

**Kolmiportaiseen tukeen siirtyminen
ja opettajien työuupumus**

Annika Saviluoto

Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2016

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Saviluoto, Annika. 2015. Kolmiportainen tuki ja opettajien työuupumus. Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. 44 s.

Tässä tutkielmassa tutkittiin opettajien työuupumuksessa tapahtuvia muutoksia aikana, jolloin tutkituissa kouluissa siirryttiin kolmiportaiseen tukeen. Lisäksi tutkittiin, onko työuupumuksen kehitys erilaista eri sukupuolilla ja opettajaryhmillä. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös siitä, onko opettajien työuupumuksella yhteyttä siihen, että luokassa on oppilaita, joilla on selvä erityisen tuen tarve.

Tutkimusaineisto kerättiin osana ISKE -hanketta. Kyselyyn vastasi peruskoulun opetushenkilöstö. Työuupumusta mitattiin kolmella eri mittauskerralla; vuosina 2010, 2011 ja 2012. Aineisto analysoitiin toistomittausten monimuuttujaisen varianssianalyysin avulla.

Tulosten perusteella voidaan todeta, ettei kolmiportaiseen tukeen siirtymisellä näytä olevan yhteyttä opettajien työuupumuksen lisääntymiseen. Vuosien 2010 ja 2011 välillä työuupumuksen tasossa ei tapahtunut muutosta. Sen sijaan vuosien 2010 ja 2012 välillä työuupumuksen tasossa tapahtui muutosta siten, että työuupumuksen muutoksen suunta oli laskeva.

Vuosien 2010 ja 2012 välillä miehet ja naiset erosivat työuupumuksen keskimääräisessä tasossa siten, että naisten työuupumus näyttää laskeneen. Vuosien 2010 ja 2011 välillä aineenopettajien työuupumus kasvoi ja erityisopettajien laski. Vuosien 2010–2012 välillä kaikkien opettajien työuupumus näytti kuitenkin kääntyneen laskuun. Työuupumuksessa ei tapahdu erilaista kehitystä myöskään niillä opettajilla, joiden luokassa on oppilaita, joilla on erityisen tuen tarve.

Hakusanat: kolmiportainen tuki, opettajien työuupumus

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	KOHTI KOLMIPORTAISTA TUKEA	6
2.1	Uudistuksen taustoja	6
2.1.1	Kansainvälisiä erityisopetusta koskevia kehityssuuntia	7
2.1.2	Kolmiportaisen tuen taustat.....	8
2.2	Kolmiportaisen tuen täytäntöönpano	9
2.2.1	Kolmiportaisen tuen juurruttaminen	10
2.2.2	Ensimmäisiä arviointeja kolmiportaisen tuen toteutumisesta.....	11
2.2.3	Opettajien kokemuksia kolmiportaiseen tukeen siirtymisestä.....	12
3	OPETTAJIEN TYÖUUPUMUS	13
3.1	Työuupumus käsitteenä	14
3.2	Työn vaatimus -ja voimavaratekijöiden malli	16
3.3	Työuupumukseen yhteydessä olevia tekijöitä	18
3.3.1	Työolotekijät.....	18
3.3.2	Yksilölliset tekijät.....	20
3.4	Havaintoja opettajien työssä jaksamisesta Suomessa.....	22
3.4.1	Havaintoja ennen vuotta 2011	22
3.4.2	Havaintoja vuoden 2011 jälkeen.....	24
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
4.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	25
4.2	Tutkimuskohde ja aineisto	26
4.3	Tutkimusmenetelmät ja muuttujat.....	26
4.4	Aineiston analyysi	27
5	TULOKSET	27

6	POHDINTA.....	34
6.1	Tulosten tarkastelua	34
6.2	Jatkotutkimusaiheita.....	39
	LÄHTEET	40

1 JOHDANTO

Suomalainen työelämä muuttuu. Työelämän vaatimukset ovat kasvaneet ja nykyään työelämälle omaleimallista on jatkuva uuden oppiminen ja opettelu. Tällaisesta työelämän kehityssuunnasta sekä sen seurauksista ollaan oltu huolestuneita jo jonkin aikaa, joskaan aihetta ei ole tutkittu vielä kovinkaan kattavasti väestötasolla. Vaikutukset voivat ulottua niin työelämän laatuun kuin työntekijöiden hyvinvointiin. Altistuminen työntekijän kannalta kielteisille työolosuhteille lisää riskiä terveysongelmille. (Ahola, Honkonen, Kalimo, Nykyri, Ahomaa & Lönnqvist 2004; Kinnunen & Feldt & Mauno, 2005a.) Työssä hyvin voiminen on merkityksellistä niin yksilön kuin yhteiskunnan kannalta ja on selvää, että hyvinvoivat työntekijät ovat työpaikan tärkein voimavara (Ahola, Kivimäki, Honkonen, Virtanen, Koskinen, Vahtera & Lönnqvist, 2007).

Työhyvinvoinnin voidaan ennustaa olevan merkittävä teema myös jatkossa, kun työssäoloaika pidennetään työeläkeuudistuksen myötä. Ilmarinen (2005) tuo ilmi, ettei työnantajista kovinkaan moni näe, että heidän työntekijänsä voisivat jatkaa työssään 65 tai 68 ikävuoteen saakka. Työskentelyä 68 ikävuoteen saakka pidettiin mahdollisena vain 20 %:ssa työpaikoista ja kuntasektorilla kaikkein harvimminkin (11 %). (Ilmarinen, 2005.) Työntekijöistä 20 % uskoi jaksavansa 65 ikävuoteen saakka ja ainoastaan 2 % 68 ikävuoteen (Ilmarinen, 2005). On selvää, että eläkeiän noustessa porrastetusti on kiinnitettävä huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin sekä terveyteen, mikäli kaavaillun työeläkeuudistuksen todella halutaan toteutuvan käytännössä.

Suomalainen opettajakunta on tuon tuosta otsikoissa, jotka eivät ole niitä mairittelevimpia. Väsymys, kiire, lisääntynyt työn määrä ja työnkuvan laajentuminen ovat usein aiheena. Kukaan tuskin myöskään on välttynyt lukemasta koulua koskevia uutisia, joissa sille langetetaan yhä uusia vastuualueita. Koulu kohtaa paineita hyvin monista suunnista ja sen odotetaan kykenevän vastaamaan niin yhteiskunnassa ilmeneviin haasteisiin kuin yksilöllisiin tarpeisiin (Pahkin, Vanhala & Lindström, 2007). Myös opettajien työnkuva on muuttunut ja muuttumassa yhä vaativammaksi ja haasteellisemmaksi (Willman, 2000). Kaiken lisäksi tutkimukset kertovat, että opettajilla esiintyy työuupumusta muita aloja enemmän (Hakanen, 2006; Onnismaa, 2010; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2005). Opettajat altistuvat työssään lukuisille työuupumukseen yhteydessä oleville tekijöille. Työuupumuksella on seurauksia paitsi yksilölle itselleen, myös yhteiskunnalle menetettyjen työpäivien muodossa ja oppilaille heikentyneitä oppimistuloksina. (Brunsting, Sreckovic & Lane, 2014; Eläketurvakeskus, 2015.) Suurimpana syynä työkyvyttömyyseläkkeelle on vuodesta 2000 asti olleet mielenterveyden häiriöt (Eläketurvakeskus, 2015). Tutkimukset osoittavat lisäksi sen, että koetun työuupumuksen voidaan nähdä ennakoivan pysyvää työkyvyttömyyttä (Ahola, Gould, Virtanen, Honkonen Aromaa, Lönnqvist 2009).

Tässä tutkielmassa tarkastellaan suomalaisen opettajakunnan työssä jaksamista ja työssä uupumista aikana, jolloin Suomessa siirryttiin kolmiportaiseen tukeen. Tämän vuonna 2010 hyväksytyin lakimuutoksen myötä erityisopetus muutettiin kolmiportaiseksi; yleiseen, tehostettuun ja erityiseen tukeen (Finlex, 2010). Tässä tutkielmassa on tarkoituksena tutkia, onko tällä, vuonna 2011 voimaan tulleella lakimuutoksella kolmiportaisesta tuesta yhteyttä opettajien työuupumukseen.

Kyseessä on pitkittäistutkimus, jossa opettajien työuupumusta on mitattu sekä ennen että jälkeen kolmiportaisen lain voimaantulon. Mittauskertoja oli kolme ja ne kerättiin alkuvuonna 2010, 2011 ja 2012. Aikaisempaa tutkimustie-

toa asiasta ei juuri ole. Tutkimuskysymyksinä on tutkia lisääntykö opettajien työuupumus kolmiportaisen tuen käyttöönoton myötä ja eroavatko miehet ja naiset, tai eri opettajaryhmät työuupumuksen tason tai muutoksen suhteen. Lisäksi tutkitaan, onko opettajien työuupumuksella yhteyttä siihen, että luokassa on oppilaita, joilla on selvä erityisen tuen tarve.

Kolmiportaiseen tukeen siirtyminen sekä kyseisen ajankohdan tarkastelu tarjoaa mielenkiintoisen tulokulman tutkielmaan, sillä kolmiportainen tuki herätti aikoinaan paljon tunteita puolesta ja vastaan. Muun muassa Keskisuomalaisen (2012) kolumnissa kolmiportaisuuden esitettiin lisäävän opettajien työmäärää kohtuuttomasti ja johtavan työntekijöiden uupumiseen. Lisäksi mediasa on pohdittu riittämättömiä resursseja toteuttaa lain asettamia tukitoimia ja kyseenalaistettu sitä, muuttuvatko koulujen käytännöt kuitenkin kolmiportaisuuden myötä (Norppa, 2013; Luukkainen, 2013). Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n (2012) teettämät kyselyt koetusta työmäärän lisääntymisestä kolmiportaisen tuen käyttöönoton myötä raportoi opettajien työmäärän lisääntyneen huomattavasti. Työuupumuksen keskeisin lähde onkin liian suuri työmäärä suhteessa käytössä oleviin resursseihin (Kinnunen, ym., 2005b; Maslach, ym., 2001).

2 KOHTI KOLMIPORTAISTA TUKEA

Laki kolmiportaisesti tuesta ei syntynyt tyhjästä, vaan oli osa kansallista kansainvälistä jatkumoa. Tarkastelen seuraavaksi kansainvälisiä suuntauksia sekä kansallisia erityisopetuksen epäkohtia, jotka olivat kolmiportaisen tuen taustalla.

2.1 Uudistuksen taustoja

2.1.1 Kansainvälisiä erityisopetusta koskevia kehityssuuntia

Suomen kansallista koulutusjärjestelmää arvioidaan ja kehitetään yhä enemmän suhteessa kansainvälisiin suuntauksiin (OPM, 2007). Kansainvälisessä viitekehysessä erityisopetuksen kehityssuuntaa ohjaa vahvasti inklusion periaate. Koska etenkin vammaisten lasten ja nuorten oikeuksissa opetukseen ja oppimiseen on ollut puutteita, on juuri tähän epäkohtaan pyritty vaikuttamaan kansainvälisin sopimuksin, julistuksin ja ohjelmin (OPM, 2007). YK:n neuvottelemia, vammaisten oikeuksia koskevia sopimuksia ovat muun muassa vammaisten oikeuksien julistus (1975), vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet (1993) sekä vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimus (2006) (OPM, 2007; United Nations, 1975; United Nations, 1993; United Nations, 2006).

