

Oppilaanohjaajan työssä jaksaminen

Johanna Juuti-Suutari

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Syyslukukausi 2016

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Juuti-Suutari, Johanna. 2016. Oppilaanohjaajan työssä jaksaminen. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää miten oppilaanohjaajat jäsensivät omaa työssä jaksamistaan. Tutkimuksessa tarkastellaan kolmen eri oppilaanohjaajan kokemuksia siitä, mitkä tekijät tukevat heidän työssä jaksamistaan kuin myös siitä, mitkä tekijät he kokevat jaksamisen kannalta kuormittaviksi. Tutkimuksen tavoitteena on nostaa esille yksilöiden moninaiset kokemukset työssä jaksamisesta ja näin lisätä tietoisuutta siitä, miten oppilaanohjaajat voisivat edistää omaa työssä jaksamistaan.

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kolmea yläkoulussa toimivaa oppilaanohjaajaa. Haastattelut tehtiin huhti- ja toukokuussa 2015 ja ne toteutettiin avoimina haastatteluina. Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin fenomenologisen analyysin vaiheisiin. Analyysin tuloksena oppilaanohjaajia yhdistäviä työssä jaksamista tukevia tekijöitä löytyi neljä ja työssä jaksamista kuormittavia tekijöitä kaksi.

Oppilaanohjaajien työssä jaksamista tukevat työn rajaaminen ja työstä irtottautuminen, mielekäs elämä työn ulkopuolella, työyhteisön toimivat suhteet sekä ilo ohjaustyön vuorovaikutuksesta ja vaikuttavuudesta. Oppilaanohjaajien työssä jaksamista taas kuormittavat emotionaalisesti kuormittavat vuorovaikutustilanteet sekä roolit oppilaanohjaajan ydintyön lisäksi. Peilattaessa tutkimuksen tuloksia työhyvinvointipääoman käsitteeseen havaittiin, että erityisesti kahden oppilaanohjaajan työssä jaksamista tukeva työn hallinnan tunne rakentuu arvo-ohjautuvalle autonomialle. Oppilaanohjaajien työssä jaksamista voitaisiin tukea työnohjauksella sekä sisällyttämällä reflektio- ja elämänhallinnan taitojen kehittämistä täydennyskoulutuksiin.

Hakusanat: oppilaanohjaaja, työssä jaksaminen, työhyvinvointi

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	9
2.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	9
2.2	Fenomenologinen lähestymistapa.....	9
2.3	Aineiston keruu.....	13
2.4	Aineiston fenomenologinen analyysi	15
2.4.2	Yksilölliset merkitysrakenteet.....	16
2.4.3	Yhteinen merkitysrakenne	22
2.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	23
3	TULOKSET	27
3.1	Pirkko.....	27
3.1.1	Pirkon työssä jaksamista tukevat tekijät	27
3.1.2	Pirkon työssä jaksamista kuormittavat tekijät	41
3.2	Matti.....	45
3.2.1	Matin työssä jaksamista tukevat tekijät.....	45
3.2.2	Matin työssä jaksamista kuormittavat tekijät.....	52
3.3	Leena.....	61
3.3.1	Leenan työssä jaksamista tukevat tekijät	62
3.3.2	Leenan työssä jaksamista kuormittavat tekijät	72
3.4	Pirkon, Matin ja Leenan yhteiset merkitysrakenteet	77
3.4.1	Työssä jaksamista tukevien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne	77
3.4.2	Työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne	79

4	OPPILAANOHAJAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ: TULOSTEN TARKASTELUA.....	82
4.1	Oppilaanohjaajien työssä jaksamista tukevia tekijöitä.....	82
4.1.1	Työn rajaaminen ja työstä irrottautuminen.....	82
4.1.2	Mielekästä elämää työn ulkopuolella: perhe, harrastukset ja oma aika	83
4.1.3	Työyhteisön toimivat suhteet	84
4.1.4	Ilo ohjaustyön vuorovaikutuksesta ja vaikuttavuudesta.....	85
4.2	Oppilaanohjaajien työssä jaksamista kuormittavia tekijöitä.....	86
4.2.1	Emotionaalisesti kuormittavat vuorovaikutustilanteet	86
4.2.2	Roolit oppilaanohjaajan ydintyön lisäksi.....	88
5	TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET.....	90
	LÄHTEET	97
	LIITTEET.....	102

1 JOHDANTO

Oppilaanohjaajat ovat yläkouluissamme suhteellisen pieni ammattiryhmä esimerkiksi opettajiin verrattuna mutta omaa sitäkin tärkeämmän roolin murrosiän tuomien haasteiden kanssa painivien nuorten elämässä. Oppilaanohjaajalla on oleellinen asema vierellä kulkijana ja turvallisena aikuisena, jonka tehtävänkuvaan ja keskeisimpiin tavoitteisiin koulussa kuuluu edistää oppilaan kasvua ja kehitystä, vahvistaa tämän itsetuntemustaan sekä kehittää opiskelutaitoja ja valmiutta uranvalintaan (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 442). Vaikka ohjauksellinen ote sisältyy nykypäivänä myös opettajien ideaaliin työotteeseen, on oppilaanohjaaja ohjauksen ammattilaisena etuoikeutetussa asemassa tukemassa ohjattaviaan pitkäjänteisesti koko yläkoulun ajan. Opinto-ohjaajien työssä jaksamista 2000-luvun taitteessa tutkinut Jankko (2000, 17) kuvailee ohjaajan ammattia haastavaksi, merkittäväksi ja monenlaisia rooleja koulun sisällä käsittäväksi. Opinto-ohjaaja on muun muassa aikuinen, ohjaaja, tuutor, valmentaja, neuvonantaja, opas, valvoja, auttaja ja avustaja, jotta oppilaista kasvaisi itsenäisempiä ja itseohjautuvia yksilöitä, jotka pärjäisivät nykypäivän sekä tulevaisuuden haasteissa. Tämän vuoksi ohjaajan tulee jatkuvasti päivittää omaa ammattitietouttaan, jotta tämä pystyisi vastaamaan tämän päivän informaatioyhteiskunnan haasteisiin, joihin lukeutuvat esimerkiksi kasvavan tiedon määrän hallinta, erilaisuuden- ja muutoksensieto, kommunikaatiovalmius, oppimiskyky ja ihmissuhdetaidot. Ohjattavilla taas on yksilöllisiä taipumuksia ja lahjakkuuksia sekä erilaisia arvopohjia, jotka on syytä ottaa huomioon. Tämä taas edellyttää ohjaajalta aikaa sekä eettistä näkökulmaa, empatiakykyä, vahvaa ammatti-identiteettiä, tervettä itsetuntoa, joustavuutta ja jaksamista. (Jankko 2000, 17.) Suomen opinto-ohjaajat ry:n puheenjohtaja Jukka Eero Vuorinen (2014, 3) kirjoitti Opinto-ohjaaja-lehden pääkirjoituksessaan kokevansa ohjaustyön vaikeammaksi kuin koskaan aiemmin urallaan, koska ohjaustyön reunaehdot ovat tiukentuneet entisestään ja odotukset sekä vaatimukset niin oppilaiden, vanhempien, koulun johdon taholta opetushallitusta myöten ovat kiristyneet. Vuorisen (2014, 3) mukaan opinto-ohjaajista on tullut kapeutuvien mah-

dollisuuksien portinvartijoita, porkkanan jakajista kepin antajia sekä monien vaikeiden yhteiskunnallisten ratkaisujen käytännön toteuttajia samalla kun tukea ja ymmärrystä työlle on tullut aina vain vähemmän. Lähtökohtaisesti haastavan työnkuvan lisäksi yläkoulun oppilaanohjaajien asema peruskoulun ja toisen asteen koulutuksen välissä on vastuullinen ja tärkeä, sillä ohjauksen merkitys korostuu erityisesti opintojen nivelvaiheessa (Korkeakivi 2016). Nummisen ym. (2002) mukaan ongelmakohdat siirtymävaiheessa ovat myös potentiaalisia syrjäytymisen riskikohtia. Syrjäytymisen ehkäisyssä oleellista on varhainen tunnistaminen ja puuttuminen. Juuri tässä kohtaa oppilaanohjaaja voi työnsä puolesta olla avainasemassa.

Suorittaessani ohjausharjoitteluita osana ohjausalan maisteriopintojani havaitsin itsekin oppilaanohjaajan työn olevan hyvin monialaista, kiireistä sekä monien vaatimusten ja paineen alla toimimista. Jäin tuolloin pohtimaan tulevan ammattini työssä jaksamisen tilaa. Yleisesti ottaen ihmiset työelämässä tuntuvat olevan väsyneitä: työkykynsä heikentyneeksi kokee 863 000 työikäistä suomalaista, eli joka neljäs suomalainen (Kaikkonen ym. 2014). OAJ:n toteuttaman opetusalan työolobarometrin mukaan työtyytyväisyys opetuslalla on kahden viime vuoden aikana vähentynyt, työviikot venyvät ja työkyky opetusalan ammattilaisilla on heikentynyt (OAJ:n työolobarometri 2015). Toisaalta havainnoin harjoitteluissa tapaamieni ohjaajien olevan pääsääntöisesti työstään innostuneita ja motivoituneita ammattilaisia. Jäin pohtimaan miksi näin oli, vaikka haasteet työn ympärillä, joita Jankkokin (2000) kuvaa, vaikuttivat myös samaan aikaan ilmiselviltä. Pohdin, että keräämällä ja analysoimalla oppilaanohjaajien yksilöllisiä kokemuksia työssä jaksamisestaan voisin myös oppia itse arvokkaita työssä jaksamista edistäviä ja tukevia keinoja, joista voisin hyötyä työelämään siirtyessäni.

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat aiheina hyvin ajankohtaisia ja tärkeitä aikana, jolloin huono taloustilanne heijastuu työpaikoille monenlaisina paineina ja vaatimuksina. Nyky-yhteiskunnassa on myös paineita julkisessakin keskustelussa debatoituun työurien pidentämiseen, mikä ei onnistu mikäli ihmiset eivät jaksakaan työkennellä työssään edes nykyiseen eläkeikään asti. Toisaal-

ta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen panostetut toimenpiteet tuottavat Työterveyslaitoksen (2015) mukaan kuusinkertaisen taloudellisen hyödyn. Aihe on siis inhimillisen ulottuvuutensa lisäksi myös niin poliittisesti kuin taloudellisestikin latautunut. Työssä jaksamiselle tai työhyvinvoinnille on vaikea löytää yhtä ainoaa oikeaa määritelmää sen yksilöllisen kokemuksellisuuden takia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016). Tässä tutkimuksessa tätä aiheita lähentyään vahvasti kokemuksellisuuden kautta rajaamatta etukäteen kokemusten kenttää teoreettisilla viitekehyksillä. Aihe on yleisesti ottaen myös hyvin tutkittu: esimerkiksi Työterveyslaitoksella (2016) on tällä hetkellä käynnissä 13 tutkimus- ja kehittämishanketta työhyvinvointiin liittyen. Opinto-ohjaajien työssä jaksamista on aiemmin tutkinut Jankko (2000) lisensiaatintyössään, mutta tästäkin tutkimuksesta on jo kuutisentoista vuotta aikaa. Numminen ym. (2002, 227-228) taas kommentoivat Opetushallitukselle tuottamassaan Opinto-ohjauksen tila 2002 -tutkimuksessa melko suppeasti opinto-ohjaajien työssä jaksamisen tilaa. Similä (2008) taas tutki oululaisten opinto-ohjaajien työtyytyväisyyttä kvantitatiivisilla menetelmillä. Tuoretta tutkimusta oppilaanohjaajien kokemuksista työssä jaksamiseen liittyen ei ole laadullisella tutkimusotteella tehty paljon, jos ollenkaan. Myös siksi koen aiheeni ja lähestymistapani perusteltuna.

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi rinnastetaan termeinä usein toisiinsa, mutta suomen kielessä näiden käsitteiden välillä on huomattavissa vivahtero: työssä jaksamisen voi ymmärtää negatiivisena asiana tai taakkana, jota tulisi vain sietää kun taas työhyvinvointitermi kuulostaa lähtökohdiltaan positiivisemmalta olotilalta (Jäntti 2013, 5). Valitessani työssä jaksamisen käsitteen tutkimukseni lähtökohdaksi, tiedostin käsitteen latautuneisuuden ja mahdolliset konnotaatiot. Halusin kuitenkin käyttää sitä, koska koin työssä jaksamisen käsitteen kattavan paremmin tämän tutkimuksen tavoitteen kartoittaa ja ymmärtää oppilaanohjaajien kokemuksia sekä työnsä voimavara- että kuormitustekijöitä. Halusin työssä jaksamisen käsitteen valinnalla antaa haastateltujen ymmärtää, etten oleta heidän kuvaavan vain sitä, miten hyvin he työssään jaksavat vaan halusin viestittää termin valinnalla olevani kiinnostunut työssä jaksamisen ilmiön molemmista puolista tasavertaisesti.

Lähtökohtani tähän tutkimukseen on ollut selvittää laadullisen tutkimuksen keinoin oppilaanohjaajien kokemuksia siitä, mitkä tekijät tukevat heidän työssä jaksamistaan ja toisaalta mitkä tekijät sitä kuormittavat. Pohjana näiden työssä jaksamisen ilmiön eri puolten tarkasteluun toimivat oppilaanohjaajien kuvaamat kokemukset omasta työstään ja jaksamisestaan. Tavoitteenani on nostaa esille oppilaanohjaajien yksilöllisiä kokemuksia työssä jaksamisesta ja näin ollen lisätä ammattikunnan tietoisuutta työssä jaksamista tukevista keinoista. Tämän tutkimusraportin toisessa luvussa kuvaan tutkimuksen toteutusta esitellen ensin tutkimuskysymykseni, sitten tutkimuksen metodologisen viitekehyksen ja aineiston keruumenetelmäni, jonka jälkeen kuvaan aineistoni analyysin eri vaiheita. Lopuksi tarkastelen luvussa tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Kolmannessa luvussa esitän aineistoni tulokset ensin yksi haastateltu yksilö kerrallaan, jonka jälkeen teen luvun lopussa yhteenvetoa haastateltuja yksilöitä yhdistävistä tuloksista. Neljännessä luvussa tarkastelen tutkimuksen tuloksia peilaten niitä aiempaan kirjallisuuteen ja muihin tutkimuksiin. Tämän jälkeen, luvussa viisi, pohdin tutkimuksen johtopäätöksiä tulosten pohjalta peilaten niitä tuoreeseen tutkimustietoon ja ehdotan mahdollisia aiheita jatkotutkimuksille.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

2.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää miten oppilaanohjaajat jäsensivät omaa työssä jaksamistaan. Tutkimuksessa tarkastellaan kolmen eri oppilaanohjaajan kokemuksia siitä, mitkä tekijät tukevat heidän työssä jaksamistaan kuin myös siitä, mitkä tekijät he kokevat jaksamisen kannalta kuormittaviksi.

Tutkimuksen tavoitteena on nostaa esille yksilöiden moninaiset kokemukset työssä jaksamisesta ja tätä kautta lisätä tietoisuutta siitä, miten niin oppilaanohjaajat kuin mahdollisesti muidenkin ammattien edustajat, voisivat edistää omaa työssä jaksamistaan.

Tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat kysymykset:

1. Mitkä tekijät tukevat oppilaanohjaajan työssä jaksamista?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat kuormittavasti oppilaanohjaajan työssä jaksamiseen?

2.2 Fenomenologinen lähestymistapa

Fenomenologia toimii tämän tutkimuksen metodologisena viitekehyksenä sekä tutkimusmetodina. Tällä tarkoitan sitä, että fenomenologia on vaikuttanut koko ajattelutapaani nähdä tutkimuskohteeni, opinto-ohjaajan työssä jaksamisen ilmiö kuin myös tutkimuksen koko toteuttamisen kaareen. Juden-Tupakka (2007, 70) toteaaakin fenomenologian tutkimuksellisenä lähestymistapana ohjaavan kaikkia tutkimuksen vaiheita ymmärryksen arvioinnista tietojen keruuseen kuin myös aineiston analyysiä. Tutkimusmenetelmänä fenomenologia on tiukasti sidoksissa filosofiseen taustaansa ja Laineen (2015, 29) mukaan korostaa tutkijan vastuuta pohtia tutkimuksensa perusteita koko tutkimusprosessin ajan. Fenomenologia on siis laaja ja laadullinen tutkimusote, jota voidaan hyödyntää

kaikissa subjektiivista kokemusta tutkivissa tieteenaloissa (Perttula 2005, 116). Yleisimmin kyseessä kuitenkin ovat ihmistieteet kuten kasvatustiede, psykologia ja hoitotiede (Perttula 2000, 429).

Fenomenologian filosofisena oppi-isänä voidaan pitää saksalaista filosofi Edmund Husserlia (1859-1938), joka 1900-luvun alkupuolella kritisoi aikansa filosofiaa, jonka hän koki käsitekeskeiseksi ja hajaantuneeksi. Hän itse halusi kehittää filosofiaa omien sanojensa mukaan ankaraksi tieteeksi, jonka ideaalissa keskiössä ovat ykseys ja kaikenkattavuus. Husserl suhtautui kriittisesti luonnontieteiden tapaan nähdä maailma vain objektiivisten asioiden kautta ja esitti, että tiede on kokonaista vasta kun siihen sisällytetään myös subjektiiviset asiatilat kuten esimerkiksi tunteet ja aistimukset. Husserlin mukaan meidän on palattava asioihin itseensä, joka tapahtuu lähestymällä konkreetisti koettua ilmiötä mahdollisimman vapaana omista käsitteellisistä ennakkoluuloista ja -asenteista. Näitä ennakkoluuloja ja asenteita hän kutsui ihmisen luonnolliseksi asenteeksi, toisin sanoen ihmisten tapaan ymmärtää maailmaa tottumustensa mukaan. Näistä tottumuksista tietoisesti irrottautuminen ja fenomenologisen asenteen omaksuminen tapahtuvat Husserlin mukaan reduktion avulla. (Husserl 1995, 12-21.)

Fenomenologisen tutkimusotteen ytimessä on siis reduktion käsite. Perttulan (2005, 145) mukaan reduktiolla tarkoitetaan sitä, että tutkija tunnistaa tietoisesti omat tutkittavaan ilmiöön ennalta liittämänsä merkityssuhteet ja pyrkii laittamaan tämän aiemman tiedon syrjään tutkimuksen ajaksi. Reduktioon sisältyvät kriittinen asenne ja reflektio mahdollistavat tutkijan kokemaan uudeleen tutkittaviensa kuvaama kokemus ja auttavat välttämään sitä, että tutkija ymmärtäisi tutkittavansa kokemuksesta ainoastaan sen, mitä hän itse esitietonsa perusteella ymmärtää (Perttula 2005, 145). Laineen (2015, 36) mukaan vain tätä kautta tutkijan ymmärtäminen voidaan nähdä tutkimuksena. Tutkimuksessa tekijän arkikokemuksen lisäksi myös aiempi tutkimustieto sekä aiheita koskevat teoreettiset mallit tulisi tunnistaa ja siirtää syrjään siksi aikaa, kun tutkija tulkitsee aineistoaan. Fenomenologinen metodi onkin ns. aineistolähtöinen metodi, jolloin ei ole tarkoituksen mukaista käyttää teoreettista viitekehystä niin,

että se ohjaisi tutkimusta tutkittavan ilmiön osalta. Aiemmin tehtyjen tutkimusten ja teorioiden aika tulee tutkimuksen lopussa tutkijan jo tulkittuaan oman aineistonsa. Tällöin saatuja tuloksia on mahdollisuus keskusteluttaa aiempien tutkimustulosten kanssa, jolloin kriittinen vuoropuhelu tulosten välillä mahdollistuu. (Laine 2015, 36-37.) Tämän tutkimuksen alussa fenomenologia näkyi niin, että pohdin mahdollisimman kattavasti omia käsityksiäni siitä, miten ymmärrän työssä jaksamisen ilmiönä ja miten näen ja olen kokenut niin jaksamista edistävät kuin myös sitä haittaavat tekijät. Pidättyädyin myös tietoisesti lukemasta aiheesta julkaistuja aiempia tutkimuksia. Koin reduktion erittäin haasteellisena mutta sitäkin tärkeämpänä sillä itselläni on runsaasti arkikokemusta jaksamisen ja jaksamattomuuden ilmiöstä. Toisaalta koin edukseni pitkässä psykoterapiassa omaksumani reflektiivisen asenteen omaa kokemusmaailmaani kohtaan. Reflektion avulla pyrin toteuttamaan tiukan kriittistä asennetta tulkintojani kohtaan, jotta tavoittaisin haastateltavien kokemuksen sellaisena kuin he sen kokevat.

Fenomenologisessa metodissa oleellista on reduktion lisäksi kokemusten ja merkitysten kuvaaminen. Kuvaamisella pyritään ymmärtämään mahdollisimman tarkasti toisen ilmaisema kokemus aineiston evidenssin eli ilmenevän selkeyden mukaan (Perttula 2005, 148). Toisin sanoen on oleellista että kuvatesaan kokemusta tutkija ei pyri selittämään, tulkitsemaan tai täydentämään toisen kokemusta, koska tällöin vaarana on tutkijan omien kokemusten sekoittuminen tutkittavan kokemuksiin. Tutkijan irtautuminen luonnollisesta asenteestaan havaita maailma ja fenomenologisen asenteen omaksuminen reduktion kautta ovat siis välttämättömiä myös tässä aineiston kuvauksen vaiheessa. Husserlilaisessa fenomenologiassa kuvaaminen on päämetodi eikä analyysi mainitussa suuntauksessa etene kuvausta pidemmälle. Muissa suuntauksissa, kuten hermeneuttis-fenomenologisessa tutkimustavassa, tulkinnalla on kuitenkin osuutensa. (Giorgi 1997.) Hermeneutiikka on yleisesti ottaen teoria ymmärtämisestä ja tulkinnasta ja sen tarve fenomenologisessa tutkimuksessa perustuu aineiston tulkinnan tarpeeseen. Tulkinnan kohteena hermeneutiikassa ovat ilmaisut, jotka kantavat merkityksiä, ja näitä merkityksiä voidaan lähestyä vain

ymmärtämällä ja tulkitsemalla. (Laine 2015, 33.) Perttula (2000, 440) perustelee fenomenologisen tutkimuksen tulkinnan tarvetta huomauttaen että yksin kuvauksella ei tavoiteta ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä laajemmin. Tutkijan tehtävä onkin luoda tutkimuksen empiiristen tulosten ja olemassa olevan tiedon välille dialogi, jonka avulla ilmiön syvempään ymmärrykseen kurotetaan mutta joka toki on tulkinnallista. Jos tämä dialogi kuitenkin nojaa vahvasti fenomenologiseen kuvaukseen, tulkinta ei menetä yhteyttään tutkittavaan ilmiöön ja muutu ”turhanpuhumiseksi”. (Perttula 2000, 440.) Tässä tutkimuksessa tulkinta astuu kuvioon aineiston analyysin loppuvaiheessa sekä tulosten laajemmassa tarkastelussa aiempaan tutkittuun tietoon peilaten.

Kuten Laine (2015, 35) ja Perttula (2000, 429) toteavat, fenomenologisesta metodista ei ole mahdollista esittää tarkkaa yleispätevää kuvausta. Menetelmä muokkautuu aina tapauskohtaisesti ottaen huomioon tutkijan, tutkittavan ja tilanteen erityispiirteet (Laine 2015, 35). Lehtomaa (2005, 181) huomauttaakin, että ”menetelmän muokkaaminen tutkittavaan ilmiöön sopivaksi on tutkijalle enemmän velvoite kuin lupa”. Yleensä fenomenologinen analyysi esitetään kuitenkin askeleittain etenevänä prosessina, jonka systemaattisuus auttaa niin lukijaa kuin tutkijaakin seuraamaan empiirisen analyysiprosessin etenemistä (Lehtomaa 2005, 182). Giorgin (1997) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin aina vähintään viisi askelta. Ensimmäinen kerätään kielellinen aineisto, jonka jälkeen tutustutaan aineistoon lukemalla. Sitten aineisto jaotellaan jonkinlaisiin osiin, jonka jälkeen aineisto järjestellään ja ilmaistaan tieteenalan näkökulmasta. Viimeiseksi aineistosta muodostetaan synteesi tai tiivistelmä, jonka avulla voidaan keskustella muun tiedeyhteisön kanssa. (Giorgi 1997.) Seuraavassa luvussa kuvataan tässä tutkimuksessa sovellettua fenomenologista tutkimusmetodia aineiston keruun ja analyysin osilta.

2.3 Aineiston keruu

Tutkittaviksi valikoituivat yläkoulun oppilaanohjaajat, koska mielenkiintoni heräsi yläkoulussa suorittamani harjoittelujakson myötä heidän työtään ja erityisesti työssä jaksamistaan kohtaan. Yläkoulun oppilaanohjaajat työskentelevät nuorten kannalta tärkeässä nivelvaiheessa, siirtymäkohdassa peruskoulusta toisen asteen koulutukseen ja oppilaanohjaajan työ näyttäytyi minulle harjoittelun aikana paitsi antoisana myös potentiaalisesti hyvin kuormittavana. Koska kiinnostukseni kohteena olivat sekä työssä jaksamiseen liittyvien kokemusten yhtäläisyydet että toisaalta yksilölliset piirteet, aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui avoin haastattelu, joka Laineen (2015, 39) mukaan on laaja-alaisin keino tutkia ihmisen kokemuksellista maailmasuhdetta. Fenomenologisessa haastattelussa kysymykset ovat mahdollisimman avoimia, jotta haastateltavan olisi mahdollista kuvata vapaasti kertomuksen omaisesti kokemuksiaan ja haastattelun itsessäänkin tulisi olla luonteeltaan ”mahdollisimman avoin, luonnollinen ja keskustelunomainen tapahtuma” (Laine 2015, 39). Pohdin etukäteen haastattelukysymyksiä, tutustuin haastattelukirjallisuuteen ja sain niiden laatimiseen arviointiapua pro gradu -ryhmäni muilta jäseniltä. Laadin itselleni löyhän kysymysrunгон (liite 2), johon pyrin kirjaamaan mahdollisimman avoimia kysymyksiä, joiden avulla ajattelin pääseväni käsiksi haastateltavien kokemuksiin liittyen tutkimuskysymykseni aihepiiriin. Haastattelurungossani lihavoidut kysymykset toimivat ohjenuoranani, jotta keskustelun tyrehtyessä voisin kysyä jotain uutta tutkimusaiheeseen liittyvää. Lihavoimattomat kysymykset toimivat minulle haastattelijana tukikysymyksinä, joita en suoraan haastateltaville esittänyt elleivät he itse haastattelun aikana niihin liittyviin asioihin viitanneet.

Koska halusin tavoittaa suuremman määrän mahdollisia haastateltavia, päädyin laajentamaan tutkittavien työnkuvaa ja etsimään haastateltaviksi peruskoulussa tai peruskoulussa sekä lukiossa työskenteleviä oppilaanohjaajia. Laadin haastattelupyynnön (liite 1), jossa kerroin tutkimukseni aiheen ja kiinnostuksen kohteet ja kerroin käyttäväni nauhoitettua materiaalia ainoastaan tätä tutkimusta varten. Mainitsin myös, että haastateltavien nimet tullaan

muuttamaan niin, ettei haastateltavien henkilöllisyys paljastu valmiissa tutkimuksessa. Maaliskuussa 2015 lähestyin paikallisen opinto-ohjaajien yhdistyksen puheenjohtajaa sähköpostiviestillä tiedustellakseni, olisiko mahdollista saada haastattelupyynnöni jakeluun heidän sisäiselle sähköpostilistalleen. Järjestelysopi heille ja yksi haasteltava ilmoitti pian haastattelupyynnöni nähtyään halukkuutensa ottaa osaa tutkimukseen. Muita yhteydenottoja ei valitettavasti tullut. Lähestyin haastattelupyynnölläni yläkoulun oppilaanohjaajia uudelleen suoraan sähköpostitse ja sain näin kaksi haastateltavaa lisää. Yhteensä haastateltavia oli siis kolme. Koska tutkijana minua kiinnostavat määrällisen yleistettävyyden sijaan erilaisten ihmisten yksilölliset ja erilaiset tavat ratkoa omalla kohdallaan työssä jaksamiseen liittyviä haasteita, koin haastateltavien määrän riittäväksi. Kaikki haastateltavani olivat profiililtaan erilaisia eri pituisine työurineen ja ammattipolkuineen. He olivat kaikki eri-ikäisiä ja kaksi heistä oli naisia ja yksi mies. Jokaisella haastateltavalla oli myös muodollinen pätevyys oppilaanohjaajan ammattiin. Tämän perusteella koin kolmen haastateltavan olevan riittävä määrä voidakseni kerätä riittävän monipuolisen aineiston tutkimustani varten.

Haastattelut toteutin maaliskoukokuun 2015 aikana jokaisen haastateltavan työpaikalla tämän työhuoneessa eli lähtökohtaisesti haastatellulle tutussa ja turvallisessa ympäristössä. Jokaisen haastattelun aluksi kerroin kuka olen ja mistä tulen ja kuvailin tutkimukseni kiinnostuksen kohteita. Näytin jokaiselle haastateltavalle tutkimuskysymykseni ja painotin ennen haastattelun alkua, ettei kysymyksiini ole ns. oikeita tai vääriä vastauksia, koska olen kiinnostunut juuri haastateltavan omista kokemuksista ja ajatuksista aiheeseen liittyen. Tuomen ja Sarajärven (2013, 76-77) mukaan avoimessa haastattelussa jokaisen haastateltavan tulisi antaa kertoa tutkittavasta ilmiöstä aina oman ymmärryksensä perusteella ja haastattelijan tehtäväksi jää syventää haastateltavien vastauksia rakentamalla haastattelun jatkoa aina saatujen vastausten varaan. Käytännössä toteuttamani haastattelut etenivätkin kaikki omalla yksilöllisellä tavallaan ilman mitään tiukkaa runkoa, sillä pyrin asettelemaan kysymykseni aina viitaten siihen, mitä haastateltava oli aiemmin kuvannut. Tästä johtuen jokaisessa haas-

tattelussa liikuttiin hieman eri teemoissa, mikä on avoimelle haastattelulle luonteenomaista ja tarkoituksenmukaista (Lehtomaa 2005, 170). Haastattelut sujui-
vat jokaisen haastateltavan kohdalla hyvässä hengessä ja pyrin vuorovaikutus-
tilanteissa luonnollisuuteen muun muassa huumorin keinoin. En myöskään
kirjoittanut haastattelujen aikana mittavia muistiinpanoja sillä koin laajemman
kirjaamisen esteeksi läsnäololleni ja toimivan vuorovaikutuksen synnylle. Tästä
syystä kirjasin korkeintaan parilla sanalla muistiin asioita, joihin koin tarpeelli-
seksi tартtua jatkokysymyksen muodossa. Lehtomaa (2005, 171, 178) kuvaa
haastattelemista intensiiviseksi, keskittyvää kuuntelemista vaativaksi työksi,
jossa oleellista on juuri haastattelijan kyky kuulla, olla läsnä ja tulla vaikutetuk-
si. Pyrin jokaisen haastateltavan kohdalla ilmaisemaan vilpittömän kiinnostuk-
seni hänen kokemuksiaan kohtaan muun muassa ilmeillä ja eleillä sekä haasta-
teltavan aiempiin kuvauksiin liittyvillä kysymyksillä, jotta myös haastateltaval-
le tulisi kokemus keskustelumme yksilöllisyydestä. Laineen (2015, 41) mukaan
kokemuksen tavoittaa parhaiten puhumalla mahdollisimman konkreettisesti.
Tähän pyrin pyytämällä haastateltaviani kuvailemaan konkreettisia tilanteita,
joissa heidän kokemuksensa kävisivät ilmi. Toki silti haastateltavani päätyivät
välillä kertomaan mielipiteistään ja käsityksistään, mutta koin kysymysteni oh-
jaavan haastattelun onnistuneesti takaisin kiinni kokemusmaailmaan.

2.4 Aineiston fenomenologinen analyysi

Tämän tutkimuksen aineiston analyysiin on sovellettu Giorgin (1997, 2009) ja
Laineen (2015) kuvaamia fenomenologisen analyysin vaiheita. Ennen aineiston
varsinaista analyysia haastattelut purettiin ja litteroitiin, jonka tuloksena haas-
tatteluaineistoa kertyi yhteensä 60 A4-liuskaa fonttikoolla 12 ja rivinvälillä 1,15.
Aineiston analyysi tapahtui kuuden vaiheen kautta. Ensin jokaisesta kolmesta
haastateltavasta muodostettiin analyysin neljän ensimmäisen vaiheen kautta
kaksi erillistä merkitysrakennetta, jotka kuvaavat kyseisen henkilön työssä jak-
samiseen edistävästi ja kuormittavasti vaikuttavia tekijöitä. Nämä yksilölliset
merkitysrakenteet esitetään tulososiossa erikseen ennen analyysin kuudetta

vaihetta, jossa yksilöllisistä merkitysrakenteista luodaan synteesi. Tällöin yksilöllisistä merkitysrakenteista etsittiin samankaltaisuuksia ja muodostettiin yleisemmin haastateltujen työssä jaksamisen ilmiötä kuvaava merkitysrakenne. Aineiston analyysi ja synteesi etenivät seuraavien vaiheiden kautta:

1. **Aineiston lukeminen.** Aineisto luetaan läpi kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi.
2. **Aineiston kuvailu.** Aineistosta tunnistetaan tutkimusaiheen kannalta oleelliset sisältöalueet ja kuvataan ne tiivistäen haastateltavan omaa puhetta myötäillen.
3. **Merkitysyksiköiden erottelu kuvauksesta.** Aineistosta erotellaan tutkimuskysymysten kannalta oleellisia merkitysyksiköitä, joiden avulla aineisto jäsennetään osiin.
4. **Merkityskokonaisuuksien hahmottaminen.** Merkityksistä muodostetaan kokonaisuuksia hahmotellen, mitkä kuuluvat yhteen. Tämä toteutetaan tutkijalle ominaisella tieteen alan kielellä.
5. **Yksilöllisen merkitysrakenteen muodostaminen.** Merkityskokonaisuudet tuodaan yhteen ja esitetään ilmiön kokonaisrakenne merkityskokonaisuuksien välisten suhteiden karttana.
6. **Yhteisten merkitysrakenteiden muodostaminen.** Muodostetaan yksilöllisten merkitysrakenteiden pohjalta yhteinen merkitysrakenne kuvaamaan tutkittavien kokemuksellista suhdetta tutkittavaan ilmiöön yleisemmällä tasolla.

