

**Peruskoulun opettajien työhyvinvoinnin diskurssit
mediasisällöissä**

Jenni Mäenpää

Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2023

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Mäenpää, Jenni. 2023. Peruskoulun opettajien työhyvinvoinnin diskurssit mediasisällöissä. Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 74 sivua.

Opettajien työhyvinvoinnista on keskusteltu viime vuosina paljon ja aiheesta on tehty useita tutkimuksia ja selvityksiä. Tässä tutkimuksessa kartoitin peruskoulun opettajien työhyvinvoinnin diskursseja kahdessa luetuimpiin suomalaisiin verkkomedioihin kuuluvassa mediassa (Yle ja Ilta-Sanomat). Lisäksi täydensin aineistoa opetusalan etujärjestön omalla julkaisulla, Opettaja-lehdellä. Tutkimusaineisto koostuu 32 peruskoulun opettajien työhyvinvointia käsittelevästä uutisjutusta kahden vuoden ajalta.

Tekstin, kontekstin ja lukijan kohtaamisessa syntyy merkityksiä (Lehtonen, 1996, s. 10), joita tässä tutkimuksessa tarkastelen opettajien työhyvinvointiin liittyen kriittisen diskurssianalyysin keinoin. Selvitin työssäni, millaisia diskursseja uutisjutuista voidaan tunnistaa peruskoulun opettajien työhyvinvoinnista ja millaisista positioista opettajien työhyvinvoinnin diskursseja mediateksteissä tuotetaan.

Tutkimusaineistossa kolme keskeisintä diskurssia ovat kaipuu perustehtävän äärelle, yleinen kuormittavuuden kokemus ja tunne arvostuksen puutteesta. Diskursseja tuotettiin lähinnä kolmesta positioista: opettajat itse alansa osaajina ja kokijoina, rehtorit esihenkilön roolissa ja asiantuntijat laajempia näkökulmia esiin tuoden. Päättäjiin, joilla on valta vaikuttaa opettajien työhyvinvointiin vaikkapa resursseja lisäämällä, viitattiin monissa uutisjutuissa, mutta heidän äänensä puuttuu aineistosta. Monet opettajat kokevat olevansa voimattomia vaikuttamaan työhönsä keskeisesti liittyviin seikkoihin, kuten erilaisiin muutoksiin ja ydintehtävien ulkopuolelle kuuluvan työn määrään, mikä osaltaan heikentää työhyvinvointia.

Asiasanat: opettajien työhyvinvointi, diskurssi, media

Sisältö

TIIVISTELMÄ.....	2
1 JOHDANTO.....	5
2 PERUSKOULUN OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA.....	7
2.1 Työhyvinvointi monialaisena ilmiönä.....	8
2.1.1 Työhyvinvointi Suomessa.....	9
2.1.2 Työelämän trendit työhyvinvoinnin näkökulmasta	10
2.2 Opettajien työhyvinvoinnin tila.....	14
2.2.1 Opettajaan itseensä liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät	15
2.2.2 Työhyvinvoinnin osatekijät opettajan ympäristössä	16
3 MEDIA TODELLISUUDEN TULKKINA.....	19
3.1 Viestintä merkitysten tuottajana.....	19
3.2 Uutisjuttu valintojen kokoelmana	21
3.3 Median valta ja vallan media	24
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
5 DISKURSSIANALYYSI JA KIELENKÄYTÖN MERKITYKSET	28
5.1 Tutkimusaineisto.....	30
5.2 Tutkimusaineiston keruu.....	31
5.3 Tutkimuskonteksti.....	32
5.4 Kriittisen diskurssianalyysin vaiheet tässä tutkimuksessa.....	33
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	37
6.1 Aineiston kategorisointi ja kategorioista johdetut diskurssit.....	37
6.1.1 Kaipuu perustehtävän äärelle.....	39
6.1.2 Yleinen kuormittavuuden kokemus	41
6.1.3 Tunne arvostuksen puutteesta	43

6.2	Diskurssien tuottamisen positiot	46
6.2.1	Asiantuntijat laajemman näkökulman tuojina	49
6.2.2	Opettajat alansa osaajina ja kokijoina	50
6.2.3	Rehtorit esihenkilön roolissa.....	54
6.2.4	Puuttuvat äänet.....	55
7	POHDINTA.....	57
7.1	Johtopäätökset	57
7.2	Luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusaiheita	61
	LÄHTEET	63
	LIITTEET.....	68

1 JOHDANTO

Opettajien työhyvinvointi on puhututtanut viime vuosina paljon ja tämä näkyy myös mediasisällöissä. Muun muassa opetusalan ammattijärjestö OAJ (2021) on uutisoinut opettajien kasvaneesta halukkuudesta alanvaihtoon ja tähän aiheeseen myös media innokkaasti tarttui. OAJ:n selvityksen mukaan korona-aikana yli puolet opettajista oli pohtinut vaihtoa toiseen ammattiin. Selvityksessä nousivat esiin niin työn kuormittavuus, kasvanut työmäärä kuin palkkatasokin. Kesäkuussa 2021 toteutettuun vastaavaan selvitykseen nähden opettajien alanvaihtohalukkuus oli merkittävästi kasvanut kolmessa kuukaudessa noin kolmanneksesta kuuteenkymmenen prosenttiin. OAJ:n puheenjohtaja luonnehtii selvityksen tuloksia hätätilanteeksi ja pohtii niitä isoja seurauksia, joita yhteiskunnalle syntyisi ison määrän opettajia vaihtaessa alaa. (Emt.)

Opettajien alanvaihtohalukkuuden taustalla piilevät monet seikat. Näitä avataan tarkemmin luvussa 2 perehtyen aiempaan tutkimukseen. Kiinnostuksen kohteena tässä tutkimuksessa on erityisesti suomalaisten peruskoulun opettajien työhyvinvointi ja se, millaista kuvaa mediassa aiheesta luodaan. Mediasisällöt ovat osaltaan muodostamassa kuvaa opettajien työstä suurelle yleisölle ja voivat siten vaikuttaa esimerkiksi opettajan uraa harkitseviin siten, että he päätyvätkin toiselle alalle.

Opettajien työhyvinvointia on usein tutkittu kysymällä asiasta opettajilta itseltään (ks. esim. Lerkkanen ym., 2020; Pyhältö ym., 2011; Salmela-Aro ym., 2019; Saloviita & Pakarinen, 2021). Tein ensimmäisen maisterin tutkintoni viestintätieteiden pääaineessa, joten mediatekstien tarkastelu tuntui luontevalta ja tässä kontekstissa erilaiselta tavalta lähestyä asiaa. Näin ollen tutkimus voi tuoda erilaisen lähestymistapansa kautta uudenlaisia näkökulmia tutkittavaan asiaan. Mediatekstit ja omassa tutkimuksessani siis uutisjutut ilmentävät monenlaisia asioita. Voisi esimerkiksi tarkastella, miten erilaiset tapahtumat ja niiden suhteet esitetään tai millaisia rooleja tai identiteettejä on annettu niin

toimittajalle, haastateltavalle kuin kenties yleisöllekin (ks. Fairclough, 1997, s. 14). Vaihtoehtoja ja tarkasteluun sopivia näkökulmia tutkimuksen tekoon olisi siis monia – aivan kuten on uutisjutuissakin toimittajalla monenlaisia vaihtoehtoisia polkuja tietyn asian käsittelyyn. Käytettyä kieltä analysoimalla voidaankin päästä käsiksi yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin tulkintoihin (emt., s. 28). Tässä tutkimuksessa lähestyn opettajien työhyvinvointia käsitteleviä mediasisältöjä diskurssianalyysin kautta. Sen keskeisiä lähtökohtia on se, että käytetty kieli on yhteiskunnan ja kulttuurin rajoittamaa, mutta kielen käytöllä on vaikutuksia niihin (Pietikäinen, 2000, s. 197). Vaikutus on siis kaksisuuntainen ja juuri tästä etenkin kriittisessä diskurssianalyysissä ollaan kiinnostuneita (emt.). Ilman viestintää ei olisi kulttuuria (Fiske, 1992, s. 14). Siksi viestinnän tutkimus on aina myös kulttuurin tutkimusta (emt.).

2 PERUSKOULUN OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA

Tässä tutkimuksessa tarkastelen suomalaisten peruskoulun opettajien työhyvinvointia. Opettajien kokema työhyvinvointi ei liity pelkästään opettajiin itseensä ja heidän omiin subjektiivisiin kokemuksiinsa, vaan sillä on myös vaikutusta esimerkiksi opetuksen laatuun ja siihen, miten opettajat pystyvät osoittamaan oppilaille arvostusta ja välittämistä (Lerikkanen ym., 2020; Jögi ym., 2023). Opettajien työhyvinvointia voisi siten luonnehtia monisäikeiseksi asiaksi ja todeta sillä olevan myös yhteiskunnallisia vaikutuksia. Työhyvinvoinnin vaikutus opetukseen ei ole suoraviivainen yksisuuntainen väylä, vaan kokonaisuus, jonka osia ovat niin opettajan työhyvinvointi kuin hänen ohjaustyylinsä sekä opettajan ja oppilaiden välinen vuorovaikutus (esim. opettaja- vai oppilaslähtöisyys). (Ks. Lerikkanen ym., 2020, s. 3.) Opettajien työhyvinvointi on toki tärkeä asia myös opettajien omasta yksilöllisestä näkökulmasta. Keskeistä on myös sen vaikutus oppilaiden oppimistuloksiin ja hyvinvointiin sekä mahdollisuuteen saada yhtäläiset oppimismahdollisuudet. (Kauppi ym., 2022, s. 76.)

Yleisintä alanvaihtohalukkuus oli vuonna 2021 varhaiskasvatuksen opettajilla (63 %). Vastaava luku peruskoulun opettajilla oli 59 %. (OAJ, 2021.) Peruskoulun opettajien työ on viime vuosina ollut myllerryksessä. Vuonna 2016 käyttöön otettu uusi perusopetuksen opetussuunnitelma on tuonut uudenlaisia vaatimuksia opettajien työhön. Uudistuksessa oleellisia seikkoja ovat muun muassa oppilaiden itseohjautuvuuden ja aktiivisuuden vahvistaminen. Opetussuunnitelman muutoksesta seuraa esimerkiksi tarpeita opetusmenetelmien päivittämiseen. Vaikka opetussuunnitelmauudistus on lisännyt kuormitusta, se on tuonut monelle innostavia uusia sisältöjä omaan työhön. (Kauppi ym., 2022, s. 9, 76.) Toinen viime vuosina opettajien työhön ja toki ihan koko maailmaan vaikuttanut tekijä on koronapandemia, joka haastoi meidät kaikki muun muassa opettelemaan uusia etäosallistumisen muotoja.

2.1 Työhyvinvointi monialaisena ilmiönä

Yksilön hyvinvointi voidaan jakaa kolmeen keskeiseen osa-alueeseen: psykologinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Psykologisiin tekijöihin liittyvät niin kokemus työn tarkoituksesta ja esimerkiksi kyky käsitellä stressiä. Fyysiset seikat liittyvät muun muassa riittävään uneen ja ylipäättään kehon kunnosta huolehtimiseen. Sosiaaliset tekijät pitävät sisällään sosiaalisen verkoston ja esimerkiksi toisiaan tukeva työyhteisö vahvistaa hyvinvointia. Nämä kolme osa-aluetta vaikuttavat myös toinen toisiinsa ja esimerkiksi hyvä psykologinen hyvinvointi vahvistaa myös fyysistä terveyttä. Työllä on useimmiten vahvimmin vaikutusta juuri psykologiseen hyvinvointiin, mikä osaltaan vaikuttaa myös muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin. (Robertson & Cooper, 2011, s. 3–4.)

Työhyvinvointia on perinteisesti lähestytty määrällisellä kyselytutkimuksella ja enemmän työpahoinvoinnin, kuten uupumuksen, näkökulmasta. Kuitenkin esimerkiksi positiivisen psykologian kehittymisen myötä katsetta on suunnattu enemmän myös positiiviseen työhyvinvointiin. (Hakanen, 2004, s. 12.) Etenkin yritysmaailmassa ollaan yhä kiinnostuneempia inhimillisestä pääomasta ja henkilöstön motivaatio nähdään kilpailuetuna osaamisen rinnalla (Hakanen, 2017, s. 117).

Sisäinen eli autonominen motivaatio heijastuu myönteisesti niin työsuorituksiin kuin työntekijän omaan hyvinvointiinkin. Sisäinen motivaatio syntyy, kun henkilön vahvuudet ja arvot kohtaavat työn tarjoamien mahdollisuuksien kanssa. Usein mitä enemmän työntekijä pääsee tekemään itselleen mielekkäitä tehtäviä, sitä palkitsevammaksi hän työn kokee, mikä puolestaan lisää työhön sitoutumista. (Martela ym., 2017, s. 105–109.)

Työhyvinvointia tarkastellaan usein työn voimavarojen sekä vaatimusten kautta. Kaikki työt pitävät sisällään näitä molempia. Voimavaroihin voivat liittyä muun muassa mahdollisuus itsenäiseen työhön ja työstä saatu arvostus, kun taas vaatimuksia ovat vaikkapa kiire ja työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus. Vaatimukset ovat usein uupumuksen juurisyytä ja puutteelliset voimavaratekijät toissijaisia syitä. Voimavaratekijät puolestaan suojaavat työuupumukselta ja

lisäävät kokemusta työn imusta. (Hakanen, 2017, s. 122.) Voimavarat liittyvät niin fyysisiin, sosiaalisiin kuin organisatorisiin tekijöihin (Vartiainen, 2017, s. 158). Vaatimukset voidaan jakaa este- ja haastevaatimuksiin, joista ensimmäisillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka aiheuttavat työkuormitusta (esimerkiksi fyysiset kuormitustekijät). Jälkimmäiset eli työn haastevaatimukset voivat olla myönteisiäkin asioita, kuten vastuullisuuden vaatimus, ja myös antaa työlle energiaa. Suomalaisten opettajien kohdalla on havaittu, että työlle asetetut korkeat vaatimukset vahvistavat työn voimavarojen ja työn imun kytköstä. Riittävät voimavarat siis suojelevat työhyvinvointia erityisesti silloin, kun työ on vaativaa. (Emt., s. 124.)

Työuupumuksen taustalla vaikuttavat usein monien vuosien taakse ulottuvat kuormittavat työolosuhteet, kuten irtisanomiset. Tekijät, joilla työhyvinvointia voisi vahvistaa, liittyvät onnistumisen kokemuksiin ja arvostuksen saamiseen. Työhyvinvointiin kytkeytyvä työn imun käsite kulminoituu kolmeen keskeiseen seikkaan: tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Nämä tekijät vaikuttavat yksilön työhyvinvointia lisäävästi. (Hakanen, 2004, s. 14.) Työn imuun liittyy energisyys ja myönteiset tunteet sekä työssä että työtä kohtaan (Hakanen, 2017, s. 117).

Työhyvinvointi tai -pahoinvointi liittyvät moniin eri tekijöihin ja harvoin on nimettävissä vain yhtä työuupumuksen syytä (Hakanen, 2004, s. 24). On muun muassa tutkittu, että työuran epävarmuus vaikuttaa olevan yhteydessä työuupumukseen eli lisäävän sitä (emt., s. 13). Työhyvinvointiin tai -pahoinvointiin liittyvät kysymykset ovat harvoin ”joko tai” vaan useimmiten ainakin tiettyyn rajaan saakka ”sekä että” (Hakanen, 2004, s. 20).

2.1.1 Työhyvinvointi Suomessa

Yleisesti ottaen työhyvinvointi on Suomessa ollut viime vuosina laskusuunnassa (Mäkinen ym., 2022). Kun tarkastellaan suomalaisten työhyvinvointia ajalta ennen koronaa aina vuoden 2022 kesään, voidaan todeta, että suomalaisten työkyky on alhaisempi kuin ennen koronaa - iästä riippumatta. Työn imua ja työtyytyväisyyttä koetaan vähemmän, kun taas työssä tylsistyminen on

kasvussa. Työuupumusoireilu on tavanomaisempaa kuin ennen koronaa ja etenkin kyynisyys ja kognitiiviset häiriöt ovat lisääntyneet. Toisaalta krooninen väsymys on vähentynyt, kun verrataan vuoden 2022 kesän tuloksia koronaa edeltävään aikaan. Korona-ajan alussa vastauksissa korostui työssä tylsistyminen ja se on osittain kesään 2022 mennessä muuttunut kasvaneeksi työuupumusoireiluksi. (Emt.)

Työhyvinvoinnista ja sen kehittamisestä ollaan nyt erityisen kiinnostuneita. Hallitusohjelmaan kuuluva vuonna 2020 käynnistynyt TYÖ2030-ohjelma on yksi osoitus siitä. Sen tavoitteena on eri tahojen kanssa yhteistyössä kehittää uudenlaisia toimintatapoja, joilla halutaan vaikuttaa muun muassa työllisyyteen ja mielikuvaan Suomen työelämästä maailmalla. Tavoitteeksi nimenomaan työhyvinvointia ajatellen on esitetty, että vuonna 2030 Suomessa olisi paras työhyvinvointi koko maailmassa. (TYÖ2030, 2022.)

Tässä ajassa pohditaan paljon etätyön, lähityön ja niiden yhdistelmästä koostuvan hybridityön vaikutusta työhyvinvointiin. Tämä ei sinänsä ole välttämättä kovinkaan relevantti tulokulma opettajien työhyvinvointiin, sillä suuri osa opettajista tekee pääosin lähityötä eikä moni voi edes teoriassa kuvitella tekevänsä pelkästään etätyötä. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen (2022) HELP-projektissa tarkastellaan näiden kolmen eri työnteen muotojen vaikutusta työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. On muun muassa huomattu, että koronapandemia on vaikuttanut eri ihmisten työelämään kovin eri tavoin ja kiihdyttänyt siten työelämän polarisaatiota eli jakautumista. Akselin eri päissä voidaan nähdä niin etätyö ja lähityö tai vaikkapa pandemian rajoituksista kärsineet ja hyötyneet ja niin edelleen. Tämäkään asia ei ole niin mustavalkoinen, että akselin jompikumpi ääripää olisi pelkästään hyvä asia. Etätyöhön siirtyminen saattoi tuoda työhön enemmän vapautta, mutta yhteisöllisyyden tunne heiketä verrattuna lähityöhön. (Emt.)

2.1.2 Työelämän trendit työhyvinvoinnin näkökulmasta

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, samoin työntekijöiden toimintaedellytykset (Vartiainen, 2017, s. 149). Töiden sisällöt ja rakenteet

muovautuvat aikojen saatossa ja myös työnjako ja työsuhteet kokevat murrosvaiheita (emt.). Siinä missä 1900-luvun alkupuolella ihmiset työskentelivät fysiologisten tarpeidensa täyttymisen eteen, 2000-luvulla suunta on kääntynyt yhä enemmän arvostuksen tunteen metsästyksen. Yksilöä motivoi yhä useammin sellainen toiminta, jota hän arvostaa. Eri sukupolvet myös arvostavat erilaisia asioita. (Emt., s. 155).

Eri sukupolvien motivaatiotekijöistä ja eri aloista huolimatta työelämässä on 2020-luvulla neljä keskeistä trendiä, jotka vaikuttavat kaikkiin työntekijöihin: ajattelu- ja toimintatapojen muutos, teknologinen muutos, ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö sekä ilmastonmuutos (Kokkinen ym., 2020, s. 7). Muita keskeisiä muutoksia voisivat olla taloudelliset, poliittiset ja psykologiset tekijät (Vartiainen, 2017, s. 150), jotka jätetään tässä tutkimuksessa vähemmälle tarkastelulle, koska ne ovat aina enemmän tai vähemmän läsnä tavalla tai toisella – eivät siis pelkästään tämän ajan trendejä.

Ajattelu- ja toimintatapojen muuttuminen liittyy muun muassa työelämän jatkuvaan muutokseen ja työurien moninaistumiseen (Väänänen ym., 2020, s. 11). Voidaan puhua sosiokulttuurisesta murroksesta, joka pitää sisällään muun muassa ennakoimattomuutta, vaihtelevuutta ja päivittämisen tarvetta. Tämä kaikki edellyttää muutosvalmiutta, mahdollisuuksia kehittymiseen ja heijastuu muuntuviin työuriin. (Emt., s. 12.) Lisäksi yhä useammat kokevat monet elämänalueet hyvin tärkeiksi, eli halutaan esimerkiksi panostaa isosti sekä työhön, harrastuksiin että perhe-elämään. Tämä todennäköisesti lisää elämän ”ylikuumentumista”. Vaatimus tai halu kehittyä voi luoda hyvinvointia mutta myös pahoinvointia. Pyrkimys jatkuvasti päivittyvään minään voi olla uuvuttava. (Emt., s. 15, 27–28.) Yksittäisen peruskoulun opettajan elämässä tämä voisi näkyä esimerkiksi erilaisina omina mielensisäisinä tulostavoitteina. Opettajalle voi syntyä paineita kehittää jatkuvasti opetusmenetelmiään ja päivittää opetusmateriaaliaan sekä olla alati kuulostelemassa alan uusia tuulia. Jokin vaativa harrastus voi olla tuomassa vastapainoa työlle, mutta myös viedä energiaa. Opetustyöhön yleisesti ottaen liittyy jatkuva kehittyminen ja oman osaamisen päivittäminen (Harris & Anthony, 2001, s. 371, 386). Tämä edellyttää

onnistuaakseen myös sitä, että opettajat saavat tukea kehittymiseensä (emt., 386–387).

