

Opettajan työhyvinvointi
-liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä opettajan työssä

Laura Taipalus

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2017
Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Taipalus, Laura. 2017. Opettajan työhyvinvointi -liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä opettajan työssä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 97 sivua.

Tässä pro gradu- tutkimuksessa tutkitaan opettajien työhyvinvointia ja erityisesti sitä, miten liikunta toimii työhyvinvoinnin edistäjänä opettajan työssä. Koska liikunnalla on aikaisempien tutkimusten valossa osoitettu olevan monia positiivisia merkityksiä työhyvinvoinnille, pyrkii tämä tutkimus tuomaan näitä merkityksiä tarkemmin esille. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa tietoa työhyvinvointiin liittyen juuri koulutusosalalle.

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen tutkimus. Aineiston keruu toteutettiin yksilöhaastattelujen muodossa keväällä 2017 ja tutkimukseen osallistuneet opettajat olivat liikunnallisesti aktiivisia. Tutkimukseen osallistui viisi opettajaa, joista kolme oli naisia ja kaksi oli miehiä. Haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelemalla ja sitä ohjasi teoriaohjaava sisällönanalyysi.

Tutkimuksen keskeisinä tuloksina on, että työhyvinvoinnin voimavaratekijöinä opettajat pitävät yleisimmin liikunnan harrastamista, terveellisiä elämäntapoja, perhe-elämää sekä työyhteisön yhteistä tekemistä ja hyvää ilmapiiriä. Työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä eniten nousee esille henkinen kuormitus. Henkinen kuormitus aiheutuu yleisimmin ongelmatilanteista, haastavista vanhemmista sekä haasteista työyhteisössä. Opettajien kokemuksista koskien liikunnan merkitystä työhyvinvoinnille nousee kaikkein vahvimmin esille liikunnan positiiviset vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin.

Tutkimus vahvistaa aiempia tutkimustuloksia liikunnan positiivisista merkityksistä työhyvinvoinnille. Liikunnan monien merkitysten vuoksi liikuntaan tulisi panostaa niin yksilökohtaisella tasolla kuin työyhteisöjen tasolla. Huolestuttavaa on, että henkinen kuormitus on todella vahva heikentävä tekijä opettajien työhyvinvointia ajatellen.

Asiasanat: työhyvinvointi, liikunta, opettaja

SISÄLTÖ

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | TYÖHYVINVOINTI | 7 |
| | 2.1 Työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä..... | 7 |
| | 2.2 Työhyvinvoinnin voimavaratekijät..... | 10 |
| | 2.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät | 14 |
| | 2.4 Opettajien työhyvinvointi..... | 17 |
| | 2.5 Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla..... | 22 |
| 3 | LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI | 25 |
| | 3.1 Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä..... | 25 |
| | 3.2 Työkäisten liikunta-aktiivisuus | 28 |
| 4 | TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 33 |
| | 4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat..... | 33 |
| | 4.2 Tutkimuskohde ja lähestymistapa..... | 34 |
| | 4.3 Tutkittavat ja tutkimuksen eteneminen..... | 35 |
| | 4.4 Tutkimusmenetelmät | 36 |
| | 4.5 Aineiston analyysi | 39 |
| | 4.6 Luotettavuus..... | 41 |
| | 4.7 Eettiset ratkaisut..... | 46 |
| 5 | TULOKSET | 51 |
| | 5.1 Työhyvinvoinnin voimavaratekijät..... | 51 |
| | 5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät | 56 |
| | 5.3 Liikunnan merkitys työhyvinvoinnille..... | 60 |
| | 5.4 Liikuntaan panostaminen työyhteisöissä..... | 64 |
| | 5.5 Tulosten koonti..... | 68 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 6 | POHDINTA..... | 70 |
| 6.1 | Tulosten tarkastelu työhyvinvoinnin voimavaratekijöiden osalta..... | 70 |
| 6.2 | Tulosten tarkastelu työhyvinvointia heikentävien tekijöiden osalta | 73 |
| 6.3 | Tulosten tarkastelu liikunnan merkityksestä työhyvinvoinnille..... | 75 |
| 6.4 | Tutkimuksen ja viitekehyksen kriittinen tarkastelu | 78 |
| 6.5 | Minä tutkijana -oman toiminnan reflektointi..... | 80 |
| 6.6 | Jatkotutkimusehdotuksia..... | 81 |
| | LÄHTEET | 84 |
| | LIITTEET..... | 91 |

1 JOHDANTO

Tämä tutkimus keskittyy tutkimaan liikuntaa työhyvinvoinnin edistäjänä opettajan työssä. Hakanen (2006, 29) tuo esille, että opettajat ovat kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin kannalta tutkituin yksittäinen ammattiryhmä. Tästä syystä oma tutkimukseni paneutuu liikunnan osa-alueeseen työhyvinvoinnin edistäjänä. Liikunnan tutkimiselle osana työhyvinvoinnin edistämistä on tarvetta, sillä liikunnan on osoitettu edistävän merkittävästi yksilön työ- ja toimintakykyä. Liikunnan yhteisöllisistä vaikutuksista tunnetaan muun muassa työn tuottavuuden nousu sekä työyhteisön yhteishengen ja ilmapiirin parantuminen (Rauramo 2004, 54–55.) Yleisesti työhyvinvointiin liittyvän tutkimuksen toteuttaminen on merkittävää, sillä työssä jaksamisen ongelmat ovat yleistyneet niin työuran alku- kuin loppupäässäkin (Nyman & Kiviniemi 2011, 20). Rauramo (2004, 12) korostaakin, että puolella työssä käyvistä aikuisista on jonkinlaisia työuupumuksen oireita.

Työ ja terveys Suomessa- haastattelututkimus (2009) osoittaa, että opettajan työ pitää sisällään paljon henkistä kuormitusta moniin muihin aloihin verrattuna, joten siksi opetusalaalla työskentelevien kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnista on tärkeää tuoda esille. Opettajien työhön kohdistuu nykypäivänä monenlaisia vaatimuksia, joita asettavat niin vanhemmat kuin oppilaatkin, mutta myös kunta ja valtio (Uusikylä 2006, 121). Soini ym. (2008) painottavat, että opettajien työnkuva on vuosien saatossa muuttunut tietojen ja taitojen opettamisesta kohti kokonaisvaltaista oppilaan ja tämän perheen kohtaamista. Opettajien työhyvinvointiin liittyvälle tutkimukselle ajankohta on hedelmällinen myös siitä syystä, että uusi opetussuunnitelma on viimeisen vuoden aikana saattanut vaatia asenteen muutosta ja muuttaa opettajien työnkuvaa. Siirtymisen vanhasta uuteen sekä esimerkiksi haasteet työajan riittävydessä ovat viimeisen lukuvuoden aikana olleet läsnä opettajan työssä. Liikunnan ja työhyvinvoinnin yhteyksiin keskittyvä tutkimus on tyypillisesti kohdistunut työssä

käyvään aikuisväestöön yleisellä tasolla, joten opettajien ammattiryhmään keskittyvä tarkastelu tuottaa uutta tietoa koulutusalan työhyvinvoinnin kentälle. Opettajien ammattiryhmään keskittyvä tutkimus on tärkeää siitäkin syystä, että liikunnan positiivisten vaikutusten yhteys yleisesti työkykyyn ja työhyvinvointiin on jo aiemmin havaittu (Vuori 2011, 26).

Tutkimus keskittyy tutkimaan ilmiötä työhyvinvoinnin voimavaratekijöiden ja työhyvinvointia heikentävien tekijöiden osalta. Samalla tavoitteena on tutkia nouseeko opettajien kokemuksista esille liikunnan merkitys työhyvinvoinnille. Tutkimus on merkittävä siitä syystä, että siinä keskitytään opettajien ammattiryhmään ja heidän todellisista kokemuksistaan ja ajatuksistaan nousevan tiedon tarkasteluun, joten tietoa voidaan soveltaa myös käytäntöön. Tämä tutkimus tuo esille tärkeää tietoa juuri työhyvinvointia ylläpitävistä ja edistävästä voimavaratekijöistä, joihin panostamalla voitaisiin vähentää ongelmia työssä jaksamisessa. Lisäksi tutkimus osoittaa, että työhyvinvointiin ja erityisesti liikuntaan sen edistäjänä on syytä panostaa sekä yksilökohtaisella tasolla että työyhteisön piirissä.

Tämä pro gradu- tutkielma lähestyy ilmiötä aikaisemman teorian tiedon valossa, joten teoriaosuus rakentuu työhyvinvointiin liittyvistä käsitteistä, voimavaratekijöistä sekä heikentävistä tekijöistä. Teoriaosuudessa tuodaan esille myös työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää tietoa sekä paneudutaan tarkemmin juuri opettajien työhyvinvoinnin tilaan. Teoriaosuuden lopussa perehdytään liikunnan merkitykseen osana työhyvinvointia sekä työikäisten liikuntaaktiivisuuteen. Aikaisempiin tutkimuksiin ja teoriaan perehtymisen jälkeen työ keskittyy tutkimuksen toteuttamiseen liittyviin asioihin, jonka jälkeen on luetavissa tutkimuksen tulokset. Pohdinta- osuudessa tiivistyy tutkimuksen keskeisimmät tulokset ja niiden merkitys.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä

Juutin (2010, 46) mukaan työhyvinvoinnista on eri aikakausina puhuttu monilla käsitteillä. Vaihteleva käsitteiden käyttö työhyvinvointia kuvattaessa kertoo sen useista muutoksista. Ennen toista maailmansotaa, työhyvinvoinnista puhuttiin *työviihtyvyyden* käsitteellä, jolla viitattiin työntekijän omiin kokemuksiin ja tunteisiin työstään. Työviihtyvyyden käsite on myöhemmin saanut rinnalleen myös muita käsitteitä, sillä työviihtyvyyden käsitteessä korostetaan liiaksi viihteuellisuutta. 1960-luvulla työhyvinvoinnin kentällä korostui *työtyytyväisyyden* käsite, minkä sisällöissä yhdistyivät niin työn sisältö kuin työpaikan ilmapiiri (Juuti 2010, 46–47.)

Eräs työhyvinvoinnin lähikäsitteistä on *työkyvyn* käsite (Vesterinen 2006, 31; Juuti 2010, 47). Työterveyslaitos (2010) on koonnut työkykyyn vaikuttavat tekijät yhteen ”Työkyky-taloon”, jossa kuvataan asioita, jotka vaikuttavat yksilön työskentelykyvykkyyteen. Suutarinen (2010, 28) esittelee Työkyky-talon Juhani Ilmarisen määritelmän työkyvystä: ”työkyky syntyy työn vaatimusten sekä ihmisen ja työyhteisön voimavarojen välisestä tasapainosta.” Työkyky-talon määritelmässä työkyvyn perusta muodostuu yksilön fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä yhdessä terveyden kanssa. Hyvän ja kestävä työkyvyn rakentaminen on mahdotonta, jos toimintakyvyssä tai terveydessä on puutteita. Terveyttä ja toimintakykyä seuraa yksilön osaaminen. Yksilön osaamisen päälle rakentuvat yksilön arvot, asenteet ja motivaatio sekä ulkomaailmasta leviävät vaikutteet, jotka ovat olennainen osa työntekoa. Kaiken lisäksi olennainen osa työkykyä ovat työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työhön, työolosuhteisiin, työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät osa-alueet (Suutarinen 2010, 28–29.)

Vesterinen (2006, 32) mallintaa työkyvyn kolmea osa-aluetta kolmion muodossa, jossa yksilön osa-alue pitää sisällään muun muassa toimintakyvyn, voimavarat, terveyden, elämäntilanteen, osaamisen sekä sosiaaliset taidot. Työyhteisö sisältää asioita kuten johtajuus, organisointi, työnjako sekä yleinen ilmapiiri. Työympäristö puolestaan pitää sisällään esimerkiksi työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet, työn sisällöt ja mielekkyyden, työn henkisen kuormittavuuden sekä fyysiset työolot ja työvälineet. Vaikka malli ottaa huomioon muutkin tekijät kuin yksilön omat voimavarat, painottuu siinä silti yksilön oma vastuu työkyvystään ja hyvinvoinnistaan. Kun yksilön työkykyä halutaan parantaa, tulee toimenpiteiden kuitenkin kohdistua myös kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin, ei pelkästään yksilön ominaisuuksiin. Vesterinen (2006, 32) painottaa, että yksilön työkyvystä ovat yksilön lisäksi vastuussa työpaikan johto ja sen apuna toimivat työterveyshuolto ja erilaiset työhyvinvointitoimintaan liittyvät organisaatiot ja palvelut.

Mäkitalo (2003, 141) on paneutunut työkykyyn kolmen erilaisen käsitystyyppin kautta. Ensimmäisenä hän esittelee lääketieteellisen käsitystyyppin, jonka mukaan työkyky on yksilöllinen terveydentilaan liittyvä ominaisuus, joka on työstä riippumaton. Mäkitalo (2006, 141) painottaa siis, että terve yksilö on työkykyinen, mutta sairaus heikentää työkykyä. Toisena käsitystyyppinä hän tuo esille työkyvyn tasapainomallin, jonka mukaan työkyky riippuu yksilön toimintakyvystä suhteessa työn vaatimuksiin. Tasapainomalli ottaa huomioon työkykyyn vaikuttavat tekijät laajemmin ottaessa mukaan myös työhön liittyviä tekijöitä, kun taas lääketieteellinen käsitystyyppi keskittyy vain yksilön omiin ominaisuuksiin. Integroitu malli taas ottaa huomioon työkykyyn liittyvät yhteisölliset toimintatavat, työkuulttuurin ja työvälineistön. Integroitu malli ei niinkään keskity yksilön sairauksiin tai ominaisuuksiin, vaan tarkastelee työkykyä yhteisöllisistä lähtökohdista käsin. Määritelmiä käytetään vaihdellen, esimerkiksi lääketieteen kentällä korostuu lääketieteellinen malli (Mäkitalo 2003, 142.)

Innanen (2014) on tutkinut *työhyvinvointia* paneutumalla kuuteen erilaiseen työelämän osa-alueeseen sekä suoritus- ja sosiaalisiin strategioihin. Hänen tavoitteenaan oli saada selville, onko eri työelämän osa-alueilla ja suoritus- ja

sosiaalisilla strategioilla vaikutusta työssä jaksamiseen ja työuupumukseen. Työelämän osa-alueet olivat työn määrä, työn kontrolli, työstä saadut palkkiot, työyhteisön ilmapiiri, reiluus sekä yksilön omien arvojen yhteneväisyys työyhteisön arvojen kanssa. Heikkoudet tai puutokset kaikilla näillä työelämän osa-alueilla sekä suoritus- ja sosiaalisissa strategioissa ennustivat työssä jaksamisen ongelmia. Innanen (2014) paneutui myös erilaisiin työhyvinvointiprofiileihin ja niiden tunnistamiseen. Esiin hänen tutkimuksessaan nousi erityisesti työn imu-profiili sekä emotionaalinen uupumus-työholismi-profiili. Työn imu-profiilissa työelämän kuusi eri osa-alueita olivat tasapainossa, kun taas emotionaalinen uupumus-työholismi-profiili viesti heikkouksista tai puutoksista työelämän eri osa-alueilla.

Otala & Ahonen (2005, 28–30) kuvaavat työhyvinvointia tasoilla, jossa yksilön työhyvinvointia peilataan Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan. Heidän mukaansa alimman tason fysiologisiin perustarpeisiin voidaan työhyvinvoinnin kentällä verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa, josta muodostuu työhyvinvoinnin perusta. Toisella tasolla olennaisinta on turvallisuus, jolla tarkoitetaan työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta sekä henkisesti turvallista ympäristöä, johon ei liity kiusaamista, epäonnistumisen pelkoa tai pelkoa työn loppumisesta. Kolmannella portaalla korostuu työn sosiaalinen tukiverkosto, joka tukee ihmisen sitoutumista työhön ja siinä jaksamista. Neljännellä portaalla painottuu arvostuksen tarpeiden merkitys. Arvostus työelämässä pohjautuu paljolti osaamiseen ja ammattitaitoon, minkä perusteella ihminen valitaan erilaisiin työtehtäviin. Korkeimman asteen tarpeisiin kuuluvat itsensä toteuttaminen ja kasvaminen eli muun muassa luovuus, oman toiminnan kehittäminen sekä päämäärien saavuttamisen halu. Otala & Ahonen (2005, 30) ovat lisänneet Maslowin portaiden päälle vielä yhden ylemmän portaan, johon sisältyy henkisyys ja sisäinen draivi, jotka muodostuvat omista arvoista, motiiveista ja sisäisestä energiasta. He painottavat työhyvinvoinnin olevan fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila ja painottavat yksilön omaa vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan.

Myös Rauramo (2004) on kehittänyt työhyvinvoinnin tilaa kuvaavat *työhyvinvoinnin portaat*, jotka yhtä lailla pohjaavat Maslowin tarvehierarkiaan. Rauramon (2004) mallin perusajatuksena on, että jokaiselta työhyvinvoinnin portaalta löytyy hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin työyhteisön kuin yksilönkin näkökulmasta. Portaat on jaettu alhaalta ylöspäin olevaan järjestykseen, jossa alimpana ovat psykofysiologiset perustarpeet, toisena turvallisuuden tarve, kolmannella portaalla yhteenkuuluvuuden tarve, neljännellä portaalla arvostuksen tarve sekä viimeisenä itsensä toteuttamisen tarve. Rauramon (2004) malli on siis hyvin samankaltainen kuin Otalan & Ahosen (2005) työhyvinvoinnin malli (Suutarinen 2010, 26–27).

2.2 Työhyvinvoinnin voimavaratekijät

Työhyvinvointia tarkastellaan usein voimavarojen kautta. Voimavaroja työhyvinvoinnin kentällä ovat sellaiset tekijät, jotka auttavat yksilöä ja yhteisöä työn hallinnassa ja muutoksissa. Voimavarat ovat sekä yksilöllisiä, kuten terveys ja osaaminen että työyhteisöön liittyviä voimavaroja kuten selkeät tavoitteet työssä ja henkilöstön selkeä roolitus (Pursio 2010, 57.) Virtanen & Sinokki (2014, 190) esittelevät tarkemmin juuri työyhteisöön liittyviä voimavaroja, joita heidän mukaansa ovat osallistumismahdollisuus oman työn suunnitteluun ja päätöksentekoon, mielekkääksi koetut työtehtävät sekä työn palkitsevuus. Työyhteisöön liittyviä voimavaroja työhyvinvoinnin kentällä ovat Virtasen & Sinokin (2014, 190) mukaan myös varmuus työstä ja sen jatkumisesta, työyhteisön ja esimiehen tarjoama tuki sekä mahdollisuus oppia ja kehittyä työssään. He painottavat, että työyhteisön työhyvinvointiin liittyvät voimavarat saavat aikaan työn imua ja työhön sitoutumista. Kauko-Valli & Koiranen (2010, 110) taas ovat tuoneet esille työhyvinvointia lisääviä tekijöitä, jotka liittyvät enemmänkin yksilöllisiin seikkoihin ja voimavaroihin. Heidän mukaansa työhyvinvointia lisää muun muassa tasapaino eri roolien välillä, tasapaino työn haasteiden ja voimavarojen välillä, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sujuvasti sekä työn ja muun elämän sopiva suhde.

Kauko-Vallin & Koirasen (2010, 100) mukaan jokaisella tulisi olla mahdollisuus saada omasta työstään ilon kokemuksia. Työstä saatavan ilon kokemukset auttavat jaksamaan. Työnilon ja henkisen hyvinvoinnin välillä ilmenee yhteys, jolloin työnilo parantaa henkistä hyvinvointiamme ja henkinen hyvinvointi luo edellytykset ilon kokemiselle omassa työssä. Tunteilla on olennainen rooli jokaisessa päivässämme, niin myös työssämme. Kauko-Valli & Koiranen (2010, 100) korostavat, että tunteet ovat useimmiten kaiken toimintamme perusta, myös työssämme. Positiiviset tunnetilat auttavat työskentelyämme: ne saavat meidät ajattelemaan luovemmin ja työskentelemään tehokkaammin. Myös Bakker & Leiter (2010, 4) korostavat, että positiiviset tunnekokemukset auttavat jaksamaan työssä.

Työnilon lähikäsitteenä pidetään Kauko-Vallin & Koirasen (2010, 101) mukaan työtyytyväisyyden käsitettä. Työtyytyväisyyden rinnastaminen työniloon johtuu siitä, että tyytyväisyys rakentuu tyypillisesti odotusten ja kokemusten vertailusta. Työnilon kokeminen heijastelee useimmiten juuri yksilön omia kokemuksia työtään kohtaan. Työnilon kanssa käytetään joskus rinnakkaisena työmotivaation käsitettä, sillä työnilon kokeminen koetaan usein kannustavaksi ja motivoivaksi. Ojala & Ahonen (2005, 127–128) määrittävät myös työnimon käsitteen työnilon lähikäsitteeksi. Työnilo ei ole työssä jatkuvaa onnistumista ja huippukokemusta, vaan arkisessa työpäivässä se rakentuu harmoniasta ja tunnetasapainon kokemuksista. Yksilöllisten työnilon kokemusten rinnalla voidaan puhua myös kollektiivisesta työnilosta, johon liittyy oleellisesti työpaikan hyvä ilmapiiri. Työnilon kokemusten yhdessä jakaminen ja työkalveista ilon ja voiman ammentaminen on osa kollektiivista työnilon kokemusta (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 102.)

Kauko-Valli & Koiranen (2010, 102) esittelevät aineksia, joista työnilo yleensä syntyy. Taustatekijöinä työnilon kokemiseen vaikuttavat muun muassa aiemmat kokemukset työpaikasta, työpaikan yleiset kehitysnäkymät sekä työpaikan johtamistapa, jotka kaikki vaikuttavat oleellisina tekijöinä yksilön työnilon kokemuksiin. Myös organisatoriset tekijät vaikuttavat työnilon kokemiseen organisaatioissa ja niitä ovat esimerkiksi organisaation rakenne, toimintakult-

tuuri, motivointikäytännöt sekä vastuu- ja toimijasuhteet. Työyhteisöön ja ihmissuhteisiin liittyvät tekijät ovat myös osaltaan rakentamassa työn ilon kokemuksia avoimuuden, sallivuuden, kannustavuuden ja sosiaalisten suhteiden kautta. Pitkäkestoisimmin työn iloon vaikuttavat Kauko-Vallin & Koirasen (2010, 103) mukaan sellaiset tekijät, jotka liittyvät itse työhön ja sen luonteeseen. Esimerkkeinä tällaisista tekijöistä ovat työn itsenäisyys, innostavuus ja haasteellisuus. Yksilön omia persoonallisia tekijöitä ei voida unohtaa työn ilon kokemusten tarkastelussa, sillä yksilön oma temperamentti, mielenlaatu, reagointi muutoksiin sekä elämänsänsä ovat erittäin tärkeitä työn ilon kokemisen kannalta.

Työnimun käsite liitetään usein työn ilon käsitteeseen. Työnimusta käytetään myös nimityksiä "virtauskokemus" ja "flow" (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 101; Ojala & Ahonen 2005, 127–128). Ojala & Ahonen (2005, 127–128) lainaavat Csikszentmihalyin määritelmää työnimusta, jonka mukaan ihminen pääsee parhaaseen suoritukseensa, kun hänen haasteensa ja osaamisensa ovat sopusoinnussa ja kehittyvät jatkuvasti. Työnimu tuottaa ihmiselle positiivisia tunteita, joka saa aikaan korkean aktiviteettitason, jossa ulkoiset ärsykkeet unohtuvat. Kauko-Valli & Koiranen (2010, 101) taas tuovat esille flow-tilalle kolme tyypillistä asiaa, joista ensimmäinen on virtauksen mukaansa imaisuus, jolloin yksilö uppoutuu työnsä aiheeseen eikä tajua ajan kulumista tai näe tai kuule ympärillä tapahtuvia asioita. Toinen flow-tilalle tyypillinen asia on virtausvaiheen jälkeinen olotila ja tunnetila, joka on yleensä nautinnollinen. Juuri tällaisten tunteiden tunteminen saa aikaan työniloa, minkä vuoksi työnimun käsite onkin läheinen työn ilon käsitteen kanssa. Kolmantena piirteenä flow-tilalle on tyypillistä se, että omat voimavarat ovat hyvässä suhteessa tehtävän vaativuuden kanssa ja yksilön taidot riittävät venymään jopa hieman yli normaalien suoritustason (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 101).

Myös Hakanen (2004) on tutkinut työnimun kokemista. Hän määritteli tutkimuksessaan työnimun kolmella ulottuvuudella, jotka olivat työntekijän kokemus tarmokkuudesta, työhön omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Tarmokkuudella kuvataan energisyyttä, halua panostaa työhön ja sinnikkyyttä

haasteiden edessä. Työhön omistautuminen kuvaa ylpeyttä omasta työstä sekä tunnetta siitä, että oma työ on merkityksellistä ja innostavaa. Uppoutuminen ilmentää syvää keskittyneisyyden tilaa, jossa työ vie mukanaan ja muut ulkopuoliset asiat unohtuvat. Lisäksi Seppälän (2013) tutkimuksessa, jossa työnimua tarkasteltiin kolmesta eri näkökulmasta (psykometrinen, psykososiaalinen ja psykofysiologinen) kävi ilmi, että työnimu näyttäytyy juuri näiden kolmen erilisen osa-alueen voimakkaina yhteyksinä.

Bakker & Leiter (2010, 2) korostavat, että työnimun kokeminen antaa energiaa työn tekemiseen ja vastaavasti työntekijän työhönsä käyttämä energia lisää työnimun kokemista. Myös Ojala & Ahonen (2005, 128) painottavat flow-tilan nautinnollisuutta siinä olijalle. Työnimu myös johdattaa yksilöä yhä parempiin suorituksiin ja paremman osaamistason saavuttamiseen. Flow-tila löytyy yleensä ikävystymisen ja ahdistuksen väliseltä alueelta: työnimua ei voida saavuttaa, jos työ on liian helppoa tai pitkästyttävää omaan osaamiseen verrattuna, mutta ei myöskään silloin, kun työ on liian haastavaa. Virtaustila on kestoltaan vaihteleva: se voi kestää hyvin lyhyen aikaa tai pitkän aikaa (Ojala & Ahonen 2005, 128). Seppälän (2013) tutkimuksessa kävi ilmi, että työnimun kokemukset ovat melko pysyviä ja työnimun kokeminen ennakoii tulevia työnimun kokemuksia. Virtaustilan aikana tunteet ovat hallinnassa, työtehtävään kanavoituja ja positiivisia, mikä tekee virtaustilasta nautinnollisen siinä olijalle. Virtauskokemus voi aiheuttaa siinä olijalle riippuvuutta, sillä se aiheuttaa mielihyvää ja usein virtauskokemus saa haluamaan lisää vastaavia kokemuksia (Ojala & Ahonen 2005, 129–131.)

Ojala & Ahonen (2005, 134–135) korostavat, että virtaustilaan pääsemisen kannalta oleellista on, että ihminen voi työskennellä sellaisen asian parissa, jota hän pitää aidosti tärkeänä. Ulkoapäin annetut työtehtävät ja käskytyksen tai pakon alla tehdyt tehtävät eivät anna mahdollisuutta virtaustilan syntymiselle. Virtaustilaan pääsemistä edesauttavat myös selkeät tavoitteet ja luovuuden käyttömahdollisuus sekä roolit eri työtehtävissä. Seppälän (2013) työnimua koskevasta tutkimuksesta käy ilmi, että noin kaksi kolmasosaa työnimun vaihtelusta voidaan selittää yksilöllisellä perustasolla ja noin kolmannes oli sellaista,

johon voitiin vaikuttaa. Erityisesti työn voimavarojen kautta tapahtuva, jatkuva ja säännöllinen vaikuttaminen voi lisätä yksilön työnimun kokemista. Työnimun kokeminen ei tapahdu täysin yksilön sisäisen maailman tuotoksena, vaan työyhteisön sosiaalinen konteksti on myös osaltaan luomassa pohjaa työnimun kokemuksille (Bakker & Leiter 2010, 5). Työ on usein monille merkittävin virtaustila-kokemuksen aiheuttaja, mutta myös vapaa-aika tarjoaa kokemuksia flow-tilalle esimerkiksi lukemisen, sosiaalisten suhteiden tai kulttuurin kautta (Ojala & Ahonen 2005, 148).

