

**Luokanopettajien keinoja  
työn tuunaamiseen ja työstä palautumiseen**  
Henna Kupari & Miia Savolainen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Artikkelimuotoinen  
Kevätlukukausi 2023  
Opettajankoulutuslaitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Kupari, Henna & Savolainen, Miia. 2023. Luokanopettajien keinoja työn tuunaamiseen ja työstä palautumiseen. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 53 sivua.**

Opettajan työstä uutisoidaan usein negatiiviseen sävyyn keskittyen koulumaailman ongelmiin. Opettajat eivät voi vaikuttaa kaikkiin asioihin työssään, mutta opettajien korkea autonomia mahdollistaa työn omatoimisen muokkauksen ja opettajilla on mahdollisuus valita itselleen sopivia työstä palautumisen keinoja. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia keinoja luokanopettajilla on työnsä tuunaamiseen sekä työstä palautumiseen.

Tutkimukseen osallistui Keski-Suomesta 27 luokanopettajaa, joille toteutettiin puolistrukturoidut yksilöhaastattelut keväällä 2021. Tutkimuksessa käytetty aineisto on osa Jyväskylän yliopiston Teacher and Student Stress and Interaction in Classroom (TESSI) -tutkimushanketta. Tutkimusote on laadullinen, ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tulosten mukaan luokanopettajat tuunaavat työtään työtä rajaamalla, työhön suhtautumisella sekä kollegiaalisella yhteistyöllä. Työstä palautumiseen liittyvät tulokset jaettiin työpäivän aikaiseen ja vapaa-ajalla tapahtuvaan työstä palautumiseen. Palautumisen keinoiksi työpäivän aikana luokanopettajat nimesivät kollegat ja työyhteisön, työtyytyväisyyden ja työmatkat. Vapaa-ajan keinoiksi nimettiin liikunta ja harrastukset, autonomia, psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, lomat ja viikonloppu, sosiaaliset suhteet sekä itsestä huolehtiminen. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa niin opettajankoulutuksessa kuin jo työelämässä olevien luokanopettajien jatkokoulutuksessa.

Asiasanat: työn tuunaaminen, työstä palautuminen, luokanopettaja

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
1.1	Työn tuunaaminen.....	5
1.2	Työstä palautuminen.....	11
1.3	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	16
<b>2</b>	<b>TUTKIMUSMENETELMÄT</b> .....	<b>17</b>
2.1	Tutkimuskonteksti.....	17
2.2	Tutkimusaineiston keruu ja tutkimukseen osallistujat .....	17
2.3	Aineiston analyysi .....	18
2.4	Eettiset ratkaisut.....	20
<b>3</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>23</b>
3.1	Luokanopettajien keinoja tuunata työtään.....	23
3.2	Luokanopettajien nimeämiä palautumisen keinoja.....	27
<b>4</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>33</b>
4.1	Tulosten tarkastelu .....	33
4.2	Tutkimuksen arviointi.....	37
4.3	Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset .....	38
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>40</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>50</b>

# 1 JOHDANTO

Ajankohtainen keskustelu opetusalaista ja opettajan työstä tuntuu keskittyvän kielteisiin näkökulmiin. Otsikoissa on viime vuosina ollut muun muassa toimimaton inkluusio (mm. OAJ, 2022; Åkman, 2021), psyykkisesti oireilevat oppilaat (mm. Martikainen & Koivisto, 2022; Pennanen, 2022) sekä lomien riittämättömyys palautumiseen (mm. Tillaeus, 2022). Paljon huomiota on saanut myös opettajien työuupumus ja siihen liittyvä alanvaihto (mm. Kangasniemi, 2022; Kataja, 2021; Saloranta, 2022). Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n kyselyssä syksyllä 2021 jopa kuusi kymmenestä vastaajasta ilmoitti harkitsevansa alanvaihtoa. Kyselyyn vastanneiden opettajien mukaan syitä alanvaihtohaaveille olivat esimerkiksi työn kuormitus ja suuri työmäärä (OAJ, 2021). Myös tuoreessa Helsingin Sanomien kyselyssä suurin osa opettajista koki työhyvinvointinsa heikentyneen, ja vastausten perusteella osa opettajista koki olleensa jo pidempään uupunut sekä harkitsevansa alanvaihtoa (Niemi, 2023).

Mäkikankaan ja kollegoiden (2021) mukaan opettajien työolot ovat muuttuneet Suomessa esimerkiksi kouluympäristön muutosten, teknologian lisääntymisen sekä opetussuunnitelman uudistumisen myötä. Vaikuttaisi siltä, että vuonna 2016 käyttöön otettu opetussuunnitelma on heikentänyt opettajien työhyvinvointia (Kauppi ym., 2022). Lerkkasen ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa kolmannes opettajista koki työssään stressiä paljon tai melko paljon. Opetusalan työolobarometrissa vuonna 2021 havaittiin, että työstä koetun stressin määrä on kasvanut ja erityisesti nuoressa ikäryhmässä kasvu nähdään huolestuttavana (Golnick & Ilves, 2021).

Ruotsissa opetusosalta on OAJ:n mukaan lähtenyt paljon opettajia muun muassa työn kuormittavuuden takia, ja alalla on työvoimapula (Pölönen, 2021; Ruotsin valtion tilastokeskus SCB, 2017). Suomessa olisikin syytä parantaa opettajien työhyvinvointia, koska hyvinvoivia alalla pysyviä opettajia tarvitaan jatkossakin. Yhteiskunnan toimien ohella opettajat pystyvät itsekin vaikuttamaan työhyvinvointiinsa: opettajat voivat muokata työtään itselleen sopivammaksi eli

tuunata työtään ja näin on mahdollista lisätä esimerkiksi työn imua ja merkityksellisyyden kokemusta työssä (Huang ym., 2023; Peral & Geldenhuys, 2016; van Wingerden ym., 2017). Riittämätön palautuminen voi heikentää työssä jaksamista (Kinnunen & Mauno, 2009), mutta riittävällä työstä palautumisella pystytään ylläpitämään hyvinvointia (Sonnentag ym., 2022).

Jo alkuperäisen työn tuunaamisen käsitteen kehittäjät tunnistivat työn tuunaamisen tutkimisen metodologisia haasteita, koska työn tuunauksen luonnetta voi olla vaikea pelkistää yksinkertaisiksi kyselykysymyksiksi (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Aiemmissa työn tuunaamisen tutkimuksissa on usein käytetty valmiita kysymyksiä tai mittareita, eikä aihetta ole niinkään tutkittu haastattelujen avulla. Aiemmissa tutkimuksissa työn tuunausta jaotellaan usein esimerkiksi laajentavaan tai supistavaan tuunaukseen, jolloin konkreettiset työn tuunaamisen keinot luokanopettajan työssä voivat jäädä lukijalta ymmärtämättä.

Työstä palautumisesta puolestaan puhutaan paljon yleisellä tasolla, mutta harvemmin keinoja esiin tuoden. Työstä palautumisen tutkimukset opettajista on myös toteutettu usein kyselyillä ja valmiilla mittareilla, eikä niin, että opettajat itse ovat saaneet nimetä palautumisen keinoja. Tässä tutkimuksessa opettajilta kysyttiin palautumisen keinoista haastatteluissa ja siten opettajien oma ääni sai kuulua. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin luokanopettajien mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä työtä tuunaamalla sekä siihen, millaisin keinoin työstä voi palautua.

## **1.1 Työn tuunaaminen**

Perinteisesti työn suunnittelua ja muokkaamista on pidetty organisaation tekemänä toimintana, jossa organisaatio luo työpaikkoja tehtävineen ja valitsee niihin sopivat henkilöt (Tims & Bakker, 2010). Tämän ylhäältä alaspäin suuntautuvan lähestymistavan rinnalle on kuitenkin viime vuosikymmeninä tuotu työntekijän omaan toimintaan keskittyvä näkökulma, jossa työhön valitut henkilöt muokkaavat työtään vastaamaan kykyjään ja mieltymyksiään eli tuunaavat työtään

(Tims & Bakker, 2010). Työtään tuunaamalla työntekijä voi tehdä työstään miellyttävämmän ja vähemmän uuvuttavan (Bakker & Demerouti, 2014). Työn tuunaaminen voikin olla yksi tapa vastata työelämän muutoksiin ja organisaatioiden uudistumiseen (Hakanen ym., 2012).