Samaan teemaan liittyy **työelämän intensifikaatio**, jonka on todettu heikentävän työn imua ammattialasta riippumatta etenkin, kun puhutaan päällekkäisistä työtehtävistä ja työtahdin kiristymisestä (Mauno ym., 2022, s. 30–31, 48–49). Jatkuva työskentelyn tehostamisen vaatimus on riski työhyvinvoinnille. Kuitenkin sopivat oppimistavoitteet (ei liian korkeat tai matalat) lisäävät työn imua. Osaltaan työelämän intensifikaatio liittyy teknologiseen kehittymiseen, joka asettaa haasteita uuden oppimiselle ja nopealle muutostahdille. (Emt.) Vaikka muutostrendejä osataan jollakin tapaa ennakoida, muutostahti on niin kiiwas, että voi silti olla hankala nähdä esimerkiksi 15 vuoden päähän. Väistämättä uuden oppimista ja uuden luomista tarvitaan työssä kuin työssä. (Martela ym., 2017, s. 101.)

Toinen tulevaisuuden työelämään kytkeytyvä muutostrendi liittyy **teknologiaan**. Jatkuvasti kehittyvä teknologia voi korvata tiettyjä työtehtäviä, mutta samalla tuottaa uudenlaisia töitä. Vaikkapa tietosuojan ja tietoturvan kysymykset nousevat yhä tärkeämmäksi. (Alasoini ym., 2020, s. 33.) Siinä missä vielä 90-luvulla opettajat ja vanhemmat viestivät toisilleen lankapuhelimella tai reissuvihon välityksellä, tiedonvälitys ja vuorovaikutus on aiempaa nopeampaa ja tiiviimpää sekä tapahtuu usein sähköisesti. Merkille pantavaa onkin, että monet trendeistä ovat sekä tiettyjä asioita helpottavia ja nopeuttavia tai voimavaroja antavia, mutta myös jotain uuden oppimista vaativia ja kenties jotakin lisätyötä edellyttäviä (ks. esim. Vartiainen, 2017, s. 150). Työelämässä korostuu tulevassa yhä enemmän oleellisen tiedon erottaminen epäoleellista sekä kyky hyödyntää löytämäänsä informaatiota (emt., s. 42). Oletettavaa on, että suorittavan työn määrä vähenee, kun rutiinityötä voidaan enemmän automatisoida. Ainoastaan siis työskentelytapa ei muutu digitalisaation myötä, vaan myös tekemisen sisällöt. Uusien teknologioiden lisäksi on siis otettava haltuun uudenlaisia toimintamalleja. (Martela ym., 2017, s. 100.) Tämä kaikki edellyttää työntekijöiltä entistä mukautuvampaa eli resilienttiä työtötta sekä jatkuvaa uuden oppimista.

Kolmas suomalaista työelämää ravisteleva muutos on **ikäntyvä ja monimuotoistuva työväestö** (Bergbom ym., 2020, s. 53). Työväestö tulee ikääntymään ja lisäksi ulkomaalaistaustaisten tekijöiden määrä kasvaa. Koska työväestö ikääntyy, työhyvinvointiin panostaminen nousee aiempaakin tärkeämmäksi asiaksi. Lisäksi tiedostetaan, että suomalaisten ikääntyessä, yhä useampi työssä oleva huolehtii myös omista ikääntyvistä omaisistaan. Työurien pidentymisessä on omat haasteensa erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta, miten ylläpitää työntekijän työkykyä mahdollisimman pitkään ja monipuolisesti. (Emt.) Monimuotoisen työyhteisön työkykyä vahvistavat puolet voisivat opettajan työssä liittyä muun muassa siihen, että eri vaiheissa urapolkuaan olevat kollegat voivat oppia toisiltaan erilaisia asioita. Hiljattain valmistuneilla on tuoreet tiedot käytettävissään ja alan konkareilla puolestaan paljon käytännön kokemusta ja näkemystä. Eri kulttuurien läsnäolo voi osaltaan toimia työyhteisöä rikastuttavana tekijänä. Pidentyvät työurat voivat haastaa työmotivaatiota, ellei siihen erityisesti kiinnitetä huomiota (emt.).

Neljäs työelämään vaikuttava keskeinen tekijä on **ilmastonmuutos**. Työpaikoilla ilmastonmuutos edellyttää uudenlaisia toimintatapoja ja kykyä sopeutua niihin (Ala-Laurinaho ym., 2020, s. 75–77). Ilmastonmuutos voi vaikuttaa esimerkiksi siten, että muuttuvat sääolosuhteet vaativat uudenalaista ennakkointia ja seurantaa. Ilmastonmuutoksen suorat vaikutukset liittyvät sääilmiöiden muutoksiin ja sitä kautta luontoon ja vaikkapa vuosittaisen keskilämpötilan kohoamiseen. Kuitenkin sen erilaiset heijastevaikutukset ulottuvat myös jokaiselle työpaikalle tavalla tai toisella. Tämä kaikki edellyttää muutoskykyä ja joustavuutta sekä yksilöiltä että yhteisöiltä. (Emt.) Opettajan työssä ilmastonmuutokseen liittyvät vaikutukset voisivat kytkeytyä paitsi uusien asioiden opetteluun ja opettamiseen myös esimerkiksi erilaisiin käytännön toimiin; muun muassa tuottaa painetta siirtyä entistä paperittomampaan opetukseen.

2.2 Opettajien työhyvinvoinnin tila

Opettajien työhyvinvointi heikentyi uuden opetussuunnitelman käyttöönoton myötä verrattuna aiempaan pariin vuoteen. Kun verrattiin opettajien kyselyvastauksia vuosilta 2014, 2016 ja 2018 sekä tarkasteltiin vuosina 2020–2021 kerättyä haastatteluaineistoa, selvisi, että sekä luokanopettajilla, erityisopettajilla että lehtoreilla työn kuormittavuuteen liittyvä kokemus on kasvanut vuosi vuodelta. (Kauppi ym., 2022, s. 3.) Kokemus työstressistä ja kasvaneesta työmäärästä on lisääntynyt, samoin tuntemus kielteisten muutosten kasvaneesta määrästä, kun vertaillaan vuoden 2014 ja 2018 vastauksia. Lisäksi opettajat raportoivat heikentyneestä terveydestään ja unihäiriöistä. (Emt., s. 23–24.) Huomioitavaa kuitenkin on, että opettajat kokivat työyhteisönsä toimivammaksi kaikkina tarkasteluvuosina muihin kunta-alan erityisasiantuntijoihin verrattuna (Emt., s. 27).

Aiemmassa luvussa 2.1.1 mainittu koronaviruspandemia on ollut viime vuosina vahvasti läsnä opetustyön arkeen vaikuttavana tekijänä. OAJ (2022b) on ilmaissut nettisivuillaan keskittyneensä koronaepidemian aikana erityisesti opettajien ja heidän työhyvinvointinsa tukemiseen. Opetusalan ammattijärjestö kertoo sivuillaan muun muassa vaatineensa hallitusta huolehtimaan opettajien työn turvallisuudesta pandemian aikana. (Emt.) Tässä tutkimuksessa ei erityisesti keskitytä koronapandemian vaikutuksiin, mutta sitä ei myöskään voida poissulkea, koska tutkimus kohdistuu vuosille, jolloin koronapandemia on ollut aktiivisesti arjessa läsnä (lisää tutkimuksen aineistosta luvussa 5.1.).

Opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan jaotella monin eri tavoin. Voidaan tarkastella esimerkiksi sekä laadullisia että määrällisiä tekijöitä, joilla on vaikutusta opettajan hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa opettajien työhyvinvointiin liittyvät tekijät jaotellaan sen mukaan, miten opettaja itse kykenee niihin vaikuttamaan. Jaottelut ovat kuitenkin aina enemmän tai vähemmän keinotekoisia rajoineen.

2.2.1 Opettajaan itseensä liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät

Monesti on pohdittu yksityiselämän ja henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä työuupumuksen synnyssä. Työuupumus on kuitenkin nimenomaan työperäinen ilmiö (Hakanen, 2004, s. 13). Vaikka esimerkiksi **velvollisuudentunto** voi olla työuupumuksen riskitekijä, sillä on merkitystä vain, jos työn vaatimukset ovat liialliset. Toisin sanoen olosuhteet työssä ovat persoonallisuuden piirteitä merkittävämpi tekijä työuupumuksessa. (Emt.) Työuupumuksen vaikutukset silti heijastuvat myös yksityiselämään ja voivat näkyä kotona ja vapaa-ajalla aiemmin kuin työpaikalla (emt., s. 14).

Enenevässä määrin on pohdittu kysymystä, mitä työntekijä itse voi tehdä omaa työhyvinvointiaan edistääkseen. Yksilö voi esimerkiksi vaikuttaa ajatuksiin omasta työstään ja sen merkityksestä, kehittää ja säädellä vuorovaikutustaan sekä mahdollisesti tehdä joitakin sisällöllisiä muutoksia omaan työhönsä. (Hakanen, 2017, s. 125.) Opettajien **ammattilliseen osaamiseen** liittyvät käsitykset vaikuttavat kokemukseen työn imusta ja työhön kiinnittymisestä (Lerikkanen ym., 2020, s. 57–58). Keskeiseksi nousee myös **taito käsitellä työstressiä** ja työstä aiheutuvaa kuormitusta (emt., s. 62). Korkeampi **resilienssi** on tyypillisempää niillä opettajilla, joilla on vähemmän uupumisoireita (Salmela-Aro ym., 2019, s. 5).

Tutkimusten mukaan opettajien **kokemusvuodet** vaikuttavat heidän jaksamiseensa. On havaittu, että alle 10 vuotta opettajina työskennelleet olivat stressaantuneempia kuin enemmän kokemusta omaavat kollegat (Lerikkanen ym., 2020, s. 57). Syynä tähän voi olla se, että kokemus tuo paitsi varmuutta, myös rutiineja ratkoa työn haasteita. Opettajien ikä ei kuitenkaan vaikuta koettuun stressiin. (Emt.)

Sukupuolen on joissakin tutkimuksessa huomattu vaikuttavan opettajien kokemaan työhyvinvointiin. Miessukupuoli voi lisätä todennäköisyyttä uupumiseen (Saloviita & Pakarinen, 2021, s. 13). Lisäksi on havaittu, että työsuureissa kaupungissa ja suuressa koulussa sekä aineenopettajuus ovat työhyvinvoinnin riskitekijöitä opettajan työssä (emt.). Tämä liittyy sekä opettajaan itseensä että työympäristöön. Voisi ajatella, että isossa koulussa ei ole

välttämättä niin tiivis työyhteisö kuin esimerkiksi pienessä kyläkoulussa. Aineenopettaja saattaa olla enemmän yksin haasteidensa kanssa kuin vaikkapa erityisopettaja, joka tekee jatkuvasti yhteistyötä eri opettajien ja muiden ammattilaisten kanssa. Erityisopettajilla työuupumusriski onkin pienin **eri opettajaryhmistä** (emt., s. 1).

Monissa yhteyksissä tulee esiin opettajien **vahva sitoutuminen** työhönsä (esim. Salmela-Aro ym., 2019, s. 5). Hyvin sitoutunut, mutta uupumusta kokeva työntekijä voi olla lyhyellä aikavälillä katsoen pärjäävä, mutta pidemmällä jännteellä yhtälö on haastava. Masennus on yksi keskeisistä varhaisen eläköitymisen syistä opettajilla. Usein opettajat kuitenkin näkevät työnsä merkityksellisenä ja arvostavat työtään, mikä sinänsä on hyvä asia. (Emt.) Monet opettajat ovat hyvin vahvasti sitoutuneita työhönsä ja kokevat olevansa henkilökohtaisesti vastuussa oppilaidensa kasvusta (Fornaciari, 2019, s. 212). Yleisesti ottaen työn kokeminen merkitykselliseksi ja tärkeäksi on työhyvinvointia lisäävä tekijä (Robertson & Cooper, 2011, s. 79).

2.2.2 Työhyvinvoinnin osatekijät opettajan ympäristössä

Työyhteisö ja muut työhön liittyvät vuorovaikutussuhteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Opettajien saama **tuki esihenkilöltään** on koettu työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi, samoin johtamisen oikeudenmukaisuus. Mahdollisuus vertaistukeen ja ylipäättään **työyhteisön tuki** on nähty tärkeäksi jaksamisen kannalta. (Kauppi ym., 2022, s. 4.)

Yhteistyö kollegoiden, esihenkilöiden tai oppilaiden ja heidän huoltajiensa kanssa ei aina suju kitkatta. Ihmissuhteisiin liittyvät pitkäkestoiset ratkaisemattomat haasteet voivatkin olla merkittävä tekijä uupumisen kokemisessa (Pyhältö ym., 2011). Haastavat ihmissuhdepulmat voivat aiheuttaa niin ammatillista riittämättömyyttä kuin kyynisyyttä ja vieraantumisen tunnettakin (emt.). Yhteistyö niin muiden opettajien kuin ympäröivän yhteiskunnan eri toimijoiden kanssa, on tärkeässä roolissa opettajien työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Tämä voisi osaltaan korostaa tunnetta jaetusta vastuusta yksilöllisen vastuun rinnalle. (Fornaciari, 2019, s. 212.) Toimiva

yhteistyö kollegoiden kanssa voi parhaimmillaan vahvistaa työhyvinvointia kahdella eri tavalla. Toisiaan tukevan työilmapiirin lisäksi yhteistyö voi edistää myös ammatillista kehittymistä (Harris & Anthony, 2001, s. 384). Yksi yhteistyön muodoista opettajien arjessa on **yhteisopettajuus**, joka voidaan kokea sekä myönteisenä että kielteisenä asiana opettajasta riippuen. Osa opettajista kokee yhteisopettajuuden toimivana mallina, jotkut lähinnä säästökeinona (Kauppi ym., 2022, s. 51). Joidenkin opettajien mielestä on selkeästi toimivampaa, että on yksi normaalikokoinen luokka ja yksi opettaja (emt.).

Viime vuosina jyllännyt **koronapandemia** tuntuu jakavan opettajien mielipiteitä siinä, miten paljon se on vaikuttanut opetustyön arkeen. Jotkut ovat löytäneet siitä myös myönteisiä puolia. (Kauppi ym., 2022, s. 4.) Ympäristötekijät ovatkin tässä suhteessa mielenkiintoiset, että niiden vaikutus voidaan kokea eri tavoin. Yhtä kaikki koronapandemia haastoi myös opettajat esimerkiksi erilaisiin työn tekemisen tapoihin, kuten aiemmin jo todettiin.

Käytettävissä olevilla resursseilla on hyvin merkittävä vaikutus opettajien työhyvinvointiin (Jōgi ym., 2023). Kun resurssit ovat riittävät, opettajien kokema fysiologinen stressi vähenee (emt.). Yksi usein esiin nousevista kuormitusta aiheuttavista tekijöistä liittyy **inkluusioon**, jolla tarkoitetaan jokaisen oppilaan oikeutta olla mukana tavallisessa luokkaopetuksessa omassa lähikoulussaan (Tieteen termipankki, 2023). Osa opettajista kokee, että inkluusio on ajatuksena kannatettava, mutta käytännön arjessa resurssit eivät riitä siihen. Pahimmillaan tilanne eskaloituu siten, että tukea tarvitseva oppilas tai oppilaat eivät luokassa saa riittävästi tukea. Opettajan aika voi mennä haastavien oppilaiden tukemiseen, jolloin huomio ei enää riitä muille oppilaille ja opettaja itse on vaarassa uupua. Kokemus käytettävissä olevista resursseista vaihtelee kuitenkin kouluittain ja usein esimerkiksi ruotsinkielisissä suomalaiskouluissa resurssit koetaan riittävämmiksi kuin suomenkielisissä kouluissa. (Kauppi ym., 2022, s. 40–50.) Koulujen välillä on siten tässä suhteessa eroja.

Vaikutusmahdollisuus on yksi työhön voimavaroja antavista tekijöistä (Hakanen, 2004, s. 233). Opettajat voivat kuitenkin kokea, että on monia esimerkiksi hallinnollisia päätöksiä, jotka vaikuttavat heihin itseensä tai

oppilaisiin vahvasti, mutta joihin he eivät voi itse vaikuttaa. Vaikutusmahdollisuuksien puute voi vaikuttaa motivaatiota laskevasti ja lisätä uupumusta. (Lerikkanen ym., 2020, s. 57.) Tunne siitä, että voi kontrolloida omaa työtään, vähentää todennäköisyyttä uupumiseen (Salmela-Aro ym., 2019, s. 5). Vapaus tehdä ratkaisuja itse lisää autonomian tunnetta, mikä puolestaan vahvistaa työn imua ja lisää kiinnostusta työhön. Positiivinen kehä jatkuu vielä siten, että työn imua tuntiessaan työntekijä usein panostaa työhönsä enemmän ja ottaa vastuuta enemmän. (Vartiainen, 2017, s. 160.) Suomalaisilla opettajilla on keskimäärin ulkomaisiin kollegoihinsa verrattain enemmän autonomiaa (Fornaciari, 2019, s. 199). Hyvinvointia voi lisätä sekin, että opettajat rohkeasti ottavat kantaa siihen, millaisia sisältöjä heidän mielestään kouluissa tulisi olla (emt., s. 212).

Toisin kuin voisi ehkä olettaa, **luokkakoko** ei merkittävästi heijastu opettajien kokemaan stressiin. Sen sijaan luokassa olevien **tukea tarvitsevien oppilaiden määrä** vaikuttaa opettajien riittämättömyyden kokemukseen. (Ks. esim. Lerikkanen ym., 2020, s. 57; Saloviita & Pakarinen, 2021, s. 13.) Jos tukea tarvitsevia oppilaita on luokassa kolme tai enemmän, se lisää riskiä opettajan työuupumukseen (Saloviita & Pakarinen, 2021, s. 13).

3 MEDIA TODELLISUUDEN TULKKINA

Joukkoviestintä tunnetaan perinteisesti neljäntenä valtiomahtina, joka valvoo yhteiskunnallista vallankäyttöä eli muita valtiomahteja (lainsäädäntö-, toimeenpano- ja tuomivaltaa). Tähän samaan tehtävään kytkeytyy niin sanottu vallan vahtikoiran rooli eli julkisen vallan käyttäjien valvonta (Kuutti, 2006, s. 151, 176.) Tässä tutkimuksessa joukkoviestintä ja media nähdään synonyymeina. Medialla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa joukkoviestintäkanavaa, jonka sisältö on suunnattu laajalle tai rajaamattomalle anonyymille yleisölle samansisältöisenä ja yksisuuntaisena. (Ks. Emt., s. 68–69, 129.) Esimerkiksi Yleisradion nettisivujen uutiset ovat kaikille verkkosivulla yle.fi vieraileville samansisältöiset ja suunnattu laajalle yleisölle. Myös verkossa julkaistut Opettaja-lehden jutut ovat mediasisältöjä, koska ne ovat yksisuuntaisesti julkaistu ja periaatteessa kenen tahansa samansisältöisesti luettavissa, vaikka kohderyhmä sinänsä on rajatumpi. Tämän tutkimuksen aineistona olevista mediateksteistä kerrotaan tarkemmin luvussa 5.1.

3.1 Viestintä merkitysten tuottajana

Viestintää voidaan perinteiseltä jaottelultaan lähestyä kahdesta eri tulokulmasta. Yksi tulkintatapa on nähdä viestintä lähinnä sanomien siirtona vastaanottajalta toiselle (prosessikoulukunta). Toinen ja tässä tutkimuksessa näkökulmaksi valittu koulukunta näkee viestinnän merkitysten tuottamisena ja vaihtona (semioottinen koulukunta¹). (Fiske, 1992, s. 14–15.) Tällöin ajatellaan, että merkitykset rakentuvat vasta vuorovaikutuksessa vastaanottajan kanssa. Esimerkiksi kirjoitettua tekstiä ei nähdä valmiina pakettina, joka ikään kuin lukiessa vain avataan, vaan lukeminen nähdään neuvottelu- ja

¹ Semiotiikka tarkoittaa ”merkkien ja niiden toiminnan tutkimusta” (Fiske, 1992, s. 61). Semiotiikka on yksi strukturalismin muodoista. Strukturalismissa kantavana teemana on ajatus siitä, että maailmaa ei tavoiteta sellaisena kuin se on (toisin kuin empirismissä ajatellaan). Strukturalismissa ollaan kiinnostuneita siitä, miten maailmaa tehdään ymmärrettäväksi eikä niinkään siitä, millainen maailma oikeasti on. (Emt., s. 150; vrt. sosiaalinen konstruktionismi luvussa 5.)

vuorovaikutusprosessina tekstin kanssa. (Emt., s. 16.) Merkitykset eivät siten ole ehdottomia (emt., s. 69), vaan ne syntyvät tekstin ja lukijoiden vuorovaikutuksessa, jossa kummallakin on roolinsa ja vaikutuksensa (emt., s. 215).