Taris ym. (2010, 41–42) tuovat esille, että työnimun ja työriippuvuuden välinen raja on usein häilyvä ja käsitteiden sisällöissä on paljon samaa. Kuten Ojala & Ahonen (2005, 129–131) mainitsivat, aiheuttaa työnimun kokemisen nautinnollisuus mielihyvää ja näin ollen myös usein riippuvuutta. Taris ym. (2010, 41–42) painottavat, että työnimua kokevilla ja työriippuvaisilla on usein yhteistä kova työskentelyhalu, sitoutuminen työhön sekä onnellisuuden kokeminen työssään. Työnimua kokevat erottaa kuitenkin työriippuvaisista se, että he eivät koe pakottavaa tarvetta tehdä työtään, vaan mielihyvän kokemisen tavoittelu pysyy positiivisen riippuvuuden mittasuhteissa. Joskus työn imunkokeminen voidaan nähdä myös positiivisena muotona työriippuvuudesta.

2.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Kauko-Vallin & Koirasen (2010, 110) mukaan työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat erityisesti jatkuva kiireen ja epävarmuuden tunne, työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeus sekä riittämättömyyden tunne. Suutarinen (2010, 11) korostaa, että nykyisin työn fyysisestä raskaudesta johtuva uupumus on vähäisempää kuin aikaisempina vuosikymmeninä ja tilalle ovat tulleet psyykkisen ja henkisen kuormituksen haasteet. Martimo (2003, 83) tuo kuitenkin esille, että työn psyykkisten ja henkisten kuormitustekijöiden ottaminen mukaan työn kuormittavuuskeskusteluun ja -tutkimukseen on tapahtunut melko myöhään, vasta 1960-luvulla. Sitä ennen työn kuormittavat tekijät katsottiin olevan enemmänkin työn fyysisiin olosuhteisiin ja rasitukseen liittyviä. Vaikka

nykyisin työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden rooli korostuu, ei fyysistä työympäristöä kuten sen turvallisuutta ja terveellisyyttä tule unohtaa. Fyysisiä kuormitustekijöitä vähentämään on perinteisesti nojattu työturvallisuuden aatteeseen, jonka tarkoituksena on pienentää sairastumis- ja työtapaturmariskiä sekä parantaa työn viihtyisyyttä ja työtyytyväisyyttä.

Martimo (2003, 84) korostaa kiirettä työn kuormitustekijänä. Kiire on usein monien fyysisten työtapaturmien taustalla. Kiire aiheuttaa myös laatu- ja laatupoikkeamia työssä, työtyytymättömyyttä ja työyhteisön ilmapiirin kiristymistä. Kiireen tunne aiheuttaa myös työn kehittämättömyyttä, kun ei ole aikaa ajatella työn kannalta oleellisia ja tärkeitä asioita. Kiire on siis yksi suurimmista työn kuormittavista tekijöistä ja stressin aiheuttajista. Ojala & Ahonen (2005, 58–59) korostavat, että nykyisessä tietotyö-painotteisessa yhteiskunnassa henkinen kuormitus korostuu erityisesti. Aitta (2006) painottaa, että erityisesti korkeakoulutettujen ammattiryhmien työt ovat nykypäivänä erittäin vaativia ja kuormittavia. Henkisen kuormittavuuden arviointi on osaltaan haastavaa, sillä jokainen kokee työnsä kuormitukset eri tavalla; henkinen kuormitus on siis hyvin kokemuksellista ja henkilökohtaista (Martimo 2003, 85).

Henkisen ylikuormittumisen vaara- ja riskitekijät voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat työn sisältöön liittyvät tekijät, ihmisten välisiin suhteisiin liittyvät tekijät sekä työn organisointiin liittyvät tekijät. Työn sisältöön liittyvistä tekijöistä esimerkkinä ovat kiire, suuret työvaatimukset, jotka ylittävät yksilölliset kyvyt, työn yksipuolisuus ja yksinäisyys, suuri vastuu sekä pakko- ja tahtinen työ, jonka kulkuun ei voi itse vaikuttaa. Ihmisten välisiin suhteisiin liittyvät tekijät taas ovat luonteeltaan ihmissuhdekuormitusta sisältäviä, työpaikan ilmapiiriin liittyviä heikkouksia tai puutteelliseen tiedonkulkuun ja palautteeseen liittyviä tekijöitä. Työn organisointiin liittyvät kuormitustekijät sisältävät työsuhteen epävarmuuteen liittyvät tekijät, heikot työssä etenemis- ja oppimismahdollisuudet, työhön perehdyttämisen puutteet sekä epäselvät tehtävänkuvat tai vastualueet (Martimo 2003, 85.) Ojala & Ahonen (2005, 58–59) korostavat, että tietotyössä jatkuvan itsensä kehittämisen ja osaamisen paineet korostuvat ja tehokkaasti toimiminen aiheuttaa suuria paineita tietotyöläisen

jaksamiselle. Vartiainen & Hyrkkänen (2010, 79) tuovat esille myös tieto- ja viestintäteknologioiden kehittymisen mukaan tuomat työn muutokset, jotka ovat aikaansaaneet työn monipaikkaisuuden ja hajaantumisen, jotka osaltaan kuormittavat esimerkiksi etätöiden tai työmatkustamisen muodossa työnsä tekijöitä.

Työssä jaksamisen ongelmia on niin työuran alku- kuin loppupäässäkin ja samalla eläkkeelle jääminen on myöhästynyt (Nyman & Kiviniemi 2011, 20). Rauramo (2004, 12) painottaa, että yli puolella työssä käyvistä on jonkinasteisia työuupumuksen oireita. Jopa joka viides kokee masennukseen viittaavaa väsymystä työssään ja lääkärikäynnit ja sairauspoissaolot liittyvät yleisimmin stressiin. Myös työnteon koettu mielekkyys on heikentynyt 2000-luvulla (Antila 2006, Pyöriän 2012, 13 mukaan). Rauramon (2004, 14) mukaan kaikkein alttiimpia työssä kuormittumiselle ovat sellaiset työntekijät, jotka ovat tunnepohjaisesti sitoutuneet työhönsä. Työn kuormittavuuden ongelmat eivät ole pelkästään työn tai työympäristön ongelma, vaan niiden juuret ovat työntekijän persoonallisuudessa. Hakasen (2004) väitöstutkimuksessa yksityiselämän kuormittavuuden vaikutus kasvoi erityisesti tilanteissa, joissa yksilön yksityiselämän ongelmat ja työn ylikuormitus esiintyivät samaan aikaan.

Rauramon (2004, 14) mukaan työuupumuksen kokeneille on tyypillistä hyvin korkea moraalitavoittelu ja korkeat vaatimukset oman itsen suhteen. Aitta (2006) painottaa, että työuupumukseen ajaututaan useimmiten silloin, kun työntekijä kokee, että hänen työhön panostuksensa esimerkiksi ajan, ponnistusten ja taitojen muodossa on ristiriidassa työstä saatujen vastineiden kanssa. Oman panostuksensa vastineeksi työntekijä haluaa saada taloudellista palkkiota, ammatillista kehitystä, arvostusta, palautetta, työn jatkuvuutta ja mielekästä sisältöä. Martimo (2003, 87) tuo esille, että Taru Feldtin väitöstutkimuksen mukaan vahva elämäntunne suojelee työntekijöitä työelämän paineissa. Myös Hakanen (2004) tuo esille työn kuormittavien tekijöiden vaikutukselta suojelevia asioita, joita ovat esimerkiksi työnimien kokeutumisen vahvistaminen, työntekijän oman työn hallinnan tunteen vahvistaminen, työn organisointi, hyvä esimiestyö sekä työyhteisön ilmapiiriin panostaminen.

2.4 Opettajien työhyvinvointi

Opetusalalla työskentelevien henkilöiden työkyky ja koettu terveydentila ovat keskimäärin parempia kuin monilla muilla aloilla. Myös eläkeikään saakka työssä jaksaminen on hyvää opetuslalla työskentelevien keskuudessa. Silti opetuslalla työskentelevät kokevat stressiä useammin ja kokevat työnsä henkisesti rasittavammaksi kuin monilla muilla aloilla työskentelevät (Opetushallitus 2010, 4.) Työ ja terveys Suomessa- haastattelututkimuksen (2009) mukaan opettajien työ on ruumiillisesti kevyempää kuin monilla muilla aloilla, mutta henkinen kuormittavuus on suurempaa kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin. Heikkilä-Laakso (1999, 11) korostaa, että myös koulutuslalla tapahtuvien muutosten tuulet aiheuttavat koulutuslalla työskenteleville ennustamattomuutta ja näin myös ahdistusta ja stressiä. Opetuslalla työskentelevät ovat kuitenkin suhteellisen tyytyväisiä omaan työhönsä. Koulutuslalla työskentelevät ovat päivittäin innostuneita työstään useammin kuin muilla toimialoilla toimivat ja työpaikan ilmapiiri koetaan keskimääräistä useammin kannustavaksi ja innovatiiviseksi. Hakanen (2006, 29) korostaa, että opettajat ovat työhyvinvoinnin osalta tutkituin yksittäinen ammattiryhmä.

Onnismaa (2010) jakaa Opetushallitukselle tuottamassaan raportissa opettajien työhyvinvoinnin osa-alueet neljään erilaiseen alueeseen, jotka ovat työturvallisuus, opettajan työn kuormittavuustekijät, koulu yhteisönä, oppilaitoksen johtajuus, opettajuus elämänuran eri vaiheissa sekä henkinen hyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja perustehtävä. Onnismaa (2010) korostaa, että tällä jaotuksella pystytään antamaan kokonaisvaltainen kuva opetuslalan henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta.

Työ ja terveys-haastattelututkimuksen (2009) mukaan opetuslalan työturvallisuuden osa-alueet ovat melko hyvin hallinnassa ja esimerkiksi työtapaturmia koulutuslalla tapahtuu vain noin neljäsosa kaikkien toimialojen keskimääräiseen verrattuna. Työolot Suomessa-tutkimuksen (2006) mukaan opetuslalla työskentelevät myös arvioivat tapaturmien sattumisriskin huomattavasti pienemmäksi kuin muilla aloilla keskimäärin. Vuonna 2007 koulutuksen toimialal-

la todettiin noin 250 ammattitautia, joista yleisimpiä olivat hengitystieallergiat ja erilaiset ihotaudit (Ammattitaudit, 2007). Työterveyslaitos (2009, 237) kuvaa ammattitauteja tautiryhmittäin kuvion muodossa, josta käy ilmi, että hengitystieallergioiden ja ihotautilien lisäksi opetuslalla sairaudet liittyvät lisäksi melun aiheuttamiin vammoihin sekä rasisussairauksiin. Hyvärinen (2006, 127) korostaa, että jonkin verran keskimääräistä yleisempää olivat opetuslalla koetut silmäoireet, kurkun kuivuus ja käheys, masentuneisuus ja muistamisen ja keskittymisen ongelmat. Terveysten liittyvät elintavat ovat koulutuslalla keskimääräistä paremmat ja kuntoliikunnan harrastaminen yleisempää (Hyvärinen 2006, 127).

Koulurakennusten kunnossa esimerkiksi ilmanvaihdon ja ergonomian puolesta olisi kehitettävää. Opettajat kaipaavat erityisesti isompia luokkatiloja tai pienempiä ryhmäkokoja, henkilökohtaisia opettajien wc- ja pukeutumistiloja sekä esteettömmämpiä opetustiloja (Perkiö-Mäkelä 2006, 73–74.) Työ ja terveys Suomessa- haastattelututkimuksen (2009) mukaan erityisesti melu, ilman kuivuus ja tunkkaisuus sekä homeen haju koettiin paljon haittaavammaksi kuin muilla aloilla keskimäärin. Patovirran (2005) tutkimuksessa todettiin, että jopa puolessa Suomen peruskoulujen ja lukioiden rakennuksista löytyy home- ja kosteusvaurioita. Homealtistus aiheuttaa opettajille merkittävän määrän ammattitauteja liittyen hengitystieongelmiin, silmätulehduksiin ja yleisoireisiin kuten väsymykseen. Yhdessä Patovirran (2005) tutkimuksen kouluista, jossa esiintyi kosteusvaurioita, joka neljännellä opettajalla oli todettu astma. Myös äänenkäyttö ja kuulo joutuvat rasitukselle opettajan työssä (Perkiö-Mäkelä 2006, 74).

Opetusalalla on yleistä myös henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen, mikä heikentää työhyvinvoinnin kokemista huomattavasti. Työ ja terveys Suomessa-haastattelututkimuksen (2009) mukaan jopa 13 % koulutuslalla työskentelevistä on tällä hetkellä henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena. Määrä on kaksinkertaistunut vuosiin 1997–2006 verrattuna. Työpaikkakiusaaminen on kuitenkin yhtä yleistä opetuslalla kuin muissakin työyhteisöissä. Onnismaa (2010, 11) tiivistää, että työpaikkakiusaamisen taustalta löytyy

yleensä vakavia puutteita työn organisoinnista ja johtamisesta sekä vuorovaikutuksesta ja tiedonkulussa. Myös työn perustehtävä on usein epäselvä ja vaikutusmahdollisuudet ja palautteenanto toimimattomia.

Uusikylä (2006, 121) kuvailee opettajan ammattia raskaaksi ihmissuhdeammattiksi. Opetusalalla työhön kohdistuu monenlaisia vaatimuksia useista eri suunnista, joita ovat esimerkiksi vanhemmat, oppilaat, kunta ja valtio. Rajakaltio (1999, 27) painottaa, että jatkuvasti muuttuva yhteiskunta tuo kouluihin omat paineensa luoden odotuksia tehokkaasta opetuksesta. Lähes joka toinen opetuslalla toimivista kokee työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi. Erittäin tai melko paljon stressiä kokevia on enemmän kuin millään muulla toimialalla (Työ ja terveys Suomessa 2009.) Bubb & Earley (2004, 10) painottavat, että stressistä johtuva sairastelu ja oireilu aiheuttavat suurimman osan opettajien sairauspoissaoloista.

Rajakaltio (1999, 27) tuo esille, että perheiden kasvaneet ongelmat, niin sosiaaliset kuin taloudelliset, heijastuvat kouluihin oppilaiden ongelmina. Kielteisiä tunteita herättävät tilanteet, joita ilmenee melko usein tai jatkuvasti ovat paljon yleisempiä kuin muilla toimialoilla. Töiden vieminen kotiin sekä vapaa-ajan ja työajan sekoittuminen ovat melko yleisiä opetuslalla, sillä päivittäin kotona työskentelee joka kolmas. Myös ylityötä oli tehnyt joka neljäs (Työ ja terveys Suomessa 2009.) Bubb & Earley (2004, 4-6) esittävät tutkimustuloksia, joiden mukaan brittiläiset luokanopettajat työskentelivät viikossa keskimäärin 52 tuntia ja töitä tehtiin paljon myös viikonloppuisin ja iltaisin. Koulutuslalla työskentelevistä 95 % kuuluu työterveyshuollon piiriin eli työterveydenhuolto on hyvin järjestettyä. Kuitenkin työterveystarkastukset ja työpaikkakäynnit olivat huomattavasti harvinaisempia kuin muilla aloilla. Koulutuslalla työskentelevät myös kokevat, että ovat saaneet hyvin vähän apua työterveyshuollolta erinäisissä työhön ja terveyteen liittyvissä asioissa. Tyky-toiminta on yleisesti järjestetty hyvin kunta-alan työpaikoilla (Työ ja terveys Suomessa 2009.)

Soini ym. (2008) tutkivat peruskoulun opettajien kuormittumista ja jaksamista. He tuovat esille, että monissa kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu opettajan työn yhtäaikainen kuormittavuus ja innostavuus. Opettajat ovat usein

yhtä aikaa uupuneita ja tyytyväisiä työhönsä. Tutkimusten tulokset ovat samassa linjassa Työ ja terveys Suomessa- haastattelututkimuksen (2009) kanssa, sillä myös siitä kävi ilmi, että opettajat kokevat työnsä henkisesti kuormittavaksi, mutta ovat silti hyvin innostuneita työstään. Soini ym. (2008) on kuvannut oppimisen ja hyvinvoinnin välistä suhdetta käsitteellä pedagoginen hyvinvointi. Pedagogisen hyvinvoinnin jäsentäminen voisi auttaa löytämään uusia tapoja opettajien jaksamisen tukemiseen. Pedagoginen hyvinvointi on merkittävä osa työhyvinvointia ja se voi puskuroida muilla työhyvinvoinnin osa-alueilla ilmenviä ongelmia esimerkiksi pedagogisessa toiminnassa tapahtuvien onnistumisen kokemusten kautta, jos työssä muuten ilmenee kiirettä ja stressiä. Pedagoginen hyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksellisissa suhteissa ja oppimisprosesseissa, joissa jokaisen henkilön toimijuus on tärkeää (Soini ym. 2008.)

Soini ym. (2008) painottavat, että erityisen vaativaksi opettajat kokevat työssään koulutus- ja kasvatustehtävän täysipainoisen huomioimisen. Opettajan työnkuva on vuosien saatossa muuttunut tietojen ja taitojen opettamisesta kohti kokonaisvaltaista oppilaan ja tämän perheen kohtaamista. Bubbin & Earleyn (2004, 16) mukaan brittiläisten opettajien työajasta yli 30 % viikossa kuluu muihin asioihin kuin opettamiseen. Muu aika kuluu opetuksen suunnitteluun, kirjallisiin töihin ja muihin velvollisuuksiin. Soinin ym. (2008) tutkimuksessa opettajien kuvaukset jaksamisesta ja kuormittumisesta sijoittuvat kolmeen erillaiseen kontekstiin, jotka olivat opettaja-oppilas- välinen vuorovaikutus, opettajajayhteisön sisäinen vuorovaikutus sekä opettaja-huoltaja- välinen vuorovaikutus. Nämä kolme kontekstia muodostavat opettajan työn keskeisimmät vuorovaikutussuhteet. Se, kokiko opettaja vuorovaikutustilanteet työssä kuormittaviksi vai työssä jaksamista edistäviksi, oli kiinni opettajasta ja hänen käyttämistään toimintastrategioista.

Erityisesti työn kuormittavuutta lisääviksi tilanteiksi peruskoulun opettajat kokivat Soinin ym. (2008) tutkimuksessa sellaiset vuorovaikutustilanteet, joissa omien voimien ja tietotaidon ei koettu riittävän ongelman ratkaisemiseksi eli opettaja koki riittämättömyyttä. Yleisimpiä tällaiset tilanteet olivat opettaja-oppilas- välisessä vuorovaikutussuhteessa tapahtuvat pedagogisesti vaativat

ongelmatilanteet ja niiden ratkaisu. Soinin ym. (2008) tutkimuksessa kävi myös ilmi, että koulun arjessa on paljon sellaisia henkisesti kuormittavia tekijöitä, joihin ei voida vaikuttaa. Bubb & Earley (2004, 3) tuovat esille esimerkiksi opettajan työhön kohdistuvat vaatimukset opetussuunnitelmien noudattamisesta ja oppilaiden oppimistuloksista, jotka ovat läsnä jokaisessa työpäivässä kuormittavina tekijöinä. Opettajien työhyvinvoinnin kannalta olisi kuitenkin tärkeää pohtia niitä tekijöitä, joihin opettajat itse voivat omalla ja opettajayhteisönsä toiminnalla vaikuttaa (Soini ym. 2008).

Hakanen (2004; 2006, 33) korostaa, että opettajan työhön liittyy myös monia voimavaratekijöitä. Voimavaratekijät auttavat opettajaa työssä jaksamisessa ja siihen motivoitumisessa. Opettajan työssä voimavaratekijöitä voivat olla esimerkiksi antoisat oppilassuhteet, mahdollisuus itsenäisyyteen ja vaikuttamiseen, rehtorilta saatu tuki ja palaute, hyvä tiedonkulku sekä innovatiiviset toimintatavat ja työyhteisöltä saatu tuki. Hakanen (2006, 34–36) korostaa, että erityisesti vastavuoroisuus suhteessa työyhteisöön, kouluun ja oppilaisiin lisää opettajan jaksamista. Uusikylä (2006, 155) kuvailee hyvää kouluyhteisöä yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden tasapainoiseksi paikaksi, jossa jokainen jäsen tuntee yhteenkuuluvuutta ja sitoutumista yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin. Hakanen (2004) painottaa, että kouluissa, joissa on selkeät tavoitteet toiminnalle, on vähemmän ongelmia opettajien työssä jaksamisessa ja samoin vähemmän oppilaiden häiriökäyttäytymistä. Opettajien kokemat voimavaratekijät ovat myös positiivisesti yhteydessä työnimun kokemiseen. Onnismaa (2010) tuo esille opettajien täydennyskoulutuksen jatkuvuuden tärkeyden. Täydennyskoulutuksen tulee olla sellaista, joka palvelee opettajien omia näkemyksiä ja ajatuksia työssä jaksamisesta ja sen kuormittavuudesta. Myöskään työnohjauksen merkitystä ei saisi kouluyhteisöissä unohtaa (Keskinen 1999, 57–59).

2.5 Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla

Otala & Ahonen (2005, 232) esittelevät työhyvinvoinnin mittaamiseen työpaikoilla ja organisaatioissa kehitettyjä mittareita, joiden avulla saadaan tietoa yksilöiden ja työyhteisön työhyvinvoinnin tilasta. Koska työhyvinvointi syntyy monen tekijän yhteisvaikutuksesta, täytyy myös mittarien olla monipuolisia ja niiden käytön tulee olla pitkäaikaista ja jatkuvaa, jotta saadaan luotettavaa tietoa. Rauramo (2004, 33) korostaa, että työhyvinvoinnin kehittämiseksi työpaikalla, on lähtötilanne pystyttävä arvioimaan, sillä muuten mittarien käyttö ei anna validia tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi. Hyviä mittareita kokonaisuuksien tarkasteluun ovat muun muassa sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot sekä vaihtuvuus työpaikalla. Kyseiset mittarit ovat määrällisiä, mutta esimerkiksi sairauspoissaolojen tarkastelu lyhytaikaisina ja pitkäaikaisina poissaoloina antavat usein arvokasta tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta. Kokonaisvaltaiset kyselyt antavat usein myös tietoa työhyvinvoinnista ja kyselyjä onkin kehitetty useita mittaamaan erilaisia asioita, kuten työilmapiiriä, työtyytyväisyyttä, työn kuormitusta ja työn muutoksia. On myös kehitetty joitakin valtakunnallisia työhyvinvointia mittaavia kyselyitä, kuten Työterveyslaitoksen Terve organisaatio- kysely sekä Työterveyslaitoksen työstressikysely (Otala & Ahonen 2005, 232–235.)

Työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen on koettu monilla työpaikoilla tärkeäksi osaksi organisaatioiden strategioita. Eri työelämän tahoilla oleellisina kysymyksinä pidetään sitä, miten työhyvinvointia voitaisiin edistää ja ylläpitää, jotta työntekijät jaksaisivat työssään paremmin ja pysyisivät pidempään työelämässä. Työhyvinvoinnin edistämällä on havaittu olevan myös tuloksellisia ja taloudellista tehokkuutta edistävää etua (Vesterinen 2006, 29.) Tarkkonen (2012, 34–38) on tarkastellut työpaikkojen hyvinvointistrategioita jakamalla ne neljään perustyyppiin. Strategioista alkeellisin on edunvalvontastrategia, joka keskittyy korjaamaan esiintyviä yksittäisiä ongelmia ja on luonteeltaan korjaavaa ja reagoivaa. Hivenen kehittyneempi malli on työhyvinvointipalvelujen kehittämisstrategia, jossa korjaavan toiminnan lisäksi työhyvinvoinnin ylläpi-

toon keskitytään esimerkiksi liikunta- ja virkistyspalveluilla. Strategian toteuttamistavat ovat kuitenkin niin erityisiä, että niillä on harvoin yhteyttä arkipäivän työhyvinvointiin. Tarkkosen (2012, 34–38) mukaan kolmanneksi kehittynein työhyvinvointistrategia on turvallisuusjohtamisen strategia, jonka kohteena ovat perinteisesti olleet työturvallisuus, työterveys ja työkyky. Strategiassa unohdetaan kuitenkin henkisen hyvinvoinnin syvällisempi tarkastelu. Kaikista kehittynein työhyvinvoinnin strategia on kokonaisvaltainen organisaation kehittämistrategia, jossa henkilöstön hyvinvointia edistettäessä otetaan kokonaisvaltaisesti huomioon työyhteisö, lähiyhteisöt, työ, muutokset, johtaminen sekä työntekijän yksilölliset tarpeet (Tarkkonen 2012, 34–38.)

Opettajien työhyvinvoinnin edistämisessä tulee huolehtia siitä, että työn panostukset ja vastineet ovat tasapainossa ja myös työn vaatimusten tulee olla kohtuullisia (Hakanen, 2004; 2006, 40). Erityistä huomiota opettajien työhyvinvointiin on syytä kiinnittää siitä syystä, että opettajien hyvinvoinnin tila heijastuu myös oppilaiden hyvinvointiin ja kouluviihtyvyyteen (Opetushallitus 2010, 4; Soini, ym. 2008). Nieminen (2006, 43) korostaa, että työnohjausta on käytetty opetuslalla melko niukasti. Sen roolin tulisi kuitenkin pysyä merkittävänä, sillä opettajan työhön kohdistuvat muutospaineet ja ihmissuhdetyön kuormittava vaikutus edellyttävät työnohjausta. Työnohjauksen tavoitteet vaihtelevat yksilöittäin, mutta sen tavoitteena on yleisesti tarkastella opettajan omaa työtä ja vuorovaikutussuhteita omassa työyhteisössä. Tavoitteena on myös lisätä tietoisuutta eri tekijöistä, jotka liittyvät olennaisesti työhön. Tällaiset työnohjauksen tavoitteet tukevat merkittävästi opettajan työssä jaksamista ja ammatillista kasvua. Osa työnohjausta voi olla myös omien ennakkoluulojen ja kokemusten käsittely turvallisessa, kollegiaalisen tuen mahdollistamassa keskustelussa. Työnohjaus voi olla joko yksilöllistä tai ryhmämuotoista. Eräs keskeisimmistä työnohjauksen tavoitteista on opettajan oman työroolin vahvistaminen, joka osaltaan vahvistaa työviihtyvyyttä ja työnhallinnan tuntemusta (Nieminen 2006, 43–46.)

Työkykyä edistämään ja ylläpitämään on järjestetty myös niin sanottua tyky-toimintaa. Tyky-toiminnasta säädetään myös laissa: työterveyshuoltolaissa

(1383/2001) sekä työturvallisuuslaissa (738/2002). Husmanin (2010, 162) mukaan työssä olevista noin 70 % työpaikalla järjestetään paljon tai jonkin verran tyky-toimintaa. Ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen ja työuran pidentyminen ovat nostaneet tyky-toiminnan tärkeäksi osaksi työorganisaatioiden toimintaa ja yhteiskunnallista keskustelua. Husman (2010, 163) esittelee Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen työturvallisuuden neuvottelukunnan vuonna 1999 määrittämät tyky-toiminnan osatekijät ja tasot. Mallia on kutsuttu myös nimellä yhteiskuntatyky-malli. Työpaikalla tapahtuvan tyky-toiminnan katsotaan mallissa kohdistuvan työhön ja työympäristöön, kuten työergonomiaan, -hygieniaan ja -turvallisuuteen, työyhteisöön ja työorganisaatioon kuten johtamiseen, toimintatapoihin ja vuorovaikutukseen sekä työntekijän omiin voimavaroihin, terveyteen ja osaamiseen. Malliin on tuotu mukaan myös tukiverkot ja palvelujärjestelmät sekä yhteiskunta, jotta tykytoiminta-mallin kokonaisvaltainen hahmottaminen olisi helpompaa.

Työnantajat, työntekijät ja työterveyshuolto kokevat tyky-toiminnan useimmiten hyödyllisenä (Husman 2010, 163–164.) Myös tutkimustulokset ovat osoittaneet, että tällaisella laaja-alaisella toiminnalla on merkitystä terveyden, työkyvyn ja osaamisen parantamisessa (Rauramo 2004, 13). Salojärven (2006, 50) mukaan tyky-toiminta koostuu yleensä ihmisen fyysisestä terveydestä huolehtimisesta liikunnan, ergonomian, työterveyspalvelujen ja työolojen turvallisuuden avulla. 2000-luvulla tyky-toiminnan käsitettä alkoi korvata tyhytoiminta, sillä koettiin muodikkaaksi korostaa henkistä hyvinvointia ja työyhteisön toimintaan painottuvaa toimintaa (Husman 2010, 163–164).

