyt yhtä tarpeelliseksi vastata muihin teemoihin. Hän aloitti ja lopetti haastattelun samaan aiheeseen, mikä osaltaan myös kertoo sen, kuinka vaikeaksi hän on kokenut nimenomaan opinto-ohjaajan kaksoisroolin. Toimi kuvailee tällaista toimenkuvaa kohtuuttomaksi ja pahaksi. Toimi ei selitä asioita, vaan hän ennen kaikkea kertoo havainnoistaan. Toimi aloittaa haastattelun yleisluonteisella attribuutiolla, jota hän käyttää myös seuraavassa esimerkissä:

Minä uskosin sen, että esimerkiks se ongelma, mikä minulla esiintyy tässä mä tiedän että se esiintyy .....opoilla muillakin, että niin, niin kun puhutaan tällasista osapäivätoimisista opoista niin se tuo ne ongelmat. Siinä helposti sitten tulee tämä työssä viihtyminen ja jaksaminen. Eli jos puhutaan kokopäivätoimisista opoista ja puhutaan tämmösistä opoista mikä tekee suurin piirtein puolet opotyötä ja puolet opettajan työtä, niin se on iha eri asia. Kaks...

### **Ammatillinen itsetunto on säilynyt murtamisyryksistä huolimatta**

Ammatillista itsetuntoa on pyritty murtamaan oppilaitoksen taholta, mutta Toimi on säilyttänyt tietoisuuden ammatillisesta osaamisestaan. Toimi ei koe saavansa tukea omaan työhönsä vaan kokee, että sekä systeemi että jatkuva informaation virta pyörittävät häntä. Toimi ei koe saavansa arvostusta. Toimi kertoo häntä suuresti stressaavasta opinto-ohjaajan kaksoisroolista (kausaaliattribuutio):

... Tämä on sitte yks asia, mutta sitte tosiaan yks sitte näitä vielä. Yks semmonen asia mitä opettajat esimerkiksi ja tuntuu että opetuksen johtokaan niin ei varmasti ymmärrä. Tämä tietysti, täs ei voi niinku syyttää ihmisiä pahansuovaksi että ne haluaisi kuormittaa ihmistä liikaa, mut että. **Yhtä asiaa mitä ei ymmärrä, kertakaikkiaan ei ymmärtäny on se, että myöskin nämä opon tehtävät ja opettajan tehtävät menee päällekkäin. Ne menee ristikkäin. Ei voi tehdä käytännössä niin, teoriassa voi tehdä niin että okey, ahaa nyt multa loppuu opettaminen, nyt alkaa opoilu. Nyt loppuu opoilu, nyt alkaa opettaminen. Niin mä hyppään persoonasta toiseen.** Taas voi olla semmonen tilanne, joka on hyvin tavallista, hyvin tyypillinen tilanne on tällainen: että minä olen työpajassa luokkatilanteessa opettamassa, minulla on oppilaat siinä ympärillä. Minulla on menossa demonstraatio. Minä näytän jotakin tehtävää .... Puhelin soi: päivee, päivee tiällä on Kalle Kämäräinen täältä Suomussalmen työvoimatoimistosta, mulla on semmone ja semmone opiskelija, ihan mukava poika, se on 25 vuotta ikäinen ja ollut töissä ja tehnyt sitä ja tätä ja pläp, pläp ja pläp,

pläp ja joo ja minä vaihdan jalkaa siinä hermostuneena ja ja ja tuossa katon välillä kelloo että kaveri on .....työpajassa ja siinä voi mennä semmonen puoli tuntia hyvin helposti. Taikka joku opo soittaa jostakin oppilaitoksesta että voitaisko me tulla käymään luokan kanssa tai jotaki muuta. **Eliikkä saattaa olla, että tuommosen neljän tunnin aikana niin voi joku kolme, neljää kertaa katketa normaali opetustunti. Ja siinä voi kulua aikaa semmonen tunti puoltoista. Ja sitten kokoat taas itsesi, että ainii mihis mää jäinkään taas, nyt mitäs nyt, täytyy melkeen oppilailta kysyy että mihis me jäätiin tossa äsken ennen puhelinsoittoa.** Meilläkin on tehty monta kertaa, on tehty, luvattu on on pyhästi luvattu että toimiston kanssa, että, että silloin kun minul on tunti, niin silloin ei yhdistä ulkopuolisia puheluita minulle. Siitä huolimatta se lupaus pettää kerta toisensa jälkeen ja aina palataan siihen tilanteeseen kun puhelu tulee kuitenkin.

## **6. Klaara – ratkaisukeskeinen vaikeassakin konfliktitilanteessa**

### **Klaaran kommunikaatio on monipuolista ja syvää**

Klaara käyttää koko itseilmaisun kehää kertoessaan. Seuraavassa sitaatissa Klaara kertoo hänen pohjimmaisesta stressinsä syystä, huomattavasta opinto-ohjauksen resurssien vähennyksestä:

Ja erityisen vaikeena (tunne) (tutkijan huomautuksia suluissa): mä oon sitten kokenu myöskin sen, että kuitenkin opinto-ohjaajan toimenkuvaan ollaan koko ajan siirtämässä tämmösiä kanslia- ja hallinnollisia tehtäviä (havainto). Eli tavallaan se, että jos nyt kaikki valinnat ja muut joutuu viemään koneelle, niin toki tuon oven voi kaheks viikkoo lukkoon laittaa ja räpytellä koneen ääressä (teot), mutta eihän sil oo ohjauksen kannalta niin mitään tekemistä (ajatus). Ja valintojenkin määrät meil on kasvanu. Silloin niitä tehtiin aikoinaan 450 kieppeillä meiän koulussa ja nyt niitä tehdään yli 2500. No se, että tuota valinnaisuuden ohjaukseen niin, niin tota se on kyllä hirveen surkeessa asemassa meillä, kun siihen en pysty (pyrkimys) seiskakasiluokkalaisia ohjaamaan muuta kun sitten yhteisinfoissa on jotain ollu..... Mutta sanotaan, että kun ei oppilaalla oo tietoo valinnaisuudesta ja näe sitten muuta kun monistepaperin, jonka perusteella, pienen selostuksen perusteella hän valinnan tekee, ni, niin sit me ollaan, ollaan siinä tilanteessa, että ehkä, ehkä joku muu valinta olis ollu, ollu hänelle järkevämpi hänen jatkon kannalta. Koska aineenopettajat ei välttämättä tiedä yhtään, mihin se oppilas on suuntautunu, mistä hän loppujen lopuksi on kiinnostunu, josta taas sitten opon pitäis tietää.

Klaara käyttää seuraavia sanoja kuvatessaan nykyiseen stressaavaan tilanteeseen liittyviä tunteitaan ja kokemuksiaan: mielettömiä tilanteita, hyvin raskas ilmapiiri, hurjat mullistukset, pakotettu kurssittamaan ja jaksottamaan oppiaineet, hyvin pirstaleinen työ, työ monella opettajalla tässä työyhteisössä on hyvin rankka, pikkusen tökkii, hirveen ikävä asia, rehtori määrää yksipuolisesti..., demokraattinen systeemi ei toimi, rankin syksy minkä olen kokenut, ollaan aika kestävässä tilanteessa, tää homma niinku tavallaan hajoo, napit vastakkain rehtorin kanssa, vaikee niitä asi-

oita silleen ajaa jos ei saa yhtään vastakaikua sieltä toiselta puolelta, töihin ei oo kiva tulla, kauhea tunne mun mielestä niinku huomata se että on menny siihen pisteeseen.

Seuraava Klaaran analyttis-synteettinen mielipiteen ilmaisu on ei-perinteisille aloille ohjaamisen pohdinnasta:

No, tota, se vaatis, vaatisi todellakin sitä, että tuntis sitä oppilasta silleen syvemmalta. Että osaa niinku asennoitua sen tilanteeseen, et kykeneekö hän työskentelemään sellasella alalla. Koska siinä on, on myöskin se tilanne, että työyhteisössä, jossa suurin osa on, on toista sukupuolta, niin siinä kysytään, kysyy semmoselta työntekijältä hyvin paljon, et hän kykenee siellä työskentelemään. Eli, eli tota tavallaan se, että niinku havainnoida se, että se ei oo nuorella joku semmonen pyrkimys tavoitella vaan erikoisuutta tai snobbailla, vaan et se on todella hänen, hänen ajatuksensa ja hän on niinkun valmis sitoutumaan siihen. Must se on kaiken kaikkiaan ihan positiivinen asia.

### **Haastattelun aloittaminen ja lopettaminen: tunnustelusta ratkaisuihin**

Haastattelun alussa Klaara käyttää passiivia tai persoonatonta ilmaisua puhuessaan hyvin yleisesti kiireestä, vaikka lähteekin liikkeelle hänen työssään akuutista kriisistä. Muutamien mielipiteitten vaihdon jälkeen hän jo siirtyy minä-muotoon mutta palaa heti passiiviin.

...Ja olen kyllä tästä tehnyt työsuunnitelmaan eriävän mielipiteenkin, mutta se ei oikeen vastakaikua saa, kun tuntikehys on tiukka ja valinnaisuutta on haluttu lisätä. Ja nää ei vaan kulje yks yhdessä, kun tavallaan valinnaisuutta lisätään niin opinto-ohjausta pitäis myöskin olla nuorilla mahdollista saada....

Kymmenen minuutin haastattelun jälkeen kontakti on syntynyt keskustelijoiden välille, ja Klaara puhuu minä-muodossa. Sitten Klaara taas esittelee ensin koko koulun vaikeutena opinto-ohjauksen resurssipulaa ja vasta sen jälkeen menee omakohtaisen kokemisen kertomiseen. (Klaara ei hyväksy opinto-ohjauksen resurssien vähennystä, ja tästä on aiheutunut oppilaitoksen rehtorin kanssa niin suuri konflikti, että rehtori on kehottanut Klaaraa hakeutumaan muualle töihin ja antanut kirjallisen määräyksen Klaaran tehtävistä.) Tällöin Klaara alkaa jo kertoa ratkaisuvaihtoehtojaan siinä tapauksessa, että kyseistä tilannetta ei saada neuvotteluissa ratkeamaan. Klaaran itseään puolustavana selityksenä on se, että hän ei ole ainoa henkilö, jolla on vaikeuksia.

Joo, mullon ajatuksia jatko-opinnoista, tai sitten, kyllä mä tuun ilman muuta katteden paikkoja..ihan muualta. Mutta tottakai siihen sitten, kun on perheellinen, asuu tällä paikkakunnalla, täs on hirveen suuret edut, että sä olet täällä, sä tiedät työpaikoista, sä oot niinku sisällä tässä,

tässä, tota niin yritysmaailmassa mikä täällä on, sul on hyvät linkit jo moneen. Sä, sä niinku pystyt tätä opinto-ohjausta hoitaa monella lailla niinku järkevissä puitteissa. Jos aattelee niin, jos sä lähdet täältä toiselle paikkakunnalle töihin, niin matkat pitenee, sä olet pihalla aika pitkään ennenku sä pääset sitten niihin kuvioihin. Siinä on tietenki plussat ja miinukset. Mutta, on, on myönnettävä, et, et tota, tää nyt rankin asia, minkä mä oon tänä syksynä kokenu. **Ja tuota mietin, että sanonko sen, mutta sanon kuitenkin, että jos ristiriitatilanne menee siihen, että kun opinto-ohjaaja puolustaa opinto-ohjauksen oikeuksia ja olen tosiaan eriävän mielipiteen perusteluineen laittanut työsuunnitelmaan, niin, niin tota rehtori katsoo oikeudekseen kutsua haukuttavaksi ja sanoo, että että tota, jos opinto-ohjaus ei näissä puitteissa miellytä, niin sinun on syytä etsiä itsellesi toinen työpaikka. Et, et meil, meil on hyvin pattitilanne. Mut edelleenkin mä en oo ainoa henkilö, jolle hän on nää sanat sanonu. Että, että tota siinä mielessä helpottaa, vaikka se koulun kokonaisuuden kannalta on hirvee tilanne.**

Haastattelu päättyy opinto-ohjaajan työn tärkeyteen. Kyseinen sitaatti on kohdassa Terve ammatillinen itsetunto ja arvostuksen saanti oppilailta.

### **Korkea moraalii ilmenee asenteissa**

Klaara osoittaa empatian kykyä, kypsyyttä ja aikuisuutta ristiriitatilanteessa, sillä hän analysoi tilannetta monelta eri puolelta, myös esimiehensä kannalta (vaikka Klaaran mielestä esimies kokee henkilökohtaisina asioiden ongelmia). Klaara ei ole levittänyt riita-asiaa oppilaiden kannettavaksi.

Klaara alkaa irtaantua työstä, kokee tarpeettomaksi tehdä sitä, hänellä on ”hällä väliä” -olo. Mutta hän ilmaisee jaksavansa vielä oppilaiden takia. Hän on hakenut työterveyslääkärin apua itselleen ja myös työsuojelupäällikön apua neuvottelutilanteen aikaansaamiseksi (katso lukua Coping-strategiat). Klaara kertoo, että muutamat muutkin kollegat ovat kääntyneet työsuojelupäällikön puoleen asioissaan.

Niin, niin se, että kun on tää on ajautunut tämmöseen tilanteeseen, niin sä huomaat, että sul on semmonen tilanne, että sulle tulee semmonen hälläväliä olo, että minkä ihmeen takia täällä siten yrittää tehdä hommia, jos kerran siihen ei tulla yhtään vastaan. Että minkä ihmeen takia täällä pakertaa ja tekee ja juoksee pää kolmantena jalkana. Niinku nyt ehkä tosta alkutilanteesta näät niinku oppilaita tulee ja menee, menee näin. Mutta se, että miks jaksaa, niin se on ne oppilaat, minkä takia jaksaa.

### **Terve ammatillinen itsetunto ja arvostuksen saanti oppilailta**

Klaara pitää opinto-ohjaajan työstä ”hurjan paljon”, hän kokee työnsä merkitykselliseksi ja katsoo onnistuneensa siinä.

Ja, ja tota nää kaikki niinkun vaikuttaa, mutta kyllä mä koen merkitykseni tällä hetkellä täällä hyvin tärkeeks kuitenkin oppilaiden kannalta. Mää oon se linkki heidän ja työmaailman ja heidän ja koulun opettajien ja hallinnon kanssa eli kyllä mä oon se välittäjä, joka heidän tuntojaan vie eteenpäin. Et, kyllä mä tärkeeks koen, koen varmasti sen.

Kyllä mä nään sen, kaikista näistä pattitilanteista huolimatta, mä nään sen semmosena ihan semmosena valosana ja tärkeenä. Et, emmä vielä niinku toivooni oo menettäny, et, et tota kaikki, kaikki tota tutkimusraportit ja kaikki mut niin tukee varmasti tätä, että opinto-ohjausta tarvitaan ja sitä tarvitaan enemmän kuin aiemmin. Mut sitten vaan käytännön tilanne on, että yllätys, yllätys sitä annetaankin vähemmän kuin aiemmin. Että, se ei niinku .. tää ei tää yhtälö niinkun vaan toimi. Mutta, uskon ihan vakaasti, että ei tää todellakaan oo tästä mihinkään häppäsemässä. Me ollaan kuitenkin sellanen, että jos opinto-ohjaajaa aattelee, niin, niin vaikka mielestäni jok'ikinen aineenopettajakin yläasteella tekee opinto-ohjausta oman aineensa puitteissa ja näin. Ja se on hieno asia, musta näin se pitää ollakin. Niin, niin tota kyllähän opinto-ohjaaja on niin tota spesiaali-ihminen kuitenkin, jolla on sitä hyvin laajalta kantilta tietoo, jota taas sitten aineenopettaja ei millään pysty hankkimaan. Ja kun opoillakin meillä on puutteita, ni, me nyt tiedetään keltä me sitten kysellään sitten niitä, niitä, et me saahaan niihin puitteisiin ne vastaukset ja näin. Niin, niin kyl, kyl must tää on semmonen sara, mikä tota niin on jatkossaki hyvin tärkeä. Ja tulee yhä tärkeämmäksi.

Edelliseen kevääseen eli siihen asti, kun ei ollut ristiriitaa esimiehen ja Klaaran välillä, hänestä oli ollut kivaa tulla työhön. Oppilaat ovat tärkeitä. Klaara pitää tärkeimpänä opinto-ohjauksessa sitä, että hän voi olla oppilailleen turvallinen aikuiskontakti, jonka puoleen oppilaat voivat kääntyä tarvitessaan apua ammatilliseen suuntautumiseen liittyvissä ja henkilökohtaisissa asioissaan. Hän kokee olevansa ”tietopankki”, mutta samalla nuorten ihmisten ”ajatusten ja käsitysten avartaja”. Klaara pystyy käyttämään ohjauskontakteissaan tietoisuuden kehän alueita.

...must opon rooli on just se, että sää pystyisit aistimaan oppilaasta semmosia asioita, mitä he ei välttämättä niinku tuo sanallisesti esillekkään (pyrkimys). Ja, ja et sul ois niinku semmoset tuntosarvet, että sä niinku havainnoit (havainto) sitä tilannetta ja pystyt, pystyt sitten keskustelun tiimellyksessä saamaan joitain semmoisia asioita, asioita esille (ajatukset), mitkä ehkä on painanu (tunteet) häntä tai muuten. Ja sitten just se, että niinku välittää tietoo eteenpäin tavallaan, miten oppilaat kokevat nää puitteet ja nää systeemit (pyrkimys oppilaiden tunteitten ja ajatusten välittämiseen eteenpäin). Että, mutta myöskin semmonen tasottava tekijä (pyrkimys), että kun flikkitalanteitahan tulee oppilaan ja opettajien välille ja henkilökemiat ei aina synkkaa, niin, niin, niin että sä osaat asettua sinne semmoseen just siihen aikuisen rooliin, että sä et oo niinku toisen puolella etkä toista vastaan, vaan että se totuus löytyy jostain sieltä väliltä.

Eväitä elämään! Kyllä! Kyllä tavallaan. Et silleen oon miettiny sitä, että oikeestaan niinku opon, opon työ on paljon silleen niinku, silleen niinku tulevaisuudessa. Että se niinku mitä mä tällä hetkellä noien nuorten kans käyn läpi ni, ni ei se näy tällä hetkellä välttämättä, mutta muutaman vuoden päästä niinku pystyy poimiin ne asiat sieltä. Eli, se on paljon sitä, että sä niinku katsot tulevaisuuteen heidän kanssaan (teot ja pyrkimykset).

Klaaralle ei riitä se, että oppilaalla on yhteisvalintakaavake täytettynä, vaan hän haluaisi käyttää ammattitaitoaan avartaakseen nuoren ajattelua. Se onnistuu hänestä sitä

paremmin, mitä syvemmin hän tuntee oppilaan ajatuksia, kehitystä ja mahdollisuuksia.

### **Attribuutioissa näkyvät kunnialliset selitykset, asenteissa tavoiteristiriita**

Seuraavassa on esimerkki Klaaralle tyypillisistä attribuutioista, joissa luokitellaan tapahtumien syitä ja joissa ilmenee toisaalta kunniallisen selityksen hakeminen itselle, toisaalta hänen kykynsä nähdä asioita toisen, tässä tapauksessa vielä vastapuolen, näkökulmasta:

*No onko se sit ihan niin kun tästä koulun johdosta johtuva tämmönen, kun vaihtuu rehtori ja kyllään ei ole se kokonaisuus hallussaa vai?*

Paljolti sitä. Paljolti sitä. Ja sit sekin .. Se on hirveen ikävä asia, mutta on sanottava se, että kun on opona sitä kokee tärkeäksi sen, että sä oot oppilaiden oppilaiden äänenvälittäjä eteenpäin ja puolustat oppilaiden oikeutta ja kun ne tilanteet ja myöskin puolustat opinto-ohjauksen resursseja. Ja jos sulla on esimiehenä henkilö joka joka on täysin erimieltä tästä asiasta, niin sä joulut semmoisen henkilökohtaiseen pattitilanteeseen. Eli se että onhan se jo aikamoinen osoitus siitä, että rehtori määrää kirjallisesti täysin yksipuolisesti sanemalla opinto-ohjaajalle tehtävät ilman ilman neuvottelua ja muuten. Eli eli se on semmoinen ylhäältäpäin tuleva tuleva määräys: sinä teet nämä. Ja se on merkki siitä, että silloin ei oikein demokraattinen systeemi täällä työyhteisössä toimi. **Mutta mä en oo ainoa henkilö, joka tällaiseen tilanteeseen on joutunut niin kuin näissä puitteissa. Ehkä se on semmosta kokemattomuutta ja ettei kokonaisuutta hallita ja ja tota en tiedä, en tiedä. Mutta totta kai se se on kurja tilanne, jos aattelee, että kun joka viikko ni kolmetoista tuntia opinto-ohjauksesta on jossakin muualla mitkä ennen tässä on ollu.**

## **7. Petra**

### **Rikas kommunikaatio**

Petran sanallinen ilmaisu on rikasta, monipuolista ja värikästä. Hän käyttää asiassällön kanssa ristiriitaisia sanoja, humoristisia ja persoonallisia ilmaisuja asioista ja ennakoasenteista, mutta toisaalta selkeää ja suoraa puhetta. Petra ilmaisee selvästi myös mielenmuutoksensa. Petra kertoo paljon kokemuksiaan. Hän ”opettaa” myös haastattelijaa, ilmeisesti tiedostamattaan. Hän selittää ja opettaa muutakin kuin sitä, mistä puhutaan, kuten esimerkiksi poikansa viranhakua ja rekrytointia yleensä. Hän käyttää voimakkaasti ilmaisuissaan sekä järkeä että tunnetta.



Esimerkkejä Petran ilmaisuista:

### ***Epäsovinnaisia ilmaisuja:***

Ja sitten ...kuun alussa **mulla sattui se onnettomuus**, jossa multa sitte... Ja sit itseasiassa, niin sehän olikin aika **veikeä tilanne**, koska mä putosin kehästä ulos.

Joo. Et mä en niinku silleen .. Se, minkä mä oon tässä oppinu sen jälkeen, kun mä oon tuon tehny, et hittolainen. Jos niinku työ on sellanen, et sitä ei jaksu, **niin mulla on itellä elettävänä vain yksi elämä. Mun ei kannata niinku itseäni loppuun polttaa. Jos mä en jaksu. Jos se ei oo sellanen, että se mua kiinnostaa, mä voin lähteä vaikka huitsin Nevadaan täältä.** Ei mun tarvii täällä olla loppuikäni. Ja itseasiassa se on yks sellanen virike, jolla .. nyt kun on tää mejän yhdistäminen ja kaikki.. Et kun mää hankin laajemman pätevyyden, mää on vapaa kuin taivaan lintu.

Ja multa kerran kysyttiin, että niinku, kuin usein teijän oppilashuoltoryhmä kokoontuu. Mä sainoin, että tarvittaessa kokoontuu aika usein. No ketäs teijän oppilashuoltoryhmässä? **Mä sainoin, että terveydenhoitaja ja minä ja me pannaan ovi kiinni, kun meillä on asiaa...**

Ja sitten kun sillä rupes aikataulut pettää, niin se ampu ittesä. Ni mä aattelin, että en minä nyt hurja itteeni ampumaan. Että jos se ei valmistu koskaan, niin se ei sit valmistu. Ja se on sillä selvä...

Ja silleen, että joku on niinku ihonväriltään jotaki tai uskonnoltaan jotaki tai muuta, ei se niinku erivapauksia tuo. Et tietenkin sitten jotkut tämmöset niinku uskonnolliset asiat, jotku .. **mikä on tää Ramadaan päätöspippalot, joka on sama kun mejän joulu.** Niin sellanen päivä, kaks, niin ei se oo ongelma. Et niinku. Eikä niist kukaan ääntä nosta. Et sillon, kun se vaan ilmoitetaan, kun sehän on aina sellanen kiertävä päivä. Sillon kun se ajois ilmoitetaan ja tottahan me myöskin lehestä luetaan, että millon Ramada päättyy, niin sillon saa kyllä ne juhlapyhät. Ja sitte taas tää uskonnollinen .. uskontokahakoita ei meil nyt oo ollu koskaan. Se, että jos sä oot muslimi, niin sä saat sen ruoan semmosena, kun on, että ei tarvii sitä sianlihaa popsia ja muuta. Sitä ei oo ollu. Että ihan niinku tämmöset perusasiat. **Niin se on minust samaten. Ja niinku ohjauksessa .. (naurahtaen) minust kaikki on ihan samanlaisia ihmisiä, oli ne mitä tahaansa.**

### ***Suoraa ja selvää puhetta:***

Siis sillon mä aattelin, et miksi mä tääl olen ja mikä tää juttu on. Että mää tästä paskasta pyyhkäsen kyllä itseni irti.

...Ja set mummon kotkotuksetkin jaksaa kuunnella...

Koska se ei niinku tähän pirtaan istu, niin se ei istu. Ja se on sillä selvä. Mutta ne on taas toiset ihmiset, jotka sen hallitsee. Et mä yritäkään olla minkäänlainen kaikkien tieteitten tohtori tässä hommassa.

*Luuletko, vaikuttaako mitään sun työhön?*

Vaikuttaa.

En taattu esittele työttömyysturvaa, et miten työttömyysturva toimii. Vaan mä sanon, että töihin. Ja että katotaa sitte yhdessä se duunimesta. Mut sitä ei niinku kierrellä eikä kaarrella. Ja mä tiijän, että on niitä jotka hyväksyy sen, että no jos ei kerran maistu, niin ole nyt .. ota nyt tällanen välivuosi ja kulje siinä. Niinku minusta ne välivuodet tän ikäsille jannuille .. niin se vie tuhoon. Et mä niinku tarpeeksi paljon näen niitä kaljakassien kilistäjiä tuolla. Ja sil kuustoistvuotiaalle jos ei motivaatio riitä koulunkäyntiin, niin se, että siinä vaiheessa, kun yhen talven

kulkee kaljakassien kanssa kylällä, niin hoh hoijaa. Siinä on välivuotta aika monta. Et se on niinku vähä tämmönen välielämä, joka siitä helposti syntyy...

Jos alkaa koulu kaheksalta, niin se alkaa kaheksalta, olit sää suomalainen tai venäläinen tai somali. Siinä ei oo niinku MITÄÄN eroa.

*Mitä se on se riittävä?*

Niin, mitä se on se riittävä. Minust se pitäis määritellä. Et se ois hirveän tärkeä. Että se kyllä yksi sellanen kehittämisjuttu. Vaik kuinka sanotaan, että oppilaitoksella on itsenäinen päätösvalta ja ne itse määrittelevät, jos painottaa, että tää on tärkeätä, niin kyl ne sillon antaa resursseja. Mutta kissanhännät. Sillon kun alkaa olla taloudellisia vaikeuksia ja muuta, niin se markka on kyllä semmonen konsultti, että vaikka on mikä tärkeätä niin. Niin täällä onki erillinen pykälä "Oikeus saada opetusta". "Opiskelijalla on oikeus saada opetus suunnitelman mukaista opetusta ja opinto-ohjausta. Opinto-ohjauksesta säädetään tarkemmin asetuksella." Et se, et siihen varataan riittävät resurssit ja sillä selvä.

### ***Mielenmuutoksen ilmaisu selkeästi:***

Ja tätä on perusteltu sillä, että niinku sen opetustyön kautta tulee se niinku ammatti-, alakohtainen tuntemus ja niin edelleen. Ja, ja. Mä oon ollu myöskin sitä mieltä, että se on erittäin hyvä ratkasu. **Mut täl hetkellä mä olen täysin päinvastasta mieltä.** Et minust sekä ammatillisel puolel että lukioissa pitäs päästä päätoimisiin opinto-ohjaajiin. Et jotka on nimenomaisesti opinto-ohjaajina.

### ***Osuvia ilmaisuja:***

...se ...kuu meni niinku silleen, että kuhan huokaili, että hohhoijaa, että saatiinpa koulutusprojektikin ohi. Ja sit se niinku hiljallee...

Se meni niinku oikeestaan ensimmäinen viikko silmiä pyöritellessä ja postia lukiessa...

...Et tää niinku tää muutostahti vaan nopeutuu. Tsiuu. Kohta niinku aamupäiväorganisaatio, iltapäiväorganisaatio, kun se niinku muuttuu tätä vauhtia...

### ***Persoonallisia asiailmaisuja:***

Minust ne ... usein kokoukset on oppineitten ihmisten ajanhaaskaamista. Jos ei oo muuta tekemistä, niin istutaan kokouksessa. Kyl niit toki tarvitaan. Mutta sitte sellaset ... turha löpinä pois. Et kokoukset vois oikeestaan pitää seisaallaan, niin sillon niissä keskityttäs olennaiseen. Et niinku tällanen tyhjäkäyttö on niinku ajettava ulos täältä. Ja siin olen niinku osaltani yrittäny tehdä sen, minkä pystyn.

Mää sit sanoin, että en mää sitte, että.. jos siis mää harrastuksekseni matkustan, niin sit mää ratkasan ite ohjelman, mitä mä teen ja missä mä teen. Et niinku ei minust se riitä, että sanotaan, että maksetaan matkat ja se on niinku tosi kiva, että pääset ulkomaille, niin se riittää. Että sitä ei niinku työajaksi lasketa. Et en mä tuollasia hommia rupea talkootyöllä tekemään, että se on niinku ihan selviö. Mä oon niinku siit hommasta vetassy itseni irti kokonaan. Eikä mua silleen. Mä oon todennu, että jos ei niin, ketkä sitä tekevät, niin he tekevät sen omilla ehdoillaan. Ja mä en siihen rupea. Siin vaiheessa mä rupean, kun se on täysin työaika.

Mistä sä sen duunin haet? Oot sä jo kyselly? Ai et oo kyselly. Sä oot sitä mieltä, että sä meet duuniin, että rupeat päätoimiseksi joutomieheksi ens alkuun. Ja sit sä meet duuniin. Hei niinku sovitaan, että sää kyselet. Et ylihuomenna tuut kertoo, mistä kaikkialta sä oot kysyny. Mitä ne on sulle sanoneet. Oot sä jutellu sun vanhempien kans, sä kuitenkin asut niitten luona. Ne maksaa käytännössä sun vuokran. Sun ei tarvii vuokraa maksaa. Ne sponsasaa sua. Oot sä niinku

sitä mieltä, että sun vanhempien ei tarvii tietää, mihin sä meet? Oot sä ajatellu niitten kannalta? Mitä sun äitiskin sanoo, jos sä vaan roikut jossain ROIKUT jossain nurkassa kuin halvaantunut anakonda. Mitä mietit, jos sä olisit sun äiti ja katselisit sitä, niin mitä sä tekisit...

Joo kyllä se voi vaikuttaa takaraivossa.

