

**Luokanopettajien kokemuksia lähityöyhteisön  
merkityksestä työhyvinvoinnille**

Tilda Kouhia

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2022  
Opettajankoulutuslaitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Kouhia, Tilda. 2022. Luokanopettajien kokemuksia lähityöyhteisön merkityksestä työhyvinvoinnille. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 65 sivua.**

Tässä tutkimuksessa tutkittiin sitä, millaisia merkityksiä luokanopettajat antavat lähityöyhteisölleen työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa näistä merkityksistä sekä ymmärtää, minkälaista tukea luokanopettajat kaipaavat työhönsä voidakseen työssään paremmin.

Tutkittavina oli viisi luokanopettajaa ja aineisto kerättiin puolistrukturoidulla haastatteluilla. Tutkimus toteutettiin laadullisella sisällönanalyysillä teoriaohjaavan analyysin keinoin. Tutkielman tärkeimpinä käsitteinä ovat lähityöyhteisö, opettajan esihenkilö ja kollegat. Aineiston analyysissä hyödynnettiin termejä vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet, jotka tutkimuksen tavoitteiden kannalta oleellimmat termit. Nämä näkyvät myös haastattelurungossa.

Tutkimuksessa selvisi, että lähityöyhteisö on erittäin merkittävä työhyvinvoinnin tekijä luokanopettajien työssä. Parhaimmillaan lähityöyhteisö kannattelee, inspiroi ja voimaannuttaa työntekijää, pahimmillaan haastaa arkipäiväistä työn toteuttamista ja voi uuvuttaa. Kollegiaalisuus ja siihen liittyvät kannustus, jakaminen ja tuki tunnistettiin merkittävänä työhyvinvointia rakentavana tekijänä. Muun muassa epätasainen työmäärä, linjaerimielisyydet ja heikot vuorovaikutustaidot vaikeuttavat kollegiaalisia suhteita. Esihenkilön vaikutus luokanopettajan ammatissa oli merkityksellinen aina arkipäivän työn toteuttamisesta haastavista tilanteista selviämiseen asti. Hyvä esihenkilö on saatavilla ja tukee sekä kuuntelee opettajaa tilanteesta riippumatta, kun taas heikko esihenkilö mättäi tai väheksyy ilmiöitä, joita opettajat nostavat esiin.

Luokanopettajat kaipaavat lisäaikaa kollegoiden kesken, esihenkilön tukea, mahdollisuuden työnohjaukseen sekä keinoja itsetuntemuksen kehittämiseen.

**Asiasanat: työhyvinvointi, työssäjaksaminen, lähityöyhteisö, luokanopettaja**

**SISÄLTÖ**

<b>TIIVISTELMÄ.....</b>	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ .....</b>	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>5</b>
<b>2 LUOKANOPETTAJAN TYÖN LUONNE.....</b>	<b>8</b>
2.1 Ammatin vastuullisuus.....	8
2.2 Opettajan työn muutokset .....	9
<b>3 LUOKANOPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI.....</b>	<b>11</b>
3.1 Yleinen työhyvinvoinnin käsite .....	11
3.2 Opettajan työn voimavarat: yksilölliset tekijät .....	13
3.3 Opettajan työn voimavarat: yhteisölliset tekijät.....	14
3.3.1 Kollegiaalisuus.....	15
3.3.2 Esihenkilön vaikutus .....	16
3.3.3 Lähityöyhteisön määritelmä .....	17
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....</b>	<b>18</b>
4.1 Tutkimuksen kohde ja tutkimuskysymykset .....	18
4.2 Eettiset ratkaisut.....	19
4.3 Tutkimukseen osallistujat.....	20
4.4 Tutkimusaineiston keruu.....	20
4.5 Aineiston analyysi .....	21
<b>5 ESIHENKILÖN MERKITYS OPETTAJAN TYÖHYVINVOINNISSA ...</b>	<b>27</b>
5.1 Esihenkilön ylläpitämät voimavaratekijät .....	27
5.2 Esihenkilöön liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät .....	29
<b>6 KOLLEGOJEN VAIKUTUS OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTIIN .....</b>	<b>32</b>
6.1 Kollegojen ylläpitämät voimavarat .....	32
6.2 Kollegoihin liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	35

<b>7</b>	<b>TYÖYHTEISÖN VAIKUTUS OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTIIN .....</b>	<b>38</b>
7.1	Työyhteisön voimavarat hyvinvointia tukemassa.....	38
7.2	Työhyvinvointia heikentävät työyhteisölliset tekijät .....	39
<b>8</b>	<b>MUUT TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....</b>	<b>42</b>
<b>9</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>44</b>
9.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	44
9.2	Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet.....	49
9.2.1	Tutkimuksen arviointi ja luotettavuus.....	49
9.2.2	Aiheita jatkotutkimukselle.....	50
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>52</b>
	<b>LIITTEET.....</b>	<b>59</b>

# 1 JOHDANTO

Opettajien työssäjaksamista on tutkittu paljon Suomessa, etenkin viimeisen 30 vuoden aikana. Tutkimusta on tehty niin työuupumuksen, työssä viihtymisen kuin työhyvinvoinnin kannalta (mm. Kalimo & Toppinen 1997, Räisänen 1996, Kiviniemi 2000). Opettajien työuupumusta on myös tutkittu paljon (Santavirta ym. 2001; Webb, Vulliamy, Sarja, Hämäläinen, Poikonen 2004; OAJ Työolobarometri 2014).

Työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, työn hyvästä hallinnasta, työilmapiiristä, sekä johtamisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010). Työhyvinvointia on tutkittu yleisesti enimmäkseen työstressin ja työuupumuksen näkökulmista (Hakanen 2004). Tässä tutkimuksessa kuvataan työhyvinvoinnin muodostumista nimenomaan hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta, kuitenkin huomioiden työhyvinvointia heikentävät tekijät. Nämä tekijät otetaan huomioon toisessa tutkimuskysymyksessä, jossa pohditaan sitä, mitä tukitoimia opettajat kaipaisivat työhyvinvoinnin kokemuksensa paranemiseksi. Työhyvinvointi on aihealueena erittäin laaja, joten keskityn tutkielmassani lähityöyhteisön rooliin työhyvinvoinnin kokemuksissa.

Opettajan ammattia on yleisesti pidetty haastavana ammattina, koska sisältää kognitiivisia, emotionaalisia ja sosiaalisia vaatimuksia (Mauno ym. 2017, 53). Lisäksi opettajuus on yhä yhteisöllisempää työtä, jossa kollegoiden kanssa tehty yhteistyö ja sen laatu, työyhteisön ilmapiiri sekä esihenkilön merkitys korostuvat. Savolaisen (2001) mukaan työyhteisöön liittyvät asiat vaikuttavat oleellisesti opettajan ammatissa viihtymiseen, jaksamiseen ja hyvinvointiin. Työyhteisön ilmapiiri, vuorovaikutus- ja ihmissuhteet, esihenkilöt ja johtajuustyylit sekä yhteistyö voivat olla merkityksellisiä.

Opettajien mielipiteitä kartoittaneen tutkimuksen mukaan positiivinen ilmapiiri työyhteisössä sekä tuki kollegoilta ovat merkittävässä roolissa työssäjaksamisen suhteen (Soini, Pietarinen, Pyhältö 2008, 251). Opettajan hyvinvointi näkyy oppilaiden hyvinvoinnissa, kouluviihtyvyydessä sekä opetuksen laadussa (Onnismaa, 2010).

Onnismaa (2010) kertoo raportissaan koulujen henkilöstön hyvinvoinnin koostuvan viidestä ominaisuudesta. Näitä ovat kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus sekä oppilaiden, opettajayhteisön sekä opettajan ja huoltajien kesken, jaettu vastuu ihmisten kesken, yhteisöllisyyttä tukevat rakenteet kuten parityö, tiimit, palaverit sekä avoimuuden kulttuuri, joka helpottaa ristiriitojen käsittelemistä. Nämä ominaisuudet edistävät yhteisöllisiä toimintatapoja, jotka vähentävät opetustyön yksinäisyyttä jakaen kuormitusta yhteisölle ja täten ylläpitää opettajien hyvinvointia.

Toimiva esihenkilösuhde luo työn mielekkyyden kokemuksia. Kun luottamus esihenkilöön on olemassa, työ koetaan mielekkääksi sekä koetaan vaikutusmahdollisuuksia työhön, myös työyhteisötaidot lisääntyvät. Nämä osaltaan luovat työhyvinvointia työyhteisön kokonaisuudessa. (Martela & Steger 2017.)

Webbin ym. (2009) mukaan yksi työhyvinvointia parantava tekijä on opettajien välinen laadukas yhteistyö. Laadukkaaseen yhteistyöhön lukeutuu opettajien keskinäinen luottamus. Luottamus avaa väylän yhteistyön aloittamiselle ja arvostavan palautteen antamiselle. (Webb ym. 2009, 416–417.)

Työstä palautuminen on osa työhyvinvointia. Työstä palautumisen on todettu vahvistuvan, kun työntekijä saa esihenkilöltä tukea työssään. (Kinnunen & Mauno 2009, 47.) Tässä tutkimuksessa ei keskitytä niinkään työstä palautumiseen, mutta se ymmärretään osana työhyvinvointia.

Ennen tutkimuksen toteuttamista ajatus lähityöyhteisön merkityksestä luokanopettajien työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen oli se, että lähityöyhteisö on merkittävin tekijä luokanopettajien työhyvinvoinnin rakentumisessa. Lähityöyhteisöllä viita Perusteena ajatukselle oli omien kokemusten lisäksi se, että työtä tehdään jatkuvassa vuorovaikutuksessa kollegoiden ja muiden alan ammattilaisten kanssa. Ennakkokäsityksenä oli myös, että resurssien puute tai vähyys kuormittaa opettajia ja täten heikentää heidän työhyvinvointiaan.

Ajatus tämän tutkielman tekemiseen alkoi jo kandidaatin tutkielmaa tehdessä, jonka kirjoitin uhmakkaiden oppilaiden vaikutuksesta luokanopettajien työssäjaksamiseen. Kokemukseni työelämässä sekä yhteiskunnallinen keskus-

telu luokanopettajien työssäjaksamisesta sekä työhyvinvoinnista innoittivat kirjoittamaan kandidaatin tutkielman lisäksi tämän pro gradun luokanopettajien työhyvinvoinnista. Toivon tutkielmani raottavan luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista lähityöyhteisön kontekstissa. Vaikka tutkimusta opettajien työhyvinvoinnista on jo runsaasti, työhyvinvoinnin yksilöllinen kokeminen tarjoaa mielestäni tutkimuspinta-alaa enemmän. Koska kokemuksia on yhtä paljon kuin opettajiakin, voidaan eri tutkimusotannoilla ja eri painotuksilla löytää uusia näkökulmia ja tarjota lisää tietoa opettajien työhyvinvoinnista.

## 2 LUOKANOPETTAJAN TYÖN LUONNE

Perusopetuksessa työskentelevät opettajat opiskelevat korkeatasoisen teoreettisen koulutuksen yliopistossa ja heiltä edellytetään vahvoja menetelmällisiä taitoja. Pedagoginen osaaminen mutta myös ainedidaktinen osaaminen on olennainen osa opettajan työtä. Opettaja huolehtii ja on vastuussa siitä, että oppilaat saavat opetussuunnitelmassa määriteltyjen säädöksien mukaista opetusta. (OAJ 2019.) Opettajan työn pääsisältö on erilaisten kasvatus- ja opetustilanteiden järjestely ja säätely. Sen voidaan ajatella olevan joko oppilaiden tarpeista lähtöisin olevaa, tai se voidaan nähdä tehtävänä kasvattaa kansalaisia yhteiskunnan tarpeisiin. (Räisänen 1996, 14–16.) Opettajan työhön kuuluu oleellisesti yhteistyö kollegoiden, oppilaan vanhempien ja ympäröivän yhteiskunnan kanssa (Luukkainen 2004, 62; Räisänen 1996, 16).

Luokanopettajan työssä erilaisten työtapojen hyödyntäminen, monipuoliset arviointimuodot sekä opetuksen eriyttäminen jokaisella oppilaalle sopivaksi ovat keskeisiä työn elementtejä. Opettaja on vastuussa oppilaista ja heidän oppimisestaan, kasvatuksesta ja turvallisuudesta koko koulupäivän ajan. Opetus ja kasvatustapahtuu noudattaen voimassa olevaa opetussuunnitelmaa. (OAJ 2019.)

### 2.1 Ammatin vastuullisuus

Opettajan työ on asiantuntijatyötä asiantuntijaorganisaatiossa. Se ilmenee opettajan sisällöllisenä osaamisena, pedagogisena taitavuutena, kykynä huomata ja kohdata yksilö sekä ryhmä. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 96.) Luokanopettajan työ on vastuullista toimintaa, sillä luokanopettaja on vastuussa luokkansa oppilaiden oppimisesta ja siihen liittyvästä kasvatuksellisesta näkökulmasta, mutta myös heidän turvallisuudestaan. Opettajalla on luokassaan eräänlainen auktoriteettiasema, jolloin hänen antamat ohjeensa ovat määräyksiä, jotka tarvittaessa pannaan toimeen yhteiskunnallisen vallan keinoin. Oppilaiden luottaessa opettajaansa eli auktoriteettiin, oppilaat alkavat pitää opettajan käsityksiä oikeina tai



oikeampina kuin aikaisemmin. (Puolimatka 1997, 251–255.) Näin ollen opettajan valta sekä vastuu auktoriteettiasemassa toimivana viranomaisena on valtava.

Opettaja luo oppilailleen kuvaa maailmasta ja opettaa heitä toimimaan vastuullisesti. Lisäksi opettajan vastuulla on pitää oppilaat turvassa koulupäivän aikana, mutta myös tarvittaessa puuttua oppilaidensa kotielämässä ilmeneviin turvallisuuspuutteisiin esimerkiksi olemalla yhteydessä lastensuojeluviranomaisiin. Lisäksi opettajan on oltava aktiivisesti yhteydessä oppilaiden huoltajiin ja tiedotettava heitä lastaan koskevista asioista: oppimisesta, koulukäytöksestä ja koulun tapahtumista. Vanhemmille ja oppilaalle toteutetaan vuosittain myös arviointikeskustelut, joissa opettaja on velvoitettu kertomaan tarkasti esimerkiksi mihin oppilaan arvosanat perustuvat ja miten koulunkäynti sujuu. Arviointikeskustelu on kuitenkin vastavuoroinen tilanne, jossa opettajakin saa tärkeää tietoa lapsen oppimisesta ja kotioloista. (POPS 2014; Perusopetuslaki 1998/628.)

Opettaja on viranomainen, jota sitoo lainalaisuuden periaate, joka velvoittaa häntä noudattamaan voimassa olevia lakeja ja muita oikeussääntöjä. Opettajan tulee olla tietoinen häntä velvoittavista laeista ja säädöksistä sekä toimia työsään näitä noudattaen. Viranomainen on aina myös selonottovelvollinen toimialaansa liittyvistä säännöksistä. (Turvatyöryhmänmuistio 20/2000: 20–25.)

Opettajan työ on vastuullinen tehtävä, jossa ammatillisena velvollisuutena on ylläpitää vakavasti otettavaa pohdintaa hyvän elämän luonteesta. Tämä henkisesti haastava tehtävä voi luoda paineita opettajille, kun he toteuttavat tärkeää viranomaisen tehtävää yhteiskunnallisesti merkittävänä toimijana. (OAJ 2019.)

## **2.2 Opettajan työn muutokset**

Uusien opetussuunnitelmien ja yhteiskunnallisten muutosten vuoksi opettajan työ on muuttunut kahden vuosikymmenen aikana esimerkiksi opetusmenetelmiltään sekä oppimisympäristöiltään. Lisäksi opettajan työhön liittyy yhä enemmän muutakin kuin opettamista (POPS 2014; Perusopetuslaki 1998/628). Opettajan työ on nähty 2000-luvun alusta lähtien aiempaa laajempaa tehtävänä, jossa

laajan kasvatusvastuun lisäksi korostuu yhteiskunnallinen tehtävä. (Luukkainen 2004, 19.)

Uudistunut yhteiskunta tuo opettajan työnkuvaan uusia haasteita. Kansainvälistyminen, monikulttuurisuuden lisääntyminen, tietotekniikan kehitys ja uudenlaiset oppimisympäristöt haastavat opettajia opettelemaan uutta ja työskentelemään sekä luomaan opetusta uusin tavoin. (Luukkainen 2004, 93.)

Uusi opetussuunnitelma tuo koulunkäyntiin paljon uusia työtapoja ja painotusalueita, joka luo uusia mahdollisuuksia mutta myös haasteita opettajille. Opetussuunnitelmassa korostetaan oppiaineiden opetuksessa laaja-alaista osaamista, joka rakentuu eri näkökulmista. Laaja-alaiset osaamistavoitteet ovatkin uudessa opetussuunnitelmassa suuressa roolissa, ja ne opetetaan, opiskellaan ja arvioidaan aina osana oppiaineita. Valinnaisaineita sijoitetaan alemmille vuosiluokille myös enemmän. Lisäksi monialaiset oppimiskokonaisuudet ovat osaa uutta opetussuunnitelmaa. Opettajan työn toteuttamisessa on uuden opetussuunnitelman myötä enemmän tilaa, mutta se myös haastaa ja velvoittaa käyttämään jatkuvasti uudenlaisia työtapoja, oppimisympäristöjä sekä arvioimaan oppilaita uusilla tavoilla. (POPS 2014.)