2.4.2 Yksilölliset merkitysrakenteet

Fenomenologisessa metodissa aineiston työstäminen alkaa ennen varsinaista analyysia lukemalla aineistoa huolellisesti läpi. Giorgi (1997) huomauttaa ettei tässä ensimmäisessä vaiheessa pyritä vielä teemoittelemaan aineiston sisältöä vaan päämääränä on saavuttaa hyvä yleiskäsitys, jotta analyysin seuraavassa vaiheessa olisi helpompi hahmottaa mikä aineistossa on tutkimusaiheen kannalta oleellista. Analyysin **ensimmäisessä vaiheessa** luin litteroituja haastatte-

luaineistoja läpi useampaan kertaan muuttaen samalla haastateltujen nimet ja poistaen aineistosta tiedot, joiden perusteella haastateltavat voisi tunnistaa. Aineiston työstämisen **toisessa vaiheessa** pyrin kuvaamaan haastateltavan kertomuksen omasta kokemuksestaan mahdollisimman autenttisesti. Tämän toteutin lukemalla litteroitua aineistoa hitaasti ja useaan kertaan alleviivaten ja näin erotellen aineistosta tutkimusaiheeni näkökulmasta oleelliset sisältöalueet. Laineen (2015, 42) mukaan haastattelua ei ole tarpeen esittää kuvauksessa kokonaisuudessaan vaan tutkija joutuu väistämättä tekemään valintoja jo tässä vaiheessa erottelemalla aineistosta tutkimuksen kannalta olennaiset sisältöalueet. Olennaisuus paljastuu tutkijalle usein vasta monen kärsivällisen lukukerran jälkeen tämän toteuttaen samalla fenomenologista asennettaan aineistoa kohtaan. Kun oleelliset sisältöalueet on paikannettu, kuvaus muodostetaan kielellä, joka on mahdollisimman lähellä haastateltavan omaa puhetta. (Laine 2015, 42.) Kokosin jokaisen haastattelun oleellisista sisältöalueista kertomuksen omaisen kuvauksen muuttamalla kirjoitusasun kolmanteen persoonaan. Näin syntynyt kuvaus toimi pohjana analyysin seuraavalle vaiheelle.

Analyysin **kolmannessa vaiheessa** kuvausteksti jaoteltiin merkitysyksiköihin. Merkitysyksiköllä tarkoitetaan pienintä yksittäistä asiakokonaisuutta, joka ilmaisee jotain oleellista tutkittavan ilmiön kannalta. Giorgi (1997) huomauttaa, että tämä vaihe tulee toteuttaa pitäen mielessä tutkimuksen tieteen ala ja tutkimuskysymys. Luin kuvaustekstiä huolellisesti moneen kertaan ja samalla yliviivasin kahdella eri värillä tutkimukseni kannalta oleelliset merkitykset. Punaisella värillä yliviivasin tekstistä työssä jaksamiseen edistävästi vaikuttavia merkityksiä ja sinisellä värillä merkityksiä, jotka liittyivät työssä jaksamiseen kuormittavasti vaikuttaviin tekijöihin. Käytännössä taulukoin tässä vaiheessa kuvausteksteistä eriteltyt merkitysyksiköt yksilöittäin taulukkoon, jotta seuraavassa vaiheessa minun olisi helpompi hahmottaa jokaisen haastateltavan kuvaamia jaksamiseen liittyviä tekijöitä. Seuraavassa **neljännessä vaiheessa** tavoitteeni olikin siis hahmottaa merkitysyksiköiden muodostamia kokonaisuuksia, joita Laine (2015, 43) nimittää merkityskokonaisuuksiksi. Tässä analyysin vaiheessa fenomenologit painottavat tutkijan omaa intuitiivista ymmärtämistä

(Giorgi 1997) ja merkityskokonaisuudet jäsentyvät samanlaisuuden mukaan jolloin tietyt samankaltaiset merkitykset muodostavat oman kokonaisuutensa (Laine 2015, 43). Tämän toteutin niin, että luin edellisen analyysivaiheen taulukoituja merkitysyksiköitä moneen kertaan pyrkien ryhmittelemään niitä. Tässä käytin apuna eri värejä, joiden avulla merkitsin samankaltaiset merkitykset samalla värillä. Kun samankaltaiset merkitykset muodostivat oman kokonaisuutensa, pyrin edelleen nimeämään nämä analyysiprosessin tuloksena rakentuneet ryhmät niiden sisältöä mahdollisimman hyvin kuvaten. Merkityskokonaisuuksien hahmottamisen lisäksi tässä analyysin vaiheessa on oleellista muuntaa haastatellun arkikielen kuvaukset tieteenalan kieltä vastaavaksi eli tutkijan on tulkittava omalla kielellään analyysin toisessa vaiheessa muodostettua kuvauskieltä (Giorgi 1997; Laine 2015, 44). Laine (2015, 45) kuitenkin painottaa ettei tämän analyysivaiheen tavoitteena käsitteellistämisestä huolimatta ole köyhdyttää aineistoa liian yksiselitteiseksi, sillä fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään yleisyyden ohella myös ilmiöiden yksilöllistä moninaisuutta. Pyrin pitämään tämän mielessäni, sillä yksi mielenkiinnon kohteeni tässä tutkimusvaiheessa oli juurikin haastateltujen yksilölliset näkökulmat ja kokemukset työssä jaksamisen ilmiöstä yhdistävien tekijöiden lisäksi. Alla (Taulukko 1) on esimerkki tutkimuksen tuloksissa ensimmäisenä esitellyn, Pirkon, analyysitaulukosta. Ensimmäisessä sarakkeessa sijaitsee kuvauksesta irrotettu merkitysyksikkö, toisessa sarakkeessa merkitysyksikön tiivistys tieteen alan kielellä ja kolmas sarake kuvaa merkitysyksikön sisällön tiivistettyä teemaa, jonka avulla ryhmittelin merkitysyksiköitä edelleen merkityskokonaisuuksiksi.

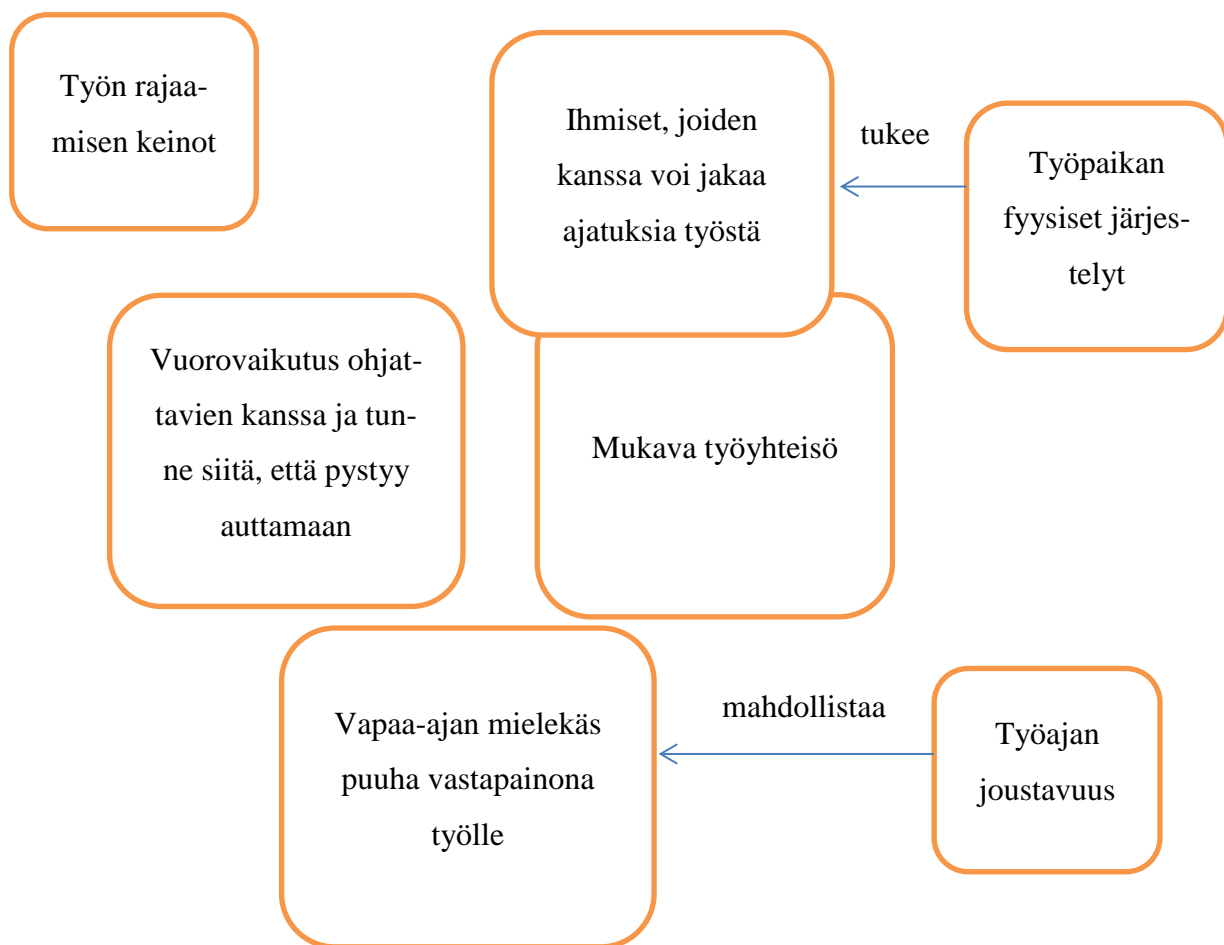
TAULUKKO 1. Pirkon merkityskokonaisuuksien analyysitaulukko

Kuvaus (merkitysyksikkö)	Tiivistys	Teema
Pirkko kertoo, ettei edellisen opon tausta ollut koulumaailmasta vaan hän oli ollut alun perin nuorisotyönohjaaja.	Pirkko arvelee, että kireys ja väsymys johtuivat siitä, että aiemmalla opolla ei ollut koulumaailman taustaa vaan	Pirkon rooli työyhteisössä: tuntee koulun käytännöt ja osaa asettua opettajien rooliin
Pirkko taas tietää koulun käy-	tämä oli alun perin nuoriso-	

tännöt ja osaa asettua niihin opettajien rooleihin.	ohjaaja. Pirkon etu opona on se, että hän tuntee koulun käytännöt ja tietää millaista työtä opettajat tekevät.	
Pirkko kertoo tehneensä paljon enemmän töitä silloin opettajana kun taas opona hänellä on vuosityöaika. Pirkon mukaan moni opettaja kuvittelee, että vuosityöaika on pahempi. Opettajien työaika lasketaan niissä opetustunneissa mutta Pirkko kertoo vääntäneensä opettajana kaikki illat töitä kotona.	Opona Pirkko tekee paljon vähemmän töitä kuin opettajana, jolloin hän teki töitä kotona myös iltaisin.	Pirkko tekee paljon vähemmän töitä kuin opettajana
Hän sanoo pystyvänsä nykyään paljon paremmin rajaamaan. Joskus jos on joku hätä ja Pirkko tietää että hän ei ole ehtinyt ja on juossut koko päivän, on tullut jotain yllättäviä, niin silloin Pirkko saattaa kirjoittaa jotain sähköposteja tai Wilma-viestejä tai katsoa valinnaisia tai jotakin muuta, mutta se on todella pientä verrattuna siihen opettajan työhön.	Nykyään hän osaa rajata työtään paremmin. Joskus hän saattaa tehdä poikkeuksia ja kirjoittaa vaikka sähköposteja kotoa, mutta todella harvoin verrattuna opettajan työhön.	Työn rajaamisen keinot: harvoin poikkeuksia

Analyysin **viidennessä vaiheessa** muodostettiin synteesi eli merkitysrakenne edellisessä analyysivaiheessa rakentuneista merkityskokonaisuuksista. Laine

(2015, 46) kuvaa synteessin tavoitteeksi tutkittavan ilmiön kokonaiskuvan luomisen uudella tasolla. Toisin sanoen tutkittavan ilmiön olemus paljastuu eri merkityskokonaisuuksien välisistä suhteista ja kokonaiskuvioista. Käytännössä merkitysrakenteiden hahmottaminen on siis samankaltainen prosessi kuin edellisen analyysivaiheen merkityskokonaisuuksien rakentuminen (Giorgi 1997). Tässä tutkimuksessa muodostettiin tutkimuskysymysten pohjalta jokaisen haastatellun kohdalla kaksi erillistä merkitysrakennetta: ensimmäinen merkitysrakenne kuvaa haastatellun työssä jaksamista edesauttavia tekijöitä ja toinen työssä jaksamiseen kuormittavasti vaikuttavia tekijöitä. Laineen (2015, 47) mukaan yksilön ainutlaatuisen merkitysrakenteen esittäminen on monissa tapauksissa oleellista sillä yksilölliset erot ovat tärkeä tutkimustulos sinänsä. Tässä tutkimuksessa yksilökohtaiset merkitysrakenteet esitetäänkin tulososiossa omina kokonaisuuksinaan, jotta myös työssä jaksamisen ilmiön yksilölliset eroavaisuudet tulisivat selkeästi esiin. Seuraavaksi (Kuvio 1) on esitetty esimerkkinä yhden haastatellun, Matin työssä jaksamista tukevien tekijöiden merkitysrakenne.



KUVIO 1: Matin työssä jaksamista tukevien tekijöiden merkitysrakenne

Kuviosta 1 käy ilmi, miten Matin työssä jaksamista tukevat tekijät eli merkityskokonaisuudet on sijoitettu laatikoihin, joiden koko kuvaa yksittäisen merkityskokonaisuuden keskeisyyttä merkitysrakenteessa. Mitä suurempi laatikko, sitä keskeisempi kyseinen merkityskokonaisuus on haastatellun jaksamista kuvaavassa merkitysrakenteessa. Laatikoiden sijoittelu suhteessa toisiinsa kuvaa karkeasti myös merkityskokonaisuuksien suhdetta toisiinsa: keskeisimmät merkityskokonaisuudet on sijoitettu kuvion keskelle ja toissijaisemmat merkityskokonaisuudet ulommas. Jos laatikot on sijoitettu kuvioon limittäin, on näillä merkityskokonaisuuksilla yhteistä kokemuksellista aihealuetta. Jos kuviossa on käytetty nuolia, tarkoittaa se sitä, että näillä merkityskokonaisuuksilla on jokin yhteys. Tätä yhteyttä selittää nuolen päälle sijoitettu verbi.

2.4.3 Yhteinen merkitysrakenne

Analyysin **kuudennessa vaiheessa** tulososiossa esitetyt kolmen yksilön merkitysrakenteet tuodaan yhteen, mikä mahdollistaa tutkimukseen osallistuneiden yksilöiden työssä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden vertailun. Näin voimme havainnoida tutkimukseen osallistuneiden yksilöiden työssä jaksamiseen liittyvien merkitysrakenteiden samankaltaisuuksia ja sitä kautta oppilaanohjaajan työssä jaksamisen ilmiötä yleisemmällä tasolla. Laine (2015, 47) huomauttaa, ettei tällainen yhteisten piirteiden etsiminen ole sama asia kuin yleistäminen. Samankaltaisuus pätee vain tutkimukseen osallistuneiden yksilöiden osalta mutta tällainen tutkimus on Laineen (2015, 47) mukaan ”mielekkästä siksi, että tutkittavilla ihmisryhmillä on aina sisäistä samankaltaisuutta”.

Käytännössä palasin kolmen haastatellun merkitysrakenteisiin purkaen ne takaisin merkityskokonaisuuksiksi, joiden väliltä etsin nyt samankaltaisuuksia samaan tapaan kuin muodostaessani alun perin yksilöllisiä merkitysrakenteita. Löytäessäni merkityskokonaisuuksien välillä samankaltaisuutta, poimin ja kokosin ne Excel-taulukkoon merkiten aina tietyllä värillä tietyn haastatellun merkityskokonaisuutta. Näin pystyin hahmottamaan kenen merkitysrakenteesta merkityskokonaisuus oli irrotettu. Kun havaitsin samankaltaisuuden, joka päti jokaisen kolmen haastatellun kohdalla, pyrin nimeämään edellä kuvatulla tavalla muodostuneen uuden yhteisen merkityskokonaisuuden sisältöä parhaalla mahdollisella tavalla kuvaavasti. Kun kolmea haastateltua yhdistävät merkityskokonaisuudet oli näin muodostettu, hahmottelin lopuksi noista heitä yhdistävistä työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä kokonaiskuvion merkityskokonaisuuksien välisine suhteineen. Yhteisiä merkitysrakenteita eli synteesejä syntyi näin kaksi kuten jokaisen haastatellun yksilönkin kohdalla. Ensimmäinen synteesi kuvaa haastateltuja yhdistäviä työssä jaksamista tukevia tekijöitä kun taas jälkimmäinen synteesi kuvaa heitä yhdistäviä työssä jaksamiseen kuormittavasti vaikuttavia tekijöitä.

2.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen uskottavuuden perustana toimii tutkijan sitoutuminen hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen koko tutkimusprosessin ajan. Toisin sanoen tutkijan tulee noudattaa tutkimuksen tekemisessä ja sen joka vaiheessa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan odotetaan kertovan ja kuvaavan tutkimusprosessinsa avoimesti, jotta laadulliseen tutkimukseen liittyvää subjektiviteettia olisi mahdollista hallita (Holliday 2009).

Olen pyrkinyt tutkimuksen luotettavuuteen pitämällä huolen läpi koko tutkimusprosessin ajan siitä, että omat ennakkokäsitykseni vaikuttavat mahdollisimman vähän tutkittavien yksilöiden oman äänen kuulumiseen ja tätä kautta tutkimustuloksiin. Oman tulkinnallisuuden hallitseminen on fenomenologisessa tutkimuksessa oleellista ja tärkeää koko tutkimusprosessin ajan (Perttula 2000, 429). Perttula (2005, 145) kutsuu tätä omien ennakkoasenteiden syrjään siirtämistä reduktioksi vaikkakin Varto (2005, 34) huomauttaa, ettei ihmistä tutkiva voi päästä hänelle ja tutkittavalle yhteisen elämismaailman ulkopuolelle. Tällöin tutkijan oma tapa ymmärtää tutkimuskysymyksensä vaikuttaa koko ajan hänen tutkimisessaan. Saman elämismaailman jakaminen on toisaalta edellytys laadulliselle tutkimukselle, sillä kokemusten ja niihin liitettyjen merkitysten ymmärtäminen on mahdollista vain kontekstissa eli tässä tapauksessa jae-tussa elämismaailmassa, jossa niillä on merkitys. (Varto 2005, 34.) Varton (2005, 34–35) mukaan tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavatkin ensisijaisesti tutkijan ennakko-oletukset, tapa ymmärtää ennen tutkimusta kohteensa ja tutkijan kyky saattaa tämä ennakoitu tutkimuksensa osaksi. Itselläni on henkilökohtaisia kokemuksia henkisen uupumisen ilmiöstä, jonka vuoksi tutkimuksen aihe on minulle myös henkilökohtaisella tasolla kiinnostava. Olin tästä ennakkoasetelmasta hyvin tietoinen koko tutkimusprosessin ajan ja pyrin systemaattisesti tukeutumaan omiin kriittisen reflektion taitoihini. Pyrin myös toteuttamaan hermeneuttista tarkastelutapaa, jota Varto (2005, 90) kuvailee lukutapana, jossa tutkittavaa kohdetta luetaan koko ajan muistaen, että kohteen maailma on

jonkun toisen. Tutkija ei siis saa antaa omien kokemustensa tai aiempien teorioiden vaikuttaa tutkittavan kokemusmaailmasta kumpuaviin merkityskokonaisuuksiin (Varto 2005, 91).

Koko tutkimusprosessin ajan olen pyrkinyt erottamaan omat tulkintani tutkittavien tulkinnoista. Ennen aineiston keräämistä pidättäydyin tietoisesti lukemasta aikaisempia tutkimuksia aiheeseen liittyen ja pyrin lähestymään aihetta avoimesti. Halusin välttää haastateltavien määrittelyä ja luokittelua jakamisen tason mukaan muotoillessani tutkimuskysymyksiä ja pyrin sillä aiheen avoimempaan lähestymistapaan. Haastattelurunkoni muodostin itsenäisesti tukeutuen haastattelukirjallisuuteen. Avoin haastattelu on fenomenologiselle tutkimukselle luonteenomainen ja palveli haastateltavien yksilöllisten näkökulmien esille tuomista, joten pyrin kokoamaan haastatteluni rungoksi kokemuksen kuvauksen mahdollistavia, mahdollisimman avoimia kysymyksiä työssä jaksamiseen liittyen. Itselläni ei ollut haastattelukokemusta ennen tämän tutkimuksen toteuttamista enkä käynyt minkäänlaista haastattelukoulutusta. Eskolan ja Suorannan (2008, 66) mukaan esihaastattelun tekeminen ennen varsinaista aineiston keruuta on suositeltavaa mutta itse en sellaista toteuttanut. Esittelin haastattelurunkoni ja -kysymykseni kuitenkin pro gradu -ryhmän ohjaajalle sekä muille ryhmä jäsenille ja sain heiltä palautetta, jonka perusteella hioin rungon lopulliseen muotoonsa. Kiviniemen (2010) mukaan tutkimuksen luotettavuuden kannalta on myös tärkeää tiedostaa, minkälaista vaihtelua tutkimusprosessin myötä tutkijassa, aineistonkeruumenetelmissä tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuu. Itse huomasin aineistonkeruun osalta kehittyneeni haastattelijana ja muokkasinkin ensimmäisen haastattelun jälkeen lähestymistapaani hieman. Toisessa ja kolmannessa haastattelussa en enää kirjannut muistiinpanoja tulevaa analyysia varten vaan ainoastaan haastatteluhetken sujuvuutta ja selkeyttä varten. Koin tämän riittäväksi tueksi itselleni haastattelijana enkä kokenut mittavampien muistiinpanojen tuovan lisäarvoa analyysille, jonka toteutin nauhoitusten pohjalta. Toteutin haastattelut haastatelluille tutussa ympäristössä ja pyrin luomaan turvallisen ilmapiirin keskustelulle. Korostin jokaisen haastattelun alussa olevani kiinnostunut oppilaanohjaajan työssä jaksamisen

ilmiöstä kokonaisuutena eikä tarkoituksenani ollut haastattelun perusteella profiloida haastateltuja enemmän tai vähemmän jaksaviksi. Tällä huomiolla ajattelinkin voivan olla vaikutusta haastateltavan asenteeseen aihetta ja itse haastattelutilannetta kohtaan.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös aineiston tarkka analyysi (Holiday 2009). Litteroin haastattelut sanasta sanaan ja tein analyysin vaiheittain ja tiivistäen yksi haastattelu kerrallaan alusta loppuun asti. Prosessin systemaattinen taulukointi auttoi minua hahmottamaan syntyneitä tuloksia. Tukeuduin analyysissä myös toistuvasti hermeneuttiseen kehään, joka Laineen (2015, 37-38) mukaan pitää yllä tutkijan ”kriittistä tietoisuutta omasta rajoittuneesta subjektiivisuudestaan”. Käytännössä analyysiprosessin edetessä askel askeleelta, palasin askelten lomassa aineistooni kriittisesti reflektoiden löytyykö tulkinnoilteni riittävästi perusteita. Näin pyrin vähentämään väärien tulkintojen mahdollisuutta.

Raportoinnin tarkkuus on myös tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä tekijä. Raportoidessani tuloksia, käytin tekstin lomassa runsaasti suoria lainauksia, niin pidempiä kuin välillä yhden ilmauksenkin mittaisia, jotta haastatellun yksilöllinen ääni välittyisi mahdollisimman hyvin. Näin myös lukijan on helpompi arvioida johtopäätöksiäni ja tuloksia. Tuloksia lukiessa tulee ottaa huomioon aineiston yksilöllisyys kuten laadullisessa tutkimuksessa yleensäkin. Tässä tutkimuksessa yhtenä pyrkimyksenä oli tuoda esille erilaisten yksilöiden henkilökohtaisia työssä jaksamisen osatekijöitä. Tämä toteutuu tulosluvussa (luku 3), kun jokaisen haastatellun yksilölliset analyysitulokset esitellään ensin. Haastateltujen yhteisiä merkitysrakenteita arvioidessa tulee taas muistaa, ettei kysymys ole yksilöllisten tulosten yleistämisestä vaan samankaltaisuuksien esittämisestä.

Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 20-21) mukaan tutkimushaastattelun keskeisiä eettisiä näkökulmia ovat tutkittavien henkilöiden suostumus, tietojen luotamuksellisuus sekä yksityisyyden suojaaminen raportoinnissa. Myös Eskola ja Suoranta (2008, 67-68) korostavat haastattelun vapaaehtoisuutta ja luottamuksellisuutta. Kaikki kolme haastateltavaa ilmaisivat suostumuksensa osallistua

tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti ja informoin heitä haastattelumateriaalien luottamuksellisuudesta ja asianmukaisesta hävittämisestä tutkimuksen lopuksi. Lupasin, ettei lopullisesta tutkimusraportista käy ilmi heidän henkilöllisyyksiään eikä käytä haastateltujen kotipaikkakuntien tai koulujen nimiä. Näitä periaatteita olen myös noudattanut raportoinnissani.

3 TULOKSET

Tässä osiossa esitellään oppilaanohjaajien haastatteluihin pohjautuvat tulokset tutkimuskysymyksiini. Tulokset esitetään ensin haastateltu yksilö kerrallaan tutkimuskysymyksittäin. Tämän jälkeen esitetään kaikkia kolmea haastateltua yhdistävät tekijät edelleen tutkimuskysymyksittäin jaoteltuina. Väliotsikot tekstissä edustavat analyysin avulla muodostettuja merkityskokonaisuuksia kun taas lihavoidut ja kursivoidut termit näiden alla edustavat mahdollisia merkityskokonaisuuden muodostavia sisältöjä.

3.1 Pirkko

Pirkko on 38-vuotias nainen, joka työskentelee yksin oppilaanohjaajana yläkoulussa, jossa on n. 420 oppilasta. Hänellä on aineenopettajatausta ja hän on ennen oppilaanohjaajan työtään opettanut muun muassa historiaa, yhteiskuntaoppia, uskontoa ja psykologiaa niin yläkoulussa kuin lukiossakin. Oppilaanohjaajana hän on nykyisessä koulussaan työskennellyt nyt kolme vuotta vaikkakin hän on toiminut myös aiemmin aineenopettajana samassa koulussa.

3.1.1 Pirkon työssä jaksamista tukevat tekijät

Uupumisen opit

Haastattelussa kävi ilmi, että Pirkko oli aiemmin samassa koulussa aineenopettajana toimiessaan käynyt oman jaksamisensa rajoilla. Tuona kyseisenä lukuvuotena Pirkolla oli monta opetettavaa ainetta ja monia opetettavia ryhmiä sekä näiden lisäksi vastuutehtäviä muun muassa tukioppilaiden ohjaajana, koulun kiusaustapausten selvittelijänä sekä oppilaskunnan hallituksen toiminnan ohjaajana. Hieman ennen joululomaa Pirkko kertoi menneensä itkuisena rehtorin puheille kertomaan olevansa niin uupunut, että on lähellä sairaslomakuntoa. Rehtori suositteli Pirkolle erästä elämäntaidonvalmentajaksi kouluttautuvaa

tuttavaansa avuksi, ja Pirkko pääsikin tälle harjoitusasiakkaaksi. *Elämäntaidonvalmentajan opeista* Pirkko kertoo itse seuraavanlaisesti:

Tapasin häntä viis kertaa ja sitten tein siihen liittyen tehtäviä kotona ja se oli mulle tosi tärkeitä. Eli tota, sieltä on jäänyt jotain semmosia fraaseja ku että 'sano itsellesi kyllä', että 'pitää antaa se hetki' ja se silloin ku mä pysähyin siihen että, et mä en jaksa tätä ni mä tajusin et mun on pakko rajata sitä.

Kuten Pirkko edellä olevan lainauksen lopussa mainitseekin, uupumiskokemus on pakottanut hänet rajaamaan omaa työtään. *Työnsä rajaamisen keinoiksi* Pirkko mainitsee esimerkiksi sen, että hän tekee työnsä yleensä aina työpaikalla eikä vie töitä kotiin, jotta voi viettää hyvällä omatunnolla vapaa-aikaa. Yleensä Pirkko ei avaa tietokonetta kotona ja kertoo suorastaan välttelevänsä sähköisiä viestintälaitteita työajan ulkopuolella. Hän ei myöskään käy sähköpostissa tai Wilma-ohjelmassa kännykällään. Joskus Pirkko saattaa tehdä poikkeuksia yllättävien kiiretilanteiden vuoksi ja laittaa esimerkiksi sähköpostia kotoa, mutta Pirkon mukaan näin tapahtuu todella harvoin verrattuna opettajan työhön. Pirkko mainitsi myös *unen tärkeyden* jaksamistaan ylläpitävänä tekijänä.

...mutta tää vuosi kun mää meinasin pimahtaa ni oli just se, kun nuorin lapseni oli yksivuotias eli mä olin palannu äitiysloman jälkeen töihin, ni silloin mää vedin itteni piippuun. Että tietysti silloin kaikki yöt vielä imetin, et hän ei ees syönyt kiinteitä oikein ja... Että nykyään tulee huolehittua siitä yöunestakin jotenkin paremmin.

Irrottautuminen työstä

Pirkon jaksamista tukee myös irrottautuminen työstä vapaa-ajalla. Pirkko pohti haastattelussaan perheensä roolia työn ja vapaa-ajan välisen eron tekemisessä ja tuli siihen tulokseen, että yksin asuvana ilman perhettään hän miettisi varmasti paljon enemmän työhön liittyviä asioita myös vapaa-ajallaan. Myös työmatkaa itsessään Pirkko piti tärkeänä elementtinä työstä irrottautumisen prosessissa. Pirkon työmatka on noin 30 km, jonka hän taittaa autolla yleensä joko yksin tai läheisen työkaverin kanssa. Oleellista irrottautumisen kannalta työmatkassa on Pirkon mukaan ajatusten nollaus ennen kuin astuu kotiovesta sisään ja välimatka antaa aikaa tähän prosessiin. Kun Pirkko on kotona ja vapaalla, hän ei harasta mitään työhönsä liittyvää. Vapaa-ajalla Pirkon mielipuhua on esimerkik-

si lukeminen, mutta hän ei "lue mitään valistavaa kirjallisuutta vaan murhia ja rakkautta". Historian opettajana hänelle ei tullut mieleenkään katsoa historia-aiheisia dokumentteja, mutta nyt oppilaanohjaajana hän on sellaisiakin kertomansa mukaan katsellut, sillä nykyään ne eivät tunnu enää työltä. Televisiosta Pirkko seuraa myös "kaikkea hömppää" ja "turhanpäiväisiä tosi-tv sarjoja" ja kokee niiden auttavan työstä irrottautumisessa.

Työyhteisön tuki

Työyhteisöään Pirkko kuvailee tosi mukavaksi ja haastattelun lomassa käy ilmi, että *yksittäisten kollegojen tuki* on arvokasta monessa tilanteessa. Esimerkiksi esimiehensä, koulun rehtorin, Pirkko kokee sellaisena, joka "ei kyttää päälle" ja antaa vapauden toteuttaa oppilaanohjaajan työtä Pirkon parhaaksi katsomalla tavalla. Pirkko on muun muassa maininnut joskus rehtorille, ettei noudata oppilaanohjauksen oppituntien osalta opetussuunnitelmaa vaan toteuttaa tunnit vapaamuotoisesti keskustellen ja läsnäolo edellä ennalta määriteltyjen asiasisältöjen sijaan. Myös koulun kuraattori on Pirkolle tärkeä tuki oppilaiden hyvinvointia tukien. Pirkko kokee kuraattorin samanhenkiseksi kuin hän itse ja kun Pirkon osaamisen tai oppilaanohjaajan roolin rajat tulevat vastaan, voi aina tukeutua kuraattoriin. Työ on myös vastavuoroista, sillä kuraattori lähettää oppilaita myös Pirkon luo juttelemaan koulunkäynnistä ja joskus kuraattori ja Pirkko jututtavat oppilaita myös yhdessä. Pirkko arvostaa kuraattorin mielipidettä ja vastuun jakaminen oppilaisiin liittyvissä asioissa on Pirkolle tärkeä tuki kuten seuraavasta kommentista käy ilmi.