Sopimusten myötä tunnustetaan ja taataan, että vammaisilla henkilöillä on yhdenvertaiset oikeudet toimia ja osallistua yhteiskunnassa. Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen (2006) myötä tunnustetaan myös vammaisten oikeus koulutukseen ja siinä tarvittavien tukitoimien järjestelyyn. (OPM, 2007; United Nations, 1975; United Nations, 1993; United Nations, 2006.)

Inklusiota, inklusiivista opetusta ja joustavia koulutusrakenteita kaikille on ohjaamassa muun muassa Luxemburgin peruskirja (The Charter of Luxembourg 1996) ja Koulutus kaikille - toimintaohjelma vuodelta 2000 (EFA). Näissä asiakirjoissa perätään inklusiivisia koulutusrakenteita, joiden myötä tarvittava tuki pystytään tarjoamaan kaikille. (The Charter of Luxembourg, 1996; OPM 2007.)

Yksi merkittävimmistä sopimuksista on kuitenkin Unescon Salamancan sopimus vuodelta 1994, josta inklusio terminä tuli alkujaan tunnetuksi (Unesco, 1994; Saloviita 2012). Salamancan sopimuksen ytimenä on inklusion periaate sekä "School for all" -kehitys, jonka myötä pyritään luomaan institu-

tioita, jotka tarjoavat soveltuvan oppimisympäristön jokaiselle oppijalle riippumatta hänen tarpeistaan. Salamancan sopimus edellyttää, että integraatiota ja inklusiota on edistettävä, yksilöön kohdistuvista vaateista on siirryttävä yhteisöön kohdistuviin vaateisiin, yksilön vammakeskeisyydestä tulee siirtyä vahvuusaluekeskeisyyteen ja erityisasiantuntijuudesta on pyrittävä moniammatilliseen yhteistyöhön ja yhteistyöhön vanhempien kanssa. (Unesco, 1994; OPM, 2007.)

2.1.2 Kolmiportaisen tuen taustat

Laki perusopetuslain muuttamisesta hyväksyttiin 24.6.2010. Tämä kokonaisuudessaan koulunkäyntiä ja oppimisen tukea koskeva lakikokonaisuus astui voimaan 1.1.2011. Lakikokonaisuuden taustalla oli Opetusministeriön Erityisopetuksen strategia-niminen selvitys, joka sisälsi yhteensä 17 erilaista opetuksen ja oppimisen tukeen liittyvää kehittämissuositusta, ja joiden pohjalta päädyttiin laatimaan muutoksia perusopetuslakiin (OPM, 2007; OKM, 2014). Tässä kappaleessa käsitellään tarkemmin lakikokonaisuuden takana olleita taustatekijöitä ja perusteluita lain voimaansaattamiseksi.

Erityisopetuksen strategian (2007) mukaan ajatus uudistuksesta alkoi kumpuamaan monista huolista, joita erityisopetukseen Suomessa liittyi. Keskustelua nostatti muun muassa erityisopetuksen järjestämisen periaatteet, erityisopetuksen määrällinen kasvu ja se, miten tukea erilaisissa tilanteissa kyettiin antamaan mahdollisimman varhain.

Suomen koulutuslainsäädännössä opetus jakautui ennen kolmiportaisen lain voimaantuloa yleisopetukseen ja erityisopetukseen. Myös oppilaat jaettiin joko yleisopetuksen oppilaiksi tai erityisoppilaiksi. Oppilaiden jakoa yleisopetuksen ja erityisopetuksen oppilaiksi alettiin pitää ongelmallisena, sillä rajanveto oli ongelmallista ja moni oppilaista sijoittui raja-alueelle. Moni oppilais-

ta jäi kokonaan ilman tarvitsemaansa tukea, sillä tuen saamiseksi vaadittiin erityisopetuksen päätös. Samalla pohdittiin, onko erityisopetuspäätös aina edes oikea ratkaisu oppilaan kannalta. Samaan aikaan erityisopetuksen määrällinen kasvu oli ajanut pohtimaan, pystytäänkö kaikkien oppilaiden tuen tarpeisiin vastaamaan riittävän ajoissa ja oikealla intensiteetillä. (OPM, 2007.)

Erityisopetuksen järjestämistä koskevat järjestelyt nähtiin siis jokseenkin joustamattomina. Tilalle peräänkuulutettiin sellaisia käytänteitä, joissa kouluilla ja opettajilla olisi käytössään eri tilanteisiin sopivia joustavia pedagogisia ratkaisuja. Tämän koettiin tekevän mahdolliseksi sen, että oppilas saisi tarvitsemansa tuen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (OPM, 2007.)

Tilausta yhtenäiselle linjalle erityisopetuksen antamisen käytänteissä oli koko Suomessa, sillä oli huomattu, että erityisopetukseen otettiin ja siirrettiin oppilaita hyvin vaihtelevin perustein eri puolilla Suomea. Myös erityisoppilaiden määrä vaihteli suuresti kunnittain, sillä kuntakohtaisesti eroja löytyi siinä, millä tavoin erityistä tukea tarvitsevien tukitoimia ennen erityisopetuksen päätöstä annettiin. Toiminta oli riittämätöntä tai vaihtoehtoisesti sitä ei ollut lainkaan. Yksittäisen oppilaan saama tuki saattoi vaihdella suurestikin kunnasta toiseen. Koettiin, että toiminta kyseenalaisti koulutuksellisen tasa-arvon toteutumisen Suomessa. Tilanteen parantamiseksi ehdotettiin erityisopetusjärjestelyjen ja erityispedagogisen osaamisen vapauttamista oppilaiden käyttöön entistä varhaisemmin. (OPM, 2007.)

Lakimuutoksen tavoitteeksi asetettiin ”vahvistaa esi- ja perusopetuksen oppilaan oikeutta saada oppimisen ja koulunkäynnin tukea riittävän varhain ja joustavasti opetuksen yhteydessä, lisätä tuen suunnitelmallisuutta ja tehostaa tukitoimia sekä moniammatillista yhteistyötä” (OKM, 2014).

2.2 Kolmiportaisen tuen täytäntöönpano

Kolmiportaisen tuen voimaantuloa Suomessa edelsi Kelpo-kehittämistoiminta, joka ulottui maassamme lähes jokaiseen kuntaan. Kehittämistoiminnan oli tarkoitus viedä tietoa kuntiin uudesta laista, sen asettamista linjauksista sekä edistää uusien käytänteiden juurtumista. Kehittämistoiminnan onnistumista myös arvioitiin. Seuraavassa paneudun siihen, millä tavoin kehittämistoiminnan nähtiin edistävän kolmiportaisen lain juurruttamista sekä tuon esille opettajien kokemuksia kolmiportaisuuteen siirtymisestä.

2.2.1 Kolmiportaisen tuen juurruttaminen

Kelpo-kehittämistoiminta oli Opetus -ja kulttuuriministeriön käynnistämä hanke, jonka tarkoituksena oli edesauttaa Erityisopetuksen strategia (2007) - nimisen reformiasiakirjan sisältämien linjausten ja tavoitteiden omaksumista ja juurtumista kunnissa (Opetus -ja kulttuuriministeriö, 2012).

Kelpo-kehittämistoiminta ulottui maassamme hyvin laajalle ja lähes kaikki Suomen kunnat olivat mukana toiminnassa. Hankkeen alkaessa mukana oli 233 kuntaa. Yhteensä hanke muodostui neljästä ns. aallosta, joista ensimmäinen kesti vuodesta 2008 vuoteen 2009, toinen vuodesta 2009 vuoteen 2010. (OKM, 2012.) Kolmas aalto kesti syksystä 2010 vuoteen 2011, jonka jälkeen alkoi hankkeen viimeinen vaihe. Laki perusopetuslain muuttamisesta tuli voimaan juhannuksena 2010, juuri ennen kolmannen aallon käynnistymistä. (OKM, 2012.)

Keskeisinä toimijoina Kelpo-hankkeessa olivat kuntakohtaiset Kelpo-koordinaattorit. Kuntakoordinaattorit välittivät ja muokkasivat koulutuksessa saamaansa tietoa omien kuntiensa ja kuntayhtymiensä tarpeisiin. (OKM, 2012.) "Tehtävän vastaanottaessaan he sitoutuivat kehittämään kokonaisvaltaisesti kuntiensa koulutointa, erityisinä painopisteinä erityisopetus ja sen mahdollinen

uudelleenorganisointi sekä esi- ja perusopetuksen laadullinen kehittäminen” (OKM, 2012).

2.2.2 Ensimmäisiä arviointeja kolmiportaisen tuen toteutumisesta

Kelpo-kehittämistoiminnan toteutumista arvioitiin ensimmäisen ja toisen aallon aikana, mutta ei enää myöhemmin (OKM, 2012). Arvioitaessa kolmiportaisen tuen toteutumista on kuitenkin oltava varovainen ja kuten Kelpo-kehittämistoiminnan kehittävän arvioinnin raportissakin (2012) muistutetaan, ei pitkäaikaistuloksia voida vielä arvioida ja arvioinnin tuloksiin on suhtauduttava tietyllä varauksella. Loppuraportissa tarkasteltiin vuosia 2007–2011.

Kehittävän arvioinnin loppuraportissa (2012) todetaan, että muutosta on saatu aikaiseksi; ”koulutuksen järjestäjien tuottamat asiakirjat muuttuivat tavoitteiden suuntaisesti” ja ”käsitteet, jotka osoittavat ajattelun muuttuvan reformin suuntaiseksi, lisääntyivät” (OKM, 2012). Uudistuksen ei kuitenkaan vielä arvioitu jäsenyneen uudeksi käytännöksi, vaikka muutoksen arvioitiinkin selvästi olevan käynnissä (OKM, 2012). Kelpo-kehittämistoiminnan raportoitiin olleen joka tapauksessa merkittävin koulutuksellinen tiedonlähde ja suurin osa, 70,2 % kartoitukseen vastanneista opettajista ($n=369$), oli saanut tietoa uudistuksesta koulutusten kautta. Myös rehtorit olivat aktiivisia uudistuksen tiedonvälityksessä ja 68,1 % opettajista kertoi saaneensa tietoa uudistuksesta heiltä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja, 2014.)

Itse kolmiportaisen tuen toteutumista tarkasteltiin Opetus- ja kulttuuriministeriön raportissa (OKM, 2014). Raportissa todettiin, että kunnat olivat edistyneet perusopetuslain muutosten tavoitteiden mukaisesti, mutta edelleen kuntakohtaisia eroja löytyi kolmiportaisen tuen toimeenpanossa. Yleisesti ottaen asenneilmapiiri muutoksia kohtaan oli ollut kuitenkin myönteinen ja uudistuksia oli pidetty kauttaaltaan tarpeellisina (OKM, 2014.)

Lakimuutoksen myötä tuli laadittaviksi uusia asiakirjoja kullekin tuen tasolle (pedagoginen arvio, oppimissuunnitelma, henkilökohtainen oppimisen järjestämistä koskeva suunnitelma HOJKS). Jossakin muodossa jonkin tukidokumentin laatimiseen oli osallistunut 70 % opettajista. Osallistumatta jääneet opettajat (30 %) olivat usein aineenopettajia. Koettiin, että erityisopettajat olivat parhaiten koulutettuja dokumenttien laatimiseen ja he olivatkin päävastuussa niistä. Kaikki opettajaryhmät ovat kuitenkin olleet mukana pohtimassa oppilaan tarpeita ja sitä, miten häntä voidaan tukea (OKM, 2014.)