Ensimmäisiä työn tuunaamisen käsitteellistäjiä olivat Wrzesniewski ja Dutton (2001), jotka määrittelivät työn tuunaamisen olevan työntekijän tekemiä fyysisiä ja kognitiivisia muutoksia työssään. Työn tuunaamisen muotoja oli heidän mukaansa kolme: työtehtävien, vuorovaikutuksen sekä näkökulman muokkaaminen. Ensimmäinen tarkoittaa muutoksia työtehtävissä, kuten työtehtävien määrässä, laajuudessa tai muodossa (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Toinen puolestaan on vuorovaikutuksen laadun ja määrän muuttamista työssä, kuten muutoksia siinä, kuinka usein, miten ja keiden kanssa työntekijä on vuorovaikutuksessa (Demerouti, 2014; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Kolmas työn tuunaamisen muoto Wrzesniewskin ja Duttonin (2001) määritelmässä liittyy näkökulman muuttamiseen, eli työntekijä muuttaa työtään koskevaa ajattelutapaa. Näkökulman muuttaminen muuttaa yksilön suhtautumista työhönsä (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Tämä kognitiivinen ulottuvuus työn tuunaustapana on kuitenkin jakanut mielipiteitä: esimerkiksi Tims ja Bakker (2010) olivat sitä mieltä, ettei se välttämättä kuulu työn tuunaamiseen, vaan voi olla aktiivisen muokkaamisen sijaan enemmänkin selviytymistä olosuhteiden kanssa. Toisaalta esimerkiksi Zhang ja Parker (2019) pitävät kognitiivista tuunausta mahdollisena työn tuunaamisen keinona erityisesti sellaisissa töissä, joissa on vaikeampi konkreettisesti muuttaa työn ominaisuuksia.

Tims ja Bakker (2010) sovelsivat työuupumuksen tutkimuksessa käytettyä työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, eli JD-R-mallia (*job demands-resources model*), työn tuunaamisen tutkimukseen. JD-R-mallissa työn ominaisuudet jaotellaan työn vaatimuksiin ja voimavaroihin, joten työn tuunaaminen määriteltiin työntekijän omasta aloitteestaan tekemiksi muutoksiksi, joilla työntekijä voi omien kykyjensä ja tarpeidensa pohjalta tasapainottaa työnsä vaatimuksia ja voimavaroja (Tims & Bakker, 2010; Tims ym., 2012). JD-R-malli on suosittu työhy-

vinvointitutkimuksessa, koska se on joustava ja sovellettavissa kaikkiin työympäristöihin (Bakker & Demerouti, 2014). Työn ominaisuudet voidaan joka työssä jakaa voimavaroihin ja vaatimuksiin (Bakker & Demerouti, 2014), joita ovat erilaiset fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset sekä organisatoriset piirteet ja olosuhteet (Bakker & Demerouti, 2017; Seppälä & Hakanen, 2017; Tims & Bakker, 2010).

Työn voimavaroja on määritelty sellaisiksi työn osa-alueiksi, jotka auttavat saavuttamaan tavoitteita, vähentävät työn vaatimuksia sekä edistävät henkilökohtaista kasvua (Bakker ym., 2016; Demerouti ym., 2001). Opettajan työn voimavaroja voivatkin olla esimerkiksi sosiaalinen tuki, työilmapiiri, työn vaikutusmahdollisuudet sekä merkityksellinen työ (Virtanen, 2021). Suomalaisessa Työolotutkimuksessa suurin osa opettajista koki työnsä merkittävänä ja tärkeänä (Sutela ym., 2019). Lisäksi suuri osa opettajista oli innostuneita työstään, ja oma työ koettiin hyödyllisenä (Sutela ym., 2019). Skaalvikin ja Skaalvikin (2017) tutkimuksessa lukio-opettajien työn voimavaroiksi nimettiin organisaation resursseista opettajan autonomia ja sosiaalisista resursseista kollegoiden ja esimiehen tuki sekä yhteisöllinen toimintakulttuuri. Oletettavasti nämä ovat voimavaroja myös luokanopettajan työssä.

Työn vaatimuksia puolestaan on määritelty sellaisiksi työn osa-alueiksi, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja ja voivat aiheuttaa fysiologisia ja psykologisia haittoja (Demerouti ym., 2001). Vaatimuksiksi opettajan työssä on aiemmissa tutkimuksissa nimetty muun muassa kiire ja aikapaine, liiallinen työmäärä, kognitiiviset vaatimukset sekä kurinpito-ongelmat (Skaalvik & Skaalvik, 2017; Virtanen, 2021). Lisäksi opettajan työssä on korkeat emotionaaliset vaatimukset (Virtanen, 2021) ja Työolotutkimuksen mukaan yli puolet opettajista kokee tunnetyön kuormittavana (Sutela ym., 2019).

Työn vaatimukset voidaan jakaa edelleen haaste- ja estevaatimuksiin. Haastevaatimukset (kuten suuri työmäärä tai aikapaine) haastavat työntekijää, mutta voivat motivoida ja olla hyödyllisiä, kun taas estevaatimukset (kuten rooliristiriidat ja byrokratia) koetaan stressaavina vaatimuksina, jotka kuormittavat ja rajoittavat työntekijää (Cavanaugh ym., 2000; Crawford ym., 2010; Seppälä & Hakanen, 2017). Timsin ja Bakkerin (2010) mukaan työntekijä voi muuttaa työnsä

vaatimuksia sekä voimavaroja eli tuunata työtään kolmella tavalla: lisäämällä työssä käytettävissä olevia resursseja eli voimavaroja, lisäämällä työnsä haastevaatimuksia tai vähentämällä työnsä estevaatimuksia. Sittemmin työn voimavarojen tuunaaminen on jaettu edelleen työn rakenteellisten voimavarojen sekä työn sosiaalisten voimavarojen lisäämiseen (Tims ym., 2012). Työntekijä voi siis tuunata työtään lisäämällä rakenteellisia ja sosiaalisia voimavaroja työssään esimerkiksi lisäämällä osaamistaan sekä pyytämällä palautetta ja apua (Bakker & Demerouti, 2017; Tims ym., 2012). Työntekijä voi myös nostaa työnsä haastevaatimuksia, mikäli hän kokee, ettei työ tarjoa riittävästi mahdollisuuksia käyttää kaikkia taitoja (Tims & Bakker, 2010). Työntekijä voi esimerkiksi lisätä tehtäviä työhönsä, aloittaa uusia projekteja tai opetella uusia taitoja (Bakker & Demerouti, 2017; Tims & Bakker, 2010). Työntekijä voi myös vähentää työnsä estevaatimuksia, jos ne esimerkiksi ylittävät hänen kykynsä (Tims & Bakker, 2010). Työn estevaatimuksia voi vähentää muun muassa vähentämällä vuorovaikutusta vaativiksi tai kuormittaviksi koettujen ihmisten kanssa tai vähentämällä työmäärää (Bakker & Demerouti, 2017; Tims & Bakker, 2010).

Työn tuunaustapoja on jaoteltu myös laajentavaan ja supistavaan tuunaukseen (Bruning & Champion, 2018; Zhang & Parker, 2019). Laajentavassa työn tuunauksessa työntekijä pyrkii lisäämään voimavarojaan ja haastevaatimuksiaan esimerkiksi hakeutumalla uusiin projekteihin, vahvistamalla sosiaalisia voimavarojaan ja muuttamalla näkemystään työstä (Bruning & Champion, 2018; Mäki kangas ym., 2021; Zhang & Parker, 2019). Supistavassa työn tuunauksessa työntekijä puolestaan vähentää estevaatimuksiaan eli rajaa tai poistaa työstään kuormittavaksi kokemiaan osia (Bruning & Champion, 2018; Mäki kangas ym., 2021; Zhang & Parker, 2019). Supistava työn tuunaus voi olla esimerkiksi työtehtävien vähentämistä ja työroolin uudelleenmuotoilua (Bruning & Champion, 2018; Zhang & Parker, 2019). Suomalaistutkimuksessa on havaittu, että kuntatyöntekijöiden työn tuunaamisessa näkyi supistavan tuunauksen suuntaus: työn voimavaroja ja haastevaatimuksia lisättiin harvemmin, kun taas estevaatimuksia vähennettiin useammin kuin aiemmin (Seppälä & Hakanen, 2018).