Ja sitten ku mä en oo varma jonkun suhteen, et onko tää normaali teiniangstia vai onks se jotain muuta, ni sitten yhdessä voi mieltä ja joku toinen kattoo, ja sit joskus on käyny niin että hän on sanonu et hänen mielestä siin ei oo mitään semmosta, että jatketaan samaan malliin, mut et se ei jää pelkästään mun vastuulle vaan sen vastuun voi jakaa.

Kuraattori on tärkeä aisapari myös sellaisissa hätätilanteissa, kun tarvitsee ohjata oppilas eteenpäin esimerkiksi psykiatrisen hoidon piiriin, sillä kuraattori voi kirjoittaa lähetteen nuorisopsykiatriselle poliklinikalle. Pirkko kuvaa kuraattoria napakasti asioihin tarttuvaksi ja luotettavaksi kollegaksi, jonka kanssa työnjako on selkeä mutta yhteistyö saumatonta.

Pirkko kuvasi myös työmatkojaan koulun erityisopettajan kanssa erityisen tärkeiksi hetkiksi työpäivässä.

Aamulla tai varsinkin iltapäivällä sit jos ei oo työpäivän aikana ehtiny puhua jostain vai-
vanneesta asiasta ni kun sen saa oksentaa sille toiselle niin se auttaa tosi paljon.

Nykyisistä erilaisista työtehtävistä huolimatta Pirkolla ja erityisopettajalla on taustalla sama ohjausalan koulutus, jonka aikana he oppivat tuntemaan toisensa hyvin. Pirkon mukaan automaatioilla he saattavat jutella hyvinkin syvällisistä asioista luottamuksellisesti ja Pirkko kokee, että erityisopettajalta voi aina kysyä neuvoa ja mielipidettä ongelmatilanteissa. Autossa työmatkalla on Pirkon mukaan ratkottu monta ongelmaa ja on ensiarvoisen tärkeää, ettei ”niitä asioita tarvii yksin päässään pyöritellä”. Työmatkakaveruus ja sen mahdollistama vastavuoroinen tuki on Pirkon mukaan heille molemmille erittäin tärkeitä ja heistä on tullut sen myötä myös parhaita ystäviä.

Pirkko pohti myös *rooliaan työyhteisössä*, joka hänen mukaansa on luultavasti erilainen kuin monessa muussa koulussa. Syyksi tähän hän arveli omaa aineenopettajataustaansa samassa koulussa.

Ja mulla on tietysti linkki tänne ku mä oon aikasemmin ollu heidän työkaverinsa ja muuten, että muuten varmaan jos tulisin tähän ihan uutena ihmisenä ja tähän koppiin johon eristäytyy, eikä oo siellä opettajanhuoneessa työpöytä muitten vieressä ni vois jäädä ulkopuoliseksi. Että sen eteen joutuis ehkä tekemään tosi, jos munkin piti vähän sitä miettiä et miten mä nään mun työkavereita tarpeeks ja en jää ulkopuolelle ni se vois olla hankalampaa, koska on vähän niinku rehtorin ja opettajien välissä. Tai vähän enemmän tuolla oppilashuolto, et mikä sää, mikä sun rooli on, ni mut varmaan ajatellaan enemmän opettajaks ku moni muu opo.

Pirkko kertoi myös seuranneensa itseään edeltäneen oppilaanohjaajan työtä ja saaneen sen vaikutelman, että työ oli todella raskasta ja väsyttävää, josta johtuen edellinen oppilaanohjaaja oli usein kovin kireän oloinen. Pirkko huomauttaa, että tämän kokeneen oppilaanohjaajan tausta ei kuitenkaan ollut koulumaailmasta vaan hän oli taustaltaan nuoriso-ohjaaja. Pirkko taas kokee opettajataustansa auttavan siinä, että hän tietää koulun käytännöt ja osaa asettua opettajien rooliin. Hän myös tietää kuinka vaativaa ja kuluttavaa opettajan työ voi olla ja siksi arvostaa opettajakollegojensa työpanosta suuresti.

Pirkon tapa hahmottaa ohjaajuuttaan

Pirkon aiempi kokemus opettajuudesta nousi esiin useasti hänen puhuessaan nykyisestä työstään oppilaanohjaajana. Oppilaanohjaajana Pirkko pyrkii selkeästi *poispäin perinteisestä opettajan roolista*. Edellä mainittua, Pirkkoa edeltänyttä oppilaanohjaajaa Pirkko itse kuvasi perinteisenä autoritäärisen opettajuuden toteuttajana, joka ”yritytti vetää sitä että kirjottakaa vihkoon ja minä paukutan nyt näistä asioista” ja kirjoitteli Wilma-viestejä vanhemmille, kun oppilaat eivät käyttäytyneet tunnilla. Pirkon mukaan tämän kaltainen tapa toteuttaa oppilaanohjausta oli luultavasti syynä siihen, miksi häntä edeltänyt oppilaanohjaaja koki työnsä niin raskaaksi. Pirkko taas kokee, että oppilaanohjaajana hänen ei tarvitse enää ”paukuttaa” eli luennoida tunneilla ja jakaa vain tietoa tai arvioida oppilaita perinteisen opettajan tavoin. Oppilaanohjauksen luokkatunneillakin keskiössä voi olla Pirkon mielestä se tärkein, eli läsnäolo. Pirkko korostaakin miten mahtavaa on, että hänellä on taustalla kokemus opettajana olemisesta, sillä siihen peilaten hän ymmärtää miten paljon ”ihanampaa” oppilaanohjaajana on kuin opettajana. Pirkosta on myös hyvä, ettei hänellä ole luokanvalvojan velvollisuuksia, sillä hän ei näe oppilaanohjaajan ja luokanvalvojan roolien sopivan yhteen.

...sillon siitä mun mielestä heti tulis ristiriita siihen, että, että jos mä oon sua varten ja mä oon sun ohjaaja ni miks mä kytään sun perään ja annan sulle rangaistuksia.

Pirkko kuvaa oppilaanohjaajan asemaa koulun mukavaksi aikuiseksi juuri sen takia, ettei hän pidä kokeita tai arvioi oppilaita. Tämän takia joillekin oppilaille hän saattaa olla koulun ainut mukava aikuinen. Pirkon tavasta hahmottaa oppilaanohjauksen ja opettajuuden erilaisuus kertoo myös se, miten Pirkko kertoo pyrkivänsä aina keskusteluissa erottamaan opettajan ja oppilaanohjaajan työt toisistaan. Jos joku olettaa hänen olevan opettaja siksi, että hän työskentelee koulussa, hän sanoo yleensä mainitsevansa olevansa itse asiassa ”opo” eikä opettaja. Ohjaajuuden ja opettajuuden eroja Pirkko on miettinyt jo ohjauksen opintojen aikana ja kertoo tehneensä lopputyönsäkin koulutusohjelmaan juuri kyseisestä aiheesta. Opettajuudessa oli Pirkon mukaan parasta se kun sai ohja-

ta, auttaa ja jutella. Nyt oppilaanohjaajana hän kokeekin tekevänsä työtä, ”josta muut saavat vain ripauksen”, eli pääosin vain parhaita paloja opettajan työstä.

Oppilaanohjaajana Pirkolle on ominaista *eri tavalla tekeminen, koska läsnäolo on tärkeintä*. Läsnäolon Pirkko on priorisoinut työnsä keskiöön ja järjestää kaiken työnsä ”noi oppilaat edellä koko ajan”. Pirkko on havainnut oppilaiden kaipaavan kovasti aikuista, joka on läsnä ja kuuntelee. Suurin osa Pirkon työtä onkin juuri tuota läsnä oloa ja kuuntelemista. Pirkko lähtee usein vain kävelemään koulun käytäviä välitunnilla päästäkseen henkilökohtaiseen kontaktiin oppilaiden kanssa. Lapuilla viestimistä hän välttää ja on enimmäkseen paikan päällä ja läsnä koululla, jotta olisi tavoitettavissa jos jollekin oppilaalle tulee avun tarve. Tämän myös oppilaat tietävät. Työaika ei Pirkon mukaan riitä kaikkeen, mitä periaatteessa pitäisi tehdä. Silloin hän priorisoi ja tekee sen tärkeimmän, jolloin ”se kohtaaminen on se kaikista tärkein”. Koska Pirkolle läsnäolo on hyvän ohjaajuuden ytimessä, hän tekee tietoisesti joitain asioita eri tavalla työhönsä liittyen. Pirkko sanoo olevansa huono tekemään paperitöitä. Hän kertoo tietävänsä monien muiden oppilaanohjaajien pitävän tarkkaa ja järjestelmällistä kirjaa oppilaistaan, mutta hän ”vain istuu ja kuuntelee”. Jos oppilas tulee kysymään, onko Pirkolla aikaa jutella, hän priorisoi oppilaan kohtaamisen tärkeämmäksi ja jättää siksi tekeillä olleet paperityöt sikseen. Työhuoneen siisteyden ylläpidon ja paperityöt Pirkko kertoo tekevänsä tietoisesti huonosti, sillä hän kokee, että hän voi käyttää kirjaamiseen menevän ajan paremmin ja hyödyllisemmin auttamalla konkreettisesti jotain oppilasta.

Hän kertoo myös alun perin ajatelleensa, että työelämäyhteistyötä pitäisi olla, mutta ajan rajallisuuden takia hän keskittyy mieluummin kohtaamiseen ja läsnäoloon yksilöohjauksen tasolla. Pirkko tiedostaa myös pitävänsä erilaisia oppilaanohjauksen luokkatunteja kuin mitä yleinen opetussuunnitelman ohjaama standardi on ja tähän peilaten sanookin nauraen, että hänen tuntinsa ovat monesti todella surkeita. Hän sanoo tietävänsä, että jotkut oppilaanohjaajat luennoinvat ”kaiken maailman koulutusvaihtoehtoista” mutta hänen tunneillaan tärkeintä on läsnäolo, kuunteleminen ja dialogi oppilaiden kanssa rennossa hengessä.

Joku on joskus sanonut että, että ”Voi kauheeta, kasiluokan opotunnilla, siellä on aina asiaa, siellä pitää aina paukuttaa!” ja mää mietin ku mää meen sinne tunnille et ”Mitäs me, mitäs me nyt?”.

Pirkko tiedostaa, että tuntien suunniteluun voisi käyttää aikaa lukemalla alan kirjallisuutta tai ”etsimällä netistä jotain systeemejä”, mutta hän ei niin tee. Tarvittavan asiasisällön esimerkiksi eri koulutusvaihtoehtoista Pirkko kokee pystyvänsä tarjoamaan oppilaille henkilökohtaisessa ohjauksessa, jota on saatavilla runsain määrin johtuen hänen valinnastaan priorisoida kohtaamisen tärkeys ohjausajattelunsa keskiöön. Mitään järjestelmällistä pienryhmäohjaustakaan Pirkolla ei ole, sillä hän kokee, että oppilaat pystyvät olemaan kahdenkeskisessä kohtaamisessa aidoimmillaan ilman mitään roolia. Pirkko ei myöskään käytä Facebookia tai muuta sosiaalista mediaa ohjaukseen, vaan on ”koululla paikan päällä niin kuin oppilaatkin”. Perjantaisin Pirkolla ja oppilaanohjaajilla yleensä on opetukseton päivä ja siksi silloin järjestetään usein koulutuksia. Pirkko kertoo tietävänsä, että moni oppilaanohjaaja käy jossain koulutuksessa melkein joka perjantai, mutta hän käy niissä melko harvoin, koska on kokenut opetuksettoman perjantain niin antoisaksi päiväksi koululla. Pirkon valinta tehdä työt pääsääntöisesti työpaikalla mahdollistaa myös läsnäolon ja henkilökohtaisen kohtaamisen, sillä näin oppilaat voivat vain poiketa Pirkon työhuoneeseen ovella kysymässä, milloin hänellä olisi aikaa jutella. Eri tavalla tekeminen ja priorisointitaidot näkyvät myös Pirkon vapaa-ajalla esimerkiksi siinä, että hän sanoo tekevänsä kotona kotihommia, mutta nekin huonosti. Hän toimii vapaa-ajallaan myös lapsensa urheiluseuran hallituksen sihteerinä. Pirkko kertoo olleensa mukana yliopistoaikoinaan järjestötoiminnassa ja kokeneensa sen silloin hyvin kuormittavana, mutta osaavansa nykyään ottaa sihteerin pestin rennosti. Pirkon mukaan sihteerin tehtävät tuntuvat välillä melkein työltä, mutta hän ei tee niistä ongelmaa kunhan hän hoitaa tarvittavat hommat riittävän hyvin.

Pirkon kokemus oppilaanohjaajan työn luonteen erilaisuudesta verrattuna perinteiseen opettajan työhön toimii myös Pirkon työssä jaksamista tukevana tekijänä. Tässäkin suhteessa Pirkon aiempi kokemus opettajuudesta nousee isoon rooliin. Pirkko vertaili opettajana ja oppilaanohjaaja olemisen uuvuttavuutta seuraavaan tapaan.

...se opettaja, sillä on aina se kaksikymmentäviisi siellä ja se on semmosta ryhmänhallintaa ja tosi uuvuttavaa. Että se keskustelu kahen kesken sen oppilaan kanssa saattaa olla myös hyvin uuvuttavaa mut se on erilaista, et sitä saattaa olla tosi väsyny mutta se ei tunnu niinku varpaissa asti kuten se opettajan väsymys ja semmonen juokseminen. Koko ajan se hallinta ja semmonen kireenä olo että tuo tekee tuolla tota ja tuo toinen.

Pirkosta oppilaanohjaajan työmäärä tuntuu paljon pienemmältä kuin opettajan. Oppilaanohjaajana hänen työnsä määräytyy vuosityöajan mukaan toisin kuin opettajana ja Pirkko on siihen tyytyväinen. Pirkko sanoo tietävänsä monen opettajan ajattelevan vuosityöajan olevan huono juttu, mutta vaikka opettajana ollessa Pirkon työaika laskettiin opetustunneissa, hän teki itse asiassa töitä hyvin usein vielä illalla kotona suunnitellen tunteja tai korjaten kokeita. Vaikka Pirkosta tuntuu siltä, että oppilaanohjaajan työmäärä on oleellisesti pienempi kuin aineenopettajan, hän mainitsee samaan hengenvetoon, että oppilaanohjaajalla on myös kyllä paljon työtä. Pirkon mukaan joku ulkopuolinen saattaisi katsellessaan hänen työn tekoaan todeta, että Pirkolla on aina kiire. Pirkko myöntääkin välillä hoitavansa työtehtäviään konkreettisesti ”juoksun kanssa”, mutta oleellista on, ettei oppilaanohjaajan kiire tunnu samalta kuin opettajan kiire. Vaikka tehtävää riittää koko ajan, Pirkolla on tunne siitä, että saa saatettua työtehtäviään valmiiksi ja usein vielä melko ripeästi tehtävän ilmaannuttua. Opettajana niskassa painoi koko ajan olo siitä, että pitäisi tehdä jotain muuta kuin mitä sillä hetkellä oli tekemässä, esimerkiksi korjaamassa juuri kokeita tai tehtäviä.

Pirkko kertoo, ettei hänellä ole enää oppilaanohjaajana ahdistusta tekevämmästä töistä, sillä nykyään hänen kalenterinsa on paljon muokkautuvampi kuin opettajana ollessa. Jos nyt joku tulee kysymään aikaa jutella jostain tärkeästä, Pirkko löytää melko nopeasti jonkun ajan siirtämällä jotain toista työtehtävää tuonemmaksi ajatellen, että ”kyllä mää sen siellä ehin”. Opettajanakin hänelle kävi monesti niin, että joku jäi juttelemaan välitunnin ajaksi, mutta silloin takaraivossa kolkutti aina alkava seuraava tunti, jota ei voinut siirtää mihinkään. Nykyään Pirkolla on aina aikaa pysähtyä, koska hän kokee sen olevan oppilaanohjaajan tehtävä. Aineenopettajan työn keskiössä ovat taas ainesisällöt ja niiden ympärillä pyörivät oppitunnit. Pirkko pohtiikin, että opettajan työssä kiireen tunteen ydin on siinä, että ei ehdi pysähtymään oppilaisiin vaan aina

pitää ”paukuttaa eteenpäin”. Oppilaanohjaajan asema koulun kivana aikuisena vaikuttaa Pirkon mukaan myös siihen, että työhön liittyvät epämieluisuudetkin velvollisuudet, kuten jälki-istunnot ja välituntivalvonnat, tuntuvat ihan erilaisilta kuin opettajana toimiessa. Pohtiessaan ammatillista tulevaisuuttaan Pirkko miettii voisiko ”leipiintyä” oppilaanohjaajan työhön ajan myötä. Peilaten taas opettajan työhön ja siihen, miten opettajana opetetaan aina samoja asiiasältöjä vuodesta toiseen, Pirkko tuli siihen lopputulokseen, ettei oppilaanohjaajan työhön voi samalla tavalla kyllästyä, koska ohjaajana pääsee kuulemaan aina uusien ihmisten uusia elämän tarinoita.

Työpaikan järjestelyt

Pirkon koulussa on myös sellaisia työpaikkakohtaisia järjestelyjä, joista Pirkko mainitsi haastattelun lomassa positiiviseen sävyyn. Pirkosta on hyvä, että hänellä on oma työhuone, joka toimii hänen työnsä tukikohtana ja jossa on hyvä hoitaa henkilökohtaista ohjausta. Oma työhuone merkitsee Pirkolle myös tavoitettavuutta ja mahdollisuutta läsnä oloon koulussa, sillä työhuoneen ovella voi käydä pyörähtämässä niin pienemmän kuin isomman asian kanssa. Huoneessa on ikkunat, joihin on asennettu sälekaihtimet, mutta Pirkko kertoo pitävänsä kaihtimet lähes aina ylhäällä, jotta työhuone olisi lähestyttävä ja oppilaanohjaajan luokse tuleminen avointa ja mutkatonta. Oppilaanohjaajan luokse tuleminen on normaalia eikä mitään salakerhon pitämistä suljetun oven takana. Näin esimerkiksi kiusaustilanteita selvitellessä kiusattu ei leimaudu kantelijaksi, vaan muut oppilaat pitävät normaalina sitä, että aina joku istuu oppilaanohjaajan työhuoneessa juttelemassa kouluasioista yleensä. Ainoastaan silloin jos joku alkaa esimerkiksi itkeä, Pirkko laittaa kaihtimet kiinni yksityisyyden suojaksi.

Pirkon koulussa on myös sellainen järjestely, että luokanvalvojat pitävät omien seitsemänsien luokkiensa oppilaanohjauksen luokkatunnit. Niitä Pirkon ei tarvitse siis pitää ja hän on tyytyväinen järjestelyyn, joka vapauttaa häneltä aikaa muuhun ohjaustyöhön. Pirkko on tyytyväinen myös siihen, miten oppilaanohjauksen luokkatunnit ovat heidän koulussaan sijoitettu lukuvuoden lukujärjestyksiin. Syksyisin Pirkolla on vähän luokkatunteja, jolloin hänelle jää

aikaa keskittyä yhdeksäsluokkalaisten henkilökohtaisiin ohjauskeskusteluihin, joita hän toteuttaakin omien sanojensa mukaan ”tuntitolkulla” ja aina tarpeen tullen. Pirkosta on hyvä, ettei silloin tarvitse revetä moneen asiaan, jonka seurauksena ”ysit saa niin paljon yksilöohjausta kun ne haluaa” ja Pirkko voi keskittyä tärkeimpänä pitämäänsä kohtaamiseen ja läsnäoloon.

Työssä jaksamista tukevat luonteenpiirteet

Pirkko kuvailee itseään yltiösosiaalisiksi ja kertoo nauttivansa vuorovaikutuksesta. Oman kokemuksensa mukaan nämä luonteenpiirteet auttavat häntä oppilaanohjaajan työssä. Hän sanoo myös aina olleensa kiinnostunut ihmisistä ja näiden elämän tarinoista, jonka takia hänen on helppo myös oppilaanohjaajana kuunnella, sillä aina uudella ihmisellä on uusi tarina kerrottavana. Pirkon mielestä tärkeät asiat pitää hoitaa hyvin mutta hän ei ole perfektionisti, vaan tarpeeksi rento eikä stressaa pienistä asioista. Huumori ja varsinkin huumorilla itseensä suhtautuminen on Pirkon mielestä ensiarvoisen tärkeää ja tekee työstä hauskaa. Huumorin avulla pääsee vaikeistakin tilanteista eteenpäin. Esimerkiksi vanhempainiltoja Pirkko kuvaa inhottaviksi, koska hän on kova jännittämään ihmisten edessä esiintymistä.

Mä oon kauheen kova punastelemaan. Kun mä jännitän ni mun ääni tärisee ja mä tärisen koko ihminen ja sitten puhe kiihtyy niinku nytkin. (naurahtaa) Hirveä papatus. Ni ne oli epämiellyttäviä mutta se koko ajan helpottuu vuosi vuodelta, et sitten kun mää jonkun kerran aloitin sillei, että 'Mua jännittää aivan hirveesti.', sinne mikkiin vedin ja kauheet hihitykset ja sit kaikki nauraa ja sit ei tarvinnu enää pelätä et huomaako ne et mua jännittää.

Huumorin avulla Pirkko selviää siis vaikeistakin tilanteista ja hyödyntää huumorin voimaa vaikeissa vuorovaikutustilanteissa myös nuorten kanssa. Toisaalta hän kertoo myös, miten voi olla hauskaa heittäytyä nuorten vitseihin mukaan ja nauraa yhdessä huonoillekin vitseille oppilaiden kanssa.

Varmuuden tuntu

Haastattelussaan Pirkko puhui myös varmuuden tunnusta ja siitä, kuinka se lisää hänen hyvinvointiaan oppilaanohjaajan työssä. Ennen oppilaanohjaajan

työtä Pirkko työskenteli samassa koulussa aineenopettajana ja joka lukuvuosi hänen työsopimuksensa oli määräaikainen. Joka lukuvuoden lopussa hänen piti hakea omaa työtään uudestaan epävarmana siitä, jatkuisiko hänen työnsä seuraavana vuonna. Nyt hänellä on virka, jonka hän sai toimittuaan vuoden määräaikaisena oppilaanohjaajana. Pirkko on ylpeä ollessaan lehtori ensimmäistä kertaa elämässään ja kertoo, kuinka epävarmuuden poistuttua jokainen vuosi oppilaanohjaajana on ollut toinen toistaan parempi. Pirkko kertoo myös, miten kokemus tuo työhön varmuutta ja nautittavuutta. Vasta-alkajana hän oli epävarma oppilaanohjaajan työnkuvasta mutta työvuodet ovat tuoneet mukanaan varmuuden, jonka myötä työ on helpompaa ja ”nyt kaikki tulee vain jostain selkärangasta”.

Myös kokemus oppilaista ja heidän vanhemmistaan pidemmältä aikaväliltä tuo työhön varmuutta. Pirkon mielestä on ihanaa, kun on mahdollisuus tustua perheisiin useamman vuoden ajalta ja oppilaanohjaajan työhön tulee näin mukavaa jatkumoa. Pirkon mukaan yhteistyö perheidenkin kanssa helpottuu jatkumon myötä, sillä kun luottamussuhde vanhempiin on kerran luotu, se toimii usein myös tulevaisuudessa perheen muiden lasten tullessa koulun oppilaisiksi ja Pirkon ohjattaviksi. Pirkko kokee, että tämä helpottaa työtä entisestään ja pohtiikin, että pysyy varmaan samassa koulussa niin pitkään kuin häntä vain pidetään.

Työ on merkityksellistä ja palaute näkyvää

Pirkko mainitsee haastattelun aikana monesti, kuinka hän nauttii oppilaanohjaajan työstä varsinkin silloin kun hän tapaa oppilaita kahden kesken.

Niin se kahenkeskinen kohtaaminen on kyllä tosi antoisaa. Ja sit se miten niistä näkee et minkälaisia ne oikeesti on, koska just kun ne siellä ryhmässä esittää ja ne vetää jotain roolia ja sit se kova jätkä tulee tähän ja sit mä sanon sille että 'Tiiäkö et sä pystyt mihin vaan.' ja sit se tirauttaa itkut ja tota. Niin... Tuntuu että voi auttaa tosi paljon ja että tää on työtä jolla on joku merkitys.

Pirkko kokee olevansa onnekas saadessaan tehdä työtä, josta saa enimmäkseen pelkkää kiitosta ja positiivista palautetta. Jos jollakin on jotain kritisoitavaa, kuvio menee niin, että muut tulevat haukkumaan toisiaan Pirkolle. Pirkon mu-

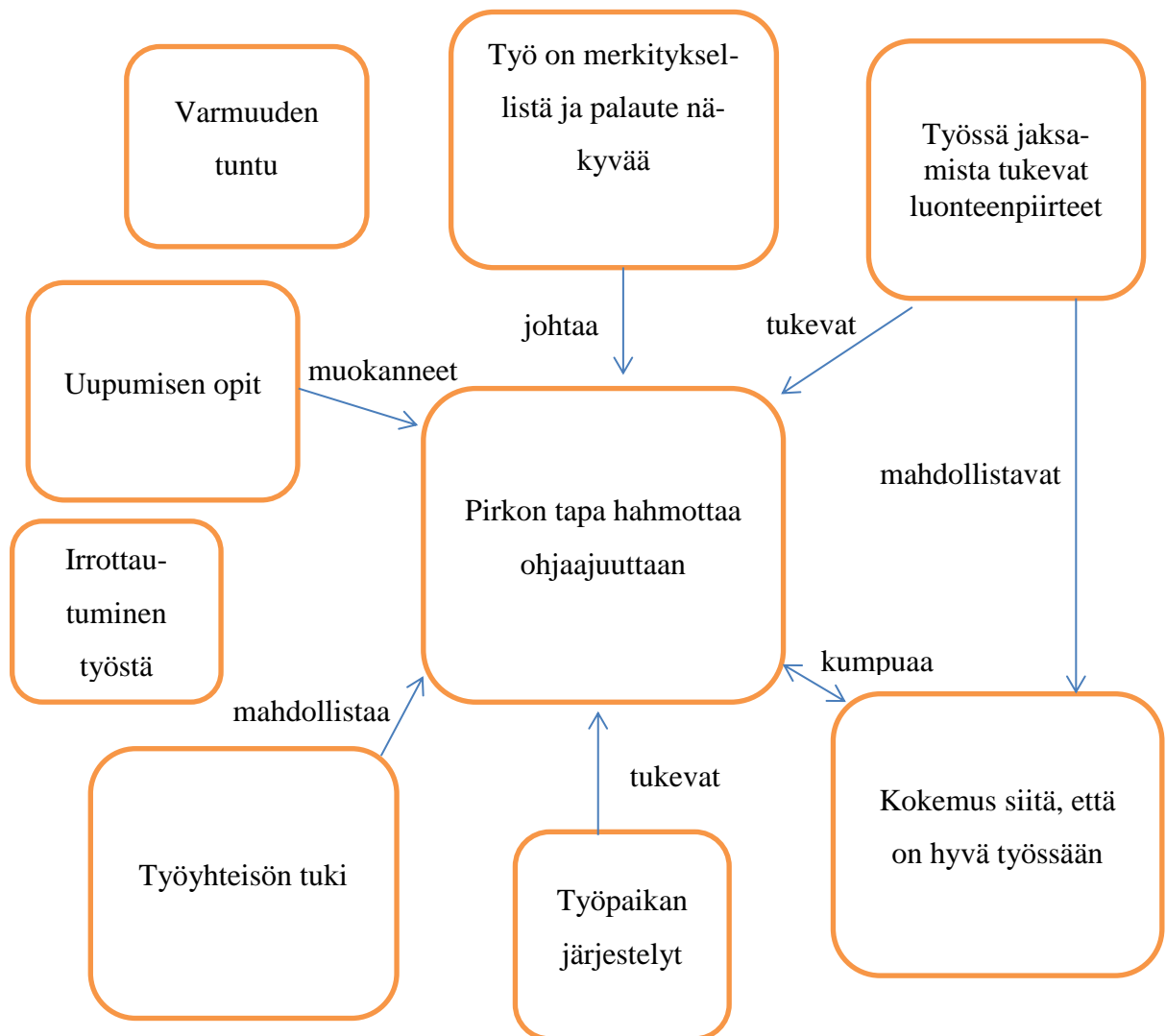
kaan varsinkin nuorten antama palaute on vilpitöntä ja useimmiten positiivista, mikä tietysti auttaa jaksamaan. Toisaalta jos jollakin on jotain kritisoitavaa, sekin sanotaan suoraan päin naamaa ja sitäkin Pirkko arvostaa. Pirkko pitää yläkouluikäisten nuorten avoimuudesta ja siitä, etteivät nämä pidättelee tunteitaan vaan antavat niiden näkyä. Pirkon mielestä yläkoulu työpaikkana sopiikin hänelle paljon paremmin kuin esimerkiksi lukio, jossa opettajana toimiessaan hän koki oppilaiden olevan apaattisia ja vaikeammin lähestyttäviä. Pirkon mukaan yläkouluikäisiin saa paremmin kontaktin juuri heidän välittömyytensä takia.

Kokemus siitä, että on hyvä työssään

Oppilaanohjaajan työssä Pirkko kokee olevansa hyvä toisin kuin joskus opettajana toimiessaan. Pirkko kertoi haastattelussa kokeneensa opettajana epävarmuutta siitä, onko hän oman aineensa asiantuntija ja osaako hän aineensa asiasisältöä tarpeeksi. Nyt hänellä on vankka tunne siitä, että hän on asiantuntija juuri ihmiskohtaamisen alalla ja hyvä siinä mitä tekee. Oppilaanohjaajana hänen ei tarvitse hallita laajoja asiasisältöjä samaan tapaan kuin opettajana, vaan hän voi hyödyntää tiedonhaussa vaikkapa internetiä eikä hänen ole tarvinnut kerätä ”kauheeta patteristoa” siitä mitä hän tietää. Tässäkin suhteessa Pirkko on kuitenkin onnellinen siitä, että hänellä on taustalla kokemus opettajan työstä, sillä sen avulla hän ymmärtää miten paljon mukavampaa ja hänelle sopivampaa oppilaanohjaajan työ on. Pirkon mukaan oppilaanohjaajan työ antaa hänelle todella paljon ja on iso osa myös hänen kokonaisidentiteettiään. Hän sanoo, että vaikka hän oli opettajan työstäkin ylpeä, on hän nykyisestä ammatistaan vielä ylpeämpi. Oppilaanohjaajan työssä hän pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja toteuttamaan parhaita puoliaan eikä hänen siksi tarvitse hakeutua vapaa-ajallaan toteuttamaan intohimojaan mihinkään harrastuspiiriin, sillä ohjaustyö on Pirkon intohimo.

Pirkon työssä jaksamista tukevien tekijöiden merkitys rakenne

Alla (Kuvio 2) on esitetty Pirkon työssä jaksamista tukevien tekijöiden synteesi eli merkitys rakenne kokonaisuudessaan.



KUVIO 2. Pirkon työssä jaksamista tukevat tekijät

Pirkon keskeisin työssä jaksamista tukeva tekijä on Pirkon oma tapa hahmottaa ohjaajuuttaan, jonka ytimessä sijaitsevat läsnäolon tärkeys ohjauksessa sekä Pirkon ohjaajuuden erilaisuus verrattuna perinteiseen opettajan rooliin. Nämä ydinajatuksukset omasta ohjaajuudesta ovat kummunneet Pirkon aiemmista ko-

kemuksista perinteisestä opettajuudesta sekä uupumisen kokemuksesta aineenopettajana. Uupumisesta jäi käteen myös käytännön oppeja, jotka auttavat Pirkkoa voimaan hyvin nykyisessä oppilaanohjaajan työssä ja ovat muokanneet Pirkon tapaa tehdä oppilaanohjaajan työtään eri tavalla kuin opettajana toimiessaan. Erilaiset irrottautumisen keinot työstä toimivat myös Pirkon työssä jaksamista tukevana tekijänä. Työyhteisön, eli käytännössä eräiden yksittäisten kollegojen sekä esimiehen tuki taas mahdollistavat sen, että Pirkko pystyy tekemään ja jaksaa tehdä ohjaustyötä omien ihanteidensa ja käytäntöjensä mukaisesti. Pirkko kokee myös oman roolinsa työyhteisössä auttavan häntä ymmärtämään opettajakollegoiden raskasta työtä ja toisaalta arvostamaan omaa asemaansa ohjaajan työssä, sillä perinteinen opettajuus ei ollut Pirkkoa varten.

Myös Pirkon työpaikan tietyt järjestelyt keventävät ja helpottavat Pirkon työtaakkaa mahdollistaen sen, että Pirkko pystyy toteuttamaan omaa ohjaajuuttaan parhaaksi kokemallaan tavalla. Pirkon kokemus siitä, että hän on hyvä ohjaajan työssään, kumpuaa myös hänen aiemmista kokemuksistaan aineenopettajana, jotka auttavat häntä ymmärtämään miten paljon mukavampaa ja sopivampaa oppilaanohjaajan työ hänelle on. Pirkolla on myös luonteenpiirteitä, jotka mahdollistavat sen, että Pirkko kokee olevansa hyvä työssään ja ohjaajuus onkin iso Pirkon kokonaisidentiteettiä. Pirkon huumori ja riittävän rento ote työhön auttavat häntä olemaan stressaamatta pienistä, jonka takia hän pystyy keskittymään olennaiseen, eli ensisijaisesti läsnäoloon oppilaille. Koska Pirkon tapaan hahmottaa ohjaajuutta kuuluu läsnäolon ja kohtaamisen priorisointi työn tärkeimmäksi tavoitteeksi, Pirkolla on aikaa henkilökohtaisiin ohjauskontaktihin, joista hän myös nauttii eniten. Juuri näissä tilanteissa hän kokee, että työ, jota hän tekee, on merkityksellistä. Myös varmuuden tuntu, sisältäen vuosien varrella karttuneen varmuuden tunnun omista ohjaajan taidoistaan sekä viran tuoman varmuuden työn jatkuvuudesta, on Pirkon työssä jaksamista tukeva tekijä.

