

**This is an electronic reprint of the original article.
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

Author(s): Lipponen, Henry; Hirvensalo, Mirja; Ilmanen, Kalervo

Title: Arvostus, yhteisöllisyys ja oppilaiden tukeminen ammatissa pitkään työskennelleiden liikunnanopettajien kokeman työhyvinvoinnin ytimessä

Year: 2017

Version:

Please cite the original version:

Lipponen, H., Hirvensalo, M., & Ilmanen, K. (2017). Arvostus, yhteisöllisyys ja oppilaiden tukeminen ammatissa pitkään työskennelleiden liikunnanopettajien kokeman työhyvinvoinnin ytimessä. *Liikunta ja tiede*, 54 (2-3), 99-105. Retrieved from https://fl-cdn.scdn1.secure.raxcdn.com/files/sites/4708/l-t2-317_tutkimusartikkelit_lipponen...

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

ARVOSTUS, YHTEISÖLLISYYS JA OPPILAI DEN TUKEMINEN AMMATISSA PITKÄÄN TYÖSKENNELLEIDEN LIIKUNNANOPETTAJIEN KOKEMAN TYÖHYVINVOINNIN YTIMESSÄ

Henry Lipponen, LitM, KM, Jyväskylän yliopisto/Liikuntatieteellinen tiedekunta, Aleksanterinkatu 9 A 13, 15110 Lahti. Sähköposti: henrylipponen@suomi24.fi (yhteyshenkilö). **Mirja Hirvensalo**, LitT, Professori, Jyväskylän yliopisto. **Kalervo Ilmanen**, FT, Jyväskylän yliopisto.

TIIVISTELMÄ

Lipponen H., Hirvensalo M. & Ilmanen K. 2017. Arvostus, yhteisöllisyys ja oppilaiden tukeminen ammatissa pitkään työskennelleiden liikunnanopettajien kokeman työhyvinvoinnin ytimessä. Liikunta & Tiede 54 (2–3), 99–105.

■ Työikäisten ikäluokkien pieneneminen ja ikääntyneiden määrän kasvu on tuonut yhteiskunnalliseen keskusteluun vaatimuksen, että työuria pitäisi jatkaa entistä pidempään. Myös ammatissaan pitkään työskennelleiden liikunnanopettajien työhyvinvoinnista on tarve tunnistaa niitä havaintoja, joiden avulla he ovat varmistaneet työhyvinvointinsa. Tämä tutkimus tavoitteli tietoa seikoista, jotka ovat yhteydessä pitkään ammatissa toimineiden liikunnanopettajien työhyvinvointiin, työkykyyn ja työssä jaksamiseen eri elämänvaiheissa. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta yli 55-vuotiasta liikunnanopettajaa. Kaikki tutkittavat olivat työskennelleet yli 30 vuotta liikunnan opetustehtävissä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, jossa oli syvähaastattelun piirteitä. Teemoittelua ohjasivat aikaisemmista aihealueen tutkimuksista esiin nousseet teemat kuten ammatillinen kasvu, osaamisen kehittäminen, ammatillinen identiteetti, terveys ja toimintakyky, arvot, asenteet sekä motivaatio. Tulosten käsittelyssä merkityksellisiksi asioiksi nousi esiin työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä arvostus, yhteisöllisyys sekä oppilaiden tukeminen. Muiden opettajien, oppilaiden ja koko työyhteisön osoittama arvostus tukee liikunnanopettajien työssä jaksamista. Yhteisöllisyys oli myös tärkeä tekijä tutkittavien työhyvinvoinnissa, liikunnanopettajat kokivat kollegoidensa kanssa viettämänsä yhteisen vapaa-ajan ja yhteisen kasvatustehtävän antavan voimia omaan työhön. Liikunnanopettajat olivat ottaneet tehtäväkseen oppilaiden kasvun tukemisen kokonaisvaltaisesti, tässä onnistuessaan heidän työhön sitoutumisensa vahvistui. Liikunnanopettajat olivat kokeneet uransa eri vaiheissa myös kielteisiä tunteita työssään, mutta pääsääntöisesti heidän kokemuksensa olivat palkitsevia ja motivoivia.

Asiasanat: Liikunnanopettaja, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, yhteisöllisyys, arvostus

ABSTRACT

Lipponen H., Hirvensalo M. & Ilmanen K. 2017. The core of the workplace wellbeing of PE teachers with long careers: respect, community and support for students. Liikunta & Tiede 54 (2–3), 99–105.

■ Decreasing working-age populations and increasing elderly populations have started a social debate on the necessity of prolonged careers. Older physical education (PE) teachers, in particular, meet challenges in their work which impede their ability to manage their workload. Therefore, it is important to bring to light the factors involved in work satisfaction among PE teachers with long careers. This study focuses on various aspects of how satisfied older PE teachers have succeeded in managing their workload. This investigation is aimed at discovering the features that have contributed to these teachers' work satisfaction at different life stages. The study consists of interviews with six PE teachers older than age 55 years who regarded themselves as satisfied with their work. All had worked in PE for more than 30 years.

The research method used in this study is qualitative thematic analysis. Theme interviews possess features of in-depth interviews. In this study, the themes that arose from earlier studies of the topic, such as professional growth, values, attitudes, motivation, professional identity, health, ability to function, and development of one's competence, guided the selection of themes. The study results emphasise three significant features that contribute to the job satisfaction of these long-term PE teachers: respect, sense of community and the importance of supporting students. Respect shown by colleagues, students and the entire working community supports the wellbeing at work of PE teachers. Community is also an important factor in the workplace wellbeing of the individuals studied: PE teachers report that they become energised to do their own work by spending free time and sharing educational task with their colleagues. PE teachers take on the task of giving holistic support to their students' growth, and when they succeed, their commitment to work grows stronger.

Key words: PE teachers, wellbeing at work, job satisfaction, community, respect

JOHDANTO

Työikäisten ikäluokkien pieneneminen ja ikääntyneiden määrän voimakas kasvu on Suomessa nostanut yhteiskunnalliseen keskusteluun vaatimuksen, että työuria pitäisi jatkaa 70 ikävuoteen saakka. Tällaisten skenaarioiden toteutuessa tulevaisuuden organisaatioissa työskentelevät myös entistä vanhemmat liikunnanopettajat. Päätökset haastavat pohtimaan työssä jaksamista, johon työn haasteellisuudella ja sisällöllä on suuri merkitys (Alasoini 2010; Ilmarinen 2006). Koulutetuista opettajista tulee olemaan pulaa, koska suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä poistuma työelämästä kiihtyy. Suurimmillaan se on vuosina 2015–2018 ja jatkuu edelleen voimakkaana vuoteen 2025. (Hanhijoki ym. 2011.) Ilmarisen (2006, 2013) mukaan terveys ja ammatillinen osaaminen ovat keskeisessä roolissa ikääntyvän työntekijän jaksamisessa. Siihen vaikuttavat myös työntekijän arvot, asenteet, motivaatio sekä työolot, työyhteisö, organisaatio, esimiestyö sekä työn sisältö ja vaatimukset (Ilmarinen 2006, 79–81; Ilmarinen 2013, 495–508; Mäkelä, Huhtiniemi & Hirvensalo 2013).