Kielenkäyttö kytkeytyy paitsi tiettyyn tilanteeseen, jossa kieltä käytetään, myös laajempaan yhteiskunnalliseen tilanteeseen, joka määrittelee mitä on mahdollista tai hyväksyttävää sanoa (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 15). Kieltä ja kulttuuria voidaan siten pitää hyvin tiiviinä kaksikkona (emt., s. 253). Se, mitä ja miten havaitsemme, riippuu kulttuuristamme, jossa omaksumme omat käsitteelliset ajatusmallimme. Tästä syystä eri kulttuureissa ihmiset näkevät todellisuuden eri tavoin. Erilaisten havaintojen tulkinnoissa kyse ei siis ole vain yksilöstä ja hänen havainnoistaan, vaan myös kulttuurin vaikutuksesta. (Fiske, 1992, s. 43.)

Vaikka kulttuuri säätelee kielen tulkintaa, kieli itsessään uusintaa kulttuuria. Kieli on siis merkityksellistämistä (Lehtonen, 1996, s. 31). Omaksumme kasvatuksenkin myötä oman kulttuurin ja ympäristön käytäntöjä ja usein nimenomaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa (Puusa & Juuti, 2020, s. 81). Tästä syystä sosiaalinen todellisuus on hyvin vahvasti sidoksissa kontekstiin, näkökulmaan ja tilanteessa läsnä oleviin henkilöihin (emt.). Kieli sekä heijastelee että luo yhteisöjen tapoja (Luukka, 2000, s. 140). Näin ollen jossakin tietyssä tilanteessa on aina läsnä myös laajempi konteksti (emt., s. 151). Kontekstiin voidaan ajatella kuuluvan esimerkiksi historiallinen tausta, aika ja paikka, muut tekstit ja käyttöyhteys (ks. Lehtonen, 1996, s. 158–159).

Kun tarkastellaan media-aineistoja, on hyvä tiedostaa, että niihin vaikuttavat tai voivat vaikuttaa erilaiset intressit, kuten taloudelliset tai poliittiset tavoitteet (ks. Fairclough, 1997, s. 52). Tavoitteita tai merkityksiä voi olla useitakin. Kieli on niin päätöksenteon kuin vaikkapa politiikankin ääni, ja juuri median kautta tietyt aiheet nousevat yleisesti keskusteluun (Pietikäinen, 2000, s. 191). Media sekä heijastaa ympäristössä tapahtuvia muutoksia että vahvistaa niiden olemassaoloa (ks. Fairclough, 1997, s. 83). Kieli ei ole vain väline, jolla tietty viesti saadaan välitettyä vastaanottajalle, vaan se on hyvin keskeinen osa

ihmisyyttä ja osa ihmisten välistä tietoisuutta eli intersubjektiivisuutta (Lehtonen, 1996, s. 30). Merkitykset siis syntyvät kielessä (emt., s. 67).

3.2 Uutisjuttu valintojen kokoelmana

Journalismilla tarkoitetaan ajankohtaista ja faktoihin perustuvaa joukkoviestintää. Perusajatus on, että ensin jotain on tapahtunut ja journalismi tuo asian esiin ja suuren yleisön tietoisuuteen. Myös itsenäisyys ja edustavuus ovat tärkeitä määreitä eli se, että journalismi edustaa yleisöä ja toisaalta toimii oman itsenäisen harkintansa kautta ja varoo esimerkiksi ulkopuolisia vaikutusyrityksiä. (Kunelius, 1997, s. 18.) Kulttuuri ja yhteiskunta vaikuttavat siihen, miten media toimii ja mitä mediasisällöissä voidaan ilmaista. Toimittajat ilman rajoja -järjestö (2022) julkaisee vuosittain maailman lehdistönvapausindeksin, joka tarkastelee muun muassa lehdistönvapautta, tiedotusvälineiden riippumattomuutta ja monimuotoisuutta maailmanlaajuisesti. Suomi ja muut Pohjoismaat ovat listan positiivisessa kärjessä. (Emt.) On silti hyvä tiedostaa, että vaikka sananvapaus ja -julkaisuvapaus olisivatkin yhteiskunnassa niin sanotusti hyvällä tasolla, siltikään kaikilla ei ole mahdollisuutta samalla tavalla tulla kuulluksi kuin joillakin toisilla. Myös erilaiset tilanteet vaikuttavat siihen, kenellä on mahdollisuus tuoda ajatuksiaan julki. (Perelman, 1996, s. 18.)

Uutinen on vakiintunut juttutyyppi, jolle on ominaista uuden ja usein yllättävän tiedon kertominen jostakin kiinnostavasta ja ajankohtaisesta asiasta. Länsimaissa uutisen ei kuulu olla kantaa ottava, vaan siihen liittyy vahvasti neutraalisuuden ihanne. (Kuutti, 2006, s. 242–243). Uutiseen, kuten kaikkiin tekstityyppeihin, liittyy omia taustaoletuksia ja jaettua kulttuurista tietämystä. Esimerkiksi uutisjuttuihin liitetään edellä mainittu ajatus objektiivisuudesta. Lähtökohtaisesti siis oletetaan, että juttu ei sisällä toimittajan omia mielipiteitä, vaan se on puolueeton kuvaus jostakin tapahtumasta. Tässä piilee paradoksi, sillä toimittaja ei kuitenkaan voi käsitellä mitään asiaa täysin tyhjentävästi tai neutraalisti niin, ettei jutunteossa olisi tehty tiettyjä rajauksia tai valintoja. (Ks.

Kalliokoski, 1996, s. 37.) Uutinen on aina myös tulkinta jostakin asiasta tai tilanteesta (emt., s. 90). Valinnat kytkeytyvät vahvasti merkityksiin ja siihen, mitä jätettiin valitsematta (Fiske, 1992, s. 82). Voidaan siis ajatella, että on olemassa tietty mahdollisten valintojen joukko (paradigma), josta valinta tehdään. Tehdyistä valinnoista muodostuu kokonaisuus (syntagma). (Emt., s. 81.) Tehdyistä valinnoista huolimatta esimerkiksi tekstiä ei välttämättä aina lueta tai ymmärretä niin kuin kirjoittaja sen ajatteli. Useiden tulkintojen mahdollisuus on pikemminkin sääntö kuin poikkeus (Perelman, 1996, s. 53).

Se, miksi jostain asiasta tulee uutinen, liittyy uutiskriteereihin, jotka vaihtelevat ajasta ja mediastakin toiseen. Valtakunnallisella medialla on erilaiset uutiskriteerit kuin pienilevikkisellä paikallislehdellä. Vastaavasti vaikkapa Opettaja-lehdessä sisältöjen painotus on erilainen kuin esimerkiksi maakuntalehdellä. Kohderyhmä, ilmestymistiheys, mahdollinen poliittinen kanta, levikki ja omistussuhteet vaikuttavat kaikki kunkin median uutiskriteereihin. Mitä useampaa ihmistä uutisen aihe koskettaa (läheisyys, ajankohtaisuus, laajuus), sitä tärkeämmäksi uutinen yleensä nähdään. Toisaalta esimerkiksi kaupallisilla medioilla korostuu myös se, miten kiinnostava juttu on lukijoiden mielestä, vaikka julkaistava uutinen itsessään ei niin merkityksellinen olisikaan. Myös kielteisyys on uutiskriteeri eli mitä kielteisempi asia, sitä todennäköisemmin siitä tulee uutinen. (Ks. esim. Kuutti, 2006, s. 244.)

Uutisjuttu itsessään ja sen analyysi on useiden viestinnällisten tapahtumien sarja. Ensin esimerkiksi toimittaja on päättänyt tekemään jutun vaikkapa toimituspäällikön pyynnöstä tai siksi, että on huomannut aiheen olevan erityisen ajankohtainen ja siksi kiinnostava. Toimitukseen on saattanut tulla jokin tiedote tai uutisvinkki, joka käynnistää jutunteon prosessin. Tämän jälkeen toimittaja tutustuu aiheeseen ja esimerkiksi haastattelee jotakuta henkilöä. Joku toinen haastateltava olisi voinut kertoa kokonaan erilaisen tarinan ja vastaavasti joku toinen toimittaja olisi voinut kirjoittaa aivan toisenlaisen jutun eri näkökulmia painottaen. Sitten myöhemmin lukija lukee uutisjutun, mikä on jo itsessään viestinnällinen tapahtuma. Lisäksi vielä tässä tutkimuksessa minä gradua tekevän opiskelijan näkökulmasta analysoin uutisjutun. Koko tapahtumaketjua

tarkastellessa voidaan huomata, että läsnä ovat hyvin monet viestinnälliset tapahtumat eri kerroksissa, samoin erilaiset mahdolliset ja toisaalta realisoituneet vaihtoehdot ja valinnat. Suurelle yleisölle toteutettava joukkoviestintä voidaan siten nähdä monien eri viestintätilanteiden sarjana. (Ks. Fairclough, 1997, s. 53 sekä omat kokemukseni uutistoimittajana työskentelystä.) Myös erilaiset ”off the record”² -tyyppisesti kerrotut asiat voivat muovata toimittajan tulkintaa asiasta, vaikka hän ei voi suoraan niitä jutussa ilmaista.

Huomioitavaa on, että konteksti ohjaa kielenkäyttöä ja kielellinen toiminta ankkuroituu siten aina tiettyyn aikaan ja tilanteeseen, johon voi liittyä tiettyjä normeja (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 14, 61). Voisi esimerkiksi olettaa, että opettaja kuvailee työhyvinvointiin liittyviä mietteitään tai työyhteisössä ilmeneviä puolia erilaisin sanankääntein puolisolleen kuin vaikkapa esihenkilölleen tai haastattelutilanteessa toimittajalle. Haastattelutilanteessa haastateltava tietää, että kaikki hänen sanomansa voi päätyä julkiseksi. Haastateltavan tunnistaessa toimittajan ja median vallan hän voi olla sanavalinnoissa tavallista tarkempi ja esimerkiksi neutraalimpi kuin jossakin toisessa keskustelutilanteessa.

Yksi mediateksteihin liittyvä valtasuhde onkin juuri toimittajan ja haastateltavan välinen. Suhde ei ole tasa-arvoinen, koska toimittajalla on mahdollisuus päättää, mitä asioita hän nostaa jutussa esiin. Kaikki sanottu nimittäin harvoin päättyy lopulliseen uutiseen. Juttujen teossa on väistämättä mukana myös toimittajan omaa tulkintaa ja hänen käsityksensä edustamastaan mediasta. (Ks. Kalliokoski, 1996, s. 73.) Kielelliset valinnat voivat olla tiedostamattomiakin. Yhtä kaikki voidaan todeta, että kielenkäyttö ei ole koskaan vapaa myöskään tunteista tai uskomuksista ja että objektiivisuuden ihanne on siten mahdoton saavuttaa, vaikka siihen yritettäisiinkin pyrkiä. (Emt., s. 91.)

²”Off the record” tarkoittaa toimittajalle epävirallisesti ja luottamuksellisesti kerrottua asiaa, joka usein helpottaa toimittajaa asiakokonaisuuden hahmottamisessa, mutta jota toimittajalla ei kuitenkaan lupa suoraan juttuunsa kirjoittaa. (Ks. Kuutti, 2006, s. 80.)

3.3 Median valta ja vallan media

Mediaa ja valtaa voi tarkastella ainakin kahdesta hyvin keskeisestä erilaisesta näkökulmasta. Medialla on valtaa, mutta millaista ja kenen vallassa on media? Tiedostusvälineet voidaan nähdä osana valtaeliittiä ja siten voidaan olettaa niiden välittävän valtaeliitin ideologiaa (Kalliokoski, 1996, s. 73). Vallankäyttö ei näy kielessä aina selvästi. Esimerkiksi tietyn yhteisön ideologia ja arvot voivat ohjata tietynlaisiin kielellisiin valintoihin, joita pidetään tuttuina ja oikeina. Tekstin välittämät uskomukset voivat näin olla jossain määrin näkymättömiä. Jaettu sosiokulttuurinen tieto siis määrittää sen, mitä pidetään neutraalina ja tyyppillisenä. Juuri tästä syystä monesti oman aikansa tekstejä voi olla hankala analysoida. Vanhoista teksteistä esimerkiksi erilaiset stereotyyppiset käsitykset näkyvät selvemmin. Aiemmin media-aineistoissa myös saattoi olla selkeämmin opettava ja elitistinen sävy. (Emt., s. 76–77, 80–81.) Voidaan jopa todeta, että mitä tutumpi ja tavallisempi asia, sitä vaikeampi sitä on havaita ja tunnistaa (Lehtonen, 1996, s. 13). Samalla tuttujen asioiden toistaminen vahvistaa vallitsevaa nykytilaa ja toimii siten muutosta vastustaen. Niinpä mitä laajempaa ja heterogeenisempaa yleisöä halutaan tavoitella, sitä toisteisemmaksi usein sisältö kannattaa luoda. (Fiske, 1992, s. 27, 34.)

Kaupallinen media tavoittelee voittoa, jota saadaan mainostajilta. Tämä saa aikaan sen, että medioiden on kilpailtava yleisöstä. Ollakseen mainostajan silmissä kiinnostava, median on houkuteltava yleisöä, jota puolestaan mainostaja haluaa tavoittaa. (Ks. Fairclough, 1997, s. 60–61.) Jos jonkin median sisällöt eivät kiinnosta yleisöä, mainostajat ja samalla taloudelliset toimintaedellytykset kaikkoavat. Näin ollen median omistussuhteet vaikuttavat sen tarjoamiin sisältöihin (emt., s. 62). Media ja journalismi ovatkin entistä tiiviimmin kytkeytyneitä markkinoihin (Kunelius, 1997, s. 69). Perinteisesti tuloja saadaan joko lukijoita tai muilta median kuluttajilta tai ilmoittajilta ja mainostajilta (emt., s. 72). Raha liittyy väistämättä kiinteästi mediaan, sillä ilman suurta pääomaa joukkoviestintää ei voi edes aloittaa (emt., s. 192).

Kilpailun kasvaessa mediasisällöt eivät useinkaan monipuolistu (Kunelius, 1997, s. 81). Kun eri mediat kilpailevat lukijoista, niiden tarjonta alkaa muistuttaa

yhä enemmän toisiaan. Mediat seuraavat toistensa tekemisiä tiiviisti ja haluavat kertoa vähintäänkin saman mitä toisetkin. Juttuja halutaan tuottaa tehokkaasti ja mahdolliset vaihtoehtoiset jutut muodostavat siten riskin eli niiden tuotanto voi olla tehotonta ja kiinnostavuudesta ei voi olla varma. On myös esitetty pohdintoja siitä, miten yhä keskittyvä omistus mahdollisesti yhdenmukaistaa sisältöjä. Lisäksi tavoiteltu yleisö ja sen kiinnostuksen aiheet ohjaavat kaupallisen median sisältöjä ja usein tavoiteltu yleisö on yhtä kuin ostokykyinen kohderyhmä. (Emt., s. 81–83.) Etenkin kaupallinen media heijastelee varsin laajan ihmisryhmän mielenkiinnon kohteita. Kaupallinen media pohtiikin tarkkaan, ketä oikeastaan kannattaa puhutella (emt., s. 87).

Mediatekstejä voidaan pitää sosiokulttuuristen muutosten mittarina (Fairclough, 1997, s. 73). Kieli ylipäätään on keino tuoda asioita keskusteluun ja esittää maailmaa koskevia lausuntoja eli sen avulla voidaan representoida todellisuutta (Lehtonen, 1996, s. 44). On kuitenkin monivaiheinen ja monia tekijöitä huomioon ottava prosessi, millaiset asiat lopulta nousevat uutisiksi ja tulevat ylipäätään kerrotuiksi. Mielenkiintoinen jatkokysymys tähän liittyen onkin, mitä tehdyt valinnat kertovat juuri tästä ajasta ja kulttuurista. Oleellista on myös se, kenelle annetaan mahdollisuus tuoda ajatuksiaan julki ja kuka tämän valinnan tekee (Fiske, 1992, s. 45).

Median ja vallan suhteeseen liittyy myös kysymys siitä, millainen vaikutus ja valta sillä itsellään on. Median vaikutusten tutkimus on kuitenkin vaikeaa, samoin vaikutusten todistaminen (Kunelius, 1997, s. 112–113). Ensinnäkin kysymys vaatisi tarkennusta siihen, keneen ja millä tavalla vaikutus syntyy ja millä aikavälillä (emt.). Myöskään vallan määritelmä ei ole yksiselitteinen asia (emt., s. 220). Median vaikutuksia on pohdittu paljon ja siitä on olemassa erilaisia teorioita. Muun muassa tunnettu lääkeruiskumalli ($S \rightarrow R$ -malli, stimulus \rightarrow response) esittää suoraviivaisen kuvan median vaikutuksista yksilöön (emt., s. 115–116). Vaikka näin yksiselitteiseen teoriaan ei uskoisikaan, on hyvin helppo ajatella, että mediaa pidetään merkittävänä mielipidevaikuttajana ja todellisuuden muovaajana. Kun seurataan esimerkiksi tämän tutkimuksen tekohetkellä käynnissä olevan Ukrainan ja Venäjän välisen sodan uutisointia niin

Euroopassa kuin Venäjälläkin, voidaan huomata, miten erilaisia sisältöjä ne tuottavat ja miten tärkeänä median hallintaa esimerkiksi Venäjällä pidetään. Venäjällä sananvapauden tila onkin tunnetusti huono (Toimittajat ilman rajoja, 2022). Viestintävälineiden hallinta voi siten merkitä sekä valtaa että sosiaalista valvontaa (Fiske, 1992, s. 45).

Agenda setting -teoria kuvaa median vaikutusta siten, että medioiden sisällöillä on vaikutusta siihen, mistä ihmisillä ylipäätään on mielipiteitä (Kunelius, 1997, s. 127–128). Medialla on tällä tavoin ajateltuna rooli siinä, mihin ihmisten huomio kiinnittyy. Opettajien työhyvinvointi voi nousta työpaikan kahvipöytäkeskusteluun siksi, että kaikki lukivat aamulla saman uutisen. Ihan eri alalla työskentelevät henkilöt tulevat näin tietoisiksi ja myös keskustelleeksi asiasta, josta he eivät vielä hetki sitten kenties olleet yhtä tietoisia tai josta he eivät muuten tietäisi tai puhuisi lainkaan. Hiljaisuuden spiraali puolestaan lähestyy median vaikutuksia siitä näkökulmasta, että se voi vääristää käsitystä muiden ihmisten mielipiteistä (emt.). Jos esimerkiksi media tuo vahvasti esiin opettajien kasvavaa työuupumusta, jonkun yksittäisen opettajan voi olla vaikea tuoda esiin aivan toisenlaista kantaa. Vaikeneminen puolestaan vain vahvistaa jo syntyneitä ajatuksia. (Ks. Emt.)

Median vaikutuksista on olemassa monia erilaisia teorioita, joista tässä oli esiteltyinä muutamia. Tarkoituksena oli nostaa esiin median erilaisia mahdollisia vaikutusmekanismeja ja ajatusta siitä, että medialla on valtaa. Tutkimukset ja eri teoreetikot tosin voivat olla hyvin eri mieltä siitä, millaista median valta ja vaikutus on. Tämän tutkimuksen näkökulmasta kuitenkin on oleellista ylipäätään tiedostaa median vaikutukset mielipiteen muodostumisessa ja keskustelun herättäjänä, kun tarkastellaan opettajien työhyvinvointia. Viestintä tulkitsee todellisuutta (Kunelius, 1997, s. 160) ja siellä, missä on tulkintaa, on aina joko tietoista tai tiedostamatonta vaikutuspyrkimystä ja sitä kautta valtaa.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa haluan selvittää, miten mediassa suomalaisten peruskoulun opettajien työhyvinvointia käsitellään ja miten työhyvinvoinnin tilaa perustellaan. Tutkimuksen tavoitteena on tehdä näkyväksi ne diskurssit, jotka opettajien työhyvinvoinnista tulevat näkyviksi ja jotka paitsi kertovat opettajien arjesta ja työhyvinvoinnista, myös muovaavat käsitystä siitä. Diskursseista kerron tarkemmin seuraavassa luvussa.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1) Millaisia diskursseja tutkimuksen kohteena olevien medioiden uutisjutuista voidaan tunnistaa peruskoulun opettajien työhyvinvoinnista?
- 2) Millaisista positioista käsin opettajien työhyvinvoinnin diskursseja mediateksteissä tuotetaan?

5 DISKURSSIANALYYSI JA KIELENKÄYTÖN MERKITYKSET

Tässä tutkimuksessa käytän menetelmänä diskurssianalyysia, koska haluan tarkastella sitä, miten mediassa peruskoulun opettajien työhyvinvointia käsitellään ja miten siitä kerrotaan. Tutkimus ja siihen valittu menetelmä pohjaavat tieteenfilosofiselta taustaltaan sosiaaliseen konstruktionismiin, jossa ajatellaan, että tutkittavaa todellisuutta ei voida tarkastella irrallisena vaan aina erilaisista näkökulmista ja merkityksistä käsin (ks. Jokinen, Juhila & Suoninen, 2016b, luku 2). Todellisuus nähdään sosiaalisessa konstruktionismissa suhteellisena ja tulkinnallisena, ei realistisena kuten muissa tieteen filosofioissa (Metsämuuronen, 2008, s. 12).

