

**MUSIIKINOPETTAJIEN KOKEMUKSIA SOSIAALISESTA TUESTA
OPETTAJAYHTEISÖSSÄ**

Jukka Kriikkula
Pro gradu -tutkielma
Musiikkikasvatus
Kevät 2012
Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistinen tiedekunta	Laitos – Department Musiikin laitos
Tekijä – Author Kriikkula Jukka Armas Juhani	
Työn nimi – Title Musiikinopettajien kokemuksia sosiaalisesta tuesta opettajayhteisössä	
Oppiaine – Subject Musiikkikasvatus	Työn laji – Level Pro gradu -tutkielma
Aika – Month and year Kevät 2012	Sivumäärä – Number of pages 61 + liite (2 sivua)
Tiivistelmä – Abstract <p>Tutkimuksessani selvitän musiikinopettajien kokemuksia sosiaalisesta tuesta heidän työyhteisöissään. Lähestyn sosiaalista tukea Housen määrittelemien tiedollisen, välineellisen ja emotionaalisen tuen näkökulmasta ja tarkastelen musiikinopettajien kokemuksia niin vertaisilta kuin esimieheltä saadusta tuesta. Tutkimusmenetelmä on laadullinen ja aineisto pohjautuu teemahaastatteluihin. Aineiston olen kerännyt haastatteleamalla neljää musiikinopettajaa, joista kaksi työskentelee yläkoulussa, yksi lukiossa ja yksi sekä yläkoulussa että lukiossa.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että musiikinopettajat ovat varsin tyytyväisiä sosiaaliseen tukeen työyhteisössään. Yhteistyö muiden opettajien kanssa toimii tarvittaessa ja enemmistö haastateltavista koki opettajahuoneen ilmapiirin hyväksi ja musiikinopettajalle ystävälliseksi. Tiedollisen tuen saannissa opettajayhteisöä ja koko koulua koskevat suuret muutokset, kuten remontti, ovat tehneet viestinnästä haastavaa, mutta samalla kehittäneet sitä. Välineellistä tukea saadaan erityisesti työtovereilta, jotka ovat itse musiikillisesti orientoituneita. Parhaiten yhteistyö onnistuu muiden taito- ja taideaineiden opettajien kanssa. Koulun juhlien järjestämisessä musiikinopettajilla on apuna muita opettajia ja vaikka juhlat koetaan työläinä, ovat ne silti antoisia. Emotionaalista tukea välitetään opettajayhteisössä empatian, ymmärryksen, arvostuksen ja välittämisen osoittamisena. Näitä musiikinopettajat kokevat saavansa yhteisönsä muilta opettajilta, mutta opettajakunnan koko vaikuttaa tuen saantiin. Suuresta opettajayhteisöstä löytyy myös opettajia, joiden kanssa yhteistyö ei onnistu.</p> <p>Esimiestukea musiikinopettajat pitävät ensisijaisen tärkeänä. Tuloksissa ilmeni, että rehtorin osoittama sosiaalinen tuki vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Sen sijaan rehtorin väsyminen, kiireisyys ja stressaantuminen vaikutti negatiivisesti opettajayhteisöön. Tärkeimmäksi tuen muodoksi haastateltavat kokivat rehtorin osoittaman tiedollisen tuen, mutta myös välineellisen tuen koettiin vaikuttavan suoraan työssä jaksamiseen. Emotionaalisen tuen koettiin rehtorilta olevan luottamuksen ja arvostuksen osoittamista musiikinopettajaa kohtaan.</p> <p>Musiikinopettajan yksinäisyys nousi esille siinä, että hän on usein ainut aineensa opettaja työyhteisössä. Muut aineenopettajat ja rehtori eivät täysin voi ymmärtää musiikinopettajan työtaakkaa eikä musiikin erityisluonnetta oppiaineena. Lisäksi musiikinopettaja täytyy puolustaa yksin aineensa asemaa opettajayhteisössään.</p>	
Asiasanat – Keywords Sosiaalinen tuki, työyhteisö, vertaistuki, esimiestuki, musiikinopettaja, ilmapiiri, supportiivinen viestintä	
Säilytyspaikka – Depository Musiikin laitoksen kirjasto	
Muita tietoja – Additional information	

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 SOSIAALINEN TUKI JA KOLLEGIAALISUUS	4
2.1 SOSIAALINEN TUKI JA SUPPORTIIVINEN VIESTINTÄ	4
2.1.1 Sosiaalinen tuki	4
2.1.2 Supporttiivinen viestintä	8
2.2 KOLLEGIAALISUUS OPETTAJAYHTEISÖSSÄ	8
3 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA	11
3.1 SOSIAALINEN TUKI TYÖYHTEISÖISSÄ	11
3.2 SOSIAALISEN TUEN VAIKUTUS OPETTAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMISEEN	13
4 SOSIAALISEN TUEN MUODOT	17
4.1 EMOTIONAALINEN TUKI	17
4.2 VÄLINEELLINEN TUKI	18
4.3 TIEDOLLINEN JA ARVIOIVA TUKI	19
4.4 SOSIAALISEN TUEN MUODOT OPETTAJAYHTEISÖSSÄ	20
5 TUTKIMUSASETELMA	21
5.1 TUTKIMUSKYSYMYS	21
5.2 TEEMAHAASTATTELU	21
5.3 HAASTATELTAVIEN ESITTELY	23
5.4 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	24
6 TUTKIMUSTULOKSET	27
6.1 TIEDOLLINEN TUKI	27
6.1.1 Vertaisilta saatu tiedollinen tuki	27
6.1.2 Esimieheltä saatu tiedollinen tuki	29
6.3 TIEDOLLISEN TUEN KEHITYSALUEITA	31
6.2 VÄLINEELLINEN TUKI	32
6.2.1 Vertaisilta saatu välineellinen tuki	33
6.2.2 Esimieheltä saatu välineellinen tuki	37
6.3 EMOTIONAALINEN TUKI	40
6.3.1 Vertaisilta saatu emotionaalinen tuki	40
6.3.2 Esimieheltä saatu emotionaalinen tuki	43
6.4 MUITA HUOMIOITA	45
7 TULOSTEN TARKASTELUA	47

8 PÄÄTÄNTÖ

52

LIITTEET

58

1 JOHDANTO

Musiikinopettajan työ vaatii opettajalta paljon. Lyhyissä musiikinopettajan sijaisuuksissa sekä opintoihini kuuluvassa opetusharjoittelussa olen huomannut, että musiikinopettajan työmaa on rikas ja palkitseva, mutta samalla monitasoisesti haastava. Muun muassa Pelkonen (1999) toteaa tutkielmassaan musiikinopettajan työn olevan hektistä ja edellyttävän opettajalta hyvää keskittymis- ja reaktiokykyä, vuorovaikutustaitoja, tilannetajua sekä heittäytymistä ja itsensä likoon laittamista opetustilanteissa. Lisäksi kiire, työskentely meluisassa ympäristössä sekä varsinaisen opetuksen ulkopuoliset tehtävät - kuten koulun juhla järjestelyt - lisäävät musiikinopettajan työn kuormitusta (Pelkonen, 1999). Oman lisänsä musiikinopettajan työtaakkaan tuo tämän päivän yhteiskunnallinen keskustelu musiikin sekä muiden taito- ja taideaineiden opetuksen tarpeellisuudesta. Peruskoulussa vähentyneiden pakollisten musiikkikurssien määrä viestii musiikinopettajan työn arvon kyseenalaistamisesta kouluhallinnon taholta. Osaltaan tämä vaikuttaa musiikinopettajan ammatilliseen itsetuntoon ja rooliin oman aineensa puolustajana opettajayhteisössä. Kouluissa ei yleensä työskentele enempää kuin yksi musiikinopettaja, minkä vuoksi hänellä on harvoin mahdollisuuksia vertaistukeen ja kokemusten jakamiseen toisten musiikinopettajien kanssa. (Mattila, 2007.) Siinä missä toisten aineiden puolesta puhujia saattaa koulussa olla useampia, musiikinopettaja joutuu yleensä taistelemaan yksin oman aineensa aseman ja merkityksen puolesta (Pelkonen, 1999).

Musiikinopettajan työnkuvan sisällöt ja rakenteet määritellään valtakunnallisessa opetussuunnitelmassa, jonka avulla laaditaan myös kunta- ja koulukohtaiset suunnitelmat. Valtakunnallisen opetussuunnitelman sisältö on melko väljä, mutta laaja. Se määrittelee kyllä eri vuosiluokilla käsiteltävät asiasisällöt ja päättöarvioinnin kriteerit, mutta ei anna tarkempia ohjeita käsiteltävien aihekokonaisuuksien sisällöistä tai yksittäisten tuntien kulusta. (Koulujen musiikinopettajat ry, 2012.) Valtakunnallisen perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (POPS, 2004) mukaan musiikin tehtävänä on ”auttaa oppilasta löytämään musiikin alueelta kiinnostuksen kohteensa sekä rohkaista oppilasta musiikilliseen toimintaan, antaa hänelle musiikillisen ilmaisuvälineitä ja tukea hänen kokonaisvaltaista kasvuaan.” Oppilaan kokonaisvaltaista

ilmaisun kehittymistä tulisi tukea etsimällä yhteyksiä muihin oppiaineisiin. (POPS, 2004.) Tämän suosituksen perusteella musiikinopettajan olisi hyvä toimia yhteistyössä toisten aineenopettajien kanssa siinä määrin, kuin aika ja resurssit antavat myöten. Lukion opetussuunnitelma (LOPS, 2003) korostaa musiikinopetuksessa oppilaan omaa ilmaisua, luovuutta, vuorovaikutustaitoja ja myönteisiä kokemuksia. Yhteysoitto ja muu yhteistoiminnallisuus nähdään ainutlaatuisena ryhmätoimintana, joka vahvistaa sosiaalisia taitoja sekä kommunikaatiotaitoja. Musiikki nähdään lukiossa tärkeänä koulukulttuuria edustavana ja luovana oppiaineena. (LOPS, 2003.)

Koulujen musiikinopetus on muuttunut parissakymmenessä vuodessa merkittävästi ja musiikinopettajaan kohdistuukin paine jatkuvasta itsensä kehittämisestä. Oppitunneilla bändisoitto on lisääntynyt, musiikkiteknologisten valmiuksien odotukset opettajaa kohtaan kasvaneet ja musiikkiliikunta vakiinnuttanut paikkansa tämän päivän musiikinopetuksessa (Ruismäki, 1991; *Muutokset musiikkikasvatuksen mahdollisuuksina*, 1992; POPS, 2004). Erityiseksi musiikin muiden oppiaineiden joukossa tekee se, että opetettavat kokonaisuudet uusiutuvat nopeasti. Tämän vuoksi musiikinopettajan on päivitettävä osaamistaan, jotta hän kykenee ymmärtämään vallalla olevat populaarimusiikin ilmiöt ja hyödyntämään myös teknologian tuomia uusia musiikinvälityskanavia tehokkaasti. Ajankohtaisuus onkin yksi musiikinopetuksen ongelmista. Opetussuunnitelmien tulisi myötäillä yhteiskunnallista kehitystä ja musiikinopettajien pitäisi pystyä tarjoamaan tarpeeksi monipuolinen kuva musiikin eri osa-alueista. (Ruismäki, 1991, 19-20; Räsänen, & Vänni, 2005, 19.)

Pelkonen (1999) on pro gradu –tutkielmassaan kuvannut suomalaisen yhteiskunnan asennemuutosta, joka on tuonut koulumaailmaan yritysmaailmassa vallalla olevan suorituskeskeisyyden, tulosvastuun ja hyötyajattelun. Samoin kuin maamme tiukentunut taloustilanne, myös tämä asenne vaikuttaa erityisesti taito- ja taideaineiden arvostukseen. Resurssipulan vuoksi opetusryhmien koot ovat kasvaneet ja samalla etenkin musiikin tuntimäärät ovat vähentyneet. Määrärahojen vähyyden nähdäänkin vaikuttavan mm. opetuksessa käytettävien välineiden vajuuteen, opetustyön ja kursien kehittymättömyyteen sekä eriyttämisen vaikeutumiseen. (Pelkonen, 1999.)

Edellä mainittujen yhteiskunnallisten virtausten, opetussuunnitelman asettamien edellytysten, fyysisten kuormitusten sekä koulukulttuuristen odotusten ristipainees-

sa musiikinopettajalla on täysi työ oman aineensa opettamisessa, puolustamisessa ja edustamisessa. Työyhteisön ja opettajatovereiden tukea ei voi aliarvioida ja Pelkonen (1999) toteaaakin, että opettajahuoneen ilmapiiri vaikuttaa suoraan musiikinopettajan työhön. Kollegojen ja esimiehen arvostus, positiivinen ja myös negatiivinen palaute on tärkeää (Pelkonen, 1999). Tutkimuksessani pyrin selvittämään, välittyykö musiikinopettajille sosiaalista tukea opettajahuoneessa. Tarkastelun kohteena on Housen (1983) määrittelemät sosiaalisen tuen muodot – tiedollinen, välineellinen sekä emotionaalinen tuki. Näiden muotojen ilmenemistä tarkastelen musiikinopettajan ja opettajakollegoiden sekä musiikinopettajan ja esimiehen välisissä suhteissa. Tarkastelun kohteena on ennen kaikkea musiikinopettajan kokemus saadusta tuesta. Tarkoitukseni on selvittää myös millä keinoilla tukea välitetään ja onko tuen määrä riittävä musiikinopettajan kokemuksiinsa nähden.

2 SOSIAALINEN TUKI JA KOLLEGIAALISUUS

2.1 Sosiaalinen tuki ja supportiivinen viestintä

2.1.1 Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki on monimutkainen ja monitasoinen käsite, johon sisältyy lukuisia erilaisia ilmiöitä, joita yhdessä tuen kanssa voidaan tarkastella laajasti monesta eri näkökulmasta. Varhaisimmat määritelmät sosiaalisesta tuesta ovat peräisin 1970-luvulta. Niiden mukaan sosiaalinen tuki merkitsee yksilön havaintoja hyväksytyksi tulemisesta ja huolenpidosta. Tutkimusten lisääntyessä sosiaalinen tuki on mielletty viestien välittämiseksi yksilöiden välillä. (Albrecht, Burleson, & Goldsmith, 1994, 420–421.) Sosiaalisen tuen tutkimusperinne syntyi 1940-luvulla USA:ssa. Ensimmäiset tutkimukset sosiaalisesta tuesta tarkastelivat fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin yhteyttä sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin ja osoittivat, että sosiaalisilla suhteilla on suora yhteys hyvinvointiin sekä terveyteen. (Kumpusalo, 1991, 18.) Näitä tutkimuksia on kuitenkin kritisoitu siitä, että ne keskittyvät tarkastelemaan ainoastaan sosiaalisten kontaktien ja suhteiden määrän yhteyttä hyvinvointiin, ottamatta huomioon yksilön käsityksiä ja kokemuksia suhteen laadusta ja tarkoituksesta. Nämä sosiaalisen tuen tutkimukset luokitellaan Albrechtin ym. (1994, 423) määrittelemään sosiaaliseen lähestymistapaan (social network approaches).

Toinen Albrechtin ym. (1994) määrittelemä lähestymistapa on psykologinen lähestymistapa (perceptual approaches). Psykologisen lähestymistavan tutkimuksissa on selvitetty sosiaalisten suhteiden merkitystä ja sitä, miten yksilö kokee ja käsittää tuen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että yksilön tavalla käsittää sosiaalinen tuki on selkeä yhteys tämän hyvinvointiin, terveyteen ja stressinsietokykyyn. Psykologisen lähestymistavan tutkimuksia on puolestaan kritisoitu muun muassa viestintäkäyttäytymisen huomiotta jättämisestä sekä tutkimuksen mittareiden kyseenalaisen validiteetin ja reliabiliteetin vuoksi. (Albrecht ym., 1994, 423–424.)

Kolmas Albrechtin ym. (1994) määrittelemä sosiaalisen tuen tutkimuksen lähestymistapa on viestinnällinen lähestymistapa (interaction approaches), jonka mukaan sosi-

aalinen tuki on vuorovaikutusprosessi, jossa välitetään viestejä yksilöltä toiselle. Viestinnällisen lähestymistavan tutkimukset painottuvat sosiaalisen tuen tarkasteluun etenkin läheisissä vuorovaikutussuhteissa. (Albrecht ym., 1994, 424.) Keskeistä on ymmärtää miksi ja miten tuen antaja pyrkii tarjoamaan tukea, ja kuinka tuen vastaanottajaa on autettu yrityksellä. Viestinnän lähestymistapa pyrkii siis lisäämään tietoa siitä, kuinka supportiivista viestintää välitetään (Dunkel-Schetter, & Skokan, 1990, 437). Näin myös toisille henkilöille voidaan osoittaa miten olisi mahdollista viestiä supportiivisemmin. Tutkimusten mukaan myös yksilön odotuksilla tuen saatavuudesta on yhteys tämän halukkuuteen etsiä tukea. Lisäksi sosiaalisen tuen laadulla on vaikutus yksilön käsitykseen siitä, miten hän kokee supportiivisen viestinnän. (Albrecht ym., 1994, 423–424.)

Cobb (1976) on määritellyt sosiaalisen tuen olevan tiedonvälitystä, jossa tuen saaja kokee 1) olevansa välitetty ja rakastettu, 2) olevansa arvostettu ja kunnioitettu sekä 3) kuuluvansa johonkin ryhmään. Välittäminen ja rakkaus toteutuvat intiimissä ja keskinäistä luottamusta sisältävässä ihmissuhteessa, joka vaatii suhteeseen sitoutumista suhteen kummaltakin osapuolelta. Tätä vuorovaikutusta Cobb kutsuu emotionaaliseksi tueksi. Arvostuksen ja kunnioituksen kokeminen on tehokkainta kun niitä osoitetaan julkisesti, jolloin kokemus lisää tuen saajan omanarvontuntoa ja parantaa itsetuntoa. Cobb määrittelee tämän arvostustueksi. Ryhmään kuuluvaisuuden tunteen täytyy olla ryhmässä yhteinen ja jaettu kokemus. Jokaisen ryhmän jäsenen täytyy tietää tasapuolisesti ryhmän sisäiset asiat, jolloin yhteinen ryhmätuki voi muodostua. (Cobb, 1976, 300-301.)

Wills (1985) puolestaan erottelee sosiaalisen tuen kuuteen eri muotoon:

- 1) Arvostus tuki: tukea, jota osoitetaan suhteessa, jossa tuen tarvitsija voi puhua erilaisista itsetuntoa uhkaavista asioista ja ongelmista. Tuki ilmenee läsnäolona, keskusteluna, kuuntelemisena sekä hyväksymisen ja arvostuksen osoittamisena.
- 2) Statukseen/asemaan liittyvä tuki: tuki, joka ilmenee jonkin sosiaalisen roolin velvoittamana. Tällaiseksi voidaan määritellä tuki, joka ilmenee jonkinlaiseen sitoutumiseen tai valintaan perustuvassa ihmissuhteessa, kuten avioliitossa, vanhemmuudessa tai uskonnollisessa yhteisössä.

- 3) Tiedollinen tuki: tukea, joka ilmenee tietona, jonka avulla tuen tarvitsija kykenee ratkaisemaan ongelmiaan. Tieto ilmenee tukena, kun sitä ilman tuen tarvitsija ei kykene selvittämään ongelmaansa.
- 4) Välineellinen tuki: apu, jota tuen tarvitsija saa erilaisissa käytännön tilanteissa, kuten rahan lainaaminen tai jonkin palveluksen suorittaminen.
- 5) Sosiaalinen toveruus: tuen vaikutus syntyy mahdollisuudesta sosiaaliseen kanssakäymiseen ja osallistumisesta sosiaalisiin toimintoihin, kuten vierailuihin, juhliin ja yhteiseen ajanviettoon.
- 6) Motivoiva tuki: tukea, jota tarjotaan kun ihminen kohtaa ongelmia, joiden ratkaisu on pitkäaikainen prosessi (sairaus, avioero, läheisen kuolema, tms.). Tuen saajaa motivoidaan ja valetaan tähän toivoa paremmasta tulevaisuudesta. Motivoivan tuen päämääränä on välttää masennuksen syntyminen.

Willsin jaottelemista tuen muodoista sosiaalinen toveruus ja roolituki kuuluvat sosiaaliseen yhdentymiseen eli sosiaalisten suhteiden olemassaoloon itseensä eikä niinkään näissä suhteissa välitettyihin voimavaroihin. Yhdessä käytännön avun kanssa nämä tuen muodot vaikuttavat Willsin mukaan suoraan terveyteen, kun taas henkinen tuki ja tietotuki yhdessä käytännön avun kanssa suojaavat kuormittavilta tekijöiltä, eli toimivat niin sanotusti puskuriefekteinä. (Wills, 1985, 75-77.)

Housen (1983) määrittelyt sosiaalisesta tuesta perustuvat neljään tuen eri muotoon. Käsittelen näitä muotoja tarkemmin kappaleessa neljä ”Sosiaalisen tuen muodot”. Housen määrittelyt olen valinnut oman tutkimukseni pohjaksi kuvaamaan musiikinopettajien kokemuksia sosiaalisesta tuesta, koska tuon muodot on helppo eritellä ja tunnistaa opettajayhteisössä.

Sosiaalinen tuki nähdään sellaisena vuorovaikutusprosessina, jossa viestintäosapuolet tarjoavat toisilleen välittämistä, huolenpitoa tai ymmärrystä osoittavia viestejä (Albrecht ym., 1994, 420–421). Albrecht ja Adelman (1984) ovat koonneet sosiaalisen tuen määritelmän käsittelemään sellaista verbaalista ja nonverbaalista vuorovaikutusta, jossa stressi-, kriisi- tai ongelmatilanteessa oleva henkilö saa auttavalta osapuolelta selviytymistään lisääviä resursseja. Nämä resurssit vähentävät epävarmuutta itsestä, tilanteesta, toisesta tai vuorovaikutussuhteesta, ja täten lisäävät tunnetta hen-

kilökohtaisen elämän hallinnasta ja hyväksytyksi tulemisesta. (Albrecht, & Adelman, 1984, 3–5.)