3 LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI

3.1 Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä

Liikunnan harrastamisella on useita positiivisia merkityksiä myös työhyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta. Liikunnan merkitys korostuu monien sairauksien, oireyhtymien ja oireiden ennaltaehkäisyssä, hoidossa ja kuntoutuksessa. Liikunnalla on myös suuri merkitys toimintakyvyn säilyttämisessä ja parantamisessa (Vuori 2011, 12.) Myös Rauramo (2004, 54–55) tuo esille, että liikunta edistää merkittävästi työ- ja toimintakykyä sekä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Nupponen (2011, 43) korostaa, että liikunta on terveystottumus, jolla on monia yhteyksiä ihmisen hyvinvointiin. Liikunnan yhteydet koettuun hyvinvointiin ovat kuitenkin heikompia kuin fyysisen aktiivisuuden vaikutukset fyysiseen suorituskyykyyn, kuntoon ja sairauksien vaaratekijöihin. Koettu hyvinvointi on kokonaisvaltainen psykofyysinen tila, johon liittyy olennaisesti hyvä olo. Koettu hyvinvointi tarkoittaa oman kehon kokemista toimintakykyiseksi ja voimakkaaksi, eikä kehossa esiinny häiritseviä kiputiloja tai tuntemuksia. Lisäksi mieliala on myönteinen eivätkä huolet tai häiritsevät ajatukset ole läsnä. Hetkelliset tunteiden ja mielialan ailahtelut ja ohimenevät kivut tai kehon signaalit ovat kuitenkin oleellinen osa koetun hyvinvoinnin tilaa (Nupponen 2011, 43–44.)

Nupponen (2011, 43–44) korostaa, että liikunta vähentää epämiellyttäviä kehontuntemuksia ja tuottaa harrastajalleen mielihyvän, virkistymisen ja rentoutumisen elämyksiä. Liikuntakerran vaikutukset ulottuvat myös tunneiksi liikuntasuorituksen jälkeen ja näin säännöllinen liikunnan harrastaminen voi auttaa parantamaan koetun hyvinvoinnin tilaa. Työn tekijälleen aikaansaama psyykkinen kuormittavuus on eräs hyvinvointia horjuttava tekijä, johon liikunta voi toimia lievittämisen keinona. Nupponen (2011, 44–46) tuo esille, että jo

yhden liikuntakerran on todettu vähentävän kielteisiä tuntemuksia, kuten vihaa, ärtymystä ja alakuloisuutta. Samoin yhden liikuntakerran on todettu lisäävän myönteisten tuntemusten kokemista, kuten virkistymistä, tarmokkuutta, elinvoimaisuutta ja yleistä mielihyvää. Monilla myös liikuntaympäristön tai seuran valinta vaikuttaa koettuun hyvinvointiin. Tämän suuntaiset tulokset liikunnan vaikuttavuudesta hyvinvointiin ovat erittäin merkittäviä myös työssä jaksamisen kannalta.

Tutkimustulosten mukaan säännöllinen liikunta ylläpitää ja vahvistaa myönteistä mielialaa. Säännöllinen liikunnan harrastaminen vähentää ahdistusta, masentuneisuutta ja jännittyneisyyttä. Liikunta saa jatkuvana ja säännöllisenä aikaan myös lieviä muutoksia ihmisen perusmielialassa. Liikunnalla on siinä monia vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin (Nupponen 2011, 48.) Ojanen & Liukkonen (2013, 243) tuovat esille, että jo puolen tunnin liikunnan harrastaminen lisää mielihyvän kokemusta 5-10 prosentilla. Tällaiset tutkimustulokset tukevat merkittävästi myös ajatusta liikunnasta työhyvinvoinnin edistäjänä. Nupponen (2011, 43) ja Föhr (2016) korostavat, että säännöllinen liikunta parantaa myös akuutin stressin sietokykyä. Stressi voidaan jaotella hyvään ja pahaan tai lyhytkestoiseen ja pitkäkestoiseen (Föhr 2016). Nupponen (2011, 43) korostaa, että psyykkisen tai fyysisen kuormituksen jatkuessa voimakkaana ja pitkään, ei liikunta enää riitä suojaamaan hyvinvointia.

Föhr (2016) korostaa psykologisen ja fysiologisen stressin yhteyttä toisiinsa, mutta painottaa niiden olevan silti eri asioita. Psykologinen stressikokemus on yksilön oma kokemus stressistä, kun taas fysiologista stressiä voidaan mitata esimerkiksi sykevälivaihteluilla. Stressin lievittämisen kannalta myös hyvä yönaikainen palautuminen on tärkeää. Föhr (2016) painottaa, että yönaikaisen palautumisen kannalta hyvä fyysinen kunto on avainasemassa. Hänen väitöskirjatutkimuksessaan hyvä kunto, liikunta-aktiivisuus ja terveydelle edullinen kehonkoostumus olivat yhteyksissä parempaan yönaikaiseen työstä palautumiseen sekä pienempään stressin kokemiseen työpäivien aikana. Yönaikaisen palautumisen kannalta on tärkeää kuitenkin myös liikunnan harrastamisen oikea ajoitus, sillä liian myöhään harrastettu liikunta heikentää yön työstä palautu-

mista. Sonnentag & Jelden (2009) ovat osoittaneet, että liikunnan harrastaminen etenkin työpäivän jälkeen on katsottu olevan hyödyksi työstä irtautumiselle ja palautumiselle. Työstä irtautumisen lisäksi liikunnan harrastaminen auttaa nukahtamaan ja parantaa unen laatua. Nupposen (2011, 50) mukaan liikunnan harrastaminen antaa tilaisuuden päästä lyhyeksi ajaksi eroon kuormittavasta elämäntilanteesta ja antaa mahdollisuuden tunnistaa oman kehon elinvoiman merkkejä. Föhr (2016) painottaa, että nykyisen passiivisten ja paljon istumista sisältävien työpäivien kannalta vapaa-ajan liikunta-aktiivisuus on terveyden kannalta erityisen tärkeää.

Rauramo (2004, 54) painottaa, että ihmisen fyysinen kokonaiskuormitus koostuu työ- ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksena. Mitä passiivisempaa ja yksipuolisempaa työ on, sitä tärkeämpää on vapaa-ajalla liikkua säännöllisesti ja monipuolisesti. Toisaalta taas raskas ruumiillinen työ vaatii hyvän fyysisen kunnon ja hyvä fyysinen kunto auttaa nauttimaan myös vapaa-ajasta. Monipuolinen työkykyä tukeva liikunta pitää sisällään kestävyysliikuntaa, lihaskuntoharjoittelua ja erilaista koordinaatioharjoittelua. Lihasten huoltoa ja nivelten liikkuvuutta, esimerkiksi venyttelyn merkitystä, ei saisi unohtaa. Säännöllisyys liikunnassa tarkoittaa noin 2-5 kertaa liikuntaa viikossa, 20-60 minuuttia kerrallaan. Myös lyhytkestoisemmasta liikunnasta on Rauramon (2004, 54) mukaan hyötyä. Esimerkiksi työpaikalla tapahtuva taukoliikunta on erittäin tärkeää pitkään paikallaan oloa vaativissa työtehtävissä. Taukoliikunnalla on suuri merkitys työntekijän vireyden sekä tuki- ja liikuntaelimistön hyvinvoinnin kannalta.

Rauramo (2004, 55) tuo esille, että liikunnan harrastamisella on myös työn tuottavuutta lisäävä vaikutus. Liikunta parantaa työyhteisön kuvaa ja yhteisöllisyyttä sekä lisää tehdyn työn määrää ja laatua. Myös terveydenhuoltokustannukset sekä työtapaturmat vähenevät ja sen johdosta myös sairauspoissaolojen määrä vähenee huomattavasti. Näiden monien työhyvinvointiin olennaisesti liittyvien syiden vuoksi Rauramo (2004, 56) korostaa työpaikkaliikunnan merkitystä. Työpaikan terveysliikunnan tavoitteena on saada liikkumattomat työntekijät liikkumaan ja kannustaa jo liikkuvia säännölliseen liikunnan harrastamiseen. Työpaikkaliikunnan tavoitteena on myös parantaa työviihtyvyyttä ja työ-

paikan yhteishenkeä. Työpaikkaliikunnan tukemiseksi työpaikoilla järjestetään usein liikunnallisia työyhteisöpäiviä tai tyky-päiviä, myönnetään liikuntamäärärahoja tai tehdään sopimuksia liikuntapalveluiden kanssa. Myös erilaiseen taukojumppaan panostaminen on yleistä (Rauramo 2004, 56–57.)

3.2 Työikäisten liikunta-aktiivisuus

Husu ym. (2011) korostavat, että liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla on viime vuosikymmeninä lisääntynyt, mutta työn ja arjen muu fyysinen kuormittavuus on vähentynyt. Myös työmatkaliikunta on vähentynyt ja entistä suurempi osa työikäisestä väestöstä kulkee työmatkansa henkilöautolla. Suomen suurimpina haasteina työikäisen väestön fyysisen aktiivisuuden kentällä on saada täysin liikkumattomat työntekijät liikkumaan sekä työurien pidentämiseksi panostaa ikääntyvän työikäisen väestön fyysiseen jaksamiseen. Husu ym. (2011) tuovat esille, että subjektiivisen fyysisen aktiivisuuden arvioinnin lisäksi Suomessa kaivattaisiin enemmän objektiivista aktiivisuuden seuranta. Muissa maissa tehdyt tutkimukset ovat tuoneet esille faktan, että subjektiiviset arviot fyysisestä aktiivisuudesta antavat useimmiten ylipositiivisia tuloksia väestön fyysisen aktiivisuuden tilasta. Husu ym. (2011) painottavat, että fyysisen aktiivisuuden lisäksi Suomessa on syytä tarkastella liikkumattomuuden ja istumisen aiheuttamia seurauksia. Työikäinen väestö istuu keskimäärin yli 7 tuntia päivässä.

Suomessa ei ole virallista terveysliikuntasuositusta, mutta terveysliikunnan suositus on kirjattu pohjoismaisiin ruokavaliosuosituksiin. Terveysliikunnan suositus kehottaa aikuisia liikkumaan 30 minuuttia päivässä, ainakin kohdallaisella kuormituksella (Fogelholm & Oja 2011, 72.) Yhdysvalloissa terveysliikunnan suositukset on kirjattu tarkemmin ja niissä painotetaan liikunnan kokonaismäärää viikossa, ei niinkään päivittäistä liikunnan määrää tai liikunnan useutta. Yhdysvaltalaiset terveysliikuntasuositukset kehottavat kaikkia aikuisia välttämään fyysistä passiivisuutta ja korostavat vähäisenkin liikunnan tärkeyttä. Merkittävien terveyshyötyjen saamiseksi aikuisten tulisi olla fyysisesti aktiivisia 2 tuntia 30 minuuttia viikossa kohtuullisen rasittavalla tasolla tai 1 tunti 15

minuuttia rasittavalla tasolla. Kohtuullisen rasittavan tason ja rasittavan tason fyysistä aktiivisuutta voi myös yhdistellä. Yhdysvaltalaiset terveystieteiden tutkimukset korostavat, että fyysisen aktiivisuuden tulisi kestää vähintään 10 minuuttia kerralla ja fyysistä aktiivisuutta pitäisi harrastaa useampana päivänä viikossa. Kestävyysliikunnan lisäksi aikuisten tulisi tehdä monipuolisia lihaskuntoa kehittäviä harjoituksia vähintään kaksi kertaa viikossa (health.gov/paquadelines.)

Terveystieteiden tutkimuksella tarkoitetaan sellaista fyysistä aktiivisuutta, joka parantaa terveyskuntoa tai ylläpitää valmiiksi hyvää terveyskuntoa. Suomessa terveystieteiden tutkimuksen toteuttamisen avuksi UKK-instituutti on kehittänyt liikuntapiirakan mallin. Liikuntapiirakan uusin versio (2009) on tehty yhdysvaltalaisen terveystieteiden tutkimusten pohjalta ja siinä on säilytetty liikunnan rasittavuuden taso kahteen kuormitustasoon eli kohtuullisesti kuormittavaan ja rasittavaan. Lihaskunto ja liikehallinta on sijoitettu piirakan keskelle korostamaan niiden tärkeyttä. Fyysisen aktiivisuuden määrälliset suositukset ovat samat kuin yhdysvaltalaisessa mallissa (Fogelholm & Oja 2011, 73–75.)

Suomessa on toteutettu Kansallinen liikuntatutkimus (2009–2010) koskien aikuisväestön liikkumista. Tutkimuksessa liikuntaharrastuksen useutta ja monipuolisuutta lähestytään kahdesta eri näkökulmasta, joista toinen mittaa sitä, kuinka usein 19–65-vuotiaat harrastavat liikuntaa ja toinen mittaa liikunnan monipuolisuutta liikuntalajien ja ulkoilumuotojen määrään nojautumalla. Tutkimuksessa ei oteta huomioon eri ammattialoja, vaan se koskee aikuisväestöä yleensä. Kansallisen liikuntatutkimuksen (2009–2010) mukaan enemmistö aikuisväestöstä (55 %) harrastaa liikuntaa vähintään neljästi viikossa eli useita kertoja viikon aikana. Liikuntaa harrastavien suuri määrä selittyy osittain kävelylenkkien suosiolla ja tutkimuksessa ei myöskään erikseen eroteltu kuntoliikunnan tai hyötyliikunnan harrastamista. Tutkimuksen mukaan naiset liikkuvat useammin kuin miehet. Johtavassa asemassa olevat, ylemmät toimihenkilöt eivät tämän tutkimuksen mukaan liiku aivan yhtä paljon kuin alemmat toimihenkilöt, mikä saattaa johtua siitä, etteivät ylemmät toimihenkilöt koe kävelyä hyötyliikuntana liikkumisen harrastamiseksi. Työikäisestä väestöstä kuitenkin

jokainen ammattiryhmä on lisännyt liikuntakertojen useutta verrattuna aiempiin tutkimuksiin (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010.)

Kansallisessa liikuntatutkimuksessa (2009–2010) mitattiin myös liikunnan monipuolisuutta nojautumalla eri liikuntamuotoihin ja -lajeihin. Aikuisväestöstä neljäsosa harrastaa vähintään neljää lajia, kolme neljäsosaa harrastaa vähintään kahta lajia ja melkein joka toinen kolmea tai useampaa lajia. Naiset liikkuvat miehiä monipuolisemmin, mutta sekä naiset että miehet ovat lisänneet lajikirjon monipuolisuutta verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin. Yli 50-vuotiaista keskimääräistä useampi tyytyy vain yhteen lajiin, mikä selittynee tämän ryhmän kävelyä suosivilla asenteilla. Johtajat ja ylemmät toimihenkilöt harrastavat yleisemmin montaa eri lajia kuin alemmat toimihenkilöt. Tutkimuksessa mitattiin myös liikuntaharrastuksen luonnetta. Valtaosa aikuisista kuntoilijoista kertoo hikoilevansa liikuntaharrastuksessaan ainakin vähän. Noin viidesosa aikuisväestöstä sanoo harrastavansa rasittavaa ja voimakasta hikoilua aiheuttavaa liikuntaa. Noin kuudesosa aikuisista liikkuu rauhallisesti ja heistä enemmistö on yli 50-vuotiaita. Miehillä rasittava ja voimaperäinen liikuntaharrastus on hieman yleisempää kuin naisilla.

Husun ym. (2011) mukaan vain runsas kymmenesosa 15–64-vuotiaista täyttää terveystieteiden suositukset kokonaisuudessaan. Kansallisen liikuntatutkimuksen (2009–2010) mukaan terveyden kannalta riittävästi liikkuvien määrä on kasvanut, mutta yhä myös riittämättömästi liikkuvien määrä 19–65-vuotiaiden keskuudessa on liian suuri. Johtajien ja yrittäjien joukossa on eniten niitä, jotka eivät liiku terveytensä kannalta riittävästi. Husun ym. (2011) mukaan noin viidesosa työväestöstä ei liiku ollenkaan. Riittävät liikuntamäärät toteutuvat noin puolella työikäisistä kestävyysliikunnan harrastamisen osalta, mutta työikäisen väestön olisi syytä kiinnittää huomiota myös lihaskunnan harjoittamiseen (Husu ym. 2011.)

Kansallisen liikuntatutkimuksen (2009–2010) mukaan enemmistö (66 %) aikuisista liikkuu terveyttä edistävästi. Kansallisessa liikuntatutkimuksessa (2009–2010) terveyden kannalta riittävänä liikunnan harrastamisena pidettiin kolmea rasisista ja hikoilua aiheuttavaa liikuntakertaa viikossa. Kansallisessa

liikuntatutkimuksessa (2009–2010) selvitettiin kuitenkin kuntoilua ja liikuntaa harrastuksena eli se ei ottanut huomioon esimerkiksi työssä tapahtuvaa liikuntaa, joka myös täyttää terveyttä edistävän liikunnan kriteerejä. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytymistä ja terveyttä selvittänyt tutkimus (2012) tuo esille, että 51 % miehistä ja 57 % naisista harrasti vapaa-ajan liikuntaa vähintään kolmesti viikossa. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytymistä ja terveyttä selvittänyt tutkimus (2012) paneutui liikunnan lisäksi myös muihin terveystottumuksiin.

Kuten Kansallisesta liikuntatutkimuksesta (2009–2010) käy ilmi, löytyy eri sosioekonomisessa asemassa olevilla lieviä eroja siinä, kuinka useasti tai monipuolisesti liikuntaa harrastetaan. Valkeinen ym. (2011, 56) painottavat, että sosioekonomisten tekijöiden vaikutusta liikunta-aktiivisuuteen on Suomessa tutkittu melko vähän. Joidenkin tutkimusten myötä on kuitenkin havaittu, että eroja löytyy. Suomalaisissa tutkimuksissa on havaittu, että koulutus vaikuttaa liikunta-aktiivisuuteen: korkeammin koulutetut miehet ja naiset harrastavat liikuntaa enemmän kuin matalammin koulutetut. Korkeammin koulutettujen suurempaa liikunta-aktiivisuutta selittänee heidän kykynsä ja tietonsa tehdä parempia terveysvalintoja ja usein heidän sosiaalinen ympäristönsä on terveellisempiä valintoja tukeva. Lisäksi on havaittu, että suurituloiset liikkuvat enemmän kuin pienituloiset. Suurituloisilla on usein paremmat aineelliset resurssit liikunnan harrastamiseen. Työntekijäasemissa olevilla raskas fyysinen työ vaikutti tutkimuksissa osaltaan siihen, että vapaa-ajan liikunta-aktiivisuus jäi pienemmäksi kuin ylemmillä toimihenkilöillä. Valkeinen ym. (2011, 62–63) tuovat esille myös sen, että lapsuuden liikuntakokemukset vaikuttavat aikuisuuden liikunta-aktiivisuuteen ja myös tämän taustalla on usein perheiden sosioekonomiset asemat.

Kansallisen liikuntatutkimuksen (2009–2010) mukaan suomalaisten työikäisten aikuisten yleisimmät liikuntapaikat ovat jalkakäytävät ja pyörätiet, ulkoilureitit kuten valaistut ladut tai pururadat, mutta myös kuntosalit ovat nousseet yhä yleisemmiksi. Aikuisikäisen väestön suosikkilajit ovat kävely, pyöräily ja kuntosaliharjoittelu. Kuntosaliharjoittelijoiden määrä on noussut

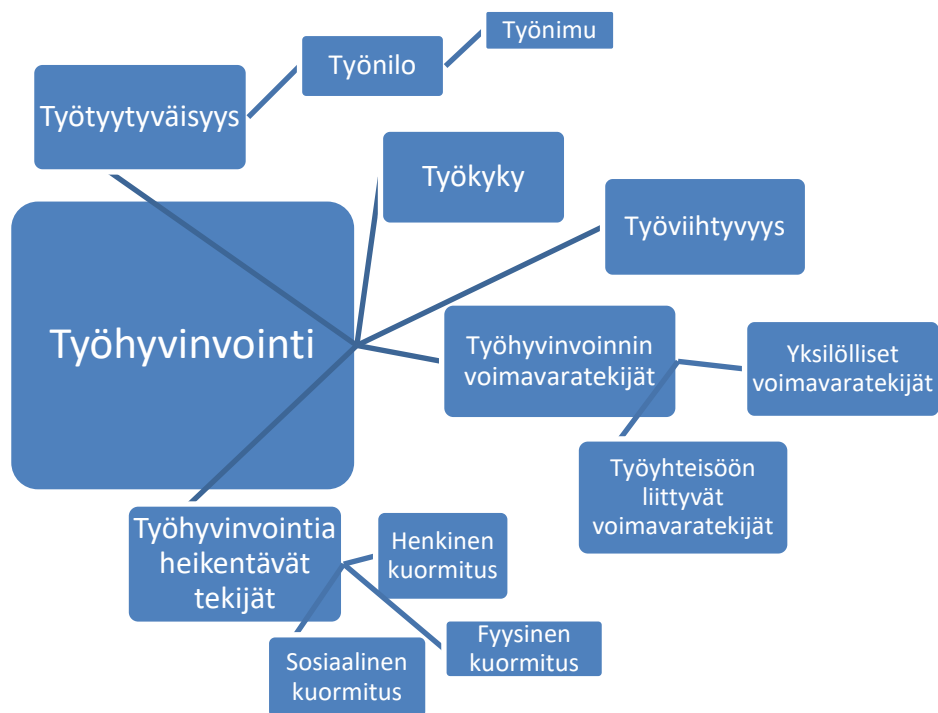
huomattavasti viime vuosien aikana. Yksilölajien harrastamisen suosio on ollut kasvussa joukkuelajien suosion kustannuksella. Kansallinen liikuntatutkimus (2009–2010) korostaa, että suurin osa aikuisväestöstä suorittaa liikkumisensa omatoimisesti ja urheiluseuroissa liikkuu vain noin 19 % aikuisväestöstä. Miehet liikkuvat useammin urheiluseuroissa kuin naiset, mutta naiset ovat valloittaneet erilaiset kuntokeskukset.

Suomalaisten naisten ja miesten fyysistä aktiivisuutta on tutkittu myös suhteessa uneen. Wennmanin ym. (2014) tutkimuksessa suomalaiset naiset ja miehet voitiin jakaa neljään erilaiseen profiiliin riippuen liikunnallisesta aktiivisuudesta ja unen laadusta. Heidän tutkimuksessaan profiileihin jaossa otettiin huomioon fyysinen aktiivisuus, työntekijäasema, fyysinen aktiivisuus sekä työssä että vapaa-ajalla, ruutuaika sekä uni (päiväunet, yöunen riittävyys ja kesto, erot yöunen määrässä arkipäivien ja vapaapäivien välillä sekä unilääkkeiden käyttö). Tutkimuksessa saatiin tuloksia, joiden mukaan fyysinen aktiivisuus ja hyvä unenlaatu ovat yhteydessä toisiinsa. Myös Kari ym. (2015) ovat tutkineet suomalaisten aikuisten fyysistä aktiivisuutta käyttäen mittareina henkilön omaa raportointia vapaa-ajan liikunnasta, askelmittausta mittaamaan koko päivän aktiivisuutta sekä askelmittausta, joka mittaa yli 10 minuuttia kestäviä fyysisesti aktiivisia hetkiä päivän mittaan. Myös heidän tutkimuksessaan naiset olivat fyysisesti aktiivisempia kuin miehet.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat

Tutkimukseni tavoitteena on tutkia opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sitä, nouseeko kokemuksista esiin liikunnan merkitys työhyvinvoinnille. Tutkimusta ohjaava viitekehys on nähtävissä alla kuviona (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Tutkimusta ohjaava viitekehys

Tutkimusta ohjaavan viitekehysten perusteella muodostin kolme tutkimuskysymystä, joihin vastaaminen tutkimuksen myötä olisi mahdollista. Mason (2002, 20) korostaa, että yhden tutkimuskysymyksistä tulee olla yleisempään kokonaisuuteen keskittyvä ja muiden tulee olla tarkempia ja spesifimpiä koh-

distuen oman tutkimuksen tavoitteen kannalta olennaiseen asiaan. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat:

1. Millaisia kokemuksia opettajilla on työhyvinvoinnin voimavaratekijöistä?
2. Millaisia kokemuksia opettajilla on työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä?
3. Nouseeko kokemuksissa esille liikunnan merkitys työhyvinvoinnille?

4.2 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Laadullisessa tutkimuksessa oleellista on pyrkimys ymmärtää toista ihmistä ja hänen ajatuksiaan ja kokemuksiaan (Tuomi & Sarajärvi 2011, 35). Tutkimukseni päätavoitteena on saada tietoa opettajien omista kokemuksista koskien liikuntaa työhyvinvoinnin edistäjänä, joten fenomenologia on vahvasti läsnä tutkimuksessani jokaisessa vaiheessa. Fenomenologia keskittyy Pattonin (2002, 104) mukaan ihmisten kokemusten ja sitä kautta muodostuvan tiedon tutkimiseen. Näiden lähestymistapojen kautta saadaan tietoa erilaisista ilmiöistä ja siitä miten ihmiset kokevat, kuvailevat, tuntevat, muistavat ja järkeistävät asioita tai keskustelevat asiasta muiden kanssa. Ihmisten kokemuksia tutkittaessa on tärkeää huomioida niiden rakentuminen subjektiivisessa todellisuudessa, johon vaikuttaa niin ihmisen ympäristö, kasvatus kuin kulttuurikin (Tuomi & Sarajärvi 2011, 35).

Tutkimukseni kohteena ovat opettajien omat kokemukset liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin. Tutkimukseni on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen ja lähestyn tutkimuskohdettani kvalitatiivisin menetelmin. Hirsjärvi ym. (2000, 152) painottavat, että kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuksessani on tavoitteena saada tietoa opettajien omista, todellisista kokemuksista koskien liikunnan vaikutuksia työhyvinvointiin, jolloin laadullisen tutkimuksen menetelmät tukevat

tutkimukseni tavoitetta. Pyrin lähestymään aihettani ”Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä opettajan työssä” kokonaisvaltaisesti, joka on myös Hirsjärven ym. (2000, 152) mukaan merkittävä osa kvalitatiivisen tutkimusotteen luonneta.

Kvalitatiivisuus näkyy tutkimuksessani lähestymistavoissa, tutkijan asemassa, otannassa, aineistonkeruussa, aineiston analyysissä sekä tulosten esittämisessä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 68–70; Eskola & Suoranta 1998). Kokonaisvaltaisen ilmiötä lähestyvän tavan lisäksi olen tutkijana asemassa, jossa luotan omiin havaintoihini ja keskusteluihini ja pyrin analysoimaan tuloksia objektiivisesti. Tällainen asema tutkijana on tärkeää kvalitatiivisessa tutkimusotteessa. Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on, että otannassa noudatetaan tarkoituksenmukaisuutta (Hirsjärvi ym. 2000, 155.) Omat tutkittavani olen valinnut siten, että heistä jokainen on liikunnallisesti aktiivinen eli harrastaa liikuntaa vapaa-ajallaan useampina päivinä viikossa. Aineiston keruussa kvalitatiivinen tutkimus keskittyy laadullisten metodien käyttöön, joissa tutkittavien ääni ja näkökulmat pääsevät vapaasti esille. Tuloksien raportoinnissa on tärkeää käsitellä tapauksia ainutlaatuisina ja kokonaisvaltaisina (Hirsjärvi ym. 2000, 155.) Aineistonkeruussa käyttämäni teemahaastattelu metodina on eräs laadullisen tutkimuksen useimmiten käytetyistä haastattelumetodeista. Tuloksien raportoinnissa laadullinen tutkimusote näkyy omassa tutkimuksessani siten, että käsittelen jokaista tapausta tutkimuksen etenemisen kannalta arvokkaana ja tärkeää kokemusperäistä tietoa sisältävinä. Eskola & Suoranta (1998) korostavat, että laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen eri vaiheet, aineistonkeruu, analyysi, tulointa ja raportointi kietoutuivat joissakin määrin yhteen, mikä on läsnä myös oman tutkimukseni kulussa.

4.3 Tutkittavat ja tutkimuksen eteneminen

Tutkimukseni kohderyhmänä ovat opettajat. Tutkittavaksi valikoitui opettajia, jotka olivat liikunnallisesti aktiivisia vapaa-ajallaan. Kriteerinä liikuntaaktiivisuuden suhteen oli, että liikuntaa tuli harrastaa vapaa-ajallaan useampa-

na päivänä viikossa eikä hyötyliikuntaa kuten työmatkakävelyä tai -pyöräilyä laskettu. Yhtenä kriteerinä oli myös tutkittavien oma suostumus tutkimukseen osallistumiseen, jonka varmistin ensin suullisella suostumuksella ja haastattelu-tilanteessa kirjallisella tutkimusluvalla (Liite 1). Mäkinen (2006, 94) korostaa, että haastatteluun on erittäin tärkeää saada haastateltavan suostumus. Tutkimukseeni osallistui yhteensä viisi opettajaa, jotka edustivat molempia sukupuolia ja joista jokainen harrasti liikuntaa vapaa-ajallaan. Eroja osallistuvien liikunta-aktiivisuudessa oli; osa harrasti enemmän liikuntaa kuin toiset. Osallistuvien opettajien liikuntamäärät vaihtelivat 3 tunnin ja 10 tunnin viikoittaisen liikuntamäärän välillä. Eroja oli myös tutkittavien työurien pituudessa.