Diskurssianalyysi on laadullinen tutkimusmenetelmä, jossa tutkitaan kieltä eri näkökulmista. Analyysin kohteena voi olla esimerkiksi teksti, puhe tai keskustelu, jota tarkastellaan tietyssä paikassa ja ajassa. (Metsämuuronen, 2008, s. 16, 33–34.) Vain harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta diskurssianalyysi keskittyy nimenomaan kielen (puhutun tai kirjoitetun) piirteiden tarkasteluun (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 230). Toisin kuin määrällinen tutkimus, laadullinen tutkimus ei ole teoriasta tai tutkijasta riippumaton, vaan todellisuus ja siitä saatava tieto nähdään subjektiivisena (Puusa & Juuti, 2020, s. 75–76).

Diskursiivinen lähestymistapa olettaa kielenkäytön rakentavan sosiaalista todellisuutta (Jokinen ym., 2016a, luku 1). Tyypillistä on myös ajatus siitä, että yhtä aikaa on olemassa erilaisia merkityssystemejä. Kielenkäyttö ei siten pelkästään kuvaa maailmaa, vaan myös merkityksellistää, uusintaa ja muuntaa sosiaalista todellisuuttamme. Diskurssianalyysissa kielen nähdään siten olevan vahvasti todellisuutta luova eikä pelkästään esimerkiksi sitä kuvantava. Kielen avulla asioita kuvaillaan, mutta tuotetulla puheella tai tekstillä on aina oma tarkoituksensa ja siten todellisuutta muovaava ja siihen vaikuttava luonne – oli se tietoista tai ei. (Emt.) Esimerkiksi opettajien työhyvinvointia kuvaavissa uutisjutuissa voidaan olettaa olevan opettajien itsensä kertomana omia

kokemuksiaan, mutta samalla yksittäisen opettajan kuvaus omasta työhyvinvoinnistaan on myös asioiden jäsentämistä ja tarinan luomista. Esimerkiksi haastattelussa ei voi useinkaan kertoa perusteellisesti kokonaista tarinaa, vaan valitut osat siitä. Uutisjutuissa lisäksi mukana on toimittajan rooli paitsi haastattelijana (valitsee ja esittää kysymykset) myös tekstin tuottajana ja tekijänä (mitkä sanotut asiat päätyvät lopulliseen juttuun). (Ks. myös luku 3.2.)

Diskurssianalyysi on nimensä mukaisesti diskurssien analysoimista. Diskurssilla välitetään tietoa siitä, millainen jokin asia on. Samanaikaisesti voi ja onkin usein erilaisia diskursseja, joilla on omat käsityksensä ja oletuksensa. Diskurssi tietyllä tapaa rajaa näkökulman tiettyyn muottiin sulkien ulkopuolelle muita mahdollisia näkökulmia. Se on vakiintunut puhekäytäntö, joka sekä kuvaa jotakin ilmiötä että samalla rakentaa sitä. (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 228, 230–231.) Diskurssin suomenkielinen vastine voisi olla tietynlainen puhetapa (Lehtonen, 1996, s. 32). Diskursseille on tyypillistä se, että ne ovat jatkuvassa muutoksessa (Fairclough, 1997, s. 86) ja että ne ovat kulttuurisidonnaisia ja paikallisesti muuttuvia (Lehtonen, 1996, s. 32) ja että ne saavat muotonsa kielen välityksellä – oli se sitten puhetta tai tekstiä (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 232).

Diskurssin kannalta oleellista on myös konteksti eli tapahtumatilanne, jonka vaikutusta ei pyritä tutkimuksessa minimoimaan tai irrottamaan analyysistä, pikemminkin päinvastoin (ks. Jokinen ym., 2016a, luku 1). Kontekstin nähdään rikastuttavan analyysiä ja tarkastelu ankkuroidaan sen myötä aina tiettyyn aikaan ja paikkaan. Konteksti voidaan ymmärtää eri tutkimuksissa eri tavoin, aina lause- ja virkeyhteydestä laajamittaiseen historialliseen kontekstiin. (Emt.) Teksti saa merkityksiä myös vuorovaikutuksessa muiden tekstien kanssa. Lisäksi merkityksiin vaikuttavat niin tekstin tuottajat kuin lukijatkin. (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 232.)

Diskurssianalyysissä hyvin keskeisiä kysymyksiä ovat muun muassa, kuka puhuu ja mitä sekä kenen näkökulmasta. Tärkeää on myös tiedostaa tekstin vaikuttamispyrkimykset eli mihin sillä tähdätään ja mitä sillä tarkoitettiin. Diskurssissa on kyse nimenomaan siitä, miten kerrotaan. Oleellista on lisäksi

huomioida, että sanoilla on erilainen merkitys eri ihmisille ja eri tilanteissa. (Metsämuuronen, 2008, s. 33–34.)

Diskurssianalyysiä voi tehdä monin eri tavoin ja erilaisia näkökulmia painottaen. Diskurssianalyysi itsessään on varsin väljä metodologinen viitekehys eikä niinkään yksiselitteinen tutkimusmenetelmä, jota sovelletaan aina tietyllä tavalla (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 230). Sitä voidaan pitää sekä teoreettisena että metodisena näkökulmana tutkimukseen (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 268). Tämä tutkimus nojaa kriittisen diskurssianalyysin perinteeseen, jossa tarkastellaan kieltä paitsi yhteiskunnallisena tuotoksena myös vaikuttajana (ks. Fairclough, 1997, s. 76; Pietikäinen, 2000, s. 192). Kieli ei siis tämän lähestymistavan mukaan pelkästään heijasta tietynlaista asioiden tilaa vaan myös vaikuttaa siihen. Kriittiselle diskurssianalyysille on nimensä mukaisesti ominaista kriittinen näkökulma ja esimerkiksi erilaisten valtasuhteiden ja ideologioiden tunnistaminen (Pietikäinen, 2000, s. 193, 204). Myöskään kriittinen diskurssianalyysi ei ole kovin yhtenäinen teoria tai metodi, vaan pikemminkin näkökulma ja muotoja ja suuntauksia on monia (emt., s. 196). Keskeisenä ideana kuitenkin on se, että diskursseja tarkastellessa ollaan kiinnostuneita niiden vallasta tiedon rakentumisessa ja kielestä sosiaalisena toimintana (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 268–269).

5.1 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistoksi valitsin tutkimukseeni kolmen luetuimman suomalaisen verkkomedian eli internet-verkossa toimivan median sekä opetusalan ammattijärjestön oman verkkojulkaisun peruskoulun opettajien työhyvinvointia koskevat uutisjutut. Luetuimmat verkkomediat valitsin tutkimukseen siksi, että ne edustavat hyvin sitä kuvaa, jonka suuri yleisö mediasisältöjen kautta saa opettajien työhyvinvoinnin tilasta. Kolme luetuinta verkkomediaa Suomessa ovat Ilta-Sanomat, Iltalehti ja Yle (Media-alan tutkimussäätiö, 2022). Opetusalan ammattijärjestön oman julkaisun puolestaan otin mukaan syventämään ja täydentämään aineistoa. OAJ (2022a) itse määrittelee tavoitteensa sivuillaan

seuraavasti: ”Tehtävänäme on vaikuttaa kaikkialla, missä päätetään jäsenistömme hyvinvoinnista: työssä, koulutuksessa ja yhteiskunnassa”. Näin ollen Opettaja-lehden sisällöt tuovat tärkeän lisän opettajien työhyvinvointia käsittelevien uutisjuttujen aineistoon. Tutkimuksessa halutaan tarkastella nykytilannetta, joten aineisto rajattiin ajallisesti kahteen edelliseen vuoteen (1.11.2020–31.10.2022).

Tarkasteluun valitsin verkossa julkaistut, vapaasti saatavilla olevat ja ilmaiseksi luettavissa olevat suomalaisten peruskoulun opettajien työhyvinvointia koskevat uutisjutut. Vaikka kirjallinen teksti onkin muuttunut vuosien myötä yhä visuaalisemmaksi (Fairclough, 1997, s. 29), analyysin kohteena on nyt ainoastaan uutisjuttujen varsinainen tekstisisältö eli visuaalinen aineisto (kuvat, graafit ym.) ja niihin liittyvät tekstit jäivät tarkastelun ulkopuolelle, ettei tutkimuksesta tulisi liian laaja. Myös lukijoiden mahdolliset kommentit uutisjuttuihin rajasin samasta syystä pois. Tutkimus kohdistuu ainoastaan uutisjuttuihin, joten kolumnit, mielipidekirjoitukset ynnä muut juttutyypit eivät kuulu tämän tutkimuksen piiriin.

5.2 Tutkimusaineiston keruu

Keräsin tutkimusaineiston marraskuun puolivälissä vuonna 2022. Juttujen otsikot ja verkko-osoitteet aineiston keräämisen hetkellä on koottu tämän tutkimuksen liitteeseen (Liite 1).

Uutisjuttujen etsinnässä käytin medioiden omilla internet-sivuilla olevia hakutoimintoja. Ensimmäinen hakukierros muodostui sanoista: opettaja työhyvinvointi; toinen haku: opettaja hyvinvointi; kolmas: opettajat. Useimmissa medioissa aineistoa pystyi rajaamaan myös ajankohdan mukaan ja tätä ominaisuutta hyödynsin. Jos haussa oli mahdollista valita juttukategoria, valitsin uutiset. Hauissa löytyi myös epärelevanttia sisältöä. Jos otsikko ei antanut riittävää kuvaa sisällön sopivuudesta tutkimusaineistoksi, avasin jutun ja tarkastelin juttua tarkemmin. Juttujen tuli käsitellä suomalaisten peruskoulun opettajien työhyvinvointia. Tutkimukseen valituissa jutuissa voitiin puhua myös

vaikkapa ammatillisten opettajien tai varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista, mutta ei pelkästään näistä ammattiryhmistä, että juttu tuli valituksi tutkimusaineistoon. Uutisjuttujen tuli sisältää median omaa toimituksellista sisältöä eli esimerkiksi mahdolliset STT:n valmiit tiedotteet ja jutut jätin tarkastelun ulkopuolelle.

Tutkimusaineisto koostuu kaikkiaan 32 uutisjutusta, joista 10 on Ylen sivuilta, 5 Ilta-Sanomista ja 17 Opettaja-lehdestä. Edellä mainituilla hakukriteereillä ja hakutavalla ei löytynyt yhtään tähän tutkimukseen sopivaa uutisjuttua Iltalehdestä.

5.3 Tutkimuskonteksti

Diskurssianalyysiin voidaan nähdä liittyvän diskurssikäytännöt, joilla tarkoitetaan vaikkapa sitä, miten toimittajat tuottavat tekstejä ja miten tuotettuja aineistoja kulutetaan eli miten ne otetaan vastaan (Fairclough, 1997, s. 28). Etenkin kriittisessä diskurssianalyysisissä jokin teksti nähdään ensinnä osana diskurssikäytäntöä eli tekstin tuotantoa ja sen kulutusta. Laajempaa kehänä on sitten vielä laajempi sosiokulttuurinen käytäntö. (Emt., s. 82.) Diskurssianalyysin avulla voidaan tarkastella juuri opettajien työhyvinvointia tai muuta ajankohtaista ilmiötä ja selvittää, miten sitä on kielellistetty ja miten se kytkeytyy laajempaan sosiaaliseen tai poliittiseen kontekstiin (ks. Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 253).

Mediasisältöjä analysoitaessa on hyvä huomioida se, että mediateksteillä on informatiivisen arvon lisäksi usein nykyisin myös viihteellisiä piirteitä. Faircloughin (1997, s. 20–21) jo yli kaksikymmentä vuotta sitten kirjoitetussa kirjassa tuodaan esiin median rakennemuutos, jossa viihteen ja asiasisällön rajat hämärtyvät. Samassa yhteydessä mainitaan median kaupallistumisesta. Aineistoa analysoitaessa on siis pidettävä mielessä, että uutisilla on usein myös viihdearvoa ja niillä pyritään herättämään kiinnostusta.

Omassa tutkimuksessani on aineistossa sekä kaupallisiksi että ei kaupallisiksi luokiteltavia mediatekstejä. Yle on Suomen valtion omistama

media, joten sillä ei ole samanlaisia taloudellisia paineita kuin aineistoon kuuluvilla Ilta-Sanomilla. Opettaja-lehti puolestaan on etujärjestön oma media, joten silläkään ei ole samanlaisia taloudellisia kysymyksiä harteillaan kuin edellä mainitulla iltapäivälehdellä. Medioiden funktiot voivat olla osin erilaiset. Esimerkiksi iltapäivälehtien tyypillinen piirre on lukijoiden viihdyttäminen ja koska tämä on yleisesti tiedossa ja tunnistettu asia, se on siten myös lukijoiden odotusarvo iltapäivälehtiä kohtaan (ks. Kalliokoski, 1996, s. 64, 75).

Tämän tutkimuksen aineistoon kuuluvat mediasisällöt ovat kaikkien vapaasti ja veloitusetta internetistä luettavissa, joten jutut eivät tuo tuloja loppukäyttäjiltä. Yle (2022) saa rahoituksensa yleisradioveren tuotoista, kun taas Ilta-Sanomia julkaisee Sanoma Media Finland, joka puolestaan on osa Sanoma-konsernia (Sanoma, 2022). Sanoma Media Finland on suurin kaupallinen mediayhtiö Suomessa (emt.). Opettaja-lehti puolestaan on ammatti- ja järjestölehti, josta voi kuitenkin ostaa mainostilaa (Opettaja, 2022).

Tässä tutkimuksessa kontekstiksi ymmärretään tutkittavan tekstikokonaisuuden ohella sekä kulttuurinen että tiettyyn aikaan liittyvä yhteiskunnallinen konteksti. Tutkimusaineisto koostuu suomenkielisistä suomalaisten peruskoulun opettajien työhyvinvointia koskevista uutisjutuista vuosilta 2020–2022. Tällöin tutkimuksessa vaikuttavia konteksteja ovat suomen kieli ja suomalainen kulttuuri sekä yhteiskunnassa vaikuttaneet olosuhteet ja tapahtumat vuosina 2020–2022 ja toki tätä aikaisemmatkin tapahtumat, sillä työhyvinvointi juontaa juurensa myös kauemmas menneisyyteen eikä vain tässä hetkessä läsnä oleviin asioihin (ks. luku 2.1). Yhtenä esimerkkinä yhteiskunnallisesta työhyvinvointiin vaikuttavasta tilanteesta näinä vuosina ovat koronaepidemian vaikutukset opetuskäytäntöihin ja suoraan työhyvinvointiinkin.

5.4 Kriittisen diskurssianalyysin vaiheet tässä tutkimuksessa

Omassa tutkimuksessani tarkastelen opettajien työhyvinvoinnista kertovia uutisjuttuja. Diskurssianalyysin teen jutuissa käytettyä argumentaatiota

tarkastelemalla, sillä argumentaatio on yksi diskurssin jäsentyneistä muodoista (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 109). Yhtä lailla tarkasteluun voisi ottaa myös muita kielenkäytön piirteitä, kuten narratiivit eli kertomukset (emt.). Argumentaatiota tarkastelemalla pääsen hyvin kiinni siihen, millä tavoilla työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja perustellaan. Tarkastelussa olisi voinut olla esimerkiksi opettajien toiminnallisuuden ilmeneminen teksteissä suhteessa työhyvinvointiin, mutta silloin näkökulma olisi enemmän vaikutusmahdollisuuksissa ja rooleissa kuin työhyvinvoinnin syissä, vaikka ne toki toisiinsa kytkeytyvätkin. Argumentaatio voi mahdollisesti avata hieman toimijuudenkin näkökulmaa ja miellän sen siten kattavammaksi ja sopivammaksi tarkastelun kohteeksi tässä tutkimuksessa työn tavoitteet huomioiden. Argumentointi kertoo myös valtasuhteista, joten sen tarkastelu sopii hyvin kriittiseen diskurssianalyysiin (ks. Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 109–110).

Argumentaatio eli väitteiden esittäminen ja niiden perusteleva on diskursiivista toimintaa eli se vaikuttaa merkityksen ja tiedon rakentamiseen ja muodostamiseen. Argumentaation tavoitteenahan on viime kädessä vakuuttaa kuulija tai lukija. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 155–156). Tätä voisi luonnehtia siten, että argumentaatiolla pyritään saamaan yleisön hyväksyntä tai kannatus sille, mitä on esitetty. Toisinaan pyrkimys ei ole vain niin sanotusti älyllinen hyväksyntä jollekin asialle vaan tarkoituksena voi olla myös saada aikaan jonkinlaista toimintaa tai toimintavalmiutta. (Perelman, 1996, s. 16, 19.) ArgumentaatiOSSakin konteksti on keskeinen tekijä ja esimerkiksi tietyt yhteiskunnalliset käytännöt voivat määritellä sitä, mitä kussakin tilanteessa viestitään. Esimerkkeinä tästä ovat niin uskonnolliset konventiot kuin opetussuunnitelmatkin. (Emt., s. 17.) Tähän kytkeytyy ajatus, että viestijällä ja vastaanottajalla on oltava jonkinlainen yhteinen jaettu ymmärrys asiaan. Tässä voivat auttaa esimerkiksi edellä mainitut yhteiskunnalliset, uskonnolliset tai poliittiset käytänteet. (Emt., s. 18.)

Aineiston analysointi etenee siten, että tutkimusaineistosta etsitään argumentit eli väitteiden perustelut sekä luokitellaan löydökset niiden sisällön

perusteella erilaisiin kategorioihin. Tämän luokitteluvaiheen jälkeen päästään diskurssianalyysin kannalta keskeiseen vaiheeseen eli tulkintaan. Aineiston kartoitus ja kategorisointi ovat siten analyysin ensimmäinen vaihe ja tulkintavaihe toinen (ks. Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 245).

Analyysin vaiheet ovat tiivistetysti seuraavat:

Aineiston kartoitus ja kategorisointi

- 1) Etsitään aineistosta peruskoulun opettajien työhyvinvoinnin tilaa perustelevat
 - a. argumentit sekä
 - b. positiot, joista diskursseja tuotetaan
- 2) Luokitellaan löydetyt
 - a. argumentit ja
 - b. positiot
 kategorioihin ja tarvittaessa alakategorioihin

Tulkintavaihe

- 3) Löydösten tulkinta ja analysointi kriittisen diskurssianalyysin perinteestä käsin (ja erityisesti vallankäytön näkökulmia tarkastellen)

Näiden vaiheiden perusteella selvitän, millaisia diskursseja uutisjutuista löytyy, millaisesta todellisuudesta ne kertovat ja millaista todellisuutta ne rakentavat. Edellä todettiin diskurssianalyysin keskeisen ajatuksen olevan se, että todellisuutta itsessään ei voi tavoittaa tekstistä, vaan erilaiset tekstit ovat aina ikään kuin heijasteita todellisuudesta ja tietyssä valossa esitettyjä kuvauksia siitä. Tutkimuksessani haluankin päästä käsiksi juuri tähän kysymykseen, millaisena opettajien työhyvinvointi näyttäytyy kahden vuoden aikana uutisjutuissa ja millaisia diskursseja aineisto pitää tästä temasta sisällään. Toisin sanoen uutisjutut eivät voi kertoa täysin sitä, mikä opettajien työhyvinvoinnin tila Suomessa on näinä vuosina, vaan ne kertovat siitä joistakin näkökulmista, jotka on valittu joko tiedostaen tai tiedostamatta. Tekstin, tässä tapauksessa

uutisjutun, voi siten ajatella olevan aina kannanotto, koska olisi voitu valita jokin toinenkin näkökulma tai kokonaan toinen tarina ja kertoja. Esimerkiksi eri haastateltava olisi voinut kertoa asiasta hyvin eri tavoin. Tästä syystä positiot on nähty tässä tutkimuksessa toiseksi keskeiseksi tarkastelun kohteeksi. Tuotettu teksti onkin aina monenlaisista vaihtoehtoisista valinnoista muodostunut kokoelma (Fairclough, 1997, s. 30).

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Diskurssianalyysin näkökulmasta on tärkeää huomioida sekä aineistossa olevat seikat että ne, jotka sieltä puuttuvat. Kenen ääni kuuluu ja kenen ei? Mitä tekstissä on läsnä ja mitä poissa? Tässä luvussa pääsen vastaamaan myös näihin kysymyksiin. Läsnä olevat elementit eivät välttämättä ole kuitenkaan tiedostettuja valintoja, mutta puhuttaessa tai kirjoitettaessa omaksutaan silti aina jokin diskurssi, joka koetaan enemmän tai vähemmän sopivaksi käsiteltävään aiheeseen ja siihen tilanteeseen, jossa puhutaan tai kirjoitetaan (Lehtonen, 1996, s. 70).

Tutkimuksen tuloksia käsitellen kahdessa alaluvussa tutkimuskysymyksittäin. Luvussa 6.1 esittelen aineistosta tunnistetut diskurssit ja toisessa alaluvussa 6.2 diskurssien tuottamisen positiot uutisjutuissa.