2.2.3 Opettajien kokemuksia kolmiportaiseen tukeen siirtymisestä

Kolmiportaisen tuen yhteyttä opettajien työhön ei ole juuri tutkittu. Selvitykset aiheesta koskien perustuvat lähinnä OAJ:n tekemiin kartoituksiin. OAJ on kartoittanut opettajien kokemuksia esimerkiksi työmäärän lisääntymisestä kolmiportaisen voimaantumisen jälkeen. Opetushallituksen teettämässä selvityksessä on puolestaan arvioitu kolmiportaisen tuen toimeenpanoa ja sitä, kuinka oppilaiden oikeus riittävän varhaiseen tukeen toteutuu. Opettajien ääni, koskien uudistuksen toimeenpanoa, on sen sijaan jäänyt vähemmälle huomiolle.

OAJ:n selvityksessä (2012) ”Toteutuuko kolmiportainen tuki” selvitettiin lakimuutoksen vaikutuksia kasvatus- ja opetushenkilöstön työhön sekä tukeen, jota oppilaat saivat. Selvityksessä todetaan opettajien kokevan lakimuutoksen vaikuttaneen heidän työnkuvaansa. Erityisesti näin kokivat luokan- ja aineenopettajat. (OAJ, 2012.) Heidän työnkuvansa ja työmääränsä raportoidaan muuttuneen eniten; työmäärä on lisääntynyt, työ muuttunut vaativammaksi ja lisäksi he kokevat riittämättömyyttä (OAJ, 2012). Luokan- ja aineenopettajien vastauksissa näkyikin turhautuneisuus osaamattomuuteen ja työmäärän hallitsemattomuuteen (OAJ, 2012).

Myönteisimpiä vastauksia toivat esiin rehtorit ja erityisopettajat (OAJ, 2012). Etenkään erityisopettajilla ei raportoitu työnkuvan muutosten olleen yhtä suuria kuin muilla opettajilla. Erityisopettajilla työmäärä oli kuitenkin lisääntynyt tuen edellyttämän muiden opettajien kanssa tehtävän yhteistyön myötä. Erityisopettajien ja rehtoreiden mielestä koulutusta asian tiimoilta oli ollut riittävästi, kun taas luokan- ja aineenopettajat olivat toista mieltä. Yhteistyön lisääntyminen kaikkien opettajien kesken nähtiin kuitenkin myönteisenä kehityksenä. (OAJ, 2012.)

OAJ:n selvityksen loppukaneetti on, että uusien käytänteiden juurruttaminen vie aikaa ja vaatii resursseja. Lisäksi todetaan kuntien toimintakulttuurin muutoksen olevan keskeneräisessä vaiheessa ja kuten myös Koulutuksen arviointikeskuksen kehittävän arvioinnin loppuraportissa (2012) todetaan, kuntien välillä on uudistuksen juurruttamisessa suuria eroja. (OAJ, 2012; OKM, 2014.)

3 OPETTAJIEN TYÖUUPUMUS

Opettajat kuvataan työuupumukselle alttiina ryhmänä ja opettajan työstä löytyykin monia kuormittavia piirteitä, jotka voidaan yhdistää työuupumukselle altistaviksi tekijöiksi. (Näätänen, ym. 2003; Hakanen, 2006; Brunsting, ym., 2014). Viimeisen 30 vuoden aikana opetustyön kuormittavuutta on tutkittu paljon ja tutkimusten painopiste on ollut nimenomaan työnkuvan kuormittavuustekijöissä. Opettajien lisääntynyt työmäärä ja kuormittavuustekijät ovatkin tulleet esille toistuvasti eri tiedotusvälineissä ja alan lehdissä jo 1970-luvulta alkaen. (Keskinen, 1999; Hakanen, 2006.)

Opettajien työssä toistuvat samat kuormitustekijät kuin muissakin ammateissa; työn määrä, aikapaineet, työolot, fyysinen rasitus, puutteelliset opetustilat ja välineet sekä koulun ihmissuhteet ja työskentelyilmapiiri (Savo-

lainen 2001, 29). Hakasen (2006) mukaan opetusalanalla esiintyy koko Suomen työikäiseen väestöön verrattuna hieman enemmän työuupumusta, kuin muilla ihmissuhdetyötä tekevillä tai muilla ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2001 toteutetun opetusalan organisaatiota koskevan tutkimuksen mukaan noin 6 %:lla todettiin vakavia työuupumusoireita. (Hakanen, 2006.) Myös Työterveyslaitoksen ja OAJ:n tutkimuksessa vuodelta 2007 todettiin, niin kuin monissa aikaisemmissakin tutkimuksissa, että opettajat kokivat työstressiä keskiväestöä enemmän (17 % vs. 10 %) (Pahkin, ym., 2007).

3.1 Työuupumus käsitteenä

Työuupumuksessa on kyse ”äärimmäisestä psykologisesta kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjentymisestä, mikä seuraa pitkäkestoisesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittävillä stressitekijöille” (Kinnunen, ym., 2005b). Työuupumusta luonnehditaan ”vakavaksi, työssä kehittyväksi stressioireyhtymäksi” (Kinnunen, ym., 2005b). Vaikka työuupumus onkin pitkäaikaisen stressin tuottama krooninen stressioireyhtymä, eroaa työuupumus oirekoostumukseltaan muista stressitiloista. Erottaakseen työuupumuksen työstressistä on muistettava, että työstressiä kokiessaan yksilö käyttää voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan ratkaistakseen kuormittavan tilanteen, minkä jälkeen voimavarat ja olotila palautuvat ennalleen. Työuupumuksessa näin ei ole. (Kinnunen & Häätinen, 2005b; Hakanen, 2005.)

Työuupumukselle (engl. burnout), sen kehittymiselle ja aiheuttajille, on olemassa monia erilaisia määritelmiä. Tässä tutkimuksessa työuupumus määritellään kuitenkin käytetyimmän ja yleisimmän määrittelytavan mukaan. Sen mukaan työuupumus nähdään kolmiulotteisena, työssä vähitellen kehittyvänä oireyhtymänä, jonka ydinoireita ovat kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Ka-

limo & Toppinen, 1997; Maslach, Leiter & Schaufeli, 2009; Kinnunen & Hätinen, 2005b; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001.)



Kuva 1. Työuupumuksen kolmitahoinen oireisto (Kalimo ym., 1997; Maslach ym., 2009; Maslach ym., 2001).

Työuupumuksen kolmitahoisesta oireistosta kuvataan Leiterin ja Maslachin (1988) kehittämän työuupumuksen prosessimallin avulla. Keskeisenä tekijänä on voimakas pitkäaikainen väsymys (Bakker, ym., 2003; Kalimo, ym., 1997). Väsymys on työuupumuksen ensimmäinen vaihe ja yksilön reaktio työympäristön vaatimukseen (Bakker, ym. 2003). Kalimon ym. (1997) mukaan uupumusasteisen väsymyksen tavanomaisesta väsymyksestä erottaa se, että se on yleistynyt, tuntuu kaikissa tilanteissa eikä enää liity yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. Uupumusasteinen väsymys ei katoa päivittäisellä levolla, viikoittaisella vapaalla eikä välttämättä edes loma-aikana. (Kalimo ym., 1997.)

Väsymys puolestaan herättää kielteisiä tunteita työn kohteena oleviin ihmisiin sekä ylipäänsä työtä kohtaan. (Bakker, ym., 2003). Ihmissuhdeammateissa työskentelevillä kyynistyminen näkyy etäisenä ja kylmäksi muuttuneena suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin (Kalimo ym., 1997; Maslach ym., 1997). Työn ilo katoaa ja työn merkityksellisyys kyseenalaistetaan. (Kalimo ym., 1997; Hakanen ym., 2005). Tämä on tulkittu keinoksi selviytyä ja suojautua uupumusasteiselta väsymykseltä (Maslach ym., 1997; Maslach ym., 2001; Bakker, ym., 2003).

Ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä merkkejä antavat ajatukset siitä, ettei suoriudu työstään ja ettei hallitse työasioitaan (Kalimo ym., 1997; Hakanen 2005). Tuolloin omaa työssä suoriutumista kuin käyttäytymistäkin epäillään ja arvioidaan kielteisesti (Kinnunen, ym., 2005b).

Työuupumus kehittyy työn ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa reaktiona yksilön resurssit ylittävälle työkuormitukselle ja liialliselle työn määrälle (Kinnunen, ym., 2005b; Maslach, ym., 2001). Työuupumukselle ei kuitenkaan voi nimetä yhtä ainoaa aiheuttajaa (Kinnunen, ym., 2005b). Työuupumuksesta puhuttaessa työolotekijät ovat kuitenkin keskeisin työuupumuksen syy (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Maslach, ym., 2009). Työuupumus ei myöskään muodostu hetkessä vaan asteittain, yksilöstä riippuen usein useamman vuoden aikana (Näätänen & Kiuru, 2003; Kinnunen, ym., 2005b).

3.2 Työn vaatimus -ja voimavaratekijöiden malli

Demeroutin (2001) mallin mukaan työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöihin (Bakker, ym., 2003; Demerouti, ym., 2001; Mäki-

kangas, Feldt & Kinnunen 2005). Työn vaatimusten ja voimavaratekijöiden (Job Demands-Resources, JD-R) mallissa työn vaatimuksilla viitataan työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka vaativat yksilöltä henkisten ja fyysisten voimavarojen käyttöä kohtuuttomissa määrin (Demerouti, ym., 2001). Voimavaratekijöillä puolestaan viitataan sellaisiin työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka ” auttavat saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita, vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia sekä edistävät yksilön kasvua ja kehitystä” (Mäkikangas, ym., 2005; Demerouti, ym., 2001). Jako ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteinen, sillä työuupumus on aina subjektiivinen kokemus ja yksilön tekemästä tulkinasta riippuen hän voi pitää erilaisia työn piirteitä sekä työn vaatimus- että voimavaratekijöinä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005).

Työn vaatimusten ja voimavaratekijöiden mallissa nähdään kaksi rinnakkaista, mutta toisiinsa linkittyntä hyvinvoinnin polkua. Työn vaatimustekijöiden oletetaan käynnistävän polun, joka kasvaneiden työssä jaksamisen ongelmien myötä johtaa heikentyneeseen terveyteen ja alentuneeseen työkykyyn. Työn voimavaratekijät sen sijaan aloittavat niin kutsutun motivaatiopolun, joka edesauttaa työntekijät sitoutumista työtehtävään ja työpaikkaan. (Hakanen, ym., 2005; Mäkikangas, ym., 2005.)