Sosiaalinen tuki jaetaan havaittuun (perceived support), saatuun (received support) sekä osoitettuun tukeen (provided support), jotka yhdessä vaikuttavat tuen saajan ja antajan välisessä supportiivisessa viestinnässä. Näistä ensiksi mainittu on tukea, jonka koetaan olevan saatavilla. Tuen ei välttämättä tarvitse toteutua vuorovaikutuksessa, vaan se toimii yksilön käsityksissä ajattelun tasolla. Havaittu tuki ilmenee siis yksilön käsityksenä siitä, että hänellä on mahdollisuus saada tukea. (Burleson, & MacGeorge, 2003, 380–382.)

Saatu tuki puolestaan ilmenee sellaisena tukena, jota tukea tarvitseva kokee saaneensa vuorovaikutuksessa muilta osapuolilta. Tämä tuki ilmenee viestintäkäyttäytymisen tasolla, ja sitä voidaan tarkastella myös tuen antajan toimintana, tavoitteina ja intentioina. (Mikkola, 2000b, 112.) Antajasta käsin tarkasteltuna tuen saaja ei välttämättä itse havaitse tai koe tukea. Tällöin kyse on tuen saajan mahdollisuudesta tulla autetuksi. Tällaisesta tuesta käytetään osoitetun tuen käsitettä. Myös tätä tukea tarkastellaan viestintäkäyttäytymisen tasolla, toiminnasta, tavoitteista ja intentiosta käsin. (Dunkel-Schetter ym., 1990, 442–444.)

Vahtera ja Pentti (1995) viittaavat Johnsonin (1989) määrittelyyn sosiaalisesta tuesta. Hänen mielestään sosiaalinen tuki on sosiaaliin suhteisiin liittyvä terveyttä edistävä tai stressiä ehkäisevä tekijä ja se puskuroi työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta. Työpaikan sosiaalinen tuki nähdään vaikuttavan terveyteen neljän eri vaikutusmekanismin kautta:

- 1) Sosiaalinen tuki vastaa ihmisen perimmäisiin tarpeisiin kuulua johonkin ryhmään
- 2) Sosiaalinen tuki on voimavara, jonka avulla selviydytään työn asettamista vaatimuksista.
- 3) Sosiaalinen tuki vaikuttaa aikuisiän sosiaalistumiseen.
- 4) Sosiaalinen tuki muodostaa työn hallinnan kanssa yhteisöllisen selviytymisjärjestelmän, joka suojaa työntekijöitä työhön liittyviltä rakenteellisilta vaatimuksilta ja paineilta. (Vahtera ym., 1995.)

Tuen saanti riippuu persoonallisuudesta. Huonoksi koettu sosiaalinen tuki liittyy usein sosiaaliseen kyvyttömyyteen, neuroottisuuteen ja huonoon itsetuntoon, ahdistukseen suoritustilanteessa, huonoihin ongelmanratkaisukeinoihin, kielteisiin vuorovaikutusodotuksiin, yksinäisyyteen ja heikkoon koherenssin tunteeseen. Sosiaalisen tuen saaminen ei ole aina täysin ongelmaton, sillä tuen pyytäminen saattaa viestittää muille pyytäjän kyvyttömyydestä selvitä ongelmistaan. Saatu tuki saattaa puolestaan voi lisätä kuormittuneisuutta tuen saajan tuntiessa jäävänsä kiitollisuudenvelkaan. (Vahtera ym., 1995, 10.)

2.1.2 Supporttiivinen viestintä

Albrechtin ja Adelmanin (1984) mukaan supporttiivisella viestinnällä tarkoitetaan sellaista viestintäprosessia, jossa tukea välitetään niin sanallisesti kuin sanattomin viestein, ja joka vaikuttaa viestintäosapuolten käsityksiin siitä, miten he kokevat itsensä, tilanteensa, toisensa ja vuorovaikutussuhteensa (Albrecht ym., 1984, 421). Mikkolan (2000a) mukaan supporttiivinen viestintä on intentionaalinen ja strategisena toimintana nähtävä viestintäprosessi, jossa pyritään ilmaisemaan sekä tuen tarvetta että tukea. Supporttiiviselle viestinnälle ominaista on tuen antamiseen ja saamiseen liittyvien sanomien ja merkitysten tuottaminen, vaihtaminen sekä tulkitseminen. (Mikkola, 2000a, 23.)

Usein sosiaalista tukea ja supporttiivista viestintää tarkastellaan rinnasteisina käsitteinä. Tutkimuksessani sosiaalinen tuki ja supporttiivinen viestintä mielletään lähes toistensa synonyymeina sillä eroavaisuudella, että sosiaalinen tuki sisältää itse hyvinvointia ja terveyttä lisäävät resurssit, ja supporttiivinen viestintä näiden resurssien välittämisen osapuolelta toiselle vuorovaikutusprosessina.

2.2 Kollegiaalisuus opettajayhteisössä

Opettajayhteisössä sosiaalisen tuen ilmenemistä voidaan tarkastella esimerkiksi kollegiaalisuuden näkökulmasta. Pääosa opettajien työskentelyajasta kuluu oppilaiden kanssa, mutta opettajat tarvitsevat toisiaan koulun ja opetuksen kehityspaineiden alla. Opetussuunnitelman uudistus luokien monenlaisia haasteita ja vaatimuksia jokai-

sen opettajan työhön. Sahlbergin (1996, 117) mielestä opettajien tulisi näiden vaatimusten alla tukeutua entistä enemmän yhteiseen keskusteluun, tukeen, apuun ja ohjaukseen. Opettajien ammatillinen kehitys sekä koulun uudistus lepää pitkälti opettajien laajan ja syvällisen yhteistyön varassa, minkä vuoksi kollegiaalisuuden merkitystä ei voida kiistää. Opettajien keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminnallisuus vaikuttaakin kouluun hyvin laajasti ja kokonaisvaltaisesti. (Sahlberg, 1996, 117-119.)

Sahlberg (1996) määrittelee kollegiaalisuuteen kuuluvan tiettyjä työyhteisöllisiä normeja, kuten ammatillinen dialogi, yhteinen suunnittelu, kollegan opetuksen seuraaminen sekä omaan työhön ja työyhteisöön kohdistuva reflektio. Kollegiaalisuus ei siis ole synonyymi opettajien keskinäiselle yhteistyölle, vaan on tämän suppeampi ja spesifimpi muoto. (Sahlberg, 1996, 118.) Kollegiaalisuuden nähdään myös vahvistavan opettajien keskinäistä moraalista ja psykologista tukea, joka auttaa opettajaa selviämään työssään kohtaamistaan epäonnistumisista, negatiivisista tunteista, turhautumisesta ja muista vaikeuksista. Kollegoilta saatu tuki vaikuttaa positiivisesti työhön, sillä tietoisuus tuen saannista rohkaisee opettajaa kokeilemaan uusia ratkaisuja opetuksessa ilmeneviin ongelmiin. (Hargreaves, 1994, 244-245.)

Kollegiaalisuus auttaa opettajia kehittymään ammatillisesti. Opettajien yhteistoiminnallisuus vaikuttaa suoraan tai epäsuorasti opettajien omaan oppimiseen. Suora vaikutus ilmenee opettajien välittömänä auttamisena, ohjaamisena sekä ideoiden jakamisena ja epäsuora puolestaan kollegiaalisuuden ja kokeilemisen normien muodossa, joka auttaa opettajia kokeilemaan esimerkiksi uusia opetuskäytäntöjä. (Rozenholtz, 1989, 79.) Kollegiaalisuus voidaan jakaa neljään eri suhteeseen. Kolme ensimmäistä, tarinointi, dialogi ja auttaminen edustavat kollegiaalisuuden ensimmäisiä vaiheita, jotka ovat etappeja matkalla kohti neljättä muotoa ja viimeistä kollegiaalisuuden vaihetta, yhteistoiminnallisuutta. (Little, 1990, 177-180.)

Kollegiaalisuuden katsotaan myös edesauttavan sosiaalisen tuen jakamista opettajayhteisössä. Opettajan työn yksinäisyydestä vallalla oleva myytti kouluissamme ajaa opettajat helposti tilanteeseen, jossa he eivät koe tukea olevan saatavilla tai eivät ymmärrä sitä edes pyytää. Myös yhteisö saattaa olla kyvytön antamaan sosiaalista tukea, mikäli koulun toimintakulttuuriset piirteet ylläpitävät näkemystä siitä, että opettajan on onnistuttava työssään yksin ilman toisten apua. Sen sijaan keskustelu

toisten opettajien kanssa ja välittömään vuorovaikutukseen sekä kollegiaaliseen tukeen kannustava ilmapiiri saattavat olla koulun kehittymisen lisäksi myös yksilön stressiä ennalta ehkäisevää että sen oireita lievittävää kanssakäymistä. (Keskinen, 1999, 56-57.)

Myös rehtorilla on vaikutus kollegiaalisuuteen. Rehtorin yleinen käyttäytyminen on yhteydessä siihen, kuinka opettajat kokevat yhteistyönsä onnistumisen. Rehtorin ollessa yhteistyöhenkinen ja palautteenantokykyinen omassa johtamisessaan nähdään myös opettajien välisen yhteistyön toimivan hyvin. Rehtori on siis avainasemassa yhteistyöhengen luomisessa opettajien välillä. (Mehtäläinen, 1985, 58.)

Sosiaalinen tuki opettajien välillä edesauttaa laajemmassa mittapuussa kollegiaalisuuden kehittymistä kouluyhteisössä ja näin ollen mahdollistaa opettajien välisen yhteistoiminnallisuuden. Tutkimuksessani en käsittele kollegiaalisuutta vaan pureudun musiikinopettajien saamaan sosiaalisen tukeen, joka pidemmälle vietyinä voisi olla mahdollistamassa opettajien välistä yhteistoiminnallisuutta eri aineryhmien välillä.

3 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

3.1 Sosiaalinen tuki työyhteisöissä

Sosiaalisen tuen vaikutusta työyhteisöissä on alettu tutkia laajemmin 1980-luvulla. Tutkimukset ovat käsitelleet esimerkiksi työpaikkojen sisäisiä vuorovaikutussuhteita ja niissä sosiaalisen tuen on havaittu lisäävän työssä viihtymistä, tyytyväisyyttä työyhteisöä kohtaan, yksilöllistä suoriutumista sekä selviytymistä työvaatimuksista. Tuen on katsottu myös vähentävän työuupumusta, jännittyneisyyttä ja epävarmuutta. Lisäksi sosiaalisen tuen on todettu vähentävän stressiä ja loppuun palamista. (Applegate, & Zimmermann, 1994, 51–53.) Tutkimusten mukaan sosiaalisen tuen vaikutukset työpaikalla ovat nähtävissä myös työyhteisön tuotteliaisuudessa, nopeassa ongelmien ratkaisemisessa, lopputuloksien paremmassa laadussa sekä työskentelyilmapiirissä (Andrews, & Herschel, 1996, 101).

Edellä mainitut tutkimustulokset ovat osoittaneet, että sosiaalisella tuella on suuri merkitys työyhteisön sisäisessä viestinnässä. Tähän mennessä tiedetään vasta vähän, miksi ja miten sosiaalista tukea viestitään tai kuinka supportiivisia viestejä välitetään, määritellään ja tulkitaan työyhteisössä. Ei myöskään tiedetä, mikä rooli tuella on jäsenten välillä ja miksi supportiivisella viestinnällä on rooli organisaation tuloksellisuudessa. (Applegate ym., 1994, 59.)

Esimiehen ja alaisen välisessä vuorovaikutuksessa on tutkittu muun muassa viestinnän avoimuutta, kommunikaation esiintymisen yleisyyttä, alaisen käsityksiä esimiehestä, esimiehen etäisyyttä alaisiinsa, palautteenantoa, semanttista tiedonantoa, persoonallisuuspiirteitä sekä esimies-alaisuuden variaatioita johtajuuden eri tasoilla (Faulstich, & Pace, 1994, 140–142). Eräiden tutkimusten mukaan esimiehet kuluttavat arviolta yhdestä kahteen kolmasosaan ajastaan suorassa vuorovaikutuksessa alaisensa kanssa. Tämä vuorovaikutus sisältää palautteen ja informaation antamista työyhteisön toimintatavoista, käytänteistä ja tavoitteista sekä työtehtävien tarkoituksenmukaisuudesta. Alaiset puolestaan pyrkivät kertomaan esimiehilleen itsestään sekä saamaan tietoa työhön liittyvistä ongelmista, meneillään olevista ja suoritetuista

työtehtävistään sekä esimiehen antamista toimintatavoista ja käytänteistä. (Trenholm, & Jensen, 1996, 357.)

House (1983) on tutkinut sosiaalisen tuen vaikutusta työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä stressiin. Hänen tutkimuksensa ovat osoittaneet, että sosiaalinen tuki voi ehkäistä stressiä ja kohentaa terveyttä. Lisäksi sosiaalinen tuki toimii ikään kuin puskurina stressin terveyttä heikentävälle vaikutukselle, hidastaen näin stressin vaikutusta. House on lajitellut sosiaalisen tuen emotionaaliseen, välineelliseen, tiedolliseen sekä arvioivaan tukeen. Nämä kaikki tuen muodot eivät kuitenkaan ehkäise kaikkia stressin muotoja. House mainitseekin jatkotutkimusaiheekseen selvittää, mitkä eri sosiaalisen tuen muodot vaikuttavat mihinkin eri stressitekijään. (House, 1983.)

Useissa eri tutkimuksissa sosiaalisen tuen on huomattu olevan yksi tärkeimmistä stressinhallinnan keinoista. Vahteran (1993) tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, miten eri voimavarat vaikuttavat työntekijän terveyteen. Tuloksissa selvisi, että terveyteen vaikuttavat sosiaaliset prosessit, sosiaalinen tuki ja käyttäytymisen sosiaalinen säätely ovat riippuvaisia sosiaalisesta yhdentymisestä sekä sosiaalisten verkostojen rakenteista. Vahtera totesi myös, että hyvään työn hallintaan liittyy sosiaalinen kyvykkyys, joka näkyy sosiaalisina verkostoina, sosiaalisena aktiivisuutena sekä luottamuksena sosiaalisen tuen saatavuudesta silloin, kun sitä tarvitaan. Esimiehen ja työtovereiden osoittama tuki on oleellista, sillä esimiehen ja työtovereiden henkinen tuki ja arvostus auttavat työntekijöitä jaksamaan töiden aiheuttamia paineita. (Vahtera, 1993.)

Vahteran ja Pentin (1995) tutkimuksessa käsiteltiin 90-luvun lama-ajan vaikutuksia työelämän laatuun, työssä tarjolla oleviin psykososiaalisiin voimavaroihin ja työntekijöiden terveyteen. Tutkimuksen mukaan lama-ajan kriisiin reagoitiin etsimällä voimaa työyhteisöstä. Työtoverit ja yhteisö nähtiin voimavarana, joka auttoi kestämään vallalla olevat paineet. Työn hallinnan, sosiaalisen tuen ja koherenssin tunteen voimakkuuden nähtiin vaikuttavan työntekijöiden selviytymiseen lama-ajasta. Ne, joilla nämä voimavarat olivat käytettävissä, säilyttivät myös terveytensä hyvänä lama-ajan paineista huolimatta. (Vahtera ym., 1995.)

3.2 Sosiaalisen tuen vaikutus opettajien työssä jaksamiseen

Opettajien työn henkistä kuormittavuutta on viime vuosikymmeninä tutkittu paljon. Tutkimuksissa on todettu, että noin neljäsosa opettajista kokee työnsä henkisen kuormittavuuden vaikuttavan sekä omaan hyvinvointiinsa että oppilaidensa työympäristöön (Kinnunen, Mäkinen, & Vihko, 1985). Keskinen (1999, 51) mukaan 1970-luvulla merkityksellisimpiä opetustyön stressilähteitä olivat suureksi koettu työmäärä ja opettajanhuoneiden ihmissuhdeongelmat.

Honkanen (2002) on tarkastellut pro gradu –tutkimuksessaan erään eteläsuomalaisen kaupungin opettajien työuupumusta ja siihen liittyviä tekijöitä. Tutkimus käsitti luokan-, aineen-, erityis- ja ammatillisen oppilaitoksen opettajien kokemuksia. Honkasen tutkimuksen mukaan kyseisen kaupungin opettajista noin puolet olivat jossain määrin uupuneita. Näistä 46% lievästi ja 6% vakavasti. Työuupumusta selittäviä tekijöitä Honkasen mukaan olivat työn arvostuksen puute, määrällinen kuormittavuus, oppilassuhteiden kuormittavuus, vaikutusmahdollisuuksien puute sekä työpaikan huono ilmapiiri ja kehittämishakuisuuden puute. Honkasen mukaan näihin tekijöihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota sekä yksittäisten koulujen tasolla, että laajemmin yhteiskunnallisella tasolla. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota opettajien kokemukseen siitä, että heidän työtään ei arvosteta tarpeeksi. Tutkimus osoitti voimakkaimmaksi yksittäiseksi työuupumuksen selittäjäksi juuri arvostuksen puutteen ja jos tähän lisätään vielä tuntemukset siitä, että esimiehiltä ja kollegoilta ei saa riittävästi arvostusta, on myös omaa työtään vaikea arvostaa.

OAJ:n ja Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa *Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen* (Pahkin, Vanhala, & Lindström, 2007) ilmeni, että 17% suomalaisista opettajista kärsii stressistä paljon tai melko paljon. Tutkimukseen vastanneet opettajat olivat sitä mieltä, että pystyvät hyödyntämään työssään hyvin tietojaan ja taitojaan eivätkä tämän vuoksi pitäneet työtehtäviään liian vaikeina. Työmotivaation ja työn hallinnan todettiin olevan hyvin kunnossa. Tutkittavien mielestä koulun ilmapiiri oli kokonaisuutena arvioiden hyvä, mutta vaikutusmahdollisuuksissa koettiin parantamisen varaa. Suhteen lähiesimieheen tutkittavat kokivat ristiriitaiseksi. Esimiesten toiminta koettiin oikeudenmukaiseksi, mutta heidän ei katsottu rohkaisevan riittävästi eriävien mielipiteiden ilmaisemiseen tai tärkeisiin päätöksiin osallistumiseen.

Lisäksi esimiesten ei koettu tukevan opettajia riittävästi näiden työssään tai taitojen kehittämisessään. Sen sijaan opettajat kokivat saavansa paljon tukea työtovereiltaan. Tämän tuen katsottiinkin toimivan paremmin kuin esimiestuen. (Pahkin ym., 2007.)

Tutkimuksissa on todettu opettajien työtyytyväisyyden olevan hyvä (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, & Solovieva, 2001). Suuri osa opettajista on tyytyväinen työhönsä ja pitää siitä. He pitävät työtään palkitsevana, työilmapiiriä hyvänä ja myös sosiaalista tukea työpaikalla hyvänä. Santavirran ja kumppaneiden mukaan uupuneet opettajat arvioivat työilmapiirinsä huonommaksi kuin ei-uupuneet. Tutkimusasetelman vuoksi ei kuitenkaan pystytty päättämään, johtaako uupuminen siihen, että ilmapiiriä aletaan pitää huonona vai johtaako huono työilmapiiri joidenkin opettajien kohdalla uupumiseen. (Santavirta ym., 2001.)

Sosiaalisen tuen vaikutusta musiikinopettajan työssä on tutkittu vähän. Musiikinopettajien kuten muidenkin aineenopettajien työtä varjostaa jatkuva kiire ja vastuu oppilaiden saaman opetuksen tasosta. Mattila (2007) toteaa pro gradu – tutkielmassaan, ettei musiikinopettajilla ole yksinkertaisesti aikaa saada sosiaalista tukea työtovereiltaan. Mattilan tutkielmassa kyselyyn musiikinopettajien työoloista ja hyvinvoinnista vastasi 104 musiikinopettajaa. Näistä suurin osa koki työnsä henkisesti rasittavammaksi kuin muut aineenopettajat ja lisäksi heillä esiintyi muita enemmän oireina ilmenevää stressiä. Jopa 69% Mattilan haastattelemissa musiikinopettajista kokivat työnsä henkisesti joko melko tai erittäin rasittavaksi. Näistä suurin osa oli naisia, suurta viikoittaista tuntimäärää tekeviä tai yläasteella työskenteleviä musiikinopettajia. Opettajien työtaakkaan Mattilan mukaan vaikuttaa erityisesti määrälliset vaatimukset sekä opetustuntien määrä. Selkeä rooli, ristiriidattomat arvot ja haasteet ovat sen sijaan musiikinopettajan voimavara. Mattila totesi tutkimuksessaan, että useat työn piirteet olivat yksittäin yhteydessä työn henkisesti kuormittavaksi kokemiseen. Näistä mm. vaikutusmahdollisuudet päätöksen tekoon, työtovereilta saatu tuki, palautteen saaminen ja henkilöstön huomioon ottaminen olivat vaikuttivat vähentävästi työn kuormittavuuteen. Hyvää arviota työn piirteistä saivat myös tiedonkulku työpaikalla, esimiestyö, ystäviltä ja sukulaisilta saatu tuki sekä työpaikan sosiaalinen ilmapiiri. Myös sosiaalinen tuki kuului tähän ryhmään, vaikka musiikinopettajat kokivat sen jostain syystä heikommaksi kuin toiset opettajat. Syiksi Mattila arvioi mm. sitä, että musiikinopettaja on usein koulunsa ainoa aineensa opet-

taja ja sitä, että taideaineiden arvostus on heikompi kuin esim. reaaliaineiden. (Matti-la, 2007.)

Ikäheimonen (1995) tarkastelee pro gradu –tutkielmassaan vastavalmistuneiden musiikinopettajien ensimmäisen työvuoden kokemuksia. Ensimmäinen vuosi koetaan vaativana ajanjaksona, jolloin opettajan työn realiteetit valkenevat. Yksi tuoreiden musiikinopettajien haasteista on yksinäisyys, joka kohdataan oman aineen ainoana opettajana kouluyhteisössä. Haastateltavilla ei ollut opettajanhuoneessa kollegaa, jolta olisi saanut tukea, ymmärrystä ja ohjausta musiikin opettamiseen liittyvissä asioissa. Tämä osaltaan lisäsi aloittelevien musiikinopettajien epävarmuutta roolistaan työyhteisössä. (Ikäheimonen, 1995.)

