

**VASTAVALMISTUNEIDEN YLÄKOULUN LIIKUNNANOPETTAJIEN
KOKEMUKSIA TYÖN KUORMITUS- JA VOIMAVARATEKIJÖISTÄ**

Reetta Hallila

Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2022

TIIVISTELMÄ

Hallila, R. 2022. Vastavalmistuneiden liikunnanopettajien kokemuksia työn kuormitus- ja voimavaratekijöistä. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. 88 s., 2 liitettä.

Opettajien uupumus on lisääntynyt viime vuosina ja media on uutisoinut siitä säännöllisesti. Työelämään siirtymisen tiedetään olevan henkisesti kuormittava elämänvaihe ja noviisiopettajien työstä poistuminen yleisintä ensimmäisen viiden työvuoden aikana. Opettajan hyvinvoinnilla on yhteys työn laatuun, oppilaiden hyvinvointiin, kouluviihtyvyyteen ja oppimistuloksiin. Tämän työn tarkoitus on selvittää, mitkä tekijät vastavalmistuneet liikunnanopettajat kokevat työssä kuormittaviksi ja voimavaroja tukeviksi.

Laadullinen tutkimus toteutettiin haastatteluilla ja sisältö analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Haastatteluihin valittiin neljä yläkoulussa työskentelevää noviisiliikunnanopettajaa. Noviisiopettajaksi määriteltiin enintään viisi vuotta valmistumisen jälkeen liikunnanopettajana työskennellyt. Kirjallisuuskatsauksessa ja haastattelurungossa sovellettiin Rauramon (2004) Työhyvinvoinnin portaat -teoriaa ja Työterveyslaitoksen (2021) Työhyvinvointitalo-mallia.

Tulosten mukaan liikunnanopettajan ammatissa kuormitusta aiheuttavat tiukat aikataulut, opetuspaikkojen väliset siirtymät, tuntien aikainen melu ja hälinä, puutteellinen välineistö, alituinen kasvatustyö sekä opetuksen ulkopuolinen työ, joka vie resursseja ydintyöltä. Lisäksi uran alussa liikunnanopettajan kuormitusta lisäävät työmäärän paljous ja uusien käytänteiden opettelu. Voimavaratekijöitä liikunnanopettajan työssä ovat mukava ja rento työyhteisö, eläväiset ja liikuntamyönteiset oppilaat, kohtuullisuus itselle ja työlle asetettujen tavoitteiden suhteen sekä onnistumisen kokemusten tarjoaminen ja saavuttaminen.

Työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden tunnistaminen ja avoin keskustelu avaavat mahdollisuuden työympäristöjen kehittämiseen. Liikunnanopettajan työnkuvaan ja kouluihin liittyvät hyvinvointitekijät tulisi ottaa huomioon uusien koulujen suunnittelussa, liikuntatilojen ja varastojen sijoittelussa ja työpaikkojen käytänteiden uudistamisessa. Noviisiopettajan työhön sopeutumista voitaisiin edistää mentoroinnilla ja lisäämällä yhteisopettajuuden mahdollisuuksia sitä kaipaaville. Opettajan itsetuntemus auttaa sellaisten toiminta- ja ajatusmallien tunnistamisessa, jotka tukevat työssä jaksamista. Peruskoulun tehtävän kirkastaminen itselle voi auttaa työn syvemmän merkityksen löytämisessä, mikä tukee työmotivaatiota ja sitouttaa kasvatustyöhön. Noviisiopettajilla työtä on suhteellisesti paljon, joten työn rajaamisen taidot, ajankäytön suunnittelu ja ajankäytön tehokkuus korostuvat työhyvinvointia tukevinä tekijöinä. Tutkimuksen tietoja voidaan hyödyntää liikunnanopettajakoulutuksen kehittämisessä työelämän muuttuvia tarpeita vastaavaksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, työkuormitus, noviisiopettajuus, liikunnanopettajuus

ABSTRACT

Hallila, R. 2022. Experiences of recent graduate physical education teachers on workload and resource factors. Faculty of Physical Education, University of Jyväskylä, Master's thesis in Physical Education. 88 p., 2 appendices.

Teacher exhaustion has increased in recent years and has been regularly reported in the media. The transition to working life is known to be a mentally stressful stage in life and the departure of novice teachers during the first five years of employment is the most common. The purpose of this study is to find out what factors recent graduate physical education teachers find work-intensive and resource-intensive at work.

Qualitative research was conducted through interviews and content was analyzed using data-driven content analysis. Four novice physical education teachers working in upper comprehensive schools were selected for the interviews. A novice teacher was defined as a person who had worked as a physical education teacher for up to five years after graduation. In the literature review and in the body of the interview, Rauramo's (2004) Occupational Well-Being Stairs theory and the Finnish Institute of Occupational Health's (2021) Occupational Well-being model were applied.

According to the results, the workload of the physical education teacher is caused by strict schedules, transitions between teaching places, noise and hustle during lessons, inadequate equipment, constant educational work, and work outside of teaching, which takes resources away from the core work. In addition, at the beginning of a career, the workload of a physical education teacher is increased by the amount of workload and the learning of new practices. Resource factors in the work of a physical education teacher include a comfortable and relaxed work community, lively and physically friendly students, reasonableness with the goals set for oneself and the work, and the provision and achieve of success experiences.

The identification of factors related to well-being at work and open discussion open up opportunities for the development of the work environments. Well-being factors related to the physical education teacher's job description and schools should be taken into account in the design of new schools, the location of sports facilities and stocks, and the renewal of workplace practices. Adaptation to the work of a novice teacher could be promoted through mentoring and increased opportunities for co-teaching for those who need it. Teacher self-awareness helps to identify patterns of action and thinking that support coping at work. Clarifying the role of primary school for oneself can help to find a deeper meaning for work, which supports work motivation and engages in educational work. Novice teachers have a relatively large amount of work, so the skills of delimiting work, planning the use of time and the efficiency of time use are emphasized as factors supporting well-being at work. The data

from the study can be used to develop physical education teacher training to meet the changing needs of working life.

Keywords: well-being at work, workload, novice teacher, physical education teacher

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1. JOHDANTO.....	2
2. LIIKUNNANOPETTAJAN AMMATTI.....	4
2.1 Liikuntapedagogiikka ja liikunnanopetus.....	4
2.2 Liikunnanopettajan työnkuva ja työtehtävät.....	6
3. TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	7
3.1 Työhyvinvointi ja työkyky.....	7
3.2 Työn fyysinen kuormitus.....	11
3.3 Työn psykososiaalinen kuormitus.....	12
3.4 Liikunnanopettajan työn voimavaratekijät.....	14
3.5 Liikunnanopettajan työn kuormitustekijät.....	15
4. TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMINEN.....	19
4.1 Työelämään siirtymisen vaihe.....	19
4.2 Hallinnan keinot kuormituksen säätelyssä.....	20
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
5.1 Tutkimustavoitteet ja tutkimuskysymys.....	25
5.2 Tutkittavat ja tutkimusaineiston keruu.....	25
5.3 Tutkimus- ja analyysimenetelmä.....	27
6. TULOKSET.....	29
6.1 Työyhteisö.....	29
6.2 Työympäristö.....	32

6.3 Työn organisointi ja vaatimukset.....	36
6.4 Oppilaat.....	44
6.5. Muut tekijät.....	48
7. POHDINTA.....	53
7.1 Työhyvinvointitutkimuksen merkitys.....	53
7.2 Työyhteisö.....	54
7.3 Työympäristö.....	57
7.4 Työn organisointi ja vaatimukset.....	59
7.5 Oppilaat.....	65
7.6 Muut tekijät.....	68
7.7 Tutkimuksen luotettavuus, vahvuudet ja rajoitukset.....	71
7.8 Jatkotutkimusehdotuksia.....	74
LÄHTEET.....	76
LIITE 1: Haastattelurunko.....	86
LIITE 2: Työyhteisö - teeman analyysikehys.....	87

1. JOHDANTO

“Flegmaattisesti liikuntasaliin astelevat teinit, ja jatkuva malliesimerkinä ja motivoijana toimiminen. Kasvattaminen ja vaatiminen – ja siitä huolimatta vastoin annettuja ohjeita käyttäytyminen. Kiire, häly ja meteli. Huh, kaksoistunnin jälkeen tekee mieli puhaltaa hetki tyhjässä työtilassa. Ainiin, nyt ei ole aikaa hengähtää, vaan on tehtävä kirjaukset wilmaan ja noudettava välineet ulkovarastosta seuraavaa ryhmää varten! Voisiko työssä päästä helpommallakin?”

Lyhyen liikunnanopettajaurani aikana kertyneet kokemukset peruskoulun arjesta ovat toisinaan saaneet minut kyseenalaistamaan alavalintaani. Kullekin ryhmälle pitämäni liikuntatunti saattaa olla heille viikon ainoa, joten haluaisin tarjota oppilaille parasta. Kuinka jaksan olla jokaiselle liikuntaryhmälle täysin läsnäoleva ja innostava opettaja? Työpäivien jälkeen sosiaalinen kuorma on joskus niin suuri, etten jaksakaan muuta kuin rojahtaa sohvalle ja eristäytyä ulkomaailmasta. Onko työ liian kuluttavaa vai jaksanko tehdä sitä vielä kymmenenkin vuoden jälkeen?

Opetus on vaativaa ihmissuhdetyötä, joka edellyttää opettajalta oman erityisalan tuntemusta, erilaisten menetelmien hallintaa, ongelmanratkaisukykyä, ihmisten toiminnan ymmärtämistä ja valmiutta ohjata näitä prosesseja (Soini, Pietarinen & Pyhälä 2008). Samaan aikaan, kun perustyöhön liittyvät tekijät haastavat opettajan ammatillista osaamista, asettaa koulutyön jatkuvat muutokset, kuten opetussuunnitelman uudistukset ja teknologian kehittyminen, lisävaatimuksia opetushenkilöstön osaamiselle. Muutoksiin vastaaminen edellyttää sopeutumiskykyä ja valmiutta kehittää omia taitoja.

Työelämään siirtymisen ja opettajan ensimmäisten työvuosien tiedetään olevan henkisesti kuormittava ajanjakso (Fatiha, Abd & Shanina 2013; Leino & Leino 1997, 108; Onnismaa 2010; Sözen 2018). Kun tämä yhdistetään opettajan perustyön vaatimukseen, ei liene yllättävää, että liikunnanopettajien jaksaminen on koetuksella ja ammatista poistuminen on yleisintä ensimmäisen viiden työvuoden aikana (Salin ym. 2017). Mitkä liikunnanopettajan työhön ja erityisesti uran alkuvaiheeseen liittyvät tekijät lisäävät noviisiopettajan

kuormittuneisuutta? Entä mitkä asiat tuovat työhön iloa ja auttavat jaksamaan? Onko henkilökohtaisilla ajatus- ja toimintamalleilla vaikutusta työkuormituksen kokemisessa?

Opettajien hyvinvointia on tutkittu Suomessa viime vuosina etenkin työtyytyväisyyden, työn muutosten ja vaatimusten sekä työuupumuksen näkökulmasta. Opettajien kokema uupumus on lisääntynyt viime vuosien aikana (OAJ 2021; Yle 2021) ja syyt sen taustalla näyttävät olevan moninaisia. Keskeisiä tekijöitä opettajien kokemassa kuormittuneisuudessa ovat työmäärän lisääntyminen, kiire ja jatkuvat ylhäältä alaspäin tulevat muutokset (Mäkelä ym. 2012; Saloviita & Pakarinen 2021; OAJ 2021). Tuen tarpeet ovat lisääntyneet, mutta resurssit eivät riitä niihin vastaamiseen (OAJ 2021).

Jokaiseen työhön sisältyy kuormittavia tekijöitä. Siksi kokonaiskuormituksen hallinta on työntekijän hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta merkityksellinen asia. Työkuormituksen hallintakeinoja voidaan kohdistaa yksilöön, työympäristöön ja työorganisaatioon. Kuormituksen tekijöitä tunnistamalla voidaan löytää sekä työhön että henkilökohtaisiin ajatus- ja toimintamalleihin vaikuttavia keinoja, jotka edistävät liikunnanopettajien työhyvinvoinnin tukemista. Olen itse valmistumisen kynnyksellä oleva liikunnanopettajaopiskelija ja aiheen omakohtaisuus lisää mielenkiintoani vastavalmistuneiden liikunnanopettajien työhyvinvointia kohtaan.

2. LIKUNNANOPETTAJAN AMMATTI

2.1 Liikuntapedagogiikka ja liikunnanopetus

Liikuntapedagogiikka on liikuntakasvatusta ja liikunnan oppimista tutkiva tieteenala, joka selvittää liikunnan opetuksen ja -kasvatuksen tapoja (Laakso 2007; Schmidt-Millard 2003). Jaakkolan ja kumppaneiden (2017) mukaan liikuntapedagogiikalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jossa liikuntaan liittyviä ilmiöitä tarkastellaan kasvatuksellisesta näkökulmasta. Liikuntapedagogiikkaa voidaan toteuttaa koko ihmisen elämänkaaren ajan ja sillä on monia tärkeitä tehtäviä ihmisen elämäkulussa aina varhaislapsuudesta vanhuuteen. Tieteenalan keskeinen tavoite on antaa vastauksia siihen, miten ihmiset saadaan kiinnostumaan liikunnasta ja miten pystytään kehittämään yksilön valmiuksia omaksua liikuntataitoja ja valmiutta liikuntaan (Schmidt-Millard 2003; Telama 2017). Tulevaisuuden haaste liikuntapedagogiikan saralla on turvata ihmisten riittävän monipuoliset motoriset taidot ja fyysinen toimintakyky, jotka auttavat pärjäämään jokapäiväisen elämän fyysisistä koettelemuksista ja antavat edellytyksiä liikunnan toteuttamiseen omassa elämässä. Merkittävän haasteen tälle aiheuttaa yhteiskunnan kehitystä seurannut istuvan elämäntavan ja inaktiivisuuden lisääntyminen. (Jaakkola ym. 2017; Schmidt-Millard 2003.)

Liikunnanopetuksen tehtävä on perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (2014) mukaan “vaikuttaa oppilaiden hyvinvointiin tukemalla fyysisistä, sosiaalista ja psyykkistä toimintakykyä sekä myönteistä suhtautumista omaan kehoon”. Liikunnanopetuksen tavoitteena on kasvattaa liikuntaan ja liikunnan avulla. Liikuntaan kasvattamisella tarkoitetaan sellaisten tietojen ja taitojen oppimista, jotka edistävät elinikäiseen liikunnan harrastamiseen ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen sitoutumista. (Opetushallitus 2014.) Myönteiset liikunnalliset kokemukset ovat tärkeä osa liikunnallisen elämäntavan omaksumista ja liikunnan opetus pyritään toteuttamaan niin, että oppilaalla olisi mahdollisuus positiivisten kokemusten saavuttamiseen yksittäisillä liikuntatunneilla (Jaakkola ym. 2017). Liikunnan avulla kasvattamisella tarkoitetaan puolestaan toimintaa, jossa opitaan sellaisia taitoja, jotka edistävät ihmisenä ja yhteiskunnan jäsenenä kasvua ja elämässä pärjäämistä. Niitä ovat esimerkiksi tunne- ja vuorovaikutustaidot, vastuunotto omasta toiminnasta,

ongelmanratkaisukyky ja myönteinen minäkäsitys. (Opetushallitus 2014.) Liikuntatunneilla ilmenevät luonnolliset ristiriitatilanteet tarjoavat mahdollisuuden moraalikysymysten käsittelylle. Sääntöjen noudattamista ja toisten kunnioittamista, huomioimista ja auttamista opitaan liikunnassa yhteistoiminnallisten aktiviteettien kautta. Epäonnistumisen ja onnistumisen kokemusten avulla opitaan tunnesäätelyä, kuten omien tunteiden tunnistamista, hallitsemista ja ilmaisemista. (Hadar & Hotam 2012; Salin, Huhtiniemi & Hirvensalo 2017.)

Kasvatus- ja opetustehtävän lisäksi perusopetuksen opetussuunnitelma (2014) pitää sisällään laaja-alaisen osaamisen tavoitteita, joiden perusajatuksena on tukea oppilaan kasvua ihmisenä ja kansalaisena. Laaja-alaisella osaamisella tarkoitetaan tiedon- ja taidonalat ylittävää ja yhdistävää osaamista sekä kykyä käyttää tietoja ja taitoja eri tilanteiden edellyttämällä tavalla. Laaja-alainen osaaminen jaetaan seitsemään osa-alueeseen: 1) ajattelu ja oppimaan oppiminen, 2) kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaiseminen, 3) itsestä huolehtimisen ja arjen taidot, 4) monilukutaito, 5) tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen, 6) työelämätaidot ja yrittäjyys ja 7) osaaminen, vaikuttaminen ja kestävä tulevaisuuden rakentaminen. Liikunnanopetuksessa käytettyjen menetelmien tulee tukea näiden osa-alueiden sisältöjen oppimista. (Opetushallitus 2014.)

Perusopetuksen opetussuunnitelman mukainen oppimiskäsitys rakentuu oppilaan aktiiviseen osallisuuteen, oppimisen iloon ja yhdessä toimimiseen. Tietojen ja taitojen oppiminen nähdään kumuloituvana prosessina, jossa oppijan aktiivinen toimijuus ja osallisuus edistävät parhaiten uuden oppimista. Liikunnan opetuksessa tulee hyödyntää monipuolisia ympäristöjä vuodenajan kierron mukaan, sillä monipuoliset ympäristöt, liikuntamuodot ja lajit toimivat välineinä tavoitteiden saavuttamiselle. Tunneilla korostuu kehollisuus, fyysinen aktiivisuus sekä yhdessä tekeminen. Muita liikunnanopetuksen arvopohjaan liittyviä tekijöitä ovat turvallisuus, tasa-arvo ja eettisyys. Opetuksessa korostetaan normatiivisen vertailun sijaan henkilökohtaista kehitystä ja parhaansa yrittämistä. Teknologialla on yhä suurempi merkitys koulun arjessa ja sitä tulisi hyödyntää sopivissa määrin myös liikunnan opetuksessa. (Opetushallitus 2014.)

2.2 Liikunnanopettajan työnkuva ja työtehtävät

Liikunnanopettajan työnkuva sisältää sekä yhtymäkohtia että erityispiirteitä muiden opettajien työnkuvaan verrattuna. Työn ydin muodostuu ammatillisesta sisältöosaamisesta, yhteiskunnallisesta kasvatustehtävästä ja työn eettisestä perustasta. (Kougioumtzis, Patriksson & Stråhlman 2011; Salin ym. 2017.) Liikunnan aineenopettajan työn keskeinen tavoite on jo pitkään ollut liikuntaan ja liikunnan avulla kasvattaminen (Opetushallitus 1988; 1994; 2004; 2014), mutta yhteiskunnan kehityksen ja opetussuunnitelmauudistusten myötä työnkuva on laajentunut viime vuosien aikana. Uusissa opetussuunnitelmissa korostuu aiempaa enemmän yhteisöllisyys, toiminnallisuus, digitaalisuus ja monipuolisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen. Nykyaikainen liikunnanopettaja toimii koulun kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäjänä, jonka tulee hallita tietoainekset liikuntakulttuurista, inhimillisestä käyttäytymisestä sekä terveydestä ja hyvinvoinnista. Opetus- ja kasvatustehtävän ohella liikunnanopettajan tehtävä on auttaa yksilöä sitoutumaan liikunnalliseen elämäntapaan ja edistää koko koulun hyvinvointia. (Kougioumtzis, Patriksson & Stråhlman 2011; Mäkelä, Hirvensalo, Palomäki, Herva & Laakso 2012; Salin ym. 2017.)

Liikunnanopettajan opetusvelvollisuus vaihtelee kouluasteesta riippuen. Perusopetuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa liikunnan vuosiviikkotuntimäärä on 24-25 ja lukiossa 23. Luokkaopetus, kuten terveystiedon opetus saattaa vähentää opettajan vastuulla olevien liikuntatuntien määrää. Opetustyön ulkopuolisia työtunteja liikunnanopettajan ammatissa on viikoittain keskimääräisesti 10. Kokeiluun tulevat vuosityöaikakokeilut saattavat muuttaa opetusvelvollisuuden ja muun työn tuntimääriä lähitulevaisuudessa. (Salin ym. 2017.) Käytännön työtehtävistä yleisimpiä liikunnanopettajan ammatissa ovat liikunnanopetus erilaisissa ympäristöissä ja siirtyminen suorituspaikoille. Muita yleisiä työtehtäviä ovat tuntien suunnittelu, tilojen varaus, oppilaiden arviointi ja luokkaopetus. Viikoittain työ pitää sisällään välineiden huoltoa, yhteydenpitoa kodin ulkopuolelle ja kokouksia. Harvinaisempia, mutta lukukausittain ohjelmassa olevia työtehtäviä ovat projektien, juhlaohjelmien, kilpailujen ja tapahtumien suunnittelu ja toteutus. (Mäkelä ym. 2012; Salin ym. 2017.)

3. TYÖSSÄ JAKSAMINEN

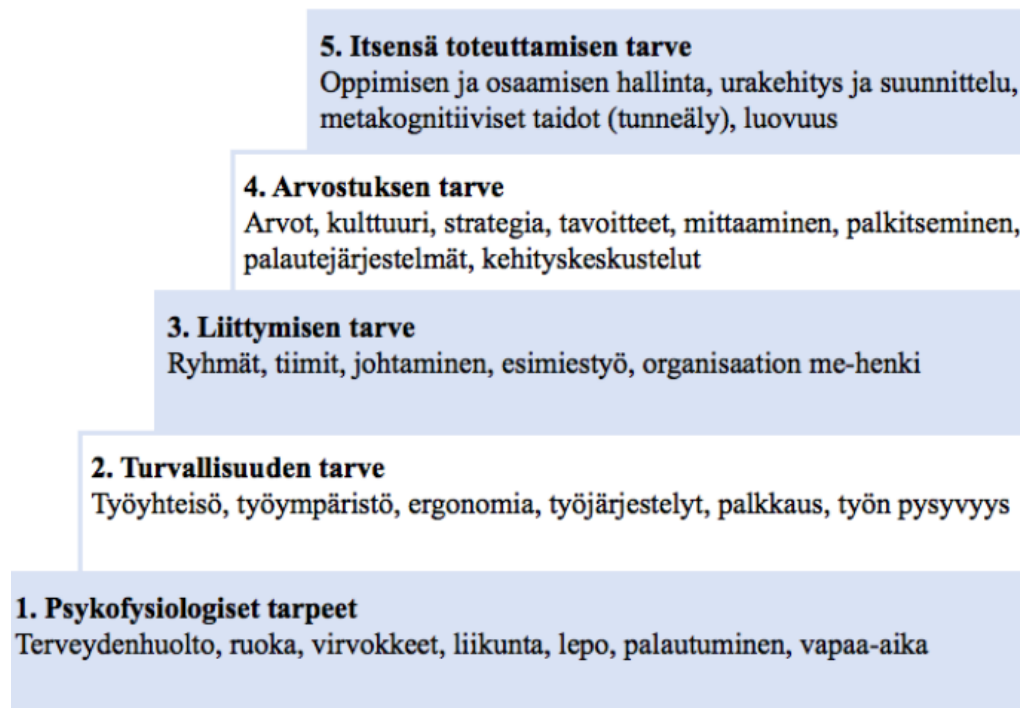
3.1 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvoinnin käsite on laaja ja sille on monia määritelmiä. Työterveyslaitoksen (2021) mukaan työhyvinvointi on turvallisen, terveellisen ja tuottavan työn muodostama kokonaisuus, jossa ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt työskentelevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointiin liittyy työn mielekkyyden ja palkitsevuuden kokemus sekä työn tukeminen osana oman elämänhallinnan kokemusta. Työhyvinvoinnin edistämisessä saadaan pysyviä tuloksia tukemalla yksilön voimavaroja, jotka auttavat kuormituksen tasapainottamisessa ja tukemalla organisaatiota toimintatapojen uudistamisessa (Työterveyslaitos 2021; Warr & Nielsen 2018).

Työhyvinvoinnin voidaan myös nähdä koostuvan yksilön osaamisen ja työn vaatimusten tasapainosta, yksilön terveydestä, asenteista, motivaatiosta ja voimavaroista. Työhyvinvointiin liittyy yksilön kokemus työnteon mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta sekä työyhteisön kokemus työn sujuvuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta. (Keva 2021; Warr & Nielsen 2018.) Marjalan (2009) määritelmä mukailee edellä kuvattua. Hänen mukaansa työhyvinvointiin liittyy työsitoutuneisuus, kokonaiselämän hyvinvointi, vastuullisuus itsestä, dialoginen yhteisöllisyys, koettu työn haasteellisuus, yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, ilon ja onnistumisen kokemukset työssä, tunne arvostettavan työn tekemisestä, osaaminen asiakastyössä ja yksilöllisten tarpeiden huomiointi työnkuvassa. Työhyvinvointi ilmenee yksilön ja yhteisöjen tasolla työhön paneutumisenä sekä yhteistyön sujuvuutena. Organisaatiotasolla se ilmenee työn laatuna ja tuloksellisuutena.

Rauramon (2004) esittelemässä Työhyvinvoinnin portaat -mallissa (kuva 1) työhyvinvointiin liittyy läheisesti ihmisen kokonaisvaltainen psykofyysinen olemus eli yksityiselämä vaikuttaa työssä jaksamiseen ja toisinpäin. Malli on suunniteltu alun perin työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeisiin, mutta se kuvaa monipuolisesti työhyvinvoinnin käsitettä. Porrasmalli perustuu humanistisen psykologian teoreetikko Abraham Maslowin motivaatioteoriaan, jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian. Tarvehierarkian ylimmällä tasolla ja

eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Itsensä toteuttamisella tarkoitetaan yksilölle ominaisen ja ainutlaatuisen potentiaalin hyödyntämistä, mikä tukee ihmisen sisäistä motivaatiota ja edistää täten työn ilon kokemusta. Tarvehierarkian ylintä tasoa on mahdoton saavuttaa ellei alempien tasojen tarpeet toteudu ensin. Työhyvinvoinnin portaiden alimmalle portaalle kuuluu ihmisen psykologiset tarpeet, kuten ruoka, virvokkeet, liikunta, lepo, palautuminen ja vapaa-aika. Toinen taso pitää sisällään turvallisuuden tarpeen, johon liittyy työyhteisö, työympäristö, ergonomia, työjärjestelyt, palkkaus ja työn pysyvyys. Kolmannelle tasolle kuuluu liittymisen tarve, mikä kytkeytyy ryhmien, tiimien, johtamisen, esimiestyön ja organisaation me-hengen vuorovaikutukseen. Toiseksi ylin porras eli arvostuksen tarpeen porras pitää sisällään yksilön ja työpaikan arvot, kulttuurin, strategian, tavoitteet, mittaamisen, palkitseminen, palautejärjestelmän ja kehityskeskustelut. Korkeimmalla portaalla on alussa mainittu itsensä toteuttamisen tarve, mikä ilmenee työssä oppimisen ja osaamisen hallintana, urakehityksenä, suunnitteluna, tunneälynä ja luovuutena. (Rauramo 2004, 26-30.) Työhyvinvoinnin portaat -malli ilmentää, kuinka monitekijäinen kokonaisuus työhyvinvointi on.



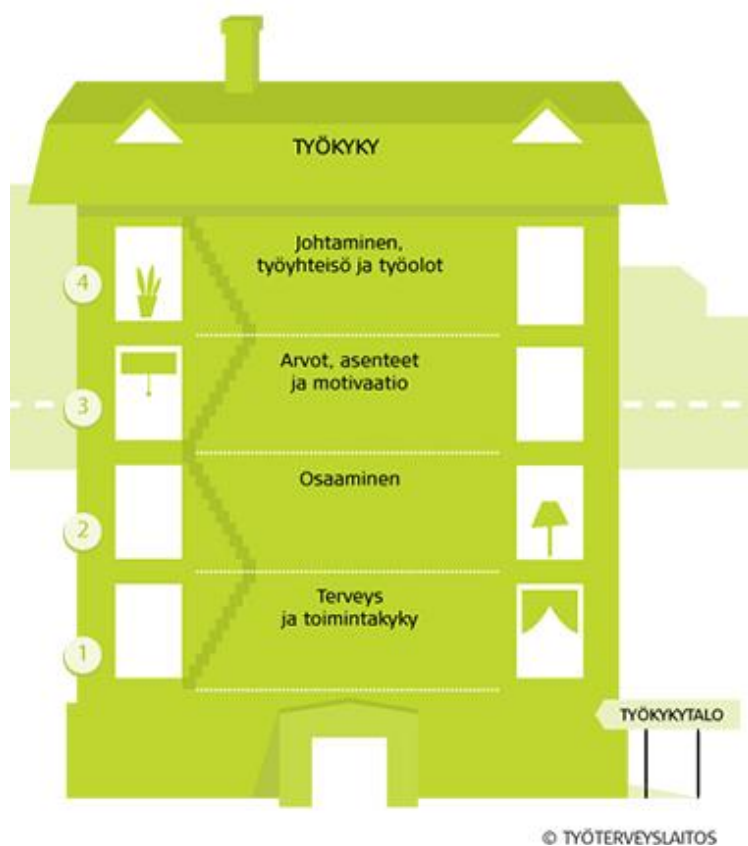
KUVA 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004, 26).