Yleisesti ottaen Pirkon työssä jaksamista tukevia tekijöitä ilmeni haastattelussa runsaasti kuten merkitysrakenteesta (Kuvio 2) käy ilmi. Pirkko itse kokee olevansa erittäin hyvin työssään jaksava oppilaanohjaaja ja kertoi viihtyvänsä

työssään niinkin loistavasti, että häntä on joskus hävettänyt myöntää muille, kuinka mukavaksi hän työnsä oppilaanohjaajana kokee.

3.1.2 Pirkon työssä jaksamista kuormittavat tekijät

Ohjattavien määrä

Vaikka Pirkolla on monia keinoja tehdä työtään hyvin huolimatta ohjattavien oppilaiden määrästä, viittasi hän kuitenkin muutamaan otteeseen ohjattavien määrään kuormittavana tekijänä. Kertoessaan työtään helpottavasta järjestelystä, jonka myötä seitsemänsien luokkien oppilaanohjauksen luokkatunnit ovat luokanvalvojen vastuulla, hän laskeskeli ääneen kahdeksas- ja yhdeksäsluokkalaisia olevan noin kolmesataa ja totesi ohjattavia olevan kuitenkin aika paljon. Pirkko harmitteli myös sitä, että juuri ohjattavien suuren määrän takia henkilökohtainen ohjauksellinen jatkumo aina seitsemänneltä luokalta yhdeksännelle luokalle asti on käytännössä mahdoton. Myös esimerkiksi työelämäyhteistyön järjestämisen hän koki vaikeana suuren ohjattavien määrän vuoksi sillä aika tuntuu loppuvan kesken. Pirkko pohti, että jos hänellä olisi vaikkapa vain 150 ohjattavaa, olisi työelämäyhteistyönkin järjestäminen mahdollisempaa. Järjestelmällisen pienryhmäohjauksen suhteen ohjattavien määrä nousi myös esille - ohjattavia pitäisi olla vähemmän, jotta Pirkko kokisi sen mahdolliseksi vaikkakin lisäsi nopeasti perään, että se olisi varmaan vain järjestelykysymys.

Perinteinen opettajuus osana oppilaanohjaajan työtä

Pirkon työssä jaksamista tukee hänen pyrkimyksensä poispäin perinteisestä autoritäärisestä opettajan roolista, mutta myös oppilaanohjaajan työnkuvaan kuuluu perinteiseen opettajuuteen usein mielletäviä tehtäviä. Haastattelussa Pirkko mainitsi oppilaanohjauksen luokkatunnit ”mokomana pakkopullana” ja kuvasi niitä tyhmiksi. Vaikka Pirkko tietoisesti toteuttaa luokkatuntinsa eri tavalla ja vapaammassa muodossa kuin mitä yleisesti oletetaan, hän kokee luok-

katunnit epämiellyttävänä osana työtään. Pirkon kohdalla suuri osa oppitunneista oli haastatteluhetkellä sijoittuneena tiistaipäivälle, jota Pirkko kuvaili seuraavanlaisesti.

Ainoo vaikee päivä on tiistai, koska silloin mun pitää leikkiä opettajaa. Mulla on viis oppituntia putkeen ja siinä välissä kaks välituntivalvontaa ja se pikkusen niinku jo etukäteen ahistaa se tiistai.

Pirkko kertoi palaavansa aina tiistaisin opettajuuteen ja opettajan kiireeseen eikä hän oikein ehdi hoitamaan muita tehtäviä luokkatuntien lisäksi. Tässäkin kuormittavassa tekijässä Pirkko näkee kuitenkin positiivisen puolen sillä hän kertoi tiistain seurauksena osaavansa olla kovin onnellinen viikon kaikista muista päivistä.

Emotionaalisesti haastavat vuorovaikutustilanteet

Oppilaanohjaajan työn ytimessä on vuorovaikutus monien erilaisten ihmisten kanssa ja joskus vuorovaikutustilanteet voivat olla hyvinkin haastavia. Pirkko kuvasi joitakin *oppilaisiin ja vanhempiin liittyviä* emotionaalisesti haastavia vuorovaikutustilanteita jaksamistaan kuormittaviksi. Hän kuvaili kuinka esimerkiksi oppilaanohjaajalta vaadittavat normaalit kurinpidolliset velvollisuudet tuntuvat joskus todella rasittavilta.

...esimerkiks joku ruokavalvonta ja siellä joku porsastelee ja sitten sitä pitää komentaa ja semmonen vääntäminen. Kun jos niitä vääntötilanteita tulee ja sitten kun ne sanoo sitte suoraan siihen että, että 'Pikkusen sä oot kireenä' ja 'Mikä sua vaivaa?' ja kun ne osaa olla niin ärsyttäviä halutessaan. Ja jos joskus semmosia kasaantuu että tulee vaikka samana päivänä ja sit on jonkun kanssa joku riita jostain...

Pirkko kuvasi yllä kuvailemaansa skenaariota ja oppilaiden kanssa "vääntämistä" myös uuvuttavaksi. Työssä kuormittavia ovat myös esimerkiksi sellaiset tilanteet, kun oppilaan kotiasiat ovat huonolla tolalla tai jos oppilas voi henkisesti huonosti. Pirkon mukaan joskus myös kiusaamistilanteiden selvittelyssä voi olla haastavia hetkiä, kun paikalla voi olla sekä oppilaita että vanhempia.

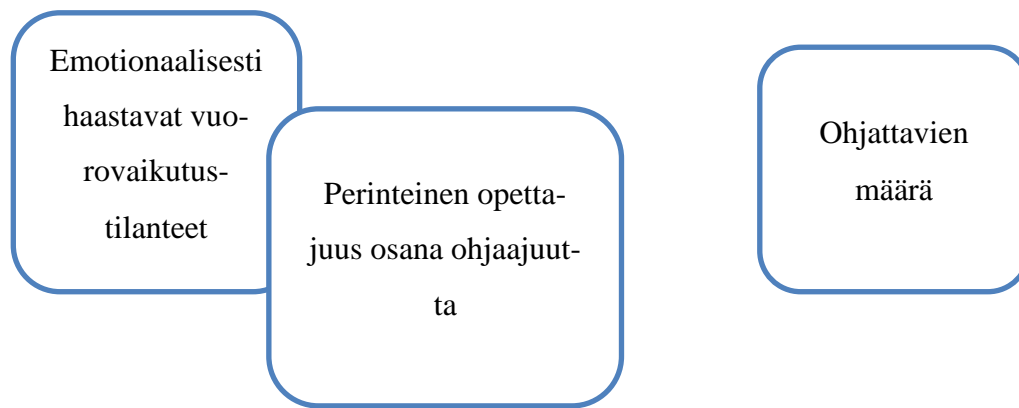
Joskus noissa kiusaamisjutuissa on ollu hankalia. Ne on aika, ne on tosi harvinaisia semmoset kiusaajat, jotka on aivan teflonia, et niihin ei tartu mitään ja sit niitten kotiväki ei nää lapsessaan mitään virhettä ja sitten ne käy aikuisen kimppuun että 'Ku te ootte meiän kimpussa ja me viiään teiät kohta oikeuteen.' ja jotain semmosia. Mutta ne on tosi harvinaisia mutta ei ne tietysti herkkua semmoset oo.

Pirkko on kertomansa mukaan kova esiintymisjännittäjä ja siksi vanhempainilat ovat Pirkon kohdalla jaksamista kuormittava tekijä. Hän kuvasi haastattelussa vanhempainiltoja ”inhottaviksi” ja ”epämiellyttäväiksi” vaikkakin niiden pitäminen Pirkon mukaan helpottuu vuosi vuodelta. Kuten aiemmin jaksamista tukevien tekijöiden erittelyssä kävi ilmi, Pirkko selviytyy kuitenkin noista tilanteista huumorin avulla.

Jotkut Pirkon jaksamista kuormittavat emotionaalisesti haastavat vuorovaikutustilanteet olivat *työyhteisöön liittyviä*. Vaikka Pirkko kuvasi työyhteisöään pääsääntöisesti mukavaksi ja toimivaksi, mahtuu mukaan kuitenkin monenlaisia yksilöitä. Pirkosta tuntuu joskus kuormittavalta, jos joku työkaveri ”aina oksentaa” Pirkon päälle omia mielen päällä olevia asioitaan. Pirkko tiedostaakin, että hänen on joskus vaikea sanoa ”ei”, jos joku haluaa tulla juttelemaan hänen luokseen. Myös vaikeiden asioiden esille tuominen tuntuu Pirkosta joskus hankalalta. Toisinaan Pirkko on kohdannut tilanteita, joissa hän on ollut tietoinen siitä, että joku hänen kollegansa toimii väärin oppilaita kohtaan mutta ei tee mitään varsinaisesti rangaistavaa. Pirkko kertoo, että joskus hän on pyrkinyt vaikuttamaan tilanteeseen ottamalla asian kyseisen kollegan kanssa puheeksi rehtori aisaparinaan ja yrittänyt saada kollegan ymmärtämään ongelman ja muuttamaan tapojaan, mutta tämäkään keino ei ole auttanut. Pirkosta on kurjaa, että edellä kuvatun kaltaisessa tilanteessa joutuu sanomaan oppilaille, ettei asialle voi tehdä mitään ja että on vain pakko kärsiä. Pirkosta onkin hyvin turhauttavaa, jos vialla oleviin asioihin ei saa muutosta.

Pirkon työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden merkitysrakenne

Pirkon työssä jaksaminen on hänen omien sanojensakin mukaan perin hyvissä kantimissa ja analyysin avulla oli tunnistettavissa monia hänen työssä jaksamistaan tukevia tekijöitä. Kuormittavia tekijöitäkin haastattelussa kävi ilmi ja seuraavaksi (Kuvio 3) on esitetty Pirkon työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden merkitysrakenne.



KUVIO 3: Pirkon työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden merkitysrakenne

Pirkkoa oppilaanohjaajan työssä kuormittaa eniten hänen jaksamistaan tukevan keskeisimmän tekijän käänteinen puoli. Pirkon työssä jaksamisen keskiössä on hänen tapansa hahmottaa ohjaajuuttaan verraten oppilaanohjaajan työtä aiempaan opettajan työhön ja kuten edellä on mainittu, Pirkko tekee oppilaanohjaajan työtä vahvasti läsnäolo edellä ja perinteisestä opettajuudesta poispäin suuntautuen. Joitakin perinteiseen opettajuuteen miellettyjä tehtäviä Pirkko joutuu kuitenkin myös toteuttamaan oppilaanohjaajan työssä. Tällainen tehtävä on Pirkon kokemuksen mukaan esimerkiksi oppilaanohjauksen luokkatuntien pitäminen ja kyseisiä tunteja pitäessään, hän joutuu palaamaan hetkeksi takaisin opettajuuteen. Pirkko kuvasi työnsä kuormittavana tekijänä myös joitain emotionaalisesti haastavia vuorovaikutustilanteita. Osassa mainituista vuorovaikutustilanteista kävi taas ilmi joitakin perinteisiksi opettajan tehtäviksi miellettyjä seikkoja, kuten kurinpitotilanteet ja vanhempainilloissa esiintyminen, joka on Pirkolle haastavaa esiintymisjännityksen vuoksi. Joskus oppilaanohjaajana joutuu myös kohtaamaan työyhteisössä ilmeneviä kuormittavia tilanteita ja toisinaan oppilaiden vanhempien kanssa kokoustaminen voi tuntua raskaalta. Kuormittavia voivat olla myös oppilaan henkiseen pahoinvointiin liittyvät tilanteet. Pirkko toimii oppilaanohjaajana yli neljällesadalle yläkoululaiselle, ja vaikka hän kokee jaksavansa työssään erittäin hyvin, ohjattavien suuren määrä on kuormittava tekijä, joka paikoin vaikuttaa hänen työnsä toteuttamisen ta-paan rajoittavasti.

3.2 Matti

Matti on 55-vuotias oppilaan/opinto-ohjaaja yläkoulussa ja lukiossa, joissa on oppilaita yhteensä noin 600, joista Matin ohjattavia on noin 320 oppilasta. Matin lisäksi koulussa toimii yksi täysipäiväinen sekä yksi sivutoiminen oppilaan/opinto-ohjaaja. Matilla on kolmenkymmenen vuoden mittainen aineenopettajatausta liikunnanopettajana, jonka lisäksi hän opiskeli opinto-ohjaajan opinnot ansaiten ohjauspätevyytensä vuosituhannen vaihteessa. Haastatteluhetkellä Matti toimii koulussaan päätoimisena oppilaan/opinto-ohjaajana, mutta normaalisti hän työskentelee sekä liikunnanopettajana että opinto-ohjaajana. Koska Matti toimii sekä opinto- että oppilaanohjaajan tehtävissä, viittaa hänen ammattiinsa nimikkeellä opo, jota hän itsekin haastattelussa itsestään käyttää.

3.2.1 Matin työssä jaksamista tukevat tekijät

Vuorovaikutus ohjattavien kanssa ja tunne siitä, että pystyy auttamaan

Matin mukaan opon työn hyvä puoli on tietenkin itse nuorten kanssa työskentely ja niihin liittyvät ihmissuhteet ja hän kertoo pitävänsä oppilaiden kanssa puuhaamisesta. Matti huomauttaa, että hänen mielestään nuorista ryhmänä maalataan nykyään julkisuudessa hyvin negatiivista kuvaa, joka eroaa kovasti hänen kokemuksistaan nuorten kanssa työskentelystä. Matin mukaan suurin osa suomalaista nuorista on hänen käsityksensä mukaan ”aivan tervepäisiä”, hyvin käyttäytyviä ja järkeviä ihmisiä, mutta valitettavasti se pieni osa nuorista, joilla on ongelmia, muodostaa liikaa yleistä käsitystä tämän päivän nuorista kokonaisuutena. Haastattelun aikana Matti mainitsee myös useampaan otteeseen, kuinka palkitsevalta ja antoisalta tuntuu, kun voi oikeasti olla avuksi nuorelle. Opona olemisessa on Matin mukaan mukavaa ja antoisaa myös se, että henkilökohtaisia kontakteja nuorten kanssa on enemmän kuin liikunnan opettajan työssä.

Mukava työyhteisö

Oman opon työnsä yhtenä tärkeänä hyvänä puolena Matti mainitsee hyvän työyhteisön ja sen, että tulee työkavereiden mukavasti toimeen. Näiden tekijöiden ansiosta työn tekeminen on mukavaa. Matin koulussa on myös vireää ja monipuolista työhyvinvointitoimintaa (tyhy-toiminta), joka on Matin mukaan tärkeä tekijä hänen oman työssä jaksamisensa kannalta ja hän intoutuukin kertomaan laajasti toiminnan sisällöstä. Matti toimii koulun tyhy-toimikunnan puheenjohtajana, joka koordinoi sekä järjestää työvuoden aikana monenlaista virkistävää puuhaa kuten reissuja katsomaan joukkueurheilupelejä, monipuolista ruoanlaittoa ja leivontaa, musiikkiin ja tanssiin liittyviä työpajoja, erilaisia juomatastingeja ja niin edelleen. Koska tyhy-toimintaa on niin laidasta laitaan, on jokaisella työntekijällä mahdollisuus löytää jotain itselleen mielekästä tekemistä ja esimerkkinä tästä Matti kertoo innostuneesti järjestävänsä aina vuosittain perinteisen sieniretken metsään erään toisen opettajan kanssa, koska he ovat molemmat innokkaita metsässä kävijöitä. Tyhy-toimikunta kerää aina vuosittain palautetta vuoden toiminnasta ja pyrkii toteuttamaan esitettyjä toiveita seuraavana vuonna ja Matin mukaan ilmoittautujia tyhy-toimintoihin on riittänyt aina ihan kivasti.

Matin mukaan on tärkeää, että työnantaja ymmärtää tyhy-toiminnan painoarvon ja panostaa toimintaan myös rahallisesti.

Joo, ja se on musta tarkeeta et se, et meillä mun mielestä työnantaja ymmärtää et siihen kannattaa vähän satsata koska siinä varmaan myös ne eurot, jota siihen satsataan, ni ne tulee tavalla taikka toisella takasin vaikka sairauspäivinä tai et ne vähenee tai työtehokuus paranee tai työtyytyväisyys paranee.

Tyhy-toiminta onkin Matin mielestä tärkeää työssä jaksamiseen liittyvien ongelmien ennaltaehkäisyä ja siksi toki järkevää toimintaa ja resurssien käyttöä. Matti näkee tyhy-toiminnan toisena isona etuna myös sen, että kun työkavereiden kanssa puuhaa muutakin kuin pelkästään ongelmien ratkomista tiukkojen työasioiden äärellä ja oppii tuntemaan heitä työtehtävien ulkopuolella, sujuvat nuo virallisetkin tehtävät helpommin ja hyvässä hengessä ja se on Matin mukaan "tosi tärkeä juttu".

Ihmiset, joiden kanssa voi jakaa ajatuksia työstä

Matille koulun muiden opokollegojen merkitys on todella suuri. Toisten opojen kanssa voi aina vaihtaa mielipiteitä, heiltä voi kysyä neuvoa ja miettiä yleensäkin asioita yhdessä. Varsinkin hankalissa tapauksissa kollegiaalinen tuki on erityisen tärkeää. Matti kertoo, että esimerkiksi kesäisin kesäpäivystyksen aikaan, kun yhteishaun tulokset julkistetaan, koululla on aina muutkin opot paikalla. Tämä on Matista tärkeä juttu, sillä jos tulee äkäisiä ihmisiä tai itkuisia puheluita voi luottaa siihen, että tukea löytyy aina. Matti sanoo, että he monesti opojen kesken joutuvat tarjoamaan toisiaan kuormittavien työtehtävien jälkeen ikään kuin toimisivat toistensa työnohjaajina. Se kuitenkin helpottaa ja auttaa kun ”pääsee puhaltamaan” ja jakamaan ajatuksiaan vaikkapa vaikean palaverin jälkeen ja on siksi äärettömän tärkeää Matille. Matti kertoo myös vaimonsa olevan opettaja ja koska tämä siksi ymmärtää Matin työtä hyvin, pysyy vaimon kanssa myös jakamaan työhön liittyviä asioita ja ajatuksia. Tämän Matti kokee voimavarana ja tärkeänä asiana.

Työn rajaamisen keinot

Matti kertoi, että helpottaakseen irrottautumista työstä ja vetääkseen rajaa työn ja vapaa-ajan välille, hänellä on joitain peruseriaatteita, joita hän pyrkii noudattamaan. Kun hän perjantaisin laittaa työkoneen työpaikalla kiinni, hän palaa yleensä työasioiden ääreen vasta aikaisintaan sunnuntai-iltana, jolloin hän tarkistaa, onko ilmennyt jotain mitä pitäisi alkaa hoitamaan kiireellisesti maanantaina. Työpuhelimet Matti jättää myös työpaikalle. Hän tarkistaa puhelimet aamuisin ja vastaa yhteydenottoihin sitten. Oman henkilökohtaisen puhelinnumeronsa eteenpäin antamista työasioihin liittyen hän harkitsee tarkkaan ja välttää sitä. Matti mainitsi työn ja vapaa-ajan rajaamisen omaksi kehityskohdeekseen ja välillä rajoja tuleekin ylitettyä. Esimerkiksi joskus kotona vaimon kanssa tulee puhuttua työasioita liiaksikin ja silloin vaimo toimii Matin mukaan

usein rajan vetäjänä hänen puolestaan ja saattaa sanoa napakastikin, ettei tänään puhuta enää työasioista.

Vapaa-ajan mielekäs puuha vastapainona työlle

Matin vapaa-ajan aktiviteeteista monet olivat fyysiseen tekemiseen liittyviä. Matti harrastaa aktiivisesti esimerkiksi tavoitteellista joukkueurheilua. Joukkueen kanssa kierretään sm-tason kisoja ja he ovat osallistuneet myös mm-tason kisoihin. Matti muistuttaa kuitenkin, että vaikka joukkueella on kilpailullisiakin tavoitteita, ” se ei oo kuitenkaan kovin semmosta tiukkapipoista se touhuaminen”. Matti kertoo, että urheilu edustaa hänelle sosiaalista ja mukavaa tekemistä, saman tutun porukan kanssa yhdessä oloa ja tarinointia sekä osin ihan silkkaa hauskanpitoa. Yhtä tärkeää fyysisen tekemisen rinnalla on sosiaalinen ja psyykinen kanssakäyminen ja Matti sanoo odottavansa aina, että pääsee tutun porukan kanssa tekemään ja kuuntelemaan niitä samoja vanhoja juttuja. Matilla on myös kaksivuotias lapsenlapsi, jonka kanssa hän käy viikoittain vanhempilapsi - jumbassa. Se on heidän yhteistä aikaansa ja vastapainoa työlle. Edelliseen liittyen Matti kertoo huomanneensa työuransa aikana, että on oleellista olla kalenteriin aikataulutettuja harrastuksia, kuten edellä mainittu viikoittainen jumbassa, sillä muuten raskaan työpäivän jälkeen jää helposti vain loikoilemaan sohvalle ja katsomaan televisiota. Mutta kun on sopinut etukäteen, niin tietää lähtevänsä eikä jää jahkailemaan. Tämän tyyppinen tekeminen on Matin mielestä kuitenkin todella tärkeää vastapainoa työlle ja jotain, mitä pitää ehdottomasti olla. Matilla on myös mökki noin 25 kilometrin päässä kotoa ja hän nauttii olostaan siellä. Vaimonsa kanssa he viettävät siellä viikonloput ja koko kesän. Joskus syksyisin ja keväisin he käyvät myös jonkin verran sieltä käsin töissä. Matti on luontoihminen, tykkää sienestämisestä kuten edellä kävi ilmi ja haastattelupäivänä hän oli lähdössä mökille puuhommiin. Mökillä oleminen ja touhuaminen on myös Matin mukaan vastapainoa työlle.

Työajan joustavuus

Matti mainitsi opon työn hyvänä puolena sen, että työaika on kausiluonteisuutensa takia joustava. Jos hiljaisempänä päivänä näyttää siltä, että työt on tehty, voi tehdä lyhyemmän päivän ja lähteä vaikka lenkille. Se auttaa Mattia jaksamaan työssä paremmin. Myös ajatuksena tieto työn kausiluonteisuudesta auttaa, jotta osaa asennoitua työvuoden ruuhkaisiin pätkiin tietäen, että pian sellaisen jälkeen tahti rauhoittuu. Matilla on tapana tehdä töitä yleensä kahdeksasta neljään ja koska opon laskettu keskimääräinen päivätyöaika on noin kuusi tuntia, voi hyvällä omatunnolla tehdä sitten joskus hiljaisempänä hetkenä lyhyemmän työpäivän.

Työpaikan fyysiset järjestelyt

Matti kertoo pitävänsä omaa työhuonetta todella tärkeänä tekijänä opon työssä. Ohjaustyön tekemisen kannalta on oleellista, että kun on tarve jutella henkilökohtaisemmista asioista, voi oven laittaa kiinni ja käydä keskustelua rauhallisessa tilassa. Matin työhuoneen vieressä, seinän toisella puolella on luokkahuone, josta Matin mukaan kuuluu joskus ilmastoinnin kautta esimerkiksi ryhmätöiden teon ääniä. Pääosin työhuone on kuitenkin rauhallinen ja Matti on tyytyväinen siltä osin työtilaansa. Kun Matti liikunnan opettajan ominaisuudessa jututtaa joskus oppilaita, joutuu hän etsimään jostain toisen rauhallisen tilan, sillä aineenopettajilla työtilat on jaettu vain sermein kolmen ihmisen jakaessa saman työtilan. Tämä järjestely ei Matin mielestä toimisi opon työssä. Matilla on myös työhuoneessaan säädettävä työpöytä, jonka edessä voi halutessaan tehdä töitä seisten.

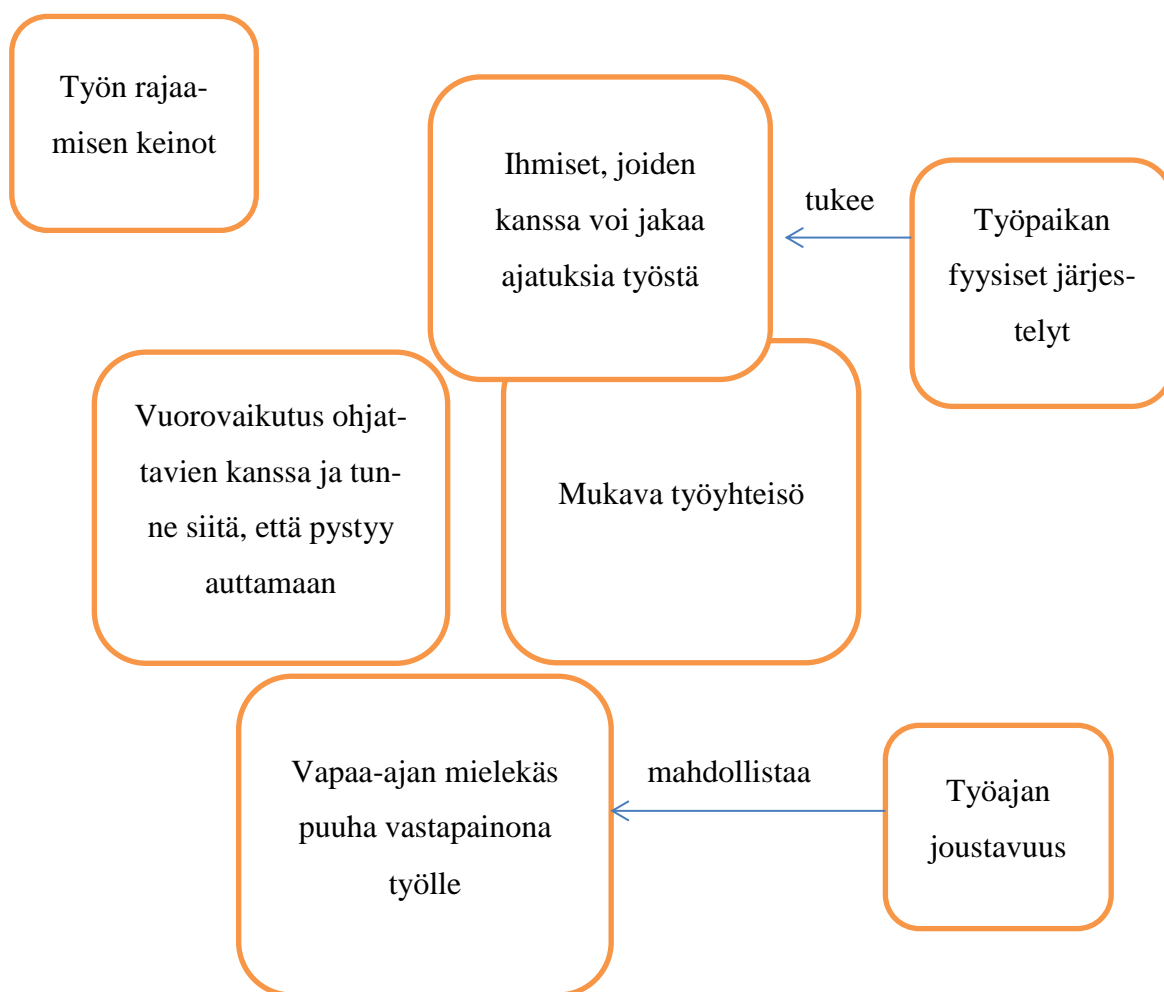
Jos on semmosia niin sanottuja toimistopäiviä että, ni on tosi hyvä että, et on säädettävä pöytä ettei kaheksaa tuntia istu vaan. Et ei tartte ku tunti, pari kertaa päivässä tehdä hommia seisaaltaan ni se on ihan erilaista niinku tehdä töitä.

Teknisistä välineistä Matti mainitsee myös kunnolliset tietokoneen näytöt työn teon helpottajina. Tällä hetkellä Matilla näyttöjä on vain yksi mutta hän on toiveikas, että saisi myös pian toisen näytön työtilaansa kuten viereisen huoneen

toisella opolla on. Oppilaan kanssa on helpompi toimia, kun ” ei tarte selaimella hyppiä vaan et voi kattoo samanaikaisesti kahta eri ruutua”. Myös se, että opojen työtilat ovat fyysisesti lähekkäin, mahdollistaa sen, että tarvittaessa voi ja on helppo kysyä neuvoa. Joskus voi myös olla niin, että jostakin Matin ohjattavasta olisi helpompi puhua naisohjaajan kanssa tai jostakin Matin opokollegan ohjattavasta taas olisi helpompi jutella Matin kanssa. Kun työhuoneet sijaitsevat vierekkäin, vaihtoyhteistyö on mahdollista ja toimii sekä ohjaajan että ohjattavan eduksi.

Matin työssä jaksamista tukevien tekijöiden merkitysrakenne

Seuraavaksi on esitetty Matin työssä jaksamista tukevien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne (Kuvio 4).



KUVIO 4: Matin työssä jaksamista tukevien tekijöiden merkitysrakenne

Matin työssä jaksamista tukevien tekijöiden keskiössä suhteellisen tasavahvoina itsenäisinä tekijöinä ovat Matin kokemus mukavasta työyhteisöstä, vuorovaikutus ohjattavien kanssa ja tunne siitä, että pystyy auttamaan sekä vapaa-ajan mielekäs puuha vastapainona työlle. Matti kuvasikin pitävänsä opon työssä eniten nuorten kanssa puuhaamisesta ja ongelmien ratkomisesta, joka onnistuessaan on hyvin palkitsevaa ja antoisaa. Hän kuvasi työyhteisöään mukavaksi ja itselleen tärkeäksi tekijäksi työssä sen, että työkavereiden kanssa on hyvä tehdä töitä. Tätä tukee myös työpaikan vireä työhyvinvointitoiminta. Matille tärkeää on myös vapaa-ajan harrastusten ja tekemisen tuoma vastapaino työlle.

Mukavan työyhteisön kanssa osittain päällekkäinen mutta itsenäinen olennainen Matin työssä jaksamista tukeva tekijä on ihmiset, joiden kanssa voi vaihtaa ajatuksia työstä. Nämä ihmiset, eli Matin lähikollegoina toimivat koulun muut opot, ovat myös osa Matin työyhteisöä. Myös Matin vaimo opettajana osaa ymmärtää Matin työtä ja toimii kuuntelevana korvana ja tukena Matille. Työpaikan fyysisiin järjestelyihin kuului opojen työtilojen läheisyys, joka osaltaan tukee edellä kuvattua kollegiaalisen tuen mahdollisuutta. Matti arvostaa myös työtilojen rauhallisuutta ja työhön liittyvien välineiden, kuten tietokoneen näyttöjen ja työpöydän jaksamista tukeviin ominaisuuksiin. Myös opon työajan joustavuus kävi ilmi työssä jaksamista tukevana tekijänä, jossa oli limittäisyyttä vapaa-ajan mielekkään puuhan kanssa, sillä joustava työaika mahdollistaa paikoin lyhyemmän työpäivän tekemisen oman harkinnan mukaan. Tällöin Matti kertoi saattavansa lähteä esimerkiksi lenkille. Myös työvuoden kuormittavien kohtien ennakointi auttaa jaksamaan. Viimeisenä Matin työssä jaksamista tukevana tekijänä haastattelussa kävi ilmi Matin työn rajaamisen keinot, joihin kuului työhön liittyvien sähköisten vuorovaikutusvälineiden käyttämisestä pidättäytyminen vapaa-ajalla sekä toisinaan vaimon apu rajan vedossa.

3.2.2 Matin työssä jaksamista kuormittavat tekijät

Stressikiire ja hektisyys

Matin puheessa kiireen ja hektisyyden teemat toistuivat läpi haastattelun ja hän nimesi alituisen kiireen ja ajan puutteen myös opon työn huonoina puolina. Tarkemmin tarkasteltuna Matin kokemus kiireestä koostui useasta osatekijästä.

Matin mukaan kiire muodostuu ihan selvästi siitä, että *ohjattavien määrä* on niin suuri ja hän huomauttaa, että julkisuudessaakin on viime aikoina pohdittu pitäisikö ohjattavien määrää per ohjaaja pienentää. Matilla on tällä hetkellä ohjattavia n. 320 ja hän muistelee Suomen Opinto-ohjaajien suosituksen olevan jossain 250:n tietämällä. Tuosta suosituksestakin voidaan Matin mukaan olla montaa mieltä. Haastattelukeväänä Matille oli sattunut ohjattavakseen sekä koulun kaikki abiturientit että myös peruskoulunsa päättäviä yhdeksäsluokkalaisia. Tästä johtuen henkilökohtaisia ohjauskeskusteluja jatko-opintoihin liittyen oli kevään aikana paljon ja Matti totesikin kevään olleen tosi rankka. Ajan löytäminen erityisesti haastavien ohjaustapausten kohdalla on Matista joskus vaikeaa. Matti tiedostaa, että olisi tärkeää saada oppilaalle tunne siitä, että opolla on aikaa, mutta se on haastavaa kun oven takana odottaa monta muutakin ohjauksen tarpeessa olevaa eikä aikaa tunnu olevan riittävästi kaikille. Ajan puutteesta puhuessaan Matti tarkoittanee siis ennemminkin henkilökohtaisen ohjausajan puutetta kuin ajan puutetta yleensä, sillä kuten edellä on käynyt ilmi, hän kokee painetta ja huolta siitä, ettei hänellä ole aina oman kokemuksensa mukaan antaa ohjauksen tarvisijoille niin paljon aikaa ja tilaa kuin haluaisi. Matin kokema ajan puute muodostuu osin siis siitä, että yksinkertaisesti henkilökohtaisen ohjauksen tarpeessa olisi niin moni oppilas. Hän toi myös esiin, ettei opon työnkuva ole aina kovin selkeä ulkopuolisille, josta johtuu ymmärtämättömyys opon työn kiirettä kohtaan. Joskus ihmisillä on harhakäsitys, että kun opolla on oppitunteja viikossa määrällisesti vähän, ei kiirettä voi muka olla, vaikka oppituntien pitäminen on itse asiassa suhteellisen pieni osa työviikosta.