Tutkimuksissa on todettu, että opetuslalla ja opettajien ammatissa kolme seuraavaa työn vaatimustekijää ovat ylitse muiden ja aiheuttavat opettajille henkistä raskautta. Näitä ovat oppilaiden häiritsevä käyttäytyminen, liian suuri työmäärä sekä huonot fyysiset työolosuhteet. (Hakanen, ym., 2006.) Työn voimavaratekijät puolestaan ovat jo itsessään arvokkaita työn piirteitä, sillä jos nämä piirteet työstä puuttuvat, voi sillä olla kielteisiä seurauksia opettajien työhyvinvointiin (Hakanen, ym., 2006.) Viisi tärkeintä työn voimavaratekijää, jotka jo olemassa ollessaan lisäävät sitoutumista työhön ja työn imua tai vastavasti puuttuessaan lisäävät työuupumuksen riskiä, ovat työn hallinta, hyvä tiedonkulku, esimiestuki, innovatiivinen työympäristö sekä sosiaalinen ilmapiiri.

(Hakanen, ym., 2006.) Mallin mukaan työn vaatimustekijät yhdessä puuttuvien työn voimavaratekijöiden kanssa muodostavat kasvualustan työuupumuksen kehittymiselle sekä alentuneelle työn imulle (Hakanen, ym., 2006).

Työn imulla viitataan tässä Maslaschin ja Leiterin määrittämän työuupumuksen vastakohtaan (engl, work engagement), jonka Jari Hakanen (2002) on suomentanut ”työn imuksi”. (Mäkikangas, ym., 2005; Hakanen, 2002; Maslach, ym., 1997). Työn imu määritellään myönteiseksi, tyydytystä tuottavaksi suhtautumiseksi työtä kohtaan (Hakanen, ym., 2006). Työn imu käsitteenä nivoutuu siis yhteen työn vaatimusten ja voimavaratekijöiden malliin (Hakanen & Perhoniemi, 2012). Maslach ja Leiter (1997) ovat määritelleet työn imun siten, että työn imu muodostuu energisyyden (vastakohta uupumusasteiselle väsymykselle), sitoutuneisuuden (vastakohta kyynistymiselle) ja pystyvyyden (vastakohta ammatillisen itsetunnon heikentymiselle) kokemuksista. (Mäkikangas, ym., 2005; Maslach, ym., 1997.)

3.3 Työuupumukseen yhteydessä olevia tekijöitä

3.3.1 Työolotekijät

Opettajien työssä jaksamiseen ja siinä stressaantumiseen yhteydessä olevia tekijöitä on lukuisia. (Pahkin, ym., 2007; Leung & Lee, 2006.) Työuupumukseen yhteydessä olevat määrälliset työn vaatimukset viittaavat liialliseen työn määrään (Maslach, ym., 2001). Ammatti kohtaakin useita vaatimuksia useista suunnista (Pahkin, ym., 2007; Savolainen, 2001). Willman (2000) toteaa, että työmäärän lisääntyminen on eräs nykykoulun tunnusomaisimmista piirteistä. Erityisen kuvaavaa opettajan ammatissa on lisäksi luokan ulkopuolisten tehtävien määrän voimakas kasvu. Uudet ilmiöt niin opetuksessa kuin yhteiskunnassakin vaativat opettajilta jatkuvaa päivittämistä, uusia tietoja ja taitoja. Tiedon määrän

nopea kasvu ja monimutkaistuminen sekä teknologian lisääntynyt käyttö näkyy myös koulumaailmassa. Yhteiskunnalliset ilmiöt, kuten sosiaalinen pahoinvointi, konkretisoituvat opettajan työssä ja näihin ilmiöihin opettajien odotetaan kykenevän osaltaan vaikuttamaan. (Willman, 2000.)

Työn vaatimustekijöistä rooliristiriidat sekä epäselvät työroolit ovat vahvasti yhteydessä työuupumukseen. Selkeä työrooli puolestaan edistää työntekijän henkistä hyvinvointia (Maslach, ym., 2001; Pahkin, ym., 2007). Niin ikään työympäristön sosiaalisen tuen puuttuminen korreloi vahvasti työuupumuksen kanssa. (Maslach, ym., 2001.) Vastaavasti sosiaalinen tuki suojaa työntekijää kuormittumiselta, vaikka työn vaatimukset olisivatkin suuret. (Savolainen 2001, 18.) Tutkimusten mukaan runsas sosiaalinen tuki lieventää stressin ja kuormittavien elämäntapahtumien kielteisiä vaikutuksia. Sosiaalista tukea tarjoavat niin esimiehen kuin kollegojenkin myönteinen suhtautuminen ja arvostus. Lisäksi sosiaaliseen tukeen kuuluvat tietotuki (neuvot, ehdotukset, tilannearviot), aineellinen tuki (käytännön apu), arvostustuki (myönteisen arvion lausuminen) sekä henkinen tuki (auttamishalukkuus, luottamuksellisuus, empaattisuus, kuunteleminen ja rohkaiseminen). (Pahkin ym. 2007, 15-16.)

Työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat olennaisesti yhteydessä työntekijöiden terveyteen ja työssä kuormittumiseen (Pahkin, ym. 2007; Savolainen, 2001). Työn hallinnalla viitataan mahdollisuuksiin vaikuttaa työhön, oppia uusia asioita, mahdollisuutta kehittyä, kehittää ja käyttää tietoja ja taitoja hyväksi työssä. Vaikutusmahdollisuudet antavat myös mahdollisuuden tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä ja osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. (Savolainen 2001, 18.) Kun vähäisen työn hallinnan yhdistää työn suuriin vaatimuksiin, on havaittu psyykkisen kuormittumisen, oireiden ja sairauden riskin olevan suurimmillaan (Savolainen 2001, 18).

Yksi opettajien tärkeimmistä stressinaiheuttajista on oppilaiden häiriökäyttäytymisen hallinta. Häiriökäyttäytymisen ilmeneminen luokassa on sel-

västi yhteydessä työuupumukseen ja työssä kuormittumiseen. (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006; Kokkinos, 2007.) Myös työskenteleminen tukea tarvitsevien ja oppimisvaikeuksisten oppilaiden kanssa on todettu lisäävän alttiutta stressiperäisille sairauksille ja työuupumukseen (European Agency for Safety and Health at work, 2003). Luokan sisäiset tekijät voivat hyvinkin olla keskeisessä roolissa stressin syntymiselle ja johtaa alentuneeseen työkykyyn. (Antoniou, ym., 2006).

Työuupumustutkimus lähti liikkeelle alun perin aloista, jossa työn luonteeseen kuuluu olennaisena osana ihmisten kanssa työskentely. Opetusalaan viitattaessa tällä tarkoitetaan intensiivistä ihmissuhdetyötä, jossa altistutaan monenlaisille emotionaalisille haasteille. Edelleenkin näyttää siltä, että ihmissuhdetyön ja työuupumuksen välisessä suhteessa on jotakin hyvin ominaislaatuista tavalla, joka on omiaan altistamaan työuupumukselle. (Maslach, ym., 2001.) Lisäksi naisemmistöisten työalojen, kuten muun muassa opetusalan, työolojen on todettu eroavan miesemmistöisistä työalojen työoloista siten, että naisemmistöisillä aloilla, esiintyy enemmän psyykkisesti kuormittavia piirteitä. Ala on henkisesti vaativa ja työtä leimaa kiire sekä työtilanteiden ennustamattomuus, jotka edelleen ovat riskitekijöitä työhyvinvoinnin alenemiseksi. (European Agency for Safety and Health at work, 2003.)

3.3.2 Yksilölliset tekijät

Työssä kuormittumiseen vaikuttavat paitsi työympäristö myös yksilölliset tekijät (Savolainen, 2001; Kokkinos, 2007). Persoonallisuuden piirteet vaihtelevat yksilöstä toiseen, samoin hallintakeinot käsitellä stressaavia tilanteita. Työuupumukseen yhteydestä olevista persoonallisuudenpiirteistä on tehty joitakin havaintoja. Työuupumukselta suojaava persoonallisuudenpiirre on esimerkiksi sisältä päin ohjautuvuus, jolla viitataan yksilön kykyyn ja uskoon vaikuttaa itse

elämäänsä. Puolestaan he, jotka työuupuvat, käsittelevät stressaavia tilanteita passiivisin ja defensiivisin keinoin. (Maslach, ym., 2001.)

Henkilökohtaisen elämän tasapainolla ja yleisellä elämään tyytyväisyydellä näyttäisi olevan myönteinen yhteys työhyvinvointiin (Pahkin, ym., 2007). Toisaalta yksilöön itseensä liittyvien tekijöiden yhteydestä työuupumukseen on olemassa ristiriitaista tietoa. Hakasen (2005) väitöskirjatutkimustulokset kertovat, ettei yksityiselämän kriisien ja persoonallisuustekijöiden yhteys työuupumukseen ollut vahva, vaan vähäinen verrattuna kuormittaviin työoloihin. Myös silloin, kun työn vaatimukset olivat suuret, altistivat ne työuupumusoireilulle vain lievästi. (Hakanen, 2005).

Ikä on yhdistetty työuupumuksen kokemiseen. Kansainvälisissä tutkimuksissa työuupumusta on tavattu useimmiten nuorilla, työuraansa aloittavilla opettajilla. Työuupumus on siis näyttänyt vähenevän iän myötä. Suomessa toteutetut tutkimukset työuupumuksen ja iän yhteydestä ovat kuitenkin päinvastaisia (Ahola, Honkonen, Isometsä, Kalimo, Nykyri, Koskinen, Aromaa & Lönnqvist, 2006; Maslach, ym., 2001; Antoniu, Polychroni, Vlachakis, 2006.) Suomen työikäiselle väestölle suunnatussa tutkimuksessa naisilla työuupumus lisääntyi iän myötä, toisin kuin miehillä. Tätä voidaan selittää puolestaan sillä, että työuupumus vaatii kehittyäkseen aikaa. Niin ikään voidaan pohtia työelämän muutosta, jonka myötä työntekijöiltä vaaditaan joustavuutta ja jatkuvaa uuden opettelua. Kokemus ei ole enää samassa arvossa työelämässä kuin takavuosina. Työkokemus oli siis yhteydessä työuupumukseen siten, että työuupumuksen oireet ja koettu työuupumus lisääntyivät iän myötä. (Ahola, ym., 2006; Ahola, ym., 2004.)

Sukupuolen ei nähdä ennustavan työuupumusta. Sukupuolen yhteydestä työuupumukseen on kuitenkin ristiriitaista tietoa. Jotkin tutkimukset raportoivat naisten kokevan enemmän työuupumusta kuin miesten ja osa tutkimuksista taas raportoivat päinvastaisesti. Osa tutkimuksista ei löydä eroa naisten ja mies-

ten työuupumuskokemuksissa. (Maslach, ym., 2001.) Sukupuolten erot työuupumuksen kokemisessa voivat kuitenkin heijastaa sukupuolirooleja, sillä naiset kantavat edelleen enemmän vastuuta kodinhoidosta (Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa & Lönnqvist, 2008). Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia myös opettajilla. Tosin ero opettajilla miesten ja naisten välillä löydettiin työuupumuksen kolmitahoisen oireiston kokemisessa siten, että ammatillisen itsetunnon heikkeneminen oli miehillä suurempaa kuin naisilla. Tästäkin on toisaalta olemassa päinvastaisia tuloksia. (Koruklu, Özenoğlu- Kiremit, Feyzioğlu & Aladağ , 2012.) Sukupuolen, iän ja työuupumuksen suhteen ymmärtämiseksi tarvitaan lisää tutkimustietoa (Ahola, ym., 2008).