Työhyvinvointi ja työkyky liittyvät toisiinsa, sillä hyvä työkyky tukee työhyvinvointia ja työhyvinvointi tukee työkykyä (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2021; Työterveyslaitos 2021). Tutkimuksissa ja kirjallisuudessa nämä kaksi käsitettä koostuvat pitkälti samoista tekijöistä eikä käsitteillä ole huomattavaa merkityseroa. Työkyky voidaan määritellä yksilön kykynä tehdä työtä ja selviytyä työn vaatimuksista (Ilmarinen 1995; Warr & Nielsen 2018; WHO 1993). Kuten työhyvinvoinnin kokonaisuus, niin myös kyky tehdä työtä, on monen tekijän summa. Työntekijän voimavarojen ja työn yhteensopivuus ja tasapaino luovat edellytykset hyvälle työkyvylle (Ilmarinen 1995; Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2015; Työterveyslaitos 2021; Warr & Nielsen 2018; WHO 1993).

Työterveyslaitos (2021, kuva 2) näkee työkyvyn rakentuvan neljästä osa-alueesta, joista kolme kuvaa yksilön voimavaroja ja neljäs itse työtä. Ensimmäinen osa-alue pitää sisällään yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden ja toimintakyvyn. Ne muodostavat toiminta- ja työkyvyn perustan kaikissa työelämän vaiheissa, mutta eivät yksinään riitä turvaamaan työkykyyn edellytyksiä (Ilmarinen 1995). Toisen osa-alueen nähdään koostuvan yksilön osaamisesta, jonka perustan muodostavat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Työn uudet vaatimukset edellyttävät työntekijältä jatkuvaa tietojen ja taitojen päivittämistä. Kolmas työkyvyn osa-alue koostuu yksilön arvoista, asenteesta ja motivaatiosta. Työn kokeminen mielekkäänä, merkityksellisenä ja sopivan haasteellisenä vahvistaa työkykyä. Jos työ ei vastaa omia odotuksia eikä kohtaa omien arvojen kanssa, työkyky heikentyy. Kolmanteen osa-alueeseen liittyy läheisesti työn ja muun elämän yhteensovittaminen, mikä voi osaltaan muodostua työkykyä tukeväksi tai heikentäväksi tekijäksi. Neljäs osa-alue kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja se koostuu Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työn johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Esimiehellä ja organisaatiolla on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan toimintaa työkykyä tukeväksi. (Työterveyslaitos 2021.) Yhteistyöhön perustuva johtaminen lisää työntekijöiden motivaatiota, sitoutuneisuutta ja työn ilon kokemusta (Keva 2021; Työterveyslaitos 2021; Warr & Nielsen 2018).

Ikä ja erilaiset elämäntapahtumat aiheuttavat muutoksia edellä kuvatun työkykymallin yksilöä koskeviin osa-alueisiin. Myös itse työ muuttuu jatkuvasti, ja työkykyä edistettäessä tulisi ottaa huomioon yksilön edellytykset vastata työssä tapahtuviin muutoksiin. Työkyvyn ylläpitämisen

ja edistämisen kannalta on tärkeää, että kaikki edellä mainitut työkyvyn osa-alueet tukevat toisiaan ja kehittyvät ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on päävastuussa omista voimavaroistaan, kun taas työnantaja vastaa työstä ja työoloista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021; Työterveyslaitos 2021; Warr & Nielsen 2018; WHO 1993.) Lisäksi työkyvyn tukena on erilaisia tukiorganisaatioita, kuten työterveyshuolto ja työsuojelutoimikunta. Työkyvyn tukemisessa saavutetaan usein parhain lopputulos, kun työnantaja, työntekijä ja tukiorganisaatiot toimivat yhteistyössä. Työnantaja voi tukea työntekijän voimavaroja erilaisin keinoin ja työntekijä voi aktiivisesti edistää oman työn ja työyhteisön hyvinvointia. (Ilmarinen 1995; Työterveyslaitos 2021; Warr & Nielsen 2018; WHO 1993.)



KUVA 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021).

Rauramon (2004) määritelmä työkyvystä mukailee Työterveyslaitoksen vastaavaa, joskin hieman eri painotuksilla: siinä kaksi osa-aluetta koskee työhön ja työoloihin liittyviä tekijöitä ja toiset kaksi työntekijään liittyviä tekijöitä. Ensimmäisen työkyvyn osa-alue koostuu

työympäristöstä, ja siihen liittyy läheisesti ergonomia, työhygieniä ja työturvallisuus. Toinen osa-alue pitää sisällään työhön ja työympäristöön liittyvät toimenpiteet, kuten toimintatavat, johtamisen ja vuorovaikutuksen. Kolmas osa-alue muodostuu työntekijän voimavaroista ja terveydestä ja neljänteen osa-alueeseen kuuluu ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja edistäminen. Työkykyä ylläpitävä toiminta kohdistuu lähtökohtaisesti yksilön terveyden edistämiseen, mutta se edellyttää myös työyhteisöön ja työympäristöön vaikuttamista. Asenteiden, arvojen, tietojen ja taitojen on kehityttävä ja uudistuttava yhteiskunnan ja työn muutoksen mukana. Parhaimmillaan työkyvyn edistäminen on laaja-alaista toimintaa, joka edistää muutoksen turvallista hallintaa. (Rauramo 2004, 26-30.) Hyvinvoivan työyhteisön on todettu lisäävän työn tuottavuutta ja organisaatioiden taloudellista menestystä (Rauramo 2004, 26-30; Warr & Nielsen 2018; WHO 1993).

3.2 Työn fyysinen kuormitus

Työn fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan työntekijän tuki- ja liikuntaelimestöön sekä verenkiertoelimestöön kohdistuvaa kuormitusta. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat erilaiset työasennot, työliikkeet ja työhön liittyvä liikkuminen sekä fyysinen voimankäyttö. (Louhevaara ym. 1995; Sohaill 2015.) Työn fyysisen kuormittavuus riippuu dynaamisen ja staattisen lihastyön määrästä ja suhteesta, aktiivisen lihasmassan suuruudesta ja voiman käytöstä (Louhevaara ym. 1995). Raskas ruumiillinen työ, äkilliset voimakkaat kuormitukset, pitkäkestoinen paikallaan olo, staattiset työtehtävät ja toistuvat yksipuoliset tehtävät lisäävät työn fyysistä kuormittavuutta. Lisäksi ulkoiset tekijät, kuten sääolosuhteet, ääniolosuhteet, valaistus ja lämpötila vaikuttavat siihen, miten elimistö kuormittuu. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015; Louhevaara ym. 1995; Sohaill 2015; Rauramo 2004, 96-100.)

Työn fyysinen kuormittavuus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin ja työssä jaksamiseen. Yksilön kannalta fyysisesti sopivan rasittava työ tukee työkykyä ja liiallinen tai haitallinen kuormitus heikentää sitä. (Louhevaara ym. 1995; Rauramo 2004, 96; Sohaill 2015.) Yhteiskunnan teknologisoitumisen myötä työpäivän aikainen liikkuminen on vähentynyt ja istumatyö lisääntynyt (Lehto ym. 2015; Sohaill 2015). Istumatyö altistaa tuki- ja liikuntaelinoireille etenkin niska-hartiaseudulla, sillä istumatyö kuormittaa kehoa

yksipuolisesti ja epäergonomisista asennoista aiheutuva lihasten jatkuva kestojännitys aiheuttaa paikallisia aineenvaihduntahäiriöitä. Työn rikastaminen seisomista ja liikkumista sisältävillä hetkillä työnteon ja taukojen aikana parantaa vireystilaa sekä työtehoa, vähentää tuki- ja liikuntaelinoireita ja edistää täten työssä jaksamista. (Louhevaara ym. 1995; Rauramo 2004, 98-100.) Muita keinoja työn fyysisen kuormittavuuden helpottamiseksi on tilojen ja tavaravirtojen hyvä suunnittelu, työvälineiden muokkaaminen työn ja työntekijän vaatimuksiin sopiviksi sekä työn säännöllinen tauotus (Sohail 2015; Rauramo 2004, 96-97).

3.3 Työn psykososiaalinen kuormitus

Psyykinen toimintakyky voidaan määrittää ihmisen kyvyksi saavuttaa toiminnalleen asetetut tavoitteet ja tyydyttää tarpeensa. Psyykkisen toimintakyvyn osatekijöitä ovat yksilön kyvyt ja taidot, motivaatio, vireys ja energia, minäkäsitys, emotionaalinen tasapaino ja sosiaaliset taidot. Yksilön itselleen asettamien tai ulkopuolelta tulevien tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavat psyykkisen toimintakyvyn osatekijöiden lisäksi ympäröivä yhteisö. (Gerlander, Saarinen & Kalimo 1995.)

Työsuojeluhallinnon (2021) mukaan työn psykososiaaliset tekijät tarkoittavat työn sisältöön ja sen järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat väärin mitoitettuina, puutteellisesti hallittuina tai epäedullisissa olosuhteissa esiintyessään aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Sopiva psykososiaalinen kuormitus yksilön psyykkiset edellytykset huomioiden edistää työntekijän terveyttä, toimintakykyä ja työtehtävistä suoriutumista (Gerlander ym. 1995; Launis & Koli 2007; Sohail 2015; Työsuojeluhallinto 2021). Työn vaatimusten ja hallinnan mallin mukaisesti työn psyykinen kuormitus syntyy työn haasteiden määrästä ja työn piirteistä, joihin työntekijällä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa tai vaikutusmahdollisuudet ovat pienet. Työntekijän valmiuksiin nähden liian suuret haasteet ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet lisäävät työkuormitusta. Sopivan haastavaksi koettu työ ja työntekijän kokemat vaikutusmahdollisuudet vähentävät työssä koettua psykososiaalista kuormitusta (Karasek & Theorell 1990, 31-34; Sohail 2015). Launis ja Koli (2007) määrittelevät työn psyykkisen kuormituksen edellä kuvatun vaatimusten ja hallinnan mallin mukaan: työn psyykkiset kuormitustekijät tarkoittavat työhön

tai työoloihin liittyviä tekijöitä, jotka asettavat työntekijälle tämän ominaisuuksin nähden sopivasti, liikaa tai liian vähän haasteita.

Työn psykososiaalinen kuormitus muodostuu sekä yksilöön että ympäristöön kohdistuvista psyykkisistä, fyysisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Niitä ovat työn fyysis-tekninen ympäristö, määrä, laadulliset vaatimukset ja organisointi, työnteon tapojen yksilölliset mahdollisuudet, panosten ja palkkioiden välinen tasapaino sekä työhön liittyvät ihmissuhteet. (Aulankoski & Lundahl 2018, 43-44; Sohail 2015.) Teknisten laitteiden toimivuus ja ergonominen sopivuus edistävät työntekijän fyysisen hyvinvoinnin lisäksi psyykkistä hyvinvointia. Väärin mitoitettut, huonosti toimivat ja työntekijän tarpeisiin sopimattomat laitteet ja yhteydet aiheuttava stressiä, kiirettä, kolotuksia ja ahdistusta ja lisäävät täten psykososiaalista kuormitusta. Työn organisointiin liittyvä selkeä vastuunjakoa, tasavertainen kohtelu sekä mahdollisuus työntekoon ilman katkoksia ja päällekkäisyyksiä edistävät hyvää psykososiaalista ergonomiaa. Puolestaan epäselvyydet työnjaon ja vastualueiden suhteen, päällekkäisyyksien aiheuttama kiireen tunne ja monen tehtävän yhtäaikainen tekeminen heikentävät työtehoa ja lisäävät kuormittuneisuutta. (Aulankoski & Lundahl 2018, 43-44, 48-49; Lehto ym. 2015; Maslach & Leiter 1997; Sohail 2015.) Epätasa-arvoinen kohtelu työpaikalla saattaa aiheuttaa pitkään jatkuessaan työntekijälle mittavia haittoja ja siksi siihen tulisi puuttua matalalla kynnyksellä. Työpaikan ihmissuhteisiin liittyviä keskeisiä tekijöitä, joilla on yhteys työntekijän hyvinvointiin, ovat johtamisen kulttuuri, sosiaalinen tuki ja kiusatuksi tuleminen kokemukset. (Aulankoski & Lundahl 2018, 43-44, 48-49; Lehto ym. 2015; Maslach & Leiter 1997.)

Yksilön subjektiivinen kokemus stressistä liittyy läheisesti työn psyykkisen kuormittavuuden kokemukseen. Keskeisimpien stressiteorioiden mukaan stressissä on kyse yksilön kykyjen ja ympäristön vaatimusten epätasapainotilasta. Työstressiä syntyy, kun ihmiseltä vaaditaan enemmän, mihin omat voimavarat riittävät tai kun työ ei täytä ihmisen odotuksia eikä niihin kohdistuvia tarpeita. Stressiin liittyy yksilön tasolla erilaisia psykologisia, sosiaalisia ja fysiologisia prosesseja, jotka heijastuvat yksilön käytökseen ja ympäröivään organisaatioon. (Bubb & Earley 2004, 69; Gerlander ym. 1995; Marjala 2009; Maslach & Leiter 1997; Sohail 2015.) Stressiä voi hetkittäin sietää suuriakin määriä, mutta terveyden ylläpitämisen kannalta keskeisessä asemassa on pitkän aikavälin palautuminen. Jos palautuminen jää jatkuvasti

puutteelliseksi eikä ihminen kykene muuttamaan työhön liittyviä stressin aiheuttajia tai omaa suhtautumistaan työhön, on seurauksena erilaisia terveydellisiä haittoja, kuten mielenterveysongelmia ja/tai sydän- ja verisuonitauteja. (Gerlander ym. 1995; Maslach & Leiter, 1997; Onnismaa 2010; Sohaill 2015.) Pitkään jatkunut puutteellinen palautuminen voi johtaa työperäiseen uupumukseen. Työuupumuksen merkkejä ovat syvä väsymys, työmotivaation lasku, kyyninen suhtautuminen työhön ja kompetenssin kokemuksen katoaminen. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18-19; Gerlander ym. 1995; Maslach & Leiter, 1997.) Työntekijän persoonallisuuden piirteet ja ominaisuudet kuten korkea työmoraali, vastuuntuntoisuus, yksipuoleinen työkeskeisyys, stressinhallintakeinojen rajoittuneisuus, korkea vaatimustaso itseä kohtaan ja tunnepohjainen sitoutuminen omaan ammattiin altistavat työperäisen stressin kokemukselle ja työuupumuksen muodostumiselle (Aulankoski & Lundahl 2018, 39-40; Gerlander ym. 1995; Maslach & Leiter, 1997; Rauramo 2004, 32). Rauramo (2004, 32) korostaa työuupumuksen juurisyyinä yksilöllisiä tekijöitä: tilanteessa, jossa työntekijä pyrkii jatkuvasti vastaamaan kaikkiin häneen kohdistuviin odotuksiin ja tekee jatkuvasti enemmän, mihin voimat riittävät, on vaarana uupumus. Aulankoski ja Lundahl (2018, 43) puolestaan toteavat, että kummallakin, sekä työoloilla että työntekijän ominaisuuksilla on merkitys työuupumuksen muodostumisessa, ja eri tekijöiden painoarvo on tapauskohtaista.

3.4 Liikunnanopettajan työn voimavaratekijät

Työtyytyväisyys on yksi työhyvinvoinnin tutkituimmista mittareista. Liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä selvittäneiden tutkimusten perusteella keskeinen voimaannuttava tekijä opettajan työssä on hyvät kollegat ja mukavat oppilaat (Iannucci & MacPhail 2017; Mäkelä 2012; Richards, Washburn, Carson & Hemphill 2017). Lisäksi työyhteisön hyvä ilmapiiri, hyvät esimiessuhteet ja kollegoilta saatu arvostus sekä luottamus edistävät työssä jaksamista (Iannucci & MacPhail 2017; Launis & Koli 2007; Lipponen, Hirvensalo & Ilmanen 2017; Mäkelä ym. 2012; Richards ym. 2017; Salovaara & Honkonen 2013; Turpeenniemi 2008). Myös oppilailta saadun arvostuksen on osoitettu olevan opettajaa voimaannuttava tekijä (Lipponen ym. 2017; Richards ym. 2017).

Liikunnanopettajan työnkuvaan liittyy vapaus valita opetussisällöt ja -menetelmät opetussuunnitelman asettamien kriteerien puitteissa. Tämä tukee opettajan autonomian kokemusta, mahdollistaa oman persoonan ja näkemysten esille tuomisen opetuksessa ja tukee täten työssä jaksamista. Opetustyöhön liittyvä aikataulujen vapaus mahdollistaa työn suunnittelun ja aikataulutuksen omat voimavarat huomioiden. Toisaalta, opetustyön vapaus ja abstraktius voidaan nähdä myös opettajaa kuormittavana tekijänä, sillä kukaan ei määrittele riittävän hyvän työn kriteerejä. (Turpeenniemi 2008.) Lähes aina olisi varaa parantaa jollain osa-alueella, suunnitella tunteja laadukkaammin ja ottaa erilaiset oppijat paremmin huomioon.

Opettajan persoonalliset tekijät, kuten kyvyt, työhön suhtautuminen ja persoonan piirteet ovat yhteydessä työssä jaksamiseen. Positiivinen ja optimistinen suhtautuminen elämään ja opetustyöhön on voimavara, josta voi ammentaa työn iloa. Lisäksi koettu pätevyys ja kokemus omien kykyjen riittävydestä suhteessa työn vaatimuksiin edistää työssä jaksamista. (Iannucci & MacPhail 2017; Launis & Koli 2007; Montgomery & Rupp 2005; Richards ym. 2017.) Liikunnanopetuksen näkeminen kokonaisvaltaisena toimintana, joka tukee opiskelijan henkilökohtaista ihmisenä kehittymistä, voi olla opettajan keino tuoda opetukseen uutta merkitystä ja lisää täten työhön kohtaan koettua mielenkiintoa. Lisäksi opetustyön tuottavien tulosten, kuten yhteistoiminnan sujuminen tai uusien taitojen oppimisen havaitseminen tuo opettajalle tyytyväisyyden tunnetta, mikä edistää työssä jaksamista. (Bubb & Earley 2004, 9; Iannucci & MacPhail 2017; Lipponen ym. 2017; Richards ym. 2017.)

3.5 Liikunnanopettajan työn kuormitustekijät

Liikunnanopettajan ammatin fyysistä rasittavuutta lisäävät oppituntien aikainen liikkuminen, siirtyminen paikasta toiseen ja liikuntavälineiden kuljetus (Salin ym. 2017). Lisäksi työn fyysistä kuormitusta lisäävät tuntien aikainen melu ja hälinä sekä vaihtelevat sääolosuhteet (Kinnunen & Parkatti 1993, 13; Mäkelä ym. 2012; von Haaren-Mack, Schäfer, Pels & Kleinert 2019). Vaihtelevat olosuhteet asettavat erityisen suuret vaatimukset äänen kestokyvyille, kantavuudelle ja viestinnälliselle toimivuudelle sekä kuulolle. Lisäksi rakennusten kuiva ilma, suuret opetustilat ja niiden huono akustiikka lisäävät äänen käytön vaatimuksia sekä altistumista kuulohaitoille. (Onnismaa 2010; von Haaren-Mack ym. 2019.)

Yleistyneiden sisäilmaongelmien on todettu aiheuttavan enenevässä määrin äänenkäyttöön ja muita terveyteen liittyviä haittoja opettajille. (Onnismaa 2010.) Lisäksi puutteelliset ja/tai epätarkoituksenmukaiset tilat ja välineet kuormittavat opettajaa ja heikentävät työssä jaksamista. (Bubb & Earley 2004, 11; Kinnunen & Parkatti 1993, 13; Mäkelä ym. 2012; Onnismaa 2010; von Haaren-Mack ym. 2019.)

Opettajan työ sisältää vastuun vaativasta kasvatustehtävästä ja oppilaiden turvallisuudesta sekä tasa-arvon toteutumisesta. Liikunnanopettajan ammatissa turvallisuudesta huolehtiminen korostuu erilaisissa ympäristöissä liikkumisessa. Kasvatusvastuu on siirtynyt yhä enemmän kouluista koululle ja tämä lisää opettajan pedagogisten taitojen vaatimuksia. Koulutus- ja kasvatusvaatimusten huomioiminen opetuksessa samanaikaisesti on vaativaa ja liikkuminen eri kasvattajaroolien välillä saatetaan kokea kuormittavaksi. Korkeat oppimisvaatimukset ja koetut rooliristiriidat ovat yhteydessä opettajien kokemaan stressiin. (Bubb & Earley 2004, 69-70; Ho 1996; Richards ym. 2017; Soini ym. 2008.)

Opettajan työssä vuorovaikutustilanteet oppilaiden, koulun henkilökunnan ja huoltajien kanssa muodostavat merkittävän jaksamiseen ja kuormitukseen liittyvän kontekstin (Bubb & Earley 2004, 69-70; Ho 1996; Iannucci & MacPhail 2017; Richards ym. 2017; Soini ym. 2008; von Haaren-Mack ym. 2019). Käytöshäiriöiden ja levottomuuden on todettu lisääntyneen koulussa (Kiviniemi 2000; Kohonen & Kaikkonen 1998) ja sosiaalisesti sekä pedagogisesti haastavat ongelmatilanteet kuormittavat opettajaa erityisellä tavalla (Bubb & Earley 2004, 69-70; Ho 1996; Launis & Koli 2007; Mäkelä ym. 2012; Soini ym. 2008; von Haaren-Mack ym. 2019). Näyttäisi kuitenkin siltä, että merkittävin kuormitustekijä ei ole haastavat tilanteet ja niiden ratkaiseminen vaan opettajan kokemus omasta kyvystään toimia haastavissa tilanteissa (Soini ym. 2008; von Haaren-Mack ym. 2019). Opettajan kokemus erilaisten vuorovaikutustilanteiden kuormittavuudesta riippuu tämän toimintastrategioista ja valmiudesta jäsentää oman toiminnan pedagogisia seurauksia (Richards ym. 2017; Soini ym. 2008). Sosiaalisten tilanteiden haastavuutta voi lisätä monikulttuurinen työympäristö, jossa opettajan on kyettävä työskentelemään erilaisuus huomioiden (Mäkelä ym. 2012; Salin ym. 2017). Lisäksi huonot esimies- ja kollegasuhteet sekä kodin ja koulun heikko yhteistyö lisäävät liikunnanopettajan työn sosiaalista kuormittavuutta (Bubb & Earley 2004, 69-70; Mäkelä 2012; Onnismaa 2010; Richards ym. 2017). Lipponen ja kumppanit (2017)

havaittivat myös, että paikoilleen jämähtäneet liikunnanopettaja kollegat, jotka eivät innostu uusista opetusmenetelmistä ja ideoista, vaikuttavat etenkin uran alkupuolella negatiivisesti opettajan kokemaan arvostuksen tunteeseen.

Opettaja kokevat riittämättömyyden tunnetta sekä painetta uudistua ja kehittyä jatkuvien muutosten keskellä (Bubb & Earley 2004, 11; Richards ym. 2017). Vaikutusmahdollisuudet työhön liittyvien uudistusten laatuun ja määrään ovat usein pienet (Montgomery & Rupp 2005; Santavirta ym. 2007). Jos koulun muutokset koetaan ulkoapäin saneltuna pakkona, opettajan epävarmuus ja muutosvastarinta lisääntyvät. Negatiivisten tunteiden käsittely kuluttaa voimavaroja ja kokemus siitä, että ei voi itse vaikuttaa työhön asetettuihin vaatimuksiin, lisää opettajien kokemaan stressiä. Opettajien riittämättömyyden tunnetta sekä kuormitusta lisäävät asetettujen vaatimusten irrallisuus koulun arjesta ja pedagogisen todellisuuden rajoista. Sen sijaan uudistusten näkeminen osana oman työn ja työympäristön kehittämistä on yhteydessä avoimeen ja joustavaan suhtautumistapaan, mikä säästää voimavaroja. (Bubb & Earley 2004, 8; Onnismaa 2010; Richards ym. 2017; Santavirta ym. 2007.)

Lasten ja nuorten fyysinen kunto on ollut tämän vuosikymmenen aikana laskusuunnassa istuvan elämäntavan ja vaihtoehtoisten vapaa-ajan viettotapojen lisääntymisen myötä (Huotari 2004, 119; Jaakkola ym. 2017; Maitland, Stratton, Foster, Braham & Rosenberg 2013). Etenkin kestävyyskunto on aiempaa heikompi ja tämä lisää fyysisen kunnan polarisoitumista oppilasryhmissä (Huotari 2004, 119; Huotari, Nupponen, Laakso & Kujala 2010). Kasvat ryhmäkoot ja heterogeeniset ryhmät lisäävät opetuksen eriyttämisen tarvetta, mutta yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen on suurissa ja heterogeenisissä ryhmissä haastavaa. Suuret ryhmäkoot asettavat myös opettajan ryhmänhallinnan taidoille erityisvaatimuksia. (Mäkelä ym. 2012; Richards ym. 2017.)

Kiire on merkittävä liikunnanopettajien työkuormitusta lisäävä tekijä (Iannucci & MacPhail 2017; Launis & Koli 2007; Mäkelä ym. 2012; Richards ym. 2017; von Haaren-Mack ym. 2019). Myös työn suuri kokonaismäärä, työn katkonaisuus ja keskeneräisyyden tunne kuluttavat voimavaroja (Bubb & Earley 2004, 11; Turpeenniemi 2008). Liikunnanopettajat ovat usein liikuntapaikoilla eivätkä ehdi viettää opettajanhuoneessa yhtä paljon aikaa

verrattuna muiden aineiden opettajiin. Kun työyhteisön toimintaan ei ehdi osallistua aktiivisesti, altistuu liikunnanopettaja irrallisuuden tunteelle ja yhteisöllisyyden kaipuulle, jotka heijastuvat työssä jaksamiseen. (Lipponen ym. 2017.) Muita liikunnanopettajien kuormitusta lisääviä tekijöitä ovat lisääntynyt paperityön määrä, jonka nähdään vievän resursseja itse opetustyöltä, sekä huonot etenemismahdollisuudet uralla (Bubb & Earley 2004, 11; Mäkelä ym. 2012; Richards ym. 2017; Onnismaa 2010).

4. TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMINEN

4.1 Työelämään siirtymisen vaihe

Noviisiopettajuuteen eli vastavalmistuneen opettajan työelämään siirtymiseen ja työskentelyyn liittyy erityisiä kuormitustekijöitä. Onnismaa (2010) kuvailee opettajan työelämään siirtymistä jyrkäksi askeleeksi ja Leinon (1997) mukaan noviisiopettajan ensimmäisiä työvuosia kuvaa ”hengissä säilyminen” ja ammatillinen itsensä löytäminen. Opettajan ammattiin sisältyy useimmiten heti työelämän alkuvaiheesta lähtien täysi juridinen ja pedagoginen vastuu. Työn suhteellista määrää lisää se, että opettajan on ensimmäisinä työvuosinaan luotava ”tyhjistä” opetusmateriaalit, lukukausi- ja vuosisuunnitelmat ja muut opetuksen sisältöön liittyvät tekijät. (Fatiha, Abd & Shanina 2013; Leino & Leino 1997; Onnismaa 2010, Sözen 2018.) Kouluissa vallitsee individualistinen kulttuuri, jossa opetustyö tehdään useimmiten suljettujen ovien takana ja yhteistyö eri aineenopettajien kesken on harvinaista. Kun kokeneempien kollegojen tukea ja yhteistyön mahdollisuutta ei ole tarjolla, altistuu noviisiopettaja yksinäisyyden tunteelle ja uupumukselle. (Iannucci & MacPhail 2017; Leino & Leino 1997; Onnismaa 2010.) Ensimmäisten työvuosien emotionaalista kuormittavuutta lisäävät työyhteisöön ja koulun käytäntöihin sopeutuminen sekä työhön liittyvät hankalat vuorovaikutustilanteet, joihin ei välttämättä omata vielä toimintastrategioita (Iannucci & MacPhail 2017; Ihalainen & Rautiainen 1993; Sözen 2018). Lisäksi kokemus koulutuksesta saatujen tietojen ja taitojen riittämättömyydestä käytännön työssä toimimiseen lisää ensimmäisten työvuosien kuormittavuuden kokemusta. Ammattiin liittyvien tekijöiden ohella noviisiopettajan elämään kuuluu usein työelämään siirtymisen vaiheessa tiettyjä siviilielämän muutoksia, kuten taloudellinen sitoutuminen, elämäkumppanin löytäminen, perheen perustaminen ja omaan itsenäiseen aikuiselämään astuminen. Uuteen elämänvaiheeseen sopeutuminen edellyttää sopeutumiskykyä ja voimavarat saattavat olla uudistusten keskellä koetuksella. (Fatiha ym. 2013; Leino & Leino 1997, 108-109; Onnismaa 2010.)