Työterveyslaitoksen (Kauppinen, Hanhela, Lehtinen, Lindström, Toikkanen, & Tos-savainen, 2009) laatimassa katsauksessa Suomen työolo- ja työterveystilanteesta to-detaan, että koulutusosalalla koettu stressi, henkisen väkivallan ja kiusaamisen koh-teeksi joutuminen sekä kielteisiä tunteita herättävät tilanteet ovat yleisempiä kuin muilla toimialoilla. Opettajien työn todetaan olevan henkisesti kuormittavaa ihmis-suhdetyötä, johon kohdistuu monenlaisia vaatimuksia esimerkiksi vanhempien, op-pilaiden, kunnan sekä valtion taholta. Tästä huolimatta opettajat ovat innostuneita työstään ja työpaikan ilmapiiri koetaan kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi. Lä-hes joka toinen, eli 46% opettajista kokee työnsä henkisesti melko tai hyvin raskaaksi. Vaikka stressiä kokevien määrä koulutusosalalla on vähentynyt viime vuosina, on hei-tä silti enemmän kuin muilla toimialoilla, joissa erittäin tai melko paljon stressiä ko-kevia on 12%. Henkistä väkivaltaa ja kiusaamista kokee opettajista 13%, mikä on tu-plasti enemmän kuin vuosina 1997-2006. Henkistä väkivaltaa koetaan useimmiten työtovereiden, esimiesten ja alaisten taholta (60%) sekä oppilaiden ja oppilaiden vanhempien taholta (40%). Katsauksen mukaan koulutusosalalla erittäin tyytyväisiä työhönsä on vähemmän kuin kaikilla aloilla keskimäärin, mutta silti työntekijät ovat yleisemmin päivittäin innostuneita työstään ja työpaikan ilmapiiri koetaan keski-määräistä useammin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi. (Kauppinen ym., 2009, 234-235.)

Astikainen (1997) on pro gradu –tutkielmassaan tarkastellut erään lahtelaisen ala-asteen opettajanhuoneen ilmapiiriä. Aihetta hän on tutkinut neljästä näkökulmasta:

1) työyhteisön ihmissuhteet, 2) työtovereiden välittämä sosiaalinen tuki, 3) yhteistyökyvykkyys sekä 4) koulun rehtorin vaikutus työyhteisön ilmapiiriin. Astikainen tarkasteli aihetta ennen kaikkea yhteisön kannalta, jolloin hän keskittyi työyhteisön jäsenten väliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen. Tuloksissaan Astikainen havaitsi, että opettajat saavat työtovereiltaan ja koulun rehtorilta varsin hyvin sosiaalista tukea. Tukea opettajat tarvitsivat eniten ongelmallisten oppilaitten kanssa työskentelyyn. Rehtorin roolista työyhteisön ilmapiirin kannalta annettiin myönteinen kuva ja opettajat suhtautuivat työyhteisöönsä kaikin puolin muutenkin varsin myönteisesti. Yhteistyö opettajien kesken toteutui yhteisessä suunnittelussa ja ideoinnissa sekä koulun yhteisten juhlien ja projektien toteuttamisissa. Ongelmallisimmat tilanteet opettajayhteisön ilmapiirissä johtuivat yleensä ihmissuhteista. Opettajien persoonien ja luonteiden erilaisuus sekä työskentelytapojen ja koulun yhteisten ohjeiden tulkintojen eroavaisuus aiheutti klikkejä ja erimielisyyksiä opettajien väleillä. (Astikainen, 1997.)

Mehtäläinen (1985) toteaa, että opettajat ovat hyvin halukkaita auttamaan toisiaan erilaisissa töihin liittyvissä ongelmissa. Opettajat kuitenkin saavat kollegoiltaan ja esimieheltään hyvin vähän omaan työskentelyynsä liittyvää rakentavaa kritiikkiä ja tästä voidaankin päätellä, että auttamisessa halutaan säilyttää tietty neutraalisuus. Opettajien keskinäisissä suhteissa ilmenee runsaasti halukkuutta auttaa, mutta tämä ei vielä tarkoita sitä, että apua konkreettisesti olisi saatavilla silloin kun sitä tarvitaan. Esimiehen osoittaman tuen vähäisyyden opettajayhteisössä Mehtäläinen (1985) toteaa ongelmalliseksi. Esimiehen osoittaman tuen puutteella on todettu olevan yhteys myös poissaoloihin (Vahtera, & Pentti, 1995). Esimiehen tuki on kuitenkin hyvin tärkeää, sillä se vaikuttaa voimakkaasti ehkäisevästi työyhteisön ristiriitoihin. Esimiestuen ollessa runsasta esimiehen ja työntekijöiden väliset ristiriidat lievenvät, mutta samalla myös työntekijöiden keskinäiset ristiriidat vähenevät. (Kolu, 1992.)

4 SOSIAALISEN TUEN MUODOT

Useat tutkijat ovat tutkimuksissaan määritelleet ja käsitelleet sosiaalisen tuen muotoja. Omaan tutkimukseeni valitsin Housen (1983) määrittelemät sosiaalisen tuen muodot, sillä jaottelu on yksinkertainen ja sopii opettajanhuoneessa työntekijöiden välillä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Housen mukaan sosiaalinen tuki ilmenee neljänä muotona: tiedollisena, välineellisenä, arvioivana ja emotionaalisenä tukena (House, 1983, 24-25). Tutkimuksessani perehdyn näihin Housen määrittelemien sosiaalisen tuen muotojen tarkasteluun musiikinopettajan ja tämän työtovereiden sekä musiikinopettajan ja tämän esimiehen välisessä vuorovaikutuksessa. Koska tiedollinen ja arvioiva tuki sopivat mielestäni informatiivisen luonteensa puolesta saman kategorian alle, käytän jatkossa kummastakin muodosta nimitystä tiedollinen tuki.

4.1 Emotionaalinen tuki

House (1983) kuvaa emotionaalista tukea empatian, arvostuksen, välittämisen, rakkauden ja luottamuksen osoittamisena tuen saajalle. Tavallisesti ihmiset käsittävät sosiaalisen tuen ja supportiivisen viestinnän tarkoittavan ennen kaikkea juuri emotionaalista tukea. House toteaa emotionaalisen tuen olevan kaikista tärkein sosiaalisen tuen muoto, sillä sen vaikutukset useissa sosiaalisen tuen terveystuenteissa käsittelevissä tutkimuksissa ovat aina positiivisia. Toiset tuen muodot saattavat sen sijaan vaikuttaa myös negatiivisesti tuen saajaan. Esimerkiksi välineellinen tuki saattaa aiheuttaa riippuvuutta tuen antajaa kohtaan ja tiedollinen tuki puolestaan saattaa saada henkilön tuntemaan itsensä stressaantuneemmaksi kuin oikeasti onkaan. Työtoverit voivat puheillaan vahvistaa toistensa tuntemuksia työnteon stressaavuudesta ja tyytymättömyydestä työtä kohtaan jakamalla negatiivisia viestejä esimerkiksi esimiestä koskevista asioista. (House, 1983, 23-25.)

Miller (1999) tukee Housen käsitystä emotionaalisesta tuesta työyhteisössä. Hänen mielestään emotionaalinen tuki ilmenee työyhteisössä yksilön välittämänä empatiana ja ymmärryksen osoituksena toiselle henkilölle. Tukea vastaanottava osapuoli kokee olevansa hyväksytty omana itsenään ja tiedostaa, että mahdollinen epäonnistu-

minen työtehtävässä ei johda oman arvonsa menettämiseen. Emotionaalista tukea välittyy myös kannustamalla, rohkaisemalla ja luottamalla yksilön kykyihin työyhteisössä. Emotionaalisella tuella on havaittu olevan positiivinen vaikutus myös stressinsietoon sekä itsetunnon kohenemiseen. (Miller, 1999, 229.)

Myös Ellis & Miller (1994) määrittelevät tutkimuksissaan tärkeimmäksi kollegiaalisen tuen muodoksi emotionaalisen tuen, joka ylläpitää sitoutumista ja uskollisuutta organisaatiota kohtaan sekä vähentää työuupumusta. Työtovereilta saadun emotionaalisen tuen koetaankin vähentävän stressiä tehokkaimmin, sillä työtovereiden kokemukset työyhteisön asettamista paineista vastaavat parhaiten toistensa käsityksiä (Miller, 1999, 231). Myös Maslach (1982) käsittelee tutkimuksessaan emotionaalista tukea työyhteisössä. Hän on todennut emotionaalisen tuen merkityksen pienenevän, mikäli työntekijöiden välillä esiintyy kilpailua.

4.2 Välineellinen tuki

Housen (1983) mukaan muut tuen muodot ovat vähemmän tunnistettuja teoreettisessa keskustelussa sekä tavallisten ihmisten kuvauksissa sosiaalisesta tuesta. Jokainen tuen muoto saattaa kuitenkin olla tärkeä tietyissä tilanteissa, joissa tukea tarvitaan. Välineellinen tuki on ainakin teoriassa selkeimmin erotettavissa emotionaalisesta tuesta, sillä välineellinen tuki edustaa sosiaalisen tuen konkreettista ja käytännössä tapahtuvaa muotoa. Henkilöt antavat välineellistä apua toisilleen esimerkiksi auttaessaan toista työn teossa, pitäessään huolta toisistaan tai lainatessaan rahaa tukea tarvitsevalle. On kuitenkin tärkeää huomioida, että vaikka kyseessä on konkreettinen käytännön apu, sillä on myös psykologisia seurauksia. Esimerkiksi rahan lainaaminen on osoitus välittämisestä ja saattaa olla myös tiedollisen tuen osoitus, vaikkakin tieto, joka tuen saajalle välittyy sisältääkin viestin siitä, että tämä ei pärjää ilman toisten apua. Näin ollen tiedollisen tuen vaikutus tässä on negatiivinen. (House, 1983, 24-25.)

Työyhteisössä välineellisen tuen käsitettä käytetään niistä fyysisistä tai materiaalisista käytännön resursseista, jotka edistävät työssä jaksamista ja stressinsietokykyä. Fyysinen käytännön resurssi toteutuu esimerkiksi tilanteessa, jossa vertaiset auttavat toisiaan jakamalla keskenään työtehtäviään ja näin vähentäen toistensa työtaakkaa.

Esimiehen osalta fyysinen käytännön resurssi voi ilmetä esimerkiksi ylimääräisinä avustajina, joita hän lähettää työntekijöilleen avuksi käytännön työtehtäviin. Materiaalinen käytännön resurssi puolestaan toteutuu esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa välineitä työtehtävien hoitamiseen. Välineellistä tukea osoitetaan siis tilanteissa, joissa kollega tai johtaja tarjoaa resursseja työtehtävien hoitamiseen. Parhaimmillaan välineellinen tuki voi vähentää työtaakkaa merkittävästi, jolloin aikaa jää enemmän myös muille tärkeille työkykyä ylläpitäville asioille. (Miller, 1999, 229–231.) Välineellisen tuen osoituskeinoja Housen (1983, 23) mukaan ovat mm. auttaminen, työvoima, ajan ja rahan käyttö sekä työtaakan helpottaminen.

4.3 Tiedollinen ja arvioiva tuki

House (1983, 25) toteaa tiedollisen ja arvioivan tuen olevan kaikista vaikeimmin määriteltävät sosiaalisen tuen muodot. Näitä tuen muotoja on myös haastavaa erottaa toisista tuen muodoista. Tiedollinen tuki voidaan määritellä tiedoksi, jonka auttaa henkilöä selviytymään henkilökohtaisista tai ympäristöstä johtuvista ongelmista. Välineelliseen tukeen verrattuna tiedollinen tuki ei tarjoa konkreettista apua, vaan pikemminkin auttaa henkilöä selviytymään itse haastavasta tilanteesta. Esimerkiksi avoimista työpaikoista kertominen työttömälle henkilölle tai tämän ohjaaminen itse etsimään töitä voidaan määritellä tiedolliseksi tueksi. Tiedollisen tuen tarjoaminen voi merkitä myös emotionaalista tukea tuen antajan intentioista käsin. Tiedollinen tuki ilmenee joskus myös välineellisenä tukena, esimerkiksi silloin kun tuen saajan suurin tarve on tieto jostakin asiasta. (House, 1983,25.)

Arvioivaksi tueksi House (1983) määrittelee tiedon, jonka avulla tuen saaja kykenee arvioimaan omaa käyttäytymistään tai työskentelyään. Esimerkiksi työpaikalla esimiehen antama palaute työntekijälle voidaan määritellä arvioivaksi tueksi. Tämän avulla tuen saaja voi parantaa omaa työskentelyään ja kehittää itseään siinä määrin, kun itse kokee tarpeelliseksi. Arvioiva tuki, samoin kun tiedollinenkaan, ei siis itsessään ja konkreettisesti auta tuen saajaa, vaan sen sijaan ohjaa tätä itse kehittämään itseään. (House, 1983, 25.)

Tiedollinen ja arvioiva tuki ovat välttämättömiä erityisesti ongelmanratkaisutilanteissa, joissa tuki vähentää epävarmuutta, jäsentää käytössä olevaa tietoa sekä hah-

mottaa ongelman luonnetta (Himle, & Jayaratne, 1991). Tiedollista tukea on muun muassa riittävän tiedon välittäminen työyhteisössä. Työnjohtajan selkeät ohjeet, ilmoittaminen työtehtävien muutoksista, palaute sekä tiedottaminen esimerkiksi virkistyspäivistä lisäävät työntekijöiden työmotivaatiota ja varmuutta tehtävien paikansäilytyksestä. Tiedollinen tuki on siis enemmän kuin pelkkää informaatiota. Se on tiedon välittämistä, mikä vahvistaa tiedon hallintaa vähentäen epävarmuutta työtehtävistä ja lisää näin hyvinvointia työyhteisössä. Myös työtoverit voivat tarjota tiedollista tukea neuvomalla muita työntekijöitä erilaisissa työtehtävissä. (Miller, 1999, 229–230.) Tiedollisen ja arvioivan tuen osoituskeinoja Housen (1983, 23) mukaan ovat mm. vakuuttaminen, palautteenanto, neuvominen, ohjaaminen ja tiedottaminen. Tutkimuksessani käytän tiedollisen tuen käsitettä määrittelemään sekä tiedollista että arvioivaa tukea.

4.4 Sosiaalisen tuen muodot opettajayhteisössä

House (1983) määrittelee sosiaalisen tuen vuorovaikutukseksi, joka sisältää yhden tai useamman seuraavista tuen muodoista: 1) emotionaalinen huolenpito (kuten välittäminen, rakastaminen tai empatia), 2) välineellinen apu (hyödykkeet tai palvelut), 3) tieto (joka liittyy tuen saajan ympäristöön), tai 4) arviointi (tieto, joka auttaa tuen saajaa arvioimaan itseään). Nämä tuen muodot on tärkeä erotella toisistaan, sillä jokaisen muodon ilmenemisellä on omat syynsä ja seurauksensa. (House, 1983, 39.)

Opettajanhuoneessa nämä tuen muodot ilmenevät samoin kuin muissakin työyhteisöissä. Opettajatovereiden kesken välineellisestä tuesta voidaan puhua esimerkiksi silloin, kun opetustilanteessa häiritsevä oppilas voidaan lähettää toisen opettajan luokkaan tai silloin, kun opettajakollega ottaa hoitaakseen toiselle opettajalle osoitetun välituntivalvonnan. Rehtorin osalta välineellisen tuen osoittamista on esimerkiksi avustajan lähettäminen luokkaan tai työryhmän perustaminen koulun juhla järjestelyjä varten. Emotionaalinen ja tiedollinen tuki välittyy samoin kuin missä tahansa muussakin työyhteisössä välittämisenä, arvostuksena ja empatiana sekä tiedon antamisena kouluun liittyvistä asioista tai palautteena opettajan toiminnasta.

5 TUTKIMUSASETELMA

5.1 Tutkimuskysymys

Kuvaan tutkimuksessani musiikinopettajien käsityksiä ja kokemuksia vertaisten ja esimiehen osoittamasta sosiaalisesta tuesta opettajayhteisössä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä keinoin sosiaalista tukea välitetään ja miten tuki ilmenee työyhteisössä. Musiikinopettajien kokema sosiaalinen tuki on jaettu Housen (1982) määrittelemiin tuen muotoihin, jotka ovat tiedollinen, välineellinen ja emotionaalinen tuki. Tarkastelen opettajien saamaa tukea näiden kolmen muodon näkökulmasta.

5.2 Teemahaastattelu

Tiedonkeruumuotona teemahaastattelun etuna on se, että haastattelutilannetta voidaan säädellä joustavasti ja vastaajaa myötäillen. Haastateltava nähdään aktiivisena ja merkityksiä luovana osapuolena ja hänelle annetaan mahdollisuus tuoda itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti esille. Haastateltava nähdäänkin aineistonkeruutilanteessa subjektina, jolta voidaan kysyä syventäviä tietoja, tarkennuksia sekä perusteluja tämän esittämiin mielipiteisiin ja näkökulmiin. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2008, 200.)

Hirsjärvi ja Hurme (2001, 47-48) määrittelevät teemahaastattelun puolistrukturoiduksi menetelmäksi, jossa haastattelu etenee ennalta määritettyjen teemojen varassa. Menetelmälle on ominaista, että kaikkia haastattelun näkökohtia ei ole lyöty lukkoon. Puolistrukturoitu menetelmä nostaa tutkittavien äänen esille ja korostaa vastaajien tulkintoja eri asioista, sekä heidän näille asioille antamiaan merkityksiä. Teemahaastattelussa on tutkijalla tavallisesti tiedossa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa sanamuotoa tai järjestystä (Hirsjärvi ym., 2008, 203). Teema-alueet ovat yksityiskohtaisempia kuin varsinainen tutkimusongelma. Ne esiintyvät pelkistettyinä ja iskusanamaisina luetteloina, joihin haastattelukysymykset varsinaisesti kohdistuvat. Itse haastattelutilanteessa ne auttavat haastattelijaa pitämään keskustelun oikeilla raiteilla ja toimivat haastattelijan muistilistana. (Hirsjärvi ym., 2001, 66.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2001) mukaan teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä siksi, että haastattelun teema-alueet ovat kaikille samat. Menetelmä on lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Siitä huolimatta se ei ole täysin vapaa, kuten syvähaastattelu, vaikka strukturoidulle lomakehaastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvatkin. (Hirsjärvi ym., 2001, 48.) Haastattelu on kuitenkin hyvin joustava menetelmä, jossa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa ja joka antaa mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse haastattelutilanteessa (Hirsjärvi ym., 2001, 34).

Teemahaastattelu soveltuu erityisesti tutkimuksiin, joissa tarkastelun kohteena on vähän kartoitettu ja tuntematon alue, tai joissa halutaan tarkastella arkoja ja vaikeita aiheita. Teemahaastattelu sopii menetelmäksi myös silloin, kun haastattelun tulokset halutaan sijoittaa osaksi laajempaa kontekstia, saatavia vastauksia halutaan selventää ja saatuja tietoja syventää tutkijan tavoitteiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym., 2008, 200.) Tutkimukseni aiheen käsittelyn kannalta tuntui luontevimmalta valita menetelmäksi teemahaastattelu, sillä se mahdollisti tutkittavan ilmiön monipuolisen tarkastelun sekä luotettavan tiedonsaannin sosiaalisesta tuesta. Teemahaastattelun avulla tutkittavan aiheen käsitteistöä oli mahdollista purkaa pienempiin osiin sekä vastaajille ymmärrettävään muotoon Tämä siksi, että sosiaalisen tuen määrittelyt, kuten tiedollinen, välineellinen ja emotionaalinen tuki eivät itsessään ole haastateltaville tuttuja ja arkipäiväisiä. Käsitteiden avaaminen ja purkaminen ymmärrettävään muotoon mahdollisti ilmiön syvemmän käsittelyn itse haastattelutilanteessa.

Haastattelut toteutettiin Jyväskylän yliopiston Musiikin laitoksen tiloissa viikoilla 10-13/2012. Paikka oli haastateltaville ainakin osittain ennestään tuttu, joten haastattelut oli luontevaa järjestää siellä. Haastateltavat keräsin harkinnanvaraisesti henkilökohtaisella sähköpostilla lähetetyn haastattelupyynnön avulla. Tutkimukseen suostuneille henkilöille lähetin haastattelun sisältöihin ja teema-alueisiin jaottelemani kyselypohjan (ks. Liite 1), jota käytin myös itse haastattelutilanteessa. Pohjan avulla haastateltavat kykenivät tutustumaan ja valmistautumaan käsiteltäviin aiheisiin.

Haastattelujen pituudet vaihtelivat 60 ja 100 minuutin välillä ja ne nauhoitin kovalevytallentimelle. Omasta näkökulmastani tunnelma haastattelutilanteissa oli avoin ja

vapaa mahdollista näin luottamuksen syntymisen haastattelijan ja haastateltavien välille. Valmiit haastattelut litteroin sanasta sanaan sisällyttäen tauot tekstiin. Tämä litterointimenetelmä auttaa haastattelun sisällön ymmärtämisessä. Litteroinnin jälkeen tekstimuotoiset haastattelut jaottelin teemoittain kunkin haastateltavan kohdalla. Lajittelussa erottelin vertaisilta saatu tiedollinen, välineellinen ja emotionaalinen tuen omiksi osioikseen. Samoin lajittelin myös esimieheltä saadut sosiaalisen tuen muodot. Tämä helpotti aineiston analysointia sekä eri haastatteluissa esiintyvien samojen aihepiirien tarkastelua.

5.3 Haastateltavien esittely

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston tieteellisyyden kriteerinä ei ole sen määrä vaan laatu. Aineisto, joka pohjautuu varsiin pieneen määrään tapauksia, pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti ja näin ollen tutkimuksessa voidaan lähteä liikkeelle mahdollisimman puhtaalta pöydältä ilman ennakoasettamuksia. (Eskola, & Suoranta, 2008, 18-19.) Tähän haastatteluun valitsin harkinnanvaraisesti neljä peruskoulun ja/tai lukion musiikin aineenopettajaa. Harkinnanvaraisesti siksi, että näin kykenin rakentamaan tutkimukseen vahvat teoreettiset perustukset, jotka ohjasivat osaltaan aineiston hankintaa (Eskola ym., 2008, 18).

Haastateltavista kaksi työskentelee yläkoulussa, yksi lukioissa ja yksi sekä yläkoulussa että lukiossa. Näin sain sosiaalisen tuen ilmenemisestä opettajayhteisössä mahdollisimman todellinen kuvan juuri musiikin aineenopettajan näkökulmasta. Sukupuolijakauma haastateltavien parissa oli 50% naisia ja 50% miehiä. Näin myös sukupuolierojen aiheuttama vaikutus tuli otettua tutkimuksessa huomioon. Myös haastateltavien ikä, koulutus, työyhteisön suuruus ja työskentelyaika yhteisössä huomioitiin.

