

”KYLLÄ OPETTAJAN TYÖ OLISI MAHDOTONTA JAKSAA ILMAN
TYÖKAVEREIDEN TUKEA!” – tutkimus liikunnanopettajien työssä jaksamisesta

Johanna Salonen & Anne Syvänen

Liikuntapedagogiikan
pro gradu -tutkielma
Kevät 2009
Liikuntatieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Salonen, J. & Syvänen, A. 2009. ”Kyllä opettajan työ olisi mahdotonta jaksaa ilman työka- vereiden tukea!” – tutkimus liikunnanopettajien työssä jaksamisesta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. 107 sivua.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää liikunnanopettajien työssä jaksamista ja siihen vaikut- tavia tekijöitä. Liikunnanopettajien kokemuksia tarkasteltiin sukupuolen, iän, kouluasteen, oppilasmäärän ja asukasmäärän suhteen. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten työssä jaksamista voitaisiin liikunnanopettajien mielestä kehittää. Kohderyhmänä tutki- muksessa oli liikunnanopettajat ympäri Suomea (n=694). Kyselyyn vastasi yhteensä 200 liikunnanopettajaa, joiden sähköpostiosoitteet saatiin OAJ:n jäsenrekisteristä. Tutkimuk- seen vastanneista naisia oli 103 ja miehiä 97. Tutkimuksen aineisto kerättiin helmi- maaliskuussa 2008. Kysely toteutettiin internetkyselynä.

Tutkimus oli luonteeltaan sekä määrällinen että laadullinen. Määrällisessä osiossa liikun- nanopettajat saivat vastata Likert -asteikollisiin kysymyksiin. Kysymyksistä muodostettiin seitsemän summamuuttujaa: omassa työssä koetut vaikutusmahdollisuudet, työpaikan il- mapiiri, työjärjestelyt, kannustus, työtyytyväisyys, työturvallisuus sekä työympäristö. Ana- lysoinnissa käytettiin kaksisuuntaista varianssianalyysiä (ANOVA), muuttujien yhdysvai- kutuksia mittaavaa Univariate -testiä sekä keskiarvojen eroja mittaavaa T-testiä. Kyselylo- makkeen lopussa oli avoimia kysymyksiä, jotka analysoitiin sisällönerittelymenetelmällä.

Tutkimuksen mukaan liikunnanopettajat olivat tyytyväisiä työhönsä ja jaksavat hyvin työs- sään. Työtyytyväisyyden eri osa-alueista saadut keskiarvot olivat melko lähellä toisiaan. Niiden vaihteluväli oli 3,7 - 4,6, joten kaikki keskiarvot olivat vähintään ryhmässä kohta- lainen (asteikolla 1-6). Positiivisimmin liikunnanopettajat kokivat työtyytyväisyyden, jak- samisen ja kehittymisen työssä (4,6). Lähes samaan ylsi myös kokemukset yhteistyöstä ja ilmapiiristä (4,5). Kaksi heikointa summamuuttujaa olivat terveyden ja turvallisuuden edis- täminen (3,7) sekä työympäristö (3,6). Liikunnanopettajien kokemukset eivät juurikaan eronneet toisistaan sukupuolen, iän, kouluasteen, oppilasmäärän tai asukasmäärän mukaan. Avoimet kysymykset antoivat tarkempaa tietoa liikunnanopettajien työssä jaksamiseen vai- kuttavista tekijöistä, joista tärkeimmäksi nousivat työilmapiiriin, oppilassuhteisiin, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin ja työmäärään liittyvät tekijät.

Avainsanat: liikunnanopettaja, työssä jaksaminen, työtyytyväisyys, työkyky, työhyvinvointi, työuupumus, työyhteisö

1 JOHDANTO.....	5
2 TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1 Työkyky.....	8
2.2 Työtyytyväisyys.....	9
2.3 Stressi.....	10
2.4 Työuupumus ja burnout.....	13
3 TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT.....	15
3.1 Työn fyysiset kuormitustekijät.....	16
3.2 Työn psyykkiset kuormitustekijät.....	18
3.2.1 Tavoitteiden selkeys.....	19
3.2.2 Työmäärä ja työtahti.....	19
3.2.3 Vaikuttamismahdollisuudet.....	19
3.2.4 Työn kehittävyys.....	21
3.2.5 Keskeytykset ja esteet.....	21
3.2.6 Vastuun suuruus.....	21
3.2.7 Työstä saatu palaute ja arvostus.....	22
3.3 Työn sosiaaliset kuormitustekijät.....	23
3.3.1 Yhteistyön toimivuus.....	23
3.3.2 Tiedonkulku ja tiedonsaanti.....	24
3.3.3 Asioiden ja toiminnan johtaminen.....	25
3.3.4 Tasa-arvoinen kohtelu.....	25
3.3.5 Kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet työssä.....	26
3.4 Työturvallisuuden liittyvät kuormitustekijät.....	27
4 LIIKUNNANOPETTAJIEN TYÖTYTYVÄISYYSKOKEMUKSIA AIKAISEMPIEN TUTKIMUSTEN VALOSSA.....	29
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	35
6 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	36
6.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu.....	36
6.2 Tutkimusmittari.....	36
6.3 Tilastolliset analyysit.....	37
6.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	38

6.4.1 Reliabiliteetti	38
6.4.2 Validiteetti	39
6.5 Tulosten yleistettävyys	40
7 TULOKSET	42
7.1 Aineiston kuvaus	42
7.2 Tulokset summamuuttujista.....	44
7.3 Avoimet kysymykset.....	51
7.3.1 Tyytyväisyys	51
7.3.2 Tyytymättömyys.....	56
7.3.3 Kehitysideoita.....	63
7.3.4 Muita kommentteja.....	69
8 POHDINTA.....	71
8.1 Määrälliset kysymykset.....	73
8.2 Avoimet kysymykset.....	76
8.2.1 Tyytyväisyys	76
8.2.2 Tyytymättömyys.....	78
8.2.3 Kehitysideat.....	81
8.3 Jatkotutkimusehdotuksia	85
LÄHTEET	88
LIITE 1. Opettajien kyselylomakkeen sisältämät kysymykset	95
LIITE 2. Cronbachin alfa-kertoimet kaikista kysymyksistä	100

1 JOHDANTO

Opettajan työssä jaksaminen on noussut viime aikoina tärkeäksi puheenaiheeksi. Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet myös koulun kehitykseen. Opettajan työ vaatii erityistä sopeutumista muuttuviin tilanteisiin ja opettajat joutuvat jatkuvasti kohtaamaan monia uusia haasteita työhönsä liittyen. Useat näistä haasteista ovat kuormittavia, aiheuttaen opettajille lisää töitä ja paineita. Useiden muiden alojen tavoin myös opetusala on joutunut resurssileikkausten uhriksi (Kangasniemi 2008a). Samalla opettajilta vaaditaan yhä suurempaa työpanosta. Huolestuttavia uutisia kantautuu jatkuvasti kouluistamme. Puhutaan oppilaiden keskittymisvaikeuksien lisääntymisestä ja pahoinvoinnista kouluissa. Myös opettajien työuupumus on kasvanut ja monet opettajat harkitsevat alan vaihtoa. (Urpilainen 2009.) Gouldin ym. (2006) tutkimuksen mukaan opettajien työssä jaksamista haittaavat erityisesti työyhteisöön liittyvät ongelmat ja henkinen rasitus (Gould, Martelin, Koskinen & Sainio 2006). Ryhmäkoot ovat kasvaneet, kiire lisääntynyt ja opettajat joutuvat kohtaamaan yhä enemmän oppilaiden häiriökäyttäytymistä (Opettajalehti 40/2008). Muun muassa nämä tekijät ovat vaikuttaneet kielteisesti opettajien työssä jaksamiseen. Stressi ja työuupumus ovatkin yleistyneitä termejä, jotka jatkuvasti esiintyvät sekä kasvatus- että opetusalan teoksissa.

Koulun työolot ovat osa oppimisen sekä opetus- ja kasvatustyön edellytyksistä. Kouluympäristön tulisi tukea koko kouluyhteisön terveyttä ja työkykyä. Kaikilla sen jäsenillä tulisi myös olla mahdollisuus osallistua työolojensa kehittämiseen. (Savolainen & Taskinen 1998.) Ennen kuin työoloja voidaan kehittää, on tärkeä ottaa selville mitkä asiat työpaikalla aiheuttavat työntekijöille liikaa kuormitusta. Tutkimukselle opetustyön kuormittavuudesta on selvää tarvetta ja se onkin lisääntynyt. Opetustyö on henkisesti raskasta. Psykkinen kuormitus on sidoksissa työn ihmissuhdesisältöihin. Opettajan keskeisenä työvälineenä koulumaailmassa on oma ilmaisu ja sen monipuolinen käyttö ja opettajalta vaaditaan huomattavaa sosiaalista osaamista. (Kari & Heikkinen 2002.) Opettajan psykkinisellä hyvinvoinnilla on suuri vaikutus myös opetuksen laatuun sekä oppilaiden oppimiseen ja koulussa

viihtymiseen. Kiinalaisten tutkijoiden Yongin ja Yuen (2007) mukaan kasvava määrä tutkimuksia osoittaa, että opettajan ammatti on yksi stressaavimmista ammateista. Pitkäaikainen työstressi voi johtaa uupumiseen, joka vähitellen vaikuttaa opettajan fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, heikentää työn laatua, ja näin ollen vaikuttaa myös oppilaiden hyvinvointiin vaarantamalla laadukkaan opetuksen.

Tulevina liikunnanopettajina olemme erityisesti kiinnostuneita liikunnanopettajien työssä jaksamisesta ja työtyytyväisyydestä. Vaikka opetuslalla on tutkittu yleisesti opettajien työtyytyväisyyttä, on liikunnanopettajiin kohdistuva tutkimus jäänyt vähäisemmälle huomiolle. Liikunnanopettajan työssä kuormittavuutta lisää psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden lisäksi myös fyysiset kuormitustekijät. Siksi liikunnanopettajiin kohdistuva tutkimus on mielestämme tärkeää ja ajankohtaista.

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä. Haluamme tietää, miten liikunnanopettajat kokevat työnsä kuormittavuuden. Samalla pyrimme selvittämään, mitkä tekijät liikunnanopettajien kokemusten mukaan lisäävät työtyytyväisyyttä ja mitkä puolestaan heikentävät sitä. Tutkimusmenetelmäksi halusimme valita kohderyhmälle helppokäyttöisen ja nopean menetelmän, jonka avulla tavoitamme mahdollisimman kattavan otoksen liikunnanopettajista. Päädyimmekin toteuttamaan tutkimuksen internetin kautta tehtävänä sekä Likert -asteikollisia että avoimia kysymyksiä sisältävänä kyselynä.

Tutkimuksen avulla selvitimme liikunnanopettajien kokemuksia seitsemään eri työtyytyväisyyden osa-alueeseen liittyvillä kysymyksillä. Mittarina käytimme ruotsalaisen Skolmiljö 2000 tutkimuksen Skolans Arbetsmiljö -kyselylomakkeesta muokattua Koulun työolo-puntaria (Savolainen & Taskinen 1998). Mitattuja osa-alueita olivat omassa työssä koetut vaikutusmahdollisuudet, työpaikan ilmapiiri, työjärjestelyt, kannustus, työtyytyväisyys, työturvallisuus sekä työympäristö. Lisäksi opettajat saivat vapaasti kertoa avoimissa kysymyksissä työnsä hyvistä ja huonoista puolista. Koimme myös tärkeäksi kysyä liikunnanopettajilta kehitysideoita siihen, miten työtyytyväisyyttä voitaisiin lisätä. Toivomme tutki-

muksen antavan kattavan kuvan juuri tämänhetkisestä liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä kouluissa ympäri Suomen.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin liittyvät kuormitustekijät ovat sekä fyysisiä että psyykkisiä ja ne liittyvät työn ihmiselle asettamiin vaatimuksiin ja työympäristöön. Kuormitustekijöillä voi olla sekä myönteisiä että epäedullisia vaikutuksia. Yleensä vaikutukset ovat epäedullisia, kun työssä on paljon tai vähän kuormitustekijöitä. (Ylikoski 1986.) Työhyvinvoinnissa on Ilmarisen ym.(2006) mukaan kyse työntekijöiden elämänlaadusta ja työssä viihtymisestä ja se on tärkeä tekijä myös työkyvyn säilymisen ja työssä jaksamisen kannalta (Ilmarinen ym. 2006).

2.1 Työkyky

Nykyisin työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen nähdään aiempaakin tärkeänä yhteiskunnallisena tavoitteena. Terveys- ja yhteiskuntapolitiikan keskeinen päämäärä on kaikissa tilanteissa väestön hyvä työkyky. (Gould, Ilmarinen, Jarvisalo & Koskinen 2006.) Matikaisen (1998) mukaan työkyky on monitahoinen käsite, johon vaikuttaa fyysisen ja psyykkisen kunnan lisäksi monet muut asiat. Näitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat terveys, kunto, ammattitaito, työn vaatimukset, työyhteisö, sosiaaliset suhteet, eläkelainsäädäntö ja työntäjän henkilöstöpolitiikka. (Matikainen 1998.) Ilmarisen ym. (2006) mukaan työkykyyn liitetään yksilötasolla esimerkiksi ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky ja persoonallisuus, hallinnan tunne, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työn merkitys ja arvomaailma sekä työllistymiskyky. (Ilmarinen ym. 2006.)

Työkyky on aina henkilökohtainen kokemustila ja siksi se on vaikeasti mitattavissa. (Matikainen 1998.) Työkyky ei selity pelkästään yksilön edellytysten ja työn vaatimusten suhteen, vaan se on kussakin suhteessa työntekijän, työn ja työorganisaation muodostaman systeemin ominaisuus. Ilmarinen ym. (2006) ovat jakaneet työkyvyn kolmeen ulottuvuuteen, joita ovat jaksaminen, hallinta ja osallisuus. Ne ovat keskenään jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa ja ongelmat jossakin osa-alueessa heijastuvat myös muihin. Usein työn hallinnan ja osallistumisen ulottuvuuksien ristiriidat ilmenevät vasta kun ne ilmenevät työssä

jaksamisen ongelmina. (Ilmarinen ym. 2006.) Pohjimmiltaan työkyky määritellään työntekijän kyvyksi suoriutua työstään tavalla, jonka ansiosta hän saa elantonsa turvaavan palkan. Nykyinen sosiaaliturva on kuitenkin kehittynyt niin monipuoliseksi, että tällainen määritelmä on aivan liian yksinkertainen. (Matikainen 1998.) Työkyvyn käsite onkin muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen myötä. Lääketieteellinen painotus on muuttunut työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainon tarkasteluun sekä moniulotteisempaan työkyvyn kuvaamiseen. (Ilmarinen ym. 2006.)

Työkyvyn kokeminen huonoksi voi liittyä esimerkiksi terveyden heikkenemiseen, osaamisen tai motivaation puutteeseen, työn raskauteen, työyhteisöllisiin vaikeuksiin, työn organisoimisen ongelmiin tai muihin työprosessin tai työn ulkopuolisen elämänpiirin ongelmiin. Työkyvyn arvio voi sisältää eri tavoin painottuvia näkemyksiä työssä jaksamisesta, työn hallinnasta, työmahdollisuuksista ja työyhteisöön osallistumisesta. (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2006.)

2.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä on tutkittu melko paljon, mutta silti se on käsitteenä epämääräinen ja vaikeasti määriteltävä. Määritelmiä on melko runsaasti ja ne ovat osittain toisistaan poikkeavia sen mukaan, mitä eri tekijöitä ne painottavat. Painotukset riippuvat siitä, mille teoriapohjalle määritelmä on rakennettu. Työtyytyväisyyden tutkimuksessa haasteellista on myös se, että monissa töissä ja organisaatioissa on erityispiirteitä, joita ei yleisimmin työtyytyväisyystutkimuksissa käytetyistä mittareista löydy. Esimerkiksi opettajan työssä oppilaat ovat erityinen ja merkittävä osa-alue. Työntekijöiden omat tuntemukset eivät ole samanlaisia, joten työtyytyväisyyteen vaikuttaa, työhön suoranaisesti liittyvien asioiden lisäksi, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoonallisuus ja kokemukset. Työn ja yksilön yhteensopivuus näyttää olevan keskeinen tekijä työtyytyväisyyden rakentumisessa. (Spector 1997, 30.)

Frederick Herzberg esitti jo 1960-luvulla teorian työtyytyväisyydestä ja työtyytymättömyydestä. Hänen mukaansa ne eivät ole saman janan ääripäät, vaan erilliset jatkumot. Työtymättömyyden syitä poistamalla ei merkittävästi vaikuteta työtyytyväisyyteen, koska näihin ilmiöihin vaikuttavat pääsääntöisesti eri tekijät. Työtymättömyyttä voidaan Herzbergin mukaan vähentää parantamalla työolosuhteisiin liittyviä tekijöitä. Näihin tekijöihin vaikuttamalla luodaan viihtyvyyttä työssä, muttei vielä paranneta työsuorituksen määrää ja laatua. Siihen päästään vasta työtyytyväisyyttä lisäämällä. Työtymättömyyttä parantaviin ominaisuuksiin Herzberg on puolestaan nimennyt työn haasteellisuuden, työntekijän ammatillisen kehittymisen sekä tulosten ja tunnustuksien saamisen. Vasta näiden tekijöiden avulla voidaan lisätä todellista motivaatiota. (Martimo 2003.)

2.3 Stressi

Stressi-käsitettä on pidetty ongelmallisena, sillä stressi-sanaa käytetään viittaamaan moneen erilaiseen ilmiöön. Näitä ovat muun muassa stressaavat tapahtumat ja elämänmuutokset, psykologiset ja fysiologiset stressireaktiot sekä ympäristön ja yksilön vuorovaikutuksen epätasapaino. (Kinnunen 1993.) Stressi on määritelty epätasapainoksi vaatimusten ja niihin vastaamiskyvyn välillä olosuhteissa, joissa vaatimusten kohtaamisen epäonnistumisella on merkittäviä seurauksia (Weinberg & Gould 2003, 81-85). Stressiä tarkkaillaan monen eri tieteenalan, kuten sosiologian, psykologian, fysiologian ja lääketieteen näkökulmasta. Stressitutkimuksen pääpaino on kuitenkin siirtynyt kahdelle toisistaan riippumattomalle perussuuntaukselle: fysiologiselle ja psykologiselle. (Kinnunen 1993.)

Fysiologinen suuntaus perustuu Selyen teoriaan (Kinnunen 1993). Perusideana siinä on, että stressi on epäspesifi kehon reaktio ympäristöärsykkeisiin ja että ympäristöärsyke sinänsä aiheuttaa yksilön fysiologisen reaktion ilman ärsykkeen merkityksen subjektiivista arviointia. Teoriaa on kuitenkin kritisoitu melko voimakkaasti. Psykologinen suuntaus perustuu puolestaan pitkälti Lazaruksen teoriaan (esim. Kinnunen 1993). Siinä stressi ymmärretään yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen seurauksiksi, jotka voivat olla psykologisia, käyttäytymisessä ilmeneviä tai fysiologisia. Stressiä ilmenee silloin, kun ympäristön vaatimuk-

set ylittävät yksilön voimavarat. Psykologisesti stressi tarkoittaa vuorovaikutustilannetta, jonka siinä oleva yksilö arvioi vahingoksi, menetykseksi tai uhaksi. Yleisesti stressillä viitataan pitkäaikaiseen psyykkisen kuormittuneisuuden ilmenemismuotoon, joka on yksilön kannalta haitallinen. (Kinnunen 1993.)

Stressaantuminen on McGrathin mallin mukaisesti prosessi, tapahtumien ketju, joka koostuu neljästä toisiinsa liittyvästä tekijästä. Niitä ovat ympäristön vaatimukset, vaatimusten tulkinta, stressivaste ja seuraukset käyttäytymiseen. (Weinberg & Gould 2003, 81-85.)

Opettajien työ on monissa tutkimuksissa todettu hyvin stressaavaksi, ja opettajien stressitasojen olevan korkeita verrattuna muihin ammatteihin (Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005). Monet opettajat kuvailevat itseään ylikuormitetuiksi. He myöntävät olevansa huolestuneita erityisesti hankalien oppilaiden kohtaamisesta, opetussuunnitelman vaativien tavoitteiden täyttämisestä sekä oppilaiden valmistamisesta testejä ja kokeita varten. Yhdysvalloissa opettajille tehdyssä tutkimuksessa 40% vastaajista raportoi kokevansa suurta stressiä työssään ja kertoivat sen useimmiten vaikuttavan heidän perhe- ja yksityiselämäänsä. Opettajiin kohdistuva stressi vaikutti heidän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteensä sekä heidän oppilaidensa akateemisiin saavutuksiin. Opettajien stressin vähentäminen siis hyödyttäisi sekä opettajia että heidän oppilaitaan. (Black 2004.)

Stressistä ja sen syntymisestä on esitetty monia malleja ja teorioita. Lindströmin mukaan työpaikoilla näyttää yleistyneen monitekijäinen stressi, jonka aiheuttavat kiire, aikapaine sekä korkeat tuottavuusvaatimukset, osaamisvaatimukset ja jatkuva muutos (Lindström 2002). McGrath esittää stressin syntymisen nelivaiheisena prosessina, johon vaikuttavat henkilön yksilölliset ominaisuudet ja persoonallisuuden piirteet (Weinberg & Gould 2003, 81-85).

Ensimmäisessä vaiheessa yksilöön kohdistuu joitain ympäristön aiheuttamia fyysisiä tai psyykkisiä vaatimuksia. Toisessa vaiheessa henkilö tulkitsee nämä vaatimukset yksilöllisellä tavalla. Jotkut näkevät vaatimukset haasteina, kun taas jotkut näkevät ne uhkaavina ja kuormittavina. Ihmisen persoonallisuus sekä tilannetekijät vaikuttavat suuresti tulkintoihin. Kolmas vaihe on yksilön kokemusta ja tulkintaa vastaavat fyysiset ja psyykkiset vasteet. Ne

voivat olla kognitiivisia kuten esimerkiksi lisääntynyt huolestuneisuus ja keskittymisvaikeudet tai somaattisia, kuten kohonnut fyysinen aktivaatiotaso ja lihasjännitys. Neljäs vaihe on ihmisen käyttäytyminen stressin alaisena. Kysymys kuuluu: parantaako vai huonontaako stressitila yksilön suoriutumista vaatimuksista, ja kuinka haitallista tai hyödyllistä se on hänen toiminnalleen? Stressi saattaa esimerkiksi lisätä poissaoloja työstä, vähentää työn tehokkuutta ja tuottavuutta sekä työtyytyväisyyttä. (Weinberg & Gould 2003, 81-85.)

Yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta on mallitettu monin eri tavoin, mutta kaikissa niissä on yleensä samat perusosat. Potentiaalisia ympäristön stressitekijöitä on luokiteltu usealla tavalla, muun muassa niiden keston tai vakavuuden perusteella. Myös erilaiset elämänmuutokset nähdään mahdollisina stressitekijöinä. Stressin keston mukaan palautumisajat ovat eripituiset. Stressiä on sekä hyvää että pahaa: hyvä stressi edesauttaa jaksamista; kuormittava, psykofysiologinen stressi voi puolestaan johtaa elimistön ylipärasitustilaan. (Kinnunen 1994, 225.) Yleisinä stressin osoittimina käytetään psyykkisiä ja somaattisia oireita. Psykkisiä oireita ovat tunne-elämän, kognitiivisten toimintojen ja käyttäytymisen häiriöt. Somaattisiin oireisiin puolestaan sisällytetään kivut ja elimistön häiriöt elimistön niissä osissa, joihin autonomisen hermoston ja hormonijärjestelmän toiminnalliset muutokset vaikuttavat stressitilanteissa. Pitkittynyt stressi saattaa johtaa oireyhtymään, jossa esiintyy erilaisia oireita kuten päänsärkyä, unihäiriöitä, sydäntuntemuksia, heikotusta, huimausta, ärtymystä ja jatkuvaa väsymystä. Stressitilanteessa elimistön sopeutuessa tilanteeseen aktivoituvat autonominen hermosto, sisäeritysjärjestelmä ja immuunipuolustusjärjestelmä. Kuormittavan tilanteen mentyä ohi tulee elimistöllä olla riittävästi aikaa palautua ennen seuraavaa kuormittavaa työtehtävää. (Kinnunen 1994, 225.)

Ihmisten kokemukset ja reaktiot stressistä ovat yksilöllisiä, joten se, koetaanko stressiä ja miten se ilmenee, riippuvat henkilökohtaisista ominaisuuksista. Psykkisten tekijöiden lisäksi stressialttiuteen vaikuttavat muut yksilölliset tekijät kuten ikä, sukupuoli ja terveys. (Kinnunen 1993.) Stressin kokeminen opettajilla on joidenkin tutkimusten mukaan todettu eroavan sukupuolen ja iän mukaan. Esimerkiksi englantilaisessa alakoulun opettajille tehdystä tutkimuksesta havaittiin merkitseviä eroja stressissä sekä miesten ja naisten että eri ikäryhmien välillä. Miehet raportoivat naisia enemmän stressiä liittyen ammatillisiin työ-

tehtäviin sekä oppilaiden käyttäytymiseen ja asenteisiin. Naiset puolestaan stressaantuivat enemmän ammatillisista huolenaiheista, kuten työyhteisön ilmapiiriin liittyvistä tekijöistä. Työuran pituudella oli myös vaikutusta. Vain kolmasosa opettajista oli tyytyväinen työhönsä. Stressi ja työtyytyväisyys korreloivat negatiivisesti keskenään. Mitä stressaantuneempi opettaja oli työtehtävistään, sitä heikompi oli hänen työtyytyväisyytensä. (Chaplain 1995.)

2.4 Työuupumus ja burnout

Hakasen (2005) mukaan työperäistä kolmiulotteista stressioireyhtymää kutsutaan työuupumiseksi, joka voi kehittyä pitkittyneen työstressin ja haitallisten, kuormittavien työolojen seurauksena. Siihen liittyvät uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Työuupumusprosessin edetessä ilmenee jatkuvaa väsymystä, työn ilon ja merkityksen katoamista, henkisen etäisyyden ottoa, kielteisiä asenteita työhön ja työtovereihin sekä hallinnan ja pärjäämisentunteiden katoamista. Vaikka työuupumus ja stressi ovatkin usein yhteydessä toisiinsa, ne ovat kaksi eri asiaa. Stressissä käytetään voimavaroja ja selviytymiskeinoja kuormittavan tilanteen ratkaisemiseksi, jolloin normaali toiminnantaso yleensä palautuu. Työuupumukseen liittyy sen sijaan voimavarojen ehtyminen ja ratkaisukeinojen loppuminen, mikä johtaa lopulta voimavarojen romahtamiseen. (Haberman 2005; Hakanen 2005, 22-24, 42-46.)

Työuupumus kehittyy pitkäaikaisen ja hallitsemattoman työstressin tuloksena. Se katsotaan työperäiseksi häiriöksi, jonka syntyyn työssä olevat henkisesti kuormittavat tekijät vaikuttavat. (Huuskonen & Kalimo 1999.) Myös Hakanen (2005) on todennut työuupumuksen kehittymisen pitkäksi prosessiksi. Yleensä se johtuu monista tekijöistä, joita ovat muun muassa kiire, työroolien epäselvyys, tunnekuormitukset, työpaikan ilmapiiriongelmat, sosiaalisen tuen ja palautteen vähäisyys, huonot osallistumis-, päättämis- ja vaikutusmahdollisuudet sekä työn ja työntekijän yhteensopimattomuus. Työntekijä on usein liian pitkään antanut itsestään liian paljon saaden liian vähän vastineeksi. Naisten työuupumuksen on havaittu liittyvän enemmän työyhteisön ilmapiiri- ja ihmissuhdetekijöihin, kun taas miehillä työuupumus on yleisemmin yhteydessä organisatorisiin järjestelmätekijöihin ja vaikutus-

mahdollisuuksien puutteisiin. Kansainvälisissä tutkimuksissa opettajilla on havaittu kolmesta työuupumuksen osa-alueesta esiintyvän eniten, ja muihin ammattiryhmiin verrattuna poikkeuksellisen paljon, uupumusasteista väsymystä sekä kyynisyyttä. (Hakanen 2005, 22-24, 42-46, 252.)

Pitkäaikainen stressi voi lopulta johtaa loppuun palamiseen eli burnoutiin. Burnout on tila, johon liittyy sekä fyysinen että psyykkinen uupumus. Uupumuksesta seuraa välittämisen, energisyyden, kiinnostuksen ja luottamuksen puute. Se voi johtaa myös persoonallisuuden muutoksiin, persoonattomuuteen sekä tunteettomuuteen. Ihmisen kyky välittää toisista voi häiriintyä valtavan uupumuksen seurauksena, ja ihmisen suhtautuminen muihin muuttua negatiiviseksi. Esimerkiksi Uudessa Seelannissa opettajille tehdyssä stressitutkimuksessa havaittiin burnoutin vaikuttavan kielteisesti opettajien yleiseen hyvinvointiin sekä terveyteen (Milfont, Denny, Ameratunga, Robinson & Merry 2008). Burnoutista voi aiheutua myös tuntemuksia matalasta suoriutumiskyvystä, huonosta itsetunnosta, epäonnistumisesta ja masennuksesta. Tämä näkyy usein matalana työsuoriutumisena. Opettajia tutkittaessa on havaittu huomattavia määriä burnouttia. Se voi liittyä siihen, että heidän ammatissaan usein vaaditaan nykyään tekemään enemmän vähemmällä, auttamaan muita ja selviytymään kii-reisistä aikatauluista. (Weinberg & Gould 2003, 470-482; Haberman 2005.)