Opettaminen ja suhtautuminen opetustyöhön muuttuvat työuran edetessä. Fuller (1969) jakaa noviisiopettajan kehitysvaiheet kolmeen tasoon: huoleton -taso (”non-concern -stage”), huoli

itsestä -taso ("concern with self -stage") ja huoli oppilaista -taso ("concern with pupils -stage"). Ensimmäisellä tasolla opettajaopiskelija työskentelee yliopiston ohjattavana. Harjoittelijalla ei ole suurta vastuuta opiskelijoista eikä hän joudu työskentelemään luokassa yksin, ja kokee siksi vain vähän huolta omista opetuksellisista taidoistaan. Huoli itsestä -tasolla noviisiopettaja on vastuussa yksin luokasta ja huomio on kiinnittynyt omaan opetukseen, oman osaamisen parantamiseen ja opetustilanteista selviytymiseen. Tämä vaihe ajoittuu työelämään siirtymisen vaiheeseen ja se saatetaan kokea erityisen kuormittavana monine uusine asioineen (Fuller 1969; Sözen 2018). Kolmannelle eli huoli oppilaista -tasolle ominaista on katseen siirtäminen itsestä oppilaisiin, heidän osaamisen ja ympäröivään luokkatilaan sekä sen arviointiin. Tässä vaiheessa opetukseen alkaa muodostua varmuutta ja rutiinia. Oma opettajaidentiteetti kirkastuu vähitellen eikä uuden ympäristön ja työelämään siirtymisen aiheuttama kuormitus ole enää yhtä merkittävää kuin uran aloitusvaiheessa. (Fatiha ym. 2013; Fuller 1969.) Liikunnanopettajan uran alkuvaiheessa opettajalla on taipumus osallistua merkittävästi opetuksen mallisuorituksiin ja toimintaan, mutta kokemuksen myötä vastuuta uskalletaan sysätä enemmän opiskelijan harteille. Oppilaan roolin korostaminen voi paitsi tuoda parempia oppimistuloksia, säästää myös opettajan voimavaroja. (Lipponen ym. 2007.)

4.2 Hallinnan keinot kuormituksen säätelyssä

Ihmisellä on luontainen tarve mielen tasapainon ylläpitämiseen. Psykykinen itsesäätely tarkoittaa omien sisäisten ja ulkoisten, voimavarat ylittävien vaatimusten käsittelyä, mikä auttaa mielen tasapainon ylläpitämisessä. Psykykkisten hallintakeinojen eli niin kutsuttujen coping-keinojen avulla voidaan muokata ympäristöä ja mielen toimintoja, kuten ajatuksia, tunteita ja ulkoista käytöstä niin, että asioista muodostuu mielen tasolla vastaanotettavia ja kulloiseenkin tilanteeseen sopivia kokonaisuuksia. Hallintakeinot voidaan jakaa tehtävä- ja tunnekeskeisiin keinoihin. Tehtäväkeskeisille hallintakeinoille on ominaista konkreettinen toiminta jonkin ongelman ratkaisemiseksi, kun taas tunnekeskeiset metodit keskittyvät tunnepuolen työstämiseen. (Lazarus & Folkman, 1984, 141; Schäfer, Pels & Kleinert 2020.) Hallinnan tunteeseen voidaan vaikuttaa uusien voimavarojen ja coping-keinojen kehittämällä, uhattuja suojaamalla ja menetettyjä elvyttämällä (Kinnunen & Feldt 2009, 11). Työn

hallitseminen uran alussa voi olla haastavaa, sillä opittavia asioita on paljon ja omaa jaksamista sekä työtehtävien vaativuutta voi olla vaikea arvioida (Bullough 1987).

Työn hallinta rakentuu yksilön tunteista, tulkinnoista, ennakoinneista, arvioinneista ja toimintamalleista, joista osa on tiedostettuja ja osa tiedostamattomia. Kokemus omista vaikuttamismahdollisuuksista on läheisesti yhteydessä työn hallinnan tunteeseen ja sitä kautta työssä jaksamiseen: jos ihminen kokee olevansa ulkopuolisten voimien armoilla eikä usko omaan selviytymisstrategioihin ja vaikuttamismahdollisuuksiin, on toiminta joustamatonta. Tällöin uudenlaiset tilanteet koetaan erityisen kuormittavina ja hallinnan tunne on heikko. Puolestaan, jos usko omaan selviytymisstrategioihin ja vaikuttamismahdollisuuksiin on vahva, ihminen uskoo pärjäävänsä ponnisteltuaan ja näkee oppimisen mahdollisuutena eikä uhkana. Mitä paremmin yksilö uskoo pystyvänsä vaikuttamaan asioihin ja toimimaan erilaisissa tilanteissa, sitä suurempi hallinnan tunne hänellä on. (Manka 2010, 153-160; 2012, 58-59.) Hallinnan tunne edistää työssä jaksamista, sillä se luo edellytyksiä oman hyvinvoinnin vahvistamiselle, lisää uskoa omaan vaikutusmahdollisuuksiin ja estää stressin syntymistä. Hallinnan tunteen on myös osoitettu olevan positiivisessa yhteydessä työhön sitoutumiseen ja vähäisiin poissaoloihin (Manka 2010, 192; 2012, 58). Hallinnan tunteen merkitystä kuormituksen muodostumisessa voidaan kuvata myös Karasekin ja Theorellin (1990) esittelemän työn vaatimusten ja hallinnan mallin avulla. Jos työntekijä kokee vaikuttamisen mahdollisuutensa pieneksi suhteessa työn vaatimuksiin, muodostuu kuormitusta. (Ahola, Gerlander, Kalimo 2001; Karasek & Theorell 1990, 31-34; Kinnunen & Feldt 2009, 10-11.)

Ihmisen tiedonkäsittely sekä tulkinnan ja käyttämisen keinot ovat muokattavissa ja täten niitä voidaan hyödyntää stressinhallinnan apuvälineinä. Työntekijän henkilökohtaisten ajattelu- ja toimintatapojen onkin osoitettu olevan yhteydessä työssä jaksamiseen. (Ahola ym. 2001.) Persoonalliset ominaisuudet, kuten korkea työmoraali ja korkeat tavoitteet, lisäävät työntekijän alttiutta asettaa itselleen voimavaroihin nähden liian korkeita vaatimuksia ja altistaa täten liialliselle kuormitukselle. Sen sijaan kohtuulliset vaatimukset itseä kohtaan ennustavat oman jaksamisen rajoissa operointia ja suojaavat liialliselta kuormitukselta. (Ahola ym. 2001; Aulankoski & Lundahl 2018, 22-23.) Omia voimavaroja suojellakseen liikunnanopettajan on syytä opetella tiedostamaan, milloin työnsä on tehnyt riittävän hyvin. Kukaan ei estä tekemästä enemmän ja paremmin, mutta usein kohtuullisen hyvä

suoriutuminen on tarpeeksi. Työn tarjoamat onnistumisen kokemukset voivat lisätä työn merkityksellisyyden kokemusta ja lievittää riittämättömyyden tunnetta (Manka 2010, 154-158), mikä edistää liikunnanopettajan työssä jaksamista. Lisäksi terve itsekkyys ja toisten miellyttämisen tarpeesta eroon pääseminen auttavat omien tarpeiden esille tuomisessa sekä hyvinvointia suojelevien rajojen vetämisessä, ja antavat siten tilaa hyvinvoinnin vaalimiselle (Alaja 2005, 49-50, 60-61).

Tunteiden säätelykyky voidaan nähdä opettajan hallintakeinona, joka auttaa stressin hallinnassa ja lisää voimavaroja. Liikunnanopettajan ammattiin kuuluu jatkuva vuorovaikutus oppilaiden kanssa. Vuorovaikutustilanteet ja muut työhön liittyvät tekijät, kuten kokemus kiireestä ja stressistä, herättää opettajissa erilaisia tunteita. Tunteiden säätelytaitojen, kuten tunteiden tunnistamisen, hyväksymisen ja muokkaamisen, on osoitettu olevan negatiivisessa yhteydessä liikunnanopettajien stressin kokemiseen. Tunteiden säätelytaitoja hyödyntämällä opettaja pystyy toimimaan tehokkaasti myös negatiivisten tunteiden vallitessa ja muokkaamaan tunteiden voimakkuutta niin, että ne tukevat psyykkistä tasapainoa ja jaksamista. (Lazarus & Folkman, 1984, 141; Schäfer ym. 2020.)

Työn suunnittelu ja ajankäytön hallinta ovat keskeisessä roolissa opettajan kuormituksen hallinnassa. Perustyön tiedostaminen ja priorisoiminen eli valintojen tekeminen tärkeysjärjestyksen mukaisesti lisää tehokkuutta ja auttaa keskittymään olennaiseen. Kun tavoitteet on selvillä ja tekemisessä voi keskittyä yhteen asiaan kerralla, päällekkäisyydet vähenee, keskittyminen paranee ja työn tekemisen mielekkyys lisääntyy. Tämä tukee hyvää kognitiivista ergonomiaa ja edistää työssä jaksamista. (Bubb & Earley 2004, 68; Bullogh 1987; Salminen & Heiskanen 2011, 118.) Liikunnanopettajan työnkuva asettaa erityisvaatimuksia työaikasuunnittelulle ja ajankäytön hallinnalle, sillä työaika jakautuu varsinaisen opetuksen ja opetustuntien suunnittelun sekä organisoinnin kesken (Salin ym. 2017). Tehokkaassa ja työhyvinvointia tukevassa ajankäytössä oleellista on realismi ja kohtuullisuus: kuormitusta hallitakseen liikunnanopettajan tulee tiedostaa, kuinka paljon ja millaisia tehtäviä ehtii tehdä tietyssä ajassa. Työpäivä venyy tyyppillisimmin siksi, että työaika on huonosti suunniteltu tai kokonaistyöaika ei valvota. (Salminen & Heiskanen 2011, 124.) Kiireen tunne altistaa opettajaa stressin kokemukselle (Launis & Koli 2007; Mäkelä ym. 2012; von Haaren-Mack ym. 2019) ja mikäli kaikkia työtehtäviä ei ehditä hoitaa työajalla, osa

töistä jää kotona tehtäväksi. Työasioiden siirtyminen vapaa-ajalle estää psykologisen irrottautumisen työstä, mikä heikentää palautumista ja on pidemmällä aikavälillä negatiivisessa yhteydessä työssä jaksamiseen (Aulankoski & Lundahl 2018, 79-80; Bubb & Earley 2004, 63-66; Manka 2012, 221-223). Lisäksi työn määrää ja kokonaiskuormitusta hallitakseen opettajan on syytä kieltäytyä sellaisista töistä, jotka ei mahdu omaan työaikaan tai joista ei makseta palkkaa. (Alaja 2005, 60-61, Nykänen 2007, 79-80.)

Jaksamista tarkastellessa huomio kannattaa kääntää työnteon rajaamisen lisäksi vapaa-ajan laatuun: ulottuuko suorittava ja vaativa elämänrytmi töiden ulkopuolelle vai onko vapaa-aika oikeasti rentouttava ja palautumisen mahdollistavaa? Työajan suunnittelun ohella työstä irrottautumisen keinot ovat merkittävässä roolissa, kun vapaa-ajasta halutaan tehdä palautumista tukevaa. Mielekäs tekeminen vapaa-ajalla, joka irrottaa ajatukset työstä, edistää palautumista. OAJ:n (2020) mukaan vapaa-ajan mielekkyyden lisäksi muita hyvän palautumisen piirteitä ovat tekemisen sosiaalisuus, sopiva kognitiivinen haasteellisuus ja aktiivisuus. Tasapaino työn ja muun elämän välillä edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia, mikä heijastuu työpaikalle. (Ahola ym. 2001; Bubb & Earley 2004, 63-66; Manka 2012, 65, 221-223.) Rajanvedon työminän ja siviiliminän välillä sekä ammatillinen suhtautuminen työhön onkin osoitettu tukevan työstä palautumista (Aulankoski & Lundahl 2018, 79-80; Bubb & Earley 2004, 63-66; Manka 2012, 221-223).

Riittävän sosiaalisen tuen saaminen sekä työssä että kotona edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia ja auttaa kuormituksen hallinnassa (Bubb & Earley 2004, 71; Manka 2012, 65). Mahdollisuus kokemusten jakamiseen ja vertaistuen saamiseen täyttää nähdyksi ja kuulluksi tuleminen sekä liittymisen tarvettamme. Lisäksi sosiaalinen tuki tarjoaa mahdollisuuden omien ajatusten ja kokemusten peilaamiseen, mikä voi auttaa ratkaisujen löytämisessä ja asioiden suhteuttamisessa sopivaan mittakaavaan. Kun töissä vastaantulevat ongelmat ratkaistaan heti eikä vasta myöhemmin, eivät ne jää mieleen pyörimään. Sosiaalisen tuen lisäksi työpaikalta saatu konkreettinen tuki, kuten käytännönläheiset vinkit ja asianmukaiset työskentelyvälineet, edistävät työhön mukautumista ja ovat positiivisessa yhteydessä työhyvinvoinnin kokemukseen (Ahola ym. 2001; Aulankoski & Lundahl 2018, 48-49). Muita yksilöllisiä tekijöitä, jotka auttavat kuormituksen hallinnassa, ovat hyvä yleisterveys,

energisyys, myönteisyys, elämänhallinnan tunne, ongelmanratkaisutaidot ja hyvät vuorovaikutustaidot (Manka 2012, 65).

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimustavoitteet ja tutkimuskysymys

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaiset työhön liittyvät tekijät vastavalmistuneet liikunnanopettajat kokevat kuormitusta lisääviksi ja millaiset työhön liittyvät tekijät tukevat voimavaroja. Erityisesti tutkimuksessa haluttiin saada vastaus seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaiset tekijät vastavalmistuneet liikunnanopettajat kokevat työssä kuormittaviksi?
2. Millaiset tekijät vastavalmistuneet liikunnanopettajat kokevat työssä voimavaroja lisääviksi?

Esiöletus aiempien tutkimusten perusteella (ks. Bubb & Earley 2004, 69-70; Ho 1996; Salin ym. 2017; Soini ym. 2008; von Haaren-Mack ym. 2019) oli, että yleisiä noviisiopettajien kokemia työn kuormitusta lisääviä tekijöitä ovat suuri työn määrä, kiire, liikkuminen opetuspaikkojen välillä, haastavat vuorovaikutustilanteet ja uusien käytänteiden opettelu. Lisäksi oletuksena oli, kuten Lipponen kumppaneineen (2017) ja Mäkelä kumppaneineen (2012) raportoivat, että keskeisiä voimavaratekijöitä liikunnanopettajan työssä ovat innostava työyhteisö, mukavat oppilaat sekä onnistumisen kokemusten tarjoaminen ja saavuttaminen.

5.2 Tutkittavat ja tutkimusaineiston keruu

Tutkimukseen rekrytoitiin vastavalmistuneita liikunnanopettajia, joilla oli valmistumisen jälkeen liikunnanopettajan työkokemusta enintään viisi vuotta. Haastateltavien hankinnassa hyödynnettiin tutkijan henkilökohtaisia kontakteja ja tutkielman ohjaajalta saatuja kontakteja. Osallistujiksi rekrytoitiin neljä liikunnanopettajaa, kaksi naista ja miestä. Tutkimuksessani haastateltavia on vähän, koska laadullisen aineiston kriteerinä ei ole tapausten määrä vaan niiden laadun mahdollisimman perusteellinen analysoiminen (Eskola & Suoranta 2008, 18). Jokainen haastateltavista työskenteli haastatteluaikoinaan yläkoulussa ja yhdellä haastateltavista oli lisäksi lukion puolella tunteja. Kolme haastateltavista oli ollut työelämässä 1-2 vuotta ja yksi viisi vuotta.

Osallistujille toimitettiin ennen haastattelujen alkua kirjallinen tutkimustiedote, jossa heitä informoitiin tutkimuksen aiheesta, tarkoituksesta, tutkimusmenetelmästä, haastattelun kulusta, tutkimuksen vapaaehtoisuudesta, tutkittavan vetäytymisoikeudesta, tutkimuksen kerryttämistä eduista sekä tutkimuksen julkaisuajankohdasta ja -paikasta. Tiedotteen lopussa oli tutkimuksen toteuttajan yhteystiedot, jonka kautta tutkittavilla oli mahdollisuus saada lisätietoa tutkimukseen liittyvistä asioista. Tutkimustiedotteen yhteydessä haastateltaville toimitettiin suostumuslomake, jossa kultakin osallistujalta pyydettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Allekirjoituksen tehtyään osallistuja vakuutti, että on saanut riittävästi informaatiota tutkimuksesta ja ymmärtänyt ne.

Tutkimustiedotteen ja suostumuslomakkeen yhteydessä osallistujille toimitettiin tietosuojailmoitus, jossa oli tarkka kuvaus tutkimukseen kuuluvasta henkilötietojen käsittelystä. Osallistujien henkilötietoja (nimi, sukupuoli, sähköpostiosoite, opetusaste, työvuosien määrä, haastattelunahoitteet) käsiteltiin tietoturvallisesti tutkijan henkilökohtaisessa käytössä olevalla salasanalla turvatulla tietokoneella. Osallistujien vastaukset anonymisoitiin ja niitä käsiteltiin nimettömästi koko tutkimusprosessin ajan. Haastattelunahoitteet tuhottiin tietoturvallisesti litteroinnin valmistuttua.

Haastattelut olivat puolistrukturoituja temahaastatteluja. Haastattelurunko (liite 1) koostui kahdesta pääteemasta, työn kuormitustekijät ja työn voimavaratekijät, sekä niiden alle rakennetuista alakysymyksistä. Alakysymykset jaettiin viiteen osioon: 1) työyhteisö, 2) työympäristö, 3) työn organisointi ja vaatimukset, 4) oppilaat ja 5) muut -osio. Haastattelurungossa on hyödynnetty teoriapohjana Rauramon työhyvinvoinnin portaatt – mallia (2004). Haastattelut tehtiin tammikuun 2022 aikana ja kukin haastattelu oli kestoaltaan 40-50 minuuttia. Haastateltavien uniikkien näkemysten kuuleminen varmistettiin niin, että haastattelutilanteissa tutkittavien vastauksiin vaikuttaminen pyrittiin minimoimaan. Tutkija ohjasi keskustelua ja esitti tarvittaessa tarkentavia lisäkysymyksiä, mutta tilaa jäi runsaasti haastateltavan vapaalle pohdinnalle.

5.3 Tutkimus- ja analyysimenetelmä

Laadullinen tutkimusmenetelmä tuo tutkittavien äänen kuuluviin (Hirsijärvi & Hurme 2000) Tämän tutkimuksen keskiössä on opettajien henkilökohtaiset näkemykset ja kokemukset. Näemme ympäröivän maailman aina henkilökohtaisesta perspektiivistä, joka vaikuttaa tehtyihin tulkintoihin. Elämänpolkuihin liittyvät yksilökohtaiset tekijät ja kokemukset vaikuttavat tapaamme, jolla näemme ympäröivän maailman. Tästä syystä ulkopuolelle samana näyttäytyvät asiat saatetaan kokea joskus eri tavoin. Tässä ollaankin laadullisen tutkimusmenetelmän ytimessä: tarkoitus on saada selville yksilöiden asioille antamia uniikkeja merkityksiä. Uniikkien kokemusten kuuleminen tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden tutkimuksen aihepiiriin eli liikunnanopettajien työhyvinvointiin liittyvän ymmärryksen laajentamiselle ja syventämiselle.

Aineistoa analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Kyseisen metodin keinoin pystytään kuvaamaan systemaattisesti laadullisessa aineistossa ilmeneviä merkityksiä. Aineiston keruussa ja analyysissa on otteita myös teorialähtöisestä sisällönanalyysistä, sillä haastattelurungon laatimista ohjasi aikaisempi liikunnanopettajien työhyvinvointiin liittyvä tutkimuskirjallisuus ja Rauramon (2004) Työhyvinvoinnin portaat -malli. Myös aineiston analyysissa on ote teorialähtöisyyttä, koska aineisto analysoitiin haastattelurungon teema kerralla. Analyysikehys kuitenkin muodostui aineistosta havaituista ja sieltä poimituista merkityksistä eikä niinkään teorian tai tutkimuskirjallisuuden ohjaamana. Voitaneen todeta, että tässä tutkimuksessa käytetty analyysimetodi on yhdistelmä aineistolähtöistä ja teorialähtöistä sisällönanalyysia.

Aineiston litteroinnin eli auki kirjoittamisen jälkeen varsinaisen analyysin ensimmäinen työvaihe oli haastatteluiden segmentointi. Segmentoinnissa tarkoituksena oli löytää kustakin litteroiduista haastattelusta sellaisia noviisiopettajien kuvaamia merkityksiä, jotka liittyvät tutkittavaan aiheeseen eli kuvaavat liikunnanopettajan työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä. Segmentoinnissa aineistosta poimittiin kaikki työn kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvät ilmaukset. Koko aineisto jaettiin osiin, eikä mitään jätetty (täytesanoja lukuunottamatta) analyysin ulkopuolelle, sillä kussakin haastattelussa koko teksti oli tutkimustavoitteiden ja

tutkimuskysymysten näkökulmasta relevanttia asiaa. Haastateltavat eivät siis puhuneet ohi aiheen.

Koska liikunnanopettajat kuvasivat kokemuksiaan verbaalisesti ja havainnollistivat niitä käytännön esimerkein, aineiston käsittelyssä vaadittiin segmentoitujen ilmauksien tulkintaa, jotta asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia. Segmentoinnin jälkeen merkitysyksiköt muutettiin kuvaaviksi ilmaisuiksi. Kukin merkitysyksikkö muutettiin siis ilmaisua parhaiten kuvaavaksi sanapariksi. Kun kaikki merkitysyksiköt oli muutettu kuvaaviksi ilmaisuiksi, alkoi aineiston luokittelu. Aineisto luokiteltiin haastattelurungon mukaisesti teema kerrallaan: 1) työyhteisö 2) työympäristö 3) työn organisointi ja vaatimukset 4) oppilaat 5) muut tekijät. Kunkin teeman kohdalla kuvaavista ilmaisuista etsittiin samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Niiden perusteella ilmaukset luokiteltiin joukkoihin. Yhdessä joukossa oli samaa asiaa kuvaavia ilmauksia. Lopulta kukin joukko nimettiin siinä olevia ilmauksia parhaiten kuvaavalla nimellä eli kullekin joukolle annettiin joukko-otsikko. Tämän jälkeen, kunkin joukko-otsikon alla samaa asiaa kuvaavat lyhennetyt ilmaukset yhdistettiin yhdeksi kuvaavaksi ilmaukseksi. Ilmauksen eteen merkittiin, monestako kuvauksesta se koostui. Viimeinen työvaihe aineiston analysoinnissa oli tulosten tulkinta ja auki kirjoittaminen. Esimerkki työyhteisö -osion analyysikehyksestä on liitteessä 2.

6. TULOKSET

6.1 Työyhteisö

Keskeinen voimavaroja tukeva tekijä, joka nousi esiin jokaisessa haastattelussa, oli työpaikan mukava ilmapiiri ja rento työyhteisö. Tunnusomaista sille oli kannustava ja suorituspainesta vapaa ilmasto. Lisäksi kokemus siitä, että ilmapiiri on avulias, kollegojen kanssa on helppo kommunikoida ja työyhteisössä saa olla täysin oma itsensä, tuki rentoa ja mukavaa ilmapiiriä. Tiivis työyhteisö ja avoin keskusteluyhteys työhön liittyvistä ja myös työn ulkopuolisista asioista koettiin niinkään voimaannuttavana tekijänä. Pieni koulu, jossa kaikkien opettajien työpiste oli samassa tilassa, nähtiin työyhteisön ilmapiiriä tukevana tekijänä.

“Kun opehuoneeseen menee, ei ainakaan tartte väistellä ketään. Semmonen ilmapiiri, että siel pystyy kyl rennosti jutteleen.” H4

“Jos mietin että kuinka tuo työyhteisö tulee omia voimavaroja, niin varmaan just sillain. että saa olla oma ittensä ja heittää mitä tahansa juttua siellä. Ei tarvitse itteään suodattaa.” H2

Työyhteisön mukavan ilmapiirin ohella toiseksi merkittäväksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi kuvailtiin yhteistyömahdollisuudet. Kolme neljästä haastateltavasta mainitsi tiiviin ja mutkattoman yhteistyön lähikollagan ja/tai -kollegojen kanssa voimaannuttavaksi tekijäksi. Yhteistyö sisältää ajatustenvaihtoa tuntien sisällöistä sekä materiaalien, ideoiden ja toimivien käytäntöjen jakamista. Lisäksi jokainen noviisiopettaja koki voimavaroja tukevaksi sen, että lähikollegalta sai tukea ja apua koulun arkisiin käytäntöihin sekä kouluyhteisön tapoihin oppimiseen. Vähäinkin yhteisopettajuus, kuten vanhojentanssikurssin vetäminen kollegan kanssa ja yksi viikottainen sekaryhmätunti toisen liikunnanopettajan kanssa, koettiin voimaannuttavana. Niiden myötä tarjoutuu mahdollisuus vetovastuun jakamiseen ja uudenlaisten ideoiden saamiseen. Yhteisopettajuudessa pääsee hyödyntämään omia vahvuuksia eri ympäristöissä ja jättämään kollegan vastuulle ne osaa-alueet, joihin itsellä ei

ole niin paljon annettavaa. Kahden opettajan opetustyylien toisiaan täydentävyys nähtiin myös yhteisopettajuudessa rikastuttavana tekijänä. Avoimuus kollegan ideoita kohtaan ja eri ikäisten opettajien yhteistyön sujuvuus ovat tärkeitä tekijöitä yhteistyön toimivuuden kannalta.

“Varsinkin mulle, kun oon noviisiopettaja ja uudella paikkakunnalla, niin paljo kertoo tuo kokeneempi opettaja, että missä he on tehnyt erilaista liikuntaa ja mitä siel on välineitä ja muita. Saa semmosta hiljasta tietoa sit sitä kautta.” H1

“Tälleen alkuun huomaa, et tosi paljon on saanut kollegoilta vinkkejä ja tukea ja ideoita, et miten joku juttu kannattais toteuttaa tai miten he on sitä aikaisemmin tehnyt. Et kyl he (lähikollegat) on ollut aika tärkeessä roolissa siinä et pääsee tohon työyhteisöön ja varsinkin liikunnanopetuksen organisointiin ja kaikkeen mahdolliseen sisälle.” H3

Yhteistyö muiden kuin liikunnan aineenopettajien kesken mainittiin lähikollegiaalisen yhteistyön ohella työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi. Koulun muilta opettajilta saatiin vertaistukea, apua arjen käytänteiden oppimisessa ja tukea työyhteisöön sisälle pääsemisessä. Sujuva yhteistyö luokanvalvojan ja moniammatillisen oppilashuoltotiimin kanssa sekä ohjaajien tuki oppitunneilla nimettiin myöskin voimavaroja tukevaksi tekijäksi.

Vähäiset yhteistyön mahdollisuudet koettiin työssä tyytymättömyyttä lisäävänä tekijänä. Kolme neljästä haastateltavasta kuvaili kaipaavansa enemmän yhteisopettajuutta sekä omassa opetettavassa aineessa että oppiainerajat ylittävää yhteistyötä. Kulttuurimuutos aiemmasta työpaikasta, jossa yhteisopettajuus oli nykyistä työpaikkaa yleisempää, oli voimavaroja kuluttavaa. Itsenäiseen työskentelyotteeseen piti totutella ja noviisiopettajan tuli olla itse aloitteellinen, mikäli yhteisopettajuuteen oli toivomusta. Eräs haastateltava kertoi, että omalla liikunnaopettajakollegalla ei ollut liikunnanopetuksen pätevyyttä, ja siksi häneltä ei saa kovin paljon tukea sisältöjen jakamiseen ja yhteisopettajuuteen. Se koettiin kuormittavana. Toisaalta, liikunnanopettajan itsenäinen työote koettiin myös voimaannuttavana tekijänä. Itsenäisestä työstä nauttiva noviisiopettaja pääsee tuomaan omaa persoonaa ja vahvuuksia opetuksessa esiin ja toteuttamaan työtä omalla tyylillä. Rinnalla ei ole kollegoita, joihin omaa

toimintaa pitäisi sopeuttaa. Tällöin kokemus oli, että yhteisopettajuudessa toisen tyylin huomioon ottaminen on kuormittavaa.