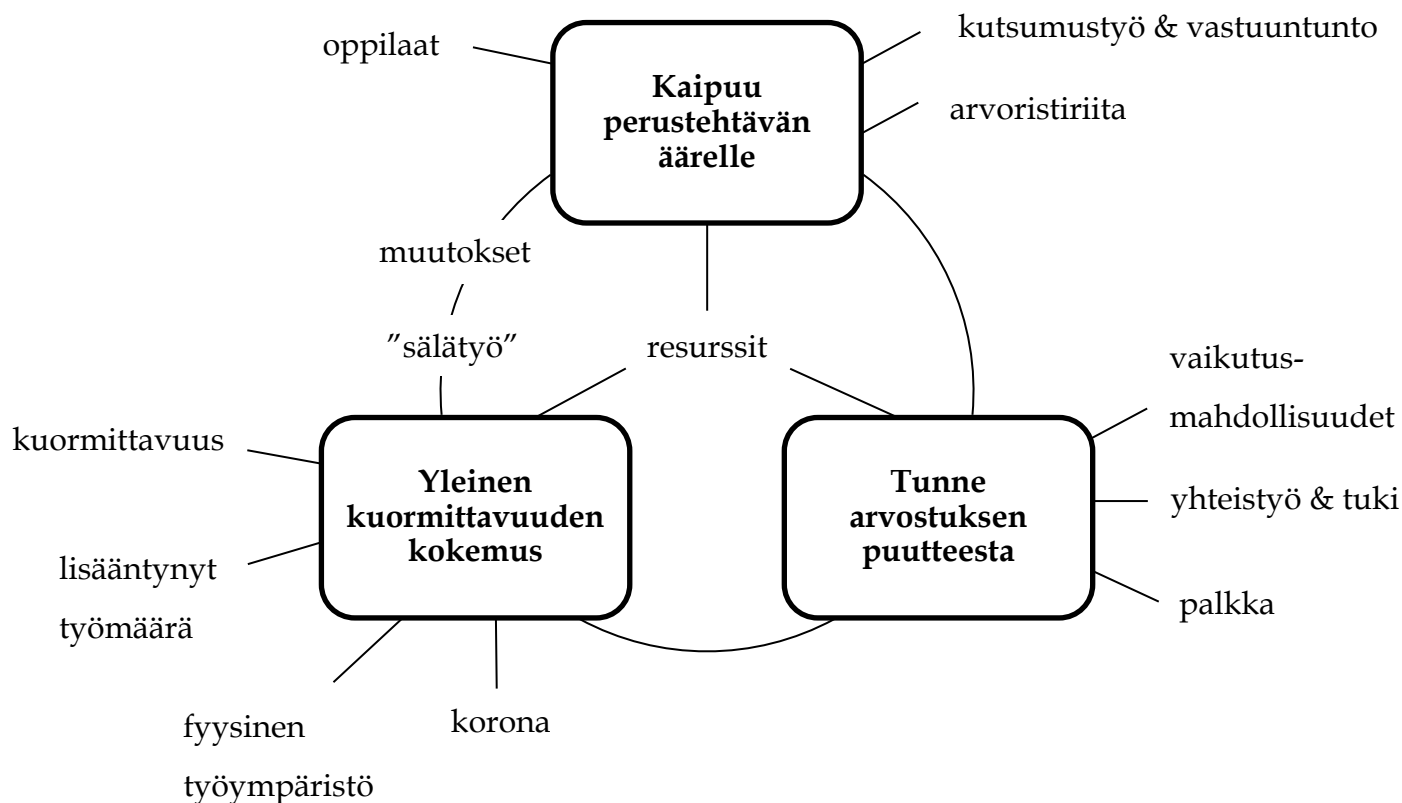
6.1 Aineiston kategorisointi ja kategorioista johdetut diskurssit

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä tässä tutkimuksessa on, millaisia diskursseja uutisjutuista voidaan tunnistaa peruskoulun opettajien työhyvinvoinnista. Kuten edellisessä luvussa todettiin, diskurssianalyysia voi toteuttaa hyvin monista eri lähtökohdista ja erilaisia kielen piirteitä tarkastelemalla. Tässä tutkimuksessa diskursseja lähestytään uutisjuttujen argumenttien kautta. Kielenkäytön tarkastelun näkökulmasta on hyvä huomioida, että diskurssi on lausetta laajempi kokonaisuus (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 28; Lehtonen, 1996, s. 67) eli yksittäinen argumentti ei vielä ole diskurssi, mutta voi johdattaa diskurssin jäljille. Tutkimuksessa kävin läpi uutisjuttujen argumentit, jotka perustelevat opettajien työhyvinvoinnin tilaa. Tämän jälkeen kategorisoin argumentit. Huomioitavaa on, että mikään kategoria ei ole vain negatiivinen tai positiivinen työhyvinvoinnin kannalta, vaan esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet voivat näyttäytyä eri tavoin eri jutuissa. Esimerkiksi jossakin jutussa joku opettaja voi kaivata enemmän

vaikutusmahdollisuuksia työhönsä ja jossain toisessa jutussa puolestaan tuodaan esiin erilaisia keinoja vaikuttaa omaan työhönsä ja sen tekemiseen työhyvinvointia edistävästi.

Liitteessä 2 on esitelty aineistosta esiintyneiden argumenttien kategoriat, joiden pohjalta päästään myös diskurssien äärelle. Löydettyjen argumenttien lukumäärä ei tässä tutkimuksessa ole oleellinen, mutta liitteestä 2 ilmenee kuitenkin kussakin jutussa esiintyneet argumenttikategoriat sekä kunkin jutun yleisin ja siten vahvin ja hallitsevin argumenttikategoria. Kategorioiden pohjalta sekä laajemminkin juttutekstit huomioiden tunnistin aineistosta kolme keskeistä diskurssia, jotka on esitelty alla olevassa kuviossa. Yleisesti ottaen tutkimusaineiston diskursseja voidaan pitää negatiivissävytteisinä eli opettajien työhyvinvoinnista nousivat esiin etupäässä erilaiset ongelmat ja haasteet (etenkin muissa medioissa kuin Opettaja-lehdessä), joihin paneudun tarkemmin niin tämän luvun sisällöissä kuin seuraavassakin luvussa.

Kuvio 1. Opettajien työhyvinvoinnin diskurssit tutkimusaineistossa



Kuviossa 1 on esitetty tiivistetyssä muodossa aineistosta tunnistetut kolme keskeistä diskurssia. Diskurssit hahmottuivat tutkimusaineiston argumenttien pohjalta, joiden kategoriat ovat tiivistetyksi liitteessä 2. Argumenteissa esiintyvät tiivistetyt teemat näkyvät kolmen diskurssin ympärillä ja osa argumenteista liittyy useampaan kuin yhteen diskurssiin. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään kutakin diskurssia erikseen.

6.1.1 Kaipuu perustehtävän äärelle

Yksi kolmesta aineistosta tunnistetusta diskurssista on opettajien kaipuu perustehtävän äärelle eli oppilastyöhön ja opettamiseen. Kyse on tässä etupäässä työn laadullisesta sisällöstä eli koetaan, että nykyisin opettajan työhön kuuluu paljon sellaista, minkä opettajat kokevat ylimääräiseksi ja jopa turhaksi, ydintehtäväänsä kuulumattomaksi. Paikoin perustehtävään keskittyvä arki näyttäätyy kuin etäisenä haavekuvana, joka on kaukana todellisesta arjesta.

Esimerkki 1

”Moni opettaja kuvailee, ettei useinkaan jää aikaa jää tarpeeksi varsinaiseen ydintyöhön, kun työpäivää täyttävät erilaiset pikkuasiat ja monenlainen säälä, kertoo Minna Uitto.” (juttu nro 9)

Kaipuu ydintehtävän äärelle on tunnistettavissa niin opettajien itsensä kuin asiantuntijoidenkin lausunnoista. Yllä oleva esimerkki on Oulun yliopiston professorin kommentti, mutta myös opettajat itse kuvaavat melko suoraankin toivettaan keskittyä opetustyöhön ja **oppilaisiin**. Kun arki ei tätä mahdollista, syntyy arvostiriita, jota kuvataan muun muassa seuraavassa esimerkissä.

Esimerkki 2

”Tuli sellainen olo, että en ehdi kohtaamaan lapsia sillä tavalla kuin lapset ansaitsivat heidät kohdattavan. Joudumme sanomaan lapsille, että olisi kiva kuunnella, mutta minulla ei ole nyt aikaa.” (juttu nro 1)

Yllä olevassa luokanopettajan sitaatissa on kiinnostavaa myös se, että hän puhuu sekä itsestään (”tuli sellainen olo”, ”minulla ei ole nyt aikaa”) että meistä (”joudumme sanomaan lapsille”). Me-muodolla hän todennäköisesti viittaa kollegoihinsa eli muihin opettajiin. Kommentti antaa ymmärtää, että kokemus

arvoristiriidasta on yleisemmin jaettu eikä ainoastaan puhujan oma mielipide tai kokemus. Voisi hyvin ajatella, että kyseinen opettaja on puhunut asiasta kollegoidensa kanssa ja kommentin ”me” viittaa heihin tai miksei opettajiin yleisemminkin. Yhtä kaikki haastateltu opettaja kokee, että kyse ei ole mistään ainutkertaisesta ilmiöstä, vaan laajasti jaetusta kokemuksesta.

Keskittyminen muuhun kuin ydintehtävään johtaa arvoristiriitaan ja myös muihin haasteisiin. Asiantuntija kuvaa uutisjutussa numero 3 sitä, miten työhön kuulumattomat työtehtävät heikentävät työmotivaatiota ja vaikuttavat siten jaksamiseen.

Esimerkki 3

”Kokemus siitä, että työhön kuuluu itselle kuulumattomia työtehtäviä heikentää työmotivaatiota ja niiden tekeminen haittaa oleellisemmaksi koettujen työtehtävien tekemistä, Työelämän tutkimuskeskuksen johtaja Anne Mäkikangas Tampereen yliopistosta kertoo.” (juttu nro 3)

Kaipuu perustehtävän äärelle kytkeytyy siis arvoristiriitaan ja huoleen oppilaista sekä opettajien kokemaan **vastuuntuntoon ja kutsumustyöhön**. Monissa jutuissa viitataan opettajien kokemukseen kutsumustyöstä, jota ei kuitenkaan pääse toteuttamaan enää samalla tavoin kuin ennen. Mielessä on ikään kuin haavekuva tai ideaali siitä, millaista työ olisi, jos se tehtäisiin perustehtävään keskittyen.

Esimerkki 4

”Luokanopettajan työ on maailman paras ammatti. Olinkin aikoinaan todella tyytyväinen työhöni, mutta noin 10-15 vuotta sitten se alkoi muuttua koko ajan haasteellisemmaksi, opettaja selittää.” (juttu nro 13)

Useissa jutuissa haastatellaankin nimenomaan konkariopettajia, joilla on pitkä perspektiivi ja **kokemus työn muuttumisesta** perustehtävästä enemmän **”sälätyön”** suuntaan. Jutun numero neljä otsikossa mainitaankin, miten ”säästöt, sälätyö ja hankehumppa rapauttavat koulutyötä” ja yllä oleva esimerkki korostaa selkeästi sitä, että ennen oli paremmin ja kaipuu entiseen elää vahvana. Ylimääräisiksi koettujen ja pirstaleisten tehtävien merkitys työhyvinvointiin on vähiten esillä Opettaja-lehden jutuissa, kun taas muiden medioiden jutuissa niiden rooli nähdään varsin isona.

Opettajat ovat arvoriistiriitaa kokiessaan ja vastuuntuntoisina työntekijöinä vahvassa puristuksessa. Arvoriistiriidan lisäksi monissa jutuissa korostetaan opettajien tunnollisuutta. Vahva vastuuntunto saa aikaan sen, että vähemmän tärkeinäkin koetuista asioista koetetaan selvitä hyvin eikä valiteta turhasta. Eräs uupunut opettaja kertoo tavastaan ”tehdä työtä täysillä, tunnollisesti ja rajaa vetämättä”. Aineistossa todetaan myös muun muassa, että opettajat ovat ”kilttiä väkeä”, joka taivuttaa itsensä katkeamispisteeseen, että työt tulisivat hoidetuksi.

Esimerkki 5

”Opettajat ovat kilttiä väkeä. Emme ole tottuneet ajattelemaan itseämme. Nyt kuorma on kuitenkin kasvanut liian suureksi. Koronan jäljiltä opettajat ovat kaikkensa antaneita.” (juttu nro 8)

Ennen yllä olevaa esimerkkiä jutussa kerrottiin, että luokanopettaja teki 15 tunnin työpäiviä. Runsaaseen työhön ja venymiseen opettajia ohjaavat aineiston mukaan etupäässä vahva vastuuntunto ja tunne kutsumustyöstä. Myöhemmin todetaan monen muun jutun tapaan, miten työtehtävät ovat moninkertaistuneet, mutta resurssit puolestaan eivät. Tästä kaikesta tulee käsitys ikään kuin kainosta ilmoille heitetystä toiveesta, että vielä pääsisi tekemään sitä, minkä kokee työssään olevan oikeasti tärkeää ja oleellisinta. Tämä esitetään enemmän epämääräisenä ja varovaisena toiveena ja kaipuuna kuin vaatimuksena.

6.1.2 Yleinen kuormittavuuden kokemus

Yleinen kuormittavuuden kokemus -diskurssi kuvaa vahvaa aineistosta tunnistettavaa yleistä työhön liittyvää kuormituksen kokemusta, jossa on vahva tunne siitä, että kaikkea on liikaa. Edelliseen diskurssiin verrattuna kyse on enemmänkin työn **määrällisestä kuormittavuudesta**. Nimensä mukaisesti tässä diskurssissa ydinsisältö on se, että kaikkea on yksinkertaisesti liikaa eikä kuormittavuutta aina edes eritellä sen tarkemmin. Samaan vyyhtiin punoutuu aiempaan diskurssiin liittyneet ”**sälätyö**” sekä monet **muutokset**, jotka ovat etupäässä merkinneet lisää työtä ilman kasvaneita **resursseja**. Resurssit ovatkin tekijä, joka liittyy oleellisesti kaikkiin kolmeen aineistosta tunnistettuun diskurssiin.

Esimerkki 6

”Opettaja on myös sihteeri, huoltomies, siivooja...” (juttu nro 11)

Opettajien moninaistunut työnkuva ja **kasvanut työmäärä** saavat kaiken tuntumaan liialliselta. Esimerkissä kuusi kuvataan opettajan työnkuvan monipuolisuutta ja sitä, miten opettajan on taivuttava moneksi mitään työtehtäviä kaihtamatta. Yleinen trendi työn merkityksen kasvusta etenkin nuoremman sukupolven kohdalla tuodaan esiin yhdessä jutussa.

Esimerkki 7

”Työn merkitys on Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan noussut kymmenessä vuodessa erityisesti nuorilla naisilla. Painetta tuo se, että samaan aikaan he haluavat muillakin elämänalueilla elää täysillä. Monesta suunnasta puskee valtavasti odotuksia.” (juttu nro 5)

Tässä esimerkissä nousee esiin sama ilmiö kuin luvussa 2.1.2. Kun kaikkeen panostaa, elämä on vaarassa ylikuumentua ja kokonaiskuorma kasvaa. Yleisesti ottaen aineistossa käsiteltiin nimenomaan työn sisältöä ja vähemmän haastateltujen opettajien henkilökohtaisen elämän asioita tai vaikkapa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Esimerkki 8

”Koulupäivä oli niin kiireinen, etten meinannut vessaan ehtiä. Iltapäivällä esittelin palaverissa kehittämisryhmämme toimintaa ja sain rehtorilta kaamean ryöpytyksen. Muistio oli väärin, kokous oli pidetty väärin ja tavoitteetkin olivat väärä.” (juttu nro 24)

Opettajan työn yleistä kuormittavuutta kuvataan aineistossa monin tavoin. Edellä olevassa esimerkissä opettaja erittelee kuormittavuutta päivänsä kulkua avaamalla. Esimerkistä ilmenee tietynlainen toivottomuus, että vaikka miten ponnistelisi, ei silti riitä ja tilanteelle ei oikein itse voi mitään. Kaikki näyttäytyy hivenen kaoottisena ja hallitsemattomana.

Myös **koronan** merkitys näkyy aineistossa ja tulee esiin monessa jutussa. Jo ennestään kuormittuneet opettajat moninaisine työtehtävineen ovat koronan myötä olleet entistä suuremmassa ahdingossa ja siksi aiempaa uupuneempia. Itse korona-ajan kuormittavuuden lisäksi monet opettajat ovat pohtineet myös koronan pidempikestoisia vaikutuksia muun muassa oppimisvajeen

näkökulmasta, mikä lisää osaltaan opettajien huolta ja kuormitusta. Monissa jutuissa arvioidaan, että koronan hellittäessä sen seurauksia ratkotaan vielä pitkään. Koronan lisäksi myös **fyysiseen työympäristöön** liittyvät seikat, kuten melu ja sisäilmaongelmat näkyvät jonkin verran aineistossa. Puutteet fyysisessä työympäristössä lisäsivät yleistä kuormittuneisuuden kokemusta.

Esimerkki 9

”Opettajat kokivat avoimet oppimistilat meluisiksi ja kuormittaviksi. Työskentely niissä keskeytyi helposti. Tutkimuksessa opettajat kertoivat olevansa pettyneitä, ettei avointa tilaa voi aina muokata vastaamaan erilaisten oppilaiden ja työtapojen tarpeita.” (juttu nro 7)

Korona on asia, johon yksittäinen henkilö ei voi vaikuttaa – sama koskee yllä olevan esimerkin perusteella myös fyysistä työympäristöä. Yksittäinen opettaja voi varsin vähän vaikuttaa vaikkapa ruokalan akustiikkaan tai koulun sisäilmaongelmiin. Ongelma työympäristöön liittyen voidaan kokea vahvastikin, mutta vaikutusmahdollisuuksien puute estää asian ratkaisemisen. Jäljelle jää kuormittuneisuuden kokemus ilman tilaisuutta vaikuttaa asiaan. Asiat ikään kuin vain ovat ja niiden aiheuttamassa kuormituksessa koitetaan vain selvittää ja useimmiten huonoin tuloksin tai ainakin vahvasti kuormittuneena.

6.1.3 Tunne arvostuksen puutteesta

Kaikki tutkimusaineistosta tunnistetut diskurssit kytkeytyvät toisiinsa, kuten luvun 6.1 alussa oleva kuva osoittaa. Myös kolmas arvostukseen liittyvä diskurssi nivoutuu kahteen aiemmin esiteltyyn työhyvinvoinnin diskurssiin. Juuri edellä mainitut **vaikutusmahdollisuudet** tai pikemminkin niiden puute on aineistossa hyvin vahvasti läsnä.

Esimerkki 10

”Opettajat kertovat olevansa kyllästyneitä kuulemaan mielipiteitä, jotka ovat peruja kertojan omilta kouluajoilta ties kuinka kauan sitten. He myös ovat vahvasti sitä mieltä, että visioitaan myyvät yritykset, konsultit ja arkkitehdit ovat vääriä tahoja päättämään koulujen toiminnasta.” (juttu nro 11)

Esimerkki 11

” Uskon, että arki saataisiin toimivammaksi, jos rehtori saisi vapaammat kädet soveltaa ohjeita omassa koulussaan.” (juttu nro 32)

Oheiset esimerkit kuvaavat sitä, miten opettajat voivat kokea hyvin vahvana sen, että muut tahot päättävät heidän työssään asioista, joista heillä olisi kuitenkin itsellään paras asiantuntemus. Esimerkissä 10 kuvataan, miten opettajat ovat tilanteeseen ”kyllästyneitä” ja varmastikin myös turhautuneita. Samalla tällaiset ulkoa päin tulevat ohjeet voivat kuvastaa arvostuksen puutetta – opettajien omaa osaamista ja ammattitaitoa päättää omaan työhönsä kuuluvista asioista ei tunnusteta tai se sivuutetaan. Esimerkki numero 11 viittaa korona-ajan ohjeistuksiin, joita käsitellään monissa muissakin jutuissa. Korona-aikaan liittyi vahvasti kokemus, että koulun arjen käytänteisiin asettivat sääntöjä ja ohjeistuksia tahot, joilla ei ole todellista kokemusta ja asiantuntemusta koulun käytännön arjesta.

Arvostuksen tunteeseen liittyi vahvasti **myös yhteistyö ja tuki**, jota saadaan tai ei saada niin esimiehiltä kuin kollegoilta. Yhteistyön oleellinen merkitys työhyvinvoinnille nousee aineistossa selkeästi esiin. Kuulluksi tuleminen on erittäin tärkeää työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Esimerkki 12

” On myös vaikeaa vakauttaa työpaikan tunnelmaa, kun uusia tehtäviä ja epäselviä ohjeita sataa eri puolilta ja omatkin voimat ovat lopussa.”(juttu nro 31)

Esimerkki 13

”Helposti saatetaan korostaa niitä asioita, joita ei saa tehdä. Kielloilla rehtori ei voi kuitenkaan johtaa kouluun, vaan yhteisillä sopimuksilla, Salonen lisää.”(juttu nro 22)

Esimerkki 12 liittyy korona-aikaan ja kuvastaa rehtorin kokemuksia epäselvästä ja tavanomaisesta poikkeavasta tilanteesta. Helppoa ei ole esihenkilöillään joukkojen luotsaamisessa, kun ohjeet muuttuvat. Esimerkki 13 kuvaa taas yleisemmin rehtorin ja opettajien välistä yhteistyötä ja esihenkilön roolia ilmapiirin ja käytäntöjen luomisessa. Yhteistyöllä pääsee pidemmälle kuin kielloilla.