### ***Ennakoasenteista persoonallisesti:***

Mitä tarvii todella osata, jos sä meet ammattikouluun. Jos sä meet ammattikorkeakouluun, mikä se juttu on. Ja mikä on tää legenda siitä, että jos niinku ammattikouluun mennään jos ei niinku nää lukuhommat maistu. Et siel ei tarvii lukea yhtään mitää. Joka on niinku aivan pötyä. Kullähän sitä täytyy täälläkin lukea ilman muuta. Et se on niinku semmonen legenda. Et silloin aikanaan kun tuo meijän poika on käyny tuossa x:n yläasteella. Se on yks tuossa ihan lähellä. Se kävi 'tietyn' puolen tuolla x:n ammattioppilaitoksessa ja sit meni sen 'tietyn' puolen jälkeen opistoon. Ja sitte se kävi.. se oli Veikkolan Terhi (keksitty nimi) kutsunu sen johonkin vanhempainiltaan. Niin se sitte ni oli siel joku kysyny vanhemmista, että no, että mitä sitten nyt, kun sä siellä opistossa olet, niin minkälainen se matematiikka siel on ja miten niinku täl ammattikoulumatematiikalla.. Mä en ite ollu siellä, mutta mä kuulin sen meijän naapurista ni. Se oli siel sanonu, että joo että, joo että .. se oli jotenkin vielä kysytyt niin, että ei eihän se nyt silleen hirmuinen ole.. Niin se oli sanonu, että joo, että ei se nyt niin hirmuinen ole, mut jos käytännössä ensimmäisen vuoden aikana painetaan läpi lukion laaja matematiikka ja vähän enemmänkin, niin on siin käytännössä perse ruvella. Niin paljon siellä opiskellaan matematiikkaa. Siel oli syntyny syvän hiljasta. Aijaa. Ni sit se, että kuvitellaan, että kun sä tuut ammatilliselle puolelle, sun ei tarvii lukea. Mikä on niinku hirmunen järkytys esimerkiks, kun sähköpuolelle, kun tullaan. Siel on todel pakko lukea ennen kun siel pääsee tekemään mittää töitä. Koska täytyy osata sähköturvallisuusmääräykset. Ei se oo mahdollista, että lähetään tuonne kuhan vaan piuhaa vetämään ilman, että niinku mitään osataan. Niinku mones muus on ihan sama. Totta-kais sitä ei oo niin paljon kun on lukiossa. Se on ihan selvä. Mut et nää just näitä tämmösiä asenteita, joitten ulos kuittaaminen, jos niinku tää ryhmässä ja ketjussa tää yhteistyö toimis, se olis paljon helpompaa.

### **Haastattelun aloittaminen ja lopettaminen: vaikea jaksamisongelma**

Haastattelun alku on aran henkilökohtainen. Petra kertoo heti erittäin vaikeaksi kokemastaan prosessista, joka on nyt onnellisesti ohi mutta joka vuosi sitten näytti uhkaavalta.

*Et se oli ... ihan kova stressi päällä?*

Ja sit siinä oli selvä loppuunpalaminen tapahtumassa jo. Ja sit kun kasautu ja kasautu ja kasautu. Myöskin silleen omaa heikkoutta, että ei osannu sanoa EI. Mut nyt mä oon oppinu sanomaan myöskin ei.

Konfliktin työstämiseen Petralta meni vuosi. Petra käyttää kaikkia tietoisuuden kehän alueita kommunikoinnissaan. Silloinen päätös ja tilanteen kehittyminen Petran kuvailemana:

*No me voidaan tosta alottaa .. Eli sä puhuit, että tosta ajasta on tilanne muuttunu jo.*

Eli tästähän tää on muuttunu aivan hirveesti (havainto), että tää on ollu se lähtötilanne lukuvuoteen -97 ja -98. Ja kun mä kelasin nää taaksepäin. Niin sillonhan tääl tapahtu (passiivi) keväällä 97 sellanen niinku aika outo asia. **Eli täällä yht'äkkiä ilman, että multa yhtään kysyttiin, niin ilmoitettiin.. mulle ihan suoraan sanottiin, että on erittäin vaarallista, jos opinto-ohjaus on vain yhdellä ihmisellä. Mä olin kauhean hämmästynyt. Mä (minä-muoto) olin todella hämmästynyt, koska koskaan ei töihin ollu mitään moittimista.** Ja niinkun tämmösellä saatteella sitten todettiin, että on vaarallista, että opinto-ohjaus on yhdellä ihmisellä. Ja on tehty päätös, että talos on kolme opinto-ohjaajaa. Joista yks oli vielä sellanen, jolla ei ollu min-käälaista koulutusta. Ja tää oli 'tietyltä' osastolta. Ja mulle vielä ehdottoman tiukasti ilmoitettiin, että mä en missään tapauksessa saa puuttua mihinkään 'tietyn' osaston (tutkijan huomautus: osaston nimi jätetty tutkimuseettisistä syistä sanomatta) asioihin, että mun on annettava työrauha. Et mun täytyy tukea ja kannustaa 'tietyn' osaston opinto-ohjaajaa. Joka oli mulle todella kova paikka. Siis sillon mä aattelin, et miksi mä tääl olen ja mikä tää juttu on. **Että mää tästä paskasta pyyhkäsen kyllä itseni irti. Sillon oli niinku sellanen olo. Ja niissä tunnelmissa mä olen tämän paperin tehnyt (tunteet) (tutkijan huomautus: 'paperi' oli seurantatutkimuksen ensimmäisen vaiheen kyselylomake).**

*No siitä kuvastu just semmonen .. että oli ehkä semmonen kriisi menossa.*

No mä sitten otin asian sillä tavalla, että no eihän tässä mittään. Ollaan ja .. sitten se oli jotenkin aika naurettavaa se juttu, kun mää tein tääl töitä. Ja täähän on nyt tällasessa liikennepaikassa, kun sä näät tän huoneen. Tää on niiku todellinen risteysasema tää tienoo ja tää. Tää oli sit sellanen, että oppilaita, kun tuli, niin mää sanoin, että hoitakaa hänen kanssaan, että en mää saa edes puhua teijän kanssa. Se jotenkin niinku aivan.. Ja he sano, että ei he suostu sen kans puhumaan. Ja se oli niinku täl taval tää tilanne sitten.. niinku hiljalleen ajautu ja. Ja sitten niinku jo alkusyksystä kävi sil tavalla, että tuos mejän yhden osaston puolella, joka oli myös hänen toimialuettaan, niin kaikkes hiljasuudes sovittiin osaston opettajien kanssa, että mä hoijan sen puolen oppilasasiat. Vaikka mua on jyrkästi kielletty puuttumasta yhtään mihinkään (toiminnan ja jatusten kuvausta). No sitten viimesyksyä mentiin näin ja meil oli tässä itseasiassa, joka hirveän hyvä, niin meillä oli täs..meijän koulul järjestettiin tää koulutusprojekti. No mä olin siinä mukana. Mul oli itseasiassa aikaa, kun multa oli varsinaiset työt riisuttu pois. Toki mulle tietty määrä niinku palkkaa maksettiin, mikä oli selviö. Mut se raskain työalue, joka ois ollu myöskin mieluisin, niin se oli mult otettu pois. No mä kyllä pystyin aika mukavasti projektia valmistelemaan – – Onhan siinä valtava järjestely. Ja sit meillä oli vielä nää opetusalan silmäätekevät ensimmäisestä viimeseen oli paikalla. Niin valtakunnan kuin paikallisenkin tason. Ja se meni niinku ihan putkeen. Et siitä jäi niinku tosi kiva fiilinki. Ja se oli ...kuun (huomautus: kuun nimet ja sanoja jätetty pois tutkimuseettisistä syistä) lopussa. No sit siinä olikin .. se ...kuu meni niinku silleen, että kuhan huokaili, että hohhoijaa, että saatiinpa sekin ohi. Ja sit se niinku hiljallee.. taas alko olla sellanen olo, että **jossain vaiheessa mul oli siinä ...kuussa mul oli viikko palkatonta virkavapaata, koska mua otti niinku silleen päähän tää juttu (tunteet). Ja sitten ...kuun alussa mulla sattu se onnettomuus, jossa multa tää sitte.. murtu pahasti – – Se oli niinku sekunnin sadasosa, kun se oli pois pelistä. – – Eli se oli niinku täydellisesti pois. Ja sit itseasiassa, niin sehän olikin aika veikeä tilanne, koska mä putosin kehästä ulos. Ja se oli ...kuun alussa .. tää sattu. Mä olin sairaslomalla ...kuun loppuun. Ja sitten niin täällä niinku yht'äkkiä. Siis mä olin niinku täydellisesti pois. **Ja mä otin myöskin sen kannan, että mä en tänne tule. Et niinku pitääkää koko hoito. Et nyt se saa niinku minust kaatua se koko juttu. Et kun mua niinku pikkusen on vaivannu pitkin syksyä.. Tääl kun oli niinku joku päällekaatuva juttu, niin haettiin, etkös Petra sittenkin hoitais tämän asian. Ja mä aattelin, että en taattu hoida yhtään mitään. Mä oon sairaslomalla. Mä oon päätoiminen Hesarin lukija ja se riittää. Det räcker för mej. (päätökset) Ja sitten mä siin tulin ...kuun alussa töihin. Se meni niinku oikeestaan ensimmäinen silmiä pyöritellessä ja postia lukiessa. Ja sitten niin sen jälkeen mä lähinkin lomautukseen. Koska meillä oli lomautukset päällä. Ja sit mä olin lomautuksessa. Ja sit mulla oli yks vanha virkavapaa siinä. En mä ollu kevätpuolella töissä, kun ihan.. Sen jälkeen, kun jäin ...kuun alussa pois, en oikeestaan yhtään. No tääl sitte itseasiassa tapahtu aikamoinen katastrofi. Tääl hommat kaatu. Ja itseasiassa se vielä keskitty siihen, kulminoitu siihen 'tiettyyn' osastoon. Ja se niinku todel tapahtu näin. .. Ja nyt sitten niin. Se mikä oli ollu tän rehtorin sautautuminen, joka oli ollu todella outo. Siis niinku viimestä myöten outo se, että miksi tää kaikki tapahtu. .. Niin sen jälkeen, kun mä sairaslomalta tulin. Niin itseasiassa sinä aikana hän otti useamman kerran yhteyttä. Ja tätä asiaa selviteltiin. **Ja nyt mulla on toimenkuva tasan sellanen kuin mä olen halunnu. Multa on kaikki tarpeeton riisuttu pois. Mul on resurssia sen verran paljon, että mä pystyn tekemään suunnilleen työaikana tehtävät. Ja mä itseasiassa pystyn elämään******

**jokseenkin silleen normaalia elämää.** Kun aikasemmin oli niin, että mulla oli opetusta ja mulla oli kaikenmaailman töitä vaikka kuinka paljon niinku kasattu, kasattu, kasattu. Päivät mä olin tääl. Illat mä olin kaheksaan, yheksään joka ilta täällä(havainnot). Sit vielä duunit kotiin. Ja nyt käytännössä on sellanen, että suunnilleen työaika riittää tehtävien tekemiseen (teot), jota mulla ei oo koskaan aikasemmin täs talossa ollu (ajatukset).

*No miten ne on jaettu? Minne ne annettiin ne tehtävät sitte?*

No siel itseasiassa. Opetus on multa siirretty pois. Et mulla on yksi opintoviikko opetusta. Joka on nyt on sellanen, etä siitä ei pääse täydellisesti vieraantuu siit puuhasta. Et sen verran täytyy olla, koska meil ei ole opinto-ohjaajan virkoja. Et tää on tietty opettajatehtävä, josta se kulkee opetusvelvollisuuksien huojennuksella. Ja sitten .. kansainväliset asiat on kokonaan multa pois. Nehän oli sillon ja katottiin, etä se on vain lystiä ja hovin pitoa. Ne on multa pois. Sitten kaikki tämmöset esitemateriaalien tekemiset ja muut on pois. Koska se on aika minust vastenmielistä puuhaa ja muuta. Se on niinku .. et tottakai mä oon niis käsikirjotuksis ja muus, mutta se varsinainen, layoutit ja muut, niin ne on ihan ammatti-ihmisillä ja firmoilta tilataan. Ja sitten niin.. Meil on Seijan (huomautus: keksitty nimi) kanssa selkeä työnjako, joka on niin, etä se on myöskin keskusteltu, et mikä se työnjako on. Et se oo jonakin määräyksenä jostakin. Vaan etä se on ihan selkeästi keskusteltu. Ja on otettu sellanen kanta, et opinto-ohjaus on vain kouluteuilla opoilla. Et siihen ei niinku muita oteta.

...**etä on vaarallista, etä opinto-ohjaus on yhdellä ihmisellä. Ja on tehty päätös, etä talos on kolme opinto-ohjaajaa...** Ja mulle vielä ehdottoman tiukasti ilmoitettiin, etä mä en missään tapauksessa saa puuttua mihinkään 'tietyn' (huomautus: osaston nimi jätetty tutkimuseettisistä syistä sanomatta) osaston asioihin, etä **mun on annettava työrauha.** Et mun täytyy tukea ja kannustaa kyseisen osaston opinto-ohjaajaa.

Silloisen tunnetilan kuvaamiseen Petra käyttää voimakkaita ilmaisuja:

...**Joka oli mulle todella kova paikka.** Siis sillon mä aattelin, et miksi mä tääl olen ja mikä tää juttu on. Etä mä tästä paskasta pyyhkäsen kyllä itseni irti. Sillon oli niinku sellanen olo. Ja niissä tunnelmissa mä olen tämän paperin tehny (huomautus: 'paperi' oli seurantatutkimuksen ensimmäisen vaiheen kyselylomake).

Petralla oli paljon ammattiin liittyviä kehittämissuhteita, ja haastattelukeskustelu olisi varmasti vielä jatkunut pitkään, ellei sitä ei olisi pitänyt määräaikojen takia lopettaa. Viimeiset keskustelun aiheet – varsinaisten teemojen jälkeen läpikäytyt – olivat opinto-ohjaajan kaksoisrooli sekä virka-aikaan siirtyminen. Näiden jälkeen Petra itse totesi lisäaiheista: ”No ei. Sovitaan, etä ei oo....”

### **Asenteiden ja attribuutioiden taustalla kristillinen maailmankuva, vankka ammatillinen itsetunto ja itsearvostus**

Petra on pohtinut ja analysoinut omaa tilannettaan, ja hän toimii laajentaakseen tulevaisuuden mahdollisuuksiaan (vertaa Coping-strategiat). Hän haluaa kuitenkin elää nimenomaan nykyhetkeä. Hän on priorisoinut elämän asioita omien arvostustensa mukaan. Taustalta löytyy kristillinen maailmankuva. Petra näkee vaikuttavana teki-

jänä stressitilanteesta selviämiseensä ulkoisen syyn, ”hyvän Jumalan johdatuksen” onnettomuudessa. Hän tuntuu pitävän mielipiteitään arvokkaina ilman selityksiä. Hän on sisäistänyt ne arvomaailmansa ja kokemustensa perusteella.

*No mites sä ajattelet, jos ajatellaan niinku yleisemmin.. Sä oot aika hyvin saanu nyt asiat järjestykseen. Niin oisko sulla vielä jotain, kun ajateltas, kun sä haluaisit hyvän, onnellisen elämän, niin jotakin, jota sä haluaisit muuttaa? Onks sulla joku tavoite? Sä oot aika hyvin saanu nää työkuviot järjestettyä, mutta onko näissä jotakin vielä?*

Joo. Tää on vähän sellanen kans, että ... määh nyt katson, miten täs elämä kulkee. Vähä semmonen, että mä nykyään oon ottanu sen kantini, että täs elämästä nautitaan päivä kerrallaan. Sit ei koskaan tiijä, millon noutaja käy. Niin menneitä on turha ruveta kaivelee, niitä on turha ruveta suremaan. Ja kauhean paljon tulevaisuutta, että mitä kaikkea nyt.. Minust se, että jos niinku hiffaaf, että joku muu vois olla mukavaa, niin siitä vaan. Mut et niinku .. Se mikä, että mä oon vähäsen saanu sellasen, että mennään päivä kerrallaan ja nautitaan tää elämä päivä kerrallaan. Et kun multakin on nyt tuttavapiiristä oman ikäisiä naisia kaatunu saappaat jalassa. Niin mitä sitä suotta murehtii huomista, kun ei tiijä onko sitä huomista vai eikö sitä oo. Tää on vähän tämmönen. .. Et silleen sellanen hirmunen suunnittelu. Mut kyllä mulla on tässä vähä sellanen aattelus, että jos jossain vaiheessa tekis lisensiaattityötä. On mulla olemassa siitä vähän suunnitelmia. Mut että mulle yks tuttu, joka teki lisensiaattityötä ja hänellä oli tiukasti nakutettu aikataulu, miten hän tekee mitäkin ja muuta. **Ja sitten kun sillä rupes aikataulut pettää, niin se ampu ittesä. Ni mä aattelin, että en minä nyt hurja itteeni ampumaan. Että jos se ei valmistu koskaan, niin se ei sit valmistu. Ja se on sillä selvä.**

*Onks sulla muita tavoitteita? Vielä semmosia takaraivossa, jotka vaikuttaa siellä taustalla?*

No tietysti sellanen on ihan selvää, et omat asenteet ja oma arvomaailma. Ehdottomasti vaikuttaa. Eihän sitä.. sitähän ei voi kieltää. Ja sit semmonen, joka luultavsti sieltä omasta arvomaailmasta ja omista asenteista niinku on tämmöset, jotka väistämättä siin tuntuu. Jossa varmasti toisin kuin moni, niin on se, että mä esimerkiksi tämmöstä kun laiskuutta ja tämmöstä yhteiskunnan siivellä elämistä en todellakaan hyväksy. Ja sit jos toinen sanoo, että hän keskeyttää koulun, niin mä niinku lähen siitä, että eiku **töihin**. En taattu esittele työttömyysturvaa, et miten työttömyysturva toimii. Vaan mä sanon, että töihin. Ja että katotaa sitte yhdessä se duunimesta. Ja sitten myöskin sitten niin, että hakea sitä, että sä oot kuitenkin perheyhteisön jäsen tavalla tai toisella. Useimmat näistä on vielä alaikäisiä. Niin se että myöskin niinku vanhempien kanssa tää kokonaisuus puidaan. **Et mä en ikinä hyväksy sitä**, että joku alle kaheksantoista-vuotias lähtee jotakin niinku tällasta keskeyttämistä tekemään **ILMAN**, että asiasta on keskusteltu vanhempien kanssa. Koska se on kuitenkin sellanen kokonaisuus. Niinku tämmönen. Ja sitte niinku ihan reilusti varmasti tämmönen myöskin ahkeruus. Sit kun tehdään niin tehdään duunia. Painetaan näin. Ja niinku sellanen **rehellisyys**. Et jos niinku ei joku homma onnistu, niin se ei onnistu. Mut sitä ei niinku kierrellä eikä kaarrella. Ja mä tiijän, että on niitä jotka hyväksyy sen, että no jos ei kerran maistu, niin ole nyt .. ota nyt tällanen välivuosi ja kulje siinä. Niinku minusta ne välivuodet tän ikäsille jannuille .. niin se vie tuhoon. Et mä niinku tarpeeksi paljon näen niitä kaljakassien kilistäjiä tuolla. Ja sil kuustoistvuotiaalle jos ei motivaatio riitä koulunkäyntiin, niin se, että siinä vaiheessa, kun yhen talven kulkee kaljakassien kanssa kylälä, niin hoh hoijaa. Siinä on välivuotta aika monta. Et se on niinku vähä tämmönen välielämä, joka siitä helposti syntyy. Et niinku kyl tämmöset ilman muuta vaikuttaa taustalla. Tavallaan niinku myöskin sellanen ajatus, että niinku jokaikinen on sellanen niinku tässä yhteiskunnassa.. tän yhteiskunnan pelisäännöillä kulkevaa. Et minust siihen kuuluu ihan **reilu työnteko ja ahkeruus**. Tääl on tekemätöntä työtä vaikka kuinka paljon. Täl alueel on täl hetkellä työvoimapula. Mä en ymmärrä, miten joku penska kulkee tuol joutilaana, hampparina kylillä.

*Joo, eli se (onnettomuus) sattu tavallaan hyvään aikaan?*

Se sattu hirveän hyvään aikaan. Mä sanoin, että niinku ihan oikein oon jääny miettimään.. Et kyl se niinku jotenkin tuntuu täs vaihees, **et ihan niinku siinä ois ollu joku johdatus**, et se tapahtuu just nyt. **Et se oli niinku tää hyvä Jumala tämän asian tälleen ajatellu**. Et se käy nyt näin ja tässä se pysähtyy ja niinku monta asiaa taas kelaa uusiksi. Että vähän niinku tämmönen, että se tuli kuin tilauksesta. Ihan rattosasti se talvi meni Hesarin luvussa. Kyllähän siihen pysy-

vä invalideetti siihen jää, mutta on se kuitenkin semmonen, et sen kanssa eletään. Lopullista haitta-astetta ei ole vielä määritelty.

## **Terve ammatillinen itsetunto, jota tukee kollegojen arvostus**

Petralla on vahva ammatillinen itsetunto. Hän kertoo paljon esimerkkejä ajatuksistaan ja toiminnastaan opinto-ohjaajana. Koulutusprojektin hyvin onnistunut läpivienti hänen johdolla tulee myös esille. Seuraavassa lainauksessa on esimerkki siitä varmuudesta, nuorten slangista ja rohkeudesta, jolla Petra kohtaa opiskelijan tämän aikoessa keskeyttää opintonsa:

*No mikä on sun rooli tässä kuviossa sitten?*

No se on ihan semmonen niinku .. asiaa pohditaan niinku joka kantilta. Jo mä niinku päätän, että mä lähen duuniin. Se on niinku hirveän helppo, että mä lähen duuniin. Mä kysyn, että hei niinku mihin duuniin. Mistä sä sen duunin haet? Oot sä jo kyselly? Ai et oo kyselly. Sä oot sitä mieltä, että sä meet duuniin, että **rupeat päätoimiseksi joutomieheksi ens alkuun**. Ja sit sä meet duuniin. Hei niinku sovitaan, että sää kyselet. Et ylihuomenna tuut kertoo, mistä kaikkialta sä oot kysyny. Mitä ne on sulle sanoneet. Oot sä jutellu sun vanhempien kans. Sä kuitenkin asut niitten luona. Ne maksaa käytännössä sun vuokran. Sun ei tarvii vuokraa maksaa. **Ne sponsaa sua**. Oot sä niinku sitä mieltä, että sun vanhempien ei tarvii tietää, mihin sä meet? Oot sä ajatellu niitten kannalta? Mitä sun äitiskin sanoo, **jos sä vaan roikut jossain ROIKUT jossain nurkassa kuin halvaantunut anakonda**. Mitä mietit, jos sä olisit sun sä olisit sun äiti ja katselisit sitä, niin mitä sä tekisit. .. Et niinku sillon, kun tällasia ratkasuja tehdään, että se niinku TIETÄÄ, mitä on tekemässä. Ja niinku mieltii sitä niinku paitsi justiin niinku tämän navan ympäriltä, niin myöski vähän, että miltä esimerkis vanhemmista näyttää. Et onks ne työhaaveet .. kun useinhan se, että mä meen duuniin. Keskeyttää koulun, mä meen duuniin. **Ni onks se työhaaveet realistiset. Onks ne niinku todelliset. Et niinku katotaan myöskin toututta silmään. Joka on monesti sellanen aika vaikee**. Meen keskeyttämään, meen duuniin. En mä mitään paskaduuneja. Mulla pitää olla hyvä duuni. No mikä sulle kelpaa, niin sitten.. **Tää on niinku ihan tämmönen niinku tavallaan sen todellisuuden ymmärtäminen ja se, että tekee tietosia ratkasuja**.

*Eli sä oot tukijana tässä prosessissa?*

Joo. En mä oo se, joka sanoo että nyt sinä Matti meet Lindströmiksi siivousyhtiöön töihin. Mä voin kysellä, että se vois olla aika kasvattava kokemus. Lindströmillä siivoojana? Et en sillä tavalla, se joka sanoo et tee niin tai näin.

*Eli nää on ne kaks keskeisintä tavotetta sulla siinä ohjaustyössä?*

Petran työympäristö on todella miesvaltainen. Hänen mielestään siinä ympäristössä on käytettävä ronskia otetta. Hän on saanut arvostusta kollegoiltaan. Hän on toiminut opettajien luottamushenkilönä monet vuodet. Petra kokee olevansa monien, etenkin nuorten, kollegojen tukihenkilö. Hän on vakaasti sitä mieltä, että hänen mielipiteensä tulee kuulluksi. Poikkeus on ollut esimies. Ainoita asioita, joiden syitä Petra ei halua lähteä syvällisesti analysoimaan, on juuri rehtorin aiempi käyttäytyminen. Hänen mielestään vaikean asian aika on ohi. Se on selvitetty.

*Kun sä oon rohkeesti lähteny tällaseen miehiseen maailmaan.*

Joo niin on. Ja näitten kanssa ei kannata tunteilla yhtään. Ja sitte ei myöskään toisaalta saa lähteä niinku minkään asteiseen semmoseen niinku hempeilyyn. Et siinä sit mennään niinku niillä ehdoilla, mikä siin on ja se on sillä sipuli.

*No miten sä koet, arvostetaanko sun työtä?*

Kyllä.

*Muutkin kokee erittäin tärkeänä sun tehtävän täällä?*

Kyllä. Tällä hetkellä nimenomaisesti on näin. Ja aina se on niinku työkavereitten suhteen on ollu aina näin. Että tuo hallinto on ollu vähän eri asia.

*Et siellä on jotain häikkää ollu .. miks ne ei oo arvostanu sit? Mistähän se on johtunu? Onks niiltä tietoo puuttunu vai?*

Ei minust siitäkään oo kysymys. Että se on niinku semmonen, että mä en oo sitä hirveesti viitsiny edes ajatella. Kyl mul joku ajatus siitä on, että mikä sen -97 kohinankin sai aikaan. Mut se on minust semmonen. **Se on vähän sellanen, et .. mitä enemmän paskakasaa kaivelee, sitä enemmän se haisee.**

*Ja siellä voi olla ihan niinku jonkun yksittäisen henkilön omia ongelmiakin?*

Mitä ilmeisemmin näin on. Mitä ilmeisimmin näin on. Ja sitten siinä ehkä rehtorilla myöskin tullu joku sellanen backout.

*Mites sä koet, onko sulla vaikutusvaltaa tässä yhteisössä?*

On. On.

*Saat sanas kuuluviin?*

Kyllä. Kyllä näin on. Että sanotaan, että sitä varmasti työnpuoleen ja tän aseman puoleen olis. Mutta sitä ilmiselvästi on tuonu myöskin koulun ulkopuoliset tekijät. Sitä ne on ihan niinku oikeasti. Sil taval sananvaltaa, että sitä kuunnellaan.



## **Haastateltujen jaksamisen tason kuvailua**

Burnoutin mallissaan (MBI) Maslach ja Jackson (1981) määrittivät burnoutin emotionaalisen ekshaustion, kyynistymisen (depersonalisaation) ja vähentyneen persoonallisen suorituskyvyn syndroomaksi, joka voi ilmetä ihmissuhdetyössä.

Emotionaalinen exhaustio viittaa tunteisiin, jotka ylittävät henkilön emotionaaliset voimavarat ja kuluttavat loppuun henkilön emotionaaliset resurssit. Depersonalisaatio viittaa negatiiviseen tai tunteettomaan, irralliseen reaktioon muita ihmisiä kohtaan, jotka ovat tavallisesti kyseisen henkilön palvelun tai hoivan saajia. Alentunut persoonallinen suorituskyky viittaa henkilön pätevyyden ja onnistumisen tunteiden huononemiseen työssä. (Maslach 1993, 20–21).

### **1. Pilvi**

1. ”No, mä sanosin että iän myötä, huolimatta siitä, että ammattitaito on kasvanu, niin stressin määräkin on lisääntynyt. Nyt jotenkin sitä vaatii itseltään niin paljon enemmän...”

2. Eristäytymistä

3. Heikentynyt ammatillinen itsetunto

Pilvi selviää osin eristäytymällä – tekemällä mahdollisimman paljon itsenäisesti työtään. Pilvi rajaa työnsä vain välttämättömään. Hän huolehtii hyvinvoinnistaan säännöllisellä liikunnalla ja irtautuu työasioista perheen parissa.

### **2. Veli**

1. Kokenut edellisenä lukuvuonna jatkuvaa stressiä. Veli kuvailee asian vakavuutta: ”Burnout oli lähellä.”

2. Ei kyynistymistä

3. Terve ammatillinen itsetunto

Veli on ratkaissut suureen työmääräänsä ja omaan jaksamiseensa liittyvät ongelmat muuttamalla toiminta- ja elämäntapojaan. Hän on vaikean stressivuoden jälkeen alkanut harrastaa kuntouttavaa liikuntaa. Hän pyöräilee myös työmatkat, 8 kilometriä yhteen suuntaan. Veli pyrkii irtautumaan työasioista hyötyliikunnan ja kotitöiden avulla sekä viettämällä aikaansa perheen parissa. Helpottaakseen työtaakkaansa ja selviytyäkseen paremmin alkaneesta lukuvuodesta hän on ennakoanut ja suunnitellut työtään mahdollisimman pitkälle. Määrätietoisesti hän pyrkii asennoitumaan rennommin työn vaateisiin ja löysäämään työtehoaan. Veli on siirtynyt oppilaiden henkilökohtaisessa ohjauksessa ”teho-ohjaukseen”. Se tarkoittaa sitä, että jokaisen oppilaan kanssa käytetään mahdollisimman lyhyt aika ja ohjaustilanteessa rakennetaan kirjallisesti pari kolme vaihtoehtoa oppilaan jatko-opintoja varten.

### **3. Vilma**

1. Ei uupumusta
2. Kynnistymistä päättäjiä kohtaan
3. Vahva ammatillinen itsetunto

Muutamia vuosia sitten Vilma koki tauottoman työn teon seurauksena voimakkaan stressin, joka ilmeni fyysisesti ja vei hänet sairaalaan kuudeksi vuorokaudeksi. Hän on myös käynyt läpi monivuotisen vaiheen, jona aikana hän koki esimiehensä aliarvostusta.

Vilma selviää hyvin työstään opinto-ohjaajan ja psykologin vahvalla ammattitaidolla. Vilma rakastaa haasteita ja saa tyydytystä niiden voittamisesta. Hän on löytänyt suuret voimavaransa ja mahdollisuutensa ja nauttii niiden monipuolisesta käyttämisestä. Vilman ystävät ovat olleet tärkeässä asemassa tukemassa häntä erilaisissa elämäntilanteissa ja -valinnoissa.

#### **4. Ilmi**

1. Kokee nykyisin normaalia väsymystä ja liian tiukasta aikataulusta johtuvaa painetta
2. Ei kyynistymistä
3. Terve ammatillinen itsetunto

Ilmi on antanut itselleen luvan väsyäkin työssä täytettyään 50 vuotta. Ilmi tiedostaa rajansa ja pyrkii löytämään uutta väljyyttä toimintaansa. Hän on työstänyt vaikeat lapsuuden kokemuksensa ja löytänyt omat vahvuutensa. Ilmi käyttää coping-strategianaan rentoutumista, joka kuuluu hänen mielestään hyvään elämään. Ilmi rentoutuu hyvien ystävien ja ulkoilun sekä lukemisen avulla.

Jaksamisesta on hänen mielestään itsellä suuri vastuu. Ilmi kokee saavansa voimaa päivittäiseen elämäänsä kristinuskosta. Se toimii 'henkilökohtaisena työnohjaajana' (Ilmi on itse koulutettu työnohjaaja).

No mä sanoisin siihen että ihminen jaksaa työssään parhaiten, kun sillä on joku semmonen juttu mikä on ihan jotain muuta kun sitä työtä. Jos se tuntee olevansa onnellinen ja johon se voi keskittyä niin tyystin, että se aivan unohtaa sen työnsä. Et joku semmonen muu, kun siihen työhön liittyvä semmonen, jossa voi aivan niinku rentoutua ja missä voi nauttia olostaan. Niin se olis sitä.

#### **5. Toimi**

1. Kokee stressaavana opinto-ohjaajan työn kaksoisroolin
2. Kyynistymistä opinto-ohjaajan työhön kohdistuvaa ymmärtämättömyyttä kohtaan
3. Ammatillista itsetuntoa pyritty murtamaan oppilaitoksen taholta

Toimi on siirtynyt osa-aikaeläkkeelle. Hän on tehnyt selvän rajan työn ja vapaa-ajan välille ja opiskelijoiden ongelmien ja omien ongelmiansa välille. Hän ei tee ylitöitä eikä mieti oppilaitoksen ongelmia vapaa-aikanaan.

Toimi rentoutuu ja kerää voimavaroja liikunnan, hyötyliikunnan ja musiikin avulla.