Laajentavan ja supistavan työn tuunaamisen vaikutuksia on tutkittu niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Laajentavalla työn tuunauksella on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia työntekijälle. Sen on havaittu esimerkiksi lisäävän työntekijän optimismia, toivoa ja pystyvyyden kokemusta työssä (Vogt ym., 2016) sekä parantavan työntekijän sopeutumista muutostilanteissa (Petrou ym., 2015). Laajentavan työn tuunaamisen on myös havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työllistyvyyteen, suorituskykyyn sekä työn imuun (Tims ym., 2012). Työn imulla tarkoitetaan positiivista mielentilaa työssä, ja siihen liittyy tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen (Schaufeli ym., 2002). Lisäksi on havaittu, että työntekijän tuunatessa työtään lisäämällä työnsä voimavaroja ja haasteita myös hänen kollegansa toimivat todennäköisesti samalla tavalla ja myös heidän työn imunsa lisääntyy (Bakker ym., 2016).

Laajentavan työn tuunaamisen on siis osoitettu lisäävän työn imua, kun taas supistava työn tuunaaminen voi lisätä uupumusta ja vähentää työn imua (Harju ym., 2021; Petrou ym., 2012; Petrou ym., 2015). Vaikutus perustuu työn monipuolisuuden lisääntymiseen tai vähentymiseen: monipuolisuus ja lisääntyvät haasteet innostavat ja motivoivat, kun taas haasteiden poistaminen johtaa vähemmän innostavaan ympäristöön (Harju ym., 2021; Petrou ym., 2012). Suomalais tutkimuksessa laajentava työn tuunaaminen lisäsi työn monipuolisuuden kokemusta ja työn imua, mutta toisaalta se lisäsi myös kokemusta työn liiallisesta määrästä ja lisäsi siten työuupumusta (Harju ym., 2021). Laajentava työn tuunaus edellyttääkin tasapainoa työn voimavaroissa ja vaatimuksissa, koska vaatimusten lisääminen ilman riittäviä voimavaroja voi heikentää terveyttä (Tims & Bakker, 2010). Toisaalta työntekijöiden on todettu käyttävän useita tuunaustapoja samanaikaisesti, ja työn imun kokemiseen vaikuttaa kokonaisuus yksittäisen tuunaustavan sijaan (Mäkikangas, 2018). Tutkimustuloksia on esimerkiksi siitä, että supistavan työn tuunauksen haitat ovat vähäisempiä, kun siihen yhdistetään myös laajentava työn tuunaus (Mäkikangas, 2018; Seppälä ym., 2020). Tällöin supistava työn tuunaus ei esimerkiksi vähentänyt työn imua (Seppälä ym., 2020).

Työn tuunaamisen ja työn imun välistä yhteyttä on tutkittu myös opettajilla. Esimerkiksi Peral ja Geldenhuys (2016) havaitsivat, että työn tuunaaminen

työn rakenteellisia voimavaroja sekä haastevaatimuksia lisäämällä oli positiivisesti yhteydessä työn imuun. Työtään tuunaavat opettajat kokivat enemmän merkityksellisyyttä ja työn imua työssään (Peral & Geldenhuys, 2016). Työn tuunaamisen ja työn imun yhteyttä on selvitetty myös van Wingerden ja kollegoiden (2017) interventiotutkimuksessa, jossa todettiin, että työn lisääntyneet vaatimukset lisäsivät opettajan työn imua. Myös Huangin ja kollegoiden (2023) tuoreessa tutkimuksessa erityisesti työn rakenteelliset voimavarat ja työn vaatimusten optimointi liittyivät positiivisesti opettajien työn imuun. Työn vaatimusten optimoinnilla tarkoitetaan työn tehostamista esimerkiksi yksinkertaistamalla työtä, mutta kyse on eri asiasta kuin työn vaatimusten vähentämisestä (Demerouti & Peeters, 2017).

Työn tuunaaminen ei ole samalla tavalla mahdollista eri työtehtävissä, mutta mahdollistuu silti ainakin jonkin verran myös kaikista rajoittuneimmissa ja rutiininomaisissa töissä (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Työn tuunaaminen on kuitenkin helpompaa sellaisissa työtehtävissä, joissa ei ole niin paljon tehtävien keskinäistä riippuvuutta (Tims & Bakker, 2010). Autonomia ja itsenäisyys työssä tuovatkin enemmän vapautta työn tuunaamiseen (Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Esimerkiksi opettajilla Suomessa on työssään korkea autonomia, joten voisi olettaa sen antavan hyvät mahdollisuudet oman työn tuunaamiseen. Mäkikankaan ja kollegoiden (2021) tutkimuksessa suomalaisopettajat kokivat työnsä ydintehtävien ulkopuolisten kohtuuttomien tai turhien työtehtävien lisääntyneen, mikä heikensi koettua työn merkityksellisyyttä. Työtä tuunaamalla näitä kielteisiä vaikutuksia voitiin kuitenkin vähentää, koska työn voimavarojen lisääminen sekä työn vaatimusten optimointi olivat positiivisesti yhteydessä työn merkityksellisyyteen (Mäkikangas ym., 2021). Huangin ja kumppaneiden (2022) tutkimuksessa opettajat kertoivat lisäävänsä erityisesti työnsä rakenteellisia resursseja, kuten kehittymällä ammatillisesti, mutta he tuunasivat työtään myös alentamalla ja optimoimalla vaatimuksiaan.

## 1.2 Työstä palautuminen

Työpäivän aikana työntekijät kohtaavat erilaisia vaatimuksia, joihin vastaaminen voi kuluttaa niin fyysisiä kuin psyykkisiä voimavaroja (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Työstä palautumisella tarkoitetaan prosessia, jonka aikana psykologiset ja fysiologiset stressioireet vähentyvät tai poistuvat kokonaan kehosta ja yksilön tila palautuu kuormitusta edeltävälle tasolle (Kinnunen, 2017; Meijman & Mulder, 1998). Zijlstra ja Sonnentag (2006) kuvaavat palautumista voimavarojen täydentämiseksi, jonka jälkeen ihmiset kykenevät kohtaamaan uusia vaatimuksia. Työstä palautuminen on tärkeää niin työntekijän kuin työnantajan kannalta, sillä palautuminen ylläpitää työntekijän hyvinvointia, työssä suoriutumista sekä motivaatiota työtä kohtaan (Sonnentag ym., 2022). Näistä syistä työstä palautumista on alettu tutkimaan enemmän viimeisten vuosikymmenten aikana (Sonnentag ym., 2022). Vastaavasti riittämätön palautuminen voi vaarantaa työntekijän terveyttä ja jaksamista työssä sekä aiheuttaa poissaoloja ja työpaikan vaihtamista (Kinnunen & Mauno, 2009).

Työstä palautumista on jäsennelty erilaisten mallien ja teorioiden avulla. Esimerkiksi Meijman ja Mulder (1998) ovat kehittäneet ponnistelujen ja palautumisen mallin (*Effort Recovery model, ER-malli*). Mallin ajatuksena on, että työpäivän aikana ponnistelut kuluttavat voimavaroja, joita palautumisella pystytään täydentämään. Palautuminen voi Meijmanin ja Mulderin (1998) mukaan alkaa, kun työn vaatimuksia ei enää ole. Riittävä palautuminen suhteessa ponnistelujen määrään on oleellista, jotta kuormitusta ei kerry (Meijman & Mulder, 1998). Tällöin tulevat työpäivät voidaan aloittaa palautuneena (Kinnunen, 2017).