3 TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT

Työn luonteessa, sisällössä, järjestelyissä ja työoloissa on suurta vaihtelua toimialoittain ja samojenkin ammattialojen sisällä. Kaikilla työhön liittyvillä tekijöillä on vaikutusta ihmiseen psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. Työolojen merkitys on suuri työntekijöiden työssä viihtymisen sekä työssä kuormittumisen kannalta. Työkuormituksesta puhuttaessa tarkoitetaan ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä ja työprosesseissa. Sekä liiallinen että liian vähäinen kuormitus ovat haitallisia ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. Negatiivinen kuormitus aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle kun taas positiivinen kuormitus tukee sitä. Työ voikin olla ihmiselle merkittävä kehittymistä tukeva tekijä, sekä tarjota haasteita ja mahdollisuuksia kehittymiseen ja uusien asioiden oppimiseen. (Lindström ym. 2005, 4-5.)

Tarkasteltaessa työympäristöön kuuluvien tekijöiden mahdollisia haittavaikutuksia lyhyellä tai pitkällä aikavälillä puhutaan kuormitustekijöistä, kuormituksesta tai kuormittuneisuudesta. Kuormitustekijä on ominaisuus, joka kuormittaa työntekijää ja saattaa olla haitaksi terveydelle tai vaikeuttaa työn suorittamista (Elo 1998). Kuormitustekijän voimakkuudella, kestolla ja kohdistumisella on vaikutusta sen kuormittavuuteen. Työn vaatimukset ja työhön liittyvät kuormitustekijät tulisi olla tasapainossa verrattuna työntekijän edellytyksiin ja voimavaroihin selvitä niistä. Tällöin työntekijällä ei esiinny poikkeavaa kuormittuneisuutta eli työn aiheuttama kuormitus ei ole haitallista. Eräs tärkeä kuormituksen ohella tarkkailtava ilmiö työpaikoilla on stressi, joka liittyy läheisesti kuormitukseen. Sitä onkin 1990-luvulta lähtien ryhdytty käyttämään synonyymeinä henkisen kuormituksen kanssa. Kuormitustekijöistä puhuttaessa tarkoitetaan siis myös stressimekanismin välityksellä kielteisesti ihmisen hyvinvointiin, toimintaan tai terveyteen vaikuttavia tekijöitä. (Lindström ym. 2005, 6,59.)

Martimon (2003) mukaan on mahdotonta piirtää selkeää rajaa ruumiilliseen ja henkiseen terveyteen vaikuttavien tekijöiden välille. Työllä ja terveydellä on monia

liittymäkohtia. Parhaimmillaan työ ja työyhteisö ylläpitävät, tukevat ja edistävät ihmisen fyysisistä ja psyykkistä terveyttä sekä työssä suoriutumista. Työ ja työympäristö voivat olla myös uhkana työntekijän terveydelle, jolloin työssä esiintyvät kuormitus- tai vaaratekijät sekä työntekijän kokemat uhkaavat tekijät voivat aiheuttaa erilaisia terveysongelmia tai ainakin myötävaikuttaa niiden syntyyn. (Ylikoski 1986.) Näitä työympäristöön liittyviä tekijöitä ovat muun muassa työn organisointi ja työnjako, organisaatiomuutokset, työyhteisö, työkuormituksen selvittäminen, töiden sujuvuus, kiire, työn hallinta ja kehitysmahdollisuudet työssä (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006).

Työssä kuormittuminen on aina yksilöllistä, ja siihen vaikuttavat myös työntekijän muussa elämässä ja elinympäristössä esiintyvät tekijät, joilla on merkitystä siihen miten henkilö kuormittuu työstään ja miten kuormitus ilmenee. Esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhdistäminen saattaa olla joskus hankalaa, mikä lisää kuormitusta. Kuormittuneisuuden selvittäminen vaatiikin aina yksilöllistä lähestymistapaa. Kuormitus ei ole yksinomaan haitallista vaan hyvinvointi edellyttää sopivaa kuormitustasoa. Tällöin työntekijät viihtyvät työssään ja kokevat työn imua. (Hakanen 2005, 108, 229.) Työssä esiintyvät kuormitustekijät voidaan jakaa fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin, joita käsittelemme seuraavaksi tarkemmin pääasiassa Työterveyslaitoksen 2005 julkaiseman Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA -teokseen perustuen. (Lindström ym. 2005, 6,59.)

3.1 Työn fyysiset kuormitustekijät

Fyysinen kuormitus liittyy taakkojen käsittelyyn, työn ruumiilliseen raskauteen, kehon asentoihin ja liikkeisiin. Sille altistumisen haitallisuus riippuu kuormituksen määrästä ja laadusta. Riihimäen (2003) mukaan elimistöön kohdistuvasta fyysisestä kuormituksesta käytetään myös nimeä biomekaaninen kuormitus. Tähän vaikuttavia pääseikkoja ovat ulkoiset kuormat, organisaatiotekijät sekä sosiaalinen ympäristö. Organisaatiotekijöitä ovat muun muassa työn määrää ja tauotusta säätelevät tekijät. Sosiaalinen ympäristö puolestaan vaikuttaa biomekaaniseen kuormittumiseen muun muassa stressin välityksellä. Myös yksi

ölliset tekijät, kuten ikä, sukupuoli, pituus, paino, elintavat, fyysinen kunto ja persoonallisuus, vaikuttavat kuormittumiseen. Liiallinen kuormitus vaurioittaa liikuntaelimistöä ja kunto vaurioituu, puhutaan ylikuormituksesta. Fyysisen kuormituksen vauriot aiheutuvat hetkellisestä ylikuormituksesta, toistokuormituksesta tai staattisesta kuormituksesta. Kuormituksen määrittelyssä on siten käytetty kolmea eri mittaria: voiman suuruus, toistuvuus ja kesto. Liikuntaelimistön osiin voi kohdistua ylikuormitusta myös ilman ulkoisia taakkoja, jolloin kuormana on kehon osien oma paino. (Riihimäki 2003; Tuomi, Seitamo, Ilmarinen & Gould 2006.)

Työn fyysisiä kuormitustekijöitä arvioitaessa katsotaan voivatko työn asettamat fyysiset vaatimukset aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle. Tyypillistä työn fyysisille kuormitustekijöille on, että niiden aiheuttamat haitat ilmenevät vasta pitkällä aikavälillä, vaikkakin myös hetkellinen huippukuormitus voi aiheuttaa liikuntaelinten vaurioita. Fyysisesti monipuolisella ja vaihtelevalla työllä voi olla myös terveyttä ylläpitäviä ja edistäviä vaikutuksia. Työhön liittyvien fyysisten kuormitustekijöiden suhteen ei ole ongelmia, jos työhön sisältyy vaihtelevasti istumista, seisomista ja kävelemistä, jos työtila, -välineet ja -menetelmät sallivat liikkumisen, ja jos työssä tapahtuva toiminta on työntekijän säädeltävissä. Työn tulisi olla tauotettua, jos se on fyysisesti raskasta, eikä työpäivän aikainen fyysinen kuormitus saisi olla niin voimakasta, että se estäisi fyysisesti rasittavia toimia vapaa-aikana. Myöskään sellaisia kuormitushuippuja ei saisi esiintyä, jotka aiheuttavat runsasta hikoilua, hengästymistä tai voimakasta lihasväsymystä. (Lindström ym. 2005, 26-27.)

Liikunnanopettajan työhön liittyy paljon fyysistä aktiivisuutta, mutta juuri työn fyysisyys on yksi niistä tekijöistä, jonka liikunnanopettajat kokevat positiiviseksi asiaksi työssään. Liikunnanopettajan työhön liittyvä fyysinen rasitus tulee opettajia huolettavaksi tekijäksi vasta iän lisääntyessä, eikä sitä mainita yleensä liikunnanopettajiin kohdistuvissa tutkimuksissa yleisenä työuupumusta aiheuttavana rasitteena. Päinvastoin liikunnan seurauksesta johtuva hyvä fyysinen kunto saattaa suojella liikunnanopettajia henkiseltä uupumukselta ja stressiltä. (Kinnunen, Parkatti ja Rasku 1993.) Liikunnanopettajat pystyvät myös itse säätämään pitkälti itseensä kohdistuvaa rasitusta työssään, mikä vähentää fyysisestä kuormituksesta mahdollisesti aiheutuvia haittoja. Vaikka fyysinen kunto laskeekin iän myötä tasai-

sesti, vaihtelee sen alenemisnopeus yksilöstä toiseen, eikä pääosassa tutkimuksista kronologinen ikä ja työsuoritukset ole juuri lainkaan riippuvaisia toisistaan (Kirjonen 1994, 122-126; Louhevaara & Ilmarinen 1994, 209). Nuoret kuitenkin kokevat työkykynsä paremmaksi kuin vanhempi väestö ja koetun työkyvyn on useiden tutkimusten mukaan havaittu heikkenevän iän myötä (Gould & Polvinen 2006). Ilmarinen ym. (2006) mainitsevat ikään-tymisen muuttavan yksilön voimavaroja ja muuttavan työkyvyn ydinrakenteita merkittävästi. Tuomen ym. (2006) mukaan etenkin 55-64 -vuotiailla naisilla työn fyysiset vaatimukset liittyvät työkyvyn rajoittumiseen.

3.2 Työn psyykkiset kuormitustekijät

Martimo (2003) määrittelee henkisen työympäristön laajaksi ulottuvuudeksi, joka muodostuu kaikista niistä työhön liittyvistä seikoista, jotka vaikuttavat työntekijään tunteiden, ajatusten ja tekemisen tasoilla. Henkinen kuormitus työssä syntyy ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Työn psyykkiset vaatimukset ovat kasvaneet monissa ammateissa myös henkilöstösupistusten ja työsuhteen epävarmuuden kokemisen vuoksi. (Martimo 2003.) Tuomi ym. (2006) toteavat että työn henkisessä rasittavuudessa ”painottuvat työstä loopen uupuminen, työn rasittavuus, väsyneisyys aamulla ja henkisesti tyhjiin puseruminen”. Elon (1998) mukaan henkisessä kuormituksessa työn vaatimukset ovat liian suuret tai liian pienet niin määrällisesti kuin laadullisestikin.

Työn psyykkisiä kuormitustekijöitä arvioitaessa keskitytään työhön ja työn organisointiin liittyviin tekijöihin, jotka voivat aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle ja hyvinvoinnille. Oleellista on kuinka voimakkaasti ja kuinka suuren osan työajasta tarkasteltava kuormitustekijä vaikuttaa. Täytyy myös selvittää kuormitusta lieventäviä tekijöitä, kuten taukoja ja mahdollisuutta avun saamiseen. Tyypillistä työn psyykkisten kuormitustekijöiden aiheuttamille terveyshaitoille on, että ne ilmenevät vasta pitkäaikaisen vaikutuksen jälkeen. Myönteisenä moni psyykinen kuormitustekijä puolestaan edistää hyvinvointia ja oppimista. Työn psyykkisiä kuormitustekijöitä tarkasteltaessa arvioidaan muun muassa työn tavoit-

teiden selkeyttä, työmäärää ja työtahtia, vaikuttamismahdollisuuksia, työn kehittävyttä, jatkuvia häiritseviä keskeytyksiä, vastuun suuruutta sekä työstä saatua palautetta ja arvostusta. (Lindström ym. 2005, 38; Ilmarinen ym. 2006.)

3.2.1 Tavoitteiden selkeys

Tavoitteiden selkeys ja hyväksyntä ovat yhteydessä epävarmuuden vähenemiseen, kun taas epäselvyydet ja ristiriidat työn tavoitteista, työn tekemisen tavoista sekä tuloksista edistävät työuupumusta. Tehtäväkokonaisuudet ja työn tavoitteet tulisivatkin olla työntekijöiden tiedossa. (Lindström ym. 2005, 40, 65.) Weare (2000) esittää, että opettajat selviytyvät paremmin ja ovat motivoituneempia ja tehokkaampia työssään kun työn tavoitteet ovat selviä (Weare 2000, 54, 86). Opettajilla työn tavoitteet voivat olla esimerkiksi kasvatuksellisia, tiedollisia tai taidollisia.

3.2.2 Työmäärä ja työtahti

Ulkoapäin määräytyvällä liiallisella työmäärällä ja työtahdilla on suuri vaikutus työn aiheuttamiin koettuihin ja mitattuihin stressivaikutuksiin. Liiallinen työmäärä, töiden kasautuminen ja jatkuva kiire aiheuttavat väsymys- ja stressioireita, virheitä työssä sekä työuupumusta. On myös näyttöä näiden tekijöiden liittymisestä esimerkiksi sydänsairauksiin, tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin ja psyykkisiin oireisiin sekä depression sairastumiseen. Työ tulisi ehtiä tehdä kunnolla. (Lindström ym. 2005, 40, 65.) Kiire ja suuret ryhmäkoot ovat yksi yleisimmin liikunnanopettajien työssä jaksamista heikentäviksi mainittuja työn piirteitä ja monet opettajat tuntuvatkin kärsivän jonkin asteisesta kiireestä.

3.2.3 Vaikuttamismahdollisuudet

Työmäärään ja työtahtiin, työskentelytapoihin sekä töiden järjestykseen ja aikatauluun tulisi pystyä itse vaikuttamaan. Hyvät vaikutusmahdollisuudet voivat vähentää työn määrään ja

vaatimukseen liittyviä kielteisiä kuormitus- ja stressivaikutuksia. Ne ovat yhteydessä ahdistuneisuuden ja masentuneisuuden vähentymiseen, psykosomaattisten oireiden vähentymiseen sekä elämään tyytyväisyyteen. Niiden lisäämisen myönteisestä merkityksestä on näyttöä erityisesti koettujen vaikutusmahdollisuuksien ja hyvinvoinnin yhteyksiä tarkastelevissa tutkimuksissa. Vaikutusmahdollisuuksien puutteen ja vähäisen omiin töihin liittyvän sanavallan puolestaan on todettu aiheuttavan häiriöitä terveydelle ja hyvinvoinnille. (Lindström ym. 2005, 40,65; Ilmarinen, Gould, Järvisalo & Järvikoski 2006; Tuomi ym. 2006.)

Opettajat kokevat itsensä ja työnsä myönteisemmin silloin, kun heille annetaan mahdollisimman paljon vapautta ja joustavuutta sekä tilaa itsenäiseen toimintaan. Se määrä, jolla opettajat kokevat voivansa kontrolloida omaa työtään ja pystyvänsä tekemään omia päätöksiään, on todettu olevan merkittävä heidän mentaalisen ja emotionaalisen terveytensä sekä työskentelynsä kannalta. Monet tutkimukset ovat osoittaneet että antamalla henkilökunnalle enemmän itsenäisyyttä, saadaan aikaan monia hyödyllisiä vaikutuksia. Opettajien tulee tuntea, että heitä kuunnellaan, ja että työtoverit, koulun johto, oppilaiden vanhemmat ja paikalliset opetusviranomaiset huomioivat heidän näkemyksensä. Antamalla henkilökunnalle enemmän vapautta itsenäiseen päätöksentekoon saadaan nostettua työmoraalia sekä vähennettyä poissaoloja ja stressiä. Stressi ei siis johdu ainoastaan työmäärästä vaan autonomian kokemus liittyy siihen keskeisesti. (Weare 2000, 54; Weare 2004, 119,122.)

Itsenäisyys on yksi niistä tekijöistä, jotka liikunnanopettajat usein mainitsevat tutkimuksissa työnsä myönteiseksi piirteeksi (Laine 2003). Heillä on paljon päätösvaltaa työnsä sisällöstä ja toteutuksesta, ainoastaan aikataulut ja resurssit ovat ulkoapäin määrättyjä. Myös Savolainen (2001) esittää väitöskirjatutkimuksessaan, että opettajat kokevat vaikutusmahdollisuutensa muuten hyviksi, mutta mahdollisuudet vaikuttaa koulun taloussuunnitelmaan ovat vähäiset (Savolainen 2001, 54.)

3.2.4 Työn kehittävyys

Työn hallinta muodostuu vaikutusmahdollisuuksista ja kehitysmahdollisuuksista. Alentunut työtyytyväisyys ja stressioireet voivat olla yhteydessä vähäiseen työn kehittävyteen ja vähäisiin oppimismahdollisuuksiin. Työn tulisi tarjota haasteita ja oppimismahdollisuuksia. Oppimiseen tulisi olla myös riittävästi aikaa. Työyhteisön aktiivinen työsuoritusten, yllättävien työtilanteiden, häiriöiden tai erityisen hyvin menneiden työjaksojen analysointi oppimistarkoituksessa lisää työn kehittävyttä ja vähentää sen rasittavuutta. (Lindström ym. 2005, 40, 65; Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006.) Työnohjaus voisi olla yksi mahdollisuus työssä esiin nousevien asioiden käsittelyyn. Koulun henkilökunta tarvitsee työnohjausta selvittääkseen rooliinsa kuuluvista monista haasteista. Tutkimukset työpaikalla toteutetusta työnohjauksesta osoittavat sen vähentävän sairausmääriä jopa puolella ja jotkut työnantajat ovatkin osoittaneet sitoumuksensa henkilökunnan hyvinvointiin tarjoamalla työntekijöille työnohjausta. (Weare 2004, 119.)

3.2.5 Keskeytykset ja esteet

Jatkuvat keskeytykset ja hallitsemattomat häiriöt johtavat omien kontrollimahdollisuuksien vähenemiseen ja teettävät lisätyötä. Keskeytykset ja työntekoa haittaavat esteet saattavat aiheuttaa myös stressioireita. Mahdolliset työntekijästä itsestä riippumattomat työnteon esteet ja häiriöt tulisi olla mahdollista ratkaista. (Lindström ym. 2005, 40, 66.) Esimerkiksi kurinpitotoimet ja työrauhan ylläpitäminen ovat opettajan varsinaista opetusta häiritseviä tekijöitä ja vievät monesti suuren osan opettajan ajasta ja voimavaroista (Laaksonen 2006).

3.2.6 Vastuun suuruus

Työhön sisältyvät suuret vastuuvaatimukset ovat yhteydessä ylikuormitukseen ja stressioireisiin, erityisesti jos oma päätösvalta ja osaaminen eivät ole tasapainossa vastuun suu-

ruuden kanssa. Työhön sisältyvän vastuun toisista ihmisistä, heidän turvallisuudestaan tai taloudellisista tekijöistä tulisikin olla kohtuullinen ja hallittavissa, ja vastuun tulisi olla tasapainossa päätösvallan ja käytössä olevien resurssien kanssa. (Lindström ym. 2005, 41, 66.)

3.2.7 Työstä saatu palaute ja arvostus

Työstä saatu palaute auttaa korjaamaan toimintatapoja ja työsuorituksen laatua, ja hyvin suoritetusta työstä tulisi saada kiitosta tai palkkiota. Työsuorituksesta voi olla mahdollista saada palautetta työtovereilta tai esimieheltä, tai suoraa palautetta oman havainnon kautta. Sosiaalinen palaute on osoitus esimiehen tai työtoverin kiinnostuksesta työntekijää kohtaan. Jotta palautteella olisi myönteisiä vaikutuksia, sen on oltava oikeudenmukaista sekä suhteessa tehtyyn työhön tai toimintaan. Kielteinen tai epäoikeudenmukainen palaute taas koetaan stressitekijänä, ja voi johtaa työmotivaation laskuun. Arvostuksen ja muiden huomioiksi tulemisen puute työpaikalla aiheuttaa motivaation laskua ja pahoinvointia, kun taas positiivisella toisten huomioimisella ja työn ja sen tulosten arvostamisella työyhteisössä ja koko organisaatiossa voidaan tukea hyvinvointia ja terveyttä. (Lindström ym. 2005, 41, 66.)

Oppilailta ja muilta opettajilta saatu kannustava palaute omasta työstä sekä kokeminen itsensä ymmärretyksi ja kunnioitetuksi on voimakkaasti yhteydessä opettajien suurempaan työtyytyväisyyteen ja tehokkaampaan työskentelyyn (Weare 2000, 54,86). Liikunnanopettajat saavat suoraa palautetta onnistumisestaan tarkkaillaan oppilaidensa edistymistä ja oppimista. Liikunnanopettajat mainitsevatkin usein työnsä positiiviseksi piirteeksi juuri oppilaat ja heiltä saadun palautteen (Lehtinen 2006). Toisinaan opettaja tosin joutuu työssään kuulemaan itsestään ja työstään ikäviä kommentteja. Työhön kohdistuvaa asiallista kritiikkiä opettajan on kestettävä, mutta työhön tai persoonaan kohdistuvaa asiatonta kritiikkiä tai loukkaavaa kielenkäyttöä hänen ei tarvitse sietää. (Ekebom, Helin & Tulusto 2000, 157.)

3.3 Työn sosiaaliset kuormitustekijät

Työn sosiaalisia kuormitustekijöitä koskeva arviointi kohdistuu työhön ja työyhteisöön liittyvään vuorovaikutukseen, ja sen avulla yritetään selvittää aiheutuuko työhön liittyvistä vuorovaikutustilanteiden häiriöistä, puutteista ja heikosta laadusta haittaa työntekijän terveydelle (Lindström ym. 2005, 44). Kiinnostavaa on työyhteisössä selviytymisen edellytykset, sosiaalisen osallisuuden mahdollisuudet, sosiaalinen tuki ja työroolien vaihtelevuus (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006). Sosiaalisen kuormituksen arviointi ja ongelmatilanteisiin puuttuminen on vaikea tehtävä, sillä esimerkiksi kiusaamistilanteet, epäasiallinen kohtelu ja sukupuolinen häirintä ovat arkaluontoisia asioita, ja niiden käsittelyyn on vaikea soveltaa vakiomenetelmiä. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvien asioiden korjaaminen edellyttää yleensä syvällisempää selvittelyä ja suunnitelmallista ongelmanratkaisua asiantuntijoita käyttäen, pelkkä käskeminen tai määrääminen ei riitä. Ulkoinen asiantuntija onkin usein tarpeen selvitetessä tilanteita, jotka vaativat usein hienotunteisuutta sekä aktiivista ongelmanratkaisua ja tukitoimia. (Lindström ym. 2005, 59.)

3.3.1 Yhteistyön toimivuus

Ihmisten välinen vuorovaikutus on olennaista yhteistyön toimivuuden kannalta työyhteisön sisällä ja ulospäin. Yhä useampi työskentelee erilaisissa tiimeissä työorganisaatiossaan. Tämä vaatii ihmisiltä paljon, eikä työyhteisön konflikteilta voida aina välttyä. (Martimo 2003.) Sosiaalinen tuki voi edistää työkykyä lisäämällä terveyttä ja hyvinvointia sekä lieventämällä erilaisten stressitilanteiden aiheuttamaa uhkaa (Pensola & Järvikoski 2006). Sosiaalisen tuen lähteiden puuttuminen tai niiden kielteisyys sen sijaan voi johtaa hyvinvoinnin laskuun. Useimmat työt sisältävät runsaasti ihmisten välistä vuorovaikutusta, ja psyykkisen kuormituksen kannalta on olennaista erityisesti se, onko vuorovaikutus peruslähtökohdiltaan myönteistä tai kielteistä. Muita kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat vuorovaikutustilanteiden määrä, kesto sekä laatu. Korjaamisen varaa löytyy, jos työpaikan

sisäiset suhteet ovat muodollisia ja vähäisiä ja jos yhteistyö sujuu huonosti eikä asioista keskustella yhdessä. (Lindström ym. 2005, 67,46.)

Ihmissuhteet koulussa ovat merkityksellisiä myös henkilökunnan tehokkuuden kannalta. Huonot vuorovaikutussuhteet oppilaiden ja henkilökunnan välillä sekä henkilökunnan sisällä on yksi yleisimmin osoitettu stressin aiheuttaja opettajilla. (Weare 2004, 109.) Useimpien ihmisillä, joilla on hyvä työkyky, on myös hyviä sosiaalisia suhteita. Heillä riittää voimavaroja sosiaaliseen osallistumiseen. Toisaalta taas sosiaaliset suhteet voivat lisätä jaksamista ja parantaa työkykyä. Sosiaalisten suhteiden ja työkyvyn välinen yhteys voikin olla monitahoinen. On vaikea määritellä, onko hyvä työkyky seurausta hyvistä sosiaalisista suhteista vai päinvastoin eli edistääkö hyvä työkyky sosiaalisia suhteita. (Pensola & Järvikoski 2006.)

Kouluissa, jotka eivät ole kannustavia, ja joissa on huonot vuorovaikutussuhteet, on todettu olevan enemmän poissaoloja ja masennusta sekä opettajilla että oppilailla. Koulujen tulisi kiinnittää huomiota hyvien vuorovaikutussuhteiden kehittymiseen laajemmin emotionaalisten ja sosiaalisten taitojen kehittämisen kautta. Oppilaat ja koulun muu henkilökunta tulisi ottaa mukaan päätöksentekoon ja koulun toimintaan heidän ikätasolleen ja asemalleen sopivalla tavalla niin, että koko koulu on mukana päätöksenteossa. Koulujen tulisi myös tehdä töitä saavuttaakseen kaikkein koulussa työskentelevien ja opiskelevien yhteisymmärrys ja yksimielisyys muun muassa koulun säännöistä, arvoista ja käyttäytymisestä. (Weare 2004, 109.)

3.3.2 Tiedonkulku ja tiedonsaanti

Tiedonkulku työyhteisössä on perusedellytys töiden hoitamiselle ja erityisesti työpaikan muutostilanteissa heikon tiedonkulun on todettu selittävän sekä kielteisyyttä muutosta kohtaan sekä työntekijöiden stressioireita. Tietoa töiden hoitamiseen tulisi saada riittävästi, ja uusista asioista ja muutoksista pitäisi kertoa ajoissa. Heikko tiedonkulku vaikeuttaa töiden hoitamista, kun taas liiallisessa tiedotuksessa olennainen tieto hukkuu. Mahdollisia muu-

toksia tulisi valmistella etukäteen, ja yllättävätkin ongelmat kyetä saamaan hallintaan. (Lindström ym. 2005, 46, 68.) Erityisesti saman koulun liikunnanopettajien olisi tärkeää huolehtia riittävästä tiedonkulusta toisilleen, ja olla kiinnostuneita toistensa työstä. Yhteistyötä kannattaakin lisätä, ja hyödyntää opetustyössä toisen erityisosaamista. (Laitinen 2001.)

3.3.3 Asioiden ja toiminnan johtaminen

Johtamisen ja esimiestyön on todettu vaikuttavan selvästi työtyytyväisyyteen. Johtamisen ja päätöksenteon epäoikeudenmukaisuus lisää henkistä pahoinvointia ja sairaspöissaoloja, kun taas esimiestyön selkeyden ja toimivuuden on todettu tukevan työntekijöiden hyvinvointia ja työssä suoriutumista. Työntekijöiden terveyden ja työkyvyn kannalta esimiehen toiminta ei olekaan yhdentekevää. Henkilöstön hyvinvointia voidaan lisätä vuorovaikutteisella ja osallistavalla johtamisella, sekä rohkaisemalla työntekijöitä näkemään työnsä entistä laajemmassa yhteydessä ja kehittämään innovatiivisia ratkaisuja erilaisiin ongelmatilanteisiin. Hyvinvointia tukee myös tehtäväsuuntautunut tavoitteenasettelu ja palautetta hyödyntävä johtaminen. Työkuormituksen käydessä suureksi, selviytymisen kannalta olennaista omien vaikutusmahdollisuuksien lisäksi on muilta, erityisesti esimieheltä saatu tuki. Esimiehen täytyy olla perillä siitä, miten työntekijät voivat. Kokoukset ovat tärkeitä mahdollisuuksia yhteisten asioiden käsittelyyn. Lisäksi esimies-alaiskeskustelujen tulisi olla toimivia, ja niihin tulisi olla mahdollisuus. (Elo & Leppänen 1997, 7,25; Lindström ym. 2005, 46,68.)

3.3.4 Tasa-arvoinen kohtelu

Epätasa-arvoinen kohtelu työpaikalla voi liittyä esimerkiksi sukupuoleen, ikään, yksityiselämään tai kansallisuuteen. Epätasa-arvoinen kohtelu heikentää hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, ja on yhteydessä lisääntyneisiin hyvinvoinnin häiriöihin kuten väsymykseen, ahdistuneisuuteen ja masennukseen. Esimerkiksi ikäsyntymää voi esiintyä paitsi työhönotossa, myös kohtelun erilaisuutena työpaikalla. Ihmisten erilaisuus tulisi työpaikalla kokea voimavarana, ei haittatekijänä. (Lindström ym. 2005, 46, 68.) Liittymisen tarve on yksi ihmisen perustarpeita. Se tyydyttyy laadukkaassa yhteistoiminnassa edistäen näin ihmisten hy-

vinvointia, mikä taas on edellytyksenä parhaan työtuloksen aikaansaamiseksi ja laadukkaaseen yhteistyöhön kykenemiseksi. Liittyminen on mahdotonta, jos työyhteisö ei hyväksy ja ota vastaan ihmistä, tai jos henkilöstöpolitiikka loukkaa tai aliarvioi ihmisten "omaa". (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 8-12.)