## **6. Klaara**

1. Lähellä uupumusastetta
2. Vetäytynyt ”yksinäisyyteen” tekemään työtään
3. Terve ammatillinen itsetunto

Klaara kuvaa haastatteluajankohtana ollutta kriisitilannetta sanoin: ”Kaksi viikkoa pattitilannetta.” Klaara miettii selviytymisstrategiakseen etäisyyden ottoa työyhteisöstään: joko jatkamaan opintoja tai uuteen työpaikkaan, jossa opinto-ohjauksen merkitys ymmärrettäisiin. Hän kokee olevansa lähellä kestävyksensä rajaa. Hän sanoo jaksavansa oppilaidensa takia.

Klaara on käyttänyt kaikki ymmärtämänsä mahdollisuudet selviytyäkseen stressitilanteesta – sekä asiantuntija-avun (työnohjaus, työterveyslääkäri, työsuojelupäällikkö) että ystävien ja kollegojen tuen. Hän pyrkii liikunnan avulla säilyttämään kuntonsa.

Tässä kunnassa on suunnitteilla Klaaran aloitteesta koulujen rehtoreiden ja opinto-ohjaajien yhteinen kokoontuminen, jossa on tarkoitus miettiä opinto-ohjauksen resurssien tarvetta. Kunnan säästötoimet ovat aiheuttaneet oppilaitoksessa tarvetta säästää. Rehtori on kohdistanut säästöä eniten opinto-ohjauksen resurssien supistamiseen.

## **7. Petra**

1. Ei uupumusta
2. Ei kyynistymistä
3. Terve ammatillinen itsetunto

Petra on selvinnyt pitkäaikaisesta ja vaikeasta stressitilanteesta sekä sopivaan aikaan sattuneen onnettomuuden ansiosta että pitämällä kiinni omasta arvostaan ja ammatitaidostaan ja ottamalla etäisyyttä tilanteeseen. Hänellä on nyt kauan toivomansa työtilanne. Petra kouluttautuu laajentaakseen ammatillisia mahdollisuuksiaan ja saadakseen mahdollisuuksia elää monipuolista ja rikasta elämää.

## **6.2 Työssäjaksamista määräävät ja selittävät tekijät**

Seuraavassa käsitellään haastatelluille seitsemälle opinto-ohjaajille stressiä aiheuttavat tekijät, joita tarkastellaan lähemmin seuraavien otsikoiden alla. Haastateltujen jaksamista kuvaillaan käsittelemällä heidän työyhteisössään kokemaansa stressiä Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan. Tulokset nostavat esiin yhteiskunnallisen ja koulutuspoliittisen suuren ja nopean muutoksen ja näissä muuttuvissa olosuhteissa esimiehen tärkeän merkityksen. Esimiehen merkitystä tarkasteltaessa viitataan Ruohotien (1998) sekä Erätuulen ja Leinon (1992) ajatuksiin.

### **6.2.1 Stressiä aiheuttavat työn osa-alueet**

Seuraavassa taulukossa (taulukko 3) luetellut uudet tehtävät jo ennestään laajan ja osin määrittelemättömän opinto-ohjaajan toimenkuvan lisäksi toivat mukanaan sen, että kaikilla tähän tutkimukseen osallistuneilla opinto-ohjaajilla oli kokemus liiallisesta työmäärästä ja laajenevasta tehtäväalueesta. Yhden opinto-ohjaajan työnkuva oli muutama kuukausi aiemmin konfliktitilanteen seurauksena muokattu kyseisen opinto-ohjaajan toivomusten mukaan ja monia työtehtäviä siirretty toiselle opinto-ohjaajalle tai oppilaitoksen ulkopuoliselle asiantuntijalle. Muut kuusi opinto-ohjaajaa kokivat tutkimushetkellä, että työn mielekkyys kärsi muutosten aiheuttamien uusien työtehtävien myötä, koska ne aiheuttavat sen, että työn tavoitteet eivät toteudu parhaalla tavalla opiskelijoiden hyödyksi ja avuksi ("Opetukseen osallistuvalla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta sekä oppilaanohjausta." Perusopetuslaki 1999, 30 §, Lukiolaki 1999, 22 § ja Laki ammatillisesta koulutuksesta 1999, 29 §). Uudet työtehtävät aiheuttavat myös sen, että työn painopistealueet siirtyvät epäoleelliseen suuntaan ja pienentävät yhteiskunnallisen laman ajoilta jo entuudestaan vähennettyjä ohjausresursseja. Työtehtävät pystytään hoitamaan ja yksilö kohtaamaan pinnallisesti suuren työmäärän aiheuttaman kiireen ja ajan puutteen takia. Ajan puute, joka johtuu pääosin resurssien niukkuudesta, aiheuttaa monia stressaavia asioita.

Nämä kuusi opinto-ohjaajaa kokivat resurssipulaa, joka johtui liiallisesta työmäärästä tai liian suuresta ohjattavien määrästä, joka oli neljällä opinto-ohjaajalla. Opinto-ohjauksen tuntien vähentäminen peruskoulussa aiheutti sen, että oppitunneilla ei ehditä esitellä opiskelijoille esimerkiksi erilaisia ammatteja. Tämän peruskoulun opinto-ohjaajat kokivat turhauttavana myös siksi, että oppilaat eivät tiedä nykyisin vanhempiensakaan ammatteja.

### TAULUKKO 3 Stressiä aiheuttavat työn osa-alueet

---

1) Uudet työtehtävät ( kaikilla opinto-ohjaajilla), jotka johtuvat osin vastuun ja päätösvallan siirtämisestä oppilaitoksille ja osin koulutuspoliittisista muutoksista. Uudet tehtävät syrjäyttävät opinto-ohjaajan oleellisen tehtävän, henkilökohtaisen ohjauksen, ja pienentävät täten jo entuudestaan vähennettyjä ohjausresursseja.

#### A. Uusia tehtäviä:

kansainvälistymisen mukanaan tuomat tehtävät  
erilaiset oppilaitoksessa suoritettavat pedagogiset projektit  
opettajien työryhmät tai tiimit  
lisääntyvät työelämäyhteydet  
lisääntyvä työharjoittelu  
oppisopimuskoulutus  
II asteen uudistus  
valinnaisuuden lisääntyminen (3 mainintaa)  
uusien hallinnollisten tehtävien lisääntyminen (2 mainintaa)  
hyväksiluettavat opinnot,  
opiskelijoiden uudenlaiset, nykyisestä yhteiskunnallisesta tilanteesta johtuvat ongelmat  
tiedotus  
joidenkin kotien ongelmat siirtyvät kouluihin - vanhemmatkin hakevat apua opinto-ohjaajalta – toisaalta taas vanhemmat eivät välitä huolehtia lastensa koulunkäyntiin ja jatko-opintoihin liittyvistä asioista.

#### B. Taloudellisista syistä ja oppilaitoksen olemassaolon taistelun vuoksi määräytyneet uudet tehtävät:

oppilasrekrytointi  
opintojen loppuunsaattamisen välttämättömyys  
markkinointi.

#### C. Uudistuva ja muuttuva koulutus sekä tehtäväkenttä edellyttävät:

ammattillisen vaatimustason nousua  
ajan tasalla pysymistä  
suuren informaatiomäärän omaksumista.

#### D. Uudet tehtävät edellyttävät koulutustarvetta

---

2. Liian laaja tehtäväkenttä (4) – huom. uudet tehtävät jo ennestään laajan ja määrittelemättömän toimenkuvan lisäksi sekä opettajan tehtäviin kuuluvat valvonnat yms. hajottavat ja vaikeuttavat ohjaustyötä.

---

3. Koulutuspoliittisten muutosten aiheuttamat paineet:  
liian nopeasti toisiaan seuraavat suuret muutokset koulutuspolitiikassa, joita ei ehdi sisäistää eikä tällöin myöskään niiden vaatimalla tavalla toteuttaa (3 mainintaa)  
koulutuksen sisällölliset painopistealueiden muutokset (2 mainintaa)  
muutokset, joihin ei voi itse vaikuttaa, turhauttavat  
monia muutosta yhtäaikaan on erittäin stressaavaa  
suuret muutokset koulun historiassa muutamassa vuodessa ( opetussuunnitelmat, mutta myös rehtorien vaihdokset) aiheuttavat epätietoisuutta ja epävarmuutta työssä ja kuluttavat energiaa.
- 
4. Resurssipula, johon liittyy väistämättä (kaikkien muiden opinto-ohjaajien kohdalla todellisuutta, paitsi Petran kohdalla):  
liiallinen työmäärä  
liiallinen ohjattavien määrä (4), jolloin oppilaat eivät saa tarvitsemaansa ohjausta  
opinto-ohjauksen tuntimäärän pieneneminen, jolloin ei ehditä oppisisältöjä käymään läpi  
täydennyskoulutukseen ei ole resursseja.
- 
5. Ajan puute, joka suurelta osin johtuu resurssien niukkuudesta, aiheuttaa:  
liian tiukkaa aikataulua  
välitunteihin ulottuvan kiireen, jolloin ei ehdi toimittaa kollegojen kanssa yhteisiä asioita eikä ehdi levähtää  
kiireen, jolloin ei ehdi hoitaa akuutteja oppilasasioita niiden vaatimalla vakavuudella  
kiireen, joka joissain tapauksissa syrjäyttää ohjauksen (2 mainintaa) ja aiheuttaa sen, että ohjauksesta tulee mekaaninen toiminta  
liian kiivaan työtahdin  
kiireen, jonka aiheuttavat deadline-päivämäärät (2 mainintaa) kuten esim. TET ja yhteishaku  
liiallisen kiireen, jolloin ei ehdi sulattaa asioita eikä ehdi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen.
- 
6. Työn organisointi: huonosti työjärjestykseen sijoitetut tunnit (2 mainintaa) vaikeuttavat opiskelijoiden tiedonsaannin oikea-aikaisuutta.
- 
7. ”Paperisota”
- 
8. Opinto-ohjaajan kaksoisrooli (2 mainintaa) – toisen aineen arvostelu vaikeuttaa opiskelijan luottamusta tulla hakemaan ohjausta.
- 
9. Opinto-ohjaajan kelpoisuus ei tuota palkkaetua.
- 
10. Virkaehtosopimukseton tila lukioissa.
-

## 6.2.2 Stressaavat asiat työyhteisössä ja -ympäristössä

Edellä luetelluista koulutuspolitiikan aiheuttamista muutoksista toteutuvat työyhteisötasolla työryhmä- tai tiimityöskentelynä opettajakunnan yhteistyönä opetussuunnitelmalliset muutokset ja niihin liittyvät erilaiset pedagogiset projektit sekä valinnaisuus. Tässä tutkimuksessa kaksi opinto-ohjaajaa toi esille kollegojen ymmärtämättömyyden opinto-ohjauksen merkityksestä. Raskaan työyhteisön ilmapiirin toi esille näiden lisäksi yksi opinto-ohjaaja.

Kahta opinto-ohjaajaa stressasi koulurakennuksessa meneillään oleva kosteusvaurioiden takia suoritettava remontti. Home oli aiheuttanut toiselle opinto-ohjaajalle fyysisistä sairautta. Oppilaitoksen fyysisistä puutteista tuli esille kahden opinto-ohjaajan kohdalla oman opetustilan puute, joka hankaloitti työn päivittäistä suorittamista.

Yksi opinto-ohjaaja koki vaikeana luottamustehtävässään opettajayhdistyksen neuvottelijana eteensä tulleet asiat.

### TAULUKKO 4 Työyhteisössä ja -ympäristössä stressiä aiheuttavat

---

Työyhteisössä stressaavat:

- esimiessuhde (3 mainintaa)
- aliarvostus
- työn hankaloittaminen
- resurssien saamisen vaikeuttaminen
- tuen puute
- ylhäältä tulevat, ennakoimattomat määräykset ja velvoitteet, jotka sekoittavat työsuunnitelmat

kollegojen ymmärtämättömyys opinto-ohjauksen merkityksestä  
raskas työyhteisön ilmapiiri

vaikeat päätökset oppilasasioissa  
jännitys, joka liittyy oppilaiden jatko-opintoihin pääsemistä  
luokkatunnit

opettajayhdistyksen puheenjohtajana käytävät vaikeat neuvottelut.

---

Työympäristössä stressaavat:

- remontti kosteusvaurioiden takia (2 mainintaa)
- ei omaa luokkatilaa (2 mainintaa).

---



### 6.3 Työuupumuksen ilmeneminen

Tämän luvun yhteydessä käsitellään kuuden opinto-ohjaajan työhön liittyviä stressikokemuksia; seitsemännen opinto-ohjaajan (Velin) kokema stressi kuvaillaan luvussa 6.3.1. Ohjausresurssien puute ja opinto-ohjaajien työn painopisteen muuttuminen, koska hänen stressikokemuksensa liittyivät lähinnä resurssien puutteeseen.

Tutkimukseen osallistuneilla opinto-ohjaajilla oli merkittäviä stressikokemuksia. Kaikki seitsemän opinto-ohjaajaa kertoivat avoimesti vaikeista tilanteistaan. Yksi heistä, **Pilvi** (peruskoulu, 48 v), väisti kuitenkin senhetkistä jaksamisongelmaansa todistelemalla, että sitä ei ole. Olen kuitenkin päätenyt siihen, että tämä peruskoulun opinto-ohjaaja kokee jonkin asteista pitkäkestoista työuupumusta. Perustelen seuraavassa, miten olen käsitykseni muodostanut. 1) Pilvi toimii mahdollisimman paljon yksin; hän eristäytyy suojellakseen itseään. Pilvi väistää jopa vertaiskontaktit opinto-ohjaajien kesken; syyksi hän sanoo kiireen ja sen, että ei ole todellista tarvetta yhteydenpitoon. Haastattelun alkuosassa Pilvi kertoi edellisissä työyhteisöissään kokemistaan vaikeuksista, joiden takia hän on vaihtanut työpaikkaa pari kertaa. Pilvin kokemuksista on mahdollisesti jäänyt niin suuria epäonnistumisia työpaikan ihmissuhteissa, että niitä on hänen mielestään parempi välttää kokonaan, jos se on suinkin mahdollista. 2) Haastattelun lopuksi haastattelija antaa Pilville tilaisuuden kertoa mahdollisesti haastattelijalta huomaamatta jääneistä seikoista. Pilvi palaa vielä ikään kuin puolustautumaan ja todistamaan, että hänellä ei ole jaksamisongelmia, vaikka haastattelija ei ole siitä aiheesta häntä erikoisesti tentannut haastattelun aikana kuten muutamien muiden teemojen (kansainvälistyminen ja maahanmuuttajien ohjaus) kohdalla oli tapahtunut. 3) Stressiin liittyvässä selityksessään, kuten haastattelun aikana monessa muussakin asiassa, Pilvi menee ikään kuin solmuun ja selittää ristiriitaisesti asian. Hän kertoo ensin asialle yhden selityksen ja pian tämän jälkeen aivan päinvastaisen selvityksen. Pilvi paljastaa kuitenkin esimerkiksi, että ohjattavien (290 oppilasta) määrästä riippumatta hän ei kuitenkaan ehdi riittävästi paneutua ohjattaviinsa ja että iän myötä stressin määrä on kasvanut. Pilvi puhuu epäilevästi ja ristiriitaisesti myös työssä viihtymisestään. Toisaalta hän ilmaisee 'viihtyvänsä erinomaisesti'; ja taas toisaalta hänellä on ristiriitaisia ajatuksia siitä, pitääkö hän opinto-ohjaajan työstä vai ei - hän ilmaisee sen tällöin seuraavasti: ”Kai mä oon viihtynyt”.

4) Pilvillä ilmeni haastattelun aikana melko usein erilaisissa käytännön koulutyön ja opetussuunnitelman asioissa muistamattomuutta tai haluttomuutta kohdata joitakin työhön liittyviä oleellisia asioita (opiskelijat, atk-koulutus, koulutustehtävät ja niin edelleen). 5) Pilvin uupumuksesta kertonee myös se, että hänellä ei ole oman työnsä kehittämistä varsinaisesti ajatuksia; hän tuo kehittämisajatuksissaan esille ainoastaan oman nimikkoluokan puutteen ja sen, että hän vähentäisi koulu yhteisön yhteistyötä, mutta sisällöllisesti hän ei esitä kehittämisajatuksia.

Pilvi on kyynistynyt; hän pitää etäisyyttä työhön ja työssäoleviin ihmisiin minimoimalla osallistumisensa, luopumalla ihanteista ja asennoituen välinpitämättömästi. Täten hänen hyvinvointinsa on vahingoittunut ja hänen työtehonsa on laskeutunut. (Maslach & Leiter 1997, 18.)

**Klaara** (peruskoulu, 43 v) kokee olevansa lähellä kestävyyskäyrän äärirajaa. Hän on hakenut apua muun muassa työterveyslääkäriltä. Klaara hakee ”pakenemistietä” työyhteisöstään; hän sanoo jaksavansa oppilaidensa takia. Hän kuvaa haastattelujankohdantana ollutta kriisitilannetta sanoin: ”Kaksi viikkoa pattitilannetta.” Stressin aiheuttaa tavoiteristiriita. Klaaran kokemuksena on, että hänen oppilaslähtöinen, ammattitietoinen työn tavoitteensa on uhattuna. Hän kokee, että ohjauksen tarkoitus ei toteudu, koska ohjausresurssit on supistettu hänen koulussaan alle puoleen aikaisemmasta tilanteesta (lukuvuodesta 1994–1995).

Klaaran tapauksessa tulevat esiin kaikki ne syyt, jotka aiheuttavat stressiä työyhteisössä Maslachin ja Leiterin mukaan (1997): työn ylikuormitus, kontrollin puute, riittämätön palkkio, yhteisön hajoaminen, reiluuden puute ja ristiriitaiset arvot.

Maslach ja Leiter ovat sitä mieltä, että burnout on tavallisempaa siellä, missä inhimillinen luonne ja työn luonne eivät sovi yhteen. Enenevässä määrin työskennellessään taloudellisten arvojen mukaan, jotka asetetaan inhimillisten arvojen edelle. Se, mikä inspiroi työskentelemään laadullisesti hyvin määrällisen kovasti työskentelemisen lisäksi, on sivuutettu. Ihmisten oletetaan sopeutuvan tai heidän pitäisi sopeutua tämän rohkean uuden maailman vaatimuksiin ja keksiä ratkaisua, kuinka selvitä hengissä siinä. 1) Klaara on ylikuormitettu. Klaara joutuu tekemään liian paljon liian pienessä ajassa liian vähin resurssein. Inhimillinen raja on kaukana. Kun Klaaran työn tempo kasvaa, sen laatu kärsii, kollegiaaliset suhteet heikkenevät, innovatiivisuus kuolee ja tämä on aiheuttamassa burnoutin. 2) Klaaralta puuttuu kontrolli siitä, mitä hän tekee. Klaaralla ei ole ollut tarpeellista mahdollisuutta puuttua ongelmiin. Se on saanut aikaan kokemuksen epäluotettavuudesta, epäkunnioituksesta ja

kykenemättömyydestä. Se on alentavaa. 3) Klaaraa ei palkita työstä. Hän kokee saavansa työstä vähemmän ja tekevänsä enemmän, hän on menettänyt työn ilon ja työn antaman sisäisen tyydytyksen. Sekä työ että työntekijä alenee arvossa. Klaaran työtilanteeseen liittyvä ratkaisematon konflikti esimiehen kanssa aiheuttaa frustraatioita, pelkoa, levottomuutta, halveksintaa ja epäluuloja. Hän ei saa esimieheltään kiitosta eikä sen tähden koe mukavuutta eikä onnellisuutta. 4) Klaara kokee, että häntä ei kohdella reilusti, koska hän ei koe saavansa työllensä sitä arvostusta, jota hän odottaisi. Epäreilisuus näyttää olevan suuri etenemisen ja kehityksen este. 5) Klaaran ja esimiehen arvostukset ovat ristiriidassa. Klaaran kokemus on, että esimies- ja kunnantasolla ei ymmärretä ohjauksen merkitystä oppilaille, heidän opiskeluvalintojensa turvaamista ja jatko-opiskelupaikan takaamista yhteiskunnassa, jossa ammattien muuttuminen ja opiskelulisältöjen vaihtuminen ovat suuria muutoksia murrosikäisen nuoren hallittavaksi ilman ammattitaitoisen aikuisen apua. Ammattitaidolla voidaan saada oppilas ymmärtämään omia mahdollisuuksiaan ja laajentamaan murrosikäisen usein vielä suppeaa näkemystä opintojen ja ammatin merkityksestä. Klaara kokee ymmärtämättömyyttä oppilaiden yksilöllisen kasvun tukemiseen erityisesti esimiehensä taholta. (Maclash ja Leiter 1997, 1–20, 38–60.)

**Vilmalla** (lukio, 50 v) on kokemus siitä, kuinka nopeasti voi ajaa itsensä aivan piippuun aikarajoitteisen ja valtavan työmäärän aikaansaaman paineen keskellä. Hän joutui sairaalaan kuudeksi vuorokaudeksi suolistotulehduksen takia, joka oli syntynyt tauottoman työnteon seurauksena. Vilman kokemus on osoitus tunnollisesta työntekijästä, joka suorittaa velvollisuudentuntoisesti opiskelijoita kohtaan kaikki vaadittavat tehtävät liian pienin resurssein. Edellinen esimies, joka toimi Vilman esimiehenä 26 vuotta, aiheutti Vilmalle ristiriitaisia kokemuksia. Toisaalta hän oli taitava ja tehokas esimies, Vilman mielestä monella tavalla kunnioitettava, mutta samalla ymmärtämätön nimenomaan Vilman työtä, opinto-ohjausta kohtaan.

**Ilmi** (lehtori ja vararehtori, joka hoitaa toisen asteen oppilaitoksessa opinto-ohjaajan tehtävät oman aineensa opettamisen ohella, 50 v) on löytänyt viimeisen puolentoista vuoden aikana tasapainon työnsä asettamien vaatimusten ja niihin vastaamisen välillä. Hän kokee, että on pystynyt yhteistyössä työtovereidensa kanssa vastaamaan yhteiskunnan asettamiin koulutuspoliittisiin muutosvaatimuksiin ja oman oppilaitoksensa ja opiskelijoiden edellyttämiin toimiin, vaikka opinto-ohjaajan työmäärä on kyseisen opinto-ohjaajan mielestä resurssiristiriidassa laajenevaan ammatilliseen vaatimustasoon. Ammatillinen vaatimustaso on uusien valtakunnallisten

opetussuunnitelmien myötä laajentunut, sillä koulujen päätösvalta ja vastuu opinnoista ja niiden sisällöistä on kasvanut. Opiskelijoiden ongelmat ovat kirjavoituneet, ammatit muuttuneet uuden teknologian kera ja oppilasrekrytointi sekä -huolto vaativat työtä, jollaista ei aiempien koulutusolosuhteiden aikana ollut. Koulun olemassaolotaistelu ja rahoituksen merkityksen lisääntyminen ovat nostaneet hänen oppilaitoksessaan opinto-ohjauksen keskeisiksi alueiksi oppilaiden valintaprosessin, koulunkäynnin keskeytymättömyydestä huolehtimisen ja oppilaitoksen markkinoinnin.

**Petra** (ammatillinen oppilaitos, 44 v) on selvinnyt vaikeasta ja syvästä, vuosia kestäneestä stressitilanteesta, joka kärjistyi vuosi sitten ja jonka kärki murtui hänen ottamansa virkavapauden, lomautusten ja onnettomuuden ansiosta. Pakollinen ja osin hänen itsensä valitsema etäisyyden ottaminen omasta työyhteisöstä ratkaisi hänen ongelmatilanteensa parhaalla mahdollisella tavalla. Petra sanookin tästä: ”Et se oli niinku tää hyvä Jumala tämän asian tälleen ajatellu.” Hän itse arvelee, että ilman tätä eteen tullutta pitkähköä katkoa hän olisi täysin uupunut jossain vaiheessa. Petra oli kokenut epäoikeudenmukaisen syrjäyttämisen työstään ja tehnyt liian paljon töitä vuosivuosisuorituksia. Mutta tällä hetkellä hän voi hyvin, kuten seuraavista puheenvuoroista käy ilmi.

*No onks sulla stressiä nyt?*

**Ei. Ehei. Ei.**

*Et tunne ollenkaan väsymystä?*

**Ei sellasta, että mitä aikasemmin oli, niin ei mitään sellasta, mikä ois lainkaan sukua.** Tietysti on väsyny, jos valvoo paljon. Mutta sehän on nyt ihan luonnollista. **Mutta sellasta niinku työn aiheuttamaa uupumusta, sellasena kuin oli aikasemmin ja mitä oli esimerkiks tätä tehessä, ei ole. Et kyl se on .. se on se kaks kuukautta, kun olin niinku ihan silleen, että .. oikeestaan voi enemmän nyt keskittyä enemmän näihin henkisiin harrastuksiin ja ajateluun, niin sekin teki myöskin aika paljon.**

Petran työuupumusprosessista selviytyminen tarinan muodossa:

### ***'Onnellisen lopun tarina Petrasta'***

*Petra oli tehokas ja työteliäs ihminen, joka vuosien varrella oli ottanut vastaan tehtäviä paljon ja selviytynyt niistä, vaikkakin pikkuhiljaa väsyen. Hän ei ollut tiedostanut uupumustaan ennen suurta kriisitilannetta. Kriisitilanne (työn uudelleenjärjestelyt johtajan toimesta ja samaan aikaan sattunut onnettomuus) kärjisti nopeasti tilanteen.*

*Oma 'kohtalo' pani Petran lujille. Omalla päättäväisyydellään, kyynistyneenä tilanteeseen, hän auttoi onnettomuuden suomaan mahdollisuutta tuoda esille ammattitaitonsa tarpeellisuuden oppilaitokselle vetäytymällä loman suomin mahdollisuuksin kokonaan sivuun.*

*Tilanteesta seurasi neuvottelujakso - rehtorin toimesta. Petran työt organisoitiin hänen haluamallaan tavalla, ja hän sai sellaisen työn toimenkuvan kuin aina oli halunnut. Työtilanne muuttui sopivaksi ja mielekkääksi. Töihin oli taas jopa kiva tulla.*

*Petra halusi jättää menneet asiat eikä katkeroitua niistä. Mutta "vahingosta viisastuneena" hän nyt huolehtii omien tulevaisuuden työmahdollisuuksiensa laajentamisesta kouluttautumalla ja tekemällä sen avulla itsensä haavoittumattomammaksi ja riippumattomaksi vain yhdestä työpaikasta. Tämä antaa myös muita mahdollisuuksia suunnitella omaa tulevaisuutta kuten esimerkiksi jatko-opintoja.*

*Petra on oppinut myös asennoitumaan terveellä järjellä ja monivuotisen ammattitaidon tuomalla varmuudella koulutuspoliittisiin uudistuksiin ja niiden mukanaan tuomiin kehittymishaasteisiin – positiivisesti.*

### **Case: Toimin (5.) kokema stressi ja sen syyt**

Toimin (ammatillinen oppilaitos, 57 v) kokemukset työyhteisön ja oppilaitoksen elämässä stressaavista asioista on kuvaavaa: Koulutuspoliittisista syistä ja esimiehen käyttäytymisestä johtuvan stressin lisäksi hänellä on oppilasaineksen aiheuttamaa taakkaa. Opinto-ohjaajan kaksoisrooli stressaa Toimia ja on stressannut jo

vuosia. Työn jatkuva keskeyttäminen, opettajan roolista opinto-ohjaajan rooliin siirtyminen ja kahden ammatin vaatimat valmiudet aiheuttavat Toimille ylikuormitusta. Sitä aiheuttavat myös uudet tehtävät. Reiluuden puutteen osoitus on Toimin kokema rajaton työmäärä. Oppilaitosjohdon ymmärtämättömyys hänen työtään kohtaan aiheuttaa arvottomuuden ja epäoikeudenmukaisuuden tunnetta sekä palkkion puutetta. Arvostusten ristiriita ilmenee työn painopisteen kohdistumisena Toimin mielestä epäoleellisiin tehtäviin. Toimi kokee jatkuvaa kontrollin puutetta. Oppilaitoksen kulloisetkin tarpeet sanelevat hänen työnsä ja sivuuttavat hänen omat työsuunnitelmansa.

Toimin kokema stressi eriteltynä lainauksineen:

”Opon kaksoisrooli” on Toimia selvästi eniten stressaava asia. (Aiheesta on Toimin sitaatti myös luvussa Intro, s. 74-76.) Työn jatkuva keskeyttäminen, opettajan roolista opinto-ohjaajan tehtävään vaihtaminen sekä päinvastoin ja tavallaan kahden ammatin vaatimat erilaiset taidot ovat opinto-ohjaajana toimimisen ajan rasittaneet häntä. Oppilaitoksen opinto-ohjauksen työmäärää ei pystytä sillä toimenpiteellä pienentämään, että opinto-ohjaaja tekee myös opettavan opettajan työtä. Tällöin käy niin, että kyseinen työntekijä kuormittuu liiallisesti, koska molempien tehtävien työt on tehtävä. Toimi kuvailee tällaista toimenkuvaa ”kohtuuttomaksi ja pahaksi – kahteen osaan hajaantuminen on pahasta”. Toimin mielestä opinto-ohjaajan toimeen kuuluvat tehtävät tulisi selkeästi määritellä ja opinto-ohjauksen tulisi olla kokopäiväinen toimi.

Kahtiajakautuminen stressaa, tekee ärtyneen oloiseksi ja kiusaantuneeksi, saa tuntemaan epäoikeudenmukaisuutta ja arvottomuutta sekä väsymystä. Opinto-ohjaaja tuntuu kyynistyneen ymmärtämättömyyteen, jota opinto-ohjaus saa osakseen. Toimi oli kiinnostunut nimenomaan tämän tutkimuksen työssä jaksamisen osuudesta. Hän ei nähnyt yhtä tarpeelliseksi vastata muihin teemoihin. Hän aloitti ja lopetti haastattelun samaan aiheeseen, joka osaltaan myös kertoo sen, kuinka vaikeaksi hän on kokenut nimenomaan opinto-ohjaajan kaksoisroolin. Näistä aiheista Toimi kertoo seuraavasti:

...  
*Onko tämä sinun mielestäsi kaikista stressaavinta tämä kahtialeikkaus.*

On ehdottomasti. Kyllä minun mielestä tämä on se kaikista... Tämä on ainakin siis, minä puhun nyt henkilökohtaisesti itsestäni, minä puhun omasta, omista tunteistani ja omista kokemuksistani. Kyllä minun kohdalla se on **aivan ylivoimaisesti stressaavinta**. Tosiaan voi olla vaik et välitunnilla olet menossa luokasta kenties omaan taukokuoneeseesi ja sulla on joitaki teorialunteja tai opetustunteja menossa, niin, niin joku voi tulla sitte kysymään siihen opoasiaa. Pitää ruveta paneutumaaki iha eri asiaan.

*Montako vuotta sä oot nyt tehnyt tätä?*

Mä oon tehny noin kymmenen vuotta.

*No muistatko missä vaiheessa sua rupesi hännäämään tämä tilanne?*

Kyllä minä **sen huomasin ihan alussa, kun mä totesin se heti alussa**, että kyllä tässä, tässä on semmone hankala paikka. Sitten tietysti tiesi silloin koulutuksen vaiheessa, siis koulutusvaiheessa jo ja sillä meille sanottiin ja se tuli esille ryhmäkeskusteluissa....että tulette törmäämään semmoseen asiaan, että oppilaitoksissa ei tajuta eikä tiedetä opinto-ohjauksen paikkaa ja merkitystä oikein kunnolla, että tuota ne tehtäväalueet...Joudutte tekemään töitä tällä alueella että muokkaamaan kollegoja ja rehtoreita. Että kyllä mä sen totesin sitte kyllä sen...