Nainen⁵³ on työskennellyt yläkoulun musiikinopettajana nykyisessä työpaikassaan yli 20 vuotta. Koulutukseltaan hän on filosofian maisteri, jolla on musiikin aineenopettajan pätevyys. Työsuhde on vakituinen ja nykyisessä työyhteisössä, noin 400 oppilaan koulussa, työskentelee vajaa 40 opettajaa. Haastateltava on koulun ainoa musiikinopettaja. Samassa työpaikassa työskentelee myös hänen aviopuolisonsa.

Mies²⁸ työskentelee määräaikaisena musiikinopettajana lukiossa. Nykyisessä työyhteisössä hän on työskennellyt 1,5 vuotta. Koulutukseltaan mies on filosofian maisteri, jolla on musiikin aineenopettajan pätevyys. Lisäksi hänellä on taustallaan hallinnollisia opintoja. Oppilaita lukiossa on noin 550 ja opettajia työyhteisössä noin 40, joista hän on ainut musiikinopettaja. Työyhteisössä on kaksi erillistä opettajanhuonetta.

Nainen⁵⁴ työskentelee vakinaisena musiikinopettajana yhdistetyssä yläkoulussa ja lukiossa. Tästä syystä hänellä on kaksi esimiestä: lukion rehtori ja yläkoulun rehtori. Nykyisessä työpaikassaan hän on ollut noin 20 vuotta. Koulutukseltaan hän on luokanopettaja, jolla on myös musiikinopettajan pätevyys. Työyhteisössä (sekä yläkoulussa että lukiossa) työskentelee yhteensä noin 60 opettajaa. Oppilaita koko koulussa on noin 550. Hän on työyhteisönsä ainut musiikinopettaja. Opettajanhuone on yhteinen sekä yläkoulun että lukion opettajille.

Mies³⁴ työskentelee sivutoimisena musiikin tuntiohjaajana noin 500 oppilaan yläkoulussa. Työssä nykyisessä työpaikassaan mies on ollut 4 vuotta. Koulutukseltaan hän on filosofian maisteri, jolla on musiikinopettajan pätevyys. Noin 70 opettajan työyhteisössä työskentelee hänen lisäksi myös toinen, virassa oleva musiikinopettaja. Koulussa ajankohtaisena olevien remonttijärjestelyjen vuoksi opettajayhteisö on jakaantunut useaan eri opettajanhuoneeseen.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää, mihin sisältyy ajatus siitä, että todellisuus on moninainen. Tutkittavan ilmiön tapahtumat muokkaavat yhtä aikaa toinen toistaan, ja näin ollen ilmiöstä on mahdollista löytää monensuuntaisia suhteita. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena onkin kuvata kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ole mahdollista saavuttaa täydellistä objektiivisuutta sen perinteisessä mielessä, sillä tutkija voi saada tulokseksi ainoastaan ehdollisia selityksiä tiettyyn paikkaan ja aikaan rajoittuen. Onkin todettu yleisesti, että laadullisessa tutkimuksessa pyritään pikemminkin löytämään tosiasioita, kuin todentamaan jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym., 2008, 157.)

Yhtenä laadullisen tutkimuksen erityispiirteenä voidaan pitää sitä, että tutkimuksessa edetään aineistolähtöisesti yksittäisestä yleiseen. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen teoreettista viitekehystä rakennetaan empiirisestä aineistosta lähtien, ikään kuin alhaalta ylös. Tutkimuksen edetessä aineistosta rakennetaan induktiivisesti teoriaa, joka muotoutuu, kun yksittäisistä havainnoista edetään yleisempiin väittämiin. Laadullisessa tutkimuksessa onkin mahdollista lähestyä teoriaa kahdesta näkökulmasta: teoria päämääränä ja teoria välineenä. (Eskola ym., 2008, 19, 83.) Tutkija aloittaa tutkimusprosessinsa empiirisistä havainnoista, kuten litteroidusta haastattelusta, jota tutkija tulkitsee ja analysoi lähilukuisesti. Näistä havainnoista tutkija nostaa esiin teemoja, jotka hän koodaa ja muotoilee yleisimmiksi kategorioiksi. Tämän saavuttaakseen tutkijan on tunnettava aineistonsa perinpohjaisesti. (Hirsjärvi ym., 2008, 260.)

Tässä tutkimuksessa tutkittavaa aihetta tarkastelin ensin teorialähtöisesti aikaisempaan tietoon ja kirjallisuudesta nousseisiin teorioihin pohjautuen. Aineistonkeruun aikana ja sen jälkeen lähestymistavat ja näkökulmat tutkimusongelmaan saivat enemmän aineistolähtöisiä piirteitä. Aineistosta pystyin nostaa esiin uusia näkökulmia ja teemoja, joita teoreettisessa lähestymisessä en vielä kyennyt huomioimaan.

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista kerätä sellaista aineistoa, joka antaa mahdollisuuden monenlaiselle tarkastelulle. Laadullinen aineisto onkin ilmaisullisesti rikasta, monitasoista ja kompleksista. (Alasuutari, 2011, 84.) Hirsjärven ja kumppaneiden (2008, 157) mukaan laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tässäkin tutkimuksessa pyrin siihen, että haastattelutilanteissa vallitsisi mahdollisimman rento ja avoin keskustelun ilmapiiri. Tämän ansiosta vuorovaikutus tutkijan ja haastateltavan välillä oli mutkaton ja välitöntä. Haastattelutilanteessa keskustelun kulkuun vaikuttivat ennalta määritellyt teemat ja näiden ympärille muodostetut kysymykset. Tästä huolimatta haastateltavilla oli mahdollisuus tuoda esiin uusia teemoista nousevia näkökulmia.

Eskola ym. (2008, 20) korostavat, että laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla on toiminnassaan vapautta, joka antaa hänelle mahdollisuuden joustavaan tutkimuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen, toisin kuin tilastollisessa tutkimuksessa (Eskola ym., 2008, 20). Teorioita ei ole mahdollista lyödä lukkoon ennen aineiston analyysiä

(Alasuutari, 2011, 84). Tämän vuoksi laadullinen tutkimus on hypoteesiton, mikä tarkoittaa sitä, että etukäteen tiedostetut odotukset tutkimuksen tuloksista saattavat muuttua ja rönsyillä tutkimusprosessin edetessä (Eskola ym., 2008, 19).

Grönfors (1982) toteaa tutkimuksen validiteetin osoittavan sen, kuinka pitkälle analyysissä käsitellyt indikaattorit ilmaisevat niitä tekijöitä, joita niiden on määrä ilmaista. Validiteetti jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka loogisesti tutkimuksen teoreettiset ja käsitteelliset määrittelyt sopivat yhteen. Sisäinen validiteetti korostaa tutkijan roolia ja tämän tieteellistä otetta ja asiantunte-
musta. Ulkoinen validiteetti puolestaan kuvastaa aineiston, sen tulkintojen ja johtopäätösten välistä suhdetta ja on yksinkertaisesti sanottuna hypoteesien todentamista. (Grönfors, 1982, 173-174.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että tutkija selostaa tutkimuksen kulun sekä siihen liittyvät prosessit ja vaiheet mahdollisimman tarkasti. Näin tutkimuksesta selviää aineiston tuottamisen olosuhteet ja niiden vaikutus tutkimustuloksiin selvästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi ym., 2008, 227.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Tiedollinen tuki

6.1.1 Vertaisilta saatu tiedollinen tuki

Tieto työasioista välittyy opettajayhteisössä musiikinopettajalle usealla eri tavalla. Kaikki haastateltavat mainitsivat sähköisiin viestimiin kuuluvat sähköpostin ja Wilma -tietojärjestelmän sekä Internetin välityksellä tapahtuvan tiedottamisen esimerkiksi virtuaalisessa opettajanhuoneessa. Lisäksi tietoa välitetään opettajanhuoneen ilmoitustaululla, kokouksissa, viikkotiedotteissa sekä epävirallisen kollegiaalisen viestinnän avulla.

”Nykyään meillä on aktiivisesti käytössä sähköpostit ja sitten tämmönen Wilma – tietojärjestelmä, mikä toimii koulun ja vanhempien välillä.” (Mies34)

”Sittenhän meillä on vanha fläppitaulu, jossa on viikko-ohjelma ja siellä on yhtäkkiset jutut. Ja opettajan huoneen ovi, siihen laitetaan informaatiota - tämmöisiä meidän vanhoja keinoja, niitä meillä on edelleenkin käytössä. Ja sitten tietenkin suusta suuhun menetelmä.” (Nainen53)

Näistä tärkeimmäksi Mies28 mainitsee nk. "suusta korvaan" -menetelmän, jossa tieto välittyy henkilökohtaisessa, kasvokkain tapahtuvassa viestinnässä toisten opettajien kanssa.

”Mun kohdalla se toimii, että mä olen läsnä siellä opettajanhuoneessa ja sitä kautta se epävirallinen tieto kulkee ... mun kokemuksen mukaan tärkein on ihan suusta korvaan menetelmä” (Mies, 28)

Mies34 ei ole ainoa aineensa opettaja työyhteisössään. Hänen lisäksi koulussa työskentelee vakinainen musiikinopettaja. Yhteistyötä heillä ei tällä hetkellä juurikaan ole, sillä kummatkin opettavat koulussa eri aikoina. Jos tarvetta ilmenee, tiedollista tukea on kuitenkin saatavilla puolin ja toisin.

”Tieto välittyy kyllä, mutta nyt on ollut pitkän aikaa sellainen tilanne, että meidän tunnit on jakautunut niin, että me ei olla juurikaan samoina päivinä töissä. Että just sen lähimmän kollegan kanssa onkin ollut sitten vähän hassu tilanne. Me ollaan kyllä sitten jos tarvii, niin viestitely ja soiteltu ja näin pois päin, mut ei me nähdä juuri koskaan.” (Mies34)

Tiedotettavia asioita ovat esimerkiksi yhteiset tapahtumat, koulun sisäiset asiat, opilashuoltoon liittyvät asiat sekä muu tärkeä koulua koskeva informaatio. Haastateltavista Nainen54 työskentelee sekä yläkoulun että lukion aineenopettajana. Hänen mukaansa yläkoulun puolella tiedottaminen toimii hyvin, mutta lukion tiedottami-

sesta haastateltava kertoo jäävänsä usein paitsi. Tämä johtuu lukion opettajien vähäisestä määrästä sekä siitä, että mikäli aineenopettaja työskentelee sekä yläkoulussa että lukiossa, tämän ei tarvitse osallistua kuin yläkoulun opettajien kokoukseen. Lukion opettajien kokouksissa tehdyt päätökset ja muistiot eivät kuitenkaan välity musiikinopettajalle.

”Lukiossa niitä opettajia on vähän ja ne istuu opettajanhuoneessa ja kertoo siinä toisilleen asioita. Ja kun he pitävät opettajankokouksia niin yläkoulun opettajan ei tarvitse olla lukion opettajienkokouksissa, eikä aina sinne pääsekään, mutta ne ei tule ikinä mihinkään ne opettajankokouksen muistiot, vaikka miljoona kertaa kysyy ... Ilmoitustaulu on kyllä, mut sitten siellä on paljon semmosta tietoa, mikä pitää etsiä. Olen huomannut, että en voi luottaa, että tiedän kaiken. ... Että välillä tulee semmone olo, että ”ettekö te ihan oikeasti halua minua kokoukseen mukaan”, että ilmoitetaan joku paikka ja kun sinne menee niin se on siirretty jonnekin muualle, mut kukaan ei oo kertonu että minne se on siirretty. ... Eihän ne oikeasti niin ilkeitä oo, mutta siitä voi niinku natkuttaa tuolla tyylillä, että on tämmösiä pieniä asioita. (huokaus) pieniä asioita.” (Nainen54)

Naisen54 koulussa tehtiin mittava, sisäilmaongelmista johtuva remontti muutama vuosi sitten. Miehen34 koulu taas on purettu ja opetus tapahtuu tällä hetkellä parakeissa. Näiden koko opettajayhteisöä koskevien haasteiden molemmat haastateltavat kokevat vaikuttavan myös tiedonkulkuun. Enimmäkseen edellä mainittujen muutosten todetaan kuitenkin kehittävän yhteistä tiedonvälitystä, joka haasteiden myötä muotoutuu paremmaksi. Mies34 kokee tiedonkulun kannalta haasteelliseksi sen, että rakennusuudistusten vuoksi koulussa ei ole kaikille yhteistä opettajanhuonetta. Lisäksi hän ei ole läsnä koulussa viikon kaikkina päivinä, joka vaikuttaa myös osaltaan tiedonkulkuun hänen kohdallaan. Haasteista huolimatta tiedonkulku koetaan kuitenkin toimivaksi.

”Meillä nyt tällä hetkellä on silleen haasteellinen tilanne, että meidän se koulurakennus johon mä alunperin menin töihin on nyt purettu maan tasalle ja sinne rakennetaan uutta, johon päästään ens syksynä. Me ollaan tällä hetkellä semmosissa parakeissa vähän hajallaan ... ja se että me ei olla yhdessä tilassa kaikki edes välituntisin, niin se tietysti luo tässä vähän sitä haastetta. Mut täytyy sanoo, et aika hyvin ollaan siitä tilanteesta selvitty kuitenkin. ... paljon huonomminkin vois asiat olla. Että kyllä mä tiän semmosiaki kouluja missä ei olla noin hajallaan ja silti tieto ei kulje. Että kyl meil aika hyvin on se järjestetty ja kaikki osaa käyttää niitä systeemejä, et siel ei oo oikeestaan yhtäkään opettajaa joka ei käy lukemassa niitä infoja, eikä osaa käyttää niitä järjestelmiä, et kyl se aika hyvä systeemi on.” (Mies34)

”Meillä oli tässä se vuosi ja kaksi ihan hirvittävää remonttirumbaa. Niin että yhdeksästä eri ulko-ovesta menttiin eri rakennuksiin ja oppilaat kulki pitkin kyliä. Eikä ollut yhteistä opettajanhuonetta ... Yritettiin perustettiin sähköinen opettajanhuone, ettei tarvi fyysisesti olla josakin paikassa. Mut se remontin aika teki oikein hyvää meidän koulun tiedotukselle ... Sitten syksyllä oli tilanne että keskusradio oli rikki, päivänavauksia ei pidetty, ei tullu kuulutuksia. ... Siten oppilaatki osaa mennä määrätulle ilmoitustaululle kattomaan määrättyt asiat ja että se on ihan turhaa se radiossa pälpättäminen, että kun ohjaa ihmiset seuraamaan. kyllä ne saa kiinni. Se on ollu se remonttiaika. Vaikka se oli tuskaa ja se teki hulluksi ja se oli toivotonta ja työskentely oli mahdotonta - tai sitte rikkoutunut keskusradio - nii näähän on ollu hyviä asioita.” (Nainen54)

Mies28 ja nainen53 kokevat myös opettajakunnan suuren koon haasteena tiedonkululle. Kaikki eivät välttämättä osaa käyttää yhteisiä informaatiovälineitä, mistä johtuen kaikki tieto ei kulje opettajien välillä. Mies28 kuitenkin sanoo olevansa joustava ja sopeutuvainen nopeaakin reagointia edellyttäviin tilanteisiin, eikä hän koe tiedottamiseen liittyviä puutteita päivittäistä työtään hankaloittavaksi. Oma aktiivisuus auttaa tiedon löytämisessä sekä tiedollisen tuen saamisessa.

”Totta kai tuollainen isohko yhteisö, kun se 30-40 opettajaakin on siis aika iso opettajakunta ja se, että meillä on kaks opettajahuonetta, niin sellaset rakenteelliset jutut kaipaa kehitettävää, mut ... mä siedän aika paljon epävarmuutta ja pystyn reagoimaan lyhyellä varotusajalla, että emmä oo kokenu sitä, että siinä tiedonkulussa ois ongelmia.” (Mies28)

Nainen54 kokee joskus tiedotuskanavien määrän olevan liian suuri, mikä hankaloittaa oikean tiedon löytymistä. Muut haastateltavat kokevat tiedonkulun työtovereiden välillä olevan hyvää ja tiedollisen tuen mahdollistuvan monia eri kanavia pitkin.

”Tietoa yläkoulun puolella on paljon ja sitä saa paljon. Välillä tuntuu, että ne kolme kanavaa, virtuaaliopettajanhuone, Wilma ja sähköposti, että niitä kanavia on liikaa, tai sitten on väärällä kanavalla, he he he.” (Nainen54)

”En oo kokenu missään vaiheessa, että oisin jäänyt kollegoitten kanssa tiedosta ulkopuolelle.” (Mies34)

”Kyllä mä oon päällisin puolin tyytyväinen työkavereitten väliseen tiedonkulkuun, ne väli-
neet on nykyään niin hyvät että kyllä se tieto kulkee.” (Nainen53)

6.1.2 Esimieheltä saatu tiedollinen tuki

Esimieheltä (jatkossa rehtorilta) saatu tiedollinen tuki välittyy samoilla keinoilla kuin vertaisillakin: mm. sähköisesti, kokouksissa, viikkotiedotteissa sekä kasvokkain. Haastateltavat kokevat tärkeäksi, että rehtori on fyysisesti läsnä ja tavoitettavissa mahdollisimman paljon. Mies28 kertoo olevansa rehtorin kanssa tekemisissä useamman kerran viikossa ja tällöin on mahdollisuus saada rehtorilta tiedollista tukea. Mies mainitsee tehneensä itse rehtoriopinnot, joten hän pyrkii mahdollisimman paljon hahmottamaan rehtorin toimenkuvaa mahdollista omaa ammattiaan silmälläpitäen. Rehtorin tiedonvälitykseen haastateltava sanoo olevansa tyytyväinen.

”Kyllä oon useamman kerran viikossa kontaktissa esimieheen ja osittain se johtuu varmaan mun koulutuksellisesta taustasta, että kun mä oon tehnyt ne rehtoriopinnot niin mä yritän hahmottaa sitä kuitenkin myös sen kokonaisuuden ja sen rehtorin näkökulmasta. Sen takia ihan tietosesti ja aktiivisesti keskustelenkin rehtorin kanssa, että melkein enemmän kun ois välttämätöntä. Mut se on ehkä itelle sellasta opettelua, että niinkun yrittää hahmottaa sitä ja imeä koko ajan tietoa siitä työstä. ... Kyllä mä oon tyytyväinen rehtorin tiedonvälitykseen. Kyllä meillä tällä hetkellä on ihan hyvä rehtori.” (Mies28)

Nainen⁵³ taas on sitä mieltä, että rehtorilta ei saa tarvittavaa tiedollista tukea. Rehtori on kiireinen ja tiedonvälityksessä on puutteita rehtorin tiukan aikataulun vuoksi. Hän on kokenut rehtorin taholta jopa laiminlyöntejä tärkeiden päätösten tiedottamisessa. Joitakin suuria päätöksiä on jäänyt pimentoon musiikinopettajalta sekä muilta taito- ja taideaineiden opettajilta, mikä on aiheuttanut epävarmuutta heidän työskentelyynsä. Asia on kuitenkin selvitetty rehtorin kanssa ja tämä on ollut pahoillaan katkoksista tiedonvälityksessä.

”Rehtorit on nykyään niin hirveen kiireisiä, et siellä välillä se tieto ei kulje. ... Mulla nyt tässä viimesen vuoden aikana välillä on mennä vähän sellasia tärkeitäkin asioita niin että nepä ei oo tullukaan ajoissa tietoon. (mitä esimerkiks?) meillä oli viimeinen sellanen, että meidän tuntijakoa meinattiinkin vähän muuttaa ja sitä ei oltu missään kokouksessa esitetty, ja se koski meitä kaikkia taito-taideaineitten opettajia. Sitten ois mennä opolle 0,25 tuntia ja meilt otettu pois, joka ois jos se ois meitä kaikkia koskenut, niin se ois ollu erittäin suuri ja ihan älytön muutos. Ja se oli kaikki painettu jo lappuun ja seuraavalla viikolla tulossa vanhempainilta, jossa esitellään ja tää oli musta iso asia joka oli harmi, että ne oli ne opot ja rehtori keskustellut ja meiltä ei oltu kysytty mitään.” (Nainen⁵³)

Puutteellisen tiedonkulun ja vaikean tavoitettavuuden syyksi Nainen⁵³ epäilee rehtorin kiireisyyttä ja väsähtämistä työssä. Lisäksi rehtori on jäämässä pian eläkkeelle, minkä haastateltava uskoo myös vaikuttavan tämän työskentelyyn. Vaikeatkin asiat saadaan kyllä sovittua jälkikäteen, mutta haastateltavan mielestä on harmillista, että rehtorin väsyminen vaikuttaa tiedottamiseen ja sitä kautta koko työyhteisöön. Nainen⁵³ ei ole tällä hetkellä tyytyväinen rehtorin tiedonvälitykseen, mutta ymmärtää kyllä tämän paineen.

”Mä en nyt tiedä, että alkaako meidän rehtori olla vaan niin väsähtänyt... Sillä on ollut erittäin hankalia juttuja täällä koulussa vielä viime vuoden aikana ... että ymmärrän, että on puhki ja sitten on vielä eläkkeelle jäämässä, mutta silti kurja, kun ne vaikuttaa sitten sinne yhteisöön. ... Vähän semmoinen asioitten roikkuminen alkaa näkyä siinä työyhteisössä, että ne (asiat) ei sitten oikeen etenekään ja kukaan ei oikeen tiedä kenen pitäis tehdä. Ja tää sitten vaikuttaa koko yhteisöön, eli kyllä sillä rehtorilla on... tai sit kun hän on väsynyt, niin se vaikuttaa kyllä siihen koko yhteisöön.” (Nainen⁵³)

”Rehtori törmää hirveeseen sähköpostivirtaan ja se voi olla, että siellä sitten hänellä jää joku tärkeä asia välillä ja että meille opettajille ei tuukaan tieto... Että siinä ois parantamisen varaa, mutta ihminen se on se meidän rehtorikin, he he he. (Nainen⁵³)

Mies³⁴ puolestaan kokee, että rehtori on hyvin läsnä opettajayhteisössä. Hän on tyytyväinen rehtorin tiedotukseen ja pitää rehtorin avointa ja välitöntä tiedonvälitystä avainasemassa myös työyhteisön hyvän ilmapiirin luomisessa. Hänellä on hyvät kokemukset rehtorin osoittamasta tiedollisesta tuesta.