3.4 Havainnot opettajien työssä jaksamisesta Suomessa

Tarkastelen Opettajien Ammattijärjestö OAJ:n tekemiä yleisiä havainnot liittyen opettajien työssä jaksamiseen. Havainnot on eroteltu koskemaan aikaa ennen kolmiportaisen lain voimaantuloa, eli ennen vuotta 2011, sekä aikaa lain voimaantulon jälkeen.

3.4.1 Havainnot ennen vuotta 2011

Työterveyslaitos ja OAJ tutkivat vuonna 2007 opettajien työssä jaksamista ja jatkamista. Kyseisen tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa opettajien työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Opettajan työtehtäviin liittyen tutkimuksessa huomattiin, että suuri osa opettajista koki työssään kiirettä (70%). Opettajat arvioivat, että he pystyivät käyttämään hyvin hyödyksi tietojaan ja taitojaan työssään. Kävi ilmi, että alle 55 - vuotiaista hieman useampi kaipasi kuitenkin hieman enemmän koulutusta tehtäviinsä. Työrooliin kuuluvat vastuualueet olivat selviä lähes kaikille vastaajille. Kuitenkin kolmannes vastaajista ilmoitti joutuvan-

sa tekemään opettajan ammattiin kuulumattomia tehtäviä ja melko harva kertoi saavansa ristiriitaisia määräyksiä eri tahoilta. (Pahkin, ym., 2007.)

Työn hallinnan ulottuvuuksista työn vaikutusmahdollisuudet arvioi paremmiksi alle 55-vuotiaat. He arvioivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin tätä vanhemmat, vaikkakaan kokonaisuudessaan vaikutusmahdollisuuksia ei arvioitu kovinkaan hyväksi. Työn vaikutusmahdollisuuksilla viitataan työtahtiin, päätöksentekoon, tapaan hoitaa asioita, työjärjestykseen ja työmenetelmiin. (Pahkin, ym., 2007.)

Työpaikka tuntui tarjoavan sosiaalista tukea ja lähes 90 % arvioi työtovereiden kuuntelevan usein tai aina työhön liittyvissä ongelmissa. Suurin osa (72–79 %) arvioi saavansa työtovereilta riittävästi apua ja tukea tarpeen vaatiessa. Opettajat arvioivat kollegoiden tuen toimivammaksi kuin esimiestuen. Arviot esimiestyöstä eivät muutenkaan olleet kovin myönteisiä. Muutoinkin opettajat arvioivat sosiaalisen ilmapiirin mukavaksi (noin 70 %). Suurin piirtein saman verran opettajia luonnehti ilmapiiriä myös kannustavaksi ja tukevaksi. Opettajat olivat tutkimuksen mukaan myös hyvin motivoituneita työhönsä (93-96%). (Pahkin, ym., 2007.)

Sen sijaan opettajista useimmat pitivät työtään henkisesti uuvuttavana ja ainoastaan 13-17 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei työ ollut lainkaan uuvuttavaa tai oli sitä vain vähän. Nuoremmat opettajat, eli alle 55-vuotiaat kokivat työn uuvuttavampana kuin tätä vanhemmat. 16-17 % vastaajista ilmoitti myös kokevansa työperäistä stressiä melko paljon tai erittäin paljon. (Pahkin, ym., 2007.)

Yleisesti ottaen työn hallinnan tunteen suhteen vastaajat arvioivat tilanteensa myönteiseksi. Arvioitiin, että eteen tulevat tilanteet kyettiin hallitsemaan hyvin (92 %). Suurin osa (88–89 %) raportoi myönteistä suhtautumista ja asenetta työhön ja työtehtäviin. Myönteinen asenne työhön ja työtehtäviin raportoitiin suurimmalla osalla (88–89 %). (Pahkin ym. 2007).

3.4.2 Havainnot vuodelta 2011 jälkeen

OAJ:n työolobarometri vuodelta 2013 osoitti työtyytyväisyyden, työstä innostumisen sekä kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuuksien olevan muiden alojen vastaaviin arvoihin verrattuna parempia. Naisten ja miesten välillä oli kuitenkin selkeä ero siinä, kuinka he kokivat omat kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuutensa töissä. Naiset kokivat kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuutensa paremmiksi. (OAJ, 2013.)

Muihin aloihin nähden työn kuormitustekijöitä koskevat tulokset olivat keskiarvoa heikompia. (OAJ, 2013.) Yli puolet opettajista koki, että heillä on erittäin usein tai melko usein liikaa töitä. Työnsä määrään koki pystyvänsä vaikuttamaan melko paljon tai erittäin paljon, alle kolmannes opettajista. Niin ikään 39 % opettajista koki erittäin tai melko paljon ristiriitaisia odotuksia. Tämä tulos oli muiden alojen keskiarvoon nähden heikompi. Suurin osa piti työajan riittävyyttä riittämättömänä. Alle puolet piti työaika riittävänä. Kiirettä työssä koettiin paljon. Kiirettä työssään koki erittäin paljon tai melko paljon, 72 % vastanneista. (OAJ, 2013.)

Opettajista 74 % koki yhteistyön työpaikoilla sujuvan erittäin tai melko hyvin, 72 % koki saavansa täysin tai melko riittävästi tukea työyhteisön jäseniltä. 64 % piti työpaikan ilmapiiriä kannustavana ja uusia ideoita tukevana. Kaksi kolmasosaa koki saavansa esimieheltään tarvittaessa tukea ja apua. (OAJ, 2013.)

Opettajista 36 % koki itsensä erittäin tai melko usein väsyneeksi. Tulos raportoitiin selvästi muita aloja heikommaksi. Lisäksi muita aloja heikompi tulos rekisteröitiin työperäisen stressin kokemisessa. Kolmannes opettajista koki erittäin tai melko usein työn aiheuttamaa stressiä. (OAJ, 2013.)

Opettajat olivat sitoutuneita työhönsä ja tämä näkyy korkeana työmotivaationa ja oman työn arvostuksena. OAJ:n työolobarometrin mukaan työaika ei kuitenkaan riittänyt työtehtäviin ja työkuorma oli liian suuri. (OAJ, 2013.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkielma on toteutettu käyttämällä valmista aineistoa, joka on osa toteutettua Iske-verkoston tutkimushanketta. Tutkimuskysymykset on muodostettu aineiston pohjalta. Kolmiportaisesta tuesta on ollut paljon keskustelua ja sen yhteyttä opettajien työmäärän lisääntymiseen ja työssä jaksamiseen on pohdittu. Aiheesta ei kuitenkaan ole olemassa tutkimustietoa. Opettajien jo muutenkin ollessa työuupumukselle altis ryhmä on mielenkiintoista selvittää, löytyykö uudistukseen siirtymisestä yhteyttä opettajien työuupumukseen.

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella kolmiportaisen tuen yhteyttä opettajien työuupumuksen kehitykseen. Päättökysymyksenä oli, onko opettajien työuupumus lisääntynyt kolmiportaisen tuen käyttöönoton myötä. Tarkempia tutkimuskysymyksiä olivat:

1. Lisääntyykö opettajien työuupumus kolmiportaisen tuen käyttöönoton myötä?
2. Eroavatko miehet ja naiset työuupumuksen tason tai muutoksen suhteen?
3. Eroavatko eri opettajaryhmät työuupumuksen tason tai muutoksen suhteen?
4. Onko opettajien työuupumuksella yhteyttä siihen, että luokassa on oppilaita, joilla on selvä erityisen tuen tarve?

4.2 Tutkimuskohde ja aineisto

Tutkimusaineisto on osa toteutettua Iske - verkosto tutkimushanketta. Tutkimushanke ei jatku enää. Käyttämäni aineisto on osa hankkeen koulujen opettajille tehtyjä kyselyjä, joissa selvitettiin mm. opettajien suhtautumista inklusiiviseen opetukseen. Aineisto on kerätty alkuvuonna 2010, 2011 sekä 2012 eli ennen ja jälkeen kolmiportaisen tuen voimaantumisen.

Tutkimukseen vastasi 416 opettajaa (naisia 76,6 %, miehiä 23,4 %). Ensimmäisellä mittauskerralla vuonna 2010 kyselyyn vastasi 294 opettajaa, vuonna 2011 toisella mittauskerralla 227 opettajaa ja vuonna 2012 kolmannella mittauskerralla 113 opettajaa. Tiedot työuupumuksesta kaikilta mittauskerroilta löytyi 55:ltä vastanneista. Aineistossa on merkittävästi puuttuvaa tietoa vastaamatta jättämisen sekä myös opettajien vaihtuvuuden vuoksi. Toistomittauksen varianssianalyysissä puuttuva tieto käsitellään listwise-tyyppisesti, eli tutkittava jää pois analyysistä, mikäli hänellä on puuttuvaa tietoa. Vähimmillään vastaamatta jätti 29,3 % ja enimmillään 72,8 %. Littlen puuttuvan tiedon testi kuitenkin osoitti, että vastaamatta jättäminen seurantakerroilla oli ollut täysin satunnaista ($\chi^2 = 8,510$, $p = ,385$). Näin ollen tämän tutkimuksen lopullisen vastaajajoukon voitiin katsoa edustavan alkuperäistä mittauksessa mukana ollutta opettajajoukkoa. Tutkimukseen osallistuneet kuuluivat perusopetuksen opetushenkilökuntaan ja heihin kuuluivat luokanopettajat (37,5 %), aineenopettajat (10,8 %) erityisopettajat (5,5 %), erityisluokanopettajat (9,1 %), rehtorit ja koulun johtajat (4,6 %).

4.3 Tutkimusmenetelmät ja muuttujat

Opettajat vastasivat työuupumusta koskeviin väitteisiin tutkimuksen jokaisella kolmella mittauskerralla. Likert-asteikolliset vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä 1-6 (1 = täysin eri mieltä, 6 = täysin samaa mieltä). Kysymyksenä oli esimerkiksi "Työni on hyvin vastuullista". Työuupumusta mitattiin Bergen Bur-

nout Indicator 15 (BBI-15) suomalaisella versiolla (Näätänen, Aro, Matthiesen, & Salmela-Aro, 2003).

Mittauskerroista jokaiselle muodostettiin keskiarvosummamuuttuja. Cronbachin alfa ensimmäisen mittauskerran summamuuttujalle oli ,841, toiselle ,833 ja kolmannelle ,837.

Tutkimukseen osallistuneet opettajat ovat lisäksi vastanneet taustamuuttujakysymyksiin koskien sekä heitä itseään että heidän opettamiaan oppilaita. Opettajia itseään kuvaavat kysymykset koskivat heidän ammattinimikettään (luokanopettaja, aineenopettaja, erityisopettaja, erityisluokanopettaja, rehtori/koulun johtaja, muu) sekä sukupuolta. Opettajille suunnatut oppilaisiin liittyvät kysymykset puolestaan koskivat opettajien arviomaa määrää oppilaisista, joilla on selvä erityisen tuen tarve.

4.4 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin SPSS 22 -ohjelmiston avulla toistomittausten varianssianalyysiä käyttäen. Selitettävänä muuttujana oli työuupumus. Työuupumus oli toistomittaustekijä, jota mitattiin kolmessa eri ajankohdassa (2010, 2011 ja 2012). Aineisto analysoitiin käyttämällä vuotta 2010 vertailukohtana vuosille 2011 ja 2012. Lakimuutos astui voimaan vuonna 2011, joten oletettiin, että muutos olisi kunnolla käynnissä vuonna 2012 ja näin ollen lakimuutosta edeltäneelle ajalle saataisiin parempi vertailuajankohta. Selittäviä muuttujia olivat sukupuoli, työnimike sekä oppilaiden erityisen tuen tarve. Kullekin selitettävälle muuttujalle tehtiin oma analyysinsä. Kuvailevina tietoina raportoidaan selitettävien muuttujien keskiarvot ja -hajonnat selitettävien muuttujien ryhmissä.