Henkisen väkivallan ja kiusaamisen tai epäasiallisen kohtelun kohteena oleminen työpaikalla ovat uhka fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle. Työpaikkakiusaamisen tai seksuaalisen häirinnän kohteena olevilla on havaittu voimakkaita stressioireita, ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. (Lindström ym. 2005, 47, 68.) Tunnetasolla loukatun ihmisen on mahdotonta sitoutua aidosti omaan työyhteisöönsä, ja myös omaan työhön suhtautuminen saattaa vääristyä. Mahdollisuus työyhteisöön samaistumiseen ja tunne aidosta kuulumisesta työyhteisöön on edellytyksenä ihmisen sitoutumiselle ja motivoitumiselle. Yhteisöllisyys lisää hyvinvointia. Nykyään kuitenkin henkilökohtainen oma etu, yksilöllisyys ja erillisyys usein korostuvat työyhteisöissä, eikä yhteistä etua ja yhteisen merkitystä enää ymmärretä ja arvosteta. Tämä edistää kilpailua, joka estää yhteisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemisen työpaikoilla, jolloin solidaarisuuden osoittaminen toisista huolehtiminen ja välittäminen on mahdotonta. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 8-9.)

3.3.5 Kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet työssä

Työn muihin kuin työtovereiden ja esimiesten välisiin vuorovaikutustilanteisiin liittyvät kielteiset tunteet ovat melko uusi tutkimuskohteena oleva kuormitustekijä, joka korostuu erityisesti pitkäkestoisissa hoito-, potilas- tai oppilassuhteissa. Kielteisten tunteiden ja jatkuvan arvostelun kohteena oleminen on masennuksen riskitekijä, ja aiheuttaa stressioireita varsinkin, jos mahdollisia kielteisiä tunteita ei voi käsitellä rakentavasti työyhteisössä tai tarvittaessa työnohjauksessa. (Lindström ym. 2005, 45-47, 68.)

Suuren työmäärän lisäksi Wearen (2004) mukaan opettajien ammatissa yleinen stressinaiheuttaja on oppilaiden ongelmakäyttäytyminen. Tutkimukset osoittavat, että häiriköivät oppilaat vaikuttavat suuresti opettajiin. Opettajat tarvitsevat apua selvitäkseen tunteidensa

kanssa sekä käytännön apua väkivallan ja aggressiivisuuden käsittelyyn. Opettajien on usein hyvin vaikea myöntää riittämättömyytensä ja pyytää apua ongelmatilanteissa. Monet opettajat kuitenkin ovat raportoineet, etteivät he tunne itseään riittävän kyvykkäiksi työskentelemään vaikeiden oppilaiden kanssa ja tuntevat saaneensa liian vähän koulutusta siihen. Jotta opettajat - erityisesti nuoret opettajat - selviäisivät, heidän tulisi saada paljon enemmän tukea. Opettajien huolet olisi otettava tosissaan, ryhmäkokoja pienennettävä ja asiantuntujan apu tulisi olla saatavilla joustavasti ja nopeasti. (Weare 2004, 61-65.)

3.4 Työturvallisuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työturvallisuuteen liittyviä kuormitustekijöitä arvioitaessa tarkastellaan fyysistä työympäristöä, työvälineitä, koneita ja laitteita sekä fysikaalisia että kemiallisia kuormitustekijöitä. Arviointi kohdistuu tapaturmavaaroihin sekä työympäristöoloihin. Tutkittavia asioita ovat esimerkiksi työvälineiden ja tilojen turvallisuus, ilmanlaatu, melu sekä väkivallan uhka. (Lindström ym. 2005, 33.)

Kouluissa on usein paljon sekamelskaista ja kovaa melua, jonka lapset ja henkilökunta kokevat stressaavana tai aggressiivisuutta aiheuttavana. Muita ulkoisen ympäristön piirteitä ovat muun muassa hajut, lämpötila ja valaistus. Weare (2004) esittää, että varsinkin opettajainhuoneiden olosuhteista pitäisi huolehtia ja niiden tulisi olla puhtaita, hyvin kunnossapidettyjä ja miellyttävästi sisustettuja, jotta opettajat tulevat sinne mielellään pitämään taukoa opetuksesta ja rentoutumaan hetkeksi (Weare 2004, 126-127). Liikunnanopettajat eivät ikävä kyllä useinkaan ehdi viettämään taukojaan opettajainhuoneessa. Liikunnanopettajat joutuvat lisäksi työskentelemään monenlaisissa oloissa sisätiloissa sekä ulkona erilaisissa sääolosuhteissa.

Väkivallan uhka on myös läsnä opettajan työssä. Opettaja-lehden teettämän tutkimuksen mukaan oppilaiden opettajiin kohdistama väkivalta on viime vuosina lisääntynyt ja raaistunut. Fyysistä väkivaltaa kokeneiden opettajien määrä oli lisääntynyt kahdessa vuodessa selkeästi, ja joka kolmas opettaja sanookin oppilaan käyttäneen fyysistä väkivaltaa itseään tai

koulun muuta opettajaa kohtaan. Eniten väkivaltaa esiintyi peruskoulun alaluokilla, jossa yli puolet opettajista ovat kohdanneet väkivaltaa. Erityisesti peruskoulun yläluokilla väkivalta oli raaistunut. Lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa ja yliopistoissa sitä taas esiintyi vähemmän. (Laaksola 2007.)

4 LIIKUNNANOPETTAJIEN TYÖTYTYVÄISYYSKOKEMUKSIA AIKAISEMPIEN TUTKIMUSTEN VALOSSA

Viime aikoina yleinen kiinnostus työhyvinvointia kohtaan on lisääntynyt ja tämä näkyy myös siihen kohdistuvien tutkimusten määrän kasvuna. Liikunnanopettajan erityispiirteet ovat antaneet aiheita tutkia nimenomaan heidän jaksamistaan työelämässä sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Liikunnanopettajien työssä jaksamisesta on tehty useita opinnäytetöitä ja tutkimuksia, joista ilmenee liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä lisääviä sekä heikentäviä tekijöitä.

Vuonna 2000 valmistui ensimmäinen tärkeä suomalainen tutkimus liikunnanopettajien työ- ja koulutustyytyväisyydestä. Nupposen, Hervan, Koposen ja Laakson (2000) tutkimus antoi varsin positiivisen kuvan liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä. Tutkimuksessa oli kysytty vuosina 1993–1996 valmistuneiden opettajien tyytyväisyyttä työhönsä. Kysely suoritettiin vuosina 1999 sekä 2000 eli opettajat olivat olleet työelämässä vasta muutamia vuosia. Erittäin tyytyväisiä työhönsä oli kolmasosa (32,4 %) ja erittäin tyytymättömiä ei löytynyt yhtään. Miehet olivat jonkin verran tyytyväisempiä kuin naiset. Valmistumisvuosien välillä ei ollut eroa työtyytyväisyydessä. Kaikki liikunnanopettajaksi valmistuneet ja kyselyyn vastanneet eivät kuitenkaan toimineet opettajana ja eroja löytyi opettajana toimiviin verrattuna. Opettajana toimivat olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin muissa ammateissa toimivat. On kuitenkin huomattava, että muissa ammateissa toimivia oli varsin vähän, joten tähän eroon on suhtauduttava varauksella. (Nupponen, Herva, Koponen & Laakso 2000.)

Neljä vuotta myöhemmin Suikan, Hervan, Laakson ja Nupposen (2004) tutkimuksen parissa tehty jatkotutkimus ei mullistanut aikaisempaa tulosta. Kysely suoritettiin vuonna 2002 ja vastaajina olivat vuonna 1997–2000 valmistuneet liikunnanopettajat. Erittäin tyytyväisiä työhönsä oli edelleen lähes kolmasosa, vuonna 1997–98 valmistuneista 30,8 % ja vuonna 1999–2000 valmistuneista 21,7 %. Naisten ja miesten välinen ero oli jälleen pieni: tyyty-

väisiä tai erittäin tyytyväisiä oli naisista 85,4 % ja miehistä 85,9 %. Erittäin tyytymättömiä ei ollut yhtään. (Suikka, Herva, Laakso & Nupponen 2004.)

Laine tarkasteli pro gradu -työssään liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä, ja hänen tutkimuksensa aineiston mukaan liikunnanopettajat olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä. Työssä viihtymistä liikunnanopettajilla lisäsivät erityisesti mukavat oppilaat, työkaverit sekä työn itsenäisyys. Sitä puolestaan vähensivät rahan ja resurssien niukkuus, tilojen ja välineiden puutteellisuus, suuret ryhmäkoot ja kiire. Stressiä esiintyi enemmän yläluokkien kuin alaluokkien opettajilla, naisilla enemmän kuin miehillä, ja kaupungissa enemmän kuin maaseudulla. Liikunnanopettajan työtä tekivät tutkimuksen mukaan raskaammaksi myös töiden kausittainen ruuhkautuminen, oppilaiden suuret tasoerot sekä kasvatusvastuun siirtyminen opettajille. Suhteilla oppilaisiin ja työilmapiirillä voi olla Laineen mukaan sekä jaksamista lisääviä että sitä heikentäviä vaikutuksia riippuen vuorovaikutussuhteiden luonteesta. (Laine 2003.)

Laine esittää, että työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet työhön liittyvät tekijät kuten palkka, kollegat, koulun ilmapiiri, oppilaiden huono kunto ja vähäinen motivaatio, oppilaiden aktiivisuus, työn ja aineen arvostus opettajanhuoneen sisällä, työn määrä, ammatilliset kehittymismahdollisuudet, työajat, koulun koko yms. Sillä, miten liikunnanopettaja kokee nämä tekijät omalla työpaikallaan, on vaikutusta hänen ammatinvaihtohalukkuuteensa. Työtyytyväisyyteen liittyvät asiat voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin. Tyytymättömyyttä mahdollisesti aiheuttavia ulkoisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi ongelmat kokonaistyömäärän, tilojen, välineiden, työsuhteen pysyvyyden, lomien määrän sekä työn tuottaman taloudellisen turvallisuuden suhteen. Työtyytyväisyyttä lisääviä työn sisäisiä tekijöitä sen sijaan voivat olla esimerkiksi työstä saatu arvostus ja mahdollisuus toimia itsenäisesti. (Laine 2003.)

Julkusen opinnäytetyössä tarkasteltiin muutoksia liikunnanopettajien työnkuvassa. Hän esittää, että liikunnanopettajien työnkuva on muuttunut erityisesti vuoden 1994 voimaan tulleen opetussuunnitelman jälkeen. Työ on muuttunut vaativammaksi, ja opettajan rooli on voimistunut ohjaajan, organisaattorin, yhteistyökumppanin ja markkinoijan suuntaan. Or-

ganisoinnin ja suunnittelun määrä on liikunnanopettajien työssä lisääntynyt. Liikunnanopettajan työhön sisältyykin varsinaisen opetustyön lisäksi myös paljon juhlien ja tapahtumien järjestämistä. (Julkunen 2000.) Lehtisen opinnäytetyössä ilmeni, että monet liikunnanopettajat kokivat työnsä suureksi haittapuoleksi ja stressitekijäksi myös sen, että liikuntatunnit ovat monissa eri paikoissa ja monesti eri puolilla kaupunkia, jolloin tilavaraukset vievät paljon aikaa ja energiaa. Myös sääolot vaikeuttavat liikunnanopettajien työtä, kun tunnin ulkona pitäminen estyykin yllättäen sateen tai pakkasen vuoksi, ja joudutaan äkkiä kehittämään jotain tilalle. Opettajat joutuvat myös olemaan jatkuvasti saatavilla ja tavoitettavissa, eivätkä he usein ehdi viettää välituntejaankaan rauhassa. (Lehtinen 2006.)

Liikuntatuntien määrässä ei ole tapahtunut muutoksia, mutta oppilasmäärät ovat kasvaneet kolmasosalla. Suomen liikunnanopettajien liitto onkin tehnyt esityksen, jonka mukaan liikuntaryhmien maksimikoko olisi 25 oppilasta. Pakollisten kurssien määrä on vähentynyt ja valinnaisten lisääntynyt. Tutkimuksen liikunnanopettajat halusivat lisätä liikunta- ja terveystiedon tunteja, ja opettajien rooliin kuuluu nykyään usein liikuntakurssien markkinointi oppilaille. Liikuntatuntien arvostus ja asema kaipaisivat liikunnanopettajien mielestä kohennusta ja parannuksia kaivattiin muun muassa tuntien sijoittelun suhteen. Liikunnanopettajat joutuvatkin usein perustelemaan opettamansa aineen tärkeyttä ja olemaan varpailaan, jotta eivät tulisi tallotuksi. (Julkunen 2000.)

Laulumaan mukaan liikunnanopettajan työn psyykkinen kuormittavuus on seurausta vuorovaikutuksesta oppilaiden kanssa (Laulumaa 2000). Ongelmat oppilaiden käyttäytymisessä ja kurinpidossa kouluissa ovat maailmanlaajuisia. Ne ovat jatkuvasti raportoitu yhdeksi opetuksen suurimmista haasteista. Esimerkiksi Henningerin ja Colemanin (2008) mukaan Yhdysvaltojen julkisissa kouluissa monet opettajat eivät tunne olevansa valmiita käsittelemään liikuntatunneilla usein tapahtuvia oppilaiden käytöksen aiheuttamia häiritseviä tilanteita vaikka ovat saaneet koulutusta käyttäytymisongelmien käsittelemiseen. (Henninger & Coleman 2008.)

Työuupumusta voidaan Laulumaan (2000) mukaan ehkäistä viettämällä aikaa opettajainhuoneessa sekä osallistumalla aktiivisesti kokouksiin ja palavereihin. Positiiviseksi liikun-

nanopettajat kokevat työssään vaikuttamisen oppilaisiin sekä oppimisen edistämisen, työskentelyn lasten ja nuorten kanssa, työn monipuolisuuden ja vapauden, itsenäisyyden ja työn aktiivisen ja liikunnallisen luonteen. Kuormittavaksi taas koetaan tuntimäärät, työn koettu vaativuus ja paineet, pienet vaikutusmahdollisuudet, huonot olosuhteet, suuret ryhmäkoot, oppilaiden häiriökäyttäytyminen, kiire, lisääntyneet oppituntien ulkopuoliset työt sekä työn fyysinen kuormittavuus. (Laulumaa 2000.)

Työn fyysinen kuormittavuus ei kuitenkaan ole välttämättä pelkästään negatiivinen asia, sillä se johtaa parempaan fyysiseen kuntoon. Hyvä aerobinen kunto näytti Ritvasen (2006) väitöskirjatutkimuksen mukaan auttavan stressinhallinnassa. Hyväkuntoisilla opettajilla koettu subjektiivinen stressi oli vähäisempää ja myös lihasjännitys ja syketaajuus olivat matalampia työpäivän aikana. Ikääntyvillä opettajilla palautumisen todettiin olevan selkeästi heikompaa kuin nuoremmilla opettajilla. Lukionopettajien psykofysiologista kuormittumista mitattaessa todettiin, että se oli yhtä korkealla läpi lukuvuoden, ja että palautumisprosessi käynnistyi vasta kesälomalla heinäkuussa. Mitä korkeampi aerobinen kunto opettajilla oli, sitä vähäisemmäksi subjektiivinen kuormittuminen koettiin. Sukupuolella tai työkokemuksella ei sen sijaan todettu olevan vaikutuksia kuormittumiseen. Tulos tukikin olettamusta siitä, että hyvä aerobinen kunto auttaisi stressinhallinnassa parantaen mielialaa sekä kohottaen itsetuntoa. Ritvanen on tiivistänyt väitöskirjassaan opettajien stressinhallintaa siten, että opettajan tulisi itse tunnistaa omat stressirajansa ja palautua riittävästi ennen seuraavaa kuormittavaa jaksoa. Tärkeää stressin hallinnassa ja työssä jaksamisessa on opettajan työn voimavarojen kehittäminen yksilöllisellä ja organisatorisella tasolla. (Ritvanen 2006.)

Kreikassa tehdyn tutkimuksen mukaan, jossa tutkittiin burnouttia liikunnanopettajien keskuudessa, sukupuolten välisiä eroja ei esiintynyt. Burnout- mittauksissa käytettiin Maslach Burnout Inventorya eli MBI:ta, jossa vastaajat täyttivät kyselylomakkeen tuntemuksiensa mukaisesti asteikolla 0 (ei koskaan) – 6 (joka päivä). Henkinen uupumus oli vähäisempää kuin muilla ammattiryhmillä ja liikunnanopettajat kokivat burnouttia vähemmän kuin muut palvelualan työntekijät. Tutkimuksessa ei kuitenkaan selvitetty tekijöitä, jotka aiheuttavat burnouttia. Myös burnoutin ilmenevyys liikunnanopettajilla eri aikoina lukuvuotta koettiin merkittäväksi ja tutkimuksen arvoiseksi seikaksi. Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa tuli-

si kuitenkin muistaa kulttuuri- ja opetusmenetelmäeroista johtuvat seikat verrattaessa kreikkalaisia ja suomalaisia liikunnanopettajia ja heidän burnout -kokemuksia. (Koustelios 2003.)

Pohjois-Amerikassa liikunnanopettajille tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin koulun koon sekä opettajan iän ja työkokemuksen vaikutuksia liikunnanopettajien stressikokemuksiin ja työtyytyväisyyteen. Tutkimuksessa havaittiin, että koulun koolla on vaikutuksia liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen. Tutkimus osoitti, että yli 1500 oppilaan koulut vaikuttivat epäsuotuisasti opettajien työtyytyväisyyteen ja työstressiin. Opettajan iällä tai työkokemuksen määrällä ei todettu olevan merkittävää vaikutusta liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen ja stressin kokemiseen. (Green-Reese, Johnson & Campbell 1991.)

Opettajien työtä pidetään hyvin stressaavana. Suurin osa opettajien työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista painottuu yleensä negatiivissävyisiin oireiden ja stressin kokemiseen. Kalimon ja Hakasen tekemässä tutkimuksessa todettiin, että opettajilla oli korkeimmat burnout-kokemusten tasot verrattuna muihin virkamiehiin ja palveluammattaihin (Kalimo & Hakanen, 2000). On kuitenkin tärkeää todeta ja huomata se, että suurin osa opettajista ei ole stressaantuneita, ahdistuneita tai loppuun palaneita. Päinvastoin, suurin osa opettajista on tyytyväisiä ja innostuneita työstään sekä kokevat sen palkitsevana ja miellyttävänä. Hakanen, Bakker ja Schaufeli käyttivät opettajien burnoutin ja työhön sitoutumisen tutkimuksessaan voimavara-vaatimukset – mallia, JD-R mallia. Tämän mallin avulla he halusivat ottaa tutkimukseen mukaan myös positiivisen puolen mittaamalla opettajien työhön sitoutumista ja motivoitumista. Opettajien voimavaroiksi oli nimetty oman työn kontrollointi, sosiaalinen ilmapiiri, innovatiivisuus, työnjohdon tuki sekä tiedot. Vaatimuksien malliin oli nimetty muun muassa oppilaiden häiriökäyttäytyminen, työtaakka ja fyysinen työympäristö. Tulokset osoittivat, kuten oli odotettu, että työn voimavarat olivat käänteisesti verrannollisia burnoutiin, aivan kuten burnout oli käänteisesti verrannollinen työyhteisöön sitoutumiseen. (Hakanen, Bakker, Schaufeli 2005.)

Opettajien työssä jaksamista on tutkittu runsaasti, mutta liikunnanopettajiin kohdistuvia työhyvinvointitutkimuksia on tehty selkeästi vähemmän. Aikaisemmat liikunnanopettajista tehdyt tutkimukset ovat tarkastelleet työssä jaksamista lähinnä iän ja sukupuolen mukaan. Kouluasteen, koulun oppilasmäärän ja paikkakunnan asukasmäärän vaikutuksia ei ole juurikaan tutkittu. Siksi halusimmekin ottaa tutkimukseemme myös nämä näkökulmat. Halusimme myös ottaa tutkimukseen mukaan opettajien ajatuksia siitä miten työssä jaksamista voitaisiin kehittää kouluissa. Toivomme tutkimuksemme tuovan uutta tietoa liikunnanopettajien työssä jaksamisesta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä ja mahdollisuuksista parantaa opettajien työssä jaksamista.

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista. Halusimme selvittää monipuolisesti siihen vaikuttavia tekijöitä. Mittarina käytimme koulun työolopuntaria, joka perustuu Savolaisen työhyvinvointia koskevaan väitöskirjaan (Savolainen 2001). Tutkimuksemme kyselylomakkeessa aihetta tarkastellaan seitsemästä eri näkökulmasta. Pyrimme tämän mittarin avulla selvittämään mahdollisimman kattavasti liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä.

Täsmälliset tutkimusongelmat olivat:

1) Millaisia ovat liikunnanopettajien kokemukset erityisesti

1.1 Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista

1.2 Yhteistyöstä ja ilmapiiristä

1.3 Työjärjestelyistä ja toimintatavoista

1.4 Saadusta tuesta ja kannustuksesta

1.5 Työtyytyväisyydestä, jaksamisesta ja kehittämisestä työssä

1.6 Terveiden ja turvallisuuden edistämisestä

1.7 Työympäristöstä

Lisäksi opettajilta kysyttiin kehitysideoita työtyytyväisyyden parantamiseksi.

Liikunnanopettajien kokemuksia tarkasteltiin sukupuolen, iän, kouluasteen, oppilasmäärän ja asukasmäärän suhteen.

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

6.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Suomen kouluissa työskentelevät liikunnanopettajat. Keräsimme aineiston kevättalvella 2008 Suomen liikunnanopettajille suunnatulla kyselyllä. Aineistonkeruumenetelmänä käytimme internetkyselyä, jonka lähetimme Opetusalan Ammattijärjestöltä saatuihin liikunnanopettajien sähköpostiosoitteisiin, joita oli yhteensä 694. Sähköpostiosoitteiden toimivuudesta meillä ei ollut tietoa etukäteen, kuten ei myöskään siitä, toimivatko henkilöt liikunnanopettajina vastaushetkellä. Tutkimukseen vastaaminen tapahtui täysin nimettömänä eivätkä kyselyyn vastanneiden sähköpostiosoitteet tulleet tietoomme. Keräsimme aineistoa kahteen otteeseen. Ensimmäisen kyselyn jälkeen pyrimme kasvattamaan otoksen kokoa lähettämällä uusintakyselyn. Yhteensä kyselyyn vastasi 200 henkilöä, joista naisia oli 107 ja miehiä 93. Vastausprosentti oli 29 %.

6.2 Tutkimusmittari

Tutkimuksessamme käytimme Annikki Savolaisen koulun työoloja koskevaan väitöskirjaan perustuvaa koulun työolopuntaria. Sen lähtökohtana on ruotsalainen Skomiljö 2000 – Skolans arbetsmiljöromd -lomakkeisto, joka on käännetty ja kehitetty suomalaisen kouluun soveltuvaksi. Savolainen testasi kyselyään Tampereen seudulla yhteensä 18 koulussa, joissa kyselyyn vastasi sekä henkilöstö että oppilaat. Alkuperäinen kysely sisälsi kysymyksiä sekä henkilöstölle että oppilaille. (Savolainen & Taskinen 1998; Savolainen 2001, 41-43.)

Omassa tutkimuksessa käytimme kuitenkin vain koulun työolopuntarin henkilöstöön kohdistuvia osioita, jotka sisälsivät yhteensä 80 kysymystä (Liite 1). Nämä kysymykset oli jaoteltu seitsemään eri osa-alueeseen, jotka olivat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet, yhteistyö ja ilmapiiri, työjärjestelyt ja toimintatavat, tuki ja kannustus, työtyytyväisyys sekä jaksaminen ja kehittyminen työssä, terveyden ja turvallisuuden edistäminen sekä työympä-

ristö. Kaikissa kysymyksissä on sama rakenne ja arviointiasteikko yhdestä kuuteen, esimerkiksi: ”Onko työilmapiiri hyvä?” (1=ei lainkaan, 6=kyllä/suuressa määrin) (Savolainen 2001,44). Tavoitteena oli tunnistaa työkykyä, terveyttä, hyvinvointia ja työyhteisön toimivuutta edistävät ja haittaavat työolotekijät (Savolainen & Taskinen 1998). Loppuun liitimme vielä neljä avointa kysymystä, joissa opettajat saivat vapaasti kertoa työtyytyväisyyttään parantavista ja sitä heikentävistä tekijöistä.

6.3 Tilastolliset analyysit

Internetkyselyn toteuttamiseen käytimme Jyväskylän yliopiston MrInterview - verkkokyselyohjelmaa. Vastaukset saimme siirrettyä suoraan SPSS 15.0 for windows -ohjelmaan, jonka avulla suoritimme määrällisten kysymysten analysoinnin. Luokittelimme vastaukset summamuuttujiin, seitsemään eri osa-alueeseen (Savolainen 2001), jotka olivat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet, yhteistyö ja ilmapiiri, työjärjestelyt ja toimintatavat, tuki ja kannustus, työtyytyväisyys sekä jaksaminen ja kehittyminen työssä, terveyden ja turvallisuuden edistäminen sekä työympäristö. Summamuuttujien sisäinen luotettavuus arvioitiin määrittelemällä Cronbachin alfa -kertoimet. Tulosten analysointiin käytimme kaksisuuntaista varianssianalyysiä (ANOVA), muuttujien yhdysvaikutuksia mittaavaa LSD ja Scheffé -testiä sekä keskiarvojen eroja mittaavaa T-testiä. Avoimet kysymykset analysoimme sisällönerittelymenetelmällä. Yhdistimme vastauksia harvempiin luokkiin, jotka selventävät opettajien kokemuksia työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä.

Tilastollisen merkitsevyyden selitykset:

$p < .001$	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
$p < .01$	Tilastollisesti merkitsevä
$p < .05$	Tilastollisesti melkein merkitsevä

6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden lisäämiseksi pyritään välttämään virheiden syntymistä. Tämän vuoksi on tärkeää arvioida tehdyn tutkimuksen mittareita ja niiden luotettavuutta, sillä tutkimuksen luotettavuus on suoraan verrannollinen mittarin luotettavuuteen. Arvioinnissa voidaan käyttää monia erilaisia tutkimustapoja. Perinteisesti luotettavuutta on kuvattu reliabiliteetilla ja validiteetilla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 213; Metsämuuronen 2006, 64.) Tutkimuksen reliabelius ja validius kuvaavat tutkimusaineiston sisäistä luotettavuutta. Ulkoinen luotettavuus taas toteutuu silloin, kun tutkittu otos edustaa perusjoukkoa. Ulkoinen ja sisäinen luotettavuus yhdessä määrittelevät sen, kuinka luotettava tutkimus on. Edustava otos ja luotettavat mittarit ovat tärkeitä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden kannalta. (Uusitalo 1991, 86.)

6.4.1 Reliabiliteetti

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Se siis kuvaa tutkimuksen kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 1997, 213.) Satunnaisvirheitä voi syntyä kyselytutkimuksessa monesta eri syystä. Vastaaaja saattaa ymmärtää kysymyksen toisin kuin tutkija on sen ajatellut tai vastaaaja saattaa vahingossa merkitä väärin. (Uusitalo 1991, 84.) Reliabiliteetin arvioinnissa voidaan käyttää toistomittausta, rinnakkaismittausta tai sisäisen yhtenäisyyden eli konsistenssin arviointia. Mittarin pituudella on myös merkitystä tutkimuksen reliabiliteettiin. Pitkä mittari on luotettavampi kuin lyhyt mittari. (Metsämuuronen 2006, 65-69.) Tutkimuksen luotettavuus on aina sidoksissa aikaan ja paikkaan. Tutkimustuloksia ei voida yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle, kuten toiseen aikaan ja toiseen yhteiskuntaan. (Vilkka 2005, 161.)

Tutkimuksemme reliabiliteettia vahvistaa se, että käyttämäämme kyselyä on käytetty aikaisemminkin juuri suomalaisten opettajien työtyytyväisyyttä tutkittaessa ja se on toiminut

hyvin. Tutkimuksemme toteutimme internetkyselynä, jossa tutkimuksen reliabiliteettia saattaa heikentää muun muassa kysymysten väärinymmärtäminen ja näppäilyvirheet. Vaikka käytössämme oli uusi tutkimusmenetelmä, uskomme sen olleen vastaajille helppokäyttöinen. Internet on kuitenkin suurimmalle osalle opettajista jokapäiväinen työväline ja sen käyttö on tuttua. Internetkyselyssämme oli kysymyksiä yhteensä seitsemältä eri osa-alueelta, sisältäen yhteensä 80 kysymystä. Mittarin pituus luo edellytykset tutkimuksen hyvälle reliabiliteetille. Cronbachin alfan avulla tarkastelimme mittarin eli kyselylomakkeen sisäistä luotettavuutta ja saimme korkeita alfa-arvoja (Taulukko 1). Niistä päätellen kysely on ollut reliabeli ja kyselylomakkeessa käytetyt kysymykset ovat olleet sisäisesti johdonmukaisia. Myös Savolaisen (2001) tutkimuksessa kyselylomakkeen sisäinen johdonmukaisuus oli hyvä.