Liikunnanopettajat voivat tutkimusten mukaan pääsääntöisesti hyvin. Etenkin vanhimpien liikunnanopettajien keskuudessa on paljon henkilöitä, jotka ovat tyytyväisiä työhönsä. Osa opettajista sen sijaan kokee työssään ongelmia, jotka vähentävät työssä jaksamista ja saavat harkitsemaan työpaikan vaihtamista. Näitä ovat muun muassa oppilaiden käytöshäiriöt, kiire ja ongelmat työolosuhteissa. (Mäkelä ym. 2012.) Almiola (2008) on tehnyt samankaltaisia havainnoja tutkimuksessaan uraa vaihtaneita aineen- ja luokanopettajia. Liikunnanopettajien kohdalla on tarve huomioida niitä seikkoja, joiden avulla ammattissa pitkään työskennelleet ovat varmistaneet työhyvinvointinsa. On tärkeää, että liikunnanopettajat jaksavat tehdä sitä työtä, johon heidät on koulutettu, jotta pätevien opettajien määrä olisi tulevaisuudessa riittävä (ks. Laakso 2010; Mäkelä & Whipp 2015; Sääkslahti 2010). Työntekijöiden tuntiessa työnsä mielekkääksi, tukee se heidän elämänhallintaansa (Anttonen & Räsänen 2009). Mäkelän (2014, 52) tutkimuksen mukaan ne liikunnanopettajat, jotka saavat työstään tunnustusta ja joilla on riittävät resurssit työhönsä sekä toimiva työyhteisö, jatkavat pitkään ammatissaan.

Taustaorientaatio

Fessler ja Christensen (1992) esittävät, että opettajien työurat eivät ole suoraviivaisia, vaan ne kulkevat kahdeksan vaiheen kautta, jotka eivät seuraa toinen toisiaan lineaarisesti ja kaikilla samassa järjestyksessä. Lisäksi ne toteutuvat yksilöllisesti (Woods & Lynn 2001). Vaiheet ovat: valmistuminen ammattiin (preservice), perehdytysvaihe (induction) toimintakykyedellytysten kehittäminen (competency building), kehittyminen ammatillisesti ja kasvaminen opettajuuteen (enthusiastic and growing), turhautumisvaihe (career frustration), uran vakausvaihe (career stability), valmistautuminen eläkkeelle (career wind-down) ja eläkkeelle jäänti (career exit) (Fessler & Christensen 1992).

Fesslerin ja Christensenin (1992) opettajanuran syklimallin kautta työuraa voidaan tarkastella yksilön tai organisaation näkökulmista uran eri vaiheissa. Opettajan työuraan ja siinä tehtäviin ura- ja toimintavalintoihin vaikuttavat hänen henkilökohtaisessa elinpiirissään olevat muuttujat kuten perhe, kiinnostuksen kohteet ja muu yksityiselämä. Opettajan työhön ja työssä jaksamiseen vaikuttavat myös organisaatiossa olevat muuttujat, joita ovat muun muassa yhteiskunnalliset vaatimukset, luottamus työtovereihin ja johtaminen. Gaudreault ja Woods (ks. 2013) esittävät, että näitä opettajan työuramallin mukaisia muuttujia huomioimalla voidaan tukea liikunnanopettajia jatkamaan työuraansa. Ilmarinen (ks. 2006, 2013) näkee merkittävänä työssä jaksamisen edellytyksenä, että työn sisältö, vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio ovat kunnossa. Työhyvinvointi voidaan nähdä muun muassa yksilön kokemuksena työnteon mielekkyydestä

ja työilmapiiristä. Työhyvinvointiin liittyy myös kokemus työyhteisön yhteistyöstä. Työhyvinvoinnin taustalla on työn vaatimusten ja yksilön osaamisen tasapaino. Työhyvinvointi näkyy yksilön paneutumisena työhönsä ja yhteistyön sujuvuutena.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa sellaisten liikunnanopettajien kokemuksia, jotka ovat olleet ammatissaan useita vuosikymmeniä ja ovat siten työuransa loppupuolella. Artikkelissa kuvataan sitä, miten tutkittavat ovat edenneet työuran eri vaiheiden läpi ja mitkä asiat innostavat ja saavat heidät voimaan hyvin. Aikaisempaan tutkimukseen perustuen liikunnanopettajan ammatti määritellään asiantuntijatyöksi, johon sitoudutaan koko työuran ajaksi. Yleensä tällaisen uran nähdään etenevän lineaarisesti aloittelijasta mestariksi. Sitoutumisen näkökulma heijastuu myös siinä, että asiantuntijuudesta tulee vahva osa identiteettiä. (ks. Brousseau ym. 1996.)

TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT

Tutkimuksessa haastateltiin kuutta pitkän työuran tehnyttä yli 55-vuotiasta liikunnanopettajaa, joista kolme oli miehiä ja kolme naisia. Haastateltaviksi valittiin opettajia, joilla oli pitkä kokemus opettajana toimimisesta, jolloin he pystyivät kuvaamaan parhaiten kokemuksiaan työuran eri vaiheissa. Viisi tutkittavista oli suorittanut liikuntakasvatuksen kandidaatin tutkinnon Jyväskylän yliopiston liikuntakasvatuksen laitoksella 1970-luvulla. He olivat saaneet tuolloisen tutkintorakenteen mukaan liikunnanopettajan pätevyyden. Yksi tutkittava oli valmistunut 1980-luvun puolivälissä, uusitun tutkintorakenteen mukaisesti liikuntatieteiden maisteriksi. Opettajien työura oli keskimäärin 33 vuoden mittainen, jolloin lyhin ura oli 30 vuotta ja pisin 36 vuotta. Gaudreault ja Woods (ks. 2013) kehottavat tutkimaan sellaisia liikunnanopettajia, jotka ovat työhönsä tyytyväisiä, koska tällöin tutkimus voisi mahdollisesti tunnistaa strategioita siitä, kuinka työuran aikana voidaan tukea työssä jaksamista. Tällä perusteella tutkittavat valittiin harkinnanvaraisesti aikaisemman tutkimuksen (Mäkelä 2014) vastausten perusteella niistä opettajista, jotka olivat olleet pääosin tyytyväisiä työhönsä. Haastateltavista yksi ilmoittautui halukkaaksi tutkimukseen liikunnanopettajien LIITO-lehdessä olleen ilmoituksen kautta. Muut tutkittavat löytyivät kun hyvinvoiviksi tiedettyihin opettajiin otettiin henkilökohtaisesti yhteyttä sähköpostitse ja kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimukseen. Tutkimus toteutettiin siten, että kaikki kolme kirjoittajaa olivat aktiivisesti tutkimuksen suunnitteluvaiheessa mukana. Seuraavassa vaiheessa ensimmäinen kirjoittaja toteutti haastattelut, litteroi aineiston, analysoi ja kirjoitti lopullisen tekstin. Toisessa vaiheessa käytiin toisen kirjoittajan kanssa syventävää pohdintaa ja aineiston reflektointia. Lopullinen teksti on ensimmäisen kirjoittajan mutta viimeistely on toteutettu yhdessä kaikkien kirjoittajien toimesta.