ER-mallia täydentää Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisen teoria (*Conservation of Resources Theory, COR-teoria*), jonka mukaan ihmiset pyrkivät suojelemaan, säilyttämään ja hankkimaan arvostamia asioita, joita tässä teoriassa kutsutaan voimavaroiksi (Pennonen, 2011). COR-teorian mukaan ihmisellä on neljänlaisia voimavaroja, joita ovat aineelliset tekijät, olosuhteet, henkilökohtaiset ominaisuudet ja energian muodot (Kinnunen & Feldt, 2009). Stressi ja kuormittavat tilanteet uhkaavat näitä voimavaroja, minkä seurauksena yksilön hyvinvointi ja terveys voivat vaarantua (Sonnentag & Fritz, 2007). Palautuakseen

työntekijän on joko hankittava uusia voimavaroja, turvattava jo olemassa olevia voimavaroja tai palautettava menetetyt voimavarat (Kinnunen & Feldt, 2009). Voimavaroja voi täydentää esimerkiksi vapaa-ajalla erilaisten aktiviteettien parissa tai ylläpitämällä sosiaalisia suhteita (Pennonen, 2011). Voimavarojen säilyttämisteoria keskittyy Kinnusen ja Feldtin (2009) mukaan enemmän palautumisen yleisiin ehtoihin kuin tarkkaan kuvaukseen palautumisesta prosessina.

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat esittäneet neljä palautumisen kokemusta, joita ovat psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallinnan kokemukset sekä kontrolli. Ensimmäiset kaksi kokemusta perustuvat Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen malliin ja kaksi jälkimmäistä kokemusta Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoriaan (Kinnunen ym., 2017). Näitä neljää palautumisen kokemusta on käytetty myös Newmanin ja kollegoiden (2014) kehittämässä DRAMMA-mallissa, joka on viimeisimpiä palautumisen teorioita (Kujanpää ym., 2021; Virtanen, 2021). Esimerkiksi Virtanen (2021) on käyttänyt kyseistä mallia väitöskirjatutkimuksensa pääviitekehystenä tutkiessaan suomalaisten opettajien työstä palautumista. Mallissa esitetään kuusi palautumisen kokemusta, jotka ovat irrottautuminen (*Detachment*), rentoutuminen (*Relaxation*), autonomia (*Autonomy*), taidonhallinta (*Mastery*), merkityksellisyys (*Meaning*) sekä yhteenkuuluvuus (*Affiliation*), joiden englanninkielisten sanojen alkukirjaimista muodostuu mallin nimi, DRAMMA (Virtanen, 2021). Newmanin ja kollegoiden (2014) mukaan näiden psykologisten tarpeiden täyttyminen edistää yksilön hyvinvointia vapaa-ajalla. Virtanen (2021) väitöskirjassa osoitettiin, että kaikilla DRAMMA-mallin palautumisen kokemuksilla oli yhteys opettajien parempaan hyvinvointiin.

Psykologisella irrottautumisella tarkoitetaan yksilön psyykkisen etäisyyden ottamista työstä vapaa-ajalla (Sonnentag ym., 2022), jolloin työasiat siirretään pois mielestä (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Sonnentagin ja Fritzin (2007) tutkimuksessa osoitettiin, että psykologinen irrottautuminen työstä oli yhteydessä muun muassa vähäiseen väsymykseen ja uniongelmiin sekä vähäiseen palautumisen tarpeeseen. Sen sijaan opettajien kokeman työstressin on todettu estävän psykologista irrottautumista (Aulén ym., 2022). Sonnentag ja Kruehl (2006)

havaitsevat, että psykologista irrottautumista työstä esiintyi enemmän niillä opettajilla, jotka luottivat pystyvänsä käyttämään vapaa-aikaansa palautumiseen. Liikunnan on todettu edistävän psykologista irrottautumista työstä (Feuerhahn ym., 2014) vieden ajatukset pois työasioista ja mahdollisista stressitekijöistä (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Suomalaiset opettajat ovat maininneet liikunnan, luonnossa liikkumisen sekä ulkoilun palautumisen keinoiksi (Aulén ym., 2021; Lerkkanen ym., 2020). Ylipäätään fyysisen aktiivisuuden on nähty olevan hyödyllistä palautumisen kannalta (Rook & Zijlstra, 2006).

Rentoutumisen vapaa-ajalla on todettu parantaneen työntekijän hyvinvointia ja mielialaa sekä lieventävän työstressistä aiheutuvia negatiivisia vaikutuksia (ks. de Bloom ym., 2015). Rentoutuminen kuvastaa alhaisen virittyneisyyden olotilaa (Sonnentag & Fritz, 2007), jossa vaaditaan vähäistä ponnistelua niin fyysisesti kuin älyllisesti (Virtanen, 2021). Suomalaisia opettajia tutkittaessa vähäinen rentoutuminen ja palauttamaton uni selittivät osittain yhteyttä työstressin ja työuupumuksen välillä (Gluschkoff ym., 2016), kun taas hyvän ja riittävän unen on todettu lisäävän työntekijöiden työn imua (Kühnel ym., 2017). Myös loman vaikutuksista palautumiseen on tehty tutkimuksia: loman on havaittu vaikuttavan myönteisesti yksilön hyvinvointiin (de Bloom ym., 2009) ja parantavan palautumista (Blank ym., 2018). Suomessa opettajilla on verrattain pitkät lomamatkat, jotka ovat hyviä tilaisuuksia työstä palautumiseen (Virtanen, 2021). Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että loman aikana saavutetut positiiviset vaikutukset ovat lyhytaikaisia (Fritz & Sonnentag, 2006; Lerkkanen ym., 2020) ja siksi Virtasen (2021) mukaan työntekijän olisikin oleellista huolehtia jokapäiväisestä palautumisesta.

Kinnunen ja Mauno (2009) viittaavat Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoriaan puhuessaan kontrollin ja taidonhallinnan kokemuksista työstä palautumisen keinoina. Heidän mukaansa nämä kokemukset auttavat uusien voimavarojen luomisessa, jotka täydentävät uhattuja voimavaroja. Kontrolli voidaan nähdä samankaltaisena käsitteenä Newmanin ja kumppaneiden (2014) DRAMMA-mallissa käytetyn autonomia-käsitteen kanssa. Kontrollilla tarkoitetaan yksilön kokemusta saada päättää omista tekemisistään ja menoistaan vapaa-ajalla, minkä on todettu lisäävän yksilön hyvinvointia (Sonnentag & Fritz, 2007).

Tutkimuksessa on osoitettu, että kontrollin kokeminen vapaa-ajalla oli yhteydessä muun muassa vähäisiin uniongelmiin ja väsymykseen sekä vähäiseen palautumisen tarpeeseen (Sonntag & Fritz, 2007). Taidonhallinnan kokemuksilla puolestaan tarkoitetaan yksilön pätevyyden kokemuksia, jotka mahdollisista haasteista huolimatta voivat tuottaa uusia voimavaroja ja näin ollen edistää palautumista (Kinnunen & Feldt, 2009). Taidonhallinnan ja kontrollin kokeminen voi tuottaa onnistumisen (de Bloom ym., 2015) sekä osaamisen tunteita (Virtanen, 2021). Lerkkanen ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa opettajien kokemilla taidonhallinnan kokemuksilla oli yhteyttä korkeampaan työn imuun.

Merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus ovat Newmanin ja kollegoiden (2014) lisäämät palautumiskokemukset DRAMMA-malliin (Virtanen ym., 2020). Merkityksellisyydellä tarkoitetaan mielekkäitä vapaa-ajan aktiviteetteja, jotka edistävät positiivisia tunteita vähentäen negatiivisia tunteita (Newman ym., 2014). Merkityksellisyyden kokemisen on todettu liittyvän korkeaan elämäntyytyväisyyteen sekä elinvoimaisuuteen opettajilla (Virtanen ym., 2019). Merkityksellisyyden kokeminen olikin Virtasen ja kollegoiden (2019) tutkimuksessa opettajien yleisin palautumisen kokemus. Yhteenkuuluvuudella puolestaan tarkoitetaan sosiaalista toimintaa (Newman ym., 2014), jonka avulla voidaan edistää omaa palautumista ja auttaa palauttamaan voimavaroja (Sonntag, 2001). Hoitotyön opettajia koskevassa tutkimuksessa opettajat kokivat kollegoilta saadun tuen edistävän työstressistä toipumista (Wiklund Gustin ym., 2020). Aulénin ja kumppaneiden (2021) tutkimuksessa puolestaan opettajat nimesivät läheisten kanssa vietetyn ajan palauttavaksi keinoksi. Sosiaalisen tuen sekä ymmärryksen ja rakkauden saamisen perheenjäseniltä ja kollegoilta on nähty lisäävän yksilön omia voimavaroja (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Palautuminen on mahdollista myös työpäivän aikana. Virtasen (2021) väitöskirjassa osoitettiin, että suomalaisilla opettajilla, jotka pystyivät irrottautumaan työstä työpäivän aikaisilla tauoilla, oli vähemmän työuupumukseen viittaavia oireita sekä vähäisempää palautumisen tarvetta. Myös taukojen aikaisilla rentoutumisen kokemuksilla oli havaittavissa samanlaisia vaikutuksia. Virtasen ja kumppaneiden (2019) tutkimuksessa luokanopettajista, aineenopettajista ja

rehtoreista opettajanhuoneessa vietetty aika työyhteisön kanssa edisti rentoutumisen kokemusta. Vastaavanlaisia tuloksia saivat Lerkkanen ja kollegat (2020), jotka raportoivat, että taukojen viettäminen opettajanhuoneessa toisten opettajien kanssa oli palauttavaa. Luokanopettajien lounastaukojen viettäminen kollegoiden kanssa koettiin rentouttavana (Lerkkanen ym., 2020), kun taas oppilaiden kanssa yhteiset ruokailuhetket eivät palauttaneet luokanopettajia (Virtanen ym., 2019).

Sosiaalisen tuen saaminen kollegoilta työpäivän aikana voi Virtasen ja kumppaneiden (2019) mukaan edistää työntekijän palautumista. Heidän tutkimustulostensa mukaan yhteenkuuluvuuden tunne oli yleisin palautumisen kokemus taukojen aikana. Opettajat, jotka kokivat yhteenkuuluvuutta sekä merkityksellisyyttä, kokivat myös positiivisempia tunteita iltapäivällä (Virtanen ym., 2019). Virtasen (2021) mukaan kollegoiden kanssa käydyt keskustelut tauoilla ovat hyvää toimintaa, edellyttäen, ettei työpaikan ilmapiiri ole negatiivinen. Ylipäätään työpäivän tauottamisen on nähty olevan hyväksi työntekijän hyvinvoinnille (Sianoja ym., 2015), kun taas työasioiden hoitamisen taukojen aikana on osoitettu haittaavan palautumista (Virtanen ym., 2019).

Vaikka opettajien on todettu kokevan tyypillisesti vahvaa työn imua (Lerkkanen ym., 2020), moni opettaja kokee työnsä myös kuormittavana ja stressaavana (Skaalvik & Skaalvik, 2015). Raskaat työpäivät sekä mahdollinen kotona työskentely kuluttavat voimavaroja, jolloin aikaa ja voimia palautumiselle ei välttämättä ole (Lerkkanen ym., 2020). Riittämättömällä palautumisella on osoitettu yhteys työuupumukseen (Virtanen, 2021). Työn ominaisuuksilla ja luonteella voi olla vaikutusta työpäivän jälkeisiin palautumisen keinoihin (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Esimerkiksi vaativia töitä tekevät työntekijät saattavat pitää parempana matalan tason (esim. television katselu) kuin vaativamman tason (esim. urheileminen) palautumisen keinoja (Newman ym., 2014; Zijlstra & Sonnentag, 2006). Jokaisella yksilöllä on siis omat keinonsa ja tarpeensa työstä palautumiseen. Lerkkasen ja kollegoiden (2020) mukaan opettajien taidot käsitellä työstä aiheutuvaa stressiä vaativat opettelua ja mahdollisten omien haitallisten

ajattelu- ja toimintatapojen muutosta sekä uusien palautumisen keinojen harjoittamista, jotta opettajat jaksavat työssään.

### **1.3 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia luokanopettajan työtä positiivisesta näkökulmasta tuomalla tietoisuuteen luokanopettajien mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä sekä siihen, millaisin keinoin työstä voi palautua. Aiemmissä tutkimuksissa on usein käytetty valmiita kyselyitä ja mittareita, mutta tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty haastattelemalla ja opettajat ovat saaneet olla itse äänessä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia keinoja luokanopettajilla on tuunata työtään ja palautua työstä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia keinoja luokanopettajilla on työn tuunaamiseen?
2. Millaisia keinoja luokanopettajat nimeävät työstä palautumiseen?

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Tutkimuskonteksti

Tutkimuksessa selvitettiin luokanopettajien keinoja oman työn tuunaamiseen sekä työstä palautumiseen. Tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joten tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavia ilmiöitä (Eskola & Suoranta, 2014; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää (Hirsjärvi ym., 2016), ja sitä luokanopettajat tekivät haastatteluissaan kertoessaan kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Haastattelu on yleinen aineistonkeruumenetelmä laadullisessa tutkimuksessa (Eskola & Suoranta, 2014). Haastattelujen avulla tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tarkasteltavia ilmiöitä nimenomaan haastateltavien näkökulmasta, mikä on fenomenologinen lähestymistapa tutkimukseen (Huhtinen & Tuominen, 2020; Juuti & Puusa, 2020).

### 2.2 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimukseen osallistujat

Tutkimuksessa käytettävä aineisto on osa Jyväskylän yliopiston Teacher and Student Stress and Interaction in Classroom (TESSI) -tutkimushanketta (Lerikkanen & Pakarinen, 2016–2022). Tutkimuksessa käytettiin luokanopettajien haastatteluaineistoa, joka oli valmiiksi litteroituna. Litteroitua aineistoa oli yhteensä 247 sivua. Litteroitujen haastattelujen lisäksi tutkijat saivat taustatietoina tietää haastateltujen opettajien sukupuolen, iän sekä opetuskokemuksen vuosissa.

Haastatteluihin osallistui yhteensä 27 luokanopettajaa Keski-Suomen alueelta. Tutkittavat valikoituivat niin, että kartoitettiin aikaisemmin TESSI-tutkimushankkeessa mukana olleiden luokanopettajien halukkuutta osallistua haastatteluihin. Aineisto kerättiin haastatteleamalla luokanopettajia keväällä 2021, jolloin ne toteutettiin vallitsevan koronatilanteen vuoksi etäyhteyksin videopuhelusovellusten kautta. Haastattelut tallennettiin sovelluksissa ja lisäksi käytössä

oli erillinen ulkoinen MP3-ääninauhuri. Tämän tutkimuksen tekijät eivät osallistuneet aineistonkeruuseen, vaan saivat valmiin aineiston käyttöönsä tekemällä projektitunteja tutkimushankkeen parissa.

Tässä tutkimuksessa käytettävät haastattelut on toteutettu puolistrukturoituna yksilöhaastatteluina. Puolistrukturoitua haastattelua ohjaa etukäteen valitut teemat ja niihin liittyvät kysymykset (Tuomi & Sarajärvi, 2018), joihin haastateltavat voivat omin sanoin vastata (Eskola & Suoranta, 2014). Haastattelun kontekstina oli koronapandemia, johon haastattelun viisi osa-aluetta liittyivät. Luokanopettajilta kysyttiin kuluneen lukuvuoden opetustilanteista, ajatuksista huoltajien merkityksestä oppilaiden oppimiselle korona-aikana, kevään 2020 etäopetuksen heijastumisesta kuluneeseen lukuvuoteen sekä koronatilanteen vaikutuksista opettajuuteen ja opettajan työhyvinvointiin. Tarkentavat kysymykset ja kysymysten sanamuodot vaihtelivat haastattelujen välillä, mikä voidaan nähdä etuna, koska tällöin haastateltavan vastauksia voitiin syventää ja tarkentaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

### **2.3 Aineiston analyysi**

Tutkimuksessa käytettävä haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää monenlaisissa tutkimuksissa (Puusa, 2020; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin päädyttiin sen vuoksi, että valmista aineistoa ryhdyttiin tarkastelemaan ilman tutkijoiden ennakoasettamuksia, teorian rakentuessa empiirisestä aineistosta lähtien (Eskola & Suoranta, 2014).