Vertasen mukaan (2002, 47) yksilön ammattitaito voidaan määritellä osaamisena ja kykynä toimia tietyissä olosuhteissa tarkoituksenmukaisesti, laadukasta toimintaa tavoitellen. Opettajan työssä yhteiskunnalliset muutokset näkyvät opetussuunnitelmauudistuksen kautta sekä enenevässä määrin tapahtuvasta kouluttautumisesta ja osaamisen kartuttamisesta sekä päivittymisestä, josta opettajan on huolehdittava itse. Toteutuva ammattitaito tukee työhyvinvointia, mutta jatkuva ammatillisen kehittymisen vaatiminen voi haastaa työntekijän kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

## 3 LUOKANOPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI

### 3.1 Yleinen työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointia on tutkittu jo 1920-luvulta alkaen. Sille on useita määritelmiä, mutta niitä yhdistävät tekijät ovat yksilön psyko-fyysis-sosiaalisuus ja tämän ymmärtäminen yksilön työhyvinvoinnin rakentumisessa kokonaisuutena. (Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007, 5.) Työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa Työterveyslaitos (2009) määrittelee työssä jaksamisen syntyvän työn voimavarojen ja työhyvinvointia tukevien tekijöiden kautta.

Työhyvinvoinnin käsite on monimuotoinen. Sitä voidaan kuvata subjektiivisella hyvinvoinnin tilalla, johon vaikuttavat yksilön työkyky, terveys, työ ja työympäristö, työpaikan ihmissuhteet sekä johtaminen. (Laine 2013, 71–72). Lisäksi työyhteisön ilmapiiri, yksilön tulkinta omasta työyhteisöstään sekä yksilön oma persoona vaikuttavat työhyvinvoinnin rakentumiseen ja kokemukseen (Manka ym. 2011, 13). Työhyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän ja yksilön kokonaishyvinvoinnin kanssa. Työhyvinvointi ei ole muuttumaton tila, vaan se on altis muuttumaan sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa. (Laine 2013, 71–72.) Myös aiemmat kokemukset, vallan, vastuun ja intressien vaikutus työhyvinvointiin on tunnistettava. Työhyvinvoinnin määritelmän subjektiivisuuden lisäksi sen määritelmään liittyy siis myös yhteisöllisyyden näkökulma. Koska yksilö tulkitsee hyvinvointiaan sosiaalisessa kontekstissa ja tämä konteksti on myös hyvinvointiin vaikuttava tekijä, voidaan puhua yksilöllisten ja yhteisöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. (Laine 2013, 42.)

Työhyvinvoinnin kokemus on aina henkilökohtainen, joten jokaisen yksilön kohdalla eri tekijät saavat erilaisia painoarvoja hyvinvoinnin muodostumisessa. Hyvinvointi muodostuu kuitenkin kokonaisuudessaan työn ja vapaa-ajan tasapainosta, joten työhyvinvointi syntyy fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksista yhdessä. On tärkeää tunnistaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitys, sillä työ on suuressa roolissa ihmisten arjessa. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Työhyvinvointi on saanut alkunsa työsuojelutyöstä, ja se on pitkälti laissa säädeltä. Siihen kuitenkin liittyy myös paljon ei-lakisäätteistä toimintaa, kuten työyhteisö- ja esimiestaitojen kehittäminen, henkilöstön työhyvinvointikoulutukset sekä terveiden elintapojen edistäminen. (Suutarinen 2010, 14.)

Vartiovaaran (1987, 32) mukaan työuupumus liittyy kutsumusaloihin, varsinkin ihmisillä, jotka ovat tunnollisia ja ahkeria, sitoutuneita omaan työhönsä. Myös vaatavuus oman suoriutumisen suhteen on yhteydessä työuupumukseen. (Kalimo & Toppinen 1997, 13; Vartiovaara 1987, 32). Mäkipeskan ja Niemelän (2005, 11) mukaan työntekijät kokevat enenevässä määrin uupumusta, väsymystä ja yleistä työn kuormittavuutta. Työhyvinvoinnin huonontumiseen liittyvistä keskusteluista voidaan nostaa esiin lisääntynyt tai suuri työmäärä, kiireestä ja aikatauluista johtuvat ongelmat sekä huono johtaminen. Lisäksi ihmissuhteisiin ja työyhteisöjen yleiseen ilmapiiriin liittyvät ongelmat ovat esillä. Nämä tekijät yhdessä voivat johtaa työntekijän uupumiseen, jota voidaan pitää työssäjaksamisen vastakohtana. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 11).

Opettajien työhyvinvointi on tärkeää niin inhimillisen tarkoituksen vuoksi, mutta myös oppilaiden akateemisten taitojen kehittymisen kannalta (Arens & Morin 2016).

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään opettajan työn voimavaroihin kuuluvia, yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tekijöitä. Yleisesti työn voimavaroilla viitataan työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin, kuten sosiaalisesta ympäristöstä saatu tuki, palaute ja mahdollisuus käyttää tietoja ja taitoja. Nämä piirteet auttavat työn tavoitteiden saavuttamista, vähentävät työn vaatimuksia sekä stimuloivat henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä työssä. Lisäksi työn sujumista auttaa työn imun kokemus. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli 2001, 501; Bakker 2011.)

### 3.2 Opettajan työn voimavarat: yksilölliset tekijät

Merkityksellisyyden kokemus tulee siitä, kun ihminen löytää päämääriä, jotka tukevat hänen arvojaan. Koska opettajan työtä kuvataan usein kutsumusammattina, työstä voi helposti löytää merkityksellisyyttä elämään. Kokemus työn merkityksellisyydestä luo kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Martela & Steger 2016.) Opettajan työssä jaksaminen ja työhyvinvointi kiinnittyvät yksilön itselleen asetamiin vaatimuksiin, odotuksiin työstä sekä käsityksiin omasta opettajuudestaan (Haikonen 1999, 30). Opettajat ovat tunnetusti kunnianhimoisia ja tunnollisia, joten heidän ammattiryhmässään vaatimukset itseä kohtaan voivat olla ankarat. Tämä voi altistaa työhyvinvoinnin heikentämiselle.

Saarasen ja kumppaneiden (2006) mukaan opettajan työn voimavaroja ovat opettajan työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, esimieheltä saatu palaute ja tuki, työyhteisön kannustava ilmapiiri sekä innovatiiviset työskentelytavat. Yksilöllisiä voimavaratekijöitä opettajan työssä ovat kyky säädellä stressiin liittyviä tunteita, kyky palautua työstä sekä työn imu (Lerkkanen ym. 2020).

Kyky säädellä työn tuottaman stressin tunteita perustuu yksilöllisiin piirteisiin. Stressi itsessään on henkilökohtainen kokemus, jota jokainen käsittelee eri tavoin. Stressiä tuottavat tekijät vaihtelevat myös yksilökohtaisesti. Stressitekijät voidaan jakaa pysyviin (geneettinen perimä, persoonallisuus), muuttuviin (sosiaaliset taidot) ja vaihteleviin (elintavat) tekijöihin. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 50.)

Työn imu kuvaa työntekijän myönteisiä työhyvinvointikokemuksia. Eräs määritelmä työn imulle on pysyvä, myönteinen tunne- ja motivaatiotila. Sitä kuvaa tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Työn imua kokeva työntekijä haluaa panostaa työhönsä, pitää työtään merkityksellisenä ja nauttii syvästä paneutumisesta työhönsä. (Schaufeli & Bakker 2003.)

Kolme psykologista perustarvetta, omaehtoisuus, kyvykkyys sekä yhteenkuuluvuus ovat täytyttyään sisäisen motivaation, yleisen hyvinvoinnin, onnellisuuden kokemuksen sekä työssä koetun merkityksellisyyden tekijöitä (Martela, Ryan, Steger 2017). Motivaatio on eräs tärkeä voimavara missä tahansa työssä.

Ryan & Decin (2017, 19) mukaan itseohjautunut toiminta tukee ihmisen motivoituneisuutta. Sisäiseen motivaatioon, arvojen sisäistymiseen sekä psykologiseen hyvinvointiin vaikuttavat yksilön kyvykkyys, omaehtoisuus ja yhteenkuuluvuuden tunne. Kyvykkyuden tunne työssä syntyy aikaansaamisen ja taitavuuden tunteesta. Kyvykkyuden tunne estyy, jos työssä kohdattu haaste on liian vaativa, saatu palaute on negatiivista tai jos yksilöä kritisoidaan. Yhteenkuuluvuus, joka on tarvetta kuulua ryhmään ja olla yhteydessä muihin ihmisiin sekä kokemus merkityksellisyydestä ja omasta hyödyllisyydestä muille on enemmänkin työyhteisöllisyyteen liittyvä voimavara, mutta se vaikuttaa vahvasti yksilön kokemuksiin työhyvinvoinnista. (Ryan, Deci 2017, 11, 94).

### **3.3 Opettajan työn voimavarat: yhteisölliset tekijät**

Työyhteisö ja siihen liittyvät tekijät voivat olla opettajalle merkittävä voimavara tai pahimmillaan stressin lähde. Opettajan työhön liittyy oleellisesti yhteisössä toimiminen, jota voitaisiin nimittää myös sanalla kollegiaalisuus. Kollegiaalisuuteen liittyvät muun muassa ammatillinen vuoropuhelu ja yhteinen suunnittelu. Nämä näkyvät opettajan työssä ehkäpä eniten. Oppilasasioista ja käytännön järjestelyistä käydään paljon keskustelua kollegoiden kesken. Myös kollegan opetuksen seuraaminen sekä omaan työhön ja työyhteisöön kohdistuva arviointi ovat osa kollegiaalisuuden ilmiötä. (Sahlberg 1996, 118.)

Useissa tutkimuksissa on todettu työyhteisön vuorovaikutuksen sekä ihmissuhteiden avoimuuden merkitys. Esimerkiksi Savolaisen (2001) tutkimuksesta selviää, että aikuisten välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen parantaminen lisää työtyytyväisyyttä koulussa.

Työhyvinvointia tukevia keinoja ovat työterveyslaitoksen tuoreen tutkimushankkeen mukaan rehtorin ja työyhteisön tuki, työn kehittäminen yhdessä sekä erilaiset vertaistuen mallit (Työterveyslaitos 2022).

Työyhteisön merkitys opettajan toteutuvan ammattitaidon kohdalla on keskeinen. Merkitys on kuitenkin kaksisuuntainen, sillä koulun kehittämisprosessin

onnistumiseksi opettajien ammattitaitoa hyödynnetään kouluyhteisön kehittämisessä. (Luukkainen 2004, 84, 116.)

Turvallinen ilmapiiri työyhteisössä on merkittävä voimavara opettajan työssä. Opettajan työssä joutuu välillä ottamaan riskejä, sillä jokainen tilanne on aina erilainen. Hyväksyvä ja arvostava ilmapiiri mahdollistaa uskalluksen riskien ottamiselle. Onnistunut riskienotto ja hyväksyvä ilmapiiri itsessään luovat itseluottamusta, joka luonnollisesti tukee työhyvinvointia. (Siitonen 1999.) Työyhteisössä voi olla myös kiusaamista, joka johtuu usein vuorovaikutuksen, tiedonkulun, työn organisoinnin, johtajuuden, vaikutusmahdollisuuksien tai palautteenannon puutteista. Työyhteisön sisäisiin ongelmiin mutta myös yksilötason henkisiin ongelmiin vaikuttavat merkittävästi kollegiaalisen tuen, tukiverkoston puute sekä riittämättömät resurssit ja kiireen aiheuttamat väärinkäsitykset ja kuormitus. (Kauppi & Pörhölä 2009; Pörhölä 2006; Isotalo 2006.)

Opettajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa kohdataan paljon erilaisia ihmisiä ja joita kaikkia tulee osata tukea (Luukkainen 2004). Opettajan työssä yhteistyötä tehdään kollegoiden, oppilaiden kotien sekä muun ympäröivän yhteiskunnan ja moniammatillisen yhteisön kanssa.

### **3.3.1 Kollegiaalisuus**

Opettajien keskinäistä ammatillista yhteistyötä nimitetään kollegiaaliseksi yhteistyöksi. Savonmäki (2007, 33) kuvaa tällä tukea ja ymmärrystä, jota opettajien kesken voi olla. Kollegiaalisuus näkyy opettajan työssä yhä enenevässä määrin, sillä työtä tehdään jatkuvassa yhteistyössä monen eri ammattilaisen kanssa.

Kohonen ja Leppilampi (1994) ovat niin ikään määritelleet kollegiaalisuuden käsitteen opettajien tekemäksi yhteistyöksi, jossa kehitetään omaa opettajuutta, opitaan toisilta ja jaetaan asiantuntemusta. Asiantuntijuuden jakaminen on eräs näkyvimmistä seikoista opettajan työssä, jossa sujuva tiedonsiirto ja eri ammattilaisten konsultoiminen on merkittävä osa opettajan työnkuvaa ja työarkea. Apu ja tuki päätösten tekemisessä sekä ideoiden, ajatusten ja kokemusten jakaminen on kollegiaalista tukea (Charner-Laird et al. 2006).

Onnismaa (2010) painottaa yhteisöllisen opettajuuden, kuten pari- ja tii- miopettajuuden tärkeyttä opettajien työhyvinvoinnin lisäämisessä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työtaakan ja ideoiden jakamista kollegoiden kesken. Tuloksissa (luku 6) perehdyn tarkemmin kollegiaalisuuden merkityksiin tutkittavien antamien merkitysten kautta.

### 3.3.2 Esihenkilön vaikutus

Opetusalalla esihenkilöinä ovat usein koulun rehtori ja vararehtori tai apulaisrehtori. Tässä luvussa käsitellään ensin johtajuutta yleisesti ja sen jälkeen puhutaan rehtorin vaikutuksesta opettajien työhyvinvointiin.

Johtamiskirjallisuudessa painotetaan esihenkilön valmentavaa johtamisotetta, työyhteisön osallistamista sekä työntekijöiden ohjaamista, tukemista, palautteenantoja ja tavoitteisiin tähtäävää yhdessä tekemistä (MacLeod & Clarke, 2009; Lehto, 2017). Esihenkilön vuorovaikutustaidot painottuvat hyvässä johtamisessa. Näissä vuorovaikutustaidoissa nähdään Salmimiehen ja Ruutun mukaan (2013; 114–115) läsnäolevuus tärkeänä tekijänä, joka kehittää myönteisiä ihmissuhteita sekä luovuutta ja luo arvostuksen kokemuksia työntekijöille. Tämä vuorovaikutussuhde rakentuu aina yksilökohtaisesti. Laadukas vuorovaikutussuhde edellyttää esihenkilön ja työntekijän molemminpuolista valmiutta sekä halua hyvään keskinäiseen vuorovaikutukseen. Suhteen muodostumiseen vaikuttavat esihenkilön ja alaisen piirteet sekä käyttäytyminen. Hyvä esihenkilö-alaisuhde tuottaa parempia työsuorituksia, työtyytyväisyyttä sekä sitoutumista. Vuorovaikutteinen esihenkilö-alaisuhde sekä oikeudenmukaisuus johtamisessa luovat luottamusta esihenkilöön ja työntekijälle mahdollisuuksia osallistumiseen. (Kalliomaa, Kettunen 2010, 112-113.) Mäkelän (2006, 17) mukaan työn mielekkyyden kokemukset syntyvät toimivassa esihenkilösuhteessa. Työyhteisötaidot lisääntyvät, kun esihenkilöä kohtaan tunnetaan luottamusta, työ koetaan mielekkääksi sekä koetaan vaikutusmahdollisuuksia työhön.

Esihenkilö luo toiminnallaan työyhteisön ilmapiiriä. Hyvä johtaminen luo perustan työhyvinvoinnille. Rehtorin rooli pedagogisen hyvinvoinnin mahdollistajana on oleellinen. Koulun esihenkilön tärkeänä tehtävänä on luoda kouluun



vahva toimintakulttuuri ja pyörittää koulun arkea sujuvasti. (Liusvaara 2014, 85.)