Tutkittavien kiinnostus tutkimustani kohtaan oli huomattavaa ja hyvän haastattelun eettisiä periaatteita noudattaakseni kerroin heille tutkimukseni tavoitteet ja tärkeitä tietoja esimerkiksi luottamuksellisten tietojen suojaamisesta. Mäkinen (2006, 95) korostaa juuri mainitsemiani piirteitä hyvän haastattelun ominaisuuksina. Valitsin tutkittaviksi viisi opettajaa, sillä laadullinen tutkimus keskittyy melko pieneen määrään tapauksia, jotta niitä pystytään analysoimaan perusteellisesti ja kattavasti (Eskola & Suoranta 1998). Tutkimus eteni tutkimuksen suunnittelusta kohti haastattelujen suunnittelemista ja toteuttamista eli aineiston keruuta, jonka jälkeen keskityin tutkimukseni kannalta oleellisen teorian tiedon keräämiseen ja raportointiin. Tämän jälkeen tutkimus jatkui aineiston analyysiin sekä tulosten raportointiin sekä pohdintaan. Aineiston analyysi oli läsnä muiden vaiheiden kanssa heti aineiston kerättyäni.

4.4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäni noudattavat laadullisen tutkimuksen periaatteita. Mason (2002, 27) painottaa, että tutkimusmenetelmän valinnassa ja käytössä on noudatettava tarkkuutta, jotta ne vastaisivat tutkimuksen kysymyksiin. Omien tutkimuskysymysten kannalta haastattelu aineistonkeruun muotona sekä aineiston analyysi, teemoittelu, vastaavat hyvin kysymyksiini ja tavoitteeseeni saada tietoa opettajien omista kokemuksista koskien liikunnan vaikutuksia työ-

hyvinvointiin. Myös Patton (2002, 104) korostaa, että fenomenologiassa painotuu juuri sellaisen tutkimusmenetelmän valinta, jonka avulla tutkittavien omien kokemusten esille tuonti mahdollistuu. Hakala (2015, 20) korostaa, että laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruu ja aineiston analyysi kietoutuvat usein yhteen, minkä vuoksi on tärkeää, että jo aineiston keruuta toteuttaessa on jollakin tapaa perillä siitä, miten aikoo aineistoa analysoida ja tulkita. Jo ennen aineiston keruuta olin valinnut aineiston keruun muodokseni laadulliselle tutkimukselle tyypillisen teemahaastattelun ja päättänyt toteuttaa aineiston analyysin teemoittelemana.

Aineiston keruuta toteutettaessa Hakala (2015, 20) painottaa faktaa, ettei laadullisessa tutkimuksessa tärkeintä ole aineiston määrä vaan ennemminkin sen laatu ja kelvollisuus analysointiin. Tämän olen ottanut huomioon omaa aineiston keruuta toteuttaessani, sillä valitsin tutkittaviksi vain viisi opettajaa ja pyrin pitämään aineiston keruuseen liittyvät haastattelutilanteet laadukkaina ja antoisina. Eskola ja Suoranta (1998) korostavat, että laadullisessa tutkimuksessa keskitytään pieneen määrään tapauksia, joita pyritään analysoimaan monipuolisesti ja kokonaisvaltaisesti. Eskola & Vastamäki (2015, 41) määrittävät, että riittävä määrä haastatteluja on sellainen, jolloin ne alkavat toistaa itseään eikä niissä ilmene enää mitään uutta. Tällainen ilmiö, jota kutsutaan myös saturaatioksi, toteutui omien haastattelujeni kohdalla. Pienestä määrästä tapauksia käytetään myös nimitystä harkinnanvarainen otanta. Harkinnanvaraisessa otannassa on Eskolan & Suorannan (1998) mukaan kyse tutkijan kyvystä luoda tutkimukselleen vahvat teoreettiset perusteet, jotka ohjaavat aineiston keruuta. Omassa tutkimuksessani on yhtä lailla noudatettu harkinnanvaraisen otannan periaatteita, sillä tutkittavien kriteerinä oli, että he harrastavat liikuntaa useampana päivänä viikossa vapaa-ajallaan. Näin ollen eräänä hypoteesina tutkimuksessani on, että liikuntaa harrastavat opettajat osaavat vastata kysymyksiin koskien omia kokemuksia liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin. Harkinnanvaraisen otannan taustalla olivat myös teoreettinen taustatietous, jonka mukaan liikunnalla on todettu olevan positiivisia ja monipuolisia vaikutuksia yhtä lailla hyvinvointiin kuin myös työhyvinvointiin (Vuori 2011, 26).

Aineiston keruun muotona omassa tutkimuksessani oli teemahaastattelu. Koska tutkimukseni tavoitteena on tutkia opettajien omia kokemuksia ja ajatuksia, teemahaastattelu sopii aineiston keruun muodoksi hyvin. Eskola & Vastamäki (2015, 27) kiteyttävät haastattelun olevan hyvä muoto aineiston keruuseen, jos tavoitteena on saada ihmiseltä tietoa hänen omista ajatuksistaan ja kokemuksistaan. Teemahaastattelu sopii omiin tavoitteisiini saada tietoa liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, sillä teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit päättää tutkija etukäteen. Tällöin haastattelija pystyy varmistumaan siitä, että tietyt aihealueet tullaan käymään läpi haastattelutilanteessa ja, että haastattelu tukee oman tutkimuksen tavoitteita (Eskola & Vastamäki 2015, 29; Eskola & Suoranta 1998; Hirsjärvi ym. 2008, 48.)

Omassa teemahaastattelu-rungossani oli valmiiksi mietittynä neljä suurempaa kysymystä, joiden alle oli mietittynä muutamia apukysymyksiä keskustelun kulkua helpottamaan. Teemahaastattelu-runko oli helppo muodostaa, sillä ennen haastatteluja olin jo perehtynyt aiheesta koskevaan teoriaan ja kysymykset nousivat osittain teoriataustasta. Hirsjärvi ym. (2008, 66) korostavat, että teemahaastattelussa kysymyksiä ei tarkenna vain haastattelija vaan myös haastateltava on roolissa, jossa voi esittää tarkentavia kysymyksiä teemoihin liittyen. Noin 3/5 haastatteluista toteutuivat omassa tutkimuksessani siten, että myös haastateltavat olivat aktiivisia kysymysten tarkentajia. Eskola & Vastamäki (2015, 35) korostavat, että hyvässä teemahaastattelussa kysymykset nousevat niin luovasta ideoinnista kuin teoreettisesta tietämyksestä. Haastattelupaikoiksi valitsin joko haastateltavan työpaikan tai kodin hänen omasta tahdostaan riippuen. Eskola & Vastamäki (2015, 30) korostavat haastattelupaikan valinnan tärkeyttä, sillä haastattelu on ainutlaatuinen sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jolloin paikan tulisi olla rauhallinen ja haastateltavalle mieluinen ja sopiva. Nykyään haastattelutilanteiden ihanne olisi päästä lähelle avointa vuorovaikutustilannetta, jossa haastattelijan rooli kysymysten esittäjänä ja haastateltavan rooli vastaajana ei olisi selkeä (Eskola & Vastamäki 2015, 28). Oman tutkimukseni aineistonkeruutilanteet koin avoimiksi ja rennoiksi vuorovaikutustilanteiksi

myös siksi, että teemojen käsittelyn toteutin haastateltavan vastausten mukaan vapaassa järjestyksessä.

4.5 Aineiston analyysi

Koska tutkin opettajien omia kokemuksia, on aineiston analyysivaiheessa fenomenologia vahvasti läsnä, sillä Pattonin (2002, 104) mukaan sen perusideana on keskittyä ihmisten kokemusten ja siitä muodostuvan tiedon tutkimiseen. Myös Eskolan & Suorannan (1998) mukaan fenomenologisen analyysimenetelmän päätavoitteena on nähdä yksilön kokemusten ja ajatusten taustalla vaikuttavia syvempiä merkityksiä. Teemahaastattelusta kumpuavien ajatusten ja kokemusten analysoiminen toteuttaa fenomenologian perusajatusta. Eskola & Vastamäki (2015, 42) suosittelevat tarvittaessa tekemään pieniä välianalyysijä haastattelujen jälkeen tai välissä. Näin toimin omien haastattelujeni jälkeen varmistaakseni, että haastattelujen anti vastaa tutkimuskysymyksiini. Onnekseni välianalyysit olivat antoisia ja teemahaastattelun runkoa ei tarvinnut muuttaa haastattelujen välissä. Hirsjärvi ym. (2000, 208) sekä Hakala (2015, 20) korostavat, että laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi ei ole irrallinen prosessi, vaan kietoutuu yhteen aineistonkeruun kanssa.

Jo aiemmin liikunnalla on todettu olevan positiivista vaikutusta hyvinvointiin ja työhyvinvointiin (Vuori 2011, 26). Myös työhyvinvointi opettajien keskuudessa on paljon tutkittu asia (Hakanen 2006, 29). Tämän vuoksi tutkimukseni keskittyy liikunnan osa-alueeseen opettajien työhyvinvoinnin edistäjänä sekä siihen, mitkä asiat opettajat kokevat työhyvinvoinnin voimavaratekijöiksi sekä sitä heikentäviksi tekijöiksi. Näin ollen aineistoni analyysiä ohjaa aikaisempi teoriatausta, joten aineiston analyysiä voi kutsua myös teoriaohjauksiksi (Tuomi & Sarajärvi 2011, 117–118). Jatkoisin aineiston lopulliseen analyysiin litteroimalla eli kirjoittamalla haastattelut puhtaaksi. Myös Eskola & Vastamäki (2015, 42) sekä Hirsjärvi ym. (2000, 209) korostavat haastattelujen huolellista purkamista eli litteroimista mielellään mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Haastatteluiden litteroiminen välittömästi haastattelujen

jälkeen auttoi omassa aineiston analyysissäni, sillä haastattelujen kulku oli tuoreessa muistissa ja niiden puhtaaksi kirjoittaminen oli helpompaa. Litteroin haastattelut tarkasti niin, että kirjoitin auki myös tauot, naurahdukset tai muut äännähdykset (Silvasti 2014, 36). Litteroitu haastattelumateriaalini sisälsi kokonaisuudessaan 40 sivua, rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Litterointi oli aineiston analyysin työläin vaihe, kuten myös Eskola & Suoranta (1998) korostavat.

Litteroinnin jälkeen analysoin aineistoani teemoittelemalla, joka on hyvin tyypillinen tapa teemahaastattelujen analysoimiseen. Teemoittelu tarkoittaa aineiston luokittelua, jäsentämistä ja pelkistämistä erilaisten teemojen mukaisesti (Eskola & Vastamäki 2015, 43.) Mason (2002, 147) painottaa, että aineiston fyysinen järjestäminen tiettyihin alaluokkiin on laadullisen aineiston analyysissä hyvin yleistä ja helpottaa analyysivaihetta. Analysoin aineistoa luokittelemalla haastateltavien vastauksia siten, että tutkin aineistolähtöisiä teemoja suhteessa teoriasta nouseviin teemoihin. Aineistolähtöiset teemat olen muodostanut haastateltavien alkuperäisistä ilmaisuista. Käytännössä toteutin tämän sijoittamalla teoriasidonnaiset ja aineistolähtöiset teemat taulukkoihin. Taulukot ovat nähtävissä liitteenä (Liite 3). Työhyvinvoinnin voimavaratekijöihin liittyvistä teoriasta nousevista teemoista muodostin kaksi kategoriaa, jotka olivat yksilölliset voimavarat ja työyhteisöön liittyvät voimavarat. Yksilöllisistä voimavaroista aineistolähtöisiksi teemoiksi nousivat muun muassa liikuntaharrastukset, uni ja kotiasiat. Työyhteisöön liittyvistä voimavaroista aineistosta nousi esille erityisesti vertaistuki ja työyhteisön yhteinen tekeminen (kts. Liite 3). Tämän jälkeen jatkoin aineiston analysointia ottamalla yksi kerrallaan jokaisen teeman ja sen alle sijoittuvat vastaukset tarkasteluun. Pysin löytämään erityisesti teemoja, joita ilmenee usean haastateltavan vastauksissa ja myös poikkeuksia, joita esiintyy vain harvoissa vastauksissa. Vastausten analysoinnissa ja luokittelussa käytin erilaisia värikoodeja, jotta usein esiintyvät ja saman teeman alle sijoittuvat vastaukset on helpompi erottaa esimerkiksi poikkeavista vastauksista. Koska oman tutkimukseni keskeisinä tutkimuskysymyksinäni oli tutkia työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä ja sitä heikentäviä tekijöitä sekä sitä nouseeko liikunnan merkitys opettajien kokemuksista esille, tuki teemoittelu analyysime-

netelmänä omaa tutkimustavoitettani, sillä Eskolan & Suorannan (1998) mukaan teemoittelu sopii käytännöllisten ongelmien ratkaisuun. Vaikka analysoin aineistoani teemoittelemalla, tavoittelin aineiston kokonaisvaltaista tarkastelua, kuten Alasuutari (2012) suosittelee tekemään, kun kyse on kvalitatiivisen aineiston analyysistä. Löydettyjen yhtäläisten teemojen kautta vahvistuivat vastaukset omiin tutkimusongelmiini, mutta erittäin tärkeää on muistaa huomioida myös toisistaan poikkeavat vastaukset, sillä niiden merkitys tutkimuksen tuloksille on laadullisessa tutkimuksessa pienen otoksen vuoksi merkittävä (Alasuutari 2012). Aineistossani nousi esille myös poikkeavia vastauksia, joita raportoin luvussa 5. Tulokset.

Eskola & Suoranta (1998) painottavat, että laadullisen aineiston analyysissä tutkijan rooli on keskeinen. Tutkijalla on tiettyjä vapauksia tehdä tulkintoja aineistostaan, mikä tulee aina ottaa huomioon, kun pohditaan tutkimustulosten luotettavuutta. Laadullisen aineiston analyysissä voi olla myös haasteita saada kiinni tutkittavan ajatuksista, jolloin tutkija usein joutuu tekemään johtopäätöksiä oman mielikuvituksensa ja tieteellisen tietämyksensä varassa. Tutkimukseni aineiston analyysissä haastattelujen välitön litterointi silloin, kun niiden kulku oli vielä tuoreessa muistissa, auttoi asiaa. Lisäksi haastattelukysymysten huolellinen suunnittelu auttoi haastateltavia vastaamaan selkeästi siihen, mitä haastattelijana halusin tietää. Myös aineiston analysoiminen useamman kerran on osa laadullista tutkimista. Teemoittelu ei pidä käyttää vaan aineiston fyysiseen järjestämiseen, vaan sen jälkeen on pystyttävä tekemään myös tulkintoja. Oman aineistoni analyysissä toteutin tätä pyörittelemällä teemoja useita kertoja, peilaamalla niitä suhteessa teoriasidonnaisiin teemoihin sekä pohtimalla analyysessä useaan otteeseen jäämättä kiinni ensimmäiseen tulkintaan (Eskola & Suoranta 1998.)

4.6 Luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi on perinteisesti ajateltu olevan haastavampaa kuin määrällisessä tutkimuksessa. Aineiston analyysin, tul-

kintojen ja tutkimustekstin yhteen kietoutuvuus aiheuttavat omat haasteensa laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Laadullisessa tutkimusprosessissa tutkijan aseman tulee olla koko ajan pohdiskeleva tekemiensä ratkaisujen ja tutkimuksen luotettavuuden suhteen (Eskola & Suoranta 1998.) Omassa tutkimuksessani aineiston keruu haastattelujen muodossa, aineiston analyysi sekä teorian yhteen nivoutuvuus saivat tutkijana pysymään jatkuvasti avoimena ja kriittisenä ratkaisuille ja tutkimuksen luotettavuudelle. Luotettavuuden arvioinnin osalta tein jatkuvasti aineiston analyysivaiheessa tarkkailua sen suhteen, ettei tulosten kannalta oleellista tietoa jäisi havaitsematta eikä tapahtuisi liikaa yleistystä havaintojen suhteen.

Eskola & Suoranta (1998) painottavat, että myös tulosten raportointivaiheessa tutkijan tulee kiinnittää merkittävästi huomiota siihen, miten tekemänsä havainnot esittää ja raportoi, jotta lukijalle välittyy aito ja luotettava kuva keskeisistä tutkimustuloksista. Omassa tutkimuksessa keskityin esittämään päätulokset selkeinä ja hyvin ymmärrettävinä, tuoden esille myös poikkeavia tuloksia. Tutkimuksen luotettavuutta tulosten kirjaamisvaiheessa lisää myös se, että erotan tarkasti oikeilla merkitsemistavoilla mitkä ovat haastateltavien sanomia asioita (sitaatit) ja mitkä asiat ovat omaa tulkintaani. Sitaattien väleihin olen saattanut lisätä tietoja lukemista helpottamaan, mutta merkitsen ne aina sulkujen sisään omilla nimikirjaimillani varustettuna. Merkitsen sitaattien perään myös koodit numeroin, jotka kertovat, kenen opettajan kertomaa mikäkin lainaus on. Aineistosta nousseiden sitaattien käyttö omien tulkintojeni tukena auttaa lukijaa ymmärtämään, mistä tulkintani kumpuavat (Hirsjärvi & Hurme 2008, 228).

Eskola & Suoranta (1998) painottavat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tutkijan subjektiivista asemaa. Luotettavuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon, että jokainen tutkija on subjekti, joka tekee tutkimusaineistostaan ja tuloksista erilaisia tulkintoja (Tuomi & Sarajärvi 2011, 136). Laadulliset tutkimukset sisältävätkin tyypillisesti paljon tutkijan omaa pohdintaa ja analysointia, joten on erittäin tärkeää, että tutkija tiedostaa keskeisen asemansa ja pohtii tekemiään havaintoja kriittisesti ja jatkuvasti luotettavuutta

arvioiden. Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt arvioimaan analysointini ja havaintojeni luotettavuutta jatkuvasti tutkimusprosessin aikana. Olen myös pyrkinyt välttämään liikoja yleistyksiä. Haastattelutilanteissa pyrin välttämään kaikenlaista johdattelua, jotta haastateltavat saivat vastata täysin rehellisesti ja juuri niin kuin he itse ajattelevat ja kokevat. Tähän auttoi erityisesti se, että toteutin tutkimusprosessin eri vaiheita limittäin: keräsin aineistoa, analysoin aineistoa sekä tutkin aiheeni aiempaa teoriataustaa yhtä aikaa. Eskola & Suoranta (1998) korostavat, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi eroaa paljon määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista, sillä määrällisessä tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan yleensä mittauksen yhteydessä ja luotettavuuden arvioinnissa käytetäänkin yleisesti käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin on kehittynyt vuosien saatossa omat käsitteensä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta puhutaan usein käsitteillä uskottavuus, siirrettävyys, varmuus sekä vahvistuvuus (Eskola & Suoranta 1998.) Uskottavuutta omassa tutkimuksessani lisää se, että tutkittavista jokainen oli jollakin tapaa liikunnallisesti aktiivinen, haastattelutilanne oli rauhallinen ja vuorovaikutuksellinen sekä haastattelukysymykset olivat selkeitä ja näin ollen tutkittavat vastasivat selkeästi juuri niihin kysymyksiin, joihin halusin saada vastauksia. Myös aineiston litterointi heti aineiston keruun jälkeen sekä aikaisempi aiheeseeni liittyviin pääkäsitteisiin tutustuminen auttoi ymmärtämään tulkittavien ajatuksia ja kokemuksia. Aineiston keruun vaiheessa uskottavuutta lisäsi riittävä haastateltavien määrä, jolloin oli havaittavissa saturation ilmiö: haastatteluiden anti alkoi toistaa itseään (Eskola & Suoranta 1998; Eskola & Vastamäki 2015, 41). Aineiston analyysivaiheessa uskottavuutta lisäsi aineiston monipuolinen, kriittinen ja kokonaisuutta tarkasteleva analysointi.

Varmuutta tutkimuksessani lisäsi se, että olin valinnut tutkittavaksi opettajia, jotka harrastivat liikuntaa ja näin ollen tunsivat jotakin aihepiiriini liittyviä pääkäsitteitä, kuten liikunta-aktiivisuus ja työhyvinvointi. Näin pystyttiin varmistumaan siitä, että he osaisivat vastata kysymyksiini ja saisin tietooni heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan, jotka auttaisivat tutkimuksen etenemisessä. Tut-

kimuksen vahvistuvuus toteutuu siinä, että peilaan tuloksia aikaisempaan teoriataustaan ja tutkimuksen teoriaosuudessa tuon esille aikaisempia tutkimuksia aiheeseen liittyen. Olen myös rajannut aiheeni ”Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä opettajan työssä” aikaisempien tutkimusten ja teoretietouden perusteella, että tutkimuksella olisi jokin tarkoitus ja voisi näin synnyttää uutta tietoa (Eskola & Suoranta 1998.)

Alasuutari (2012) tuo esille laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arvioinnissa usein läsnä olevan yleistämisen ongelman. Yleistettävyyden muodostuu usein laadullisen tutkimuksen ongelmaksi, sillä voi olla vaikeaa yleistää aineistosta tehtyjä tulkintoja perusjoukkoon. Esimerkiksi omassa tutkimuksessani luotettavuutta arvioitaessa yleistettävyyden näkökulmasta, voidaan kysyä voimmeko yleistää tutkittavieni ajatuksia liikunnan työhyvinvointia edistävästä vaikutuksista koskemaan koko opettajien ammattiryhmän ajatuksia aiheesta. Oman tutkimukseni yleistettävyyttä parantaa se, että olen valinnut haastateltavat tarkoin. Heistä jokainen oli jollakin tapaa liikunnallisesti aktiivinen eli heidän kokemusmaailmansa voi katsoa olevan yhtäläinen siltä osin ja näin heidän voi olettaa myös tietävän jotain tutkimukseni aihepiiristä. Haastateltavien työvuosien määrät sekä työn luonne eroavat toisistaan, jolloin heidän voidaan katsoa edustavan paremmin koko opettajien ammattiryhmän joukkoa. Yhtenä kriteerinä oli myös heidän oma suostumuksensa ja kiinnostuksensa tutkimukseeni ja tutkittavista jokainen osoitti olevan hyvin kiinnostunut ja halukas osallistumaan tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa merkityksellistä yleistettävyyden kannalta ovat tulkinnat, joita aineistosta tehdään. Tulkinnoissa olen pyrkinyt monipuolisuuteen, kestävyys, kriittisyyteen ja syvyyteen, jolloin tulkintani voidaan katsoa parantavan tutkimuksen luotettavuutta yleistettävyyden näkökulmasta tarkasteltuna (Alasuutari 2012.)

Hirsjärvi & Hurme (2008, 93) tuovat esille, että haastattelutilanne ja sen nauhoittaminen saattavat vaikuttaa haastateltavan reaktioihin. Myös Patton (2002, 307) korostaa, että koskaan ei voida tietää sitä, onko tutkittava täysin rehellinen vastauksissaan. Haastatteluissa on myös tyypillisesti tapana antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia, mikä saattaa heikentää haastateltavan re-

hellisyyttä (Hirsjärvi ym. 2000, 193). Haastatteluihin liittyy myös monia arkaluonteisia asioita, kuten ikä tai etninen tausta, jolloin se, miten rehellisesti tutkittava kertoo omista ajatuksistaan tai kokemuksistaan vaihtelee. Päätös valita yksilöhaastattelu vahvistaa haastattelutilanteen luottamuksellisuutta ja usein tutkittava uskaltaa tuoda vapaammin esiin omia mielipiteitään ja ajatuksiaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 61, 115.) Omassa tutkimuksessani haastattelun luotettavuutta lisää se, että haastatteluni aihepiirit eivät olleet kovin henkilökohtaisia, ainoastaan taustatiedoissa kysyttiin esimerkiksi työvuosien ja liikuntakertojen määrää viikossa. Aihepiireinä liikunta ja työhyvinvointi olivat haastateltavilleni neutraaleja, eivätkä kovin henkilökohtaisia ja ainakin yleisvaikutelma vakuutti minut tutkijana siitä, että jokainen oli avoin ja rehellinen. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon Pattonin (2002, 307) toteama, jonka mukaan tästä ei voida olla varmoja.

Haastatteluaineiston luotettavuutta paransin huolellisella haastattelun teemojen ja alateemojen suunnittelulla, varmistamalla haastattelutilanteiden rauhallisuuden ja avoimuuden, panostamalla haastattelujen tallenteiden hyvään laatuun sekä haastattelujen välittömällä litteroinnilla (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185). Tuomi & Sarajärvi (2011, 127) korostavat, että tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös lähdemateriaalin luotettavuudella. Olenkin käyttänyt tutkimuksessani laadukasta ja tieteellistä tutkimuskirjallisuutta panostaen lähteiden luotettavuuteen. Boeije (2010, 21) painottaa, että lähdemateriaalin ja aikaisempien tutkimusten tarkastelu omasta tutkittavasta ilmiöstä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Valitessani käyttämiäni lähteitä olen tarkastellut niitä kriittisesti kiinnittäen huomiota esimerkiksi lähteen aitouteen, riippumattomuuteen, alkuperäisyyteen sekä puolueettomuuteen, kuten Mäkinen (2008, 128) suosittelee tekemään. Työni luotettavuutta parantaa myös oikeanlaiset lähdeviitteet.

4.7 Eettiset ratkaisut

Alasuutari (2012) sekä Hirsjärvi & Hurme (2008, 20) tuovat esille, että tutkimusentekoon liittyy monia eettisiä kysymyksiä liittyen esimerkiksi tiedon hankintaan ja sen käyttöön. Ensimmäinen oman tutkimukseni kannalta oleellinen eettinen ratkaisu liittyi tutkittavien löytymiseen (Mäkinen 2006, 92). Halusin saada tutkimukseeni haastateltavaksi sellaisia opettajia, jotka harrastavat liikuntaa vapaa-ajallaan. Täytyi kuitenkin pohtia, onko tällainen tiettyjen haastatteluun kelpaavien henkilöiden suosiminen eettisesti kestävä. Koin kuitenkin tutkimuskysymysten sekä aikaisempaan teoriatietoon perehtymisen valossa, että oman tutkimukseni kannalta on välttämätöntä tehdä ratkaisu, jossa suositetaan haastateltaviksi henkilöitä, joilla mitä todennäköisimmin on ajatuksia ja kokemuksia jaettavana tutkimuskysymyksiäni koskien. Jos olisin tehnyt toisenlaisen valinnan eli valinnut haastateltavaksi myös sellaisia opettajia, jotka eivät harrasta liikuntaa ollenkaan, olisi voinut käydä niin, että tutkimuskysymysteni kannalta oleellinen tieto olisi jäänyt kokonaan saavuttamatta. Tutkittavien et-sinnässä halusin myös välttää liikaa motivointia, sillä haastateltavaksi pakottaminen, lahjominen tai liika motivointi ei ole eettisyyden kannalta hyvä ratkaisu (Eskola & Vastamäki 2015, 39). Lopulta valitsemistani haastateltavista osa oli minulle jo ennestään tuttuja. Tutkimukseni eettisyyttä arvioitaessa voidaan myös pohtia, oliko heidän päätöksensä osallistua tutkimukseeni puhtaasti omasta tahdosta vai halusivatko he olla kohteliaita minua kohtaan osallistuessaan tutkimukseen. Muutamaa haastateltavista jouduin hieman suostuttelemaan osallistumiseen, mutta Hirsjärvi & Hurme (2008, 85) toteavat, että pelkkä sanallinen suostuttelu ei ole eettisesti väärin.