Taulukko 1. Kyselylomakkeen summamuuttujat ja Cronbachin alfa-kertoimet

Liikunnanopettajien summamuuttujat (N=200)	Cronbachin alfa-kerroin
Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet (6 kysymystä)	.836
Yhteistyö ja ilmapiiri (11 kysymystä)	.917
Työjärjestelyt ja toimintatavat (16 kysymystä)	.872
Kannustus ja tuki (6 kysymystä)	.886
Työtyytyväisyys, jaksaminen ja kehittyminen työssä (6 kysymystä)	.879
Terveysten ja turvallisuuden edistäminen (17 kysymystä)	.847
Työympäristö (14 kysymystä)	.926

6.4.2 Validiteetti

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Reliabiliteetti ja validiteetti liittyvät toisiinsa. Reliabiliteetin puute on yksi tutkimuksen validisuutta alentava tekijä. Toisaalta kuitenkin täysin reliabiliteetti tutkimus ei takaa validisuutta. (Uusitalo 1991, 84-86.) Kyselylomakkeen tulisi mitata juuri sitä, mitä teoreettisilla käsitteillä väitetään mitattavan. Teoreettisten ja operationaalisten käsitteiden

tulisikin olla yhtä pitäviä. Näiden käsitteiden pitäisi olla myös vastaajan ymmärrettävissä. Kysymysten tai kyselyn väärinymmärtäminen aiheuttaa tutkimuksen systemaattista virhettä, jolloin tulokset vääristyvät. Validiteettia voidaan parantaa mittarin huolellisella suunnittelulla sekä varmistamalla että mittarin kysymykset kattavat koko tutkimusongelman. (Vilka 2005, 81; 161.) Käyttämämme mittarin validiteettia lisää se, että se oli hyvin monipuolinen ja sisälsi paljon kysymyksiä eri työtyytyväisyyden osa-alueilta. Mittarin aikaisemmassa käytössä sen on havaittu mittaavan hyvin opettajien työtyytyväisyyttä (Savolainen 2001).

Validiteetti jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkastelee tutkimuksen yleistettävyyttä. Sisäistä validiteettia puolestaan kuvaavat sisällön validius, käsitevalidius ja kriteerivalidius. Sisällön validiteetti tarkoittaa tutkimuksessa käytettyjen käsitteiden teoriamukaisuutta, oikeaa operationalisointia sekä ilmiön riittävän laajaa kattamista. Käsitevalidiuden kohteena on yksittäinen käsite ja sen operationalisointi. Meidän tutkimuksemme tarkastellaan työtyytyväisyyden käsitettä. Kriteerivaliditeetti puolestaan keskittyy mittariin. Se jakautuu samanaikaisvaliditeettiin ja ennustevaliditeettiin. (Metsämuuronen 2006, 64-65.) Omassa työssämme tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksesta saatavat tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien liikunnanopettajiin kohdistuneiden tutkimustulosten kanssa.

6.5 Tulosten yleistettävyys

Kyselynä toteutettu tutkimus sisältää riskin otoskadosta ja riski vastausprosentin alhaisuuteen on suuri. Tutkimuksessa käyttämämme internetkyselymenetelmä mahdollisti uudella tavalla suuren kohderyhmän tavoittamisen nopeasti ja edullisesti. Emme kuitenkaan voi olla varmoja siitä, että saavutimme koko kohderyhmämme. Osa sähköpostiosoitteista saattoi olla vanhentuneita, käyttämättömiä tai toimimattomia. Lähetimme kyselyn yhteensä 694 henkilölle, joista 200 täytti kyselyn kokonaisuudessaan. Näin ollen vastausprosentiksi tuli 29 %. Osasyynä näin pieneen vastausprosenttiin saattoi olla kyselyn pituus. Moni jätti kin kyselyn tekemisen kesken. Toisaalta saamaamme vastausprosenttia pidetään suurelle

joukolle toteutettavassa onlinekyselyssä melko hyvänä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 191). Tuloksia voidaankin varoen yleistää koskemaan suomalaisia liikunnanopettajia.

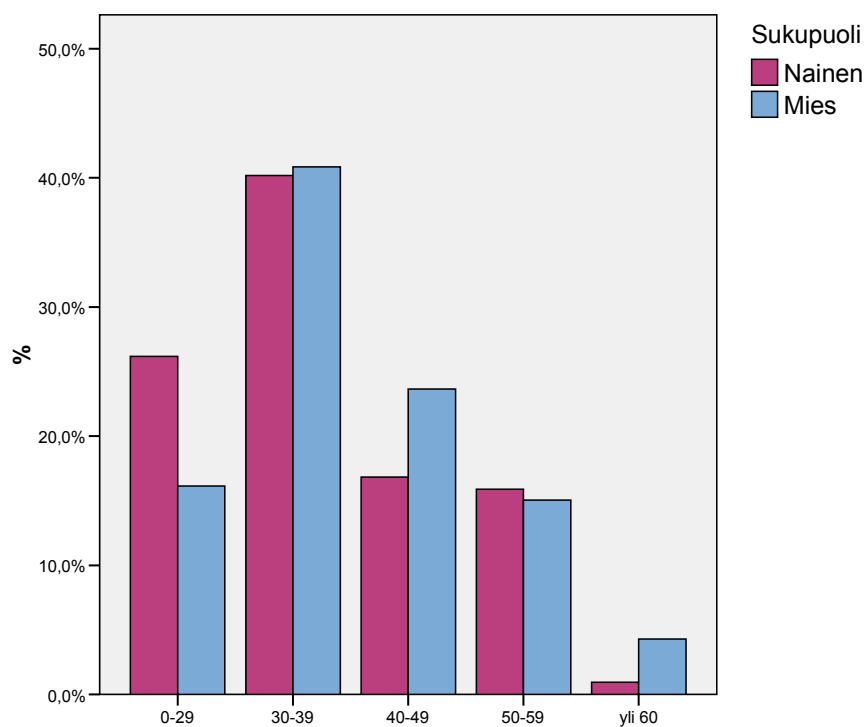
Toteutunutta otosta tutkimalla pitäisi saada sama tutkimustulos kuin jos tutkittaisiin koko perusjoukko. (Vilkkä 2005, 80.) Kyselyymme vastanneista liikunnanopettajista 51,5 % oli naisia ja 48,5 % miehiä ja he jakautuivat iältään melko tasaisesti. Tämä jakauma vastaa varmasti melko hyvin kentällä olevia liikunnanopettajia, esimerkiksi liikunnanopettajakoulutukseen otetaan puolet nais- ja puolet miesopiskelijoita.

Emme ole varmoja kuinka moni kohderyhmästämme toimii tällä hetkellä liikunnanopettajana. Muutama kohderyhmän henkilö ilmoittikin jättävänsä vastaamatta kyselyyn, koska ei toimi liikunnanopettajana. Vastanneiden joukossa oli myös muutamia henkilöitä, jotka eivät juuri nyt olleet liikunnanopettajina. Emme kuitenkaan usko tämän vaikuttavan tutkimuksemme luotettavuuteen, sillä otoskoko oli suuri. Toisaalta voimme myös miettiä, jättivätkö kaikista rasittuneimmat liikunnanopettajat vastaamatta kyselyyn. Tällöin voitaisiin puhua systemaattisesta otoskadosta. Internetkysely menetelmänä saattaa karsia vanhimpia liikunnanopettajia pois kyselystä, sillä heillä ei välttämättä ole sähköpostia käytössään tai tietotaitoa sen käyttöön. Yli 50-vuotiaita vastaajia olikin tutkimuksessamme suhteellisesti melko vähän.

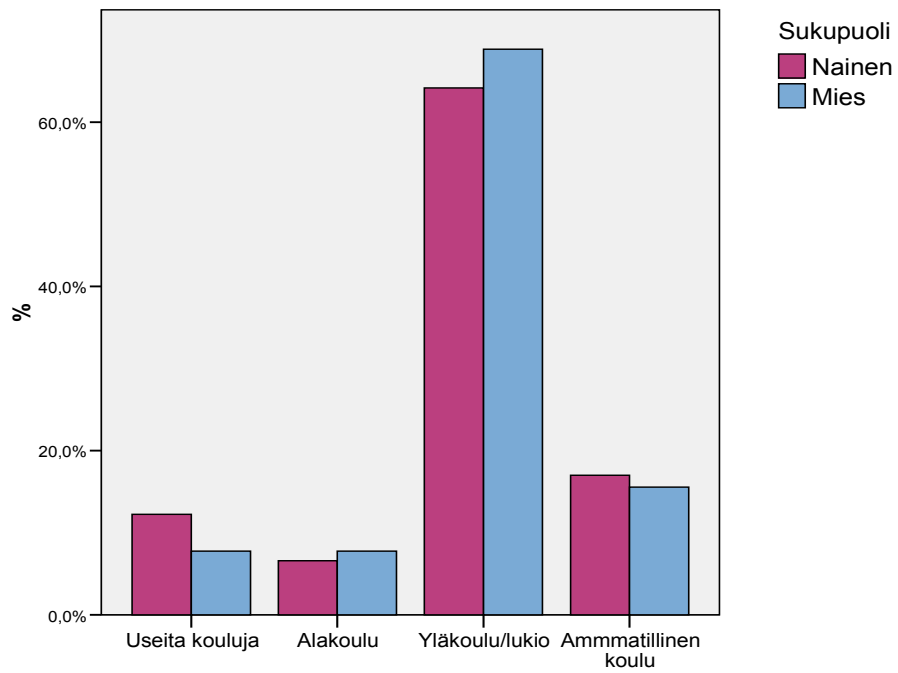
7 TULOKSET

7.1 Aineiston kuvaus

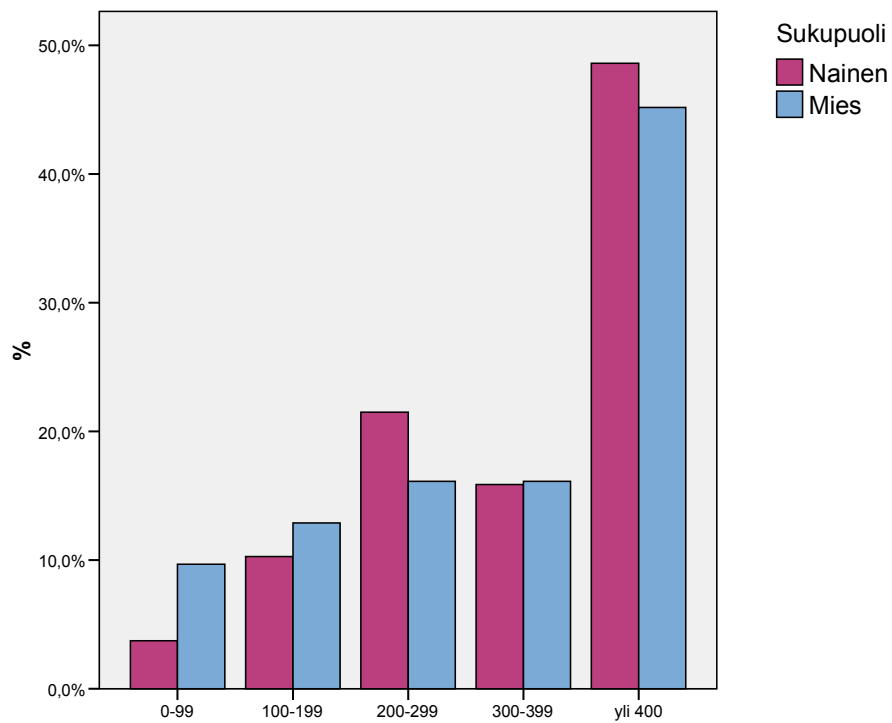
Kyselyyn vastasi yhteensä 200 henkilöä, joista 196 ilmoitti toimivansa tällä hetkellä liikunnanopettajana. Naisia kyselyyn vastanneista oli 103 (51,5 %) ja miehiä 97 (48,5 %). Vastajat jaoteltiin viiteen eri ikäryhmään. Alle kolmekymmentävuotiaita henkilöitä oli 21,5 %, 30-39-vuotiaita oli 40,5 %, 40-49-vuotiaita 20 %, 50-59-vuotiaita 15,5 % ja yli 60-vuotiaita 2,5 %. Suurin osa (65%) liikunnanopettajista työskenteli yläkoulussa ja lukiossa. Valtaosa (47%) liikunnanopettajista toimi suurissa eli yli 400 oppilaan kouluissa.



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden ikä- ja sukupuolijakauma



Kuvio 2. Kouluaste, jolla kyselyyn vastanneet liikunnanopettajat työskentelevät



Kuvio 3. Koulujen oppilasmäärät

7.2 Tulokset summamuuttujista

Kyselylomakkeen kysymykset olivat jaoteltu seitsemään eri kysymyskategoriaan, joista muodostettiin summamuuttujat. Näitä olivat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet, yhteistyö ja ilmapiiri, työjärjestelyt ja toimintatavat, tuki ja kannustus, työtyytyväisyys sekä jaksaminen ja kehittyminen työssä, terveyden ja turvallisuuden edistäminen sekä työympäristö. Kysymyksissä oli kuusi eri vastausvaihtoehtoa, jotka olivat numeroitu. Tämä Likert -asteikko oli jaoteltu vielä kolmeen eri ryhmään (1-2= heikosti, 3-4= kohtalaisesti, 5-6= hyvin).

Tutkimme summamuuttujia yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla sekä eri muuttujien yhdysvaikutuksia kaksisuuntaisella varianssianalyysillä. Keskiarvo osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksissa oli 4,1. Miehet olivat tyytyväisempiä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksiinsa ($p=.020$) kuin naiset. Yhdysvaikutusta sukupuolten ja eri ikäryhmien välillä ei ollut (taulukko 2). Oppilasmäärällä, kouluasteella tai paikkakunnan asukasmäärällä ei ollut yhteyttä liikunnanopettajien kokemuksiin osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista.

Taulukko 2. Iän ja sukupuolen yhteys liikunnanopettajien kokemuksiin osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksiin.

Ikä	Naiset			Miehet		
	N	ka	kh	N	ka	kh
<29v.	28	3.75	.849	15	4.00	.779
30-39v.	43	3.98	.740	38	4.25	.718
40-49v.	18	4.29	.918	22	4.43	1.092
>50 v.	18	3.77	1.101	18	4.36	1.147
Yht.	107	3.93	.875	93	4.27	.914

ANOVA, koko aineistolle

Päävaikutus	p=.00
Sukupuoli	p=.020
Ikäluokka	p=.120
Kaksisuuntaiset yhdysvaikutukset	p=.723

Yhteistyötä ja ilmapiiriä mittaavassa osiossa keskiarvo oli 4,5. T-testi ei antanut merkitsevää eroa naisten ja miesten välille. Voimme siis olettaa miesten ja naisten kokemusten olevien samanlaisia yhteistyöstä ja ilmapiiristä työpaikalla. Ikäryhmien välillä ei ilmennyt eroa. Myöskään koulun oppilasmäärällä ei ollut vaikutusta liikunnanopettajien kokemuksiin yhteistyöstä ja ilmapiiristä. Kouluasteen vaikutusta tutkimme varianssianalyysillä (ANOVA df= 3, F= 4.271, p=.006). Alakoulussa työskentelevät liikunnanopettajat kokevat yhteistyön ja ilmapiirin myönteisemmäksi verrattuna ammatillisen koulun liikunnanopettajiin (p=.040).

Taulukko 3. Iän ja sukupuolen yhteys liikunnanopettajien kokemuksiin yhteistyöstä ja ilmapiiristä.

Ikä	Naiset			Miehet		
	N	ka	kh	N	ka	kh
<29v.	27	4.38	.817	15	4.67	.387
30-39v.	41	4.31	.752	37	4.52	.754
40-49v.	17	4.79	.824	20	4.50	.884
>50 v.	17	4.08	.944	15	4.73	1.159
Yht.	102	4.37	.831	87	4.57	.814

ANOVA, koko aineistolle

Päävaikutus	p=.00
Sukupuoli	p=.101
Ikäluokka	p=.506
Kaksisuuntaiset yhdysvaikutukset	p=.119

Työjärjestelyissä ja toimintatavoissa ei ollut merkitseviä eroja. Liikunnanopettajien kokemukset työjärjestelyistä ja toimintatavoista olivat samankaltaisia riippumatta sukupuolesta, iästä, koulun oppilasmäärästä, kouluasteesta sekä paikkakunnan asukasmäärästä. Keskiarvo työjärjestelyissä ja toimintatavoissa oli 3,9. Liikunnanopettajat vaikuttavatkin olevan hyvin tasa-arvoisessa asemassa koulun työjärjestelyjen ja toimintatapojen suhteen kaikkialla Suomessa.

Taulukko 4. Iän ja sukupuolen yhteys liikunnanopettajien kokemuksiin työjärjestelyistä ja toimintatavoista.

Ikä	Naiset			Miehet		
	N	ka	kh	N	ka	kh
<29v.	28	3.81	.634	15	3.96	.332
30-39v.	43	3.91	.487	38	4.07	.686
40-49v.	18	4.12	.754	22	4.08	.855
>50 v.	18	3.55	.966	18	3.97	.996
Yht.	107	3.86	.683	93	4.03	.748

ANOVA, koko aineistolle

Päävaikutus	p=.00
Sukupuoli	p=.110
Ikäluokka	p=.185
Kaksisuuntaiset yhdysvaikutukset	p=.587

Liikunnanopettajien kokemukset saamastaan kannustuksesta ja tuesta työpaikalla eivät juuri eronneet sukupuolen, iän, koulun oppilasmäärän tai paikkakunnan asukasmäärän suhteen (taulukko 5). Eroja ilmeni eri kouluasteiden välillä (ANOVA, $df=3$, $F=2.924$, $p=.035$). Ammatillisissa kouluissa työskentelevät liikunnanopettajat kokivat saavansa kannustusta ja tukea muilla kouluasteilla työskenteleviä harvemmin. Keskiarvo oli ammatillisissa kouluissa (3,63) ja kun se oli alakouluissa (4,40).

Taulukko 5. Iän ja sukupuolen yhteys liikunnanopettajien kokemaan kannustukseen ja tukeen.

Ikä	Naiset			Miehet		
	N	ka	kh	N	ka	kh
<29v.	28	4.01	.893	15	4.18	.700
30-39v.	43	3.81	.983	38	4.00	.831
40-49v.	18	4.38	1.171	22	4.11	.952
>50 v.	18	3.70	1.160	18	4.14	1.173
Yht.	107	3.94	1.035	93	4.08	.904

ANOVA, koko aineistolle

Päävaikutus	p=.00
Sukupuoli	p=.378
Ikäluokka	p=.286
Kaksisuuntaiset yhdysvaikutukset	p=.5462

Työtyytyväisyys, jaksaminen ja kehittyminen koettiin hyväksi sekä miesten että naisten keskuudessa. Keskiarvo oli 4,6, joka oli korkein kaikista summamuuttujista (taulukko 6). Kokemukset olivat tasaisesti hyviä kaikissa eri muuttujissa. Merkitseviä eroja ei siis ilmennyt sukupuolen, iän, koulun oppilasmäärän, kouluasteen tai paikkakunnan asukasmäärän suhteen.

Taulukko 6. Iän ja sukupuolen yhteys liikunnanopettajien koettuun työtyytyväisyyteen, jakamiseen ja kehittämiseen työssä.

Ikä	Naiset			Miehet		
	N	ka	kh	N	ka	kh
<29v.	28	4.64	.830	15	4.74	.444
30-39v.	43	4.65	.631	38	4.55	.853
40-49v.	18	4.98	.747	22	4.48	1.133
>50 v.	18	4.30	1.161	18	4.49	1.421
Yht.	107	4.64	.824	93	4.55	.998

ANOVA, koko aineistolle

Päävaikutus	p=.00
Sukupuoli	p=.589
Ikäluokka	p=.388
Kaksisuuntaiset yhdysvaikutukset	p=.337

Liikunnanopettajien kokemukset terveyden ja turvallisuuden edistämisestä koulussa erosivat ($p=.047$). Miehet kokivat sen naisia paremmaksi. Naisten keskiarvo oli 3,6 ja miesten keskiarvo oli 3,8 kokonaiskeskiarvon ollessa 3,7 (taulukko 7). Muiden muuttujien suhteen ei ollut merkitseviä eroja.

Taulukko 7. Iän ja sukupuolen yhteys liikunnanopettajien kokemuksiin terveyden ja turvallisuuden edistämisestä.

Ikä	Naiset			Miehet		
	N	ka	kh	N	ka	kh
<29v.	28	3.57	.653	15	3.73	.427
30-39v.	43	3.52	.626	38	3.87	.646
40-49v.	18	3.88	.840	22	3.71	.615
>50 v.	18	3.60	.649	18	3.82	.949
Yht.	107	3.60	.679	93	3.80	.673

ANOVA, koko aineistolle

Päävaikutus	p=.00
Sukupuoli	p=.178
Ikäluokka	p=.797
Kaksisuuntaiset yhdysvaikutukset	p=.259

Kokemukset työympäristöstä olivat heikoin summamuuttujaryhmä. Keskiarvo oli 3,6. Eroja ei ollut minkään muuttujan suhteen (taulukko 8).

Taulukko 8. Iän ja sukupuolen yhteys liikunnanopettajien kokemuksiin työympäristöstä.

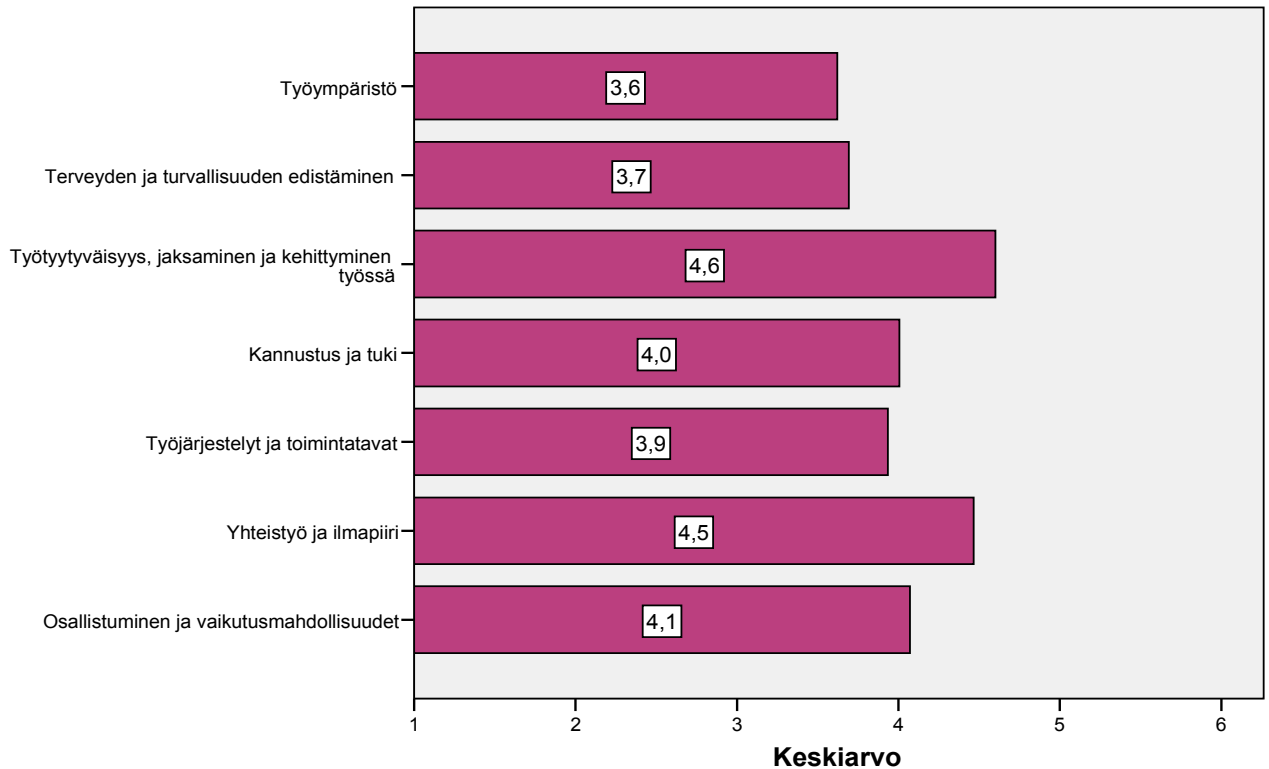
Ikä	Naiset			Miehet		
	N	ka	kh	N	ka	kh
<29v.	28	3.73	1.043	15	3.59	.903
30-39v.	43	3.56	.985	38	3.76	.862
40-49v.	18	3.41	.937	22	3.76	1.098
>50 v.	18	3.37	.996	18	3.97	1.132
Yht.	107	3.55	.989	93	3.77	.974

ANOVA, koko aineistolle

Päävaikutus	p=.00
Sukupuoli	p=.093
Ikäluokka	p=.979
Kaksisuuntaiset yhdysvaikutukset	p=.426

Summamuuttujien keskiarvot olivat melko lähellä toisiaan, niiden vaihteluväli oli 3,7 - 4,6. Näin ollen kaikki keskiarvot olivat vähintään ryhmässä kohtalainen. Kaikista positiivisimmaksi liikunnanopettajat kokivat työtyytyväisyyden, jaksamisen ja kehittymisen työssä (4,6). Lähes samaan ylsi myös kokemukset yhteistyöstä ja ilmapiiristä (4,5). Kaksi heikoin-

ta summamuuttujaa olivat terveyden ja turvallisuuden edistäminen (3,7) sekä työympäristö (3,6) (Kuvio 4).



Kuvio 4. Summamuuttujien keskiarvot.

Halusimme tarkastella lähemmin liikunnanopettajien kokemuksia työssä viihtymisestä ja jaksamisesta. Valitsimme tarkasteltavat kysymykset työtyytyväisyyttä, jaksamista ja kehittymistä työssä koskevasta kysymyssarjasta. Kysymyksiä oli yhteensä kolme: ”Viihdytkö koulussasi?”, ”Tunnetko, että jaksat suoriutua työstäsi?” ja ”Pidätkö työtäsi tärkeänä ja mielekkäänä?”. Tulokset näyttivät liikunnanopettajien selvästi viihtyvän ja jaksavan työssään sekä kokevan sen tärkeäksi ja mielekkääksi. Miesten ja naisten välillä ei ollut merkittäviä eroja minkään kysymyksen kohdalla. Työn kokeminen tärkeäksi ja mielekkääksi sai kysymyksistä korkeimmat arvot liikunnanopettajien vastauksissa (keskiarvo 5,1). Sekä naisista että miehistä yli 75 % piti työtään hyvin tärkeänä ja mielekkäänä (vastausarvot 5-6).

Työssä jaksaminen ja viihtyminen koulussa koettiin myös pääsääntöisesti hyväksi. Keskiarvo koulussa viihtymiseen oli 4,8 ja työssä jaksamiseen 4,6.

7.3 Avoimet kysymykset

7.3.1 Työtyytyväisyys

Avoimissa kysymyksissä liikunnanopettajat saivat vapaasti vastata siihen, mihin he ovat työssään tyytyväisiä. Liikunnanopettajat vastasivat kysymykseen: mihin olet tyytyväisin työssäsi? (Taulukko 9).

Taulukko 9. Liikunnanopettajien (N=200) vastausten pääluokat työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä avointen kysymysten perusteella. Taulukossa on ilmoitettu eri vastausluokkiin kuuluneiden vastausten määrät (fr) sekä osuudet kaikista vastauksista (%).

FYYSINEN TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖVÄLINEET	fr	%
Liikuntapaikat ja -tilat, hyvät liikuntamahdollisuudet	20	5
Työ- tai opetusvälineet	10	3
Sääolosuhteet, luonto	8	2
Liikuntapaikkojen läheisyys, turvalliset siirtymiset	4	1
Koulurakennuksen kunto ja viihtyisyys	3	1
Työpaikan sijainti lähellä kotia	3	1
Sisäilma, tilojen puhtaus ja siisteys	2	1
Oma työhuone tai pukuhuone, oma tietokone	2	1
Liikunnanopettajien yhteinen neuvottelutila	2	1
Yhteensä	54	14

TYÖYHTEISÖN JA TYÖN PSYKOSOSIAALISET TEKIJÄT

Työyhteisö ja organisaatio	251	67
Työilmapiiri, kollegat, ihmissuhteet työntekijöiden välillä	61	16
Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, työn itsenäisyys	49	13
Mukava oppilasaines, kivat oppilaat	49	13
Opettajien ja oppilaiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus	28	7
Oppilaiden motivaatio, innostuminen, oppiminen	21	6
Työntekijöiden välinen yhteistyö, yhteiset tilaisuudet	14	4
Avoimuus, keskustelu, vuorovaikutus työntekijöiden välillä	8	2
Arvostus, kannustus, palkitseminen, motivointi	7	2
Työsuhde, palkkaus	7	2
Johtaminen, esimiehen ja työntekijän välinen yhteistyö, esimies-alaissuhde	4	1
Oppilaiden yhteistyökyky	2	1
Tasa-arvo	1	0
Työ ja työjärjestelyt	56	15
Mielekäs työ, kasvatus, opetus	15	4
Monipuolisuus, vaihtelevuus, uudet tuulet	15	4
Työmäärä, työtahti, työnkuva	8	2
Työn tarjoamat haasteet	6	2
Lomat	5	1
Opetusryhmän koko, oppiaineiden tuntijako, tuntiresurssit	4	1
Työn hallittavuus	3	1
Yksilön osaamisen ja jaksamisen tukeminen	11	3
Itsensä kehittäminen	5	1
Täydennyskoulutus, työnohjaus	4	1
Saa olla oma itsensä, oma persoona	2	1
Yhteensä	318	84
<hr/> MUUT		
Opettajan mahdollisuus olla itse fyysisesti aktiivinen, opettaja saa työn ohessa liikuntaa, liikunnanopettajana saa olla ulkona, hyvä ruoka		
Yhteensä	5	1
YHTEENSÄ	377	100

Eniten liikunnanopettajat mainitsivat työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä työyhteisön ja työn psykososiaaliset tekijät. Kolme neljästä liikunnanopettajasta kirjoittikin näistä työyhteisöön liittyvistä tekijöistä. Tärkeimmäksi työyhteisössä vaikuttavaksi tekijäksi mainittiin työilmapiiri ja ihmissuhteet työntekijöiden välillä. Työkaverit ja työyhteisön henki koettiin todella tärkeiksi.