Opon työviikkoa ja - arkea täyttävät muun muassa *palaverit ja byrokra-*
tia. Matin mukaan monenlainen opintojen seuraaminen sekä palavereissa is-
tuminen vievät paljon työaika.

Sitte jos aatellaan, toinen mikä opon työssä verrattuna tavallisen opettajan, ni erilaista, ni palaverien ja lainausmerkeissä kokousten määrähän on ihan erilainen, et niit on jatkuvas-
ti. Millo se on näitä yksilökohtasia oppilasasiantuntijaryhmiä, millon se on isommalla po-
rukalla mietitään jotakin, millon kaupungin opot on yhdessä ja, et siinä on niinku hirveen
paljon kaikennäköstä, ja millon ihan joku vaik vaan erityisopettajan ja rehtorin kanssa
jonkin oppilaan tilannetta mietitään ja, et niitä on niinku tosi paljon semmosia palavereita
jotka vie sitten kuitenkin aikaa.

Vaikka Matin mukaan palavereita ja kokouksia onkin aikaa vievän paljon, ovat
ne hänen mielestään suurimmaksi osaksi tarpeellisia ja edistävät oppilaiden
asioita. Koulumaailmassa tulisi silti hänen mielestään pyrkiä entistä enemmän
ennaltaehkäiseviin toimiin sillä oppilashuoltotyö nykyisellään on ”tulipalojen
sammuttamista ku sen pitäisi olla niiden tulipalojen ennaltaehkäisemistä”. Ma-
tin mielestä sen saavuttamiseksi tulisi miettiä ennemmin rakenteita, esimerkiksi
koulun järjestelyjä ja pedagogiikkaa, joilla ongelmia ehkäistäisiin. Näin ei aina
oltaisi tilanteessa, jossa jo olemassa olevaa ongelmaa lähdetään ratkomaan. Pa-
perityöt ja byrokraatia kuormittavat myös osaltaan varsinkin opon työvuoden
hektisinä aikoina, kuten esimerkiksi jatko-opintohakujen ja loppukevään aikana
valmistumiseen liittyen. Esimerkiksi haastattelun aikaan toukokuussa Matilla
oli pöydällään pino papereita määränpäänään Ylioppilastutkintolautakunta,
koska abiturienteissa oli muutamia, jotka eivät olleet vielä suorittaneet kaikkia
vaadittuja lukion kursseja. He eivät olleet saamassa vielä päättötodistusta ei-
vätkä näin ollen myöskään virallista ylioppilastutkintotodistusta. Muutamalla
abiturientilla oli Matin mukaan vielä toive saada tutkintotodistus kuitenkin jo
kevääällä, ja siksi Matti odotteli, josko sähköpostiin tulisi ilmoituksia valmistu-
neista kursseista. Tällaiset byrokraatiaan liittyvät vastuulliset tehtävät, joilla on
viralliset määräajat, aiheuttavat Matin mukaan kiirettä ja väsymystä.

Kuten edelläkin kävi ilmi, *opon työn luonteeseen* kuuluu kausittaisuus
kiireisine aikoineen työvuoden kierron ja tapahtumien mukaan. Matti mainitsi
työajan joustavuuden osin työssä jaksamistaan tukevana tekijänä, mutta hän
kokee opon työvuoden jaksoittaisen kiireen ja hektisyyden myös jaksamistaan
kuormittavana tekijänä. Työvuoteen sisältyy Matin mukaan tosi kuormittavia

jaksoja kuten yläkoulussa työelämään tutustumisen viikot ja yhteishaun päättyminen sekä lukiossa esimerkiksi ylioppilaskirjoituksiin ilmoittautumiset. Näille tapahtumille on yhteistä se, että niihin liittyvät asiat on hoidettava tiettyyn määräaikaan mennessä aiheuttaen Matin mukaan kiireen tuntua opon työhön. Opon päivittäinen työ taas on luonteeltaan melko ennalta arvaamaton, ja Matti kertoikin, ettei opinto-ohjaajan työssä voi oikein suunnitella työpäiviä kovin pitkälle eteenpäin, koska ”tässä voi tupsahtaa se ongelma tosta ovesta sisään ja sit sitä ongelmaa ruvetaan ratkomaan ja hoitamaan eteenpäin”. Matti kuvasi myös tämän aiheuttavan kiireen tuntua opon työssä. Matin mukaan myös aiemmin mainittujen palavereiden kulku on usein ennalta arvaamaton eikä koskaan voi varmaksi tietää, miten keskustelu menee tai mitä tulee tapahtumaan ja se voi tuntua joskus kuormittavalta.

Yhtenä kiirettä ja hektisyyttä aiheuttavana tekijänä Matti mainitsi vielä *sähköisen maailman* ja sen lisääntyneen käytön koulumaailmassa. Matti kuvaa seuraavassa lainauksessa kokemaansa sähköisten välineiden aiheuttamaa muutosta opon työssä.

...ku ennen aateltiin että jos sisäisessä postissa tuli joku paperi kaks päivää koululle, ni se siit et se kaks päivää menee sinne takasin johonkin jos joku kysyy jotakin. Mut et nyt jotenkin tuntuu et jos ei tuntii reagoi johonkin ni se on niinku et 'Oot sää kuollu?' tai et jotenkin niinku hirveen hektiseks tekee sitä et ku koko ajan pitää seurata tietyllä tavalla. Tai en mä tiä PITÄÄKS (painottaa sanaa) sitä mut et jotenkin niinku odotetaan et sitä seurataan ja vastataan.

Matti kokee sähköisen maailman toki helpottaneenkin yhteydenpitoa paikoin paljonkin, mutta se aiheuttaa myös kiirettä, koska oppilaat, huoltajat ja kollegat odottavat, että yhteydenottoihin reagoitaisiin ja vastattaisiin mahdollisimman nopeasti. Matti pohti myös sitä, miten sähköpostin hoitaminen opon työssä ja koulumaailmassa yleensä on sisällytetty työaikaan, kun taas joissain työpajoissa työaikaan lasketaan aina tietty aika sähköpostin lukemista ja niihin vastaamista. Koulussa sähköisten yhteydenpitokanavien seurausta pidetään taas itsestäänselvyytenä.

Opon työn vastuullisuus ja Matin tunnollisuus

Haastattelussa Matti kuvasi useaan otteeseen opon työn olevan tarkkaa ja vastuullista työtä ohjattaville ainutkertaisten asioiden ääressä eikä virheitä olisi varaa tehdä. Näistä kuvauksista oli havaittavissa myös Matin tunnollinen tapausuhtautua opon velvollisuuksiin ja vastuuseen. Matti kuvasi esimerkiksi yläkoulun yhteishakua seuraavanlaisesti.

...niitten oppilaitten kans tehään, kaikki lipukkeet ja lapukkeet varmasti on ja semmosia niinku... Ne on oppilaalle aika niinku ainutkertasia tapahtumia. Niissä ei sais tulla virheitä ja et ne pitää tehdä tarkasti ja ne pitää kolme kertaa varmistaa et ne varmasti menee kaikki oikein ja vaikka me kuin ajatellaan et nuoret on itseohjautuvia ja vastuuta pitäis antaa, ni kuitenkin sit sitä pitää tarkistaa ja hoitaa ja se on semmosta aikaa vievää ja mun mielestä myös niinku ressaavaa tietyllä tavalla.

Matti kuvasi haastattelussa useampaan otteeseen sitä, miten vastuullista ohjaustyötä joutuu tekemään ajan ollessa kortilla. Kuten edellä olevasta lainauksesta käy ilmi, Matti tiedostaa kuitenkin opon arjen tehtävien ainutkertaisuuden oppilaidensa elämässä ja ilmaisikin siksi huolensa siitä, ettei ohjausvirheitä saisi tulla. Tästä koituu paineita ja Matin kuvaamaa "stressikiirettä", joka hänen jaksamistaan opon työssä kuormittaa. Kausittaisina kiireisinä aikoina aikaa ja energiaa meneekin asioiden tarkistamiseen ja varmistamiseen, jotta ei tulisi tehtyä virheitä tai ohjaisi väärin. Matin mukaan työvuoden aikana on "tärkeitä päivämääriä joista kuitenkin myös se opo on jollakin tavalla sitten vastuussa, et ne kaikki tulee tehtyä oikein ja menee kaikkien kohalla oikein". Matti tiedostaa opon työnsä merkittävyyden ja vastuun myös yläkoulun ja toisen asteen nivelvaiheen ohjauksessa, josta johtuen hän kuvasi näitä ohjaustilanteita joskus stressaaviksi. Joskus pelkkä yläkoulun päästötodistus on kiven alla ja ohjaaminen haastavaa, kun tavoitteena kuitenkin on "et jokainen sit pääsis jatkamaan ettei niitä pudokkaita tulis". Opon työn vastuullisuus ilmenee myös esimerkiksi palaveritilanteissa, joissa Matin mukaan joutuu välillä miettimään tarkkaan esimerkiksi vaitiolovelvollisuuden rajoja, kuten mitä asioita pitää tai voi kertoa ja mitä taas ei ehdottomasti saa kertoa eteenpäin. Tällaiset tilanteet ovat Matin mukaan energiaa vieviä ja väsyttävät ihan eri tavalla kuin vaikkapa oppituntien pitäminen. Matin tunnollisuus taas ilmenee esimerkiksi siinä, että hän käy omasta mielestäänkin liian usein arki-iltoina tarkastamassa sähköpostin ja

Wilma-ohjelman siltä varalta, että sinne olisi jotain tullut jotain, joka vaatisi hoitamista.

Matin käsitys siitä, millainen on hyvä opo

Matin kokemus hyvän opon ominaisuuksista on yksi tekijä ajan puutteen, kiireen, työn vastuullisuuden ja Matin oman tunnollisuuden kanssa, joka lisää Matin kohdalla opon työn kokonaiskuormittavuutta. Kuten edellä on mainittu, Matin kuvauksista oli havaittavissa hänen tunnollinen suhtautuminen työnsä tehtävien suorittamiseen vaikka hän samaan aikaan kuvasi tekevänsä tuota työtä monen paineen alaisena. Yksi tällainen painetekijä on myös Matin oma käsitys siitä, millainen hyvä opo on. Kaikkien edellä mainittujen paineiden ristitulessa opon tulisi Matin mukaan olla joustava ja läsnä tilanteessa kuin tilanteessa.

...et siinä pitää koko ajan niinku läsnä, et jotenkin et ei tuu kellekään sitä tunnetta että tässä vaan niinku tehään töitä et 'Ei mua oikeestaan niinku nää asiat kiinnosta mut sen takia me tässä keskustellaan ku mä oon täällä niinku töissä ja sä oot täällä niinku oppilaana.' ja et siitä tahdistä pitäs päästä pois jotenkin että, et se oppilas, nuori ja tietysti myös vanhemmat tai ketä siinä kullonkin on kasalla et kaikki kokis sitä et tota, et se on niinku tämmöstä, et ihan oikeesti hoietaan niitten asiaa.

Kuten edellä käy ilmi, Matin käsityksen mukaan opon tulisi olla läsnä oleva sekä tehdä työtä sydämellään. Hän sanookin, ettei opon työtä voi vain tehdä asiallisen viileästi. Matista tuntuu, että oppilaat ja vanhemmat kyllä aistivat sen, jos opon sydän ei ole työnteossa mukana. Matti kuvaili myös sitä, miten opolla pitäisi olla paljon faktatietoa, jotta tämä osaisi ohjata oppilaitaan oikein eikä tekisi ohjausvirhettä. Tällaisia faktoja voivat olla esimerkiksi työmarkkinatuen hakemiseen tai korkeakoulupaikan vastaanottamiseen liittyvät säädökset. Matti huomauttaa, että nämä tiedot muuttuvat nykyään usein eikä oman tiedon oikeellisuudesta voi olla aina aivan täysin varma, mistä seuraa huoli siitä, osaako ohjata oppilasta oikein. Matin käsityksessä hyvästä opoudesta itsessään ei ole mitään vikaa ja se on sinällään kunnioitettava ja tavoiteltava, mutta yhdistettynä Matin kokemukseen opon käytännön työstä edellä kuvattujen paineiden alaisena, tästä käsityksestä muotoutuu työssä jaksamista kuormittava tekijä.

Jatko-ohjauksen vaikeus

Matin mukaan opon työ on hankaloitunut sen suhteen, minne ohjaisi sellaisia ohjattavia, jotka tarvitsisivat tukea ja apua elämäänsä. Ennen vanhaan oli useampia vaihtoehtoja, kuten pajoja, pienluokkia ja ryhmäkuntoutustoimintaa ja niin edelleen, joiden pariin tukea tarvitsevia oppilaita pystyi ohjaamaan tietyksi aikaa, jotta oppilas saisi elämänsyrjästä kiinni ja pystyisi jatkamaan koulunkäyntiä. Nykyään oppilaan pitää Matin mielestä olla melkein vaaraksi itselleen tai jollekin toiselle ennen kuin apua järjestyy. Matti sanoo tämän olevan yksi opon työn kuormittava ongelmatekijä.

Haastavat ja tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet

Matti kuvasi haastattelun aikana joitakin opon työn vuorovaikutustilanteita kovin kuormittaviksi. Eräs tällainen haastava tilanne voi olla esimerkiksi tapaamiset yhdessä oppilaan vanhempien kanssa jonkin yhteisen ongelman äärellä.

...ja sitten tietysti kun näitä ongelmatapauksia käsitellään, jossa vaik on vanhemmat mukana, kun ne ei oo ihan semmosia et "Hyvää päivää!" - juttuja. Että siihen pitää valmistautua ite, tietää mistä siellä keskustellaan, ja sitten myös sitten niinku se et ku siellä ei voi välttämättä tietää et miten se keskustelu tai mitä tässä tulee tapahtumaan, joku esimerkki vaikka että... No vaikka ihan yhteishakuun liittyen että nuori on eri mieltä ku vanhemmat tai että vanhemmat on eri mieltä keskenään ku se toinen on nuoren kanssa samaa mieltä. Sitte ku on jotakin avioerotilanteita tai jotain tämmösiä, jossa niinku näkee et ne kaks aikuista jotka tänne tulee ni et jotenkin et ne riitelee siinä tilanteessa eikä ollenkaan käsitellä sen nuoren asiaa ja...

Edellä kuvatun kaltaiseen tilanteeseen liittyen Matti kertoi, että opon rooli on joskus kovin häilyvä ja siksi tuollaiset tilanteet ovat "energiasyöppöjä". Matti ei ajattele, että hänen pitäisi olla opona kenenkään terapeutti tai psykologi, mutta joskus sellaisiin epätoivottuihin rooleihin sitä opona väkisinkin joutuu. Matti kertoi, että vanhemmat soittavat joskus myös rasittavan pitkiä puheluita ja jos ne sattuvat sijoittumaan vapaa-ajalle, "ni ne ei tietenkään oo mukavia kohtia missään tapauksessa". Matti vertasi työkokemuksensa pohjalta useampaan otteeseen perinteisen opettajan ja opon työtä keskenään ja totesi, että tunnin keskustelu jonkun ongelmatilanteesta tunteiden räiskyessä puolin ja toisin, on paljon kuormittavampaa kuin yhden oppitunnin pitäminen. Vaikka oppituntia

pitää etukäteen valmistella, sen pitämisestä palautuu Matin mukaan paljon helpommin, koska se on rutiininomaisempaa ja ennakoitavampaa. Myös työtehtävät ja keskustelut, joissa nuoren terveys on esimerkiksi uhattuna voivat olla Matin mukaan hyvinkin rajuja. Matti kertoi, että rajut oppilashuollolliset tapaukset, joissa opo joutuu olemaan monesti mukana, lähtevät valitettavasti osittain myös kotiin mukaan, sillä kyllä opokin on ihminen jolla on tunteet. Oppilashuoltoasioiden määrä yleisesti myös vaikuttaa Matin mukaan hänen kokeensa kokonaisstressiin ja kiireeseen.

Joskus opon rooli koetaan koulussa sellaisena, että työhuoneen ovelle ilmestyy esimiehen ja oppilaiden lisäksi myös opettajakollegoita, jotka tulevat Matin mukaan kertomaan juttuja ja joskus vähän valittamaankin asioista jotka eivät ensisijaisesti opolle kuulu. Matti kertoi aineenopettajien tulevan joskus esimerkiksi valittamaan siitä, ettei jonkun oppilaan kurssi valmistu, vaikka ensisijaisesti oppilaan ja sen jälkeen aineenopettajan itsensä vastuulla kurssin valmistuminen on, koska ei opo voi oppilaiden kursseja valmiiksi tehdä. Matti kuvasi edellä kuvattuun viitaten olevansa opona kahden tulen välissä ja kokee tämän aspektin työstä yhtenä kuormittavana tekijänä.

Työpaikan järjestelyt

Haastattelussa kävi ilmi myös pari Matin työpaikkaan liittyvää järjestelyä, joista Matti puhui kuormittavuutta lisäävinä tekijöinä. Matin koulussa opon tehtäviin kuului kurssitarjottimen laatiminen, joka tuo aina tiettyinä aikoina työvuotta lisäpainetta ja -työtä. Matti kuvasi tarjottimen laatimista prosessiltaan monipolviseksi.

... ja sit ku siihen yhistetään vielä kurssitarjotin siellä lukiossa, että kun se valmistu meillä tossa maaliskuun lopussa ja sitten huhtikuun, oliks se nyt kymmenen päivää auki et oppilaat sai tehdä ne wilma-valinnat. Sit seuraavaks ruvetaan kattoo mitkä kurssit toteutuu, mitkä ei, sit tasataan ryhmiä, kuunnellaan sitä kun oppilaat ei oo tyytyväisiä ja niinku sen tasaaminen...

Toisena kuormittavana tekijänä työpaikan järjestelyihin liittyen Matti puhui työtilojen koosta. Hänestä ne voisivat olla isommat, jotta tila olisi helpompi järjestää viihtyisäksi ja vapaamuotoisemmaksi. Tämän Matti koki tärkeäksi opon

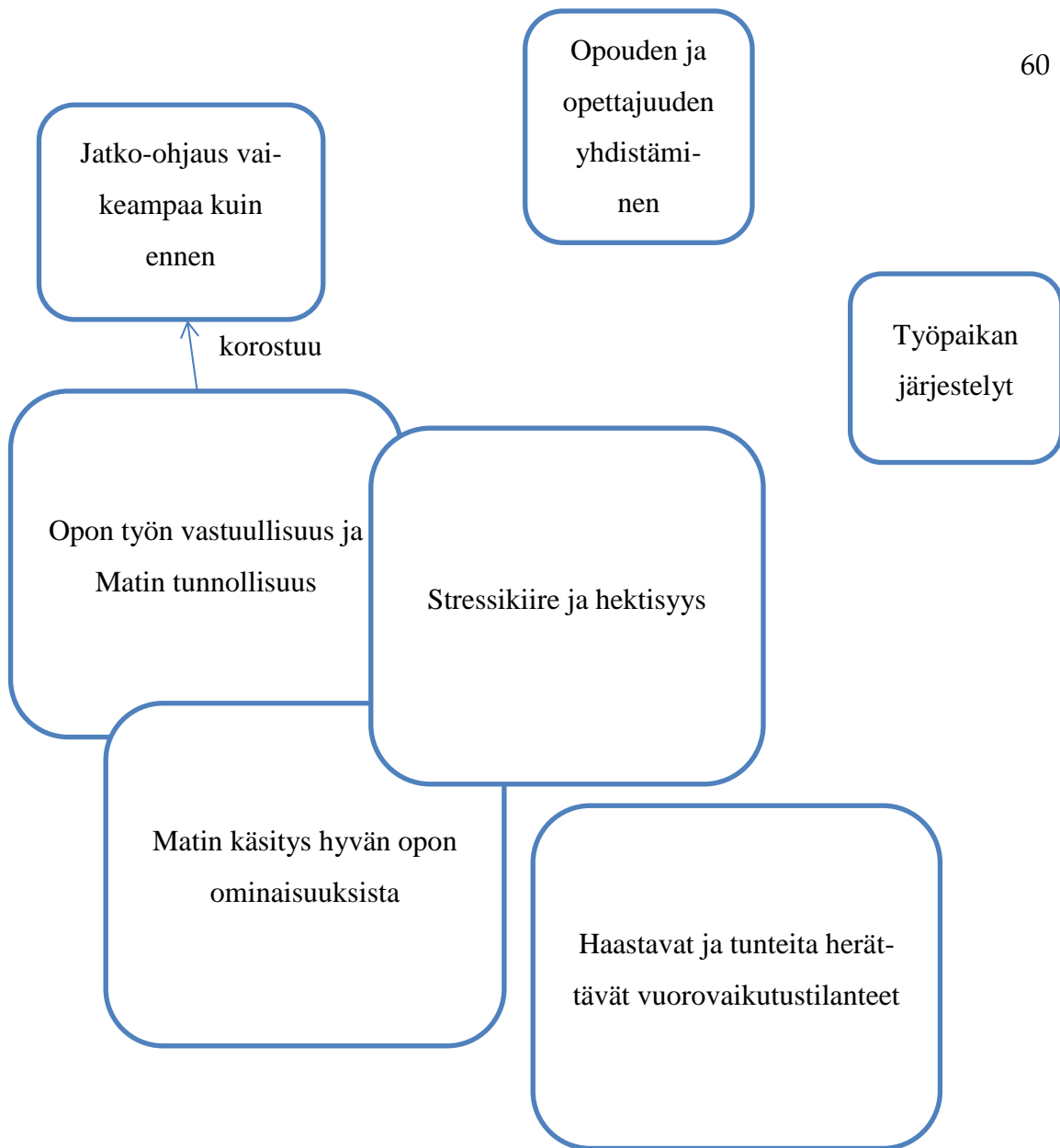
työn tekemisen kannalta siksi, että vuorovaikutus niin oppilaiden kuin näiden vanhempienkin kanssa on helpompaa ja toimivampaa, kun opon työtila on lähestyttävä. Luokkahuonemainen opon huone ei Matin mielestä missään nimessä saa olla, sillä hän kokee, että erityisesti vanhemmille sellainen ympäristö voi herättää omat kouluajat mieleen ja näin haitata vuorovaikutussuhteen syntyä.

Opouden ja opettajuuden yhdistäminen

Eräänä haasteena ja kuormittavana tekijänä Matti kuvasi työnsä eri puolien yhdistämistä. Normaalisti Matti toimii koulussaan sekä opona että liikunnanopettajana vaikkakin haastatteluhetkellä hän toimi poikkeuksellisesti pelkässä opon toimessa. Työnsä normaalitilassa Matti koki aineenopettajuuden ja opouden yhdistämisessä myös hyviä puolia mutta saavutettavuus opona on joskus hankalaa näiden kahden roolin yhdistämisen takia. Ratkaisuna tähän Matti oli kokeillut vastaanottoaikoja, mutta ei kokenut sitä toimivaksi ratkaisuksi. Nykyisellään tilanne on se, että kun Matilla on sekä liikunnan että ohjauksen töitä, hän etsii usein ohjattaviaan ympäri koulua saadakseen asioita hoidetuksi. Matti totesikin hieman naurahtaen, että vastuun opettamisen kannalta etsintäroolit ovat ehkä väärinpäin.

Matin työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden merkitysrakenne

Seuraavaksi (Kuvio 5) on esitetty Matin työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden synteesi eli merkitysrakenne.



KUVIO 5: Matin työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden merkitys rakenne

Matin työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden keskiössä ovat kolme tasavahvaa ja toisiinsa oleellisesti vaikuttavaa tekijää. Suurimpana kuormittavana tekijänä Matti koki työssään vallitsevan stressikiireen ja hektisyyden, joka itsessään oli useamman eri tekijän summa. Ohjattavien suuri määrä, sähköinen maailma osana opon työtä, palaverit ja byrokratia sekä opon työn luonteeseen liittyvä kausittainen kiire ja ennalta arvaamattomuus yhdessä muodostavat Matin kuvaaman stressikiireen ja hektisyyden kokemuksen. Kiireen ja hektisyyden vaikutukset säteilevät myös muihin Matin kuvaamiin työssä jaksamista kuormittaviin tekijöihin. Matti tiedostaa vahvasti opon työn vastuullisuuden ja tekee

työtään tunnollisesti, mikä tuntuu kuormittavalta vallitsevassa stressikiireen kokemuksessa. Tämän lisäksi Matilla on vahva oma käsitys hyvän opon ominaisuuksista, joita on kuitenkin hyvin haastavaa toteuttaa kiireen ja paineen alla.

Haastavat ja tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet olivat myös keskeisessä asemassa edellä kuvattuihin tekijöihin nähden. Oppilaisiin ja näiden vanhempiin liittyvät haastavat vuorovaikutustilanteet kuormittavat Mattia lautuneisuudellaan ja ennalta arvaamattomuudellaan eri tavalla kuin tavallisen oppitunnin pitäminen. Joskus Matti kohtaa myös työyhteisön sisällä haastavia vuorovaikutustilanteita kokien opon roolissa olevan toisinaan puun ja kuoren välissä. Painoarvoltaan pienempinä kuormittavia tekijöitä oli yhteensä kolme. Yhtenä näistä Matti mainitsi jatko-ohjauksen vaikeutumisen entiseen nähden, mikä kuormittaa Matin kaltaista tunnollista ja vastuunsa vahvana kokevaa ohjaajaa. Toisin sanoen jatko-ohjauksen vaikeutuminen korostuu kuormittavana tekijänä osin Matin vahvan vastuuntunnon ja tunnollisuuden takia. Opouden ja opettajuuden yhdistämisen Matti koki myös toisinaan kuormittavaksi, koska opona hän kokee olevansa toisinaan huonosti saavutettavissa kun on hoitamas- sa opettajan tehtäviään. Työpaikan järjestelyissä kuormittavina on työtilojen pienenus ja Matin koulussa opon tehtäviin kuuluva kurssitarjottimen laatiminen.

3.3 Leena

Leena on 58-vuotias oppilaanohjaaja yläkoulussa, jossa on yhteensä hieman vajaa 400 oppilasta. Opetusalalla Leena on työskennellyt yhteensä yli kolmekymmentä vuotta joista oppilaanohjaajana noin 22 vuotta. Aiemmalta koulutukseltaan Leena on musiikin aineenopettaja, mutta kymmenisen vuotta lukion musiikin opettajana toimittuaan, hän hakeutui ohjausalan koulutukseen. Työvuosiensa aikana hän on toiminut myös apulaisrehtorin tehtävissä. Leenan yläkoulussa toimii Leenan lisäksi toinen täysipäiväinen oppilaanohjaaja, jonka

kanssa ohjattavien kokonaismäärä jaetaan vuosittain harkinnan mukaan noin puoliksi, joten ohjattavia oppilaita Leenalla on vuosittain n. 200 kappaletta.

3.3.1 Leenan työssä jaksamista tukevat tekijät

Reflektiivinen ote työn hallinnan taitojen ja keinojen taustalla

Haastattelun aikana kävi toistuvasti ilmi, miten Leena toimii työnsä suhteen reflektiivisesti ja määrätietoisesti. Leenan reflektiotaidot eivät yksinään muodosta itsenäistä merkityskokonaisuutta, vaan toimivat keskeisenä vaikuttajana toisten merkityskokonaisuuksien taustalla. Leenan taidot reflektoida omia toimintatapojaan ja ajatuksiaan suhteessa ympäristöön tukevat siis viittä seuraavaksi eriteltävää Leenan yksilöllistä työn hallinnan taitoa ja keinoa.

Realistinen ja pragmaattinen tapa suhtautua työhön

Leenan selostuksesta kuvastui realistinen ja pragmaattinen tapa suhtautua työhön, joka auttaa häntä jaksamaan oppilaanohjaajan työssä. Leena kertoi, miten hän joskus uransa alkupuolella turhautui kohtaamisiin oppilaiden vanhempien kanssa, kun palaverit koskivat kasvatuksellisten rajojen vetämistä ja pitämistä liittyen vaikkapa nukkumaan menemiseen ja pelaamisen rajoittamiseen.

...tai välillä must tuntu sillon ku näitä rupes tulee että "Voi samperi, että eikö nyt niinku mitään tajua ei!", maalaisjärkee tuntu ettei oo, mut sitten mä oon niinku ruvennu miettiä että "No mitäs tässä taistelee niinku tutkainta vastaan et näin se vaan on...". Että jonkunhan se täytyy sit sanoo suoraan että tää on sun lapses, tee näin...

Leena on työssään päättänyt antaa sellaisten asioiden olla, joita hän ei voi muuttaa ja sopeutua muuttuvaan työnkuvaan. Hän sanoikin olevan tarpeellista miettiä, "missä se raja kulkee". Maailmaa hän ei voi yksin parantaa, mutta hän kokee, että edellä kuvatun kaltaisissa palavereissa hän voi ainakin sanoa oman rehellisen mielipiteensä siitä, mikä on hänen mielestään vanhemman tehtävä. Leenan tietoisuus omasta rajallisuudestaan auttaakin häntä suhteuttamaan ja arvioimaan omaa työtään ja toimintaansa realistisessa valossa. Vaikka palaverit

vanhempien kanssa saattavat olla joskus turhauttavia, eivät ne rasita häntä liikaa, koska hän ajattelee niiden vain kuuluvan oppilaanohjaan työhön ja työ on Leenalle vain työtä. Leenan realistinen ja pragmaattinen asenne työn haasteisiin kuvastuu myös hänelle vuosien varrella muotoutuneesta käytännön strategiasta, jonka avulla hän kartoittaa ja arvioi eteen tulevia ongelmia liittyen nuoriin ja näiden vanhempiin. Hän itse kuvaa strategiaansa näin.

...mä ajattelen niin että... Että tietysti voi olla ihan väärin, mut mä teen diagnoosin tavallaan tiiäkkö sillei, että kun mä oon työskennelly jonkun perheen kanssa, lapsella ongelmia on ne mitä hyvä, ni sitten mä totean, että "Joo, että vanhemmat on toivottomia.". Että oli ne sitten mitä hyvänsä, korkee tai ei korkeekoulutettuja, päihdeongelmaisia, ei mitään ongelmia, niin tota sit mä siinä vaiheessa, kun mä toteen et ei tää pelitä, et täst ei tuu koskaan mitään, et nää on ihan menetettyä kauraa ja niihin mä en enää uhraa aikaa, ni silloin se ydin on se nuori ja sitten lähtee se semmonen rulla päälle, että "Hei, sää teet nyt sen oman elämän." Et niinku huolimatta siitä mitenkä hänen tilanteensa on, miten sua kohdellaan ehkä kotona tai mitä vaan, ni lähtee niinku luomaan sille nuorelle niitä unelmia että minkälainen aikuinen, minkälaisen elämän sää haluat, minkälainen aikuinen haluat olla ja sitten jotenkin niinku luottaa siihen et nuori itse vahvistuu niin paljon että se ei lähe sitte niinku uppoo siihen suohon mikä hänelle on siinä tarjolla ollu. Että se, ja se on mun mielestä se mikä niinku pitää jossain vaiheessa aika piankin sitten erottaa...

Leenan mukaan joskus koululla saa aika suoraan sanoa, että "ei täs oo mitään järkee, ei kannata" jos saman perheen ympärille ollaan kasaamassa kymmenettä palaveria koskien asioita, joihin ei vaikuta tulevan mitään muutosta. Silloin Leenan mielestä hänen tehtävänsä on panostaa siihen, mitä nuoren hyväksi voidaan tehdä. Leenan realistista mutta toiveikasta otetta työhön kuvastaa myös se, että hän tiedostaa, etteivät ohjaus- ja auttamistyön tulokset aina realisoitu peruskoulussa näkyviksi hetkessä vaan mahdollisesti vasta joskus tulevaisuudessa. Jos näkyviä tuloksia saavutetaan heti noin joka viidennessä isossa "keississä", voi siihen olla Leenan mukaan tyytyväinen ja loppujen kanssa "toivotaan, että siitä jotain hyvää seuraa sitten".