”(Rehtori) on tavoitettavissa suurimman osan ajasta. Jos ei oo paikalla niin sit voi laittaa viestiä, ja aina otetaan myös kuuleviin korviin, että et ei oo tarvinnu pelätä että onko tää nyt sellanen asia, millä rehtoria voi vaivata... että rehtorin tiedonvälitys on hyvää, ei oo ollu sellasta tilannetta, että oisin kokenu jääneeni siitä asiasta ulkopuolelle. ... Mikä on niinkun hirveen tärkeä kun vaimo on luokanopettaja ammatiltaan ja on joskus ollut töissä paikassa, jossa rehtori ei oo tavoitettavissa, kun sillä on niin paljon muita töitä. Että on hyvin vähän aikaa päivästä siellä koululla niin se on iso ongelma.” (Mies³⁴)

Nainen⁵⁴ työskentelee sekä yläkoulun että lukion opettajana ja hänellä on esimies kummaltakin puolelta. Molemmat esimiehet saavat haastateltavalta hyvää palautetta tiedon välittämisestä. Rehtorit ovat läsnä, helposti tavoitettavissa ja hoitavat työnsä hyvin. Tosin yläkoulun rehtorilla on sattunut joitain pieniä unohduksia, joita haastateltava ei määrittele sen tarkemmin.

”Tieto kulkee esimiehiltä oikein hyvin... Nämä saa kiinni ja ne tiedottaa, missä ne on, että esim. Yläkoulun rehtori laittaa viikkotiedotteeseen aina että jo hän on poissa, aina tietää kuka on vastuussa ja kyllä tää nykyinen lukionkin rehtori tekee samoin... Nyt olen huomannut, että yläkoulun rehtorilta on joissain asioissa ote lipsunut, että unohtaa asioita, mutta ei se oo vaarallista. Periaatteet hänellä on kuitenkin kunnossa ja kaikki tieto loistavasti esillä. Sekin, että miten tarkasti uusi ihminen perehdytetään taloon, että sekinhän antaa jo kuvan työyhteisöstä, kun tulee miljoona kysymystä heti, he he he. (Nainen⁵⁴)

Nainen⁵⁴ kehuu myös toisen esimiehensä järjestelmällisyyttä ja suunnitelmallisuutta. Koko vuoden lukujärjestyksen saaminen jo lukuvuoden alussa helpottaa hänen mukaansa huomattavasti omaa työtä ja tämän vuoksi rehtori saa kiitosta hyvästä tiedottamisesta.

”Siis se, että rehtorilta tulee koko vuoden lukujärjestykset, että sillä on näin hyvin suunniteltu asiat, että hän ennakoi ja tekee hirveen hyvää työtä. Edellisellä rehtorilla saattoi olla niin, että kun jakso vaihtui niin saattoi olla, että viikkoa aikaisemmin tuli koko seuraavan jakson lukujärjestykset. Nyt tietää koko vuoden, tietää jo elokuussa että toukokuussa tiistait on vapaat niin se on hirveen mukavaa.” (Nainen⁵⁴)

Haastateltavat toteavat, etteivät saa rehtorilta palautetta varsinaisesta opetustyöstä, mikä johtuu siitä, että rehtoreilla ei ole tapana seurata yksittäisten opettajien pitämiä tunteja. Mikäli rehtorille ei välity negatiivisia viestejä opetuksesta esimerkiksi oppilaiden vanhemmilta, arvelee Nainen⁵³ esimiehen kuitenkin tietävän opettajan toimivan luokassa hyvin. Positiivista palautetta esimiehellään musiikinopettajat saavat useimmiten esimerkiksi juhlanjärjestelyihin tms. näkyviin ponnistuksiin liittyen.

”Eihän se rehtori oo ikinä kokonaista oppituntia seurannut, että minkälaista se on. Se näkee ne juhlat, joihin se on tyytyväinen. Ja tietäähän se silleen ettei tuu nurinoita tietenkään mistään vanhemmilta, että se homma hoituu.” (Nainen⁵³)

”Rehtori on kyllä aina ensimmäisten joukossa sanomassa, että olipas kivat kevätjuhlat.” (Mies³⁴)

6.3 Tiedollisen tuen kehitysalueita

Vaikka haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä tiedolliseen tukeen, nousi haastattelussa esille joitakin puutteita, joita tiedollisessa tuessa koettiin sekä vertaisten että esimiehen suhteen. Nainen⁵⁴ mainitsi avoimen tiedonkulun puutteen koulun yhteisistä ongelmista työntekijöiden kesken. Esimerkkinä tästä on tilanne ajalta ennen

kuin koulurakennuksessa suoritettiin mittava remontti sisäilmaongelmien vuoksi. Sisäilmaongelmiin liittyvä tiedottaminen ei ole helppoa, sillä aihe on arka vielä remontin jälkeenkin.

”Mulle on jälkepäin selvinnyt, että osa vaan vaihtoi luokkaa, eikä kertonut kenellekään, että siellä on huono olla. ... Sitten oli yks opettaja, joka tuli opettajanhuoneeseen ja sillä oli romah-
tanut terveys. Se tuli huutaen, että tässä talossa on hiljaista tietoa, salaista tietoa, mitä ei ole
kerrottu kaikille. ... Mä oon kyllä yrittänyt varottaa kaikkia, että otan aina puheeksi sisäilma-
ongelmat. Siis nehän jatkuu, vaikka on tehty uudisrakennusta ja remonttia. Se on kyllä sem-
monen, mikä vaietaan tai sitten että keskustelu tyrehdytetään. Keskustelua ei aina sallita.”
(Nainen54)

Nainen54 mainitsi myös puutteen opettajien merkkipäivistä tai muista huomionsoi-
tuksista (esim. suruvalittelut) tiedottamisessa. Usein muistaminen tapahtuu sillä het-
kellä kun rehtori ja henkilökohtaisen huomionsoituksen saava henkilö ovat paikal-
la, mutta toiset kollegat eivät välttämättä ole tietoisia huomionsoituksesta. Haasta-
teltava toivoikin, että merkkipäivistä ja yksittäisten opettajien muista huomionsoi-
tuksista voitaisiin työpaikalla tiedottaa paremmin.

”Yks asia, mitä ei tiedoteta on, että jos jollakin opettajalla on syytä saada kukkia, joko niin että
on mennyt naimisiin tai sitten saanut suruvalittelukukat tai muuta, niin sitä aikataulua ei il-
moteta, että se vaan tapahtuu joskus opettajanhuoneessa, että oon sitten paikalla sattumalta
tai sitten en.” (Nainen54)

Nainen53 oli sitä mieltä, että rehtorin olisi hyvä joskus tulla seuraamaan opettajien
pitämiä tunteja. Näin esimiehellä olisi parempi käsitys siitä, kuinka opettajat todella
suorittavat työstään. Tämän perusteella rehtori tiedostaisi paremmin opettajien vah-
vuudet ja kehitysalueet ja kykenisi myös kattavampaan palautteenantoon.

”ei se mun mielestä välttämättä ois mikään huono asia, jos rehtori tulis seuramaan
tuntia. Et hyvähän se esimiehen ois tietää kuinka me työskennellään et eihän se nyt
näe meitä ku siellä opettajanhuoneessa, eikä opi tuntemaan meitä sillai.”
(Nainen53)

Mies28 toivoi, että heidän koulussaan rehtori ottaisi käyttöön viikkotiedotteet. Näin
joka viikko suullisesti käytyihin tiedonantoihin voisi palata vielä myöhemmin viikon
kuluessa.

”Mitä toivois, minkä oon kokenut hyvänä käytänteenä niin on ollu viikkotiedotteet. Että me
käydään ne viikon jutut kyllä tuolla viikkoinfossa suusanallisesti joka maanantaina... mutta
sitten ois hyvä jos ois se konkreettinen lappu josta selviäis se että ”ai niin joo ysiluokkalaiset
oli tuolla tuolloin.” ja että sen vois tsekata siitä aina.” (Mies28)

6.2 Välineellinen tuki

6.2.1 Vertaisilta saatu välineellinen tuki

Varsinaiseen opetustyöhön musiikinopettajat eivät koe tarvitsevansa välineellistä tukea. Sen sijaan tuen tarve ilmenee tilanteissa, joissa opettajan omat resurssit eivät yksin riitä. Näitä ovat esimerkiksi koulun juhlien järjestäminen, audiovisuaalista osamista vaativat tilanteet, oppilashuoltoon liittyvät tilanteet sekä musiikinluokan laitteiston huoltoon liittyvät haasteet. Mies34 toteaa, että avun tarvetta on ja apua on myös saatavilla opettajatovereilta mm. oppilaiden valvontatehtävissä.

”Mä pidän semmoset soittonäytteet aina seiskaluokkalaisille kevään loppuun, että onko mitään tarttunu näppeihin, he he. Esimerkiks semmosessa tilanteessa, kun pieni porukka tulee ja on vaan yks musiikinluokka ja sit kuitenkin halua päästä eroon siitä tilanteesta, että joku ei uskalla tehdä, soittaa, tai laulaa sen takii, et muut kattoo tai muut seuraa, niin sitte se on semmosta eriyttämishommaa. Elikkä muut on sitte aina jossain kattomassa vaikka jotain videoita tai näin poispäin. Se on aina jokavuotinen semmonen, missä tarviin aina vähän apuu, et ’voiksä käydä vähän kattomassa tuolla toisessa luokassa, että siellä kukaan ei revi keneltäkään korvia päästä’, tai mitään tällasta.” (mies34)

Hänen mielestään opettajilla toimii hyvin keskinäinen avunanto. Remonttiolosuhteissa opettajat on haastateltavan koululla jaettu kolmeen eri opettajanhuoneeseen. Hyvänä asiana tästä on seurannut yksittäisten opettajaryhmien tiivis yhteishenki, joka näkyy mm. avunannossa ja kommunikaatiossa.

”Meillä toimii tosi hyvin tämmönen keskinäinen avunanto ja yhteistyö ja kommunikaatio myös, että se on tämmösen pienen työyhteisön etu, kun me ollaan vähän niinkun työyhteisö työyhteisön sisällä.” (Mies34)

Nainen53 puolestaan harmittelee sitä, että heidän yhteisössään kaikki eivät ole sitoutuneet yhteiseen avunantoon. Hän ei koe, että välineellistä tukea olisi saatavilla kaikilta opettajayhteisön kollegoilta. Etenkin ongelmallisten oppilaiden kanssa tarvittu apu olisi arvokasta, mutta sitä on saatavilla vain osalta opettajista.

”Meillä on näitä haasteellisia oppilaita. Esimerkiks eilen viimeks keskusteltiin tällästä ku on tilanne, että on pakko saada luokasta oppilas pois ja mehän ei voida jättää sitä valvomatta - huokaus- niin ei siellä oo kun muutama opettaja, joka on ilmoittanut, että minulle nyt ilman muuta saa tuoda. Esimerkiks mulla kuviksi nope on siinä mun vieressä, niin me ollaan ihan sovittu, että jos ei se siinä tilassa toimi niin voit tuoda sen hankalan oppilaan sinne.... Mutta se on jännä, että ei siellä sitte kuitenkaan kaikki lähe siihen. Ajatellaan, että mä haluan tehdä vaan sen oman ja just mulle määrätyn työn.” (nainen53)

Myös Nainen54 mainitsee haastavien oppilaiden kanssa tarvitsevansa apua. Haastateltava on keskustellut tästä erityisopettajien kanssa, mutta kokee, että heiltä apua ei ole aina saatavilla. Nainen54 uskoo, että kyseessä on myös oppiaineiden välinen ar-

vostuskysymys. Kielissä ja reaaliaineissa erityisopettaja on mukana auttamassa haastavien oppilaiden kanssa, mutta musiikintunnilta ketään ei lähetetä erityisopettajalle.

”Erityisopettajan kanssa olemme joskus vähän eri mieltä asioista. Se avun saavutettavuus on eri aineissa erilaista, että joskus joku kielten tai matematiikan opettaja sanoo, että sitä apua on enemmän kun tarttis. Mutta en mä oo nähnyt yhtäkään toista aikuista tämänkään vuoden aikana mun tunneilla.” (Nainen54)

Nainen54 on kuitenkin sitä mieltä, että apua voi silti hänen opettajayhteisössään kysyä keneltä vaan ja avunpyyntöihin suhtaudutaan myönteisesti. Hänen mielestään opettajien kesken vallitsee hyvä henki ja opettajat ovat keskenään yhteistyökykyisiä ja –haluisia.

”Kyllä voi apua kysyä keneltä vaan ja se on semmonen ystävällinen... Voi verrata, että opettajakunta on kuin lammaslauma: sillain lempeä mutta vähän pötkö, he he he... Mut meillä on semmonen myönteinen henki. Ja opettajat vaihtavat mielellään oppitunteja minunkin kanssa, kun tulee sellainen tilanne, että tarvitsen.” (Nainen54)

Nainen53 ei ole saanut välineellistä tukea opettajatovereilta aina kun olisi sitä tarvinnut. Hän huomauttaa, että kysyy nykyään tukea ensimmäisenä niiltä, joilta sitä odottaa myös saavansa. Hänellä on huonoja kokemuksia avun kysymisestä ja torjutuksi tulemisesta. Kun apua ei olekaan annettu, ei haastateltava enää ole halunnut näiltä opettajilta sitä kysyä.

”Mä oon just valmistanu juhlia, elikkä teen sen ohjelman, harjottelen välkät ynnä muuta, ja sitten tulee joku kenraaliharjotusten aika ja mulla on välituntivalvonta ja mä en pääsis sitä itse tekemään, koska oon siellä harkoissa. Jos mä oon kysynyt joltakin, että voitko ottaa sen mun valvonnan ja se sanoo et en voi, niin se on oikeesti semmonen asia, joka ottaa pannuun. ... Mutta sä opit tietämään keneltä on helppo kysyä. Emmä ihan kaikilta kysy ... ja on henkilöitä, joilta mä en pyydä minkäänlaista apua, koska jos on saanu muutaman kerran semmosen viestin et ei täältä paljon apua tipu niin ei sitä sitten kysy.” (Nainen53)

Nainen53 kuitenkin toteaa, että opettajayhteisöstä löytyy myös niitä, jotka tukea antavat ja joilta sitä on helppo kysyä. Tätä apua haastateltava kuvaa korvaamattomaksi. Hänen mielestään on upeaa, kun työyhteisöstä löytyy ihmisiä, jotka voivat auttaa häntä esimerkiksi soittimien huollossa ja av-tekniikan kanssa.

”Mulla on pitkä kokemus niin mä oon raatanu siellä yksinkin paljon, mutta mulla on nyt ihan teellinen tilanne - mulla löytyy talosta opettajia jotka soittaa jotain, ja esimerkiks rumpali joka huoltaa mun rummut ... joka ihan oikeesti on iso asia, ja sitten samainen henkilö plus sitten muutamia muita on, jotka ymmärtää tekniikasta vähän, niin se on ihana apu silloin kun tehdään juhlia ja muuta vastaavaa. Että mä oon pitkään tehny sitä ihan yksin niin -- se on ihana asia nyt ollu kun on löytynyt, et kyl se ihanaa on kun sitä apua sitten on tarjolla.” (Nainen53)

Mies28 huomauttaa, että opettajana ei luonnollisesti tarvitse apua itse opetustilanteessa. Avuntarve kohdistuu hänen mielestään juhlien järjestämiseen ja laitteiden huoltamiseen. Itse opetustilanteesta haastateltava toteaa, että apua voisi ehkä kysyäkin kurssien järjestämiseen esimerkiksi toiselta musiikinopettajalta, jos sellainen kou-

lusta löytyisi. Musiikinopettajan yksinäisyys kuitenkin vaikuttaa siihen, että kurseista ja tunteista on pääosin selvittävä omin avuin. Haastateltava kuitenkin kokee sen ihan hyvänä ja omalle luonteelleen sopivana tilanteena.

”Mun on hirveen vaikea nähdä, että mitä mä voisin edes kysyä, että se avuntarve liittyy just siihen juhlien järjestämiseen tai sitten laitteiston huoltoon ja ylläpitoon. ... Se on justiin varmaan tää, että kun on vaan yks musiikinopettaja niin sitten ei oo tavallaan sitä kollegaa, niin kun vaikka kielten opettajilla tai matemaatikoilla. Että voi kysyä toiselta opettajalta että ”Miten sä järjestit tän kurssin?”, ja niin edespäin. ... mutta en mä sitä epäileks koe. Tietyllä tavalla mä tykkään siitä, että ehkä sitten kuitenkin oon sen verran erakkoluonne kuitenkin, he he he.” (Mies28)

Mies34, Mies28 ja Nainen54 ovat enimmäkseen tyytyväisiä vertaisten välittämään välineelliseen tukeen. Avun koetaan olevan helposti saatavilla ja sitä voi kysyä tarvittaessa ja tilanteesta riippuen lähes keneltä tahansa. Mies28 ja Mies34 toteavat yhteistyön muiden taito- ja taideaineiden opettajien kanssa toimivan kiinteästi. Myös muut haastateltavat ovat sitä mieltä, että etenkin juhla järjestelyt toimivat hyvin eri opettajien kanssa yhteistyössä. Nainen53 mainitsee tärkeiksi välineellisen tuen osoittajiksi myös muut kuin opetushenkilökunnan jäsenet. Hän myös toteaa, että vaikka kaikilta ei apua voi kysyä niin suurimmalta osalta kuitenkin onneksi voi.

”Kyllä meillä oikeestaan ihan keneltä vaan voi mennä kysymään (apua), että ei oo kukaan koskaan sanonu että en tee niin kun ihan periaatteesta.” (Mies34)

”Se, mikä meillä on ollu mun mielestä hienoa on, että taideaineiden välinen yhteistyö on hirvittävä. Meitä on meidän draamaopettaja, kuvituksenopettaja ja minä ... et siin on ollu semmonen aina tiukka kolmen paketti ja semmone kollegiaalinen tuki ja yya- sopimus on ollu hyvin vahva, että aika yhdessä niitä tehdään, että sillä tavalla kyllä kysyn ja apua on tarjolla.” (Mies28)

”Ei siellä oo tällä hetkellä semmosia opettajia joittenka puoleen ei vois kääntyä.” (Nainen54)

”Sitten kun aattelet työtovereita niin sittenhän meillä on semmonen kuin koulusihteeri, joka on mulle oiva apu. Jos on asia, jonka tiedän, että hän osaa niin hän kyllä aina auttaa, että sieltä ei eitä tuu, että selvää otetaan sitten jos ei muuten tiedetä. ... ja sitten sillon kun mä aloitin niin meillä oli sellanen vahtimestari, joka laittoi mulle aina tekniikan esimerkiks juhlia varten valmiiks. ... että tämmösiä työyhteisöön liittyviä, vaikka tekee eri työtä, mutta erittäin suuria apuja. ... opettajissa siellä on ne muutamat, jotka ei auta, mutta hyvin suuri osa on sellasia, että jos pystyvät niin kyllä sitä apua löytyy.” (Nainen53)

Mies34 liittyy hyvän välineellisen tuen saannin hyvään työilmapiiriin. Hänen mielestään heidän työyhteisössään on hyvä henki, joka ilmenee mm. siten, että toisia opettajia autetaan heidän ongelmissaan.

”Kyllä tosta avunannosta näkee aika hyvin, että miten se opettajanhuone toimii sellasena sosiaalisenä yksikkönä. Että jos on kauheen tulehtunut työilmapiiri, niin kyllä siellä voi olla sellasia tilanteita, ettei uskalla mennä edes kysymään apua, vaan hoitaa mieluummin itse. Että ei sekään varmaan ihan tavatonta oo. ... Mut kyllä meillä on ollut koko ajan ihan hirveen hyvä henki.” (Mies34)

Juhla järjestelyt. Kouluvuoteen liittyvien juhlien järjestelykäytäntö poikkeaa paljon eri koulujen välillä. Naisen54 kouluissa juhla järjestelyjen päävastuu on tätä tarkoitus-

ta varten erikseen nimetyllä ryhmällä, joka koostuu eri aineiden opettajista. Miehen²⁸ koulussa puolestaan juhlista vastaa sisällöllisesti musiikinopettaja yhdessä äidinkielen ja/tai draaman opettajan kanssa. Tämän lisäksi juhlien järjestämiseen saa apua myös oppilailta. Juhlien järjestelyä ei ole yhdessäkään haastattemieni opettajien koulussa jätetty pelkästään musiikinopettajan harteille, vaikkakin etenkin Miehen³⁴ koulussa, jossa musiikinopettajia on kaksi, päävastuu harjoituksista ja juhlien kokonaisuudesta on heillä. Muita opettajia on kuitenkin rekrytoitu juhlien käytännön järjestelyissä musiikinopettajien rinnalle. Nainen⁵³ toteaa, että juhlien jälkeisissä purkutöissä on kaikki opettajat määrätty jäämään töihin.

”Meitä on semmoset neljä, viis opettajaa, jotka tehdään sitä juhlaa.” (Nainen⁵⁴)

”Ei me nyt tietenkään yksin olla jääty, että kyllä siinä muut opettajat on mukana ollu. Mutta tottakai niistä esityksistä huolehtiminen ja koko sen juhlan kulku ja rungon tekeminen ja kaikki tällaset, ne on yleensä musaopen vastuulla.” (Mies³⁴)

”Meillä itse asiassa oppilaat tekee hirmu paljon ... Käytännössä oppilaat hoitaa meillä kaiken tekniikan: valotekniikan ja äänitekniikan ja se on pikemminki niin, että ne kysyy multa sitten neuvoa jos ei ne ite saa tehtyä ... Se on semmonen yhdessä tekemisen perinne, joka on mun mielestä meillä hirveän vahva.” (Mies²⁸)

”Kun me tehdään juhla, niin varsinkin nykyään purkuhommassa meillä on ihan sovittu, että sinne jää kaikki opettajat töihin. Kun se oli ennen sitä, että takin helmat vilahti vaan ovesta kun juhla loppui ja mä vasta raadoin ja siirtelin tavaroita. Mut onneks siitä on päästy, he he he.” (Nainen⁵³)

Nainen⁵⁴ kertoo nauttivansa juhlien järjestelystä, vaikka se onkin työlästä ja sijoittuu usein lukukauden raskaimpaan ajanjaksoon. Hän kuitenkin pitää siitä, että saa olla toisten opettajien kanssa järjestämässä juhlaa. Haastateltava työskentelee sekä yläkoulussa että lukiossa, mikä lisää juhlien määrää tuntuvasti. Näiden kahden koulun juhlakulttuureissa on haastateltavan mukaan eroja. Yläkoulun juhlat ovat rennompia, mutta lukion puolella tietty arvokkuus täytyy säilyttää ja etenkin ylioppilasjuhliassa on oltava tarkkana ohjelman sisällöstä.