Tiedonkeruun tein haastattelemalla, käytiin menetelmänä teema-haastattelua, jossa on syvähaastattelun piirteitä. Syvähaastattelussa (Siekinen 2001), tutkittava pääsee nostamaan esiin työhyvinvointiinsa liittyviä ja vaikuttaneita kokemuksia laajasti. Haastattelukysymysten teemoittelua ohjasivat aikaisemmista aihealueen tutkimuksista esiin nousseet teemat (Mäkelä 2014; Onnismaa 2010) sekä aikaisempaan kirjallisuuteen (Fessler & Christensen, 1992; Ilmarinen 2013) liittyvät näkökulmat: ammatillinen kasvu, ammatillisen osaamisen kehittäminen, ammatillinen identiteetti ja sen muutos uran eri vaiheissa, harrastukset eri vaiheissa työuraa, terveys ja toimintakyky, arvot, asenteet sekä motivaatio. Braun ja Clarke (2006) korostavat, että teemahaastattelu on joustava menetelmä. Teemahaastattelu antaa tutkittavien äänelle mahdollisimman paljon tilaa, jolloin se ei rajoita aihealueen ympärillä käytävää keskustelua. Teemahaastattelun idea on, että kysymykset, joiden parissa käydään tutkimuskeskustelua,

kohdennetaan edeltä laadittujen teemojen mukaisesti (ks. Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48). Haastattelu kysymykset määrittäytyvät taustakirjallisuuden perusteella (Fessler & Christensen, 1992; Ilmarinen 2013; Mäkelä 2014; Onnismaa 2010). Haastattelut tapahtuivat rauhallisessa paikassa, jossa sivulliset eivät voineet häiritä tai kuulla opettajien kertomuksia.

Haastatteluilla tavoiteltiin tietoa siitä, mitkä työuran aikaiset seikat ovat vaikuttaneet kohdejoukon työssä jaksamiseen, ajan hermolla pysymiseen sekä haluun työskennellä vähintäänkin eläkeikään. Nauhoitin kaikki haastattelut, minkä jälkeen litteroin ne. Tekstiä syntyi 90 liuskaa 1,5 rivivälillä 12 p Times New Roman. Kirjallinen muoto antoi mahdollisuuden tehdä aineistosta temaattisen analyysin (ks. Braun & Clarke 2006). Seuraavaksi perehdyin aineistoon lukemalla kirjoittamani tekstit useita kertoja läpi, jotta pystyin muodostamaan jäsentyneen yleiskuvan. Lähetin litteroidun aineiston tutkittaville, jotta heillä oli mahdollisuus tehdä lisäyksiä tai tarkentaa sanomaansa. Kaikki tutkittavat vastasivat pyyntöön tarkistaa teksti, ja he kommentoivat, että litteroimani teksti on niin kuin he ovat kertoneet.

Tekstien analysoinnissa käytin tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmaa, jolloin merkitsin värillisellä yliviivauksella ne kohdat, joissa oli jotakin kuvaavaa analyysin kohteena olevaan aihealueeseen (ks. Brax & Koivula 2002, 20). Tässä vaiheessa muodostin merkityksiä, jotka järjestin valittujen teemojen alle (ks. Eskola & Suoranta 2008, 174). Merkitsin eri väreillä kunkin haastateltavan kuhunkin teemaan liittyvät kommentit, jotta pystyisin myöhemmin tunnistamaan ne. Yhdistelin teema-alueilta muodostamiani käsitteitä, koska tämä antoi mahdollisuuden saada vastauksia tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Rajasin tutkimukseni ensimmäisen vaiheen käsittelemään arvostusta, yhteisöllisyyttä ja oppilaiden tukemisen merkitystä työssä jaksamiseen. Tämän jälkeen toteutin aineiston tulkinnan ja pyrin tulkitsemaan opettajien puhetta. Tulkitessa tutkittavien sanomaa käytin intertekstuaalista tutkimusotetta, mikä syvensi ymmärrystäni. Intertekstuaalista otetta käytettäessä pyrin suhteuttamaan haastateltavan työn kouluun työyhteisönä, joka sisältää toimintakulttuurin, arvoja ja asenteita. Aineiston tulkinta on riippuvainen ymmärretäänkö tutkittavien kulttuuria, toimintakenttää ja koulutusta. (vrt. Elkad-Lehman & Greensfeld 2011.) Käsitellessäni tuloksia vertasin niitä Fesslerin ja Christensenin (1992) opettajan työuramallin teemoihin sekä Ilmarisen (2013; 2006) työkykytalon aihepiireihin. Tulkintaani tuki kasvatustieteiden ja liikuntatieteiden koulutukseni sekä pitkä kokemukseni toiminnastani koulutusorganisaation opetustehtävissä. Elkad-Lehman ja Greensfeld (2011) painottavat, että tutkittavien kulttuuria, toimintaympäristöä ja koulutustaustaa tulee ymmärtää, jotta aineistoa voidaan tulkita.

Tutkimuksessa on tavoiteltu eettisten ohjeiden korostamaa huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkittavien anonymiteetin varmistin niin, että aineiston tulkintaa tehdessä häivyttiin kaikki kohdat mistä tutkittavat voitaisiin tunnistaa. Artikkelini on tehty yksityiskohtaisesti ja tieteellisten vaatimusten mukaisesti. Kerätty aineisto on vain minun käytössäni ja sitä säilytetään lukitussa paikassa. Eettisyys on varmistettu myös sillä, että aineistoa on käytetty tasapuolisesti, minkä lukija voi havaita sitaattien koodauksesta. Tekstiin kukin haastateltava on merkitty omalla koodilla T1, T2...T6. Artikkelini on pyritty esittämään tasapainoisena kokonaisuutena siten, että valitut sitaatin kuvaavat parhaiten haastateltavien sanomaa. Aineiston analyysissä on käytetty kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleisesti hyväksytyjä menetelmiä. Artikkelia kirjoitettaessa on huomioitu aihealueen tutkijoiden tulokset ja lähdetiedot on merkitty ajatusteni yhteyteen, jos ne vaikuttivat niihin jollain tavoin. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.)

Opettajien kokemukset ja niiden tulkinta

Arvostuksen tunne

Arvostuksella tarkoitetaan muiden opettajien, koko työyhteisön sekä

oppilaiden opettajien ammattitaitoon kohdistuvaa arvostusta. Arvostuksen tunne lisää työmotivaatiota ja halua jatkaa valittua ammattia mahdollisimman pitkään. Pitkään toimineet liikunnanopettajat ottivat mielellään työyhteisössä yhteisöllisyyttä kehittävä roolin. Työyhteisön merkitys oli opettajien kommenttien mukaan merkittävä tekijä heidän työurallaan. Ilmarinen (ks. 2006, 80; 2013) painottaa sitä, että työyhteisöllä ja organisaatiolla on vaikutus työssä jaksamiseen. Gaudreault ja Woods (2013) huomauttavat Lawsoniin (1989) viitaten, että tutkittaessa syitä opettajien ammatinvaihtoi-keisiin ja viihtymiseen työssä, nousee esille erilaisia syitä kuten organisaatioon ja tilanteeseen liittyvät, henkilökohtaiset, sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset tekijät. Tässä tutkimuksessa edellä mainituista nousi esiin vahvasti erilaiset sosiaaliset tekijät, kuten rehtorin, kollegoiden ja oppilaiden arvostus. Myös Gerlander ja Launis (2007) havaitsivat tutkimuksessaan että työn motivaatiotekijöitä olivat mukava työyhteisö ja arvostavat opiskelijat.

Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että liikuntaa oppiaineena ei arvosteta yhtä paljon kuin lukuaineita (ks. Kougioumtzis ym. 2011; Lynn & Woods, 2010; MacDonald 1999). Tällaista aliarvostuksen kokemusta ei esiintynyt haastattelemani opettajien keskuudessa. He näet kokivat, että heitä arvostetaan muiden opettajien keskuudessa. Ikääntyminen ja opettajien senioriteetti oli lisännyt arvostusta. Yksi haastateltava totesi, että kun käy opettajanhuoneessa niin muilta kollegoilta tulee kysymyksiä terveyden ja fyysisen kunnon ylläpitämiseen. Tämänkaltaiset luottamuksen osoitukset vaikuttivat lisäävän ammatillista itseluottamusta. Toinen haastateltava mainitsi: ”No sitä vois sanoa, että isolle opettajista me ollaan vähän niin kun semmoinen kävelevä terveystietopankki”. (T1) Osaamista arvostava ilmapiiri tukee työhyvinvointia sekä sitoutumista organisaatioon (ks. Govaerts ym. 2011). Mäkelä ja Hirvensalo (2013) esittävät, että mahdollisesti liikunnanopettajien arvostus lisääntyy iän ja kokemuksen myötä. Haastattelujen mukaan opettajat pitivät roolista, jossa he pystyivät tukemaan muuta työyhteisöä: ”Kyllä minä pidän siitä, varsinkin nyt, vuosien jälkeen minusta se on ihan hauskaa että pystyy antamaan jotakin tietoa”. (T4) Tällainen rooli oli muodostunut vasta uran loppupuolella: ”Tietyllä tavalla sitä on niin kun kasvanut siihen pikkuhiljaa”. (T4)

Haastatelluilla liikunnanopettajilla oli luontevat välit myös muun opetushenkilöstön kanssa: ”Nyt kun me aletaan olla kohta vanhimpia täällä, niin kyllä musta opettajien koulunhenki on toisia kannustava ja erittäin semmoinen mukava”. (T4) Näin ei ole aina ollut: ”Tietenkin välillä näitä kiistoja, aikanaan varsinkin aine-, kielten-, matikanopettajat vastaan liikunnanopettajat, ehkä meillä oli liiankin hyvä asema”. (T2) Liikunnanopettajat näkivät asemansa olevan tärkeä ja arvostettu: ”Kyllä liikunnanopettajan asema on ollut aina tärkeä, merkittävä ja hyväksytytkin, meillä on kaikissa kouluissa liikunnanopettajasta tullut rehtoreita”. (T2) Liikunnanopettajia arvostettiin myös heidän tietämyksensä vuoksi: ”Kyllä sanoisin että tällä hetkellä ymmärretään että meillä on teoreettista osaamista”. (T6) Onnismaa (2010, 58) painottaa, että opettajien kokema osaamisen arvostaminen tukee työhyvinvointia. Tutkittavat painottivat muiden aineiden opettajien ymmärtävän oppilaiden fyysisen kunnon merkityksen kokonaisvaltaisen jaksamisen ja hyvinvoinnin tukijalkana. Tässä tehtävässä liikunnanopettajan ammattitaito ja rooli nähtiin merkittävänä: ”Kyllä sen tunsin että liikuntaa arvostettiin ja se oli kouluyhteisölle hyödyksi”. (T4) Muilta opettajilta tuleva arvostus on merkittävä työssä jaksamiseen vaikuttava tekijä: ”No en minä koe, että olisin vähäpätöisempi lenkki tässä hommassa, vaikka liikunta ei olekaan hengenravintoa. Minusta tuntuu, että kollegatkin ymmärtää kuinka tärkeää oppilaille on, että ne liikkuisivat”. (T1)

Työssä jaksamiseen vaikuttavana asiana opettajien kommentista nousi oppilaiden fyysisen kunnon polarisoituminen, sillä oppilaissa on hyväkuntoisia mutta myös kokonaan liikuntaa vieroksuvia ja huonossa kunnossa olevia oppilaita: ”Sitä alkoi näkemään viimeistään

90-luvulla, että oppilaat olivat hyväkuntoisia tai erittäin huonokuntoisia. Puhuin 90-luvun alussa siitä, että keskitasoa ei enää ole". (T2) Näiden kokeneiden liikunnanopettajien kommentteista heijastui se, että kun he onnistuvat motivoimaan vähän liikkuvia ja huonokuntoisia oppilaita liikkumaan ja pohtimaan omaa terveyttään, niin se kannustaa ja innostaa jatkamaan. Useat haastateltavat painottivat, että he saavat myös passiiviset oppilaat innostumaan liikunnasta ja liikkumaan. Erästä toteamuksesta voi havaita, että ennakkoluulottomalla asenteella on suuri merkitys liikunnanopetuksessa. Opettajan kepeä toteamus kuvastaa tätä avointa asennetta: "Kunnon polarisoituminen ei näy mitenkään, näkyhän se, mutta se ei niin kun haittaa". (T6) Opettajan positiivinen suhtautuminen oppilaisiin on merkityksellistä luotaessa innostavia liikuntatunteja. Gaudreault ja Woods (2013) toteavat, että muiden opettajien ja oppilaiden suhteilla on merkitystä innostavan työskentelyilmapiirin muodostumisessa.

Useat haastateltavat painottivat liikunnalla olevan paljon muutakin arvoa kuin fyysinen kunto: "Se kehittää sosiaalisia taitoja vahvistamalla selvästi ryhmän sosiaalisia suhteita, vuorovaikutusta ja luottamusta". (T6) Tällaisista lähtökohdista suunnitellut ja toteutetut liikuntatunnit antoivat liikunnanopettajille uusia virkistäviä mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Hakanen (2012) esittää, että työn mielekkäämmäksi tekemisessä on usein kyse työn haastavuuden lisäämisestä, mikä on tekijä, joka jokaisessa ikäryhmässä lisää todennäköisyyttä pysyä työelämässä pidempään (Hakanen ym. 2012). Lukiossa opettavien liikunnanopettajien kommentteista heijastui, että huonokuntoiset oppilaat eivät pakollisten liikuntakurssien lisäksi useinkaan valitse liikuntaa ja tästä syystä he eivät tuo haastetta opetukseen. Yksi haastateltava pohti sitä, miksi heikkokuntoisimmat eivät valitse liikuntakursseja: "Toisaalta lukiossa kaikki on vapaaehtoista niin ehkä kaikkein heikoin joukko ei valitse sitten liikuntaa kovin helposti". (T4) Toisena syynä liikuntaan osallistumattomuuteen hän näki sen, että oppilas ei halua näyttää huonokuntoisuuttaan. Tällaisen oppilaan valitessa liikuntakurssin tuo se onnistumisen ja hyvän olon tunteen. Tällaisia kursseja ovat muun muassa erilaiset kuntosalikurssit. Syynä kuntosalikurssien matalaan kynnykseen opettajat pitävät sitä, että niissä oppilas voi tehdä asioita yksilöllisesti erottumatta joukosta. Opettajan vilpittömyyden onnistumisen iloa kuvaa hieman yllättynekin lausahdus: "Voi sanoa että, ohoh, se tuli liikuntakurssille, loistavaa". (T4)