## Haastattelun alku:

*Sinua kiinnosti opinto-ohjaajien työssäjaksaminen?*

Niin, tuli mieleen niinku ensimmäisenä tämä. Näitä aiheita sullahan on tässä muitakin, mutta että varmaan, että kaikkiin löytyy sanomista näihinkin. Tämä on varmaan semmonen yks, joka kiinnostaa myös monia muitakin opoja.

*Mitä varten sä ajattelet että se kiinnostaa?*

Minä uskosin sen, että esimerkiks se ongelma, mikä minulla esiintyy tässä mä tiedän että se esiintyy ammatillisella puolella opoilla muillakin, että niin, niin kun puhutaan tällasista osapäivätoimisista opoista niin se tuo ne ongelmat. Siinä helposti sitten tulee tämä työssä viihtyminen ja jaksaminen eteen. Eli jos puhutaan kokopäivätoimisista opoista ja puhutaan tämmösisistä opoista mikä tekee suurin piirtein puolet opotyötä ja puolet opettajan työtä, niin se on iha eri asia. Kaks ihan eri asiaa.

*Silloin siinä kuormittuu?*

Se onkin, se onkin kysymys, mutta tietysti se on se, että jos me ajatellaan nyt meidän oppilaitosta. Se on ylen aikaa kuormittunut, että **kun joudut tekemään normaali opettajan työn ja sitten joudut tekemään kuitenkin normaalin opon työn. Ei se työmäärä se opon tehtävä, ei se työmäärä mikä oppilaitoksessa on eihän se yhtään vähene taikka enene siitä onko mulla opon tunteja kymmenen vai onko niitä neljäkymmentä. Se opon se työtehtäväkenttä on ihan yhtä suuri**. Se on niinku semmonen suhde hiekkakasaan, joka on lapioitava, se on siellä olemassa. Ja tästä tulee se ongelma, josta tämä on se ydinkohta että mitä minä olen aina ajatellu ja oon puhunuki tästä asiasta, että niin tuota, **se on kohtuuton tällainen, tällainen tehtävä. Että yhteen ihmiseen niinku kohdistuu kahden ihmisen työmäärä, kahden ihmisen tehtävät**. Niin toisin sanoen joudut jakamaan itsesi niin, että hoidat sen ihan normaalin sen opettajan työn, **minä jokainen opettaja suorittaa tuolla työssään normaalisti, joka ei mitään muuta sitte. Hän keskittyy niihin oppiaineisiinsa. Hän tekee sitä työtään, mutta opo joutuu jakautumaan, hänellä on... tavallaan hän joutuu niinku kaks ...jakamaan persoonansa kokonaan kahteen osaan. Hän on toisaalta opettaja, se ammattimies niinku minä osaan ja hallitsen sen tietyn ammatti- ja osa-alueen ja olen sen asiantuntija ja hoidan sen. Kehitän itseäni sillä alueella, mutta toisaalta on sitte tämä toinen puoli asiaa, joka on ihan kokonaan erilaista kun se opettajan ammatti. Sielläki joutuu sitte panostamaan. Ja se on niin, se se on todella monipuolista, elikkä siis min oon nimittäin monta kertaa nähny tämän...**

## Haastattelun lopussa Toimi palaa samaan aiheeseen:

*Mut kuule sano nyt jotakin semmosta millä tähän...ennen kuin tota minä päästän sut soittamaan, niin tota mitä sä haluaisit vielä kertoo semmosta ohjauksesta tai tästä niinku asiasta mitä nyt ei oo tullu kysytyä, jota sä aattelet mitä pitäis nyt ihan ilman muuta olla...?*

Tutor-toiminnastahan me ei puhuttu oikeastaan. Se on yks semmonen oma.....Mitä tällä alueella tarvittas niin semmosta tehtäväkentän selkiyttämistä, siis sitä, että mikä on ...mitä tekee ja tää

rooli, roolin selkiyttämistä ja kokopäivätoimisuutta tähän työhön että..... ja näin vaativassa oppilaitoksessa.....Yks kokopäivätoimi....että jos hän sitten sotkeutuisi jalkoihinsa siinä hommassa niin... Selviää taikka ei selviä sitten, se on sitten monesta muustaki kiinni, mutta se mikä minun mielestä mikä niinku on sillä tavalla niin melkeen epäinhemillistä niin on se, että yksi ihminen joutuu niinku kaks, kahen eri ihmisen työt. Niinku kaks eri ammattia, kaks eri ammattia yhdessä ihmisessä se on minulle, se on, minä palaan siihen äskeiseen teemaan, että edelleenkin, että se on se paha. Se kokopäivätoimisuus...Se hajaantuu, se hajaantuu, se hajottaminen on pahasta.

Toimi turhautuu vuodesta toiseen siitä, että hänen tekemänsä vuosittaiset työsuunnitelmat eivät pidä paikkaansa, koska hän joutuu ohjautumaan oppilaitoksessa ilmenevien suunnittelemattomien yhtäkkisten tarpeiden mukaan. Toimi ei koe saavansa tukea omaan työhönsä vaan kokee, että sekä systeemi että jatkuva informaation ja tapahtumien virta pyörittävät häntä. Toimi on kokenut, että opinto-ohjaajan tehtäväalueella ei ole rajoja. Opinto-ohjaajaa voidaan pyytää tekemään melkein mitä tahansa. Oppilaitoksessa ei ole hänen mielestään tiedostettu tällöin opinto-ohjaajan työn merkitystä. Toimi on järjestänyt jopa kevätjuhlat vuosittain, ja kuitenkin hän on ”vain osa-aikainen” opinto-ohjaaja toisen aineen opettajuuden ohella. (Toimin puheesta lainauksia hänen toimenkuvansa laajuudesta luvussa Intro, s. 74-75.)

Ohjaustarvetta olisi paljon, ja välillä häneltä loppuvat keinot auttaa. Toimi ajattelee, että oppilaitoksen opiskelijoista on hänen kuvailemaansa ”pallo hukassa” -joukkoa nykyisin jopa 10–30 %. (Tästä aiheesta Toimin kuvailua on luvussa Intro, s. 73–74.)

Epätasapainoa on työn vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä. Ohjaustyön painopiste on vaihtunut Toimin mielestä epäolennaisempiin asioihin. Opiskelijoiden henkilökohtainen ohjaus joutuu syrjäytymään erilaisten tässä ajassa olevien vaatimusten alta, joita ovat esimerkiksi kansainvälisten tehtävien ja eri projekteihin osallistumisten hoitaminen.

Kyllä ne muodostaa omalta osaltaan lisää painetta. Tuntuu, että niinku vaadittais...ominaisuuksia vielä enemmän mitä tähä muuten. Että kun alkujaan piti lähteä sillä ajatuksella että ohjaa opiskelijoita ehkä sen jatko-opiskeluun ohjaaminen, opiskelutekniikka.....Sitte kun tulee tällaisia kansainvälisiä vaatimuksia ja osallistumisia projekteihin, niin kyllä se tuo lisää. Kyllä määkin koen, että tuota...

No se on aika iso, ja se että se käytännössä tapahtuu niin, että ohjausta saa ne jotka sitä uskaltavat ja haluaa tulla pyytämään ja tarvitsee, se on totta tulee pyytämään, että niinku tämmöset ryhmäohjaustilannetta vois muodostaa eri ....tai jonkun teeman ja kerätä siihen porukkaa tämän ympärille ja muodostaa tommosia ryhmiä niinku, mutta kyllä ne jää tekemättä... Ja nyt sitte mikä tietysti meillä on...., meidän oppilaitoksessa...kun meil on tosiaan erilaisia ihmisiä, että jos ajatellaan, että ikähaitari vaihtelee seitsemäntoista ikävuodesta tuonne viiteenkymmeneen ikävuoteen. Ne tarpeet mitä ihmisillä on, on niin erilaisia. Että tämä henkilökohtaisen ohjauksen tarve on.....Tämän mä totesin heti sillo alkuvaiheessa, että mikä on pelin henki että mihin täytyy panostaa, että tämä henkilö-



kohtainen ohjaus, ihan tämä tilanne. Ja mulla on semmonen tapa ollukin että minä oon opiskelun alkuvaiheessa, siis sillo kun opiskelijat ovat tulleet oppilaitokseen niin kiertäny kaikki luokat ja kertonut opinto-ohjauksesta ja omasta työstäni ja rohkaissut niitä ottamaan yhteyttä. Nämä tällaiset niinku luokkaohjaustilanteet, niin kyllä ne on käyny hyvin vähiin ryhmäohjaustilanteet. Se on ku opettajat ovat pyytäneet, niitä on ihan, ihan riittävästi, että on tehty töitä jonkun luokan kanssa.”

### 6.3.1 Ohjausresurssien puute ja opinto-ohjaajien työn painopisteen muuttaminen

Tutkimukseen osallistuneiden opinto-ohjaajien persoonallisuuden tunnealue ja osittain myös eettinen alue näyttävät jäävän oppilaitoksissa taloudellisten seikkojen aiheuttaman kognitiivisen ja toiminnallisen alueen korostumisen myötä varjoon.

Opinto-ohjaajat olivat kaikki turhautuneita nimenomaan ohjauksen resurssien puutteesta. Yhteiskunnallisten ja koulutuspoliittisten muutosten mukanaan tuomat uudet työtehtävät ja täten laajeneva tehtäväkenttä vähentää henkilökohtaisen ohjaustehtävän syvyyttä – persoonan monipuolista kasvua tukevaa henkilökohtaista ohjausta. Opinto-ohjaajien työn painopiste tuntuu karkaavan käsistä kuten seuraavista lainauksista ilmenee. Lainaukset ovat **Velin** (peruskoulu, 37 v) kokemuksista, ja niissä ilmenevät henkilökohtaisen ohjauksen ongelmista seuraavat:

- ohjauskeskustelut ”mekaanisiksi” ajan puutteen takia

Voin sanoa et ku on tämmönen porukka niin siinä ei oo paljon teoriaa, et se on hyvin pitkälle mekaanista haastattelua. Siin ei anneta hirveesti oppilaillekaan purkautumismahdollisuutta, et kyl mä hyvin tiukasti pidän siinä mikä tää asia, et muute ei aika riitä yksinkertaisesti.

- oppilaan tuntemuksen mahdottomuus/tarpeellisuus

...Mut se on tietysti harmi se kun poruukkaa on näin paljon ettei pysty niinku henkilökohtaisella tasolla, aikaisemmin kun oli pienempiä ryhmiä mä haastattelin myös aina ensiks seiskaluokkalaisetkin läpi. Nyt ei taho olla aikaa. Et kävis ihan kaikki läpi oli sitten ongelmia tai ei. Et tulis niinku sillä tavalla, nyt on se pakko luoda tuolla oppitunnilla mitä ehtii ja muulloin käytävällä ja yhteisissä toiminnoissa, mitä sitten on.

- opinto-ohjaajan ammatillisten kykyjen ja mahdollisuuksien vajaakäyttö

...Rakenne täs on se ongelma sit ku on tää iso porukka ohjannassa, se että kun on yli neljäsataa oppilasta, niin pakko keskittyä päättöluokkalaisiin. Ja niitäkin on lähes sataviiskymmentä melkein niin mä yritän ennen joulua kaikki käydä kertaallee läpi ja sit ne saa tulla itte niin monta kertaa ku lystäävät, mutta pitää pikkuhiljaa oppia sitä itsenäisyyttä, että hakeutuvat myös. Ja tietysti otetaan niitä haastatteluun ihan ohjannan puitteissa jos näyttää että et koulu tökkii niinku että ei lähe sitte

motivaatio tippuu liian aikaisin pois. Varmasti pärjäävät sitte. Pyrkimys on haastattelulla se niinku mä on sanonu oikeastaa, että nyt sun pitäis opiskella sillä tavalla sitä hommaa, et sä pääset sinne mikä sua kiinnostaa. Et mitä ajatuksia niinku syntyy. Ja sithän mä oon sitä kehittänyt myös silläkin tavalla, että opilas ku tulee haastatteluun se saa myös kirjallisesti siitä tämmösen kuvan sitte ja ohjeen sitte, että ohjeet siitä sitte tota että paperilla, ettei se jää pelkän kuulomuistin varaan, nyt ku puhutaan näistä mikä oppimistyyli ei kaikille sovi...

- työn ylikuormittavuus

Se ei oo mikään ainoa mahdollisuus, sitte se, mikä ne teki joku komitea näistä oppilaan ohjaustyöstä, et tääl pitäis olla yksinkertaisesti kaks opoo, ei se muuten hoidu. Tai sit me on tietysti yritetty sitäkin ja jotkut seiskaluokkan luokanvalvojat käyttäähän, et he haastattelevat kertaalleen seiskalaiset läpi esimerkiksi seiskaluokkalaisen ja sillä tavalla korvaa tavallaan sitä opon menettämää aikaa sitte. Ne oppis tuntemaan luokanvalvojat tavallaan niin ku paremmin näitä oppilaita. Sehän täs on tarkoituski se, että ku on nyt pienempiä luokkakokoja, se tulis se oppilastuntemus myös muille eikä pelkästään minulle. Enhän minä nää ku ehkä kerran viikossa yhen tunnin aikana, en mä siinä opi siinä luokkatuntienkaan puitteissa tietystikään mitenkään tuntemaan sitä hommaa. Et ehkä se on tavallaan sitte se ratkasu ois sitte että joko sitä yksinkertaisesti täytyy luokanvalvojalle, jotka ois aktiivisia tavallaan, siinä on sekin ongelma tietyst eihän kaikki halua tietysti tehdä sellasta tavallaan ylimääräistä työtä koska eihän siitä heille maksetakaan. Mut et oppilastuntemus pitäis niinku laajentaa tai sitten toinen opo kylmästi pitäis olla hommassa. Noin kakssataa oppilasta per opo sit se ois kohtuullista.

- lisääntyvä muu työ kuin ohjaustyö

... Tää on tätä työhön liittyvää sivuhommaa. Et tää on tavallaan niinku lisääntynyt sitte jos ajatellaan täään opon työhönkin ni kaikki tämmönen juttu. Kaikki se opettajan työtaakkaa tavallaan myös lisää, mutta mielenkiintookin luo et on tämmöstä työyhteisön kehittämishommaa.

Kyseisen opinto-ohjaajan kommentti stressikokemuksestaan oli: ”Burnout oli lähellä.” Veli on ”sopeuttanut” itsensä resurssien suureen puutteeseen.

Klaara on kokemuksensa mukaan lähellä burnoutia juuri ohjauksen resurssien vähentämisen takia. Hän ”taistelee” resurssien puolesta. Petra on jo vastaavan prosessin läpikäynyt ja ”voittanut” itselleen sopivat resurssit ja työnkuvan. Vilma kävi 26 vuotta samaa ”taistelua” edellisen esimiehen kanssa joutuen tauottoman työn teon takia fyysisistä oireista sairaalaan. Ilmi on löytänyt omat vahvuutensa ja rajansa monien stressivuosien jälkeen eikä taistele muutosta vastaan. Hän pyrkii sinuiksi muutosten kanssa välttämään turhaa muutosvastarintaa. Toimi on jäänyt osa-aikaeläkkeelle, ja Pilvi kipuilee entisten ja nykyisten kokemusten varjossa. Hänellä on ehkä pienin resurssipula tutkimukseen osallistuneista opinto-ohjaajista.

### 6.3.2 Kiire ja muutos ohentavat työelämän kokemusmaailman

Kiire ja muutos näyttävät ohentavan ihmisten välisen kanssakäymisen tehokkuuden arvojen alle. Monia kokemuksia tunteineen, pyrkimyksineen, aistihavaintoineen, tulkintoineen ja toimintoineen (tietoisuuden kehä) ei ehditä kouluissa jakaa, saati sitten purkaa ja reflektoida itselle ja toisille kasvuksi ja työelämän sisällölliseksi voimaksi ja rikkaudeksi. Elämän sisältö muodostuu ohuemmaksi kiireen keskellä, joka vaikuttaa valitettavasti ja erityisesti myös kouluissa, koska kokemusten anteja ei ehditä analysoida ja tunnistaa, on vain valittava välttämättömin. Näihin kokemuksiin ei useinkaan mahdu levollisuus ja ihmisten välinen lämpö, joka syntyy kuulluksi tulemisen kautta. Tähän luottamuksen syntyminen prosessiin tarvitsemme aikaa ja kohtaamismahdollisuuksia. Kouluissa tulisi taata tämä mahdollisuus jatkuvassa muutoksessa olevalle henkilöstölle ja opinto-ohjaajien ammattitaidon avulla ulottaa se oppilaisiin ja opiskelijoihin.

### 6.3.3 Esimiessuhteen aiheuttama stressi

Normiohjauksen väheneminen ja päätösvallan siirtyminen kunnille, yksityisille oppilaitoksille, jopa yksittäisille rehtoreille, näkyy tuloksissa, jotka koskevat esimiehen merkitystä opinto-ohjaajien kokemana.

Koulujen johtamiseen vaikuttavat monet arvotekijät ja toiminnan ehtojen tulokset. Rehtorien toimintaa ohjaavat heidän uskomuksensa ja tulkintansa siitä, mitä heiltä odotetaan johtajina. Materiaalisista resursseista ja ennen kaikkea opettajakunnan, ylempien kouluviranomaisten, vanhempien ja oppilaiden odotuksista hyvästä koulunpidosta muodostuvat ne puitteet, joissa rehtorit toimivat. (Erätuuli ja Leino 1992, 21–22.)

Rehtorien tehtävä on vaikea monien yhtäaikaisten muutosten ja mahdollisuuksien myllerryksessä. Heidän tulee mukautua kaikkiin niihin muutoksiin, jotka opettajiakin kohtaavat, ja sen lisäksi heidän tulisi jaksaa tukea, rohkaista ja kannustaa asiantuntijayhteisönsä jäseniä ja kantaa vastuu muutosten läpiviemisestä ja tuloksista. Ruohotie (1998, 144–145, 162–167) kirjoittaa, että esimies voi monella tavalla edistää työyhteisön jäsenten ammatillista kasvua, selkiyttää uraan liittyviä arvoja ja mieltymyksiä ja auttaa markkinoimaan ammattitaitoa. Hän voi olla luomassa avointa

ja hyväksyvää sekä keskustelevaa ilmapiiriä. Esimiehen tulisi rakentaa luottamusta, antaa rehellistä palautetta, selkiyttää odotuksia ja kuunnella työyhteisön jäseniä sekä ehdottaa toimia, joilla työyhteisön jäsenet voisivat parantaa suoritustaan. Hänen tulee valaista tulevaisuutta. Esimies voi auttaa yksilöitä kehittämään toimintasuunnitelmia uratavoitteidensa saavuttamiseksi sekä järjestää resursseja ja mahdollisuuksia niiden toteuttamiseksi. Ruohotie painottaa henkilöstön sitoutumista ja jatkuvaa kehittämistä inhimillisten voimavarojen hyödyntämisessä. Tämä onnistuu hänen mukaansa muun muassa työyhteisön jäsenten valtaa ja vastuuta lisäämällä, innovatiiviseen toimintaan kannustamalla sekä sitoutumisen astetta ja toiminnan tehokkuutta arvioimalla. Työyhteisön yhteiset arvot vähentävät työn aiheuttamaa räsitystä, selkiyttävät odotuksia ja lisäävät yhteenkuuluvuutta samalla, kun ne lisäävät eettistä käyttäytymistä ja edistävät työntekoa. Ruohotie siteeraa W. Edwards Demingia, joka sanoo, että esimies usein estää työntekijöitä kehittämästä työtään mielekkääksi, riistää itsearvostuksen ja syyttää ongelmista, jotka eivät ole työyhteisön jäsenten kontrollissa.

Tähän tutkimukseen osallistuneiden opinto-ohjaajien kokemuksista nousee hyvin henkilökohtaisella tasolla koettu esimies-suhteen voimakas merkitys. Esimies-suhteella näyttää olevan vaikutus työhön sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen, jopa työssä jaksamiseen. Näihin opinto-ohjaajien kokemuksiin voi tietysti osittain liittyä ulkoisella kausaaliattribuutiolla selitetty oma syyllisyys tai heikkous. Tällainen tulos, esimiehen suuri merkitys opinto-ohjaajan työn tukijana, voi johtua osittain siitä, että opinto-ohjaajalla ja rehtorilla on paljon yhteen liittyviä tehtäviä oppilaitoksissa jopa päivittäin. Sellaisia ovat esimerkiksi oppilashuolto, opiskelijarekrytointi, valinnaisuuden toteuttaminen oppilaitoksessa, opiskelijoiden opintomenestys ja pääsy jatko-oppilaitokseen ja niin edelleen. On hyvin ymmärrettävää, että opinto-ohjaajat kokevat esimiehen kanssa tapahtuvan yhteistyön laadun tärkeäksi. Esimiehen vastuullisuutta ja vaikutusta opinto-ohjaajat korostivat myös työyhteisön henkisen hyvinvoinnin ja ammatillisten valmiuksien mahdollistamisessa. Tuen saamisen tai tuen puutteen, samoin kuin arvostuksen saamisen tai sen puuttumisen, toivat esille kaikki opinto-ohjaajat esimiehen merkityksestä puhuttaessa.

Kaksi opinto-ohjaajaa koki (Veli ja Ilmi), että heidän esimiehensä arvostavat opinto-ohjausta samoin kuin heidän työtänsä. Pilvin koulussa oli tutkimushetkellä sijaisrehtori, jonka kanssa Pilvi koki työn sujuvan. Samat opinto-ohjaajat ovat kokeneet aiemmin tuen puutetta ja ymmärtävät tuen merkityksen. Klaara ja Toimi kokevat, Petra koki vielä vuosi sitten samoin kuin Vilma, voimakkaasti tuen ja arvostuk-

sen puutetta. Arvostuksen puutteena Vilma koki myös riittämättömän palkkion työstä sekä puheitten ja käytännön toteutuksen välisen ristiriidan. Petralla meni vuosi aikaa esimiehen kanssa tulleen konfliktitilanteen työstämiseen; jopa palkattomalla virkava-paalla hän työsti kokemaansa aliarvostusta. Petra koki konfliktin erittäin vaikeaksi, koska rehtorin päätösvalta ammattioppilaitoksissa on keskeinen etenkin nykyisessä tilanteessa, jossa ohjauksen sisältö, tehtäväjako ja resurssointi tapahtuu oppilaitoksen tasolla. Klaara miettii työpaikan vaihtamista. Klaaran kokemus ristiriidan vaikutuk-sista omassa elämässään on suuri; hänellä on omien sanojensa mukaan ”hällä väliä - olo”. Huono suhde esimieheen saa koko työn tuntumaan turhalta ja merkityksettö-mältä, ja hän alkaa irtaantua työstä. Tärkein työsuhde näille opinto-ohjaajille näyttäi-si olevan esimiessuhde.

Rehtorin päätösvalta sai kahden opinto-ohjaajan puheissa erityisen negatiivi-sen sävyn. He kokivat päätösvallan siirtymisen rehtoreille ongelmallisena ja sanoivat rehtorien olevan ”yksinvaltiaita”. Rehtorin valta erityisesti resurssien jaossa ja opet-tajien rekrytoinnissa koetaan erittäin merkittävänä koko työlle. Jos rehtori ei ymmär-rä opinto-ohjauksen merkitystä, opinto-ohjauksen arvo resurssien jakotilanteessakin on vähäpätöinen ja heikentää merkittävästi työn suorittamista. Petran tilanteen sel-kiytymisessä esimiehen avartuva näkemys opinto-ohjauksen merkityksestä oli ratkai-seva. Rehtorin päätöksellä opinto-ohjaaja sai tarvittavat resurssit ja hänelle mitoitte-tun työn kuvan.

## **Velin (peruskoulu) ajatuksia rehtorin merkityksestä:**

*No tota jos ajatellaan opinto-ohjaajan työtä yleensä, niin ajatteletko että se on arvostettu? Vai vähemmän arvostettu kun muut aineenopettajat?*

En mä luule et se niin kauheesti eroo siit, **et riippuu niin työpaikkakohtaisesti miten rehtori suhtautuu. Se on aika paljon siitä johtavasta tota puolesta kiinni.** Eli tota mitä nyt oon kuullu niin myös tällä paikkakunnalla ni on tietysti jossakin koulussa ei arvosteta ja eri paikkakunnilla ku kattoo näitä lomautuksia, on jopa opoja pantu ihan hyllylle kokonaan ja se on jo sitten lainvastaista, koska nythän se on siirretty lakiin oikein et oppilaan ohjaus kuuluu, et se on pakollista. Aikasemmihan se ei ollu, ni sitä vähän niinku riippu rehtorista miten se väänti sen asian. Et kyllä nyt ku tää Klauskin oli siinä systeemissä missä hän itsekin joutu pitämään opon tunteja vaikkei ollut koulutusta, niin hän sanoi, että se on ihan hirveetä, ku ei osannu mittää, tietopohja puuttu. Et piti vaik mä annoin valmiit kalvot ja kaikki tämmöset, ni ku ei osannu puhua siitä oikein mitään. Niin täälki on niinku kantapään kautta kokeiltu se ni kyllä se varmaan nykyisessä rehtorissa näkyy sitte se. Et ymmärtää sen asian mist on kyse. Hm.

*Että koet että niitten koulun johtajien kautta sitten pitäis tavallaan vaikuttaa että*

Juu, sitä kautta, et niitäki sitte tonne koulutukseen ja huomaamaan mikä muutoskehitys on ja täm-möstä.

## **Klaaran (peruskoulu) tunteita ja kokemuksia konfliktista esimiehensä kanssa:**

...mielettömiä tilanteita, hyvin raskas ilmapiiri, hurjat mullistukset, pakotettu kurssittamaan ja jaksottamaan oppiaineet, hyvin pirstaleinen työ, työ monella opettajalla tässä työyhteisössä on hyvin rankka, ”pikkusen tökkii”, hirveen ikävä asia, rehtori määrää yksipuolisesti..., demokraattinen systeemi ei toimi, rankin syksy - minkä olen kokenut, ollaan aika kestävässä tilanteessa, tää homma niinku tavallaan hajoo, napit vastakkain rehtorin kanssa, vaikee niitä asioita silleen ajaa - jos ei saa yhtään vastakaikua sieltä toiselta puolelta, töihin ei oo kiva tulla, kauhea tunne mun mielestä niinku huomata se - että on menny siihen pisteeseen...

## **Petran (ammattioppilaitos) kokemus rehtorin asenteen muutoksesta työtään kohtaan:**

Niin sen jälkeen, kun mä sairaslomalta tulin. Niin itseasiassa sinä aikana hän otti useamman kerran yhteyttä. **Ja tätä asiaa selviteltiin. Ja nyt mulla on toimenkuva tasan sellanen kuin mä olen halunnut. Multa on kaikki tarpeeton riisuttu pois. Mul on resurssia sen verran paljon, että mä pystyn tekemään suunnilleen työaikana tehtävät. Ja mä itseasiassa pystyn elämään jokseenkin silleen normaalia elämää.** Kun aikasemmin oli niin, että mulla oli opetusta ja mulla oli kaikenmaailman töitä vaikka kuinka paljon niinku kasattu, kasattu, kasattu. Päivät mä olin tääl. Illat mä olin kaheksaan, yheksään joka ilta täällä. Sit vielä duunit kotiin. **Ja nyt käytännössä on sellanen, että suunnilleen työaika riittää tehtävien tekemiseen, jota mulla ei oo koskaan aikasemmin täs talossa ollu.**

## **Vilman (lukio) muistot edellisen rehtorin ymmärtämättömyyden vaikutuksista työhönsä:**

*Niin tuota sanoit niin tosta, että oli semmonen rehtori, joka ei ymmärtäny oppilaanohjauksen merkitystä?*

Joo, hirvittävän tärkeä hänen mielestään, mutta tota sitten, kun puhutaan palkasta, puhutaan resurssista ja muuta, niin se oli pieni mitättömyys. Ja hän jopa oppilaitten ajan saatto sanoa, ku vanhas systeemis oppilaat sano, että me ei tiedetä, millon meillä on TET:iä ja niin pois päin, millon meillon sen jakson tunnit, oltiin vielä luokallisessa, niin hän saatto sanoo, et mitä moisesta mitättömyydestä. Et ne asenteet tuli tosi pahasti lävitse ja samoin sitte, että ku meilloli kuntakohtaset palkkaneuvottelut, niin meiltä poistettiin TET:n resurssointi täydellisesti, sitä ei resurssoida ollenkaan. Musta se ei auta asiaa yhtään, että niin kauan, kun minä teen tätä työtä, niin oppilaalla on ihan varmasti kaks päivää mahdollisuus tutustuu jatko-opintoihin. Ja meillon laadittu semmonen koulukohtanen opetussuunnitelma, et meillä on... tavallaan oppilaat laskee niinku aika lailla tuplahyöty ja se on siinä laillisen laittoman rajalla, mutta...

### 6.3.4 Yhteiskunnalliset ja koulutuspoliittiset muutokset pohjimmaisena työstressin syynä

Tutkimus osoitti sen, että yhteiskunnalliset muutokset ja koulutuspoliittiset muutokset nostavat ammatillista vaatimustasoa ja tuovat koulutustarvetta sekä uusia työtehtäviä opinto-ohjaajille.

Keskeisiä yhteiskunnallisia muutoksia ovat seuraavat: kansainvälistymisen mukanaan tuomat tehtävät, joidenkin kotien ongelmien siirtyminen kouluihin, joidenkin vanhempien turvautuminen opinto-ohjaajaan – toisaalta jotkut vanhemmat eivät jaksa huolehtia lastensa koulunkäyntiin ja jatko-opintoihin liittyvistä asioista, ja vastuuta näistä asioista siirtyy opinto-ohjaajille sekä opiskelijoiden uudenlaiset, nykyisestä yhteiskunnallisesta tilanteesta johtuvat ongelmat.

Koulutuspoliittisista muutoksista tärkeimpiä ovat seuraavat: erilaiset oppilaitoksessa suoritettavat pedagogiset projektit, normiohjauksen purkautumisen myötä vastuun siirtyminen kouluille ja siten myös opettajille, mikä on aikaansaanut opettajien työryhmät tai tiimit työstämään näitä tehtäviä, uusien hallinnollisten tehtävien lisääntyminen, lisääntyvät lakisääteiset työelämäyhteydet kuten työssä oppiminen ja oppisopimuskoulutus, toisen asteen koulutuksen uudistukset, valinnaisuuden lisääntyminen kaikilla kouluasteilla ja hyväksiluettavat opinnot siirryttäessä oppilaitoksesta toiseen tai suoritettaessa opintoja samanaikaisesti toisessa oppilaitoksessa sekä tehtävät, jotka määräytyvät taloudellisista syistä ja oppilaitoksen olemassaolon taistelun vuoksi kuten oppilasrekrytointi, opintojen loppuunsaattamisesta huolehtiminen ja markkinointi sekä tiedotus yleensä.

Kasvaneet vaatimukset aiheuttavat epätasapainoa ammatillisten vaatimusten ja omien mahdollisuuksien välillä ja johtavat näin väistämättä stressitilanteeseen.

Toisen asteen oppilaitosten ”olemassaolon taistelu” eli kilpailu opiskelijoista, parin vuoden välein tapahtuneet opetussuunnitelmauudistukset, lukion ja ammattioppilaitosten virkaehtosopimukseton tilanne ja monet muutokset opetuksen järjestelyissä, muun muassa uuden tuntijaon aiheuttama peruskoulun ja lukion opinto-ohjauksen luokkamuotoisen opetuksen väheneminen, muuttavat oppilaitosten koulukulttuuria ja -rakenteita synnyttäen jatkuvaa sopeutumisen- ja muutostarvetta. Koulutuspoliittisten muutosten nopeus ja suuri määrä edellyttävät yksilöiltä joustavuutta, halua elinikäiseen oppimiseen ja nopeaa asioiden omaksumiskykyä sekä niiden soveltamista käytäntöön, jotta yksilön ammatillinen itsetunto ei kärsi.