Analyysiprosessi aloitettiin tutustumalla aineistoon lukemalla se useita kertoja (Puusa, 2020). Sen jälkeen päätettiin, mitä aineiston perusteella haluttiin tutkia ja muodostettiin tutkimuskysymykset. Analyysi eteni Tuomen ja Sarajärven (2018) kuvaamaa analyysiprosessia mukaillen. Aineisto pelkistettiin eli redusoiittiin käyden aineisto läpi erottaen sieltä ne kohdat, jotka olivat tutkimuskysymys-

ten kannalta olennaisia (Puusa, 2020; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Haastatteluja luettiin kokonaisuuksina ja niistä poimittiin tutkimukseen sopivat kohdat, joita olivat erityisesti opettajien työhyvinvointia koskevat vastaukset. Nämä siirrettiin omaan tiedostoihinsa, ja muu aineisto jäi pois tutkimuksesta (Puusa, 2020; Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Seuraavaksi redusointi jatkui käymällä valittu aineisto läpi tummentamalla sieltä kohdat, joista löytyi vastauksia tutkimuskysymyksiin eli mainintoja työn tuunauksesta ja työstä palautumisesta. Litteraatit luettiin vielä uudelleen ja tummennetut kohdat tarkistettiin pohtimalla, vastaavatko ne todella tutkimuskysymyksiin ja ovatko molemmat tutkijat samaa mieltä valituista kohdista. Tämän vaiheen jälkeen tummennetut kohdat siirrettiin uuteen tiedostoon. Tällainen monivaiheinen redusointi oli tarpeen, koska alkuperäinen tutkimusaineisto oli laaja ja sisälsi paljon tutkimuskysymysten kannalta epäoleellista tietoa.

Tutkimusaineistoa luokiteltiin värikoodaamalla tekstistä samankaltaisuuksia tutkimuskysymys kerrallaan (Puusa, 2020; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Samaa värikoodia olevat ilmaukset siirrettiin allekkain ja niistä tehtiin taulukko. Seuraavassa vaiheessa aineistoa klusteroitiin eli alkuperäisilmauksista etsittiin pelkistettyjä ilmauksia (Tuomi & Sarajärvi, 2018) ja ilmauksia yhdistettiin vertailemalla samanlaisia ja erilaisia ilmauksia keskenään (Miles ym., 2014). Näiden pohjalta muodostui alaluokkia (Tuomi & Sarajärvi, 2018), joista on esitetty esimerkit liitteissä 1 ja 2.

Aineistoa abstrahoitettiin eli alaluokista muodostettiin yläluokkia, mistä on esimerkki taulukossa 1. Yläluokista muodostettiin edelleen pääluokkia, joita yhdistäviksi luokiksi muodostui työn tuunaamisen keinot ja työstä palautumisen keinot (Puusa, 2020). Analyysissä tietoa siis tiivistettiin ja koottiin yhteen taulukoiksi johtopäätösten tekemiseksi (Miles ym., 2014). Näin saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

TAULUKKO 1. Esimerkki työn ja vapaa-ajan erottamisen yläluokan muodostamisesta analyysissa.

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
Mä kyllä oon rajannut työtäni niin, että mä ihan yritän pitää sen työajan, että mä en vie töitä kotia. - - - Että sillä mä omaa työssäjaksamista parantanut paljon, että jätän työt töihin, jos vaan mahdollista.	työssäjaksamista parantanut se, että jättää työt töihin	työasiat vain työpaikalla	työn ja vapaa-ajan erottaminen
Että kun on kuitenkin aina pyrkiny siihen, että ei veisi niitä töitä kotiin.	ei vie töitä kotiin		
työn rajaaminen, nykyäänkin aika paljon teen koululla, tai siis suuren osan teen koululla	työn rajaaminen tekemällä suuren osan työstä koululla		
että oon vaikka kahdeksasta neljään työpaikalla ja sitten lähen muualle heti vaan nykyään vaan pahimmassa häädässä avannut työkoneen	kahdeksasta neljään työpaikalla	työajan rajaaminen	
mä oon tehnyt tavallaan sen sellaisen linjanvedon siinä, että mä en vaikka esimerkiks työsähköpostia tai tota puhelinta kato enää neljän jälkeen.	ei katso työsähköpostia tai puhelinta neljän jälkeen		
Yritän päästä niistä työasioista eroon ja niinkun ajatuksen tasolla ja ihan siinä käytännössäkin.	yrittää päästä työasioista eroon	irrottautuminen työstä	

## 2.4 Eettiset ratkaisut

Tämän tutkimuksen tekijät ovat noudattaneet luotettavuutta, rehellisyyttä sekä huolellisuutta hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti koko tutkimusprosessin ajan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Tutkijat saivat käyttöönsä valmiin aineiston, jonka omistaja on huolehtinut tietosuojaan ja tutkimuslupiin liittyvät kysymykset sekä huolehtinut riittävästä tutkittavien informoinnista.

TESSI-tutkimushanke oli pyytänyt tästä tutkimuksesta eettisen ennakoarvioinnin Jyväskylän yliopiston eettiseltä toimikunnalta, jolla hyväksyttiin myös haastattelukysymykset ennen haastattelujen toteuttamista (Lerikkanen & Pakarinen, 2016–2022). Tutkittaville kerrottiin tutkimushankkeen tarkoituksesta, toteutuksesta sekä tutkittavien oikeuksista heille toimitetussa tietosuojailmoituksessa (Lerikkanen & Pakarinen, 2016–2022; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja se oli mahdollista keskeyttää missä vaiheessa tahansa (Lerikkanen & Pakarinen, 2016–2022; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019).

Tutkijat allekirjoittivat ennen aineiston saamista sitoumuslomakkeet, joissa hyvän tieteellisen käytännön ja tietosuojavaatimusten lisäksi sitoutuivat noudattamaan aineiston säilyttämiseen ja käsittelyyn liittyviä vaatimuksia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Tutkijat saivat haastattelulitteraatit kahdella kryptatulla muistitikulla, joihin pääsy vaati salasanan. Kaikki tutkimukseen liittyvä data tallennettiin tiedostoihin muistitikuille, kunnes sitä oli tietoturvallista työstää muistitikun ulkopuolella. Tunnistetiedot haastateltavista luokanopettajista muutettiin muotoon O1, O2 ja niin edelleen. Tutkimuksen valmistuttua muistitikut palautettiin aineiston omistajalle tyhjennettynä ja tutkijat huolehtivat aineiston tuhoamisesta omilta tietokoneiltaan. Vaitiolovelvollisuus aineistoon liittyvistä asioista jatkuu myös tämän tutkimuksen päätyttyä.

Tutkijat saivat aineiston pseudonymisoituna. Tutkijat eivät ole olleet mukana aineistonkeruussa, joten he eivät tiedä tutkittavista muuta kuin ne tiedot, joita heille on annettu. Tutkimuskysymysten kannalta taustatietojen käyttäminen tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan osoittautunut olennaiseksi. Näiden tietojen perusteella ei ole ollut mahdollista tunnistaa yksittäisiä vastaajia, eikä tutkijoiden suhde tutkittaviin ole voinut vaikuttaa tutkimukseen. Tutkittavien yksityisyyden säilyttämiseksi joistakin tekstin aineistolainauksista on kuitenkin poistettu mahdollisia vastaajan tunnistettavuuteen liittyviä tietoja ja ne on merkitty tekstiin merkinnällä (...). Samasta syystä myöskään opettajien tunnistetietoja (O1, O2 ja niin edelleen) ei jätetty valmiiseen tutkimukseen.