Haastateluissa nousi esiin ajatus siitä, että liikunnanopettajien uskottiin olevan hyviä ihmissuhdeasioissa. Esimerkkinä tästä nostan esiin sen, että eri aineiden opettajat lähettivät oppilaita keskustelemaan liikunnanopettajan kanssa erilaisten haastavien tilanteiden purkamiseksi. Liikunnanopettajat näkivät tämän ikään kuin luonnollisena tehtävänäan mutta he tunsivat sen olevan myös luottamuksen osoitus. He olivat jopa ilmaisseet ääneen muulle opettajakunnalle, että voivat auttaa kiperissäkin tilanteissa. Usein nämä keskustelut oppilaiden kanssa tuottivatkin tulosta. Yhtenä syynä saattoi olla se, että liikunnanopettajat panostivat erityisesti luottamuksellisten suhteiden rakentamiseen oppilaiden kanssa. Nämä onnistuneet tilanteet vahvistivat kokeneiden liikunnanopettajien ammatti-identiteettiä mutta ne myös rakensivat työyhteisöön keskinäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Koivumäki (2008, 179) painottaa, että luottamus työtovereihin vähentää työn kuormittavuutta. Myös muun henkilöstön kuten opinto-ohjaajien toiminta vahvisti liikunnanopettajien tunnetta omasta arvostuksesta: "Tietyllä lailla opojen suhtautuminen siihen, että liikuntaan ohjataan helpommin semmoisia, ei nyt voi sanoa, että ongelmatapauksia mutta semmoisia tietyllä tavalla, jotka ehkä pitää siitä, että siellä ehtii vähän niin kun henkilökohtaisesti kohdata niitä ihmisiä, on sitten kentällä taikka missä tahansa". (T4)

Haastateltavat nostivat merkittävänä työssä jaksamisen tukijana kollegansa, sujuvat välit koettiin voimaannuttaviksi: "Kyllä kollegan merkitys on iso osa työssä jaksamista". (T1) Käytännön järjestelyistä ja opetuksesta sopimisen kollegan kanssa nähtiin tuovan kevenystä työarkeen: "Järjestelyt onnistuu kun on yhteistyökykyinen kollega, joka

minulla on ollut vuosia". (T4) Tutkittavat korostivat erityisesti työn itsenäisyyttä: "Oikeastaan kollega on ainut sellainen kenen kanssa neuvotellaan asiat, muuten on homma omissa käsissä". (T3) Opettajan työn vapaus nähtiin yhtenä työssä jaksamisen tekijänä: "Työ on vapaata, kunhan vaan hommat tekee ja on säännöllinen". (T4) Työn itsenäisyys on voimavara, joka on erityisen tärkeä vanhempien työntekijöiden sitoutumiselle työpaikkaansa (Hakanen ym. 2012).

Yhteistyö ei aina onnistu, sillä yhdessä haastattelussa nousi vahvasti esille, että työuransa alussa oleva innostunut ja valmis uusiin kokeiluun pyrkivä liikunnanopettaja kokee turhautumisen tunteita, jos hänellä on kollegana työhönsä urautunut ja uusia näkökulmia jarruttava työtoveri. Haastattelemani liikunnanopettaja selvisi näistä haasteista oman vahvan persoonallisuutensa ja pitkäjänteisyytensä ansiosta. Uran alkuvaiheessa useat opettajat tuntevat epävarmuutta onnistumisestaan: "Kun aloitti opettajan hommia niin sitä oli hyvin paljon epävarmempi, itsevarmuutta on tullut". (T1) Työuran alkuvaiheessa vanhemmat kollegat olivat joskus este uusien toimintatapojen kokeiluille. Tällaiset haasteet vaativat opettajalta pitkäjänteisyyttä ja uskoa siihen, että he pääsevät tulevaisuudessa toteuttamaan opinnoissa omaksumiaan uusia opetuksen ideoita ja malleja. Kuten eräs opettaja asian kiteytti: "Kenties olin sellainen aika innostunut, uudistava, kokeilunhaluinen opettaja. Minulla oli kymmenen vuotta sellainen kollega, joka oli tottunut tekemään tietyllä tavalla, urautunut. Kun halusin tehdä jonkin asian toisella tavalla, niin sovittiin, että vuoden päästä palataan asiaan". (T3)

Pienten paikkakuntien liikunnanopettajat korostivat, että liikunnanopettajia arvostetaan laajemminkin kun vain kouluyhteisössä: "Työpaikkakuntani on aina ollut urheilupaikkakunta ja sitä on luonnostaankin semmoinen arvostettu". (T2) Opettajat, jotka olivat kilpaurheilulle uransa alkuaikana, tunnettiin ja arvostettiin omilla paikkakunnillaan. He korostivat urheilutaustansa tuoneen arvostusta myös muiden opettajien joukossa. Opettajien ikääntyessä oma urheilu-ura ja sen merkitys jäi selvästi taustalle pohdittaessa opettajien arvostusta. Urheilusta opettajille on jäänyt työkaluja opetukseen, kuten yksi haastateltava asian ilmaisi: "Se on ollut erinomainen lisä koko elämän ajan. Kun ensin pelasi ja sitten valmensi pitkään, niin sitä on saanut hyödynnettyä monenlaiseen toimintaan". (T4)

Yhteisöllisyys

Merkittäväksi energian lähteeksi mainittiin työyhteisö: "Kyllä, kyllä se työyhteisö on tärkein, jos se on hyvä. Kyllä minulle ovat tärkeitä myös työtoverit ja totta kai oppilaat, väitän, että enemmän se työyhteisö". (T2) Yhteisöllisyys korostui useassa haastattelussa. Kuten Ilmarinen (2013) toteaa, työhyvinvointiin merkittävästi vaikuttavina tekijöinä voidaan nähdä yhteistyö ja yhteisöllisyys. Henkilöstön toimissa vuorovaikutuksessa tämä voi mahdollistaa yksilölle luonnollisen tukiverkoston (Mäki 2000, 128): "Saadaan hommia jaettua, sillä lailla jaksaa". (T1) Yksi liikunnanopettaja oli päässyt työskentelemään kehittämishankkeeseen yhdessä muiden aineiden opettajien kanssa. Tämä kokemus oli hänelle erittäin merkityksellinen ja voimaannuttava. Hän totesi, että: "Liikunnanopettaja on aika yksin periaatteessa, koska olen liikuntasalissa yleensä. Kehittämishankkeen yhteisöllisyys, kuten toisen kollegan auttaminen tai avun vastaanottaminen ja yhdessä tekeminen oli hienoa". (T5) Vapaa-ajallaan osa opettajista osallistui muiden opettajien kanssa yhteisiin harrastuksiin, mikä antoi mahdollisuuden tutustua muuhun opettajakuntaan ja henkilöstöön paremmin. Tällaista yhteistä sosiaalista toimintaa kuvaa seuraava haastateltavan kommentti: "Sitten on ollut sellainen kirjapiiri, johon kokoontutaan. Siellä luetaan kirja ja jutellaan siitä, jokainen tuo sinne syötävää nytyttekeistä periaatteella". (T5) Sosiaalisen kanssakäymisen onkin todettu lisäävän työhyvinvointia ja luovan yhteisöllisyyttä (Vierlainen 2012, 24).