Oman perheen tärkeys ja työn toissijaisuus

Leenan työ on vahvasti hänen omassa hallinnassaan myös siksi, että hänellä on vahva arvojärjestys työn ja perhe-elämän välillä ja hän toimii määrätietoisesti tuon jaon ylläpitämiseksi. Ilman reflektiivistä otetta omaan tekemiseensä tämä jako ei välttämättä pitäisi. Haastattelun aikana Leena kuvasi useaan otteeseen, kuinka oma perhe on tärkein ja työ toissijainen asia hänen elämässään. Leena

kertoi toimineensa jo nuorempana niin, että hän teki työt aina työpaikalla loppuun ennen kuin haki lapsensa päivähoitosta, jotta voisi olla kotona täysipainoisesti vain äiti. Leenan oma elämä on aina ollut hyvin rikas ja täysi oman perheen ollessa aina "se ykkönen", minkä ansioista hän kokee tasapainon pysyneen työ- ja perhe-elämän välillä. Kun on muutakin elämää, on helpompi jaksaa myös työelämän puolella. Leena muisteli erästä perheetöntä opokollegaa, jonka elämän tuntui täyttävän vain työ ja Leenasta "se oli ihan niinku jotenkin karmee tilanne". Eräs toinenkin kollega on sivusta seuraten herättänyt Leenassa samansuuntaisia ajatuksia.

...et mä nään tossa mun kollegassa, kun hän kokee et hän menee semmoseen tyhjiöön niin sitte ei taho niinku jaksaa oikein missään, ei edes sit täällä. Et jotenki semmonen niinku ehkä rikas siviilielämä, se on varmaan niinku semmonen joka antaa voimaa.

Leena pohti, että olisi varmaan terveellistä kaikille murrosikäisten kanssa toimiville ja ihmissuhdetöitä tekeville opettajille, että työn lisäksi olisi jotain hyvin tärkeää tai mielenkiintoista siinä omassa elämässä. Se ei Leenan mukaan tarkoita sitä, että nukutaan välttämättä pitkiä yöunia tai olisi rauhallista. Elo voi olla kaikkea ihan muuta ja hyvinkin menevää kunhan elämässä olisi jotain työstä eriävää, omaa ja tärkeää juttua. Leena ei epäile omaa jaksamistaan, jonka tärkein kulmakivi on oma perheyhteisö, johon voi luottaa. Eläkkeelle jääminen on Leenalle ajankohtaista parin vuoden päästä ja hän aikookin heti ensimmäisen mahdollisuuden tullen jäädä eläkkeelle. Hän ei koe mitään tarvetta jatkaa työssään, koska muu elämä on hänelle niin ehdottoman paljon tärkeämpää. Kotona Leena ei koe tarvetta työasioista puhua, koska siellä aika kuluu aviomiehen, lasten ja lastenlasten kanssa puuhaamiseen. "Tää on kuitenkin vaan työ", Leena toteaa.

Työn rajaamisen keinoja

Leenalla on myös selkeitä työn rajaamisen keinoja, joita hän on toteuttaa ja on myös päivittänyt työuransa aikana aika ajoin itselleen perustellusti sopiviksi. Myös tässä suhteessa Leenan reflektiivinen ote omaan työhön korostuu. Hän kertoi jättäneensä viime aikoina luottamustehtäviä vähemmälle, koska ne ovat

luonteeltaan koko käden vieviä, kun antaa pikkusormen. Leena ajattelee oppilaiden kohtaamisen olevan oppilaanohjaajan työn ydin ja hän sanoo nauttivansa juuri siitä osasta työtä, joten työajan ollessa rajallista, hän on rukannut työnsä painopistettä niin, että oppilaiden ohjaukselle jää enemmän aikaa. Oppilaanohjaajan työhön kuuluu pakollisena monia palavereita ja kokouksia, joten Leena on pyrkinyt vähentämään myös turhaksi kokemiaan tapaamisia ja koulutuksia. Esimerkkinä tästä rajauksesta hän kertoi alueen opojen työnohjauksellisesta viikoittain kokoontuvasta ryhmästä, jota veti Leenan mielestä hyvin ammattitaitoinen ihminen ja ajatuksena ryhmä vaikutti hyödylliseltä. Muutaman kerran ryhmässä käytyään Leena totesi kuitenkin tapaamisiin liittyvien ennakkotehtävien vievän häneltä liikaa aikaa ja hän koki tapaamiset enemmän rasitteena kuin helpotuksena, joten hän jättäytyi lopulta ryhmästä pois. Leena kertoi oppilaiden asioiden kantautuneen enemmän mukaan hänen uransa alkupuolella, jolloin omat työn rajaukset keinot olivat heikommat ja oppilaanohjaajan tehtäviin kuului usein myös luokanvalvojan velvollisuudet. Tällöin oppilaiden ja perheiden murheita ja huolia tuli kohdattua paljon ja vanhemmatkin saattoivat soitella illalla kotiin, mutta niin ei ole Leenan mukaan tapahtunut enää kymmeneen vuosiin. Leenan asenne työtä kohtaan onkin uran alkuvaiheista muuttunut ja hän toteaa, ettei enää tulisi mieleenkään tehdä työtä samalla tavalla nykyään. Hänen mielestään nykYTEknologia on oikeastaan helpottanut työn rajaamista, koska tietokone ei kilise, jos sitä ei aukaise, toisin kuin lankapuhelimet entisaikaan. Leena sanoo olevansa kylmänviileästi seuraamatta Wilma - oppilashallinto-ohjelmaa viikonloppuisin ja yleensäkin tekevänsä selvän eron työ- ja vapaa-ajan välille. Kun hän tulee töihin, hän unohtaa kotiasiat kokonaan ja tekee työnsä täysillä. Samalla tavalla toimii myös Leenan siirtymä vapaa-ajalle.

...sitte ku iltapäivällä, ku tää kaaos tavallaan hiljenee täällä ni sit mä vielä katon että "Okei, mitä huomenna on täällä.", niinku kalenteriin ja paan itelleen muistilappuja varmaan näin ja et mitä mun pitää hoitaa aamulla. Ja sit mä katon että mul on kaikki tehty, vielä tsekkaan postit ja Wilmat ja ehkä vastaan. Sit mä lähen pois ja kun mä paan oven kiinni mä oon jo ihan muualla niinku pääni kanssa.

Kuten edellä on jo mainittu, Leena ei tee yleensä töitä vapaa-ajallaan vaan hoi-taa tehtävänsä työajalla ja työpaikalla. Erään poikkeuksen hän on kuitenkin

tehnyt. Yhdeksäsluokkalaisille hän sanoo joka kevät, että hänellä on kännykkä koko kesän päällä ja häneen saa olla yhteydessä ja laittaa viestiä, koska on yhteishakuun liittyviä asioita, jotka saattavat joskus kesän aikana mennä solmuun. Leena sanoo päivittäin tarkistavansa viestit ja päivystävänsä tällä tavoin ohjausapuna, koska kokee asiasta vastuuta. Jousto työn rajauksessa on omaehtoinen, sopii Leenalle eikä siksi rasita häntä.

Omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen

Omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen oli myös toistuvat teema Leenan kuvatessa omaa työtään ja tapansa tehdä sitä. Jos siirtotietojen pohjalta kouluun on tulossa haastavia oppilaita, heidät sijoitetaan yleensä Leenan ohjattaviksi. Tämä ei Leenan mukaan häntä haittaa, sillä hän kokee haastavien tapauksien sopivan omalle luonteelleen. Vuorovaikutustaidot kokoustamisessa erilaisten ihmisten kanssa vaikeidenkin asioiden äärellä Leena kokee myös omaksi vahvuudekseen eikä hänellä ole minkäänlaista ”herran pelkoo”. Usein Leena hoitaakin koulussa ennalta arvaten haastavat palaverit ja häntä pyydetään paikalle vastaaviin tilanteisiin myös tueksi. Leenalle on ihan sama kuka pöydän toisella puolella toimensa tai asemansa puolesta istuu, mutta opettajayhteisössä moni kollega kokee Leenan mukaan tilanteen ylitsepääsemättömän vaikeana, jos pöydän toisella puolella istuu vanhemman roolissa vaikkapa toinen opettaja, pankinjohtaja tai joku kaupungin hallinnossa korkeassa asemassa oleva henkilö.

Ja myöskin sitten niinku siinä palaverissa täytyy jotenkin mun mielestä, se on ehkä just se mitä mä pidän vahvuutenani, et mä osaan kyllä, siis vaik mulla ei oo sitä herran pelkoo, mutta mää niinkö mielestäni osaan ottaa ihmiset ihmisinä ja myöskin käyttäytyä sivistyneesti, mutta kun vanhemmat ei aina ole, todellakaan, eivät ne professorien tai mitä meillä on näitä, kaupungin hallinnon isoja kihoja, joitten lapsia sit meillä on. Ni tota, hehän olettaa että heitä kohdellaan niinku jotenkin kuningasmaisesti, niin siinä täytyy aikailalla olla tarkkana et miten ne sanat asettaa eikä niinku ollekaan lähtee siihen leikkiin mukaan. Et kyllä se näkyy mun mielestä myöskin siinä, että meillähän on tiettyjä ihmisiä joita aina pyydetään kaikkiin palavereihin juuri sen takia, koska mitä hankalampi palaveri sitä enemmän tarvitaan sitä ammattitaitoa kohdata ihmisiä niinkö sen asian ympärillä eikä ollenkaan miettiä sun titteleitä.

Haastavat palaverit ovat Leenan mukaan aikaa vieviä, mutta hän pitää niistä. Leena refleктоikin taitavasti omaa työtään ja on sen pohjalta hyvin selvillä

omista vahvuuksistaan ja nauttii niiden hyödyntämisestä työssään. Leenan lähikollega on Leenan mukaan hirveän tarkka työajasta ja Leena on miettinyt, että tälle sopisi kellokortin käyttö työajan seuraamisen välineenä. Leena ei ole itse koskaan hahmottanut työtään vastaavalla tavalla, vaan kuvasi tekevänsä oppilaanohjaajan työtä itselleen sopivasti ”isolla pensselillä” ennemmin kokonaisuuksia hahmottaen kuin ”piipertäen”. Leena sanoi tekevänsä työtään mielestään kohtuullisen hyvin ja tavalla, joka sopii myös ympäröivään työyhteisöön sekä hyväksyen myös työn rasittavimmat tekijät, kuten paperitöiden teon. Haastattelun loppupuolella puheeksi tuli Leenan koulun muuttuva rehtoritalanne – keväällä ei ollut vielä tietoa, kuka rehtoriksi kouluun syksyllä tulisi. Leenan itseluottamusta omaan ammattitaitoonsa ja sitä kautta jaksamiseensa kuvastaa se, että hän pohti osaavansa kyllä tehdä työnsä, istui rehtorin paikalla kuka tahansa.

Kokemuksista oppiminen ja ammentaminen

Kokemuksista oppiminen ja ammentaminen näyttelevät myös oleellista roolia Leenan työssä jaksamista tukevien tekijöiden joukossa. Leenan reflektiotaitojen merkitys on oleellinen myös tämän työssä jaksamista tukevan tekijän kohdalla, sillä kokemuksista on mahdollista oppia vain pohtimalla oman toimintansa perusteita ja seurauksia tai reflektoiden näkemäänsä. Leena kertoikin, miten hän kokee oman värikkään elämäkokemuksensa, taustansa ja perhe-elämänsä antaneen oppilaanohjaajan työhön paljon. Leena on perheineen asunut ulkomailla ja nähnyt kaikenlaista, jonka vuoksi Leena ei usko kohtaavansa työssään enää asioita, joista hän ei voisi selvitä. Kuten edellä on käynyt ilmi, kokemukset työuran varrelta ovat opettaneet häntä myös rajaamaan työtään määrätietoisesti. Leena kertoi työstä irrottautumisesta ja työn rajaamisen olleen työuran alkutaipaleella vaikeampaa, mutta nykyään hän ei omien sanojensa mukaan ala hoitaa kenenkään asioita samalla tavalla kuin nuorena. Leena kuvasi myös oppineensa priorisoimaan työtehtäviään perinteisesti kantapäähän kautta. Apulaisrehtorina toimiessaan oppilaanohjaajan hallinnollisten ja tehtävien yhteensovittaminen oli haastavaa ja työpäivät venyivät toistuvasti hyvin pitkiksi. Leena ker-

toi miehensä lopulta huomauttaneen töiden määrästä ja olemattomasta korvauksesta suhteessa menetettyyn aikaan, jolloin hän itsekkin pysähtyi miettimään tilannetta. Leenan elämäntilanne oli myös tuolloin sellainen, että hän halusi viettää enemmän aikaa läsnä kotona, joten hän kieltäytyi apulaisrehtorin tehtävistä seuraavana vuonna tajuttuaan koulun kyllä pyörivän ilman häntäkin. Ikä ja kokemus ovat hänestä auttaneet rajan vedon oppimisessa, joka ymmärrettävästi on uusi asia uraansa aloittelevalle nuorelle opettajalle tai ohjaajalle. Esi-merkiksi nuorempana oppilaanohjaajana hän kävi koulutuksissa niin usein, kuin mitä ajatteli muidenkin opojen käyvän. Nyt myöhemmässä vaiheessa uraansa Leena on radikaalisti vähentänyt koulutuksia ja käy vain sellaisissa, joista kokee olevan itselleen todellista hyötyä. Jokainen ohjaaja tekee Leenan mukaan työtään omalla persoonallaan, historiallaan ja kokemuksillaan. Tätä Leena on koittanut ”tolkuttaa” itselleen myös sellaisina haastavina hetkinä, kun on kohdannut työssään hyvin erilaisia ohjaajia kuin mitä hän itse on. Tärkeintä on kuitenkin oman, itselleen toimivan työtavan löytäminen. Leena kertoi, ettei hänellä ole ollut oppilaanohjaajan työn suhteen motivaatio-ongelmia, koska hän saa tehdä juuri sitä, mistä on kiinnostunut. Toimittuaan musiikinopettajana kymmenisen vuotta, hän ymmärsi olevansa kiinnostunut oppilaista kokonaisvaltaisemmalla tavalla kuin mitä opettajan rooli mahdollisti. Ohjausalan koulutukseen hakeutumisen ja nykyisen ammattinsa hän kokee olleen ”nappivalinta”, mikä tukee osaltaan hänen työssä jaksamistaan.

Oma aika ja harrastukset

Oma aika ja harrastukset ovat Leenalle myös tärkeitä tekijöitä työssä jaksamisen kannalta. Hän kuvasi itseään erakkomaiseksi vapaa-ajallaan, koska itse ohjaustyö on niin sosiaalista ja tiedostaa tarpeensa omaan aikaan yksin päivittäin. Leena kertoi myös harrastavansa ja liikkuvansa paljon, mikä antaa hänelle voimaa myös työelämäänsä. Välillä hän menee jonnekin ihan itsekseen kutomaan tai istumaan ja tuijottamaan tuleen, jolloin ”aivot tekee jotain ajattelematta yhtään mitään” ja lopulta huomaa latautuneensa ja olevan valmis uusiin haasteisiin.

Tunne siitä, että työtä arvostetaan

Leenan puheessa työn arvostuksen tunne nousi useaan otteeseen merkitsevään rooliin. Leena puhui siitä, miten hänen työuransa alussa oppilaanohjaajien ammatti oli varsin uusi ja arvostus ammattia kohtaan oli monessa koulussa vähäistä ohjaajan työnkuvan ollessa monelle vielä epäselvä. Leena huomautti, että hänen paikkakunnallaan opinto- ja oppilaanohjaajat ovat kyllä aina olleet arvossaan, mutta ympäri Suomen näin ei varsinkaan alkuaikoina ollut. Leena kokee myös, että hänen koulussaan oppilaanohjaajia yleensä sekä hänen työpanostaan yksilönä on aina pidetty arvossaan. Leena arveli sen johtuvan innosta lähteä moneen mukaan, joustavuudesta sekä siitä, että hänellä on vuosien varrelta myös monipuolista hallinnollista kokemusta koulun arjen kiemuroista. Leena kokee, että työyhteisössä on hyvät välit ja oppilaanohjaajan huoneen ovi on auki aina myös kollegoille, jotka pyörähtävätkin usein ovella kysymässä neuvoa ja näkemystä milloin mihinkin koulun asiaan liittyen. Leenan ammattitaidon ja työn arvostus näkyy työyhteisössä konkreettisesti myös siinä, että Leenaa pyydetään usein hoitamaan vuorovaikutuksellisesti ja ammatillisesti haastavia palaverieita, koska hänen koetaan olevan niissä erityisen taitava. Leena kertoi myös olleensa töissä vuorotteluvapaansa aikana eräässä toisessa koulussa muualla Suomessa ja nauttineensa työskentelystä siellä erityisesti, koska koulun tilanne ohjauksen suhteen oli ennen Leenan paikalle tuloa hyvin epätydyttävä. Kun Leena otti uudessa koulussa ammattitaidollaan ohjauksen ohjat käsiinsä, sai hän omien sanojensa mukaan ”gloriaa” kaikesta pienestäkin ”risauksesta”. Tällainen arvostus tuntui Leenasta hyvin palkitsevalta.

Tulosten palkitsevuus

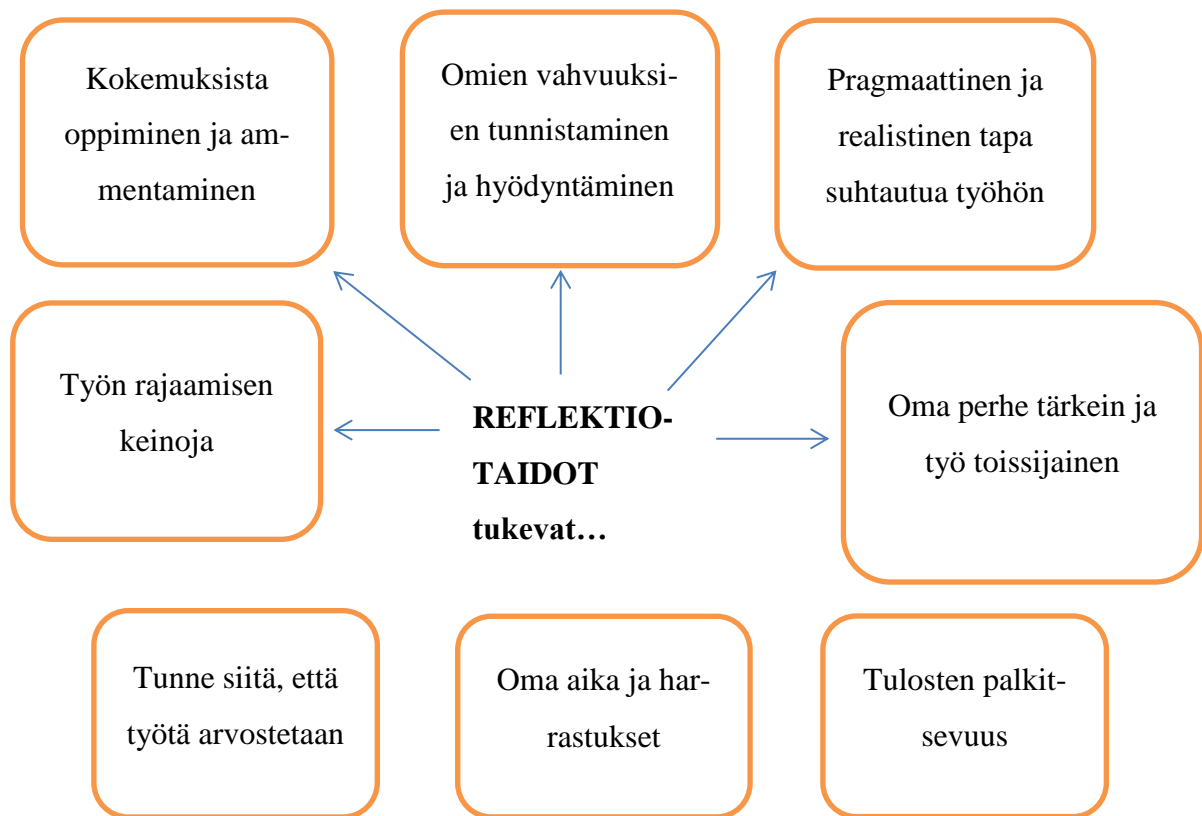
Leena kertoi pitävänsä haastavista ohjaustilanteista, koska hän kokee tällöin pystyvänsä hyödyntämään ammattitaitoaan parhaiten. Haastavat ohjaustilanteet tarjoavat myös mahdollisuuden onnistumisen kokemuksille ja näkyville tuloksille, jotka palkitsevat ja joista iloitseminen on osa Leenan työssä jaksamisen perustaa. Haastavia ohjaustapauksia on monenlaisia.

Sit toisaalta mä tykkään myöskin näistä... Meillä on ihan ääre, siis suurin osa oppilaista on aina tosi ok, mut et sit on semmosii niinku kunnollisia, jotka ei saa sanaa suustaan ja et ne ei niinku saa omia asioitaan hoidettua. Ne on vähän semmosia syrjään vetäytyviä ni tää on hyvä tää opon koppi, semmonen hyvä paikka luoda niitä suhteita sillei pikku hiljaa ja... Niin kyllä mulla siinäkin on äärettömän hyvä mieli jos joku semmonen Heikki Hiljanen on sitten, mä huomaan et se on ysillä, se juttelee jonkun kanssa, se avoimesti uskaltaa tulla tänne hoitaa asioita nii että ovi jätetään auki. Et niinku monenlaiset, joissa on jotain haastetta, ni on selvästi semmonen mistä mä niinkö tykkään ja ehkä se on sit se missä myös niinku on saanu eniten tuloksia aikaan.

Leena tykkää myös vetää pienryhmiä, joihin saatetaan koota esimerkiksi epä-motivoituneita, alisuoriutuvia ja suuntaansa hakevia nuoria tai vaikkapa hiljaisia, arkoja ja yksinäisiä tyttöjä. Näitä nuoria Leena verkostokollegojensa kanssa yrittää pienryhmässä aktivoida ja motivoida toiminnallisuudella ja erilaisilla tutustumisreissuilla, jotta nuoren elämälle löytyisi jonkinlainen oma suunta. Ryhmien vetäminen on Leenan mukaan aikaa vievää ja viitseliäisyyttä vaativaa, mutta usein ryhmät ”kantavat hedelmää” ja näkyviä tuloksia syntyy. Aina tuloksellisuudesta ei olla opettajien kanssa samaa mieltä, sillä Leenan mukaan opettajat odottavat välillä turhan suuria muutoksia oppilaan käyttäytymisessä. Ohjauksen lähtötilanteessa oppilas, joka ei käy koulua ja ”haistattelee mennen tullen” voi parin lukuvuoden ohjauksen tuloksena käydä koulua neljänä päivänä viikossa, tervehtiä käytävällä ja ottaa lakin pois päästä luokassa. Tällöin on Leenasta syytä iloita muutoksesta. Tulokset palkitsevat siis onnistumisen kokemuksilla ja ilo onnistumisesta taas antaa voimaa jaksaa työssä.

Leenan työssä jaksamista tukevien tekijöiden merkitysrakenne

Seuraavaksi (Kuvio 6) on esitetty Leenan työssä jaksamista tukevien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne.



KUVIO 6: Leenan työssä jaksamista tukevien tekijöiden merkitysrakenne

Leenan reflektiivinen ja määrätietoinen ote työhön yhdessä hänen omien työn hallinnan taitojen ja keinojen kanssa mahdollistavat sen, että Leena hallitsee työtään eikä työ Leenaa. Nämä viisi edellä kuvattua ja tarkemmin eriteltyä taitoa ja keinoa, joita siis reflektiotaidot tukevat, ovat siten keskeisimpiä merkityskokonaisuuksia Leenan työssä jaksamista tukevien tekijöiden kentässä. Leenan taidot suhtautua työhön pragmaattisesti ja realistisesti, ammentaa ja oppia kokemuksista, tunnistaa ja hyödyntää omia vahvuuksiaan ja rajata työtään sekä asettaa perhe työn edelle sekä ovat Leenan työssä jaksamisen ytimessä.

Haastattelussa Leenan työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi nousi myös kolme hieman pienempää itsenäistä tekijää. Leena tunnistaa oman ajan ja harrastusten merkityksen työstä palauttavina tekijöinä ja pitää huolen, että niille löytyy aikaa tilaa perhe-elämän keskellä.

Hän koki myös työssä jaksamistaan tukevana tekijänä ohjaustyön tuloksellisuuden ja siitä seuraavan palkitsevuuden tunteen ja ilon. Leenalla oli myös tunne siitä, että hänen työtään ja työpanostaan arvostetaan työyhteisössä. Vaikka Leenan työuralle on mahtunut monenlaisia vaiheita, kokee hän tällä hetkellä jaksavansa työssään todella hyvin ja hän odotti innolla paria viimeistä työvuottaan ennen eläkkeelle siirtymistä.

3.3.2 Leenan työssä jaksamista kuormittavat tekijät

Byrokratian ja palavereiden kasvanut rooli oppilaanohjaajan työssä

Leena kertoi, että oppilaanohjaajan työssä häntä motivoivat vähiten byrokraatiin liittyvät toimistotyöt. Esimerkkinä niistä hän mainitsi matkapäiväkirjojen täyttämisen ja raportit, joiden määrä on Leenan mukaan lisääntynyt byrokratian myötä. Toisinaan hän unelmoikin omaavansa sihteerin, joka hoitaisi oppilaanohjaajan työhön kuuluvat paperityöt. Leena huomauttaa, että hän osaa kyllä kirjoittaa päteviä raportteja ja laatiikin ne yleensä tunnollisesti, mutta hän ei pidä tästä puolesta oppilaanohjaajan työtä ja kokee sen rasittavana. Leena kertoi erilaisten palavereiden määrän kasvaneen myös huomattavasti hänen työvuosiensa aikana. Kymmenen isoa moniammatillista palaveria viikossa on Leenan mukaan suhteellisen tavallinen määrä. Tämän tyyppisessä kokouksessa voi olla Leenan lisäksi mukana esimerkiksi psykologi, sosiaalityöntekijä ja poliisi. Palavereiden määrän kasvun taustalla Leena kertoo olevan tarpeen kasvu. Toisaalta tulokset ovat nykyään huonompia kokoustamisesta huolimatta, sillä nuorten ongelmat ovat Leenan mukaan usein jo melko suuria. Byrokratian lisääntyminen näkyy myös palaverissa ja kokouksissa, mistä Leena ei pidä.

...niinku mä sanoin että niitä palaveria on ihan sairaan paljon ja nyt kun tää uus laki tuli vuoden, tai niinku lukuvuoden, elokuun alusta, ku se tuli voimaan ni se on jotenki... Siinä tuntee ittesä ihan pelleks välillä, että ku meillä on hirvee pino paperia ku me mennään siihen palaveriin kohtaa vanhempia ja siin on kuraattoria ja siin on luokanohjaaja ja sit se alkaa sillä, et sitten ruvetaan allekirjottaa niitä papereita. "Saammeko luvan sinulta pikku-Pekka että me nyt puhumme sinun asioista..." ja Pekka on lakki silmillä ja vitut anna mitään lupia, ni sitten ennen ku me päästään siitä eteenpäin ni se jotenkin tuntuu hassulta ja varsinkin ku ne on yleensä aina vanhempia, joitten kanssa on aika paljon jo jutskaillu muuten Wilmassa ja puhelimessa ja tavannu ties vaikka miten viime vuonna, edellisenä vuonna, ja sit yhtäkkiä me ollaankin tässä niinku virallisina, että... Et se semmonen byrokratia ehkä on se mistä mä en todellakaan tykkää että...

Leena viittaa edellä olevassa katkelmassa vuonna 2014 käyttöön otettuun uudistuneeseen Opiskelija- ja oppilashuoltolakiin (1287/2013), joka lisäsi oppilaan itsemääräämisoikeutta muun muassa siten, että oppilaalta tulee pyytää suostumus käsitellä tämän asioita koulussa. Oppilaanohjaajan työssä kokouksia, palavereita ja koulutuksia on tarjolla paljon muun muassa ammattitaitojen kehittämistä varten sekä esimerkiksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kuten edellisessä osiossa Leenan työssä jaksamista tukevien tekijöiden erittelyssä kävi ilmi, Leenan kotikaupungissa opinto- ja oppilaanohjaajilla on mahdollista osallistua vertaisryhmätyyppiseen työnohjaukseen. Työnohjaus on siis opojen itsensä järjestämää eikä ulkopuoliselta taholta hankittua. Vaikka käytäntö voi olla jollekin hyvin toimiva ja tarpeen, Leena koki ryhmän kokoontumiset omalla kohdallaan enemmän rasitteeksi kuin hyödyksi, jonka takia hän jättäytyikin ryhmästä pois. Mahdollisista ylimääräisistä palavereista, kokouksista ja koulutuksista Leena on varsinkin työuransa loppua kohden pyrkinyt valitsemaan vain omasta mielestään tarpeellisimmat, joihin osallistuu.

Vastuutehtävät oppilaanohjaajan ydintyön lisäksi

Leena kertoi olleensa työuransa aikana monessa mukana ja aktiivisena jäsenenä vuosien ajan esimerkiksi koulun johtoryhmässä ja erilaisissa kaupungin yhteisissä ohjauksen kehittämistyöryhmissä. Viime vuosina hän on tarkoituksellisesti jättäytynyt edellä mainituista vastuutehtävistä pois, koska ne haukkaavat helposti ison osan työajasta, jolloin aikaa perusohjaustyölle ei jää niin paljon kuin haluaisi. Leena muisteli ohjausuransa alkuaikoina olleen myös tavallista, että oman perustyön lisäksi oppilaanohjaajalla oli myös luokanvalvojan tehtäviä. Tuolloin perheiden huolia ja murheita tuli kohdattua runsaasti. Leena on myös aikoinaan toiminut usean vuoden ajan koulunsa apulaisrehtorina. Näiden työnkuvien yhdistämisen Leena koki hankalaksi ja apulaisrehtorin tehtävät tuntuivat oppilaanohjaajan työtehtävien lisäksi hyvin kuormittavilta. Työpäivät venyivät pitkiksi ja rahallinen korvaus tehdyn työn määrään nähden oli minimaalinen. Leenan ollessa apulaisrehtorina työyhteisössä oli ongelmia ja rehtori oli paljon poissa, jonka seurauksena Leena joutui hoitamaan paljon myös rehto-

rin tehtäviä. Aikaa esimerkiksi yksilöohjaukselle jäi hyvin vähän ja Leena sa-nookin poteneensa siitä huonoa omatuntoa. Leena pohti aineenopettajuuden ja apulaisrehtorin tehtävien olevan mahdollisesti yhteensopivampia, mutta oppi-laanohjaajana oli hyvin vaikeaa vetää selkeää rajaa ohjauksen ja hallinnollisten tehtävien välille. Ohjaajan työn luonteeseen kuuluu tavoitettavuus ja lähestyt-tävyys eikä Leena kokenut voivansa sivuuttaa oppilaiden ohjaukseen liittyviä kysymyksiä vaikka juuri kyseisenä päivänä hänellä olisi ollut niin sanottu apu-laisrehtorin työpäivä.

Yhteistyöongelmat työparin kanssa

Leena kertoi, että hänellä on ollut kuormittavia vaiheita töissä työparin vaihtu-misen takia. Leenan nykyinen työpari, koulun toinen oppilaanohjaaja, on työs-kentelytavoiltaan hyvin erilainen kuin Leena. Siinä missä Leena kuvaili itseään isolla pensselillä maalaajaksi, hän kertoi työparinsa olevan esimerkiksi hyvin tarkka työajan suhteen sekä ”hyvä paperihommissa”. Yhteistyöongelmat kär-jistyivät yhdessä vaiheessa melko pahaksi.

...et sillo oli semmosta, niinku mä aattelin että voi hitsi että mä haen jonnekin muualle tekee tätä opohommaa. Et en suinkaan tästä työstä luopumaan, mut että niinku joka asi-asta tuntu että oli niinkö, aina oli eri mieltä tai että toinen oli vetäny välistä, tehny ensin jonkun jutun toisella tavalla mitä mä olin ajatellu tehdä toisella tavalla ja sit se niinku sotki munki suunnitelmat. Että meillä oli semmosta kissanhännän vetä, tai jotakin, en mä tiä...

Yhteistyöongelmien ollessa pahimmillaan Leenaa harmitti kovasti, koska hän oli ollut töissä samassa koulussa niin pitkään ja kokenut työyhteisön hänelle sopivaksi ja mukavaksi. Nykyistä tilannetta Leena kuvasi ”aselevoksi” ja he pystyvät työparin kanssa hoitamaan työasiat ”ihan ok”, mutta käytännössä töi-tä tehdään melko itsenäisesti. Leena kertoi kokevansa tämän harmillisena, kos-ka hän tiedostaa kyllä, että toimiva yhteistyö voisi parhaimmillaan olla tukipi-lari ja voimavara. Oppilaanohjaajat ovat kuitenkin melko pieni ammattiryhmä koulun työyhteisössä eikä kukaan muu kuin toinen ohjaaja ymmärrä samalla tavalla työn sisältöä ja haasteita. Leenan mukaan varsinkin kuormittavina het-kinä työpari voi olla iso tuki huomaamalla jo pelkästä ilmeestä, että takana on vaikkapa vaikea palaveri. Siksi Leenasta olisikin toivottavaa, että työparin

kanssa kokisi hengenheimolaisuutta, mutta nykyisessä tilanteessa se on Leenasta mahdotonta, koska hänellä ja työparilla ”ei vaan synkkaa”. Leena huomautti, että hänestä olisi erityisen tarpeellista miettiä oppilaanohjaajia rekrytoidessa työparien persoonien ja työtapojen yhteensopivuutta, jotta yhteistyölle olisi mahdollisimman optimaaliset puitteet.

Turhauttavat vuorovaikutustilanteet keinottomien vanhempien kanssa

Vaikka lähtökohtaisesti Leenasta on hyvä, että vanhemmat ovat yhteydessä kouluun ja oppilaanohjaajiin, hän kertoi kokevansa kuormittavana ja rasittavana, jos päivän aikana on useampia tietynhenkisiä vanhempainpalavereita. Leena kuvaili näitä tietynlaisia palavereita seuraavaan tapaan.