Tutkijoilla on keskeinen asema laadullista tutkimusta tehdessä tutkimuksen vapauden ja joustavuuden suhteen (Eskola & Suoranta, 2014) ja tutkijat tekevät valintoja ja päätöksiä läpi tutkimuksen (Hirsjärvi ym., 2016). Tätä tutkimusta koskevat valinnat on pyritty tekemään harkiten sekä raportoimaan ja esittämään ne mahdollisimman tarkasti, mikä mahdollistaa tutkimuksen arvioimisen (Eskola & Suoranta, 2014). Esimerkiksi analyysiprosessin aikana tutkijat tarkastelivat kriittisesti ja yhdessä pohtien tutkimusaineistosta kerättyjen alkuperäisilmausten sopivuutta tutkimuskysymyksiin.

### 3 TULOKSET

#### 3.1 Luokanopettajien keinoja tuunata työtään

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitettiin, millaisia keinoja luokanopettajilla on työn tuunaamiseen. Tutkimukseen osallistuneet luokanopettajat tuunivat työtään työn rajaamisella, työhön suhtautumisella sekä kollegiaalisella yhteistyöllä (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Luokanopettajien keinoja tuunata työtään.

Alaluokat	Yläluokat	Pääluokat	Yhdistävä luokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työasiat vain työpaikalla</li> <li>• työajan rajaaminen</li> <li>• irrottautuminen työstä</li> </ul>	työn ja vapaa-ajan erottaminen	työn rajaaminen	työn tuunaamisen keinoja
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tarvittaessa töiden tekeminen kotona</li> <li>• päätös, milloin tekee töitä kotona</li> <li>• päätös, mitkä työt tekee kotona</li> </ul>	työtehtävien organisointi työajan ulkopuolella		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tarpeettoman karsiminen</li> <li>• työn sisällön suunnittelu</li> </ul>	olennaiseen keskittyminen		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• opettajan työn arvostus</li> <li>• kiitollisuus opettajan työstä</li> </ul>	työn arvostaminen	työhön suhtautuminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• rankkojen hetkien tilapäisyys</li> <li>• ajatus keskeneräisyydestä</li> <li>• stressittömyys</li> <li>• asioiden suhteuttaminen</li> </ul>	asennoituminen		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• vähempi riittää</li> <li>• omien tavoitteiden mataltaminen</li> </ul>	omien vaatimusten mataltaminen		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• opettajan roolin rajanveto</li> <li>• työ- ja vapaa-ajan roolien erottaminen</li> </ul>	ammattillisen roolin määrittäminen		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ideoiden jakaminen kollegoiden kanssa</li> <li>• yhteistyö kollegoiden kanssa</li> </ul>	yhteistyö ja ideoiden jakaminen kollegoiden kanssa	kollegiaalinen yhteistyö	

## **Työn rajaaminen**

Työn rajaamiseen liittyvät maininnat jaettiin kolmeen yläluokkaan: opettajat tuunaavat työtään erottamalla työtä ja vapaa-aikaansa, organisoimalla työtehtäviä työajan ulkopuolella sekä keskittymällä olennaiseen. Kaksi opettajaa mainitsi työn rajaamisen myös yleisellä tasolla kertomatta tarkemmin, mihin rajaaminen kohdistui: "ylipäättään se rajaaminen".

**Työn ja vapaa-ajan erottaminen.** Opettajat erottivat työtä ja vapaa-aikaansa esimerkiksi rajaamalla työasioiden teon vain työpaikalle, määrittelemällä työpäivänsä keston sekä pyrkimällä irrottautumaan työasioista vapaa-ajalla. Opettajat kertoivat esimerkiksi, etteivät vie töitä kotiin, vaan jättävät työt ja työstressin töihin. Jotkut opettajista rajasivat työtä ja vapaa-aikaansa päättämällä tehdä työnsä suurimmaksi osaksi vain koululla. Tämän koettiin parantaneen työssä jaksamista: "selvästi pyrin rajaamaan töitä. - - - niin mä kyllä oon rajannut työtäni niin, että mä ihan yritän pitää työajan, että mä en vie töitä kotia. - - - Että sillä mä omaa työssä jaksamista parantanut paljon, että jätän työt töihin, jos vaan mahdollista."

Opettajat rajasivat myös työaikaansa esimerkiksi määrittelemällä työpäivänsä keston tai lopettamalla työsähköpostin ja puhelimen katsomisen työpäivän jälkeen: "mä oon tehnyt tavallaan sen sen sellaisen linjanvedon siinä, että mä en vaikka esimerkiksi työsähköpostia tai tota puhelinta kato enää neljän jälkeen." Opettajat kokivat tarpeelliseksi rajata ja suunnitella työaikaansa, koska se auttoi irtaantumaan työstä ja muutoin työpäivän pituus koettiin rajattomaksi ja töiden seuraavan kotiin: "Et sit tavallaan sit se aika on sitä kaikkea muuta sitä jotenkin helpottaa sitä siihen suhtautumisesta myöskin sit siihen, että mä olen irti siitä työstä." Työtä ja vapaa-aikaa erotettiin myös irrottautumalla työstä "ajatuksen tasolla ja ihan siinä käytännössäkin" tai siirtämällä työasiat työajalle, jos ne tulivat mieleen vapaalla ollessa: "Joku aasinsilta johtaa siihen, et mä rupeen miettimään jotain työasiaa ja sitte sitä pitääkin oikein ravistella, et ei mä en saa nyt aatella, että että laitan paperille ja mietin maanantaina."

**Työtehtävien organisointi työajan ulkopuolella.** Opettajat, jotka mainitsivat tekevänsä töitä myös kotona, organisoivat työntekoaan esimerkiksi määrittelemällä, milloin ja mitkä työt tekevät kotona. Esimerkkinä tästä eräs opettaja kertoi: “Mut sitten kotona, välillä joutuu tekeen kotona töitä ja sit kun tekee töitä niin päättää et tekee ne työt ja muuten niin ei, ei kyllä tarvi niinkun, ei.” Yksi opettajista kertoi tekevänsä tarvittaessa mielellään tekemättömiä työasioita kotonakin, jotta ne eivät jää mieleen pyörimään:

mulla on taas semmonen tapa, että että jos mulla on vaikka kokeita ja sun muita niin, jos se vaatii sitä iltatyötä tai se vaatii vaikka lauantaityötä, niin mulle sopii se, että mä hoidan sen homman. - - - Et mä mieltisin niitä kouluasioita enemmän, jos mä en hoitaisi niitä tekemättömiä hommia. Et se on ollut ihan tosi hyvä.

**Olennaiseen keskittyminen.** Opettajat rajasivat työtään myös keskittymällä olennaiseen karsimalla tarpeetonta sekä suunnittelemalla työnsä sisältöä. Opettajien kuvauksissa tämä näkyi esimerkiksi määrittelyinä, mikä on tarpeellista ja mikä ei oppilaiden sekä opettajan itsensä kannalta. Tarpeettomaksi koetun opettajat karsivat pois: “mitä kaikkee minun kannattaa tehdä ja mikä on sitten semmoista, että se vain niinkun, ettei siitä varsinaisesti hyödy oppilaat eikä varsinkaan niiku minä ittekkään, että osas sitten vähän karsia sitä pois.” Opettajat myös suunnittelivat työtään etukäteen esimerkiksi luonnostelemalla opetuksen “ison linjan” tai huolehtimalla, ettei opettajalle tule tuntien jälkeistä työtä: “täytyy miettiä, ettei tästä tuu mulle jälkityötä mulle niin paljoa, tai tehdä tää sillä tavalla että tää tapahtuu kaikki nyt tuntien sisällä.” Olennaiseen keskittymistä perusteltiin jaksamisella ja sillä, että se tuo opettajalle turvaa.

### **Työhön suhtautuminen**

Työhön suhtautumisen maininnat jakautuivat neljään yläluokkaan: työn arvostamiseen, omien vaatimusten madaltamiseen, asennoitumiseen sekä ammatillisen roolin määrittämiseen.