“Jos nyt mietin yhteisopettajuutta, et sulla on koko ajan joku toinen opettaja siinä suunnittelussa mukana, niin koen sen karsivan sitä työssä jaksamista, kun ei pysty tekeen omalla tyylillä niitä juttuja. Se on suuri voimavara, että saan toteuttaa juuri sillä tavalla itseäni kuin haluan, toki opetussuunnitelman puitteissa. Sitähän sanotaan, että opettaja opettaa persoonallaan. Se on merkittävä tekijä, että saa toteuttaa itseään ja tehdä omannäköistä työtä.” H2

Opettajat kuvasivat luontevan ja jouhevan yhteistyön esimiehen kanssa voimavaroja tukevaksi tekijäksi. Tähän kuuluu yhteistyön joustavuus, matala kynnys keskustella asioista ja esimiehen avoimuus uusille ideoille. Myös myötämielinen suhtautuminen hyvin perustelluille välinehankinnoille oli yhteistyötä vahvistava tekijä. Pienet asiat, kuten arkiset huomionosoitukset ja esimerkiksi lisäkoulutusmahdollisuuksien tarjoaminen, osoitti välittämistä ja tuki nähdyn tulehisen kokemusta.

“Ei tartte taistella niitten (välineiden) puolesta vaan rahakirstun päällä istuva ihminen haluaa tukea oppilaiden liikkumista. — pystytään uusimaan välineitä tai jos huomataan, että tarttetaan uus pingispöytä, niin sitten hommataan uus pingispöytä.” H2

Koronapandemialla, joka oli jatkunut haastatteluhetkellä jo lähes kaksi vuotta, kuvailtiin olleen heikentävä vaikutus työyhteisön yhteishenkeen. Moni työyhteisön yhteishenkeä tukeva tilaisuus oli järjestetty viimeisen kahden vuoden ajan etäyhteyksin. Lisäksi työyhteisön toimintaa tukevia tapahtumia oltiin jouduttu siirtämään tai perumaan kokonaan. Tällä on ollut negatiivinen vaikutus työntekijöiden voimavaroihin. Isossa koulussa, jossa osa opettajista on toisilleen tuntemattomia, yhteishengen ei kuvailtu olevan yhtä tiivis ja yhteisöllinen kuin pienemmässä koulussa. Työyhteisö koettiin irrallisena ja pirstaleisena, mikäli joukossa on sekä alakoulun ja toisen asteen opettajia.

TAULUKKO 1. Työyhteisö: voimavaroja lisäävät ja kuormittavat tekijät.

Voimavaratekijät	Kuormitustekijät
Mukava ja rento ilmapiiri	Vähäiset yhteistyön mahdollisuudet
Sujuva yhteistyö kollegojen kanssa	Kokemus työyhteisön irtonaisuudesta
Sujuva yhteistyö esimiehen kanssa	
Esimieheltä saatu huomio	
Mahdollisuus yhteisopettajuuteen	
Tiivis työyhteisö	
Työyhteisön tuki koulun käytänteisiin sisälle pääsemisessä	
Liikunnanopettajan työn itsenäinen luonne	

6.2 Työympäristö

Osalla haastatelluista noviisiopettajista liikuntapaikat sijaittivat hajallaan ja kaukana koulusta. Pitkät siirtymät yhdistettynä tiukkoihin aikatauluihin koettiin kuormittavana. Siirtymät ovat pois opettajan omasta palauttavasta tauosta sekä joskus myös oppituntiin käytettävästä ajasta. Sen sijaan osalla opettajista liikuntapaikat sijaittivat kohtuullisen lähellä koulua. Vain harvoin käytettävät liikuntapaikat, kuten suunnistus- ja hiihtomaastot sekä frisbeegolfradat, olivat kauempana. Myös lähiliikuntapaikkoja oli koulun läheisyydessä. Pitkiä siirtymiä ei kertynyt useasti ja se koettiin voimaannuttavana tekijänä.

“Meil on liikuntapaikat hyvin hajallaan. On siis tosi paljon ympäri kyliä paikkoja, missä pitäis käydä liikkumassa. Ja niihin pitäis pystyä säntäilemään vähän joka välissä, se tekee siitä haastavaa. Sehän vie opetuksesta myös varsinaista sisältöaikaa pois, kun sä liikut noiden paikkojen välejä.” H1

“Mulla on yks tunti silleen, et valvonta loppuu 12:45 ja tunti alkaa 12:45 urheilukeskuksella. — pitäis siis samalla minuutilla olla siellä 800 m päässä alottamassa tuntia kun loppuu valvonta. Tämmöset aiheuttaa pientä stressiä/kuormitusta.” H3

Liikuntavälineiden kuljettaminen tilojen ja liikuntapaikkojen välillä oli kuormitusta lisäävä tekijä. Välineiden jakamiseen ja palauttamiseen liittyvä ajankäyttö mainittiin myöskin kuormitusta lisäävänä tekijänä. Liikuntatilojen yhteydessä sijaitsevat välinevarastot sen sijaan lisäsivät järjestelyjen sujuvuutta ja helppoutta. Tällöin opettaja säästyy välineiden edestakaiselta kuljetukselta. Myös oppilaiden ohjeistaminen välineiden kuljetukseen vähentää roudaukseen liittyvää kuormitusta.

“Meit oli 23 ja yhdellä heistä oli omat sukset ja monot mukana. Et siinä ruvettiin jakamaan kaikille suksia ja monoja pienistä varastoista niin menee aika paljon aikaa kun on 90 minuuttinen tunti. Ei voi niinku olettaakaan et tässä nyt mitään hokkuspokkus tuntia pidetään enää. Kyl se oli aikalailla perusasiat vaan purkkiin ja ei muuta ku hiihtämään vähä et saadaan ees tuntumaa ennen ku pitää palauttaa ne tavarat.” H3

“Opettajan tehtävä ei ole toimia kuskina ja kuljettaa niitä kypäriä ja mailoja ja mitä ikinä milloinkin tarvitaan. Oon opettanut oppilaita, et jos lähetään luisteleen, niin he hakee itse mukaan kypärän ja mailan. Sitten jää ne semmoset opetukseen tarvittavat tötsät ja kiekot ja muut, jos mennään vaikka jäälle, niin opettajalle. Minä en ole mikään roudari lähtökohtaisesti.” H4

Välineiden huono kunto ja puutteellisuus nousi kolmessa neljästä haastattelusta esille työkuormitusta lisäävänä tekijänä. Välineiden puutteellinen määrä ja yksipuolisuus aiheuttaa rajoituksia opetuksen suunnittelulle ja toteutukselle. Vaati mielikuvitusta, että vähäisistä ja yksipuolisista välineistä saa ideoitua monipuolisia ja mukaansatempaavia liikunnanopetuksen sisältöjä. Puutteellisten välineiden takia ryhmiä joudutaan jakamaan useampaan pienryhmään, eikä opettaja pysty tällöin ohjaamaan, avustamaan ja valvomaan kaikkia yhtäaikaisesti. Rikkinäiset välineet ja välineiden vähäisyys, esimerkiksi patjojen puutteellinen määrä, on

myös turvallisuuskysymys. Vanhat ja huonokuntoiset liikuntavälineet eivät motivoi oppilaita eikä opettajaa. Sen sijaan monipuolinen ja laadukas sekä riittävä välineistö oli voimavaroja lisäävä tekijä.

“Varsinkin voimisteluympäristö on hyvin haastava, ei löydy salista kun tyyliin yks ponnari, yks tramppe ja 1-2 rekkipaikkaa. Patjat on ihan semmoset repaleiset ja rikkinäiset. Rupeeppa siinä miettimään, et opetellaanko me puolivolttia vai kärrynpyörää vai mitä tehään. Aina se on vähän semmosta et pitää parkettia pitkin tehdä. Sul on vaan tyhjä tila etkä saa siitä haluamaas tapaa etkä turvallista etkä leikkisää. Tosi paljo pitää miettiä, mitä se sisältö on.” H1

Modernit ja riittävän suuret liikuntasalit oli opettajaa voimaannuttava tekijä. Tilojen riittävä koko luo resursseja monipuolisen liikunnanopetuksen toteutukseen. Vastaavasti pienet tilat haastavat opetuksen toteuttamista ja se koettiin kuormitusta lisäävänä tekijänä. Ryhmät ovat isoja ja jos kaikki ei mahdu samaan aikaan turvallisesti yhteen tilaan, joutuu ryhmää jakamaan useampaan tilaan, eikä opettaja luonnollisesti ei pysty olemaan kahdessa paikassa samaan aikaan. Tilojen varauksiin liittyvät itsestä riippumattomat epäselvyydet aiheuttavat myös ylimääräistä päänvaivaa.

Puhdas sisäilma ei ole tänä päivänä itsestäänselvyys useimmissa kouluissa. Huoli sisäilman puhtaudesta ja sen mahdollisesti aiheuttamista terveyshaitoista kuormitti opettajia. Sen sijaan uusissa tiloissa hengitysilma on useimmiten puhdas. Voimavaroja tuki se, ettei sisäilman laadusta tarvinnut kantaa huolta.

“Eihän niitä suotta uusia kouluja rakenneta. Meilläkin taitaa olla talo vähän - siellä saattaa elää muutakin kuin ihmisiä. Joku sienirihmasto siellä varmaan kiertelee ja sen takia niitä ilmanpuhdistimia pöhisee. Onhan se semmonen juttu mikä mietityttää. Et tekeekö tässä itelleen hallaa kun joutuu täs liikkasalissa pööpöileen vai pitäskö viedä kaikki tunnit vaan ulos ja näin pois päin.” H1

Meluhaitta sekä opettajan äänen kuluminen ja kuuluminen ovat liikunnanopetukseen sen luonteen ja toimintaympäristöjen takia liittyviä haasteita. Liikunnanopettajat kuvailivat työpäivän aikaisen melun ja hälinän kokonaisvaltaisesti kuormittavaksi. Ääni katoaa ja kuluu isoissa kaikuissa halleissa sekä ulkona opettaessa. Toimintaa ei aina pysty keskeyttämään ohjeiden annon ajaksi ja oppilaat voi olla haastava saada kuuntelemaan ohjeita, kun toiminta on saatu kerran käyntiin. Siksi ohjeita joutuu joskus huutamaan melun päälle ja se kuormittaa ääntä erityisesti. Headset eli kannettava mikrofoni auttaa säästämään ääntä hälyisissä ympäristöissä.

“Jos liikunasali on rakennettu silleen et äänieristeet on siellä ihan pielessä, niin kun sen jakaa kolmeen lohkoon ja siellä on muita ryhmiä, niin meluhaitta on ihan hirvittävän suuri.” H2

“Opetan koko ajan, jos olen salissa, niin headsetti päässä. — ulkonahan tuntuu, et toi (äänenkäyttö) on ikuisuushaaste, et sit pitää vaan opetella siihen, että ei huuda, vaan ottaa sen porukan lähelle. Mut jonnekin futispelin keskellekin, niin ei sitä ihan aina voi ottaa kaikkia kuulolle.” H4

Ulkoliikuntaympäristöihin liittyvä sääolosuhteiden vaihtelu aiheuttaa muuttuvia tekijöitä liikunnanopetukseen ja lisää epävarmuutta suunnitelmien toteuttamiseen. Opettaja saattaa joutua muuttamaan suunnitelmia lennosta tai tekemään varasuunnitelman, jos huomataankin, että ulkona ei ole mahdollista tai mielekästä liikkua. Tähän liittyvä ylimääräinen sääto, kuten opiskelijoiden informoiminen, koettiin kuormittavaa.

“Tänä aamuna oli just 0 tai -1 C ja sitten mietittiin, et kun pitäis olla luistelua, niin onkohan se (jää) nyt hyvässä kunnossa, kun vähän tihuttaa vettä. Et kyl joka kerta kun on sään vaihtelua, niin joudutaan miettimään, et onnistuukohan tunti ja mitäköhän tässä nyt tekee.” H3

TAULUKKO 2. Työympäristö: voimavaroja lisäävät ja kuormittavat tekijät.

Voimavaratekijät	Kuormitustekijät
Koulun yhteydessä sijaitsevat liikuntapaikat	Hajallaan ja kaukana koulusta sijaitsevat liikuntapaikat
Välinevarastot liikuntapaikkojen yhteydessä	Siirtymät liikuntapaikkojen välillä
Hyväkuntoinen ja riittävä välineistö	Välineiden yksipuolisuus, puutteellinen määrä ja huonokuntoisuus
Tilavat salit	Välineiden kuljetus liikuntapaikkojen välillä
Toimivat tukilaitteet (headset)	Pienet liikuntatilat
	Tuntien aikainen melu ja hälinä
	Äänen kuluminen
	Vaihtelevat sääolosuhteet
	Sisäilman epäpuhtaudet

6.3 Työn organisointi ja vaatimukset

Kaikilla neljällä opettajalla oli haastatteluhetkellä opettavana aineena pelkästään liikuntaa. Vuosiviikkotuntimäärä vaihteli 22-26,5 välillä. 22 vuosiviikkotuntia liikuntaa opettava teki lisäksi 4 vvt. resurssiopettajana niin kutsuttua pysäkkityöskentelyä. Täten todelliset vuosiviikkotunnit oli kaikilla 24,5-26,5 välillä. Kolmella opettajista työhön sisältyi lisäksi luokanvalvojan tehtävä. Kaikki haastatellut kokivat tuntimäärien vaihtelusta riippumatta opetustyön määrän hallittavana ja sopivana.

Kuormitusta lisäävä tekijä, mikä nousi jokaisessa haastattelussa esiin, oli opetustyön ulkopuolisen työn määrä. Sillä tarkoitettiin wilma-kirjauksia, yhteydenpitoa koteihin ja

palavereissa istumista. Tätä opetuksen ulkopuolista “sälää” kuvattiin olevan paljon. Lisäksi luokanvalvojuus työllistää niitä, joilla se on hoidettavana. Oppilaiden oppimisvalmiudet vaikuttaa siihen, miten paljon opetustyön ulkopuolisia työtehtäviä on: erityisen tuen tarpeet tuovat mukanaan lomakkeiden täyttöö ja palavereja. Perustyön ulkopuolisten työtehtävien kuvattiin vievän resurssia pois itse liikunnan opettamisesta. Kuormittavaksi tekijäksi nousi esiin myös tiedonkulun ongelmat. Tällä tarkoitettiin tiedottamisen puutetta työyhteisössä ja vaikeutta löytää tärkeä ja itseä koskettava informaatio monesta eri kanavasta. Kokemus, että joutuu itse selvittämään ja kyselemään asioita, jotta pysyy kartalla, koettiin kuormittavana.

“Jos tän vois silleen kivasti erotella, et ois opetustyö ja sit se kaikki muu sälä, niin opetustyötähän ois ihan kiva määrä mun mielestä — mutta sitten se kaikki muu hässäkkä, mitä joutuu tekemään: paperitöitä, vastailemaan wilmaviestitulviin, istuun palavereissa jne., niin se on ehkä se kuormittava osuus.” H4

“Mulla on 23 oppilasta tällä hetkellä luokassa ja 12:lla on jotkut oppimisen paperit. — harvemminhan se ehkä liikunnanopettajalla siihen arviointiin vaikuttaa, mul on ollut urallani ainoastaan yksi liikunnasta hojksattu. Mutta luokanvalvojan hommaan vaikuttaa, kun istut ne kaikki palaverit ja kirjotat kaikille oppimissuunitelmat tai hojksit tai mikä se ikinä onkaan” H4

Voimavaroja tukevaksi koettiin se, että työpäivissä on työmäärän puolesta vaihtelua. Osa päivistä on pitkiä, mutta vastapainoksi osa päivistä päättyy hyvissä ajoin. Erityispäivät, kuten talvi- ja kevätkuntapäivät sekä erilaiset hankkeet, kuten Liikkuva koulu, lisäävät liikunnanopettajan työn määrää. Tässäkin löytyy kuitenkin variaatiota: erityispäivien ja tapahtumien aiheuttamat kuormituspiikit eivät ole jatkuvia vaan lisäävät työkuormaa ainoastaan hetkellisesti. Jaksamista tuki ajatus, että jokaiseen työhön sisältyy kuormituspiikkejä ja niitä seuraa tasaisempi vaihe. Osan ympäristöistä, joissa liikuntaa opetetaan, kuvattiin olevan työmäärän puolesta kuormittavempia kuin toisten. Esimerkiksi tanssissa koreografioiden suunnittelu ja itselle ei-niin-vahvojen ympäristöjen haltuunotto lisäävät työn määrää – joskin jälleen vain hetkellisesti.

Uudet alut ovat kuormittavia, oli kyse sitten lukukauden, -vuoden tai uran alusta. Kaksi haastateltavaa kuvasi työuran alun olevan kuormitustekijöiden puolesta verrattain raskas ajanjakso, sillä alussa on luotava materiaaleja ja suunnitelmia ilman valmiita pohjia. Se lisää työn määrää ja työhön kuluva aikaa. Työpaikan tilat, välineet, kulkeminen ja kollegat ovat uusia ja ottaa aikansa, että ihmiset ja ympäristö tulevat tutuksi ja toiminnot rutinoituu. Uuden tiedon paljous kuormittaa ja työn sekä työpaikan käytäntöjen omaksuminen vie voimia. Noviisiopettajalla opetuksen ulkopuoliset työtehtävät, kuten tiedotus, arviointi ja kirjaukset, saattavat olla uusia eikä niihin ole välttämättä saatu koulutuksessa valmiuksia. Ajan myötä asioiden oppiminen, sopeutuminen ja rutiinien muodostuminen säästävät voimavaroja.

“Kun muutti uudelle paikkakunnalle, tuli kokonaan uudet ympäristöt. Et tuntenut ollenkaan niitä omia liikuntapaikkoja tai edes koulua, mihin mennään. Ne tuli kaikki ihan uutena. Kulkeminen, tavaroiden säilytys tai mitä tavaroita sieltä edes löytyy. Tai miten liikuntatiloista varataan vuoroja. Kaikki tämmöset asiat piti opetella uutena, niin kyl se uutta opettajaa kuormittaa tosi paljon.” H1

“Varsinkin siinä alkuun kun vielä tuli niitä luokanvalvoja-asioita tosi paljon, just tuen asiakirjoja piti täyttää ja vaikka mitä kaikkea muuta käytännössä kuin sitä liikunnanopetusta. — tuntu, et käydään nyt nopee pitäään noi tunnit, et päästään hoitaan paperihommia tai tietokonehommia.” H3

Jokainen haastateltava mainitsi työpäivien aikaisen kiireen voimavaroja kuluttavaksi tekijäksi. Kouluarjen tiukat aikataulut, välituntivalvonnat, liikuntapaikkojen väliset siirtymät ja tuntien jälkeen hoidettavat oppilasasiat aiheuttavat kiireen tunnetta. Kiire oli siis läsnä erityisesti siirtymissä ja tauoilla, ei niinkään oppitunneilla. Joskus siirtymä haukkaa oppitunnin alusta tai lopusta aikaa ja tällöin se on pois varsinaisesta opetuksesta. Lisäksi opettajat kokivat kuormittavaksi sen, että siirtymät ja tuntien jälkeen hoidettavat oppilasasiat vievät omaa taukoaikaa. Kiireen tunteen kuvailtiin jäävän myös herkästi “päälle”.

“Mulla on yks tunti silleen, et valvonta loppuu 12:45 ja tunti alkaa 12:45 siellä urheilukeskuksella. Mun pitäis siis samalla minuutilla olla siellä 800 m päässä aloittamassa tuntia kun loppuu valvonta” H3

“Jos käy niin, että on joku ylimääräinen hässäkkä oppilaalla tai kotoa tulee joku isompi juttu ja siihen meneekin yllättäen aikaa, niin sitten tuntuu et on ne loputkin päivän asiat silleen et nyt äkkiä vaan, et ehtii seuraavaan paikkaan.” H4

Koulun arki kuvattiin hektiseksi ja opetustyön ulkopuoliset työt vievät runsaasti opettajan työaikaa. Täten tuntien suunnittelulle jäävä aika on rajallinen. Kolme neljästä haastateltavasta tosin kertoi, ettei suunnittele tunteja juuri lainkaan. Ne ovat valmiina päässä ja ideoita voi aina heittää lennosta. Yksi haastateltava kuvasi suunnittelevansa liikuntatunnit koko viikoksi tai vähintään puoleksi viikoksi kerralla. Silloin suunnittelutyöhön ei kulu kerralla paljoa aikaa ja sen pystyy hoitamaan virka-ajan puitteissa. Tehokas ajankäyttö ja oman ajankäytön hallinta tehostavat työtä ja säästävät voimavaroja. Voimavaroja tukevaksi koettiin myös se, että samoja tuntisuunnitelmia pystyy pienellä muokkauksella hyödyntämään monen ryhmän kanssa ja jopa vuodesta toiseen, eikä suunnittelutyö vie paljon resurssia. Työhön käytetyn ajan rajaaminen auttaa opettajia vaalimaan voimavaroja: kun työpäivä virka-ajan puitteissa päättyy, ei työasioihin enää palata ennen kuin seuraavana päivänä.

“Jos käy niin, että on viikossa viis palaveria joka iltapäivä, niin kyl saattaa se tuntien suunnittelu aavistuksen kärsiä. Tietenkin, tässä kohtaa on jossain kohtaa tuntinsa niin hyvin suunnitellut, että ei niitä tartte kaikkia uusiksi aina suunnitella. Pystyy meneen niillä vanhoilla, mut oishan se kiva, jos pystyis aina fiksaamaan ryhmän tarpeiden mukaan. Nyt joutuu kyllä joskus meneen vähän ovenkahvataktiikalla.” H 4 (työelämässä 5 vuotta)

Liikunta opetettavana aineena ei sisällä juuri kotiin vietävää työtä, kuten oppilaiden arvioitavia tuotoksia. Tämä kuvailtiin voimavaroja tukevaksi tekijäksi. Viisi vuotta työelämässä ollut haastateltava oli opettanut uransa aikana liikunnan rinnalla terveystietoa ja kuvasi luokkahuonetyöskentelyn tuovan liikunnan rinnalle mukavaa vastapainoa. Samaan hengenvetoon opettaja mainitsi, että terveystieto on tuntien suunnittelun puolesta työläämpää aine, kuin liikunta.

Liikunnanopettajat kokivat liikunnalliset taitonsa riittäviksi työn vaatimuksiin nähden. Sen lisäksi, että omien liikunnallisten tietojen ja taitojen koettiin kohtaavan työn vaatimusten kanssa, kokivat opettajat omat pedagogiset taitonsa suurimmaksi osaksi riittäviksi työn vaatimuksiin nähden. Pätevyyden kokemuksen kuvattiin tuovan varmuutta omaan tekemiseen ja lisäävän työstä nauttimista.

“— se, että on asenteella että “ei helveti mähänä olen hyvä tässä mitä mä teen”, niin sullahan on älyttömän mukava olla siellä töissä ja sä nautit siitä. Eikä tarvi koko ajan kokee jotain semmosta epävarmuutta tai ahdistusta joistain asioista. Se on iso tekijä, miten kokee oman riittävyyden töissä!” H2

Opetussuunnitelma on väljä ja jättää opettajan omille tulkinnoille sekä valinnoille tilaa. Siksi osa opettajista koki epävarmuutta siitä, minkä verran mitäkin sisältöä olisi hyvä tarjota. Alaspäin eriyttäminen koettiin joskus haastavaksi, sillä ryhmät ovat heterogeenisiä ja osan liikunnalliset taidot ovat hyvinkin vaatimattomalla tasolla. Osa haastateltavista kuvasi opettajan resurssien rajallisuuden aiheuttavan riittämättömyyden tunnetta työssä: kasvatukseen ja yhden oppilaan asioihin paneutumiseen ei jää niin paljoa aikaa kuin toisinaan olisi tarve. Aika ei riitä jokaisen kanssa kahden kesken keskustelemiseen.

“Kun jollain ei meinaa kuperkeikka onnistua sitten millään tavalla, vaikka se on jo iso, lähemmäs satakiloinen yläasteikäinen poika, niin kyl siinä rupee mieltimään et miten me tää pyöräytetään niin et tää tän hoksa, et saatais tällekin tää onnistuminen. Tai sitten joku muu hyvin hyvin perustaito, mikä olisi pitänyt oppia peruskoulun alemmilla luokilla, niin miten me se löydettäis. Eriyttämisestä alaspäin ei oo kyllä liian kädestä pitäen opetettu liikunnalla.” H1

“Kun on 20 oppilasta ryhmässä, joista vajaa 10 toimii aivan käsittämättömällä tavalla ja tietää, et jokaisen näistä kanssa mun pitäis ehtiä jutella ja käydä ne asiat läpi. Todennäköisesti myös seuraavalla ja sitä seuraavalla kerralla, kun se kerta ei mene perille. Niin sithän se tilanne jää monesti sellaseen, että yrität vähän niinkuin revetä joka suuntaan ja sitten tietää, että täähän ei välttämättä kovin pitkälle kannu.” H4

Opettajan työhön liittyy nopeasti muuttuvat tilanteet. Kasvatustyö ja oppilaiden henkilökohtaisiin asioihin liittyvät selvitykset keskeyttävät opetusta ja aiheuttavat katkoksia tuntien kulkuun. Kuormittaviksi koettiin tunne, ettei saa keskittyä yhteen asiaan kerralla ja pitäisi olla kahdessa paikassa samaan aikaan. Erään haastateltavan kertoman perusteella toisinaan käy niin, että tunnin varsinaisen aiheen käsittely jää erittäin vähäiseksi, sillä suuri osa tunnista kuluu kasvatustyöhön, kuten sääntöjen kertaamiseen ja häiriökäyttäytymiseen puuttumiseen. Lisäksi tunneilla sattuvat ensiaputilanteet keskeyttävät oppitunteja – onneksi melko harvoin. Tuntien jouheva ja keskeytyksetön eteneminen kuvailtiin voimavaroja tukevaksi. Yläkouluikäisten omatoimisuus helpottaa tilanteita, joissa opettaja joutuu olemaan hetken poissa tunnilta: he osaavat tarvittaessa toimia oma-aloitteisesti myös ilman opettajaa.

“Keskeytyksiä tulee, mutta vielä en oo hermojani menettänyt. Opettajan ammattiin ne liittyy vahvasti, mutta onneksi itelläkin on rennon lupsakka se työote, että eipä se niin justiinsa ole vaikka joka paikkaan revittääänkin. Mutta toki tiettyinä päivinä kun itteä vaikka väsyttää ja sit tulee paljon näitä päällekkäisyyksiä ja keskeytyksiä, niin toki se hermoja alkaa raastamaan. Et sit joutuu vähän välituntisin puhaltelemaan opekopissa.” H2

Opetustyön jatkuva vuorovaikutus ja koulupäivien/liikuntatuntien intensiivisyys kuluttavat voimia. Oppilaiden kanssa vuorovaikuttaminen ja liikuntatuntien intensiivisyys koettiin raskaaksi etenkin suurissa määrin, kuten kaksoistunneilla. Toisaalta, jatkuvaan ihmisten parissa työskentelyyn tottuu.

“Ainakin itsestä tuntuu, että monesti silloin syksyllä kun alotetaan koulut, niin ekan viikon tai ekan parin päivän jälkeen on aivan loppu. Se sosiaalinen kuorma on niin isoa verrattuna nyt vaikka siihen kesälomaan, mut siihen ehkä tottuu. Ja onhan sit et jos on vaikka tosi pitkiä tunteja joillekin, et meilläkin on parhaimmillaan valinnaisryhmille 2 x 75 minuuttia putkeen ja monesti kun ne on sitten liikunnassakin tosi innokkaita ja eläväisiä, niin onhan se aika intensiivistä. Niin kyllä semmosten jälkeen aina saattaa puhalluttaa, että huh huh, taas tosta selvittiin.” H4

Kun haastateltavat kuvasivat omien työhön liittyvien odotusten ja liikunnanopettajan arkitodellisuuden välistä suhdetta, nousi kolmessa neljästä haastattelussa esiin kasvatustyön määrä, joka oli odotuksia suurempi. Lisäksi oppilasasioiden, luokanvalvojuuden ja muiden opetuksen ulkopuolisten työtehtävien, kuten wilma merkintöjen määrä ja työllistyvyys, oli yllättävää.

“Osan kanssa olo on vähän ehkä enemmän semmosta, että olen töissä ennemmin päiväkodissa kuin yläkoulussa, just niin paljon aikaa menee kaikkeen niin sanotusti ylimääräiseen tai edes semmoseen normaaliin kasvattamiseen.” H4

Noviisiopettajat kuvasivat koulumaailman todellisuuskuvan vääristyneen tietyiltä osin Liikunnalla. Tätä kuvailtiin opintojen ja työelämän väliseksi “kuiluksi”. Kentällä oppilaiden taitotaso on heterogeeninen ja tarve eriyttämiselle suuri. Tämän arkitodellisuuden kuvailtiin vääristyneen opintojen aikana eikä esimerkiksi alaspäin eriyttämisen taitoja tule harjoiteltua koulutuksessa siinä määrin kuin niille olisi työelämässä käyttöä. Moni koulutuksessa opittu harjoite ei pääse koulumaailmassa käyttöön, jos ne ovat taidollisesti liian haastavia. Yksi haastateltava kuvasi halunneensa työuran alussa antaa oppilaille enemmän omaa osaamista taitojen oppimisen puolelle, mutta opetuksen todellisen luonteen myötä oli hyväksyttävä, että työssä on keskityttävä enemmän kasvatukselliseen puoleen ja liikuntataitojen osalta hyvin perustaitoihin. Opettajien mukaan koulutuksessa oltaisiin voitu keskittyä vielä enemmän kasvatuksellisen puolen käsittelyyn. Suurimmaksi osaksi opettajat kuitenkin kokivat, että oma todellisuuskuva opetustyöstä vastasi odotuksia ja kouluarjen hektisyyteen osattiin varautua.