Liitteestä 2 voidaan huomata, miten Opettaja-lehden jutuissa korostuvat sekä vaikutusmahdollisuuksien että yhteistyön ja tuen merkitys työhyvinvoinnin tilaa selittävinä tekijöinä. Muissa medioissa työhyvinvoinnin tilaa perustellaan enemmän ulkopuolisista tekijöistä johtuviksi verrattuna Opettaja-lehteen, jossa korostetaan vaikutusmahdollisuuksien merkitystä (esim. oma aktiivisuus) sekä yhteistyön ja tuen merkitystä, jotka nekin ovat seikkoja, joihin ainakin esihenkilö sekä kollegat toinen toisilleen voivat itse vaikuttaa. Vaikutusmahdollisuuksiin viittaava argumentointi saa Opettaja-lehdessä positiivisempia sävyjä kuin muissa medioissa, joissa vaikutusmahdollisuuksia käsitellään lähinnä niiden puuttumisen näkökulmasta.

Esimerkki 14

” Jos mielessä pyörii, että en haluaisi olla väsynyt, ratkaisukeskeisyydessä näkökulma käännetään ajatukseksi: Haluan olla virkeämpi. Mitä minun pitäisi tehdä, jotta olisin virkeämpi?” juttu nro 27)

Esimerkki numero 14 kuvaa sitä, miten Opettaja-lehdessä kannustetaan muita medioita vahvemmin opettajia itse pohtimaan omia vaikutusmahdollisuuksiaan ja ohjataan työhyvinvoinnin kehittämistä myös yksilöille itselleen. Yllä olevan kaltaiset toteamukset kuitenkin saattavat työuupuneesta tuntua siltä, että häntä itseään vastuutetaan tilanteesta, vaikka kokisikin erityisesti työhön liittyvien tekijöiden - joihin hänellä ei ole vaikutusmahdollisuutta - vaikuttavan ensisijaisesti oman vointinsa tilaan. Toisaalta Opettaja-lehden jutuissakin tulee esille esimerkiksi esihenkilöiden ja olosuhteiden merkitys työhyvinvoinnille ja jutussa numero 19 todetaankin, että ”työntekijää ei voi jättää yksin rajaamaan työtään”.

Lisäksi Opettaja-lehdessä on muihin medioihin verrattuna myönteisempi suhtautuminen erilaisiin hankkeisiin. Esimerkiksi jutussa nro 27 kuvataan, miten työhyvinvointirahaston avustuksia on käytetty eri puolilla Suomea työhyvinvoinnin kehittämiseen. Alalla käytetty sana ”hankehumppa” ei ole vieras Opettaja-lehdessäkään ja kaikkiaan se esiintyy tutkimusaineistossa kahdeksan kertaa. Yleisimmin hankkeista puhutaan negatiiviseen sävyyn ylimääräisenä työn kuormittavuutta lisäävänä tekijänä muissa medioissa (Ilta-

Sanomissa ja Ylen jutuissa) kuin Opettaja-lehdessä. Etujärjestön lehdessä ymmärrettävästi halutaan tuoda esiin asioita, joita järjestö on tehnyt jäsenistönsä eteen ja hanketyön avulla on saatu rahoitettua vaikkapa joitakin opettajien työhyvinvoinnin projekteja eri puolilla Suomea.

Yhtenä arvostuksen diskurssiin liittyvänä tekijänä on aineistosta tunnistettavissa opettajien **palkkaus**. Se koetaan riittämättömäksi suhteessa työn vaatimuksiin ja myös arvostuksen puutteena.

Esimerkki 15

”Opetusala tarvitsee perustyön kunnian palautuksen. Hankehumpan sijaan tarvitsemme monivuotisen palkkaohjelman sekä opettajarekisterin ja -mitoituksen.” (juttu nro 17)

Oheinen esimerkki niputtaa monta arvostukseen liittyvää tekijää; hankehumppa syrjään, palkkaus kuntoon ja vielä opettajien pätevyyden tunnistava ja näkyväksi tekevä opettajarekisteri ja -mitoitus. Esimerkissä puhutaan myös suoraan ”kunnian palautuksesta”, mikä viittaa siihen, että on kokemus siitä, että opettajia on arvostettu aiemmin enemmän; perustyöhön on saanut keskittyä eikä hankehumppa ole syönyt voimavaroja.

Useiden tutkimusten mukaan palkka ei kuitenkaan tietyn rajan yllentyään vaikuta yksilöiden työtyytyväisyyteen tai hyvinvointiin ylipäätään. Palkka ja vaikkapa erilaiset palkinnot toki ovat yksilöille merkityksellisiä ja oleellista on juuri kokemus palkkauksen oikeasta suhteesta ja reiluudesta, etenkin verrattuna muihin. (Robertson & Cooper, 2011, s. 79). Esimerkiksi siis kokemus siitä, että oman alan palkkaus on jäänyt muiden alojen palkkakehityksestä jälkeen, voi vaikuttaa työhyvinvointiin.

6.2 Diskurssien tuottamisen positiot

Toisena tutkimuskysymyksenä tässä tutkimuksessa on, millaisista positioista opettajien työhyvinvoinnin diskursseja mediateksteissä tuotetaan. Tätä lähdin tarkastelemaan selvittämällä, keiden ”ääni” uutisjutuissa pääsee esille eli keitä on haastateltu. Liitteessä 3 on taulukossa luetteloitu kokonaisuudessaan, miten

haastateltavat on ensimmäisen kerran esitelty (mm. adjektiivit ynnä muut määrittelyt mukaan lukien). Esimerkiksi koulujen nimiä ei kuitenkaan ole tuotu taulukkoon, koska se ei ole tutkimuksen kannalta oleellinen tieto (esim. uutisjutussa numero kaksi "Mikkelin Rantakylän koulun rehtori" → rehtori). Sulkuihin on taulukkoon lisätty tarvittaessa muu oleellinen tieto haastateltavasta. Mahdollisia taustalähteitä ei ole lisätty taulukkoon. Esimerkiksi jutussa viisi taustalähteenä mainitaan Kelan tutkimuspäällikkö, Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori ja Tilastokeskuksen erikoistutkija. Heillä ei kuitenkaan ole "ääntä" jutussa eli sitaatteja. Sama raja koskee esimerkiksi jutuissa nimeltä mainittuja opettajia, joiden mielipiteitä tai ajatuksia ei kuitenkaan tuoda jutussa esiin. Taulukossa haastateltavat on listattu siinä järjestyksessä jutuittain kuin heidät on uutisjutuissa esitelty.

Medioittain tarkasteltuna Opettaja-lehdessä useimmiten on haastateltu useampaa kuin yhtä tai kahta henkilöä - oli kyse sitten opettajista tai asiantuntijoista. Ylen uutisjutuissa puolestaan yleisimmin haastateltavina oli yksi tai kaksi henkilöä, harvemmin kolme. Ilta-Sanomien uutisjutussa taas esimerkiksi kolmessa jutussa kuudesta oli käytetty anonyymeja haastateltavia, joiden lukumäärä ei täysin selviä jutuista. (Ks. Liite 3.)

Taulukko 1. Haastateltujen henkilöiden rooli

Asiantuntijat (OAJ tai muu), Opettajat (AO=aineenopettaja, EO=erityisopettaja, L = lehtori, LO=luokanopettaja, O=opettaja (määrittelemätön)), R=Rehtori, M=Muu

	<i>Asiantuntijat</i>	<i>Opettajat</i>	<i>Rehtorit</i>	<i>Muut</i>
Yle	OAJ x 4 muu x 4 Yht. 8	AO x 2 LO x 3 Yht. 5	2 Yht. 2	1 Yht. 1
Ilta-Sanomat	OAJ x 2 muu x 3 Yht. 5	EO x 1 LO x 2 O x 6 + Yht. 9 +	Yht. 0	Yht. 0
Opettaja-lehti	OAJ x 11 muu x 17 Yht. 28	AO x 1 EO x 1 L x 1 LO x 12 O x 1 Yht. 16	11 Yht. 11	1 Yht. 1
Kaikki yhteensä	41	30 +	13	2

Taulukossa 1 on tiivistettynä liitteessä 3 eriteltyt haastateltavat rooleittain. Kun tarkastellaan neljää keskeistä kategoriaa (asiantuntijat, opettajat, rehtorit, muut), voidaan todeta, että isoin haastateltavien ryhmä ovat asiantuntijat ja toisena opettajat. Haastateltavien roolit eivät aina olleet täysin yksiselitteistä. Esimerkiksi jutussa 27 haastatellaan luokanopettajaa ja erityisopettajaa, joilla kummallakin on jutussa enemmänkin asiantuntijan rooli, sillä toinen heistä on myös ratkaisukeskeinen valmentaja ja toinen ratkaisukeskeinen työnohjaaja. Heidät on kategorisoitu asiantuntijoiksi, sillä he puhuvat jutuissa enemmän asiantuntijaroolistaan käsin kuin oman opettajakokemuksensa kautta.

Yksi aineistoon liittyvä havainto opettajia koskien on se, että heitä usein kuvaillaan jutuissa enemmän kuin asiantuntijoita. Asiantuntijat puhuvat oman

asiantuntijuutensa kautta ja yleisellä tasolla, mutta opettajat kertovat usein omasta, henkilökohtaisesta kokemuksestaan. Omakohtainen kokemus ja sen esittely lähenee tyyllillisesti henkilöjuttua, jossa kuvataan haastateltua henkilöä usein tarkemmin, kuten ”intohimoisesti alaansa suhtautuva luokanopettaja” tai ”Duracell-pupu” (sitaatit ovat tutkimusaineistosta). Määrittelyt voivat olla niin opettajan itsensä keksimiä kuin vaikkapa kollegoiden heille antamia. Usein opettajien kohdalla viitataan myös kokemukseen, mikä lisää kyseisen henkilön sanoman painoarvoa, esimerkiksi ”luokanopettajana vuodesta 2006 saakka...”, ”lähes 30 vuotta kieltenopettajan töitä tehnyt...” ja niin edelleen. Rehtorit puolestaan asettuivat enemmän asiantuntijoiden rooliin jutuissa eikä heidän taustoistaan yleensä kerrottu samaan tapaan kuin opettajista.

Muut-kategoria on pieni ja siihen kuuluvat koulun vanhempainyhdistyksen hallituksen jäsen ja koulumummi. Tätä kategoriaa ei analysoida tässä tutkimuksessa sen pienen roolin vuoksi lainkaan, vaan seuraavissa alaluvuissa keskitytään kolmeen suurimpaan positiokategoriaan.

6.2.1 Asiantuntijat laajemman näkökulman tuojina

Kaikissa aineiston medioissa asiantuntijat jakautuvat kahteen keskenään melko tasaväkiseen kategoriaan: **OAJ:n asiantuntijat** ja **muut asiantuntijat**. Yleisesti ottaen asiantuntijat ja heidän näkemyksensä ovat saaneet jutuissa paljon tilaa kaikissa medioissa. Jo sana asiantuntija pitää sisällään viestin, että kyseinen henkilö tuntee jonkin asian. Puhujan rooli vaikuttaa hänen saamaansa vastaanottoon (Perelman, 1996, s. 111). Tietyt lausumat voidaan ymmärtää hyvin eri tavoin ja niillä voi olla erilainen painoarvo riippuen siitä, kuka ne on sanonut (emt.).

Asiantuntijuus näyttäytyy uutisjutuissa neutraaleina ja erittelevinä, asioiden tilaa kuvaavina ilmauksina. Aineistoissa olisi useita juttuja, jotka koostuivat ainoastaan asiantuntijoiden äänten sisällöistä, mutta usein niin opettajien kuin rehtoreidenkin äänet kuuluivat asiantuntijoiden kommenttien rinnalla. Aineistossa oli myös juttuja, joissa asiantuntijat eivät päässeet ollenkaan ääneen. Toki opettajat ovat alansa asiantuntijoita, mutta tässä tutkimuksessa

asiantuntijat-kategoriaan kuuluvat sellaiset henkilöt, joilla on jokin muu asiantuntijan rooli aiheeseen - ei niinkään kokijan rooli opettajan työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Asiantuntijoilla on tässä tutkimuksessa määritelty olevan näkyvyys opettajien työhyvinvointiin laajemmin kuin oman työyhteisönsä tai oman kokemuksensa kautta.

Esimerkki 16

”Tämä on suorastaan hätätilanne. Jokaisen päättäjän ja työnantajan pitää nyt pysähtyä pohtimaan, miten rajuja seurauksia sillä on koko yhteiskunnalle, jos opettajat, rehtorit ja päiväkodin johtajat alkavat sankoin joukoin vaihtamaan alaa, Luukkainen muistuttaa.”
(juttu nro 1)

OAJ:n puheenjohtaja (Luukkainen) on yksi eniten puheenvuoroja eri uutisjutuissa saaneista asiantuntijoista. Yksi syy tähän on varmastikin se, että tutkimusaineiston uutisjuttujen ilmestymisaikaan julkaistiin OAJ:n kyselytutkimus, jonka mukaan yhä useampi opettaja on pohtinut alanvaihtoa (ks. OAJ, 2021). Yllä olevassa esimerkissä OAJ:n puheenjohtaja ilmaisee huolensa tutkimuksen tuloksista ja säilyttää vastuuta asiasta päättäjille ja työnantajille toivoen heiltä ratkaisua tilanteeseen. Kommentissa ei tosin eritellä, keistä päättäjistä hän puhuu - tarkoittaako hän etupäässä kunta- vai valtiotason päättäjiä tai molempia.

Jutuissa esiintyvistä opettajien työhyvinvoinnin asiantuntijoista vajaa puolet on OAJ:n edustajia. Muita haastateltuja työhyvinvoinnin asiantuntijoita ovat esimerkiksi Vanhempainliiton, OKM:n ja Työterveyslaitoksen asiantuntijat sekä yliopistojen tutkijat.

6.2.2 Opettajat alansa osaajina ja kokijoina

Opettajien itsensä ääni pääsee jutuissa hyvin esiin. Monipuolisimmin erilaisia opettajia on haastateltu Opettaja-lehdessä, jossa ääneen pääsevät **aineenopettaja, erityisopettaja, lehtori ja luokanopettajat**. Opettajat-ryhmään kuuluvat sellaiset aineistossa esiintyvät haastateltavat, joiden opettajuutta ei ole tarkemmin määritelty. Heitä esiintyi lähinnä Ilta-Sanomien jutuissa, joissa kolmessa jutussa haastateltavat opettajat olivat anonyymeja. Jutuissa siteerattujen opettajien tarkka määrä ei myöskään selvinnyt Ilta-Sanomien

jutuista, joten siksi määrä on taulukossa 6 + eli oletetaan, että kaikissa kolmessa jutussa on vähintään kahden eri opettajan ajatuksia, koska mainitaan ”opettajat” (lisäksi yhdessä jutussa oli eritelty vielä erikseen ”nuori opettaja”). Kaiken kaikkiaan luokanopettajien osuus on haastatelluista opettajista suurin. Aineenopettajien osuus jää pieneksi, vaikka esimerkiksi Saloviita ja Pakarinen (2021) ovat tutkimuksessaan todenneet aineenopettajien muita opettajia suuremman riskin työuupumukseen.

Taulukko 2. Haastateltujen opettajien näkökulma työhyvinvointiin

	<i>Innostuneet</i>	<i>Ongelmia esiintuovat</i>	<i>Uupuneet</i>
Yle		1	4
Ilta-Sanomat		3	6
Opettaja-lehti	5	6	5
Kaikki yhteensä	5	10	15

Kun opettajien esittämät roolit tai näkökulmat kategorisoidaan, tunnistan aineistosta kolme keskeistä luokkaa: innostuneet, ongelmia esiintuovat ja uupuneet (ks. taulukko 2). Uupuneiden opettajien kategoria on kaikkien suurin, kun tarkastellaan kaikkia medioita yhteensä. Seuraavalla sijalla on ongelmia esiintuovan opettajan rooli ja kolmantena innostunut opettaja. Suurin kategoria eli uupuneet opettajat on Ylen ja Ilta-Sanomien jutuissa isoin luokka. Opettaja-lehdessä variaatiota oli selkeästi enemmän, kun kaikki kolme luokkaa olivat melko tasavahvat. Opettaja-lehdessä ainoana esiteltiin innostuneen opettajan rooli.

Innostuneet-kategoriassa keskeisenä esiin tulevat yhteisopettajuuden kokemuksista kertovat opettajat (juttu nro 16). Yhteisopettajuus nähtiin työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana tekijänä.

Esimerkki 17

”Meille yhteisopettajuus on tuonut hyväntuulisia aikuisia ja oppilaita, Anu Hausen summaa.” (juttu nro 16)

Esimerkki 18

”Hänen mielestään yhteisopettajuus kohentaa työhyvinvointia reippaasti. Yhden opettajan työmäärä vähenee, kun kaikkea ei tarvitse suunnitella itse.” (juttu nro 16)

Innostuneiden kategoriaa voisi nimittää myös aktiivisiksi. Esimerkiksi juuri jutussa numero 16 kuvataan, että yhteisopettajuus sai alkunsa opettajien omasta aloitteesta. Opettajat olivat siis itse pohtineet, miten työtä voisi tehdä sujuvammin ja työhyvinvointia tukevalla tavalla. Jutussa nro 26 luokanopettaja kertoo omasta aktiivisuudestaan seuraavasti:

Esimerkki 19

”Työhyvinvointiani ja -motivaatiani pitää yllä lähestymistapa. Jos jokin alkaa tuntua täysin puulta, en jää vellomaan kuormittumisen tunteeseen vaan pysähdyn etsimään ratkaisuja.” (juttu nro 26)

Innostuneet / aktiiviset -kategoriaa edustavia löytyy ainoastaan Opettaja-lehdestä. Tähän voi olla syynä esimerkiksi se, että Opettaja-lehdessä halutaan luoda mahdollisimman monipuolista kuvaa opettajan työstä ja kertoa hyvistä käytänteistä, että niitä voitaisiin jalostaa myös muihin kouluihin ja muidenkin opettajien arkeen.

Ongelmia esiintuovat -kategorian opettajat eivät itse ilmaiseet esimerkiksi omaa uupumustaan, vaan lähinnä toivat esiin koulun ja työhyvinvoinnin ongelmia yleisellä tasolla ja osin omaltakin kohdaltaan. Katsantokanta oli laajempi kuin oman uupumiskokemuksen kuvailu ja siihen johtaneiden syiden erittely.

Esimerkki 20

”Espoolaisen Auroran koulun erityisluokanopettaja Siltainsuu on hyvin huolissaan väsyvistä kollegoista alalla. Ryhmäkoot ovat suuria ja tuen tarvitsijoita on yhä enemmän, erityisesti yleisopetuksen ryhmissä.” (juttu nro 18)

Yllä olevassa esimerkissä opettaja kuvaa vallitsevaa ongelmaa ja kertoo olevansa kollegoista huolissaan, mutta ei kuitenkaan ilmaise olevansa itse uupunut tai väsynyt. Samoin on alla olevassa esimerkissä:

Esimerkki 21

”Opettajat ovat olleet rättiväsyneitä. Välillä lähes puolet henkilökunnasta on ollut samaan aikaan sairaana. Erityisopettajat ovat sijaistaneet opettajia, joten sitäköön tukea ei ole ollut käytössä. Myös koulunkäynninohjaajien määrää on vähennetty.” (juttu nro 28)

Ongelmia esiintuovat -kategoriaan kuuluvat opettajat ovat usein huolissaan ikään kuin yleisestä tilanteesta tai enemmän muista ihmisistä kuin itsestään. Pyrkimyksenä on tuoda esiin alalla koettuja haasteita ja usein niihin toivotaan ratkaisuja tai esitetään erilaisia ratkaisuehdotuksia.

Uupuneet-kategoria tuo nimensä mukaisesti esiin työuupuneiden tai muutoin omaa väsymystään ja kuormittuneisuuttaan vahvasti esiin tuovien opettajien näkökulman. Uupuneiden opettajien ääni pääsee aineistoon kuuluvissa jutuissa vahvasti esiin. Mukana on sekä kokeneita opettajia että vasta uraansa aloittelevia opettajia, joita kaikkia yhdistää työuupumus tai ainakin voimakkaat väsymysoireet.

Esimerkki 22

”Isolla osalla opettajista suurin osa lomasta menee palautumiseen ja loppuloma alkavasta lukuvuodesta stressaamiseen. Kun töitä on kulunut pari viikkoa, sitä huomaa taas olevansa ylikuormittunut ja luisuvansa kohti uupumusta, Ilta-Sanomien haastattelema nuori opettaja sanoo.” (juttu nro 11)

Monista työuupuneiden kommentteista tulee esiin voimattomuus ja ikään kuin tilanteen mahdottomuus. Opettajan työ näyttäytyy kuin karusellina, jonka alati kiihtyvässä vauhdissa on vain pysyteltävä mukana. Ne, jotka eivät pysy, tippuvat eli uupuvat. Asioiden nähdään jatkuvan samanlaisina eikä niihin koeta olevan mahdollisuutta vaikuttaa. Tilanteet ikään kuin vain tapahtuvat ja opettaja sinnittelee. Toisinaan uupuneet kohdistavat syyn päättäjien huonoihin päätöksiin.