Lukion opinto-ohjaajien virkaehtosopimukseton tila aiheuttaa jokavuotisen epätietoisuuden tulevan vuoden opinto-ohjauksen tuntiresursseista. Tämän Vilma, lukiossa opinto-ohjaajana ja samalla luottamusmiehenä toiminut opinto-ohjaaja, koki epäoikeudenmukaiseksi ja ammattialaa aliarvioivaksi asiaksi.

Esimerkkinä työssä tapahtuvista muutoksista mainittakoon Vilman työn muutokset. Hänen kokemuksensa on hyvin kattava tälle tutkittujen ryhmälle ja selkeyttäneet muutosten määrää opinto-ohjaajien työssä.

### **Case: Vilman (3.) työssä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset**

Kouluelämä on jatkuvaa muutoksen keskellä elämistä, työjärjestyksetkin muuttuvat viiden viikoin välein. Opiskelijat saattavat vaihtaa aiemmin tekemiään kurssivalintoja, jolloin opettajalta saattaa vähentyä tai lisääntyä pidettävien tuntien määrä ko. jaksossa.

Ohjauksessa tapahtuneet muutokset:

#### **- ohjauksen väheneminen**

...kun mä aikasemmin ohjasin viis ja puol vuotta parhaimmas tapauksessa oppilasta. Niin nyt mulla on se oppilas sen kaks ja puol vuotta ja sitten on ihan hänen aktiivisuudestaan riippuen, kuinka paljon hän sitä ohjausta saa, niin se on aika minimaalista verrattuna tähän entiseen pitkään turvalliseen juttuun. Ja yhdistymisvaiheessa meitä oli vaan opinto-ohjaajaa.

#### **- oppilaitoksen sisäiset työnjakokokeilut**

Viime vuonna kokeiltiin, niin toinen oli pelkkä, pelkkä tuota opo. Eli ei opettanu muuta kuin aikuispuolella. Mutta ei sekään pelannu ja tuota. Ja nyt sitten, kun ei sitä virkaehtosopimusta ei oo aikaseks, vaikka sen kans.....

#### **- ohjauksen sisällölliset muutokset, jotka johtuvat yhteiskunnallisesta kehityksestä**

...ku ensimmäisen kerran meillä oli ilo kuunnella tämmöstä Helsingin yliopiston, mikäähän se hänen nimikkeensä oli, mut joka tapauksessa tän naisihmisen tehtävänä oli ohjata niinku yliopistost työmarkkinoille. Niin hän sanoi, että hän on kyllä sanonu, että ku valitsette opiskeltavaksenne arkeologiaa ja arabiaa, niin ei oo niinku kauheesti kilpailijoita. Eli toisin sanoen, että tän päivän maailmassa niin ei voi ajatellakaan, et ois pelkkä kaupallinen koulutus, sillä, sillä hyvin harvat pystyy työllistään, että harvat on sitten näitä Sarasvuota ja muuta vastaavaa. Mut se, että jos siinä on sitten esimerkiks niin juristin koulutus mukana ja vankka kielitaito, niin sillon se on jo aivan eri, eri lukemissa se työhön sijoittuminen, et pitää niinku pystyy ajattelemaan sillä tavalla, että, et minkälaisia ihmisiä tarjotaan ja sitten just niinku tää, että ku suomalaiset on kauheen vaatimattomia, meillähän on just se, et jos yrität nostaa pääs, niin joku tärräyttää, että varmasti pysyt ruodussa. Meillähän ei oo kestetty oikein yksilöitä eikä persoonallisuuksia, niin tuota on se, että työmarkkinoilla joutuu kuitenkin kehuaan itteesä. Et pitää pysyä niinku sillai luontevasti tuomaan omat vahvuudet esille ja se on yks semmonen, missä.. mi-



hin musta niin joko sitten psykologian opettaja tai opo, mut joka tapauksessa joku kuitenkin valmentaa, ettei siihen kylmiltään joudu siihen tilanteeseen.

## Kunnan lukioitten yhdistyminen ja sen mukanaan tuomat monet muutokset oppilaitoksen elämässä

Ja tota sen jälkeen sitte tuli tää kuraattoriratkasu ja täällähän oli aikanaan yks koulupsykologi, mut ei hän enää kuulu kouluhallinnon alaisuuteen, eli hän on, hän on tuolla sosiaali- ja terveyspuolella, eli meillei oo lainkaan koulupsykologisia palveluita. Ja nyt, ku meillon sitten isos talossa semmonen tilanne, että meillä on terveydenhoitaja, jonka toimenkuvaan kuuluu xx:n (huomautus: nimet on muutettu xx-merkeiksi) yläaste ja lukio - se on hänen pääkoulu - ja tämä 640 - 650 opiskelijaa on hänen sivukoulunsa. Niin hän esimerkiks sanoo, että nyt, ku tehdään näitä tulevia kaavailuja, niin valitettavasti niin paljon kun hän on tykänny meidän kans tehä työtä, niin kyl hän tulee sen ratkasun tekemään, et hän jää isoimmalle koululle siitä syystä, että siellä on koulupsykologipalvelut...

## Rehtorin vaihdoksen aiheuttama myönteinen muutos

... Ja sitten uutena tämä.. nyt nykyisen rehtorin asenteet on aivan toiset tähän, tähän ohjaukseen, eli toisin sanoen hän näkee sen erittäin tärkeänä asiana ja, ja tuota noin hän itse vetää kunnassa niin tämmöstä toisen asteen yhteistyötä. Ja sitten meillähän oli toimiva toisen asteen yhteistyö, mut tota se vaan noin vaan sitten uuden opetustoimenjohtajan öö...

Koska meillä oli tota semmonen tilanne, että meillä vaihtu rehtori. Ja sitten meidän ATK-mies on tehny kesäaikana sitten meidän työjärjestykset...

## Virkaehtosopimukseton tila lukioissa ja sen aiheuttamat vuosittaiset neuvottelut palkasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä

(Sitaatti aiheesta sivuilla 62–63 Korkea ammattitaito ilmenee kommunikaatiossa -otsikon alla.)

## Uuden lukiolain tuoma yhteistyövelvoite toisen asteen oppilaitosten kesken

...meillon tämmönen yhteistoiminta-aika, joka on kahtena päivänä viikossa. Niin niitä kursseja sit, se on merkinnällisesti meidän koulusihteerille ollu ihan hyvä asia, et niiton merkattu niit muual suoritettuja kursseja sit opinto-ohjaukseen, se pääsääntöisesti yks kurssi, minkä ihmiset suorittaa ja sit loput tulee erillismerkintänä, jos nyt useempia tulee. Siellon tämmösiä kun ihmisen anatomia, fysiologia, joka on äärimmäisen suosittu, kun aikoo lääketieteelliseen, on ensiapukursseja ja sit on tietysti ihan ihania häitä ja muuta vastaavaa hiuspohjahoitoo. Mut et sekin on semmonen, että mä oon sitten meillä hoitanu nää meille tulevat ja meiltä lähtevät opiskelijat – ja niin edelleen. Että siellä nyt on 37 ollu silläki kurssilla, muutama toisen oppilaitoksen opiskelija seassa, tota noin niin. Sillä tavalla se niinku laajenee koko ajan ja samoin sitte tietysti niin, jos ajatellaan tätä, et meillähän tulee uuden koululain myötä tää yhteistyövelvotte ja sitten, kun ammatillisella puolella tulee tää kaks plus yks -malli, niin on se vähän erikoista, jos ei meillä...

## Koulun profiloitumiseen liittyvät muutokset

...lähtee käyntiin nyt tämmönen tietotekniikkajuttu, jossa opiskelijoille tarjotaan sitä tietotekniikkaa ja sitten ne, jotka osottautuu innokkaiks opiskelijoiks, niin voi sit valmiiks suorittaa jo yliopistolla nin arvosanoja, että heidät niinku suoraan sitten hyväksytään xx:n opiskelijoiks, et tää on niinku se tavote.

...asennekasvatuskurssi ens, et jos suvussa ei oo osattu matematiikkaa, niin ei se tarkota, et siinä et osaa, tai et jos sää oot nainen, niin ei se tarkota sitä, et sä oot kyvytön laskemaan. Ja tuota, samoin sitten meillon nyt vasta lähteny xx-aineet sitten kunnolla mukaan tähän ja sitä kautta on tietysti saatu sitten, sitten sitä rahotusta laitteisiin ja, ja tuota samoin sit koulu toimii tämmösenä koulutuspaikkana, et meillä käy paljon ihmiset tutustumassa ja meillä käy opettajat kouluttamassa. Samoin meillon ...painotteisuus, eli meidän ...opettaja sitten valitsee meille valituista opiskelijoista nää meidän opiskelijat – et sillä lailla se on aina nautittava esitys, et-tä...

## Työryhmien/tiimien toiminta tämän päivän koulun monimuotoiseen toimintaan liittyvänä erottamattomana osana – koulun sisäinen työnjako

...se on ollu nyt oppilashuolto- ja kriisiryhmä niin tuota, mä oon itse sen puheenjohtaja ja me aina xx-viikolla sitten kokoonnutaan ja siihen kuuluu ”ne ja ne” ja opinto-ohjaajat ja sitten semmonen opettaja, joka opettaa kaikki lukiotulokkaat – opettajaa opettaa kaikkia, eli että jokainen opettaja tulee tutuks ja sitten – ku lukiot tyttöistyy, – ku keskiarvo on tämä mikä on. Ja nythän meillon sitte – oppilaaksottotyöryhmä, jossa pohditaan tätä, että kun ...

## Luokattomuuden aiheuttamat muutokset

...tässä puoleen väliin mennessä marraskuuta, on tää ylioppilaskirjotuksiin ilmottautuminen. Sinne ei voi osallistua, jos ei oo pakollisia kursseja suorittanu. No sitte kun opiskelija lähtee niinku optimistisesti liikkeelle, et ku hän on esimerkiks ruotsin kielen kans takunnu tai hän on takunnu matematiikan kanssa, niin hän kuitenkin katsoo, et joo, et hän kirjottaa sen, kyl ne kurssit tulee suoritetuks. Sit ku ne ei tule suoritetuks, niin sit se on sitä, että voiskos opettaja mitenkään pitää jotain erikoiskuulustelua tai muuta vastaavaa ja kuvitelma on melkein semmonen, että kun rehtorin virkavelvollisuus on estää tämmönen opiskelija sitten menemästä kirjoituksiin, niin rehtorille heitetään mennessä suoritus, että mä oon just eilen suorittanu - ei semmonen käy. Et siinä tulee niinku rehtorin tää työsuojelu kanssa kysymykseen, et kyl pitää niinku aikarajat sopia, mihin mennessä...

## Lukion 4-vuotisuus ja yo-kirjoitusten hajauttaminen

...No sitte tulee ohjaukses uusia asioita, niin kiiruhtajat hoitaa kyllä itsensä, ne, jotka marssii rehtorin kansliaan ja sanoo, et saiskos päästötodistuksen, mutta tuota, ja ovat yleensä opiskelleet jo yliopistolla valmiiks jotakin, et heistä ei tarvii sillä lailla huolta kantaa muuta kun neuvoo vaan, et miten he sitte ottaa niitä kursseja ja, et mitä voi itsenäisesti suorittaa. Mut sitte on nää meidän hidastajat. Tää on se uus ongelma, kosk nytten niin tuota laki sanoo niin, että neljä vuotta saa opiskella. Ja sit on niitä, jotka rakastaa lukioelämää, eli kun ennen tykättiin opiskelijaelämästä, niin nää tykkää lukioelämästä, eli toisin sanoen ihan hyvällä koulumenestyksellä varustettuja - varsinkin tyttöjä - jotka sitten niinku hidastaa sillä tavalla, että he niinku haluaa opiskella kaiken mahdollisen lukiossa. Ja se on kyllä kansantaloudellisesti aika, aika tuota noin rankka lasku, mikä siitä tulee, mutta toisaalta niin meneehän se sen nuoren ihmisen hyväks. Et voishan se olla niinkin, että hän sitten lähtis koulusta, ei sais opiskelupaikkaa ja tipahtas sitä kautta, et parempihan se nyt kuitenkin sit sillä tavalla ajateltuna on. Ja suorittakoot nyt sitten

niitä kursseja, niin siihän niitä on suoritettuna. Ja sit on tietysti ne hiljaa pois lipuvat, ne, jotka.. joilla elämänkohtalo saattaa olla semmonen, että, et siitei paljon koulussa viiti puhua, ei kerroo, ei luota kehenkään ja tuota sitten niin kodista ei oo turvanantajaks ja niin edelleen, et kyllähän siellä jokaisella aina tarina on kerrottavanaan. Pääsääntösihän porukka menee ihan ok, että ei siinä mitään.

## Koulutuksen välttämättömyys muutosten keskellä

Opetussuunnitelmat ja koululaki -koulutukseen, että tuota..... silloin tietysti toivottavasti saa kuulla sitten enemmän tästä, että missä mennään...

## Tulossa olevien muutosten valmistelu:

### - uusi tuntijakopäätös

....sit POE:ssa, täs pedagogisten opettajajärjestöjen toimikunnassa niin laaditaan niinku järjestön näkemystä vuoden 2002 annettavaa tuntijakoo varten ja opetussuunnitelmia varten, niin tuota, kyllähän siinä siitä lähdettiin, et ei niit luokkatunteja voi lisätä. Se ei, se ei tuu onnistuun missään tapauksessa, mutta soveltavia kursseja pitää olla valtakunnan tuntijaossa. Eli tota lähdettiin niinku se, -- ,mikä lähti eteenpäin, niin on, että yks, yks pakollinen kurssi ja sit sen lisäksi niin on tarjottava kahta soveltavaa kurssia.

... Ja se, mistä mä en tietenkään pidä, niin on se, että psykologiaa kaavaillaan pakolliseksi ja musta se on suunnilleen sama ku pakkopaita. Se on ihan yhtä käsittämätön ajatusmalli, kun joku filosofian pakollisuus. Miten viisauden rakkaus voi olla pakollista? Et siis nää on niinku näitä loogisia mokia, mitä tehdään valtakunnan tasolla, että tuota pitäis luottaa siihen, että kyllä homma, homma hoituu, vaikkei se oo pakollista. Mut että siinä ilmeisesti on tää kuntien nuiva suhtautuminen ollu sitä just, että, et sitä jopa valtakunnallisia syventäviä kursseja eli psykologia jätetty kokonaan tarjoomatta.

### - tulossa oleva virka-aikaan siirtymisvaihe työnjaollisine muutoksineen

No kyllä se lyhentäs työtä (naurua). Siis sillä tavalla just, että mullon nytkin täs työjärjestykses maanantaina kahdeksan tuntii opetusta ja yks päivystystunti. Se on pieni pirtee maanantaipäivä ja tää pullistuma aiheutu just tästä, että kun yks on osa-aikaeläkkeellä, hän ei oo sitten ohjaajana lainkaan toiminukkaan tässä, et hän jäi heti opettamaan. Niin hänen piti vähentää sitä opetusta ja sitten, sitten tuota noin semmonen juttu, että ku taas oli 59 änkeemässä kurssille, niin se oli pakko jakaa. Ja sitten se jaettiin eri palkkeihin, eli meillon tää palkkisysteemi - onks se tuttu - niin tuota siinä jouduttiin ottaan sitten vieras palkki käyttöön ja oppilaat vierasti sitä, sitä siten niin, että mullon ryhmät -- -- sehän aiheutti sitten lopullisen jutun, että kun neljäs palkis opettaa ja sit viel on semmonen psykologian tutkielmakurssi, jota vedetään aina silloin, ku jää väliaikaa. Kahdessa palkissahan sitä on ja sitten, jatko-opinnot ja työelämä -kurssi abiturienteille pyörii sitten aina kolmen jälkeen silloin kun keretään järjestään. Et on siinä tietysti ollu.

## 6.4 Haastateltujen coping-strategiat

Käsitettä stressin hallinta (coping-strategia) käytetään kokonaisvaltaisesta työn ja työtilanteiden hallinnasta ja stressin käsittelemisestä.

### 1. Pilvin stressin hallintakeinot

- Työn rajaaminen ja oppilaiden pääseminen toisen asteen oppilaitokseen jaksamista edistävinä keinoina

Yhteishakutulosten hyvä tulos – se, että lähes kaikki sijoittuvat jatkamaan opintojaan toisella asteella keväisin – auttaa Pilviä jaksamaan vuosi vuodelta. Pilvi on rajannut työnteon. Hän ei tee ylitöitä vaan jakaa lukuvuoden työt siten, että tekee tietoisesti lyhyempiä työpäiviä syyslukukaudella, jotta kevätlukukauden suureen työmäärään jää aikaa.

- Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitys työssä jaksamiseen

Liikunta-alan ihmisenä Pilvi hoitaa itseään säännöllisen liikunnan avulla. Perhe saa ajattelemaan muutakin kuin työtä. Elämäntilanne kokonaisuutena ja ihmisen kokonaisvaltaisuus vaikuttavat Pilvin kokemuksen mukaan työssä jaksamiseen (vertaa Intro s. 56).

No, kyllä varmasti ihminen on hyvin kokonaisvaltanen, että varmasti kaikilla vaikuttaa. Ja päivätkin on tottakai erilaisia. Vuodet on erilaisia elämäntilanteesta riippuen ja päivätkin voi olla ja viikot hyvin erilaisia.

### 2. Veli ja palkitseva työ

Veli on edeltäneen stressivuoden seurauksena muuttanut työtapojansa ja elämäntapojansa huolehtiakseen hyvinvoinnistaan.

- Työn palkitsevuus auttaa jaksamaan

Veli pitää opettamisesta ja opinto-ohjaajan työstä. Hän pitää tärkeänä asioiden tiedostamista. Veli arvostaa työn monipuolisuutta. Opinto-ohjaajan työ antaa mahdollisuuden yhteistyöhön monien sidosryhmien kanssa ja mahdollisuuden organisoida. Veli pitää itseään kehityskelpoisena; hän haluaa jatkuvasti kehittää itseään ja ilmaisee mielipiteenään, että opinto-ohjaajan työ onkin jatkuvaa kehitystyötä. Veli on luonteeltaan pitkäjänteinen. Tärkeimpänä asiana työssään Veli pitää oppilaskontakteja. Hän saa kiitosta oppilailtaan ja kokee, että oppilaat luottavat häneen. Kyseessä oleva opinto-ohjaaja määrittelee otteensa oppilaisiin rennoksi ja sanoo tulevansa toimeen huumorin avulla vaikeissakin oppilassuhteissa.

Velin innostuksesta työhönsä kertoo uusien asioiden kehittely. Opettajakunnassa on työryhmiä, jotka kehittävät oppilaitoksen toimintaa. Veli on yhden työryhmän vetäjä. Tällainen toiminta lisää Velin työtä, mutta tuo siihen myös mielekkyyttä. Opinto-ohjaajana ja opettajana Veli kokee olevansa ammattinsa hallitseva.

... Nyt on se et päinvastoin se toinen ongelma että ku ei meinaa aika riittää. Kyl sitä on niinku tietysää mielessä ajatellaan, ehkä vähän huonoki sana tuo rutinoitunu, mut et alkaa olla niinku vanha kalkkis talossa että tietää jo selkäytimellä miten se homma menee että.

- Työn rationalisointi ja rajaaminen selviytymiskeinona

Veli on rationalisoinut ja valmistellut paljon ennalta lukuvuoden työtään, jotta pystyy suoriutumaan siitä mahdollisimman pienen paineen alaisena. Stressaantumisen ehkäisemiseksi Veli on tehnyt jopa tuntikalvot etukäteen. Hän käyttää tietokonetta helpottamaan työtään.

Veli pyrkii säätelemään sitä antautumisen astetta, jolla hän työhönsä paneutuu, etteivät yöunet kärsi. Hänen käsityksensä on, että pitää osata sanoa ”ei” ja rajata työtänsä. Hän ”tekee työnsä myös löysemmin”.

- Elämäntapojen muutos jaksamisen tukena

Veli on aloittanut syksyllä koulumatkojen tekemisen pyörällä ja huomannut sen stressiä hillitsevän vaikutuksen. Puutarhanhoito on hänen rentoutumiskeinonsa samoin kuin ruoanlaiton hoitaminen kotona. Näin hän pääsee irti työstä.

*Että ihan vanhat latinalaiset viisaudet pitää paikkansa.*

En pahemmin sairastellu eikä muutaki et nyt täs on toista kuukautta jo pyöräilly tota ni. Kyllä seki tekee ku tekee tommosta normaali työmataliikuntaa ettei vaan lähe bussilla tai autolla liikkeelle, se tekee kummasti terää.

*No, mitäs muita tapoja sulla on irrottautua tästä koulutyöstä?*

No sit on ihan mä oon tällä hetkel mä aika pääsääntöisesti tota ni harrastanut iha sitte liikunnan niin tota puutarhan rakentamista ja hoitoa, Et se on mulle niinku oma paikkansa sitte puutarhan tekeminen, kattoo sitä kukka ja muun kasvua siellä, hedelmäpuitten ja marjojen kasvua ja tämmöstä et se on niinku oma rentoutusmenetelmä sitte. Tietysti meillä on kouluun menny tyttö nyt just niin onhan siinä oma hommansa tietysti lapsen kanssa puuhailla kaikkee, mut seki tahtoo vähä nykyperhe mennä nykyperhe mennä vähä turhanki tehokkaaks kun jokainen harrastaa sillee että pitää olla aikataululukkari jo kotonaki, et millo menee kuka minneki ja kuka vie minne kenet.

*Onko teillä iso perhe?*

Ei meil oo kuin kolme henkee vaan.

*Mutta silti täytyy organisoida.*

Täytyy organisoida kohta kotihommiakin kai. Ja sitten, siitäkään mä en oo sitte kun mä oon ollu työtä tekevä tavallaan käsilläki, niin mä tykkään ruanlaitosta ja tämmöstä että mä aika pitkälle hoidan kodin, ruoanlaitot ja tämmöset. Siinäkin on oma hommansa kun tekee, niin pääsee niinku irti henkisestä työstä tavallaan. Eli ihan siitä yksinkertainen neuvo siinä, et jos on henkisesti .... niin täytyy sitte rasittaa sitä fyysistä puolta, että ois tasapainossa. Nukkuu paremmin sitte. Ei siin sen kummempia konsteja tartte.

Hyvä elämä on monipuolista kokemista tämän opinto-ohjaajan mielestä.

*Jos sää ihan yleisesti sanot sit et minkälaista on sun mielestäs hyvä elämä?*

Jaa, hyvä elämä?

*Niin, tai hyvä työelämä.*

Jos lyhyesti pitäis sanoa niin ehkä se on **monipuolista kokemusta**.

### 3. Vilman ”jaksamisen syynä” ainainen puuhastelu

- Vilma pitää työstään ja sen antamista haasteista

...musta kuitenkin niin tän alan viehätys on siinä, että, et voi kokeilla kaikkee muuta. Eikä se nyt kauheen rasittava ala voi olla, jos voi tehdä näin paljon kaikkee muuallakin...

Et mä oon lähteny niinku siitä liikkeelle, että jos semmosta **mottoo haetaan tohon jaksamiseen, niin se on ollu se, et toinen työ on toisen lepo**. Et mä oon lähteny siitä, että on, on niinku joinain vuosina on jaksanu sillä, että on opiskellu ja tehny työtä, joinain vuosina sillä, että on ollu aikuis-opiskelijat ja sitten nuoret. Ja samoin sitte tuota esimerkiks sillon, ku mull' oli peruskoulu ja lukio, niin oppilaat saatto sanoa, ku peruskoulun tunnin jälkeen alko suoraan lukion tunti, siihen aikaan ku oli vielä tunteja oppilaanohjauksessaki, niin oppilaat saatto sanoa, että hei, siisti ilmees, et sä oot päässy jo lukioon, että ku on edelleen semmonen kurinpitoilme naamalla, et tota noin.

Vilma pitää opettamistyöstä; hän kokee vahvaa ammatti-identiteettiä. Työn hyvänä puolina Vilma mainitsee vapauden, vaihtelun sekä opinto-ohjauksen ja psykologian opetuksen erilaisuuden rikastuttavan vaikutuksen. Oppilaiden palaute on auttanut häntä jaksamaan – opettajien palaute ei niinkään. Ohjaustyö on ollut opettamisen vastapaino ja samalla suuri haaste. Vilma rakastaa haasteita ja elää niistä. Ohjaus on

kuitenkin ollut Vilman työssä ”sivuroolissa”, sillä hän pitää kanssakäymisestä ”suuremman yleisön kanssa” eli psykologian luokkatunneista. Häntä harmittaa ohjauksen resurssien niukkuus ja siitä seurauksena oleva asian aliarvostus. Vilma on tarvinnut monessa asiassa ”painon ja vastapainon” jaksamisensa edistämiseen; töitä ja haasteita, jotka rikastuttavat ja täydentävät toisiaan erilaisuudellaan ja siten auttavat työstä irtautumiseen ja rentoutumiseen.

*Joo, no mites sä näkisit, sillon tämä, että niinkun toinen työ auttaa toista työtä ja sit puhuit, että oppilaiden palaute auttaa jaksamaan, mites vapaa-aika ja koti, perhe, miten, vaikuttaaks se siihen työssä jaksamiseen?*

Tokihan se vaikuttaa. No sit mä oon tietysti toteuttanu itseäni myös kirjottamalla, – – ja samoin olin sitten siinä opettajien.. opettajamateriaalin työryhmässä – – sekin on tullu kokeiltua, niin työryhmässä, kun, kun sitten yksilönä. Mut vielä tosta perhepuolesta niin tuota, kyllä meillä oli esimerkiks semmonen sopimus kotona, että, sillon ku mä olin peruskoulussa ja mulloli oikein hankalia, hankalia levottomia ryhmiä, niin sillon **pidettiin aina semmonen puolen tunnin hiljasuus, että äiti latas ittesä kuntoon** ja sitten mamma taas jakso, eli toisin sanoen vaadin sen hiljasuuden sen levottomat jalat – kuuntelun jälkeen. **Mut lukion puolella on sit taas semmosta, että ku varsinkin tommonen täysin valinnainen aine, niin kyllä se niin palkitsevaa on ollu opettaa, että ei siinä oo ollu mitään.** Et kyl mä katon, et se työ niinku jakautuu sillai, et kotona tehdään työ ja tuo on pelkkä esiintyminen, et mä koen sen niinku sillä tavalla, et en mä pidä sitä työnä, työssä oloa niinku sinänsä semmosena rasiuksena, et mä katon, et se niinku se taustamateriaalin hankkiminen ja niinkun asioissa perillä pysyminen niin ne on ollu niinku se kova paikka.

- Vilma saa positiivista palautetta ja rajaa työtään

Vilma huolehtii siitä, että hän on niin paljon kuin mahdollista opiskelijoiden saattavilla. Hän on tehnyt selkeät rajat omalle ”auttamistyölleen”. Vaikka hän on psykologi, hän ei rupea opiskelijoiden psykologiksi, vaan hän toimii opinto-ohjaajana opiskelijoiden tarpeiden mukaan ja käyttää psykologiapalveluihin ulkopuolisia ammattilaisia. Vilmalla on useita kokemuksia myönteisestä opiskelijoilta saadusta palautteesta. Vilman työn merkityksellisyys ja tavoiteltavuus tulee esiin esimerkiksi opiskelijoiden valinnoissa ja arvostuksissa. Opiskelijat valitsevat paljon niitä kursseja, joita Vilma pitää, vaikka ne ovat valinnaisia, ei pakollisia.

- Vilma saa elämästään rikkaan tutustumalla uusiin asioihin ja ”puuhaamalla monessa”:

Vilma on koko työuransa tehnyt paljon työtä, opiskellut uusia taitoja, kirjoittanut, osallistunut järjestötoimintaan ja pyrkinyt edistämään muun muassa opinto-ohjauksen asiaa monin eri tavoin. Hän osallistuu myös tähän tutkimukseen edistääk-

seen opinto-ohjauksen arvostusta. Vilmaa tukee kymmenien vuosien aikana saamansa näkemys, kokemus ja tietous järjestötoiminnasta.

Vilman voimavarana on täydellinen rentoutumiskyky. Hän on pitänyt itsestään huolta työpäivän jälkeen puolen tunnin hiljaisuuden avulla. Nykyisin uusiutuminen tapahtuu 20 minuutin syvän unen avulla. Hän ei tarvitse paljon unta vaan tarvitsee paljon tekemistä ja harrastuksia. Vilmalla on kaksi vapaata iltaa kuukaudessa. Hänen vapaa-ajan ystäväpiiriinsä ei kuulu koulutusalan ihmisiä, mutta näillä ystävillä on ollut tärkeä merkitys Vilman jaksamiseen. Tulevaisuuden huolia Vilma ei halua kantaa.

*Eli sä oot tottunu niinku menemään aina..?*

Olen, olen ja sit mullon ehkä, ehkä se, minkä takia mä jaksan, niin on se, et mä tarviin vähän unta ja sit et mä pystyn nukkumaan kaheskymmenes minuutis, kyllä menee delta-rytmiin ja takasin. Eli että kun mä tuun kotiin, niin mä oikasen pitkälleni ja mullon se ylellinen tilanne, et mä voin tehdä sen. Ja sitten ku mä oon nukahtanu, niin herään enkä tiedä missä oon, eli toisin sanoen, että on niinku semmonen täydellinen nollaus ja pystyn taas aloittaan uudestaan – – hän sitä sano, että ethän sä voi jättää töitäs pois, että ei, ei sitä kukaan tiedä, mitä sit seuraa. Se voi tietysti olla tämmönen pieni ongelma. Että nyt tässon katkolla tää yksi yhdistys ja tuota nyt tosissaan niin tääkin tää xx-yhdistyksen (huomautus: nimi korvattu xx-merkillä) jättäminen niin tarkoittaa sitä, että mullon sentään kuussa sitte kaks vapaailtaa, sehän on aivan ruhtinaallista....ja sitte, sitte taas toisaalta, että pitää olla niinku sitä muuta ja ehkä se muu niin on mulle sitä, että mun ystäväpiirini on sitte vapaa-aikana kaikkee muuta kun opettajia. Ystävilä tää on vaatinu hyvin paljon, että tuota perheeseen mä en oo sillai ollu sidottukaan, kun mulle ei oo ollu ku tää yks harjottelukappale tämä lapsukainen ja tuota noin niin, et hänen kanssa me on kyllä, kyllä sillai ihan mukavasti pärjätty ja nyt sitte on taas uus elämäntilanne, kun hänellä on sitten lapsi...

...että en mä ajatellu, ku meidän suvussa on kuoltu ennen varhaiseläkettä, et se on niinku ihan tosiasia, että en mä oo niinku sillä kauheesti rassannu niinku itteeni, että mitä tulevaisuus tuo ja muuta, että ku näkee, et se kuitenkin lapsessa ja lapsenlapsessa jatkuu, niin kyllä se siitä menee. Ja oppilailinkin on jo ihan mukavasti lapsia.

#### 4. Ilmin elämän tasapaino

- Ilmin työn ja elämäntilanteen hallinta asioiden kohtaamisen kautta

Ilmi on selvittänyt oman elämän- ja työtilanteensa itselleen. Hän ei ryntäile sinne ja tänne – ei puuhaile siellä ja täällä – siis ei jaa itseään liian moneen asiaan. Hän on oppinut tuntemaan itseänsä ja rajansa ja sallinut itsensä mukaiset rajat itselleen. Hän on antanut itselleen myös luvan väsyä täytettyään 50 vuotta. Ilmi on tasapainoinen. Työnohjaajakoulutuksen yhteydessä hän työsti lapsuusajan hylkäämiskokemukset ja avioliittonsa vaikeuksia. Hän löysi omia vahvuuksiaan, joita ovat muun muassa



muutoksen sietokyky ja sopeutuminen uusiin olosuhteisiin. Ne ovat tämän päivän koulumaailmassa kuten myös yhteiskunnallisessa elämässä tarvittavia valmiuksia. Hän kestää jatkuvat muutokset toisen asteen koulutusympäristössä realistisesti niihin suuntautuen. Hän pyrkii sopeutumaan ja asennoitumaan muutoksiin niitä vastaan taistelematta kuitenkin reflektoiden ja punniten realistisesti työn sisältöä ja tavoitteita muutoksen tuomiin vaatimuksiin ja tekemään työnsä muuttuneissa olosuhteissa parhaalla mahdollisella tavalla ja sillä mukautumisnopeudella, mihin hän kykenee.