“Näkemyks on vähän vääristynyt, kun tulee just liikunnalta, missä on kaikille kaikkea ja kaikki rullaa hienosti ja mahtavaa. Tavallaan siitä asetelmasta ei voi kuin ottaa turpaan. Se on vähän, mihin vertaa.” H1

Voimavaroja kuluttavaksi kuvailtiin rooliristiriidat sen välillä, mitä opettaja haluaisi olla ja mitä tämän todellisuudessa piti olla. Opettajasta olisi ollut mukava olla oppilaiden kanssa samalla tasolla, kuin kaveri heidän kanssaan: kommunikoida rennosti, vitsailla ja olla kaikin

puolin “rento ope”. Tämä ei kuitenkaan ollut halutussa määrin mahdollista, sillä tiukempi kurinpito oli ryhmän hallinnan ja opetuksen toimivuuden kannalta välttämätöntä.

“Tähän (ryhmänhallintaan) olis olemassa lääke, jota en ite tykkää käyttää: tiukka kuri. Mutta jos pidät tiukkaa kuria, niin et sä saa niistä oppilaista kaikkee irti sillä tavalla niin kuin mä toivoisin. Haluaisin, että olisin helposti lähestyttävä ja meillä olis siellä tunnilla hyvää huumoria ja muuta. Mutta jos sä pidät ne tiukasti tossa nyrkissä, niin ei sitä tapahdu. Susta tulee semmonen vähän etäinen ja armeijamainen opettaja. Rajapinnassa eläminen on raskasta. Välillä pitäis olla tiukka, mut ite en sitä aina haluais olla. On vaikee yrittää olla sitä, mitä ei välttämättä haluais olla.” HI

TAULUKKO 3. Työympäristö: voimavaroja lisäävät ja kuormittavat tekijät.

Voimavaratekijät	Kuormitustekijät
Sopivana koettu opetustyön määrä	Opetustyön ulkopuolisen työn runsaus
Työmäärän päiväkohtainen vaihtelu	Kiire koulupäivien aikana
Aikaisempien materiaalien uudelleenkäyttö	Tiedonkulun ongelmat työyhteisössä
Suunnitelmallinen ja tehokas ajankäyttö	Projektit, erityispäivät ja hankkeet
Työajan rajaaminen	Työmäärän paljous uran alussa
Vähäinen tarkistettavan työn määrä (liikunta oppiaineessa)	Työmäärän paljous lukukauden alussa
Luokkahuonetyöskentelyn rauhallisuus (terveystieto oppiaineessa)	Sopeutuminen työhön ja työpaikan käytäntöihin
Kokemus omien kykyjen riittävydestä	Tuntien suunnittelun työläys (terveystieto oppiaineessa)
	Epävarmuus opettavien sisältöjen määristä
	Resurssien rajallisuus oppilaiden tukemisessa
	Opetustyön jatkuva vuorovaikutus
	Liikuntatuntien intensiivisyys
	Opintojen ja työelämän väliseen "kuiluun" sopeutuminen
	Opettajan rooliristiriidat

6.4 Oppilaat

Työn kuormittavana tekijänä jokaisen noviisiopettajan kuvauksessa nousi esille kasvatustyö. Samoista asioista, kuten ohjeiden kuuntelusta huomauttelu koetaan turhauttavaksi ja kasvatustyö vie aikaa varsinaiselta liikunnalliselta sisällöltä. Opettajien kertoman mukaan jokaisessa ryhmässä on hankalasti käyttäytyviä oppilaita ja häiriökäyttäytyminen tempaa usein muita mukaan. Sillä on vaikutusta koko ryhmän toimintaan ja ryhmän hallinta

vaikeutuu. Kuormittavaksi koettiin myös se, jos hankalissa vuorovaikutustilanteissa opettaja ei tiedä, kuinka toimia tai ne hetket, kun opettaja aloittaa kokonaan uuden ryhmän kanssa.

Toisaalta, opetuksen kasvatuksellinen puoli koettiin myös voimaannuttavana. Tällöin se nähtiin antoisana, merkityksellisenä ja erottamattomana osana opetuksen luonnetta. Asioihin puuttumisen kuvattiin tulevan luonnostaan ja vuorovaikutustaidot ongelmatilanteissa toimimiseen koettiin riittäviksi. Opettajalla oli kokemus siitä, että pärjää ongelmatilanteissa oppilaiden kanssa hyvin. Pitkäjänteisen ja johdonmukaisen kasvatustyön tulosten näkeminen on palkitsevaa ja helpottaa opettajan työtä.

Opetettavat ryhmät oli taitotason puolesta heterogeenisiä. Opettajalta vaaditaan laaja skaala eriyttämisen keinoja ja osa haastatelluista kertoi, että toisinaan on haastavaa tarjota kaikille kaikkea. Vaatimus monipuolisista opetussisällöistä ja metodeista kuvattiin kuormittavaksi. Jos ryhmässä on paljon erityisen tuen piirissä olevia, aiheuttaa se levottomuutta ja hankaloittaa kokonaisuuden hallintaa sekä tunnin etenemistä.

Oppilaiden iloisuus ja huumorintajuisuus sekä tunneilla havaittava liikunnan riemu tuovat opettajalle iloa. Kolme neljästä haastateltavasta kuvasi oppilaidensa olevan pääpiirteissään innokkaita ja liikuntamyönteistä. Voimaannuttavaksi koettiin se, jos toimintaan osallistutaan aktiivisesti eikä motivointikeinoja tarvitse käyttää hurjan paljoa. Tuntien sujuva eteneminen ja järkevän toiminnan aikaansaaminen voimaannuttavat. Valinnaisryhmät kuvailtiin erityisen motivoituneiksi ja heidän kanssa työskentely helpoksi. Lisäksi opettajan sydäntä lämmitti, jos kokee olevansa tykätty oppilaiden keskuudessa ja oppilaat osoittavat olevansa kiinnostuneita opettajasta.

“Se on aina opettajalle mukava, että ei tarte ihan kauheena motivointikeinoja käyttää. Toki nyt puhutaan yläkoulusta, että jos joku tulis kattomaan mun tuntia, niin hän vois ajatella, että ei helvetti, nämähän ei tee mitään. Mutta pitää suhteuttaa se siihen, että yläkoulu vaihe on semmonen, että pienikin liike voi olla tuoda tunteen, että tämähän meni tosi hyvin.” H2

“Oppilaat on pääpiirteittäin liikuntamyönteisiä ja tosi innokkaita. Ja erittäin kiinnostuneita opettajasta, tulevat juttelemaan välituntisinkin ja näin.” H2

Sen sijaan yläasteikäisten oppilaiden motivaation puute on työssä kuormittava tekijä. Motivaation puute heijastuu osallistumisaktiivisuuteen ja sääntöjen mukaan toimimiseen ja hankaloittaa liikunnanopettajan työtä. Jokaisessa perusliikuntaryhmässä on heikosti osallistuvia oppilaita. Osan oppilaista toimintaa kuvailtiin niin, että he haluavat kerta toisensa jälkeen tahallisesti toimia vastoin annettuja sääntöjä ja löytää keinoja, joilla annettuja ohjeita voisi rikkoa. Pidemmän päälle tällainen toiminta ja siihen puuttuminen on erittäin kuormittavaa. Koulupäivän ajankohdalla on vaikutus oppilaiden toimijuuteen: aamutunneilla toiminta saattaa olla väsynyttä ja iltapäivisin puolestaan levotonta.

“Yläkoululaisissa ominainen piirre on, et keskittymiskykyä riittää päivässä ehkä se neljä tuntia. Yheksän ja yhen välillä on se kaikista paras keskittyminen. Ennen sitä ja sen jälkeen tapahtuva toiminta on semmosta hasardia yleensä. Mut se on myös joskus aika hauskaa.” H1

Teinien kanssa toimiminen oli parhaimmillaan voimaannuttavaa. Yläkoululaiset kuvailtiin pääosin “fiksuiksi tyypeiksi”, joiden kanssa pystyy keskustelemaan asioista. Vanhemmat ikäluokat (kahdeksas- ja yhdeksäsluokkalaiset sekä lukiolaiset) ovat itseohjautuvia ja oma-aloitteisia eikä heidän kanssa työskentely vaadi yhtä paljon kasvatusta ja kurinpitoa kuin nuorempien kanssa tarvitaan. Seitsemäsluokkalaisten parissa työskentely kuvattiin kuormittavammaksi kuin vanhempien ikäryhmien parissa toimiminen.

Liikunta oppiaineena on tunnepitoista ja sen kuvattiin tekevän työstä mielenkiintoista. Murrosikäisten suodattamattomuus ja välitön palaute on antoisaa, mutta toisinaan tunnekuohut saattaa olla jopa uhkaavia. Murrosikäisten parissa työskentely vaatii opettajalta sellaisia työkaluja, joita ei välttämättä valmiiksi omata. Oppilaiden välinen hyvä dynamiikka ja ilmapiiri tuo iloa tunneille ja tukee yhteistoiminnan sujuvuutta, kun taas ryhmien sisäiset klikit ja oppilaiden väliset riidat näkyy toiminnassa ja ne vaativat puuttumista, joka kuormittaa opettajaa. Osa ryhmistä toimii paremmin yhteen kuin toiset ja ovat opettajalle helpompia. Opettajan tilanne- ja huumorintaju sekä pitkäpinnaisuus kuvattiin helpottavan

yläkoululaisten parissa työskentelyä, auttavan itsensä säästämässä ja lisäävän työstä nauttimista.

“Tossa on muutama tilanne ollut, joissa oppilas on aivan raivoissaan, niin kuin tuli silmissä ja huutaa. Ehkä vähän jopa semmonen uhkaava sävy. Kyl se niinku tekee semmosen oman twistin siihen työhön. Miten siihen suhtautuu, miten siihen varautuu, sähköhtääkö sitä? Mitkä on ne sun keinot siellä työkalupakissa, et miten sä saat sen oppilaan rauhoitettua siinä tilanteessa. Tai saatko rauhoitettua. Annatko sen räyhätä ja paiskoa ovia ja sitten kun shampanjapullo on poksautunut ja kuohut on tullut sieltä pois, niin sitten vasta alat käsittelemään sitä hommaa kun pinta on tasaantunut. Nää on niitä hommia, jotka pitää etukäteen miettiä. Tai on nyt työn aikana joutunu miettimään. Et ei oo kyllä koulutus tai mikään muukaan valmistanut tähän. Se on ehdottomasti työtä kuormittava tekijä.” HI

“Sit kun oppilaat saa innostumaan jostain, niin sit se on semmosta aitoa iloa ja riemua. Joskus sitten myös riehumista, huutamista ja tavaroiden paiskomista. Tää on se mikä läikehtii itelläkin sydämeen. Liikunta on semmosta, mihin kuuluu kaikenlaiset tunteet. Ei liikunta olis oikein liikuntaa jossei siellä kukaan koskaan itkis, suuttuis, naurais tai pettyis. Siellä opetellaan niitä tunteiden käsittelytaitoja. Asia, mikä pitää oppia tunnistamaan asiaan kuuluvaksi. Toki välillä on kuormittavaa, jos joku siellä potkii seinää. Siihen pitää osata vähän humoristisesti suhtautua. Vakavasti, mutta humoristisesti. Itelle pitää osata selittää se, et tää kuuluu tähän työhön.” HI

TAULUKKO 4. Oppilaat: voimavaroja lisäävät ja kuormittavat tekijät.

Voimavaratekijät	Kuormitustekijät
Kasvatustyö	Oppilaiden motivaation puute
Oppilaiden aktiivinen osallistuminen	Oppilaiden epäasiallinen toiminta
Oppilaiden iloisuus ja huumorintaju	Kasvatustyö häiriökäyttäytymistilanteissa
Pedagogisten valmiuksien riittävyys ongelmatilanteissa toimimiseen	Puutteellisena koetut valmiudet häiriötilanteissa toimimiseen
Oppilaiden onnistumisten havaitseminen	Heterogeeniset opetusryhmät: runsas tarve eriyttämiselle
Oppilailta saatu arvostus	Paljon tuen tarpeita oppilailla
Vanhempien yläkoululaisten (8. ja 9. lk) itseohjautuvuus	
Hyvä ryhmien sisäinen ilmapiiri	
Opettajan tilanne- ja huumorintaju	

6.5 Muut tekijät

Työhön suhtautumisella ja on vaikutusta työn toteuttamiseen sekä kuormittuneisuuden ja jaksamisen kokemukseen. Keskeinen voimavaroja tukeva tekijä, mikä nousi jokaisessa haastattelussa esiin, oli rento suhtautuminen työhön. Se auttaa vähentämään työstä koettua stressiä ja säätämään itseä. Armollisuus itseä kohtaan työn tavoitteiden ja esimerkiksi tuntien suunnittelun suhteen tukee voimavaroja. Kun itselle ja työlle asetettu vaatimustaso on sopivalla tasolla ja tavoitteet kohtuullisia, voidaan ehkäistä itselle aiheutettujen paineiden kasautumista. Opettajat kuvasivat voimaannuttavaksi sen, kun huomaa, että myös vähemmällä tuntien suunnittelulla lopputulema voi olla hyvä. Muita omaan ajatusmaailmaan liittyviä tekijöitä, jotka koettiin voimavaroja tukeviksi, oli keskeneräisyyden sietäminen oman osaamisen ja työn suhteen sekä itseluottamus omaa opettajuutta kohtaan.

“Se, että tavoitteet ei oo kauheen korkeat tai lennokkaat vaan pysyy aika semmosissa arkisissa asioissa. Antaa itelle vähän siimaa siinä, että vaikka menee tunnille ilman, että on suunnitellut sitä yhtään, niin aina ei kerkiä suunnittelemaan ja sit siellä vedetään mitä vedetään ja lopputulema voikin olla ihan hyvä. — monet opettajat on semmosia täydellisyyden tavoittelijoita tai aika semmosia tunnollisia työntekijöitä, niin ite koen, että oon oppinut olemaan aika semmonen armollinen näissä.” H2

“Ite ainakin mietin välillä, kun oon niin perfektionisti ja tunnollinen luonteeltaan, että jestas sentään, tämänhän vois hoitaa paljon pienemmällä efortilla ja silti sama palkka napsahtais tilille.” H4

Koulumaailman ja liikunnanopetuksen realiteettien hyväksyminen vahvistavat jaksamista tukevaa ajatusmaailmaa. Kun ei odota työltä liikoja, niin pystyy iloitsemaan pienistäkin edistysaskeleista, eikä muserru tai epämotivoidu oman epärealistisen vaatimustason alla. Realiteetit ja oma rajallisuus on syytä hyväksyä myös tukea tarvitsevien oppilaiden auttamisessa - voimavaroja säästyy, kun tekee voitavansa, mutta hyväksyy sen, ettei pysty auttamaan kaikkia niin paljoa, kuin tarve joskus vaatisi.

“Oon nyt varsinkin viime vuosien aikana tullut siihen lopputulokseen, että tiettyyn rajaan asti opettaja voi vaikka niille oppilaiden asioille tehdä jotain, mutta ei niitä määräänsä enempää voi ottaa itelleen kannettavaksi. Sit niinku täytyy vaan mennä sillä, et mä oon tehnyt voitavani ja sit jos tää ei riitä tai koulun tarjoama tuki ei riitä, niin sitten pistetään seuraavaan paikkaan ja kokeillaan jos siellä onnistuis.” H4

Onnistumisen kokemukset työssä ja tunne, että on hyvä siinä, mitä tekee, kuvailtiin voimaannuttaviksi. Oppimistulosten näkeminen ja onnistumisen kokemusten tarjoaminen palkitsevat ja saavat työn tuntumaan merkitykselliseltä. Samoin se, kun oppilas itse huomaa, että on onnistunut. Oppilaiden onnistumisia on pienikin liike, liikunnalliset edistysaskeleet ja kokeilemaan rohkaistuminen. Varsinainen motoristen taitojen kehittyminen kuvailtiin hitaaksi eikä sitä juuri havaita liikuntatunneilla. Selkeiden liikuntataitojen kehityksen näkee

vasta-alkajilla ja kaikista aktiivisimmilla. Kaikkien oppilaiden osalta kehitys näkyy konkreettisimmin työskentelytaitojen puolella, kuten esimerkiksi toimintaan ryhtymisessä.

“Se on realismia, että ku tuolla liikuntaa opettaa, niin vaikka me puoli vuotta menttiin etiäppäin siellä syksyllä, niin konkreettisten oppimistulosten näkeminen siinä ajassa on kyllä aikalailla nolla. Enemmähän se tulosten näkeminen on siinä, että tekeekö joku tyyppi aktiivisesti ja onko sen liikunnallinen aktiivisuus parantunut kuin että sen taidot kehittyisi.” H1

“Se mitä teen omassa työssä todellisuudessa, niin mähän motivoin niitä ees ylipäänsä tarttumaan johonkin toimintaan. Se mitä näen, on että tarttuuko joku siihen toimintaan hyvin vai tarttuuko se siihen huonosti. Se on todellisuus kehittämisestä.” H1

“Omalla liikunnanopetuksella ei ole suurtakaan mahdollisuutta vaikuttaa siihen itse (liikuntataitojen) kehittymiseen. Se on aika raadollista sanoa ja ehkä se täytyy myös itselle myöntää. Et kunhan tarjoaa niille niitä erilaisia oppimisen kokemuksia ja erilaisia liikuntaympäristöjä että ne itte löytäis sitten joskus niitten pariin. Se että on kaksi tuntia liikuntaa viikossa, niin se ei kenenkään taitoja nosta mihinkään sfääreihin.” H1

“Konkreettisesti sen näkeminen, kuinka joku oppilas oppii jotain, rohkaistuu kokeilemaan tai löytää innostuksen johonkin lajiin tai sisältöön, niin kyllähän ne aina voimistaa semmosta lämmintä liekkiä omassa sydämessä, että jotakin on tullut tehtyä oikein. Onhan se aina kiva nähdä se työn hedelmä. Onko se oikeasti kannattavaa. Sillä on iso merkitys, niillä pienillä arkisilla asioilla, mitä saattaa oppitunneilla tai oppilaan kanssa vuorovaikutuksessa tulla. Jos mennään eteenpäin jossain asiassa, se voimaannuttaa.” H2

“Alkusyksystä oli oppilas, joka ei niinku suostunu osallistuun käytännössä mihinkään. Farkut oli aina jalassa ja ei kiinnostanut liikkuu. Sain sille puhuttuu

paljon asioita ja viikko kerrallaan mentiin eteenpäin ja tällä hetkellä siellä on joka kerta liikuntavälineet mukana ja ihan täysiä mukana muitten kanssa.” H3

Kolmella neljästä haastateltavasta oli kokemus, että liikunnanopettajan palkkaus ei ole sopiva opettajan työn kokonaisuuteen eli perustyöhön ja opetuksen ulkopuoliseen työn määrään nähden. Tätä kokemusta pidettiin epämotivoivana ja työntekoon kannattamattomana. Opettajan pitkien lomien ja työn muiden etuuksien nähtiin osittain kompensoivan epäsovivalta tuntuvaa palkkaa. Sen sijaan kokemus siitä, että palkka vastaa suhteellisen hyvin perustyötä, koettiin voimavaroja tulevana tekijänä. Palkkapäivän kuvailtiin vahvistavan motivaatiota. Voimavaroja tukevaksi kuvailtiin myös ajatus siitä, että palkkaus on osittain ammatinvalintakysymys: jos palkka ei miellytä, on mahdollisuus vaihtaa toiselle alalle.

“Olisi mukava, jos palkkaus tulisi työn tasolle, koulutusta vastaavaksi. Muut korkeakoulutetut samoilla tuntimäärillä paukuttelee tuhatta kahtatuhatta euroa kuussa enemmän kuin minä. Mut toki meillä on sit omat etumme, lomat sun muut, jotka ainakin omaa mieltä pehmentää jos ei muuta. Ammatinvalintakysymyksiä jollain lailla. Toki asia voisi olla toisinkin.” H1

“Silloin kun on paljon ylimääräistä hommaa, niin kyllä sitä silloin joskus miettii, että tekee palkatta joitain näitä hommia.” H1

Vakituinen työsuhde on helpottava ja tulevaisuuteen vakautta tuova tekijä. Määräaikaisten työsuhteiden mukanaan tuomat epävarmat tulevaisuuden näkymät koettiin kuormittavina: Mitä lähemmäs työsuhteen loppu tuli, sitä enemmän asia oli mielen päällä. Vakituinenkaan työsuhde ei aina tarjoa tasaisuuden ja varmuuden tunnetta: tuntiopettajan virassa tuntien määrä ja sisältö saattavat muuttua itsestä riippumatta. Kyky olla stressaamatta epävarmoista tulevaisuuden näkymistä kuvailtiin voimavaroja tukevaksi tekijäksi ja samoin kokemus siitä, että nuorena opettajana tulevaisuus on täynnä erilaisia mahdollisuuksia ja aina voi hakeutua muualle töihin.

“Itellä on tuntiopettajan virka eli joka vuosi voi vaihtua tuntien määrä ja tuntien sisältökin. Työn kuormittavuutta lisää se, että kun meilläkin oppilasmäärä

pienenee lähivuosina ja liikuntatuntien määrä vähenee, niin sit niitä tunteja tarjotaan jostakin muusta aineesta, jos tarjotaan. Se on semmonen stressaava tekijä, et mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Noh en mä sitä niin stressaa, olen nuori opettaja ja voin hakeutua muualle töihin jos siltä näyttää. Mutta pitkällä aikavälillä se, et annettais lehtorin virkoja tuntiopettajan viran sijaan, tois varmasti vakautta omaan tulevaisuuteen ja olis kiva.” H1

TAULUKKO 5. Muut: voimavaroja lisäävät ja kuormittavat tekijät.

Voimavaratekijät	Kuormitustekijät
Rento suhtautuminen työhön	Epäsopivana koettu palkka suhteessa työn kokonaismäärään
Armollisuus itselle ja työlle asetetuissa vaatimuksissa	Määräaikaiset työsuhteet
Keskeneräisyyden sietäminen	
Itseluottamus omaa opettajuutta kohtaan	
Pätevyyden kokemus työssä	
Liikunnanopetuksen realiteettien hyväksyminen	
Oppimistulosten näkeminen	
Pitkät lomat	
Sopivan suuruisena koettu palkkaus	
Avoin suhtautuminen tulevaisuuteen: mahdollisuus hakeutua uuteen työpaikkaan	
Vakituinen työsuhde	

7. POHDINTA

7.1 Työhyvinvointitutkimuksen merkitys

Opetusalan henkilöstön työhyvinvointiin on tärkeä kiinnittää huomiota, sillä hyvinvoinnilla on yhteys opettajan toimintaan ja sitä kautta oppilaiden hyvinvointiin, kouluviihtyvyyteen ja oppimistuloksiin (Bubb & Earley 2004, 10; Santavirta, Solovieva, & Theorell 2007). Jaksamisen ja kuormituksen tekijöiden tunnistaminen on edellytys sille, että työpaikalla voidaan kehittää työhyvinvointia tukevia toimintamalleja ja käytänteitä. Työhyvinvointitutkimuksen tuloksia voi hyödyntää esimerkiksi työpaikkojen hyvinvointistrategioita suunniteltaessa. Lisäksi tietoja voi hyödyntää opettajien perus- ja täydennyskoulutuksissa.

Työhyvinvointi on riippuvaista sekä työn rakenteista että yksilön toimintamalleista ja osaamisesta. Kun työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä keskustellaan työpaikalla avoimesti, avautuu mahdollisuus työympäristön kehitystarpeiden yhteiseen pohtimiseen. Sen lisäksi, että avoimen hyvinvointikeskustelun myötä työyhteisössä tunnistetaan ja tuodaan esiin niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat koulun henkilökunnan hyvinvointiin (ja asioihin voidaan sitä kautta puuttua), voi avoin keskustelu parhaimmillaan kannustaa yksilöitä tekemään omaa hyvinvointia tukevia valintoja työpaikalla ja sen ulkopuolella. Kollegojen kokemusten sekä näkemysten kuuleminen tuo perspektiiviä omaan toimijuuteen ja lisäksi muilta voi oppia sellaisia työnteon tapoja, jotka tukevat jaksamista.

Yksilötasolla kuormitus- ja voimavaratekijöiden tuntemus auttaa sellaisten ajattelumallien luomisessa, jotka tukee kokonaiskuormituksen hallintaa ja edistää työhön sopeutumista. Aktiivinen itsetutkiskelu ja esimerkiksi henkilökohtaisen vaatimustason työstäminen tukevat työhyvinvointia. Kuormitustekijöiden tiedostaminen auttaa huomion kiinnittämisessä sellaisiin työpäivän aikaisiin (ja vapaa-ajalle sijoittuviin) toimiin, jotka edistävät palautumista. Niitä ovat esimerkiksi työpäivän aikaiset mikrotauot ja työn rajaamisen taidot. Henkinen valmistautuminen työuran aloittamiseen ja sen vaativuuteen voi edistää uudenlaiseen arkeen sopeutumista ja auttaa hyväksymään tilanteen, jossa voimavarat saattaa olla ajoittain vähissä.

Opettajan ensimmäisistä työvuosista selviämistä ja jaksamista tukemalla voidaan tukea työssä pysymistä. Tämä on vastavalmistuneiden opettajien kohdalla erityisen tärkeää, kun tiedetään, että liikunnanopettajien työstä poistuminen on yleisintä ensimmäisen viiden työvuoden aikana (Salin ym. 2017). Jo koulutusvaiheessa työhön siirtymistä ja siellä jaksamista voitaisiin tukea lisäämällä esimerkiksi opiskelijoiden tietoisuutta liikunnanopettajan työn kuormitus- ja voimavaratekijöistä, työn hallinnan keinoista sekä työn rajaamisesta ja työstä irrottautumisen merkityksestä osana palautumista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kuormituksen kokemukseen liittyy läheisesti yksilön persoonalliset luonteenpiirteet sekä ajattelumallit. Siksi itsetuntemuksen laajempi käsittely opintojen aikana voisi hyödyttää nuoria opettajia jaksamista tukevien ajatus- ja toimintatapojen luomisessa. Itsetuntemus auttaa henkilökohtaisten tarpeiden tunnistamisessa ja niihin vastaamisessa. Työn hallinnan kokemus, jolla on yhteys työhyvinvoinnin tilaan, perustuu pitkälti itsetuntemukseen (Schäfer, Pels & Kleinert 2020).

7.2 Työyhteisö

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työyhteisöön liittyviä voimavaroja ovat työpaikan mukava ilmapiiri, mutkaton yhteistyö kollegojen ja esimiehen kanssa, yhteisopettajuuden mahdollisuus ja toisaalta myös mahdollisuus itsenäiseen työhön. Kaksi ensimmäistä havaintoa tukevat aiempaa tutkimustietoa liikunnanopettajan työn voimavaratekijöistä (kts. Launis & Koli 2007; Lipponen, Hirvensalo & Ilmanen 2017; Mäkelä ym. 2012; Salovaara & Honkonen 2013; Turpeenniemi 2008). Leino & Leino (1997) sekä Onnismaa (2010) ovat aiemmin havainneet noviisiopettajan altistuvan yksinäisyyden tunteelle, jos kokeneempien opettajien tukea ja yhteistyön mahdollisuuksia ei ole tarjolla. Noviisiopettajien kokema yksinäisyyden tunne ei noussut tässä tutkimuksessa esille, mutta voimavaroja kuluttavaksi koettiin vähäiset yhteistyön mahdollisuudet ja kokemus työyhteisön pirstaleisuudesta.

Yhteisöllisyyden tunne on yksi ihmisen perustarpeista ja sillä on rooli työhyvinvoinnin osatekijänä. Yhteenkuuluvuuden tunne tukee työhön sitoutumista ja sosiaalinen tuki työssä auttaa työntekijöitä voimaan paremmin. (Rauramo 2004, 122-125.) Haastattelujen keruun ajankohtana kaksi vuotta kestäneellä koronapandemialla on saattanut olla negatiivinen

vaikutus työyhteisöjen yhteishenkeen: yhteishenkeä vahvistavia tapahtumia on jouduttu perumaan ja arkiset kohtaamiset kollegojen kanssa ovat vähentyneet - ainakin tilapäisesti. Vuorovaikutus näyttöjen välityksellä ei korvaa aitoja ihmiskontakteja. Noviisiopettajien kohdalla etätyöjaksot ja niiden voimistama irrallisuuden tunne työyhteisöstä on saattanut vaikuttaa työhyvinvointiin erityisen voimakkaasti, sillä työhön sopeutuminen ja työyhteisön jäseneksi kasvu on voinut olla vielä vaiheessa ja tuen tarve suuri. Toisaalta, haastateltavista kukin oli ollut haastatteluajankohtana työelämässä vähintään yhden lukukauden. Työhön sopeutumisen uskoisi siinä vaiheessa olevan jo varsin pitkällä, kun uusia asioita on ehditty omaksua ja rutiineja muodostua.