... Me tehdään niitä hartaasti ja meillä on hauskaa. ... Juhlien teko on mulle arvokasta, tämmöstä että voi olla jokaisen kanssa tekemisissä. Se on myös hirveen rasittavaa, koska lukukausi päättyy ja sitä on ihan poikki. ... Joulunaikaan itsenäisyysjuhlat lukioissa ja joulujuhlat yläkoulussa, mutta sitten keväjuhlat samana päivänä kahdet... lukion puolella se juhlien järjestäminen ei mene niin... se ei oo niin mukavaa, kun siellä on sitä arvovaltaa. Se on niinkun... onhan se varmasti tarpeeksi arvokasta kun on ne lakkiaisetkin.” (Nainen⁵⁴)

Mies³⁴ kertoo juhlien järjestämisen heidän koulullaan olleen pääosin kahden musiikinopettajan vastuulla, vaikka muitakin opettajia on toki mukana juhlien järjestämisessä. Hänkin kertoo kuitenkin nauttivansa juhlien järjestämisestä.

”Kyllä me kahestaan järjestettiin kaikki juhlat. Silloin tietysti vielä, kun oli lukio, niin kaikki ylioppilasjuhlat ja kaikki, niin kyllä ne oli aika rumbia ne kevään viimeiset päivät. ... Kyllä ne oli hienoja juttuja ja oppilaat tykkäs ihan kauheesti, mutta totta kai siinä musiikinopettajalla

on iso työ. ... Niin ei me tietenkään yksin olla jääty, että kyllä siinä muut opettajat on mukana ollu, mutta totta kai niistä esityksistä huolehtiminen ja se koko juhlan kulku ja rungon tekeminen ja kaikki tällaiset, ne on yleensä musaopen vastuulla." (Mies34)

6.2.2 Esimieheltä saatu välineellinen tuki

Rehtorin antama välineellinen tuki on esimerkiksi työvoiman lisäämistä oppitunneille. Nainen⁵⁴ kokee, että muille tunneille erityishuomiota tarvitsevat oppilaat saavat kyllä avustajan, mutta musiikintunnilla avustajaa ei näy. Musiikinopettaja uskoo tämän johtuvan arvoasetelmista eri oppiaineiden välillä. Nainen⁵³ puolestaan kertoo hänellä olevan hyviä kokemuksia oppilashuoltoon liittyvän välineellisen tuen osoittamisesta rehtorin taholta.

"Joskus kieltenopettaja sanoo, että apua on enemmän kun tarttis, mutta en mä oo nähnyt yhtään toista aikuista tämänkään vuoden aikana - jossa on ollut kahdeksan seiskaluokkaa - luokassa niillä musiikintunneilla, mitä mä nyt oon pitänyt. Se on arvoasetelma, että englantia ja matematiikka, niihin tulee apu helposti, ne on ne tärkeimmät. ... Joku kouluavustaja laitetaan jonkun oppilaan kanssa seuraamaan oppitunnilta toiselle ja sitten kun tulee esimerkiksi musiikintunti niin ei sitä näy" (Nainen⁵⁴)

"Oppilashuoltoasiat meidän rehtori ottaa hoitaakseen. Mä saan sieltä apuja, vaikka mä oon luokanohjaaja ja vaikka esimerkiks nyt on ollut yks tappelu, niin mä en oo käestänyt siihen millään tavoin. ... Hän on ottanut heti yhteyttä sinne huoltajiin, hän on kasannut ne koululle ja hoitanut tän, että kyllä tämmösissä sitten toimii tää apu." (Nainen⁵³)

Musiikinopettajalle opetuksen kannalta oleellista on musiikkiluokan varustus ja opetukseen käytettävä välineistö, kuten soittimet ja tarvittava äänentoistolaitteisto. Nainen⁵⁴ on sitä mieltä, että musiikinluokan riittävällä varustuksella on suora yhteys työssä jaksamiseen. Materiaalihankintojen suhteen opettajat ymmärtävät, että koulujen talous ei aina mahdollista uusien laitteiden hankintaa. Nainen⁵³ on sitä mieltä, että tarvittavat pienet hankinnat ovat kuitenkin aina olleet mahdollisia.

"Kyllä ne laulumikit, kyllä yleensä sellasta paria kolmea jos on tarvittaessa pyytänyt niin kyllä ne on löytynyt." (Nainen⁵³)

"Olen pyytänyt koko ajan kun hankintoja tehdään, että tarvitsen sitä ja tätä ja tuota. Nyt mä oon tehnyt sen niin monta kertaa, että tänä keväänä rehtori esitti, että musiikinluokkaa uudistetaan. Mä sitten sanoin, että tämä on kyllä semmonen asia, että tämä vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen." (Nainen⁵⁴)

Lukujärjestyksien laadinnasta rehtori saa positiivista palautetta haastateltavilta. Nainen⁵³ ja Nainen⁵⁴ kokevat, että musiikin sijoittaminen lukujärjestyksessä hyvälle paikalle kertoo myös rehtorin arvostuksesta oppiainetta kohtaan. Muutenkin opettajien esittämiin toiveisiin lukukauden kulusta rehtorit suhtautuvat myönteisesti. Haastateltavat myös kokevat, että voivat olla vaikuttamassa päätöksentekoon. Esi-

merkiksi uutta koulurakennusta suunniteltaessa Mies34 on saanut olla mukana suunnittelemassa musiikinluokkaa. Tämä kaikki koetaan myös osoitukseksi esimiehen arvostuksesta musiikinopettajia kohtaan.

”Siinä täytyy sanoa, että huomaan, että meitä valinnaisaineitakin arvostetaan, kun meillä on valinnaisaineet, elikkä minunkin aineeni musiikki kaikissa kellonajoissa. Mulla on kaheksasta kymmeneen, kymmenestä kahteentoista, yhestätoista yhteen ja yhestä kolmeen. Elikkä ei olla niin, että me ollaan vaan siellä jossain hännässä ja yksikään meistä ei oo neljään. ... Että kyllä se on lukujärjestykset toi meidän rehtori hienosti hoitanut, ihan älyttömän hienosti.” (Nainen53)

”Mä oon periaatteessa suunnitellut toisen niistä musiikkiluokista tulevassa koulussa, tai ollut mukana suunnittelemassa molempia, mutta toisen mä oon suunnitellut yksin alusta asti.” (Mies34)

Mies28 kertoo rehtorin tarjoavan työntekijöille hyviä työssä jaksamisen välineitä. Eri-laiset virkistyspäivät ja työhyvinvointiin liittyvät tapahtumat piristävät opettajien arkea. Haastateltava huomaa rehtorin tarkastelevan koko työyhteisön hyvinvointia, mutta tarvittaessa uskoo tämän myös panostavan yksittäisten opettajien työnohjaukseen.

”Nykyinen esimies on hyvä henkilöstöjohtaja, että meillä on tämmösiä vapaaehtoisia pedagogisia iltapäiviä, joissa voi keskustella just opetukseen liittyvistä asioista ja muuta, jos tarve sille keskustelulle on. Ja mun mielestä yks semmonen työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta hyvä on sitten pikkujoulut ja just ennen hiihtolomaa meillä on tämmönen saunailta ja muuta. Ja sitten meillä toimii koulussa tämmönen tyhy (työhyvinvointi) –ryhmä, joka on sitten semmonen käytännön järkkääjä. Että kyllä tämmösten rakenteellisten juttujen kautta hän kyllä tukee. ... Varmasti hänellä on sitten kykyä nähdä jos yksittäinen opettaja tarvitsee selkeesti tukea, työnohjausta tai vastaavaa, niin hänellä on silloin pelimerkit siihen, mutta en oo ite törmännyt semmoseen tilanteeseen, että oisin tarvinnut.” (Mies28)

Myös Mies34 mainitsee rehtorin tarjoaman välineellisen tuen koko työyhteisölle osoitetuilla tapahtumilla. Haastateltavan koulu on jakaantumassa kahdeksi eri kouluksi ja hänen mielestään rehtori on ottanut hyvin asiakseen opettajien valmentamisen tulevaan muutokseen. Hänen mielestään rehtori hoitaa hyvin henkilöstöön liittyvät asiat.

”Meillä on tosi paljon semmosta työyhteisökoulutusta ja työyhteisön rakentamista just näitten kahden eri koulun tai kahteen eri kouluun hajaantumisen suhteen. Että tulis suoraan semmosia terveitä työyhteisöjä kaks kappaletta, niin on ollut semmosta ulkopuolista työyhteisökoulutusta... Tosi paljon on ollut sellasta avointa se homma, että jos sua painaa joku niin pitää sanoa. Että eihän se nyt kauheasti vaadi resursseja, viis minuuttia rehtorin työaika... Kyllä se varmaan on kaupungin taholta myös tullut mutta kyllä mä uskoisin että se rehtorilta vaatii jotain sellasta aktiviteettia. En usko, että koulutoimenjohtaja laittaa itsekseen käyntiin tällasia juttuja, vaan kyllä se vaatii rehtorilta aloitteen.” (Mies34)

Nainen53 kokee rehtorin väsymisen vaikuttavan myös tämän tarjoamaan välineelliseen tukeen koko yhteisön kohdalla. Yhteisiä retkiä ja muita virkistystapahtumia ei viime aikoina ole enää ollut ja haastateltava uskoo tämän johtuvan sekä taloudellisesta tilanteesta että rehtorin raskaasta työtaakasta ja lähestyvistä eläkkeelle jäämisestä.

”Yhdessä käytiin vaikka teatterireissulla tai jotain vastaavaa, tällainen on meiltä nyt jäänyt ihan viimesen vuoden aikana. ... Taloudellinen tilanne varmaan vaikuttaa siihen, plus sitten ehkä se, että meidän rehtori on vähän väsynyt eikä jaksakaan sitten enää panostaa, kun on jo pian jäämässä eläkkeellekin. Mut kyllä se talouskin vaikuttaa.” (Nainen53)

Naisen54 koulussa rehtori tarjoaa välineellistä tukea myös pyytämättä. Haastateltavan mielestä rehtori pitää hyvää huolta alaisistaan ja kysyy näiden vointia sekä tarjoaa uusia koulutusmahdollisuuksia. Hankalien oppilaiden kanssa haastateltava kuitenkin kokee, että ei saa riittävästi välineellistä tukea rehtorilta.

”Jos joku opettaja itkee ja parkuu opettajanhuoneessa niin kyllä hän kutsuu huoneeseensa ja järjestää päivän vapaaksi ja on sillä tavalla... suit sait hoitaa ihan toiseen vauhtiin. Kyllä pitää työntekijöistä huolta ja kysyy että jaksatko... Ja sitten myös on kysynyt opettajilta että ”sä et oo pitkiin aikoihin ollut koulutuksessa, että kiinnostaisko, että nyt ois tällainen ja tällainen?”, että hän niinkun huolehtii, ettei tartte pitää koko ajan vaan itsekseen puoliaan. ... Mutta se on surullista, että esimerkiksi viime vuonna oli yks semmonen vilperti poika. Mä menin opettajanhuoneeseen tunnin jälkeen ja sanoin, että mä en ota sitä enää tunnille, niin mulle sanottiin, että et sä voi kieltäytyä. ... Sitten kun niitä apuaikuisia ei tule, mutta ei ollut oikeutta kieltäytyä, niin se on musta väärin.” (Nainen54)

Kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että rehtori tarjoaa hyvin välineellistä tukea sen mukaan, mitä resurssit antavat myöten. Välineellinen tuki rinnastetaan esimiehen osalta opettajien arvostamiseen, mitä haastateltavat kokevat myös esimiehensä taholta. Nainen53 toteaa välineellisen tuen saannissa olevan kuitenkin joskus haasteita, sillä rehtori ei ole riittävästi paikalla koulussa, jotta jokainen opettaja voisi saada tarvittavat asiansa hoidettua hänen kanssaan.

”On meillä tänä vuonna kyllä semmonen rehtori, että kyllä mä voin mennä sanomaan. Tietysti se, että pystyykö sitä toteuttamaan niin on vähän eri homma. Mutta on kuitenkin se luottamuksellinen suhde sellanen, että voi mennä keskustelemaan. ... Tietysti siinä on tietyt reunaehdot ja rehtori joutuu miettimään sen kokonaisuuden kannalta. ... Kyllä mä koen, että mä saan tukea ja se, että nykyisellä rehtorilla on semmonen tahtotila hoitaa ne asiat parhain päin.” (Mies28)

”Kyllä meidän rehtori pyrkii siihen, että kun siltä apua kysyy tai jotain, niin kyllä se myönteisesti suhtautuu. Sehän tietysti, että kun meidän rehtori on paikalla niin meitä on hirveen monta, joilla on aina kaikilla sillä välitunnin aikana kun pitää saada se asia hoidettua. Niin kaikki on silloin välitunnin aikana siinä rehtorin ympärillä ja jokaisella on tärkeää ja just nyt hoidettavaa asiaa, niin se siellä on aina välillä vaikeeta, he he he.” (Nainen53)

”Jo se, että lähtökohtaisesti ylipäätään kysytään mielipidettä sellaisissa asioissa, mitkä ketäkin koskettaa, niin musta se on jo iso asia.” (Mies34)

6.3 Emotionaalinen tuki

6.3.1 Vertaisilta saatu emotionaalinen tuki

Arvostus. Haastateltavat kokevat, että heitä arvostetaan opettajayhteisössä toisten opettajien keskuudessa. Mies³⁴ toteaa, että arvostusta osoittavat ennen kaikkea ne opettajat, jotka ovat itse musikaalisia ja ymmärtävät musiikinopettajan työtä edes jossain määrin. Nainen⁵³ puolestaan toteaa, että opettajatovereiden arvostus ilmenee etenkin koulun juhlien yhteydessä. Itse opetustyöstä haastateltava ei koe saavansa arvostusta muilta opettajilta. Toisaalta tämä on ymmärrettävää, sillä opettajien tunti-työskentelyä toiset opettajat eivät näe.

”Kyllä mä koen, että työkaverit arvostaa. Musiikki aineena on tällä hetkellä vähän siinä asemassa, että pikemminkin tuntuu, että mähdetaankohan sitä arvostaa tuolta ylempää ihan hirveesti. Mutta kyllä kollegoitten puolelta niin koen kyllä, ja sitten toisaalta meillä on aika paljon musiikkia harrastavia tai harrastaneita muussakin opettajakunnassa, että myös sitä kautta koen että, kyllä aika monet kuitenkin ymmärtää ja arvostaa.” (Mies³⁴)

”Kyllähän mua arvostetaan aina silloin kun on juhlat. Meillä on pitkä juhlaperinne, joka on ihana ja josta mä itte tykkään ja sen myötä arvostusta saan, mutta eihän ne oikeen tiedä, mitä me siellä musiikissa varsinaisesti tehdään.” (Nainen⁵³)

Haastateltava kokevat, että heitä kyllä arvostetaan opettajayhteisössä, mutta toisaalta musiikkia oppiaineena ei arvosteta. Tämä kertoo enemmänkin valtakunnallisesta oppiaineiden arvoasetelmasta eikä niinkään musiikinopettajiin kohdistuvasta arvostuksen puutteesta. Mies²⁸ toteaa, että lukiossa musiikinopettajan työtä arvostetaan sanoilla, mutta ei teoilla. Hän kokee, että musiikin roolia oppiaineena lukiossa pidetään vähemmän arvokkaana verrattuna aineisiin, jotka ovat mukana ylioppilaskokeessa. Tämän hän ei kuitenkaan koe vaikuttavan vertaisten väliseen arvostukseen, vaan se on enemmänkin päättäviltä tahoilta tuleva viesti. Myös Nainen⁵³ ja Mies³⁴ mainitsevat saman oppiaineen arvostuksen puutteen. Tämä näkyy esimerkiksi tutkiopetuksen puuttumisena musiikintunneilla.

”sanoilla ehkä arvostetaan, mutta ei teoilla. ... Että kyllä kiitosta tulee ja näin mutta se musiikki oppiaineena lukiossa on vähän sellasen hanttiaineen maineessa ... se on kuitenkin vähän semmonen, että kun sitä ei kirjojeta niin se ei oo niin tärkeä. Että tästä näkökulmasta ei arvosteta niinkun oppiaineena.” (Mies²⁸)

”Että siinä mielessä mun mielestä meitä ei ihan hirveesti arvosteta, että me saadaan aina kaikki, koko sen luokan oppilaat, että meiltä ei mee erityisopettajalle oppilaat, niinkun ne menee matikasta. ... Ehkä ne arvostais meitä vielä enemmän, jos ne tietäis, että me ollaan aika jonglöörejä siellä, että me niitten oppilaiden kanssa selvittää” (Nainen, 53)

”Kyllä mä koen että työkaverit arvostaa. Musiikki aineena on tällä hetkellä vähän siinä asemassa että mähdetaankohan sitä arvostaa niinkun tuolta ylempää.” (Mies³⁴)

Luottamus. Nainen53 mainitsee, ettei voi kysyä apua kaikilta työtovereiltaan eikä kykene myöskään luottamaan näihin työtovereihin. Pääsääntöisesti hän kuitenkin mainitsee voivansa luottaa suurimpaan osaan muista vertaisista ja kokee, että myös häneen luotetaan. Myös muut haastateltavat kokevat, että heihin voidaan luottaa opettajayhteisössä. Mies28 ja Nainen54 kertovat, että heillä on kokemusta kollegoiden auttamisesta näiden kohdatessa haastavia tilanteita tai ongelmia omassa työssään.

”Emmä ihan kaikkiin luota, mut pääsääntöisesti luotan työtovereihini. ... Kyllä mä uskon, että pääsääntöisesti muhun myös luotetaan, oonhan mä niin pitkään ollu tietyllä tavalla siellä yhteisössä että kyllä mä uskon että ne luottaa.”(Nainen53)

”Vaikka mä oon ollut kovin vähän aikaa, niin kyllä sillä tavalla oon semmonen luottotyyppi, että monta kertaa löydän itteni siitä tilanteesta, että ... muhun tukeudutaan, että mä en tukeudu ollenkaan niin usein muihin.” (Mies28)

”Olen pitänyt kunnia-asiana, että olen saanut olla tukemassa semmosta nuorta opettajaa, nyt varsinkin, kun mun valvontaluokkani lähti häntä vastaan ja halusivat lähteä vaihtamaan häntä opettajana – on tosi ilkeitä. Niin miten olen saanut olla sen ihmisen tukena, että se on semmonen että hän on siihen suostunut, että ottaa tukeni vastaan ja on keskusteltu isoja asioita.”(Nainen54)

Naista53 harmittaa, että kaikki opettajayhteisön työntekijät eivät ole sitoutuneet noudattamaan yhteisiä sääntöjä. Tämä vähentää luottamusta joitakin työtovereita kohtaan.

”Meillä on tietyt yhteiset säännöt, jotka sovitaan. Ja siellä on niitä, jotka saattaa tehdä niillä omilla säännöillään, vaikka olisivat olleet jo yhtä kauan töissä. Niin ei se ainakaan luottamusta herätä, kun ollaan yhteisesti sovittu ja sitten ei kuitenkaan noudateta. Se olis niinkun koko koulun parhaaks.” (Nainen53)

Kannustus. Haastateltavat kokevat saavansa kannustusta muilta opettajilta etenkin juhlien jälkeen. Osa tästä on kuitenkin heidän kokemuksensa mukaan vain sanahelelinää. Toisaalta joskus kannustus koetaan myös aitona ja vilpittömänä kehuna, kuten Mies28 toteaa. Nainen54 kuvaa kannustuksen olevan myönteistä suhtautumista ja enemmänkin hyvää ilmapiiriä kuin pelkkiä sanoja.

”Kannustavuus on sitä myönteistä suhtautumista kollegaa kohtaan, ... että on niinkun terve-tullut opettajanhuoneeseen, ... se on semmosta myönteistä hyväksyntää, joka on sitä kannus-tusta.” (Nainen54)

”Aina on sitä selkään taputtelua että ’Kiitos, kiitos, että hoidit taas tän.’, mut että on ollu jos-tain musiikeista että ’Ei vitsit, että olipa todella koskettavaa!’. Ja kyllä mä ainakin oon sen tul-kinnu ihan vilpittömäksi, että se ei oo ollu sellasta, että velvollisuudesta kehun.” (Mies28)

Mies28 ja Mies34 mainitsevat kannustuksen tulevan erityisesti lähimmiltä kollegoilta. He kokevat, että läheisimpien kollegoiden kanssa sosiaalinen tuki välittyy puolin ja toisin.

”Osa on läheisempiä kollegoita kun toiset. Osan kanssa viettää vapaa-ajallakin ja näin, niin tietysti sellaselta ihan henkilökohtainen keskustelu, niin siinä tietysti arvontantoa ja kannustusta tulee puolin ja toisin.” (Mies28)

”Täytyy sanoa että ne kollegat, jotka on siinä samassa opettajanhuoneessa, niin kyllä ne on todella läheisiä ja tosi hyvin toimii se kommunikaatio siinä.” (Mies43)

Ilmapiiri. Opettajayhteisön työskentelyilmapiiriin vaikuttavat useat tekijät. Yhteisten haasteiden koetaan yhdistävän ja tiivistävän työyhteisöä ja tämä vaikuttaa myös ilmapiiriin. Naisella54 on takanaan mittava sisäilmaongelmista johtuva koulutilojen remontti ja Mies34 puolestaan opettaa tällä hetkellä parakissa uuden koulun ollessa rakenteilla. Tämän tyypisten haasteiden on huomattu nostavan yhteishenkeä opettajien kesken. Mies28 toteaa, että opettajien keskeinen hyvä yhteishenki on lisännyt myös kannustusta, rohkaisua ja muuta kollegiaalista tukea opettajien välillä.