- Ilmin työtyytyväisyyden syyt
  - Ilmillä on hänen odotuksensa täyttävä esimies. Johtaja puuttuu tilanteisiin vastuullisesti huomioiden koko työyhteisön tarpeet. Tämä tuo tukea opinto-ohjaajan työhön.
  - Ilmi on tyytyväinen kollegoihin ja työyhteisöön.
  - Ilmin mielestä ohjauksen keskeiset alueet ovat hyvin hoidetut. Hän tiedostaa monia itseensä ja työhönsä kohdistuvia seikkoja monipuolisesti ja laajalaisesti ja kokee myös tältä osin työssä osaamista tai lisäkoulutuksen tarvetta.
  - Ilmillä on hyvät kontaktit oppilaisiin, jotka koulun käytävällä hänet nähdessään pysäyttelevät ja sopivat tapaamisia. Tämä opinto-ohjaaja todella rohkaisee ja kannustaa ja on empaattinen. Hän osaa lukea oppilaiden ajatuksia ja ahdistuksia 'rivien väleistä'
  - Ilmin työhuone on uusi ja miellyttävä kuten koko uudehko koulurakennuskin.

Muutoksen tuulet ovat pari vuotta sitten puhalleet oppilaitoksessa, jossa Ilmi on työssä, mutta ne ovat suuren ja stressiä aiheuttaneen työmäärän keskellä lujittaneet ja muokanneet työyhteisöä mielekkäämmin toimivammaksi, tukemaan toisiaan, käyttämään asiantuntijuuttaan eri oppiainerajojen yli ja auttamaan toinen toisiaan työn suorittamisessa. Pitkäkestoiset ihmissuhteet, pitkäaikainen työskentely samassa työpaikassa lienevät opettaneet elämässä tarvittavaa kestävyyttä ja samalla vahvistaneet sitä kokemusta, että ongelmat selviävät niitä kohdattaessa eikä karkuun lähdetäessä.

Ja sitten kun suuri osa porukkaa on semmosia joitten, joitten kanssa menee kauheen hyvin, ja jotka kauheen myötälävästi aina sitte tukee ja lohduttaa kun sitä tarvii, ja joitten kanssa voi puhua.

*Joo.*

Ja se tuntuu, tuntuu hyvältä ja auttaa tässä jaksamisessakin.

*Mitä se on se positiivisuus muuta ku sitä, kuinka sitä niinku että niinku kuuntelee sit ku tarvii. Miten sä muuten sitä määrittelisit sitä, että mikä siinä sitte auttaa jaksamaan?*

No se semmoinen yhteistyökyky ja semmoinen yhteistyön henki.

*Joo-*

että me voidaan vaihdella tunteja, me voidaan pitää yhdessä tunteja. Me niinku yhdessä suun nitellaan että miten me hoidetaan joku tietty juttu. Miten me tehdään jotain tällisiä yhteisiä tän saman luokan kanssa.

*Joo, yy.*

Että vähän niinku semmosta yhteen hiileen puhaltamisen henkee on. Että jokainen tekee vähän enemmän kuin mikä nyt olis ihan pakko vaan sen mun oman tuntien hoidon kannalta.

Ilmi on pohtinut opettajan itselleen asettamia vaatimuksia ja opettajaan yleensä kohdistuvia vaatimuksia seuraavalla tavalla:

**Mä luulen, että me ollaan itse aika hyviä vaatimaan itseltämme vähän, heh heh, enemmän ku resurssit riittäis.... että, että tota tää opettajan homma on yleensäkin semmosta, että me vaaditaan niinku itseltämme, mutta me ei vaadita niitä resursseja sitten. Kun ne resurssit kuitenkin sit annetaan. Et jotkut tuntimäärät annetaan ja nää tämmöset ulkoiset.... annetaan tuolta jostain. Että sitten joko on rahaa siihen.... tai sit ei ole rahaa siihen. Et me ei, me ei jotenkin osasta suhteuttaa sit sitä omaa työtä siihen niihin annettuihin resursseihin. Vaan että meillä on kauheen korkeat tavoitteet ja me haluttais olla niin hyviä ja..**

Työympäristö ja työtoverit muodostavat Ilmiä tyydyttävän kokonaisuuden.

- Ilmin stressin hallitsemista tukeva elämäntapa

...oppis ajattelemaan sitä, että mistä mikäkin vois johtua. Ettei se vaan oo pelkästään jostain tuolta ylhäältä annettua tai jotain sellasta automaattista, että aina pitää mennä näin. Vaan että ne oppis aattelemaan just sitä että siihen voi itse vaikuttaa. Ja se miten miten, mitä mä teen ni se aiheuttaa sit sen reaktion siin vastapuolella. Niinko mä sanoin niin se vaikuttaa. Sellasta peliähän se on.

Ilmi huolehtii rentoutumisestaan; se on hänen mielestään jokaisen velvollisuus. Rentoutuminen on osa hyvää elämää. Ilmi sanoo, että ihmisellä täytyy olla jokin tapa irtautua kokonaan työelämästä, kokea onnellisuutta ja nautintoa ja kerätä pääomaa, josta voi jakaa. Ihmisen tulee itse tiedostaa jaksamisensa rajat. Ilmi pitää itseään työkunnossa koira ulkoiluttamalla, naisten ”köörin” avulla ja lukemalla. Aviomies tulee esiin positiivisessa ilmaisussa ”...etupäässä kaksistaan siellä kupsutellaan, niin että koira ulkoillutetaan niin että. Että silleen...”

Ilmi ajattelee, että hyvä elämä on sellaista, että siihen on itse tyytyväinen, tuntee tarpeellisuutensa ja työ tuntuu mielekkäältä.

*No mitäs se on sitte se hyvä elämä?*

No just joo. Mä luulen että hyvä elämä on semmosta että ite on siihen tyytyväinen. Ettei siinä oo mitään semmosia kauheen tarkkoja,..

Yy.

.. semmosia ulkonaisia rajoja. Se että tuntee, tuntee olevansa tarpeellinen ja tuntee tekevänsä semmosta mielekästä. On se sitten palkkatyötä tai mitä muuta tahansa. Semmosta että, että itse arvostaa sitä mitä tekee..

Yy.

.. ja itselle tulee hyvä mieli siitä omasta tavasta.

- Ilmin voimavarana on kristillinen vakaumus

On mulla sitte oma, oma semmonen uskonnollinen vakaumus joka sillä lailla antaa mulle itelle voimaa. Ja ja se toimii mulle semmosena henkilökohtaisena työnohjauksena ehkä sitten, ett sill viisiin se että mä pystyn tuolta luukusta tuonne Taivaan Isän puoleen heittämään semmoset hommat, missä mä en niinku katso pystyväni enää mitään tekemään että. Että se on jotenkin sellanen, niiku mua itseäni sitte lohduttava juttu...

*Mutta se on teidän voimavara?*

Niin niin, mä oon sen ajatellu.

## 5. Toimin työssä jaksamisen keinona irtautuminen työstä

- Toimi rajaa työn

Toimi ei tee ylimääräisiä työtunteja. Koulun oven sulkiessaan hän jättää samalla oppilaitokseen ja opiskelijoihin liittyvät tehtävät ja asiat oppilaitoksen ovien sisäpuolelle. Hän on tehnyt tämän asian selväksi itselleen. Tätä varmuutta lienee osaltaan lisännyt oppilaitoksen johdon tuen puuttumisesta aiheutuva kyynisyys. Toimi rohkaisee opiskelijoita heidän ongelmissaan, mutta erottaa sen, että opiskelijoiden ongelmat eivät ole hänen ongelmiaan eikä ota niitä painolastikseen.

Niin, mä oon pyrkiny kyllä tekemään sen toisaalta, niinku säästämään itteäni. **Mulla on se periaate, että en juuri tee muuta kun sen mitä pitää.** En ainakaan lähde oppilaitoksen ulkopuolelle juuri omana aikana, jonneki istumaan iltaa..... Että siinä tietyl tavalla täytyy olla itsekäs. Tuntimääristä puheenollen niin, nythän mun tilanne on toinen, olen jäänyt osa-aikaeläkeelle.....Nyt on, nyt on helpompi tilanne.

- Rentoutuminen

Fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan Toimi huolehtii liikunnan avulla. Hän käyttää pääosan vapaa-ajastaan virkistykseen: lenkkeilee, harrastaa hyötyliikuntaa, juoksee ja purkaa paineita lenkkipolulla. Toinen suuri harrastus hänellä on ollut musiikki, joka nyttemmin on jäänyt.

- Koulutuspäiviltä apua työn kehittämiseen

Lisäkoulutustarpeensa Toimi on tyydyttänyt koulutuspäivillä – oleellista hänelle on ollut tavata opinto-ohjaajia ja keskustella heidän kanssaan erilaisista tavoista toimia. Nämä ovat hyödyttäneet ja avartaneet häntä oman työnsä hoitamiseen liittyvissä kysymyksissä.

## **6. Klaaran coping-strategia ”elää päivä kerrallaan, hakea apua ja puhua”**

- Pyrkimys selviytyä vaikeasta stressiä aiheuttavasta konfliktitilanteesta

Klaara on oman kokemuksensa perusteella uupumisen rajamailla. Hän miettii sitä, miten kauan kestää tilanteen, milloin se alkaa valvottaa häntä yöt:

Mutta tosiaan on semmonen tilanne, et mä mietin ihan vakavasti, et tota missä vaiheessa mä oon niin väsyny, että mä rupeen tota valvoo öitä ja missä vaiheessa mä niinkun en enää jaksa ja se vaihe on hyvin lähellä.

Klaara on vetäytynyt tekemään vain oman työnsä. Hän ei tiedä, pystyykö työhönsä pitkällä aikavälillä. Tähän asti hänellä on ollut ymmärrystä ja voimia hoitaa omaa tilannettaan. Klaara on käyttänyt sosiaalisen kanssakäymisen keinoa, asiantuntija-apua, liikuntaa selviytymiskeinoinaan, miettinyt erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja tapoja asennoitua elämäntilanteeseen.

- Sosiaalisen kanssakäymisen keinot

Ystävät ja kollegat ovat olleet tässä tilanteessa tärkeitä keskustelukumppaneita, samoin perhe. Paikkakunnan opinto-ohjaajien yhteistyö toimii. Yhteydenpito opinto-ohjaajiin, jotka ymmärtävät hänen tilanteensa nimenomaan työstä käsin, on ollut Klaaralle avuksi.

- Asiantuntija-apu

Klaara on kääntynyt työterveyslääkärin ja työsuojelupäällikön puoleen. Viime lukuvuonna Klaara on voinut osallistua työnohjaukseen, tänä vuonna esimies ei ole vielä ilmoittanut, löytyykö siihen rahaa. Työnohjauksen pitäisi olla Klaaran mielestä kaikkien opettajien mahdollisuus; se kuuluu Klaarasta arkityön tekemiseen.

- Liikunta

Klaara hoitaa itseään liikkumalla paljon. Hän yrittää myös sen avulla selvittää tämänhetkisen tilanteen tuomasta henkisestä rasituksesta.

- Erilaiset tavat ratkaista konflikti

Koska Klaara ei tiedä, pystyykö työhönsä pitkällä aikavälillä, hän on miettinyt erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja kuten lähtöä opiskelemaan. Opintojen jatkaminen olisi selviytymiskeino sillä tavalla, että hän saisi etäisyyttä työhönsä ja selkiytettyä ajatustiansa sen aikana. Hän on miettinyt myös mahdollisuutta lähteä vaikeasta tilanteesta hakeutumalla työhön johonkin toiseen kouluun, vaikka hänen perheensä asuu nykyisellä paikkakunnalla.

...mä ajattelen sitä ihan vakavissani.

Vaikka Klaaran esimies on pyytännyt anteeksi niitä sanoja, joilla hän on hyökännyt Klaaraa vastaan, Klaara kokee, että opinto-ohjauksen työmäärä aiheuttaa edelleen sovittamattoman ristiriidan heidän välilleen. Työssä jaksakseen Klaaralla on ehdotus esimiehelleen ja työsuojelupäällikön järjestämälle kokoukselle: tuntiopettaja tulisi hänen rinnalleen työtä jakamaan. Tuntiopettaja opettaisi 6-7-sarjaisen yläasteen kahta seitsemättä, kahta kahdeksatta ja kahta yhdeksättä luokkaa ohjausprosesseineen. Klaara hoitaisi sitten muut luokat, kaiken yhteydenpidon ja muut opinto-ohjaukseen liittyvät tehtävät. Oppilasmäärä olisi hänellä täten noin 250. Silloin ohjaaja pystyisi hänen näkemyksensä ja kokemuksensa mukaan hoitamaan asianmukaisella ja oppilaita hyödyttävällä tavalla työnsä ja jaksaisi itse työssään.

Klaara kertoo, että osa kollegoista on lähtenyt vuorotteluvapaalle koulussa vallitsevien vaikeuksien vuoksi.

- Asennoituminen tilanteeseen

Klaaran strategiana on ”elää päivä kerrallaan”.

- Työssä jaksamisessa ei tunnu enää auttavan hyvän ammattitaidon kokeminen eikä oppilaiden antama positiivinen palaute

Klaara on tyytyväinen ammattitaitoonsa. Työ on Klaaran mielestä palkitsevaa ja vaihtelevaa, jopa kivaa. Palkkaukseensa hän on hyvin tyytyväinen, sillä hän on saanut neuvoteltua uuteen palkkaussysteemiin siirryttäessä itselleen parhaan palkkaluokan. Hän saa päivittäin onnistumisen elämyksiä oppilaskontakteissaan, joissa huumorilla on osansa. Myös aikuiskontaktit (yritysmaailma, koulutus, työvoimahallinto, vanhemmat) Klaara kokee hyvinä.

...Sit mä oon mielestäni siihen tyytyväinen, että mä olen saanu niinkun tään järjestelmän pyörimään näissä, tänä vuonna mä en saa.. mä tiesin, että tää menee syteen tää homma, mutta tossa aikasempina vuosina mä on saanu tään järjestelmän pyörimään. Elikkä tota se voi ehkä, ehkä olla semmonen oma vahvuus, että mä oon semmonen järjestelmällinen ihminen. Eli, eli asiat on loke-roissa tietyllä lailla.

## **7. Petran työuupumuksesta selviytymisessä lomautus ja sairausloma apuna**

Elämän tilanteet, lomautus ja onnettomuus pysäyttivät Petran työuupumusprosessin. Strategia, jota Petra käytti syntyneessä tilanteessa, oli näyttää oma arvonsa ja ohjauksen tarpeellisuus – eli päättäväisyys pysyä erossa, olla olematta ”vastuullinen” työasioista sairausloman, lomautusten ja virkavapauksien aikana.

- Työnhallinta uudessa tilanteessa

Töitten uudelleen organisointi oli avain Petran stressi- ja kriisitilanteensa laukaisemiseksi. Petra saa keskittyä työssään nykyisin juuri niihin tehtäviin, joihin on aina halunnut keskittyä. Hän tulee mielellään työhön, tekee työt sovittuja sääntöjä ja määräaikoja noudattaen. Työasioita hänen perheessään ei kotona käsitellä.

*No mistä sä ammennat nyt voimaa työssä jaksamiseen?*

”(Naurua) Siis tähän on niinku .. jotenkin niin .. ei tässä ole niinku sellasta ongelmaa, ettei jaksas töissä. Et aamul tulee ihan mielellään töihin. Tää on oikeestaan ihan kivaa, kun on saanu toimenkuvan määritellä niinkun haluaa. Saa ite määritellä työrytmin ja tietysti on deadline. Jos sanotaan, että tää on deadline täs jutussa. Sulla on esimerkiks kurssivalinnat sinä päivänä valmiit. Niinkun niissä oli deadline oli .. niinkun mä oon eilen ollu siellä Tallinnan keikalla, niin .. se oli käytännöllisesti .. tiistai 8. päivä oli se deadline. Kun ne on sillon valmiit, niin ei kellään oo minkäänlaista nakuttamista. Ja mä saan keskittyä näitten mukuloitten kans pyörimiseen, joka on ihan kivaa.

Oppilaitoksen sisäisistä toimivista kollega- ja opiskelijasuhteista kertoo se, että Petra voi mennä opettajakollegojensa pitämille oppitunneille täydentämään esimerkiksi tietotekniikassa puuttuvia taitojaan.

- Pyrkimys elämän kokonaisempaan hallintaan

Petra on oppinut kriisistä. Hän tietää oman ammattitaitonsa ja hankkii lisäpätevyyttä ja -mahdollisuuksia voidakseen tehdä erilaisia elämää rikastuttavia valintoja ja tilanteen niin tullen vaihtaa vaikka työpaikkaa. Tällä hetkellä Petra kouluttautuu. Hän laajentaa työn ohessa pätevyyttään. Hän nauttii koulutuksesta. Häntä on kysytty jo ennen opintojen loppumista toiseen työpaikkaan, mutta Petralla ei ole tästä työpaikasta pakenemiseen eikä ”kostamiseen” liittyviä ajatuksia vaan väljä ja kutkuttava mahdollisuuksien kirjo tämän yhden ainoan elämän sisällön ja laadun hoitamiseksi. Hän pohtii ja katselee eri mahdollisuuksia, myös jatko-opintoja, mutta hän ei halua tehdä mitään oman hyvinvointinsa kustannuksella.

Joo. Et mä en niinku silleen .. Se, minkä mä oon tässä oppinu sen jälkeen, kun mä oon tuon tehny, et hittolainen. Jos niinku työ on sellanen, et sitä ei jaks, **niin mulla on itellä elettävänä vain yksi elämä. Mun ei kannata niinku itseäni loppuun polttaa. Jos mä en jaks. Jos se ei oo sellanen, että se mua kiinnostaa, mä voin lähtee vaikka huitsin Nevadaan täältä. Ei mun tarvii täällä olla loppuikäni. Ja itseasiassa se on yks sellanen virike, jolla .. nyt kun on tää meijn yhdistäminen ja kaikki.. Et kun mä hankin laajemman pätevyyden, mä on vapaa kuin taivaan lintu. Mä tiijän, et täl alueel on tulossa paljon virkoja auki. Porukkaa jää eläkkeelle .. kouluissakin on epäpäteviä.**

*Ja pulaa varmaan?*

Ja pulaa on. Niin so what. Tää on niinku vähän tämmönen. Et kyl mä olin sillo, kun mul sattu se onnettomuus, **niin kyllähän mul oli hirvees vaihees menossa sen itsensä loppuun polttaminen. Et se oli niinku.. nyt, kun jälkeen päin sitä katsoo, niin se oli oikeestaan aika hirvee. Et jos se ei ois se 'x' menny, niin sit ois tapahtunu jotakin muuta. Et se on niinku aivan varma.**

Petra haluaa elää ja nauttia elämästä päivän kerrallaan (Petran sitaatti luvussa Intro, s. 86). Hän osaa ihastua vaikkapa jatko-opintosuunnitelmistaan. Hän ei pakota itseään eikä anna muidenkaan vaatimusten vapisuttaa.

*Ihan totta. Ja sää oot aika hyvin kyllä saanu nyt jäsennettyä tän homman, että tavallaan tiijät, mikä elämässä on tärkeetä.*

Joo. Kyllä joo. Mun ei todellakaan tarvii osata kaikkee. Eikä ykskään työnantaja voi vaatia, että mun täytyy osata kaikki. Se nyt vaan on näin. **Mä oon tän päättäny näin.**

...

*Eli sulla on kuitenkin semmosia vähän niinku tavoitteita?*

On joo. **Että ohi on se aika, että mä olisin niistä sressaantunu.** On sellanekin aika ollu, esimerkiks mä sen liseniaattityön kanssa niin.. Et mulla on pari vuotta sitten tutkimussuunnitelma hahmoteltu. Aihe on ihan namu. Ei siit pääse mihinkään...

**Aihe on namu. Mut en mää rupea sen kanssa niinku polttaa itseäni loppuun. Teen sitä sit, kun se maistuu, jos ei se maistu niin panen syrjään.**

*Sille vois olla ihan tilausta?*

**Niin vois olla, mutta en mä sitä rupea kuitenkaan yöuniani ja terveyden kustannuksella tekemään.** On mul siitä sellanen esitutkimus olemassa. Ja mä oon sitä käyny esitelmöimäskin ja tälleen. Mut et..

*Mites jos otasit virkavapautta ja sillä tavalla tekisit?*

**No se on ny vähä sellanen, että se täytyy katsoa, että miten tässä sitten taas elämä muuten lutviutuu. Nyt tämän talven yli eletään ja katotaan tämä, mitä sit sen jälkeen tapahtuu.** Että sitten on taas aika uus. Et mul on työllä viimeinen vuosi koulussa, niin sit sen jälkeen.. Sen jälkeen taas, miten sitten hänen elämä ja mihin hän lähtee ja muuta. Et vanhempi lapsi mulla on jo kotoa pois ja luultavasti nuorempikin sitten ens kevään jälkeen.

## **Yhteenvedoa selviytymiskeinoista**

Toimilla (ammatillinen oppilaitos) ja Pilvillä (peruskoulu) on vähän elämän ja työn hallinnan keinoja muihin opinto-ohjaajiin verrattuna. Toimia on auttanut jaksamisessa osa-aikaeläkkeelle siirtyminen, Pilviä työn rajaaminen.

Klaara ja Veli ovat peruskoulun opinto-ohjaajia, joilla on molemmilla noin neljäsataa ohjattavaa. Klaara ja Veli ovat ratkaisseet stressin hallinnan eri tavoin. Esimiehen rooli on merkittävä. Klaaran vaikea konfliktitilanne aiheutuu nimenomaan ristiriitaisesta tilanteesta esimiehen kanssa. Klaara ”taistelee” saadakseen järkevät työskentelymahdollisuudet, ja jos se ei onnistu, pakenee. Veli kokee esimiehensä kehittyväksi ja on etsinyt selviytymiskeinot, jotka sopeuttavat hänet itsensä vallitsevaan tilanteeseen. Veli näyttäisi uskovan, että tilanne ei voi pysyä kauan tällaisena.

Tuskin tässä nyt ylikuormitetaan ketään. Välil täytyy ymmärtää jo johtajiakin tässä kunnassa sitte ettei ketää saa ylikuormittaa. Tähän tullaan tähän amerikkalaiseen malliin, että se työntekijä on tärkeä tekijä siinä, että se on sitte tota kunnossa eikä tuota että se on jatkuvasti sairaslomalla tai jossain muualla, eihän se taas sitte pelaa ollenkaan. Et kyllä tää sen verran pitkäjänteistä touhuu pitää mun mielest olla.



Klaara hakee todellista ratkaisua pitkäaikaiseen jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Hän ei odota, että joku muu tulee ratkaisemaan liiallista työmäärää, vaan on toiminut itse aloitteentekijänä.

Ammatillisen oppilaitoksen opinto-ohjaaja Petra, lukion opinto-ohjaaja Vilma ja toisen asteen oppilaitoksen opinto-ohjaaja Ilmi ovat selvinneet pitkäaikaisista työstressivaiheistaan. Petraa auttoi ”oikeaan aikaan sattunut onnettomuus” osoittamaan hänen tarpeellisuutensa oppilaitoksessaan ja saamaan mieleisensä toimenkuvan. Ilmi on löytänyt tasapainon työssään ja elämässään ymmärryksen lisääntyessä (muun muassa työnohjaajakoulutus) ja täytettyään 50 vuotta. Samalla hän on oppinut hyväksymään oman rajallisuutensa. Vilman voimavarana ja selviytymiskeinona on ollut harvinaislaatuinen energisyys ja tietotaito.

## 6.5 Tulosten yhteenvetoa

Vaikka tutkimukseen ei valittu erityisesti työstressiä kokeneita opinto-ohjaajia, kaikilla tutkimukseen osallistuneilla opinto-ohjaajilla oli merkittäviä, jopa monivuotisia työstressiä aiheuttavia kokemuksia. Yhden opinto-ohjaajan toimenkuva oli vaikean ja pitkäaikaisen konfliktitilanteen jälkeen rehtorin toimesta muokattu sopivaksi. Yksi opinto-ohjaaja oli tutkimushetkellä ”uupumisen rajamailla”, yksi oli edellisen vaikean stressivuoden jälkeen organisoinut työtänsä ja muuttanut elämäntapojaan ja eräs tutkituista oli seestynyt monivuotisen työstressin jäljiltä reflektoituaan kokemuksiaan ja antaessaan itselleen luvan myös väsyä. Yhden opinto-ohjaajan monivuotinen opinto-ohjaajan työtä ymmärtämätön esimies oli vaihtunut, erään opinto-ohjaajan tilanne helpottunut osa-aikaeläkkeelle jäämisen ansiosta ja yksi opinto-ohjaaja eristäytyy ja rajaa työtään mahdollisuuksiensa mukaan.

Stressiä aiheuttavat kokemukset syntyivät yhteiskunnallisten ja koulutuspoliittisten muutosten yhteydessä. Suuret ja jatkuvat muutokset oppilaitoksissa vaativat opinto-ohjaajilta jatkuvasti uusia ja monitahoisempia valmiuksia, joihin vastaamiseen eivät aika, tiedot, taidot eivätkä voimavarat ole riittäneet. Erityisen selkeästi tuli esille oppilaitosten johtajien merkittävä rooli oppilaitosten toimintaa säätelevien suurten päätösten tekemisessä sekä työn tukemisessa.

Tutkimukseen osallistuneiden opinto-ohjaajien mielipiteet vahvistivat niitä ensimmäisen vaiheen tutkimustuloksia, jotka osoittivat opinto-ohjaajien pitävän tärkeimpänä työtehtävänä ohjattavien kasvun ja kehityksen tukemista (40 %), opiskelun ohjausta (32 %) ja ammatillisen suuntautumisen ohjausta (14 %). Nämä työtehtävät vaativat henkilökohtaista ohjausta yhä enemmän valinnan mahdollisuuksien lisääntyä. Tutkimuksen ensimmäisen vaiheen tulosten mukaan henkilökohtaista ohjausta olisi toivottu keskimäärin viisi tuntia enemmän kuin opinto-ohjaajilla tutkimushetkellä oli käytettäväänään.

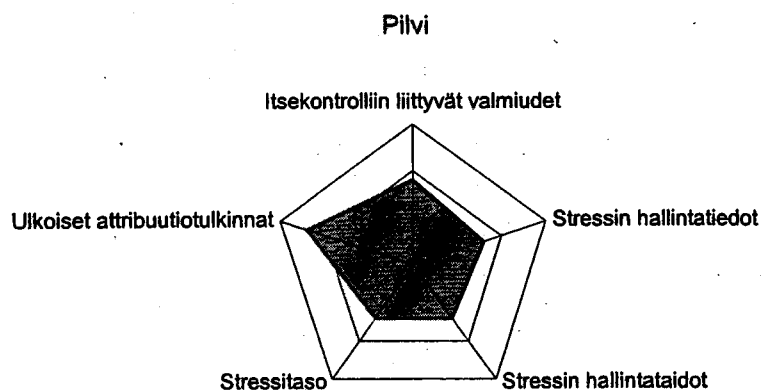
Näyttää siltä, että tiedon ja ihmisenä kasvun tasapaino vaihtuu tänä päivänä helposti tietopainotteisuudeksi monien uusien haasteiden keskellä. Tutkimukseen osallistuneet seitsemän opinto-ohjaajaa ovat omissa oppilaitoksissaan yksinäisiä opettajia, jotka ”taistelevat” ihmisen kokonaisvaltaisen kehittymisen puolesta ja useat jäävät vaille tarpeellista työnsä arvostusta ja tuntiresursseja. Ammatillisen vaatimus-

tason nousu, ajan tasalla pysyminen ja suuren informaatiomäärän omaksuminen saivat tutkimukseen osallistuneet opinto-ohjaajat stressaantumaan.

Yhteenveto tutkimukseen osallistuneiden tietoisuuden alueiden (itsekontrolliin liittyvät valmiudet) tai ulkoisilla attribuutioilla selittämisen ja stressinhallinnan käytöstä:

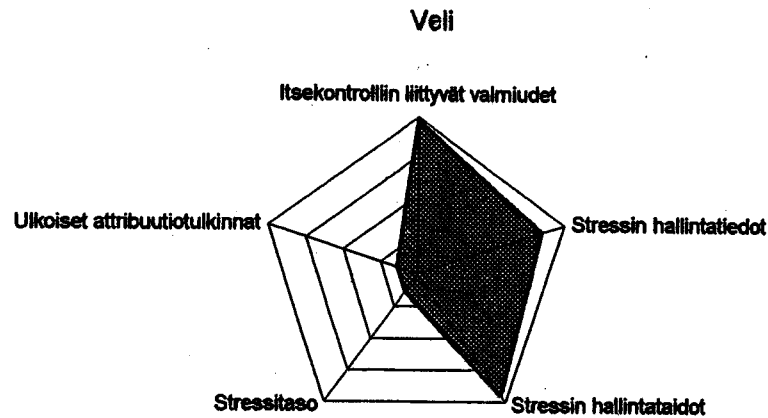
(Kuvioissa akselin pituus on arvioitu maksimaalisuus kyseisen alueen hallitsemisesta/käyttämisestä. Esimerkki luettavuudesta Pilvin kohdalla: Pilvi käyttää paljon ulkoisia attribuutioita, hän on jonkin verran stressaantunut, omaa keskinkertaiset stressinhallintataidot ja stressinhallintatiedot sekä itsekontrolliin liittyvät valmiudet (tietoisuus.)

1. Pilvi käyttää attribuutioita selittämään itseään stressitilanteeseen kuulumattomaksi. Hän eristäytyy mahdolluuksiensa mukaan sekä vertaiskontakteista että kollegojen kanssa työskentely-yhteydestä. Hän ei kommunikoinnissaan käytä kuin rajoitetusti tietoisuuden tasoja ja tiedostaa stressin ja sen hallintaan liittyviä mahdollisuuksia vähän.



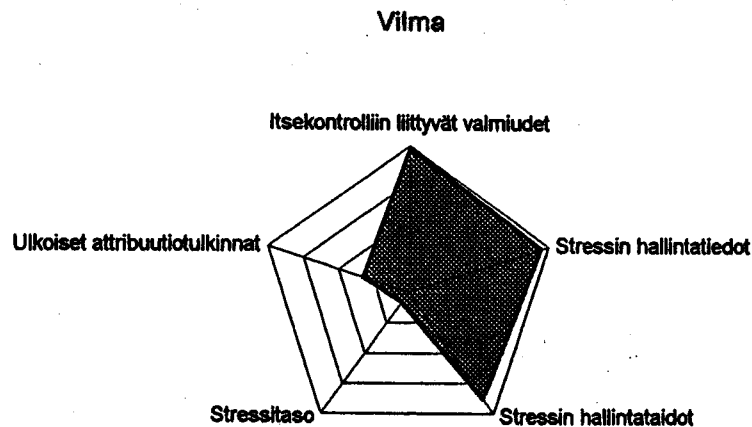
KUVIO 5 Pilvin stressinhallintaprofiili

2. Veli käyttää monipuolisesti tietoisuuden kehän tasoja, on tiedostanut selkeästi stressioireensa ja korostaa ihmisen omaa vastuuta ratkaisuihistaan. Hän on muuttanut työ- ja elämäntapojansa ja täten sopeutunut omaan työtilanteeseensa.