Liikunnanopettajien mahdollisuudet yhteistyöhön vaihtelevat koulukohtaisesti. Osalla opettajista on mahdollisuus jakaa ideoita ja vastuita liikunnanopettaja kollegan kanssa, mutta joissain kouluista toimii vain yksi liikunnanopettaja tai yhteistyö on muuten vähäistä. Tällöin opetusten suunnittelu ja toteutus on yksinäistä työtä eikä vastuualueita voi jakaa. Opetukseen liittyvien sisältöjen ja toimintatapojen jakaminen sekä yhteinen ideoiminen auttaa rikastamaan omaa materiaalipankkia ja pedagogista osaamista. Kokeneemman ajatusten kuuleminen voi laajentaa omia näkemyksiä ja lisätä uuden oppimista. Noviisiopettajalle nämä asiat ovat erityisen merkityksellisiä, kun työstä ole vielä mittavaa kokemusta eikä valmiita ja toimiviksi todettuja sisältöjä ole ehtinyt kertyä merkittävästi. Yhteistyön mahdollisuuksien myötä nuori opettaja ei joudu kamppailemaan yksin työkuorman ja haastavien tilanteiden kanssa - tukea tarjoutuu sitä kaipaaville. Lisäksi yhteisopettajuuden tukeminen edistää nuorten opettajien ajankohtaisen tiedon hyödyntämistä. Liikunnanopetuksen sukupuoliryhmistä luopuminen on yksi keino vapauttaa koulun liikunnanopettajat yhteistoimijuuteen. Yhteistyömahdollisuuksia voitaisiin tukea myös esimerkiksi palkallisen yhteissuunnitteluajan keinoin. Yhteissuunnittelu-aikaa voitaisiin hyödyntää tavallisten opetusten suunnittelun lisäksi koulun muiden tapahtumien, kuten syys- ja kevätkuntapäivien tai Liikkuva koulu -projektin suunnitteluun. Yhteistyö voi parhaimmillaan parantaa opetuksen laatua ja lisää työn mielekkyyttä. Yhteistyön syvennettyä kynnys mieltä askarruttavien asioiden esille tuomiseen saattaa madaltua kollegoiden välillä ja tätä kautta sosiaalinen tuki saa uusia ulottuvuuksia.

Toisaalta, itsenäinen työskentelytapa sopii osalle. Silloin työtä voi suunnitella täysin omien intressien mukaan eikä ylimääräistä energiaa kulu kollegan kanssa kommunikointiin.

Itsenäinen työskentely voi olla voimaannuttavaa, kun omia visioita sekä persoonaa pääsee hyödyntämään vapaasti. Vahvuuksien hyödyntäminen työssä vahvistaa yksilön luottamusta omiin kykyihin, lisää arvostusta itseään kohtaan ja tukee hyvinvointia (Proctor, Maltby & Linley 2010, 160). Mahdollisuus toteuttaa työtä itsenäisesti voi tukea työssä koettua hallinnan tunnetta, joka on positiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin (Manka 2010, 153-160; 2012, 58-59). Yksin työskentelystä nauttivalle on siis perusteltua tarjota se mahdollisuus.

Pienessä koulussa, joissa työyhteisö on tiivis, kollegat tulevat toisilleen nopeasti ja syvemmin tutuiksi verrattuna laajoihin, monien kymmenien henkilöiden työyhteisöihin. Pienissä kouluissa työyhteisöllä on todennäköisesti suurempi mahdollisuus muodostua tiiviiksi kuin isoissa kouluissa. Jos samassa työpaikassa työskentelevistä kollegoista osa on toisilleen vieraita, ei yhteisöstä muodostu tiivistä. Tällä voi olla vaikutusta työhyvinvointia tukevan ilmapiirin rakentumiseen. Lämmin ilmapiiri syntyy luontevimmin tuttujen henkilöiden seurassa. Tiiviissä työyhteisössä, jossa vallitsee lämmin ilmapiiri, voi olla todennäköisempää tulla nähdyksi ja kuulluksi kuin pirstaleisessa työyhteisössä.

Kolme neljästä haastateltavasta kuvasi työyhteisön avuliaisuuden ja tiiviin yhteistyön lähikollegan kanssa voimavaroja tukevaksi tekijäksi. Ympärillä olevilta ihmisiltä saadun tuen merkitys korostuu, kun uusia opeteltavia asioita on uran alussa paljon. Kollegalta voi saada tukea toimivien käytänteiden oppimisessa ja koulun arkeen sisälle pääsemisessä. Opehuoneen avoin keskusteluilmapiiri ja matala kynnyks avun kysymiseen voidaan nähdä työyhteisöön integroitumista tukevinä ja työhön sopeutumista edistävinä tekijöinä. Sen sijaan kokemus, ettei saa riittävästi tukea työhön sopeutumiseen ja itsensä kokee työyhteisössä ulkopuoliseksi, voi kuormittaa noviisiopettajaa erityisellä tavalla. Mikäli kokemukseen yhdistyy työn tekemiseen liittyviä vastoinkäymisiä ja epävarmuutta omasta opettajuudesta, saattaa kokemukset muodostua uraa aloittelevalle opettajalle hyvinkin kuormittaviksi ja pahimmillaan ne voivat johtaa jopa alanvaihdon pohdintoihin.

7.3 Työympäristö

Tämän tutkimuksen mukaan työympäristöön liittyviä liikunnanopettajan ammatin kuormitustekijöitä ovat pitkät siirtymät liikuntapaikkojen ja koulujen välillä. Tulos mukaillee Salinin ja kumppaneiden (2017) aiemmin tekemiä havaintoja. Ne yhdistettynä kouluarjen tiukkoihin aikatauluihin aiheuttavat kiireen tunnetta ja ovat pois opettajan omasta palauttavasta tauosta ja joskus myös oppituntiin käytettävästä ajasta. Kuten Salin kumppaneineen (2017) myös havaitsi, välineiden kuljetus liikuntapaikkojen välillä koettiin kuormittavaksi. Vastakohtaisesti liikuntapaikat koulun ja/tai liikuntapaikkojen välittömässä läheisyydessä ja niiden yhteydessä sijaitsevat välinevarastot koettiin opetustyötä sujuvoittavaksi voimavaratekijäksi.

Välineiden huono kunto ja puutteet niiden määrässä ja monipuolisuudessa vaikeuttavat monipuolisten ja isoille ryhmille soveltuvien sisältöjen toteuttamista. Lisäksi puutteellinen välineistö, kuten tarpeeseen nähden liian vähäinen patjojen määrä, on opetuksessa turvallisuusriski. Monipuolinen, kunnossa oleva ja määrällisesti riittävä välineistö tuki opettajien kokemuksen mukaan laadukkaan opetuksen toteuttamista. Samoin riittävän tilavat ja hyväkuntoiset liikuntatilat, kuten salit, oli opetuksen toimivuuden näkökulmasta keskeinen tekijä ja tuki työssä voimavaroja. Tältäkin osin tutkimuksen tulokset tukevat aiempaa liikunnanopettajan fyysiseen työympäristöön ja sen kuormittavuuteen liittyvää tutkimustietoa (Bubb & Earley 2004, 11; Kinnunen & Parkatti 1993, 13; Mäkelä ym. 2012; Onnismaa 2010; von Haaren-Mack ym. 2019). Huoli sisäilman puhtaudesta kuvailtiin voimavaroja kuluttavaksi tekijäksi. Muita työympäristöön liittyviä kuormitustekijöitä olivat tuntien aikainen melu- ja hälinä, opettajan äänen kuluminen ja ulkoliikuntaympäristöjen sääolosuhteiden vaihtelu ja sen aiheuttama haaste opetuksen järjestämiselle. Tulokset vahvistavat aikaisempia aiheeseen liittyviä havaintoja (Kinnunen & Parkatti 1993, 13; Mäkelä ym. 2012; Onnismaa 2010; von Haaren-Mack ym. 2019).

Koulun yhteydessä sijaitsevat liikuntapaikat ja lyhyet siirtymät vähentävät aikaa, joka kuluu paikasta toiseen siirtymiseen. Tämän auttaa vähentämään siirtymiin liittyvää kiireen tunnetta ja opettaja voi käyttää taukoajan palautumista edistävään mikrotaukoon tai kirjausten

hoitamiseen, joka olisi muuten hoidettavana koulupäivän jälkeen. Liikunnanopetuksen ja kouluarjen käytännöllisyys tulisi huomioida uusien koulujen rakennuksessa ja vanhojen kunnostuksessa: välinevarastoja voisi sijoittaa liikuntatilojen yhteyteen ja lähiliikuntapaikkoja rakentaa koulun läheisyyteen. Opettajan lisäksi tästä hyötyisi oppilaat: kun aikaa kulu siirtymiin, sitä säästyisi enemmän itse asiaan eli opetukseen. Liikunnanopettajan unelma olisi, jos suksivarasto sijaitisi latujen läheisyydessä ja jääurheiluvälineet kaukalon ja/tai jäähallin yhteydessä. Lisäksi yleisurheilukentällä voisi olla yksi välinevarasto ja koulun sisä- sekä ulkotiloissa yksi. Tällöin opettaja ei joutuisi kuljettamaan liikuntavälineitä paikkojen välillä. Myös välinevarastojen siisteydestä huolehtiminen helpottuisi, kun yhdessä varastossa ei olisi määrättömän paljon tavaraa. Sisä- ja ulkoliikuntaan liittyvien välineiden erottelu auttaa sisätilojen puhtaanapidossa.

Välineiden hyvä kunto, monipuolisuus ja sopivuus kuhunkin käyttötilanteeseen voivat parhaimmillaan edistää liikuntakokemuksen mielekkyyttä. Ryhmien kokoon nähden liian vähäisillä välineillä saattaa olla haastavaa saada aikaiseksi fyysisesti riittävän aktiivisia tunteja. Opettajalle on kuormittavaa, jos tunteja suunniteltaessa joutuu pohtimaan, mitä vähäisillä ja yksipuolisilla välineillä voisi tehdä. Tämä pätee etenkin niihin ympäristöihin, joissa välineistö on keskeisessä roolissa - siis valtaosaan liikunnanopetuksen ympäristöistä. Asianmukainen ja riittävä välineistö voidaan nähdä liikunnanopettajan työn mielekkyyttä tukevana tekijänä ja se voi lisätä opetuksen monipuolisuutta ja hauskuutta. Osa välineistä vaatii huoltoa ja säännöllinen huolto lisää välineiden käyttöikä. Tämä pesti on usein liikunnanopettajan hoidettavana. Oppilaiden kanssa voi yhdessä sopia, miten välineet pidetään hyvässä kunnossa ja tilat järjestyksessä. Välinehankintoja suunniteltaessa opettajan on kannattavaa mietittävä hyvät perustelut: miksi juuri tämä satsaus olisi hyödyllinen? Millaisia sisältöjä se palvelee ja mikä on hankinnan arvioitu käyttöikä? Kun välinehankinnat on huolella mietitty ja perusteltu, ne pystytään suuremmalla todennäköisyydellä toteuttamaan kuin puolihuolimattomasti esitetyt ehdotukset. Välineiden laatu korvaa erilaisten vaihtoehtojen määrän. Päivitykset saattavat olla kertahankintana iso investointi, mutta laadukkaat välineet ovat parhaassa tapauksessa pitkäikäinen sijoitus.

Uusia kouluja suunniteltaessa huomio tulisi kiinnittää liikuntatilojen kokoon (siinä määrin kuin se resurssien puolesta on mahdollista) ja äänieristykseen. Opetuksen organisointia sekä

käytännön toteutusta tukee se, jos isossa liikuntasalissa mahtuu olemaan kerralla kaksi ryhmää. Tällöin esimerkiksi huonolla kelillä ei tarvitse sijoittaa kahta ryhmää pieneen tilaan tai miettiä, mihin toinen liikuntaryhmä menisi. Meluhaitta on liikunnanopettajan ammatissa läsnä ja koska opettaja saattaa viettää viikosta jopa 27 tuntia liikuntasalissa, ei pitkällä aikavälillä ole yhdentekevää, miten tila on eristetty. Esimerkiksi pallopelit saattaa nostaa desibelitason ajoittain hyvinkin korkeaksi ja toistuessaan kuormittaa opettajan kuuloa merkittävästi.

On osittain opettajan persoonaan kytkeytyvää, kuinka kuormittavaksi opettajan työn sosiaalinen kuorma koetaan. Jatkuva vuorovaikuttaminen - ohjeistaminen, puuttuminen, kysymyksiin vastaaminen ja saatavilla oleminen - kuormittaa toisia enemmän kuin toisia. Interoverttiytyen kallistuva opettaja saattaa vaatia työstä palautumiseksi itsekseen oloa ja hiljaisuutta (sekä työpäivän aikana että kotona). Ekstrovertti puolestaan palautuu sosiaalisissa tilanteissa. On myös luonnollisia eroja, kuinka voimakkaasti kuormittumme liikuntatuntien melusta, kirkkaista valoista ja muista ulkoisista ärsykkeistä. Osa on herkempiä reagoimaan ulkoisiin ärsykkeisiin kuin toiset. Persoonan taipumusta, jossa ulkoisista ärsykkeistä kuormittuminen on erityisen voimakasta, kutsutaan erityisherkkyydeksi. Erityisherkillä (Highly sensitive person, HSP) on tavallista herkemmin reagoiva ja aistiärsykkeitä syvällisesti prosessoiva hermojärjestelmä. (Heinonen-Guzejev 2019; Stång 2020.) Toki myös yksilön päiväkohtainen vireystila vaikuttaa työpäivän ärsykkeistä kuormittumiseen. Ihmisyyteen kuuluu mielialan vaihtelut, huonosti nukutut yöt ja muut energiatason vaihteluja aiheuttavat seikat. Jos kohdalle sattuu päivä, jolloin oma jaksaminen on koetuksella, saattaa arkipäiväisetkin työtehtävät ja -tilanteet tuntua raskailta. Näen, että itsensä tunteminen on keskeistä työhyvinvoinnin ylläpidossa. Uskoisin alalle hakeutuvan sellaisia ihmisiä, joilla on suhteellisen korkea kynnyksen korkeus kuormittua opettajan työn sosiaalisesta kuormasta ja ulkoisista ärsykkeistä.

7.4 Työn organisointi ja vaatimukset

Tässä tutkimuksessa esille nousseita liikunnanopettajan työn organisointiin ja vaatimukseen liittyviä kuormitustekijöitä ovat opetustyön ulkopuoliset työtehtävät, hankkeiden ja tapahtumien organisointi sekä toteutus ja työmäärän suhteellinen paljous lukuvuoden ja uran

alussa. Lisäksi uuden tiedon paljous sekä työn- ja työpaikan tapojen omaksuminen kuluttavat noviisiopettajan voimia. Näiden ohella koulumaailman tiukat aikataulut ja niiden aiheuttama kiireen tunne kuvailtiin kuluttavaksi. Muita opettajien kuvaamia kuormitustekijöitä oli alituinen kasvatustyö ja liikuntatuntien intensiivisyys. Aiemman tutkimustiedon valossa tiedetään, että työn suhteellista määrää uran alussa lisää se, että opettajan on ensimmäisinä työvuosinaan luotava ”tyhjistä” opetusmateriaalit, lukukausi- ja vuosisuunnitelmat ja muut opetuksen sisältöihin liittyvät tekijät (Fatiha, Abd & Shanina 2013; Leino & Leino 1997; Onnismaa 2010, Sözen 2018). Tämä selittää noviisiopettajan kokemusta työn paljoudesta. Muiltakin osin edellä mainitut tulokset mukailevat aiheeseen liittyvää aiempaa tutkimustietoa (Bubb & Earley 2004, 11, 69-70; Ho 1996; Launis & Koli 2007; Mäkelä ym. 2012; Onnismaa 2010; Soini ym. 2008; Turpeenniemi 2018, von Haaren-Mack ym. 2019).

Noviisiopettajat kuvasivat opetussuunnitelman väljyyden aiheuttavan epävarmuuden tunnetta siitä, minkä verran mitään sisältöjä olisi hyvä tarjota. Turpeenniemi (2008) havaitsi omassa tutkimuksessaan saman: opetustyön vapaus ja abstraktius voidaan nähdä opettajaa kuormittavana tekijänä, koska se tarjoaa valinnanvaraa eikä kukaan määrittele riittävän hyvän työn kriteerejä. Sen sijaan tutkimuksessa ei noussut esille opetussuunnitelman abstraktius opettajia voimaannuttavana tekijänä, vaikka sen tiedetään aiemman tutkimuksen perusteella tukevan opettajan autonomian kokemusta, mahdollistavan oman persoonan ja näkemysten esille tuomisen opetuksessa ja tukevan täten työssä jaksamista (Turpeenniemi 2018). Opettajien kuvaama ristiriita sen välillä, mitä opettaja haluaisi olla ja mitä tämän todellisuudessa piti olla, tukee aiemmin tehtyä havaintoa opettajien kokemien rooliristiriitojen yhteydestä koettuun stressiin (Bubb & Earley 2004, 69-70; Ho 1996; Soini ym. 2008). Onnismaa (2010) kuvaili opettajan työelämään siirtymistä jyrkäksi askeleeksi ja Leinon (1997) mukaan noviisiopettajan ensimmäisiä työvuosia kuvaa ”hengissä säilyminen” ja ammatillinen itsensä löytäminen. Tällaisia merkityksiä tämän tutkimuksen haastateltavat eivät tuoneet ilmi. Sen sijaan haastatellut noviisiopettajat kuvailivat osanneensa varautua työn arkeen ja arkitodellisuus vastasi suurimmaksi osaksi odotuksia.

Noviisiopettajien kokemia voimavaratekijöitä työn organisointiin ja vaatimukseen liittyen ovat työmäärän päivä- ja viikkokohtainen vaihtelu, mahdollisuus hyödyntää opetuksessa aiempaa materiaalia ja suunnitelmia, tehokas ja suunnitelmallinen ajankäyttö, työn rajaaminen sekä

liikunta-oppiaineen vähäinen “kotiin vietävän” työn määrä. Tulokset mukailevat ajankäyttöön liittyvien tekijöiden ja työn rajaamisen osalta aiemmin tehtyjä havaintoja siitä, että työn suunnittelu ja ajankäytön hallinta ovat keskeisessä roolissa opettajan kuormituksen hallinnassa (Bubb & Earley 2004, 68; Bulloch 1987; Salminen & Heiskanen 2011, 118). Sen sijaan työmäärän epätasainen jakautuminen, valmiin materiaalin hyödyntäminen ja liikunta oppiaineen luonteeseen liittyvä vähäinen tarkistettava materiaali eivät ole nousseet esiin niissä aiemmissa tutkimuksissa, joita tämän tutkimuksen kirjallisuuskatsauksessa tarkasteltiin. Launis & Koli (2007) sekä Montgomery & Rupp (2005) ovat omissa tutkimuksissaan havainneet riittävyyden kokemuksen lisäävän opettajan voimavaroja. Tätä tukee käsillä olevan tutkimuksen tulos: riittävyyden kokemus pedagogisten ja liikunnallisten taitojen suhteen tuo varmuutta omaan opettajuuteen ja lisää työstä nauttimista. Bubb & Earley (2004) raportoivat opettajien kokevan riittämättömyyden tunnetta ja paineita uudistua sekä kehittyä jatkuvien uudistusten keskellä - allekirjoittaneen tutkimuksessa tulokset eivät vahvista tätä havaintoa kaikilta osin. Osa tässä tutkimuksessa haastatelluista opettajista koki riittämättömyyden tunnetta auttamisen resurssien vähäisyydestä suhteessa oppilaiden tarpeisiin, mutta alituista uudistumispainetta ja stressiä korkeista oppimistavoitteista ei kuvailtu koettavan.

Kun vastavalmistunut liikunnanopettaja siirtyy työelämään, saattavat uuden koulun käytänteet olla vieraita, eikä kokemusta opetustyön ulkopuolisista työtehtävistä, kuten yhteydenpidosta, kirjauksista ja lomakkeiden täytöstä välttämättä ole. Henkilökohtaisen oppimissuunnitelman laatiminen, wilman käyttö ja luokanvalvojan tehtävät voi tulla uusina asioina, jos taitoja ole päässyt harjoittelemaan sijaisuuksissa tai harjoitteluissa eikä niihin saa koulutuksesta valmiuksia. Noviisiopettajan tulisikin saada aina perusteellinen perehdytys työhön. On sekä rehtorin että noviisin vastuulla, että osaamisvalmiudet on riittävät uuden työn aloituksessa. Jos jotain ei osaa tai ymmärrä, pitää kysyä. Tietoteknisten ja muiden asioiden perusteellinen läpikäyminen työn aloituksen yhteydessä edistää työhön sopeutumista. Alussa energiaa kuluu uuden opetteluun, mutta rutiinin muodostumisen myötä kuorma helpottaa, eikä ajatustyö vie yhtä paljon energiaa kuin alussa. “Asia kerrallaan” -asenne auttaa aloittelevaa opettajaa säästämään voimavaroja. Kaikkia uusia asioita ei tarvitse oppia hetkessä. Liikunnanopettajakoulutuksessa voitaisiin pohtia, voisiko tulevia opettajia valmistaa

koulumaailmaan vielä paremmin tarjoamalla esimerkiksi wilma -koulutusta ja muihin opetuksen ulkopuolisiin tehtäviin liittyvää opetusta.

Noviisiopettajalle ei ole välttämättä ehtinyt kertyä toimivia opetusmalleja ja -materiaaleja aikaisemmilta työvuosilta. Kun opetusvuosia, kokemusta ja materiaaleja kertyy, on opettajalla pankissaan valmiita tunti- ja lukuvuosisuunnitelma, joita voi pienellä hienosäädöllä hyödyntää uudestaan. Työn määrä keventää se, ettei kaikkea tarvitse luoda alusta alkaen. Opiskelija voi ennakoida ensimmäisten työvuosien suurta työmäärää kerryttämällä itselleen käyttökelpoista kirjallista ja/tai visuaalista materiaalia ja muokkaamalla opintojen aikana kertyneitä tuntisuunnitelmia koulumaailmaan sopiviksi. Valmista materiaalia on siten käsillä hektisen ja uutta tietoa pursuavan kouluarjen tiimellyksessä. Tällöin tuntien valmistelu nopeutuu ja työn aloitusvaiheeseen liittyvä kuorma kevenee.

Liikunnanopettajan työnkuva on ajoittain hektinen: tauot oppituntien välillä on lyhyitä ja ne saattaa kulua paikasta toiseen siirtymiseen. Opettajan on oltava lähes koko työpäivän ajan saatavilla ja valppaana: taukojen aikana voi olla hoidettavana akuutteja oppilasasioita, yhteydenpitoa koteihin tai tietokonekirjauksia ja lisäksi välitunnit saattaa kulua valvonnoissa. Mikropalautumisen mahdollistava tauko aika voi jäädä työpäivän lomassa minimaaliseksi. Kun aikataulu on tiukka ja työtahti ei määräydy työntekijän vaan ennalta määrätyn aikataulun pohjalta - sattuu kohdalle lisätyötä aiheuttavia muuttujia tai ei - vaaditaan opettajalta tietoista kykyä keskittyä hetkeen. Pienet työpäivän aikaiset tauot kannattaa hyödyntää mahdollisimman usein hengähtämiseen, jotta elimistö ei käy koko työpäivän ajan ylikierroksilla. Kiire on tunne, joka syntyy kokemuksesta, että on liikaa asioita hoidettavana käytettävissä olevaan aikaan nähden. Siksi omalla asennoitumisella voidaan vaikuttaa kokemukseen kiireestä: hoidetaan yksi asia kerralla ja sen valmistuttua siirrytään seuraavaan.

Opettajalta ei voida olettaa jatkuvaa venymistä ja paikasta toiseen juoksemista. Ääri rajoilla liikkuminen on hetkittäin mahdollista, mutta pidemmän päälle omien rajojen venyttäminen ehdyttää voimavaroja ja voi johtaa ennen pitkää uupumukseen. Työpäivän aikaisten mikrotauojen laiminlyöminen ja pitkäjaksoinen ylikierroksilla käyminen heikentävät työpäivän aikaista ja sen jälkeen tapahtuvaa elimistön sekä mielen palautumista (Saloviita &

Pakarinen 2021). Pitkään jatkuessaan stressi pitkittyy ja siitä tulee terveydelle haitallista. Pitkittynyt stressi altistaa ylivirittyneelle tilalle, uupumukselle, sydän- ja verisuonisairauksille sekä mielenterveyden häiriöille. (Saloviita & Pakarinen 2021.) Näillä on luonnollisesti vaikutusta yksilön työkykyyn ja työn tulokseen. Kokemus työn vaatimusten ja omien voimavarojen/resurssien epätasapainosta kannattaa ottaa esimiehen kanssa puheeksi, jotta asioihin voidaan yhdessä ja riittävän ajoissa pohtia ratkaisuja.

Liikunnanopettajan työssä työaika jakautuu varsinaisen opetuksen, opetusten suunnittelun ja muun työn kesken. Haastateltavat kuvailivat opetuksen ulkopuolista työtä olevan paljon ja sen vievän runsaasti aikaa. Mikäli tuntien suunnitteluun mielihii käyttää rajallista työaika, on se tehtävä tehokkaasti. Ajankäytön suunnittelu ja keskittyminen yhteen asiaan kerralla lisäävät työn tehokkuutta sekä tuloksellisuutta. Lisäksi päällekkäisyyksien vähentäminen parantaa keskittymistä. (Bubb & Earley 2004, 68; Bullogh 1987; Salminen & Heiskanen 2011, 118.) Ajankäytön suunnittelu ja yhteen asiaan kerralla keskittyminen tukevat hyvää kognitiivista ergonomiaa ja lisäävät työnteon mielekkyyttä sekä työssä jaksamista (Bubb & Earley 2004, 68; Bullogh 1987; Salminen & Heiskanen 2011, 118). Opettaja voi käyttää esimerkiksi viikon alussa ja puolivälissä määrätyn ajan siihen, että suunnittelee puolet viikon tunneista eteenpäin. Opetusten suunnittelun lisäksi muuta työtä, kuten wilma-viesteihin vastaamista on syytä rajata niin, että palautumista edistävää vapaa-aika jää riittävästi ja se erottuu työajasta. Pitkällä tähtäimellä hyvinvoinnin näkökulmasta ei ole välttämättä järkevää suunnitella tunteja työajan ulkopuolella. Työn hallinnan, rajaamisen ja ajankäytön taitoja on syytä opetella uran alusta alkaen. Moni opettaja suhtautuu työhönsä intohimoisesti ja siksi rajaamisen taitoja voi olla syytä opetella tietoisesti. Opettajan hyvinvointi heijastuu työn laatuun ja ylikuormituksen vaikutuksista kärsii opettajan lisäksi oppilaat.

Kukin haastateltava koki omien pedagogisten ja liikunnallisten taitojen kohtaavan työn vaatimusten suhteen ja tällä kuvailtiin olevan iso voimavaroja tukeva merkitys. Vahva sisältöosaaminen voidaan nähdä kuormitukselta suojaavana tekijänä. Onnistumisen kokemusten saavuttaminen ja omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä lisäävät energiaa, kun taas jatkuva työskentely epämukavuusalueella kuluttaa sitä (Wood ym. 2011, 15–19). Kamppailu riittämättömyyden tunteiden kanssa horjuttaa uskoa omaan pätevyYTEEN, mikä on pidemmän päälle raskasta ja uuvuttavaa. Riittämättömyyden tunteet voivat kummuta

opettajan vaativasta persoonasta, jolloin työkaluna jaksamisen tukemiseen on oman ajatusmaailman kohtuullistaminen, keskeneräisyyden hyväksyminen ja armollisuuden opettelu. Pedantti työntekijä voi hyötyä ajatuksesta, että sama palkka maksetaan, vaikka tuntien eteen näkisi hieman vähemmän vaivaa. Harvoin ulkopuolelta tullaan kehumään, kiittämään tai kertomaan, mikä riittää. Opettajan on itse määriteltävä riittävän hyvän työn jälki ja suhteutettava työlle käyttämänsä panostus siihen. Vaatimuksia voi tulla myös ylhäältä päin. Tästä esimerkkinä on opetussuunnitelman uudistukset ja muut opetustyöhön kohdistuvat muutokset, kuten inkluusio. Jos ylemmiltä tahoilta sanellut uudistukset koetaan koulun pedagogisesta todellisuudesta irrallisiksi ja tähän yhdistyy kokemus vaikutusmahdollisuuksien vähäisyydestä, altistuu opettaja kuormitukselle. On nimittäin havaittu, että työntekijän kokiessa vaikuttamisen mahdollisuutensa pieneksi suhteessa työn vaatimukseen, muodostuu kuormitusta (Ahola, Gerlander, Kalimo 2001; Karasek & Theorell 1990, 31-34; Kinnunen & Feldt 2009, 10-11). Yksittäinen opettaja voi hakeutua esimerkiksi opettajien etujärjestön toimintaan ja lisätä sitä kautta vaikuttamisen mahdollisuuksiaan.