Eettisiä kysymyksiä liittyi myös siihen, minkä verran annoin tietoa tutkimuksestani ja tulevan haastattelun kysymyksistä haastateltavilleni. Suurin osa haastateltavista halusi tietää etukäteen tutkimukseni aihealueen ja tämän kerroin heille, sillä se on tutkittavien kannalta eettisesti oikein. Mäkinen (2006, 94) korostaa, että moni haastateltava haluaakin etukäteen varmistaa, että osaa vastata kysymyksiin. Myös Hirsjärvi & Hurme (2008, 20) tuovat esille sen, miten

vaikeaa on vetää raja liian informaation ja tutkittavalle välttämättömän informaation välillä. Omat haastateltavani eivät kysyneet haastattelun tulevasta kysymyksistä sen tarkemmin, vaan heille selkeästi riitti tieto tutkimuksen aiheesta. Tutkimukseni kannalta hyvä ratkaisu oli, että jokainen haastateltava tiesi tutkimuksen aihealueen etukäteen.

Tutkimusluvan kysyminen on osa hyviä tutkimuskäytäntöjä. Tutkittavia etsiessä pyysin heiltä ensin suullisesti luvan tutkimukseen ja tutkimusvaiheessa minulla oli heille täytettäväksi kirjallinen tutkimuslupa (Liite 1). Tutkimusluvassa oli esillä tutkijan eli minun nimeni ja yhteystietoni sekä tutkimuksen aihe. Tutkimusluvassa toin myös ilmi sen, että allekirjoittamalla tutkimusluvan tutkittava suostuu, että hänen vastauksiaan käytetään tutkimustarkoitukseen. Luottamuksellisten tietojen suojaaminen ja tieto haastattelujen nauhoittamisesta oli myös näkyvillä tutkimusluvassa. Ennen haastattelun alkamista korostin myös suullisesti haastattelun vapaaehtoisuutta sekä mahdollisuutta keskeyttää haastattelu juuri silloin kun haluaa (Mäkinen 2006, 95.)

Haastatteluiden tallentamiseen liittyy luonnollisesti myös monia eettisiä kysymyksiä. On eettisesti oikein, että haastateltava tietää, että haastattelu tullaan nauhoittamaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 92.) Kuten aiemmin mainitsin, itse sisällytin haastatteluiden tallentamisen kirjallisena tutkimuslupapaperiin, jolloin sen allekirjoittamalla haastateltava oli tietoinen siitä, että haastattelu tullaan nauhoittamaan ja sitä tullaan käyttämään tutkimustarkoitukseen. Hirsjärvi & Hurme (2008, 93) korostavat, että nauhurin tai tallentavan laitteen läsnäolosta ei ole haastateltavan informoinnin jälkeen syytä tehdä suurta numeroa, jotta sen läsnäolo ei vaikuta haastateltavan vastauksiin. Tallensin haastattelut omalla puhelimellani ja pidin sitä syrjässä haastattelupöydällä. Aloittaessani tallennuksen, tarkistin kuitenkin, että puhelin aloitti tallennuksen. Tämän jälkeen pyrin suhtautumaan haastattelijana neutraalisti puhelimen läsnäoloon enkä esimerkiksi vilkuillut sitä haastattelun aikana. Koin, että haastateltavani eivät reagoineet negatiivisesti puhelimen läsnäoloon.

Eettisiä kysymyksiä liittyy myös aineiston säilyttämiseen ja sen tuhoamiseen. Säilytin nauhoitetut haastattelut ja litteroinnit koko tutkimusprosessin

ajan siten, että kukaan ulkopuolinen ei voinut niihin päästä käsiksi. Tutkielmani valmistumisen jälkeen aion tuhota sekä äänitallenteet että litteroidut tiedostot. Mäkinen (2006, 81) korostaa, että aineiston tuhoamisella varmistetaan tutkittavien yksityisyyden säilyminen. Tutkimusmateriaali on kuitenkin hyvä säilyttää tutkimusprosessin loppuun saattamisen ajan, jotta niihin voidaan tarvittaessa palata ja niiden olemassaolo voidaan todistaa (Mäkinen 2006, 81).

Tutkittavien anonymiteetin turvaaminen ja tutkimuspaikan suojaaminen ovat merkittäviä eettisesti hyvän tutkimuksen osa-alueita. Haastateltaville on tärkeää selvittää, että heidän antamansa tiedot ovat luottamuksellisia eivätkä heidän henkilöllisyytensä tule julkisuuteen missään tutkimuksen teon vaiheessa (Mäkinen 2006, 114.) Anonymiteettiä koskevat tiedot kirjasin myös tutkimuslupaun, jonka allekirjoittamalla haastateltava oli niistä tietoinen ja hyväksyi ne. Mäkinen (2006, 114) korostaa, että tutkittavien anonymiteetti myös lisää tutkijan vapautta, sillä silloin ei tarvitse miettiä sitä, tuleeko paljastaneeksi liikaa tai aiheuttavan haittaa tutkittaville.

Anonymiteetin ansiosta pystyin tekemään paljon syvällisempiä ja avoimempia tulkintoja tutkittavien ajatuksista ja kokemuksista. Käsittelin tutkittavia numeroilla, joka auttoi anonymiteetin varmistamisessa. Mäkinen (2006, 114) painottaa, että tutkittavien anonymiteetin varmistaminen saa aikaan myös sen, että tutkittavat ovat paljon rehellisempiä ja rohkeampia puhuessaan omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Tutkimuspaikan suojaamisen toteutin tutkimuksessani siten, että varmistin haastattelupaikan olevan rauhallinen ja tutkittavalle sopiva. Ulkoisten häiriötekijöiden poissulkeminen oli myös oleellinen osa tutkimuspaikan suojaamista (Hirsjärvi & Hurme 2008, 127). Tutkimuspaikan suojaaminen oli yllättävän haastavaa, sillä tutkittavien työpaikoilla rauhallisten tilojen valinta jäi usein tutkittavan oman harkinnan varaan ja kodeissa tapahtuvissa haastatteluissa perheen häiriötekijöiden minimointi oli haastavaa. Hirsjärvi & Hurme (2008, 127) korostavat kuitenkin, että ulkoiset häiriötekijät eivät ole merkittäviä silloin, jos ne eivät suoranaisesti puutu haastattelun kulkuun. Näin ollen en takertunut esimerkiksi pikkulasten aiheuttamiin pieniin häiriöihin heidän vanhempiaan haastatellessa.

Mäkinen (2006, 115) tuo esille, että tutkimuksen luottamuksellisuus on läheisesti yhteydessä aiemmin käsittelemääni anonymiteetin käsitteeseen. Tutkijan tehtävänä on antaa tutkittavilleen luottamus siitä, että hänen tutkimuksessa antamiaan tietoja, ajatuksia tai kokemuksia ei levitetä muihin kuin tutkimuksen tarkoituksiin. Boeije (2010, 44) korostaa, että luottamuksen rakentaminen tutkijan ja tutkittavan välille parantaa myös tutkittavien rehellisyyttä vastauksissaan. Luottamuksellisten tietojen salaaminen ja tietojen käyttäminen vain tutkimustarkoitukseen olivat myös kirjattuna tutkimuslupaani (Liite 1.) Mäkinen (2006, 116) korostaa, että luottamuksellisuuden varmistamiseksi tutkijan on kerrottava tutkittavilleen yksityiskohtaisesti, miten hänen tutkimuksensa etenee ja mitä luottamuksellisuus tarkalleen tarkoittaa hänen tutkimuksensa osalta. Itse varmistin kirjallisen tutkimusluvan lisäksi luottamuksellisuuteen liittyvät asiat tutkittavilta keskustelemalla asiasta ennen haastatteluja sekä korostamalla, että olen vaitiolovelvollinen tutkija, joka ainoana henkilönä pääsee käsiksi heidän haastatteluihinsa. Luottamuksellisuuden varmistamiseksi toin myös tutkittaville esille henkilötietojen salaamisen ja tutkimusmateriaalin hävittämisen tutkimuksen jälkeen (Mäkinen 2006, 116; 148.)

Hirsjärvi & Hurme (2008, 95) korostavat, että haastattelutilanne on vuorovaikutustilanne, jossa esiintyy erilaisia rooleja. Tutkija on haastattelutilanteessa yleensä hierarkisesti ylemmässä roolissa ja onkin tärkeää, ettei hänen vuorovaikutustilannetta ohjaileva asemansa käy haastateltavalle liian painostavaksi. Mäkinen (2006, 96) korostaa, että haastattelijana on erityisen tärkeää välttää painostamista tai pakottamista haastateltavaa sekä muistaa jatkuvasti kunnioittaa hänen ihmisyytään. Erityisen tärkeää on Hirsjärven & Hurmeen (2008, 95) sekä Boeijen (2010, 44) mukaan luoda haastattelutilanteesta luottamuksellinen. Haastattelutilanteissa onnistuin luomaan tilanteesta vuorovaikutuksellisen, avoimen ja turvallisen, jolloin koin, että haastateltava vastasi omiin kysymyksiini avoimesti ja rehellisesti ja haastattelujen jälkeen jokaisella haastateltavalla tuntui olevan positiivinen mieli. Haastattelutilanteissa on hyvä ottaa huomioon molempien osapuolten inhimillisuus (Hirsjärvi & Hurme 2008, 95–97).

Eettisiä kysymyksiä liittyy myös siihen, millaisia asioita haastattelussa voidaan kysyä. Esimerkiksi arkaluonteisten asioiden kysyminen haastattelun muodossa voi tuntua haastateltavasta eettisesti väärältä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 115.) Omassa haastattelussa tutkimuskysymysten kannalta oleellista tietoa ei ollut niinkään mitkään arkaluontoiset tai henkilökohtaiset asiat, joten haastattelukysymysten eettisyyteen liittyen ei omassa tutkimuksessani liittynyt suuria ongelmia. Haastattelussa kysyin taustatietoina haastateltavan työvuosien määrää sekä liikunnan määrää viikossa, mutta en tarttunut esimerkiksi liikunnan määrään millään lailla haastateltavaa luokitellen, vaan toin esille, että se on tutkimuksen kannalta pelkkä taustatieto.

5 TULOKSET

Tutkimuksen tulokset on raportoitu tutkimusongelmittain alaluvuissa 5.1–5.3. Alaluku 5.1 keskittyy siihen, millaisia kokemuksia opettajilla on työhyvinvoinnin voimavaratekijöistä. Alaluvussa 5.2 tuodaan esille tulokset koskien opettajien kokemuksia työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Alaluku 5.3 keskittyy siihen, miten opettajien kokemuksista nousee esille liikunnan merkitys työhyvinvoinnille. Alaluvussa 5.4 tuon esille tulokset koskien työyhteisöjen roolia liikuntaan panostamisessa osana työhyvinvointia. Työyhteisöjen merkitys ja panostaminen liikuntaan nousi haastatteluissa niin vahvasti esille, että haluan tuoda siihen liittyvät tulokset erikseen julki. Lyhyesti kuvattuna tutkimuksen päätuloksina voidaan pitää työhyvinvoinnin voimavaratekijöiden osalta yksilöllisten voimavarojen korostumista. Yksilöllisistä voimavaroista korostuu haastateltavilla liikunta, uni ja terveelliset elämäntavat sekä perhe-elämä. Työhyvinvointia heikentävien tekijöiden osalta päätuloksena on henkisen kuormituksen korostuminen opettajan työssä. Päätuloksena koskien liikunnan merkitystä työhyvinvoinnille on liikunnan merkittävät vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin. Työyhteisöjen liikuntaan panostamisessa on eroja ja usein liikunta osana työhyvinvointia jää työntekijän henkilökohtaisten panostusten varaan.

5.1 Työhyvinvoinnin voimavaratekijät

Ensimmäinen tutkimusongelmani keskittyi siihen, millaisia kokemuksia opettajilla on työhyvinvoinnin voimavaratekijöistä. Pursio (2010, 57), Virtanen & Sinokki (2014, 190) sekä Kauko-Valli & Koiranen (2010, 110) ovat jakaneet työhyvinvoinnin voimavaratekijät tyypillisesti yksilöllisiin voimavaroihin sekä työyhteisöön liittyviin yhteisöllisiin voimavaroihin. Myös haastateltavien vastauksista oli selkeästi erotettavissa tämä kahtiajako yksilöllisiin sekä työyhteisöön liittyviin voimavaroihin. Haastateltavien vastauksista kuitenkin korostuivat

erityiset yksilölliset voimavarat. Haastateltavat osasivat eritellä useita yksilöllisiä voimavaroja, kun taas työyhteisöön liittyviä voimavaroja eriteltiin huomattavasti vähemmän.

Yksilöllisistä voimavaroista korostuu liikunta työhyvinvoinnin voimavarakijänä. Haastateltavista jokainen toi liikunnan jossakin muodossa esille osana voimavaroja. Myös Hyvärinen (2006, 127) toteaa, että kuntoliikunnan harrastaminen on opetuslalla keskimääräistä yleisempää kuin monilla muilla aloilla. Eräs luokanopettaja tiivistää työhyvinvoinnin voimavarojaan seuraavasti: *Sitte tuota mut sitte ihan niinku perusjutut niinku liikunta.* (opettaja 5.) Suurin osa haastateltavista kokee liikunnan merkittävänä tekijänä, että jaksaa tehdä työtään. Hyvän kunnon merkitys korostuu erityisesti liikuntaa aineenaan opettavilla. Liikunnanopettaja, joka kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, kuvailee liikunnan merkitystä työssä jaksamisen kannalta seuraavasti: *Periaatteessa niinku fyysisen kunnan pitää olla niinku sillee kunnossa, muuten ei kyllä pysty oikeen tätä työtä tekemään.* (opettaja 3.) Toinen liikunnanopettaja, joka ei koe työtään yhtä raskaaksi fyysisesti taas kiteyttää liikunnan voimavaraksi seuraavasti: *...että pysyy varmasti kunnossa myös hyvin ja jaksaa tehdä töitä.* (opettaja 2.) Eräs luokan- ja liikunnanopettaja arvostaa myös päivän aikana tapahtuvaa liikuntaa: *Ehkä mielummin mä oon ottanu sen sitte voimavarana niinku ittelle, että on päässy työpäivän aikana jo liikumaan.* (opettaja 1.)

Liikunta koetaan voimavaraksi fyysisen jaksamisen lisäksi myös psyykkisen jaksamisen osalta. Vapaa-ajan liikunnan harrastamista kuvaa eräs luokanopettaja seuraavasti: *Se [liikunta, L.T.] heijastuu siihen omaan työjaksamiseen seuraavina päivinä.* (opettaja 1.) Seuraava liikunnanopettajan toteamus heijastelee myös sitä, miten liikkumattomuus vaikuttaa henkiseen työssä jaksamiseen: *...sitte seki, että ei oo päässy liikkumaan nii on se jotenki kaikki se työntekokin sitte vaikeempaa.* (opettaja 2.) Liikuntaa voimavarana kuvaa myös erään erityisluokanopettajan toteamus liikkumattomuuden vaikutuksista: *Niin työpaikalla loppuu happi.* [jos ei liiku, L.T] (opettaja 4.) Liikunnan merkitystä työhyvinvoinnille koskevia tuloksia käsitellen tarkemmin alaluvussa 5.3.

Yksilöllisistä voimavaroista korostuvat haastateltavien vastauksissa myös uni sekä terveelliset elämäntavat. Ne koetaan lähes yhtä tärkeiksi kuin liikunta. Hyvärisen (2006, 127) mukaan terveyteen liittyvät elintavat ovatkin koulutusalalla keskimääräistä paremmat. Liikunnan, unen sekä ravinnon välillä koetaan usein olevan yhteys, jota kuvaa hyvin seuraava luokanopettajan toteamus: *...mmmm siis ensinnäkin se, että mä saan nukuttua paremmin ku mä oon käyny urheilmassa, uni tulee aikasemmin.* (opettaja 1.) Myös toinen luokanopettaja kuvaa näiden kolmen osa-alueen yhteyttä tiivistäen:

...perusjutut niinku liikunta ja nukkuminen, et tuntuu, et uni on ihan hullun tärkeetä. Et pakko nukkua se kaheksan yheksän tuntia, et muute on niinku iha kuollu. Ja tuota ja ruoka. (opettaja 5.)

Myös eräs erityisluokanopettaja haluaa lisätä liikunnan lisäksi voimavaroiksi seuraavia: *Terveellinen ruokavalio ja riittävä yöuni.* (opettaja 4.)

Kolmas voimavaratekijä, joka korostuu vastauksissa huomattavasti, on perhe-elämä työhyvinvoinnin voimavaratekijänä. Kauko-Vallin & Koirasen (2010, 110) mukaan juuri työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sujuvasti on eräs merkittävimmistä työhyvinvoinnin voimavaratekijöistä. Kahta haastateltavaa lukuunottamatta jokainen tuo jollakin tavalla esille perhe-elämän merkityksen. Eräs luokanopettaja kiteyttää kotiasioiden vaikutuksen työhön seuraavasti: *...kyllä sillon ku tota kotona pyyhkii hyvin niin sillon pyyhkii töissäki niinku paljon paremmin.* (opettaja 1.) Perhe-elämän hyvinvoinnin arvostus nousee työhyvinvoinnin osalta suureksi myös seuraavassa liikunnanopettajan vastauksessa: *Ehkä se kuitenkin se perhe-elämän hyvinvointi vaikuttaa eniten kaikista tohon työhyvinvointiin.* (opettaja 2.) Toisaalta perhe-elämän ristiriitaisuutta työelämän kannalta kuvaa seuraava liikunnanopettajan toteamus:

Nyt ku mulla on perhe ja pienet lapset nii tota ne tavallaan antaa paljon mutta kyllä ne sitte ottaaki siinä, että ne niin, niissäki on niinku puolensa siinä jaksamisessa. (opettaja 3.)

Yksilöllisistä voimavaroista nousee esille myös omien henkilökohtaisten sosiaalisten suhteiden merkitys. Monen haastateltavan opettajan vastauksissa liikuntaharrastukset ja sosiaaliset suhteet kulkevat rinnakkain, mitä kuvaa hyvin seuraava luokanopettajan vastaus:

Ja toki se sosiaalinen puoli, että sitte on itellä sellaset hyvät harrastusporukat missä sitte pääsee niinku rupattelemaan muista asioista muiden aikusten kanssa. (opettaja 1.)

Myös eräs liikunnanopettaja korostaa liikunnan tarjoamia sosiaalisia ryhmiä seuraavasti: *Liikunnassakin ku useasti ku liikun niin liikun porukassa ja tottakai sitte tulee enemmän sosiaalisia tilanteita siellä...* (opettaja 2.) Liikunnan sosiaalisia suhteita korostaa myös toinen liikunnanopettaja: *Se on vapaa-aikaa, siellä mä nään kans omia kavereita.* (opettaja 3.)

Vaikka suurin osa haastateltavista korosti työhyvinvoinnin voimavaratekijöinä juuri liikuntaa, unta, terveellisiä elämäntapoja, perhe-elämää sekä sosiaalisia suhteita, nousi esille myös muutamia poikkeavia vastauksia. Eräs liikunnanopettaja korosti työhyvinvoinnin voimavaratekijöinä enemmän konkreettisia asioita: *Kyl mä luen aika paljon. Että varsinki joskus sitte ku on buumi päällä, niin mä luen koko ajan ja aika paljon vapaa-ajalla.* (opettaja 2.) Sama liikunnanopettaja jatkoi vastaustaan: *Ja sitte öö vähän niinku katon myös lätkää aika paljon teevees-tä.* (opettaja 2.) Toinen liikunnanopettaja taas korosti muiden mukavien puuhien ja itsensä kehittämisen merkitystä työhyvinvoinnille seuraavasti: *No ihan kaikki itsensä kehittäminen ja mukavien asioiden tekeminen muulla tavalla.* (opettaja 3.)

Yksilöllisten voimavarojen lisäksi vastauksissa nousivat esille työyhteisöön liittyvät voimavarat. Työyhteisöön liittyvien voimavarojen erittely oli vähäisempää, kuin yksilöllisten voimavarojen, mutta joitakin yhteisöllisiä voimavaroja oli havaittavissa kaikilla haastateltavilla. Työyhteisöön liittyvistä voimavaroista korostui erityisesti yhteinen tekeminen työpaikoilla. Haastateltavista jokainen toi esille yhteisen tekemisen merkityksen työhyvinvoinnin voimavaratekijänä. Yhteisen tekemisen merkitystä kuvaa hyvin seuraavan luokanopettajan toteamus: *Kaikki vertaistoiminta mikä tapahtuu siellä tykyjuttuissa tai muissa vapaa-ajan jutuissa sit taas ne tuo sitä energiaa ja voimaa sinne työpäiviin.* (opettaja 1.) Yhteisiin aktiviteetteihin osallistumisen merkitystä työhyvinvoinnille kuvaa hyvin myös seuraavasti eräs liikunnanopettaja:

...eli olla tavallaan aktiivinen myös siinä muussa toiminnassa opettajien kanssa osallistua aktiivisesti juttuihin ja tapahtumiin ynnä muuta. (opettaja 3.)

Kahta haastateltavaa lukuun ottamatta yhteisöllisiä voimavaratekijöitä koskevilla vastauksilla ilmenee myös hyvän työilmapiirin merkitys. Heikkilä-Laakso (1999, 11) tuokin esille, että opetuslalla työpaikan ilmapiiri koetaan keskimääräistä useammin kannustavaksi ja innovatiiviseksi. Hyvän työilmapiirin merkitys ilmenee niin aineenopettajien kuin luokanopettajien työyhteisöissä. Työilmapiirin merkitystä työhyvinvoinnille kuvaa hyvin seuraavan luokanopettajan vastaus kysymykseen siitä, mitkä asiat eniten vaikuttavat omaan työhyvinvointiin: *No siis no ensinnäkin se työyhteisö, minkälainen se on, minkälainen ilmapiiri siellä on.* (opettaja 5.) Myös seuraava erityisluokanopettajan ytimekäs vastaus samaan kysymykseen: *Työilmapiiri.* (opettaja 4.) kiteyttää hyvin sitä, miten suuri vaikutus työilmapiirillä on osana työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä. Eräs liikunnanopettaja kiteyttää työhyvinvointiin vaikuttavia asioita seuraavasti: *No ylipäänsä siitä, että töissä on kiva olla.* (opettaja 3.)

Työyhteisöön liittyvistä voimavaroista korostuu myös vertaistuen merkitys. Myös Hakasen (2006, 34–36) mukaan työyhteisöltä saatu tuki on yksi suurimmista opettajan työn voimavaroista. Erityisesti vähemmän työvuosia omaavat opettajat sekä luokanopettajat kokivat vertaistuen erittäin merkittäväksi osaksi työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä. Tätä kuvaa hyvin seuraava luokanopettaja: *...että vertaistuki on kyllä suuri ja sitte toki opiskelukavereista onneks ku on nyt työyhteisössäki yks, yks niin tota sitte puhutaan aika paljo.* (opettaja 1.) Sama luokanopettaja korostaa myös kollegoiden kanssa käytävien keskustelujen merkitystä:

...se vertaistuki sieltä nousee sen takia, että, kun on iso työyhteisö, me ei ehitä työpäivien aikana tarpeeksi täällä niinku jakamaan niitä kokemuksia... (opettaja 1.)

Myös toinen luokanopettaja kuvaa vertaistuen merkitystä: *Et oikeesti saa sanoa sen ääneen ja joku ymmärtää sen et kuulostaa tutulta...* (opettaja 5.) Sama luokanopettaja myös korostaa vertaisen tarjoamaa tukea verrattuna läheisten tukeen:

Joo vertaistuki on tosi tärkeä, et tuntuu, ettei mieskään sitä ymmärrä et se saattaa vähä niinku väheksyäkin sitä, että miten sä voit viiestä opetustunnista olla noin poikki, vaikka eihän se niinku tiedä minkälaista se on. (opettaja 5.)

Myös työyhteisöön liittyviin voimavaroihin liittyen nousi haastateltavien vastauksista esille muutamia poikkeuksia, joita ei esiintynyt kaikkien vastauksissa. Esimieheltä eli rehtorilta saatua tukea osana työyhteisöön liittyviä voimavaroja ei tuonut esille kuin yksi haastateltava. Hakasen (2006, 34–36) mukaan rehtorilta saatu tuki ja palaute on kuitenkin yksi oleellisimmista voimavaratekijöistä opettajan työssä. Esimiehen tuen esille tuonut luokanopettaja vastasi kysymykseen koskien työhyvinvoinnin osa-alueita seuraavasti: *Saako tukea rehtorilta just niitten vaikeitten tapausten kans.* (opettaja 5.) Myös työyhteisössä tapahtuvien onnistumisten elämysten merkityksen sekä itsensä kehittämisen työsäään toi esille ainoastaan yksi haastateltava. Ko. liikunnanopettaja kiteyttää onnistumisten elämysten merkityksen työhyvinvoinnille seuraavasti: *Ja tottakai se lisää hyvinvointia, että siellä näkee kaikkia onnistumisen elämyksiä ja muita siellä tunneilla.* (opettaja 3.) Myös Kauko-Valli & Koironen (2010, 100) tuovat esille, että tärkeää olisi, että jokainen saisi työstään ilon ja onnistumisen kokemuksia.

5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Toinen tutkimusongelmani keskittyi siihen, millaisia kokemuksia opettajilla on työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Suutarisen (2010, 11) sekä Otalan & Ahosen (2005, 58–59) mukaan työn fyysisestä raskaudesta johtuva uupumus on nykyään vähäisempää kuin aikaisempina vuosikymmeninä ja tilalle ovat tulleet psyykkisen ja henkisen kuormituksen haasteet. Lisäksi Aitta (2006) nostaa esille erityisesti korkeakoulutettujen ammattiryhmien työt, jotka ovat nykypäivänä erittäin vaativia ja kuormittavia. Opetushallitus (2010, 4) sekä Työ ja terveys Suomessa- haastattelututkimus (2009) tuovat esille tilanteen opettajien ammattiryhmästä: opettajat kokevat työnsä henkisesti rasittavammaksi kuin monilla muilla aloilla työskentelevät. Myös tämä pro gradu- tutkielma osoittaa, että

opettajien työhyvinvointia heikentää kaikkein eniten henkiseen kuormitukseen liittyvät tekijät.

Tutkittavista opettajista jokainen, yhtä poikkeusta lukuun ottamatta koki henkisen kuormituksen kaikkein kuormittavimmaksi asiaksi työssään. Henkistä kuormitusta koskevat vastaukset limittyvät osittain sosiaalisen kuormituksen kanssa, sillä tutkittavien osalta monella henkinen kuormitus liittyi jollain tapaa sosiaalisiin suhteisiin työssä. Tämän vuoksi esittelen myös tuloksissa työn sosiaalisiin suhteisiin liittyviä kuormitustekijöitä yhdessä henkisen kuormituksen kanssa.

Kaikkein kuormittavimmaksi opettajat kokivat erilaiset ristiriita- ja konfliktitilanteet, toisin sanoen erilaiset ongelmatilanteet. Myös Rajakaltio (1999, 27) tuo esille, että perheiden kasvaneet ongelmat heijastuvat kouluihin oppilaiden ongelmina. Eräs luokanopettaja kuvaa asiaa seuraavalla tavalla, kun kysymyksenä oli juurikin mitkä asiat hän kokee kaikkein kuormittavimpina työssään: *...erinäisten niinkun ongelmatilanteiden selvittelyt eli tapahtu ne sitte koulupäivän aikana tai että on tullu jotaki wilma-viestii...* (opettaja 1.) Myös eräs toinen luokanopettaja kuvaa ongelmatilanteiden selvittelyä seuraavalla tavalla: *Oli ihan niinku uupunu siitä, että sai selvitellä sen päivän aikana ihan niinku opetukseen liittymättömiä juttuja.* (opettaja 5.) Ongelmatilanteiden selvittelyjä saatettiin kuvata myös sanoilla kasvatus, josta kertoo seuraavan luokanopettajan vastaus kysymykseen siitä, minkä hän kokee kaikkein kuormittavimmaksi työssään: *Kasvatus! Kasvatus ja erityislapset siellä niinku luokassa.* (opettaja 5.) Kaikkein kuormittavimmat tilanteet koettiin usein täysin opetuksen ulkopuolisiksi asioiksi. Myös Soini ym. (2008) toteavat, että erityisen vaativaksi opettajat kokevat työssään koulutus- ja kasvatustehtävän täysipainoisen huomioimisen. Luokanopettajien vastauksien lisäksi sama oli havaittavissa aineenopettajilla, josta esimerkkinä on seuraava liikunnanopettajan vastaus:

Kyllä ne [ongelmatilanteet, L.T.] useasti tulee niinku opetuksen ulkopuolella, tietysti myös opetustilanteissa tulee välillä niitä sellasia erimielisyyksiä ja konflikteja, mutta useimmiten ne on kyllä opetuksen ulkopuolella, välitunneilla ja sitte tuntien jälkeen ja tällä lailla. (opettaja 2.)