### **3.3.3 Lähityöyhteisön määritelmä**

Viimeisenä teorialukuna kuvaan tutkielmassa käyttämäni lähityöyhteisön termiä. Koiviston (2001, 19) mukaan työyhteisö käsitteenä viittaa pieneen ryhmään, joka on jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Sillä voidaan tarkoittaa koko työpaikkaa, sen osastoa, työryhmää tai tiimiä. Konteksti kuitenkin ratkaisee sen, mitä sanalla tarkoitetaan. Leppänen (2002, 38) määrittelee työyhteisön joukoksi työntekijöitä, jotka työskentelevät saman perustehtävän toteutumiseksi. Tässä tutkimuksessa tarkoitan luokanopettajan lähityöyhteisöllä niitä henkilöitä, joiden kanssa luokanopettaja on säännöllisessä vuorovaikutuksessa. Tutkimusta toteuttaessani en lähtenyt rajaamaan tutkittaville lähityöyhteisön määritelmää, vaan annoin heidän ensin määritellä lähityöyhteisönsä. Tutkittavien kysyessä lähityöyhteisön määritelmää, tarkensin lähityöyhteisöön kuuluviksi ne henkilöt, joiden kanssa luokanopettaja on säännöllisesti tekemisissä. En käsittele sen tarkemmin tutkittavien vastauksia lähityöyhteisöön kuuluvista jäsenistä analyysissä, sillä koulun kollegat, esihenkilöt ja koko koulu työyhteisönä ilmenivät jokaisen tutkittavan vastauksissa. Lähityöyhteisökseen tutkittavat määrittelivät jokapäiväisessä työssään kohtaamansa henkilöt. Osa tutkittavista ei nimennyt esimerkiksi koulun siistijöitä tai keittiöhenkilökuntaa lähityöyhteisökseen, osa taas nimesi heidän lisäksi myös koulun ulkopuolisia monialaiseen yhteisöön kuuluvia henkilöitä osaksi lähityöyhteisöään. En nähnyt kuitenkaan tarkoituksenmukaisena käsitellä tätä kuvattua määritelmää tämän tutkimuksen tuloksissa.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuksen kohde ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa luokanopettajien kokemuksista lähityöyhteisön vaikutuksesta koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuksessa keskitytään lähityöyhteisön, eli päivittäin tai viikoittain tavattavien yhteistyötahojen kuten kollegoiden, esihenkilöiden ja moniammatillisen yhteistyön vaikutuksiin työhyvinvointiin. Lisäksi halutaan saada tietoa siitä, mitä tekijöitä tai toimia lähityöyhteisön piirissä tulisi kehittää, jotta luokanopettajat jaksaisivat työssään paremmin.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia merkityksiä luokanopettajat antavat lähityöyhteisölleen työhyvinvoinnin suhteen?
2. Millaisia työhyvinvointia lisääviä ja sitä heikentäviä tekijöitä luokanopettajat kokevat lähityöyhteisössään olevan?

Tämä tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Ihmistieteissä, jossa tarkoituksen on kuvata todellista elämää, käytetään yleisesti laadullista tutkimusmenetelmää (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 161). Kokemuksellisuuden näkökulma oli yksi peruste laadullisen tutkimusmenetelmän valintaan. Kokemiin perustuva tutkimus on empiiristä, jossa tavoitteena on tehdä havaintoja, kokea ja ymmärtää olemassa olevaa, konkreettista ilmiötä. Koska tutkimus käsittelee luokanopettajien kokemuksia, se koskee ihmisen inhimillistä toimintaa, jolloin laadullinen menetelmä on perusteltu, sillä määrällisin tilastollisin keinoin tällaista aineistoa ei ole mahdollista saavuttaa (Denzin & Lincoln 2005, 10; Eskola & Suoranta, 2001, 32). Laadullisen tutkimusmenetelmän valinta oli kokemuksellisuuden käsitteen ja valitsemani ilmiön vuoksi selvää alusta asti.

Seuraavaksi esittelen tutkimuksen eettiset ratkaisut, tutkimukseen osallistujat, tutkimusaineiston keruun ja siirryn sitten aineiston analyysiin. Analyysiluvussa kerron käyttämästäni laadullisesta sisällönanalyysistä tarkemmin.

## 4.2 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen eettisyyteen liittyviä, tutkijan ratkaistavia kysymyksiä eritoten tiedon hankintavaiheeseen keskittyen, ovat muun muassa tutkimuslupa, aineiston keruu, tutkimuskohteen hyväksikäyttö tutkijan omaksi hyödyksi, osallistumiseen liittyvät ongelmat sekä tutkimuksesta tiedottaminen, eli tieteellinen raportointi. Tiedon käyttöön liittyen eettisiä pulmia ovat esimerkiksi tutkijan rehellisyys raportoinnissa sekä tulosten julkistamiseen liittyvät kysymykset. (Eskola & Suoranta 2014, 52–53.) Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa on otettava huomioon menetelmälliset eettiset kysymykset, joita ovat esimerkiksi toiminnan läpinäkyvyys ja tekstin totuudenmukaisuus. Tutkimuksen edetessä voi ilmetä myös tilannekohtaisia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan on ratkaistava. (Tracy 2013, 242–243.)

Tutkijan on huomioitava myös toimintansa läpinäkyvyys ja tekstinsä totuudenmukaisuus sekä tilannekohtaiset eettiset ratkaisut (Tracy 2013, 242–243). Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK (2012) on määritellyt eettisesti kestäväälle tutkimukselle hyvät tieteelliset käytännöt. Eettinen tutkimus on rehellinen ja yleisesti huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä noudattaen rakennettu. Tulosten tallentaminen ja esittäminen sekä tutkimuksen ja tulosten arviointi ovat myös osa hyviä tieteellisiä käytänteitä. (TENK 2012, 6.)

Tutkimukseni edellytti haastatteluja, joiden myötä keräsin tietoturvallisesti säilytettäviä henkilötietoja. Minimoin henkilötietojen keräämisen kuitenkin vain nauhoitettuun ääneen ja siitä ilmenevään tietoon. Syynä tähän on esimerkiksi aiheen arkaluontoisuus ja halu suojella tutkittavien anonymiteettia. En siis kerännyt muita tunnistettavia henkilötietoja tutkittaviltani. Lähetin tutkittaville tarpeeksi tietoa tutkimuksestani ja sen tavoitteista tietosuojailmoituksen muodossa, sekä keräsin heiltä allekirjoitetut tutkimusluvut. Tietosuojailmoitus ja tutkimuslupamalli löytyvät liitteistä (ks. liite 3–4). En ole tehnyt tutkimustani osana tutkimusryhmää tai yritys yhteistyönä, eikä aineistoon liity tekijänoikeudella suojattua materiaalia. Säilytän keräämäni aineistoa tietoturvallisesti Jyväskylän Yliopiston ohjeiden mukaisesti. Hävitän aineistot tutkimuksen päätyttyä. Aineisto on anonymisoitu ensin tutkijan harkinnalla, eli litteroidusta aineistosta poimitut

sitaatit on tarvittaessa muokattu siten, ettei tekstistä voi tunnistaa tutkittavaa tai esimerkiksi paikkakuntaa. Tutkittavien nimet on pseudoanonymisoitu tunniste-koodein ja valikoin sitaatit tarkoin, jotta tutkittavia ei voi tunnistaa niistä. Sitaatteja on myös muokattu siten, että niistä ei voi tunnistaa tutkittavia.

### **4.3 Tutkimukseen osallistujat**

Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksellisesti, tutkimuksen tavoite mielessä pitäen (Hirsjärvi ym. 2009, 160). Tutkimuksen osallistujat ovat luokanopettajia. Osallistujia oli yhteensä viisi luokanopettajaa. Tutkimuksen kannalta ei ollut oleellista kerätä taustatietoja tutkittavista, kuten ikä, sukupuoli tai muu tunnistettava tieto. Ainoat tunnistettavat tiedot ovat tietoturvallisesti säilytettävät nauhoitteet haastatteluista eli tutkittavien ääni, sekä litteroidussa aineistossa mahdollisesti esiin nousevat tunnistettavat tekstipätkät. Tämä ratkaisu tunniste-tietojen keräämättömyydestä tehtiin tietoisesti myös tutkimuksen eettisyyden ja tutkittavien tietosuojan säilyttämisen vuoksi. Tutkittavat on pseudoanymisoitu tunniste-koodein "Tuiske", "Lumi", "Ruska", "Kuura", "Puro".

### **4.4 Tutkimusaineiston keruu**

Kuten laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti, myös tässä tutkimuksessa tutkitaan ilmiötä. Ilmiön merkitystä ja tarkoitusta pyritään selvittämään joko haastattelun, kyselyn tai havainnoinnin avulla. (Alasuutari 2012.) Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin haastattelemalla luokanopettajia puolistrukturoidulla haastattelulla. Laadullisen tutkimuksen perusajatus on päästä lähelle ihmistä, ja haastattelun keinoin tämä mahdollistui. (Marton 1988, 154.)

Muodostin haastattelurungon lukemani teorian ohjaamana ja valikoituani tutkimuskysymykset haluamani näkökulmani mukaan. Termeiksi haastattelurunkoon valitsin harkinnan jälkeen "vahvuudet", "heikkoudet", "mahdollisuudet" ja "uhat" työyhteisössä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Perustelen valintani sillä, että nämä termit täsmensivät ja johdattivat tutkittavia kertomaan työyhteisön merkityksistä. Täten aineisto, jota keräsin, oletti, että työyhteisöissä on

sekä vahvuuksia että heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Lukemani teorian mukaan työyhteisöstä voidaan löytää kaikkia näitä piirteitä. Vahvuudet ja heikkoudet kuvaavat työhyvinvoinnin rakentumista ja sen merkityksistä ensimmäisen tutkimuskysymyksen mukaisesti, kun taas mahdollisuudet ja uhat kertovat toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti tukitoimista, joita opettajat kaipaisivat työhyvinvointinsa tueksi. Haastattelurunko löytyy liitteestä 1.

Pyysin tutkittavia tekemään ennakkotehtävän, jossa he pohtivat nelikentän avulla oman lähityöyhteisönsä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia. Tämä auttoi virittäytymään aiheeseen ja pääsimme haastattelussa luontevasti alkuun. Koska haastattelu oli puolistrukturoitu, tämä ennakkotehtävä toimi hyvänä johdatteluna aiheeseen ja tuki haastattelurungon kanssa etenemistä. Ennakkotehtävää ei käytetty aineiston analyysissä sellaisenaan, vaikkakin siitä noussut keskustelu oli osa haastatteluja. Ennakkotehtävä toimi virittäytymisenä aiheeseen ja auttoi tutkittavia jäsentämään ajatuksiaan jo ennen haastattelua.

Keräsin tutkimusaineiston ottamalla yhteyttä luokanopettajiin Facebookissa eräässä opettajien ryhmässä. Tiedoksiannossa gradun aihe sekä tutkimusmenetelmä esiteltiin tiiviisti ja ohjeeksi annettiin yhteydenottaminen allekirjoitaneeseen. Keräsin aineiston kertaluontoisena tutkimuksena, puolistrukturoituina haastatteluina syksyllä 2021 ja keväällä 2022. Haastattelin vallitsevan pandemian vuoksi etäyhteydellä Zoom-palvelussa, jossa haastattelut nauhoitettiin myöhempää litterointia varten. Etäyhteydellä tehdyt haastattelut mahdollistivat myös joustavuuden haastatteluajoissa esimerkiksi kiireiden sekä mahdollisen välimatkan vuoksi.

## **4.5 Aineiston analyysi**

Analyysin avulla tutkija saa selville, minkälaisia vastauksia hän saa asettamaansa ongelmaan (Hirsjärvi ym. 2010, 221). Analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovat siis yhdessä tutkimuksen keskeisin asia. Tarkoituksena aineiston analyysissä on selkeyttää aineistoa ja muodostaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta, tämän tutkielman kohdalla ilmiöstä (Eskola & Suoranta 1998, 138).

Laadulliseen sisällönanalyysiin päädyin siksi, että koin sen itse selkeimmäksi tavaksi kuvata abstraktia ilmiötä, jossa halusin ilmentää lähityöyhteisön eri tekijöitä kategorioinaan. Tuomi & Sarajärvi kirjoittavatkin, että tutkijan toiminnan selkeys ja systemaattisuus on tärkeintä analyysin toteuttamisessa (Tuomi & Sarajärvi 2019, 140–144). Sisällönanalyysi on hyvin yleinen analyysimenetelmä ja se soveltui myös tämän tutkimuksen aineiston analysoimiseen.

Yleisellä tasolla kuvattuna, laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi voidaan kuvata kolmivaiheisena prosessina, jossa kuvaillaan, luokitellaan ja yhdistellään (Hirsjärvi & Hurme 2000). Seuraavaksi kuvaan tarkemmin laadullisen sisällönanalyysin muodostumista ja sen vaiheita.

Laadullinen sisällönanalyysi soveltuu dokumenttien systemaattiseen ja objektiiviseen analysointiin. Sen keinoilla voidaan tutkia tekstiaineistoista tutkimusaiheeseen liittyviä erilaisia teemoja, säännönmukaisuuksia ja ilmiöitä. (Vaismoradi, Turunen, Bondas 2013, 400.) Koska tässä tutkimuksessa käsitellään kokemuksia haastatteludokumenttien kautta, luonteva lähestymistapa tutkimukselle on teoriaohjaava analyysi. Analyysi ei perustu pelkästään itse aineistoon, mutta sitä ei myöskään ohjaa tai määrittele olemassa oleva teoria aiheesta. Tässä tutkimuksessa, jossa hyödynnetään teoriaohjaavaa aineiston analyysiä, hyödynnetään aiheen teorian tietoa, mutta analyysiyksiköt poimitaan saadusta aineistosta. Aiempi tieto ei ole siis tärkein analyysia ohjaava tekijä, mutta sen merkitys on tärkeä ja analyysista havaittavissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–111.)

Usein laadullinen sisällönanalyysi alkaa induktiivisesta analyysistä ja päättyy deduktiivisiin teorioihin tukeutuvaan analyysiin. Induktiivinen analyysi perustuu ainoastaan aineistosta löydettyihin asioihin, kun taas deduktiivinen analyysi merkitsee tutkimuksen taustalla olevan teorian tiedon painottamista analyysissä. Tutkimus alkaa siis usein tutkijan omilla tulkinnoilla aineistosta, josta siirrytään löydösten tukemiseen teorian tiedolla. (Patton 2002, 453–454.) Tämä tutkimus on toteutettu tähän tapaan, kuitenkin siirtyen induktiivisen ja deduktiivisen analyysin välillä tutkimuksen edetessä.

Hsiesin ja Shannonin mukaan (2005, 1278) laadullisesta sisällönanalyysistä on kyse silloin, kun tehdään subjektiivista aineiston tulkintaa jonkin systemaattisen luokittelun kautta. Analyysiyksiköiden muodostaminen eli aineiston koodaaminen on yksi tutkijan tärkeimpiä päätöksiä sisällönanalyysia toteutettaessa (Graneheim & Lundman (2004, 106). Olen muodostanut analyysiyksikköni teorian pohjalta, seuraavien käsitteiden pohjalta: vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Nämä käsitteet toimivat koodeina analyysiyksiköitä muodostaesani. Muodostin analyysiyksiköt aineistoa pelkistäen, tutkimustehtävän mukaisia sanoja, lauseita ja kokonaisuuksia yhdistellen, jolloin analyysia varten oleelliset asiat poimittiin aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–123). Litteroitua aineistoa lävitse lukien ja tekstikappaleita tietokoneen kirjoitustyökalulla maalaten sain poimittua tekstistä eri merkityskokonaisuudet. Nämä koodit yhdistin ylä- ja alaluokiksi. Koodauksen jälkeen tein aineiston ryhmittelyn, jossa toin koodit yhteen ja muodostin niille yhteiset luokat. Näin syntyivät alaluokat, joista pystyttiin muodostamaan yhdistämällä yläluokat ja vielä pääluokat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–125.) Muodostamani analyysiyksiköt löytyvät taulukkomuodossa myöhemmin tästä luvusta (ks. taulukot 1–6).

Ryhmittelystä voidaan käyttää nimitystä kategorisointi, jolloin aineiston luokista luodaan keskenään eroavaiset, kuitenkin luokittain sisällöltään samanlaiset (Graneheim, Lundman 2004, 107). Aineiston käsitteellistäminen eli tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon erottaminen ja sen pohjalta teoreettisten käsitteiden muodostaminen on seuraava vaihe analyysissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125). Koska analyysini on teoriaohjaava, käsitteet olivat ainakin yleisellä tasolla jo olemassa, ja täten käsitteet oli helppo muodostaa. Myös haastatteluissa käyttämäni termit kuvasivat käsitteistöä hyvin ja helpottivat käsitteellistämistä. Aineistoa yhä uudelleen ja uudelleen luettuani muodostin lopulliset kategoriat aineistolle.

Loin taulukot kaikille lähityöyhteisön eri tekijöille (kollegat, esihenkilö ja muut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät). Tein valinnan vahvuuksien ja mahdollisuuksien yhdistämisestä, sekä heikkouksien ja uhkien yhdistämisestä. Tutkittavien näkemykset näiden sanojen ohjaamana olivat samansuuntaisia, joten en

nähty tarvetta näiden neljän termien erottelulle. Yhdistin vahvuudet ja mahdollisuudet voimavaratekijöiksi, ja heikkoudet ja uhat työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Alla olevat taulukot toimikoot esimerkkeinä toimintatavastani.