5 TULOKSET

Taulukossa 1 on esitetty kootusti toistomittausten varianssianalyysien tulokset vuosina 2010–2011 sekä vuosina 2010–2012. Taulukoissa 2 ja 3 on puolestaan esitetty em. analyysien yhteydessä lasketut työuupumusmuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat.

Taulukko 1. Työuupumus eri vuosien välillä suhteessa taustamuuttujiin.

Työuupumus	Yhdysvaikutus			Ajan päävaikutus			Ryhmätekijän päävaikutus		
	<i>F</i> -arvo	(<i>df</i> ₁ , <i>df</i> ₂)	<i>Osittais-eta</i> ²	<i>F</i> -arvo	(<i>df</i> ₁ , <i>df</i> ₂)	<i>Osittais-eta</i> ²	<i>F</i> -arvo	(<i>df</i> ₁ , <i>df</i> ₂)	<i>Osittais-eta</i> ²
2010–2011									
Työuupumus	-	-	-	0,496	(1,104)	0,005	-	-	-
Sukupuoli	2,134	(1,103)	0,020	0,096	(0,096)	0,001	2,174	(1,103)	0,021
Opettajaryhmä	3,255*	(4,97)	0,116	0,388	(1,97)	0,004	0,343	(4,97)	0,014
Eriyisen tuen tarve	0,997	(1,81)	0,021	2,043	(1,81)	0,025	1,358	(1,81)	0,016
2010-2012									
Työuupumus	-	-	-	8,032 **	(1,85)	0,01	-	-	-
Sukupuoli	1,524	(1,84)	0,018	2,066	(1,84)	0,024	5,391*	(1,84)	0,060
Opettajaryhmä	0,253	(4,77)	0,013	5,487 *	(1,77)	0,067	0,402	(4,77)	0,020
Eriyisen tuen tarve	0,984	(1,64)	0,015	1,978	(1,64)	0,030	0,184	0,184	0,003

Huom. **p* < 0.05, ***p* < 0.01, ****p* < 0.001.

Taulukko 2. Työuupumuksen keskiarvot (*ka*) ja keskihajonnat (*kh*) vuosina 2010 ja 2011.

	Työuupumus v. 2010		Työuupumus v. 2011	
	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>
Työuupumus (<i>n</i> =105)	3,02	1,03	2,95	1,06
Sukupuoli				
Naiset (<i>n</i> =84)	3,11	1,05	2,99	1,01
Miehet (<i>n</i> =21)	2,62	0,86	2,81	1,25
Koko aineisto (<i>n</i> =105)	3,02	1,03	2,95	1,06
Opettajaryhmä				
Luokanopettaja (<i>n</i> =59)	3,03	1,02	2,87	0,97
Aineenopettaja (<i>n</i> =16)	2,75	1,12	3,31	1,30
Erityisopettaja (<i>n</i> =7)	3,46	0,78	2,77	0,76
Erityisluokanopettaja (<i>n</i> =13)	3,14	1,05	3,15	1,02
Rehtori/koulun johtaja (<i>n</i> =7)	2,71	1,15	2,63	1,39
Koko aineisto (<i>n</i> =102)	3,00	1,03	2,94	1,05
Erit. tuen tarve				
On (<i>n</i> =12)	2,82	0,86	2,48	0,72
Ei (<i>n</i> =71)	3,02	1,07	2,96	1,07
Koko aineisto (<i>n</i> =83)	2,99	1,04	2,89	1,04

Taulukko 3. Työuupumuksen keskiarvot (*ka*) ja keskihajonnat (*kh*) vuosina 2010 ja 2012.

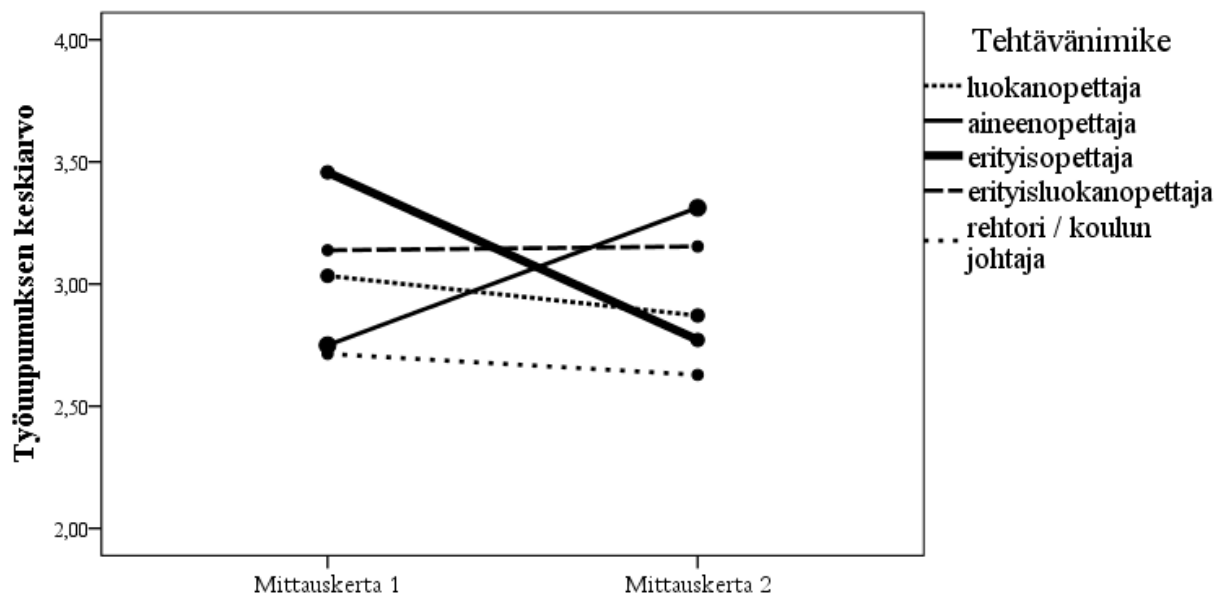
	Työuupumus v. 2010		Työuupumus v. 2012	
	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>
Työuupumus (n=86)	3,09	1,01	2,82	1,08
Sukupuoli				
Naiset (<i>n</i> =70)	3,23	0,99	2,90	1,08
Miehet (<i>n</i> =16)	2,49	0,88	2,46	1,01
Koko aineisto (<i>n</i> =86)	3,09	1,01	2,82	1,08
Opettajaryhmä				
Luokanopettaja (<i>n</i> =48)	3,05	1,03	2,81	1,11
Aineenopettaja (<i>n</i> =10)	3,18	1,10	2,82	1,11
Erytisopettaja (<i>n</i> =7)	2,80	1,14	2,63	0,76
Erytisloukanopettaja (<i>n</i> =11)	3,40	0,95	2,91	1,12
Rehtori/koulun johtaja (<i>n</i> =6)	2,73	0,59	2,53	0,89
Koko aineisto (<i>n</i> =82)	3,07	1,01	2,79	1,05
Erit. tuen tarve				
On (<i>n</i> =11)	2,87	1,03	2,81	1,04
Ei (<i>n</i> =55)	3,15	1,03	2,81	1,07
Koko aineisto (<i>n</i> =66)	3,10	1,02	2,81	1,06

Työuupumuksen tasossa ei tapahdu muutosta vuosien 2010 ja 2011 välillä. Sen sijaan vuosien 2010–2012 välillä työuupumuksessa tapahtui muutosta ($p = 0,006$, $osittais-eta^2 = 0,01$). Muutoksen suunta on laskeva. Kolmiportaisen tuen käyttöönotto ei näytä lisänneen opettajien työuupumusta vuosien 2010–2012 välillä. (Taulukko 1.)

Työuupumuksessa mahdollisesti tapahtuva muutos on samanlaista kummallakin sukupuolella vuosien 2010–2011 välillä. Ajan eikä ryhmätekijän päävaikutusta ei ole havaittu. Muutosta työuupumuksen tasossa miehillä ja naisilla vuodesta 2010 vuoteen 2011 ei myöskään havaittu. Miehillä tai naisilla ei työuupumuksessa tapahdu erilaista kehitystä. (Taulukko 1.)

Niin ikään vuosien 2010–2012 välillä työuupumuksessa mahdollisesti tapahtuva muutos oli samanlaista kummallakin sukupuolella. Sen sijaan havaittiin, että miehet ja naiset erosivat työuupumuksen keskimääräisessä tasossa vuosien 2010–2012 välillä ($p = 0,023$, $osittais-eta^2 = ,060$) siten, että naisten työuupumus näyttää laskeneen suhteessa miehiin.

Vuosien 2010 ja 2011 välillä havaittiin yhdysvaikutus opettajaryhmien ja työuupumuksen välillä. Työuupumuksen keskiarvoissa tapahtuva muutos oli erilaista eri opettajaryhmillä ($p = 0,015$, $osittais-eta^2 = 0,116$). (Taulukko 1.) Kuvioista voidaan havaita, että aineenopettajilla työuupumus on kasvanut ja erityisopettajilla laskenut (Kuvio 1). Ajan päävaikutusta ei yhdysvaikutuksen vuoksi tulkiteta. Ryhmätekijällä ei ole päävaikutusta eli opettajaryhmät eivät eroa toisistaan työuupumuksen keskimääräisessä tasossa. (Taulukko 1.)



Kuvio 1. Työuupumuksen kehitys erityisopettajille ja aineenopettajilla 2010–2011 .

Opettajaryhmien ja työuupumuksen välillä ei havaittu yhdysvaikutusta vuosien 2010–2012 välillä eli työuupumuksen kehitys on eri opettajaryhmillä samansuuntaista. Ajan päävaikutus ($p = 0,022$, $osittais-eta2 = ,067$) oli kuitenkin havaittavissa eli eri opettajaryhmillä tapahtuu muutosta työuupumuksessa vuosien 2010–2012 välillä. Työuupumus näyttää vähenevän kaikilla opettajaryhmillä. Ryhmätehtäjän päävaikutusta ei havaittu. Eri opettajaryhmät eivät eroa toisistaan työuupumuksen keskimääräisessä tasossa. (Taulukko 1.)

Työuupumuksessa ei tapahdu erilaista kehitystä niillä opettajilla, joiden luokassa on oppilaita, joilla on erityisen tuen tarve. Ajan ja myöskään ryhmätehtäjän päävaikutusta ei ole havaittu. Työuupumuksessa ei tapahdu muutosta vuosien 2010–2011 välillä, eivätkä opettajaryhmät eroa toisistaan työuupumuksen keskimääräisessä tasossa. (Taulukko 1.)