”Työilmapiiri on aivan loistava, mikä motivoi tekemään työt hyvin joka päivä” (Mies 30-39 v.)

”Työilmapiiriin. Sekä opettajien keskinäinen, että opettajien ja opiskelijoiden välinen vuorovaikutus on avointa, tasavertaista ja erittäin positiivishenkistä” (Mies ≤ 29 v.)

Toiseksi tärkeimmäksi asiaksi työtyytyväisyyttä parantavana asiana nousivat työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja työn itsenäisyys. Yhtä paljon vastauksia saivat myös mukavat oppilaat, joiden kanssa oli mieluista työskennellä.

”Saan suunnitella tuntini suhteellisen vapaasti ilman rajoitteita” (Nainen ≤ 29v.)

”Vaikutusmahdollisuudet työhön” (Mies 30-39 v.)

”Teen itse oman työpäivänä!” (Mies 30-39 v.)

”Oppilaisiin, heidän kasvunsa seuraamiseen ja tukemiseen sekä heihin tutustumiseen persoonallisina yksilöinä.” (Nainen ≤ 29 v.)

Työyhteisöön vaikuttavista tekijöistä paljon kommentteja saivat myös opettajien ja oppilaiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Hyvä ilmapiiri oppilasryhmissä toi liikunnanopettajien työhön merkittävää positiivisuutta. Oppilaiden yhteistyökyky opettajien kanssa helpotti heidän työtään ja näin se koettiin merkittävänä opettajien työtyytyväisyyteen vaikuttavana tekijänä. Työskentely nuorten kanssa oli monille liikunnanopettajille mieleistä ja tärkeää. Myös oppilaiden korkea motivaatio ja innostuminen olivat tärkeässä asemassa liikunnanopettajien työssä jaksamista edistävinä tekijöinä. Oppilaiden oppiminen antoi opettajille myönteistä palautetta omasta opettamisestaan ja siten paransi heidän työssä jaksamistaan.

”Tulen oppilaiden kanssa hyvin toimeen.” (Mies 40-49 v.)

*”Opiskelijoihin, heidän innostuneeseen ja valoisaan elämänsenteeseen.”
(Nainen 30-39 v.)*

”Oppilaiden vastaanottavuuteen - - . Myös tuntien ilmapiiri on usein mahtava.” (Nainen 30-39 v.)

Työyhteisöön liittyvien tekijöiden jälkeen seuraavaksi eniten mainintoja sai fyysinen työympäristö. Erityisesti hyvät liikuntamahdollisuudet koettiin tärkeinä. Liikuntapaikat ja -tilat ovat keskeisiä liikunnanopettajien työympäristöjä, joiden merkitys on suuri ajatellen työtä kokonaisuudessaan. Suihkujen ja pukuhuonetilojen löytyminen liikuntapaikkojen yhteydestä sai opettajilta kehuja. Muutamat mainitsivat myös liikuntapaikkojen sijainnin tärkeäksi tekijäksi. Lähellä koulun ympäristöä sijaitsevat liikuntapaikat vähensivät näin sekä opettajan että oppilaiden siirtymisiä paikasta toiseen.

”- - että, kaikki liikuntapaikat ovat aivan koulun vieressä, jolloin ei synny vaaratilanteita liikenteen kanssa ja paikasta A paikkaan B liikkuminen on nopeaa ja helppoa niin opettajille kuin oppilaille” (Nainen ≤ 29 v.)

”Hyvät välineet ja ulkoilumaastot” (Mies 50-59 v.)

Työhön ja työjärjestelyihin liittyvät asiat nousivat fyysisen työympäristön jälkeen eniten mainintoja saaneeksi luokaksi. Liikunnanopettajat kokivat työnsä mielekkäänä. Opettaminen ja kasvattaminen olivat heille tärkeitä ja mieleisiä asioita, joita he pystyivät työssään liikunnanopettajana toteuttamaan. Myös työn monipuolisuus ja vaihtelevuus pitivät opettajat tyytyväisinä. Uudet tuulet ja ajan henki toivat aina mukavia muutoksia myös liikunnanopettajien arkeen.

*”Saa olla tekemisissä nuorten ihmisten kanssa ja kasvattaa heitä.”
(Mies ≤ 29 v.)*

*”Perustyöhön = liikunnan opettaminen opiskelijoille on edelleenkin
(25 vuoden kokemus) todella mukavaa” (Nainen 40-49 v.)*

”Työpäivät vauhdikkaita ja monipuolisia.” (Nainen 30-39 v.)

Työntekijöiden välinen yhteistyö oli tärkeää liikunnanopettajille. Mukava opettajienhuone antoi monelle opettajalle lisäpuhtia työntekoon. Myös yhteiset tilaisuudet opettajien kesken lisäsivät jaksamisen tunnetta.

”- - sekä yhteinen neuvottelutila liikunnanopettajille rauhoittavat työpäivää ja estävät kaaosta – myös omassa mielessä!” (Nainen 30-39 v.)

Työ- ja opetusvälineet mainittiin muutamissa liikunnanopettajien kommentteissa. Monipuoliset ja hyvässä kunnossa olevat välineet tarjoavat opettajalle enemmän mahdollisuuksia monipuolisen liikuntatarjottimen toteuttamiseen.

”Hyvään välinetilanteeseen.” (Nainen 30-39 v.)

Myös sääolosuhteet saivat mainintoja työtyytyväisyyteen vaikuttavissa tekijöissä. Ennen kaikkea positiivisena koettiin se, että opettaja saa olla pihalla nauttimassa ulkoilmasta.

”- - saa ulkoilla paljon.” (Nainen 30-39 v.)

Työyhteisöön liittyvistä tekijöistä mainittiin lisäksi avoimuus opettajien ja koko koulun henkilökunnan kesken. Vuorovaikutus ja keskustelut opettajien välillä olivat tärkeitä. Arvostus ja kannustus olivat keskeisessä asemassa opettajien välisessä vuorovaikutuksessa. Työyhteisön motivoiva ilmapiiri ja kannustus paransivat liikunnanopettajien työssä jaksamista.

”Hyvät ja kannustavat työkaveri, oma jengi.” (Nainen 30-39 v.)

”Työyhteisön keskustelemaan ilmapiiriin, rentoon meininkiin opettajien kesken.” (Mies 30-39 v.)

”Työyhteisön toimivuus ja saumaton yhteistyö työkavereiden kesken.”
(Mies > 60 v.)

Myös työsuhteen laatu ja palkan saapuminen aina ajallaan vähensivät opettajan murehtimista oman arjen toimivuudesta. Vakinainen työsuhde toi turvaa ja varmuutta opettajien elämään. Myös lomien kesto ja sijainti mainittiin opettajien jaksamista lisäävänä tekijänä.

”Siihen, että palkka tulee tilille ajallaan joka kuukausi” (Mies 30-39 v.)

”Kesäloma!” (Mies 40-49 v.)

Työmäärä ja työtahti vaikuttivat opettajien työssä jaksamiseen. Sopivan mittaiset työpäivät jättivät aikaa myös perheelle ja omille harrastuksille. Myös työaika oli mieleinen ja tuki muuta elämisen rytmiä. Mielekäs työnkuva antoi opettajille lisää tyytyväisyyttä työhönsä. Usein tämä piti sisällään mielekkään aineyhdistelmän, jota opettaja opetti. Tällöin aineen-hallinta on hyvää ja opettajat nauttivat aineen opettamisesta.

”Työnkuvaani (liikunta + terveystieto yhdistelmä).” (Nainen 30-39 v.)

Liikunnanopettajat kokivat työnsä tarjoamat haasteet positiivisena asiana. Itsensä kehittäminen mainittiin muutamia kertoja tärkeänä asiana oman työssä jaksamisen kannalta. Täydennyskoulutuksien tarjonta ja anti antoivat liikunnanopettajille lisäkeinoja itsensä ja oman työnsä kehittämiseen.

”- - saan käyttää luovuutta monella tavalla hyväkseni ja se antaa työhöni päivittäin aina uusia haasteita.” (Mies 50-59 v.)

”Mahdollisuuden oman itsensä kehittämiseen (esim. koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen.)” (Nainen 30-39 v.)

”Maisterin pätevöittämissä koulutukseen Jyväskylässä työn ohella.” (Mies 50-59 v.)

7.3.2 Työtytymättömyys

Avoimissa kysymyksissä opettajat vastasivat kysymykseen siitä, mihin he ovat kaikkein tyytymättömämpiä työssään (taulukko 10). Ennako-oletusten mukaisesti suurimmat tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät olivat työolosuhteisiin, työmäärään, johtoon, ilmapiiriin ja oppilaisiin liittyviä, lisäksi esiintyi myös joitain yksittäisiä muusta linjasta poikkeavia vastauksia, kuten esimerkiksi turvallisuuden ja sukupuolijakaumaan liittyviä tyytymättömyystekijöitä.

Taulukko 10. Liikunnanopettajien (N=200) vastausten pääluokat työtyytymättömyyden aiheuttajia koskeneeseen avoimeen kysymykseen. Taulukossa on ilmoitettu eri vastausluokkiin kuuluneiden vastausten määrät (fr) sekä osuudet kaikista vastauksista (%).

FYYSINEN TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖVÄLINEET	fr	%
Työtilojen ja suorituspaikkojen kunto, viihtyvyys, tilojen riittävyys ja sijainti, ääniympäristö	54	19
Työ- tai opetusvälineet	11	4
Sisäilma, tilojen puhtaus ja siisteys	11	4
Siirtyminen, tavaroiden kuljetus	6	2
Sääolosuhteet	2	1
Yhteensä	84	30
TYÖYHTEISÖN JA TYÖN PSYKOSOSIAALISET TEKIJÄT		
Työyhteisö ja organisaatio	95	34
Johtaminen, esimiehen ja työntekijän välinen yhteistyö, esimies-alaissuhde	27	9
Työilmapiiri ja ihmissuhteet työntekijöiden välillä	21	7
Työsuhte, urakehitys, palkkaus	16	6
Työntekijöiden välinen yhteistyö, työyhteisön ilmapiiri	11	4
Väsyminen, rutinoituminen	8	3
Arvostus, kannustus, palkitseminen	4	1
Tasa-arvo	3	1
Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet	3	1
Säännöt ja järjestys	2	1
Työ ja työjärjestelyt	78	28
Työmäärä, työtahti	40	14
Opetusryhmän koko, oppiaineiden tuntijako, tuntiresurssit	24	8
Lukujärjestys	14	5
Oppilaat ja vanhemmat	24	8
Yksilön osaamisen ja jaksamisen tukeminen	2	1
Yhteensä	197	67

MUUT

työvaatteiden ja varusteiden puute, erityisopetuksen puute, sukupuolijakauma, työn yksipuolisuus, työturvallisuus, korkea eläkeikä, tekniset mahdollisuudet, koulutus, iso koulu, maailman menon vaikutus ihmisten liikkumiseen, liian kauan samassa työpaikassa

Yhteensä	9	3
-----------------	----------	----------

YHTEENSÄ	283	100
-----------------	------------	------------

Useimmin tyytymättömyyttä aiheuttavaksi tekijäksi mainittiin ongelmat työolosuhteissa, kuten työtiloissa ja välineissä. Huonokuntoiset, vanhat ja rikkiäiset välineet tuottivat harmia monelle opettajalle. Myös tilat mainittiin usein huonoiksi, pieniksi, ahtaiksi, puutteelliseksi ja epätarkoituksenmukaisiksi. Lisäksi kiinteistöhuollossa oli puutteita, ja esimerkiksi siivous sekä kunnossapito kaupungin toimesta koettiin puutteelliseksi.

Sen lisäksi oltiin tyytymättömiä liikuntatilojen sijaintiin. Suorituspaikat olivat kaukana, niitä ei ollut tarpeeksi, ja mahdollisuudet luontoliikuntaan koettiin riittämättömiksi. Joissain kouluissa salia ei ollut lainkaan, toisissa taas liikuntatuntien pitämistä häiritsi salin muu käyttö, kuten yo-kirjoitukset tai ilmaisutaidontunnit. Myös sisäilman laatu oli monen työpaikalla huono, ja homeongelmat yleisiä. Sosiaalituloihin, kuten suihkuihin ja keittiön oltiin tyytymättömiä, ja myös säilytystilat koettiin liian ahtaiksi. Työtilojen akustiikka sai moitteita ja melutaso koettiin liian suureksi.

“ Ison liikuntahallin akustiikka on huono, ääni rasittuu ja päivän jälkeen ei tahdo jaksaa edes puhua ” (Nainen ≤ 29 v.)

“ Liikuntapaikkoihin. Koulullamme ei ole omia liikuntatiloja ja läheisen liikuntahallin käyttö on ylikuormitettua. Välillä opetustiloja ei ole ollenkaan. ” (Mies ≤ 29 v.)

Toiseksi useimmin tyytymättömyyttä aiheuttavaksi tekijäksi mainittiin työmäärään liittyvät ongelmat. Jatkuva kiire, ajanpuute tai ajoittainen kiire tuotti tyytymättömyyttä monelle opettajalle. Opettajat harmittelivat esimerkiksi sitä, että kiireen takia heillä ei ole tarpeeksi aikaa puuttua oppilaiden ongelmiin.

“ - - jatkuva kiireen tuntu, oppilasasioita ei juuri kerkiä hoitamaan työajalla, joten on jäätävä tekemään ne työpäivän jälkeen. ” (Nainen 30-39 v.)

“Tunneilla kaikki hyvin, mutta kun alkaa 'tauko', tekemättömien asioiden vyöry kuristaa. Eli kaikki yhteydenpito, suunnittelu, arviointi ja raportointi pitää tehdä 'jossain välissä'. Jos jää koulun jälkeen, pikkupojan koulupäivä venyy 9-tuntiseksi - ei hyvä!!!” (Nainen 30-39 v.)

Tyytymättömiä oltiin töiden epätasaiseen jakautumiseen ja ajoittaiseen ruuhkautumiseen. Myös liian suuret ryhmäkoot mainittiin usein tyytymättömyyden syyksi. Lisäksi harmia aiheuttivat liian pitkät työpäivät, suuri työtaakka, tiukat urakkahommat ja töiden määrän kokeminen suuremmaksi kuin muilla opettajilla. Tosin muutaman kerran tyytymättömyyden syyksi mainittiin myös liian vähäinen työaika ja vähäinen tuntimäärä. Patkätööt, määräaikaisuus ja tuntiopettajana toimiminen tuottivat myös tyytymättömyyttä muutamille liikunnanopettajille.

Opetustyön lisäksi tuntien ulkopuolisten ja ns. “ylimääräisten” palkattomien töiden suuri määrä koettiin myös ongelmalliseksi. Näitä muita töitä olivat muun muassa oppilashuoltoon liittyvät asiat kuten ”sosiaalitätinä” toimiminen ja oppilaiden psyykinen hoito. Lisäksi byrokratian ja erilaisten paperihommien koettiin lisääntyneen. Myös liialliset kokoukset, lausunnot, suunnittelu jatkuva kehittäminen rasittivat joitain opettajia. Välituntivalvonta ja luokanvalvojana toimiminenkin mainittiin rasitteeksi. Opettajat mainitsivat myös tuntien valmistelun ja suunnittelun, tilojen varaamisen, sähköpostin purkamisen ja arvioinnin vievän paljon aikaa. Työmäärän ja palkan ei koettu kohtaavan, ja oltiin tyytymättömiä palkkaan ja koko palkkausjärjestelmään. Erityisesti mainittiin ongelmat terveystiedon asemassa.

Melko usein tyytymättömyyden syyksi mainittiin koulun johto ja siihen liittyvät ongelmat. Oltiin yleisesti tyytymättömiä johtoon, erityisesti rehtorin toimintaan ja käytökseen. Ongelmaksi mainittiin esimerkiksi näkymätön ja olematon johtaminen. Toiset opettajat kuvai-

livat sitä muun muassa armeijatyyliseksi, käskyttäväksi ja etäiseksi. Johdolta koettiin puuttuvan avoimuus ja suhteet hallintoon olivatkin monella opettajalla huonot. Koettiin, ettei johto ymmärrä työntekijöitä, ja että sen toimintatavat ovat kankeita ja jämähtäneitä. Johdon myös sanottiin tyrmäävän kehitysehdotukset. Ongelmaksi koettiin lisäksi se, että on monta esimiestä, minkä johdosta paineita tulee monesta suunnasta. Johdolta mainittiin usein puuttuvan yhteinen linja.

Myös suhteissa oppilaisiin oli monella opettajalla ongelmia. Järjestyshäiriöt, levottomuus, häiriökäyttäytyminen ja työrauhaongelmat mainittiin usein tyytymättömyyden syyksi. Päänvaivaa aiheuttivat vaikeat ja kurittomat oppilaat, ja kuten eräs opettaja mainitsi: ”*murkkujen kanssa vääntäminen*”. Oppilaiden välinpitämättömyys, laiskuus, asenne ja vastuun pakeneminen ärsyttivät opettajia. Oltiin kyllästyneitä jatkuvaan joustamiseen ja neuvotteluun. Myös oppilaiden kesken tapahtuva kiusaaminen ja välienselvittely rasittivat. Opetusryhmät mainittiin heterogeenisiksi ja oppilassuhteet huonoiksi. Oppilailla oli sosiaalisia ongelmia ja myös oppilaiden poissaolot koettiin ongelmallisiksi.

“On paljon oppilaita, joilla on erittäin vaikeita sosiaalisia ongelmia ja kyvyttömyys vaikuttaa asiaan turhauttaa. Tuntuu, että vaikka kuinka yrittäisi taitojaan käyttää oppilaan auttamiseksi, niin mikään ei tehoa.”
(Nainen 30-39 v.)

Huonojen oppilassuhteiden lisäksi myös huono työilmapiiri aiheutti monelle tyytymättömyyttä työhön. Työyhteisöä kuvailtiin muun muassa rutinoituneeksi, jämähtäneeksi, rajoituneeksi ja urautuneeksi. Työpaikalla mainittiin olevan huono henki, ja työilmapiiri sekä henkilösuhteet koettiin usein huonoksi. Eräässä tapauksessa huutaminen oli myrkyttänyt koko ilmapiirin. Myös puuttuvat vuorovaikutustaidon ja yhteistyön puute mainittiin tyytymättömyyden syyksi. Ongelmat kollegasuhteissa olivat tyypillisiä. Usein oli kyse joko yhdestä hankalasta kollegasta tai muutaman työtoverin huonosta käytöksestä, joka häiritsi koko työyhteisöä.

“Muutamiiin todella vaikeisiin työtovereihin, jotka pilaavat koko koulun hengen.” (Mies 30-39 v.)

Liikunnanopettajat harmittelivat myös sitä, ettei yhteydenpito muihin kollegoihin toiminut, ja liikunnanopettajat kokivat olevansa ulkona työyhteisöstä. Liikunnanopettajat eivät ehtineet nähdä muita, ja saada kontaktia muihin opettajiin ja henkilökuntaan muun muassa kii-reen ja välituntivalvontojen takia. Liikunnanopettajat joutuivat myös kohtaamaan arvostuk-sen puutetta työyhteisössä. Oppiaineen aliarvostus ja työn hektisyyden ymmärtämättömyys harmittivat.

*“Välillä opettajainhuoneessa ei ole hyvä ilmapiiri ja monet opettajat
'vain tekevät työnsä' eivätkä halua osallistua muuhun koulun
'kulttuuriin' liittyvään positiiviseen toimintaan.”* (Nainen 30-39 v.)

Lisäksi aktiivisuus työn kehittämisessä koettiin huonoksi ja työyhteisön väsyminen ongel-malliseksi. Ongelmalliseksi koettiin myös epäselvyydet avustajien tehtävissä. Henkilökun-nan epäammattimaisuuteen, kuten alkoholinkäyttöön, kyseenalaisiin kurinpitojärjestelyihin ja työstä kieltäytymiseen puuttuminen koettiin riittämättömäksi.

Oppilassuhteiden ja kollegasuhteiden lisäksi ongelmia tuntui olevan myös suhteissa oppi-laiden vanhempiin. Hankaliksi koettiin esimerkiksi vanhempien ”torailu” lasten kautta sekä se, etteivät vanhemmat hoida osuuttaan ja ota vastuuta lasten toiminnasta. Myös vanhempi-en yhteistyökyvyttömyys ja negatiivisesti suhtautuvat vanhemmat tuottivat harmia. Jotkut syyttelivät koulua esimerkiksi kiusaamisesta. Ongelmalliseksi mainittiin myös oppilaiden vanhempien psyyken hoitaminen.

Myös työjärjestys aiheutti tyytymättömyyttä. Hyppytunnit ja lukujärjestyksen pirstaleisuus koettiin ongelmalliseksi. Myös epätasaiseen jaksotukseen ja kurssimuotoisuuteen oltiin tyy-tymättömiä. Työjärjestys ja tuntijako mainittiin huonoksi ja joustamattomaksi. Ryhmiä oli liikaa päällekkäin, tuntikehys liian pieni ja työaikajärjestelyt huonoja. Lisäksi tiedonkulussa ja tiedotuksessa mainittiin olevan ongelmia, ja viestintäkatkokset aiheuttivat harmia. Esi-merkiksi tiedotus salinkäyttömahdollisuuksista ei toiminut aina. Tiedonkulku johdon ja opettajakunnan välillä koettiin ylipäättänsäkin huonoksi. Erityisesti tilanne oli vaikea, jos opettaja työskenteli kahdella eri koululla. Myös vuosisuunnitelman puutteellisuus ja epä-

määräisyys aiheutti harmia. Yllättävät muutokset aikatauluissa ja tilojen käytössä, kuten esimerkiksi peruutukset salinkäytössä mainittiin ikäviksi.

Resurssipula oli myös usein mainittu tyytymättömyyden syy. Rahaa ei ollut tarpeeksi ja jatkuva säästäminen välineistä rasitti. Oltiin tyytymättömiä kuntien talouteen ja opetukseen satsaamiseen. Harmiteltiin, ettei ole mahdollista hankkia uusia välineitä, remontoida salia tai kokeilla uusia liikuntalajeja. Myös tuntikehykseen haluttaisiin väljyyttä.

“Alituisen resurssipulaan. Joka vuosi pitää selviytyä samasta tavoitteesta yhä vähemmillä liikuntatunneilla, ja nyt jo oikeastaan olemattomalla muulla budjetilla.” (Nainen 40-49 v.)

Muita työtytymättömyyden syyksi mainittuja asioita olivat muun muassa liikunnan vähäinen määrä ja epätasainen jakautuminen kurssimuotoisuuden johdosta: ammatillisessa koulutuksessa yksi pakollinen kurssi koettiin riittämättömäksi. Myös epätasa-arvo työtehtävien jaossa mainittiin, ja muutamilla opettajilla kerrottiin olevan erityisasema. Oltiin myös tyytymättömiä vaikutusmahdollisuuksien puutteisiin, esimerkiksi oppilaiden ongelmiin puuttumisessa ja työjärjestyksen laatimisessa. Yksi opettaja oli tyytymätön myös mahdollisuuksiin toteuttaa itseään. Muita tyytymättömyystekijöitä olivat esimerkiksi erityisopetuksen puute ja erityisoppilaiden integrointi. Myös pääsymahdollisuudet täydennyskoulutukseen koettiin huonoiksi. Lisäksi oltiin kyllästyneitä sään jatkuvaan tarkkailuun ja sen aiheuttamiin muutoksiin järjestelyissä.

Muita yksittäisiä tyytymättömyyden syyksi mainittuja asioita olivat muun muassa maailmanmenon vaikutukseen ihmisten liikkumiseen. Koulutus ei erään opettajan mielestä antanut riittäviä valmiuksia työn hoitamiseen, tekniset mahdollisuudet mainittiin puutteellisiksi, turvallisuudessa koettiin olevan ongelmia. Lisäksi sukupuolijakauma henkilökunnassa oli erään miesopettajan mielestä liian naispainotteinen, työvaatteissa ja varusteissa mainittiin puutteita, iso koulu koettiin ongelmalliseksi, eläkeikä liian korkeaksi ja erästä opettajaa ahdisti liian pitkä työputki samassa koulussa.

7.3.3 Kehitysideoita

Työtyytymättömyyttä aiheuttavien tekijöiden kartoittamisen lisäksi halusimme kuulla opettajien ehdotuksia tilanteen parantamiseksi. Opettajien ehdotukset työtyytyväisyyden lisäämiseksi käsittelivät pitkälti samoja aiheita, joita mainittiin tyytymättömyyskysymyksen vastauksissa (taulukko 11). Opettajien esittämät kehitysideat liittyivätkin useimmiten työtilojen ja ilmapiirin parantamiseen, johdon kehittämiseen ja resurssien lisäämiseen. Opettajilla tuntui olevan paljon kiinnostusta ja halukkuutta koulun kehittämiseen. Saimmekin opettajilta paljon hyviä ideoita koulun viihtyvyyden parantamiseen ja liikunnanopettajien työtyytyväisyyden lisäämiseen.

Taulukko 11. Liikunnanopettajien (N=200) vastausten pääluokat koulun työolojen kehittämistarpeita koskeneeseen avoimeen kysymykseen. Taulukossa on ilmoitettu eri vastausluokkiin kuuluneiden vastausten määrät (fr) sekä osuudet kaikista vastauksista (%).

FYYSINEN TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖVÄLINEET	fr	%
Työtilojen ja suorituspaikkojen kunto, viihtyvyys, tilojen riittävyys, ääniympäristö	31	11
Työ- tai opetusvälineet	8	3
Sisäilma, tilojen puhtaus ja siisteys	2	1
Yhteensä	41	15
TYÖYHTEISÖN JA TYÖN PSYKOSOSIAALISET TEKIJÄT		
Työyhteisö ja organisaatio	135	49
Työntekijöiden välinen yhteistyö ja yhteiset tilaisuudet	33	12
Avoimuus, keskustelu ja vuorovaikutus	30	11
Johtaminen, esimiehen ja työntekijän välinen yhteistyö, esimies-alaisuus	26	13
Arvostus, kannustus, palkitseminen	20	7
Tasa-arvo	8	3
Työsuhde, urakehitys, palkkaus	6	2
Työilmapiiri	5	2
Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet	4	2
Tiedonkulku	3	1
Työ- ja työaikajärjestelyt	77	28
Opetusryhmien koko, oppilaineiden tuntijako, tuntiresurssit	33	12
Työmäärä, työtahti	26	10
Lukujärjestys	10	4
Kokoukset	5	2
Työroolin selkeys, työnjako, organisointi	3	1
Oppilaat ja vanhemmat	2	1
Yksilön osaamisen ja tuen tarve	14	5
Täydennyskoulutus, työnohjaus	7	3
Panostaminen ihmisiin, työhyvinvointi	4	2
Itsereflektio	3	1
Yhteensä	228	83

MUUT

pakollisen liikunnan määrä, välituntien pituus, työn monipuolisuus, korvaukset, politiikka

Yhteensä
6 2

YHTEENSÄ
275 100

Useimmin mainittiin tarve työtilojen parantamiseen ja työympäristön uudelleenrakentamiseen. Tiloja ja välineitä haluttiin ajan tasalle, rikkiäisiä toivottiin korjattavan, remontoitavan ja kunnostettavan. Kaivattiin uusia laitteita, välineitä ja tekniikkaa. Myös kenttien kunnossapitoa pitäisi liikunnanopettajien mielestä parantaa. Lisäksi työtilojen ja sosiaalitilojen viihtyvyyteen toivottiin parannuksia. Myös sisäilman laatua pitäisi kohentaa. Fyysiset puitteet haluttaisiin kuntoon. Tämän lisäksi toivottiin lisää tilaa. Suorituspaikat haluttaisiin lähelle ja siirtymisten määrää vähentää.

Erittäin suureksi kehitystä kaipaavaksi asiaksi nousi avoimuuden, rehellisyyden ja yhteistoiminnan lisääminen. Haluttiin lisää keskustelua esimerkiksi yhteisten keskustelutilaisuuksien myötä. Keskustelun haluttaisiin olevan julkista, rehellistä ja avoimesti ongelmiin puuttuvaa. Toivottiin uusia toimintamalleja, ratkaisuja ja toimenpiteitä. Ongelmia ja vaikeita asioita ei tulisi opettajien mukaan vain lakaista maton alle, vaan pitäisi tarttua rehellisesti ongelmiin. Haluttiin siis avoimempaa ilmapiiriä ja enemmän keskustelua myös esimerkiksi hyvistä työtavoista, tilojen käytöstä yms.