**Taulukko 1.** Kollegiaaliset vahvuudet ja mahdollisuudet työyhteisössä

<i>Yhdistävä luokka: Kollegoiden ylläpitämät voimavaratekijät</i>	
<i>Yläluokka: Kollegiaalisuus</i>	<i>Yläluokka: Kollegoilta saatu konkreettinen apu</i>
<i>huumori</i>	<i>keskusteluapu</i>
<i>empatia</i>	<i>yhteinen suunnittelu</i>
<i>tasavertaisuus</i>	<i>tuki haastavissa tilanteissa</i>
<i>avoimuus</i>	<i>valmiit materiaalit</i>

**Taulukko 2.** Kollegiaaliset heikkoudet ja uhat työyhteisössä

<i>Yhdistävä luokka: Kollegoihin liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät</i>	
<i>Yläluokka: Olosuhteiden aiheuttamat kollegiaaliset heikkoudet</i>	<i>Yläluokka: Haasteet kollegiaalisissa suhteissa</i>
<i>kiireestä johtuvat väärinkäsitykset</i>	<i>asiantuntijuutta ei jaeta, tietoa pantataan</i>
<i>yhteisen ajan puute</i>	<i>aikuisten on vaikea kehua toisiaan</i>
<i>työtä tehdään yksin = jaettu asiantuntijuus puuttuu</i>	<i>henkilökemioiden kohtaamattomuus</i>
<i>väsytynyt samojen henkilöiden kanssa työskentelyyn</i>	<i>ristiriidat pedagogisissa näkemyksissä</i>



**Taulukko 3.** Esihenkilön ylläpitämät voimavaratekijät

<i>Yhdistävä luokka: Esihenkilön ylläpitämät voimavaratekijät</i>	
<i>Yläluokka: työyhteisön toimivuus</i>	<i>Yläluokka: työntekijäkohtainen tuki</i>
<i>turvallisen, välittömän ilmapiirin luominen</i>	<i>tuki haastavissa tilanteissa</i>
<i>esihenkilö läsnä työyhteisössä</i>	<i>yhteistyö</i>
	<i>neuvot työarjessa</i>
	<i>keskinäinen luottamus</i>

**Taulukko 4.** Esihenkilöön liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät

<i>Yhdistävä luokka: Esihenkilöön liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät</i>		
<i>Yläluokka: heikko vuorovaikutussuhde</i>	<i>Yläluokka: autonomia uhattuna</i>	<i>Yläluokka: luottamuksen heikentyminen</i>
<i>ristiriidat esihenkilöiden kanssa</i>	<i>ulossulkeminen</i>	<i>avoimuuden puute = luottamuksen puute</i>
<i>rehtori ei kuuntele tai ota huomioon työntekijän toiveita</i>	<i>omaan työnkuvaan vaikuttamisen mahdottomuus</i>	<i>sekavuus, muutokset johdossa</i>
<i>ilmiöiden poisselittäminen</i>	<i>ylhäältäpäin saneltu politiikka</i>	<i>vastuunjaon epäsuhtaisuus</i>
<i>tiedottamisen sujumattomuus</i>	<i>epäennakoiva johtaminen</i>	
	<i>asioiden salaaminen</i>	

**Taulukko 5.** Työyhteisön hyvinvointia tukevat voimavarat

<i>Yhdistävä luokka: työyhteisön hyvinvointia tukevat voimavarat</i>	
<i>Yläluokka: ilmapiiri</i>	<i>Yläluokka: toimintakulttuuri</i>
<i>yhdessä tekemisen kokemus, samat arvot työyhteisössä</i>	<i>avoimet oppimisympäristöt yhteistyötä tu- kemassa</i>
<i>välittämyys, avoimuus</i>	<i>avun kysyminen ja saaminen</i>
	<i>työnohjaus</i>
	<i>yhdessä tekemisen kokemus, samat arvot työyhteisössä</i>
	<i>vaikeista asioista selviäminen yhdessä</i>

**Taulukko 6.** Työyhteisöön liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät

<i>Yhdistävä luokka: Työyhteisöön liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät</i>	
<i>Yläluokka: Yksilökokemukset</i>	<i>Yläluokka: yksilön ulkopuoliset tekijät</i>
<i>yksin tekemisen kulttuuri</i>	<i>työnohjauksen puute</i>
<i>yhteistyötaitojen puute</i>	<i>yhteiskunnalliset ja opetussuunnitelma- muutokset konfliktien aiheuttajina</i>

Aineiston tuloksia esitellessä käytän termejä ”voimavarat” ja ”heikentävät tekijät”. Koen tämän selkeyttävän tulosten esittelyä, ja sen tarkoituksenmukaisuus aukeaa lukijalle tulososiota lukiessa, sillä esimerkiksi mahdollisuudet ja vahvuudet voidaan nähdä kietoutuneina toisiinsa. Toisin sanoen ”voimavarat” sisältävät työyhteisön vahvuudet ja mahdollisuudet, jossa mahdollisuudet on kuitenkin eritelty omana osionaan selkeyden vuoksi, ja ”heikentävät tekijät” sisältävät työyhteisön heikkoudet sekä uhat. Työyhteisöön liittyvät vahvuudet ja mahdollisuudet yhdistettiin voimavarat-yläluokaksi, ja heikkoudet sekä uhat yhdistettiin heikentävät tekijät-yläluokaksi.

## 5 ESIHENKILÖN MERKITYS OPETTAJAN TYÖHYVINVOINNISSA

### 5.1 Esihenkilön ylläpitämät voimavaratekijät

Aineistosta ilmeni luokanopettajien työhyvinvointiin, esihenkilön ylläpitämiin voimavaratekijöihin liittyen kaksi yläluokkaa: työyhteisön toimivuuden mahdollistaminen sekä työntekijäkohtainen tuki. Analyysiosiossa kuvaamani alaluokat (ks. taulukko 3) käsitellään sitaatein tässä tulososiossa.

Opettajien voimavaroja lisääviin tekijöihin kuuluu Onnismaan (2010, 51) mukaan esimieheltä saatu tuki, sujuva tiedonkulku sekä kokemus vaikutusmahdollisuuksista. Esihenkilö tukee luokanopettajien työhyvinvointia mahdollistamalla ja luomalla turvallisen, välittömän ilmapiiri työyhteisöön, hän on läsnä, luo samoja arvoja työyhteisöön sekä mahdollistaa yhteistyön kehittymisen avoimuudellaan ja sallivuudellaan. Johtajuus on vaikuttamista, jolla mahdollistetaan asetettujen tavoitteiden sekä päämäärien saavuttaminen (Northouse 2013, 5–6).

Ruska kertoo esihenkilön läsnäolevuuden ilmentyvän esimerkiksi nimiä muistamalla. Tämä kertoo tietynlaisesta sitoutumisesta työyhteisöön ja luo turvallista ja välitöntä ilmapiiriä työyhteisöön.

meillähän on sen sorttinen rehtori joka on niinku sillai hyvin läsnä siinä työyhteisössä ja yleensä on aina tukee ja tämmöstä tällä tavalla muistaa oppilaiten nimiä ja tyypejä.  
(Ruska)

Kun esihenkilöltä voi saada tukea haastavissa tilanteissa, työhyvinvointi paranee. Neuvot työn arkisissa tilanteissa kuten järjestelyasioissa esihenkilötasolta asti auttaa konkreettisesti toimimaan työssään oikein. Näin kuvaa Ruska:

rehtorilta voin kysyä jos tulee joku tällanen niinkun järjestelytilanne. esimerkiksi mul on tällä hetkellä erittäin allerginen lapsi, jolleka täytyy järjestää ruokalaan mun mielestä ihan oma paikka (Ruska)

Työntekijäkohtaista tukea esihenkilö antaa luokanopettajille aineiston perusteella haastavissa tilanteissa, neuvomalla työarjessa sekä tekemällä yhteistyötä. Henkilökohtaisen tuen osoittaminen luo arvostuksen tunnetta, sekä auttaa työntekijää konkreettisesti työssään ja täten vähentää työn kuormittavuutta.

Työntekijäkohtaista tukea esihenkilöltä on työntekijän takana seisominen. Työntekijäkohtaista tukea parhaimmillaan on se, kun esihenkilö osoittaa toiminnallaan ja sanoillaan luottavansa opettajaan ja tukee tätä ristiriitatilanteissa.

luokka et tietää sen että mä saan myös sen koko koulun johdon tuen jos tulee semmonen tilanne et tarvitaa johto mukaan johki asiaan, eikä sillai et siellä tilanteessa tulee epäilyä et ooks sä toiminukkaa oikei tai muuta. et se on niinku semmonen jakamaton se näkemys meillä ni se, et on sama suunta. (Puro)

Vaikka tukea ei saisikaan heti tai matalla kynnyksellä, on tuki esihenkilötasolta äärimmäisen tärkeää työntekijän hyvinvoinnin kannalta.

tukee. no ei aina ehkä ihan ymmärrä mistä niinkun...miten voisi tukea, siis sillee että...mutta tiedän että yrittää parhaansa. joskus esimies näkee että jonkun tähän työssä-jaksamiseen liittyvän ratkaseminen on jotenki vaikeeta ja mahdotonta ja sit ku vähä jankkaa lisää ni sit ehkä sieltä löytyy...(Ruska)

Tarvitun tsemppin tai tuen voi saada myös pienistä asioista. Tässä Kuura kuvaa kuinka esimiehen kanssa käydyssä keskustelussa aito vuorovaikutus ja sitä kautta saatu kannustus on auttanut häntä suhtautumaan ja käsittelemään tilannetta, joka on itselle aiheuttanut murhetta. Aitoon vuorovaikutukseen kuuluukin tämänkaltainen tuen osoittaminen – pienikin huomionosoitus tai ajatusmallin jakaminen voi auttaa toista suuresti.

...(kun) pääsee keskustelemaa ni se voi olla joku yks lause, pieni sana, joku ele tai ajatus minkä toinen sanottaa ääneen joka muuttaa kokonaan sen oman ajatuksenkulun ja suhtautumisen siihen tilanteeseen...erityisesti siit mun esimiesten kans semmosia tilanteita et ku ollaa vaa vähä puhuttu jossai palaverissa tai tapaamisessa jostai oppilas asiasta sit rehtori tai kuraattori tai erityisopettaja on sanonu jonku ihan hänelle tuiki tavallisen lausahduksen ni se on jääny niinku itellä päähän ja on ollu sillee et ahaa totta tota ajatusta voi ajatella tälleeki. joka on sitte antanu paljo itelle sillei avannu niit uusia työkaluja suhtautua siihen tilanteeseen. (Kuura)

Henkilökohtainen tuki ja inhimillisyys esihenkilöltä työntekijän kohdatessa vaikeita tilanteita elämässään koetaan työntekijää arvostavaksi ja yksilöä huomiovaksi toiminnaksi. Työntekijän hyvinvointia tukeva esihenkilö on vuorovaikutustaidoiltaan lämmin, empaattinen ja inhimillinen (Syvänen ym. 2015, 73–75).

ja on sellanen esimies joka on kiinnostunu ihmisestä ja tiedän että hän on joskus aikanaan käyny katsomassa sairaalassa jotakin työntekijää ja tällai et on sillee semmonen, ei niinkun lukuja vaan ihmisiä. (Ruska)

Työntekijäkohtaista tukea on myös tieto siitä, että esihenkilö tukee opettajaa ja luottaa tämän arvostelukykyyn hoitaa tehtäväänsä. Tarvittaessa esihenkilö puolustaa opettajaa, joka kertoo keskinäisestä luottamussuhteesta. Lisäksi alaisen kuunteleminen asian luonteesta riippumatta antaa kokemuksen saadusta tuesta.

sitte myös se että mä pidän tärkeenä sitä koska on ollu aikasemmin joskus sellasiaki esimiehiä tai rehtoreita jotka ei välttämättä seiso sinne sun takana, et tietää sen että mä saan myös sen koko koulun johdon tuen jos tulee semmonen tilanne et tarvitaa johto mukaan johki asiaan, eikä sillai et siellä tilanteessa tulee epäilyä et ooks sä toiminukkaa oikei tai muuta. et se on niinku semmonen jakamaton se näkemys meillä ni se, et on sama suunta. (Puro)

meidä esimies, meidän johtaja, esihenkilö, mä en osaa käyttää sitä sanaa vielä. Kyl hän on myöski semmonen meil on onneks helppo mennä kertomaa hyvät ja huonot jutut tai vähä kuormittavammat vaikka on semmosta asiaa mihin ei ehkä myöskin rasittaa ihmisten jaksamista hänen toiminnassansa mut kyl hän myöskin kuuntelee ja on myös semmonen tukeva henkilö. (Tuiske)

## 5.2 Esihenkilöön liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät

Luokanopettajien kokemukset työhyvinvointia heikentävistä, esihenkilöön liittyvistä tekijöistä jaettiin analyysissä kolmeen yläluokkaan: heikkoon vuorovaiikutussuhteeseen, uhattuun autonomiaan sekä luottamuksen heikentymiseen. Näihin sisältyy sekä heikkoudet että uhat työyhteisössä. Kuvaamani alaluokat (ks. taulukko 4) käsitellään sitaatein tässä tulososiossa.

Luokanopettajat kokevat autonomiansa olevan uhattuna, kun heidät suljetaan ulos esimerkiksi keskusteluista tai kun he eivät voi vaikuttaa omaan työkuvaansa. Lisäksi asioiden salaaminen, ylhäältäpäin saneltu politiikka sekä epäennakoiva johtaminen, kuten tärkeiden päivämäärien viime hetkeen jättäminen, uhkaavat luokanopettajien autonomiaa.

Lumi kuvaa, kuinka opettajan työssä itsenäinen työskentely on eräs työn hyvistä puolista, joka vahvistaa ammattiminää ja varmuutta oman työn osaamisesta. Jos autonomiaa uhataan esimerkiksi koulun johdon puolelta sanelluin tarkoin määräyksin vaikkapa opettajan pedagogisista valinnoista, opettaja kokee olevansa ansassa. Toisaalta hänellä on kokemus asiantuntijuudestaan, mutta johdoporras tai muu ylempi taho voi määräyksillään sanoa toisin. Tämä haastaa työn tekemisen sujuvuutta ja ammattiminän rakentumista sekä luottamusta omaan osaamiseen.

varmaan siitä on ihan tutkimustakin että semmonen niinkun autonomia kuitenkin tukee sitä opettajan työssäviihtymistä ja jaksamista ja toki se on ihan arki käsityksessäänkin varmasti näin että meidän työn parhaita puolia on vanhastaan ollu semmonen että voi aika itsenäisesti toteuttaa sitä työtä joku tykkää sanoa et no opettaja opettaa persoonallaan mutta tästä me nyt tiedetään et se pitää voida kyseenalastaa et onko se persoona työkalu. sit jos se autonomia on uhattuna et se on kovasti jotenkin ylhäältäpäin semmosta sanelu-politiikkaa - liittyy se sitten mihin vaan, pedagogisiin valintoihin, oppitunnis, oppimateriaalin käyttöön, mihin tahansa sellaseen niin silloin tietenkin huomaa et moni ope saattaa silloin kokea et on vähän ajettu nurkkaan koska opet yleisesti ottaen kuitenkin ehkä on aika itsenäisiä päätöksentekijöitä. (Lumi)

Luokanopettajien luottamus heikentyy esihenkilöitä kohtaan, kun avoimuudesta on puutetta, johdossa on paljon muutoksia ja sitä kautta sekavuutta, tai jos vastuuta jaetaan työyhteisössä epäsuhtaisesti. Autonomian ja asioihin vaikuttamisen kokemukset ovat tärkeitä työhyvinvoinnin lähteitä opettajalle (Santavirta 2001, 41).

Esihenkilön, rehtorin poisjääminen hänelle kuuluvista työtehtävistä haastaa opettajien työhyvinvoinnin kokemusta. Esihenkilöön pitäisi voida tukeutua esimerkiksi haastavan huoltajan kanssa palaveratessa. Lisäksi erityisopettajan poisjääminen oppilaspalaverista opettajan pyynnöistä huolimatta heikentää luottamusta kollegoihin ja opettaja jää yksin vaikean tilanteen keskellä.

mul on tota rehtori useemman kerran et hän ei halua tulla palaveriin vaik on ollu selkeesti semmonen huoltaja jossa olis ollu hyödyksi jos ois ollu useemmat korvat ja sit toi erityisope on sit toisena et sieltä ei no, sieltä on tullu välil aika kylmääkin suihkua että miksi hän ei tee jotain asiaa tai miksi ei niinku et tämmöstä. vähän niinku just semmosta käsien pesua ja muuta (Lumi)

Heikkoa vuorovaikutussuhdetta luokanopettajan ja esihenkilön välillä luovat ristiriidat esihenkilöiden ja luokanopettajien välisessä suhteessa, luokanopettajan toiveiden kuuntelemattomuus esimerkiksi luokkatoiveissa sekä luokanopettajan esille nostamien kipukohtien tai ilmiöiden työyhteisössä poisselittäminen esihenkilön toimesta.

Ristiriitoja esihenkilön kanssa voi tulla esimerkiksi tiedottamisessa. Esihenkilön rooli tiedottajana ja työyhteisön hyvinvointia tukevana tekijänä koetaan oleelliseksi. Tiedottaminen työyhteisössä on merkittävä työn sujuvuuden mahdollistaja. Työyhteisöissä kuppikuntien muodostaminen vaikeuttaa yhteistyön tekemistä ja luo negatiivista ilmapiiriä yhteisöön. Esihenkilön merkitys tässä työyhteisön muodostumisessa ja jakaantumisessa koetaan merkittäväksi tekijäksi.