Esimerkki 23

”Olisi naiivia ajatella, että kouluilta voidaan viedä kirjaimellisesti miljardien suuruusluokassa resursseja ilman, että tulokset heikkenevät. Heti tuon valtavan juustohöyläämisen alettua 2011 opettajat sanoivat, että jäljet tuloksissa tulevat olemaan karneita joidenkin vuosien viiveellä – ja tasan näin on käynyt, toteaa yksi IS:n tavoittamista opettajista.” (juttu nro 11)

Turhautuminen tilanteeseen, johon ei koe itse voivansa vaikuttaa sekä uupumusoireet ovat saaneet osan opettajista vaihtamaan alaa joko hetkeksi tai kokonaan.

Esimerkki 24

”Päätin hakea mieluummin sitä kuin opettajan töitä. Olin siinä vaiheessa jo aika väsynyt opettajan työhön.” (juttu nro 6)

Yllä olevassa esimerkissä haastateltava viittaa hakemaansa ja myöhemmin saamaansa projektikoordinaattorin työpaikkaan. Tutkimusaineistossa on esimerkkejä myös siitä, että opettajan työhön onkin palattu hetken muissa tehtävissä työskentelyn jälkeen. Tällöin opettajan työhön on saatettu viitata esimerkiksi kutsumustyönä, johon kaikesta huolimatta halutaan tulla takaisin. Myös esimerkin 24 opettaja kertoi tekevänsä projektikoordinaattorin työn ohella opetustöitä kansalaisopistossa.

Uupuneen opettajan ääni kuuluu jutuissa vahvana. Sen sijaan työssään hyvinvoivat opettajat ovat hyvin marginaalisesti edustettuna, mutta heitäkin jutuissa esitellään – tosin vain Opettaja-lehden jutuissa. Tähän saattavat vaikuttaa uutiskriteerit, joista aiheen negatiivisuus on yksi keskeisimpiä (ks. luku 3.2). Se, että joku viihtyy ja voi hyvin työssään, ei ylitä uutiskynnystä.

6.2.3 Rehtorit esihenkilön roolissa

Haastateltujen rehtoreiden määrä jää marginaaliseksi Opettaja-lehteä lukuun ottamatta. Rehtoreiksi laskin sekä **rehtorit** että **apulaisrehtorit**. Ylen jutuissa sai äänensä kuuluviin kaksi rehtoria ja Ilta-Sanomien jutuissa ei yksikään. Opettaja-lehdessä oli haastateltu kaikkiaan yhtätoista rehtoria.

Rehtorien äänessä tuli esiin lähinnä laajempi näkökulma ja yleinen käsitys opettajien työhyvinvoinnista. Lisäksi rehtorit pohtivat oman esihenkilöasemansa

merkitystä työhyvinvoinnissa sekä kertoivat omasta roolistaan ja vaikutusmahdollisuuksistaan yleisemminkin.

Esimerkki 25

”Rehtorin tehtävä on luoda työyhteisöön rakenne, joka mahdollistaa keskustelun, Saarinen toteaa.” (juttu nro 22)

Esimerkki 26

”Teen tietoisesti töitä sen eteen, että työyhteisössä olisi luottamuksen ilmapiiri. Rakennan kulttuuria olemalla itse avoin. Omista virheistä kertominen antaa opettajillekin tunteen, että hartiat voi laskea alas.” (juttu nro 26)

Uutisjutuissa rehtorit näkevät oman roolinsa työyhteisön hengen luojana ja kokevat toimivansa aktiivisesti työyhteisön kehittämisen eteen, kuten yllä olevat esimerkit osoittavat. Näkökulma asioihin on useimmiten hyvin ratkaisukeskeinen ja kuvaa tehtyjä toimenpiteitä tai arjen käytäntöjä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin.

6.2.4 Puuttuvat äänet

Kuten luvun 6 alussa totesin, oleellista on diskurssianalyysin näkökulmasta sekä ne äänet, jotka kuuluvat, että ne, jotka eivät kuulu. Periaatteessa puuttuvia ääniä voi olla lukemattomia, mutta tässä alaluvussa pohdin niistä muutamia. Jos kysymystä tarkastellaan erityisesti kriittisen diskurssianalyysin näkökulmasta ja valta-asetelmia pohtien, huomataan, että aineiston uutisjutuista puuttuu kokonaan **päättäjien** ääni. Sekä kunta- että valtiotason päättäjillä on kuitenkin oleellisesti valtaa opettajien päivittäiseen työhön vaikuttaviin asioihin aina resursointikysymyksistä lähtien. Päättäjät ovat osittain läsnä aineiston jutuissa eli heihin esimerkiksi kohdistetaan vaatimuksia tai toiveita, mutta omaa ääntä heillä ei ole.

Esimerkki 27

”Olemme pitkään kelvanneet monenmoisiin säästötalkoisiin. Nyt on meidän aika saada asianmukainen korvaus tehdystä työstä.” (juttu nro 8)

Päättäjiin vedotaan useimmiten epäsuorasti, heitä nimeämättä tai edes millään tavoin rajaamatta (esim. kunta- vai valtiotaso), kuten yllä olevassa esimerkissä.

Tämä saa tilanteen vaikuttamaan siltä, ettei mitään muutosta ole näköpiirissä. Asioista puhutaan toteamalla ja harmittelemalla niiden tilaa ja ikään kuin heittämällä toiveita ilmoille, mutta niitä ei kohdisteta useinkaan kovin suoraan. Valmistelevien virkamiesten äänet ovat tässä aineistossa asiantuntijoiden ääniä.

Esimerkki 28

"... On pyritty helpottamaan kuntien ja opetuksen tilannetta, neuvotteleva virkamies ja ryhmäpäällikkö Minna Polvinen OKM:stä sanoo." (juttu nro 6)

Yllä olevassa esimerkissä kerrotaan vaikuttamispyrkimyksistä, mutta viime kädessä ohjataan vastuu kunnille.

Esimerkki 29

"Opetus- ja kulttuuriministeriöistä muistutetaan, että opetuksen järjestäminen ja sen tavat ovat koulutuksen järjestäjien vastuulla. On kunnan oma päätös, kuinka paljon resurssia perusopetukseen suunnataan."

"Julkisessa keskustelussa ehkä helposti unohtuu, että se on pitkälti kuntatason politiikkaa, Minna Polvinen sanoo." (juttu nro 6)

Kuitenkin esimerkiksi tästäkin kyseisestä jutusta, kuten muistakin jutuista, puuttuu kuntapäätäjien oma näkökulma ja ääni kokonaan.

Toinen keskeinen puuttuvien äänten ryhmä voisivat olla **oppilaat** ja **vanhemmat**, joiden elämään opettajien työhyvinvointi välillisesti kohdistuu. Vanhempien näkökulma tuli esiin aineistossa vain kerran jutussa nro 7 esiintyneen koulun vanhempainyhdistyksen hallituksen jäsenen kautta. Hänen kommenttinsa koski fyysistä oppimis- ja työskentely-ympäristöä koulussa. Myös alan **opettajaopiskelijoiden** tuntoja aiheen tiimoilta olisi mielenkiintoista kuulla.

7 POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, millaisia diskursseja tutkimuksen kohteena olevien medioiden uutisjutuista voidaan tunnistaa peruskoulun opettajien työhyvinvoinnista. Toisena tutkimuskysymyksenä oli, millaisista positioista käsin opettajien työhyvinvoinnin diskursseja mediateksteissä tuotetaan. Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen johtopäätöksiä peilaten niitä aiempaan tutkimukseen sekä pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

7.1 Johtopäätökset

Tekstin ja kulttuurin välinen suhde on kaksisuuntainen. Tekstit aina syntyvät ja muotoutuvat tietystä sosiokulttuurisesta todellisuudesta käsin, mutta ne myös luovat ja uusintavat sitä. (Fairclough, 1997, s. 51.) Siinä missä me muovaamme kieltä, kieli muovaa meitä (Lehtonen, 1996, s. 32). Kieli on yhtä aikaa ”sekä tuottaja, työkalu että tuote” (emt., s. 35). Diskurssien tutkimuksessa oleellista onkin tarkastella sitä, millaisia sosiaalisia todellisuuksia niiden avulla ylläpidetään ja tuotetaan (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 231). Erityisen kiinnostavaa on myös se, millaiset merkitykset saavat isoimmin tilaa, mitkä vähemmän ja millaiset merkitykset puuttuvat kenties kokonaan (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 16).

Tutkimuksen aineistosta tunnistin kolme keskeistä diskurssia, joiden ytimessä on perustehtävä, kuormittavuus ja arvostus. Opettajilla on selvästi kaippu perustehtävän äärelle ja halu karsia työstä ylimääräiset, aikaa ja muita resursseja vievät tehtävät (laadullinen kuormitus). Yleinen kuormittavuuden kokemus -diskurssi on tästä vielä erillinen, sillä mediasisällöistä näkyi vahvasti yleinen ja erittelemätönkin kuormitus. Kaikkea on yksinkertaisesti liikaa ja se tekee työn tekemisestä työhyvinvoinnin näkökulmasta kestämatöntä (määrällinen kuormitus). Opettajat kaipaavat arvostusta niin palkan kuin vaikuttamismahdollisuuksienkin muodossa ja kokevat voimattomuutta muiden

päättyessä heidän työtään koskevista asioista. Kaikkiin kolmeen diskurssiin yhdistyy kokemus puutteellisista resursseista. Resursseilla on merkittävä vaikutus opettajien työhyvinvointiin ja riittävät resurssit tutkitusti vähentävät fysiologista stressiä (Jögi ym., 2023).

Vaikka nämä diskurssit painottuivat tässä aineistossa, myös toisenlaisia diskursseja opettajien työhyvinvoinnista on varmasti olemassa – ne eivät vain olleet edustettuina tässä tutkimuksessa ja tämän tutkimuksen analysointimenetelmillä tunnistettavissa. Esimeriksi hyvinvoivan ja tyytyväisen opettajan diskurssi voisi olla yksi mahdollinen, vaikka se ei ollutkaan keskeisesti edustettuna tämän tutkimuksen aineistossa. Tämän tutkimuksen pohjalta ei kuitenkaan voida todeta, että kaikki opettajat olisivat uupuneita tai tyytymättömiä, vaikka tämän tutkimuksen aineistossa opettajien työhyvinvointia käsiteltiin lähinnä siihen liittyvien haasteiden näkökulmasta. Aineistossa kuuluvat opettajien äänet jaoin kolmeen kategoriaan: innostuneet, ongelmia esiin tuovat sekä uupuneet, joista jälkimmäinen oli isoin ryhmä. Eniten aineistossa nousi siis esiin erilaiset kriittiset äänenpainot opettajien työn sisältöä ja työhyvinvointia kohtaan. Innostuneet-kategoria oli edustettuna ainoastaan Opettaja-lehdessä, jossa kuva opettajien arjesta ja työhyvinvoinnista oli monipuolisin ja myös myönteisiä asioita esiin tuova.

Luvussa 2.1.2 esiteltyt ajankohtaiset työelämäntrendit ja niistä etenkin ajattelu- ja toimintatapojen muuttuminen ja myös teknologian jatkuva kehitys olivat tunnistettavissa myös tämän tutkimuksen aineistosta (ks. Alasoini ym., 2020; Vartiainen, 2017; Väänänen ym., 2020). Jatkuvaa muutosvalmiutta edellyttävä työelämä näkyy myös opetuslalla. Lisäksi koronan tuomat haasteet edellyttivät toimintatapojen muutosta ja kykyä sopeutua vaihteleviin ohjeistuksiin ja yleiseen epävarmuuteen ja ennakoimattomuuteen. Opettajan työn muuttuminen kuvataan aineistossa kuitenkin etupäässä pidemmän ajan kehityskulkuksi ja monet haastatelluista opettajista olivat alan konkareita, joilla oli pitkä perspektiivi nähdä työnkuvan muuttuminen entistä pirstaleisempaan suuntaan. Viime vuosiin ajoittuneet muutokset, kuten korona ja

opetussuunnitelmauudistus, olivat lähinnä yksittäisiä viimeaikaisia lisätekijöitä työhyvinvointiin vaikuttavassa kokonaisuudessa.

Luvussa 2.2 esiteltyt aiempien tutkimusten tulokset opettajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ovat tunnistettavissa myös tästä tutkimuksesta. Liitteeseen 2 olen koonnut taulukkoon aineistossa käytetyt opettajien työhyvinvoinnin tilaa perustelevat argumentit kategorioittain. Taulukko ilmaisee jo visuaalisesti, miten erityisesti yhteistyö ja tuki sekä vaikutusmahdollisuudet ovat läsnä monessa uutisjutussa. Myös työn kuormittavuus ja resurssit nähtiin keskeisinä syinä opettajien työhyvinvoinnin nykytilaan. Yhteistyö ja tuki nousivat aineistossa erityisen kantaviksi teemoiksi työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tätä painottivat niin opettajat itse kuin rehtorit esihenkilöiden roolissa sekä asiantuntijat laajemmasta näkökulmastaan käsin. Tuki sekä esihenkilöltä että työyhteisöltä muutoinkin on työhyvinvoinnin kannalta tärkeä asia (Kauppi ym., 2022, s. 4).

Vaikutusmahdollisuuksia käsiteltiin aineistossa etupäässä niiden puuttumisen kautta. Monet haastatellut opettajat kokivat, että heillä ei ole valtaa vaikuttaa omaan työhönsä sillä tavalla kuin he haluaisivat ja että monet muutokset tulevat työhön viranomaisten tai päättäjien sanelemana. Aineiston perusteella hyvin monet opettajat kokevat, että heidän työtehtävistään ja vaikkapa resursoinnista päättävät henkilöt, jotka eivät tunne alaa riittävästi. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja kontrolloida sitä, liittyy vahvasti työhyvinvoinnin kokemukseen (esim. Lerkkanen ym., 2020, s. 57; Salmela-Aro ym., 2019, s. 5; Hakanen, 2004, s. 233), ja tästä opettajat kertovat jäävänsä paitsi. Aineistossa oli myös esimerkkejä siitä, miten opettajat olivat itse lähteneet hakemaan ratkaisuja työhyvinvointiinsa esimerkiksi yhteisopettajuuden kautta eli yhteistyötä lisäämällä tai omien henkilökohtaisten ratkaisujen kautta.

Opettajia kuvataan useissa aineiston uutisjutuissa vahvan vastuuntunnon omaaviksi työntekijöiksi, jotka kokevat toteuttavansa kutsumustyötään. Vahva tunne kutsumustyöstä näkyy myös yksilöesimerkeissä, joissa opettajat ovat toista alaa uupumuksensa jälkeen kokeiltuaan kuitenkin päätyneet takaisin opettamaan joko kokonaan tai osa-aikaisesti muun työn ohella. Kuten luvussa

2.2.1 todettiin, velvollisuudentunto voi lisätä riskiä työuupumukseen, jos työn vaatimukset ovat liialliset (Hakanen, 2004, s. 13). Myös aiemmat tutkimukset raportoivat opettajien vahvasta sitoutumisesta omaan työhönsä (esim. Salmela-Aro ym., 2019, s. 5). Se, että kokee työnsä merkitykselliseksi, on työhyvinvointia lisäävä tekijä (esim. Robertson & Cooper, 2011, s. 79). Tunne kutsumustyöstä voi siten sekä lisätä että vähentää työhyvinvointia. Jos kutsumustyö ajaa yksilöä ponnistelemaan kohtuuttomasti tai sietämään liian pitkään hankalia työoloja, tilanne ei enää palvele työhyvinvointia.

Jutuissa viitattiin usein päättäjiin suoraan tai epäsuorasti kohdistuen heihin odotuksia ratkaista opettajien arkea kuormittavat kysymykset. Kuitenkin päättäjien oma ääni puuttui aineistosta kokonaan. Se taho, jolla on valta vaikuttaa vaikkapa resursoinnin kysymyksiin, on aineistossa jäänyt äänettömäksi. Voisi esimerkiksi pohtia, onko uutisjuttujen tarkoituksena tehdä opettajien arjen ahdinkoa tutummaksi suurelle yleisölle, joka voi puolestaan vaatia vastauksia äänestämiltään päättäjiltä. Kun asia tulee yleiseen keskusteluun, voisi olettaa päättäjien olevan velvoitettuja ottamaan asiaan kantaa. Yhtä lailla kuitenkin toimittajat olisivat voineet myös haastatella päättäjiä ja tiedustella heidän kantaansa opettajien työhyvinvoinnin kysymysten ratkaisemiseksi.

Vaikka on aiemmin havaittu, että esimerkiksi miessukupuoli, opettajan työn sisältö (esim. aineenopettaja / erityisopettaja / luokanopettaja) sekä kokemusvuodet vaikuttavat kokemukseen työn uuvuttavuudesta (ks. luku 2.2.1), tämän tutkimuksen aineistossa näitä opettajakohtaisia eroja ei korostettu. Opettajista puhuttiin tutkimusaineistossa varsin yleistäen ja homogeenisena joukkona. Vaikka aiemmin on todettu, että esimerkiksi yli 10 vuoden työkokemus vähentää opettajan kokemaa stressiä (mm. Lerkkanen ym., 2020, s. 57), tämän tutkimuksen aineistossa pitkä opettajakokemus näyttäytyi pikemminkin perspektiivinä sille, miten opettajan työstä on tullut vuosien saatossa aiempaa kuormittavampaa ja että myös konkarit kokevat työn muuttuneen aiempaa haasteellisemmaksi ja kuormittavammaksi.

7.2 Luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusaiheita

Diskurssianalyysi on tutkimusmenetelmänä haastava, koska se ei itsessään tarjoa selkeää tai yksiselitteistä tapaa tehdä tutkimusta. Jokainen tutkija joutuu lopulta itse ratkaisemaan, miten tutkimuksensa toteuttaa ja miten paljon siinä painottuu vaikkapa itse tekstin elementit verrattuna kontekstiin. (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 247; ks. myös Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 254.) Eri tavoin toteutetussa diskurssianalyysissä olisivat siten voineet painottua toisenlaiset seikat. Mikään teksti ei ole vain yksiääninen, vaikka siihen olisi pyrittykin (Lehtonen, 1996, s. 124). Tekstit eivät ole myöskään niin sanotusti valmiita merkityskokonaisuuksia vaan pikemminkin ”merkityspotentiaaleja” (emt., s. 126). Tässä piileekin mielestäni juuri sekä diskurssintutkimuksen heikkous että viehätys.

Tutkija on aina sidoksissa myös omaan aikakauteensa. Kuten luvussa 3.3 totesin, vanhemmista aineistoista on helpompi tehdä havaintoja kuin tuoreesta ja tutusta, sillä omaan kokemuspäiriin kuuluvia asioita on hankalampi tunnistaa. Jos tämän tutkimuksen aineistoa tarkastelisi vaikkapa jonkin toisen kulttuurin edustaja parin vuosikymmenen päästä, hän voisi kiinnittää huomiota erilaisiin asioihin.

Gradu asettaa rajoitteita tutkimuksen laajuuteen ja siten myös aineiston analysoinnin kattavuuteen. Tässä tutkimuksessa ulkopuolelle rajattiin muun muassa uutisjuttujen visuaaliset elementit ja uutisjuttujen kommentit, joista olisi voinut saada merkittävää lisäarvoa tutkimuksen kannalta. Myös itse uutistekstien tarkastelua voisi laajemmassa tutkimuksessa syventää ja monipuolistaa. Asioita, joihin voisi diskurssianalyysin näkökulmasta kiinnittää huomiota, on valtavan paljon eikä kuitenkaan kaikkea voi ottaa tarkasteluun laajemmassakaan tutkimuksessa (ks. Pietikäinen, 2000, s. 211).

Tekstien analyysi ja tulkinta on siinäkin mielessä kiehtovaa, että erilaisella aineistolla tai hieman erilaisia seikkoja painottavalla menetelmällä tutkimuksen tulokset olisivat saattaneet olla toisenlaisia. Tämä ei kuitenkaan vähennä tutkimuksen merkitystä, mutta on hyvä tiedostaa, että tämäkin tutkimus on jälleen yksi tuotettu diskurssi muiden vaihtoehtoisten diskurssien joukossa. Diskurssintutkimus on laaja-alainen valikoima erilaisia lähestymistapoja ja

myös tutkijan taustaoletukset ja määritelmät vaikuttavat keskeisesti siihen, miten diskurssi ymmärretään ja varsinainen diskurssianalyysi toteutetaan (esim. Luukka, 2000, s. 157; Pietikäinen, 2000, s. 191).