Ongelmatilanteiden selvittelyn lisäksi haastateltavat kokivat, että yhteistyö vanhempien kanssa on kuormittavaa ja haastavaa. Uusikylä (2006, 121) kutsuukin opettajan ammattia raskaaksi ihmissuhdeammattiksi, johon kohdistuu monia erilaisia vaatimuksia. Eräs luokanopettaja kokee vanhempien kanssa toimimisen haasteeksi työssään, jota hän kuvaa seuraavasti:

...ehkä suurin ongelma on just se tai siis haaste on se aikuisten kanssa työskentely ja niitten lasten ongelmista vieminen sinne kotiin ja et sais sen kodin siihen niinku mukaan... (opettaja 1.)

Myös toinen luokanopettaja koki vanhempien kanssa toimimisen haasteena: *Niinku just, että sillon viime vuonnaki ku oli tiiviisti yhteydessä vanhempiin niin kyllä sitä, että se ykski vanhempi pommitti iltaisin viestellä ja saatto soittaakki.* (opettaja 5.) Yhteistyön haasteet vanhempien kanssa nousevat esille ainoastaan luokanopettajien ja erityisluokanopettajan vastauksista, eivätkä aineenopettajat koe yhteistyötä vanhempien kanssa kuormittavana.

Osalle opettajista henkistä kuormitusta aiheuttivat myös työyhteisön haasteet. Työyhteisöä ei koettu toimivaksi, aikaa yhteistyölle ei ollut tai oma asema työyhteisössä oli epämiellyttävä. Ison työyhteisön ongelmia kuvaa seuraavasti eräs luokanopettaja: *No, isossa työyhteisössä toimiminen, että kyllähän se kuormittaa myös niitä sosiaalisia suhteita.* (opettaja 1.) Sama luokanopettaja jatkaa seuraavasti:

...kun on iso työyhteisö, me ei ehitä työpäivien aikana tarpeeksi täällä niinku jakamaan niitä kokemuksia. (opettaja 1.)

Haasteet työyhteisössä toimimisessa eivät kuitenkaan useasti ole pysyviä, vaan ongelmia sosiaalisissa suhteissa saattaa olla ajoittain, jota kuvaa hyvin seuraava liikunnanopettaja: *Tietysti vaihtelevaa miten aina työparinsa kans aina menee asiat, mutta pääasiallisesti se on enemmän semmonen voimia antava juttu.* (opettaja 3.)

Myös oma asema työyhteisössä voidaan kokea heikentävän työhyvinvointia, jota kuvaa seuraavasti eräs luokanopettaja:

...erityisesti nyt ku on nuori ope nii ois ideoita ja asioita mitä haluais viedä eteenpäin ja kehittää, mutta sitte on myös niitä jotka on pitkään työssä olleita ja jarruttaa tietyissä asioissa, että on kaavoihinsa kangistunut... (opettaja 1.)

Vaikka suurin osa haastateltavista opettajista koki samat asiat, kuten ongelmatilanteet, yhteistyön kotien kanssa sekä työyhteisön haasteet henkistä kuormittavuutta aiheuttaviksi, löytyi vastauksista myös muutamia tekijöitä, jotka vain harva koki henkisesti raskaiksi. Eräs luokanopettaja koki hyvin kuormittavaksi tekijäksi sen, että opettajan työssä ei ole selkeää työaika- tai hän ei sitä itselleen pystynyt määrittämään. Työ ja terveys Suomessa (2009)- tutkimuksen mukaan vapaa-ajan ja työajan sekoittuminen ovat kuitenkin melko yleisiä opetuslalla. Luokanopettaja kuvaa tilannetta seuraavasti:

Että mulla ei ollu mitään semmosta sanoisinko, että olis joku työaika. Eiku laitoin mä kyllä viestissä, että mä pyrin vastaamaan 7.30- vaikka 17 wilma-viesteihin, mutta mun tyyliin se ei sitte enää sopinutkaan. (opettaja 5.)

Myös suorituspaineeet olivat henkistä kuormittavuutta aiheuttava tekijä, joka ilmeni vain yhden luokanopettajan vastauksista. Hän kuvaa suorituspaineeita seuraavasti:

...esimerkkinä vaikka jos meni Facebookkiin sitte illalla ja kun on siellä Alakoulun aarreatassa ja sinne tulee ilmoituksia, niin koko aika ne paineeet, että ei vitsi nyt ei saa mikään hyvä idea mikään muitten hyvä idea mennä ohi, et pitäis kaikki heti tallentaa. (opettaja 5.)

Fyysinen kuormitus työhyvinvointia heikentävänä tekijänä ei noussut esille erityisesti kuin yhden haastateltavan opettajan vastauksista. Kyseinen liikunnanopettaja koki fyysisen rasituksen kaikkein kuormittavimmaksi työssään. Hän kuvaa työnsä rasittavia puolia seuraavasti:

Liikunnanopettajalle semmonen aika perusjuttu et sä oot ensin jäällä ja sit sä oot hiihtämässä ja sitte sä meet johonki palloilusaliin ja sit sä raahaat pussillista palloja mukana ja kaikkia välineitä. (opettaja 3.)

Erityisen rasittavaksi hän kokee erilaiset siirtymät ja välineiden raahaamisen, mutta myös jatkuvan liikunnan mukanaan tuoman rasituksen, jota hän kuvaa seuraavalla tavalla:

...sitte varsinkin tyttöjen liikunnassa mä tykkään että tytöt tykkää pitää paljon tanssia ja aerobiccia ja mä pidän sitä niille ja se on itelle tosi raskasta ku vedät joka ryhmälle sitte ne. (opettaja 3.)

Työn fyysistä kuormittavuutta kuvaa lisäksi eräs luokanopettaja, joka koki, että kiinnipitotilanteet luokassa voivat rasittaa fyysisesti. Hän kertoo tilanteesta seuraavasti:

Et ainoastaan niinku jotain semmosia kiinnipitotilanteita tuli niinku pari viime vuonna. En mä tiedä voiko se olla fyysistä kuormittavuutta mut vähä semmosta, että joutu oikeesti käyttää voimaa jos piti niinku jotain pitää tai estää. (opettaja 5.)

5.3 Liikunnan merkitys työhyvinvoinnille

Kolmas tutkimuskysymykseni keskittyy siihen, nouseeko opettajien kokemuksista esille liikunnan merkitys työhyvinvoinnille. Nupponen (2011, 43, 48) tuo esille, että liikunta on terveystottumus, jolla on monia yhteyksiä ihmisen hyvinvointiin ja erityisesti liikunta vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin. Myös tämän pro gradu- tutkielman päätuloksena on liikunnan merkittävä vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin. Haastateltavista opettajista jokainen koki, että liikunnalla on merkittävä vaikutus pääkopalle ja mielialalle. Tätä kuvaa hyvin erään liikunnanopettajan vastaus kysymykseen siitä, mihin liikunta eniten auttaa omassa työssä: *No kyllä se ihan tohon psyykkiseen hyvinvointiin eniten vaikuttaa että.* (opettaja 2.) Myöhemmin sama liikunnanopettaja jatkaa vertaillen liikunnan vaikutuksia psyykkiseen ja fyysiseen puoleen seuraavasti: *...kyllä se niinku enemmän siihen henkiseen jaksamiseen auttaa...* (opettaja 2.) Liikunnan vaikutusta mieleen ja psyykkeeseen kuvaa myös eräs toinen liikunnanopettaja seuraavasti:

Mutta ehkä kaikista no toinen tärkeä asia sen jaksamisen kannalta on, että mun pääkoppa jaksaa, se on semmosta mitä mä tykkään tehdä. (opettaja 3.)

Tarkemmin tarkasteltuna liikunnan vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin, nousee esille usean haastateltavan opettajan vastauksista, että liikunta auttaa jaksamaan omassa työssä. Suurimmalla osalla haastateltavista nousee esille juuri henkinen jaksaminen, mutta liikunnanopettajilla korostuu myös fyysisen jaksamisen merkitys. Liikunnan vaikutuksia työssä jaksamiseen kuvaa seuraavasti eräs luokanopettaja: *...tottakai sit se [liikunnan harrastaminen, L.T.] heijas-*

tuu siihen omaan työjaksamiseen seuraavina päivinä... (opettaja 1.) Liikkumattomuuden vaikutuksia työssä jaksamiseen kuvailee seuraavasti eräs liikunnanopettaja: *...sitte seki, että ei oo päässy liikkumaan nii on se jotenki kaikki se työntekokin sitte vaikeempaa.* (opettaja 2.) Myös eräs erityisluokanopettaja korostaa liikunnan vaikutuksia työhyvinvointiin seuraavasti: *Erytyisesti se [liikunnan harrastaminen, L.T] vaikuttaa työssä jaksamiseen.* (opettaja 4.)

Fyysisen jaksamisen kannalta liikunnan merkitys nousee esille seuraavan liikunnanopettajan vastauksesta:

...mä mietin just esimerkiksi tänään ku neljä tuntia putkeen jäähallilla, välissä kävin vaan syömässä, että jos mun oma fyysinen kunto ois ihan nolla niin emmä tiiä miten niitä liikuntatunteja jaksais vetää... (opettaja 1.)

Rauramo (2004, 54) korostaakin, että ruumiillisesti raskas työ vaatii hyvän fyysisen kunnan. Eräs toinen liikunnanopettaja, joka ei vielä ole kokenut työtään fyysisesti liian raskaaksi puolestaan kuvailee liikunnan merkitystä seuraavasti: *Ku sanoin ettei se fyysinen kuorma oo tullu liian suureks, nii myös senki ansiosta et tulee liikuttua sen verran paljon.* (opettaja 2.) Oman fyysisen kunnan merkitystä työssä jaksamiselle kuvaa myös seuraava liikunnanopettaja, joka kokee työnsä fyysisesti raskaaksi: *Mut periaatteessa niinku fyysisen kunnan pitää olla niinku sillee kunnossa, muuten ei kyllä pysty oikeen tätä työtä tekemään.* (opettaja 3.) Sama liikunnanopettaja kuvailee myös omaa liikunnan harrastamista ja fyysisesti raskaasta työstä palautumista:

Toisaalta nyt myös se vaatii sen, että tavallaan liikkumista se, että mä sitte venyttelen tai käyn kävelyllä eli palauttavaa liikuntaa teen illalla, niin sillä mä jaksan sitte taas seuraavan työpäivän. (opettaja 3.)

Myös Föhr (2016) painottaa, että työstä palautumisen kannalta hyvä fyysinen kunto on avainasemassa.

Haastateltavat opettajat kokivat, että liikunnalla on positiivisia vaikutuksia omaan mielenvireyteen ja energiatasoihin. Myös Nupponen (2011, 48) korostaa säännöllisen liikunnan vaikutuksia ihmisen perusmielialaan. Hänen mukaansa jo yksi liikuntakerta lisää virkistymistä, tarmokkuutta, elinvoimaisuutta

ja yleistä mielihyvää. Liikunnan vaikutuksia mielenvireyteen kuvailee seuraavasti eräs luokanopettaja pohtiessaan liikkumattomuuden vaikutuksia:

...että ei oo päässy liikkumaan niinku yhtä paljon ku ennen et sit se on ollu vaikka vaan lenkkiä niin kyllä mä koen sen sitte niinku omassa mielenvireydessä... (opettaja 1.)

Eräs erityisluokanopettaja kokee, että liikunnan harrastaminen auttaa kaikkein eniten juuri *Yleiseen vireystilan nostoon*. (opettaja 4.) Liikunnan koetaan vaikuttavan hyvin positiivisesti ja kokonaisvaltaisesti mielenvireyteen, jota myös eräs luokanopettaja kuvaa seuraavalla tavalla: *Kyllä siis jotenkin musta tuntuu, että mä oon paljo virkeempi ja energisempi [kun liikkuu, L.T]...* (opettaja 5.) Opettajat siis kokivat lisäksi, että liikunta antaa energiaa. Liikunnan antamaa energiaa työpäivän jälkeen kuvaa seuraavalla tavalla myös eräs luokanopettaja: *Mut se oli ihana siitä [liikunnasta, L.T] sai niinku virtaa jos mulla oli vielä joku juttu joka pitäis että illalla olis pakko tehdä...* (opettaja 5.)

Haastateltavat opettajat kokivat, että liikunta tuo lisäksi tasapainoa elämään. Erityisesti tämä korostui opettajilla, joilla oli pieniä lapsia. Tasapainoa elämään liikunnan myötä on saanut eräs liikunnanopettaja, joka toteaa seuraavasti: *...niin kyllä se [liikuntaharrastus, L.T] niinku pitää tasapainossa niin työn kuin perhe-elämän kannalta...* (opettaja 2.) Myös eräs toinen liikunnanopettaja kuvaa liikunnan harrastamisen merkitystä elämälle seuraavasti:

Sit pitää olla tietysti sopivasti omaa tekemistä. Nyt ku mulla on perhe ja pienet lapset nii tota ne tavallaan antaa paljon, mutta kyllä ne sitte ottaaki... (opettaja 3.)

Tasapainon lisäksi osa haastateltavista opettajista koki, että liikunta auttaa unohtamaan työasiat. Myös Sonnentag & Jelden (2009) ovat osoittaneet, että liikunnan harrastaminen etenkin työpäivän jälkeen on katsottu olevan hyödyksi työstä irtautumiselle ja palautumiselle. Tämä ilmeni erityisesti nuorilla, vähemmän työkokemusta omaavilla opettajilla. Liikunnan merkitystä työasioiden unohtamisessa kuvaa eräs luokanopettaja seuraavasti: *Se, että ku mä lähen kotoa liikkumaan niin viimeistään siinä vaiheessa mä unohdan työasiat.* (opettaja 1.) Myös eräs toinen luokanopettaja kuvailee liikunnan merkitystä samoin: *No ehkä taas niinku ensimmäisenä tulee mieleen, että saa edes hetkeksi tunniksi työasiat pois mieles-*

tä. (opettaja 5.) Sama luokanopettaja jatkaa kuvailuaan lisäksi tarkentaen, miksi valitsee mieluummin vauhdikkaita lajeja: *On pakko siellä combatic tunnilla niinku miettiä, et mitä tulee seuraavaks eikä niinku oikeesti tuu yhtään työjutut mieleen.* (opettaja 5.)

Haastateltavat opettajat toivat esille, että liikuntaharrastusten tarjoamat sosiaaliset suhteet ovat myös merkittäviä syitä siihen, miksi liikunta on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin osalta. Myös Nupposen (2011, 44–46) mukaan liikuntaympäristön ja -seuran valinta vaikuttaa merkittävästi koettuun hyvinvointiin. Eräs liikunnanopettaja tiivistää seuraavasti syitä siihen, miksi harrastaa liikuntaa: *Se on vapaa-aikaa, siellä mä nään kans omia kavereita.* (opettaja 3.) Liikuntaharrastusten tarjoamaa sosiaalista tukea kuvaa seuraavasti eräs luokanopettaja:

...toki se sosiaalinen puoli, että sitte on itellä sellaset hyvät harrastusporukat missä sitte pääsee niinku rupattelemaan muista asioista muiden aikuisten kanssa, niin ei oo niitten lasten kanssa sitte niinku 24/7. (opettaja 1.)

Myös eräs liikunnanopettaja korostaa, että joukkueurheilun sosiaaliset suhteet ovat merkittäviä oman työn kannalta:

Liikunnassakin, ku useasti ku liikun, niin liikun porukassa ja totta kai sitte tulee enemmän sosiaalisia tilanteita siellä, niin auttaa sitte myös työssä. (opettaja 2.)

Osa haastateltavista tuo esille, että liikunnan harrastaminen auttaa positii-visesti myös uneen, jota myös Sonnentag & Jelden (2009) korostavat. Tämä käy ilmi erityisesti melko paljon liikuntaa harrastavien opettajien vastauksista. Tätä kuvaa eräs luokanopettaja seuraavasti pohtiessaan liikunnan vaikutuksia työhyvinvointiin: *Siis ensinnäkin se, että mä saan nukuttua paremmin ku mä oon käynny urheilemassa, uni tulee aikasemmin...* (opettaja 1.) Myös eräs toinen luokanopettaja korostaa liikunnan merkityksiä uneen: *...ja tuntuu että nukkuuki paremmin sillon ku on jotaki fyysisesti vähän rasittavampaa tehny...* (opettaja 5.)

Haastateltavien opettajien vastauksissa korostui liikunnan vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin. Fyysinen hyvinvointi ei tullut juuri esille lukuun ottamatta liikunnanopettajien liikunnan harrastamisen merkitystä fyysiseen työssä jaksamiseen. Fyysisen hyvinvoinnin puolelta uni nousi esille muutamien

opettajien vastauksista. Vaikka haastateltavien vastaukset olivat hyvin samankaltaisia, ilmeni myös muutamia poikkeuksia, joita vain osa haastateltavista opettajista toi esille. Esimerkiksi liikunnan merkitys tunteiden käsittelyn apuna ilmeni vain yhden opettajan vastauksista. Kyseinen luokanopettaja kuvaa eräässä tilanteessa toimimista seuraavalla tavalla:

...jos mulla olis itellä ollu äärimmäisen huono päivä vaikka se, että en oo päässy urheilemaan tai en oo nukkunu edellisenä yönä, nii en tiä varmaan itku olis tullu itelläki siinä tilanteessa, että sitte pystyy kuitenkin toimimaan aikuisena... (opettaja 1.)

Sama luokanopettaja myös korostaa, että liikunta auttaa häntä olemaan sinut itsensä kanssa: *Se roolista toiseen vaihtelu mitä tulee paljon, niin se on helpompaa kuin niinku sinut itsensä kanssa.* (opettaja 1.)

5.4 Liikuntaan panostaminen työyhteisöissä

Tässä alaluvussa tuon esille tuloksia siitä, millä tavalla haastateltavien opettajien työyhteisöissä panostetaan liikuntaan osana työhyvinvointia. Rauramo (2004, 56) tuo esille työpaikkaliikunnan tärkeyden, sillä liikunnalla on niin monia positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Hänen mukaansa työpaikkaliikunnan tavoitteena on parantaa työviihtyvyyttä ja työpaikan yhteishenkeä. Rauramo (2004, 56–57) painottaa, että yleisintä työpaikkaliikunnan järjestäminen on erilaisten työyhteisöpäivien, tyky-päivien, liikuntamäärärahojen ja liikuntapalveluiden kanssa tehtävien sopimusten muodossa. Tiivistettynä tässä pro gradu-tutkielmassa ilmeni, että juuri yllä mainittujen tekojen kautta työyhteisöt yleisimmin panostavat liikuntaan. Eroja työyhteisöjen välillä kuitenkin ilmeni ja monissa työyhteisöissä liikunta osana työhyvinvointia jäi työntekijöiden henkilökohtaisten intressien ja aktiivisuuden varaan.

Haastateltavista opettajista jokaisen työyhteisössä järjestettiin tyky-toimintaa. Tyky-toiminnasta säädetään myös laissa: työterveyshuoltolaissa (1383/2001) sekä työturvallisuuslaissa (738/2002). Husmanin (2010, 162) mukaan työssä olevista noin 70 % työpaikalla järjestetään paljon tai jonkin verran tyky-toimintaa. Jokaisen haastateltavan opettajan työpaikalla tyky-toiminta

muodostui lähes pelkästään erilaisista virkistyspäivistä. Ainoastaan yhden luokanopettajan työyhteisössä liikunta oli automaattisesti osana yhteisiä päiviä, josta hän kertoo seuraavasti: *...ja sitte yleensä meidän niinku tykyjutut on ollu kyllä sellaset, et siihen kuuluu joku liikunta-aktiiviteetti.* (opettaja 1.) Heidän työyhteisönsä olettaa automaattisesti, että liikunta on osana erilaisia tapahtumia ja tykypäiviä, josta kyseinen luokanopettaja kertoo seuraavasti:

...toisaalta me kaivataan sitä niin moni jo automaattisesti, et se on varmaan muodostunu jo täällä automatioksi, että se liikunta on joku osa sitte niitä tykyjuttujakin. (opettaja 1.)

Heidän työyhteisössään yhteisiä tyky-päiviä järjestetään yhdessä, jota kyseinen luokanopettaja kuvailee seuraavasti: *...meiltä kuitenkin kysytään aina sitä mielipidettä niin tässä porukassa on paljon, jotka haluaa sen liikunta-aktiiviteetin.* (opettaja 1.)

Eräs liikunnanopettaja kokee, että Liikkuva Koulu- hankkeen myötä liikuntaan panostaminen myös opettajien keskuudessa on pikkuhiljaa lisääntynyt. Hän kuvailee muutosta liikuntaan panostamisessa seuraavasti:

No kyllä nykyään enemmän. Nyt ku on tota toi Liikkuva Koulu -hankeki on meilläki ja se on melkeen joka paikassa alkaa olee nykyään, niin kyllähän siinä on osaksi yritetään tuoda myös opettajille sitä ja sille puolelle sitä liikuntaa. (opettaja 2.)

Eräs toinen luokanopettaja kokee puolestaan, että Liikkuva Koulu- hanke ei ole lisännyt juurikaan liikuntaa, ainakaan opettajien keskuudessa. Hän kuvailee asiaa seuraavasti: *...mä mietinki et miten se ei oo niinku enemmän tuonu sitte sitä liikuntaa niinku vaikka Liikkuva Koulukin on tuo...* (opettaja 5.) Tyky-päivissä tapahtuva liikunta on yleensä johonkin erikoisempaan lajiin tutustumista tai jotain helposti järjestettävissä olevaa yhteisliikuntaa. Luokanopettaja, jonka työyhteisössä panostetaan paljon liikuntaan, kuvailee liikunta-aktiiviteetteja seuraavasti:

...viimeks oli kartingia ja sitte on ollu tota köysiseikkailu ja sitte ku oli mökkitapahtuma niin siellä kuitenkin lähettiin lenkille ensin. (opettaja 1.)

Toinen luokanopettaja, jonka työyhteisössä harvemmin on liikunta osana tykypäiviä, kuvailee yhtä kertaa, jolloin liikunta oli mukana:

...yks oli keväällä liikuntaan liittyvä semmonen kirkkovenesoutu systeemi ja se oli vähä niinku semmonen keväänlopettajaiset. (opettaja 5.)

Tyky-päivien lisäksi osa haastateltavista kertoo muista liikunta-aktiviteeteista, joita heidän työyhteisöissään on. Erilaiset liikuntavuorot ovat yleisiä tai ainakin sellaisia on joskus ollut työyhteisöissä. Eräs luokanopettaja kuvaa asiaa seuraavasti:

Siellä ennen tai se varareksi sanoi, että heillä oli semmonen niinku salibandy-porukka, jotka jäi just niinku koululle oliko se sunnuntaina no mitenkähän se oli. (opettaja 5.)

Kyseinen luokanopettaja jatkaa myöhemmin: *...mut se on nyt jotenki kuihtunu.* (opettaja 5.) Myös eräs liikunnanopettaja kertoo palloiluvuorosta, johon hänellä itsellään ei ole aikaa osallistua: *No tota ainakin toi opettajien kaukalopallovuoro missä käy meidänki opettajia eli koko tämän kunnan oaj:n vuoro nii semmone.* (opettaja 2.) Yhden luokanopettajan työyhteisössä pyörii myös yhteinen lenkkiporukka: *...ja viikottainen lenkkiporukka pyörii, siinä mä en oo nyt ehtiny kyllä olla mukana, mutta tavallaan mahollisuus olis.* (opettaja 1.) Kaksi haastateltavista on sitä mieltä, että heidän työyhteisöissään ei panosteta liikuntaan juuri ollenkaan. Eräs liikunnanopettaja toteaa: *Joskus on varmaan ollu, [liikuntaa, L.T] mutta mulla ei tuu kyllä itelläni mitään kertaa mieleen...* (opettaja 3.)

Liikunnan sijasta usean haastateltavan opettajan työyhteisöissä panostetaan johonkin muuhun osa-alueeseen, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. Liikunnan edelle menevät kulttuuri, rentoutuminen ja keskustelu-aika sekä hyvä ruoka ja juoma. Eräs luokanopettaja kuvailee työyhteisönsä panostusta seuraavasti:

Se on vähä hassua et siellä ei oikeesti, et sitä on tosi niinku vähän [yhteistä liikuntaa, L.T] et ainoastaan niinku tai syksylläki siihen piti ilmottautua et oli se joku leffakerta. (opettaja 5.)

Eräs liikunnanopettaja puolestaan kuvailee liikunnan edelle meneviä asioita seuraavasti:

Ööö kyllähän nyt varmaan tommonen niinku rentoutuminen ja vaikka niinku alkoholin nauttiminen niin kyllä se nyt varmaan menee vähä edelle, että kyllähän se ihan suoraan sanottuna ne työhy-

vinvointipäivät niin enemmän ne nyt dokailua on ku liikkumista.
(opettaja 2.)

Yhteinen keskusteluaika ja kollegoiden kohtaaminen vapaammassa tilanteessa menevät kuitenkin liikunnan edelle myös luokanopettajan kohdalla, jonka työyhteisö on liikunnallisesti aktiivinen:

...siis tavallaan et ei ne kuitenkaan oo pelkkää liikkumista, että kyllä niinku se sellanen no yhteisöllisyys, että se on voimakasta kyllä meillä kaikissa niissä tilaisuuksissa. (opettaja 1.)

Tyky-päivien sisältöä kuvailee seuraavasti lisäksi eräs liikunnanopettaja: *No ainaki jotain yhteistä mukavaa tekemistä ja se on toisaalta ihan hyöä semmosta rentoo vapaa-ajan meininkiä.* (opettaja 3.)

Liikunnan puutoksen työyhteisöissä opettajat ajattelevat johtuvan ajan ja kiinnostuksen puutteesta. Syitä siihen, miksi liikuntaan ei panosteta enempää omassa työyhteisössä, pohtii eräs liikunnanopettaja seuraavasti: *No ehkä semmonen yhteisen ajan puutos et sit se käytetään johonkin ns. parempaan tekemiseen, että sitä ei koeta niin tärkeänä.* (opettaja 3.) Myös eräs erityisluokanopettaja ajattelee, ettei liikunnalle ole yhteistä aikaa: *Ei oo aikaa, kukin tekee oman työnsä. Se pitäis tehdä vapaa-ajalla sitte se yhteisliikunta.* (opettaja 4.) Lisäksi eräs liikunnanopettaja kokee, että liikunta jakaa ihmisten mielipiteitä liikaa: *...onhan liikunta semmonen aika niinku porukkaa jakava asia, että toiset pitää sitä hirmusen tärkeänä ja toisia se ei sitte kiinnosta yhtään.* (opettaja 3.) Hän kokee, että yhteisten liikuntapäivien järjestäminen on työlästä:

...esimerkiks liikuntapäivien järjestämisessä sen huomaa, että ne on joillekin tosi pakkopullaa, että ei kaikki opettajat ei siitä tykkää, niin ehkä sitä ei viitti sit kauheesti pakottaa. (opettaja 3.)

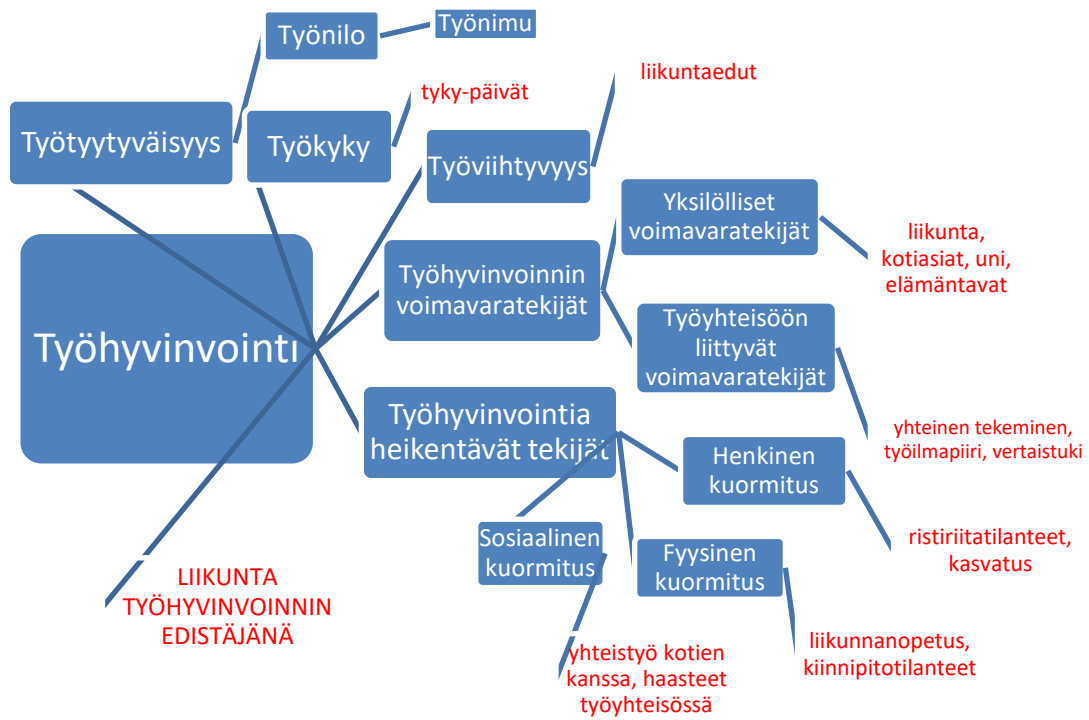
Haastateltavista opettajista kaksi tuo esille, että kaipaa työyhteisön yhteistä liikuntaa enemmän. *Siis kaipaan! Musta ois kivoaa, mä kyllä osallistuisiin kaikkeen...* (opettaja 5.) on erään luokanopettajan vastaus kysymykseen. Eräs liikunnanopettaja on myös itse aktiivisesti ollut mukana kehittämässä työyhteisön yhteistä liikuntaa: *...mä yritin ehdottaa et sitä kiky-aikaa käytettäis yhteiseen lenkkeilyyn ja semmoseen, se kyllä sai kannatusta, mut ei vissiin menny läpi silti.* (opettaja 3.) Eräs luokanopettaja painottaa myös sitä, että on paljon itsestä kiinni, miten lii-

kunnan määrän työyhteisössä kokee: *...mut toki siihen vaikuttaa se, että mä oon aina siellä missä sitä liikuntaa tapahtuu.* (opettaja 1.)