Esihenkilö voi toiminnallaan tukea tai heikentää avoimen ja turvallisen työilmapiirin muodostumista.

sit toisaalta taas esimiehen suhteen, esimiehen rooli on ihan hirveen tärkeä ihan kaikissa näissä. Ihan todella jokaisessa näissä nelikentänosissa et jos se toimii ni se helpottaa hirveen paljon mut jos se ei toimi ni sit se kyl sit siitä tulee sitä kuppikuntaa ja sitä valittamista että kyl se aika pitkälle johtaa sinne esihenkilöiden johtamisen tasolle. sit jos tiedottaminen ei toimi ni se aiheuttaa paljon semmosia et myöskin ihan semmosia pienenkin piirin sisällä (Tuiske)

Johdossa tapahtuvat muutokset voivat aiheuttaa sekavuutta työarjessa ja vaikeuttaa luottamusta. Kuura kertoi nopeiden johdossa tapahtuneiden muutosten vaikeuttaneen yhteisten linjan löytämistä. Yhdensuuntaisuuden puuttuminen työyhteisön johdon kanssa vaikeuttaa avun saamista.

(Viitaten apulaisrehtoriin): et tuntuu just että siinä on tavallaan niinku, joo just semmonen ristiriita et ei oikee tiedä et minne se on menossa ja ehkä se niinku yhdistyy just siihen et ei ehkä iha sit hahmota sitä et mistä suunnasta saa ja mitäkin apua siinä työyhteisössä silloin ku sitä tarttee. et mikä on semmonen oma paikka et mite voi toimia sen yhteisön hyväksi. (Kuura)

## 6 KOLLEGOJEN VAIKUTUS OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTIIN

### 6.1 Kollegojen ylläpitämät voimavarat

Opettajien lähityöyhteisön vahvuudet ja mahdollisuudet yhdistettiin kollegojen ylläpitämiksi voimavaroiksi aineiston analyysissa. Näitä voimavaroja olivat kollegiaalisuus sekä kollegoilta saatu konkreettinen apu.

Työn voimavaroihin lukeutuu kollegojen tuki työssä (Hakanen ym. 2006). Luokanopettajien kokemuksista kollegoiden tuottamiin voimavaroihin liittyen muodostettiin kaksi yläluokkaa: kollegiaalisuus sekä kollegoilta saatu konkreettinen apu. Kollegiaalisuuteen liitetään huumori, empatia, tasavertaisuus sekä avoimuus. Konkreettista apua luokanopettajat saavat kollegoiltaan keskustelun, valmiiden materiaalien ja yhteisen suunnittelun muodoissa. Tuki haastavissa tilanteissa on myös konkreettista apua kollegoilta. Nämä ovat vahvuuksiksi lueteltuja asioita aineistossa. Myöhemmin tässä luvussa käydään lävitse kollegoihin liittyvät mahdollisuudet työyhteisössä.

Yhdessä kollegoiden kanssa pohtiminen, vastuun jakaminen vahvuusalueittain sekä toiselta oppiminen koetaan vahvuuksiksi työyhteisössä. Sosiaalinen vuorovaikutus mahdollistaa ideoiden pyörittelyn ja uusien ajatusten synnyn. Eri ihmisten vahvuuksien hyödyntäminen helpottaa työn kuormittavuutta työyhteisössä, kun kollegoilta saa apua itselle haastaviin oppiaineisiin tai tyssänneen ajatuksen eteenpäin viemiseen.

ihan tommonen ammatillinen tukeminen että kun ihmisillä on erilaisia vahvuuksia niin mä voin sitten tukea niillä mitä mulla on ja niitä kertoo ja sitte mä saan siltä toiselta jotain muuta. eli työ kevenee, toiselta oppii, kattoo et aha toi tekee noin toi onki tosi fiksua mäki teen tollai, ja ylipäättää se sellane sosiaalinen vuorovaikutus kun... (Ruska)

Huumori nähdään vahvuutena työyhteisössä, jonka keinoin voidaan selättää henkisesti kuormittavia tehtäviä ja käsitellä vaikeita tilanteita. Stenbergin (2011, 134) mukaan huumori onkin eräs keino huolehtia työssäjaksamisesta. Nauraminen ja vitsailu auttaa purkamaan tunteita, jolloin työpäivää on helpompi jatkaa.



ehottomasti kyl meillä ainaki mä oon kokenu ni se (vahvuus) on huumori, mikä on niinku tosi tärkee koska on välillä rankkojakin päiviä juttuja ja tota. Ja sitä kautta sit pääsee nollaamaan sen tilanteen ja sit on helpompi käsitellä juttuja. (Tuiske)

aattelen et loppujen lopuks se ei oo tärkeitä kuka on kenen puolel vaan ku on se iso tunne päällä ja on se semmonen stressi ja vaik huoli jostain oppilaasta ni ku saa jakaa sen ni se on jo itsessään työhyvinvointia. (Lumi)

Voimavarana kollegiaalisuudessa nähdään myös uskallus kysyä ja antaa tukea sekä apua. Luukkaisen (2004, 297) mukaan kannustava, myönteinen ilmapiiri kuvastaakin kollegiaalisuutta.

et hei mul on sellasta ja sit voi iteki tarjota toisille ni seki on mun mielestä tukee koellgoille puolin ja toisin se on musta tärkeit (Puro)

et uskalletaa sanoo ääneen se et mä en hallitse jotakin tai mä en osaa jotaki et help me. (Puro)

Tasavertaisuuden kokemus ylläpitää Ruskan voimavaroja. Rento ilmapiiri ja tieto siitä, että ymmärrystä ja tukea saa kollegoilta auttaa selviämään huonoistakin päivistä. Ruska tietää voivansa luottaa kollegoihinsa, jolloin heille voi kertoa rehellisesti tunteistaan. Tämä auttaa purkamaan huonoa oloa jolloin työpäivä voi alkaa paremmin.

ku se on sellasta tasavertasta jakamista ja kumpikaan ei niinku ajattele olevansa niinku parempi opettaja. niin tieksä ku tällästäki on kokenu, että ai sä teet tollai, rivien välitää...joo mutta se on tosi merkittävää et se on sellasta tasavertasta ja rentoa ja vastavuo-roista tukemista ni sil on tosi suuri merkitys et mä tiedän et kun mä meen töihin siel on semmoset tyypit joita mun ei tarvi jännittää, joille mä voim sanoo et tänään oli huono aamu mutta lets go anyway (Ruska)

Kollegiaalisessa yhteistyössä voimavarana koetaan yhteinen vastuu oppilaista ja avun saaminen tarvittaessa. Luottamus kollegaan mahdollistaa sujuvan yhteistyön ja oman kuormittumisen ehkäisemisen. Opettajan työssä voi joutua tekemään haastavia ratkaisuja esimerkiksi oppilaan siirtämisessä tuen portailla, jolloin kollegoiden tuki parhaan mahdollisen ratkaisun löytämisessä on tärkeää. Yhdessä keskustellen opettajat saavat varmistusta omille ajatuksilleen, mikä poistaa vastuun tuomaa stressikokemusta. Kollegoihin tukeutuminen esimerkiksi haastavan oppilaan kanssa auttaa opettajaa hallitsemaan omaa tunnetilaansa ja helpottaa työpäivän sujumista ja siitä palautumista. Luottamus kollegoiden välillä mahdollistaa tällaiset käytännöt työpaikalla. Nämä ovat kollegiaalisuuteen liittyviä, konkreettista apua kollegalta toiselle.

sit nää oppilasasioiden kohdalla varsinkin ni nää tämmöset erilaiset ratkasut et mikä ois paras tuki et niide pohtiminen yhdessä et se ei jää itsen varaan vaan sä voit niinku miettiä että kaks päätä on kuitenkin vähä enemmän tai kolme tai neljä päätä ku yksi. sitte meillä puhutaa tämmösest kopin ottamisesta ku välil ku vaik väsyi johki oppilaaseen ni sä voit oikeesti konkreettisesti heittää sen et ota tuo hoida eteenpäin mä en nyt, mulla kohta keittää et semmosta meillä välil tapahtuu. (Puro)

Kokemuksien, vaikeiden tilanteiden sekä omien virheiden jakaminen ja purkaminen auttavat käsittelemään omaa epäonnistumista ja tunteita omasta osaamattomuudesta. Opettajat kokevat, että yhdessä kollegoiden kanssa jaetut tilanteet vähentävät raskaiden tilanteiden tuottamaa kuormitusta sekä auttavat selättämään vääriä tai negatiivisia uskomuksia omasta ammatillisesta kompetenssista. Sosiaalinen vuorovaikutus ja huolista puhuminen kollegoiden kanssa voi jo itsessään olla riittävä stressinpurkukeino.

jos on joku aivan hervottoman kettumainen päivä ja oppilaat hyppii seinille nii sit yhtäkkiä ku sen saa sanottua jolleki kollegalle ja varsinki semmoselle kollegalle esim jol on pitempi työura takanaan ku itellä ja sit se sanoo et dont worry ja minäki joka ikinen päivä ja viimeks eilen nii sit tulee se halleluja et tää ei oookaa sitä et mä oon ammatittaitonen tai etten osais tätä työtä. (Kuura)

Varmuus siitä, että konkreettista apua työn suunnitteluun ja toteutukseen saa esimerkiksi valmiiden materiaalien muodossa lähikollegoilta, luo työhyvinvointia.

oon saanu myös tosi paljon konkreettista tukea et tuntuu et ei tartte ku kaks metriä kävellä ni saa valmiita tuntuunitelmiä, materiaaleja, monistettuja monisteita ja semmosia ideoita miten kehittää omaa toimintaansa. (Kuura)

Mahdollisuuksia työyhteisössä kollegoilta ovat aineiston mukaan uuden oppiminen, yhteisopettajuus, ongelmanratkaisu, mentorointi, erilaiset ryhmäjärjestelyt ja kaikkien vahvuuksien hyödyntäminen. Myös toisen kuunteleminen, tsemppaaminen, avun kysyminen ja saaminen, tuen tarpeen tunnistaminen moniammatillisesti ja kollegiaalisesti sekä haastavan oppilaan kanssa toimiessa kollegan konkreettinen tuki nähdään vahvuuksien lisäksi mahdollisuuksina työyhteisössä. Uusi opetussuunnitelma tukee opettajien työssäjaksamista erilaisten ryhmäjärjestelyjen keinoin ja yhteisopettajuuden sekä mentoroinnin keinoin. Mahdollisuudet näen aineistossa vahvuuksien lomassa esiin tulleina, mutta myös omana kategorianaan, joka avaa ymmärrystä lähityöyhteisön mahdolli-

suuksista toimia hyvin ja kehittyä. Tässä esimerkissä Tuiske kuvaa lähityöyhteisössä yhteisopettajuutta, ongelmanratkaisua ja mentorointia sekä jo olemassa olevana vahvuutena työyhteisössä, että mahdollisuutena jota voidaan hyödyntää.

lähityöyhteisössä opettajan työssä tosi suuri mahdollisuus niinku yhteisopettajuus on niinku semmonen mikä mulle oikeestaan viime vuosina auennu, on ollu mahdollisuutta siihen. Niinku iha kahen luokanopettajankin kesken, et erilaisia ryhmäjäjestelyjä ja se on tosi semmosta jollain tavalla ...nyt oppilaat oikeesti saa tästä hyötyä. Sit semmosta yhteistä ongelmanratkaisua, mentorointi, mä oon siitä siihen niinku se on sellanen mun mielestä sitä pitäis vahvistaa, et oikeesti selkeestikin uusille työntekijöille, ei vaa semmonen perehdyttäjä vaan ihan oikeesti semmonen mentori joka tekee siit niinku tavallaan tietyn muun suunnitelman mukasesti. (Tuiske)

Lumi kuvaa työyhteisön mahdollisuutta kehittymiseen seuraavasti:

meillä edelleen mielestäni on ja haluan uskoa että meillä on mahdollisuus kehittymiseen vaikka moni asia junnaa tosi paljon myös paikallaan, et ainakin periaatteessa on sellanen tahtotila eteenpäin menemiselle työyhteisönä ja pedagogiikassa ja näin niin kyl se on mahdollisuus. (Lumi)

Tässä esimerkissä näkyy mahdollisuuksien ymmärtäminen vahvuuksien sijasta olemassa olevana potentiaalina, joka löytyy työyhteisöstä jo valmiiksi.

Kuura taas kuvailee vahvuuksia ja mahdollisuuksia rinnakkaisina asioina.

mä pidän niinku ite semmosena hyvänä mahdollisuutena, vahvuutena just sitä avun saamista ja kysymistä ja semmosta välittömyyttä. (Kuura)

Puro näkee koulunkäynninohjaajat osana lähityöyhteisöään ja lisää heidän vahvuksiensa hyödyntämisen mahdollisuuksiin. Puro pitää myös osaamisen ja kokemusten jakamista tärkeänä työyhteisössä. Näiden kautta voidaan oppia yhdessä ja antaa tukea kollegoille.

sit mitä vahvuuksia ja mahdollisuuksia täällä on ni on se että kaikkien vahvuuksien hyödyntäminen ja nyt aattelen tätä sillai laajasti tätä lähityöyhteisöä et tähä kuuluu esim ohjaajat jotka työskentelee tuolla, me puhutaa tälläsestä lähitiimistä meillä et kaikki myös ohjaajissa on valtava voimavara että heidän myös vahvuudet mukaan ja sit se osaamisen jakaminen on tärkeä samaten kaikki kokemusten jakaminen. (Puro)

## 6.2 Kollegoihin liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentäviä, kollegoihin liittyviä tekijöitä kerrottiin olevan olosuhteiden aiheuttamat kollegiaaliset heikkoudet, sekä haasteet kollegiaalisissa

suhteissa. Olosuhteiden aiheuttamat heikkoudet olivat kiireestä johtuvia väärinkäsityksiä, yhteisen ajan puutetta, jaetun asiantuntijuuden poisjäämistä esimerkiksi pandemian vuoksi yksin tehdystä työstä sekä väsyminen samojen henkilöiden kanssa työskentelyyn. Nämä olivat heikkouksia, joihin luokanopettaja eivät kollegat itse voineet vaikuttaa.

Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä Ruska kokee esimerkiksi sen, että työtä on joutunut tekemään enemmän yksin. Opettajana hän on tottunut yhteisopettajuuteen ja asiantuntijuuden jakamiseen ja on kokenut näistä olevan paljon hyötyä työn toteuttamiseen. Tätä ei ole voinut tämänhetkisen työpaikan eli koulun koon ja vallitsevan pandemian vuoksi edistää. Hän on tehnyt työtä enimmäkseen yksin, joka vähentää työhyvinvoinnin kokemusta. Ruska kaipaa jaettua asiantuntijuutta.

koska meil on aika pieni koulu, niin me tehdään pääasiassa hyvin yksin sitä työtä ja pandemian johdosta toki vielä enemmän tehtiin kun ei saanut lapsiryhmiä sekottaa nii on aika semmonen yksin tekemisen kulttuuri. se on aika suurin heikkous jos ei voi sitä selästä jaettua asiantuntijuutta edistää siellä. mikä kuitenkin on niinku tätä päivää, nähdään semmonen parviäly hyöty vahvasti (Ruska)

Vaikka yhteissuunnittelu koetaan tärkeänä ja työhyvinvointia edistävänä tekijänä, joskus se saattaa venyttää työpäiviä liikaa. Haasteena Ruska kuvaa myös yhteisen ajan löytämisen.

se että sen yhteissuunnittelu saattaa joskus työllistää ja viedä aikaa ja sit et ylipäättään löydetään se yhteinen aika (Ruska)

Monipuolinen työyhteisön jäsenten tapaaminen ja heidän kanssaan tehtävä yhteistyö jää Tuiskeen kokemuksen mukaan vähäiseksi. Hän kokee tämän työhyvinvointiaan heikentäväksi tekijäksi, sillä samojen henkilöiden kanssa tehtävä työ yksinkertaistaa ihmissuhteita, joissa hän käy vuorovaikutusta ja toteuttaa kollegiaalisuutta. Yksitoikkoisuus työpaikan ihmissuhteissa voi kyllästyttää.

semmonen tietysti tietynlainen väsyminen voi olla samojen ihmisten kans tekemiseen et voi olla ihan piristävää tehdä joskus jonkun muun piirin kanssa jotain yhteistyötä tai jotain koko työyhteisössä (Tuiske)

Asiantuntijuuden jakamattomuus tiedon panttaamisen muodossa sekä toisten kehumisen vaikeus olivat taas haasteita kollegiaalisissa suhteissa.

Ihmissuhdetyössä toisinaan joutuu työskentelemään sellaisten ihmisten kanssa, joiden kanssa yhteistyö on haastavaa syystä tai toisesta. Tässä esimerkissä Ruska kertoo, kuinka kemioiden yhteensopimattomuus vaikuttaa negatiivisesti työpäivän kulkuun.