Yksilö voi toiminnallaan ja tulkinnoillaan muuttaa ryhmädynamiikkaa kehittävästi tai heikentävästi (Himberg & Jauhiainen 1998,

113–116). Yhdessä haastattelussa nousi esille opettajan ajatus siitä, kuinka opettaja voi toimia työyhteisöä rakentavasti ja siten kehittää opettajien keskinäistä ryhmädynamiikkaa: *”Minulla on sellainen tapa, että jos mieltä painaa joku asia niin otan sen puheeksi. Pyrin käsittämään ja selvittämään mistä syntynyt tilanne johtuu, en kyräile, enkä osallistu naulakkovalituksiin”*. (T5)

Liikunnanopettajat ovat mukana erilaisten tilaisuuksien järjestyksessä aktiivisesti. Haastateltavat pohtivat sitä, että muita opettajia halutaan mukaan myös liikuntaan liittyvien tapahtumien järjestelyihin: *”Mukaan otetaan toisia opettajia mikäli he haluavat tulla. Tänä vuonna heitä oli mukana suunnitteluvaiheessa, valmisteluissa sekä toteutuksessa”*. (T1) Liikunnanopettajat kokivat, että vanhojentanssit ovat merkittävä keino muokata koulun yhteishenkeä. Vanhojentanssit olivat monella tapaa merkityksellinen tapahtuma liikunnanopettajille. He näkivät tanssien mahdollistavan koulun hengen kohottamisen, mutta ne nähtiin myös tilaisuutena syventää suhdetta oppilaisiin ja vahvistaa yhteisöllisyyttä: *”Tietyllä tavalla koulua lähentävä, lukiossa on vanhojentanssit”*. (T2) Tutkittavat korostivat, että vanhojentanssit on: *”Yhteisöllinen tilaisuus ja mahdollisuus meille liikunnanopettajana tutustua vielä lähemmin, lähes neljään viidesosaan ikäluokasta”*. (T4) Vanhojentanssien koettiin mahdollistavan myös heikompiuntoisten oppilaiden osallistumisen liikuntaan: *”Se tuo koululle semmoisen hyvän hengen tietyllä tavalla ja sinne sopeutuu, on sitten huippu taikka heikko”*. (T4) Vanhojentanssit toivat liikunnanopettajien työhön vaihtelevuutta, joka tuki heidän työviihtyvyyttään: *”Se on yksi mukavampia asioita kouluvuodessa, vaikka joka päivä on mukavaa ja joka tunti on mukava, niin se on yksi sellainen mukavista mukavin juttu”*. (T3)

Oppilaiden tukeminen

Liikunnanopettajat tunsivat välillä, että heillä oli haastavia ryhmiä, jotka rasittivat henkisesti. Samaan aikaan heillä oli myös sellaisia ryhmiä, joiden kanssa oli mukava työskennellä. Onnistuneet ryhmät toivat tasapainoa opettajan arkeen, ne ikään kuin tasapainottivat tilanteen: *”Ainakin minulla oli hyvin vaihtelevia ryhmiä, välillä tosiaan haastavia mutta aina löytyy niitä loistavia porukoita, jotka palauttaa sen fiiliksen sinne keskitason yläpuolelle”*. (T2) Bion (ks. 1979, 26) esittää, että yksilön toimintaan ja ajatteluun vaikuttaa se minkälaisena koetaan ryhmän asenne itseään kohtaan: *”Haasteitakin oli tosi paljon, kyllä tunsin välillä että en pärjää, vaikka olen käynyt mitä kurseja, varsinkin erityistä tukea tarvitsevien kanssa oli tekemistä”*. (T2) Haastattelemani liikunnanopettajilla oli kyky löytää positiivisia näkökulmia asioihin.

Koko porukan mukaan saaminen nähtiin tärkeäksi. Liikuntaa ei tehty innokkaimpien ja liikunnallisesti lahjakkaimpien ehdoilla. Mielenkiintoisena huomiona tuli esille, että opettajien keskittyessä vähän liikkuviin ja muuten haasteellisiin oppilaisiin, niin saatiin koko ryhmä paremmin mukaan opetukseen: *”Keskityn sellaiseen heikoimpaan neljännekseen. Joilla tarkoitan ylipainoisia, heikkomotorisia ja alimotivoituneita oppilaita. Heidän ehdoilla mennään tunti, 50 % henkisistä voimistani pistän niihin. Kun nämä oppilaat on innolla mukana, silloin kaikki muutkin on mukana”*. (T3) Opettajia voimaannuttaa kun he näkevät oppilaiden innostuvan liikunnasta. Yksi haastateltava totesi tämän ytimekkäästi: *”Kun näkee, että oppilaat nauttii jostakin tekemisestä niin se tuo tyydytystä”*. (T1) Onnismaa (2010, 51) esittää, että palkitsevat oppilassuhteet ovat mahdollisesti opettajan voimavaratekijöitä. Liikunnanopetusta kuvattiin usein oppilaiden kanssa yhdessä tekemiseksi: *”Me voidaan jutella, vaihtaa mielipiteitä ja suunnitella asioita yhdessä”*. (T5) Varsinkin pienillä paikkakunnilla opettajien ja oppilaiden yhteydenpito oli luontevaa. Koulussa muodostui selvästi ihmissuhteita, jotka toivat iloa elämään useita vuosia: *”Minulla on hyvät välit kaikkiin oppilaisiin, kun tämä on pikkupaikkakunta. Asken justiansa facebookissa laitoin yhdelle entiselle oppilaille synttärionnitte- luit, hän täytti 47 vuotta”*. (T3)

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (2014) on

opetus- ja kasvatustehtävä vahvasti painotettuna. Haastattelemani liikunnanopettajat olivat ottaneet tämän tehtävän vastaan, jo huomattavasti aiemmin, sataprosenttisesti. Liikunnanopettajat eivät pelkästään olleet kiinnostuneita fyysisen toimintakyvyn kehittamisestä, vaan he korostivat oppilaan kokonaisvaltaista kasvun tukemista. He asettivat itselleen kysymyksiä: *”Onko minulla annettavaa fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti?”* (T4) Kaikille tutkittaville oli suuri merkitys oppilaiden kokonaisvaltaisella kehittymisellä. Opettajat korostivat mahdollisuutta tukea liikunnan avulla oppilaiden ihmisenä kasvua, kuten yksi haastateltava asian kiteytti: *”Se, että me sanotaan olevamme tekemässä työtä on vähän huono ilmaisu, koska me ollaan täällä paikalla hyvällä sydämellä ja koetetaan tehdä lapsille hyvää, sillä kasvaminen ja kasvattaminen on se ydinjuttu”*. (T3) Opetussuunnitelman 2014 perusteissa korostetaan oppilaiden aktiivista roolia ja mahdollisuutta työskennellä erilaisilla työskentelytavoilla, joissa he pääsevät soveltamaan ja laajentamaan aiemmin oppimiaan tieto- ja taitorakenteita: *”Meidän tarkoituksena on opettaa oppilaat itsenäisyyteen. Se tarkoittaa sitä, että minä en ole aina keskellä huiromassa enemmän kuin he, sillä täytyy osata mennä syrjään”*. (T5) Opettajien mukaan hyvät kokemukset tässä asiassa tuottivat heille onnistumisen iloa joka vahvisti heidän työhön sitoutumistaan.

Haastatellut opettajat sitoutuivat opetukseensa ja pyrkivät tekemään laadukasta työtä. Kun he havaitsivat, että heidän työtänsä ei arvosteta, se tuotti pettymyksen tunteita. Työntekijät ovat yleensä tietoisia hyvinvointiinsa liittyvistä kielteisistä ja myönteisistä tunteistaan mutta niiden syitä he eivät tunnista (Gerlander & Launis 2007). Negatiiviset kokemukset ovat haitallisia opettajien työurapäätöksiin (Woods & Lynn 2001). Yksi pettymyksen kuvaus tuo esille sen, että vaikka opettajat pettyvät ja harmistuvat, usko toimintansa vaikuttavuuteen antaa intoa jatkaa opettajan työtä: *”Vein rasteja maastoon, seuraavana päivänä oppilaat ajoivat autolla hakien rasteja, niin silloin ajattelin, että tähän on vain leipää perheelle, tuntui ettei minulla ole tällä hetkellä muuta motivaatiota”*. (T1) Haastateltava jatkoi pohdintaansa seuraavasti: *”Jotenkin toivoisin, että pystyisin sitä liikunnan ilosanomaa oppilaille antamaan, niin että ne löytäisivät ilon liikkuu”*. (T1)

POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Oppilailta ja koko koulun henkilöstöltä saatu arvostus oli työssä jaksamisen voimavara. Arvostuksen tunne oli muodostunut työuran myöhemmissä vaiheissa opettajien kokemuksen karttuessa. Opettajat pystyivät tukemaan työyhteisöään antamalla muun muassa neuvoja terveyteen ja liikuntaan liittyvissä asioissa, mikä nosti heidän ammatillista identiteettiään. Tämän kaltainen osallistuminen työyhteisön toimintaan oli kehittynyt uran viimeisen kymmenen vuoden aikana. Nuorempien opettajien tulisikin aktiivisemmin tuoda esille haluaan tukea työyhteisöä, mikä vaatii ammattitaidon ja osaamisen esiin tuomista. Tämä voisi edistää nuorta opettajaa sitoutumaan ammattiinsa parantuneen arvostuksen tunteen myötä. Urat alkuvaiheessa tuotti haasteita paikalleen jämähtäneet liikunnanopettaja kollegat, jotka eivät innostuneet uusista opetustavoista ja ideoista. Haastatellut opettajat selvisivät näistä tilanteista pitkäjänteisyydellä ja optimistisella mielialalla. Kollegoiden osoittama luottamus ja arvostus voimaannuttaa. Tutkimuksessa nousi esiin se, että työyhteisön yhteishengellä on tärkeä rooli työssä jaksamiseen. Tutkimusjoukon liikunnanopettajat olivat aktiivisesti osallistuneet työyhteisön yhteishengen kohottamiseen. Työyhteisön hyvä henki ja sosiaalinen ilmapiiri oli yksi merkittävä tekijä työssä jaksamiseksi (Julkenen & Pärnänen 2005, 189). Liikunnanopettajat totesivat, että he ovat usein liikuntapaikoilla, eivätkä näin ole aina aktiivisesti työyhteisön toiminnassa. He kokivat erilaiset tilaisuudet ja projektit voimaannuttaviksi, missä he voivat olla yhteisessä toiminnassa mukana muiden opettajien kanssa.

Liikunnanopettajille oli myös suuri merkitys sillä kun he saivat vä-

hän liikkuvat tai huonokuntoiset oppilaat osallistumaan toimintaan. Haastattelemiani opettajat suhtautuivat opettajan työhön innostuneeksi. Innostus ja positiivinen suhtautuminen oppilaisiin oli ollut koko heidän työuransa aikana voimavara, josta he ammensivat työn iloa. Työuran loppuvaiheessa kuten myös Fessler & Cristensenin (1992) tutkimuksen career wind-down-vaiheessa, heillä oli havaittavissa yhteisiä piirteitä, kuten se, että he korostivat oppilaiden kokonaisvaltaista kehittymistä. Havaitessaan opetustyönsä tuottavan tuloksia, he kokivat tyytyväisyyden tunteita, jotka autoivat jaksamaan työssä. Havaintojeni mukaan liikunnanopettajat olivat uran alkuaikoina olleet enemmän lajikeskeisesti ajattelevia, mutta pääsääntöisesti he olivat omaksuneet oppilasta kuuntelevan ja yhteistoiminnallisen tavan jo ensimmäisen kymmenen opetusvuoden jälkeen eli ”enthusiastic and growing” -vaiheessa. Haastateltavien mukaan vuoden 2014 perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet ohjaavat entistä enemmän opettajia ajattelemaan ja toimimaan kokonaisvaltaisesti. Oppilaiden kokonaisvaltaisen kehittymisen tukeminen oli haastattelemieni opettajien keino tuoda työhön vaihtelevuutta ja uusia haasteita.

Kun opettajat onnistuivat tukemaan oppilaita ihmisenä kasvamisessa, niin he saivat tästä onnistumisen tunteita. Mahdollisesti uudistuva toiminta- ja ajatusmalli antaa liikunnanopettajille keinon löytää työhön syyyyttä jo aikaisemmassa vaiheessa uraa. Opettaminen muuttui työuran edetessä. Uran alkuvaiheessa opettajat osallistuivat itse aktiivisesti mallisuorituksiin ja toimintaan. Uran myöhemmässä vaiheessa he korostavat enemmän oppilaiden roolia. Yksi haastateltava totesi: ”Varmaan opetukseni on muuttunut, annan oppilaalle vastuuta oppimisesta”. (T5) Kun opettamisen työskentelytavat muuttuvat työuran aikana, niin se luo motivaatiota työhön pitkälläkin uralla (vrt. Woods & Lynn 2001). Tässä tutkimuksessa nousi esiin, että liikunnanopettajan työurat muodostuvat hyvin erilaisten vaiheiden kautta. Ikääntyneillä opettajilla työurat ovat yksilöllisiä, mihin vaikuttaa opettajan toimintaympäristö (Bayerin & Brinkjaer 2009; Gaudreault & Woods 2013). Uran myöhemmissä vaiheissa opettajat olivat jaksaneet hankalienkin vaiheiden yli ammentamalla hyvää oloa onnistuneista kokemuksista.

Liikunnanopettajien työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota työuran kaikissa vaiheissa. Erityisen tärkeää tämä on ikääntyessä, koska ikääntyvä opettaja on koululle arvokas pääoma, jonka ammattitaitoa ja kokemuksia pitää osata hyödyntää. Ammattinsa osaava

koulutettu työntekijä iän tuomalla kokemuksella ja senioriteetin luomalla arvovallalla pystyy tukemaan opetukselle ja koululle asetettuja tavoitteita. Työkyvyn edistämisen ominta aluetta on työkyvyn ulottuvuuksien positiivisten puolien korostaminen. Haastattelemiani opettajat olivat tyytyväisiä työhönsä ja he olivat säilyttäneet innon liikunnanopettajan ammattiin ja siihen liittyviin tehtäviin. Poistuminen opettajan tehtävistä ei ole tullut heille varteenotettavaksi vaihtoehtoksi. Haastateltavat olivat kokeneet työurallaan myös kielteisiä vaiheita ja kokemuksia, mutta pääsääntöisesti heidän kokemuksensa olivat olleet palkitsevia ja motivoivia. Palkitsevat ja motivoivat kokemukset olivat niitä asioita, jotka pitivät tutkimukseni kohdejoukon opettajat hyvinvoivina ja halukkaina jatkamaan liikunnanopettajana työuransa loppuun. Työssä jatkamisen tukemisen mahdollisuus on sidoksissa ymmärrykseen siitä miten ikääntyvää työntekijää voidaan motivoida jatkamaan työtään (ks. Kooij ym. 2008).