Kasvun asenteen omaksuminen tukee voimavaroja, sillä se auttaa lisäämään armollisuutta itseä kohtaan. Kasvun asenteella tarkoitetaan uskomusta siihen, että omaa osaamista voi kehittää harjoittelun ja kokemusten kautta. Sen vastakohta on muuttumattomuuden asenne, jossa osaaminen nähdään muuttumattomana ominaisuutena ja siksi näennäiset epäonnistumiset koetaan lannistavina. (Claro, Dweck, Paunesku 2016.) Eteen tulevat haasteet voidaan nähdä mahdollisuuksina kehittyä. Kukaan ei oleta, että noviisiopettaja olisi ammatillisesti "valmis" työelämään siirtyessään. Pikamatkan sijaan kuvailisin työelämää maratoniksi: ei ole kiire oppia kaikkea kerralla tai syytä asettaa itselle ja työlle heti aluksi valtavia tavoitteita. Jatkuvan oppimisen asenteella noviisi voi säästää voimavarojaan ja vaalia työtä kohtaan koettua iloa. Jos opettaja onnistuu säilyttämään kasvun asenteen ja uteliaisuuden uusia asioita kohtaan, on ammatilliseen kehittymiseen koko ura aikaa.

Kun noviisiopettajat kuvasivat arkitodellisuuden vastaavuutta omiin odotuksiin, nousi esiin kasvatustyön määrä, jonka runsauteen ei osattu varautua. Se on liikunnanopettajaopiskelijana samaistuttava kokemus: kun viisi vuotta opettaa suurimmaksi osaksi omia ryhmäläisiä, vieraantuu helposti peruskoulun todellisesta arjen luonteesta. Onkin aiheellista pohtia, keskitytäänkö liikunnanopettajakoulutuksessa liikaa lajispesifiin osaamiseen kasvatuksellisen

näkökulman kustannuksella? Miten koulutukseen saisi enemmän koulumaailman näkökulmaa? Koulutuksen aikaiset harjoittelut ovat tuoneet tärkeää ja tervetullutta konkretiaa opintoihin. Siksi on mielestäni äärimmäisen tärkeää, että harjoitteluiden määrää ei vähennetä. Harjoittelut on toiminut opintojen ja työelämän välisenä linkkinä: ne on mahdollistanut koulutuksesta saatujen oppien siirtämisen käytäntöön, tarjonnut uudenlaisia näkökulma opintoihin ja kirkastanut koulumaailman realiteetit “liikuntalaisten kuplan” keskellä.

7.5 Oppilaat

Tämän tutkimusten tulosten mukaan opetuksen kasvatuksellinen puoli, kuten häiriökäyttäytymiseen puuttuminen ja hankalat vuorovaikutustilanteet oppilaiden kanssa, koettiin kuormittaviksi. Samoista asioista, kuten ohjeiden kuuntelusta huomauttelu, turhauttaa ajoittain ja lisäksi kasvatustyö vie aikaa oppituntien liikunnalliselta sisällöltä. Yläasteikäisten motivaation puute ja osallistumattomuus hankaloittavat liikunnanopetuksen toteuttamista. Ryhmien heterogeeninen taitotaso asettaa opettajalle vaatimukset laajasta eriyttämisestä ja se koettiin joskus kuormittavana - on haastavaa keksiä kaikille kaikkea. Tutkimuksen tulokset mukailevat suurelta osin aikaisempia tutkimustietoa: useat aikaisemmat tutkimukset ovat todenneet opetuksen koulutus- ja kasvatusvaatimusten samanaikaisen huomioimisen vaativaksi ja liikkumisen eri kasvattajaroolien välillä kuormittavaksi (Bubb & Earley 2004, 69-70; Ho 1996; Soini ym. 2008). Sosiaalisesti sekä pedagogisesti haastavien ongelmatilanteiden on todettu kuormittavan opettajaa erityisellä tavalla (Bubb & Earley 2004, 69-70; Ho 1996; Launis & Koli 2007; Mäkelä ym. 2012; Soini ym. 2008; von Haaren-Mack ym. 2019). Lisäksi Soini kumppaneineen (2008) totesi, että opettajan kokemuksella omasta kyvystään toimia haastavissa tilanteissa on vaikutus vuorovaikutustilanteista aiheutuvaan kuormitukseen. Mäkelä (2012) kumppaneineen on todennut heterogeenisten ryhmien lisäävän opetuksen eriyttämisen tarvetta ja myös hankaloittavan yksilöllisten tarpeiden huomioimista.

Toisaalta, samaan aikaan kun kasvatustyö ja murrosikäisten kanssa toimiminen koettiin kuormittavana asiana, oli se myös työssä antoisa asia. Yläasteikäisten kanssa saa parhaimmillaan hedelmällisiä keskusteluita aikaiseksi ja keskustelut ovat opettavaisia. Tällaista näkökulmaa kirjallisuuskatsauksen tutkimus ei ole nostanut esiin. Vanhemmat

oppilaat kuvailtiin nuorempia itseohjautuvammiksi ja opettajalle helpommiksi kuin seitsemäsluokkalaiset. Voimavaroja tuki kokemus omien valmiuksien riittävydestä hankalissa vuorovaikutustilanteissa toimimiseen. Samoin, kasvatustyön tulosten näkeminen oli palkitsevaa. Oppilaiden iloisuus ja liikuntamyönteisyys tuovat opettajalle iloa. Liikunta oppiaineena on tunnepitoista: liikunnan riemun näkeminen tukee opettajan pätevyyden kokemusta ja tuo iloa, mutta vastakohtaisesti tunnekuohut koetaan joskus jopa uhkaavina. Tulokset vahvistavat aikaisempia tutkimustietoja: Mäkelä (2017) sekä Lipponen (2017) kumppaneineen ovat todenneet mukavien oppilaiden ja heiltä saadun arvostuksen olevan opettajaa voimaannuttava tekijä. Soini (2008) kuvaili vuorovaikutustilanteiden kuormittavuuden riippuvan opettajan toimintastrategioista ja valmiudesta jäsentää oman toiminnan pedagogisia seurauksia - hyväksi koetut toimintavalmiudet vähentää koettua kuormitusta. Bubb ja Earley (2004) sekä Lipponen kumppaneineen (2017) raportoivat opetustyön tuottavien tulosten, kuten yhteistoiminnan sujumisen tai uusien taitojen oppimisen havaitsemisen tuovan opettajalle tyytyväisyyden tunnetta, mikä edistää työssä jaksamista.

Haastateltavat työskentelivät suurimmaksi osaksi yläkoulussa, jossa kasvattaminen on erottamaton osa liikunnanopettajan työtä. On inhimillistä, jos kasvatustyö, kuten oppilaiden välisiin nahisteluihin ja sääntöjen rikkomisiin puuttuminen sekä samoista asioista huomauttelu, koetaan joskus kuormittavana. Jos alituisen kasvatustyön alkaa kyllästyttää, voi opettaja tarkastella omaa suhtautumistaan kriittisesti. Mikä on lopulta peruskoulun tehtävä? Näkeekö opettaja kasvatustyön keskeisenä koulun tehtävänä ja merkityksellisenä työvälineenä kohti liikunnanopetuksen tavoitteita? Vai koetaanko se pakollisena pahana, joka hankaloittaa liikunnan opettamista? Kasvatustyö vaatii sitä, että samoihin asioihin jaksetaan kerta toisensa jälkeen puuttua, omalla linjalla ja omissa kasvatuksellisissa periaatteissa pysytään päämäärätietoisesti kiinni ja asioihin puuttumiselle otetaan niiden tarvitsema aika, vaikka se olisi pois tuntien varsinaisesta liikunnallisesta sisällöstä – *opitaan liikkumaan ja liikunnan avulla*. Opettajan asennoituminen, jossa itsensä näkee samanarvoisesti kasvattajana ja sisältöjen opettajana ja liikunnanopetus nähdään kokonaisvaltaisena toimintana, joka tukee opiskelijan henkilökohtaista ihmisenä kehittymistä, voi olla keino tuoda työhön uusi syvempi merkitys. Se voi edesauttaa (kasvatus)työhön sitoutumista ja lisää työhön kohtaan koettua mielenkiintoa. Kun kasvatustyötä tehdään pitkäjänteisesti ja johdonmukaisesti, alkaa työ tuottamaan hedelmää. On palkitsevaa, kun pitkäjänteisen asioihin puuttumisen seurauksena

oppilaiden käyttäytymisessä ja esimerkiksi yhteistoiminnassa huomaa kehittymistä. Omien kasvatuksellisten periaatteiden pohtiminen auttaa opetuksen “punaisen langan” ja tavoitteiden kirkastamisessa. Vuorovaikutus- ja ryhmänhallinnan taitojen kehittäminen voi auttaa opettajaa lisäämään tunnetta omasta pätevyydestään. Kuten Soini kumppaneineen (2008) ja von Haaren-Mack kumppaneineen (2019) havaitsivat, hankalissa vuorovaikutustilanteissa opettajaa kuormittaa ennen kaikkea tämän kokemus omasta kyvystään toimia haastavissa tilanteissa. Täten oman toimintavalmiuden kehittäminen voi auttaa vähentämään haitallista työkuormitusta.

Sopivan rento suhtautuminen opetustyöhön ja elämään yleisesti on esimerkki mielen taidosta, josta voi olla opettajan työssä hyötyä. Itselleen ja muille saattaa aiheuttaa turhaa stressiä, jos mieli on tiukka ja joustamaton. Osa on luonnostaan “rennompia” kuin toiset, mutta vaatimuksista joustamista ja vapautunutta olemusta voi myös harjoitella. Se ei tarkoita, etteikö opettaja olisi säntillinen. Sopiva rentous ja myös huumorintaju eläväisten yläkoululaisten kanssa auttavat jaksamaan. Positiivinen ja optimistinen suhtautuminen elämään ja opetustyöhön on voimavara, josta voi ammentaa työn iloa.

Oppilaiden toimijuus voi olla osittain siitä kiinni, millaisena he näkevät opettajan. Jos he kokevat opettajan rentona ja kivana, halutaan usein sellaisen open tunneilla käyttäytyä hyvin tai olla mukana edes suhteellisen aktiivisesti. Puolestaan hyvin tiukka ja “kylmä” opettaja, joka ei ole oppilaiden kanssa samalla aaltopituudella, jää helposti etäiseksi eikä sitä kautta motivoi oppilaita parhaalla mahdollisella tavalla. Rento kaveeraus oppilaiden kanssa ei tarkoita sitä, etteikö opettajalla olisi riittävää auktoriteettiasemaa tai kykyä hallita ryhmää. Helposti lähestyttävä opettaja, joka on aidosti kiinnostunut oppilaiden asioista ja osoittaa vuorovaikutuksellaan ymmärtävänsä oppilaita ja pystyvänsä asettumaan heidän asemaansa, edistää liikuntatuntien rentoa, osallistumiseen kannustavaa ja hyväksyvää ilmapiiriä (Lyyra, Heikinaro-Johansson & Palomäki 2019; Soini 2006). Tällainen ilmapiiri tukee oppilaiden turvallisuuden tunnetta ja motivoi osallistumaan. Osallistuminen on yhteydessä tuntien fyysiseen aktiivisuuteen ja fyysisesti aktiivisilla tunneilla on todennäköisempää saavuttaa onnistumisen kokemuksia kuin vähemmän aktiivisilla tunneilla. (Lyyra ym. 2019; Soini 2006.) Opettajan suhteessa oppilasryhmään tapahtuvalla vuorovaikutuksella voi siis olla iso vaikutus tuntien ilmapiiriin, toimintaan ja pätevyyden kokemusten saavuttamiseen.

Erityisen tuen tarpeiden kuvailtiin työllistävän opettajaa erityisesti luokanvalvojan tehtävissä, mutta myös liikuntatunneilla. Liikunnassa tuen tarpeet heijastui erityisesti toimintaan orientoitumisessa ja osallistumisessa. Kun yksittäinen oppilas vaatii runsaasti huomiota, on tälle annettava fokus pois muulta ryhmältä: heille annettavasta ohjauksesta ja palautteenannosta. Inklusiivisen opetuksen keskeinen tausta-ajatus on tarjota kaikille oppilaille/opiskelijoille yhdenvertaiset mahdollisuudet ryhmässä toimimiseen ja oppimiseen. Kuitenkin, jotta yksittäisen opettajan työmäärä ei nousisi inklusion myötä kohtuuttomaksi, tarvitaan luokkiin ja ryhmiin avustajia. Avustajien määrä on suhteutettava siihen, miten paljon tuen tarpeita ryhmässä on.

7.6 Muut tekijät

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan opettajien voimavaroja tukevia ajatusmalleja olivat rento suhtautuminen työhön, armollisuus itseä kohtaan, kohtuullinen vaatimustaso sekä luottamus omaa opettajuutta kohtaan. Ahola ja kumppanit (2001) ovat aiemmin todenneet työntekijän henkilökohtaisten ajattelu- ja toimintatapojen olevan yhteydessä työssä jaksamiseen. Kohtuulliset vaatimukset itseä kohtaan ennustavat oman jaksamisen rajoissa operointia ja suojaavat liialliselta kuormitukselta, kun puolestaan korkea työmoraali ja korkeat tavoitteet lisäävät työntekijän alttiutta asettaa itselleen voimavaroihin nähden liian korkeita vaatimuksia ja altistavat täten liialliselle kuormitukselle. (Ahola ym. 2001; Aulankoski & Lundahl 2018, 22-23.) Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiemmin tehtyä havaintoa kohtuullisuuden ja armollisuuden merkityksestä työssä jaksamisessa.

Oppimistulosten näkeminen ja onnistumisen kokemusten tarjoaminen koettiin voimaannuttavana. Onnistumisten sekä edistysaskeleiden havaitseminen ruokki opettajan pätevyyden kokemusta ja lisäsi työn iloa. Opettajien kokemuksissa korostui pienistäkin onnistumisista, kuten oppilaan yrittämään rohkaistumisesta tai aktiivisesta osallistumisesta iloitseminen. Selkeiden konkreettiset edistysaskeleet näkyvät työskentelytaitojen puolella. Liikunnallisten taitojen kehityksen havaitseminen kuvailtiin vähäiseksi. Nämä tulokset vahvistavat aiempia havaintoja siitä, että opetustyön tuottavien tulosten, kuten yhteistoiminnan sujuminen tai uusien taitojen oppimisen havaitseminen tuo opettajalle

tyytyväisyyden tunnetta, mikä edistää työssä jaksamista (Bubb & Earley 2004, 9; Lipponen ym. 2017). Koettu pätevyys edistävän työssä jaksamista (Launis & Koli 2007; Montgomery & Rupp 2005).

Opettajien kokemuksen mukaan palkkaus ei vastannut työn kokonaisuutta, kun huomioon otetaan perustyö ja sen ulkopuolinen "säälä". Matalana koettu palkkaus suhteessa kokonaistyömäärään koettiin epäkannustavana ja työmotivaatiota heikentävänä tekijänä. Opettajan työn muiden etuuksien, kuten pitkien lomien nähtiin kompensoivan epäsovivalta tuntuvaa palkkausta ja tukevan voimavaroja. Voimavaroja tukevaksi koettiin ajatus siitä, että nuorella opettajalla on mahdollisuus vaihtaa alaa tai työpaikkaa, jos sellaiseen tulee kaipuu. Määräaikaisten työsuhteiden aiheuttama epävarmuus kulutti voimavaroja etenkin, mitä lähemmäs työsuhteen loppu tuli. Vakituinen työsuhte tarjosi vakautta ja varmuutta tulevaisuuteen, mikä koettiin voimaannuttavana.

Oppituntien lisäksi työhön kuuluu merkittävä määrä muita tehtäviä, kuten oppilasasioiden hoitoa, kokouksia, tuntien suunnittelua ja tapahtumien organisoimista. Pidemmän päälle epäsuhtaisena koettu työstä maksettava korvaus voi heikentää motivaatiota ja heijastua sitä kautta jaksamiseen. Vaikka opettajille ei olisi palkankorotuksia luvassa, tulisi työn kokonaismäärää kohtuullistaa. Moni opetuslalla työskentelevä tekee työtä suurella sydämellä eikä tyydy asioiden puolivillaisen hoitamiseen. Tällöin oppilaille ei haluta tarjota vähempää, mihin olisi mahdollisuus. Jos työtehtäviä on liikaa suhteessa käytettävissä olevaan aikaan, voi opetuksen laatu ja oppilaiden hyvinvointi kärsiä. Tämä ei ole opettajan eikä oppilaan eduksi. Kohtuuttomat vaatimukset aiheuttavat opettajalle riittämättömyyden tunnetta, jolla on vaikutus työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen kokemukseen (Montgomery & Rupp 2005). Siksi olisi tärkeää, että opettajien työmäärä otettaisiin kriittiseen tarkasteluun maan hallituksen ja opettajien etuja ajavien järjestöjen toimesta, ja alalle kohdistettaisiin sen vaatimia lisäresursseja. Jos resursseja ei lisätä ylemmiltä tahoilta, on opettajan tehtävä rajausta henkilökohtaisella tasolla. Se johtaisi työn laadun heikkenemiseen, mikä ei ole opettajan eikä etenkin oppilaiden näkökulmasta tarkoituksenmukaista.

Perusopetuksen liikunnanopetuksessa on keskeistä tarjota oppilaille monipuolisia liikunnan kokemuksia, joissa tarjoutuu mahdollisuus yhteistoimintaan, onnistumisen kokemusten saavuttamiseen ja oman liikunnallisen pätevyyden vahvistamiseen (Opetushallitus 2014). Motoristen taitojen kehittyminen on yksi liikunnan perusopetuksen opetussuunnitelman (2014) tavoitteista, mutta mielestäni on epärealistista odottaa oppilailta merkittävää motoristen taitojen kehitystä, kun tuntimäärät on vähäisiä: liikuntaa opetetaan perusopetuksessa jokaisella luokkatasolla keskimäärin 2 x 45 minuuttia viikossa (LIITU 2019). Näkemykseni on, että oppilaan motoriset taidot kehittyvät muiden tavoitteiden sivussa, jos kehittyi. Realiteettien hyväksyminen liikunnanopetuksen tavoitteiden suhteen voi auttaa opettajaa säästämään voimavarojaan. Kun rima on tavoitteiden suhteen sopivalla ja ennen kaikkea realistisella tasolla, avautuu mahdollisuus onnistumisen kokemusten saavuttamiseen ja sitä kautta työn ilon lisäämiseen.

Ammatillinen itsensä etsiminen kuuluu työuran alkuvaiheisiin. Induktiovaiheeseen ajoitetun mentoroinnin ja työnohjauksen on todettu edistävän opettajan reflektiivisen asiantuntijuuden kehittymistä, ammatillista itsetuntemusta ja oman työtyylin sekä henkilökohtaisten kehitystarpeiden tunnistamista. (Onnismaa 2010.) Opettajien työelämään siirtymisen vaiheeseen ajoitettu mentorointi voisi auttaa vastavalmistuneiden opettajien kuormittuneisuuden kokemuksen vähentämisessä ja edistää työhön mukautumista. Jos mentorointi toteutettaisiin työpaikkokohtaisesti (niin, että mentoreina toimisi noviisin kanssa samassa työpaikassa toimivat kokeneemmat opettajat), saisi noviisi ammatillisen keskusteluavun ja kokemusten jakamisen lisäksi tukea työyhteisöön sisälle pääsemiseen. Lisäksi vertaisten kanssa keskustelemisestä voisi saada hyvinvointia edistävää sosiaalista tukea. Kun kuvittelen itseni puolentoista vuoden päässä odottavaan tilanteeseen, jossa aloitan täysipäiväiset opettajan työt ensimmäistä kertaa, voi ajatusten vaihtaminen vertaisten kanssa auttaa huomaamaan, että muut noviisit käsittelevät samoja kokemuksia ja tunteita kuin itse.

Vaikka työuran aloittamisen vaiheeseen kuuluu tietty kuormittuneisuus, on kuitenkin huomioitava, ettei työ saa uuvuttaa tekijäänsä – edes noviisiopettajuuden vaiheessa. Jokaisen jaksamisella on rajat eikä työn ole tarkoitus imeä tekijästään kaikkia voimia. Työkuormasta on selvittävä inhimillisellä panostuksella ja jos näin ei ole, on omia työnteon tapoja ja työn järjestelyjä tarkasteltava. Jos kokonaisuuden järkevöittäminen ei onnistu henkilökohtaisiin

ajatus- ja toimintamalleihin puuttamalla, tulee ratkaisuja etsiä työn kokonaisuudesta yhdessä esimiehen kanssa. Siksi on tärkeää, että keskusteluyhteys koulun rehtorin kanssa on avoin ja asioita pystytään ottamaan puolin ja toisin matalalla kynnyksellä esiin.

7.7 Tutkimuksen luotettavuus, vahvuudet ja rajoitukset

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuustarkastelu koskee koko tutkimusprosessia. Pääasiallisena luotettavuuden kriteerinä pidetään itse tutkijaa, sillä tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiviteetti ja keskeisenä tutkimusvälineenä tutkija itse. Laadullisissa tutkimuksissa tutkijan päätavoite on päätyä onnistuneisiin tulkitoihin. (Eskola & Suoranta 1998, 211; Hirsijärvi & Hurme 2000.)

Sosiaalinen todellisuus rakentuu ihmisen asioille antamista merkityksistä. Se takaa, että kohtaamamme asiat eivät näyttäydy meille kokonaan uusina, vaan meillä on tietty opittu tapa niiden hahmottamiseen. Merkitysten ymmärtämisessä keskeistä on kontekstuaalisuus; asioiden, puheen ja tekojen merkitys syntyy aina tietyssä kontekstissa. (Heiskala 1995.) Käsillä oleva tutkimus sijoittui koulumaailman kontekstiin. Tutkijana pohdin tutkimusprosessin alkuvaiheessa kontekstiin liittyvää esiymmärrystäni ja sen vaikutusta tekemiini tulkitoihini; Olen päässyt tutustumaan liikunnanopettajan työhön opintojen alusta alkaen harjoitteluiden myötä ja lisäksi työkokemusta on kertynyt sijaisuuksista. Täten koen olevani ”sisällä” koulumaailman kontekstissa, ymmärtäväni työtä ja pystyväni tekemään siitä relevantteja tulkitoja. Tiedostan, että tutkimustulokset saattavat näyttäytyä erilaisessa valossa henkilölle, joka ei ole koulumaailman kontekstissa sisällä. Tämä johtuu osittain siitä, että koulun arkeen ja esimerkiksi laatimaani haastattelurunkoon liittyy sellaisia tekijöitä, joista koulumaailmaa tarkemmin tuntemattomalla henkilöllä ei välttämättä ole ymmärrystä. Esimerkki tällaisesta tekijästä on opetussuunnitelma eli opetusta ja opettajan työtä ohjaava asiakirja, jonka tuntemus auttaa ymmärtämään käsillä olevan tutkimuksen tuloksia ja tutkijana tekemiäni tulkitoja.

Tutkimusaineisto kerättiin haastatteluilla. Aiheeseen liittyvä aikaisempi tutkimustieto ja teoria auttoivat haastattelurungon rakentamisessa ja tuki samalla tutkimuksen luotettavuutta, sillä

tutkittavaan aiheeseen liittyviin teorioihin tukeutuminen on tutkimuksen luotettavuutta tukeva tekijä (Eskola & Suoranta 1998, 213). Haastattelukysymysten perustaminen Rauramon (2004) Työhyvinvoinnin portaat -teoriaan tuki aiheen johdonmukaista käsittelyä ja eri näkökulmien huomioimista. Haastattelurunko ja haastattelun eteneminen esiteltiin kullekin haastateltavalle ennen haastatteluiden alkua. Tämä toimi "lämmittelyinä" haastateltaville, edisti aiheeseen liittyvien ajatusten herättämistä ja helpotti kokonaisuuden hahmottamista. Haastateltavat oli luonteeltaan avoimia ja he osasi sanoittaa kokemuksiaan taitavasti. Tämä tuki rikkaan ja monipuolisen aineiston muodostumista. Koska tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää haastateltavien asioille antamia merkityksiä, pyrin toteuttamaan haastattelutilanteen niin, että haastateltaville jäi mahdollisimman paljon tilaa itsensä ilmaisuun ja vapaaseen pohdintaan. Koin, että haastattelutilanteet oli avoimia, luonnollisia ja keskustelunomaisia. Haastateltujen kanssa jälkikäteen käydyt keskustelut tukevat tätä kokemusta. Haastattelijana kuuntelin puhujia herkällä korvalla ja esitin tarvittaessa tarkentavia lisäkysymyksiä.

On aiheellista pohtia, millainen vaikutus haastattelurungolla ja kysymysten muotoilulla oli keskusteluun ja opettajien vastauksiin. Tutkijana pyrin toimimaan haastattelukysymysten laatimisessa ja haastattelujen toteutuksessa mahdollisimman puolueettomasti, mutta haastattelussa on aina se mahdollisuus, että kysymykset ohjaavat haastateltavan vastauksia tiettyyn suuntaan tai haastateltava vastaa sosiaalisesti hyväksytyllä tavalla. Myös se on mahdollista, että haastateltava ei jostain syystä tuo esiin todellisia kokemuksiaan. Kokemukseni oli kuitenkin se, että haastateltavat olivat rehellisiä ja avoimia haastattelutilanteissa.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta (Eskola & Suoranta 1998, 214). Olen kuvannut tutkimusprosessin kulun seikkaperäisesti luvussa viisi ja pyrkinyt kirjallisessa ilmaisussa selkeyteen ja hyvään yleiskieleen. Tämä helpottaa tutkimuksen lukemista ja tulosten ymmärrettävyyttä myös sellaisille henkilöille, jotka ei aihepiiriä seikkaperäisesti tunne. Analyysin kattavuudella tarkoitetaan sitä, että tulkintoja ei perusteta vain satunnaisiin poimintoihin aineistosta (Eskola & Suoranta 1998, 216). Tässä tutkimuksessa analyysiin sisällytettiin kaikki haastattelun osat ja aineiston analyysissä käsiteltiin jokainen segmentoitu merkitysyksikkö. Aineiston

perusteellinen ja systemaattinen käsittely tukee tutkimuksen luotettavuutta (Eskola & Suoranta 1998, 216).

On kuitenkin syytä muistaa, että aineisto on perusteellisesta käsittelystä huolimatta kerätty vain rajatuista tapauksista (Eskola & Suoranta 1998, 216). Luotettavuutta tarkasteltaessa onkin pohdittava aineiston riittävyttä. Riittävää aineiston kokoa on laadullisessa tutkimuksessa lähes mahdotonta arvioida etukäteen. Aineiston riittävyttä käsiteltäessä puhutaankin yleensä saturaatiosta eli kylläntymisestä. Kylläntymisellä tarkoitetaan sitä, että uudet tapaukset eivät tuota enää tutkimusongelman kannalta mitään uutta. (Eskola & Suoranta 1998, 62-64, 216.) Tämän tutkimuksen aineisto alkoi neljännessä haastattelussa toistaa itseään eli saturaatio saavutettiin.

Aineiston luokitteluvaiheessa käytin listausmenetelmää, jossa samaa asiaa kuvaavat merkitysyksiköt yhdistettiin yhteen ilmaisuun ilman, että alkuperäisiä ilmauksia säilytettiin. Tulosten taulukointi olisi lisännyt luokittelun läpinäkyvyyttä ja alkuperäisten ilmausten säilyttäminen osana taulukointia toiminut perusteluna tehdyille tulkinnoille. Nyt käytetyssä tavassa kunkin ilmauksen eteen merkittiin, monestako kuvaavasta ilmauksesta ne koostui. Alkuperäiset merkitysyksiköt ovat tallessa kunkin haastattelulitteroinnin yhteydessä, mutta niitä kuvaavat ilmaisut ei ole tallessa. Yksi työvaihe ei siis ole lukijan nähtävillä ja tällä on heikentävä vaikutus tutkimuksen laatuun. Kuvaavien ilmaisujen perusteellinen taulukointi ja sen avulla eteneminen kohti tuloksia olisi lisännyt tutkimuksen läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta. Lukijan olisi helpompi hahmottaa tutkijan ajatusprosessia, jos kaikki analyysin työvaiheet olisi näkyvissä. Virhe tapahtui tutkijan kokemattomuuden johdosta. Tutkijan kokemattomuus voidaan nähdä tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä tekijänä.