.et jos siel on joku semmone henkilö jonka kanssa sulla ei ihan kemiat toimi, niin se kyllä vaikuttaa. negatiivisesti. (Ruska)

Opettajan työhön liittyy oleellisesti vuorovaikutus ihmisten kanssa. Tuiske kertoo, kuinka eräänä uhkana tai heikkoutena kollegiaalisissa suhteissa voi olla oletaminen, kiire sekä heikot vuorovaikutustaidot. Nämä haastavat yhteissuunnittelua ja kommunikointia. Asioiden oletaminen voi luoda väärinkäsityksiä ja sekavuutta, kiire heikentää yhteistyömahdollisuuksia ja täten lisää kuormitusta. Heikot vuorovaikutustaidot eväävät mahdollisuuden sujuvalle ja tehokkaalle yhteistyölle sekä voivat aiheuttaa työntekijöiden välille kitkaa.

sekin voi olla vähän uhka tai heikkous jos liian hyvin tuntee ni kuvittelee et kyl se ajattelee samanlailla ku minä ja sit olettaa asioita. Sit jos tommost vuorovaikutustaidot on heikot, et jos ei oikeen jaksu kuunnella tai jos on niin kiire tai hirveesti omia ideoita et ei kuuntelekaa toista et voi jyrätä toisen ni ne on semmosia uhkia. (Tuiske)

Jokainen opettaja on erilainen ja työn oikeaan sekä hyvään toteuttamiseen on yhtä monta tapaa, kuin on opettajakin. Joskus voi olla vaikea ymmärtää toisen tapaa tehdä työtä, joka voi johtaa toisen työn väheksymiseen mikä tuottaa negatiivisia tunteita. Toisen antama palaute omasta työstä voi tuntua hyvin ikävältä ja heikentää halua tehdä yhteistyötä.

et semmonen vähän niiku väheksyntä ja jopa semmonen ei nyt ei kovin suoramuuotonen dissaus toisen työn tekemiselle mut kuitenkin tietynlainen semmonen toisen työn väheksyntä ja se on ollu mulle vaikee asia. (Lumi)

Eräänä työhyvinvointia heikentävänä tekijänä voi olla ristiriidat pedagogisissa näkemyksissä. Tämä liittyy opettamistyön monenlaisiin toteutustapoihin. Puro kertoo kuitenkin, että nämä asiat ovat hänen työyhteisössään puhumalla selvittäviä asioita.

mut sinne laitoin semmoset (heikentävät tekijät) et mun mielestä yks asia jos on ristiriitoja tämmösissä pedagogisissa näkemyksissä tai kulttuurissa eri henkilöiden välillä jos ei oo sama näkemystä asioista. neki voidaa hyvällä ajalla ja puhumalla selvittää. (Puro)

## 7 TYÖYHTEISÖN VAIKUTUS OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTIIN

Tässä tulosluvussa esittelen vielä työyhteisön voimavaratekijöitä sekä työhyvinvointia heikentäviä työyhteisöllisiä tekijöitä. Osa näistä tuloksista on tullut esiin jo aiemmissa tulosluvuissa esiintyneissä sitaateissa. Luonnollisesti näin onkin, sillä työyhteisö koostuu kollegoiden ja esihenkilöiden muodostamasta työyhteisöstä. Tässä tulosluvussa kertaan ja lisään vielä työyhteisöön liitettyjä asioita sekä voimavaroissa että työhyvinvointia heikentävissä tekijöissä. Tutkimuksen kannalta ei ole oleellista toistaa jo esihenkilöihin ja kollegoihin liittyviä asioita uudelleen. Tutkittavat asemoivat itsensä lähityöyhteisönsä eniten kollegoiden ja esihenkilöiden suhteen, joten tämä valinta on siten perusteltu.

### 7.1 Työyhteisön voimavarat hyvinvointia tukemassa

Haastateltavat nostivat työyhteisössä hyvinvointia tukeviksi voimavaroiksi työyhteisön toimintakulttuurin sekä ilmapiirin merkitykset, jotka ovat osa työpaikan toimintaympäristöä. Työyhteisön toimintakulttuuriin liittyy yhdessä tekemisen kokemus - työtä tehdään samojen arvojen suuntaisesti. Myös avoimet oppimisympäristöt ja työnohjaus ovat työyhteisön toimintakulttuurin voimavaroja.

Kollegoiden välinen yhteistyö, opetusmateriaalien jakaminen sekä opetuksen toteuttaminen yhdessä muiden opettajien kanssa tukee kouluorganisaation kehittämistä (Lima 2001, 97). Avoimet oppimisympäristöt, jotka ovat osa uudistuvaa koulua, koettiin yhteistyötä tukeviksi tekijäksi, kun yhteisopettajuus ja -toiminta on työympäristön avulla sekä pakollista että luontevaa.

(kun tulin töihin vuosia sitten) nii tää oli äärettömän perinteinen, hyvin hyvin semmonen vanhanaikainen, kaikki teki luokissa ja ei oltu tehty yhteistyötä mut sit meil tuli remontti tänne ja sit tuli nää niin sanotut verhotilat eli meil on avoimet oppimisympäristöt ni sehä pakotti ihmiset tekee yhteistyötä ku ei tääl muute voi tehä töitä et se on ollu iha hyvä juttu. (Puro)

Työyhteisön tuen lisäksi työnohjaus on Lumin mielestä tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, jotta mieltä painavat työasiat saa purettua.

jos tulee tiukka paikka ni on voinut purkaa ja on voinu kertoa ja on saanu semmosta myötätuntoa koska aattelen et loppujen lopuks se ei oo tärkeätä kuka on kenen puolel vaan ku on se iso tunne päällä ja on se semmonen stressi ja vaik huoli jostain oppilaasta ni ku saa jakaa sen ni se on jo itsessään työhyvinvointia. aattelen myös et ne on voitava jakaa siel työpaikalla koska missä sitte. on mul ollu työnohjausta välil mutta eihän niist voi puhua kenellekään ni se on tärkeet. (Lumi)

Hyvinvointia tukevaan ilmapiiriin liitetään uskallus kysyä apua ja sen saaminen tarvittaessa. Luukkaisen ja Wuorisen (2002, 100) mukaan yhteisökeskeiseen opettajakulttuuriin liittyviä piirteitä ovatkin esimerkiksi avoimuus ja uskallus jakaa epäonnistumisia yhteisössä. Yhdessä tekemisen kokemus, sekä välittömyys ja avoimuus ovat tukevan ilmapiirin kulmakiviä.

Ruska kertoo, kuinka yhteisöllisyyden kokemus luo itselle voimaantumista ja jaksamista työhön. Työyhteisöön hyväksytyksi tuleminen edistää opettajan työhyvinvointia.

(Lähityöyhteisöstä työssäjaksamiseen) vahvuuksiin liittyy vahvasti se hyväksytyksi ja porukkaan kuulumisen tunne, koska ollaan sosiaalisia eläimiä ja tää tuo sille jalalle sitä nousua että jes minä koulun portaat vielä kevyesti nousen. (Ruska)

Yhdessä tekemisen kokemus näkyy esimerkiksi Puron työssä siten, että voi yhdessä pohtia oppilaan kohdalle parasta toimintatapaa. Tällöin opettaja saa vahvistusta ja varmuutta oikean valinnan tekemiseen.

oppilasasioiden kohdalla varsinkin ni nää tämmöset erilaiset ratkasut et mikä ois paras tuki et niide pohtiminen yhdessä et se ei jää itsen varaan vaan sä voit niinku mieltää että kaks päätä on kuitenkin vähä enemmän tai kolme tai neljä päätä ku yksi. (Puro)

## 7.2 Työhyvinvointia heikentävät työyhteisölliset tekijät

Työhyvinvointia heikentäviä työyhteisöllisiä tekijöitä oli kahdessa yläluokassa: yksilön ulkopuoliset tekijät ja yksilökokemukset. Yksilön ulkopuolisiin tekijöihin lukeutuvat yhteiskunnalliset ja opetussuunnitelmamuutokset, jotka aiheuttavat konflikteja työntekijöiden välille. Työnohjauksen puute heikentää yksilön työhyvinvoinnin kokemusta.

Opettajien ammattiryhmässä konfliktit ovat yleisiä, sillä kyseessä on ammatti, jossa ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa. Sosiaaliset suhteet ovatkin opettajan ammatissa keskeinen työtyytyväisyyden lähde, mutta myös sitä heikentävä tekijä. Työyhteisössä opettajien ja työyhteisön

jäsenien väliset konfliktit tuottavat stressiä, sekä heikentävät opettajien resursseja selviytyä stressistä. (Haikonen 1999, 33-34.)

Lumi kuvailee, kuinka muutokset yhteiskunnassa ja opetussuunnitelmassa aiheuttavat konflikteja ja jakautumista työyhteisön sisällä. Koronapandemian aiheuttama sahaaminen lähi- ja etäopetuksen välillä kuormittaa jo itsessään opettajia, mutta lisäksi se aiheuttaa mielipidekiistoja ja eripuraa työyhteisön sisällä.

nyt ku on ollu opetussuunnitelmauudistusta ja sitten on ollut lähi- ja etuopetuksen vaihtelua, koronakriisiä ja myös ihan tietynlaisia poliittisia linjoja niinku yhteiskunnassa jotka on semmosta polarisaatiota nii oon kyl huomannu et meidän yks uhka on semmonen aika voimakas jyrkkyys tai jakautuminen. (Lumi)

Puro kaipaisi työnohjausta työssäjaksamisen tueksi. Hän kertoo, että sitä olisi ilmeisesti saatavilla yksilöllisesti työterveyden kautta. Kuitenkin ryhmätyönohjaus koettaisiin tarpeelliseksi ja hyödyllisemmäksi kuin yksilöllinen työnohjaus mutta siihen ei ole resursseja. Työnohjaus tukisi vaikeiden työhön liittyvien asioiden käsittelyä työyhteisössä. Opettajilta herkästi uupuu yhteinen aika keskustella ja asiantuntijuutta tilanteiden purkuun kaivataan. Työnohjaus mahdollistaisi työntekijöiden kokemusten jakamisen sille tarkoitetulla ajalla ja antaisi uusia näkökulmia työn tekemiseen. Tätä kautta myös yhteisöllisyys vahvistuu. OAJ:n (2008) mukaan työnohjaus onkin osa työyhteisön kehittämistä, jonka tavoitteena on lisätä opettajien edellytyksiä selviytyä opetus- ja kasvatustyössä. Työnohjaus tukee jaksamista työssä.

se mikä meiltä puuttuu totaalisesti, puuttuu kaikenlainen työnohjaus. meil ei oo minkäänlaista työnohjausta et me täällä keskenämme voidaan täällä kyllä käsitellä ja mennä läpi ja puhua ja terapioida ite itteemme ja toinen toistamme mut meiltä puuttuu semmonen asiantuntijan työnohjaus jota mä kaipaisin kyl. (Puro)

Puro kaipasi työnohjausta esimerkiksi yhteisen ajan puutteen vuoksi, edistämään vuorovaikutusta. Myös Tuiske kertoo kiireen kokemuksesta työssä. Kiire edistää väärinkäsitysten muodostumista, jotka voivat hankaloittaa työtä tai pahimmillaan luoda konflikteja. Yhteisöllisyyttä halutaan vahvistaa työn ulkopuolisilla yhteisillä toiminnoilla. Yhteinen, työhön liittymätön tekeminen voidaan nähdä vuorovaikutusta vahvistavana toimintana, jolloin oppii tuntemaan työtovereitaan. Täten vuorovaikutus työpaikalla kohenee.



eihän kiireiseen työviikkoon et se ajan puute, et ois se kivempi enemmän vaan olla keskustella ja olla ja tehdä sellasta muutaki ku iha vaa sitä työtä, työhön liittyvää. Toisaalta välil tulee vähä väärinkäsityksiä ku toisella on vähä kiire. (Tuiske)

Yksilökokemuksiin kuuluvat yksin tekemisen kulttuuri, sekä yhteistyötaitojen puute. Yksin tekemisen kulttuuri on aiemmin leimannut opettajan työtä. Nykyään opettajat tekevät paljon yhteistyötä ja siihen kannustetaan. Koronapandemia on kuitenkin tuonut haasteita yhdessä tekemiselle. Asiantuntijuuden jakaminen kollegoiden kanssa jää vähemmälle pandemian luomien rajoitusten sekä etäopetuksen myötä. Tämä koetaan heikkoudeksi työssä, jossa jakaminen on tärkeää sekä itse työn sujuvuuden että oman työhyvinvoinnin kannalta.

koska meil on aika pieni koulu ja meil on yksisarjainen koulu et ei ole abc ryhmiä, niin me tehdään pääasiassa hyvin yksin sitä työtä ja pandemian johdosta toki vielä enemmän tehtiin kun ei saanut lapsiryhmiä sekottaa nii on aika semmonen yksin tekemisen kulttuuri. se on aika suurin heikkous jos ei voi sitä sellasta jaettua asiantuntijuutta edistää siellä. mikä kuitenkin on niinku tätä päivää, nähdään semmonen parviälly hyöty vahvasti. (Lumi)

Yhteistyötaidot ovat tärkeitä opettajan ammatissa, jossa tehdään jatkuvasti enemmän yhteistyötä kuin aiemmin. Sujuva yhteistyö on eräs edellytys kollegiaaliselle hyvinvoinnille. Jos kollega ei ole luonteeltaan joustava, on yhteistyön toteuttaminen haastavaa. Ilmapiihirtään avoin työyhteisö jakaa työtehtäviä, materiaaleja ja ideoita ja ilman tätä avoimuutta yhteistyö on vaikeaa.

sit yhteistyötaidot on yks semmonen et jos sellasta jakamisen kultturia ei oo tai ei oo taitoja tehdä ku se vaatii aika paljo sellasta joustoo ihmisiltä nii se on vähä huono juttu sitte lähtee tekee yhteistyötä. (Puro)

## 8 MUUT TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Kollegoiden, esihenkilöiden sekä työyhteisön merkityksen lisäksi aineistosta ilmeni muutama aihe esiin työhyvinvointia tukevinä sekä heikentävinä tekijöinä. Moniammatillisen työyhteisön tuki koetaan merkityksellisenä, sillä eri asiantuntijoiden työtä arvostetaan oman työn tukena, sekä moniammatilliselta työyhteisöltä koetaan saavan apua tarvittaessa.

vaikkei me (moniammatillinen työyhteisö) mitää ratkasua saatu siihe asiaa ni tuntu et se ei oo kokonaan enää mun vastuulla ja mun ei tartte aatella sitä et nyt mä tein jonku semmosen virheen et moni ihminen teki myös sitä arvioi sitä tilannetta ja teki niit päätöksiä. (Kuura)

Moniammatillisen yhteisön tuki parhaimmillaan vahvistaa opettajan luottamusta itseensä ammattilaisena.

se että saa vahvistusta sille et se mitä mä ajattelen tai nään tän tilanteen ni ei perustu mihinkä mutuiluun vaa on toinenki kasvatusalalan ammattilainen tai terveydenhuollon ammattilainen tai sosionomi tai koulun aikuisia jotka on töissä et muutki näkee tilanteen samalla tavalla ku mä. ja hänellä saattaa olla johonkin tieteeseen tai ammattitaitoon perustuva perustelu sille että miksi tämä asia tuntuu nimenomaan tältä ja miks tää tuntuu oikeelta ratkasulta. (Kuura)

Vastuunjakaminen luo varmuutta työssä onnistumiselle. Opettajan työ koetaan merkityksellisenä, kun selviää haastavista tilanteista.

vähä semmosta vastuunjakamista ja..tavallaan sit ku yhes tekee työtä ja yhes sitte keskustele joistaki haastavistaki asioista nii ei sitä työn merkityksellisyyttä tartte kauhee hakea. (Tuiske)

Lumi kokee oman perfektionistisen työotteen toisinaan uuvuttavaksi. Lumi olisi kaivannut jo opettajaopinnoissa stressinsäätelyn tueksi keinoja itsetuntemuksen kehittämiseen.

haasteena kyllä siis sellanen ehkä niinku se oma semmonen perfektionistinen työote, noin kaikkienensa oon sitä mieltä et opettajankoulutuksessa ois voinu olla vieläki enemmän sitä itsetuntemusta. (Lumi)

Myös resurssihaasteet kuormittavat opettajia. Ohjaajapula, ajanpuute sekä materiaalivajeet ja -puutteet haastavat työssäjaksamista. Yleinen sekavuus kuormittaa.

kaikki on kondiksessa sit yhtäkkiä ne ei olluka kondiksessa ja piti taas sopeutua ja taas tuli jotai uutta ja tulee ohjaaja ja ei ookka ohjaaja ja tämmöset materiaalit tulee ja sit ei tuukkaa ja sit tulee toiset materiaalit ja semmosta ihmeellistä sekoilua. (Kuura)

## 9 POHDINTA

### 9.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Olen tutkinut luokanopettajien kokemuksia lähityöyhteisön merkityksestä työhyvinvointiin. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että opettajien lähityöyhteisön merkitys työssäjaksamiselle ja -hyvinvoinnille on monialainen ja tärkeä. Tutkittavat antoivat lähityöyhteisölle merkityksiä niin hyvässä kuin pahassa. Lähityöyhteisön merkittäviä jäseniä opettajille ovat kollegat ja esihenkilö, mutta työyhteisö kokonaisuutena vaikuttaa myös työhyvinvoinnin kokemukseen. Kollegoiden merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä tai sitä heikentävänä tekijänä näkyy opettajan työn arjessa. Opettajan ammatti vaatii päivittäistä yhteistyötä kollegoiden kanssa, jolloin vuorovaikutussuhde ja yhteistyö sekä näiden laatu vaikuttavat merkittävästi työhyvinvoinnin kokemukseen. Opettajan esihenkilöt luovat toiminnallaan työn ilmapiiriä ja toimintakulttuurin koko työyhteisölle. Esihenkilö on parhaimmillaan opettajalle tukipilari ja mahdollistaja. Heikko esihenkilö tuottaa negatiivisia kokemuksia opettajille, jos tukea ei saa, kun sitä tarvitsee tai työssä koetaan autonomian puutetta. Työyhteisön ilmapiiri ja kokemus yhteisöllisyydestä ovat koko työyhteisön merkityksiä, jotka rakentuvat kollegiaalisten suhteiden sekä esihenkilön toiminnan kautta. Luokanopettajat kaipasivat lisää kollegiaalisuutta yhteistyön ja sujuvan vuorovaikutuksen merkeissä, enemmän tukea esihenkilöltä ja työnohjausta.