”Jotenkin on semmoinen olo, että olemme samassa veneessä, kauheen kiihkerässä ja kovassa koskessa, ... samassa veneessä ollaan ja lujaa mennään ja välillä hirvittää ihan kauheasti ja että on myös semmosta epätoivoa tai turhautumista – ja ne tunteet - toiset ymmärtää mitä se tarkoittaa.” (Nainen54)

”Yhteinen hätä tiivistää aina yhteisöä ja tietyllä tapaa se on kyllä yhdistänyt tosi vahvasti tota työyhteisöä ja mun mielestä se on tuonut myös sitä kannustusta ja rohkaisua ... se missä se näkyy ja kuuluu on mun mielestä ne välittömät keskustelut opettajanhuoneessa, että siellä voi todella avautua rauhassa ja kyllä sieltä yleensä se kollegiaalinen tuki kyllä on ihan suusanallista.” (Mies28)

Nainen54 on sitä mieltä, että hyvän työyhteisön vuoksi kestää jopa sisäilmaongelmia. Lisäksi hänen mielestään työyhteisössä voi vapaasti olla oma itsensä ja mm. tämän vuoksi opettajanhuone on hyvä paikka.

”Jos on sisäilmaongelmainen koulu, niin siellä on kuitenkin niin upea työyhteisö, ettei sieltä kannata lähteä pois etsimään toista homeista koulua. ... Että saa olla väsynyt ja saa olla iloinen ja että ne jaetaan ne tuntemukset, että ei tarvitse olla yksin. Kyllä se on hyvä paikka.” (Nainen54)

Haastateltava ovat kaikki sitä mieltä, että oma työyhteisö on hyvä ja että opettajatovereista löytyy läheisiä työtovereita. Mies34 vertaa omaa opettajayhteisöään pienen kyläkoulun opettajanhuoneeseen tarkoittaen tällä sitä, että yhteishenki on hyvä ja keskinäiset suhteet avoimen välittömiä. Mies28 taas toteaa, että opettajanhuone on paikka, jossa opettajat viihtyvät koulupäivän jälkeenkin. Tämän hän uskoo olevan merkki hyvästä ilmapiiristä. Myös Nainen53 kehuu omaa työyhteisöään rennoksi paikaksi, jossa voi olla oma itsensä.

”Meillä toimii tosi hyvin tämmöinen keskinäinen avunanto- ja yhteistyö ja kommunikaatio myös, ... me ollaan tavallaan niinkun työyhteisö työyhteisön sisällä, se on vähän niinkun pienen kyläkoulun opettajanhuone.” (Mies34)

”Sinne jäädään sinne opettajanhuoneeseen työpäivän jälkeen, siellä ollaan hyppyneilla ja vaikka oma opetus olis loppu, niin sinne jäädään olemaan ja juttelemaan, että mun mielestä se on semmonen indikaattori joka viestittää että se ilmapiiri on hyvä. ... ja sekin kertoo paljon siitä, että siellä uskaltaa sanoa ääneen jos on eri mieltä.” (Mies28)

”Kyllä meillä sellanen rento työyhteisö on kuitenkin ... tietyllä tavalla se on semmonen, että sä saat olla se oma itsesi, ainakaan mä en esitä siellä mitään.” (Nainen53)

Vaikka Nainen53 kokee, että työyhteisö rento, hän tietää myös, että joidenkin työntekijöiden välillä on myös vaikeuksia ja puhumattomia asioita, jotka tulehduttavat opettajanhuoneen ilmapiiriä. Tilanteet eivät suoranaisesti liity häneen, mutta vaikuttavat silti koko työyhteisöön. Ratkaisuna hänen mielestään olisi ongelmista tiedottaminen esimiehelle mahdollisimman pian, jotta tämä voisi viedä asiaa eteenpäin.

”Kun tietää, että siellä on niitä seläntakana-juttuja ynnä muita, niin itsellä ei oo ihan, että mä haluaisin että meillä ois avoimempi ilmapiiri. Mut niinkun sanoin, niin se keskustelu on hankalaa, että voitais oikeasti asiallisesti puhua, ettei sieltä jäis entistä enemmän niitä möykkyjä sinne. ... En mä oo kenekään kans henkilökohtaisesti ainakaan pahoissa kahnauksissa, he he ... mut tiedän vaan, että siellä on vähän isompiakin möykkyjä ihmisten välillä. Mut ei se vaikuta mun viihtymiseen. Kyllä mä meen ihan mielelläni sinne. ... Mut mun mielestä se on semmonen ongelma, että pitäis nopeesti mennä esimiehelle tämmöset tiedot ja sit se hoitelis ne asiat.” (Nainen53)

6.3.2 Esimiehellä saatu emotionaalinen tuki

Jokainen haastateltavista kokee, että heidän suhteensa esimieheen on avoin ja välitön. Esimies on helposti lähestyttävä ja pitää alaisistaan hyvää huolta. Tärkeää haastateltaville on kokea, että rehtori pitää heidän puoliaan ja luottaa haastateltavien ammattitaitoon. Mies34 kertoo tilanteesta, jossa oppilaan vanhemmat ovat ottaneet yhteyttä suoraan rehtoriin antaakseen negatiivista palautetta haastateltavan opetuksesta. Rehtorin tuki on kuitenkin tässä tilanteessa, kuten monessa muussakin, ollut opettajan puolella.

”Jossain tämmösissä ristiriitatilanteissa, niin on aina hyvä käydä rehtorilta varmistamassa, ja yleensä ollaan oltu samaa mieltä. Myös rehtorille on joskus tullut palautetta minunkin opetuksestani. Rehtori on aina välittänyt palautteen ja siitä on keskusteltu ja sitten ollaan tultu siihen tulokseen, että hän kokee, että minä olen toiminut tilanteessa oikein.” (Mies34)

Luottamus. Mies34 on sitä mieltä, että juuri rehtorin osoittama tuki ja avoimuus on merkittävässä roolissa koko työyhteisön ilmapiirin kannalta. Rehtorin avoin tiedon-

kulku ja läsnäolo auttavat opettajia olemaan selvillä siitä, missä työpaikalla mennään.

”Rehtorin vaikutus työyhteisöön ilmenee just semmosena avoimuutena, että kaikki tietää koko ajan, missä mennään. ... Vaikka jossain jokavuotisessa resurssienjaoissa, että minkä takia nyt juuri nuo saa tuon verran ja minkä takia me tän verran ja näin pois päin. Se että se keskustelu näistä asioista pysyy avoimena, niin se on hirveen tärkeätä, muute siitä tulee helposti semmosta, että ’vitsit kun noi sai enemmän’. Se, että päätökset on perusteltavissa ja että ne on avoimia, se on hirveen tärkeätä.” (Mies34)

Mies34 painottaa rehtorin osuutta sosiaalisen tuen välittäjänä opettajayhteisössä hyvin paljon. Hänen mielestään tuen välittyminen juuri rehtorilta on kaikkein tärkeintä tukea. Haastateltava linkittää rehtorilta saadun emotionaalisen tuen myös tämän välittämään tiedolliseen tukeen, sillä rehtorin osoittama tiedollinen tuki vaikuttaa myös siihen, miten hyvin opettajat viihtyvät työpaikallaan. Rehtorin tehokas ja avoin tiedottaminen lisää opettajien kokemusta siitä, että heitä kuunnellaan ja heidän työpanoksellaan on merkitystä.

”Kyllä mä painotan sitä rehtorin roolia siinä hommassa ylipäättänsä, sekä siinä tiedottamisessa että siinä tukemisessa, että voi mennä juttelemaan ja kysymään, että oonko tehnyt oikeita ratkaisuja.” (Mies34)

Naisella54 on kokemuksia myös sellaisista esimiehistä, joihin ei ole voinut luottaa kuten nykyisiin.

”En luota niin kuin luotan ystävään, mutta luotan niin kuin esimieheen. ... Edellinen lukion rehtori oli semmonen, johon en luottanut ja edellinen yläkoulun rehtori oli semmonen johon en luottanut. Koskaan ei voinut olla varma, että mistä vedetään matto alta, ne oli niinkun ilkeitä, mutta näihin kyllä luotan, niin kuin esimiehinä. ... Nyt mulla on semmonen olo, että hän kysyy aina musiikinkin asiat ja jopa tarkistaa minulta joitakin musiikkiin liittyviä asetuksia tai sääntöjä.” (Nainen, 54)

Nainen53 ja Mies34 ovat tilanteessa, jossa heidän koulunsa ovat muuttamassa uusiin tiloihin. He ovat saaneet rehtorilta valtuuksia olla mukana suunnittelemassa uusia tiloja ja kokevat tämän luottamuksen osoituksena rehtorilta. Tämä onkin hyvä esimerkki esimiehen osoittamasta luottamuksesta ja arvostuksesta. Lisäksi Mies34 on saanut olla mukana valitsemassa uuden koulun rehtoria, mitä hän pitää suurena luottamuksenosoituksena rehtorilta.

”Kyllä se muhun luottaa. ... Kyllähän mua on pyydetty esim. kattomaan koko koulu, että miten tulis toimimaan, siis ihan tilat ja muut, että mua on kierrätetty muun muassa missä rehtoreita ja muita on ollut, niin me ollaan käyty Oulussa ja Helsingissä vähän kattomassa, kyllä sen silleen tietää, että rehtori muhun luottaa aika monessa asiassa.” (Nainen53)

”Niin kyllä se muhun luottaa, ja varmaan arvostaakin kun on tämmösiä juttuja. ... Sitten me saatiin olla mukana kun meillä valittiin sinne uuteen kouluun rehtoria. Niin meitä oli sinne uuteen kouluun tulevia opettajia mukana valkkaamassa ja mä olin itsekin siinä mukana. Musta se oli hirveen tärkeätä, että se oli sellanen iso kädenojennus. Että ei vaan anneta jotain rehtoria vaan me saadaan olla itse valkkaamassa.” (Mies34)

Rehtorin osoittama arvostus näkyy myös tuntijaoissa ainakin Naisen53 kohdalla.

”Meidän rehtorihan on ihana rehtori kun valtakunnassa on se seiskalla se yks tunti pakollista musiikkia niin täällä (kaupungin nimi) oli pitkään niin, että rehtorit päätti että kaksi tuntia. Mutta kun tuli tämä kuntaliitos, niin mun tietääkseni se on osasta kouluista sitten karsittu se toinen tunti. Mut meillä on niin, että meillä on seiskalla puoltoista ja kasilla puoli, eli periaattees niinku kaks siellä yläkoulussa, että siinä nostan hattua. ... Että kyllä se kertoo siitä että rehtori arvostaa mua.” (Nainen53)

Mies28 kuvailee esimiestään helposti lähestyttäväksi ”meidän mieheksi”, joka ei ylläpidä arvojärjestystä opettajien ja rehtorin välillä. Myös Nainen53 kokee esimiehenä olevan kuin ”yksi meistä”, jolloin hän on lähellä opettajia ja heidän ongelmiaan.

”Nykyinen rehtorihan ei oo kovin hierarkkinen, ei rakenna hierarkkista systeemiä ja sellasta arvoasetelmaa vaan on niin sanotusti ’meidän mies’ että sillä tavalla hän on helposti lähestyttävä ... En mä koe, etteikö sitä empatiaa ja tukea tulisi.” (Mies28)

”Meille se on ihan luonnollista, että rehtori on meidän kanssa ja kun meillä on pippalot niin se on yksi meistä. ... Ja kyllä mä pystyn siellä koulullakin rehtorin kanssa puhumaan hyvin monenlaisista asioista, omistakin asioista.” (Nainen53)

”Mä oon ihan tyytyväinen kyllä. Se kommunikaatio ja päätöksentekoon vaikuttaminen on ollut ja olen tullut mielestäni kuulluksi. Olen saanut sanoa näkemykseni.” (Mies28)

6.4 Muita huomioita

Haastateltavat nostivat esille musiikinopettajan yksinäisyyden työyhteisössään. Vaikka opettajatovereilta saa tukea tarvittaessa, ei heidän joukostaan kuitenkaan löydy sellaista ymmärrystä, mitä toisen musiikinopettajan puolelta voisi kokea. Nainen54 mainitsee olevansa yksin oman aineensa äänenkannattaja. Mies28 taas toivoisi, että voisi joskus pitää tunteja yhdessä toisen musiikinopettajan kanssa. Nainen53 puolestaan huomauttaa koko opettajan ammatin yksinäisyydestä. Toisia opettajia on vaikea kannustaa, sillä kukaan toinen ei tiedä, miten opettaja tunneilla käyttäytyy. Tällöin palautteen antaminen itse opetustyöstä on mahdotonta.

”Opettajankokouksessa jos pitää puhua matikan puolesta ja siellä tulee seitsemän erilaista ääntä, seitsemän erilaista tapaa sanoa ja sitten kun pitää puhua musiikin puolesta niin se on aina se sama ääni, aina se sama vänkäys, niin se on niinkun personoitunut enemmän yhteen ihmiseen.” (Nainen54)

”Opettajan työhän on loppujen lopuksi aika yksinäistä, että niinkun se opetustyö että sä oot aina yksin siellä luokassa, mä oon jotenkin aina mehustellut sillä ajatuksella että jos rakenteet vaan joustais niin ois itse asiassa siistiä pitää kurssia yhdessä.” (Mies28)

”Tää on taas se mistä aloitettiin et ku me ollaan niin yksin, ni must tuntuu että ei me hirveesti toisiamme kannusteta. Kyllä me kiitetään ja ku on vaikka on joku erityispäivä tai sanotaan vaikka on juhlat ni kyllä mä saan sillon kiitosta, mitä oon tehny oppilaitten kanssa, mutta eihän ne opettajakollegat tiedä mitä mä siellä tunnilla teen.” (Nainen53)

Tarvetta musiikinopettajien keskinäiselle keskustelulle kuitenkin on. Mies28 mainitsee, että kun musiikinopettajat tapaavat keskenään, he puhuvat paljon opettamisesta ja jakavat tuntojaan, joita vain toinen musiikinopettaja voi ymmärtää. Lähimmät kollegat, joiden kanssa haastateltava kokee voivansa puhua itse opetustilanteista ovat toiset taito- ja taideaineiden opettajat, jotka ymmärtävät musiikintunnin luonnetta ehkä paremmin kuin esimerkiksi kielten opettajat.

”Kyllähän sen näkee sen valtavan tarpeen, aina kun musiikinopettajat näkee toisiaan. Mistä ne keskustele, niin keskustele musiikinopettamisesta. Se tarve puhua siitä ja että joku ymmärtää. Että jos mä jossain koulussa rupeisin sen kielten opettajan kanssa puhumaan, niin ei se tajua sitä, kun jo se opetustilanne on niin eri. ... Sitten taas liikunnan ja käsityön opettajan kanssa on helpompi, kun ne on kans sellasta toiminnallista kaaoksen hallintaa... Mut se tarve on iso siihen, että on joku jolle voi puhua työasioista.” (Mies28)

7 TULOSTEN TARKASTELUA

Tutkimuksessa ilmenee, että musiikinopettajat ovat varsin tyytyväisiä saamaansa sosiaaliseen tukeen työyhteisössään. Lukuisissa tutkimuksissa on todettu samaa koko opettajakunnan näkökulmasta (mm. Santavirta, ym. 2001; Kauppinen ym., 2009; Astikainen, 1997). Omassa tutkimuksessani havaitsin, että musiikinopettajat kokevat sosiaalisen tuen välittyvän hyvin heille sekä opettajatovereiden että esimiehen taholta.

Haastateltavat kokevat tiedollisen tuen olevan helposti saatavilla opettajatovereiltaan. Tietoa työyhteisössä välitetään sekä erilaisten viestimien avulla että suullisesti, epävirallisen kollegiaalisen viestinnän kautta. Opettajayhteisöä ja koko koulua koskevat suuret muutokset, kuten remontti, ovat tehneet viestinnästä haastavaa, mutta samalla parantaneet sitä. Tiedonkulun vaikeuduttua tiedotusvälineitä on täytynyt kehittää. Samalla työyhteisön opettajat ovat kehittyneet tiedonvälittämisessä ja tiedon etsimisessä.

Välineellisen tuen koetaan olevan helposti saatavilla vertaisilta, jotka ovat kiinnostuneita musiikista ja harrastavat sitä myös itse. Tämä on mahdollista kouluissa, joissa on musiikillisesti orientoitunutta henkilökuntaa. Laitteiden huolto, tekninen apu ja kaluston siirtämiseen liittyvä apu ovat verrattomia välineellisen tuen osoituksia kollegoilta. Tukea saadaan sitä myös varta vasten pyytämättä, mikä helpottaa musiikinopettajan työtä ratkaisevasti. Varsinaisen opetustyön lisäksi kouluvuoteen kuuluvien juhlien järjestely on olennainen ja varsin työläs osa musiikinopettajan arkea. Mattilan (2007) mukaan musiikkiesitysten valmistelu oppilaiden kanssa koulun eri tilaisuuksiin ja juhliin työllistää musiikinopettajia kaikkein eniten. Parhaimmillaan juhla- ja tilaisuusjärjestelyjä saattaa musiikinopettajalla olla kymmenen lukukaudessa (Ikäheimonen 1995). Musiikkiohjelmaa kaivataan joulun, pääsiäisen ja lukuvuoden päättyäisten lisäksi mm. adventtihartauksiin, kalevalan päivään, itsenäisyyspäivään, vanhojen päivään, erilaisiin teemapäiviin, aamunavauksiin, vanhempainiltoihin ja niin edelleen (Mattila 2007). Tutkimuksessani havaitsin, että musiikinopettajat kokevat juhlien järjestämisen työläänä, mutta toisaalta myös antoisana lisänä opetustyöhön. Etenkin lukukauden loppuun liittyvät joulu- ja kevätjuhlat ovat raskaita, sillä

niihin kulminoituu koko lukukauden työtaakka. Työmäärästä huolimatta juhlien järjestely nähdään kuitenkin palkitsevana. Yhteistyö oppilaiden sekä myös toisten opettajien kanssa koetaan vaativana, mutta antoisana musiikinopettajien keskuudessa.

Huonot kokemukset siitä, että välineellistä tukea ei ole osoitettu ovat muodostuneet esteeksi tuen kysymiselle jatkossa. Kollegoilta, jotka ovat kerran kieltäytyneet tarjoamasta välineellistä tukea vältetään kysymästä enää uudestaan apua. Etenkin suuressa opettajayhteisössä välineellinen tuki välittyy vain tiettyjen vertaisten kautta, eikä kaikilta kollegoilta sitä haluta edes kysyä.

Emotionaalinen tuki välittyy opettajayhteisössä empatian, ymmärryksen ja välittämisen osoittamisena. Positiivisina ja rohkaisevina koetut viestit sekä luottamuksen osoittaminen lisäävät emotionaalista tukea ja parantavat ilmapiiriä opettajanhuoneessa. Myös kokemus siitä, että tulee arvostetuksi omana itsenään opettajayhteisössä on osoitus emotionaalisesta tuesta. Musiikinopettajan työn arvostusta koetaan etenkin, jos opettajakunnassa on muita musiikinharrastajia. Toisaalta taas musiikinopettajan työn jälki nähdään ainoastaan silloin, kun tämä on järjestänyt juhliin musiikkia. Itse tuntien tapahtumista harvalla kollegalla on käsitystä. Musiikinopettajat kokevat, että opettajatoverit ja myös esimies arvostavat heitä ihmisinä. Saman on todennut myös Astikainen (1997) omassa pro gradu –tutkielmassaan.

Myös kannustus kuuluu emotionaaliseen tukeen. Kannustavan ilmapiirin ei koeta muotoutuvan pelkästään kannustavista puheista, vaan siihen sisältyy kokonaisvaltainen tuntemus siitä, että tulee hyväksytyksi vertaisten keskuudessa. Rohkaisevia sanoja musiikinopettaja kyllä kuulee juhla järjestelyjen jälkeen, mutta tätä tärkeämmäksi koetaan kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen opettajien välisessä kommunikatiiossa. Kannustavissa puheissa ratkaisevat aitous ja vilpittömyys. Velvollisuudesta annetut kehu ei vaikuta opettajan kokemukseen emotionaalisesta tuesta. Kannustuksen, luottamuksen ja arvonnannon koetaan välittyvän parhaiten lähimpien kollegoiden kanssa. Haastattelemistani opettajista erityisesti miesopettajat kokevat, että opettajanhuoneesta löytyy jopa ystäviksi määriteltäviä työtovereita. Näiden kollegojen kanssa vietetään eniten aikaa opettajanhuoneessa sekä toisinaan myös työajan ulkopuolella.

Enimmäkseen haastateltavat kokevat, että työskentelyilmapiiri heidän työyhteisössään on hyvä ja opettajakollegoiden tuki koetaan voimavarana työpaineiden keskelellä. Vahtera (1993) toteaa tämän voimavaran lisäävän työssä jaksamista töiden asettamista paineista huolimatta. Työtovereiden kesken on helppo puhua ja avautua sekä erilaisista työskentelyyn liittyvistä asioista että ihan arkisista töihin liittymättömistäkin asioista. Samoin kuin mm. Astikainen (1997) havaitsi, myös tässä tutkimuksessa selvisi, että opettajien työyhteisössä vallitsee avoin ilmapiiri ja heidän on helppo olla omina itsenään toisten opettajien joukossa. Parhaimmaksi yhteistyön musiikinopettajat kokivat toisten taideaineiden opettajien kanssa. Myös keskustelu työtehtävistä näiden opettajien kanssa onnistuu parhaiten, sillä oppituntien luonne taideaineissa koetaan toiminnalliseksi ja luovaksi.

Pahkin ym. (2007) havaitsivat tutkimuksessaan *Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen* esimiestuen olevan puutteellista opettajien keskuudessa. Vaikka esimies nähtiin oikeudenmukaisena hänen ei kuitenkaan koettu rohkaisevan riittävästi eriävien mielipiteiden esittämisessä tai taitojen kehittämisessä. Tutkimuksessani musiikinopettajat pitivät myös esimiestään tasapuolisena. He kuitenkin kertoivat myös, että heillä on mahdollisuus tuoda esiin omia mielipiteitään ja että kommunikointi rehtorille on avointa. Lisäksi eräs haastateltavista (Nainen54) mainitsi, että hänen esimiehensä jopa oma-aloitteisesti ehdottaa alaisilleen tarjolla oleviin koulutuksiin osallistumista. Tutkimukseni perusteella musiikinopettajat kuuluvat siihen ryhmään opettajista, jotka ovat tyytyväisiä esimiehensä tarjoamaan sosiaaliseen tukeen.