Kehitysideoina toistui usein myös yhteistoiminnan lisääminen. Hyvä työilmapiiri edistää työtyytyväisyyttä ja opettajat ilmaisivatkin halunsa pitää huolta työilmapiiristä. Tähän esitettiin keinoksi monenlaisia ideoita, kuten yhteinen tyky -toiminta, koulutukset työajalla, yhteiset kokoukset ja kahvittelut sekä yhteiset virkistytymistapahtumat. Riidat tulisi opettajien mielestä ratkaista nopeasti ja estää kuppikuntien syntymistä. Haluttiin enemmän yhteistoimintaa, me-hengen kasvattamista ja ehdotettiin jopa yhtenäistä työasua. Lisäksi ehdotettiin koko koulun yhteisen toiminnan ja yhteenkuuluvuuden lisäämistä yhteisten hetkien,

kuten juhlien, tapahtumien, teemapäivien ja tempausten avulla. Koko koulun osallistaminen koettiin tärkeäksi ja oppilaita haluttiin mukaan koulun toimintaan ja kehittämiseen.

“Koulua pitäisi kehittää yhteisönä enemmän ja kuunnella opettajia siinä työssä enemmän, ottaa heidän vahvuudet mukaan koulun kehittämisessä.”
(Nainen ≤ 29 v.)

Yhteistyötä opettajien välillä tulisi kyselyyn vastanneiden mukaan lisätä. Kaivattaisiin enemmän esimerkiksi aineryhmittäisiä palavereja ja tiimipalavereja ja myös resursseja niihin. Yhteistyötä tulisi myös kehittää eri oppiaineiden kesken ja eri opettajien vahvuudet tulisi ottaa paremmin yhteiseen käyttöön sekä hyödyntää niitä koko koulun kehittämisessä. Opettajat haluaisivat lisätä materiaalien ja ideoiden vaihtoa ja parantaa muutenkin yhteistyömahdollisuuksia. Kaivattaisiin parempaa sopimista töiden jakamisesta ja mahdollisuuksia yhteisten aikojen sopimiseen. Vuorovaikutustaitoja pitäisi opettajien mukaan kehittää, jotta yhteistyöstä opettajien kesken saataisiin toimivampaa.

“Työn ohjaus. Vuorovaikutuskurssi jokaiselle vanhemmalle opettajalle. Nuoret ovat opiskelleet myös vuorovaikutustaitoja ja se näkyy työyhteisössämme selvästi.” (Nainen 30-39 v.)

Yksi tärkeä tekijä paremman yhteistyön aikaansaamisen kannalta on arvostuksen lisääminen ja tasa-arvoinen kohtelu. Liikunnan arvostusta tulisi kyselyyn vastanneiden opettajien mukaan lisätä opettajien keskuudessa. Opettajat myös toivoisivat jokaisen opettajan arvostusta iästä ja oppiaineesta riippumatta. He haluaisivat, että jokaista työntekijää kunnioitettaisiin, ja että nuoret nähtäisiin voimavarana, ei uhkana. Toivottiin myös parempaa erilaisuuden sietämistä. Opettajat halusivat tasa-arvoista kohtelua ja oikeudenmukaisuutta työnjakoon eri oppiaineissa. Kaivattiin työn tasaisempaa jakautumista. Kaikkien tulisi lähteä samalta viivalta. Lisäksi muiden opettajien asennetta liikunnanopettajia kohtaan toivottiin myönteisemmäksi.

Myös resursseihin toivottiin parannuksia ja haluttiin riittävää budjettia muun muassa väline- ja materiaalihankintoihin. Säästöt haluttaisiin saada kuriin. Toivottiin rahallista panostamista liikunnanopetukseen sekä rahojen suuntaamista koulutyöhön. Ryhmäkokojen pie-

mentäminen nousi esiin keskeisenä kehitystarpeena. Lisää rahaa kaivattaisiin myös erityisopetukseen ja oppilashuoltoon, jotta sillä olisi oikeasti mahdollisuuksia vaikuttaa. Erityisopetusresurssia haluttiin saada myös taito- ja taideaineisiin ja vaadittiin lisää pienryhmiä vaativan käytöksen oppilaille. Lisäksi toivottiin lisää opettajia, joiden kesken yhteiset työt, kuten välituntivalvonnat voitaisiin paremmin jakaa. Esitettiin muun muassa yhden resurssiopettajan palkkaamista. Myös sijaisjärjestelyihin haluttaisiin resursseja. Koulun kehittämiseen myös kaivattiin panostusta muun muassa sisältöjen ja yhteisön kehittämisen osalta. Kaivattiin panostamista ihmisiin taloudellisten saavutusten sijaan. Esimerkiksi hyvinvointia ja työsuojelua haluttiin parantaa.

Esimiestyöhön ja johtoon oltiin opettajien keskuudessa jossain määrin tyytymättömiä ja siihen haluttiin saada parannusta. Esimiestyötä haluttiin terästä, selkeyttää ja vahvistaa. Opettajat kaipasivat selkeää johtamista ja halusivat ristiriidat pois. Esimiehen kiinnostusta työntekijöihin ja heidän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiinsa tulisi lisätä. Esimiehen tulisi opettajien mielestä olla empaattisempi, olla opettajien puolella, kuunnella opettajia, kannustaa ja ajaa eteenpäin työntekijöiden hyvinvointia. Toiset halusivat parannusta esimiehen sosiaalisiin taitoihin, ja avoimempaa vuorovaikutusta opettajien ja esimiesten välille. Johdon ja työntekijöiden suhteita haluttaisiin parantaa. Esimiehen toivottiin myös edistävän henkilökunnan välisiä suhteita. Esimiehen toivottiin lisäksi olevan paremmin tavoitettavissa, ja hänelle toivottiin pystyvän puhumaan avoimemmin. Jotkut esittivät ratkaisuksi ongelmiin esimiehen vaihtamista, toiset vaativat pakollista johtamiskoulutusta kaikille esimiesasemassa toimiville.

“Työnantaja tulisi olla oikeasti kiinnostunut työntekijöiden fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista.” (Mies 40-49 v.)

Opettajat myös kaipaivat lisää palautetta ja tunnustusta työstään varsinkin esimieheltään. Palautteen tulisi olla rehellistä ja kannustavaa. Erityisesti positiivista palautetta tulisi olla enemmän. Opettajat kaipaivat myös henkilökohtaista mentorointia ja työnohjausta. Ohjeita kaivattiin erityisesti ongelmatilanteisiin, kuten käytöshäiriöihin ja kiusaamistilanteisiin. Opettajat halusivat myös koulussa vedettävän selvät rajat, ja esimerkiksi kurinpitoon kaivattaisiin selkeitä pelisääntöjä. Kaikkien tulisi sitoutua yhteisiin sääntöihin, ja toimia niiden

mukaisesti. Tiedonkulustakin tulisi huolehtia paremmin, ja kehittää sisäistä viestintää. Ehdotettiin tiedotuksen parempaa organisointia sekä tiedotuksen hoitamista kuntoon netin avulla.

Kiire nousi yhdeksi suurimmista työtytymättömyyttä aiheuttavista tekijöistä ja opettajat ilmaisivatkin kehitysehdotuksissaan haluavansa lisää aikaa. Kaivattaisiin lisää henkilöstöä ja avustajia. Haluttiin kiire pois ja lisää aikaa oppilaille sekä perustyöhön. Suunnittelun määrää ja siihen kuluva aikaa haluttiin vähentää. Opettajat halusivat myös saada riittävästi aikaa muuhun kuin opetukseen, kuten paperitöihin ja siirtymisiin. Haluttiin lisää aikaa opettajien väliseen kanssakäymiseen ja keskusteluun. Esitettiin esimerkiksi pidempien taukojen pitämistä tuntien välillä, jotta jäisi aikaa siivoamiseen, oppilaiden jututtamiseen ja seuraavaan tuntiin valmistautumiseen. Lisäksi haluttaisiin lisäaikaa kehittämiseen, kuten kehittämisideoiden tuottamiseen ja niiden toteuttamiseen, erityisesti kehitystä ja kasvamista kehittävien ideoiden toteuttamiseen.

“Työtytymättömyys paranisi, jos olisi lisää aikaa ja oppilaat saisivat kaipaamaansa apua.” (Nainen ≤ 29 v.)

Monet opettajat kokivat työmäärän liian suureksi, ja kaipasivat työtaakan parempaa arviointia. He haluaisivat vähentää ns. “ylimääräisiä” töitä kuten aamunavauksia ja välitunti-valvontoja, ja muuttaa luokanvalvojana toimimista vähemmän rasittavaksi. Neuvoksi liialliseen työmäärään esitettiin muun muassa henkilökohtaisia ratkaisuja, kuten oman työmäärän vähentämistä luopumalla liiallisista käytännöntunneista, jolloin jää enemmän aikaa suunnitteluun ja paperitöihin. Turhat kokoukset haluttaisiin karsia pois ja pitää vain sellaisia kokouksia, joilla on merkitystä. Kokouksia haluttaisiin myös tiivistää jättämällä turha sanahelinä pois. Lisäksi ratkaisuksi työmäärän vähentämiseen esitettiin kokonaisvaltaista opettajan työnkuvan muuttamista. Palkkapolitiikkaan haluttaisiin myös muutoksia ja palkkauksen tulisi olla paremmin suhteutettuna työn määrään. Palkkopolitiikalla voitaisiin opettajien mielestä lisätä työn tuottavuutta sekä parantaa motivaatiota ja ilmapiiriä.

Eräs opettajien tyytymättömyyttä lisäävä tekijä on työjärjestys ja siihen liittyvät ongelmat, kuten pirstaleisuus ja epätasainen tuntijako. Opettajat toivoisivatkin parannuksia tuntijärjes-

telyihin. He haluaisivat saada järkevämmät lukujärjestykset ja vähentää siirtymisiä. Jaksojen tuntimäärät tulisi saada kohdalleen, jotta työmäärä jakautuisi niin tasaisemmin. Erityisesti terveystiedon tuntijakoon ja sijoittamiseen toivottiin parannuksia. Ei myöskään oltu tyytyväisiä pakollisen liikunnan kurssimuotoisuuteen. Liikunnanopettajat kaipasivatkin lisää vaikutusmahdollisuuksia erityisesti työjärjestysten rakentamiseen ja toivoivat että heidän mielipiteitään kuunneltaisiin sen tekovaiheessa. Omiin työaikoihin haluttaisiin siis vaikuttaa enemmän. Lisäksi haluttiin lisää vaikutusmahdollisuuksia kurssien kokonaisuuksiin ja sisältöihin.

Opettajat olivat myös sitä mieltä, että kukin opettaja voisi lisätä omaa itsereflektiotaan. Ehdotettiin esimerkiksi peiliin katsomista ja arvioinnin lisäämistä suhteessa tavoitteisiin. Toivottiin myös itsensä laittamista sata prosenttisesti peiliin. Koulutuksen avulla ajateltiin voitavan saada uusia ideoita ja intoa. Opettajille tulisi saada riittävät taidot hoitaa työnsä nyt ja tulevaisuudessa ja opettajilta toivottiin muutosvalmiutta.

Muita yksittäisesti mainittuja kehitysideoita olivat muun muassa miesopettajien lisääminen, työn monipuolistaminen, määräaikaisten työsuhteiden vakinaistaminen, välituntien pidentäminen, korvauksen saaminen oman auton käytöstä sekä liikunnan määrän lisääminen. Lisäksi toivottiin parempaa suunnittelua, organisointia ja ennakoitua, jotta yllätyksiltä voitaisiin välttyä. Toivottiin järjestelmää huolehtimaan oppilaiden poissaoloista. Kotien toivottiin ottavan kasvatusvastuun lapsista ja nuorista. Yhteiskunnallisessa päätöksenteossa haluttiin huomioitavan tulevaisuudessa paremmin oppilaiden terveys ja hyvinvointi. Eräs opettaja halusi myös saada paremman keskittymisrauhan omaan työhönsä. Haluttiin saada oikeasti toimintaa epäkohtien ratkaisemiseksi.

7.3.4 Muita kommentteja

Viimeinen avoin kysymys liikunnanopettajille oli: ”Kerro vapaasti omia kommentteja”. Kysymykseen ei ollut pakko vastata, mutta vastauksia oli kirjoitettu kuitenkin yllättävän paljon. Tässä antia opettajien kirjoituksista:

”Pidän työstäni paljon, vaikka se on ajoittain raskasta ja liiankin haastavaa. Välillä tuntuu oikeasti, että opettaja on opettaja 24/7. Oppilaiden aitous ja aito huumori ovat yksi parhaista jutuista eikä sitä tunnetta voita mikään, kun joku kokee itselleen uuden elämyksen. Olipa se taito, tunne tai tilanne. En vaihtaisi työtäni toiseen! Sanokoot muut ammattiryhmät mitä haluaa, mutta opettaja on todellakin jokakesäisen (joidenkin mielestä pitkän) lomansa ansainnut!” (Nainen ≤ 29 v.)

”Opettajan työ yläkoulussa on haasteellista kasvatustyötä. Tilanteisiin täytyy reagoida tässä ja nyt. Oma jaksaminen ja tyytyväisyys on ylivoimaisesti tärkein asia, jotta jaksaa olla oppilaiden suuntaan positiivinen ja kannustava. Työyhteisöllä on tässä jaksamisen varmistamisessa ylivoimaisesti suurin merkitys.” (Mies 30-39 v.)

”Koulun työilmapiirillä on hyvin suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Koulun rehtorilla on suuri merkitys tässä asiassa. Jos hän osaa johtaa kunnolla ja kohtelee kaikkia alaisiaan ja aineita oikeudenmukaisesti, se varmasti vaikuttaa positiivisesti koko työilmapiiriin.” (Nainen 30-39 v.)

8 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää liikunnanopettajien työssä jaksamista sekä siihen liittyviä tekijöitä. Käytimme tutkimuksen toteutuksessa internetkyselyä. Tämän avulla pyrimme tavoittamaan mahdollisimman suuren osa Suomen liikunnanopettajista ja tekemään vastaamisen vaivattomaksi vastaajille. Internetkysely osoittautuikin hyvin toimivaksi ja saimme sen avulla kerättyä melko suuren aineiston. Lähetimme kyselyn noin 700 liikunnanopettajalle, joiden sähköpostiosoitteet olimme saaneet OAJ:lta. Internetkyselyyn vastasi 200 liikunnanopettajaa vastausprosentin ollessa 29%. Tätä pidetään hyvänä vastausprosenttina internetkyselyssä. Vaikka kyselyyn vastanneiden määrä oli suuri, sitä ei silti voida pitää tilastollisesti edustavana otoksena Suomen liikunnanopettajista. Varovaisia johtopäätöksiä Suomen liikunnanopettajien työssä jaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä voidaan kuitenkin vastausten perusteella tehdä.

Liikunnanopettajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä. Tyytyväisimpiä opettajat olivat työilmapiiriin ja omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa sekä mukavaan oppilasainekseen. Tyytymättömmimpiä opettajat puolestaan olivat tilojen kuntoon, sijaintiin ja riittävyteen sekä työmäärään ja kiireeseen. Suurimmiksi kehitysideoiksi nousivat opetusryhmien koon pienentäminen, työtilojen kunnan parantaminen ja työntekijöiden välisen yhteistyön kehittäminen.

Mahdollisena ongelmana internetkyselyn käyttämisessä oli se, että vastaajien ikäjakauma painottui enemmän nuorempiin opettajiin. Vastaajista yli 60 % oli alle 40-vuotiaita ja yli 60-vuotiaita vastaajia oli ainoastaan 2,5 %. Kaikki ikäryhmät eivät välttämättä käytäkään sähköpostia niin aktiivisesti tai eivät edes omista sähköpostiosoitetta. Johtopäätöksiä tehdessä tulee myös huomioida se, että kaikista rasittuneimmat liikunnanopettajat eivät välttämättä jaksaneet vastata kyselyyn tai olivat jättäneet kyselyn teon kesken sen pituuden vuoksi. Näin ollen tutkimus voi antaa liian positiivisen kuvan liikunnanopettajien työssä jaksamisesta. Myös kyselyn lähettämisaikakohdalla saattaa olla merkitystä liikunnanopetta-

jien vastausaktiivisuuteen ja kokemuksiin työssä jaksamisesta. Yritimme valita sellaisen ajankohdan, jolloin opettajilla ei olisi erityinen kiire, esimerkiksi oppilasarviointien tai ylioppilaskirjoitusten vuoksi. Tämän vuoksi lähetimme kyselyn helmi-maaliskuussa.

Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma oli hyvin tasainen. Vastaaajista naisia oli 103 ja miehiä 97. Kyselyyn vastasi liikunnanopettajia, jotka työskentelivät alakoulussa, yläkoulussa, lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa sekä korkeakoulussa. Suurin osa (65 %) vastaaajista työskenteli yläkoulussa ja lukiossa. Osa opettajista (10 %) työskenteli useammalla kuin yhdellä kouluasteella, mikä mahdollisesti tuo työssä jaksamiseen omat haasteensa. Vastaaajien jakautuminen epätasaisesti eri kouluasteille vaikuttaa tutkimusjoukon edustavuuteen ja tulosten yleistettävyyteen. Myös koulujen koot jakautuivat epätasaisesti. Koulujen koko painottui suuriin yli 400 oppilaan kouluihin, joissa työskenteli 47 % vastaaajista. Pieniä, alle 100 oppilaan, kouluja oli vain 6,5 %. Yleinen trendi onkin tällä hetkellä pienten koulujen lakkauttaminen ja toiminnan keskittäminen suurempiin yksikköihin.

Tutkimuksen avulla selvitimme liikunnanopettajien kokemuksia seitsemään eri työtyytyväisyyden osa-alueeseen liittyvillä kysymyksillä. Mitattuja osa-alueita ovat omassa työssä koetut vaikutusmahdollisuudet, työpaikan ilmapiiri, työjärjestelyt, kannustus, työtyytyväisyys, työturvallisuus sekä työympäristö. Mittarina käytimme ruotsalaisen Skolmiljö 2000 tutkimuksen Skolans Arbetsmiljö- kyselylomakkeesta muokattua Koulun työolopuntaria (Savolainen & Taskinen 1998). Tutkimuksemme tarkoituksena oli alun perin olla pääosin kvantitatiivinen. Kyselylomakkeemme sisälsi kuitenkin neljä avointa kysymystä, joihin liikunnanopettajat saivat vapaasti kertoa työnsä hyvistä ja huonoista puolista. Koimme myös tärkeäksi kysyä liikunnanopettajilta kehitysideoita siihen, miten työtyytyväisyyttä voitaisiin lisätä. Vastaaajat olivat pohtineet avoimissa kysymyksissä laajasti omaa työssä jaksamistaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Heillä oli myös paljon kehitysideoita, joiden avulla työssä jaksamista voidaan lisätä. Vastaukset avoimiin kysymyksiin antoivatkin meille paljon tietoa liikunnanopettajien työssä jaksamiseen vaikuttavista asioista. Vastaaajien panostaminen kyselyn täyttämiseen kertoi tutkimuksen tärkeydestä. Liikunnanopettajien kiinnostus työssä jaksamista kohtaan ilmaistiin myös vapaissa kommentteissa. Kysymykset antoivat tarkem-

paa tietoa kuin kvantitatiivisilla menetelmillä olimme saaneet. Tämän vuoksi laadullisen tutkimuksen osuus työstämme kasvoi oletettua suuremmaksi.

”Olette valinneet varmasti kiintoisan ja tarpeellisen tutkimusaiheen.”

(Nainen ≤ 29 v.)

8.1 Määrälliset kysymykset

Tutkimuksemme antoi aiempien tutkimusten suuntaisia tuloksia liikunnanopettajien työssä jaksamisesta. Suurin osa opettajista onkin tyytyväisiä ja innostuneita työstään sekä kokevat sen palkitsevana ja miellyttävänä (Hakanen, Bakker, Schaufeli 2005; ks. myös Julkunen 2000; Nupponen, Herva, Koponen & Laakso 2000; Santavirta ym. 2001; Laine 2003; Lehtinen 2006). Liikunnanopettajien kokemukset tutkimuksessamme olivat pääsääntöisesti melko hyviä kaikilla eri osa-alueilla. Tarkastelimme työssä jaksamista viiden eri muuttujan suhteen. Näitä muuttujia olivat ikä, sukupuoli, kouluaste, koulun koko ja paikkakunnan asukasmäärä. Näitä tarkastelimme suhteessa aiemmin mainitsemiimme seitsemään työtyytyväisyyden osa-alueeseen (koetut vaikutusmahdollisuudet, työpaikan ilmapiiri, työjärjestelyt, kannustus, työtyytyväisyys, työturvallisuus sekä työympäristö), joista muodostimme summamuuttujat. Merkitseviä eroja löytyi hyvin vähän eri ryhmien välillä. Voimmekin tulosten perusteella olettaa, ettei liikunnanopettajien työssä jaksaminen vaihtele suuresti iän, sukupuolen, kouluasteen tai koulun koon mukaan.

Tutkimuksessamme ilmeni eroja naisten ja miesten välillä kahdessa summamuuttujassa. Miehet olivat naisia tyytyväisempiä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksiinsa ($p=.008$) sekä terveyden ja turvallisuuden edistämiseen koulussa ($p=.047$). Ennakkokäsityksemme oli, että miehet olisivat tyytyväisempiä työhönsä ja jaksaisivat paremmin, kun taas naiset kokisivat enemmän stressiä ja paineita työstään. Ajattelimme tämän johtuvan eroista nais- ja miesliikunnanopettajien tuntisisällöissä. Tyttöjen liikuntatunneilla liikunnanopettaja osallistuu itse enemmän fyysiseen toimintaan ja tunnit vaativat ehkä enemmän suunnittelua,

esimerkiksi aerobic ja tanssi. Laine (2003) esittää gradussaan, että liikunnanopettajilla stressiä esiintyi naisilla enemmän kuin miehillä. Useiden tutkimusten mukaan miesten ja naisten välillä ei kuitenkaan ole suuria eroja koetussa työkyvyssä omien tutkimustulosten suuntaisesti (Gould & Polvinen 2006). Ennakkokäsityksemme naisten huonommasta työssä jaksamisesta osoittautui vääräksi. Vaikka suurimmassa osassa tutkimuksemme summamuuttujista keskiarvot olivat aavistuksen korkeampia miehillä, ei merkitseviä eroja syntynyt kuin kahdessa työtyytyväisyyden osa-alueessa.

Summamuuttujat eivät eronneet eri ikäluokkien välillä. Tämä tulos yllätti meidät, sillä olimme odottaneet sekä nuorten että iäkkäämpien liikunnanopettajien työssä jaksamisen olevan keskimääräistä heikompaa. Ikäjakauma oli tässä tutkimuksessa kuitenkin hieman vino ja vanhempien opettajien osuus pienempi. Ennakkokäsityksemme perustui siihen, että nuorille vastavalmistuneille liikunnanopettajille työ on uutta, eikä heillä ole rutiineja ja kokemusta. Varsinkin aloittelevan opettajan ensimmäinen opetusvuosi onkin osoittautunut Opettaja-lehden mukaan emotionaalisesti kuormittavaksi (Puustinen 2008). Iäkkäämmillä liikunnanopettajilla puolestaan ajattelimme työssä jaksamista heikentävän fyysisen toimintakyvyn muutokset. Koettu työkyky on joidenkin tutkimusten mukaan havaittu heikkenevän iän myötä ja nuoret kokevat työkykynsä paremmaksi kuin vanhempi väestö (Gould & Polvinen 2006; Ilmarinen ym.2006; Tuomi ym. 2006). Tutkimustuloksemme on tietenkin hyvä asia ja kertoo liikunnanopettajien samankaltaisesta työssä jaksamisesta kaikissa ikäluokissa. Se on myös aiempien tutkimusten suuntainen, sillä pääosassa tutkimuksista opettajan iällä tai työkokemuksen määrällä ei todettu olevan merkittävää vaikutusta liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen ja stressin kokemiseen (Green-Reese, Johnson & Campbell 1991; Kirjonen 1994, 122-126; Louhevaara 1994, 209). Syy liikunnanopettajien hyvän työkyvyn säilymiseen vanhemmalla iällä voi olla työn fyysisistä toimintakykyä ylläpitävä vaikutus. Hyvä fyysinen kunto myös vähentää stressiä (Ritvanen 2006).

Oppilasmäärän suhteen ei merkitseviä eroja ilmennyt, vaikka melko lähellä merkitsevää eroa olikin työympäristön kokemisessa ($p=.078$). Huonoimmaksi työympäristö koettiin 300-399 oppilaan kouluissa (keskiarvo 3.4) sekä yli 400 oppilaan kouluissa (ka 3,6). Kaikkein tyytyväisimpiä opettajat olivat 200-299 oppilaan kouluissa (ka 4.0). Erot kaikkien

ryhmien välillä olivat kuitenkin hyvin pieniä Osa syynä pieniin eroihin saattaa olla se, että tutkimuksessa oli pieniä kouluja (alle 100 oppilasta) suhteellisen vähän. Johtopäätöksiä opettajien työssä jaksamisen eroavaisuuksista koulun oppilasmäärän suhteen ei juuri voidaakaan tämän tutkimuksen perusteella tehdä. Aiemmat tutkimukset ovat kertoneet isojen koulujen vaikuttavan epäsuotuisasti opettajien työtyytyväisyyteen ja työstressiin. Kyseessä ovat kuitenkin tällöin olleet todella suuret, yli 1000 oppilaan koulut. (Green-Reese, Johnson & Campbell 1991). Meidänkin ennakkokäsityksemme oli se, että suuremmissa kouluissa opettajien työssä jaksaminen olisi huonompaa johtuen isossa työyhteisössä helpommin aiheutuvista ristiriidoista, suuremmasta oppilasmäärästä ja kiireestä. Meidän tutkimuksemme perusteella koulun koolla ei kuitenkaan näytä olevan merkitystä liikunnanopettajien työssä jaksamiseen

Kouluasteiden välillä löytyi eroja yhteistyön ja ilmapiirin ($p=.006$) sekä kannustuksen ja tuen ($p=.035$) suhteen. Heikoimmat arvot molemmissa summamuuttujissa saatiin ammatillisissa oppilaitoksissa opettavien liikunnanopettajien keskuudessa. Tulos on samansuuntainen joidenkin aiempien tutkimusten kanssa. Esimerkiksi Savolainen (2001) mainitsi väitöskirjassaan Mäkisen tutkimuksen, jossa ammatillisissa oppilaitoksissa ilmeni ongelmia opettajien työyhteisössä. Näitä olivat muun muassa keskinäinen kilpailu, heikentyneet ihmissuhteet ja niihin liittyvät ristiriidat, perusteettomat arvostelut sekä rehellisyyden ja avoimuuden puute. Tämä heijastui myös opetustyöhön ja opiskelijoiden väliseen vuorovaikutukseen. (Savolainen 2001, 30.) Oletamme heikomman työtyytyväisyyden ammatillisissa oppilaitoksissa johtuvan opettajien yhteisten tilojen puutteesta ja vähemmästä keskinäisestä yhteistyöstä. Alakoulujen liikunnanopettajilla olivat suurimmat arvot yhteistyössä ja ilmapiirissä sekä koetussa kannustuksessa. Alakouluissa työyhteisö saattaa olla kiinteämpi ja tämän vuoksi kollegoilta saatava tuki parempaa. Alakoulut ovat mahdollisesti myös yhteisöllisempiä koko koulun toimintakulttuurissa. Lisäksi oletamme työmäärän olevan pienempi alakoulujen opettajilla. Alakoulujen liikunnanopettajilla stressin kokeminen onkin todettu olevan yläluokkien opettajia vähäisempää (Laine 2003).

Vertailimme summamuuttujia myös paikkakunnan asukasmäärän suhteen. Merkitseviä eroja ei kuitenkaan esiintynyt erikokoisten paikkakuntien välillä. Tutkimuksemme osoittaa

myös, että liikunnanopettajien työssä jaksaminen on samankaltaista niin maalla kuin kaupungissa. Ennakko-oletuksemme asukasmäärän vaikutuksesta oli se, että liikunnanopettajat jaksaisivat paremmin työssään pienemmillä paikkakunnilla. Toisaalta Suomen kaupungeista suurin osa on niin pieniä, että suuren kaupungin ongelmia ei synny. Näitä voisivat olla esimerkiksi yhteisöllisyyden puute ja oppilasaineksen kirjavuus.

8.2 Avoimet kysymykset

Avoimissa kysymyksissä opettajat saivat vapaasti kertoa omia kokemuksiaan neljän eri kysymyksen kautta. Kysyimme opettajilta mihin he olivat tyytyväisiä ja tyytymättömiä työssään sekä millaisia kehitysehdotuksia heillä oli työtyytyväisyyden parantamiseen. Lisäksi opettaja saivat kertoa vapaasti kommenttejaan. Vastauksiin oli paneuduttu hyvin ja saimme niistä kiinnostavaa aineistoa tutkimukseemme. Vastauksissa ilmeni samansuuntaisia tuloksia kuin aikaisemmissa liikunnanopettajiin kohdistuneissa tutkimuksissa, joissa työtyytyväisyyteen on todettu vaikuttavan monet työhön liittyvät tekijät kuten palkka, kollegat, koulun ilmapiiri, oppilaiden huono kunto ja vähäinen motivaatio, oppilaiden aktiivisuus, työn ja aineen arvostus opettajanhuoneen sisällä, työn määrä, ammatilliset kehittymismahdollisuudet, työajat sekä koulun koko (mm. Laulumaa 2000; Laine 2003). Avoimet kysymykset analysoimme sisällönerittelymenetelmällä.