Tutkittavat liikunnanopettajat olivat kokeneita ja tehneet pitkän työuran, mikä mahdollisti syvällisen tarkastelun. Tutkittavat olivat halukkaita kertomaan avoimesti ja luottamuksellisesti työurastaan ja elämästään. Tutkittavia oli eri kokoisista kouluista eri puolilta Suomea. Gerlander ja Launis (2007) muistuttavat, että tietoa on vähän siitä miten työntekijät kuvaavat hyvinvointiaan sekä mitä omatoimisia keinoja he käyttävät edistäessään työhyvinvointiaan. Tutkimuksella on yhteiskunnallista merkitystä, koska myös opettajien työuria ehdotetaan pidennettäväksi. Tutkimuksen tulokset tämentävät aiemmissa tutkimuksissa tehtyjä havaintoja niistä syistä, miksi ikääntyneet liikunnanopettajat voivat hyvin. Työhyvinvoinnista on määrällisesti paljon tutkimustietoa mutta siitä huolimatta työpaikoilla altistutaan erilaisille työn kuormitustekijöille. Yhtenä syynä voi olla se, että tutkimustieto ei leviä riittävästi tai sitä ei hyödynnetä. (Gerlander & Launis 2007.) Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää muun muassa suunniteltaessa työyhteisöihin hyvinvointistrategioita ja -ohjelmia. Tutkimuksen tulosten mukaan jatkokäytännönä olisi mielenkiintoista tarkkailla ja havainnoida liikunnanopettajien työyhteisötoimintaa. Tämä syventäisi ja monipuolistaisi tämän tutkimuksen tuloksia siitä, miten ikääntyneiden liikunnanopettajien toiminta vahvistaa työyhteisöjen yhteenkuuluvuutta ja me henkeä. Myös heidän työuransa aikana kehittyneiden opetusmenetelmien seuraaminen voisi tuoda uusia näkökulmia liikunnanopetuksen malleihin, joilla tuetaan työssä jaksamista.

LÄHTEET

- Alasoini, T.** 2010. Seniorihankkeen lähtökohdat. Teoksessa J. Auvinen & H. Ketunen (toim.) Seniorit joustavasti työssä. TYKES raportteja 72. Helsinki.
- Almiala, M.** 2008. Mieli paloi muualle – Opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 128. Akateeminen väitöskirja.
- Anttonen, H. & Räsänen, T.** 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työ-terveyslaitos. Helsinki: Multiprint Oy.
- Bayer M. & Brinkjaer, U.** 2009. Teachers' professional learning and the workplace curriculum. Teoksessa M. Bayer., U. Brinkjaer., H. Plauborg H & S. Rolls (toim.) Teachers' career trajectories and work lives. Dordrecht, The Netherlands: Springer, 93–116.
- Bion, W.R.** 1979. Kokemuksia ryhmästä. Espoo: Weilin & Göös.
- Braun, V. & Clarke, V.** 2006. Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology 3 (2), 77–101.
- Brax, S. A. & Koivula, M.** 2002. Opetuksen pintaa syvemmällä. – TTK:n opettajienkäsityksiä tiedosta, oppimisesta ja opetuksesta. Teknillisen korkeakoulun Opetuksen ja opiskelun tuen julkaisuja 2/2002. Helsinki: Multiprint.
- Brousseau, K.R., Driver, M.J., Eneroth, K. & Larsson, R.** 1996. Career Pandemonium: Realigning organizations and individuals. Academy of Management Executive 10 (4), 52–66.
- Elkad-Lehman, I. & Greensfeld, H.** 2011. Intertextuality as an interpretative method in qualitative research. Narrative Inquiry, 21, 2 (18) John Benjamins

Publishing Company, 258–275.

- Eskola, J. & Suoranta, J.** 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Fessler, R. & Christensen J.** 1992. Teacher career cycle: Understanding and guiding the professional development of teachers. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Gaudreault, K.L. & Woods, A.M.** 2013. Factors leading to career frustration and exit: A case of a veteran physical educator. Journal of Physical Education and Sports Management 4 (4), 51–61.
- Gerlander, E-M. & Launis, K.** 2007. Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat. Työelämän tutkimus 5 (3), 202–212.
- Hakanen, J. Harju, L. Seppälä, P. Laaksonen, A. & Pahkin, K.** 2012. Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimushankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. Luettu 10.1.2016. Saatavilla verkossa: http://www.ttl.fi/partner/inspi/inspi_tuloksia/Documents/INSPI%20raportti.pdf
- Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H.** 2011. Koulutus ja työvoimakäytön 2025. Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista. Raportit ja selvitykset 2011:25: Opetushallitus.
- Himberg, L. & Jauhiainen, R.** 1998. Suhteita minä, me ja muut. Porvoo: WSOY. Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Ilmarinen, J.** 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän latu Euroopan

unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Ilmarinen, J. 2013. Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa E. Heikkinen., J. Jyrkämä & T. Rantanen (toim.) Gerontologia. 3. Uudistettu painos. Helsinki: Kustannus OY Duodecim, 495–508.

Julkunen R. & Pärnänen A. 2005. Uusi ikäsopimus. SoPhi 100, Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Tampereen yliopisto: Tampere University Press. Akateeminen väitöskirja.

Kougioumtzis, K., Patriksson, G. & Stråhlman, O. 2011. Physical education teachers' professionalization: A review of occupational power and professional control. *European Physical Education Review* 17, 111–129.

Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P & Dijkers, J. 2008. "Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 (4), 364–394.

Laakso, L. 2010. Liikunnanopettajien koulutushankkeet – innovatiivinen vastaus yhteiskunnalliseen tarpeeseen. *Liikunta & Tiede* 47 (1), 53–54.

Lawson, H.A. 1989. From rookie to veteran: Workplace conditions in physical education and induction into the profession. Teoksessa: T. Templin & P. Schempp (toim.) *Socialization into physical education: Learning to teach*. Indianapolis: Benchmark Press, 145–164.

Lynn, S.K. & Woods, A.M. 2010. Following the Yellow Brick Road: A Teacher's Journey along the Proverbial Career Path. *Journal of Teaching in Physical Education* 29, 54–71.

Macdonald, D. 1999. The "professional" work of experienced physical education teachers. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 70 (1), 41–54.

Mäkelä, K. 2014. PE Teachers' Job Satisfaction, Turnover, and Intention to Stay or Leave the Profession. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Akateeminen väitöskirja.

Mäkelä, K. & Hirvensalo, M. 2013. Suomalaisten liikunnanopettajien urakehitys ja työtyytyväisyys. Teoksessa Y. Eija., H. Silfverberg & E. Kouki (toim.) *Opettaminen valinkauhassa. Ainedidaktiikan symposiumi Turussa 15.3.2013*. Suomen ainedidaktisen tutkimusseuran julkaisuja: Ainedidaktisia tutkimuksia (7), 125–136. Luettu 17.8.2016. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/42530>

Mäkelä, K., Hirvensalo, M., Palomäki, S., Herva, H. & Laakso, L. 2012. Liikunnanopettajiksi vuosina 1984-2004 valmistuneiden työtyytyväisyys. *Liikunta & Tiede* 49 (1), 67–74.

Mäkelä, K., Huhtiniemi, M. & Hirvensalo, M. 2013. Liikunnanopettajan työ ja työtyytyväisyys. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) *Liikuntapedagogiikka*. Juva: PS-kustannus, 566–585.

Mäkelä, K. & Whipp, P.R. 2015. Career intentions of Australian physical education teachers. *European Physical Education Review* 21 (4), 504–520.

Mäki, M. 2000. Laadun ilmapiiritekijät ammattikorkeakoulussa. Tampereen yliopisto. *Acta Universitatis Tamperensis* 743. Akateeminen väitöskirja.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Raportit ja selvitykset 2010:1. Helsinki: Opetushallitus.

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Määräykset ja Ohjeet 2014:96. 4. Painos. Helsinki: Opetushallitus.

Siekinen, K. 2001. Syvähaastattelu. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Juva: PS-kustannus, 43–58.

Sääkslahti, A. 2010. Uusi urapolku toisi lisää päteviä liikunnanopettajia. *Liikunta & Tiede* 47 (1), 55–56.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Woods, A.M. & Lynn, S. 2001. Through the years: A longitudinal study of physical education teachers from a research-based preparation program. *Research Quarterly for Exercised Sport* 72 (3), 219–230.