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni on ”Millaisia merkityksiä luokanopettajat antavat lähityöyhteisölleen työhyvinvoinnissaan?” Tämän avulla halusin selvittää, miten lähityöyhteisö tukee opettajia työssään, ja miten se voi vaikuttaa negatiivisella tavalla työhyvinvoinnin kokemukseen.

Opettajan työssä nähdään lähityöyhteisön jäsenet ja sen toimivuus äärimmäisen tärkeinä asioina työn onnistumisen ja työssä jaksamisen kannalta. Opettajan työtä ei nykyisin voi tehdä yksin, joten toimiva vuorovaikutussuhde ja samansuuntaisuus yhteisön jäsenten kesken on oleellista sekä luottamuksen syn-

nyn että työn toimivuuden kannalta. Epäselvyydet työyhteisön vuorovaikutussuhteissa voivat aiheuttaa stressiä työntekijöille. Esimerkiksi johtajuusongelmat, konfliktit kollegoiden välillä, jatkuva kiire ja liian suuri vastuu ovat Onnismaan mukaan työn stressitekijöitä. (Onnismaa 2010, 16.) Tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia yllä mainittujen asioiden kanssa; vuorovaikutussuhde ja sen laatu kaikkien työyhteisön jäsenten kesken sekä työn ilmapiiri ja toimintakulttuuri vaikuttavat opettajien työhyvinvoinnin kokemukseen merkittävästi.

Opettajan työtyytyväisyyttä luodaan motivoivilla tekijöillä. Näitä motivoivia tekijöitä ovat esimerkiksi vapaus suunnitella omaa työtä, mahdollisuus luovuuteen, työn sosiaalisuus, työn mahdollistama monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä pitkät lomat. Työhönsä tyytyväinen työntekijä luonnollisesti voi hyvin, mutta työtyytyväisyys myös suojaa työntekijää henkistä jaksamista heikentäviltä tekijöiltä. (Santavirta 2001, 6-7.) Mahdollisuus kehittyä työssä ja tehdystä työstä saatu kiitos ja arvostus lisäävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä (Holmes 2005, 144). Esihenkilön luoma työn mahdollistaminen ja saatu arvostus niin kollegoilta kuin esihenkilöltäkin luovat työtyytyväisyyttä.

Lampisen ym. (2013) mukaan kollegoilta saatu positiivinen kannustus ja arvostus luovat työn merkityksellisyyden kokemusta ja lisäävät työssä viihtymistä sekä motivaatiota työtä kohtaan. Myös tässä tutkimuksessa todettiin sama tulos; kollegoilta saatu tuki kannustuksen ja arvostuksen muodossa auttavat opettajia jaksamaan työssään ja siten voimaan paremmin. Työyhteisön ilmapiirin merkitystä ei voi korostaa liikaa.

Nimensä mukaisesti yhteisöllisyys työyhteisössä voimaannuttaa ja luo jaksamista. Vastuun jakaminen kollegoiden kesken ja eri ihmisten vahvuuksien hyödyntäminen luonnollisesti vähentävät työn kuormittavuutta ja täten luovat hyvinvointia työpaikalla. Inhimillisyyden tunnistaminen ja tuen osoittaminen henkilökohtaisissakin asioissa sekä kollegoilta että esihenkilöltä luovat avoimuutta ja turvaa työpaikalle. Nämä vahvistavat työssäjaksamisen kokemusta niin Syväsen ym. (2015) kuin tämän tutkimuksen tulosten mukaan. Hyvinvoinnin työyhteisön piirteitä ovat arvostus, onnistuminen, huolenpito ja välittäminen (Furman, Ahola, Hirvihuhta 2004). Rauramon (2009) mukaan hyvä ja toimiva

työyhteisö on oikeudenmukainen, yhteisöllinen ja siellä on yhteiset arvot. Hyvät esihenkilö-alaisuudet, hyvä tiedonkulku ja työhön vaikuttamis- sekä osallistumismahdollisuudet ovat toimivan työyhteisön tekijöitä. Kaikki nämä edellä mainitut tekijät ovat myös tämän tutkimuksen tuloksien mukaan opettajien antamia merkityksiä hyvälle työyhteisölle.

Opettajalla on työssään sekä kasvatus- että opetusvastuu. Toimiessaan luokanopettajana opettaja kohtaa työssään monenlaisia ihmiskohtaloita, joiden selvittäminen voi tuottaa sekä koulun opetuksellisesta ja kasvatuksellisesta näkökulmasta, mutta myös yhteiskunnallisen vastuun näkökulmasta haastavia tilanteita. Näissä moninaisissa tilanteissa opettaja hyödyntää lähityöyhteisöään apunaan ratkaistessaan tilanteita. Tässä tutkimuksessa lähityöyhteisön jäsenten yhteinen toiminta ja vuorovaikutus opettajan ammatissa korostuvat. Kollegat, esihenkilö ja työyhteisö ovat siis suuressa roolissa opettajan toteuttaessaan työtä. Lähityöyhteisön henkilöiden tuki, arvostus ja apu ovat merkittäviä työhyvinvoinnin lähteitä opettajille. Näiden puute taas haastaa työhyvinvointia. Ihmissuhdetyössä arvostuksen ja yhtenäisyyden tunteet ovat tärkeitä hyvinvoinnin kannalta (Syvänen 2015).

Tutkimusten mukaan opettajien keskuudessa kärsitään työstressistä. Työstressin syynä voivat olla esimerkiksi ongelmat opettajan ja huoltajien välisissä suhteissa, ristiriidat kollegojen kanssa, rehtorin tuen tai autonomian puute. Nämä tekijät muodostavat toimiessaan merkittäviä voimavaroja opettajalle. (Skaalvik & Skaalvik 2009, 518.)

Tutkimuksen tulosten mukaan heikko lähityöyhteisö kuormittaa, uuvuttaa ja vaikeuttaa opettajan arkityötä. Esimerkiksi hankala kollegasuhde ja sen aiheuttamat konfliktit rasittavat ja vievät paljon energiaa opetustyöltä.

Etäinen tai hankala esihenkilö haastaa opettajan jaksamista, jos ja kun työssä tulee hankalia tilanteita, esimerkiksi oppilaan huoltajan kanssa. Tällöin olisi ensisijaisen tärkeää saada koulun johdon tuki. Myös opettajien toiveiden kuuntelemattomuus ja ylhäältä päin saneltu politiikka vähentävät kokemusta työhyvinvoinnista. Syvänen ym. (2015, 255, 259) kertoo läsnä olevan esihenkilön piirteisiin kuuluvan oikeudenmukaisuuden, arvostuksen antamisen sekä halun

olla tavattavissa ja tulla kohdatuksi. Kuten tuloksissa ilmenee, ongelmatilanteissa opettajan esiin nostamia ilmiöitä poisselittävä esihenkilö aiheuttaa stressiä opettajalle, sillä edellä mainitut tärkeät aspektit jäävät toteutumatta. Opettaja jää yksin, kokee tilanteessa epäoikeudenmukaisuutta ja jää vaille arvostusta.

Autonomian merkitys yhteydessä kokemukseen työn mielekkyydestä on todettu esimerkiksi Antilan (2006) tutkimuksessa. Arvostetut, autonomiasta nauttivat työntekijät voivat luonnollisesti paremmin. Autonomian puute on siis työhyvinvointiriski, joka tulee ilmi tämänkin tutkimuksen tuloksissa. Autonomian puute haastaa työn tekemisen sujuvuutta ja ammattiminän rakentumista sekä luottamusta omaan osaamiseen.

Toinen tutkimuskysymykseni on: ” Millaisia työhyvinvointia lisääviä ja sitä heikentäviä tekijöitä luokanopettajat kokevat lähityöyhteisössään olevan?”

Skaalvikin ja Skaalvikin tutkimuksen (2009, 518) mukaan opettajien stressiä voi aiheuttaa lisääntynyt työtaakka, kollegoiden väliset ristiriidat sekä ylemmän tahon tuen puute. Tämän tutkimuksen tuloksissa erityisesti kollegoiden väliset ristiriidat ja ylemmän tahon tuen puute nousivat esiin työssäjaksamista heikentävinä tekijöinä. Opettajien työhyvinvointia tukisi ristiriitojen selvittäminen ja tuki esihenkilöltä. Lisäksi työnohjauksen saatavuus, ja ylipäätään suurempi määrä yhteistä aikaa työyhteisön jäsenten kesken parantaisi opettajien työhyvinvointia.

Hyvä johtaminen sisältää tuen takaamisen kaikille työntekijöille ja heidän arvostamisensa sekä kuuntelemisensa. Se luo perustan koko työyhteisön työhyvinvoinnille. (Liusvaara 2014, 85.) Kunnioitus ja kuulluksi tuleminen ovat tärkeitä perusarvoja hyvinvoinnin muodostumisen kannalta. Opettajan kokemus kuulluksi tulemisesta esihenkilön taholta oli yksi haaste tämän tutkimuksen tuloksissa.

Ristiriidat työntekijöiden välisissä ihmissuhteissa haastavat jaksamista. Opettajan työn luonteen vuoksi ristiriitoja työyhteisössä voi aiheutua esihenkilöiden ja alaisten tai sukupuolten, persoonallisuuksiltaan ja ominaisuuksiltaan erilaisten ihmisten ja eri ikäryhmien välille. Opettajan työn vuorovaikutuksellinen luonne lisää ristiriitatilanteiden mahdollisuuksien lisääntymistä. (Perkka-Jortikka 1998, 23–24.) Opettajan työtä leimaava kiire edistää ristiriitojen syntyä ja

täten heikentää työssäjaksamista sekä kiireen kokemisen stressaavuuden että sen aiheuttamien väärinkäsitysten ja ristiriitojen myötä. Kiire, ajanpuute ja näistä johduvat väärinkäsitykset aiheuttivat tämänkin tutkimuksen tutkittaville stressiä.

Konkreettisia keinoja näiden ristiriitojen selvittämiseksi olisivat tämän tutkimuksen tulosten mukaan esimerkiksi työnohjaus, sekä lisäaika, joka vähentäisi väärinkäsityksiä ja kireää tunnelmaa työpaikalla. Itsetuntemuksen kehittäminen voisi myös osaltaan helpottaa ihmissuhteiden konfliktien selvittämistä. Ristiriitojen selvittämiseksi työyhteisön ilmapiirin tulee myös olla salliva ja avoin, jossa työntekijöiden välillä vallitsee luottamus. Hyvässä ilmapiirissä syntyneet ongelmat pyritään ratkaisemaan välittömästi ja niihin etsitään yhdessä ratkaisuja, rakentavasti. (Simola & Kinnunen 2005, 136.) Työyhteisön hyvä ilmapiiri tukee opettajaa työssään sekä ongelmatilanteita kohdattaessa (Lima 2001, 97). Kuten tuloksista ilmeni, eräs opettaja nimesi hyvän lähityöyhteisön piirteeksi sen, että asiat voidaan selvittää puhumalla. Tämä juuri ilmentää hyvää ilmapiiriä työyhteisössä, sillä kaikki ristiriidat tai ongelmat eivät ole vältettävissä eivätkä ne ole aina merkki huonosta työyhteisöstä (Työturvallisuuskeskus 2022; Himberg 1996, 10).

Työnohjaus mahdollistaa työyhteisön jäsenten välisten kokemusten jakamisen ja antaa uusia näkökulmia työhön. Siksi työnohjaus voi lisätä yhteisöllisyyttä työyhteisössä. (Nieminen 2006, 44.) Työnohjaus tai edes sen mahdollisuus on yksi työhyvinvoinnin edistävä tekijä opettajan työssä. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon on arvioitava ohjauksen ja neuvonnan tarve työterveyshuollon menetelmillä. Ohjausta ja neuvontaa on annettava yksilöllisesti tai ryhmätoimintana. (Työterveyshuoltolaki 708/2013.) Kuitenkaan kaikissa kouluissa työnohjausta ei ole saatavilla tai sitä on hyvin rajoitetusti (Jormalainen & Koskinen 2008). Kyseessä on mitä ilmeisimmin resurssipula sekä kustannuskysymys.



## 9.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet

### 9.2.1 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuus

Tutkimuksen arviointi laadullisessa tutkimuksessa pelkistyy tutkijan omaan arvioon tutkimuksensa luotettavuudesta (Eskola & Suoranta 1998, 211–213). Koska tutkin pientä joukkoa, tuloksia ei voida yleistää. Aiemmat tutkimukset ja tulokseni ovat kuitenkin linjassa keskenään, jolloin tämä tukee tutkimukseni tuloksien luotettavuutta.

Ilmiötä tutkittaessa tutkijan on mahdotonta täysin välttää omien arvojensa vaikutusta tutkimukseen, mutta tärkeintä onkin tiedostaa näiden arvojen vaikutus tutkimusta tehtäessä (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Pyrinkin tutkimusta tehdessäni välttämään omien arvojeni välittymistä tekstiin arvioiden kriittisesti tuottaamani tekstiä ja tulkintojani.

Laadullista tutkimusta voidaan arvioida eri kriteerein. Tracy (2013, 230–245) on kuvannut kriteereiksi tutkimuksen arvon, tutkimuksen tarkkuuden ja perusteellisuuden, vilpittömyyden sekä tutkimuksen luotettavuuden. Lisäksi kriteereinä ovat tutkimuksen vaikuttavuus ja sen kontribuutio omalle alalleen, sekä tietenkin sen eettisyys ja viimeisenä tutkimuksen koherenssi. Oma tutkimukseni tutkii jo paljon tutkittua, yleisessä keskustelussa ollutta aihetta luokanopettajien työssäjaksamisesta. Lähtökohtana tutkimukselle on kuitenkin lähityöyhteisön viitekehys, jota on aiemmin tutkittu eri termein sekä eri rajauksin. Lisäksi tutkimukseni on tehty maailmanajassa, jossa luokanopettajan työ on yhä enemmän murroksessa. Esimerkiksi opetussuunnitelmauudistus luo uusia näkökulmia ja haasteita mutta myös mahdollisuuksia opettajan työn toteuttamiseen ja sitä kautta vaikuttaa luokanopettajien työssäjaksamiseen. Olen pyrkinyt luomaan kattavaa teoreettista taustaa tutkimukselleni sekä koonnut ja analysoinut asianmukaisella huolellisuudella keräämääni aineistoa. Vilpittömyyttä tutkimukseni eli tutkimuksen läpinäkyvyyttä ja rehellisyyttä olen pyrkinyt ylläpitämään analyysin etenemisen kuvaamisessa parhaani mukaan tarkkuudella sekä tulosten ilmaisemisessa suurin lainauksin, läpinäkyvästi.

Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa Patton (2002, 544–545) seuraavanlaisesti: tutkijan objektiivisuus, aineiston validiteetti eli sen tarkoituksenmukaisuus tutkimukselle sekä ulkoinen validiteetti eli tulosten yleistettävyys, tutkimusprosessin systemaattisuus, metodien triangulaatio, aineiston luokittelun reliabiliteetti eli analyysiyksiköiden toistettavuuden takaaminen tutkimuksessa, sekä yhteyksien muodostaminen teoriataustaan. Olen hyödyntänyt aineistoa tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti, jolloin tutkimuksen validiteetti on onnistunut. Tutkimusprosessin systemaattisuutta olen pyrkinyt edistämään kuvaamalla tutkimuksen etenemistä tässä tutkielmassa. Analyysimetodina tässä tutkielmassa on laadullinen sisällönanalyysi, ja tutkittavien pienen joukon sekä tutkimuksen luonteen vuoksi määrällisyys eli metodien triangulaatio on jäänyt toteutumatta. Tutkittavien tuottamien haastattelujen ja niistä muodostuneiden aineiston sisällä on kuitenkin samansuuntaisia ja samanlaisia vastauksia, joka tukee osaltaan tutkimuksen luotettavuutta, ilmiön todenmukaisuutta, vaikka tutkimuksen kohteena ovatkin kokemukset, jotka ovat aina henkilökohtaisia.

Tutkimuksen reliabiliteetti laadullisessa tutkimuksessa voidaan määritellä esimerkiksi pohtimalla instrumentin objektiivisuutta vastaan subjektiivisuutta (Grönfors 2011, 105). Tein tutkimukseni yksin, jolloin haastatteluja ja niistä muodostunutta aineistoa ei ole havainnoinut kukaan muu. Ilmiön jatkuvuudesta kuitenkin kertovat aiemmat tutkimukset, joissa on saatu samankaltaisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan siis tätä kautta todeta. Viimeisenä mainittakoon, että jokainen tutkittava vastasi kaikkiin kysymyksiin erittäin kattavasti, joka kertoo aiheen tärkeydestä mutta myös haastattelurungon ja aineiston keruun onnistumisesta.