Esimiehen vaikutus koko työilmapiiriin nousee esille myös tässä tutkimuksessa. Mm. Kolu (1992) on havainnut esimiehen tuen olevan tärkeää, sillä se vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisön ilmapiiriin. Samoin oli havaittavissa myös tässä tutkimuksessa. Haastateltava (Mies34), jonka kokemuksen mukaan rehtori osoitti sosiaalista tukea hyvin opettajille totesi, että myös heidän koko työyhteisönsä ilmapiiri on kannustava ja positiivinen. Sosiaalista tukea välittyi hyvin myös opettajatovereilta musiikinopettajalle. Toinen haastateltava (Nainen53) puolestaan koki, että rehtori oli väsynyt, kiireinen ja usein poissa työyhteisöstä. Lisäksi hänellä oli kokemuksia rehtorin puutteellisesta tiedollisen tuen osoittamisesta (ks. s. 30). Hänen työyhteisönsä ilmapiirissä oli enemmän vaikeuksia ja käsittelemättömiä asioita. Lisäksi hän koki, ettei saa sosiaalista tukea kaikilta yhteisönsä opettajatovereilta. Tästä voidaan päätellä,

että rehtorin osoittamalla sosiaalisella tuella voisi olla yhteys koko opettajayhteisön ilmapiiriin. Rehtorin väsyminen ja kiireisyys kuitenkin vaikuttavat tämän kykyyn osoittaa sosiaalista tukea, johon hänellä ei stressaantuneena ole aikaa tai resursseja. Myös Erätuuli ja Leino (1993) ovat todenneet ilmapiirin luomisen opettajayhteisössä olevan opettajien mielestä yksi rehtorin tärkeimmistä tehtävistä. Tutkimuksessani kolme neljästä rehtorista on onnistunut tässä tehtävässään hyvin. Toinen tärkeä rehtorin rooliin liittyvä ominaisuus on, että hän on lähellä opettajia ja näiden mielestä kuin yksi heistä. Mitä luultavimmin viimeksi mainitun ominaisuuden toteutuessa rehtorin rooli hyvän ilmapiirin luoja nähdään positiivisessa valossa. Sen sijaan, että rehtoria pidettäisiin etäisenä ja korkealla hierarkiassa olevana johtajana, hänet koettiin helposti lähestyttäväksi ja hyväksi ihmisjohtajaksi. Rehtorin paineet esimiehenä ja koulun johtajana tiedostettiin ja ymmärrettiin. Näistä paineista huolimatta rehtori on avulias ja hyvä kuuntelija, jonka kanssa kyetään keskustelemaan myös omista asioista. Mikäli rehtori ei ole liian kiireinen, musiikinopettajat kokevat että hän kuuntelee ja on hyvin tavoitettavissa, jos ei fyysisesti niin ainakin puhelimitse.

Rehtorin suunnitelmallisuus ja aikainen tiedottaminen vaikuttavat opettajien hyvään kokemukseen esimiehen antamasta tiedollisesta tuesta. Haastateltavat luottavat rehtoriin pääosin hyvin. Luottamus on vahvasti sidoksissa rehtorin tarjoamaan tiedolliseen tukeen. Avoimuus ja selkeys tiedottamisessa lisää rehtorin luotettavuutta sekä parantaa työskentelyilmapiiriä ja työssä viihtymistä.

Rehtoriin luotetaan niin kuin esimieheen tuleekin luottaa. Päätöksenteosta haastateltavat ovat sitä mieltä, että rehtori näkee paremmin laajemman kokonaisuuden ja tekee parhaansa, että jokaisella opettajalla ja myös musiikinopettajalla olisi mahdollisimman hyvät työskentelyolosuhteet niin materiaalisesti kuin henkisesti. Rehtorin koetaan myös luottavan musiikinopettajiin ja näiden ammattitaitoon sekä kokemukseen opettajina. Haastateltavien mielestä esimies arvostaa heitä musiikinopettajina ja ihmisinä. Tämä näkyy rehtorin asenteessa ja halussa hoitaa asiat parhain päin. Rehtorin tarjoama välineellinen tuki ilmenee esimerkiksi materiaalien hankinnassa sekä lukujärjestyksen laatimisessa. Tukea on yleensä saatavilla siinä määrin, kuin talous ja resurssit antavat myöten. Ongelmia koetaan ilmenevän erityisesti oppilashuoltoon liittyvän välineellisen tuen saannissa. Haastavien oppilaiden kanssa musiikintunnilla työskentelyyn ei aina saada apua, vaikka sitä rehtorilta pyydetäisiinkin, musiikin-

tunneille ei ole saatavilla avustajaa eikä sieltä lähetetä oppilaita erityisopettajalle. Näin ollen musiikinopettajalla on luokassa koko oppilasmateriaali yhdellä kertaa läsnä ja lisääikuiselle luokassa olisi tarvetta. Tällaista apua musiikinopettajat eivät kuitenkaan saa ja uskovat sen johtuvat musiikin aineen arvostuksen puutteesta ylemmällä tasolla. Jokainen haastatelluista kuitenkin koki, että rehtori kuuntelee heitä ja on kiinnostunut heidän asioistaan. Lisäksi rehtori myös kysyy toisinaan opettajilta näiden tarpeista.

Haastateltavat toivat esille myös musiikinopettajan yksinäisyyden. Saman huomion on tehnyt myös mm. Pelkonen (1999) tutkimuksessaan aloittelevien musiikinopettajien arjesta. Kuten tässäkin tutkimuksessa, Pelkonenkin havaitsi musiikinopettajan olevan yksin oman aineensa äänenkannattaja. Musiikinopettaja puolustaa yksin omaa ainettaan muiden oppiaineiden keskellä.

8 PÄÄTÄNTÖ

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää välittykö musiikinopettajalle sosiaalista tukea opettajayhteisössä. Tuen saantia tarkastelin tiedollisen, välineellisen ja emotionaalisen tuen näkökulmista, sekä vertaisten että esimiehen taholta. Haastatteluissa sain vastauksia näihin teemoihin ja tämän perusteella tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Teemahaastattelu sopi tutkimuksen aiheen käsittelyyn loistavasti, vaikka haastattelurungon laatiminen olikin haastavaa. Vasta jälkeenpäin mietin, että haastattelussa olisin voinut kysyä enemmän tarkentavia kysymyksiä liittyen tuen luonteeseen ja välittämistapaan. Näin haastateltavat olisivat voineet myös ymmärtää paremmin käsiteltävää aihetta ja lisäksi olisin saanut vielä enemmän tietoa sosiaalisen tuen välittymisestä. Sain kuitenkin mielestäni riittävästi tietoa tämän tutkimuksen suorittamiseksi.

Tiedollisen, välineellisen ja emotionaalisen tuen muotojen tarkka rajaaminen on haastavaa ja lähes mahdotonta. Kokemukset näiden eri tukien saamisesta voidaan helposti tulkita ristiin. Esimerkiksi tiedollinen tuki saatetaan kokea myös emotionaalisenä tukena ja päinvastoin. House (1983, 25) toteaa, että teoriassa emotionaalinen ja välineellinen tuki on kaikkein helpoin erottaa toisistaan, sillä välineellinen on selkeästi konkreettista apua. Tämä ilmeni myös tässä tutkimuksessa, sillä muut tuen muodot sekoittuivat helpommin haastateltavien kokemuksissa. Tämä voi kerto myös siitä, että tuen eri muodot esiintyivät yhdessä. Todennäköistä on, että työyhteisössä kaikki tuen eri muodot ovat saatavilla siinä missä yksikin.

Haastateltavat antoivat monipuolisen kuvan opettajayhteisön välittämästä sosiaalisesta tuesta, josta kaikilla oli kuitenkin päällisin puolin hyviä kokemuksia. Otannasta jäi puuttumaan pienten koulujen musiikinopettajien kokemukset, jotka olisivat voineet vielä syventää näkökulmaa tuen saantiin. Lisäksi tarkastelun kohteeksi olisi voinut ottaa opettajia, jotka työskentelevät myös luokanopettajina. Tulokset vastasivat kuitenkin pääpiirteittäin aikaisempien tutkimusten tuloksia, joten on syytä olettaa, että neljän opettajan otannasta saatiin riittävän luotettava aineisto.

Tutkimustulokset tukevat aikaisempien tutkimuksien selvityksiä sosiaalisesta tuesta. Aihetta voisi syventää tutkimalla vielä enemmän sosiaalisen tuen vaikutuksia musiikinopettajan työssä. Tutkimuskenttää voisi laajentaa niin, että sosiaalisen tuen kokemukset eivät rajoittuisi vain opettajayhteisöön, vaan myös opettajien muihin sosiaalisiin kontakteihin, kuten perheisiin, ystäviin ja muuhun sosiaaliseen verkostoon. Lisäksi olisi kiinnostavaa tutkia musiikinopettajan osoittamaa sosiaalista tukea omassa työyhteisössään. Tähän aineistoon tarvittaisiin musiikinopettajan työtovereiden ja esimiehen havaintoja opettajan osoittamasta tuesta työpaikallaan.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. 4. painos. Riika: Vastapaino
- Albrecht, T.L. & Adelman, M.B. (1984). *Social support and life stress: New directions for communication research*. Human communication research 11, 3-32.
- Albrecht, T.L., Burleson, B.R. & Goldsmith, D. (1994). Supportive communication. Teoksessa Miller, G.R. *Handbook of interpersonal communication*. 2nd edition. Thousands Oaks: Sage Publications, INC.
- Andrews, P.H. & Herschel, R.T. (1996). *Organizational communication: empowerment in a technological society*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Applegate, J.L. & Zimmermann, S. (1994). Communicating social support in organizations: message-centered approach. Teoksessa Burleson, B.R, Albrecht, T.L & Sarason, I.G. (toim.) *Communication of social support: messages, interactions, relationships and community*. Thousands Oaks: Sage Publications, INC., 50-70.
- Astikainen, H. (1997). *Opettajanhuoneen ilmapiiri. Lahtelaisten opettajien näkemyksiä työpaikan ilmapiiristä*. Helsingin yliopisto. Kastavustieteen laitos. Pro gradu.
- Burleson, B.R. & MacGeorge, E.L. (2003). Supportive communication. Teoksessa M.L. Knapp & J.A. Daly. *Handbook of Interpersonal communication*. 3rd edition. Thousands Oaks: Sage Publications, INC., 339 – 373.
- Cobb, S. (1976). *Social Support as a Moderator of Life Stress*. Psychosomatic Medicine, 38 (5), 300-314.
- Dunkel-Schetter, C. & Skukan, L. A. (1990). *Determinant of social support provision in personal relationships*. Journal of social and personal relationships 7, 437-450.
- Ellis, B.H. & Miller, K.I. (1994.) *Supportive communication among nurses: Effects on commitment, burnout and retention*. Health communication 6, 77-96.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 8. painos. Jyväskylä: Vastapaino.
- Erätuuli, M., & Leino, J. (1993). *Rehtorin työ opettajan näkökulmasta*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 138.
- Faules, D.F. & Pace, R.W. (1994). *Organizational communication*. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, INC.

- Grönfors, M. (1982). *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. 1. painos. Juva: WSOY.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times. Teachers' work and culture in the postmodern age*. New York: Teachers College Press.
- Himle, D.P & Jayaratne, S. (1991). Buffering effects of four social support types on burnout among social workers. Julkaisussa: *Social work research and abstracts*, 1991 vol. 27, March 91 [viitattu 2.5.2006]. Saatavilla www-muodossa [URL:http://www.epnet.com/ehost/finland/login.html](http://www.epnet.com/ehost/finland/login.html)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2008). *Tutki ja kirjoita*. 13.-14. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino.
- Honkanen, H. (2002). *Opettajien työuupumus. Kyselytutkimus opettajien työuupumuksesta ja siihen liittyvistä tekijöistä*. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu.
- House, J.S. (1983). *Work stress and social support*. 2nd Ed. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Ikäheimonen, P. (1995). *Musiikinopettajan ensimmäinen työvuosi. Alku ammattiin sosiaalistumiselle*. Jyväskylän yliopisto. Musiikin laitos. Pro gradu.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (toim.) (2009). *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keskinen, S. (1999). Opetustyössä jaksamisen keinoja. Teoksessa Hämäläinen, J. & Tamminen, H. (suunn.) *Hyvinvointi opetustyössä*. Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 51-61.
- Kinnunen, U., Mäkinen, R. & Vihko, V. (1985). *Opettajan työstressin ympärivuotinen vaihtelu. The level of teachers stress over a school year*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisuja 363. Jyväskylä: Kirjapaino Oma.
- Kolu, T. (1992). *Työelämän laatu 1977-1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä*. Komiteamietintö 1991:38. Työolokomitean mietinnön liiteselitys. Tilastokeskuksen tutkimuksia 188. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Koulujen Musiikinopettajat ry:n Internet-sivusto* [ONLINE]. Viitattu 23.04.2012. Saatavilla www-muodossa:
http://www.koulujenmusiikinopettajat.fi/ops/ops_tuntijako.php.

- Kumpusalo, E. (1991). Sosiaalinen tuki, huolenpito ja terveys. Teoksessa Engeström, Y., Saarelma O., Lannis, K., Simoila, R. & Punamäki, R.L. (toim.) *Terveyskeskusten uuden työtavan kehittäminen*. Helsinki: VAPK-Kustannus, 14-20.
- Little, J. W. (1990). Teachers as colleagues. Teoksessa Liberman, A. (toim.) *Schools as collaborative cultures. Creating the future now*. London: The Falmer Press, 165-193.
- LOPS (2003). *Lukion opetussuunnitelman perusteet 2003* [ONLINE]. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 23.04.2012. Saatavilla www.muodossa.fi: www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/ops/lops_uusi.pdf.
- Maslach, C. (1982). *Burnout. The cost of caring*. Englewood cliffs: New York
- Mattila, K. (2007). *Musiikinopettajien psykososiaalinen työkuormitus – Kysely musiikin aineenopettajien työoloista ja hyvinvoinnista*. Sibelius-Akatemia. Musiikkikasvatuksen laitos. Pro gradu.
- Mehtäläinen, J. (1985). *Opettajien yhteistyöstä. Kokemuksia tuntikehysjärjestelmää kokeileviltä peruskoulun yläasteilta*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos. Selosteita ja tiedotteita 276. Jyväskylän yliopisto.
- Mikkola, L. (2000a). *Supportiivinen viestintä hoitotyössä. Sosiaalisen tuen tutkimusnäkökulmien tarkastelua*. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Licensiaatintutkimus.
- Mikkola, L. (2000b). *Supportiivinen viestintä ja sosiaalinen tuki työyhteisössä*. Teoksessa Valo, M. (toim.) *Nykytietoa puheviestinnän opetukseen*. Jyväskylä: Kopijyvä Oy, 110-128.
- Miller, K. (1999). *Organizational communication Approaches and processes*. 2nd ed. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Muutokset musiikkikasvatuksen mahdollisuuksina*. (1992). Raportti musiikinopettajan työstä ja laajenevan toimenkuvan vaikutuksista. Opetushallitus.
- Pahkin, K. Vanhala, A. Lindström, K. 2007. *Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen*. Työterveyslaitos.
- Pelkonen, V. (1999). *Musiikinopettajan arki. Viiden musiikinopettajan kokemuksia musiikinopettajan ammatista*. Jyväskylän yliopisto. Musiikkitieteen laitos. Pro gradu.

- POPS (2004). *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004* [ONLINE]. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 23.04.2012. Saatavilla www-muodossa: http://oph.fi/download/139848_pops_web.pdf
- Rozenholtz, S. (1989). *Teachers' workplace. The social organization of schools*. New York: Teachers College Press.
- Ruismäki, H. (1991). *Musiikinopettajien työtyytyväisyys, ammatillinen minäkäsitys sekä uranvalinta*. Jyväskylä studies in the arts 37. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston monistuskeskus ja Sisäsuomi Oy.
- Räsänen, O. & Vänni, S. (2005.) *Musiikinopettajan ammatti-identiteetin kehittyminen Jyväskylän yliopistossa musiikkikasvatuksen koulutusohjelmassa*. Jyväskylän yliopisto. Musiikin laitos. Pro gradu.
- Sahlberg, P. (1996). *Kuka auttaisi opettajaa? Postmoderni näkökulma opetuksen muutokseen yhden kehittämisprojektin valossa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva, S. (2001). *Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173. Helsingin: Yliopistopaino.
- Trenholm, S. & Jensen, A. (1996). *Interpersonal communication*. 3rd ed. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Vahtera, J. (1993). Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen 7, lisänumero 1/93.
- Vahtera, J., & Pentti, J. (1995). *Voimavarat, terveys ja työelämän murros*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Työterveyslaitos. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Wills, T. A. (1985). Supportive Functions of Interpersonal Relationships. Teoksessa Cohen, S., & Syme, S. L., (toim.) *Social Support and Health*. Orlando, Florida: Academic Press, Inc., 61-82.

LIITTEET

Liite 1: TEEMAHAASTATTELURUNKO

Taustatiedot:

- ikä
- sukupuoli
- kauanko työskennellyt nykyisessä koulussa
- työsuhde
- koulutus
- kuinka laaja työyhteisö (opettajakunta)
- kuinka suuri koulu
- Onko työyhteisössäsi muita musiikinopettajia?

TYÖTOVEREIDEN TARJOAMA SOSIAALINEN TUKEA

Millaista tukea sinun ja työtovereittesi välillä on? Millaisissa tilanteissa tukea välitetään? Käytännön tilanteita?

Tiedonkulku:

1. Kulkeeko tieto työtehtävistä ja työpaikan asioista työtovereiden välillä?
2. Miten tieto kulkee? Mitä keinoja käytetään?
3. Mitä tietoa välitetään?
4. Kulkeeko tieto moitteettomasti ja ajoissa? (esim. poissaolot, tuntimuutokset)
5. Onko tiedottaminen vaivatonta?
6. Kerro tiedonkulusta yleisesti työyhteisössäsi.
7. Oletko tyytyväinen tiedonkulkuun työtovereiden välillä?

Avunanto:

1. Kysytkö koskaan apua työtovereiltasi käytännön työtehtävissä?
2. Onko työtovereilta vaivatonta kysyä käytännön apua työtehtäviin? Entä kysyvätkö he sinulta?
3. Saako apua helposti? Minkälaista apua?
4. Onko työtovereille helppo tarjota apua käytännön asioissa? Millaista?
5. Kuvaile yleisesti käytännön avunantokulttuuria työyhteisössäsi
6. Oletko tyytyväinen käytännön avun mahdollisuuksiin työyhteisössäsi?

Empatian, ymmärryksen ja välittämisen osoittaminen

1. Jaetaanko työpaikallasi kannustusta ja rohkaisua opettajien välillä? Miten tämä ilmenee? Saatko itse näitä osaksesi?
2. Luotatko työtovereihisi, koetko, että sinuun luotetaan?
3. Onko työtovereiden kesken helppo "avautua" myös henkilökohtaisista asioista? (koulun ulkopuolisista tai sisäisistä)
4. Saatko osaksesi empatiaa ja ymmärrystä myös muuten kuin työasioihin liittyen? Miten tämä ilmenee?
5. Onko työyhteisössäsi henkilöitä, joille on erityisen helppo kertoa henkilökohtaisista asioista?

6. Koetko, että työtoverisi arvostavat työtäsi? Entä koetko että työtoverisi arvostavat musiikkia oppiaineena?
7. Kuvaile työskentelyilmapiiriä työyhteisössäsi?
8. Oletko tyytyväinen työtovereiltasi saamaan kannustukseen ja rohkaisuun?

ESIMIEHEN TARJOAMA SOSIAALINEN TUKEA

Millaista esimieheltä saatu tuki on? Millaisissa tilanteissa tukea välitetään? Käytännön tilanteita.

Tiedonkulku:

1. Kulkeeko tieto esimieheltä sinulle? Miten?
2. Mitä tietoa välitetään? Mitä ei? Välitetäänkö tietoa tarpeeksi?
3. Kulkeeko tieto moitteettomasti ja ajallaan? (esim. ohjeet, työtehtävien muutokset, yms.)
4. Koetko, että saat esimieheltäsi palautetta riittävästi?
5. Onko esimieheltä helppo kysyä tietoa ja palautetta?
6. Kuvaile tiedonkulun ja palautteen välittymistä esimieheltä sinulle yleisesti.
7. Oletko tyytyväinen esimiehen tiedonvälitykseen?

Avunanto:

1. Saatko apua työtehtäviisi esimieheltäsi? Minkälaista?
2. Välitetäänkö apua mielestäsi tarpeeksi?
3. Tarjoaako esimies riittävästi resursseja työssä jaksamiseen? Millaisia?
4. Otetaanko työntekijöiden toiveet huomioon esimiehen tekemissä päätöksissä?
 - a. koskien lukuvuotta
 - b. koskien yksittäisiä esimiehen päätöksiä
5. Kuvaile jotain tilannetta esimiehen antamasta avusta.
6. Oletko tyytyväinen esimiehen tarjoamaan apuun työssäsi?

Empatian, ymmärryksen ja välittämisen osoittaminen:

1. Kannustaako ja rohkaiseeko esimies sinua työyhteisössä? Miten ilmenee?
 2. Koetko, että esimies luottaa sinuun? Luotatko häneen?
 3. Saatko kannustusta ja rohkaisua työasioihin liittyen / muuten kuin työasioihin liittyen?
 4. Onko esimiehen kanssa helppo puhua henkilökohtaisista asioista?
 - a. kouluun liittyvät asiat
 - b. muut kuin kouluun liittyvät asiat
 5. Huomioiko / arvostaako esimies työkokemustasi / ammattitaitosi?
 6. Arvostaako esimiehesi opettamaasi ainetta?
 7. Kuvaile jotain tiettyä tilannetta liittyen esimiehen osoittamaan kannustukseen ja rohkaisuun?
 8. Minkälainen vaikutus esimiehen osoittamalla kannustuksella ja rohkaisulla on työyhteisössä? Kuinka nämä vaikuttavat työskentelyilmapiiriin?
 9. Oletko tyytyväinen esimieheltä saamaan rohkaisuun ja kannustukseen?
- Minkälaisen tuen näet kaikkein tärkeimpänä työyhteisössäsi?
 - Minkälaisia vaikutuksia tuella on työyhteisössäsi?
 - Miten näet asemasi suhteessa toisiin aineenopettajiin?
 - Onko työyhteisössäsi suosittuja / epäsuosittuja työntekijöitä? Minkä uskot vaikuttavan tähän?
 - Muita ajatuksia...

KIITOS!