Erilaisia liikuntaetuja tai -seteleitä löytyy jokaisen haastateltavan opettajan työyhteisöstä. Osan eduista tarjoaa kaupunki, jossa työskentelee. Jokaisessa työyhteisössä on mahdollista ostaa liikunta/tyky-seteleitä, joilla voi käyttää liikunta- tai kulttuuripalveluja. Opettajat pitävät etua hyvänä ja edullisena. Näin toteaa eräs luokanopettaja: *Joo eli niitä tykyseteleitä saadaan ostettua äärimmäisen halvalla.* (opettaja 1.) Eräs liikunnanopettaja puolestaan on sitä mieltä, *että ne on ihan hyviä etuja.* (opettaja 2.) Myös erään luokanopettajan mukaan liikuntaseteleiden etuna on *tosi iso alennus.* (opettaja 5.) Monen haastateltavan opettajan työyhteisöt tarjoavat myös ilmaisia uintikertoja tai alennuksia esimerkiksi kuntokeskuksien jäsenyyksistä. Erään liikunnanopettajan mukaan ilmaiskertojen määrä uimahalliin on *Niin monta vuodessa ettei niitä kerkee kaikkia edes käyttämään.* (opettaja 2.) Haastateltavien opettajien kohdalla liikuntaan panostaminen heidän työyhteisöissään vaihtelee. Ainoastaan yhden opettajan työyhteisössä voitaisiin katsoa liikuntaan todella panostettavan. Usein liikunta jää opettajien henkilökohtaisten intressien ja aktiivisuuden varaan. Erilaisia liikuntaetuja tarjoavat kaikkien opettajien työyhteisöt tai kaupunki.

5.5 Tulosten koonti

Esitän tutkimuksen keskeiset tulokset suhteessa tutkimusta ohjanneeseen viitekehukseen kuvion muodossa. (Kuvio 2.) Tutkimuksen keskeiset tulokset on merkitty viitekehukseen punaisella värillä.



Kuvio 2. Tutkimuksen keskeiset tulokset tutkimusta ohjaavaan viitekehykseen sijoitettuna

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu työhyvinvoinnin voimavaratekijöiden osalta

Tämän pro gradu-tutkielman päätuloksina voidaan pitää työhyvinvoinnin voimavaratekijöiden osalta yksilöllisten voimavarojen korostumista. Yksilöllisistä voimavaroista korostuu haastateltavilla liikunta, uni ja terveelliset elämäntavat sekä perhe-elämä. Työhyvinvointia heikentävien tekijöiden osalta tulokset osoittavat, että henkinen kuormitus korostuu opettajan työssä. Liikunnan merkitystä työhyvinvoinnille kuvaa tulokset siitä, että tutkittavien kokemuksista nousee vahvasti esille liikunnan vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin. Työyhteisöjen liikuntaan panostamisessa on eroja ja usein liikunta osana työhyvinvointia jää työntekijän henkilökohtaisten panostusten varaan. Jonkinlaisia liikuntaetuja löytyy jokaisen tutkittavan opettajan työpaikalta.

Kuten toin jo tulos-osiossa esille, ovat Pursio (2010, 57), Virtanen & Sinokki (2014, 190) sekä Kauko-Valli & Koironen (2010, 110) jakaneet työhyvinvoinnin voimavaratekijät tyypillisesti yksilöllisiin voimavaroihin sekä työyhteisöön liittyviin yhteisöllisiin voimavaroihin. Tämä kahtiajako oli havaittavissa selkeästi myös omien tutkittavieni vastauksista koskien työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä. Tutkittavien vastauksissa korostuivat erityisesti liikunta, uni, terveelliset elämäntavat sekä perhe-elämä merkittävinä työhyvinvoinnin voimavaratekijöinä. Liikunnan nouseminen esiin jokaisen tutkittavan vastauksista voi johtua otannastani, jonka ainoana kriteerinä oli se, että tutkittavan tuli harrastaa liikuntaa useampana päivänä viikossa. Koska tutkimukseni tavoitteena oli saada tietoa juuri liikunnasta työhyvinvoinnin edistäjänä, halusin valita tutkittaviksi opettajia, joilla olisi kokemuksia ja ajatuksia aiheesta. Myös terveelliset elämäntavat ja uni nousivat esiin tutkittavien vastauksista. Liikunnan harrastamisen ja terveellisten elämäntapojen välillä voi vallita yhteys, minkä vuoksi

liikunnallisesti aktiiviset opettajat toivat esiin juuri terveelliset elämäntavat osana voimavaratekijöitä. Liikuntaa ja terveellisiä elämäntapoja merkittävimpiinä työhyvinvoinnin voimavaroina ei kuitenkaan voida näin ollen yleistää koskevan kaikkia opettajia johtuen otannastani. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että aikaisemman tutkimustiedon mukaan terveyteen liittyvät elintavat ovat yleensä koulutuslalla keskimääräistä paremmat (Hyvärinen 2006, 127).

Perhe-elämän korostuminen osana työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä oli odotettavissa. Myös Kauko-Valli & Koiranen (2010, 110) tuovat esiin, että perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen ovat merkittävä osa työhyvinvoinnin kokemista. Perhe-elämän osana voimavaratekijöitä toivat esille erityisesti siinä elämänvaiheessa olevat opettajat, joilla oli pieniä lapsia. On loogista, että pienten lasten kanssa hyvin sujuva arki ja kotiasiat vaikuttavat myönteisesti myös työhyvinvoinnin kokemiseen. Tutkittavat toivat esiin kuitenkin myös pienten lasten ja perhe-elämän aiheuttamat ristiriitaiset kokemukset, sillä toisaalta niiden koettiin vievän tarmoa työnteolta, mutta toisaalta antavan paljon. Perhe-elämän korostuminen osana työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä voi myös johtua siitä, että opettajan työssä päivät ovat jatkuvaa vuorovaikutusta sosiaalisissa suhteissa ja ellei ihmissuhdeasiat kotona ole hyvin, vaikuttaa se merkittävästi myös ihmissuhteisiin työssä. Mielenkiintoista oli huomata, että kaksi tutkittavista opettajista ei tuoneet perhe-elämää osana voimavaroja esille ja nämä kaksi olivat eniten työvuosia omaava opettaja sekä kaikkein vähiten työvuosia omaava opettaja. Eniten työvuosia omaavalla opettajalla oli jo aikuiset lapset ja kaikkein vähiten työvuosia omaavalla opettajalla ei vielä ollut perhettä puolisoa lukuun ottamatta.

Voimavarojen osalta oli huomioitavaa se, miten helposti tutkittavat opettajat toivat esille yksilöllisiä voimavaroja, mutta yhteisöllisten voimavarojen erittely oli haasteellisempaa. Aikaisemmasta tutkimuksesta ja teoriasta löytyy kuitenkin paljon työyhteisöön liittyviä voimavaroja, joita esimerkiksi Virtanen & Sinokki (2014, 190) esittelevät tarkemmin. Heidän mukaansa voimavaroiksi koetaan yleensä osallistumismahdollisuus oman työn suunnitteluun ja päätöksentekoon, mielekkääksi koetut työtehtävät, työn palkitsevuus, varmuus työstä

ja sen jatkumisesta, työyhteisön ja esimiehen tarjoama tuki sekä mahdollisuus oppia ja kehittyä työssään. Teoriasta nousevista yhteisöllisistä voimavaroista nousi esille ainoastaan yhden tutkittavan opettajan vastauksista esimiehen tarjoama tuki sekä muutama tutkittava opettaja toi esille vertaistuen merkityksen. Muuten tutkittavat opettajat toivat esille hyvän työilmapiirin ja yhteisen tekemisen merkityksen osana työhyvinvoinnin yhteisöllisiä voimavaroja. Hyvän työilmapiirin ja yhteisen tekemisen merkitys johtuneesi siitä, miten paljon opettajan työ sisältää sosiaalista vuorovaikutusta. Kun työilmapiiri on kunnossa ja yhteistä tekemistä on sopivasti, vahvistaa se työyhteisön tarjoaman tuen roolia ja yhteishenkeä työpaikalla.

Yllättävää oli, että ainoastaan yksi tutkittavista opettajista toi esille esimiehen tarjoaman tuen merkityksen. Kyseinen tutkittava oli opettajista se, jolla oli vähiten työvuosia. Hakasen (2006, 34–36) mukaan rehtorilta saatu tuki ja palaute on kuitenkin yksi oleellisimmista voimavaroitehtäjistä opettajan työssä. Tulos voi johtua siitä, että muut enemmän työvuosia omaavat opettajat pitävät rehtorin tarjoamaa tukea itsestäänselvyytenä, eivätkä tuoneet sitä sen vuoksi esille haastattelutilanteessa. Toisaalta taas voi olla, että opetuslalla esimiehen tarjoamaa tukea ei pidetä yhtä merkittävänä kuin taas esimerkiksi joillakin muilla aloilla, joissa tavoitellaan tulosta ja voittoa. Ja voihan myös olla, että opettajat eivät koe rehtoria niin läheiseksi, että hänen tarjoamaansa tukea kaivattaisiin. Muiden opettajakollegoiden tuki voidaan kokea tärkeämmäksi.

Myös vertaistuki oli yhteisöllisiin voimavaroihin liittyvä tekijä, joka nousi esille muutamien opettajien vastauksista. Vertaistuen merkitys nousi esille vähiten työvuosia omaavien vastauksista. Ehkä vertaistuen merkitys koetaankin tärkeäksi juuri opettajan uran alkuvaiheessa, jolloin monet työhön liittyvät asiat ovat uutta ja vaativat paljon opettelua. Vertaistukea tarjosivat usein ystävät, kollegat ja erityisesti opiskeluaikaiset kaverit. Voi olla, että suhteet ja yhteys opiskelukavereihin on työuran alkuvaiheessa parempi kuin esimerkiksi monen kymmenen työvuoden jälkeen. Läheisten tarjoama vertaistuki ei ollut työn kannalta niin merkittävä, sillä koettiin, että opettajan ongelmia ja mieltä painavia asioita ymmärtää parhaiten vain toinen opettaja. Eniten työvuosia omaavat

opettajat eivät tuoneet esille vertaistuen merkitystä. Voi siis olla, että työkokemuksen karttuessa vertaistuen merkitys pienenee.

Huomionarvoista on, etteivät monet työyhteisöön liittyvät voimavarat nousseet esille tutkittavien opettajien vastauksista. Kukaan opettajista ei esimerkiksi tuo esille varmuutta työsuhteen jatkumisesta. Täytyy kuitenkin huomioida, että tutkittavista opettajista kolmella oli vakituinen työsuhde ja muutenkin opettajien yleisesti hyvät työmahdollisuudet saattoivat vaikuttaa siihen, ettei kukaan määräaikaisen työsuhteenkaan omaavista tuonut tällaisia tekijöitä esille haastattelutilanteessa. Myöskään mielekkäiksi koettuja työtehtäviä tai mahdollisuutta kehittyä työssään ei tuonut kukaan tutkittavista opettajista esille. Tämän pro gradu- tutkielman tulosten perusteella opettajan työssä korostuu henkilökohtainen hyvinvointi osana työhyvinvointia. Vaikka työ pitää sisällään paljon sosiaalista kontaktia, ei työyhteisön merkitystä osana työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä pidetä kuitenkaan yhtä tärkeinä kuin yksilöllisiä voimavaroja.

6.2 Tulosten tarkastelu työhyvinvointia heikentävien tekijöiden osalta

Työhyvinvointia heikentävien tekijöiden osalta kaikkein merkittävimäksi tekijäksi nousi henkinen kuormitus. Henkinen kuormitus nousi esille suurimpana kuormittavana tekijänä kaikilla tutkimukseen osallistuneilla opettajilla, yhtä opettajaa lukuun ottamatta. Henkisen kuormituksen korostuminen opetuslalla oli odotettavissa myös aiempien tutkimusten valossa (Suutarinen 2010, 11; Martimo 2003, 85; Soini ym. 2008 sekä Työ ja terveys Suomessa 2009). Henkinen kuormitus on opetuslalla ikävä tosiasia, jonka vähentymiseen olisi syytä keskittyä. Tässä pro-gradu tutkielmassa henkinen kuormitus johtui pääasiassa ongelmatilanteista, yhteistyöstä kotien kanssa sekä haasteista työyhteisössä.

Huomionarvoista on, että kukaan tutkimukseen osallistuneista opettajista ei tuonut esille kiirettä tai stressiä osana henkistä kuormitusta. Martimon (2003, 84) mukaan kiire on kuitenkin yksi merkittävimmistä henkistä kuormitusta ai-

heuttavista tekijöistä nykypäivänä. Työ ja terveys Suomessa- haastattelututkimuksen (2009) mukaan myös stressin kokeminen on tyypillisesti ollut opetus- alalla hyvin yleistä. Kiire ilmeni ainoastaan erään opettajan kokemuksina siitä, että varsinaista työaikaa ei ollut, vaan hän koki olevansa työssään kiinni lähes ympäri vuorokauden. Muuten kukaan tutkittavista opettajista ei tuonut esille kokemuksia kiireen tai stressin tunnusta. Toivottavasti tämä kertoo siitä, että opettajat kokevat, että koulussa ehditään käsitellä kaikki tarpeelliset oppisisäl- löt kasvatuksen rinnalla ja, että opettajan oma työaika on riittävä kaikelle työ- määrälle. Toki voi myös olla, että omaan tutkimukseeni osallistuvista opettajista kukaan ei ollut merkittävästi stressaantunut ja osasi tehdä rajan työn ja vapaa- ajan välille.

Henkisen kuormituksen osalta esiintyi myös eroja eri opettajien välillä. Suurimmat erot olivat luokan/erityisluokanopettajien kokemuksissa verrattuna aineenopettajien kokemuksiin. Tutkimukseen osallistuneista luo- kan/erityisluokanopettajista jokainen koki haasteelliseksi yhteistyön vanhem- pien kanssa. Aineenopettajista puolestaan kukaan ei kokenut tätä haastavaksi. Tämä kertonee siitä, millaisia eroja kotien kanssa tehtävän yhteistyön laadussa ja määrässä on luokanopettajien ja aineenopettajien välillä. Ehkä aineenopettajat eivät juuri pidä yhteyttä koteihin tai ainakin se on harvinaisempaa kuin luo- kanopettajilla. Luokanopettajilla on vastuullaan koko luokan oppilaiden oppi- minen ja hyvinvointi, joten yhteydenpito vanhempien kanssa on varmasti ti- viimpää. Aineenopettajilla ei ole välttämättä omaa luokkaa vastuullaan, ellei toimi myös luokanvalvojana/-ohjaajana. Erityisluokanopettajan kokemukset haasteista kodin kanssa tehtävästä yhteistyöstä puolestaan viestivät siitä, miten joskus voi olla vaikeaa saada koulun ja kodin ajatukset kohtaamaan. Myös Ra- jakaltio (1999, 27) tuo esille, että perheiden kasvaneet ongelmat heijastuvat kou- luihin oppilaiden ongelmina.

Luokanopettajien ja aineenopettajien välisiä eroja ilmeni myös henkisen kuormituksen ja fyysisen kuormituksen suhteessa. Vaikka tutkittavista opetta- jista kaikki yhtä lukuun ottamatta kokivat henkisen kuormituksen suurimmaksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi, ilmeni erityisesti aineenopettajien vas-

tauksista myös fyysisen kuormituksen merkitys. Fyysinen kuormitus nousee esille omien tutkittavieni osalta varmasti siksi, että aineenopettajien opetettavana pääaineena oli liikunta, joka sisältää eri lailla fyysistä rasitusta kuin luokkamuotoinen opetus. Kaksi liikuntaa opettavaa opettajaa, joista toinen on myös luokanopettaja, kokivat kuitenkin fyysisen rasituksen lähinnä työnsä voimavaraksi. Opettajat, jotka ovat liikuntaa opiskelleet, ovat varmasti intohimoisia liikujia ja tietoisia siitä, mitä liikunnan opettaminen fyysisesti vaatii. Eräs liikunnanopettajista kuitenkin koki, että fyysinen rasitus on kaikkein kuormittavin tekijä omassa työssä. Ehkä tämän taustalla ovat suuret opetustunnit ja hänen omien kokemustensa mukaan myös sillä, ettei hänellä ole omaa luokanvalvontaluokkaa on suuri vaikutus siihen, ettei hän juuri koe henkistä kuormitusta vaan fyysinen kuormitus korostuu.

6.3 Tulosten tarkastelu liikunnan merkityksestä työhyvinvoinnille

Tutkimukseni tavoitteena oli tutkia myös sitä, nouseeko opettajien kokemuksista esille tarkemmin juuri liikunnan merkitys työhyvinvoinnille. Jokainen tutkittavista opettajista toi esille liikunnan osana työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä. Jälleen täytyy huomioida, että otannan kriteeri, jonka mukaan tutkimukseen osallistuvan opettajan tuli liikkua useampana päivänä viikossa, saattaa vaikuttaa liikunnan korostumiseen osana työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä tässä pro gradu- tutkielmassa. Koska tuloksissa korostuu henkinen kuormitus työhyvinvoinnin heikentävänä tekijänä, tutkittavien opettajien mukaan liikunnan harrastaminen vaikuttaa eniten juuri psyykkiseen hyvinvointiin. Myös Nupposen (2011, 48) mukaan säännöllisellä liikunnalla on monia positiivisia vaikutuksia niin mielialaan kuin kokonaisuudessaan psyykkiseen hyvinvointiin. Liikunnan merkityksessä työhyvinvoinnille ilmenee eroja luokan/erityisluokanopettajien ja aineenopettajien kesken. Luokan/erityisluokanopettajilla liikunnan harrastaminen psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseksi korostuu, mutta liikunnanopettajat kokivat, että psyykkisen hy-

vinvoinnin lisäksi oma vapaa-ajan liikunnan harrastaminen vaikuttaa merkittävästi myös fyysisesti raskaassa työssä jaksamiseen sekä oman kunnon ylläpitämiseen.

Haastattelua toteuttaessani kirjasin ylös myös muutamia taustatietoja, kuten haastateltavien opettajien liikunnan määrän ja intensiteetin viikossa. Tutkittavat opettajat liikkuvat melko paljon ja liikuntamäärät olivat 3-10 tuntia viikossa. Yleisimmin liikuttiin noin 3-6 tuntia viikossa, mutta muutama tutkittavista opettajista liikkui jopa 10 tuntia viikossa. Tutkimukseen osallistuneet miesopettajat liikkuvat selkeästi eniten. Huomionarvoista oli kuitenkin se, että ainoastaan yksi tutkittavista opettajista oli tyytyväinen liikuntamääräänsä. Tätä yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikki tutkittavista opettajista totesivat, etteivät ole tyytyväisiä nykyiseen liikuntamäärään ja haluaisivat liikkua enemmän. Moni opettajista haluaisi liikkua enemmän, mutta aikaa liikunnan lisäämiselle ei koeta olevan. Eräs opettajista kertoi, ettei liiku enempää, sillä ei ole kiinnostusta. Liikunnanopettajat korostivat erityisesti, että palauttavaa ja huoltavaa liikuntaa tulisi harrastaa enemmän. Huomioitavaa olikin tämä tyytymättömyys liikuntamääriin, vaikka jokainen tutkittavista opettajista liikkui melko paljon ja ainakin terveyden kannalta riittävästi.

Tutkimusaineistostani nousi esille myös työyhteisöjen liikuntaan liittyviä kokemuksia. Se, miten työyhteisöt panostavat liikuntaan osana työhyvinvointia vaihtelee huomattavasti. Ainoastaan yksi tutkittavista opettajista koki, että hänen työyhteisössään todella panostetaan liikuntaan. Kaksi opettajista puolestaan kokivat, että liikuntaan osana työhyvinvointia ei panosteta työyhteisössä ollenkaan. Sisällöltään erilaista tyky-toimintaa järjestettiin jokaisen tutkittavan opettajan työpaikalla. Täytyy kuitenkin huomioida, että tyky-toiminnasta säädetään myös laissa (työterveyshuoltolaki (1383/2001) sekä työturvallisuuslaki (738/2002)). Liikunnalliset aktiviteetit sijoittuivatkin tutkittavien opettajien työyhteisöissä juuri tyky-päiviin. Husmanin (2010, 163-164) mukaan työnantajat, työntekijät ja työterveyshuolto kokevat tyky-toiminnan useimmiten hyödyllisenä. Myös tässä pro gradu- tutkielmassa tutkittavat opettajat kokivat tyky-päivät voimaa antaviksi ja muutenkin kokemukset tyky-toiminnasta olivat hyvin posi-

tiivisia, mikä viestii siitä, että tyky-toimintaan on syytä panostaa työpaikoilla myös jatkossa.

Erilliset liikunta-aktiviteetit, kuten liikuntavuorot olivat muutaman opettajan työyhteisössä kuihtuneet kasaan. Kahden opettajan työyhteisössä muutamia yhteisiä liikuntavuoroja vielä pyöri, mutta niiden osallistujamäärissä oli eroja. Yhteisten liikuntavuorojen kuihtumisen taustalla voivat vaikuttaa tietysti ajanpuute, mutta myös aktiivisten toimijoiden puute. Liikuntavuorojen järjestäminen ja niihin panostaminen vaatii yleensä aktiivisia opettajia ja panostusta ajallisesti niiden suunnitteluun ja järjestämiseen. Voikin olla, että nykypäivänä opetustyössä ei riitä tarmoa tällaisiin ylimääräisiin tehtäviin. Tämän pro gradu-tutkielman tulosten mukaan opettajat kuitenkin pitävät yhteistä tekemistä tärkeänä yhteishengen luojana, joten yhteisille liikuntavuoroille olisi selkeästi tarvetta. Lisäksi liikuntaan panostetaan nykyään paljonkin monien muiden alojen työyhteisöissä, sillä liikunnan lisäämisen on huomattu lisäävän tehdyn työn määrää ja laatua ja parantavan työyhteisön kuvaa ja yhteisöllisyyttä sekä vähentävän esimerkiksi sairauspoissaoloja (Rauramo 2004, 55).

Koulutusalan työyhteisöjen vähäiseen liikuntaan panostamiseen saattaa vaikuttaa sekin, että keskimäärin koulutuslalla työskentelevät omaavat paremmat elintavat kuin monilla muilla aloilla (Hyvärinen 2006, 127). Ehkä esimiehet ja tyky-ryhmät luottavat työntekijöidensä omaan liikuntaaktiivisuuteen. Huomionarvoista suhteessa työyhteisön yhteiseen liikuntaan oli kuitenkin myös se, että ainoastaan kaksi tutkittavista opettajista kertoivat kaipeavansa enemmän työyhteisön yhteistä liikuntaa. Tulee kuitenkin huomioida jälleen tämän pro gradu-tutkielman otanta, jonka kriteerinä oli, että tutkittavan tuli harrastaa liikuntaa ainakin jossakin määrin. Myös koulutusalan työyhteisöissä olisi tärkeää ottaa huomioon, että kaikki opettajat eivät ole yhtä aktiivisia liikunnallisesti kuin vaikka tähän tutkimukseen osallistuneet opettajat. Rauramo (2004, 56–57) korostaakin, että eräs työpaikkaliikunnan tärkeimmistä tavoitteista on saada liikkumaan myös ne, jotka ovat liikunnallisesti vähemmän aktiivisia.

6.4 Tutkimuksen ja viitekehyyksen kriittinen tarkastelu

Vaikka tämä tutkimus vahvistaa monia aikaisempia tutkimustuloksia liittyen työhyvinvoinnin voimavaratekijöihin, sitä heikentäviin tekijöihin sekä liikuntaan osana työhyvinvoinnin edistämistä, löytyy tutkimusta ohjaavasta viitekehyyksestä myös käsitteitä, joita ei noussut tutkimuksen myötä esille. Erityisesti työnimuun liittyvät seikat jäivät pimentoon omassa tutkimuksessani. Tämä herätti kriittisyyttä minussa tutkijana, sillä aikaisempaan teoriaan tutustuessani ko. käsitteet olivat hyvin vahvasti esillä. Pohdin nyt syitä sille, miksi työnimu ei noussut esille tuloksissa.

Työnimuun liittyvät aikaisemmat tutkimukset käsittelevät paljon aloja, joissa työtä tehdään yksin tai osana tiimiä tavoitteena saada aikaan jotain konkreettista, kuten esimerkiksi taloudellista tuottoa. Kauko-Vallin & Koirasen (2010) sekä Ojalan & Ahosen (2005) tutkimukset työnimuun liittyen eivät anna lukijalle kuvaa työnimusta muilla aloilla, kuten esimerkiksi koulutusosalalla. Ainoastaan Hakanen (2004) kuvaa työnimua käsitteenä siten, että se välittyy lukijalle esimerkiksi juuri koulutusosalalle sovellettavissa olevana tietona. Voi siis olla, että koulutusosalalla toimiville jo pelkkä käsite työnimu on vieras ja näin ollen ei noussut esiin tutkimuksessani. Olisikin mielenkiintoista tutkia eri aloilla toimivien kokemuksia ja ajatuksia työnimusta, ettei asian tutkiminen jäisi vain tiettyjen alojen piiriin. Erityisesti paljon sosiaalista vuorovaikutusta sisältävien alojen työnimun kokemiseen liittyvä tutkimus olisi tärkeää.

Tutkimusta ohjaavasta viitekehyyksestä haluan nostaa esille myös muuttaman teorian, joka vahvistui ja osoittautui erinomaisen käyttökelpoiseksi myös omassa tutkimuksessani. Nämä kaksi teoriaa liittyvät molemmat työkyvyn käsitteeseen. Työterveyslaitoksen (2010) kokoama Työkyky-talo on toinen näistä. Työkyky-talossa esiintyvät työkyvyn peruselementit vahvistuivat myös oman tutkimukseni myötä ja nousivat esille jokaisen tutkittavan vastauksista. Työkyky-talon perusta eli työntekijän terveys ja toimintakyky nousivat esille osana työhyvinvoinnin yksilöllisiä voimavaratekijöitä. Samoin työelämän ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä työyhteisöön liittyvät Työkyky-talon elemen-

tit nousivat esille työhyvinvoinnin yhteisöllisissä voimavaroissa. Työkyky-talo on myös helposti ymmärrettävissä oleva ja selkokielinen teoreettinen malli työkyvyn määrittelyyn.

Toinen työkyvyn määrittelemiseen tarkoitettu malli, joka oli erittäin käytökelpoinen omaa tutkimustani ohjaavana viitekehyksenä, oli Rauramon (2004) Työhyvinvoinnin portaat. Portaات kuvaavat alhaalta ylöspäin olevassa järjestyksessä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä samankaltaisesti kuin Työkyky-talon malli. Mallin sisältö eri portailla on hyvin samanlainen kuin Työkyky-talon sisältö talon eri kerroksilla. Näin myös Työhyvinvoinnin portaat ja niiden sisältö nousivat esille tutkimukseni tuloksissa koskien työhyvinvoinnin yksilöllisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja.