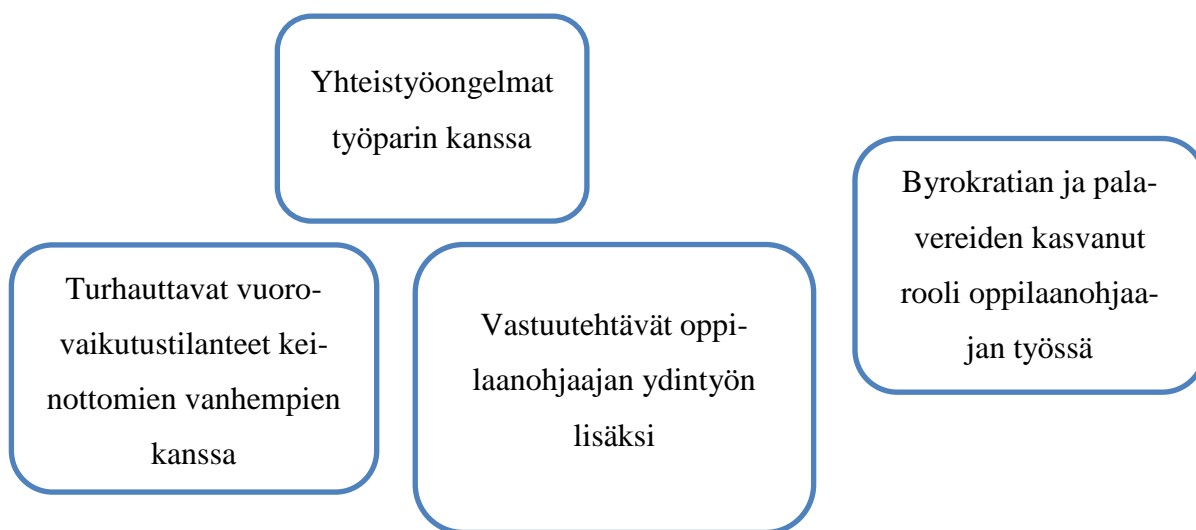
...et yleensä ne ongelmat on niinku siinä, että ne vanhemmat ei pysty... Näin se vaan on, et heil ei oo otetta siihen tilanteeseen. Joko heillä itsellään saattaa olla vaikka päihdeongelmia, mielenterveysongelmia tai aika usein yksinkertaisesti he on vaan niinku lapsia, että he ei pysty siihen touhuun. Ei tarvii olla mitään niinkö tämmösiä perinteisiä, et ennen voi sanoo et ”Ahaa, et teil on alkoholi-ongelmainen isukki siellä.” tai äidillä menee kovaa, pyryttää päässä ni tota... Et ei se niinku, nää oli ne klassiset vanhanaikaiset ja niitä on edelleen tällä alueella aika runsaasti ku työttömyyttäki on aika paljon. Se tuo mukanaan aikamoisia, joskus ongelmia mut et sitten niinkö... Melkein mä kokisin raskaampina nää jotka on tämmösiä keskiluokkasia kohtuuhyvin menestyviä, joilla on aika kova vaatimustaso omia lapsia kohtaa. Ni heil ei oo kuitenkaan mun, aika paljon ei oo semmosta maalaisjärkee.

Kuvaillessaan haastattelussa sitä, mikä näissä tilanteissa erityisesti kuormittaa ja turhauttaa, Leena kertoi palaverien aiheiden keskittyvän usein elämän perusasioihin kuten esimerkiksi lapsen nukkumiseen. Ongelmana voi olla se, että lapsi ei nuku öisin eikä jaksaa aamulla nousta kouluun. Vanhemmat saattavat pohtia, onko lapsi ahdistunut tai masentunut. Palaverin edetessä keskustelussa käy ilmi, että lapsi itse asiassa pelaa aamuneljästä asti, mikä taas tulee yllätyksenä vanhemmille, jotka kokevat suurta neuvottomuutta ongelman edessä. Omasta mielestään vanhemmat ovat tehneet kaikkensa sanomalla lapselle, että tämän tulisi mennä aikaisemmin nukkumaan. Tällaisessa palaverissa Leenan joutuu ”kädestä pitäen” sanomaan vanhemmille, että heidän tehtävänsä on ottaa jääkaappiin ruokaa, jotta lapselle on aamulla aamupalaa tai ottaa tietokone lapsen huoneesta pois, jos pelaamista ei saada muuten rajoitettua. Edellä kuvatunlaiset palaverit olivat etenkin aluksi Leenasta kovin turhauttavia, joskin hän

on oppinut suhtautumaan niihin nykyään pragmaattisemmin. Usean samanhenkisen palaverin sattuminen samalle päivälle on toki kuitenkin kuormittavaa edelleen.

Leenan työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden merkitys rakenne

Seuraavaksi (Kuvio 7) on esitetty Leenan työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden yhteinen merkitys rakenne.



KUVIO 7: Leenan työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden merkitys rakenne

Leenan työssä jaksamista kuormittavat tekijät ovat itsenäisiä merkityskokonaisuuksia, joiden painoarvo on myös vaihdellut ja muuttunut Leenan pitkän työuran aikana. Suurimpana ja keskeisimpänä merkityskokonaisuutena Leenan työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden merkitysrakenteessa näyttäytyy vastuutehtävät, joita Leena on tehnyt oppilaanohjaajan ydintyön lisäksi. Leenan aktiivinen osallistuminen esimerkiksi monenlaisissa ohjauksen kehitysryhmissä ja koulun johtoryhmässä on tuntunut mielekkäältä joissain vaiheissa työuraa, mutta varsinkin nyt uran loppupuolella hän on tietoisesti pyrkinyt karsimaan ydintyönsä ympäriltä näitä kuormittavia vastuutehtäviä. Apulaisrehtorin työstä hän on myös luopunut sen mukanaan tuoman työtaakan ja kuormittavuuden takia sekä voidakseen keskittyä itse ohjaukseen enemmän. Byrokratian ja palaverien roolin kasvamisen oppilaanohjaajan työssä Leena kokee myös toisi-

naan kuormittavana. Palavereita on määrällisesti paljon ja niihin liittyvän byrokratian sekä paperitöiden hoitamisen Leena kokee rasittavana.

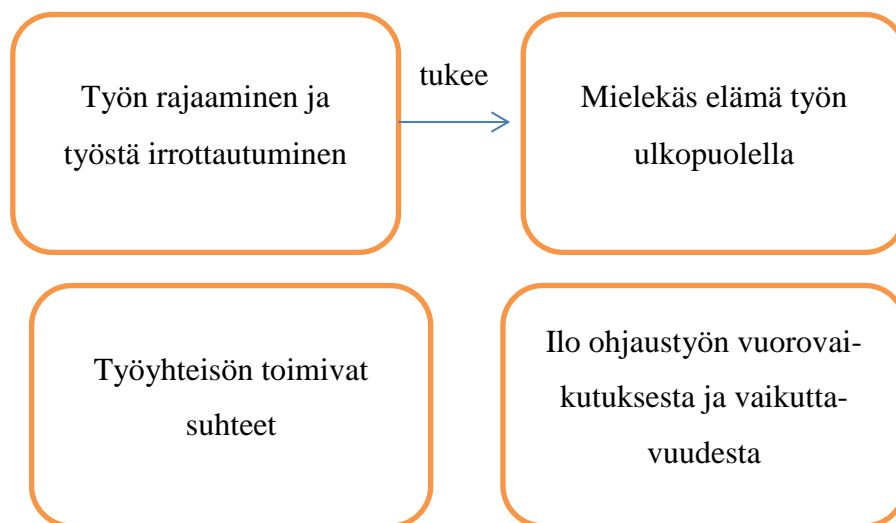
Turhauttavia vuorovaikutustilanteita keinottomien vanhempien kanssa Leena kuvasi myös kuormittavina. Tämän kuormittavan tekijän kanssa Leena on työuransa aikana oppinut elämään paremmin sovussa, mutta jos työpäivään sattuu useampia tällaisia tilanteita, kokee Leena ne turhauttavina ja siksi kuormittavina. Leenalla on myös ollut yhteistyöongelmia työparinsa kanssa vuosien varrella, mikä on ollut ajoittain erittäinkin kuormittavaa. Tällä hetkellä tilanne on Leenan mukaan rauhallinen mutta yhteistyötä heidän välillään on sovitusti melko vähän, mitä Leena pitää harmillisena mutta välttämättömänä.

3.4 Pirkon, Matin ja Leenan yhteiset merkitysrakenteet

Seuraavaksi esitetään Pirkon, Matin ja Leenan yhteiset merkitysrakenteet eli synteetit. Tarkoituksena on havainnollistaa, mitä yhteneväisyyttä näillä kolmella haastatellulla on työssä jaksamista tukevien sekä kuormittavien tekijöiden suhteen. Ensin tarkastelun kohteena ovat työssä jaksamista tukevat tekijät, jonka jälkeen esitetään työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne.

3.4.1 Työssä jaksamista tukevien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne

Vaikka kaikki kolme haastateltua olivat yksilöllisiä työssä jaksamista tukevien tekijöiden suhteen, löytyi heidän väliltään samankaltaisuuksia, joista muodostui lopulta neljä eri merkityskokonaisuutta. Seuraavaksi (Kuvio 8) on esitetty noiden neljän työssä jaksamista tukevien merkityskokonaisuuden muodostama merkitysrakenne eli synteesi, jonka jälkeen jokaista merkityskokonaisuutta on kuvailtu vielä yksityiskohtaisemmin.



Kuvio 8: Pirkon, Matin ja Leenan työssä jaksamista tukevien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne

Ensimmäinen haastateltuja yhdistävä työssä jaksamista tukeva merkityskokonaisuus on *työn rajaaminen ja työstä irrottautuminen*. Jokaisella kolmella haastatellulla oli käytössään työn rajaamiseen liittyviä tapoja ja keinoja, jotka mahdollistavat työstä irrottautumisen, mikä edelleen tukee kokonaisvaltaisempaa työssä jaksamista. Jokaisella kolmella oppilaanohjaajalla oli myös ollut haasteita työuransa aikana oman työnsä rajaamisen suhteen. Epäonnistumisista oli kuitenkin pyritty ottamaan opiksi ja työn rajaamista ja työstä irrottautumista pidettiin oleellisena ja merkityksellisenä työssä jaksamista tukevana tekijänä. Käytännössä kaikki kolme oppilaanohjaajaa pyrkivät tekemään selkeän eron työajan ja vapaa-ajan välille työskentelemällä vain työpaikalla itse hallinnoimansa työajan puitteissa. Kotona ja vapaa-ajalla työhön liittyvät viestintävälineet kuten sähköposti, Wilma-ohjelma ja työpuhelin ovat lähtökohtaisesti pannaissa. Nämä työn rajaamisen keinot ja työstä irrottautuminen tukevat oleellisesti toista haastatelluille ohjaajille yhteistä työssä jaksamista tukevaa merkityskokonaisuutta, eli *mielekästä elämää työn ulkopuolella*. Perhe, harrastukset ja oman ajan tärkeys kävivät ilmi tärkeänä jaksamista tukevana tekijänä jokaisen oppilaanohjaajan haastattelussa. Perhearki tasapainottaa työtä ja harrastukset

sekä oma vapaa-ajan puuha vievät ajatukset pois työasioista. Vapaa-ajan puuha vaihteli neulomisesta lenkkeilyyn, hömppäohjelmien katsomisesta halon hakuuseen ja joukkueurheilusta lapsenlapsen kanssa jumppakerhossa käymiseen. Yhteistä ja tärkeintä näille kaikille oli se, että jokainen oppilaanohjaaja koki oman vapaa-ajan puuhansa mielekkääksi ja mieluiseksi itselleen. Näitä harrastuksia ja puuhia harrastettiin oman mielihyvän takia, mikä taas vuorostaan auttaa palautumaan työstä. Vapaa-ajan ja oman ajan puuhat eivät myöskään liittyneet millään tavalla oppilaanohjaajien työnkuvaan vaan olivat sisällöltään kaukana ohjaustyöstä.

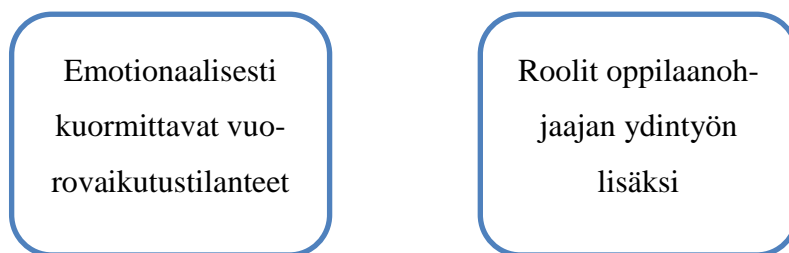
Kolmanneksi yhteiseksi työssä jaksamista tukevaksi merkityskokonaisuudeksi muodostui *työyhteisön toimivat suhteet*. Kun työtä tekee työyhteisössä, jossa on arvostettu ja tuettu olo, on työssä jaksaminen varmemmissa kantimissa. Haastatteluissa työyhteisön tärkeys kävi ilmi muun muassa kuvauksissa tärkeistä yksittäisistä kollegoista sekä tukevasta ja ymmärtävästä esimiehestä. Kaikki kolme haastateltua kuvasivat myös pitävänsä työyhteisöstään ja kokevansa oman roolinsa siinä hyvänä.

Neljäs haastateltuja yhdistävä merkityskokonaisuus on *ilo ohjaustyön vuorovaikutuksesta ja vaikuttavuudesta*. Haastatellut kuvasivat sitä, miten palkitsevalta ja hyvältä tuntuu kun näkee oman työpanoksensa vaikuttavan positiivisella tavalla ohjattavan elämään ja kun saa vilpittömän positiivista palautetta omasta työstään. Iloa koetaan esimerkiksi ohjaustyön arkisissa mutta kovin merkityksellisissä keskusteluissa, kun tulee tunne siitä, että voi aidosti olla avuksi toiselle ihmiselle. Jokaisen haastatellun oppilaanohjaajan mieluisin osa-alue työssä oli henkilökohtainen vuorovaikutus ohjattavan kanssa koska se koettiin antoisimpana läsnäolon ja aidon kohtaamisen takia.

3.4.2 Työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne

Pirkkoa, Mattia ja Leenaa yhdistävät samankaltaiset työssä jaksamista kuormittavat tekijät hahmottuivat kahdeksi erilliseksi merkityskokonaisuudeksi, jotka

yhdessä muodostavat näiden kolmen haastatellun oppilaanohjaajan työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden yhteisen merkitysrakenteen eli synteessin. Seuraavaksi (Kuvio 9) on esitetty tuo merkitysrakenne, jonka jälkeen kumpaakin työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden muodostamaa merkityskokonaisuutta on kuvailtu yksityiskohtaisemmin.



Kuvio 9: Pirkon, Matin ja Leenan työssä jaksamista kuormittavien tekijöiden yhteinen merkitysrakenne

Kaikkien kolmen oppilaanohjaajan haastatteluissa *emotionaalisesti kuormittavat vuorovaikutustilanteet* nousivat jollain tavalla keskustelunaiheeksi puhuttaessa työssä jaksamista kuormittavista asioista. Tämän merkityskokonaisuuden voidaan nähdä koostuvan kahdesta eri ulottuvuudesta: ensinnäkin vanhempiin ja oppilaisiin liittyvistä ja toiseksi työyhteisön jäseniin liittyvistä kuormittavista vuorovaikutustilanteista. Vanhempien kanssa neuvotellessa oppilaanohjaajan vuorovaikutus- ja diplomaatiataidot joutuvat säännöllisesti koetukselle. Oppilaisiin liittyvät oppilashuollolliset asiat saattavat taas toisinaan olla hyvinkin rankkoja ja tunteisiin meneviä ja välillä esimerkiksi oppilaiden välisen kiusaamistilanteiden selvittely tai kurinpidolliset toimet voivat tuntua kuormittavalta. Työyhteisöön liittyviä emotionaalisesti kuormittavia vuorovaikutustilanteita taas ovat esimerkiksi tilanteet, kun opettajakollegat ilmestyvät oppilaanohjaajan työhuoneen ovelle valittamaan asioista, joihin oppilaanohjaajalla ei välttämättä ole vaikutusvaltaa. Toisinaan työyhteisössä on myös sellaisia jäseniä, joiden kanssa yhteistyö ei toimi tai joiden työtapa on kyseenalainen. Tällaisissa tilanteissa luoviminen voi olla oppilaanohjaajalle hyvinkin kuormittavaa.

Roolit oppilaanohjaajan ydintyön lisäksi koettiin toisena työssä jaksamista kuormittava asiana, sillä käytännön työelämässä oppilaanohjaajan työn kuvaan voidaan liittää myös erilaisia lisäpestejä. Lisäksi työ itsessään on luonteeltaan hyvin monitahoista. Toisin sanoen yhteistyökumppaneita ja -tahoja sekä niihin liittyviä kokouksia ja palavereita voi olla hyvinkin paljon ja näiden tahojen hankkiminen ja hallinta on oppilaanohjaajan omalla vastuulla. Kaikki tahot ovat yhtäläillä aikaa vieviä mutta eivät välttämättä aina yhtä tarkoituksenmukaisia oppilaanohjaajan näkökulmasta katsottuna. Tällöin korostuvat oppilaanohjaajan taidot hallita ja järjestää omaa työtään niin, että aika ja energia riittävät työn hoitamiseen mielekkäällä tavalla. Kaikilla haastatelluilla oppilaanohjaajilla oli ollut haasteita työn hallinnan ja työhön liittyvien erilaisten roolien kanssa. Yksi ohjaaja esimerkiksi vierasti perinteistä opettajuutta, jota hän koki joutuvansa tahtomattaankin toteuttamaan osana oppilaanohjaajan työtä, toinen taas tasapainoili ajoittain ohjaustyön ja aineenopettajuuden välillä. Kolmas oli kokenut apulaisrehtorin tehtävät kovin epäsopiviksi ja siksi hyvin kuormittaviksi yhdistettynä oppilaanohjaajan työhön.

4 OPPILAANOHJAAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ: TULOSTEN TAR- KASTELUA

Tässä luvussa edellä esitettyjä tuloksia tarkastellaan peilaten niitä aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Tulosten tarkastelu on jaoteltu tutkimuskysymyksittäin esitellen ensin oppilaanohjaajien työssä jaksamista tukevia tekijöitä, jonka jälkeen tarkemman tarkastelun kohteena ovat työssä jaksamista kuormittavat tekijät. Pyrkiessäni vastaamaan tutkimuskysymyksiini olen nimennyt käsiteltävät aiheet samoin kuin nimesin haastatelluille yhteiset työssä jaksamiseen vaikuttavat aihealueet edellisessä tuloksia esittelevässä luvussa. Koska tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää oppilaanohjaajien yksilöllisiä kokemuksia työssä jaksamiseen liittyen, olen pyrkinyt nostamaan tekstin lomassa esille joitain tutkimuksessa ilmenneitä yksilöllisiä kokemuksia työssä jaksamisesta.

4.1 Oppilaanohjaajien työssä jaksamista tukevia tekijöitä

4.1.1 Työn rajaaminen ja työstä irrottautuminen

Kaikki tutkimuksessa haastatellut omasivat joitain työn rajaamisen keinoja ja tiedostivat niiden positiivisen merkityksen oman työssä jaksamisen kannalta. Kinnunen ja Mauno (2009) kuvailevat irrottautumista siirtymisenä tilaan, jossa yksilö pystyy sulkemaan työhön liittyvät asiat mielestään. On siis myös oltava ajattelematta työasioita sen lisäksi, että lähtee konkreettisesti pois työpaikaltaan. Sähköpostin lukeminen, työasioiden pohtiminen ja työpuhelut pitävät yllä kognitiivista virittyneisyyttä, jonka seurauksena voimavarat kuluvat. (Kinnunen & Mauno 2009.) Työtä tulisi osata organisoida siten, että se on mahdollista tehdä työajalla (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 48) Haastatelluista Pirkolla ja Leenalla oli työn rajaamiseen ja sitä kautta irrottautumiseen hyvin johdonmukaiset keinot. He molemmat tekevät työnsä pääsääntöisesti työpaikal-

la eivätkä vie töitä kotiin. Työsähköpostia tai työpuhelimia he välttelevät vapaa-ajalla. Matilla on myös samantapaisia työn rajaamisen keinoja, mutta hän itsekin myönsi niissä olevan vielä kehittämisen varaa. Hän lukee turhan usein työsähköpostiaan ja kuvauksensa mukaan vastaa joskus myös vapaa-ajallaan vanhempien puheluihin. Matin kohdalla myös työasioiden ajattelusta irtautuminen vapaa-ajalla oli haasteellista, sillä hän kuvasi liian usein juttelevansa kotona vaimonsa kanssa oppilaista. Matti selkeästi tiedosti omat haasteensa liittyen työstä irrottautumiseen, mutta ei ollut vielä löytänyt riittävästi konkreettisia keinoja kohti onnistuneempaa irrottautumista. Kinnusen ja Maunon (2009) mukaan työn pitäminen tärkeänä on voimavara jos myös enimmäkseen nauttii työstään. Työn teko tulisi kuitenkin pitää kohtuullisena, koska pitkät työpäivät vaikeuttavat työstä irrottautumista, rentoutumista vapaa-ajalla ja altistavat uni-häiriöille.

4.1.2 Mielekäs elämä työn ulkopuolella

Räisänen ja Karila (2007) ovat laatineet työstressin vaakamallin, joka kuvaa tapainoa yksilön voimavarojen ja työn kuormittavien tekijöiden välillä. Tämän mallin mukaan työntekijän omien voimavarojen lisääminen on oleellinen osa työstressin hallintaa ja ennaltaehkäisyä. Voimavarojaan voi lisätä muun muassa huolehtimalla fyysisestä kunnostaan, hakemalla rentoutumiskeinoja (esimerkiksi kulttuuri, mieluisat harrastukset, rauhallinen liikunta), sekä sosiaalisia verkostoja ylläpitämällä. (Räisänen & Karila 2007, 747.) Sonnentagin ja Fritzin (2007) tutkimus osoitti myös, että rentoutuminen ja pystyvyyden ja onnistumisen kokemukset vapaa-ajalla ovat yhteydessä onnistuneeseen palautumiseen. Sonnentag ja Niessen (2008, 449-451) taas huomauttavat työpäivän jälkeisten taukojen eli käytännössä vapaailtojen auttavan palautumaan erityisesti silloin kun toiminta on vain vähän kuormittavaa ja rauhallista. Kaikilta kolmelta haastatellulta löytyi elämästään ja vapaa-ajaltaan voimavaroja lisääviä asioita ja jokainen heistä oli myös tietoinen näiden asioiden tärkeydestä suhteessa omaan työssä jaksamiseen. Voimavaroja lisäävinä tekijöinä pidettiin perhettä, harras-

tuksia ja omaa aikaa. Mielenkiintoista oli haastateltujen vapaa-ajan puuhien yksilöllisyys. Yksi piti TV:n hömppäohjelmien katselusta, toinen mökkeilystä ja kolmas kutomisesta sekä omasta ajasta hiljaisuuden keskellä. Jotain yhteistäkin kuitenkin löytyi. Kinnusen ja Korpelan (2010, 10) mukaan työkuormituksesta parhaiten palauttavia vapaa-ajan toimintoja ovat liikunta ja ulkoilu ja toiseksi parhaiten palauttavaa taas vuorovaikutus luonnon kanssa. Liikunta olikin jokaisen haastatellun harrastusvalikoimassa ja luontoyhteys mökkeilyyn tai ulkoilun muodossa oli myös läsnä niin Pirkon, Matin kuin Leenan elämässä. Matin kohtalaisen tavoitteellisessa joukkue-urheiluharrastuksessa yhdistyi myös vahvasti sosiaalinen ulottuvuus, jota hän itsekin piti palautumisen kannalta erittäin tärkeänä. Kotitöiden tekemisellä tai lasten hoidolla ei Sonnentagin (2001) tutkimuksessa ollut kokonaisuutena merkittävää vaikutusta illalla koettuun hyvinvointiin. Tämä on linjassa Leenan pohdinnan kanssa, kun tämä pohti mielekkään muun elämän merkitystä työssä jaksamiselle. Leenalle itselleen perhe oli tärkein työn ulkopuolinen työssä jaksamisen kulmakivi, mutta hän ei pitänyt perheellisyyttä ainoana mahdollisena keinona irrottautua ja palautua työn rasituksesta. Binnewiesin, Sonnentagin ja Mojzan (2009, 251) mukaan palautumisen ja virkistäytymisen tunne on myös suoraan yhteydessä työtehokkuuteen ja työssä suoriutumiseen. Näin ollen voidaan sanoa, että vapaa-ajan palautumisella mielekkäiden harrastusten ja rentoutumisen kautta on yhteys myös parempaan työssä jaksamiseen ja viihtymiseen.

4.1.3 Työyhteisön toimivat suhteet

Lehdon ja Sutelan (2008, 191) tutkimuksessa kävi ilmi, että työssä viihtymistä erityisesti naisten kohdalla edisti hyvät suhteet työtovereihin, joita arvostivat erityisesti nuoremmat työntekijät. Tutkimuksen mukaan hyviä suhteita työtovereihin arvostettiin erityisesti muun muassa opetuslalla sekä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla. Myös tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että työyhteisöltä saatu tuki ja kunnioitus kannattelivat haastateltuja oppilaanohjaajia oleellisella tavalla. Työyhteisöissä oli kollegoja, joista oli saattanut tulla läheisiäkin ystäviä ja

työasioiden hoitaminen koettiin sujuvana, kun työyhteisön sisäiset suhteet olivat luottamukselliset, kunnioittavat ja välittömät. Oppilaanohjaajan asema varsinaisen opettajakunnan ja rehtorin välissä koettiin enimmäkseen antoisana ja ovi oppilaanohjaajan työhuoneeseen on usein auki oppilaiden lisäksi myös kollegoille. Rauramo (2004, 123–124) huomauttaakin yhteisöllisyyden olevan ihmisen toiminnan ja olemassaolon edellytys ja siksi yksi oleellinen osa työmotivaatiota on ihmissuhteet työssä. Esimerkiksi Matin työyhteisössä yhteisöllisyyttä ja kollegiaalisia vuorovaikutussuhteita työstettiin ja pidettiin yllä aktiivisen työhyvinvointitoiminnan keinoin. Matti tiedostikin tämän hyödyttävän myös työarjen vuorovaikutusta ja sitä kautta asioiden onnistunutta ja tuloksellista hoitamista yhteistyössä. Rauramon (2004, 124) mukaan yhteistyökykyisessä työyhteisössä työntekijöiden välit ovat avoimet ja luottamukselliset, jolloin koko työyhteisö pystyy myös tuloksekkaampaan työhön. Sosiaalisen tuen saaminen on myös tärkeä tekijä työssä jaksamiselle. (em., 124.) Ojasen (2007, 182) mukaan sosiaalinen tuki edistää selviytymiskeinoja sekä vahvistaa positiivisia tulkintoja kielteisille tapahtumille näin ollen vähentäen stressiä.

4.1.4 Ilo ohjaustyön vuorovaikutuksesta ja vaikuttavuudesta

Tähän tutkimukseen haastatellut kuvasivat ohjaustyön vuorovaikutteisuutta ohjattavien nuorten kanssa työssä jaksamista tukevana tekijänä. Tätä osaa ohjaustyöstä pidettiin myös yksimielisesti antoisimpana ja tärkeimpänä. Iloa ja tukea työssä jaksamiselle tuo myös oman työnsä tulosten näkeminen. Kaikki haastatellut kuvasivat, miten he kokevat mielihyvää, kun näkevät onnistuneen ohjauksen positiivisia tuloksia. Haastatelluista Pirkko sanoi vihdoin kokevansa, että hänen tekemällä työllä on nyt todella merkitystä ja hän kuvaili työtään intohimokseen. Jaben (2010, 98) mukaan mielekästä työtä luonnehtii kunnianhimo ja intohimo tehdä työtä. Kun on intohimoa tehdä työnsä hyvin, työtä ei koe pelkkänä pakkona. Rosso, Dekas ja Wrzesniewski (2010) havaitsivat katsauksessaan, että merkityksellisyyden kokemus työssä on yhteydessä motivaation, sitoutumisen, voimaantumisen ja työtyytyväisyyden nousuun sekä stressin ja

työpoissaolojen laskuun. Tämän tutkimuksen oppilaanohjaajat kuvasivat työn merkityksellisyyttä silloin, kun he kokivat voivansa olla nuorille aidosti avuksi ja näkivät työnsä tulokset sekä saadessaan positiivista palautetta työstään nuorilta. Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju (2010, 12) mainitsevatkin työn imua lisäävänä tekijänä juuri palautteen saamisen ja kiitoksen antamisen itselle onnistumisista. Oppilaanohjaajista erityisesti Pirkko ja Leena kokivat myös vahvaa asiantuntijuutta vuorovaikutuksen ammattilaisina. Leena hoitaa usein haastavia palavereita oman rautaisen ammattitaitonsa turvin ja nauttii tästä. Pirkko taas kuvaili kokevansa nyt oppilaanohjaajan työssä varmempaa asiantuntijuutta vuorovaikutuksen saralla kuin opettajana toimiessaan. Mankan ym. (2010, 11) mukaan kokemus työn sujuvuudesta ja siitä, että hallitsee työnsä, onkin yksi työhyvinvoinnin merkki.

4.2 Oppilaanohjaajien työssä jaksamista kuormittavia tekijöitä

4.2.1 Emotionaalisesti kuormittavat vuorovaikutustilanteet

Sosiaaliset suhteet ovat keskeisessä asemassa oppilaanohjaajan työssä ja oppilaanohjaaja tekee työtään ohjauksellisella ammattitaidollaan sekä omalla persoonallaan (Mäkinen 2012, 66; Opinto-ohjaajan työn eettiset periaatteet 2009). Tästä oman persoonan ja elämäkokemuksen kautta työskentelemisestä huomautti myös Leena haastattelussaan. Blombergin (2008, 114-115) tutkimuskohteenä ovat olleet opettajat, mutta samoja luonnehdintoja voitaneen käyttää myös oppilaanohjaajista puhuttaessa: oppilaanohjaajan työssä niin kuin opettajan työssäkin korostuvat ihmissuhteet, vuorovaikutus ja tunteet. Työssään oppilaanohjaajalla on vuorovaikutussuhteita moneen suuntaan ja kuten edellä jo mainittiin, sosiaalisten suhteiden merkitys työssä jaksamisen kannalta on oleellista. Oppilaanohjaajan työssä niin kollegoilla, oppilailla kuin esimiehelläkin on osuutensa ohjaajan työssä jaksamisessa. Näiden lisäksi oppilaanohjaajalla on sosiaalisia suhteita koulun muuhun henkilökuntaan, oppilaiden vanhempiin

sekä moniammatillisten verkostojen muihin ammattilaisiin. Vaccin ja Loeschen (2000, 307) mukaan ohjaus on emotionaalisesti hyvin vaativaa työtä, joka vaatii veronsa. Kounenou (2010, 1893) huomauttaa, että tämän lisäksi oppilaanohjaajat työskentelevät murrosikäisten nuorten kanssa, jotka painivat usein niin omien kehityksellisten haasteidensa kuin ura- ja koulutusvalintojensakin kanssa.

Tämän tutkimuksen oppilaanohjaajat kokivat kuormittavuutta vuorovaiikutussuhteissa vanhempiin, joiden kanssa neuvottelemisen koettiin aika ajoon haastavana ja kuluttavana. Joskus vanhemmat asettuvat neuvottoman ohjattavan rooliin, toisinaan oppilaanohjaaja saattaa löytää itsensä avioriidan keskeltä. Vaikka perusopetuksen opetussuunnitelman mukaan kodin ja koulun yhteistyön perustana on molemminpuolinen kunnioitus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, ei tämä aina toteudu (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 35). Haastatellut mainitsivat myös kuormittavuuden suhteessa oppilaisiin esimerkiksi kiusaamistilanteita selvitellessä tai muuten henkisesti raskaita oppilashuollollisia asioita hoitaessa. Ohjaaja auttajan roolissa ei ole immuuni ohjattavansa mahdolliselle kärsimykselle ja joutuu siksi tasapainoilemaan empaattisen myötäelämisen ja erillisyyden ylläpitämisen välillä (Ahola ja Hakanen 2010). Tähän Matti viittasi haastattelussaan mainitessaan työasioiden joskus kantautuvan myös kotiin, sillä ohjaajallakin on tunteet. Myös työyhteisön sisällä koettiin emotionaalisesti haastavia vuorovaikutussuhteita kun toisinaan yhteistyö ei jonkun kollegan kanssa toimi tai oppilaanohjaajan työhuoneen ovelle tullaan sellaisten asioiden kanssa, jotka eivät oppilaanohjaajan työnkuvaan kuulu. Haastatelluista kaksi mainitsi myös kollegoiden joskus tulevan työhuoneen ovelle valittamaan ja purkamaan omaa paha oloaan oppilaanohjaajan niskaan. Ahola ja Hakanen (2010) erittelevät artikkelissaan hoitotyön sosiaalista kuormittavuutta, mutta periaatteet pätevät mielestäni myös oppilaanohjaajan työhön sillä onhan ohjaustyö auttamistyön yksi muoto. Työn sosiaalinen kuormittavuus koostuu siitä, että ohjaajan rooliin liittyy odotuksia läsnäolosta, myötätunnosta sekä epämiellyttävien tunteiden hallinnasta. Haastavissa vuorovaikutustilanteissa osoitetut ja todelliset tunteet saattavat olla kuitenkin epätasapainossa. Tätä tilaa kutsutaan emotionaaliseksi dissonanssiksi ja sen on havait-

tu olevan yhteydessä kuormitukseen ja työuupumukseen. Vuorovaikutussuh-
teiden epätasapaino on toisaalta kuitenkin hyvin tyypillistä ihmissuhdetyössä.
(Ahola ja Hakanen 2010.) Tämän vuoksi ohjaajan ammattityökalupakkiin kuu-
luva taito reflektoida on tärkeä väline, jonka avulla on mahdollista ottaa etäi-
syyttä ongelmallisiin tilanteisiin ja lähestyä niitä uudennlaisista näkökulmista
(Nummenmaa 2001, 65; Ojanen 2003). Ojanen (2003) sanoo reflektion olevan
myös keskeinen elementti yksilön ammatillisessa kasvussa sekä tärkeä taito
omien rajojen tunnistamisessa. Reflektiotaitoja oli havaittavissa kaikkien haasta-
teltujen oppilaanohjaajien kuvauksissa työstään, tosin vaihtelevalla laajuudella.
Erityisesti Leenan työssä jaksamista tukevien tekijöiden merkitysrakenteessa
reflektiotaidot olivat keskeisessä roolissa.