Tutkimukseen valitut mediat vaikuttavat tutkimustulokseen. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi aineisto painottui enemmän ei-kaupalliseen mediaan kuin kaupalliseen, mikä voi olla tuloksiin vaikuttava tekijä. Myös tässä tutkimuksessa havaittiin, että eri mediat lähestyvät aihetta osittain eri näkökulmia painottaen (ks. luku 6). Tutkimusta olisikin mielenkiintoista laajentaa eri medioihin ja ottaa mukaan muitakin mediatekstejä kuin uutisjuttuja, kuten pääkirjoituksia ja mielipidekirjoituksia. Näin saataisiin aineistoon lisää ulottuvuutta ja todennäköisesti erilaisia sävyjä. Opettajien työhyvinvoinnista kertovia mediatekstejä voisi tarkastella myös eri aikakausilta ja näin nähdä työhyvinvoinnin diskurssien eläminen ajassa. Lisäksi kansainvälinen mediatekstien vertailu olisi mielenkiintoinen lisä aiheeseen.

LÄHTEET

- Ala-Laurinaho, A., Kangas, P., Mänttari, S., Sirola, P., Teperi, A-M., Turunen, J., Tähtinen, K., & Viitanen, A-K. (2020). Ilmastonmuutos ja työ. Julkaisussa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä* (s. 75–91). Työterveyslaitos: Helsinki. Lainattu 26.12.2022:
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alasoini, T., Alanko, T., Kalakoski, V., Lukander, K., Oikarinen, T., & Seppänen, L. (2020). Teknologinen muutos ja työ. Julkaisussa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä* (s. 33–52). Työterveyslaitos: Helsinki. Lainattu 26.12.2022:
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K., & Varje, P. (2020). Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Julkaisussa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä* (s. 53–74). Työterveyslaitos: Helsinki. Lainattu 26.12.2022:
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fairclough, N. (1997). *Miten media puhuu*. Tampere: Vastapaino.
- Fiske, J. (1992). *Merkkien kieli*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Fornaciari, A. (2019). A Lonely Profession. Finnish Teachers' Professional Commitments. *Schools*, 16(2), 196–217. Lainattu 13.1.2023:
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/67394/162103.pdf?sequence=-1>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työterveyslaitos: Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27.

- Hakanen, J. (2017) Työn imu – energiaa ja innostusta työstä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet* (s. 116–132). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Harris, D. L., & Anthony, H. M. (2001). Collegiality and its Role in Teacher Development: perspectives from veteran to novice teachers. *Teacher Development* 5(3), 371–389. Lainattu 27.2.2023:
https://www.researchgate.net/publication/228946516_Collegiality_and_its_role_in_teacher_development_Perspectives_from_veteran_and_novice_teachers
- Jögi, A., Aulén, A., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M. (2023). Teachers' daily physiological stress and positive affect in relation to their general occupational well-being. *British journal of educational psychology*, 93(1), 368–385. Lainattu 27.2.2023: <https://doi.org/10.1111/bjep.12561>
- Jokinen, A., Juhila, K., & Suoninen, E. (2016a). *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino. Lainattu 20.10.2022:
<https://www.ellibslibrary.com/>
- Jokinen, A., Juhila, K., & Suoninen, E. (2016b). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino. Lainattu 20.10.2022:
<https://www.ellibslibrary.com/>
- Kalliokoski, J. (1996). Kieli, tunteet ja ideologia uutistekstissä. Näkymiä tekstilajin historiaan ja nykyisyyteen. Teoksessa J. Kalliokoski (toim.), *Teksti ja ideologia. Kirjoituksia kielestä ja vallasta julkisessa kielenkäytössä* (s. 37–97). Helsingin yliopiston suomen kielen laitos.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A-L., Olin, N., Aalto, V., & Ervasti, J. (2022). *Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa. Opettajien työhyvinvoinnin kehitys*. Työterveyslaitos: Helsinki. Lainattu 18.12.2022:
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143804/TTL_978-952-261-994-5.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P., Väänänen, A., & Toppinen-Tanner, S. (2020). Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Julkaisussa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-*

- luvulla. *Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä* (s. 6–10). Työterveyslaitos: Helsinki. Lainattu 26.12.2022: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kunelius, R. (1997). *Viestinnän vallassa. Johdatusta joukkoviestinnän kysymyksiin*. WSOY.
- Kuutti, H. (2006). *Uusi mediasanasto*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Lehtonen, M. (1996). *Merkitysten maailma: kulttuurisen tekstintutkimuksen lähtökohtia*. Vastapaino.
- 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. Lainattu 20.11.2022: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71977/978-951-39-8324-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luukka, M-R. (2000). Näkökulma luo kohteen: diskurssintutkimuksen taustaoletukset. Teoksessa K. Sajavaara & A. Piirainen-Marsh (toim.), *Kieli, diskurssi & yhteisö* (s. 133–160). Jyväskylän yliopisto.
- Martela, F., Mäkikallio, I. & Virkkunen, V. (2017). Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet* (s. 100–115). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T., & Herttala, M. (2022). Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. *Työelämän tutkimus*, 20(1), 30–60. Lainattu 29.12.2022: <https://doi.org/10.37455/tt.99318>
- Media-alan tutkimussäätiö (2022). Uutismedia verkossa 2022. Reuters-instituutin Digital News Report Suomen maaraportti. Lainattu 20.11.2022: https://www.mediaalantutkimussaatio.fi/wp-content/uploads/Raportti_Reuters-Uutismedia-verkossa_2022.pdf
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Jyväskylä:

Gummerus.

- Mäkiemi, J-P., Kaltiainen J., & Hakanen, J. (2022). *Miten Suomi voi -tutkimus: Työhyönteinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä*. Työterveyslaitos. Lainattu 26.12.2022: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- OAJ. (2021). Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa. Lainattu 22.11.2022: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- OAJ. (2022a). Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. Lainattu 26.12.2022: <https://www.oaj.fi>
- OAJ. (2022b). Koronavirus: Opetus poikkeusoloissa. Lainattu 26.12.2022: <https://www.oaj.fi/arjessa/koronavirus/>
- Opettaja (2022). Mainostajalle. Lainattu 31.12.2022: <https://www.opettaja.fi/mainostajalle/>
- Perelman, C. (1996). *Retoriikan valtakunta*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Pietikäinen, S. (2000). Kriittinen diskurssintutkimus. Teoksessa K. Sajavaara & A. Piirainen-Marsh (toim.), *Kieli, diskurssi & yhteisö* (s. 191–218). Jyväskylän yliopisto.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2019). *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. s. 75–85). Gaudeamus.
- Pyhäntö, K., Pietarinen, J. & Salmela-Aro, K. (2011). Teacher–working–environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 1101–1110.
- Robertson, I. & Cooper, C. (2011). *Well-Being. Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan. Lainattu 27.2.2023: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/detail.action?docID=713250>
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in psychology*, 10.

Lainattu 22.11.2022:

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02254/full>

Saloviita, T. & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97. 103221. Lainattu 6.12.2022:

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>

Sanoma (2022). Sanoma on innovatiivinen ja ketterä oppimisen ja median yhtiö.

Lainattu 31.12.2022: <https://www.sanoma.com/fi/>

Siltaoja, M. & Sorsa, V. (2020). Diskurssianalyysi johtamis- ja

organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.),

Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (s. 228–248). Gaudeamus.

Tieteen termipankki (2023). Kasvatustieteet: inklusio. Lainattu 2.1.2023:

<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:inklusio>

Toimittajat ilman rajoja (2022). Lehdistönvapausindeksi. Lainattu 31.12.2022:

<https://www.toimittajatilmanrajoja.fi/indeksi>

TYÖ2030 (2022). Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Lainattu

26.12.2022: <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>

Työterveyslaitos (2022). Hybridityö, etätyö ja lähityö (HELP). Lainattu

26.12.2022:

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/hybridityo-etatyo-ja-lahityo-help>

Vartiainen, M. (2017). Digitalisoituvan työelämän liikevoimat. Teoksessa K.

Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet* (s. 149–163). Jyväskylä: PS-kustannus.

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A.,

Panganniemi, N., & Tolppinen-Tanner, S. (2020). Ajattelu- ja

toimintatapojen muutos. Julkaisussa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä* (s. 11–32).

Työterveyslaitos: Helsinki. Lainattu 26.12.2022:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20tyosta%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yle (2022). Ylen vuosi 2021. Lainattu 31.12.2022: <https://yle.fi/aihe/s/10002503>

LIITTEET

Liite 1. Tutkimusaineisto

Nro	Media	Pvm	Otsikko	Linkki
1	Yle	28.9.2021	Unelma-ammatti uuvutti Saara Mälkösen – kysely kertoo dramaattisesta muutoksesta: jopa kuusi kymmenestä opettajasta harkinnut uranvaihtoa	https://yle.fi/uutiset/3-12119245
2	Yle	8.4.2022	Opettajat liikkeelle, ettei uupumus iske! – Neljä kuntaa mukana ministeriön hankkeessa, jossa halutaan lisätä kasvatusalan jaksamista	https://yle.fi/uutiset/3-12393126
3	Yle	22.10.2021	Kärsitkö säältyöstä ja itselle kuulumattomista hommista? Turhat työtehtävät syövät opettajien motivaatiota, kertoo tutkimus	https://yle.fi/uutiset/3-12154251
4	Yle	8.10.2021	Muutama oppilas voi viedä opettajan kaiken huomion ja silloin kärsivät kaikki – säästöt, säältyö ja hankehumppa rapauttavat koulutyötä	https://yle.fi/uutiset/3-12134948
5	Yle	8.11.2020	Horjutko jaksamisesi rajoilla? Opettaja, lähihoitaja ja työsuojeluvaltuutettu sinnittelivät romahdukseen asti, sitten iski syyllisyys: "Ei kai näin nuorena saisi uupua"	https://yle.fi/uutiset/3-11630096 <i>(tästä otettu mukaan yleinen alkuosuus ja opettajaa koskeva osuus)</i>
6	Yle	2.8.2022	Kahden kuukauden kesäloma ei enää riitä opettajien palautumiseen – kun humalainen vaati lapselleen kiitettävää	https://yle.fi/uutiset/3-12555673

			arvosanaa, Mari Laakso-Suutarille riitti	
7	Yle	23.11.2020	Lapset ja opettajat oireilevat avokoulujen melussa – lasiseinät toivat opiskelurauhan yli 900 oppilaan kouluun Hämeenlinnassa	https://yle.fi/uutiset/3-11657439
8	Yle	5.4.2022	"Teemme paljon töitä, joilla ei ole hintalappua" – kolme kunta-alan työntekijää kertoo, miksi uusi suurlakko on jo nurkan takana	https://yle.fi/uutiset/3-12389624 <i>(tästä otettu mukaan yleinen alkuosuus ja peruskoulun opettajaa koskeva osuus)</i>
9	Yle	31.8.2022	Opettajan työssä opettaminen on nykyisin vain yksi osa työtä, todetaan oululaistutkimuksessa	https://yle.fi/uutiset/3-12602420
10	Yle	4.8.2021	OAJ:n selvitys: Joka kolmas opettaja on harkinnut alanvaihtoa kuormittavan korona-arjen vuoksi	https://yle.fi/uutiset/3-12045397
11	Ilta-Sanomat = IS	31.8.2021	Opettajat lyövät pöytään pysäyttävän listan: tämä kaikki meni pieleen Suomen kouluissa	https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008198539.html
12	IS	4.8.2021	Korona-aika on saanut joka kolmannen kyselyyn vastanneen opettajan pohtimaan alanvaihtoa: "Tällaista ei ole ollut koskaan aiemmin"	https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008170458.html
13	IS	31.8.2021	Nyt puhuvat opettajat: Monessa luokassa vallitsee kaaos – "Lääkkeeksi tarjotaan konsultin piirileikkikoulutusta"	https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008217146.html
14	IS	4.9.2021	Nyt puhuvat opettajat: 5 selvää ratkaisua, joilla koulujen ongelmat helpottuisivat	https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008233663.html
15	IS	28.9.2021	Kysely: Yli puolet opettajista on harkinnut alanvaihtoa – "Kamelin selkä on katkennut"	https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008296385.html

16	Opettaja	20.10.2022	Arkista työhyvinvointia vastuuta jakamalla	https://www.opettaja.fi/tyossa/arkista-tyohyvinvointia-vastuuta-jakamalla/
17	Opettaja	7.4.2022	OAJ:n puheenjohtajaehdokka Tuomo Suihkonen: Työhyvinvointi yksi edunvalvonnan painopisteistä	https://www.opettaja.fi/ajassa/oajn-puheenjohtajaehdokka-tuomo-suihkonen-tyohyvinvointi-yksi-edunvalvonnan-painopisteista/
18	Opettaja	11.2.2021	Työhyvinvointi ratkaistaan kunnissa	https://www.opettaja.fi/ajassa/tyohyvinvointi-ratkaistaan-kunnissa/
19	Opettaja	22.9.2022	Työhyvinvoinnin ytimessä rajat, turva ja selkeys	https://www.opettaja.fi/tyossa/ytimessa-rajat-turva-ja-selkeys/
20	Opettaja	8.9.2022	Loistoa omissa väreissä – psykologisella turvalla taataan, että jokainen uskaltaa olla oma itsensä	https://www.opettaja.fi/tyossa/loistoa-omissa-vareissa/
21	Opettaja	25.8.2022	Kokenutkin opettaja tarvitsee vuosihuoltoa – Jatkonopessa etsitään apuja hyvinvointiin	https://www.opettaja.fi/tyossa/kokenutkin-opettaja-tarvitsee-vuosihuoltoa-jatkonopessa-etsitaan-ajuja-hyvinvointiin/
22	Opettaja	11.8.2022	Keskustelu tekee koulun	https://www.opettaja.fi/tyossa/keskustelu-tekee-koulun/
23	Opettaja	2.6.2022	Esihenkilön pitää käsitellä opettajan saama palaute hyväntahtoisesti ja ratkaisukeskeisesti	https://www.opettaja.fi/tyossa/sa-olet-aina-niin-negatiivinen/
24	Opettaja	7.4.2022	Voimien hiipuminen pakotti tarkastelemaan elämän silmukoita	https://www.opettaja.fi/tyossa/voimien-hiipuminen-pakotti-tarkastelemaan-elaman-

				silmukoita/tarkastelemaan-elaman-silmukoita/
25	Opettaja	10.2.2022	Tutkittu juttu: Toinen koronavuosi vei lähelle katkeamispistettä	https://www.opettaja.fi/ajassa/tutkittu-juttu-toinen-koronavuosi-vei-lahelle-katkeamispistetta/
26	Opettaja	10.2.2022	Välittävässä työkuultuurissa huolet eivät pääse paisumaan	https://www.opettaja.fi/tyossa/valittavassa-tyokulttuurissa-huolet-eivat-paase-paisumaan/
27	Opettaja	2.12.2021	Näin työhyvintointirahaston avustuksia on käytetty Keravalla, Tampereella ja Kangasalla	https://www.opettaja.fi/ajassa/itsetuntemusta-tyohyvinvoinnin-tueksi/
28	Opettaja	21.10.2021	Tutkittu juttu: Opettaja voi hyvin, jos oppilas voi hyvin	https://www.opettaja.fi/ajassa/tutkittu-juttu-opettaja-voi-hyvin-jos-oppilas-voi-hyvin/
29	Opettaja	21.10.2021	Tunnollisuudesta syntyy ongelma, jos työssä on liikaa vaatimuksia	https://www.opettaja.fi/tyossa/tunnollisuudesta-syntyy-ongelma-jos-tyossa-on-liikaa-vaatimuksia/
30	Opettaja	9.9.2021	Suunnittelua, ohjausta ja silmukoita - ääniympäristö kuntoon monella konstilla	https://www.opettaja.fi/tyossa/suunnittelua-ohjausta-ja-silmukoita-aaniymparisto-kuntoon-monella-konstilla/
31	Opettaja	25.2.2021	Voimavarat hupenevat - kolme rehtoria kertoo, miten kouluissa jaksetaan	https://www.opettaja.fi/ajassa/voimavarat-hupenevat-kolme-rehtoria-kertoo-miten-kouluissa-jaksetaan/
32	Opettaja	17.12.2020	Työskentely tauotta uuvuttaa ahkerimmankin opettajan	https://www.opettaja.fi/tyossa/tyoskentely-tauotta-uuvuttaa-ahkerimmankin-opettajan/

Liite 3. Uutisjuttujen ”puhujat” medioittain ja uutisjutuittain esiintymisjärjestyksessä

Yle	
1	<ul style="list-style-type: none"> • intohimoisesti alaansa suhtautuva luokanopettaja (n. 15 vuotta työkokemusta, työuupumuksen kokenut) • OAJ:n puheenjohtaja
2	<ul style="list-style-type: none"> • rehtori
3	<ul style="list-style-type: none"> • Työelämän tutkimuskeskuksen johtaja Tampereen yliopistosta
4	<ul style="list-style-type: none"> • OAJ:n puheenjohtaja • luokanopettaja (35 vuotta kokemusta työstään, hoitanut alan luottamustoimia) • Vanhempainliiton yhdenvertaisuusasiantuntija
5	<ul style="list-style-type: none"> • liikunnanopettaja (nuori, uupumuksen kokenut)
6	<ul style="list-style-type: none"> • lähes 30 vuotta kieltenopettajan töitä tehnyt nainen (työskennellyt ”kaikilla kouluasteilla”, väsyi työhönsä, alanvaihtaja, projektikoordinaattori) • OAJ:n neuvottelujohtaja • neuvotteleva virkamies ja ryhmäpäällikkö OKM:stä
7	<ul style="list-style-type: none"> • rehtori • koulun vanhempainyhdistyksen hallituksen jäsen
8	<ul style="list-style-type: none"> • musiikkiluokanopettaja
9	<ul style="list-style-type: none"> • tutkimushankkeen johtaja, professori
10	<ul style="list-style-type: none"> • OAJ:n puheenjohtaja
Ilta-Sanomat	
11	anonyymit haastateltavat <ul style="list-style-type: none"> • nuori opettaja • opettajat • eräs pitkän uran tehnyt luokanopettaja
12	<ul style="list-style-type: none"> • OAJ:n puheenjohtaja
13	anonyymit haastateltavat <ul style="list-style-type: none"> • opettajat • luokanopettaja (lähes 30 vuotta alalla ennen siirtymistä toiselle alalle) • erityisopettaja
14	<ul style="list-style-type: none"> • opettajat (anonyymit haastateltavat) • valtiotieteen lisensiaatti ja opettaja (omalla nimellä)
15	<ul style="list-style-type: none"> • OAJ:n puheenjohtaja • neuvottelupäällikkö Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:stä • kehittämisspäällikkö Kuntaliitosta
Opettaja-lehti	
16	<ul style="list-style-type: none"> • luokanopettajat x 3 (joilla kokemusta yhteisopettajuudesta) • rehtori • koulumummi
17	<ul style="list-style-type: none"> • OAJ:n puheenjohtajaehdokka, luokanopettaja ja pääluottamusmies
18	<ul style="list-style-type: none"> • rehtori • erityisluokanopettaja
19	<ul style="list-style-type: none"> • Akavan tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö

	<ul style="list-style-type: none"> • kaupungin pääluottamusmies • kehittämispäällikkö OAJ:stä • ravintolan asiakaspalvelun lehtori • OAJ:n erityisasiantuntija
20	<ul style="list-style-type: none"> • opettaja ja sateenkaariperheen äiti • Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija
21	<ul style="list-style-type: none"> • Nope-kouluttaja, luokanopettaja
22	<ul style="list-style-type: none"> • rehtori • oppilaitosjohdon ja työyhteisöjen kehittämiskonsultti, työnohjaaja ja rehtorikouluttaja • johtava rehtori, rehtorikouluttaja ja tutkija
23	<ul style="list-style-type: none"> • OAJ:n lakimies • erityisasiantuntija OAJ:stä
24	<ul style="list-style-type: none"> • luokanopettaja (anonyymi, työuupumuksen kokenut) • työsuojeluvaltuutettu • erityisasiantuntija x 2, OAJ:n työelämäedunvalvonta
25	<ul style="list-style-type: none"> • yliopistolehtori • akatemiaprofessori • erityisasiantuntija OAJ:stä
26	<ul style="list-style-type: none"> • OAJ:n työelämäedunvalvonnan erityisasiantuntija • rehtori • luokanopettaja x 2
27	<ul style="list-style-type: none"> • luokanopettaja ja ratkaisukeskeinen valmentaja • ratkaisukeskeinen työnohjaaja • rehtori • erityisopettaja ja työyhteisövalmentaja • apulaisrehtori
28	<ul style="list-style-type: none"> • erityisasiantuntija Työterveyslaitokselta • TTL:n erikoistutkija ja Opetus- ja Opetuskeskus-hankkeen vastuullinen johtaja • luokanopettaja (33 vuotta opettanut)
29	<ul style="list-style-type: none"> • tutkimusprofessori • koulutuspäällikkö OAJ:stä
30	<ul style="list-style-type: none"> • luokanopettaja x 5 • lehtori (johtanut Opetushallituksen rahoittamia oppimisympäristöhankkeita) • akustiikkasuunnittelun yksikönjohtaja • rehtori
31	<ul style="list-style-type: none"> • rehtori • apulaisrehtori x 2
32	<ul style="list-style-type: none"> • liikunnan ja terveystiedon opettaja • rehtori • kehittämispäällikkö OAJ:stä