8.2.1 Tyytyväisyys

Avoimissa vastauksissa ilmeni, että useimmat liikunnanopettajat kokivat työnsä mielekkäänä. Se sisälsi paljon elementtejä, jotka antoivat opettajille työmotivaatiota. Tärkein opettajien työssä jaksamiseen liittyvä tekijä avointen kysymysten mukaan olivat kollegat ja vuorovaikutus työyhteisössä. Työntekijöiden välinen yhteistyö oli tärkeää liikunnanopettajille. Työyhteisöön liittyvistä tekijöistä mainittiin lisäksi avoimuus opettajien ja koko koulun henkilökunnan kesken. Arvostus ja kannustus olivat keskeisessä asemassa opettajien väli-

sessä vuorovaikutuksessa. Laulumaan pro gradu -työssä on samansuuntaisesti tärkeinä mainittu työnjohdon sekä muun henkilökunnan tuki (Laulumaa 2000). Tämä kertoo kuinka tärkeitä ihmissuhteet ovat työssä jaksamisen kannalta opettajan ammatissa. Moilasen (2002) mukaan opettajien tulisi kyetä pyytämään apua toisiltaan ja sopimaan erimielisyyksistään sekä toimimaan toistensa ammatillisen kehittymisen tukijoina. Opettajat ovat riippuvaisia toistensa toiminnasta. Opettajayhteisön hyvä elämä ja toimivuus ovat edellytyksenä myös oppilaiden hyvälle elämälle. (Moilanen 2002.) Opettajien hyvä keskinäinen ilmapiiri ker-tautuu siis oppilaisiin ja vaikuttaa koko koulun ilmapiiriin.

Avoimet kysymykset nostivat tärkeäksi liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä parantavaksi tekijäksi myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja työn itsenäisyyden. Opettajat pystyvätkin pitkälti vaikuttamaan oman työnsä sisältöön. Oman työn kontrollointi ilmeni myös muissa tutkimuksissa olennaiseksi tekijäksi työtyytyväisyyden parantamisessa (Laulumaa 2000). Paljon positiivisia kommentteja saivat myös mukavat oppilaat, joiden kanssa opettajien oli mieluista työskennellä. Se oli keskeinen opettajien työssä jaksamista parantava tekijä. Opettaja-oppilassuhteiden toimivuus on tärkeää, sillä opettajien työajasta suurin osa vietetään oppilaiden kanssa. Oppilaiden yhteistyökyky helpotti opettajien työtä ja se koettiin merkittävänä opettajien työtyytyväisyyteen vaikuttavana tekijänä. Samansuuntaisia tuloksia sai myös Laine ja Laulumaa pro gradu -tutkimuksissaan. Työssä viihtymistä liikunnanopettajilla lisäsivät erityisesti mukavat oppilaat, työkaverit sekä työn itsenäisyys (Laine 2003). Laulumaan Pro gradu -työssä opettajien voimavaroiksi oli nimetty keskeisenä tekijänä sosiaalinen ilmapiiri (Laulumaa 2000).

Liikunnanopettajat kokivat opettamisen ja kasvattamisen tärkeänä ja mieleisenä asiana, jota he pystyvät työssään liikunnanopettajana toteuttamaan. Saloviidan mukaan opettajat valitsevat ammattinsa sen takia, että haluavat opettaa. He haluavat nähdä lasten oppivan ja heitä motivoi opetustyön tulosten näkeminen. (Saloviita 2007, 28-29.) Työskentely nuorten kanssa olikin monille liikunnanopettajille mieleistä ja tärkeää. Avoimista vastauksista käy ilmi, että oppilaiden korkea motivaatio ja innostuminen olivat tärkeässä asemassa liikunnanopettajien työssä jaksamista edistävinä tekijöinä. Positiiviseksi liikunnanopettajat kokevat työssään vaikuttamisen oppilaisiin sekä oppimisen edistämisen (Laine 2003). Avoimet

vastaukset toivat ilmi, että oppilaiden oppiminen antoi opettajille välitöntä myönteistä palautetta omasta opettamisesta ja siten paransi heidän työssä jaksamistaan.

Avoimissa vastauksissa opettajat mainitsivat työssä jaksamista lisääviksi tekijöiksi työn monipuolisuuden ja vaihtelevuuden. Laineen ja Laulumaan Pro gradu -työt antavat samansuuntaisia tuloksia. Aiempien tutkimusten mukaisesti myös meidän tutkimuksessamme työn monipuolisuus ja vapaus, innovatiivisuus ja oman työn kehittäminen koettiin merkityksellisinä työtyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä. (Laulumaa 2000; Laine 2003.) Myös työn tarjoamat haasteet nousivat avoimissa vastauksissa tärkeiksi liikunnanopettajan työssä jaksamista lisääviksi tekijöiksi. Liikunnanopettajat kokivatkin työnsä tarjoamat haasteet positiivisena asiana. Myös itsensä kehittäminen ja jatkokoulutusmahdollisuudet koettiin mielekkäiksi työhön liittyviksi asioiksi. Nissilän mukaan opettajien tulisikin saada riittävästi täydennyskoulutusta (Nissilä 2008). Oletammekin uusien asioiden oppimisen ja uusien ideoiden saamisen lisäävän opettajien pätevyyden tunnetta sekä kiinnostusta työhönsä.

Fyysiseen työympäristöön liittyvistä tekijöistä liikuntapaikat ja -tilat sekä hyvät työ- ja opetusvälineet mainittiin tekijöiksi, jotka helpottavat liikunnanopettajan työtä. Hyvät fyysiset työolosuhteet vähensivät opettajien stressi- ja kuormitustekijöitä ja paransivat opettajien työssä jaksamista. Liikunnanopettajilla ei kuitenkaan käsityksemme mukaan ole juurikaan mahdollisuuksia vaikuttaa opetusvälineisiin ja -tiloihin. Kiristyvän taloustilanteen vuoksi tilanne saattaa jatkossa vielä heikentyä. Myös työsuhteen laatu ja palkan saannin varmuus vaikuttivat liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen epävarmassa taloudellisessa tilanteessa. Pysyvä työsuhde ja palkka tuovatkin turvallisuuden tunnetta.

8.2.2 Tyytymättömyys

Ennako-oletustemme ja aiempien tutkimusten suuntaisesti suurimmat tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät avoimissa kysymyksissä olivat työolosuhteisiin, työmäärään, johtoon, ilmapiiriin ja oppilaisiin liittyviä (Julkunen 2000; Nupponen, Herva, Koponen & Laakso 2000; Santavirta ym. 2001; Laine 2003; Hakanen, Bakker, Schaufeli 2005; Lehtinen 2006).

Nämä tekijät nousivat tutkimuksessamme tärkeimmiksi työtyytyväisyyteen vaikuttaviksi tekijöiksi, sekä sitä heikentävässä että parantavassa mielessä.

Useimmin työtyytymättömyyttä aiheuttavaksi tekijäksi avoimissa vastauksissa liikunnanopettajat mainitsivat ongelmat työolosuhteissa, kuten työtiloissa ja välineissä. Toiseksi useimmin tyytymättömyyttä aiheuttavaksi tekijäksi mainittiin työmäärään liittyvät ongelmat. Jatkuva kiire, ajanpuute tai ajoittainen kiire tuotti tyytymättömyyttä monelle opettajalle. Kiire on todettu myös Santavirran opettajille tekemässä tutkimuksessa kaikkein kuormittavimmaksi tekijäksi (Santavirta ym. 2001). Opetustyön lisäksi tuntien ulkopuolisten ja ”ylimääräisten” palkattomien töiden suuri määrä koettiin ongelmalliseksi. Näitä muita töitä olivat muun muassa oppilashuoltoon liittyvät työt ja luokanvalvojana toimiminen.

Tyytymättömiä oltiin myös töiden epätasaiseen jakautumiseen ja ajoittaiseen ruuhkautumiseen. Esimerkiksi työjärjestyksen pirstaleisuus ja hyppytunnit aiheuttivat opettajissa tyytymättömyyttä. Nämä ovat asioita, joihin opettajilla on melko pieni vaikutusmahdollisuus. Julkusen (2000) mukaan liikuntatuntien arvostus ja asema kaipaisivat liikunnanopettajien mielestä kohennusta muun muassa tuntien sijoittelun suhteen. Liikunnanopettajia on kouluissa usein vain muutama, joten heidän on vaikea saada ääntänsä kuuluviin. Käsitksemme mukaan myös liikunnan arvostus oppiaineena on heikompi tehokkuutta arvostavassa kouluyhteisössä.

Tutkimuksemme avoimissa kysymyksissä ilmenneet työn tyytymättömyystekijät sisälsivät useita mainintoja liian suurista oppilasryhmistä. Tämä ei ole yllättävää, sillä oppilasryhmien koot ovat puhuttaneet jo pitkään niin opettajia kuin mediaakin. Myös päättäjät ovat huomanneet tämän ongelman ja haluavat jatkossa varmistaa riittävät resurssit. Tavoitteena on saada ryhmäkoot kuriin. (Rutonen 2008.) Oppilasryhmien kokoon tulisikin kiinnittää huomiota opettajien ja oppilaiden yleisen hyvinvoinnin ja kouluviihtymisen takaamiseksi.

Työyhteisöön ja työn psykososiaalisiin tekijöihin liittyvät seikat aiheuttivat kokonaisuudessaan paljon työtyytymättömyyttä liikunnanopettajilla. Syitä oli monenlaisia. Melko usein tyytymättömyyden syyksi mainittiin koulun johto ja johtamiseen liittyvät ongelmat. Myös

suhteissa oppilaisiin osa opettajista oli kokenut ongelmia. Laulumaan mukaan liikunnanopettajan työn psyykkinen kuormittavuus onkin seurausta pääasiassa vuorovaikutuksesta oppilaiden kanssa (Laulumaa 2000). Esimerkiksi järjestyshäiriöt, levottomuus, häiriökäyttäytyminen ja työrauhaongelmat mainittiin vastauksissa usein työtyytymättömyyden syyksi. Opettajat joutuvat työssään oppilaiden jatkuvan arvioinnin kohteeksi. Opettaja-lehden kyselyssä selvisi, että oppilaat kommentoivat opettajien ulkonäköä toistuvasti. Erityisesti naisopettajista kommentointi on ahdistavaa ja lähes 90 % naisopettajista kertoi oppilaiden kommentoivat ulkonäköään oppitunneilla jatkuvasti. Erityisen paljon kommentteja kuullaan peruskoulun yläluokilla ja ne ovat tulleet suuremmiksi. (Puustinen & Tikkanen, 2009.) Opettajien auktoriteettiasema kouluissa ja vallan käyttö suhteessa oppilaisiin ovat kokeneet muutoksen vuosien saatossa. Opettaja-oppilassuhteet ovat nykyisin ehkä toverillisempia, eikä opettajan asemaa kunnioiteta kuten ennen.

Huonojen oppilassuhteiden lisäksi myös huono työilmapiiri aiheutti monelle tyytymättömyyttä. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan opetuslalla on eniten häirintäkäyttäytymistä työtovereita kohtaan. (Tikkanen 2008 b.) Tämä on mielestämme erikoista, koska opettajien tulisi olla vuorovaikutustaitojen ammattilaisia. Toisaalta vuorovaikutustaitojen opettaminen on lisääntynyt vasta viime vuosina opettajankoulutuksessa. Opettajien vastauksissa ilmenikin suuri tarve tällaista koulutusta kohtaan. Liikunnanopettajat mainitsivat avoimissa vastauksissa myös sen, ettei tiedonkulku ja yhteydenpito muihin kollegoihin toiminut. Liikunnanopettajat kokivat olevansa työyhteisön ulkopuolella. Erityisesti tilanne oli vaikea, jos opettaja työskenteli kahdella eri koululla.

Oppilassuhteiden ja kollegasuhteiden lisäksi ongelmia tuntui olevan myös suhteissa oppilaiden vanhempiin. Kodin ja koulun vuorovaikutus ei välttämättä toimi aina toivotulla tavalla. Myös kiusaamista koettiin opettajien ja vanhempien välillä. Lähes kolmasosa opettajista joutuu oppilaiden tai huoltajien sanallisen väkivallan kohteeksi (Tikkanen 2008 a.) Opettaja-lehdessä todettiin myös, että opettajat joutuvat usein asettamaan rajoja oppilaiden vanhemmille. (Puustinen 2008.) Vapaissa kommentteissa muutamat liikunnanopettajat nostivatkin tämän asian esille.

”En tiedä kohta enää mikä ammattini oikeasti on, sillä joskus tuntuu, että ensin olisi saatava vanhemmat tänne koulun penkille aiheesta ‘Omasta lapsesta huolehtiminen, aikuisuus ja vanhemmuus – mitä se on?’ Me täällä koulussa painimme niin paljon sellaisten ongelmien kanssa, jotka aiheutuvat kotoa ja joilla on suora tai epäsuora vaikutus lapsen koulunkäyntiin. - -” (Nainen 40-49 v.)

Resurssipula oli myös usein mainittu tyytymättömyyden syy vastauksissamme. Myös Laineen Pro gradu -työn mukaan liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä vähensivät rahan ja resurssien niukkuus, tilojen ja välineiden puutteellisuus, suuret ryhmäkoot ja kiire. Raskaaksi koettiin myös töiden kausittainen ruuhkautuminen, oppilaiden suuret tasoerot sekä kasvatustavastuun siirtyminen opettajille. (Laine 2003.) Koulut ovat joutuneet viimeaikoina säästöleikkausten uhriksi. Tällä on pitkällä tähtäimellä huono vaikutus opetuksen laatuun ja turvallisuuteen. Ryhmäkoot kasvavat ja opettajia lomautetaan. Opettajilla jää näin entistä vähemmän aikaa ohjaamiseen ja välittämisen osoittamiseen. Turvallisen kasvun vaatimus edellyttää, että opettajilla on aikaa kohdata jokainen oppilas yksilönä. Opettajat pystyisivät vielä paremmin tukemaan oppilaiden kasvua ja kehitystä, mikäli opetuksen resurssit pidettäisiin kunnossa ja opettajan annettaisiin rauhassa keskittyä perustehtäväänsä. (Kangasniemi 2008a.)

8.2.3 Kehitysideat

Liikunnanopettajilla oli paljon kehitysideoita työtyytyväisyyden parantamiseksi. Suurimmat kehitystarpeet nähtiin opetusryhmien koon pienentämisessä, oppiaineiden tuntijaossa sekä tuntiresursseissa. Myös tuntijärjestelyihin haluttiin muutoksia. Liikunnanopettajat kaipasivat lisää vaikutusmahdollisuuksia omiin työjärjestelyihinsä.

Suureksi kehittämistä vaativaksi asiaksi nousi työntekijöiden välinen yhteistyö ja koulun yhteiset tilaisuudet. Työilmapiiriin haluttiin muutoksia. Yhteistyötä opettajien välillä tulisi lisätä. Vastajaat ehdottivat esimerkiksi pidettävän enemmän aineryhmittäisiä palavereja ja

tiimipalavereja sekä parannettavan yhteistyötä myös eri oppiaineiden kesken. Opettajat toivoivat lisää avoimuutta, keskustelua ja vuorovaikutusta. Lisäksi vuorovaikutustaitoja pitäisi liikunnanopettajien mukaan kehittää, jotta yhteistyöstä opettajien kesken saataisiin toimivampaa. Opettajan työn ihmissuhdekuormitus on valtava ja opettajien pitäisi olla vuorovaikutuksen ammattilaisia ilman, että siihen on saatu minkäänlaista kunnollista koulutusta (Tikkanen 2008b). Tämän asian suhteen onkin tapahtunut jo muutoksia ja vuorovaikutustaitojen opettaminen on lisääntynyt opettajankoulutuksessa.

Välineinä yhteistoiminnan lisäämiseksi liikunnanopettajat ehdottivat muun muassa yhteistä työ-toimintaa, koulutuksia työajalla, yhteisiä kokouksia ja kahvitteluja sekä yhteisiä virkistytymistapahtumia. Ehdotettiin koko koulun yhteisen toiminnan ja yhteenkuuluvuuden lisäämistä yhteisten hetkien, kuten juhlien, tapahtumien, teemapäivien ja tempausten avulla. Koko koulun osallistaminen koettiin tärkeäksi, ja oppilaita haluttiin mukaan koulun toimintaan ja kehittämiseen. Yhteistoiminnallisuus ja osallistava kasvatus ovat pinnalla olevia suuntauksia ja niistä puhutaan paljon opettajankoulutuksessa. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että ne eivät näy vielä käytännön opetustyössä. Ilahduttavaa kuitenkin on, että tutkimuksemme perusteella opettajilla on kiinnostusta asiaa kohtaan. Muutokseen tarvittaisiin koko koulu-yhteisön panos, etenkin koulun johdolla on suuri merkitys asian eteenpäin viemisessä.

Liikunnanopettajat ilmaisivat vastauksissaan halunsa saada muutoksia johtamiseen, esimiehen ja työntekijän väliseen yhteistyöhön ja esimies-alaisuuteeseen. Esimiestyötä haluttaisiin terästä, selkeyttä ja vahvistaa. Esimiehen kiinnostusta työntekijöihin ja heidän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiinsa tulisi opettajien mukaan lisätä ja johdon ja työntekijöiden suhteita haluttaisiin parantaa. Esimiehen toivottiin myös edistävän henkilökunnan välisiä suhteita. Uskommekin johdon merkityksen olevan suuri koko työyhteisön ilmapiirin muodostumisen kannalta. Opettajat vaativat pakollista johtamiskoulutusta kaikille esimiesasemassa toimiville.

Tasa-arvoa opettajien välillä haluttiin parantaa. Monet liikunnanopettajat halusivat lisää oikeudenmukaisuutta työnjakoon eri oppiaineissa. Opettajat toivoivat saavansa enemmän arvostusta, kannustusta ja palkitsemista. He kaipaivat lisää palautetta ja tunnustusta työs-

tään varsinkin esimieheltään. Esimieheltä saadulla tuella, tiedolla työtä koskevista odotuksista ja palautteella onnistumisista onkin työviihtyvyyttä edistävä vaikutus (Tikkanen 2008a). Lisäksi liikunnan arvostusta tulisi kyselyyn opettajien mukaan lisätä opettajien keskuudessa. Myös yhteiskunnan tuki ja arvostus on tärkeää vaativalle ja kuluttavalle opetustyölle (Nissilä 2009).

Resursseihin toivottiin parannuksia, ja opettajat halusivat riittävää budjettia muun muassa väline- ja materiaali hankintoihin. He mainitsivat myös tarpeen työtilojen ja suorituspaikkojen kunnan ja viihtyvyyden parantamiseen sekä työympäristön uudelleenrakentamiseen. Tiloja ja välineitä haluttiin ajan tasalle, rikkinäisiä toivottiin korjattavan, remontoitavan ja kunnostettavan. Kaivattiin myös uusia laitteita, välineitä ja tekniikkaa.

Opettajat kaipaivat myös henkilökohtaista mentorointia ja työnohjausta. Työnohjaus ja täydennyskoulutus nähtiin yhtenä mahdollisuutena työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Ohjeita kaivattiin erityisesti ongelmatilanteisiin, kuten käytöshäiriöihin ja kiusaamistilanteisiin. Opettajat halusivat myös koulussa vedettävän selvät rajat, ja esimerkiksi kurinpitoon kaivattaisiin selkeitä pelisääntöjä. Kaikkien tulisi myös sitoutua yhteisiin sääntöihin.

Opettajat toivoivat muutoksia myös työmäärään ja työtahtiin. Haluttiin kiire pois, ja lisää aikaa oppilaille sekä perustyöhön. Opettajat kaipaivat työtaakan parempaa arviointia. He halusivat vähentää ”ylimääräisiä” töitä ja suunnittelun määrää. Toivottiin lisää opettajia, joiden kesken yhteiset työt, kuten välituntivalvonnat voitaisiin paremmin jakaa. Palkkapolitiikkaankin haluttaisiin muutoksia ja palkan tulisi olla paremmin suhteutettuna työn määrään. Opetustyö sisältää käsityksemme mukaan paljon varsinaisen työajan ulkopuolista työtä, jota ei ehkä riittävästi huomioida palkkauksessa. Opetusala on myös jäljessä monista muista korkeakoulututkintoa vaativista aloista.

Opettajien kehitysehdotukset ovat hyvin samansuuntaisia Opettaja-lehdessä esitettyjen työviihtyvyyteen vaikuttavien tekijöiden kanssa. Opettajalehden mukaan ylikuormittuneella työyhteisöllä ja latistavalla esimiehellä on työn imua ehkäisevä vaikutus kun taas innostu-

nut esimies ja työyhteisö tukevat yksittäisten työntekijöiden hyvinvointia. Työn imua kokevat nauttivat keskimääräistä enemmän työstään ja muusta elämästään ja kokevat ne merkitykselliseksi. Imua edistävät työn varmuus, itsenäisyys, palaute, arvostus ja hyvä johtaminen. Työn imua ruokkivassa koulussa on runsaasti kasvatusten tapahtuvaa vuorovaikutusta rehtorin, opettajien ja muun henkilöstön välillä. Koulussa vallitsee tunne yhdessä jaetusta vastuusta ja koulussa käytetään yhteisöllisyyttä tukevia rakenteita kuten parityötä, tiimejä ja palavereja. Avoin kulttuuri helpottaa ristiriitojen, epätäydellisyyden ja epäonnistumisten hyväksymistä ja yhteistä käsittelyä. (Tikkanen 2008a.) Koulut ovat ihmisten yhteisöjä, joissa ihmissuhdetekijät nousevat keskeiseen rooliin ja vaikuttavat suuresti kaikkien sen jäsenten hyvinvointiin. Siksi ihmissuhdeasioihin tulisi kiinnittää suurta huomiota kouluyhteisöissä.

Opettajien työssä jaksamiseen on onneksi viime aikoina kiinnitetty huomiota. Esimerkiksi OAJ on toiminnallaan pyrkinyt edesauttamaan riittävää opetusta, ohjausta ja kasvatusta sekä vaatinut opettajille enemmän aikaa keskittyä itse opettamiseen. OAJ:n vaatimuksia ovat muun muassa oppilaiden ja opettajien oikeudet turvallisiin ja terveellisiin työskentelyolosuhteisiin sekä riittävät voimavarat koulutukselle ja kasvatukselle. Opettajalla tulisi OAJ:n mukaan olla riittävästi aikaa kohdata jokainen lapsi ja nuori yksilönä ja ohjata hänen oppimistaan. Päättäjät ovat ryhtyneet kiinnittämään huomiota oppilaiden ja opettajien työskentelyolosuhteisiin. Esimerkiksi on ryhdytty selvittämään ryhmäkokoja. Valtion vuoden 2009 budjetissa varattiin kunnille rahaa, joka tarkoitettiin käytettäväksi perusopetuksen ryhmäkokojen pienentämiseen. Opettajien tulisi myös saada riittävästi täydennyskoulutusta. Lisäksi vaatimukseen kuuluu että kuntahenkilöstön hyvinvoinnista on huolehdittava ja palkkapolitiikan on oltava kannustava. (Nissilä 2008; Nissilä 2009.) Opettajien työssä jaksamisen tärkeys ja tutkimuksen tarve on selvästi noussut tärkeäksi aiheeksi. Toivomme tämän suuntauksen jatkuvan ja myös toteutuvan käytännössä. Opettajien työssä jaksamisen merkitys on olennainen koko kouluyhteisön hyvinvoinnin kannalta.

8.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Tämä tutkimus antoi paljon tietoa liikunnanopettajien työssä jaksamisesta. Monia ajankoh-
taisia asioita liittyen opettajien työssä jaksamiseen on kuitenkin viime aikoina ilmaantunut.
Nämä antavat aihetta uusille tutkimuksille. Esimerkiksi talouden taantuman vaikutuksia
opettajien ja koko koulu yhteisön hyvinvointiin tulisi tarkastella. Opetusalalle yhteiskunnan
taloudellisella tilanteella voi olla suuria vaikutuksia ja se voi heijastua resurssien niukkuu-
tena ja lomautusten uhkana, myöhemmin ehkä oppilaiden ongelmina (Korkala 2009). Osa
seurauksista on kuitenkin nähtävissä vasta vuosien kuluttua nykyisten oppilaiden saavutta-
essa aikuisiän. Suomen lähivuosien synkkyys riippuu maailmantalouden kehityksestä
(Kangasniemi 2008b). Yleinen trendi tällä hetkellä on pienten koulujen lakkauttaminen ja
toiminnan keskittäminen suurempiin yksikköihin säästöjen toivossa. Yhtenä jatkotutkimus-
aiheena voisi olla suurten koulu yhteisöjen vaikutus liikunnanopettajien työssä jaksamiseen.

Viime vuosien tapahtumat ovat lisänneet epävarmuuden ja pelon tuntemuksia koulussa.
Koulusurmat ovat nostaneet uudella tavalla esille oppimisen ja opettamisen turvallisuuden
merkityksen. Mielenterveysongelmat ovat lyhyessä ajassa tehneet kouluista paikkoja, joissa
oppilaiden ja opettajien turvallisuus ei ole riittävä. Nuorten mielenterveys järkkyy ja pa-
hoinvointiin on tartuttava nopeasti. (Laaksola 2008.) Levottomuus kouluissa on kasvanut.
Tutkimukset aina 1920-luvulta lähtien ovat osoittaneet, että oppilaitten häiriökäyttäyty-
minen on lisääntynyt (Saloviita 2007, 26-27). Myös julkisuudessa on paljon puhuttu siitä, että
koulun lisääntyvät työrauhaongelmat ovat viemässä opetustyöltä mielekkyyden ja johta-
massa laajamittaiseen opettajien loppuun palamiseen (mm. Opettajalehti 41/2007; 32/2005).
Opettajien kokemuksia turvallisuuden tunteen muutoksista sekä oppilaiden levottomuuden
lisääntymisestä voitaisiin tutkia jatkossa.

Sisäilmaongelmat kouluissa ovat yksi tällä hetkellä paljon huomiota saanut aihe. Liikun-
nanopettajien työtytymättömyyttä koskevissa tutkimuksemme avoimissa kysymyksissä
sisäilmaongelmia mainittiin esiintyvän jonkin verran (4 % vastauksista). Stenbergin (2008)

mukaan opettajista joka toinen kuvaa työpaikkansa sisäilmaa huonoksi ja tunkkaiseksi. Koulurakennusten home- ja kosteusvauriot eivät ole uusi asia, mutta niiden määrä on kasvanut huolestuttavasti. Tutkimukset osoittavat, että home on merkittävä riskitekijä opettajien ja oppilaiden terveydelle. Opettaja-lehden kyselyssä joka neljäs opettaja vastasi, että hänen työpaikallaan on homeongelma. Kuusi prosenttia opettajista sanoi ongelman olevan paha. (Stenberg 2008.) Vaikka asia ei noussut meidän tutkimuksessamme tärkeäksi työtytymättömyyden aiheuttajaksi, koemme jatkossa koulujen sisäilmaongelmien olevan tutkimusta vaativa aihe.

Eläkeiän noususta on viime aikoina keskusteltu runsaasti. Paineet työuran pidentämiseksi ovat nostaneet työssä jaksamisen ja jatkamisen edistämiseen tarvittavat keinot hyvin ajankohtaisiksi. Työkyky liittyy keskeisesti muun muassa monien Euroopan unionin jäsenmaiden kansallisten hallitusten ohjelmiin. Työkyvyn edistämiseksi on tärkeää tuntea entistä paremmin työkyvyn eri ulottuvuuksia ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (Ilmarinen, Gould, Järvikski & Järvisalo 2006.) Eryteisesti iäkkäämpien liikunnanopettajien työssä jaksamista tulisi tutkia tulevaisuudessa. Tuleeko eläkeiän mahdollinen nousu vaikuttamaan opettajien työssä jaksamiseen?

Opettajan työn ongelmista löytyy paljon tietoa, mutta työkykyä edistävä tutkimus on jäänyt vähemmälle huomiolle. Opettajien stressiä ja ahdistusta onkin tutkittu noin kymmenkertaisesti opettajien innostukseen ja 20-kertaisesti heidän kokemaan iloonsa verrattuna. (Tikkanen 2008a.) Jatkossa työssä jaksamisen tutkimuksissa voitaisiin keskittyä enemmän työkykyä parantavien tekijöiden tutkimukseen. Miten esimerkiksi ihmissuhde kuormitusta voidaan vähentää opettajilla? Voisiko lisäkoulutus parantaa opettajien taitoja vuorovaikutuksessa? Vuorovaikutustaitojen opettaminen on jo hieman lisääntynyt viime vuosina. Voitaissiinkin tutkia näkyykö tämä kentällä opettajien työyhteisöissä? Tulisiko koulutusta lisätä entisestään?

Tämän tutkimuksen tekeminen antoi meille paljon tietoa liikunnanopettajien työssä jaksamisesta. Osaamme varmasti paremmin huomioida tulevaisuudessa omaa työssä jaksamista

ja siihen liittyviä tekijöitä sekä pitää paremmin huolta sekä omasta että kollegoidemme työhyvinvoinnista.