KUVIO 6 Velin stressinhallintaprofiili

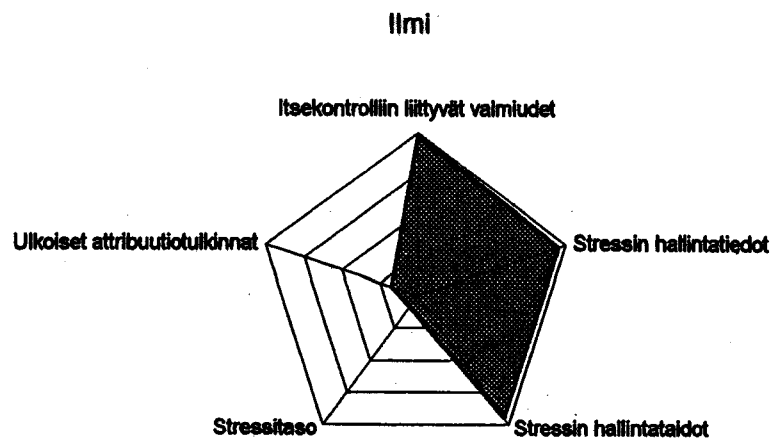
3. Vilma käyttää kaikkia tietoisuuden alueita ja monipuolista tietämystään stressin hallitsemiseen. Vuosia sitten hän joutui tauottoman työteon seurauksena fyysistä oireista sairaalaan hoitoon muutamaksi päiväksi. Hän on jaksanut useita vuosia kestäneen vaikeana kokemansa työtilanteen jälkeen. Hän on tiedostanut stressaavat asiat ja pyrkinyt hallitsemaan ne toiminnassaan ja päivittäisessä elämässään saaden tasapainotusta ja elämänsisältöä vapaa-ajan toiminnastaan. Hän näyttäisi olevan harvinaisen energisyys. Vilmalla on psykologin ammattitieto.



KUVIO 7 Vilman stressinhallintaprofiili

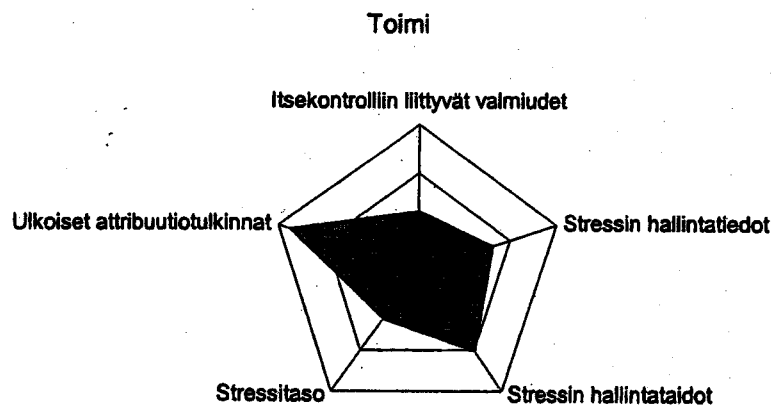
4. Ilmi on kouluttautunut työnohjaajaksi ja työstänyt vaikeita kokemuksiaan koulutuksen aikana. Hän on seestynyt, löytänyt tasapainon työn ja omien mahdollisuuksien

välillä. Hän kommunikoi kaikilla tietoisuuden alueilla ja tuo esille ihmisen oman vastuun stressin hallinnassa.



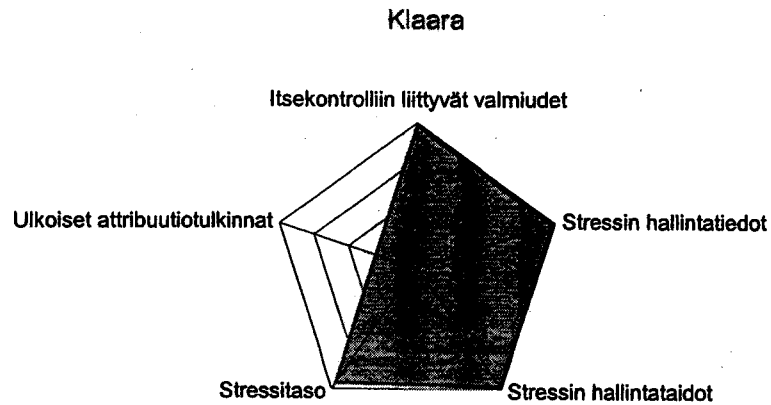
KUVIO 8 Ilmin stressinhallintaprofiili

5. Toimin tietoisuuden alue on kapea. Hän ei paneudu syvällisesti analysoiden stressikokemuksiinsa. Osa-aikaeläke on ratkaisu Toimin stressaavaan työtilanteeseen. Hän on kyynistynyt oppilaitoksen johdon ymmärtämättömyyteen.



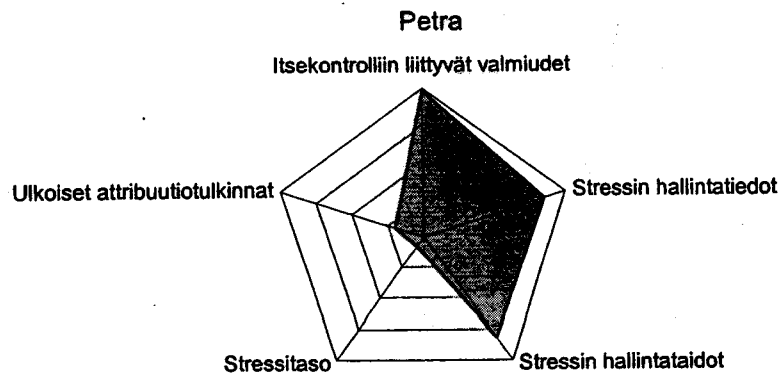
KUVIO 9 Toimin stressinhallintaprofiili

6. Klaaran tietoisuuden alue on laaja, hänellä on syvällistä tietämystä stressin hallinnasta, ja hän hakee todellista ratkaisua vaikeasta työuupumustilanteesta eri ratkaisuvaihtoehtojen avulla, vaikka hän toisaalta selittää ulkoisilla syillä stressiään.



KUVIO 10 Klaaran stressinhallintaprofiili

7. Petra on selvinnyt eteen tulleitten työ- ja elämäntilanteitten avulla pitkäaikaisesta stressaavasta työtilanteesta, jossa hän koki olleensa lähellä ”katkeamista”. Hän on analysoinut tietoisuuden kehän alueilla työtilannettaan kokonaisuudessaan ja toiminnut viimeisen puolentoista vuoden aikana määrätietoisesti tietään ”raivaten”. Hän ei tarvitse toiminnalleen selityksiä vaan on löytänyt vahvuutensa ja heikkoutensa.

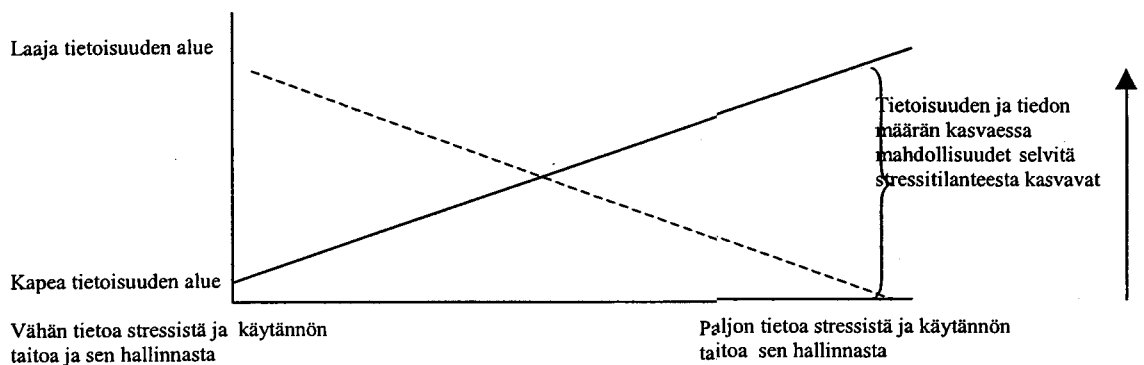


KUVIO 11 Petran stressinhallintaprofiili

Näistä opinto-ohjaajista Veli, Ilmi, Vilma ja Petra tiedostavat työtilanteensa laajasti, käyttävät ulkoisia attribuutioita niukasti ja omaavat stressinhallintatiedot ja -taidot. He ovat selvinneet työstressistä. Tähän joukkoon kuuluu Klaara suuresta uupumusasteestaan huolimatta, vaikka hän käyttääkin hiukan enemmän ulkoisia attribuutioita. Tämän perusteella syntynyt ennusteeni on, että hän selviää työstressitilantees-

ta. (Tutkimustuloksen tarkistamiseksi kävin hänen luonaan helmikuussa 2000: yli vuoden kuluttua haastattelusta Klaara on työkuuntoinen ja jaksaa jo paremmin työssään, vaikka ristiriitatilanne on vain osittain selvinnyt.) Pilvi ja Toimi kuuluvat stressinhallintaprofiiliin, jossa tiedostamisen alue on suppeampi ja ulkoisten attribuutioiden käyttö suurempaa; he ovat kyynistyneitä.

### Tutkimusaineistosta noussut opinto-ohjaajien työssä jaksamisen malli:



KUVIO 12 Tietoisuuden alueen laajuus, tieto stressistä ja taito työstää stressiä

Stressaavasta työtilanteesta näyttäisi selviävän sitä paremmin, mitä enemmän on kykyä ymmärtää itseään ja toisia monella tietoisuuden tasolla, mitä syvemmin pystyy käsittelemään tulkintojaan, havaintojaan, tunteitaan, pyrkimyksiään ja toimintaansa tasapainoisesti omavastuullisuuden ja ulkoistamisen kanssa sekä hallitsee työstressiin liittyviä stressinhallintakeinoja. Näin näyttää tapahtuneen niillä opinto-ohjaajilla, jotka ovat selvinneet pitkäaikaisesta stressaavasta työtilanteesta.

## 7 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata sitä, miten opinto-ohjaajat kokevat työnsä vaativuuden ja siinä jaksamisen sekä selviytymisen työstressistä. Lisäksi käytännöllisenä tavoitteena on auttaa yksityisiä opinto-ohjaajia löytämään aineistosta keinoja työpumumuksen ehkäisemiseksi.

Alun perin oletettiin, että opinto-ohjaajat ovat muiden opettajien tavoin ylikuormitettuja työstä, koska koulutuksessa on tapahtunut 90-luvulla ja tapahtuu edelleen suuria muutoksia, jotka vaativat jatkuvaa opettajien uusiutumista. Aikaväli suurine muutoksineen kuten esimerkiksi uudet opetussuunnitelman perusteet kaikilla kouluasteilla, uudet työtavat, uudenlainen tutoroivan opettajuuden vaade uuden oppimiskäsityksen edellyttämänä ja uudet työyhteisön työtavat, ovat muuttaneet oppilaitosten työkuultuuria, joka edellyttää tiedon määrän kasvun hallintaa ja yhteistyötä erilaisissa verkoissa. Lisäksi taloudellinen lama on hankaloittanut monien perheiden elämää ja tuonut kouluihin monenlaisia taloudellisten ja henkilöresurssien supistuksia. Ne taas hankaloittavat tai vaikeuttavat opettajien ja opinto-ohjaajien päivittäistä työtä. Samalla kun ohjaukseen käytettäviä resursseja on vähennetty, ovat työn vaatimukset kasvaneet.

Tämän tutkimuksen päätulokseksi näyttäisi muodostuvan seuraava: mitä enemmän on kykyä ymmärtää itseään ja toisia monella tietoisuuden tasolla, mitä syvemmin pystyy käsittelemään tulkintojaan, havaintojaan, tunteitaan, pyrkimyksiään ja toimintaansa tasapainoisesti omavastuullisuuden ja ulkoistamisen kanssa ja mitä



paremmin hallitsee työstressiin liittyviä stressinhallintakeinoja, sitä paremmin näyttäisi selviävän stressaavasta työtilanteesta. Tulos on ehkä siinä mielessä yllättävä, että työttömyyteen liittyvä selviytymismalli, jonka esimerkiksi Prussia, Kinicki ja Bracker ovat esittäneet (Ruohotie 1997, 2) tukee sisäisten attribuutioiden johtavan itsearvostuksen heikkenemiseen, kun taas ulkoiset attribuutioiden johtavat itsearvostuksen lisääntymiseen. Tämän tutkimuksen tulosta tukee McCormickin tutkimus, jossa selostettiin eri kouluasteiden opettajien (n = 489) ammattiperäistä stressiä ja työtyytyväisyyttä kognitiivisen attribuutiomallin avulla Australiassa. Tutkimus osoitti, että ne opettajat, jotka olivat yleensä tyytymättömiä työhönsä, syyttivät stressistään omia puutteitaan ja vikojaan vähemmän todennäköisesti kuin ne opettajat, jotka olivat reflektoineet puutteitaan ja heikkouksiaan ja hyväksyivät ne. Vaikka väitettä ei ole McCormickin mukaan vielä lopullisesti todistettu, se tukee sitä, että tyytymättömyys liittyy vastuun ulkoistamiseen. Suomalaisten opinto-ohjaajien väsymys on osa opettajien yleismaailmallista uupumisilmiötä. Murto (2000) kritisoi työuupumustutkimusten tuloksia siitä, että ne eivät ole päässeet käsiksi ongelmia synnyttäviin ja niitä ylläpitäviin ajattelu-, vuorovaikutus- ja kommunikaatiomalleihin. Hän väittää, että perinteiset organisaatorakenteiden muutokset ja yhteistyöongelmien teknisrationaaliset ratkaisut eivät riitä, vaan kysymys on organisaation jäsenten oppimaan oppimisesta: ”Siinä ensimmäinen tavoite on auttaa työyhteisöä havaitsemaan, kuinka he toimivat ja omalla toiminnallaan luovat tuloksia, joko toivottuja tai ei-toivottuja. Jos tulokset ovat ei-toivottuja, heillä on mahdollisuus ottaa niistä vastuu ja oppia uudenlainen toimintatapa. Uuden oppiminen edellyttää, että omia ajattelutapoja, uskomuksia ja oletuksia tutkitaan. Organisaation kehittäminen tältä pohjalta on jokaisen työyhteisön haaste, johon johtajien olisi tartuttava ensimmäisinä.” Murrin ajatukset tukevat tämän tutkimuksen tuloksia.

Tutkimus toi esiin sellaista uutta tietoa suomalaisten opinto-ohjaajien työssä jaksamisesta, jota ei ole aiemmin kuvattu, vaikka opinto-ohjaajien työn ongelmakohdista on kartoitettu (Lairio 1992; Lairio & Puukari 1999). Tutkimustulokset vahvistivat opinto-ohjaajien työn stressaavuuden: stressitekijöitä löytyi useita. Tutkimustulokset eivät ole yleistettäviä tutkittavien ryhmän pienuuden vuoksi, mutta ne olivat samansuuntaisia 38:lle suomalaiselle täydennyskoulutukseen osallistuneelle opinto-ohjaajalle marraskuussa 1998 tehdyn kyselyn kanssa, jolla hankittiin esiyymmärrystä kyseessä olevasta aiheesta. Kyselyyn vastanneista 18,4 % ilmoitti kokevansa pitkäaikaisista stressistä, jota aiheutti kiire (87 %:lla koko joukosta), suuri ohjattavien määrä

(37 %:lla), työn hajanaisuus ja epäselvä työnjako (37 %:lla), yhteistyötaidottomuus ja työyhteisön ristiriidat (34 %:lla), koululaitoksen muutokset (26 %:lla), heikosti toimiva johtajuus (18 %:lla) ja huonot fyysiset työolot (18 %:lla). Monet tutkimukset tukevat tällaisia stressoreita. (Travers & Cooper 1996; Brown & Srebalus 1996; Syrjäläinen 1995.)

Tähän tutkimukseen osallistuneet opinto-ohjaajat kokivat erityisen voimakkaasti työssään yhteiskunnallisten ja koulutuspoliittisten muutosten vaatimukset. Päätösvallan siirtyminen kunnalle ja/tai osittain kouluun tai jopa yksittäiselle rehtorille on yksi merkittävä koulukulttuurin muutos. Johtamisen merkitys on kasvanut; johtamisen tulisi olla eettisesti oikeudenmukaista ja laajasti koulutuksen päämäärät ymmärtävää ja huomioon ottavaa, jotta olemassa olevat resurssit jaettaisiin näitä koulutuspoliittisia päätöksiä seuraten ja oppijoiden etua ajatellen. Rakennemuutoksen taustalla on joustavuuteen pyrkiminen. Paikallisen tason päättäjien halusta, tietotaidosta ja mahdollisuuksista riippuu, toteutuuko se ja onko sille todellisia mahdollisuuksia. Eittämättä kouluissa ollaan tässä asiassa eriarvoisessa tilanteessa, mikä johtuu monista oppilaitoksessa vaikuttavista tekijöistä; yksi määräävimmistä tekijöistä on rehtorin pätevyys ja taitavuus. Työn ja vastuun jako oppilaitoksessa on myös oleellisesti vaikuttava seikka: käytetäänkö kaikkia asiantuntijayhteisön jäseniä vai keskittyykö valta tietyille mielivaltaisesti valituille henkilöille.

Karin (1996, 63) mukaan yhteiskunnan ja talouselämän asettamat päämäärät koululaitokselle ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että yleissivistävä koulu on etäännyttänyt ihmisestä ja hänen ihanteistaan viime vuosikymmenten aikana. Mäkelä (1994) esittelee tulevan yhteiskunnan jäseniltä vaadittavia taitoja. Näihin taitoihin kuuluu hänen mielestään osaamista ja moraalialia, mutta myös tunteita. Verkostokulttuuri synnyttää hänen mukaansa klikkejä ja syrjäytyjiä. Kaikilla tulee olla verkostosivistys, johon sisältyvät luku-, kirjoitus- ja laskutaito, kulttuurintuntemus, systeemiajattelu, tulevaisuusajattelu, arvojenhallinta, ekologinen osaaminen, kommunikaatiotaitoja kirjallisesta ilmaisusta kuvalliseen sekä tieto-taitoja, kuten kyky tiedonhallintaan ja jatkuvaan oppimiseen. Tietopainotteisessa koulussa ei panosteta riittävästi inhimilliseen kasvuun eikä elämänhallintaan, sillä oppilaitoksissa toimitaan tänään ensisijaisesti tiedon hankkimiseksi, mahdollisesti sen käsittelemiseksi ja muokkaamiseksi, ja sitä arvostetaan. Oppitunneilla saadun ainepainotteisen tiedon pohjalta opiskelija ei pysty tunnistamaan omaa persoonaansa eikä omia tulevaisuuteen suuntautuvia mahdollisuuksiaan. Mielestäni kaikkien kasvattajien tulisi näin laajenevan tietotekniikan

aikakautena ymmärtää persoonallisuuden rakenne monipuolisesti, jotta he voisivat mahdollisimman hyvin auttaa oppijoita kasvamaan yhteiskuntaa rakentaviksi kansalaisiksi. Kaikkiin opettajaopintoihin tulisi kuulua kasvatuksellista tutorointia. Opinto-ohjauksen sisältöihin kuuluva itsetuntemus ja reflektiivisyys kommunikaatiotaitoineen sekä nuoruusiän kehitystehtävät ovat puuttuneet vanhamuotoisesta opettajakoulutuksesta. Nämä asiat on opeteltava kuten mitkä tahansa uudet asiat – ne eivät synny itsestään, vaikka opettajakunta näyttää näin ajattelevan Karjalaisen (1991, 96–99) mukaan. Tällaisen uskomuksen vallitessa ei ole ollut mielekäästä keskustella työn ongelmista.

Opinto-ohjaajien asenteissa tuli esille yksilön elämän arvostus ja tärkeys. Persoonallisuuden eri alueet – toiminta-, tunne- ja eettinen alue, kognitiivisen alueen lisäksi – tulisi huomioida erityisesti nykyisenä postmodernina aikana. Näissä tapauksissa opinto-ohjaajien kokemus oli, että opinto-ohjauksen henkilökohtaisen ohjauksen osuutta ei arvosteta sillä tasolla ja tavalla, joka nykypäivänä olisi välttämätöntä. Ohjaukseen tulisi siksi taata taloudelliset ja henkilöresurssit, jotta nykyiset monet aikuisuuden puutteessa elävät nuoret opiskelijat saisivat edes oppilaitoksissaan sitä aikuisen ohjausta, jota opinto-ohjaajien ammattitaito voisi heille antaa. Opinto-ohjaajien ammattitaitoa tulisi käyttää nimenomaan opiskelijoiden hyödyksi ja palkata mahdollisesti lisähenkilökuntaa erilaisiin hallinnollisiin ja markkinointiin liittyviin tehtäviin. Opiskelijat ihmisinä eivät ole muuttuneet tietokoneiksi kuten eivät ole muuttuneet heidän vanhempansakaan, joiden hyvinvoinnin ongelmista viimeaikaiset suomalaisten työuupumusta käsittelevät tutkimukset kertovat (Kalimo & Toppinen 1997; Akavaaka 1999).

Aiempien tutkimusten perusteella tiedetään, että stressiä aiheuttaa jatkuva ristiriitatilanteessa eläminen (esimerkiksi Elo 1996; Kalimo & Toppinen 1997). Siksi nykyään stressin kokeminen on väistämättä osa opettajan ja opinto-ohjaajan arkipäivää. Mitä paremmin kestää muutosta, jatkuvaa päämäärienkin muuttumista ja kehitystä, sitä paremmin selviää tehtävästään. Ihmiset muuttuvat kaiken aikaa; eri tapahtumat ja asiat muokkaavat heitä ennen kuin mitään asetettua tavoitetta on ehditty saavuttaa. Uusi tieto ja kokemukset muokkaavat jatkuvasti oppijaa ja ohjaajaa samoin kuin heidän päämääriänsä. Tavoitteen sisältö muuttuu nopeammin kuin ihminen pystyy niihin mukautumaan (vrt. Travers & Cooper 1996). Palaute ja tieto siitä, että on tehnyt hyvää työtä, jää usein saamatta esimieheltä, kollegoilta, oppilaiden vanhemmilta ja opiskelijoilta (mm. Syrjäläinen 1995).

Opinto-ohjaajien uupumus – joko lyhyt- tai pitkäaikainen – näkyi erilaisin yksilöllisin oirein (esimerkiksi eristäytyminen kollegoista, henkinen väsymys tai sairastuminen). Haastatelluilla oli erilaisia tapoja kohdata työssä jaksamiseen liittyvät ongelmat. Eräs heistä tuntui lamaantuneelta. Hänellä ei ollut tarkkoja muistikuvia viimeaikaisista työtoimistaan eikä kehittämisideoita omaan työhön. Joku heistä siirtyi ”teho-ohjaukseen”, jolloin oppilaiden henkilökohtainen ohjaus jää hyvin pinnalliseksi, mutta täytetään se vaatimus, että oppilaat löytävät jonkin jatko-opintopaikan. Joku opinto-ohjaaja haluaisi siirtyä opiskelemaan tai vaihtaa työpaikkaa. Yksi haastateltu oli seestynyt stressikokemusten jälkeen antaessaan itselleen luvan väsyä ja suotuaan itselleen ja työlleen rajat, ja yksi oli selvinnyt vuosia kestäneestä työstressistä toimenkuvan muutoksen avulla.

Opinto-ohjaajat tarvitsisivat joko kollegiaalista tai ammatillista työnohjausta. Jatkotutkimuksin – esimerkiksi toimintatutkimuksen keinoin – voitaisiin selvittää, miten kollegiaalinen työnohjaus toimii, auttaisiko oppiminen kollegan kokemuksista ja tietoisuuden lisääntymisestä työn hallitsemisessa. Tutkimuksen tuloksista saatava hyöty on toivottavasti se, että opinto-ohjaajat saavat työstressin ja työuupumuksen ehkäisemiseksi ymmärrystä tutkimukseen osallistuneiden opinto-ohjaajien kokemuksista työhönsä liittyvissä kysymyksissä.

Opinto-ohjaajan toimenkuva on laajentunut ja vaatii monialaista tietojen ja taitojen hallintaa. Toimenkuva vaatisi tältä osin tarkistamista. Toimenkuvan tulisi kuitenkin olla joustava, sillä opinto-ohjaajan tulee palvella parhaalla mahdollisella tavalla opiskelijoita. Työtoimintojen rajausta on vaikeaa, koska on huolehdittava siitä, ettei opiskelijoiden opinnoissa eteneminen hankaloidu. Ohjaajat näkivätkin yhtenä keskeisenä tehtävänä opiskelijan valmentamisen seuraavaan elämänvaiheeseen.

Opinto-ohjaajan on tärkeä pysyä jatkuvasti uusiutuvien tehtävien tasolla. Aika ja koulujen käytössä olevat taloudelliset resurssit pitäisi saada riittämään sekä tarvittavaan koulutukseen että tarpeelliseen ohjaajien määrään. Opinto-ohjaajien kokemus oli se, että lisääntyvien, yhä uusien tehtävien takia oppilaiden ja opiskelijoiden ohjaus jää usein pinnallisemmaksi kuin he toivoivat.

Jotta opinto-ohjaaja kykenee kaikkien koulutuksellisissa muutoksissa omaksettavien ja refleктоimista vaativien asioiden lisäksi osallistumaan opiskelijoiden ohjaamiseen koko persoonallaan, kuten hänen työnsä edellyttää, hänen tulee löytää oman elämänhallintansa keinot. Niitä pitäisi koulutuksen aikana ja/tai täydennyskoulutuksen avulla käytännössä opetella. Näkisin myös tärkeäksi opinto-ohjaajien

koulutuksen sisällön muokkaamisen käsittämään määrällisesti enemmän aikaa käytettäväksi henkilökohtaiseen reflektointiin, jolloin koulutettava oppisi tiedostamaan toimintaansa, pyrkimyksiään ja ajatteluaan.

Tutkimuksen tulokset vahvistavat niitä monia viimeaikaisia tutkimuksia, jotka kertovat työuupumuksen lisääntymisestä. Vaikka tutkimukseen ei valittu erityisesti stressiä kokeneita opinto-ohjaajia, kaikilla tutkimukseen osallistuneilla opinto-ohjaajilla oli merkittäviä, jopa monivuotisia työstressiä aiheuttavia kokemuksia. Tutkimustulokset ovat yhteneviä Maslachin ja Leiterin (1997) esittämien työyhteisössä stressiä aiheuttavien asioiden kanssa. Mutta erityisesti niissä painottuu opinto-ohjaajien kokemus esimiehen suuresta merkityksestä heidän työnsä tärkeinä tukijoina. Jos esimiehen tuki puuttuu ja jos esimies ei ymmärrä opinto-ohjaajan työn sisältöä ja merkitystä, opinto-ohjaajat kokivat työn stressaavana.

*Minä unelmoin ruumiin, sielun ja hengen  
yhdentymisestä kulttuurissamme  
Ja haluan oppia alkamaan itsestäni.  
Liian kauan on milloin yhtä milloin toista  
pidetty arvottomana.  
Me olemme vain ajatelleet, emme enää tunteneet.  
Me olemme vain tunteneet, emme enää harkinneet.  
Me olemme unohtaneet ruumiimme  
ja muistaneet sen vasta kun se on sairastunut.  
Me olemme ylittäneet mieleemme kyvyt  
emmekä enää tiedä mitä todella haluamme.  
Me olemme tulleet yksipuolisiksi  
ja samalla olemme kadottaneet  
sisäisen harmoniamme.*

*Minä unelmoin siitä  
ettei minun enää tarvitse  
korostaa yhtä puolta olemuksestani  
toisen kustannuksella,  
että yksi osa minusta ei enää ole toista vastaan.  
Jokainen ihminen on ruumis, sielu ja henki  
ja vasta kun annamme niiden kaikkien  
soida samaa säveltä  
voimme tulla terveiksi ja kykenemme toimimaan  
maailman kiireellisten ongelmien korjaamiseksi.*

*Ulrich Schaffer*

## LÄHTEET

- Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari, 114–131.
- Aitta, U. 1999. Akavalaiset lujilla työelämän muutospaineissa. Akavaaika 3, 1–5. Akavaaika 3/1999. Tutkimusyksikkö 13.12.1999. Akava.
- Akavan järjestötutkimus 1998. Helsinki.
- Antonovsky, A. 1979. Health, stress, and coping. San Francisco: Jossey-Bass.
- Aronsson, G. & Svensson, L. 1997. Nedvarning, återhämtning och hälsa bland lärare i grund- och gymnasieskolan. Arbetslivsinstitutet. Arbete och hälsa vetenskaplig skriftserie 21.
- Arveli, E., Jokinen, A., Kivimäki, M., Siippainen, M., Säynätkari, O., Tolonen, I. & Yli-Vakkuri, M. 1992. 20 vuotta oppilaanohjausta Suomessa. Suomen opinto-ohjaajat ry.
- Bergström, M. 1988. Matti Bergström uskoo: Lannistetut lapsemme nousevat kapiinaan. Kodin Kuvalehti 18, 8–11.
- Brenner, S.-O., Sörbom, D. & Wallius, E. 1985. The stress chain: A longitudinal confirmatory study of teacher stress, coping and social support. Journal of Occupational Psychology 58, 1–13.
- Brown, D. & Srebalus, D. J. 1996. Introduction to the counseling profession, 2. painos. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Campbell, R. J. & Neill, S. R. 1994. Primary teachers at work. London: Routledge.
- Cherniss, C. 1980. Staff burnout. Beverly Hills. CA: Sage.
- Farber, B. 1991. Crisis in education. San Francisco: Jossey-Bass.
- Elo, A.-L. 1995. Stressin ja psyykkisen kuormituksen arviointi työssä. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), 194–205.
- Erätuuli, M. & Leino, J. 1992. Rehtori koulunsa pedagogisena johtajana. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 134.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Tampere: Vastapaino.
- Farber, B. 1991. Crisis in education. San Francisco: Jossey-Bass.

- Fleisucht, J. 1985. A longitudinal study of the origin and intensity of job-related stress of elementary schoolteachers. Ann Arbor, MI: Temple University Press.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1988) Ways of coping questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Glaser, B. & Strauss, A. L. 1967. The discovery of grounded theory. Chicago: Aldine.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. 1981. Effective evaluation. Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gröhn, T. 1992. Fenomenografinen tutkimusote. Teoksessa T. Gröhn & J. Jussila (toim.), 1–31.
- Gröhn, T. & Jussila, J. 1992. Laadullisia lähestymistapoja koulutuksen tutkimuksessa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Haapanen, E. & Löfström, E. (toim.) 1998. Missä tieto ja taito kohtaavat – PD-ohjelma ammatillisen ja persoonallisen kehityksen tukijana. Helsingin yliopisto. Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen julkaisuja 15.
- Hargreaves, A. 1994. Changing teachers, changing times. Teachers' work and culture in the postmodern age. Teachers College Press. Columbia University. New York: Cassel.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1985. Teemahaastattelu. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Hyypä, M. T. 1993. Mielenvireys ja uupumus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Innes, J. M. & Kitto, S. 1989. Neuroticism, self-consciousness and coping strategies, and occupational stress in high school teachers. *Personality and Individual Differences* 10, 303–312.
- Kalliopuska, M. & Koskinen-Ollonqvist, P. 1994. Miten jaksan. Vantaa: Psykologiatutkimus Mirja Kalliopuska.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1998. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kari, J. 1996. Opettajan ammatti ja kasvatustietoisuus. Helsinki: Otava.
- Karjalainen, A. 1991. Ammattitaidon myytti – rehtorien päänvaiva. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia.
- Keltikangas-Järvinen, L. 1998. Hyvä itsetunto. 7. painos. Porvoo: WSOY.