### **9.2.2 Aiheita jatkotutkimukselle**

Jatkotutkimuksissa olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin, minkälaisin keinoin työyhteisön henkilöiden välisten konfliktien tai vuorovaikutuksen haasteiden selvittäminen olisi tarkoituksenmukaista ja tuloksia tuottavaa. Myös kollegiaalisten suhteiden muodostuminen kertoisi lisää työyhteisön jäsentymisestä. Se,

miten henkilöt ja nimenomaan opettajat asemoivat itsensä työyhteisöön olisi mielenkiintoinen näkökulma työssäjaksamisen tutkimukselle.

Koska otos oli pieni, rajoittaa se tutkimuksen tuloksien yleistettävyyttä. Toki kokemusten tutkiminen on muutenkin hankalasti yleistettävää tietoa. Kvantitatiivinen tutkimusmetodi tarjoaisi mahdollisuuksia yleistettävälle tiedolle esimerkiksi tukitoimien kartoittamisen suhteen. Suurempi otos esimerkiksi monimetodisen tutkimuksen keinoin kerättynä tarjoaisi mahdollisuuksia yleistää määrällisesti mitattavia muuttujia jostain opettajien työhyvinvointiin liittyvästä teemasta. Näin voitaisiin tutkia kattavammin esimerkiksi työuupumuksen oireita määrällisesti kyselytutkimuksen avulla, samalla tarjoten kuitenkin kokemuksellisuuden näkökulman laadullisen tutkimuksen metodeja hyödyntäen.

Lisäksi olisi mielenkiintoista yhdistää eri näkökulmia opettajien työhyvinvointiin liittyen. Tässä tutkielmassa keskityttiin lähityöyhteisön vaikutukseen, mutta sitä, miten muut tekijät kuten esimerkiksi yksilön henkilökohtainen elämäntilanne tai koulun sisäilma yhdistettynä vaikuttavat työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kokemukseen.

Uskon tutkimukseni tarjoavan jonkinlaista tarttumapintaa siihen, miten luokanopettajat ajattelevat lähityöyhteisön tukevan tai heikentävän heidän työhyvinvointiaan, sekä tarjoavan tietoa siitä, millaisia tukitoimia he kaipaavat jaksukseen ja voidakseen työssään paremmin.

## LÄHTEET

- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä tai mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.
- Arens, A. K., & Morin, A. J. S. 2016. Relations between teachers' emotional exhaustion and students' educational outcomes. *The Journal of Educational Psychology*, 108, 800–813.
- Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Bakker, A. B. 2011. An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269. 2011.
- Charner-Laird, M., Szczesiul, S., Kirkpatrick, C., Watson, D. & Gordon, P. 2016. From collegial support to critical dialogue: including new teachers' voices in collaborative work. *Professional Educator* 40 (2), 1-17.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology* 86(3) 499-512.
- Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S., (Eds.). 2005. *The Sage handbook of qualitative research* (3rd ed.). Sage Publications Ltd.
- Eskola J., Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola J., Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Karisto.
- Graneheim, U., Lundman, B. 2004. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures in achieve trustworthiness. *Nurse education today* 24, 105-112.
- Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitos.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43.
- Himberg, L. 1996. *Opettaja ja työyhteisö*. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Holmes, E. 2005. *Teacher well-being. Looking after yourself and your career in the classroom*. RoutledgeFalmer.
- Hsieh, H-F., & Shannon, S. E. 2005. Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research* 15 (9), 1277-1288.
- Isotalo, P. 2006. *Lehtori Janssonin kiusaus. Fenomenografinen näkökulma opettajien käsityksiin opettajien välisen työpaikkakiusaamisen syistä, seurauksista ja ennaltaehkäisystä*. Kasvatustieteiden tiedekunta. Rauman opettajankoulutuslaitos. Turun yliopisto.
- Jormalainen, A., Koskinen, A. 2008. *Moniammatillisuuden haasteet päiväkodissa*. Teoksessa Kivinen, P. (toim.) *Työnohjauksen kolme tuolia*. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit. Nro 9. Tampere: Juvenes Print.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalliomaa, S. & Kettunen, S. 2010. *Luottamus esimiestyössä*. Helsinki: WSOYpro.
- Kauppi, T. & Pörhölä, M. 2009. *Harassment experienced by school teachers from students: A review of the literature*. Teoksessa T. A. Kinney & M. Pörhölä (toim.) *Anti and pro-social communication: Theories, methods, and applicatios*. Peter Lang Publishing.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 119-141.

- Kinnunen, U., Siltaloppi M., Mauno, S. 2009. Työ ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U., Mauno, S. 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes Print Oy. 41-64.
- Kiviniemi, K. 2000. Opettajan työtodellisuus haasteena opettajankoulutukselle. Opettajien ja opettajankouluttajien käsityksiä opettajan työstä, opettajuuden muuttumisesta sekä opettajankoulutuksen kehittämishaasteista. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakoitihankkeen (OPEPRO) selvitys 14. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino.
- Kohonen, V. & Leppilampi, A. 1994. Toimiva koulu – yhdessä kehittäen. Helsinki: WSOY.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun Yliopiston julkaisuja, sarja C.
- Lampinen, M-S., Viitanen, E. & Konu, A. 2013. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2013: Vol. 50, Nro. 1, 71–86.
- Lehto, K. 2017. Johda rohkeasti! Oivalluksia esimiestyöstä ja johtajuudesta. Vaasan yliopiston raportteja 6. Vaasan yliopisto.
- Leppänen, A. 2002. Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 36–44.
- Lerikkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M., Jögi, A-L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 358.
- Lima, J. A. 2001. Forgetting about friendship: Using conflict in teacher communities as a catalyst for school change. Journal of education change. 2, 97.
- Liusvaara, L. 2014. Kun vaan rehtori on korvat auki. Koulun kehittämisellä pedagogista hyvinvointia. Turun yliopisto. Painosalama Oy -Turku 2014.

- Luukkainen, O. 2004. Opettajuus: ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä?  
Tampere University Press.
- Luukkainen, O. & Wuorinen J. 2002. Yrittävä elämänsen. Kasvaminen yksilönä ja yhteisönä. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- MacLeod, D. and Clarke, N. 2009. Engaging for success: Enhancing performance through employee engagement. Office of public sector information. London.
- Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K., Vauhkonen, A. 2011. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampereen Yliopisto. Tammerprint Oy.
- Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen Yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- Martela, F., Ryan, R. M. & Steger, M. F. 2017. Meaningfulness as satisfaction of autonomy, competence, relatedness, and beneficence: Comparing the four satisfactions and positive affect as predictors of meaning in life. *Journal of happiness studies* 2017.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Huhtala, M. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 73–99.
- Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus - Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nieminen, T. 2006. Työnohjaus koulutyön tukena. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.). 2006. *Hyvä koulu*. Helsinki: työterveyslaitos. 44.
- Northouse, P. G. 2013. *Theory and practice*. 6.painos. Thousand Oaks: Sage.
- OAJ:n työolobarometri 2019.
- OAJ:n työolobarometri 2014.
- OAJ 2008. Työnohjauskannanotto 26.6.
- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus.

[http://www.oph.fi/download/124603\\_Opettajien\\_tyohyvinvointi.pdf](http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf)

Opetushallitus 1998. Perusopetuslaki 628/1998. Opetusministeriö.

Opetushallitus 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet.

Määräykset ja ohjeet 96. Opetushallitus.

Otala, L., Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Pakka, J., Rätty, T. 2010. Työturvallisuuskeskus *TTK*. Painojussit Oy.

Patton, M. 2002. *Qualitative Research & Evaluation Methods*, 3. painos.

Thousand Oaks. Sage.

Perkka-Jortikka, K. 1998. *Reilu peli työelämässä*. Helsinki: Oy Edita AB.

Puolimatka, T. 1997. *Opetusta vai indoktrinaatiota: Valta ja manipulaatio opetuksessa*. Tampere: Kirjayhtymä Oy.

Pörhölä, M., Karhunen, S. & Rainivaara, S. 2006. Bullying at school and in the workplace: A challenge for communication research. Teoksessa C. S. Beck (toim.). *Communication Yearbook 30*. Mahwah, Erlbaum.

Rauramo, P. 2009. *Työhyvinvoinnin portaat – työkirja*. Helsinki:

Työturvallisuuskeskus.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2017. *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>

Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., & Vertio, H. 2006. Occupational wellbeing in a school community – Staff's and occupational health nurses' evaluations. *Teaching and Teacher Education*, 22(6), 740–752.

Sahlberg, P. 1996. *Kuka auttaisi opettajaa? Post-moderni näkökulma opetuksen muutokseen yhden kehittämisprojektin valossa*. University of Jyväskylä.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2013. *Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin*. Helsinki: SanomaPro.

Savonmäki, P. 2007. *Opettajien kollegiaalinen yhteistyö*

ammattikorkeakoulussa: mikropoliittinen näkökulma opettajuuteen.

Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Räisänen, T. 1996. *Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio*. Joensuu: Joensuun yliopisto.



- Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva, S. 2001. Nyt riittää – Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia.
- Savolainen, A. 2001. Koulu työpaikkana. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Schaufeli, B. & Bakker, B. 2003. The measurement of work engagement with a short questionnaire. Sage publications.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun Yliopisto.
- Simola, A. & Kinnunen, U. 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa U. Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010. Helsinki. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>  
Viitattu 21.1. 2021.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. 2009. Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), (244–257).
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen. (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava.
- Stenberg, K. 2011. Riittävän hyvä opettaja. Juva: PS-kustannus.
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Juvenes Print.
- Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. 2012. Kaikkea stressistä. Työterveyslaitos.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tracy, S. 2013. *Qualitative Research Methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Turvatyöryhmä. 2000. Turvatyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmien muistioita 20:2000. Opetusministeriö.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 5.1.2022.

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/opettajien-tyohyvinvointi-heikentyi-uuden-opetussuunnitelman-myota> Viitattu 16.2.2022.

Työterveyshuoltolaki 708/2013.

Työturvallisuuskeskus

[https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso) Viitattu 15.4.2022.

Vaismoradi, M., Turunen, H. & Bondas, T. 2013. Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences*, 15, 398–405.

Vartiovaara, I. 1987 *Burnout – henkinen pahoinvointi*. Porvoo: WSOY.

Vertanen, I. 2002. *Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä*. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.

Webb, R., Vulliamy, G., Sarja, A., Hämäläinen, S. & Poikonen, P. 2009.

*Professional learning communities and teacher well-being? A comparative analysis of primary schools in England and Finland*. *Oxford Review of Education* 35 (3), 405-422.

## LIITTEET

Liite 1.

### Haastattelurunko

1. Mikä on työurasi pituus samassa lähityöyhteisössä?
2. Mitä sinulle tulee mieleen sanasta lähityöyhteisö?
3. Millaiseksi koet oman jaksamisesi työssä?
4. Millaisia merkityksiä annat lähityöyhteisöllesi työssäjaksamisessasi?
5. Minkälaista tukea saat työyhteisöltäsi kouluarjessa ja haastavissa tilanteissa?
6. Minkälaista tukea haluaisit saada työyhteisöltäsi?

Liite 2.

### **Ennakkotehtävä**

Nelikenttä

Piirrä ja kirjoita mahdollisuuksiesi mukaan nelikenttä otsikolla "lähityöyhteisö" seuraavasti: pystyviivalle ylös vahvuudet, pystyviivalle alas heikkoudet. Vaakaviivalle oikealle mahdollisuudet ja vaakaviivalle vasemmalle uhat. Kirjoita vapaasti sanoja, mitä sijoittaisit nelikenttään.



Liite 3.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

### **SUOSTUMUS TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN**

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimukseen *Luokanopettajien kokemuksia lähi-työyhteisön vaikutuksesta työssäjaksamiseen, tutkimuksen toteuttajana Tilda Kouhia*.

Olen perehtynyt tutkimusta koskevaan tiedotteeseen (tietosuojailmoitus) ja saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja sen toteuttamisesta. Tutkimuksen sisältö on kerrottu minulle myös kirjallisesti ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Selvitykset antoi Tilda Kouhia. Minulla on ollut riittävästi aikaa harjoitella tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Minulla on oikeus, milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tai peruuttaa suostumukseni tutkimukseen. Tutkimuksen keskeyttämisestä tai suostumuksen peruuttamisesta ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia.

En osallistu mittauksiin flunssaisena, kuumeisena, toipilaana tai muuten huonovointisena.

Olen tutustunut tietosuojailmoituksessa kerrottuihin rekisteröidyn oikeuksiin ja rajoituksiin.

Kyllä

Allekirjoittamalla suostumuslomakkeen hyväksyn tietojeni käytön tietosuojailmoituksessa kuvattuun tutkimukseen.

Kyllä

Suostun siihen, että tutkimuksen päätyttyä aineisto arkistoidaan tunnisteellisena.

Kyllä

**Allekirjoituksellani vahvistan, että osallistun tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkittavaksi sekä annan luvan edellä kerrottuihin asioihin.**

---

*Allekirjoitus*

---

*Päiväys*

---

*Nimen selvennys*

---

*Syntymäaika****Suostumus vastaanotettu***

---

*Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus* 

---

*Päiväys*

---

*Nimen selvennys*

Alkuperäinen allekirjoitettu asiakirja jää tutkimuksen vastuullisen johtajan arkistoon ja kopio annetaan tutkittavalle. Suostumusta säilytetään tietoturvalisesti niin kauan kuin aineisto on tunnisteellisessa muodossa. Jos aineisto anonymisoidaan tai hävitetään suostumusta ei tarvitse enää säilyttää.

Liite 4.

## **TIETOSUOJAILMOITUS TUTKIMUKSESTA TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE**

Pro gradu

**25.05.2021**

**Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä tutkittavan ole pakko toimittaa mitään tietoja, ja tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää.**

### **1. Tutkimuksen nimi, LUONNE JA kesto**

Luokanopettajien kokemuksia lähityöyhteisön vaikutuksesta työssäjaksamiseen. Tutkimus kestää yhden päivän, ja se sisältää yhden (1) ennakkotehtävän sekä yhden (1) haastattelun. Tutkimustulokset valmistuvat loppuvuodesta 2021-kevällä 2022.

### **2. mihin henkilötietojen käsittely perustuu**

EU:n yleinen tietosuoja-asetus, artikla 6, kohta 1

**Tutkittavan suostumus**

### **3. Tutkimuksesta vastaavat tahot**

**Tutkimuksen tekijä:** Tilda Kouhia

### **4. Tutkimuksen tausta ja tarkoitus**

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisena luokanopettajat kokevat lähityöyhteisönsä ja minkälaisia merkityksiä he antavat lähityöyhteisölle suhteessa omaan työssäjaksamiseen. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaisia vaikutuksia lähityöyhteisöllä on luokanopettajien työssäjaksamiseen, sekä millaista tukea luokanopettajat mahdollisesti kaipaivat lähityöyhteisöltään.

Tutkimukseen osallistuvat henkilöt, jotka ovat luokanopettajia. Tutkimukseen osallistuu noin 5 tutkittavaa.

### **5. Tutkimuksen toteuttaminen käytännössä**

Tutkimukseen osallistuminen kestää noin 1 päivän.

Tutkimukseen sisältyy 1 ennakkotehtävä (noin 5-15 min) ja 1 haastattelu.

## **6. Tutkimuksen mahdolliset hyödyt ja haitat tutkittaville**

Tutkimus tuottaa tietoa luokanopettajien kokemuksista lähityöyhteisön vaikutuksesta työssäjaksamiseen.

## **7. Henkilötietojen suojaaminen**

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti tietosuojalainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tietojasi ei voida tunnistaa tutkimukseen liittyvistä tutkimustuloksista, selvityksistä tai julkaisuista.

Henkilötiedot suojataan tutkimuksen aikana siten, että nauhoitetut haastattelut sekä ennakkotehtävä säilytetään kryptatulla muistitikulla. Aineisto anonymisoidaan tutkimukseen.

Tutkimustuloksissa ja muissa asiakirjoissa sinuun viitataan vain tunnistekoodilla.

Tutkimusaineistoa säilytetään Jyväskylän yliopisto tutkimusaineiston käsittelyä koskevien tietoturvakäytänteiden mukaisesti.

## **8. Tutkimustulokset**

Tutkimuksesta valmistuu opinnäytetyö.

## **9. Tutkittavan oikeudet ja niistä poikkeaminen**

Tutkittavalla on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, kun henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Jos tutkittava peruuttaa suostumuksensa, hänen tietojaan ei käytetä enää tutkimuksessa.

Tutkittavalla on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli tutkittava katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä. (lue lisää: <http://www.tietosuoja.fi>).

Tutkimuksessa ei poiketa muista tietosuojalainsäädännön mukaisista tutkittavan oikeuksista.

## **Henkilötietojen säilyttäminen ja arkistointi**

Rekisteriä säilytetään kryptatulla muistitikulla ilman tunnistetietoja, anonymisoituna, kunnes tutkimus on päättynyt. Tämän jälkeen aineisto hävitetään.



## **10. Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen**

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista voit olla yhteydessä tutkimuksen tekijään.