Tärkeä osa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on suorat lainaukset aineistosta (Eskola & Suoranta 1998, 217-218). Tulososiossa onkin esitelty runsaasti haastateltavien suoria lainauksia. Näin lukija voi nähdä, mistä tutkijan tulkinnat ovat syntyneet ja voi joko hyväksyä tai riitauttaa tehdyn tulkinnan. Lisäksi aikaisempiin tutkimuksiin ja teorioihin viittaaminen vahvistaa tulkintoja ja lisää tutkimuksen luotettavuutta (Eskola & Suoranta 1998, 213). Pohdintaosiossa tuloksia on peilattu aiempaan tutkimustietoon. Lisäksi esiin on nostettu

poikkeavuuksia ja tutkimuksen tarjoamia uusia näkökulmia suhteessa aiempaan tutkittuun tietoon.

7.8 Jatkotutkimusehdotuksia

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon liittyy työpaikkaan liittyvien tekijöiden lisäksi työntekijän fyysinen psyykinen ja sosiaalinen terveys (Työterveyslaitos 2020). Tutkimuksen aihe rajattiin työhön ja siihen liittyviin tekijöihin. Yhteen osa-alueeseen eli tässä tapauksessa työhön ja työpaikkaan keskittyvä tarkastelu tarjoaa rajoittuneen, joskin hyödyllisen näkökulman liikunnanopettajan työhyvinvointiin. Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin tutkittavien henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät siitä huolimatta, että aiempien tutkimusten valossa tiedetään (Fatiha ym. 2013; Leino & Leino 1997, 108-109; Onnismaa 2010), että elämänvaiheeseen, jolloin työelämään siirrytään, liittyy paljon työn ulkopuolisia tekijöitä, joilla on vaikutusta työn kuormittavuuden kokemukseen. Tällaisia ovat esimerkiksi muutto uudelle paikkakunnalle, perheen perustaminen ja taloudellinen sitoutuminen. Astetta holistisempi tarkastelu olisi tuonut todennäköisesti uusia näkökulmia tutkimuksen tuloksiin. Jatkossa työhyvinvointitutkimusta voitaisi laajentaa niin, että tarkastelu ulottuisi myös työn ulkopuolelle. Miten työntekijän vapaa-aika vaikuttaa tämän työkykyyn? Onko esimerkiksi pikkulapsiarjen keskellä elävän opettajan jaksaminen heikompaa verrattuna toisenlaisessa elämäntilanteessa olevaan? Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia työhön ja vapaa-aikaan sijoittuvia selviytymiskeinoja noviisiopettajat käyttävät ja millaisia keinoja he ovat keksineet oman työnsä kuormittavuuden vähentämiseksi.

Tutkimukseen haastatellut liikunnanopettajat työskentelivät haastatteluiden ajankohtana pääsääntöisesti yläkoulussa. Yhdellä osallistujista oli muutamia viikkotunteja lukion puolella. Tutkimukseen olisi voitu saada uutta mielenkiintoista näkökulmaa työn kuormitustekijöistä toisella asteella, jos haastateltavien joukossa olisi ollut myös pääsääntöisesti toisella asteella opettavia. Olisiko tullut ilmi sellaisia tekijöitä, joita yläkoulussa työskentelevien opettajien kokemuksista ei tullut? Erona peruskoulussa työskentelevien liikunnanopettajien kokemuksiin olisi voinut nousta esimerkiksi vähäisempi tarve kasvatustyölle. Kellään tähän tutkimukseen haastatelluista opettajista ei haastatteluajankohtana ollut liikunnan lisäksi muita opetettavia

aineita. Olisi ollut mielenkiintoista saada selville, millaisena noviisiopettaja kokevat monipuolisemman opettavien aineiden yhdistelmän. Olisiko se lisännyt työn kokonaisuuden kuormittavuutta? Vai olisiko luokkatyöskentely tarjonnut mukavaa ja kaivattua vastapainoa liikuntatuntien hälyisälle ja menevälle ympäristölle?

Eläkeiän nousu on ollut viimeaikaisessa julkisessa keskustelussa esillä väestön elinajanodotteen nousun, terveiden ikävuosien lisääntymisen ja lähitulevaisuudessa odottavan suurten ikäluokkien eläköityminen johdosta. Paineet työurien pidentämiseksi ovat nostaneet työssä jaksamisen ja jatkamisen edistämiseen tarvittavat keinot ajankohtaisiksi. Olisi mielenkiintoista ja hyödyllistä tutkia ikääntyvien liikunnanopettajien kokemuksia työssä jaksamisesta. Työkyvyn edistämiseksi on tärkeää tuntea entistä paremmin työkyvyn eri ulottuvuuksia ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006). Ikääntyvien työssä jaksamisen ja työkyvyn kokemusten tutkiminen toisi tärkeää tietoa eri ikäryhmien työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Tätä tietoa voitaisiin hyödyntää työkykyisyyden tukemisessa ja työurien pidentämisessä.

Työtyytyväisyys on yksi työhyvinvoinnin mittareista ja siksi on tärkeä jatkaa liikunnanopettajien työtyytyväisyyden tutkimista. Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa ja liikunnanopettajakoulutuksen on kyettävä vastaamaan muutokseen. Koulutuksen kehittäminen on jatkuvaa työtä ja tämän sekä jatkossa kertyneen liikunnanopettajien hyvinvointitutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää liikunnanopettajakoulutuksen kehittämisessä entistä enemmän opiskelijoiden tarpeita vastaavaksi. Inklusion ja muiden oppilaiden tukemiseen liittyvien muutosten myötä yleisopetuksessa olevien oppilaiden tuen tarpeet ovat lisääntyneet. Tästä johtuen voisi olla hyödyllistä lisätä erityisliikuntaan ja osallistumisen tukemiseen liittyviä opintoja liikuntapedagogiikan koulutusohjelmaan. Vaihtoehtoisesti osallistumisen ja oppimisen haasteita omaavien oppilaiden tukemista voitaisiin käsitellä aikaisempaa enemmän jo olemassa olevilla liikunnan perus- ja jatkokursseilla. Näiden ohella kasvatustieteellisten opintojen lisääminen liikunnanopettajakoulutukseen voisi olla pohtimisen arvoista, sillä se voisi tarjota valmistuville liikunnanopettajille aiempaa vahvemmat työkalut peruskoulun opettajan työssä keskeisessä asemassa olevaan kasvatustehtävään.

LÄHTEET

- Ahola, K., Gerlander, E. - M., Kalimo, R. 2001. Työntekijän ajattelu- ja toimintatapojen yhteys työuupumukseen. *Työ ja ihminen* 15 (3), 192–206.
- Alaja, K. 2005. Kun on vaikea sanoa ei. Saarijärvi: LK-KIRJAT.
- Aulankoski S. & Lundahl M.. 2018. *Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työuupumuksesta.* Helsinki: Duodecim Oy.
- Bubb S. & Earley Peter. 2004. *Managing Teacher Workload Work-Life Balance and Wellbeing.* London: Paul Chapman Publishing. Viitattu 22.3.2021.
https://www.academia.edu/5141847/MANAGING_TEACHER_WORKLOAD_Work_Life_Balance_and_Wellbeing
- Bullough, R. Jr. 1987. Planning and the first year of teaching. *Journal of Education for Teaching: international research and pedagogy* 13 (3), 219–250.
- Claro, S., Dweck C. S., Paunesku, D. 2016. Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *PNA* 113 (31). Viitattu 30.3.2022.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>
- Eskola, J. & Suoranta J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Tampere: Vastapaino.
- Fatiha S., Abd R. Z. & Shanina S. A. S. 2013. Novice Teachers' Challenges and Survival: Where do Malaysian ESL Teachers Stand? *American Journal of Educational Research* 1 (4), 119-125. DOI:10.12691/education-1-4-2.
- Fuller, F. 1969. Concerns of teachers: A developmental perspective. *American Educational Research Journal* 6 (2), 207–226.

- Gerlander, E., Saarinen M. & Kalimo R. 1995. Psyykkisen toiminta - ja työkyvyn arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen, & I. Torstila, (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Painotalo Miktor. Työterveyslaitos ja eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. 123-132.
- Hadar, L. L. & Hotam Y. 2012. Pedagogy in practice: school pedagogy from students' perspectives. *Research Papers in Education* 27 (2), 187-208. Viitattu 26.4.2022. <https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080/02671522.2010.520331>
- Hakonen, H., Kallio, J. & Tammelin T. 2018. Koulu ja koululiikunta. Teoksessa S. Kokko & L. Martin (toim.) Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja. Viitattu 1.4.2022. https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/VLN_LIITU-raportti_web-final-30.1.2019.pdf
- Heinonen-Guzejev, M. 2019. Noise sensitivity – medical, psychological and genetic aspects. Department of Public Health. University of Helsinki Finland. Viitattu 11.2.2022. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20384/noisesen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Heiskala, R. 1995. Todellisuuden merkityksellinen rakentuminen ja keinotekoiset yhteiskunnat. Teoksessa Eskola, Mäkelä, Suoranta (toim.) Ihmistieteiden 1990-luvun metodologiaa etsimässä.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ho, J. T.S. 1996. Stress, health and leisure satisfaction: the case of teachers. Bradford: The International Journal of Educational Management 10 (1), 41-48.

- Huotari, P. 2004. Kaikki kunnossa? – Suomalaisten koululaisten fyysinen kunto vuosina 1976 ja 2001. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 162. Jyväskylä: LIKES.
- Huotari, P., Nupponen, H., Laakso, L. & Kujala U. 2010. Secular trends in muscular fitness among Finnish adolescents. *Scandinavian Journal of Public health* 38, 739–747.
- Ihalainen, T. & Rautiainen, R. 1993. Noviisina selviytymässä. Teoksessa E. Korpinen (toim.) *Opettajaksi oppimaan – Kasvattajaksi kasvamaan*. Jyväskylän yliopisto. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 7, 9–11.
- Iannucci, C. & MacPhail A. 2017. The effects of individual dispositions and workplace factors on the lives and careers of physical education teachers: twelve years on from graduation. *Sport, Education and Society* 24 (1), 38-50. Viitattu 26.4.2022. <https://doi.org/10.1080/13573322.2017.1307175>
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen, & I. Torstila, (toim.) *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja*. Helsinki: Painotalo Miktor. Työterveyslaitos ja eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. 31-46.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Hakapaino, 17-34.
- Jaakkola, T., Liukkonen J. & Sääkslahti A. 2017. Johdatus liikuntapedagogiikkaan. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) *Liikuntapedagogiikka. 2. Uudistettu painos*. Jyväskylä: PK-kustannus, 12-21.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Keva 2021. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasi. Viitattu 22.1.2021.
<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/#d7659b03>
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa: U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) Irtiottoja työstä: kuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos, 7–27.
- Kinnunen, U. & Parkatti, T. 1993. Ikääntyvä opettaja – kuormittuneisuus ja terveys työssä. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja. Helsinki: Nykypaino Oy.
- Kiviniemi, K. 2000. Opettajan työtodellisuus haasteena opettajankoulutukselle. Opettajien ja opettajankouluttajien käsityksiä opettajan työstä, opettajuuden muuttumisesta sekä opettajakoulutuksen kehittämishaasteista. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 14. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kohonen, V. & Kaikkonen, P. 1998. Uudistuva opettajuus muutosten ja vaatimusten ristipaineissa. Teoksessa: H. Niemi. (toim.): Opettaja modernin murroksessa. Jyväskylä: Atena, 130–143.
- Koskinen S, Martelin T., Sainio P. & Gould R. 2010. Työkykyyn vaikuttavat tekijät: työkyky ja terveys. Teoksessa: Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Loppuraportti työsuojelurahastolle. Helsinki: Yliopistopaino. 51.
- Kougioumtzis, K., Patriksson, G. & Stråhlman O. 2011. Physical education teachers' professionalization: A review of occupational power and professional control. *European Physical Education Review* 17 (1), 111-129. Viitattu 26.4.2022.
<https://doi.org/10.1177/1356336X11402266>

- Laakso, L. 2007. Johdatus liikuntapedagogiikkaan ja liikuntakasvatukseen. Teoksessa P. Heikinaro-Johansson & T. Huovinen (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. 2. Uudistettu painos. Helsinki: WSOY, 16-24.
- Launis, K. & Koli, A. 2005. Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. Työ ja ihminen 19 (3), 350–366.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. 1984. Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company.
- Lehto A-M., Sutela H. & Pärnänen A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta.
- Leino, A-L. & Leino, J. 1997. Opettaminen ammattina. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Lipponen, H., Hirvensalo, M., & Ilmanen, K. (2017). Arvostus, yhteisöllisyys ja oppilaiden tukeminen ammatissa pitkään työskennelleiden liikunnanopettajien kokeman työhyvinvoinnin ytimessä. Liikunta ja tiede, 54 (2-3), 99-105.
- Louhevaara, V., Ketola, R. & Lusa-Moser, S. 1995. Työn fyysisen kuormituksen arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen, & I. Torstila, (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Painotalo Miktor. Työterveyslaitos ja eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. 146-154.
- Lyyra, N., Heikinaro-Johansson, P., & Palomäki, S. 2019. Lasten ja nuorten kokemuksia liikunnanopetuksesta. Teoksessa S. Kokko & L. Martin (toim.), Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa: LIITU tutkimuksen tuloksia 2018. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2019:1. Valtion liikuntaneuvosto.
- Maitland, C., Stratton, G., Foster, S., Braham, R. & Rosenberg, M. 2013. A place for play? The influence of the home physical environment on children's physical activity and

sedentary behaviour. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 99 (10). Viitattu 26.4.2022. <http://www.ijbnpa.org/content/10/1/99>

Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro.

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. *Acta Universitatis Ouluensis, Technica C 315*. Oulun yliopisto.

Maslach, C. & Leiter, M. P. 1997. *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.

Montgomery, C. & Rupp, A. 2005. A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28 (3), 458–486.

Mäkelä K., Hirvensalo, M., Palomäki, S., Herva, H. & Laakso, L. 2012. Liikunnanopettajien työtyytyväisyys. *Liikunta & Tiede* 49, (1), 67–74.

Nykänen, E. 2007. *Rennosti töissä – käytännön ohjeita työssä jaksamiseen*. Jyväskylä. WSOY.

Opetusalan ammattijärjestö. 2020. Työkaluja opettajan hyvinvointiin. Viitattu 26.3.2021. <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/opettajan-hyvinvointi/>

Opetusalan ammattijärjestö. 2021. Työuupuneet opettajat kantavat huolta etäopetuksen eriarvoistavasta vaikutuksesta. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/tyouupuneet-opettajat-kantavat-huolta-etaopetuksen-eriarvoistavasta-vaikutuksesta/>. Viitattu 20.10.2020.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi –katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Raportit ja selvitykset 2010 : 1. Opetushallitus: verkkojulkaisu. Viitattu 14.2.2021.

https://www.researchgate.net/publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetushallitus

Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1985. Helsinki: Opetushallitus.

Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1994. Helsinki: Opetushallitus.

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004. Helsinki: Opetushallitus

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. 2014. Helsinki: Opetushallitus.

Proctor, C., Maltby, J. & Linley, A. 2010. Strengths Use as a Predictor of Well-Being and Health-Related Quality of Life. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 12 (1), 153–169.

Richards K. Andrew R., Washburn N., Carson R. L. & Hemphill, M. A. 2017. A 30-Year Scoping Review of the Physical Education Teacher Satisfaction Literature. *Quest* 69 (4), 494-514. Viitattu 26.4.2022. <https://doi.org/10.1080/00336297.2017.1296365>

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Salin K., Huhtiniemi M. & Hirvensalo M. 2017. Liikunnanopettajan työ ja työtyytyväisyys. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) *Liikuntapedagogiikka*. 2. Uudistettu painos. Jyväskylä: PK-kustannus, 564-581.

Salminen, J. & Heiskanen, P. 2011. Taltuta kiire. Viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön. Helsinki: Talentum.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.

Saloviita T. & Pakarinen, E. 2021. Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education* 97 (1).

- Santavirta, N., Solovieva, S., & Theorell, T. 2007. The association between job strain and emotional exhaustion in a cohort of 1,028 Finnish teachers. *British Journal of Educational Psychology* 77, 213–228.
- Schmidt-Millard, T. 2003. Perspectives of modern sports pedagogy. *European Journal of Sport Science* 3 (3), 1-8. Viitattu 26.4.2022. [10.1080/17461390300073306](https://doi.org/10.1080/17461390300073306)
- Schäfer, A., Pels F. & Kleinert J. 2020. Coping strategies as mediators within the relationship between emotion-regulation and perceived stress in teachers. Centre for Resilience & Socio Emotional Health, University of Malta. *International Journal Of Emotional Education* 12 (1), 35-47.
- Sohail, M. 2015. Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly* 6 (3). Viitattu 26.4.2022. https://www.researchgate.net/publication/342130907_Stress_and_Health_at_the_Workplace-A_Review_of_the_Literature
- Soini, M. 2006. Motivaatioilmaston yhteys yhdeksäsluokkalaisten fyysiseen aktiivisuuteen ja viihtymiseen koulun liikuntatunneilla. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus* 28 (4), 244–257.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 25.1.2021. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Stång, Lennu. 2020. Eriyisherkkyyt työhyvinvoinnin muodostumisessa. Lab ammattikorkeakoulu. Case: HSP Suomi ry. Viitattu 11.2.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/340631/St%C3%A5ng_Lennu.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Sözen, P. H. 2018. Challenges of novice teachers. M. Ed, Başkent University, Turkey. International E-Journal of Advances in Education 4 (12).
<https://doi.org/10.18768/ijaedu.478254>
- Telama, R. 2017. Saatesanat. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) Liikuntapedagogiikka. 2. Uudistettu painos. Jyväskylä: PK-kustannus, 10-11.
- Turpeenniemi, K. 2008. Siedä olevaa, muuta tulevaa. Hyvinvointialojen opettajien stressin kokeminen. Acta Universitatis Lapponiensis, 144. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Työhyvinvointi. 2021. Työterveyslaitos. Viitattu 15.1.2021.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työkykytalo. 2020. Työterveyslaitos. Viitattu 15.1.2021
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työsuojeluhallinto. 2021. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 25.1.2021.
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Von Haaren-Mack, B., Schäfer, A., Pels, F., & Kleinert, J. 2019. Stress in physical education teachers: A systematic review of sources, consequences and moderators of stress. Research Quarterly for Exercise and Sport.
<https://doi.org/10.1080/02701367.2019.1662878>
- Warr, P. & Nielsen, K. 2018. Wellbeing and Work Performance. Institute of Work Psychology, University of Sheffield. Viitattu 22.3.2021.
<https://pdfs.semanticscholar.org/9926/90e31106b422e4ba22127f8a8cfe5f2bed2b.pdf>
- World Health Organization. 1993. Aging and work capacity. WHO technical report series; 835. Viitattu 22.3.2021.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/36979/924120835X-eng.pdf?sequence=1&isAllo>

Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. 2011. Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study 54 and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15–19.

Yle. 2021. Unelma-ammatti uuvutti Saara Mälkösen – kysely kertoo dramaattisesta muutoksesta: jopa kuusi kymmenestä opettajasta harkinnut uranvaihtoa. <https://yle.fi/uutiset/3-12119245>. Viitattu 20.10.2020.

LIITE 1

Haastattelurunko

Perustiedot

- Kuinka monta työvuotta sinulla on takana?
- Millaisessa koulussa työskentelet (peruskoulu vai toinen aste)? Pieni/iso koulu?
- Opetustuntien määrä
 - Kuinka paljon opetustunneista on liikuntaa/ terveystietoa?
 - Onko sinulla muita opetettavia aineita?

Kuvaile työn kuormittavuuden kokonaisuutta? Miten kuormittavaksi koet työsi kokonaisuudessaan tällä hetkellä?

1. Työyhteisö

- Kuvaile työyhteisöäsi: millainen ilmapiiri töissä on?
- Millaista yhteistyötä teette vai teettekö lainkaan?
- Koetko työyhteisön voimavaroja tukevaksi vai enemmän kuormittavaksi? Miksi?

2. Työympäristö

- Koetko fyysiseen työympäristöön liittyvän sellaisia tekijöitä, jotka lisäävät työn kuormittavuutta? Jos, niin mitä tekijöitä? (esim. välineisiin tai tiloihin liittyvät)
- Koetko fyysiseen työympäristösi liittyvän sellaisia tekijöitä, jotka tukevat voimavaroja? Jos, niin millaisia?

3. Työn organisointi ja vaatimukset

- Kuvaile, millaiseksi koet työn määrän?
- Koetko työssäsi kiireen tuntua? Miksi/miksi et?
- Koetko tuntien suunnittelulle jäävän riittävästi aikaa?
- Pystytkö tekemään töitä ilman päällekkäisyyksiä ja keskeytyksiä?
- Kuvaile, millaiseksi koet omien kykyjen ja työn vaatimusten välisen suhteen? Koetko niiden olevan tasapainossa? Miksi/miksi et? Riittävyys/riittämättömyyden tunne?
- Onko liikunnanopettajan työn arkitodellisuus vastannut odotuksiasi? Millaisista syistä johtuen on/ei? Onko tällä vaikutusta työn kuormittavuuden kokemukseen?

4. Oppilaat

- Kuvaile oppilaitasi: millaiseksi koet heidän kanssaan toimimisen? (Koetko sen enemmän voimavaroja tukevaksi vai kuormittavaksi? Millaisista syistä johtuen?)

5. Muut

- Tuleeko sinulle mieleen muita seikkoja, jotka lisäävät työsi kuormittavuutta tai tukevat voimavaroja? Jos, niin millaisia asioita?
 - palkkaus suhteessa työn määrään ja vaativuuteen?
 - työn pysyvyys/työsuhteen laatu?
 - konkreettisten oppimistulosten näkeminen?
 - sopeutuminen → uusi koulu? uudet ympäristöt? sopeutuminen?

LIITE 2 / TYÖYHTEISÖ - TEEMAN ANALYYSIKEHYS

TYÖYHTEISÖ

ILMAPIIRI:

→ Työyhteisön ilmapiiri

- 1.1 Kokemus hyvästä ilmapiiristä
- 2.1, 2.4, 3.2, 4.4, 4.12 Kokemus mukavasta ja rennosta ilmapiiristä
- 2.12 Kokemus tukevasta ja kannustavasta ilmapiiristä
- 2.2 Suoritusvapaa ja paineista vapaa ilmapiiri
- 2.9 Omaa työskentelyä tukeva ilmapiiri
- 2.24 Kokemus, että saa olla oma itsensä työyhteisössä
- 2.25 Työyhteisön kokeminen kokonaisvaltaisesti mieluisana
- 3.1 Auttavainen ilmapiiri
- 3.3 Helppo kommunikoida työyhteisössä
- 4.1 Hyvä yhteishenki, vähän vastaanpanijoita
- 2.3 Opehuoneessa keskustelu työn ulkopuolisista asioista
- 2.11 Lämmin ilmapiiri lähikollegojen kesken
- 3.13, 3.10 Matala kynnyks kysyä apua kollegoilta
- 1.22, 2.22 Avoin keskusteluyhteys omista henkilökohtaisesta elämästä/voimavaroista lähikollegan kanssa
- 1.6 Joustavuus opettavien koulujen puolesta

→ Tiivis työyhteisö

- 4.2 Tiivis työyhteisö, koska pieni koulu
- 4.3 Kaikilla opettajilla työpiste opehuoneessa

→ Koronan vaikutus työtoimintaan ja yhteisiin tilaisuuksiin

- 4.5 Korona vähentänyt yhteisiä tilaisuuksia (neg. vaikutus voimavaroihin)
- 1.6 Tyhy- tapahtumien vähyys (koronan takia)

→ Ison koulun vaikutus ilmapiiriin

- 2.7 Ei tunneta kaikkia koulun opettajia, koska iso koulu
- 2.6 Ison työyhteisön toisiinsa sulautumattomuus
- 2.7 Ei tunneta kaikkia koulun opettajia
- 2.8 Isossa koulussa työyhteisön irrallisuus

LIIKUNNANOPETTAJAN ULKOPUOLISUUDEN TUNNE TYÖYHTEISÖSSÄ:

→ Tunnit koulun tilojen ulkopuolella

- 1.2 Tuntien pitäminen koulu-yhteisön ulkopuolella
- 1.3 Ei kovin hyvä tuntemus kaikkiin koulun opettajiin (koska tunteja koulun ulkopuolella)
- 1.3 Ei kovin hyvä tuntemus kaikkiin koulun opettajiin (koska uusi koulu ja vähän opehuoneessa)
- 1.4 Ulkopuolisuuden tunne työyhteisössä
- 1.5 Ei aikaa sosialisoida opehuoneessa → vieraat työkaverit

→ Eri ikäiset kollegat

2.26 Eri elämätilanne kollegojen kanssa

YHTEISTYÖN MAHDOLLISUUDET/ITSENÄINEN TYÖ:

→ Yhteisopettajuus ainekollegan kanssa

- 1.12, 2.16 Yhteisopettajuus kollegan kanssa
- 1.13 Vetovastuun jakaminen
- 1.15 Materiaalien jakaminen
- 1.16, 2.24, 2.19, 3.10 Ideoiden jakaminen
- 1.17, 3.9, 3.16 Toimivien käytänteiden ja toimintamallien jakaminen
- 3.17 Kollegoiden tuki arjen käytänteiden oppimisessa
- 3.8 Opetukseen liittyvien käytänteiden jakaminen
- 3.11 Kollegojen tuki liikunnanopetuksen organisoinnissa
- 2.10, 3.7 Tiivis yhteistyö lähikollegojen kesken
- 2.15 Eri opetustyylien toistensa täydentävyys
- 2.17 Omien vahvuuksien hyödyntäminen yhteisopettajuudessa
- 2.18 Opettajakollegoilta oppiminen
- 2.20 Sujuva yhteistyö eri-ikäisten opettajien kanssa
- 2.21 Avoimuus kollegan ideoita kohtaan
- 3.13 Matala kynnyks kysyä apua kollegoilta
- 4.8 Edes vähän yhteisopettajuutta (wanhat)

→ Yhteistyö muiden opettajien/koulun henkilökunnan kanssa

- 2.5 Kollegoiden vertaistuki ja apu
- 2.13 Monipuoliset yhteistyön mahdollisuudet
- 2.23 Yhteistyö luokanvalvojan kanssa
- 3.5 Ohjaajien tuki oppitunneilla
- 3.12 Kollegojen tuki työyhteisöön sisälle pääsemisessä
- 3.17 Kollegoiden tuki arjen käytänteiden oppimisessa
- 4.16 Luokanvalvojuuteen liittyvä moniammatillinen yhteistyö toimii
- 2.16 Yhteisopettajuudessa joutuu ottamaan toisen tyyliä huomioon

→ Luovuus/yksilölliset työnteon mahdollisuudet:

- 2.15 Työn tekeminen omalla tyylillä voimaannuttaa
- 2.17 Yksin työskennellessä omaa persoonaa pääsee hyödyntämään
- 4.11, 3.13 Työn itsenäisyys voimaannuttaa

→ Itsenäinen työ

- 1.9 Itsenäisestä työstä nauttiminen
- 1.11 Vapaus itse suunnitella lukukausisisällöt

→ Vähäinen yhteistyö lähikollegan ja muiden opettajien kanssa

- 1.7, 1.8, 1.10 Yhteistyökollegojen vähyyys
- 1.14 Vähäinen yhteistyö

- 3.4, 3.6 Vähäinen yhteisopettajuus
- 4.6 Toiveissa enemmän yhteistyötä
- 1.11 Itsenäiseen työskentelyyn opettelu (kulttuurimuutos aiempaan kouluun)
- 4.7 Toinen liikunnanopettaja ei pätevä → ei saa kauheasti tukea
- 4.9 Harvakseltaan oppiainerajat ylittävää yhteistyötä
- 1.18 Oman aktiivisuuden rooli, jos haluaa yhteisopettajuutta
- 4.12 Porukalla ideoiminen voimaannuttaisi
- 4.13 Ideoiden jakaminen voimaannuttaisi

→ **Tiedonkulun ongelmat**

- 3.14 Tiedottamisen puute työyhteisössä
- 3.15, 3.21 Itse paljon vastuussa siitä, että selvittää/kysellä asioita
- 3.16 Informaatiota monella eri alustalla
- 3.19 Vaikeus löytää oleellinen tieto viestimassasta

ESIMIES:

→ **Helppo ja jouheva yhteistyö**

- 1.19 Joustava esimies
- 1.24 Vastaanpääntuleva rehtori
- 4.13 Esimies avoin uusille jutuille
- 4.14 Matala kynnys keskustella asioista esimiehen kanssa
- 4.15 Yhteistyö esimiehen kanssa toimii
- 1.23 Avoin keskusteluyhteys henkilökohtaisesta elämästä rehtorin kanssa
- 1.8, 2.13, 3.16, 4.8 Mahdollisuus välineiden päivittämiseen / liikuntamyönteinen rehtori

→ **Pienet nähdäksi tulevista osoittavat asiat**

- 1.20 Mahdollisuus lisäkoulutuksiin esimiehen kautta
- 1.21 Pienet välittämistä osoittavat teot esimiehen puolelta