Opettajien, joiden luokassa opiskeli oppilaita, joilla oli selvä erityisen tuen tarve, työuupumuksen kehitys ei eronnut sellaisten opettajien työuupumuksen kehityksestä, joiden luokassa ei selvän erityisen tuen tarpeen oppilaita ollut. Yhdysvaikutusta ei siis havaittu eli ryhmien työuupumuksen kehitys oli samanlaista vuosien 2010–2012 välillä. Ajan ja ryhmätekijän päävaikutusta ei havaittu. Työuupumuksessa ei tapahdu muutosta vuosien 2010–2012 välillä, eivätkä opettajaryhmät eroa toisistaan työuupumuksen keskimääräisessä tasossa. (Taulukko 1.)

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelua

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää kolmiportaisen tuen käyttöönoton yhteyttä opettajien työuupumukseen. Tutkimusta varten perusopetuksen opetushenkilöstö vastasi työuupumusta koskeviin kysymyksiin Likert-asteikon mukaisesti kolmella eri mittauskerralla siten, että voitiin tutkia työuupumuksen tasoa ja muutoksia ennen ja jälkeen kolmiportaisen lain voimaantulon. Mittauskerrat toteutettiin vuosina 2010, 2011 ja 2012.

Työuupumuksessa mahdollisesti tapahtuvia keskiarvoerojen muutoksia eri vuosien välillä analysoitiin toistomittausten monimuuttujaisella varianssi-analyysillä. Tutkimuksessa analysoitiin erikseen vuosien 2010–2011 väliset erot sekä vuosien 2010–2012 välillä mahdollisesti tapahtuvat muutokset. Kolmiportainen tuki astui voimaan vuonna 2011, joten oletettiin, että vuonna 2012 kolmiportainen tuki on kunnolla siirtynyt käytäntöön.

Päätutkimuskysymyksenä oli tutkia, lisääntyykö työuupumus kolmiportaisen tuen käyttöönoton myötä. Hypoteesinä oli, että kolmiportaiseen tukeen siirtymisellä olisi yhteys työuupumukseen. Tutkimustulokset osoittavat, ettei

työuupumuksen tasossa tapahtunut muutosta vuosien 2010–2011 välillä, mutta sen sijaan muutosta tapahtui vuosien 2010–2012 välillä. Kolmiportainen tuki astui voimaan vuonna 2011, joten oletettavaa on, että vuonna 2012 uudistus on ehtinyt jalkautua kentälle paremmin. Muutoksen suunta työuupumuksen suhteen vuosien 2010–2012 välillä oli laskeva. Näyttäisi siltä, että tämän aineiston perusteella kolmiportaiseen tukeen siirtymisellä ei ole yhteyttä opettajien työuupumuksen lisääntymiseen. Aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu pitkittäisasetelmalla.

Virallisissa, kolmiportaisen tuen toimeenpanoa arvioivissa dokumenteissa opettajien kokemus ja näkökulma on jäänyt vähemmälle huomiolle. Aihetta on lähinnä vain sivuttu. Etukäteen oli syytä kuitenkin olettaa, että kolmiportaisuus toisi mukanaan lisää töitä opetuslalle, sillä lakimuutoksen myötä edellytettiin erilaisten lakisääteisten dokumenttien kirjaamista tuen tasolta toiselle siirryttäessä sekä sitä harkittaessa. Lisäksi mediassa käyty keskustelu antoi viitteitä siitä, ettei kolmiportaisuus ainakaan olisi myönteisesti yhteydessä opettajien työssä jaksamiseen.

Koska aiheesta ei ole tehty määrällisiä eikä laadullisia tutkimuksia pitkittäisasetelmalla, turvaudun vertailupohjan saamiseksi OAJ:n tekemiin selvityksiin aiheesta. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n teettämän selvityksen (2012) mukaan kolmiportaisuuteen siirtymisen raportoitiin aiheuttaneen opettajille kohtuutonta työmäärän lisääntymistä, turhautumista, riittämättömyyttä ja osaamattomuuden tunteita uusien toimintatapojen edessä. OAJ:n kyselyssä (2012) hyödynnettiin myös avoimia vastauksia, jolloin tutkittavilta saatiin laadullista tietoa aiheesta. Kiire ja työmäärän lisääntyminen ovat toki yksi työuupumuksen lähteistä ja aiheuttavat työuupumuksen kehittymiselle tarvittavan epätasapainon yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välille. (Kinnunen, ym., 2005b; Maslach, ym., 2001.)

Tulosta pohdittaessa on samalla hyvä muistaa, että varsinaisen työuupumuksen kehittyminen ei tapahdu hetkessä, vaan saattaa viedä vuosia (Näätänen & Kiuru 2003, 13). Voidaan siis pohtia, oliko tässä tutkimusasetelmassa käytetty aikajänne riittävän pitkä työuupumuksen kehittymiseksi ja sen havaitsemiseksi.

Selitystä tulokseen voidaan hakea myös Kelpo-kehittämistoiminnasta, joka edelsi lain voimaantuloa. Kelpo-kehittämishanke alkoi suurimmassa osassa Suomen kunnista jo vuonna 2007 ja sen nimenomaisena tarkoituksena oli juurruttaa reformiasiakirjan sisältämien linjausten ja tavoitteiden omaksumista kunnissa (OKM, 2012). Voidaankin varovaisesti olettaa, että Kelpo-kehittämistoiminta on toiminut halutulla tavalla ja onnistunut asteittain tutustuttamaan ja valmistamaan opetushenkilökuntaa uudistuksen sisältämien linjausten ja tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Opettajat raportoivat myönteistä suhtautumista muutoksiin ja kertoivat hankkeen toimineen pääasiallisena tiedon lähteenä kolmiportaisuuteen siirryttäessä (OKM, 2014).

Lisäksi, vaikka opettajan ammatissa on runsaasti kuormitustekijöitä ja alalla koetaan enemmän työuupumusta suhteessa muihin aloihin, löytyy opetuslta kuitenkin runsaasti myös työuupumukselta suojaavia tekijöitä. OAJ:n selvityksissä opettajat raportoivat korkeaa työtyytyväisyyttä vuoden 2011 molemmiin puolin. Kaiken kaikkiaan, työtyytyväisyys, työstä innostuminen sekä kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuudet olivat vastaavia muiden alojen arvoja parempia niin lakimuutosta ennen kuin jälkeenkin. (Pahkin, ym. 2007; OAJ, 2013.) Työn hallinnan suhteen vastaajat arvioivat tilanteensa myönteisiksi ja vastaajat raportoivat korkeaa motivoituneisuutta työtänsä kohtaan (Pahkin ym., 2007). Tämä on merkityksellistä, sillä kokemus työn hallinnasta sekä vaikutusmahdollisuuksista töissä edistävät työhyvinvointia (Pahkin, ym., 2007).

Työnkuvaan liittyvät epäselvyydet ja ristiriitaisuudet heikentävät työhyvinvointia, mutta työrooliin kuuluvat vastuualueet olivat selviä lähes kaikille

opettajille ja työpaikka tarjosi myös runsaasti sosiaalista tukea (Pahkin, ym., 2007). Myös vuoden 2011 jälkeisissä havainnoissa suurin osa opettajista raportoi työyhteisönsä toimivan ja he kertoivat saavansa tukea työyhteisön jäseniltä (OAJ, 2013). Työyhteisön sosiaalinen tuki suojaa kuormittumiselta, vaikka työn vaatimukset olisivatkin suuret. (Savolainen, 2001).

Tässä tutkielmassa haluttiin myös selvittää, löytyykö sukupuolten väliltä eroja työuupumuksen kokemisessa. Tuloksissa havaittiin ero työuupumuksen suhteen sukupuolilla vuosien 2010–2012 välillä siten, että naisten työuupumus oli laskenut. Tutkimustulosta voidaan varovaisesti pohtia OAJ:n työolobarometrin (2013) havainnolla siitä, että naiset kokivat kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuutensa miehiä paremmiksi, mikä on yksi työssä jaksamisen osatekijöistä. Muutoin sukupuolen ei nähdä ennustavan työuupumusta, joskin tästäkin on olemassa ristiriitaisia tutkimustuloksia. Osa tutkimuksista raportoi naisten kokevan enemmän työuupumusta, osa miesten ja jotkin tutkimukset eivät löydä eroja naisten ja miesten työuupumuskokemuksissa. (Maslach, ym., 2001.)

Tutkielmassa selvitettiin myös opettajaryhmien välisiä eroja. Vuosien 2010 ja 2011 välillä havaittiin työuupumuksen keskiarvoissa tapahtuvan muutoksen olleen erilaista eri opettajaryhmillä siten, että aineenopettajilla työuupumus oli kasvanut ja erityisopettajilla laskenut. Tätä voidaan selittää siten, että kuten OAJ:n (2012) selvityksessä myös todetaan, opettajista juuri erityisopettajilla ajateltiin olleen parhaimmat valmiudet kohdata uudistus eikä uudistuksen myötä tapahtuneen työnkuvan muutoksen raportoitu olleen yhtä suuri kuin muilla opettajilla (OAJ, 2012). OAJ:n selvityksen mukaan taasen aineenopettajat olivat kokeneet lakimuutoksen vaikuttaneen työnkuvaansa eniten, työn muuttuneen ja työmäärän lisääntyneen (OAJ, 2012). Kuitenkin vuosien 2010–2012 välillä työuupumuksessa tapahtuva muutos oli kääntynyt kaikilla opettajaryhmillä samansuuntaiseksi siten, että työuupumus näyttäisi vähenevän kaikilla opettajaryhmillä.

Tulosten mukaan opettajien, joiden luokassa on selvän erityisen tuen tarpeen oppilaita, ei eroa sellaisten opettajien työuupumuksen kehityksestä, joiden luokassa tällaisia oppilaita ei ole. Työuupumuksessa ei ollut eroa kummallakaan ryhmällä vuosien 2010–2011 eikä vuosien 2010–2012 välillä. Tosin suurimmalla osalla luokassa oli oppilaita, joilla oli selvä erityisen tuen tarve. Tulos on mielenkiintoinen, sillä oppilaisiin, joilla on oppimisen pulmia, on liitetty lisääntynyt työn määrä ja eriyttämisen tarve (European Agency for Safety and Health at work, 2003). Toisaalta tutkimuksessa ei otettu huomioon käytössä olevia resursseja, esimerkiksi sitä, oliko luokassa koulunkäyntiavustaja.

Näiden tulosten valossa vaikuttaa siltä, että siirtyminen kolmiportaiseen tukeen näyttäisi toteutuneen kokonaisuudessaan onnistuneesti työuupumuksen suhteen. Tässä tutkimuksessa voidaan kuitenkin arvioida vain lakimuutoksen yhteyttä työuupumukseen, sillä työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat monialaiset seikat. Tässä tutkimuksessa ei oteta huomioon mm. yksilöllisiä piirteitä tai vastanneiden yksityiselämässä tapahtuvia kuormitustekijöitä. Myöskään opettajien ammatille tyypillistä koulun ulkopuolisten tehtävien määrän lisääntymistä ei otettu huomioon (Willman, 2000). Voidaan kuitenkin todeta, että opetusalaalla on monia opettajan työssä jaksamista edistäviä tekijöitä, jotka suojaavat riskeiltä, vaatimuksilta ja paineilta, joita opetusalaan kohdistuu.

Olisi hyvä, mikäli kolmiportaisen tuen yhteyksistä opettajien jaksamiseen olisi löytynyt tietoa myös muiden toimijoiden tekemistä selvityksistä. Jouduin kuitenkin toteamaan, että OAJ näytti tarjoavan ainoat selvitykset ja raportoinnit aiheeseen. Lisäksi tutkielman aineisto on saatu valmiina, joten en itse ole päässyt vaikuttamaan kyselylomakkeeseen. Avointen kysymysten lisääminen kyselylomakkeeseen olisi voinut tuoda lisäarvoa tutkielmaani.