4.2.2 Roolit oppilaanohjaajan ydintyön lisäksi

Jankon (2000, 141) tutkimuksessa opinto-ohjaajat kokivat, että lisääntyvien ja
yhä uusien tehtävien takia oppilaiden ja opiskelijoiden ohjaus jäi toivottua pin-
nallisemmaksi. Tässä tutkimuksessa oppilaanohjaajat vaikuttivat olevan yhtä
mieltä siitä, että heidän ydintyönsä kiteytyy henkilökohtaisen ohjauksen ympä-
rille ja tämä osa työstä oli jokaisesta ohjaajasta mieluisin. Oppilaanohjaajan työ-
uran varrella sekä Matti että Leena olivat toimineet ohjaustyönsä lisäksi apu-
laisrehtorin tehtävissä, jotka Leenan mielestä eivät toimineet ollenkaan yhteen
oppilaanohjaajan tehtävien kanssa. Matti taas toimii myös aineenopettajana oh-
jaustyön rinnalla ja vaikka hän näki näiden kahden työn yhdistämisessä etuja,
koki hän myös kuormittavuutta ja haasteita niiden yhteensovittamisessa. Vaik-
ka Pirkolla ei ollutkaan oppilaanohjaajan tehtävien lisäksi muita virallisia työ-
tehtäviä koulussa, koki hän perinteisen opettajan roolin kuormittavana osana
omaa ohjaajuuttaan. Kaikissa näissä tapauksissa voidaan havaita myös Jankon
tutkimuksessaan (2000) havaitsemaa opinto-ohjaajien työn painopisteen katoa-
mista. Oppilaanohjaajat joutuvat tasapainoilemaan ohjaustyön sisäisten vaati-
musten viidakossa sekä toisinaan myös erisisältöisten työtehtävien välillä. Mo-
net oppilaanohjaajat toimivat ohjaustyönsä lisäksi myös esimerkiksi aineen-

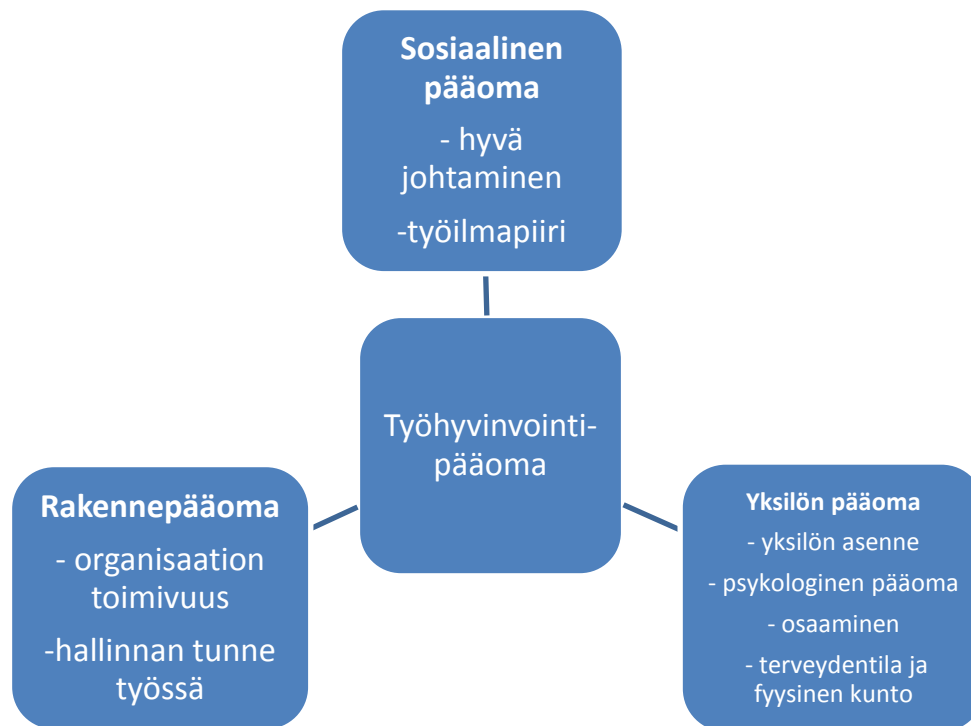
opettajan tehtävissä, jotta voisivat työskennellä täysipäiväisesti. Tässä on vaarana tässä tutkimuksessakin haastateltujen esiin tuoma roolien sisällöllinen ja eettinen ristiriitaisuus. Kun työskentely tapahtuu samassa fyysisessä tilassa, on roolien vaihto vaikeaa, ellei joskus jopa mahdotonta. Pirkko toi esiin myös eettisen ristiriidan oppilaanohjaajan ja opettajan työn välillä. Hän koki oppilaanohjaajan roolin oleellisesti erilaiseksi kuin perinteisen opettajuuden eikä hänen mielestään esimerkiksi arviointi kuulu ohjaajan ja ohjattavan väliseen suhteeseen. Wilkerson (2009, 435) havaitsikin tutkimuksessaan, että roolien ristiriitaisuus opinto-ohjaajien työnkuvassa ennusti työssä loppuun palamista ja emotionaalista uupumusta. Oppilaanohjaajan ammatin monialainen työnkuva asettaa jo itsessään haasteita työn hallinnalle ja sitä kautta työntekijän työssä jaksamiselle. Tilanne on epäilemättä vielä haastavampi, jos oppilaanohjaaja on velvollinen toimimaan organisaation sisällä myös muissa virallisissa rooleissa, kuten haastateltujen kokemuksetkin osoittavat.

5 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksen viimeisessä luvussa on tarkoituksena tehdä yhteenvetoa tutkimuksen tuloksista suhteessa työhyvinvointipääoman käsitteeseen. Luvun lopussa ehdotetaan jatkotutkimusaiheita.

5.1 Tulosten pohdinta

Tässä tutkimuksessa on pyritty kartoittamaan ja ymmärtämään miten oppilaanohjaajat jäsentävät työssä jaksamistaan ja millaiset tekijät he kokevat työssä jaksamistaan tukevin ja toisaalta kuormittavin. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan edelleen peilata suhteellisen uuteen työhyvinvointipääoman käsitteeseen, voidaksemme ymmärtää tuloksia laajemmassa mittakaavassa sekä suhteessa tuoreeseen tutkimustietoon työhyvinvoinnista. Larjovuori, Manka ja Nurminen (2015) tekivät siis sosiaali- ja terveysministeriölle selvityksen inhimillisen pääoman merkityksestä työhyvinvointiin, työuriin ja tuloksellisuuteen viimeaikaisen tutkimuksen valossa. Tässä selvityksessä he nostivat esiin uuden käsitteen, työhyvinvointipääoman. Manka (2016, 6) kuvailee työhyvinvointipääoman käsitettä kolmijakoisena. Se koostuu ensinnäkin rakennepääomasta, joka sisältää organisaation toimivuuden sekä mahdollisuuden hallinnan tunteeeseen työssä. Toinen osa on sosiaalinen pääoma, joka taas muodostuu hyvästä johtamisesta ja työilmapiiristä. Kolmas ja viimeinen osa on yksilön pääoma tarkoittaen yksilön asennetta, psykologista pääomaa, osaamista, terveydentilaa ja fyysistä kuntoa. Seuraavaksi (Kuvio 10) on esitetty kuvio työhyvinvointipääoman rakentumisesta Mankan (2016) kuvauksen pohjalta.



KUVIO 10. Työhyvinvointipääoma Mankan (2016) kuvauksen pohjalta

Edellä (Kuvio 10) kuvatuista kolmesta työhyvinvointipääoman osatekijästä oppilaanohjaajien kannalta Mankan ensimmäisenä kuvailema rakennepääoma organisaation toimivuuden näkökulmasta vaikuttaa erityisen haastavalta, sillä kuten Vuorinenkin (2014, 3) huomauttaa, opinto-ohjaajista on tullut monien vaikeiden yhteiskunnallisten ratkaisujen käytännön toteuttajia. Jankko (2000) taas havaitsi tutkiessaan opinto-ohjaajia ja näiden työssä jaksamista, että stressiä aiheuttavat kokemukset liittyivät yhteiskunnallisiin ja koulutuspoliittisiin muutoksiin. Oppilaitoksissa tapahtuvat jatkuvat ja suuret muutokset korostavat opinto-ohjaajilta vaadittavia monitahoisia valmiuksia samalla kun aika ja voimavarat ovat riittämättömiä. Haastattelemani oppilaanohjaajat kritisoivat myös työnsä byrokraattisia tehtäviä ja kokivat ne pääosin epämiellyttävinä ja ohjaustyötä enimmäkseen häiritsevinä. Toisaalta oppilaanohjaajista varsinkin kaksi, Pirkko ja Leena, koki vahvaa hallinnan tunnetta työnsä suhteen, minkä Manka (2016, 6) mainitsee yhdeksi tärkeimmäksi työhyvinvoinnin lähteeksi. Aineiston analyysin pohjalta voidaan huomata, että näiden oppilaanohjaajien hallinnan tunne ei nojaudu rakennepääoman sisäiseen organisaation toimivuuteen vaan

itse asiassa heistä itsestään lähtöisin olevaan arvo-ohjautuvaan autonomiaan. Tällä tarkoitan sitä, että nämä kaksi oppilaanohjaajaa jäsentävät oppilaanohjaajan ammattinsa professiona, joka käsitteenä tarkoittaa sellaista arvostettua ammattia, jonka ominaispiirteisiin kuuluu erikoistunut tietoperusta, suhteellisen paljon harkintavaltaa, usein auktoriteettiasema suhteessa asiakkaisiin ja muihin ammattiryhmiin sekä usein pyrkimys edistää yleistä hyvää (Hodson & Sullivan 1990, 258). Nämä kaksi oppilaanohjaajaa tukeutuivat vahvasti ammatillisen professionsa autonomiaan ja priorisoivat ohjaustyönsä sisältöä arvoihinsa pohjautuen. Arvokeskiössä näillä molemmilla ohjaajilla oli oppilaan kohtaaminen ja läsnäolo, johon he priorisoivat ja jolle he järjestivät eniten aikaa työnkuvansa sisällä. Haastatelluista kolmas, Matti, taas tuntui kamppailevan tunnollisena ihmisenä ohjaajan työn ja ohjaustyöhön liittyvien eri tahojen monien vaatimusten verkossa ja kuvasi itsekin kokevansa stressiä oppilaanohjaajan työhön kohdistuvien monien paineiden takia. Matin työn hallinnan taso ei hänen oman kuvauksensa pohjalta ollutkaan aivan sillä tasolla kuin mitä Pirkon ja Leenan kuvauksista ilmeni.

Mankan (2016, 6) kuvaaman työhyvinvointipääoman toinen osatekijä, sosiaalinen pääoma, muodostuu hyvästä johtamisesta ja työilmapiiristä. Tässä tutkimuksessa johtajuus ei ilmennyt merkittävänä tekijänä. Yksi haastatelluista piti hyvänä, että esimies antaa hänen tehdä työtä itsenäisesti ja vapaasti ohjaajuttaan toteuttaen, toinen koki positiivisena sen, että esimies budjetoit työhyvinvointitoimintaan rahaa. Kolmas taas kommentoi, että osaa tehdä työnsä varsin hyvin esimiehestä huolimatta. Johtajuuteen liittyvien kommenttien puuttuminen voi mahdollisesti selittyä edellä kuvatulla oppilaanohjaajan professioasemalla. Hyvä johtajuus oppilaanohjaajan näkökulmasta on ennemminkin ohjaajan autonomiaa tukeva, taustalla toimiva hahmo kuin aktiivinen ohjaajan työn sisällön johtaja. Sosiaalisen pääoman toinen osa, hyvä työilmapiiri, oli läsnä jokaisen haastatellun kuvauksissa omasta työstään ja se koettiin erityisen tärkeänä työssä jaksamisen voimavarana. Haastatelluista oppilaanohjaajista kaksi kuvasi tukeutuvansa kollegoihinsa työnohjauksen kaltaisesti. Oppilaanohjaajan työnkuvaan kuuluvat esimerkiksi aiemmin mainitut sosiaalinen

kuormittavuus ja emotionaalinen dissonanssi, jotka osaltaan haastavat ohjaajan työssä jaksamista. Tässä tutkimuksessa emotionaalisesti haastavat vuorovaikutustilanteet olivat myös yksi oppilaanohjaajia yhdistävä työssä jaksamista kuormittava tekijä. Näitä kuormittavia aiheita ja tunteita voisi purkaa ja eritellä kollegojen lisäksi myös työnohjaajan kanssa. Rauramon (2004, 142) mukaan työnohjauksessa on mahdollisuus tarkastella omaa työtä ja persoonaa sekä työyhteisön toimintaa. Sen avulla voidaan parantaa työntekijöiden ammatillista kasvua, yhteistyötä ja selkeyttää työroolit sekä työn tarkoituksen ja tavoitteet. Yhdessä työnohjaajan kanssa työntekijä voi esittää kysymyksiä ja tutkia tunteitaan liittyen työhön, työyhteisöön sekä omaan työrooliin. (Rauramo 2004, 142.) Vaikka haastatellut oppilaanohjaajat vaikuttivat kuvaustensa perusteella olevan tyytyväisiä saamaansa kollegiaaliseen tukeen, olisi työnohjaus menetelmä, jota tarvitaan myös OAJ:n työolobarometrin (2015) mukaan tasapainottamaan ja helpottamaan työn henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Tämän tutkimuksen havainnot työnohjauksen puutteesta ovat samansuuntaiset kuin Moilasen (2005), joka tutki työnohjausta opinto-ohjaajan tukena. Hänen havaintojensa mukaan työnohjausta kohtaan tunnetaan ennakkoluuloja ja usein ajatellaan vain loppuun palamaisillaan olevien työntekijöiden käyttävän työnohjauspalveluita. Tässäkin tutkimuksessa eräs haastateltu sanoi kysyttäessä työnohjauksesta ja sen saatavuudesta, ettei ole käynyt ”missään terapiassa” työkykyä ylläpitääkseen. Varmasti kaikki eivät tarvitse työnohjausta, mutta työnohjauksen saatavuutta ja siihen liitettäviä mielikuvia olisi mielestäni kehitettävä, jotta se saataisiin työssä jaksamista tukevaksi työkaluksi ennemmin kuin jo jaksamattoman työntekijän riittämättömäksi kinalosauvaksi.

Mankan (2016, 6) kuvaaman työhyvinvointipääoman kolmas tekijä on yksilön pääoma tarkoittaen yksilön asennetta, psykologista pääomaa, osaamista, terveydentilaa ja fyysistä kuntoa. Tähän tutkimukseen osallistuneet oppilaanohjaajat omasivat suhteellisen vankan yksilön pääoman, mikä heijastui myös tutkimuksen tuloksiin: työssä jaksamista tukevina tekijöinä pidettiin oman työn rajaamisen ja työstä irrottautumisen keinoja sekä vapaa-ajan palautumisen yksilöllisiä keinoja. Haastatelluista erityisesti kaksi koki varmaa asian-

tuntijuutta työssään. Yksilön pääoma tuntui tähän tutkimukseen osallistuneiden osalta lepäävän pitkälti heidän omilla harteillaan. Oppilaanohjaajan oma hyvinvointi onkin opinto-ohjaajan työn eettisten periaatteiden mukaan tämän omalla vastuulla, mutta niin on myös ammattitaidon kehittäminen, johon Jankon (2000, 7) mukaan kuuluu oman elämänhallinnan taidot. Jankon (2000, 136–137) opinto-ohjaajien työssä jaksamista kartoittavan tutkimuksen tärkein tulos on hänen omien sanojensa mukaan seuraava:

...mitä enemmän on kykyä ymmärtää itseään ja toisia monella tietoisuuden tasolla, mitä syvemmin pystyy käsittelemään tulkintojaan, havaintojaan, tunteitaan, pyrkimyksiään ja toimintaansa tasapainoisesti omavastuullisuuden ja ulkoistamisen kanssa ja mitä paremmin hallitsee työstressiin liittyviä stressinhallintakeinoja, sitä paremmin näyttäisi selviävän stressaavasta työtilanteesta.

Käytännössä ymmärrän Jankon kuvauksen ohjaajan elämänhallinnan taitoina sekä taitona reflektoida omaa toimintaansa monipuolisesti. Nämä taidot auttoivat myös tässä tutkimuksessa haastateltuja oppilaanohjaajia jaksamaan työssään paremmin. Mielestäni aiemmin mainittu työnohjaus yhdessä ohjauskoulutukseen sisältyvän elämänhallinta- sekä reflektiotaitojen opettelun kanssa tarjoaisi näitä Jankon (2000) kuvaamia eväitä, joiden avulla oppilaanohjaaja voisi työskennellä tuloksellisesti ja jaksamistaan vaalien. Myös täydennyskoulutuksessa tulisi ottaa tämä oleellinen työssä jaksamista tukeva ulottuvuus huomioon. Omasta kokemuksestani tiedän reflektiotaitojen harjoittamisen sisältyvän vahvasti Jyväskylän Yliopiston ohjausalan koulutukseen, mutta opinto-ohjaajia koulutetaan ympäri Suomen ja opintosisällöt painotuksineen voivat olla hyvin erilaisia. Täydennyskoulutusta ammattiaan harjoittaville oppilaanohjaajille on omien havaintojeni mukaan kyllä olemassa, mutta haastattelujen perusteella oli havaittavissa, että joskus koulutukset ikään kuin hukkuvat muiden palaverien joukkoon ja niistä jäädään joskus pois, koska aika on jo valmiiksi kortilla.

5.2 Lopuksi

Tutkimukseeni osallistuneet 3 haastateltavaa kuvasivat omia kokemuksiaan, joten minulla ei ole oikeutta tehdä niistä laajoja yleistyksiä. Jatkotutkimuksissa olisi mielenkiintoista kerätä suurempi joukko tutkittavia, jotta tuloksista voitaisiin vetää yleisempiä johtopäätöksiä. Tätä tutkimusta varten haastattelin myös vain yläkoulun oppilaanohjaajia, joten olisi perusteltua tutkia myös muiden kouluasteiden, kuten lukioiden ja ammattioppilaitosten opinto-ohjaajia sekä heidän työssä jaksamistaan. Jonkinlaisen työhyvinvointi-intervention toteuttaminen tämän tutkimuksen tulosten pohjalta ja siitä raportointi voisi myös toimia hyödyllisenä ohjausalan ammattilaisia ajatellen. Tässä tutkimuksessa muodostamani haastatelluille yhteinen merkitysrakenne kuvaa haastateltujen yhteisiä kokemuksia, jota ei voi kuitenkaan yleistää tieteellisin perustein muihin ohjausalan ammattilaisiin. Perttulan (1996, 90) mukaan yleistäminen tutkimusaineiston ulkopuolelle tapahtuu fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimusperinteessä lukijoiden toimesta, jos he löytävät tutkimustuloksista jotakin omaa kokemusmaailmaansa kuvaavaa. Esittämällä tulokset myös yksilöittäin eriteltyinä, olenkin pyrkinyt nostamaan esille ja kuvaamaan haastateltujen oppilaanohjaajien yksilöllisiä kokemuksia työssä jaksamisestaan. Tällä pyrin edelleen siihen, että lukijalla olisi mahdollisuus vertailla omaa kokemusmaailmaansa haastateltujen oppilaanohjaajien kokemuksiin työstään ja työssä jaksamisestaan ja näin mahdollisesti oppia jotain uutta itsestään. Tarkoitukseni on ollut siis tarjota pohdittavaa ja työkaluja lukijoiden omaan työssä jaksamisen tukemiseen.

Perustelin johdannossa työssä jaksamisen termin valintaani sen soveltuvuudella tämän tutkimuksen tarkoitukseen samalla tiedostaen termin mahdollisen negatiivisen konnotaation. Termin valinnasta huolimatta tapasin ilokseni varsin hyvin jaksavia ja voivia oppilaanohjaajia, jotka kuvasivat työssä jaksamistaan tukevia ja kuormittavia tekijöitä varsin monipuolisesti ja aidosti. Vaikuttaa siltä, että tässä ajassa oppilaanohjaajan työ on erittäin haastavaa, mutta toisaalta myös erityisen tärkeää. Omasta jaksamisestaan huolta pitäminen ja työhyvinvointiin tähtääminen tuntuu kuitenkin mahdolliselta. Kun pohdin

omaa tulevaa työuraani ohjaajana jäin miettimään oppilaanohjaajan keskeisiä tavoitteita eli ohjattavan kasvun ja kehityksen tukeminen sekä itsetuntemuksen lisääminen. Tämän tutkimuksen pohjalta voisin todeta samojen tavoitteiden pätevän myös ohjausalan ammattilaiseen itseensä.

LÄHTEET

- Ahola, K. & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. *Duodecim* 126, 2139–2146.
- Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. 2009. Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology* 14(3), 243-256.
- Blomberg, S. 2008. Noviiisiopeittajana peruskoulussa. Aloittelevien opettajien autenttisia kokemuksia ensimmäisestä opettajavuodesta. Helsingin Yliopisto: Tutkimuksia 291.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20025/noviisio.pdf?sequence=1> (viitattu 24.8.2016)
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Giorgi, A. 1997. The theory, practice and evaluation of the phenomenological method as a qualitative reseach procedure. *Journal of Phenomenological Psychology* 28(2), 235-261.
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=e55b23eb-bde9-4930-b625-0d074e519fea%40sessionmgr4004&crlhashurl=login.aspx%253fdirect%253dtrue%2526hid%253d124%2526vid%253d0%2526AN%253d67720%2526db%253dafh%2526site%253dehost-li-ve&hid=4112&vid=0&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=afh&AN=67720> (viitattu 23.9.2015)
- Giorgi, A. 2009. The descriptive method in psychology. A modified Husserlian approach. Pittsburg: Duquesne University Press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hodson, R. & Sullivan, T. 1990. The social organization of work. Belmont: Wadsworth.
- Holliday, A. 2007. Doing and writing qualitative research. London: SAGE Publications. doi: 10.4135/9781446287958 (viitattu 2.8.2016)
- Husserl, E. 1995. Fenomenologian idea. Viisi luentoa. Helsinki: Loki.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa. Hansaprint.

- Jankko, T. 2000. Opinto-ohjaajien työssä jaksaminen. Lisensiaatin tutkimus. Jyväskylän Yliopisto.
http://tuirejankko.fi/tiedostot/Jankko_Tuire_lisensiaatinty%C3%B6.pdf
 (viitattu 9.8.2016)
- Juden-Tupakka, S. 2007. Askelia fenomenologiseen analyysiin. Teoksessa Teoksessa E. Syrjäläinen, A. Eronen & V-M. Värri (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 62-90.
- Jäntti, E. 2013. Miten työssä jaksamista on tutkittu? Itä-Suomen Yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Opinnäytetyö.
http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20131059/urn_nbn_fi_uef-20131059.pdf (viitattu 26.8.2016)
- Kaikkonen, R., Murto, J., Pentala, O., Koskela, T., Virtala, E., Härkänen, T., Koskenniemi, T., Ajonen, J., Vartiainen, E. & Koskinen, S. 2014. Hyvinvoinnin maakunnalliset ja väestöryhmien väliset erot Suomessa 2013 – ATH – tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksesta tiiviisti 2014 (2). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114627/URN_ISBN_978-952-302-136-5.pdf?sequence=1 (viitattu 11.8.2016)
- Kinnunen, U. & Mauno, S. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopiston julkaisuja.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 70-85.
- Korkeakivi, R. 2016. Resurssipula riivaa opinto-ohjausta. Opetusalan Ammattijärjestö.
http://www.oaj.fi/cs/oaj/Uutiset?&contentID=1408913316577&page_name=Resurssipula+riivaa+opinto-ohjausta (viitattu 25.8.2016)
- Korpela, K. & Kinnunen U. 2010. How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. Leisure Sciences: An Interdisciplinary Journal, 33(1): 1-14.
- Kounenou, K. 2010. Greek school career counselors competencies and burnout syndrome. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2(2), 1890-1895.
- Laine, T. 2015. Miten kokemusta voi tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 29-51.

- Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2015. Ihmillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015(5). Helsinki.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125755/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1 (viitattu 28.8.2016)
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.
http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf (viitattu 11.8.2016)
- Lehtomaa, M. 2005. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.). Kokemuksen tutkimus. Merkitys - tulkinta - ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia Oy, 163-194.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloja ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.
http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf (viitattu 25.8.2016)
- Moilanen, I. 2005. Työnohjaus opinto-ohjaajan tukena. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. Jyväskylän Yliopisto.
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18062/URN_NBN_fi_jyu-2006273.pdf?sequence=1 (viitattu 28.8.2016)
- Mäkinen, S. 2012. Mistä on opot tehty? - Opinto-ohjaajan profession suuntausten murroksia Suomessa 1984 - 2011 Opo-lehden ilmentämänä. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu- tutkielma.
- Nummenmaa, A. R. 2001. Ohjaus ammattina, osaamisena ja työprosessin osana. AVO. Ammatinvalinnanohjauksen vuosikirja, 58-68.
- Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Katz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. 2002. Opinto-ohjauksen tila 2002 - Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa. Helsinki: Opetushallitus.
- OAJ:n työolobarometri 2015.
<http://www.oaj.fi/cs/oaj/OAJn%20tyoolobarometri%20> (viitattu 24.8.2016)
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ojanen, S. 2003. Ohjauksesta oivallukseen - ohjausteorian kehittelyä. Teoksessa Silkelä, R. (toim.). Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. Suomen

- harjoittelukoulujen vuosikirja nro 1.
<http://sokl.uef.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Ojanen.htm#Reflektio> syvällisen ajattelun apuväline ohjauksessa (viitattu 25.8.2016)
- Opinto-ohjaajan työn eettiset periaatteet 2009. Suomen opinto-ohjaajat ry.
<http://www.sopo.fi/yhdistys/eettiset%20periaatteet> (viitattu 24.8.2016)
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. Helsinki. Opetusministeriö.
 30.12.2013.
- Perttula, J. 1996. Ihmistieteiden tiedonmuodostus ja tutkimusetiikka. Teoksessa Palmroth, A. & Nurmi, I. (toim.) Alttiiksi asettumisen etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta, 83 – 108.
- Perttula, J. 2000. Kokemuksesta tiedoksi: fenomenologisen metodin uudelleen muotoilua. *Kasvatus* 31(5), 428-442. <http://elektra.helsinki.fi/se/k/0022-927-x/31/5/kokemuks.pdf> (viitattu 23.9.2015)
- Perttula, J. 2005. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.). Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia Oy, 115-162.
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Opetushallitus.
http://www.oph.fi/download/163777_perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf (viitattu 24.8.2016)
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rosso, B., Dekas, K., Wrzesniewski, A. 2010. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30, 91-127.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308510000067> (viitattu 25.8.2016)
- Räisänen, K. & Karila, I. 2007. Miten työstressiä voi hallita?. *Duodecim* 123(6), 743-750. <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo96358.pdf> (viitattu 11.8.2016)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Similä, A. 2008. Opinto-ohjaajien työtyytyväisyys. Tutkimus Oulun läänissä toimivien opinto-ohjaajien työtyytyväisyydestä ja siihen liittyvistä tekijöistä. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. Jyväskylän Yliopisto.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19873/Simil%C3%A4%20Arto.pdf?sequence=1> (viitattu 24.8.2026)

- Sonnentag, S. 2001. Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology* 6(3), 196-210.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. 2007. The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12(3), 204- 221.
- Sonnentag, S., & Niessen, C. 2008. Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81(3), 435-458.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2016. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. <http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista> (viitattu 26.8.2016)
- Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. 2007. Johdanto. Teoksessa E. Syrjäläinen, A. Eronen & V-M. Värri (toim.) *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 7-10.
- Työterveyslaitos 2015. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx> (viitattu 26.8.2016)
- Vacc, N., & Loesch, L. 2000. *Professional orientation to counseling* (3. painos). Lillington, NC: Taylor & Francis.
- Varto, J. 2005. *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Elan Vital. http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf (viitattu 2.8.2016)
- Vuorinen, J. E. 2014. Meidän työ on muuttunut! *Opinto-ohjaaja -lehti* 2014(4), 3. http://www.sopo.fi/lataa/Opinto-ohjaaja%20lehti_4_2014.pdf (viitattu 28.8.2016)
- Wilkerson, K. 2009. An examination of burnout among school counsellors-guided by stress-strain-coping theory. *Journal of Counselling and Development* 87(4), 428-437.

LIITTEET

Liite 1

Hei!

Olen ohjausalan maisteriopiskelija Jyväskylän Yliopistosta ja työstän pro gradu – tutkielmaa aiheenani opinto-ohjaajan työssä jaksaminen. Olen kiinnostunut siitä, miten opinto-ohjaajat kokevat oman työnsä kuormittavuuden ja mitkä tekijät työssä erityisesti vaikeuttavat työssä jaksamista. Toisaalta etsin myös vastausta kysymykseen, mitkä tekijät auttavat opoja jaksamaan työssään.

Etsinkin nyt graduuni haastateltaviksi yläkoulun tai sekä yläkoulun että lukion opinto-ohjaajia (samanaikaisesti) X alueelta tai läheisyydestä. Haastattelut toteutettaisiin loppukevään aikana ja aikaa yhteen haastatteluun olisi hyvä varata n. 1 h. Haastattelut nauhoitetaan ja tallennettua materiaalia käytetään ainoastaan tätä gradua varten. Haastateltavien nimet muutetaan gradua varten niin, ettei haastateltujen henkilöllisyys paljastu.

Jos kiinnostuit ja haluaisit jakaa kokemuksiasi omon työssä jaksamisesta tai kysyä tarkempia tietoja graduun liittyen, ota ystävällisesti yhteyttä sähköpostitse osoitteeseen johanna.a.e.juuti@student.jyu.fi.

Kiittäen ja mukavaa kevään odotusta toivottaen,

Johanna Juuti-Suutari

Liite 2

Tutkimuskysymykset:

1. **Mitkä tekijät vaikeuttavat työssä jaksamista opinto-ohjaajan työssä?**
2. **Mitkä tekijät auttavat opinto-ohjaajaa jaksamaan työssä?**

Työ:**TYÖTILANNE**

- Missä töissä?
- Kuinka kauan toiminut opona?
- Miten paljon ohjattavia?
- Mitä muuta koulutusta?

MILLAISTA TYÖSI ON?

- **Kuvaile vapaasti omaa työtäsi. Mistä päivät koostuu?**
- **Millaisia hyviä puolia työssä on?**
- **Millaisia huonoja puolia työssä on?**
- **Voitko vaikuttaa työn järjestämiseen/sisältöön?**

MITEN JAKSAT TYÖSSÄSI?

- **Kuvaile omin sanoin.**
- **Onko työssä jaksamisessa ollut muutoksia työuran aikana? Mistä muutos mahdollisesti johtuu?**

MITEN JAKSAMINEN/JAKSAMATTOMUUS ILMENEE?

- **Onko työn rasittavuuteen liittyviä sairauksia?**
- **Millaisia oireita aiheuttaa?**

MIKÄ TUNTUU TYÖSSÄ RASKAALTA?

- **Millaiset tilanteet?**

MISTÄ ASIOISTA TULEE TÖISSÄ HYVÄ MIELI?

- **Millaiset tilanteet?**

TYÖYHTEISÖN JA TYÖYMPÄRISTÖN VAIKUTUS JAKSAMISEEN

- **Millainen työyhteisö on? Millaisia työkavereita?**
- **Millainen työpaikka on? Viihtyykö?**

- **Lähteekö työasiat koskaan mukaan kotiin?** Milloin? Millaisia irrottautumisen keinoja?
- Saatko tukea? Mistä? Keneltä? **Jutteletko työasioista työpaikan ulkopuolella? Kenen kanssa?**

Koti/yksityiselämä:

ELÄMÄNTILANNE JA SEN VAIKUTUS JAKSAMISEEN

- **Millainen perhe?**
- **Millainen koti?**
- **Mitä teet vapaa-ajalla?**
- Onko elämässä tapahtunut viime aikoina muutoksia? (Liittyvätkö jollain tavalla työssä jaksamiseen?)
- Onko yleisesti tyytyväinen elämään?

MILLAINEN TULEVAISUUS OPONA ON EDESSÄ?

- **Mitä ajattelee tulevaisuudestaan opona? Miltä se näyttää?**