- Kinnunen, U. 1986. Stressi ja sairaus. Stressin sairautta välittävät mekanismit. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitoksen julkaisuja 279.
- Kinnunen, U. 1989a. Opetustyön kuormittavuus syyslukukaudella: syyslomakokeilun tulokset. Jyväskylän yliopisto: Psykologian laitoksen julkaisuja 307.
- Kinnunen, U. 1989b. Teacher stress over a school year. University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 70.
- Kinnunen, U., Mäkinen, R. & Vihko, V. 1985. Opettajan työstressin ympärivuotinen vaihtelu. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisuja 363.
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. 1992. Ikääntyminen opetustyössä: ikääntyvien opettajien työ, hyvinvointi ja terveys. Jyväskylän yliopisto. Työelämän tutkimusyksikkö.
- Lairio, M. 1988. Nuoruusiän kehitystehtävät ja oppilaanohjaus. Sosiaalisesti määntyneiden kehitystehtävien ratkaiseminen lukion aloitusvaiheessa ja opinto-ohjaajien käsityksiä toimenkuvastaan. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A. Tutkimuksia 19.
- Lairio, M. (toim.) 1992. Opinto-ohjaajan työ ja koulutus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 72.
- Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 1999. Opinto-ohjaajan toimenkuva muuttuvassa yhteiskunnassa. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 1.
- Lairio, M., Puukari, S. & Peltosalmi, J. 1999. Opinto-ohjaajien työn ongelmat ja työtyytyväisyys. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.), 42–61.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.
- Lehto, A.-M. 1992. Työelämän laatu ja tasa-arvo. Komiteanmietintö 1991:39. Tilastokeskuksen tutkimuksia 189. Helsinki: Työministeriö & Tilastokeskus & Valtion painatuskeskus.
- Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) 1987. Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lukiolaki 21.8.1998/629.
- Lukion opetussuunnitelmatoimikunnan mietintö I. Keskiasteen koulunuudistus 13. Komiteanmietintö 1977:2. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Malinen, P. 1985. Opetussuunnitelmat nykyajan koulutuksessa. Helsinki: Otava.



- Malinen, P. 1992. Opetussuunnitelmat koulutyössä. Opetus ja Kasvatus. Helsinki: Painatuskeskus.
- Mannermaa, M. 1993. Tulevaisuus – murroksesta mosaiikkiin. Helsinki: Otava.
- Mannermaa, M. 1997. Luento ”Tietoyhteiskunnan yhteiskunnallisia piirteitä – syökö tietö tavarän vai robotti duunarin!” Data-Infon Summit-laivaseminaari 24.4.1997.
- Marton, F. 1988. Phenomenography: A research approach to investigation different understandings of reality. Teoksessa R. R. Sherman & R. B. Webb (toim.), 141–161.
- Maslach, C. 1993. Burnout: A multidimensional perspective. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), 19–32.
- Maslach, C. & Jackson, S., E. 1981. The measurement of experienced burnout, Journal of Occupational Behaviour 2 , 99–113.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. 1997. The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass.
- Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) 1995. Hyvä työkyky - Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.
- Maunula, R. 1992. Esimiehenä asiantuntijayhteisössä. Avaranda-sarja nro 25. 2., uusittu painos. Helsinki: Otava.
- McCormick, J. 1997. An attribution model of teachers' occupational stress and job satisfaction in a large educational system. Work & Stress 11 (1), 17–32.
- Merimaa, E. 1992. Koulun muutokset oppilaanohjauksen näkökulmasta – historiasta nykypäivään. Teoksessa E. Arveli, A. Jokinen, M. Kivimäki, M. Siippainen, O. Säynätkari, I. Tolonen & M. Yli-Vakkuri (toim.), 21–28.
- Miles, M. B. & Haberman, A. M. 1984. Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods. Beverly Hills, CA: Sage.
- Miller, S. B., Nunnally, E. W. & Wackman, D. B. 1990. Pariviestinnän parempi opas. Suom. L. Tuovinen. Helsinki: Kirjapaja.
- Monat, A. & Lazarus, R. S. 1977. Stress and coping. An anthology. 3.(5.) painos. New York: Columbia University Press.
- Murto, K. 2000. Miten luon stressaavan työyhteisön? Helsingin Sanomat 4.2.2000, Vieraskynä, 2.

- Mykletun, R., J. 1988. Teacher stress: Personality, work-load and health. Rogaland Research Institute: Rogalandforskning. Report 71.
- Mäkelä, K. 1994. Verkostokulttuuri – utopia vai tuhon enne. *Aikuiskasvatus* 14 (4), 228–231.
- Mäkinen, R. 1982. Teachers' work, well-being, and health. University of Jyväskylä. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 46.
- Mäkinen, K. 1998. Opetustyön kuormittavuus ja sen seuraamuksia ammatillisessa koulutuksessa. Tampereen yliopisto. *Acta Universitas Tamperensis* 634.
- Nummenmaa, A. 1992. Ohjaus menetelmänä ja toimintana. Teoksessa M. Lairio (toim.), 6–16.
- Nupponen, R. 1994. Terveyspsykologian perusteet. Tukea koulutukseen ja terveyspalveluihin. *Stakes. Oppaita* 21. Helsinki: Stakes & Valtion painatuskeskus.
- Oppilaanohjauksen kehittämistyöryhmän muistio. 1995. Opetusministeriön työryhmien muistioita 24. Helsinki.
- Peruskoulun opetussuunnitelmakomitean mietintö I. Opetussuunnitelman perusteet. Komiteanmietintö 1970:A4. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet. 1994. Helsinki: Opetushallitus.
- Perusopetuslaki 21.8.1998/628.
- Potter, B. 1993. *Beating job burnout*. CA: Roning Publishing.
- Pöyhönen, T. 1987. Loppuunpalamisesta elämänlaatuun. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), 262–279.
- Pöyhönen, T. & Olkinuora, M. 1985. *Burnout ja stressi hoitoaloilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rajala, R. 1988. Teacher stress and coping. The effectiveness of coping efforts from prospective perspective. *Lapin korkeakoulun kasvatustieteellisiä julkaisuja* A:3.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. 1997. A process model of occupational wellbeing. The case of aging teachers. University of Jyväskylä.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. 1999. Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi: vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa. *Jyväskylän yliopiston Psykologian laitoksen julkaisuja* 341.

- Ruohotie, P. 1978. Opettajien työmotivaatio: teoreettinen viitekehys opettajien työmotivaation tutkimiseksi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Julkaisusarja A:17.
- Ruohotie, P. 1980. Opettajien työmotivaatio: Tutkimus peruskoulun yläasteen opettajien ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Tutkimusraportti 17.
- Ruohotie, P. 1997. Julkaisematon luentomoniste.
- Ruohotie, P. 1998. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.
- Saari, S. 1997. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luentomoniste. Helsingin yliopisto. Lahden täydennyskoulutuskeskus.
- Saariaho, O. & Knuuttila, P. 1999. Apua akavalaisten työssä jaksamiseen: johtamista kehitettävä – lisää avustavaa henkilöstöä. Akavaaka 3, 6–15.
- Saarnivaara, M. 1998. Arjen tutkiminen ja tutkimisen arki. Teoksessa E. Haapanen & E. Löfström (toim.), 6–22.
- Sahlberg, P. 1996. Kuka auttaisi opettajaa. Post-moderni näkökulma opetuksen muutokseen yhden kehittämisprojektin valossa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 119.
- Salo, K. & Kinnunen, U. 1993. Opettajien työstressi: Työn, stressin ja terveyden seurantalutkimus 1983–1991. Jyväskylän yliopisto. Työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 7.
- Selye, H. 1976. Stressi. Suom. R. Lassila. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Schaufeli, W. B., Enzmann, D. & Girault, N. 1993. Measurement of burnout: A review. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek. (toim.), 199–216.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C. & Marek, T. (toim.) 1993. Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Sconfield, I. S. 1990. Coping with job-related stress: The case of teachers. *Journal of Occupational Psychology* 63, 141–149 .
- Sherman, R., R. & Webb, R., B. 1988. Qualitative reseach in education: Focus and methods. Explorations in Ethnography Series. London: Falmer.
- Simola, R. 1993. Fenomenografia laadullisena tutkimusotteena. *Hoitotiede* 5, 21–30.
- Sivistysvaliokunnan mietintö 3/1998 vp. Hallituksen esitys koulutusta koskevaksi lainsäädännöksi.

- Stjernberg, I. 1986. Tutkimuksia 108. Naisopettajien loppuunpalaminen. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 108.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Syrjäläinen, E. 1995. Koulukohtaisen opetussuunnitelman toteutuminen: opettajan ansa vai mahdollisuus? Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja A:5.
- Travers, C. J. & Cooper, C. L. 1996. Teacher under pressure. Stress in the teaching profession. London: Routledge.
- Uljens, M. 1989. Fenomenografin – forskning om uppfatningar. Lund: Studentlitteratur.
- Vartiovaara, I. 1987. Burnout – henkinen pahoinvointi. Porvoo: WSOY.
- Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä – aika iloita. Helsinki: Otava.
- Weiner, B. 1986. An attributional theory of motivation and emotion. New York: Springer.
- Viinamäki, T. 1997. Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50.

## **Vilman valtakunnallinen koulutuspoliittinen ohjelma opinto-ohjauksen kehittämiseksi**

Opinto-ohjauksen merkitys on hyvin selvä Vilmalle: koulut eivät tule toimeen ilman opinto-ohjaajia ja opinto-ohjausta. Mutta opinto-ohjaajille tulee maksaa palkkaa pätevyuden mukaan ja saada aikaan kunnolliset resurssit nykyaikaiseen toimintaan ja muuttuvaan yhteiskuntaan ohjaamiseen.

**”Kylhän se semmonen, semmonen on, että, et eihän koulut pärjää ilman sitä ja aikanaan xx (nimet korvattu xx-merkillä) julisti tämmösen ryteikkömöllin, et antaa mennä ryteikköön, sitenhän nähään, et se pitää niinku kunnostaa. En mä voi oikein ajatella oppilaita ryteikköön ajettavina. Ja sit jos, sit jos ajatellaan et tommonen jatkokoulutus päätös on kuitenkin oppilaan elämän kaikkein kallein investointi, ni kyl siihen pitäs olla pikkusen vara satsata myöskin, että tuota nähdä se niinkun tämmösenä isona asiana. Eniten niinku raivostuttavin asia on se, että ku alotetaan paatoksella puhua, kuinka tärkeä asia oppilaanohjaus on ja sit ku tietää, et se on täydellisesti hoitamaton, niin siinä vaihees mä sitte aina kyllä keskeytän arvoisan puhujan ja ilmoitan, että tehkää selväks, mistä ohjauksesta te puhutte, ette ainaakaan lukion ohjauksesta.”**

**”Ja kyl mä nään myöskin tärkeenä sen, et opiskelijalle annetaan sit ihan omakohtanen kokemus koulun ulkopuolisesta maailmasta, et tokihan sen suurin osa hankkii ja varsinkin, kun on noin harrastepainotteinen porukka, kun meilläkin, että, et osa näyttelee ja laulaa ja soittaa ja niin edelleen, niin tota on nähny niinku sitä kautta paljonkin muuta. Mut et kuitenkin jokainen niin tutustuu, osallehan on täys elämys niin että kas, semmonen ku xx-paikkakin on olemassa, et ei se välttämättä oo itsestään selvyys.”**

- Koulu ei ole hoitolaitos – eikä opinto-ohjaus oppilaan hoitamista

**”Eli tota noin vielä, vielä jatkona niin, semmonen hankalin puoli on, jos ajatellaan semmost opinto-ohjaajaa, joka tota kuvittelee, et hän on psykologi tai hän on lääkäri ja ryhtyy hoitamaan, sitaateissa hoitamaan, oppilasta, niin se on se, mille ei.. mille tielle ei pidä lähteä. Ei nykyresursseilla, mut ei myös muuten, koska ei oo ammattitaitoa ja pitää pitää niinku erillään se, että koulu ei ole hoitolaitos. Et tuo..tuota mä pidän niinku semmosena vielä, vielä tämmösen lisämaininnan arvosenä asiana.”**

- Yhteydenpito opinto-ohjaajan työssä on ensiarvoisen tärkeää

*”Jaa että oponkaan ei kannata haalia niitä kaikkia rooleja itelleen, vaan tiukasti pidettävä se oma rooli?”*

**Ei, ei, et kyl se pitää niinku pitää ja sitte tiimityöstä siinon aina kyse, että ne linkit sinne johtajistoon pitää olla kunnossa niin rehtoriin kun päättäviin kouluviranomaisiin ja sitten mielellään tietysti poliittisiin päättäjiin ja sit ennen kaikkee niin terveydenhoitaja on semmonen, jonka kanssa lukiopuolen ihminen tekee yhteistyötä. Ja sitte kaikki nää koulun ulkopuoliset auttajat, eli psykologipalveluitten antajat lähinnä tulee kyseeseen.”**

- Opinto-ohjaajan tulee olla kokopäivätoimisesti opiskelijoiden saatavilla

(jatkuu 2/4)

*”No niin, mites tota, jos ajatellaan yleisemmin vielä opon roolia, niin, ja yritetään vielä tätä tulevaisuuttakin ehkä vähän ajatella, niin miten sä näet opon roolin, minkälainen se on tulevaisuudessa?”*

No kyl se tulee olemaan henkilökohtasen ohjauksen rooli, et jos meillä koulujärjestelmä menee todella siis sillä lailla, et puhutaan nyt ihan tästä asteesta, jota edustan eli lukiopuolesta, et jos se on luokaton lukio, jos se on sitä ihan oikeesti, niin kyl siel tarvitaan sitte ihan semmonen ihminen, joka on oppilaitten käytettävissä niin aamusta iltaan eli niin kauan kun koulu on auki. Et kyl se se todellisuus tulee olemaan.”

- Vaikka opinto-ohjaajan tulee olla kokopäivätoimisesti opiskelijoiden saatavilla, olisi alan osaaville osapäivätoimisille opinto-ohjaajille myös hyvä antaa mahdollisuus toimia

”Niin tuota, et kyl siinä tietysti töitä, töitä on tehtävänä, mut kyl mä koululle jättäisin niinku sen ratkasun, et haluaako se sitten niin, et jos me lähdetään sanomaan, et kaikki virat pitää olla, olla tota pelkästään opinto-ohjauksen virkoja, niin meiton kuitenkin vielä osa ihmisistä, jotka on niin sisäänrakennettuja aineenopettajia, tunteneet sen omakseen, et en mä niinku haluais sitä oikeeta kättä vielä antaa pois, et kyl mä haluaisin sen pitää mukana, että, et se ois niinku se ydin siinä ja sit siinä rinnalla tää ohjaus. Et semmosena mä nään sen omalt kohdaltani, mut yleisesti nään sen tämmösenä täyspäiväsenä ja täyspäisenä..”

- Ryhmänohjaus aineenopettajakoulutukseen

Opettajankoulutukseen olisi saatava opinto-ohjausta pakollisiin opintoihin ja oppilaitoksiin selkeä työnjako opinto-ohjaajien ja ryhmän ohjaajien kesken

”...ja kyl mä näkisin sen, että kyl meillä opettajakoulutukseen on pakko saada tätä opinto-ohjausta ihan pakolliseen, pakollisiin opintoihin. Et koska siellä pitäis saada se asenne semmoseks, että, et se, niinku se tänä päivänä se näyttää olevan joku aivan täydellinen kauhistus joillekin opettajille, jotka on niinku sen aineensa nielasseet, että minä ja minun aineeni, Euroopan tärkeimmät tunnit, kuolemattomat oppitunnit. No joo, niin tuota mut siis ihan, ihan niinku semmonen asenne siihen, et se on jokaisen opettajan tehtävä, et aineenopettaja ohjaa sen aineen opiskelua, tarkastaa sen, et siinä ei tuu umpiperiä ja auttaa niissä ja opinto-ohjaaja kattoo sitten ne sujuvimmat reitit ja, ja tota noin rakenteet, et miten kannattaa ylioppilastutkinto ajallisesti hajauttaa, ettei joudu sen kans vaikeuksiin ja mitä kannattaa ottaa, mitä kannattaa kirjoittaa ja, ja sitte ennen kaikkee niinku rohkasee sitä opiskelijaa, neuvottelee niitten aineenopettajien kans, koska hehän parhaiten tietää kuitenkin sen opiskelijan taidot. Ja sitte, et valmentaa niinku tähän muuttuvaan maailmaan ja siihen, että tää on, Eurooppa on entistä pienempi kylä jatkossa...”

”Mut että resurssointi pitäis olla valtakunnan tasonen, koska nyt ollaan niin häijys tilanteessa, että jos niinku entist enemmän otetaan kouluttamattomia ihmisiä niinkun nyt on tehty ja tota sitten vanhat kääkät, joihin itse kuulun, niin tuota pikku hiljaa vetäytyy pois tästä ja niin edelleen, niin ollaan aika häijys tilanteessa. Ja sitten just se, että se, missä mä näkisin aika rankan painopistealueen niin on opettajakoulutus, siis ihan aineenopettajakoulutus sillä tavalla, että mä oon ite monta vuotta niin ollu mukana kenttäharjoittelun ohjaamisessa, mut nyt sitten ku nää työmäärät on paisunu tämmöseks, niin oon kaks vuotta ollu pois siitä ja tuota yks – – .

Mut siellä mä kattosin, et ois semmonen tuhannen taalan paikka ni käydä läpi tää ryhmänohjaus, koska jos on tämmösiä, jos mennään tämmösiin isoihin yksiköihin, ne on järkeviä sillä tavalla, et siellä on sitten se tarjonta ihan erilaista ku se jossain pienes lukiossa on. Niin sillon tarvitaan sitä henkilökohtasta ohjausta ja sillon tarvitaan että.. sitä että jokaisella opettajalla, kaikki joutuu kuitenkin sitten - käyttäisin mieluummin sanaa pääsevät - ryhmänohjaajiks, niin

(jatkuu 3/4)

heidän pitää pystyä sitten kyllä aika, aika pitkälle ohjaamaan sitä omaa porukkaansa, että kun sieltei oikeestaan sitten oteta muuta kun ne erikoistapaukset niin jatkokäsittelyyn. Ja meillä toimii sit tämmönen oppilaanohjausryhmä - mikskähän sen nimi muutetaan sitten kun tulee opiskelija tuonne lainsäädäntöön - se on ollu nyt oppilashuolto- ja kriisiryhmä niin tuota, mä oon itse sen puheenjohtaja -- ja siihen kuuluu rehtori ja terveydenhoitaja ja opinto-ohjaajat ja sitten semmonen ...opettaja, joka opettaa kaikki lukiotulokkaat -- eli että jokainen opettaja tulee tutuks ja sitten meillä on tyttöjen liikunnanopettaja, ku lukiot tyttöistyö...”

#### - Ohjauksen resurssointi tarvitaan valtakunnan tasolla

”Ehdoton katto on saatava ohjattavien määrään – ei kuitenkaan kenenkään stressin takia, vaan opiskelijoiden oikeusturvan takaamiseksi...”

”Mä näen sen hyvin, hyvin pahassa vaiheessa olevana, jos tota noin niin ei ruveta nyt, nyt to-sissaan ottamaan ihan, ihan tiukasti niinku tätä asiaa hallintaan tavalla tai toisella joko mää-rälliseen säätelyyn. Tehkööt sit koulut sais mun puolesta kyl ite päättää sen, että pitääks ne opettaja-ohjaajia, vai haluaaks ne vaan pelkät, pelkät ihmiset siis jotka haluaa omistautua ohja-ukselle, et se, sen musta vois jättää koulujen asiaks. Mut siihen pitäs puuttua, et jos tekee oh-jaustyötä, niin mikä on se ehdoton katto, mitä ohjattavia voidaan pitää yhdellä opolla ja se pitää sanoo must valtakunnan tasolla ja toisaalta palkka pitää sopia niin, ettei sitä tart-te joka, joka lukios neuvotella. Et kunnat on aivan eriarvosia, et jos on rahakkaita kuntia, niinku esimerkiks Vaasa, niin Vaasa on turvannu kaupunkikohtasella ops:lla niin tän opojen re-surssoinnin vuoteen 1999.”

*”Joo, joo, no mitäs sä oot tästä nyt sit mieltä, että ollaan menty aika pitkälle tähän, että jokainen koulu saa tehdä oman opetussuunnitelman ja tosiaan rehtorilla on iso päätösvalta? Pitäskö sun mielestä esimerkiks oppilaanohjausta niin laittaa jotkut tiukemmat raamit ylemmältä taholta, vai toimiiko tää, että koulu saa, koulussa saadaan päättää?”*

Kyl se toimii, kyl se toimii ihan sillai, että kun, kun näitä kasvukipualueita on käyty läpi ja, ja niinku tiedetään ihmisten resurssit ja, ja muuta, niin tuota kyl mä sen myönnän, et sitä on mah-dottoman vaikee lähtee valtakunnan tasolla sanomaan. Kyl siinäki sit ollaan suossa kanssa, et kyl se aika hyvä sääntö on, että ei laadita sääntöä, jos ilman sitä pärjätään...”

#### - Ohjaukseen on taattava myös taloudelliset resurssit

*”No kerropas sinä, miten jos sä saisit valtuudet muuttaa, niin minkälaiseks sä muuttasit, minkälai-sia muutoksia sä tekisit, parantasit?”*

Kyl mä ainakin lähtisin siitä, et ensinnäkin koulutus on semmonen asia, että jos ihminen hank-kii koulutusta, niin siitä on maksettava. Ja toinen asia on sitten se, että meillä pitää olla kui-tenkin yhtenäinen virkaehtosopimus, missä lähdetään niinku siitä, että ihmisen ei tarte niin-ku miettiä sitä, et paljonkoha tästä maksetaan. Ja työolot pitää olla inhimilliset, siis sillä ta-valla, että, että tuota noin niin, tää on must niinku kammottavaa tämmönen säästäminen. Mä tuota yhden esimerkin on nää käppyräfaksit, et jos tota noin munkin ikänen ihminen, jollon kaikki dementialisät, niinkun mä niitä nimitän, kun vanheneminen on kerran se asia, joka, joka niinkun vaikuttaa enemmän ku ammattitaito, niin ei siinä mitään, niin niin tuota, jos tällä palk-kaluokalla ruvetaan sitten oikomaan näitä fakseja ja monistamaan ja niin edelleen, niin kylhän se on niinku työvoiman semmosta haaskakäyttöä, et pahempaa ei voi olla. Ja sitten just se, että kyllähän ohjaukse.. ohjaajilla pitää ammattitaitoo olla, et ei sitä voi niinku lähtee siitä, et iäk-käät jää, jää pois ja sitte koulutuksesta tulee, tulee tota aika vähän kuitenkin ammattitaitosia ih-misiä tilalle, kun se tarve tulee lähivuosina oleen aika hurja. Ni kyl must pitäs taata niinku opinto-ohjauksen koulutus ja samoin sitte, et pitäs päästä niinku siitä, että se, mikä must on ollu aika kelju asia, niin on ollu semmonen niinsanotun perusopon suhtautuminen epäpuhtaa-seen opinto-ohjaukseen, eli, eli että tota esimerkiks just keljusti tämä kokonaistyöaika ja palkkausneuvottelu, niin meidät heitettiin aivan noin raaasti yli laidan, jätettiin hoita

(jatkuu 4/4)

**matta, koska me emme ole puhtaita opoja.** Niin musta se on hyvin ikävän tämmösen sävyn jättänyt siihen, koska ei kai nyt ihminen siitä huonone, jos silloin kaks ammattia.”

*”Joo, no mites sä näkisit ton ihan käytännön työn kannalta sen opinto-ohjauksen, sä tuolla lomakeessa mainitsit, että haluat luokkatunteja lisää?”*

Joo, mä haluisin niinku sillä taval varmentaa sen asian, et opiskelijoilla ois semmoset yhtäläiset perusvalmiudet, että, et pystyttäs niinku semmosena ryhmäopetuksena, olkoon se ryhmänohjaustuokioita tai miten se halutaan järjestää, mut kuitenkin, et on niinkun ne semmoset perustiedot, et niitei tarvii kerrata. Ja et opiskelija on pysäytetty semmosiin asioihin, et hänen pitää niinku tietää, mitkä on ne tarkat päivämäärät. Ja samoin opiskelijoita pitää kasvattaa myös siihen, että tuota, jos opettajat on kilttejä ja joustaa heidän päivämäärien mukaan, niin ylioppilastutkintolautakunta ei joustaa. Ja samoin sitte niin jatko-opiskeluun hakeutuminen päättyy, kun on sanottu, niin tietyllä päivällä. tietynä päivänä kello 16.15 ja jos posti tulee seuraavana päivänä niin voi olla hankala asia. Eli että tää maailma ei niinkun pelaa sen ikuisen ymmärtämisen ehdoilla, ei silläkään mihinkään päästä, et **semmosta jämäkkyyttä ja tuota yhteispeliä** ja kyllä se hyvin pitkälti tämmönen neuvot.. koulukohtaisesti neuvoteltava asia on.”

- Opinto-ohjaus ei ole saanut resursseja, koska opinto-ohjaaja on usein alansa alina edustaja oppilaitoksessa

*”Joo, mites tuota, teillä nyt on resursseja kohtalaisesti, on monia sellasia kouluja, joissa on tosiaan vaan yks opinto-ohjaaja ja opinto-ohjaus on jäänyt aika vähällekin. Mites sä näät sen..?”*

Yksinään on aika vaikeeta pitää puoliaan, et kyl siis musta niin siinäkin mielessä se kolmannen opinto-ohjaajan ottaminen on ihan fiksu, et kolme on aina enemmän kun kaks, varsinkin, jos ne kaks on naisia, et on siinä aina puolesa ja puolesa näis asioissa.”

- Tutkimuksella arvostusta opinto-ohjaukselle

”Ja toivon ihan, ihan sitä, että tutkimus tehdään tiiviisti, koska tutkimus on yks tapa vaikuttaa opinto-ohjauksen tulevaisuuteen ja, ja tietysti sitte sitä, että ihmiset lähtee jatkamaan opintojaan ja sitä kautta niin tulee arvostusta, kun tulee tutkintoa enemmän...”



Liite 2 (jatkuu)

Kiitos vaivannäöstäsi!

Tampere 14.12.1998

## KYSELY OPINTO-OHJAAJILLE TYÖSSÄJAKSAMISESTA

Taustatiedot:

1. Ikä \_\_\_\_\_ ja sukupuoli \_\_\_\_\_
2. Kuinka kauan olet toiminut opinto-ohjaajana? \_\_\_\_\_
3. Oppilaitosmuoto, jossa työskentelet? \_\_\_\_\_

Kysymykset:

1. Oletko kokenut pitkäaikaista stressiä työssäsi? Miten jaksamattomuuden kokemisesi ilmenee? (Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Mitkä asiat opinto-ohjaajan työssä koet eniten stressiä aiheuttavina? Miksi?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Mitkä tekijät työyhteisössä ja työympäristössä aiheuttavat stressiä?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Mitkä työn ulkopuoliset tekijät ovat yhteydessä työssä jaksamisesi?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Käännä!**

5. Oletko kokenut seuraavia uupumukseen liittyviä oireita?

-halu ja kyky ottaa vastaan informaatiota on heikentynyt	kyllä	en
-työ ei ole tuntunut mielekkäältä	kyllä	en
-olen uupunut	kyllä	en
-asennoitumiseni työtovereihin tai oppilaisiin on kyynistynyt	kyllä	en
-seurustelu ihmisten kanssa tuntuu ahdistavalta, ärsyttävältä tai vaikealta	kyllä	ei
-haluan eroon ihmiskontakteista	kyllä	en
-koen jännittyneisyyttä	kyllä	en
-minulla on ollut unihäiriöitä	kyllä	en
-minulla on fyysisiä oireita (esim. päänsärky, niskakipu, selkäkipu, vatsakipu, hikoilu jne. )	kyllä	en
-mahdolliset muut oireet, mitkä _____?		
-minulla on tarkoituksettomuuden tunne	kyllä	ei

6. Haluatko kertoa vielä jotain muuta työssä jaksamiseen liittyvää?

---

---

---

---

---

Liite 3

## OPPILAANOHAUKSEN SEURANTATUTKIMUSPROJEKTI

### 2. VAIHE: HAASTATTELUJEN TEEMA-ALUEET

1. OPPILAIDEN JA OPISKELIJOIDEN OHJAAMINEN EI-PERINTEISIIN KOULUTUS- JA URAVALINTOIHIN.

2. MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS

3. OPINTO-OHJAUKSEN KOKONAISNÄKEMYKSET JA OPINTO-OHJAUSOHJELMIEN LAADINTA

4. OPINTO-OHJAAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

5. OPINTO-OHJAUKSEN TULEVAISUUS

# Työstressin kokeminen

- Työstressin käsittely
- Työstressistä irrottaminen
- men saaminen

## Työstressin ilmeneminen

- uupumus
- alentunut itsetunto
- Kyvyttömyys läheiseen vuorovaikutukseen
- ammatin arvostuksen väheneminen
- negatiiviset ja kynniset asenteet itseensä työntekijänä, työhön, oppilaisiin ja kollegoihin
- fyysiset ilmentymät

## Opinto-ohjaajien työssäjaksaminen

Yleistilanne / Joidenkin kysymykset ...

- työhyvinvointi, työssäjaksaminen, jaksaminen yleensä

### Työ

- Yhteiskunnan asettamat vaatimukset**
  - työaika, yleisarvosuus/palkka, urakehitys, sosiaalip.
- Koulutuspolittiset vaatimukset**
  - OPS, arviointi, ammattitaito
- Työn asettamat vaatimukset**
  - koulun ulkopuolinen yhteistyö, informaatio, TET, yhteisvalinta
  - oppimant. ohjaus, vanhempien kohtaaminen

### Työyhteisö

- suhde esimieheen**
- suhteet kollegoihin**
- suhteet oppilaisiin**
- suhteet koulun muuhun henkilökuntaan**
- työyhteisön toiminta**

### Fyysinen työympäristö

- merkitys jaksamiseen**
  - luokkatila
  - oma työtila
  - oppimateriaali
  - kirjallisuus
- vaikutusmahdollisuudet**
  - tavoitteet
  - suunnittelu
  - palaute
  - kehittäminen

## Itsestä johtuvat tekijät

- Käsitys itsestä opettajana**
- Minu elämäntilanne**
  - voimavarat
  - taidot
  - ammatillinen tulevaisuus
  - affektiiviset ominaisuudet

- perhe**
- koti
- vapaa-aika
- elämäntuotokset
- elämän hallinnan kokeminen
- terveys ja työkyky
- elämäntilanteessa vaikuttavat tekijät

- menetykset, elämäntilanteen muutokset, taloudelliset vaikeudet, työttömyys
- muutokset työehtoihin, perheenjäsenen sairaus, riidat puolison kanssa, potkut työstä, epäonnistuminen talousarviossa, uusi työ
- avioero, sairaus, vastoinnäytminen

Liite 4b.

## KYSYMYKSET TYÖSSÄJAKSAMISESTA:

1. Kerro työsi hyvistä ja huonoista puolista?
  - tavoitteistasi?
  - suunnittelustasi?
  - palautteesta, jota olet saanut?
  - kehittämisestä?
  - vaikutusmahdollisuuksistasi?
  - työyhteisöstäsi?
2. Mitä jaksaminen sinun mielestäsi merkitsee?
3. Miten jaksat työssäsi? (rasittavuus)
4. Miten jaksamisesi tai jaksamattomuutesi ilmenee? (oireet, sairaudet, terveyskäyttäytyminen)
5. Mitkä työsi osa-alueet koet stressaavimpina? (syyt, ilmeneminen)
6. Mitkä tekijät työyhteisössäsi ja työympäristössäsi koet stressaavina? (niiden käsittely, irrottautuminen, tuki)
7. Miten arvioit itseäsi opinto-ohjaajana? (voimavarat, taidot, ammatillinen tulevaisuus)
8. Tuottaako elämäntilanteesi (perhe, koti, vapaa-aika, elämänmuutokset., elämään tyytyväisyys) sinulle tyydytystä?