Tutkimusprosessin myötä myös omaa tutkimustani kohtaan nousi joitakin kriittisiä ajatuksia. Ensinnäkin mieleeni nousi se, olisiko tutkimuksen pidempi toteuttamisaika syventänyt tutkimusta. Toisaalta taas olen tyytyväinen prosessiin kokonaisuutena ja siihen, että olen todella panostanut tutkimukseeni tällä lyhyemmällä aikavälillä. Lisäksi olen pohtinut tutkijana paljon sitä, miksi liikunta nousi niin vahvasti esille jokaisen tutkittavani vastauksista. Siihen on varmasti vaikuttanut vahvasti otantani, jonka eräänä kriteerinä oli, että tutkittavan tuli harrastaa liikuntaa useampana päivänä viikossa vapaa-ajallaan. Olin siis valinnut tutkittavikseni liikunnallisesti aktiivisia ihmisiä ja näin ollen hypoteesina voitiin pitää sitä, että he kokevat liikunnan voimavaraksi ja näin edistävän työhyvinvointiaan. Myöhemmin olenkin pohtinut, olisiko pitänyt valita tutkittaviksi myös liikunnallisesti passiivisia opettajia, jotta tutkimus olisi hie-man säröytynyt. Toisaalta on tärkeää, että liikunnan merkitys nousee esille ja, että sitä pystyttäisiin hyödyntämään erityisesti koulutusalan työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi enemmänkin.

6.5 Minä tutkijana -oman toiminnan reflektointi

Tässä alaluvussa pohdin hieman omaa toimintaani pro gradu- tutkielman työstämisprosessissa. Pyrin pohtimaan toimintaani ja tekemiäni valintoja kriittisesti suhteuttaen sitä tutkielman onnistumiseen. Aloin työstämään pro gradu- tutkielmaani loppusyksystä 2016. Luulin jatkavani pro gradu- tutkielmaan samasta aihepiiristä kuin olin tehnyt kandidaatin tutkielmani, mutta lopulta päädyin vaihtamaan aihetta kokonaan. Jo tässä vaiheessa tein rohkean päätöksen, sillä oli fakta, että täysin uuteen tutkimusaiheeseen siirtyminen vaati minulta tutkijana paljon työtä ja tutkivaa otetta. Kandidaatin tutkielmani oli pohjautunut kaiken lisäksi määrällisiin menetelmiin, kun nyt olin siirtymässä pro gradu- tutkielman osalta laadullisen tutkimuksen toteuttamiseen. Päätös siirtyä täysin uuteen tutkimusaiheeseen oli kuitenkin oikea, sillä motivaatio aiheen tutkimiseen oli paljon korkeampi. Tutkimukseni aihe muotoutui melko nopeasti, sillä olin jo päättänyt, että haluan tutkia pro gradu- tutkielmassani opettajia oppilaiden sijaan.

Aloitin aineistonkeruun loppusyksystä 2016. Aineistonkeruun muodoksi olin valinnut teemahaastattelun. Toteutettuani ensimmäisen haastattelun, olin tyytyväinen sen antiin, mutta samalla tajusin, että teemahaastattelua koskevaan teorian tietoon olisi ollut syytä tutustua tarkemmin. Pääasiallisesti muodostamani teemahaastattelurunko oli hyvä ja keskittyi tutkimuskysymyksiini, mutta esimerkiksi tarkentavia alakysymyksiä olisi ollut syytä miettiä tarkemmin. Tutkijana olisin siis ennen aineistonkeruuta voinut olla kriittisempi ja tarkempi laatimaani haastattelurunkoa kohtaan. Aineistonkeruun tilanteissa eli haastattelussa olen onnistunut mielestäni tutkijana erittäin hyvin. Tilanteet eivät olleet hierarkisesti sellaisia, joissa minä tutkijana olisin esittänyt kysymyksiä ja haastateltava vastannut, vaan haastattelutilanteet olivat enemmän vuorovaikutuksellisia, joissa myös haastateltavat esittivät kysymyksiä. Toki tähän saattoi vaikuttaa myös se, että osa haastateltavista opettajista oli minulle entuudestaan tuttuja ja näin vuorovaikutus oli luontevaa.

Aineiston analyysivaiheessa toimin jälkepäin hieman toisin. Analysoin haastatteluaineistot teemoittelemalla, mutta en ollut miettinyt etukäteen käytännön ratkaisuja sen tarkemmin. Haastatteluaineistojen lukemisen jälkeen aloin käyttämään erilaisia värejä yhtenäisten teemojen etsimiseen. Värien käyttö oli selkeää ja helppoa yhtenäisten teemojen kategorisoimiseksi, mutta sen jälkeen niiden luokittelu olisi vaatinut hieman suunnittelua. Nyt toteutin analysoinnin osittain tietokoneen tiedostoissa, osittain paperilla, jotta hahmotin teemoja paremmin eikä mikään yksittäinenkään seikka jäänyt huomaamatta. Aikaisempaan tutkimusaiheeni teoriataustaan ja tutkimuksiin perehtymiseen olen tutkijana tyytyväinen. Sain kasattua hyvän kokonaisuuden teoretietoutta, jossa on monipuolisia lähteitä ja kattavaa tietoutta. Suomalaisista lähteistä peräisin olevaan tietoon olen hyvin tyytyväinen, mutta kansainvälisten lähteiden etsiminen ja referointi oli haastavampaa. Tutkijana olisin voinut keskittyä hieman enemmän kansainväliseen tietoon, jotta pro gradu- tutkielma saisi enemmän kansainvälistä arvoa. Teoriataustan kirjoittaminen oli tutkimusprosessissa itselleni tutkijana mieleisin ja helpoin vaihe.

Loppuen lopuksi tarkastellessani pro gradu-tutkielman työstämistäni prosessina sen alkuvaiheista loppuun, olen työstänyt tutkielmani melko lyhyellä aikavälillä (loppusyyskuu 2016-keuhäku 2017). Tutkimuksen syvällisyyden puolesta tutkimusaiheen tarkastelu ja työstäminen pidemmällä aikavälillä olisi voinut antaa syvällisemmän kokonaisuuden, mutta itselleni tutkijana sopi paremmin tällainen tiiviimpi prosessi, jossa pysyin jatkuvasti mukana tutkimusprosessini kulussa. Kokonaisuudessaan pro gradu- tutkielman työstämisen prosessissa olisin tutkijana voinut vaatia itseltäni hieman enemmän suunnitelmallisuutta ja maltillisuutta.

6.6 Jatkotutkimusehdotuksia

Tämän pro gradu- tutkielman tulokset vahvistivat monia aiempia tutkimustuloksia työhyvinvoinnin voimavaratekijöistä, sitä heikentävistä tekijöistä ja liikunnan merkityksestä työhyvinvoinnille. Uutta tietoa tämä pro gradu- tutkiel-

ma loi kuitenkin keskittyessään juuri opettajien ammattiryhmän kokemuksiin ja tilanteeseen. Opettajan työn henkisen kuormituksen korostuminen ja liikunnan merkittävät vaikutukset työhyvinvointiin etenkin psyykkisen hyvinvoinnin osalta olivat tulleet esille myös aiemmissa tutkimuksissa, kuten myös tässä pro gradu- tutkielmassa. Tutkimuksen etenemisen myötä eteeni tuli myös muutamia ehdotuksia, joista olisi hyvä tehdä vielä jatkotutkimusta. Koska myös Hakkanen (2006, 29) korostaa, että opettajat ovat työhyvinvoinnin osalta tutkituina yksittäinen ammattiryhmä, olisi mielenkiintoista saada enemmän tutkimustuloksia myös muiden ammattiryhmien osalta. Etenkin juuri liikunnan merkitystä osana työhyvinvointia olisi tarpeellista tutkia eri ammattiryhmien parissa. Eroja suhteessa opettajien ammattiryhmään olisi varmasti löydettävissä, mutta niitä olisi mielenkiintoista ja tarpeellista tutkia tarkemmin. Liikunnan merkityksen lisäksi myös työhyvinvoinnin voimavaratekijöissä sekä heikentävissä tekijöissä esiintyvät erot eri ammattiryhmien välillä olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe. Tämänkaltainen tutkimus voisi antaa paljon tietoa myös eri alojen työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tässä pro gradu- tutkielmassa ainoastaan yksi tutkittava opettaja toi esille, että ongelmia työn ja vapaa-ajan rajaamisessa on esiintynyt. Esimerkiksi brittiläisessä tutkimuksessa (Bubb & Earley 2004, 4–6) on kuitenkin havaittu, että työn ja vapaa-ajan sekoittuminen on hyvin yleinen ongelma opettajilla ja töitä tuodaankin usein myös kotiin. Tarpeellista olisi saada tutkimusta koskien myös suomalaisia opettajia ja tuoda esille heidän kokemuksiaan työn ja vapaa-ajan rajaamisesta. Omien kuulemien perusteella monet tutut opettajat kuitenkin kokevat, että töitä täytyy tehdä myös iltaisin ja näin vapaa-ajan ja työn rajan hämärtyminen on yleistä. Tutkimustietoa tästä aiheesta kuitenkin vielä tarvittaisiin, etteivät ajatukset ja kokemukset jää kuulopuheen varaan.

Kuten tämä pro gradu- tutkielma osoittaa, aiheuttaa koulun ja kodin välinen yhteistyö ja erityisesti sen mukanaan tuomat haasteet henkistä kuormitusta opettajille. Mielenkiintoinen ja tärkeä tutkimusaihe olisi selvittää tarkemmin, millaisia käytänteitä kodin ja koulun välisessä yhteistyössä on nykypäivänä, varsinkin nykyisen opetussuunnitelman puitteissa (Opetushallitus 2016). Lisäk-

si tarkempi tutkimus siitä, millaiset tilanteet yhteistyön puitteissa aiheuttavat eniten henkistä kuormitusta, olisi tärkeä tutkimusaihe. Aineenopettajien ja luokanopettajien välisiä eroja koulun ja kodin välisen yhteistyön toteuttamisessa olisi myös hyvä saada selville.

Työikäisten liikunta-aktiivisuuteen perehtyessäni törmäsin siihen, että opettajien liikunta-aktiivisuudesta ei löytynyt aiempaa tutkimustietoa. Työikäisten liikunta-aktiivisuudesta yleisesti löytyy tietoa ja tutkimusta, mutta ammattialoista etenkin opettajien osalta tieto on puutteellista tai ainakin hyvin vähäistä. Ainoastaan Hyvärinen (2006, 127) tuo esille, että elämäntavat yleisesti ovat koulutusalaalla keskimääräistä paremmat. Opettajien liikuntaan osana elämäntapoja ei kuitenkaan löytynyt aiempaa tutkimus- tai teorian tietoa, joten opettajien liikunta-aktiivisuuden tutkiminen jatkossa olisi erittäin tärkeä ja mielenkiintoinen tutkimusaihe.

Opettajien työhyvinvoinnin osalta jatkotutkimukset olisi hyvä keskittää tutkimaan rehtorin merkitystä osana työhyvinvointitoiminnan suunnittelemista ja työhyvinvoinnin edistämistä. Työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämässä aktiivisilla toimijoilla on suuri merkitys ja rehtorien roolin tutkiminen olisi tarpeellinen tutkimusaihe. Erityisen mielenkiintoista olisi selvittää, miten rehtorit käytännön toimenpiteillä panostavat työhyvinvointitoimintaan ja miten työyhteisön jäsenet osallistetaan tähän toimintaan. Kuten tämä pro gradu- tutkielma osoittaa, vaatii esimerkiksi työyhteisön liikuntatoiminnan järjestäminen aktiivisuutta ja rehtorin rooli esimiehenä on tässä prosessissa kiistaton.

LÄHTEET

- Aitta, U. 2006. Työn imu vähentää työuupumusta. Suomen Eläinlääkärilehti : Suomen Eläinlääkäriliiton jäsenlehti 112 (2006) : 1 (20–21)
- Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino 2012.
- Ammattitaudit, 2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Bakker, A. & Leiter, P. (toim.) 2010. Work engagement –a handbook of essential theory and research. Hove [England] ; New York : Psychology Press 2010. (2, 4–5)
- Boeije, H. 2010. Analysis in Qualitative Research. Los Angeles; London: Sage Publications 2010.
- Bubb, S. & Earley, P. 2004. Managing teacher workload: work-life balance and wellbeing. London : Thousand Oaks, CA : Paul Chapman Pub. ; SAGE Publications 2004. (3–6, 16)
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino 1998.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fogelholm, M. & Oja, P. 2011. Terveysliikuntasuositukset. Teoksessa Fogelholm, M. Vuori I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. Helsinki: Duodecim. (67–75)
- Föhr, T. 2016. Liikunta ja hyvä kunto vähentävät työstressiä. Liikunta & Tiede 53. 6/2016 (29–33)
- Hakala, Juha T. 2015. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien va-

linta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Tampere: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa Perkiö- Mäkelä, M., Nevala N. & Laine V. (toim.). Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos. (29-42)
- Heikkilä-Laakso, K. 1999. Muutos ja muutoksessa eläminen. Teoksessa Työturvallisuuskeskus. Hyvinvointi opetustyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. (7-26)
- Helldán, A. Helakorpi, S. Virtanen, S. & Uutela, A. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2012. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL), Raportti 15/2013: Helsinki 2013.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110537/URN_ISBN_978-952-245-931-2.pdf?sequence=1 Viitattu 31.1.2017.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press 2008.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Husman, P. 2010. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta. Teoksessa Työterveyslaitos. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. (162-169)
- Husu, P. Paronen, O. Suni, J. & Vasankari, T. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveystta edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15. Helsinki 2011.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM15.pdf?lang=fi> Viitattu 31.1.2017.

- Hyvärinen, P. 2006. Työsuojelun viranomaisvalvonta koulussa. Teoksessa Perkiö- Mäkelä, M., Nevala N. & Laine V. (toim.). Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos (124–128)
- Innanen, H. 2014. Occupational Well-being. The Role of Areas of Worklife and Achievement and Social Strategies. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä.
- Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia –mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. (45–55)
- Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010. Aikuisliikunta. Nuori Suomi, Suomen Liikunta ja Urheilu (SLU), Suomen Kuntoliikuntaliitto, Suomen Olympiakomitea, Helsingin kaupunki, Opetus- ja kulttuuriministeriö. SLU:n julkaisusarja 6/2010.
http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTEvMjkvMTNfNDRfMzJfMjQ2X0xpaWt1bnRhdHV0a2ltdXNfYWlrdWlzZXRfMjAwOV8yMDEwLnBkZiJdXQ/Liikuntatutkimus_aikuiset_2009_2010.pdf Viitattu 31.1.2017.
- Kari, J., Pehkonen, J., Hirvensalo, M., Yang, X., Hutri-Kähönen, N., Raitakari, O., & Tammelin, T. (2015). Income and Physical Activity among Adults: Evidence from Self-Reported and Pedometer-Based Physical Activity Measurements. *PLoS ONE*, 10 (8)
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/46793/doi10.1371/journal.pone.pdf?sequence=1> Viitattu 31.1.2017.
- Kauko-Valli, S. ja Koironen, M. 2010. Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, M. ja Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. (100–110)
- Keskinen, S. 1999. Opetustyössä jaksamisen keinoja. Teoksessa Työturvallisuuskeskus. Hyvinvointi opetustyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. (51–62)

- Martimo, K-P. 2003. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa Antti-Poika, M. Martimo, K-P. ja Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. (83-91)
- Mason, J. 2002. Qualitative researching. London: Sage Publications.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.
- Mäkitalo, J. 2003. Työkyvyn käsite. Teoksessa Antti-Poika, M. Martimo, K-P. ja Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. (141-147)
- Nieminen, T. 2006. Työnohjaus koulutyön tukena. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. Nevala, N. & Laine, V. (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos. (43-52)
- Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Fogelholm, M. Vuori I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. Helsinki: Duodecim. (43-57)
- Nyman, H. ja Kiviniemi, M. 2011. Katsaus eläketurvaan vuonna 2010. Helsinki: Eläketurvakeskus. (20)
- Ojanen, M. & Liukkonen, J. 2013. Liikunta ja psyykinen hyvinvointi. Teoksessa Jaakkola, T. Liukkonen, J. ja Sääkslahti, A. (toim.) Liikuntapedagogiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus. (236-258)
- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi -katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Raportit ja selvitykset 2010 : 1. Opetushallitus: verkkojulkaisu.
http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf
Viitattu 24.1.2017.
- Opetushallitus, 2016. Kodin ja koulun yhteistyö perusopetuksessa. Opetushallitus: verkkosivut.
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/kodin_ja_koulun_yhteistyö Viitattu 25.4.2017.

- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro. (28–30, 58–59, 127–128, 134–135, 148)
- Patovirta, R.-L. 2005. Teachers' health in moisture-damaged schools – a follow-up study. Väitöskirja, Kansanterveyslaitoksen julkaisusarja A. Kuopion yliopisto.
- Patton, M. 2002. Qualitative research and evaluation methods. (3. edition). Thousand Oaks (CA): Sage Publications.
- Perkiö-Mäkelä, M. 2006. Ergonomia opetustyössä. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Nevala N. & Laine V. (toim.). Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos. (71–93)
- Pursio, H. 2010. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. (56–66)
- Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus. (7–22)
- Rajakaltio, H. 1999. Yhteistoiminnallinen kehittämistapa koulutoimessa. Teoksessa Työturvallisuuskeskus. Hyvinvointi opetustyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. (27–50)
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita. (12–14, 33, 54–57)
- Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus -positiivinen kierre. Teoksessa Vesterinen, P. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. (49–60)
- Seppälä, P. 2013. Work Engagement –psychometrical, psychosocial, and psychophysiological Approach. Väitöskirja: Jyväskylän yliopisto.
- Silvasti, T. 2014. Sisällönanalyysi. Teoksessa: Massa, I. (toim.) 2014. Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen. Helsinki: Gaudeamus, 33–48.

- Soini, T. Pietarinen, J. ja Pyhältö, T. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 28 (2008) : 4 2.artikkeli (244–257)
- Sonnentag, S. & Jelden, S. 2009. Job stressors and the pursuit of sport activities: a day-level perspective. *Julkaisussa Journal of Occupational Health Psychology* 2009, vol 14(2) (165–181)
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava. (11–44)
- Taris, T. Schaufeli W. & Shimazu, A. 2010. The push and pull of work: the differences between workaholism and work engagement. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, P. (toim.) *Work engagement – a handbook of essential theory and research*. Hove [England] ; New York : Psychology Press 2010. (39–53)
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: Unipress.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2011. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> Viitattu 17.1.2017.
- Työterveyslaitos, 2009. *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos. (234–237)
- Työturvallisuuslaki 738/2002
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Viitattu 17.1.2017.
- UKK-instituutti Liikuntapiirakka (2009)
<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille>
Viitattu 30.1.2017.
- Uusikylä, K. 2006. *Hyvä, paha opettaja*. Helsinki: Minerva Kustannus Oy. (121, 155)

Valkeinen, H. Borodulin, K. Mäkinen, T. Kestilä, L. Sipilä, N. & Prättälä, R. 2011.

Liikunnan sosioekonomiset erot – faktaa vai fiktiota? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksa –työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus. (55–68)

Vartiainen, M. ja Hyrkkänen, U. 2010. Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Teoksessa Suutarinen, M. ja Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. (79–99)

Vesterinen, P. 2006. "Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän." Teoksessa Vesterinen, P. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. (29–48)

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma Oy: Tallinna.

Vuori, I. 2011. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M. Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. Helsinki: Duodecim. (12–19)

Wennman, H., Kronholm, E., Partonen, T., Tolvanen, A., Peltonen, M., Vasankari, T., & Borodulin, K. (2014). Physical activity and sleep profiles in Finnish men and women. *BMC Public Health*, 14 (82)

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/43171/147124581482.pdf?sequence=1> Viitattu 31.1.2017.

Yhdysvaltalaiset terveystieteiden suositukset aikuisille:

<https://health.gov/paguidelines/guidelines/adults.aspx> Viitattu 30.1.2017.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Taustatiedot: sukupuoli, työvuosien määrä, aineenope/luokanope, liikunnan määrä viikossa (tunteina ja intensiteettinä/millaista liikuntaa), onko tyytyväinen nykyiseen liikuntamäärään? Jos ei, miksi ei?

2. Mitkä asiat koet kuormittavaksi työssäsi?

Henkinen kuormittavuus?

Sosiaalinen kuormittavuus?

Fyysinen kuormittavuus?

3. Mihin asioihin tai tilanteisiin koet juuri liikunnan harrastamisen auttavan työssäsi? Millä tavalla?

Onko jotain tiettyä esimerkkitilannetta/keissiä, johon liikunta on auttanut?

Onko eroa työkyvyssä/jaksamisessa jos liikkuu tai ei liiku?

Psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen puoli?

Omat kokemukset

Onko muita keinoja kuin liikunta?

4. Panostetaanko omassa työyhteisössäsi liikuntaan työhyvinvoinnin edistäjänä?

Onko työyhteisön yhteistä liikuntaa?

Tyköpäivät, pikkujoulut jne?

Liikkuminen työkavereiden kanssa?

Liikuntaetuja?

Meneekö joku työhyvinvointiin vaikuttava tekijä liikunnan edelle työyhteisössä? Mistä voisi johtua?

Liite 2. Tutkimuslupa

Tutkimuslupa

Tutkimus: Pro gradu- tutkielma

Jyväskylän yliopisto, OKL

”Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä opettajan työssä.”

Laura Taipalus

Annan luvan käyttää haastatteluani tutkimustarkoitukseen. Henkilötietoni eivät tule missään vaiheessa julki.

Päivämäärä:

Allekirjoitus:

Liite 3. Taulukot aineiston analyysistä

| Teoriasidonnainen | Aineistolähtöinen |
|-----------------------------------|--|
| Yksilölliset voimavarat | Fyysinen kuormitus Liikuntaharrastukset Uni Kotiasiat Terveelliset elämäntavat Lukeminen Penkkiurheilu Mukava tekeminen Sosiaaliset suhteet Itsensä kehittäminen Kiinnostus ja motivaatio työhön |
| Työyhteisöön liittyvät voimavarat | Vertaistuki Esimieheltä saatu tuki Yhteinen tekeminen Hyvä työilmapiiri Onnistumisen elämykset |

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin voimavaratekijät

| Teoriasidonnainen | Aineistolähtöinen |
|-------------------------------------|---|
| Henkinen (ja sosiaalinen) kuormitus | Konflikti- ja ristiriitatilanteet Haastavat vanhemmat Oppilaiden ongelmat Haasteet työyhteisössä Asioiden muistaminen Suorituspaineeet Kasvatus Ei tarkkaa työaika |

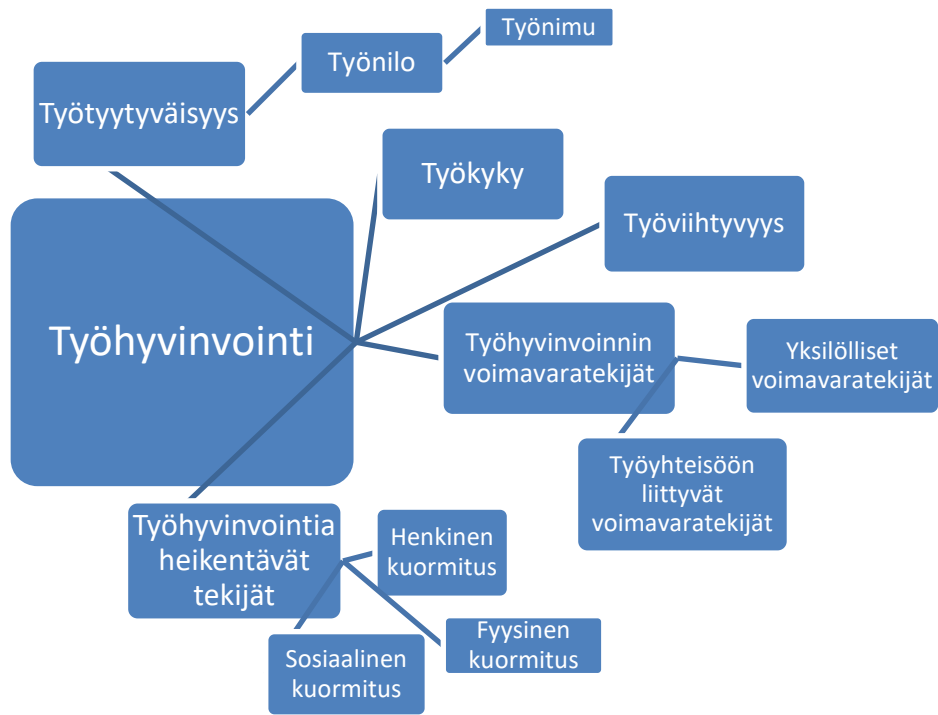
| | |
|--------------------|------------------------|
| Fyysinen kuormitus | Liikunnanopetus |
| | Istumatyö |
| | Välineiden raahaaminen |

Taulukko 2. Työhyvinvointia heikentävät tekijät

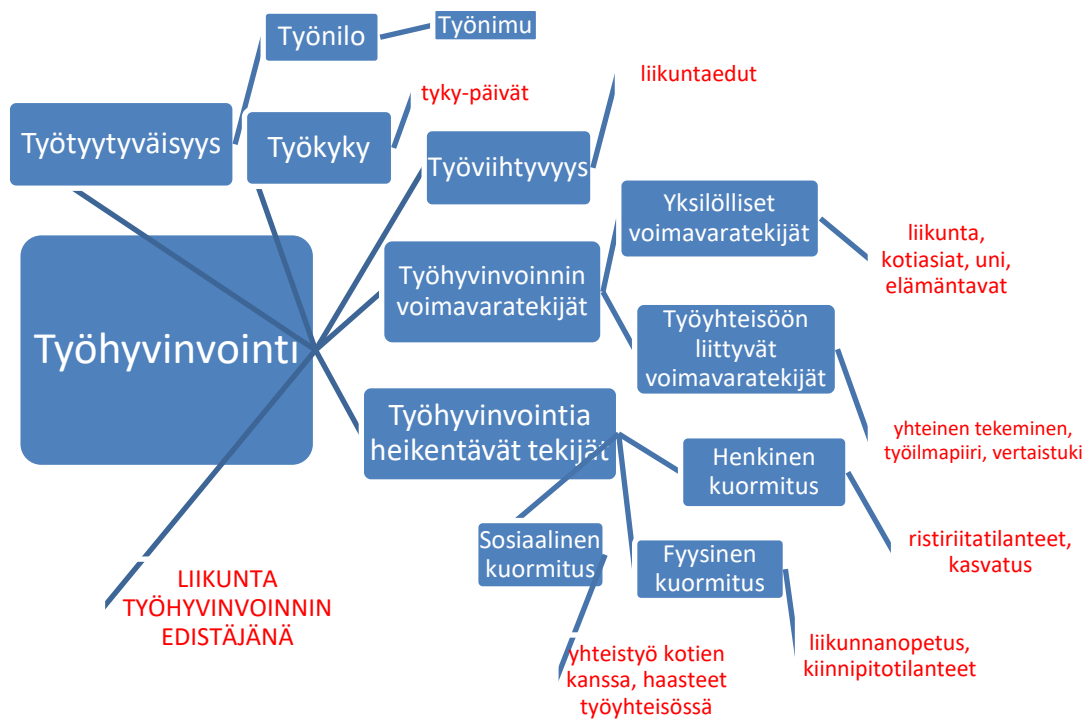
| Teoriasidonnainen | Aineistolähtöinen |
|--|---|
| Liikunnan vaikutukset psyykkiseen ja sosiaali- seen hyvinvointiin | <p>Auttaa unohtamaan työasiat</p> <p>Auttaa jaksamaan työssä</p> <p>Parantaa vireystilaa</p> <p>Auttaa tunteiden käsittelyssä</p> <p>Antaa energiaa</p> <p>Auttaa keskittymään</p> <p>Pitää pääkopan kasassa</p> <p>Tuo tasapainoa elämään</p> <p>Omien kavereiden tapaaminen</p> <p>Parantaa työilmapiiriä</p> |
| Liikunnan vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin | <p>Auttaa jaksamaan fyysisesti ras- kasta työtä</p> <p>Auttaa nukkumaan</p> <p>Parantaa terveydentilaa</p> <p>Hyvä istumatyön vastapainoksi</p> |

Taulukko 3. Liikunnan merkitys työhyvinvoinnille

Liite 4. Kuviot 1-2



Kuvio 1. Tutkimusta ohjaava viitekehys



Kuvio 2. Tutkimuksen keskeiset tulokset tutkimusta ohjaavaan viitekehykseen sijoitettuna