LÄHTEET

Black, S. 2004. Stroking Stressed-Out Teachers. *Education Digest: Essential Readings Condensed for Quick Review* 69 (5), 28-32.

Chaplain, R. 1995. Stress and Job Satisfaction: a study of English primary school teachers. *University of Cambridge Educational Psychology* 15 (4), 473 – 489.

Ekebom, U-M., Helin, M. & Tulusto, R. 2000. *Satayksi kouluongelmaa. Opettajan käsikirja.* Helsinki: Edita.

Elo, A-L. 1998. Työn henkisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa: T. Aro & E. Matikainen (toim.) *Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi.* Helsinki: Työterveyslaitos. Ilmarinen, 118-128.

Elo, A-L. & Leppänen, A. 1997. *Esimies työkyvyn tukena.* Helsinki: Työterveyslaitos.

Gould, R. & Polvinen A. 2006. Työkyvyn vaihtelu iän ja sukupuolen mukaan. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia.* Helsinki: Hakapaino, 58-64.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Johdanto. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia.* Helsinki: Hakapaino, 13-15.

Gould, R., Martelin, T., Koskinen, S. & Sainio, S. 2006. Yhteenveto väestöryhmien välisistä eroista. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia.* Helsinki: Hakapaino, 104-110.

- Green-Reese, S., Johnson, D. & Campbell, W. 1991. Teacher job satisfaction and teacher job stress: school size, age and teaching experience. *Education* 91(112), 247-252.
- Haberman, M. 2005 Teacher Burnout in Black and White. *New Educator* 1 (3), 153-175.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen*. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. 2005. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43, 495-513.
- Henninger, M. & Coleman, M. 2008. De-Escalation: How to take back control in your urban physical education classes. *A Journal for Physical and Sport Educators* 21 (3), 11-14.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Huuskonen, M. S. & Kalimo, R. 1999. Työterveys ja työturvallisuus kehittyvät. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.) *Työ vuonna 2005*. Helsinki: Työterveyslaitos, 66-112.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Hakapaino, 17-34.
- Julkunen, H. 2000. Liikunnanopettajien näkemyksiä liikunnanopettajan työnkuvasta ja yhteisopetuksesta. Jyväskylän Yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Kalimo, R. & Hakanen, J. 2000. Työuupumus. Teoksessa S. Virtanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa v.2000*. Helsinki: Työterveyslaitos, 119-126.

- Kangasniemi, E. 2008a. Turvallisessa koulussa on aikaa oppilaalle. *Opettaja-lehti* 40, 11.
- Kangasniemi, E. 2008b. Epävarmoin työmarkkinanäkymien uuteen vuoteen. *Opettaja* 51-52, 15.
- Kari, J. & Heikkinen, H.L.T. 2002. Opettajaksi kasvaminen. Teoksessa J. Kari, P. Moilanen & P. Räihä (toim.) *Opettajan taipaleelle*. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 41-61.
- Kinnunen, U. 1993. Stressi ja sen hallinta. Teoksessa K-L. Kuusinen (toim.) *Terveyspsykologia*. Juva: WSOY, 64-81.
- Kinnunen, U. 1994. Työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset ja ikääntyvän työntekijän hyvinvointi. Teoksessa S. Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. 1993. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Kirjonen, J. 1994. Muuttuva työ ja ikääntyvä ihminen. Teoksessa S. Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY.
- Korkala, A. 2009. Pelko syö työn ilon. *Opettaja* 4, 22-24.
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 2006. Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet*. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino, 111-114.
- Koustelios, A. 2003. Burnout among physical education teachers in Greece. *International Journal of Physical Education* 40(1), 32-34, 36-38.

Laaksola, H. 2008. Nuorten mielenterveys järkkyy pahoin. *Opettaja* 39, 3.

Laaksola, H. 2007. Oppilaiden väkivalta raaistunut. *Opettaja-lehti*. 47, 20.

Laaksonen, I. 2006. Liikunnanopettajiin oppilaiden taholta kohdistuva kiusaaminen. Jyväskylän Yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Laine, E. 2003. Liikunnanopettajien työtyytyväisyys. Jyväskylän Yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Laitinen, K. 2001. Naisliikunnanopettajien kokemuksia työstä ja työtyytyväisyydestä. Jyväskylän Yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Laulumaa, J. 2000. "Siihen niinku turhautuu, että vuodesta toiseen pitää samoihin asioihin puuttua..." Jyväskylän Yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Lehtinen, R. 2006. Kuuden naisliikunnanopettajan kokemuksia työssä jaksamisesta. Jyväskylän Yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa K. Lindström ja A. Leppänen (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Työterveyslaitos. 14-19.

Lindström, K., Elo, A-L., Hopsu, L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Mukala, K., Rasa, P-L, & Sallinen, M. 2005. Työkuormituksen arviointimenetelmä. TIKKA. Työterveyslaitos

Louhevaara, V. & Ilmarinen, J. 1994. Työn fyysiset vaatimukset ja ikä. Teoksessa S. Rau-toja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY

Martimo, K-P. 2003. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Mar-timo & K. Husman (toim.) *Työterveyshuolto*. Helsinki: Duodecim, 83-91.

Matikainen, E. 1998. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen. Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, 26-32.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2. Jyväskylä: Gummerus.

Milfont, T. L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E. & Merry, S. 2008. Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers. *Social Indicators Research* 89 (1), 169-177.

Moilanen, P. 2002. Tieteellistä tietoa vai käytännöllistä viisautta? Teoksessa J. Kari, P. Moilanen & P. Räihä (toim.) Opettajan taipaleelle. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 61-81.

Nissilä, M-L. 2008. Väsynyt koulu ei jaksakaan kasvattaa. *Opettaja* 41, 28.

Nissilä, M-L. 2009. Koulutuspolitiikassa isojen ratkaisujen vuosi. *Opettaja* 1-2, 16.

Nupponen, H., Herva, H., Koponen, J. & Laakso, L. 2000. Liikunnanopettajiksi vuosina 1993-1996 valmistuneiden nykyinen työ, työ- ja koulutustyytyväisyys. *Liikunnanopettaja* 12(4-5), 13-16.

Pensola, T. & Järvikoski, A. 2006. Sosiaalinen tuki ja osallistuminen. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. *Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Hakapaino, 190-195.

Puustinen, M. 2008. Noviiisi saa herkästi nenilleen. *Opettaja* 34, 14.

Puustinen, M. & Tikkanen, T. 2009. Opettajilla suuria ulkonäköpaineita. *Opettaja* 4, 27-30.

- Riihimäki, H. 2003. Työ ja liikuntaelimityö. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Duodecim, 92-103.
- Ritvanen, T. 2006. Seasonal psychophysiological stress of teachers related to age and aerobic fitness. Väitöskirja. Kuopion yliopisto.
- Rutonen, M. 2008. Erityisopetukseen lisää satsauksia. Opettaja 44-45, 13-14.
- Saloviita, T. 2007. Työrauha luokkaan. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva, S. 2001. Nyt riittää. Raportti peruskoulujen ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Tutkimuksia 173. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos.
- Savolainen, A. 2001. Koulu työpaikkana. Työolojen itsearviointi ja kehittämistarpeet oppilaiden ja henkilöstön näkökulmasta. Tampereen Yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Savolainen, A & Taskinen, H. 1998. Koulun työolopuntari. Työterveyslaitos.
- Spector, P.E. 1997. Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Stenberg, T. 2008. Nollatoleranssi homeelle. Opettaja 44-45, 6-11.
- Suikka, J., Herva, H., Laakso, L. & Nupponen, H. 2004. Liikunnanopettajiksi vuosina 1993-2000 valmistuneiden työ- ja koulutustyytyväisyys sekä työnkuva 2-6 vuotta valmistumisen jälkeen. Liikunnanopettaja 15(3), 40-44.
- Tikkanen, T. 2008a. P-sanoista i-sanoihin: Kiva mennä töihin. Opettaja 39, 18-20.

Tikkanen, T. 2008b. Älä ole lapanen. *Opettaja* 36, 20-22.

Tuomi, K., Seitamo, J., Ilmarinen, J. & Gould, R. 2006. Työ ja työympäristö. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Hakapaino, 176-189.

Urpilainen, J. 2009. Pienet opetusryhmät takaavat laadun ja viihtyvyyden. *Opettaja* 1-2, 22.

Uusitalo, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Porvoo: WSOY.

Vartia, M. & Perkkä-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla - työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Weare, K. 2000. Promoting mental, emotional and social health. A whole school approach. London: Routledge.

Weare K. 2004. Developing the emotionally literate school. London: Sage.

Weinberg, R. S. & Gould D. 2003. Foundations of sport and exercise psychology. Third Edition. Human Kinetics.

Ylikoski, M. 1986. Ihminen ja työ. Teoksessa J. Rantanen & M. Ylikoski (toim.) *Työterveyshuolto*. Helsinki: Työterveyslaitos, 13-19.

Yong, Z. & Yue, Y. 2007 Causes for Burnout among Secondary and Elementary School Teachers and Preventive Strategies. *Chinese Education and Society* 40 (5), 78-85.

LIITE 1. Opettajien kyselylomakkeen sisältämät kysymykset

Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet

1. Voitko vaikuttaa koulun/työpaikkasi tavoitteisiin ja toimintatapoihin niiden saavuttamiseksi?
2. Voitko vaikuttaa koulusi/työpaikkasi työjärjestelyihin (esim. töiden sisältö, töiden jako)?
3. Voitko vaikuttaa koulun/työpaikkasi taloussuunnitelmaan (esim. laite- ja välinehankinnat)?
4. Voitko vaikuttaa omaa työtäsi koskeviin asioihin (esim. työtahti, työjärjestys, työmenetelmät)?
5. Voitko vaikuttaa työssäsi tilanteisiin, jotka ylläpitävät sinua?
6. Tunnetko olevasi mukana koulun/työpaikkasi kehittämisessä?

Yhteistyö ja ilmapiiri

1. Kohdellaanko työpaikallasi ihmisiä kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti (esim. kulttuurista, sukupuolesta, erilaisista mielipiteistä riippumatta)?
2. Onko työilmapiiri hyvä?
3. Pidätkö kouluasi hyvänä työpaikkana?
4. Onko yhteistyö sujuvaa esimiesten kanssa?
5. Onko yhteistyö sujuvaa opettajien kesken?
6. Onko yhteistyö sujuvaa opettajien ja muun henkilöstön kesken (esim. kouluterveydenhuolto, kiinteistönhuolto jne.)?
7. Onko yhteistyö sujuvaa vanhempien kanssa?
8. Onko yhteistyö sujuvaa oppilaiden kanssa?
9. Toimiiko tiedonkulku koulussa (hallinto, henkilöstö, oppilaat, kaikkiin suuntiin)?
10. Mikäli työskentelet useissa eri toimipisteissä, tunnetko kuitenkin kuuluvasi ryhmään? (Jos työskentelet vain yhdessä koulussa, jätä vastaamatta.)
11. Otetaanko ongelmat avoimesti keskusteluun?

Työjärjestelyt ja toimintatavat

1. Työskennelläänkö koulussasi/työpaikallasi opetussuunnitelman/työsuunnitelman mukaisesti?
2. Onko koulussasi/työpaikallasi toimivat arviointi- ja seurantamenetelmät (esim. tavoitteiden toteutumisen, toiminnan laadun, kehittämis- ja taloussuunnitelmien seuraamiseksi)?
3. Onko työjako selkeää (selvät vastualueet, jokainen tietää kuka mitäkin asioita hoitaa)?
4. Ovatko koulun eri ammattiryhmät mukana opetus- ja/tai kasvatustoiminnassa?
5. Ovatko koulunne/työpaikanne kokoukset hyödyllisiä (tavoitteellisuus henkilöstöryhmien edustajat mukana jne.)?
6. Onko sinulla riittävästi aikaa suoriutuaksesi työtehtävistäsi (työ-/opetussuunnitelman mukaiset työt, yhteistyö työtovereiden kanssa, oppilaiden asiat jne.)?
7. Onko oma työjärjestyksesi/lukujärjestyksesi sopiva (työmäärä päivässä/viikossa/vuodessa, työn ajoitus, tauot, valmistelutyöt jne.)?
8. Onko henkilöstön poissaoloihin varauduttu?
9. Onko käytännön työvälineistö hyvä (vastaa tarpeita, kunto, huolto jne.)?
10. Keskustelevatko opettajat ja oppilaat yhdessä siitä, kuinka opetus aiotaan toteuttaa?
11. Onko koulussanne mahdollisuus vaihtelevien työskentelymuotojen käyttöön (tarvittavat välineet, opetus- ja lähdemateriaali jne.)?
12. Käytetäänkö opetuksessa koulun ulkopuolisia mahdollisuuksia (esim. liikuntapaikat, paikkakunnan urheiluorganisaatiot, ulkopuoliset opettajat jne.)?
13. Voivatko oppilaat kehittää erilaisia ilmaisutaitoja (käytännöllisiä, teoreettisia, taiteellisia jne.)?
14. Ovatko tukiopetusmahdollisuudet riittävät?
15. Ovatko erityisopetusmahdollisuudet riittävät?
16. Ovatko ryhmäkoot sopivia?

Kannustus ja tuki

1. Onko työpaikkasi ilmapiiri kannustava ja uusia ideoita tukeva?
2. Annetaanko työntekijöille tunnustusta hyvin tehdystä työstä?
3. Arvostetaanko työtäsi työyhteisössä (esimiehet, työtoverit, oppilaat)?

4. Saatko tarvittaessa apua ja ohjausta, mikäli sinulla on ongelmia työssäsi (esim. työnohjaus, muu apu tai opastus)?
5. Tukevatko työyhteisön jäsenet toisiaan työn suorittamisessa?
6. Perehdytetäänkö uudet työntekijät riittävästi työhönsä?

Työtyytyväisyys, jaksaminen ja kehittyminen työssä

1. Viihdytkö koulussasi?
2. Pidätkö työtäsi tärkeänä ja mielekkäänä?
3. Tunnetko, että jaksat suoriutua työstäsi?
4. Onko sinulla mahdollisuus kehittyä työssäsi (mahdollisuus oppia uutta, palautteen saaminen, oman työs arviointi jne.)?
5. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi monipuolisesti työssäsi?
6. Ovatko täydennyskoulutusmahdollisuudet hyvät (esim. ammatilliset tiedot ja taidot, muut työssä tarvittavat taidot kuten vuorovaikutus, laitteiden käyttö, atk)?

Terveyden ja turvallisuuden edistäminen

1. Onko koulussasi suunnitelmat ongelmatilanteita varten (kriisit, kiusaaminen, uhkailu, väkivalta, onnettomuudet, palo- ja pelastussuunnitelma, ensiapuvalmius, henkinen jälkihoito)?
2. Onko turvallisuusohjeista tiedotettu riittävästi (esim. käyttöohjeet, säilytysohjeet, jätteen käsittely, kone- ja laiteturvallisuus, suojainten käyttö, paloturvallisuus)?
3. Oletteko keskustelleet työympäristönne terveysvaikutuksista työntekijöihin?
4. Tunnetko olosi turvalliseksi työpaikassasi?
5. Onko koulukiusaamisen estämiseksi tehty riittävästi?
6. Esiintyykö työyhteisössänne kiusaamista?
7. Onko työpaikkakiusaamisen estämiseksi tehty riittävästi?
8. Oletko itse joutunut kiusaamisen kohteeksi?
9. Onko uhkailemisen estämiseksi tehty riittävästi?
10. Onko väkivallan estämiseksi tehty riittävästi?
11. Tehdäänkö koulussanne tapaturmantorjuntatyötä?

12. Onko sinulle myönteiset kokemukset koulun henkilöstöasioiden hoidosta (esimiessuhteet, työkykyä ylläpitävä toiminta, kuntoutus jne.)?
13. Onko työympäristösi muuttunut viimeisen vuoden aikana terveellisemmäksi?
14. Otetaanko sairauden tai ikääntymisen aiheuttamia rajoituksia tai vaikeuksia riittävästi huomioon työjärjestelyissä?
15. Voitteko keskustella avoimesti työuupumuksesta ja siihen vaikuttavista työolotekijöistä?
16. Onko koulussanne varauduttu henkilöstön mahdollisiin päihdeongelmiin (päihteiden käyttöön puuttuminen, hoitoon ohjaus, toipumista tukeva ilmapiiri jne.)?
17. Onko sinulla myönteiset kokemukset työterveyshuollosta?

Työympäristö

1. Ovatko työpisteesi hyvin suunniteltuja (esim. vaatteiden vaihtotilat, siirtymisen helppous jne.)?
2. Onko muu sisustus hyvä (sopivat kalusteet, tilojen ja kalusteiden kunto, varasto- ja säilytystilat jne.)?
3. Ovatko tilat sopivat (koko, sijainti, käyttötarkoitukseen sopivuus jne.)?
4. Ovatko tilat viihtyisät?
5. Onko tilojen ilmastointi hyvä (esim. lämpötila, veto)?
6. Onko tilojen sisäilman laatu hyvä (esim. hajut, pölyt)?
7. Onko valaistus hyvä (työntekijöiden näkökyky ja työn vaatimukset huomioitu, ei häikäisyä, riittävä valaistus ulko- ja sisätiloissa jne.)?
8. Onko ääniympäristö hyvä (esim. kaikuminen, ilmastointilaitteiden melu, työtä häiritsevä muu melu, kuulolle vaarallinen melu)?
9. Onko koulu hyvässä kunnossa (ilkevallan ja vahinkojen jäljet korjattu, rakennusten ja pihan kunto jne.)?
10. Toimivatko koulun kunnossapito- ja huoltotyöt hyvin (henkilökunnan riittävyys, siivous, kiinteistön ja laitteiden korjaukset jne.)?
11. Innostaako koulupiha erilaisiin toimintoihin (esim. virkistäytyminen, opetus, urheilu ja pelit, sopivuus myös vammaisille)?
12. Toimivatko liikennejärjestelyt hyvin kouluun ja koulusta (pysäköinti, poistumispaikat koulukuljetuksesta, tavaroiden lastaus ja purkaus, turvallisuus jne.)?

13. Onko koulun lähiympäristö hyvä (esim. liikenne, melu, ilma, vaarat koulupihan ulkopuolella)?

14. Mikäli työskentelet useassa koulussa, ovatko työolosuhteesi hyvät eri kouluissa (työtilat, välineet, säilytystilat jne.)?

Avoimet kysymykset

Tyytyväisyys

Mihin olet kaikista tyytyväisin työssäsi?

Tyytymättömyys

Mihin olet kaikista tyytymättömin työssäsi?

Kehitysideat

Millä keinoin työtyytyväisyyttä voitaisiin parantaa sinun työpaikallasi?

Kommentit

LIITE 2. Cronbachin alfa-kertoimet kaikista kysymyksistä

Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet	Cronbachin alfa-kerroin
1. Voitko vaikuttaa koulun/työpaikkasi tavoitteisiin ja toimintatapoihin niiden saavuttamiseksi?	.801
2. Voitko vaikuttaa koulusi/työpaikkasi työjärjestelyihin (esim. töiden sisältö, töiden jako)?	.798
3. Voitko vaikuttaa koulun/työpaikkasi taloussuunnitelmaan (esim. laite- ja välinehankinnat)?	.845
4. Voitko vaikuttaa omaa työtäsi koskeviin asioihin (esim. työtahti, työjärjestys, työmenetelmät)?	.813
5. Voitko vaikuttaa työssäsi tilanteisiin, jotka yllirasittavat sinua?	.811
6. Tunnetko olevasi mukana koulun/työpaikkasi kehittämisessä?	.787
	Yht. .836

Yhteistyö ja ilmapiiri	Cronbachin alfa-kerroin
1. Kohdellaanko työpaikallasi ihmisiä kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti (esim. kulttuurista, sukupuolesta, erilaisista mielipiteistä riippumatta)?	.905
2. Onko työilmapiiri hyvä?	.903
3. Pidätkö kouluasi hyvänä työpaikkana?	.900
4. Onko yhteistyö sujuvaa esimiesten kanssa?	.907
5. Onko yhteistyö sujuvaa opettajien kesken?	.910
6. Onko yhteistyö sujuvaa opettajien ja muun henkilöstön kesken (esim. kouluterveydenhuolto, kiinteistönhuolto jne.)?	.908
7. Onko yhteistyö sujuvaa vanhempien kanssa?	.917
8. Onko yhteistyö sujuvaa oppilaiden kanssa?	.920
9. Toimiiko tiedonkulku koulussa (hallinto, henkilöstö, oppilaat, kaikkiin suuntiin)?	.910

10. Mikäli työskentelet useissa eri toimipisteissä, tunnetko kuitenkin kuuluvasi ryhmään?	.915
11. Otetaanko ongelmat avoimesti keskusteluun?	.907
Yht.	.917

Työjärjestelyt ja toimintatavat	Cronbachin alfa-kerroin
1. Työskennelläänkö koulussasi/työpaikallasi opetussuunnitelman/työsuunnitelman mukaisesti?	.866
2. Onko koulussasi/työpaikallasi toimivat arviointi- ja seurantamenetelmät (esim. tavoitteiden toteutumisen, toiminnan laadun, kehittämis- ja taloussuunnitelmien seuraamiseksi)?	.862
3. Onko työjako selkeää (selvät vastualueet, jokainen tietää kuka mitäkin asioita hoitaa)?	.858
4. Ovatko koulun eri ammattiryhmät mukana opetus- ja/tai kasvatustoiminnassa?	.863
5. Ovatko koulunne/työpaikanne kokoukset hyödyllisiä (tavoitteellisuus henkilöstöryhmien edustajat mukana jne.)?	.861
6. Onko sinulla riittävästi aikaa suoriutuaksesi työtehtävistäsi (työ-/opetussuunnitelman mukaiset työt, yhteistyö työtovereiden kanssa, oppilaiden asiat jne.)?	.865
7. Onko oma työjärjestyksesi/lukujärjestyksesi sopiva (työmäärä päivässä/viikossa/vuodessa, työn ajoitus, tauot, valmistelutyöt jne.)?	.869
8. Onko henkilöstön poissaoloihin varauduttu?	.863
9. Onko käytännön työvälineistö hyvä (vastaa tarpeita, kunto, huolto jne.)?	.863
10. Keskustelevatko opettajat ja oppilaat yhdessä siitä, kuinka opetus aiotaan toteuttaa?	.865
11. Onko koulussanne mahdollisuus vaihtelevien työskentelymuotojen käyttöön (tarvittavat välineet,	.862

opetus- ja lähdemateriaali jne.)?	
12. Käytetäänkö opetuksessa koulun ulkopuolisia mahdollisuuksia (esim. liikuntapaikat, paikkakunnan urheiluorganisaatiot, ulkopuoliset opettajat jne.)?	.868
13. Voivatko oppilaat kehittää erilaisia ilmaisutaitoja (käytännöllisiä, teoreettisia, taiteellisia jne.)?	.863
14. Ovatko tukiopetusmahdollisuudet riittävät?	.861
15. Ovatko erityisopetusmahdollisuudet riittävät?	.865
16. Ovatko ryhmäkoot sopivia?	.874
	<hr/>
	Yht. .872

Kannustus ja tuki	Cronbachin alfa-kerroin
1. Onko työpaikkasi ilmapiiri kannustava ja uusia ideoita tukeva?	.856
2. Annetaanko työntekijöille tunnustusta hyvin tehdystä työstä?	.855
3. Arvostetaanko työtäsi työyhteisössä (esimiehet, työtoverit, oppilaat)?	.865
4. Saatko tarvittaessa apua ja ohjausta, mikäli sinulla on ongelmia työssäsi (esim. työnohjaus, muu apu tai opastus)?	.865
5. Tukevatko työyhteisön jäsenet toisiaan työn suorittamisessa?	.870
6. Perehdytetäänkö uudet työntekijät riittävästi työhönsä?	.885
	<hr/>
	Yht. .886

Työtyytyväisyys, jaksaminen ja kehittyminen työssä	Cronbachin alfa-kerroin
1. Viihdytkö koulussasi?	.863
2. Pidätkö työtäsi tärkeänä ja mielekkäänä?	.852
3. Tunnetko, että jaksat suoriutua työstäsi?	.858
4. Onko sinulla mahdollisuus kehittyä työssäsi (mahdollisuus oppia uutta, palautteen saaminen, oman työs arviointi jne.)?	.839
5. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi monipuolisesti työssäsi?	.856

6. Ovatko täydennyskoulutusmahdollisuudet hyvät (esim. ammatilliset tiedot ja taidot, muut työssä tarvittavat taidot kuten vuorovaikutus, laitteiden käyttö, atk)? .877

Yht. .879

Terveyden ja turvallisuuden edistäminen Cronbachin alfa-kerroin

1. Onko koulussasi suunnitelmat ongelmatilanteita varten (kriisit, kiusaaminen, uhkailu, väkivalta, onnettomuudet, palo- ja pelastussuunnitelma, ensiapuvalmius, henkinen jälkihoito)? .834

(kriisit, kiusaaminen, uhkailu, väkivalta, onnettomuudet, palo- ja pelastussuunnitelma, ensiapuvalmius, henkinen jälkihoito)?

2. Onko turvallisuusohjeista tiedotettu riittävästi (esim. käyttöohjeet, säilytysohjeet, jätteiden käsittely, kone- ja laiteturvallisuus, suojainten käyttö, paloturvallisuus)? .828

käyttöohjeet, säilytysohjeet, jätteiden käsittely, kone- ja laiteturvallisuus, suojainten käyttö, paloturvallisuus)?

3. Oletteko keskustelleet työympäristönne terveysvaikutuksista työntekijöihin? .836

4. Tunnetko olosi turvalliseksi työpaikassasi? .834

5. Onko koulukiusaamisen estämiseksi tehty riittävästi? .832

6. Esiintyykö työyhteisössänne kiusaamista? .866

7. Onko työpaikkakiusaamisen estämiseksi tehty riittävästi? .839

8. Oletko itse joutunut kiusaamisen kohteeksi? .870

9. Onko uhkailemisen estämiseksi tehty riittävästi? .833

10. Onko väkivallan estämiseksi tehty riittävästi? .835

11. Tehdäänkö koulussanne tapaturmantorjuntatyötä? .834

12. Onko sinulle myönteiset kokemukset koulun henkiöstöasioiden hoidosta (esimiessuhteet, työkykyä ylläpitävä toiminta, kuntoutus jne.)? .832

henkiöstöasioiden hoidosta (esimiessuhteet, työkykyä ylläpitävä toiminta, kuntoutus jne.)?

13. Onko työympäristösi muuttunut viimeisen vuoden aikana terveellisemmäksi? .839

14. Otetaanko sairauden tai ikääntymisen aiheuttamia rajoituksia tai vaikeuksia riittävästi huomioon työjärjestelyissä? .832

rajoituksia tai vaikeuksia riittävästi huomioon työjärjestelyissä?

15. Voitteko keskustella avoimesti työuupumuksesta ja siihen .830

vaikuttavista työolotekijöistä?	
16. Onko koulussanne varauduttu henkilöstön mahdollisiin päihdeongelmiin (päihteiden käyttöön puuttuminen, hoitoon ohjaus, toipumista tukeva ilmapiiri jne.)?	.840
17. Onko sinulla myönteiset kokemukset työterveyshuollosta?	.845
	<hr/>
	Yht. .847

Työympäristö	Cronbachin alfa-kerroin
1. Ovatko työpisteesi hyvin suunniteltuja (esim. vaatteiden vaihtotilat, siirtymisen helppous jne.)?	.921
2. Onko muu sisustus hyvä (sopivat kalusteet, tilojen ja kalusteiden kunto, varasto- ja säilytystilat jne.)?	.918
3. Ovatko tilat sopivat (koko, sijainti, käyttötarkoitukseen sopivuus jne.)?	.918
4. Ovatko tilat viihtyisät?	.917
5. Onko tilojen ilmastointi hyvä (esim. lämpötila, veto)?	.918
6. Onko tilojen sisäilman laatu hyvä (esim. hajut, pölyt)?	.917
7. Onko valaistus hyvä (työntekijöiden näkökyky ja työn vaatimukset huomioitu, ei häikäisyä, riittävä valaistus ulko- ja sisätiloissa jne.)?	.918
8. Onko ääniympäristö hyvä (esim. kaikuminen, ilmastointilaitteiden melu, työtä häiritsevä muu melu, kuulolle vaarallinen melu)?	.924
9. Onko koulu hyvässä kunnossa (ilkevyyden ja vahinkojen jäljet korjattu, rakennusten ja pihan kunto jne.)?	.918
10. Toimivatko koulun kunnossapito- ja huoltotyöt hyvin (henkilökunnan riittävyys, siivous, kiinteistön ja laitteiden korjaukset jne.)?	.923
11. Innostaako koulupiha erilaisiin toimintoihin (esim. virkistäytyminen, opetus, urheilu ja pelit, sopivuus myös vammaisille)?	.925
12. Toimivatko liikennejärjestelyt hyvin kouluun ja koulusta (pysäköinti, poistumispaikat koulukuljetuksesta, tavaroiden lastaus	.925

ja purkaus, turvallisuus jne.)?	
13. Onko koulun lähiympäristö hyvä (esim.liikenne, melu, ilma, vaarat koulupihan ulkopuolella)?	.926
14. Mikäli työskentelet useassa koulussa, ovatko työolosuhteesi hyvät eri kouluissa (työtilat, välineet, säilytystilat jne.)?	.926
<hr/>	
	Yht. .926