Suomen mittakaavassa siirtyminen kolmiportaiseen tukeen oli mittava uudistus. Tämän tutkielman myötä voidaan arvella, että uudistuksia toimeenpantaessa niitä edeltävä kehittämistoiminta on tarpeellista kuin myös niihin

liittyvä toimeenpanon arviointi. Toisaalta tässä tapauksessa kolmiportaisen tuen toimeenpanon ja Kelpo-kehittämistoiminnan arvioinneissa uudistusta toteutavien, eli itse opettajien ääni, oli jäänyt vähäiseksi. Suotavaa olisi, että opettajien työhyvinvoinnista otettaisiin laajemmin vastuuta. Tulevaisuutta ajatellen on selvää, etteivät opetusalaan kuormittavat tekijät ainakaan ole vähenemässä. Opettajien työssä jaksaminen tulee olla tärkeä teema myös jatkossa, niin yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta.

6.2 Jatkotutkimusaiheita

Työssä jaksamiseen vaikuttavat paitsi työolotekijät, myös yksilölliset tekijät. Työssä jaksaminen ja siihen liittyvä työhyvinvointi on kompleksinen kokonaisuus ja muodostuu monista tekijöistä. Tässä tutkielmassa tutkittiin sukupuolten välisiä eroja työuupumuksessa, mutta ei esimerkiksi iän yhteyttä työuupumukseen. Ikä on yksilöllisistä tekijöistä se, jonka on osoitettu tutkimusten mukaan olevan vahvemmin yhteydessä työuupumuksen kokemiseen kuin sukupuoli. Iän yhteys työuupumukseen näyttäytyy vieläpä siten, että suomalaiset tutkimustulokset eroavat kansainvälisistä. Kansainväliset tutkimustulokset osoittavat työuupumuksen olevan yhteydessä nuoreen ikään ja suomalaistutkimukset osoittavat iän olevan yhteydessä vanhempaan ikään. (Ahola, Honkonen, Isometsä, Kalimo, Nykyri, Koskinen, Aromaa & Lönnqvist, 2006; Maslach, ym., 2001; Antoniu, Polychroni, Vlachakis, 2006.)

Mielenkiintoista olisi siis ollut selvittää iän yhteys opettajien työuupumukseen ja tarkastella, eroavatko tulokset kansainvälisistä tutkimustuloksista vai tukevatko ne suomalaistutkimuksia. Viime aikoina on keskusteltu vastavalmistuneiden noviisiopettajien työhön perehdytyksestä ja sen tarpeellisuudesta sekä ylipäänsä kollegiaalisesta tuesta työuran alkuvaiheessa. Suomalais-tutkimuksissa työuupumuksen lisääntymistä iän myötä sen sijaan on selitetty

muuttuneilla työolosuhteilla; työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa päivittymistä ja uuden opettelua (Ahola, ym., 2006; Ahola, ym., 2004). Tällainen asetelma voisi tuottaa merkityksellistä tietoa työpahoinvoinnin ennaltaehkäisemiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä ennen kaikkea oikeanlaisten toimenpiteiden kohdentamiseksi työuran eri vaiheissa. Opetusalan kannalta olennaista olisi pyrkiä tehostamaan ennaltaehkäisyä ja vaikuttamaan myönteisesti työuupumukselta suojaaviin voimavaratekijöihin.

LÄHTEET

- Ahola, K., Gould, R., Virtanen, M., Honkonen, T., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2009). Occupational burnout as a predictor of disability pension: a population-based cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 66, 284–290.
- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2008). Burnout in Relation to Age in the Adult Working Population. *Journal of Occupational Health*, 50, 362-365.
- Ahola, K., Kivimäki, M., Honkonen, T., Virtanen, M., Koskinen, S., Vahtera, J., & Lönnqvist, J. (2007). Työuupumuksen yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin. Teoksessa M. Virtanen (toim.) Työ ja ihminen. Työterveyslaitos. Aikakauskirja 21. vuosikerta. 559-570.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41: 11-17.
- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2004). Työuupumus Suomessa, Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. *Suomen lääkäri* 43(59), 4109-4113.
- Ahtiainen, R., Beirad, M., Hautamäki, J., Hilasvuori, T., Lintuvuori, M., Thunberg, H., Vainikainen, M-P., & Österlund, I. (2012). Tehostettua ja erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden opetuksen kehittäminen 2007–2011. Kehittävän arvioinnin loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja.

- Antoniou, A.-S., Polychroni, F., Vlachakis, A.-N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682 – 690.
- Aromaa, A., & Koskinen, S. (2002). Terveys ja toimintakyky suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Helsinki: Kansanterveyslaitos.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(11), 16-38.
- Bataineh, O., & Alsagheer, A. (2012). An investigation of social support and burnout among special education teachers in the United Arab Emirates. *International journal of special education*, 27 (2), 5-13.
- Brunsting, N. C, Sreckovic, M. A. & Lane, K. M. (2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. *Education and treatment of children*, 27(4), 681–712.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Eläketurvakeskus, (2015). Findikaattori. . [viitattu 14.1.2016] Saatavissa: <http://www.findikaattori.fi/fi/76>
- European Agency for Safety and Health at work, (2003). Gender issues in safety and health at work. A review. Gender differences in working life in Europe, (25-34). Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. [viitattu 14.1.2016] Saatavissa: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/209>
- Finlex, (2010). Laki perusopetuslain muuttamisesta. [viitattu 5.1.2016] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100642>
- Hakanen, J. (2006). Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (toim.) Hyvä koulu (29-42). Vammala: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012). Työterveyslaiton. Työn imun ja työuupumuksen tarttuminen työtoverista toiseen. Työn imun ja työuupumuksen

siirtymät ja kehityskulut. Tampere: Juvenes Print –Tampereen Yliopistopaino Oy.

- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43* (2006) 495 – 513.
- Ilmarinen, J. (2006). Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unonissa. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keskinen, S. (1999). Opetustyössä jaksamisen keinoja. Teoksessa Työturvallisuuskeskus, Hyvinvointi opetustyössä (51-61). Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2005a). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus.
- Kinnunen U. & Hättinen M. (2005b). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen U, Feldt T, Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (38-56). Keuruu: PS-kustannus.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology, 77*, 229–243.
- Kolmiportainen tuki uuvuttaa opettajat, (2012). *Keskisuomalainen*. [viitattu 14.1.2016] Saatavissa: <http://www.ksml.fi/mielipide/mielipidekirjoitukset/kolmiportainen-tuki-uuvuttaa-opettajat/1244679>
- Koruklu N., Özenoğlu- Kiremit, H., Feyzioğlu B., & Aladağ , E. (2012). Teachers' Burnout Levels in terms of Some Variables. *Educational Sciences: Theory & Practice, 12*(3), 1823-1830.
- Leung, D. Y.P. & Lee, W.W.S (2006). Predicting intention to quit among Chinese teachers: differential predictability of the components of burnout, Anxiety, Stress & Coping: An International Journal, 19 (2), 129-141.
- Little, J. A. R. (1988). A Test of Missing Completely at Random for Multivariate Data With Missing Values. *Journal of the American Statistical Association, 83* (404), 1198 -1202.
- Luukkainen, O. (2013). Sopimuksille voidaan hakea jatkoa. *Opettaja*. [viitattu 19.1.2016] Saatavissa: <http://www.opettaja.fi/cs/Satellite?c=Page&pagename=OpettajaLehti%2FPage%2Fjuttusivu&cid=1351276519632&juttuID=1355755306683#>

- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2009). Measuring burnout. Teoksessa Cartwright, S., & Cooper, C. L. (toim.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-being* (86-108). Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997) *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it.* San Fransisco: Jossey-Bass a Wiley imprint.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (56-75). Keuruu: PS-kustannus.
- Norppa, M. (2013). Mistä käytännössä tulee oppimisen tuki? Kouvolan Sanomat. [viitattu 16.1.2016] Saatavissa: <http://www.kouvolanomat.fi/Mielipide---Sana-oppimisen-tukea-2013/10/02/Mist%C3%A4%20k%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6ss%C3%A4%20tulee%20oppimisen%20tuki/2013216338084/69>
- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S., & Salmela-Aro, K. (2003). *Bergen burnout indicator 15.* Helsinki: Edita Publishing.
- OAJ. (2013). Työolobarometri. [viitattu 25.5.2015] Saatavissa: <http://www.oaj.fi/cs/oaj/Esitteet%20ja%20julkaisut>
- OAJ. (2012). Toteutuuko kolmiportainen tuki? Selvitys Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n kyselystä oppimisen ja koulunkäynnin tukea koskevan lakimuutoksen vaikutuksista kasvatusta ja opetushenkilöstön työhön ja oppilaiden saamaan tukeen. [viitattu 25.5.2015] Saatavissa: <http://www.oaj.fi/cs/oaj/kolmiportainen%20tuki>
- Onnismaa, J. (2010). Opetushallitus. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. [viitattu 11.1.2016] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf
- Opetusministeriö. (2014). Oppimisen ja hyvinvoinnin tuki. Selvitys kolmiportaisen tuen toimeenpanosta. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:2). [viitattu 18.7.2015] Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm02.pdf?lang=en>
- Opetusministeriö. (2007). *Eriyisopetuksen strategia.* (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:47). Opetusministeriö: Yliopistopaino.

- Pahkin K. Vanhala A. & Lindström K. (2007). Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen. GPS - Nordic-ADW - Monitoring Age Diverse Workforce. OAJ & Työterveyslaitos. [viitattu 8.6.2015] Saatavissa: http://www.ttk.fi/files/1985/Opettajien_tyossa_jaksaminen
- Saloviita, T. (2012). Inklusio eli "Osallistava kasvatus". Lähteitä sekä 13 perustetta inklusiota vastaan. [viitattu 5.7.2015] Saatavissa: <http://users.jyu.fi/~saloviit/tutkimus/inclusion.html>
- Savolainen, A. (2001). Koulu työpaikkana. Työolojen itsearviointi ja kehittämistarpeet oppilaiden ja henkilöstön näkökulmasta (Väitöskirja). Tampereen yliopisto, Tampere.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524.
- The Charter of Luxemburg. (1996). [viitattu 25.5.2015] Saatavissa: <https://www.european-agency.org/sites/default/files/CHARTER-of-LUXEMBOURG-November-1996.pdf>
- United Nations, (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. [viitattu 12.9.2015] Saatavissa: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.html>
- Unesco, (1994). The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education. World Conference on Special Needs Education: Access and Quality. Spain. [viitattu 8.8.2015] Saatavissa: <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000984/098427eo.pdf>
- United Nations, (1993). The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. [viitattu 3.9.2015] Saatavissa: www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm
- United Nations, (1975). Declaration on the Rights of Disabled Persons. [viitattu 10.9.2015] Saatavissa: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RightsOfDisabledPersons.aspx>
- Willman, A. (2000). Opettajan jaksaminen puntarissa: opettajuuden rajoja etsimässä. Teoksessa Harra, K. (toim.) Opettajan professiosta (107-116). Helsinki: Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö OKKA 1.