**Työn arvostaminen.** Opettajat kertoivat arvostavansa opettajan työtä ja kokevansa kiitollisuutta opettajan työstä. Heidän mukaansa opettajat omalta osaltaan

pitävät yhteiskuntaa yllä. Kiitollisuutta ja arvostamista aiheutti myös se, että työ on päivätyötä, jossa saa nähdä ihmisiä eikä työtä tarvitse tehdä etätyönä. Työ koettiin myös vakaaksi: opettajana töitä on, eivätkä työt lopu kesken. Opettajien vastauksissa arvostaminen ja kiitollisuus näkyi esimerkiksi näin:

No ainaki, että mulla on hyvä työ ja hirveen vakaat olot, verrattuna yrittäjiin. - - - Mulla on sisäsiisti päivätyö ja mun mielestä työnkuva on kauheen selkee. Et kyll siinä semmosta kiitollisuutta on ite aattelee et on oppinu. Ja tyytyväisyyttä ja sellasta.

**Asennoituminen.** Opettajien vastauksissa näkyi myös heidän asennoitumisensa työhön. Esimerkiksi yksi opettajista totesi työn olevan vain työtä, eikä elämän tärkein asia. Vastauksissa näkyi myös ajatus siitä, että rankat hetket ja suuri työmäärä ovat vain tilapäisiä ja menevät ohi: "vaikka on paljon töitä niin onhan se vaan väliaikaista se, se ylenmääräinen puurtaminen." Asennoituminen näkyi myös sen hyväksymisenä, ettei työ tule valmiiksi sekä sellaisena asenteena, ettei ota stressiä opettajan työstä. Myös vuosien saatossa asioiden suhteuttamisen oppiminen mainittiin.

**Omien vaatimusten madaltaminen.** Opettajat tuunasivat työtään myös madaltamalla omia vaatimuksiaan. Opettajat kuvasivat, kuinka oppilaat ovat tyytyväisiä, vaikkei opettajana valmistelisiakaan "kauheita spektaakkeleja". Opettajien mukaan "ihan hyväkin on riittävä", eikä koko ajan tarvitse tehdä täysillä tai pyrkiä täydellisyteen. Esimerkiksi työuupumus pakotti yhden opettajan laskemaan omia tavoitteita:

Varmaan nyt kun mun pitää muuttaa vähän näitä mun tapojani opettaa, tämän työuupumusromahduksen jälkeen, että pitää pikkasen löys löyhentää omia tavoitteita, että on tämän täydellisyteen pyrkijä aina ollut ja yrittänyt tehdä aina priimaa. Nii nyt pitää sitten vähän pudottaa sitä rimaa alemmas, et ei tarvii tehdä sellasia niin upeita juttuja oppilaitten kanssa aina.

**Ammatillisen roolin määrittäminen.** Opettajat määrittivät työrooliaan esimerkiksi siten, että opettajana ei tarvitse tietää kaikista oppilaiden asioista, vaikka haluaisikin vastata oppilaiden hyvinvoinnista ja tukea heitä kaikessa: " - - - Sit mä

aattelen vaan siltä omalta osalta sillä, että osottaa sen empatian ja antaa sen mahdollisuuden sit jos jollain on tarve. Mut toisaalta meidän rooli on myös olla se opettaja, että ei ihan kaikesta tiettäis.” Opettajat suhtautuivat myös armollisesti itseensä, koska opettajana “sä et voi kaikkia pelastaa tai tehdä kaikkee. Et semmoinen niinku armollisuus itteensä kohtaan.” Yksi opettajista erotteli työroolinsa erilleen vapaa-ajan roolistaan ja korosti olevansa vapaa-ajallaan yksityinen henkilö, jonka ei tarvitse miettiä työasioita:

ja tavallaan se, että olen opettaja, mutta sitten olen myös vapaa-ajalla ihan yksityinen henkilö, enkä sitä opettajan, opettajan suunnitelmallisuutta tai oppilaiden asioiden miettimistä harrasta hirveesti vapaa-ajalla, että. Hoidan työni hyvin, ja tavallaan panostan siihen vuorovaikutukseen ja niihin tilanteisiin mitä siellä koululla on, mutta sitten kyllä niinkun irtaannut, että.

### **Kollegiaalinen yhteistyö**

Kolmas työn tuunaamisen muoto oli kollegiaalinen yhteistyö, jonka alle sijoitettiin yhteistyöhön ja ideoiden jakamiseen liittyvät maininnat.

**Yhteistyö ja ideoiden jakaminen kollegoiden kanssa.** Opettajien vastauksissa oli mainintoja kollegoiden kesken tehdystä yhteistyöstä ja ideoiden jakamisesta. Opettajat kokivat kollegoilta saadun tuen merkityksen suureksi ja yhteistyön tekemisen helpottavan opettajan työtä. Opettajat kertoivat jakavansa ideoita toisilleen, ja ideoiden saaminen auttoi oman työn suunnittelussa. Opettajien vastauksissa kollegiaalinen yhteistyö näkyi esimerkiksi seuraavasti:

toi opettajan työ on sellasta, että kyllähän se kollegan merkitys on ihan hirvittävää siinä työssä. Niin kyllähän, kyllähän se on niiku tavallaan se kollegan tuki - - - Mutta tavallaan se niiku tavallaan se niiku se päivittäinen ideariihi, kun sä kohtaat kollegan - - -

## **3.2 Luokanopettajien nimeämiä palautumisen keinoja**

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, millaisia keinoja luokanopettajat nimeävät työstä palautumiseen. Tulokset jaoteltiin kahteen pääluokkaan sen perusteella, sijoittuivatko opettajien nimeämät palautumisen keinot työpäivän ajalle vai vapaa-ajalle (taulukko 3).

TAULUKKO 3. Luokanopettajien keinoja työstä palautumiseen. Yhdistävänä luokkana työstä palautumisen keinoja.

Alaluokat	Yläluokat	Pääloukat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työasioiden läpikäynti kollegoiden ja työyhteisön kanssa</li> <li>• keskusteleminen muista kuin työasioista kollegoiden ja työyhteisön kanssa</li> </ul>	keskustelu kollegoiden ja työyhteisön kanssa	työpäivän aikaisia palautumisen keinoja
<ul style="list-style-type: none"> <li>• onnistumisen tunne työstä</li> </ul>	työtyytyväisyys	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työn ja vapaa-ajan erottaminen</li> <li>• asennoituminen työhön</li> <li>• työn tauottaminen</li> </ul>	työn rajaaminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työmatkat nollaavat ajatuksia</li> <li>• työmatkat toimivat siirtymänä</li> <li>• puhuminen kollegan kanssa työmatkalla</li> </ul>	työmatkat	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• liikunta</li> <li>• luonto ja ulkoilu</li> <li>• harrastukset</li> </ul>	liikunta ja harrastukset	palautumisen keinoja vapaa-ajalla
<ul style="list-style-type: none"> <li>• kontrolli omasta vapaa-ajastaan</li> </ul>	autonomia	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• lapset ja perhe vie ajatukset pois työasioista</li> <li>• liikunta saa miettimään muita kuin työasioita</li> <li>• mielekäs tekeminen saa ajatukset muualle työasioista</li> <li>• muiden kuin työasioiden tekeminen</li> <li>• musiikki vie ajatukset muualle työasioista</li> </ul>	psykologinen irrottautuminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• rentoutuminen mielekkäitä asioita tekemällä</li> <li>• lepo</li> <li>• yksin oleminen</li> </ul>	rentoutuminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• lomat</li> <li>• viikonloput</li> </ul>	lomat ja viikonloput	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• perhe, parisuhde ja lapset</li> <li>• opettajapuoliso</li> <li>• kaverit ja ystävät</li> <li>• läheiset ihmiset</li> </ul>	sosiaaliset suhteet	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• uni</li> <li>• terveys</li> </ul>	itsestä huolehtiminen	

## **Työpäivän aikaisia palautumisen keinoja**

Työpäivän aikaiset palautumisen keinot jaoteltiin neljään yläluokkaan, joita ovat keskustelu kollegoiden ja työyhteisön kanssa, työtyytyväisyys, työn rajaaminen sekä työmatkat.

**Keskustelu kollegoiden ja työyhteisön kanssa.** Opettajat nimesivät palautumisen keinoiksi työpäivän aikana keskustelun kollegoiden ja työyhteisön kanssa. Opettajat kokivat merkitykselliseksi sen, että työhön liittyvistä asioista voi jutella työpaikalla ja vaikeitakin asioita voi yhdessä purkaa: "Meillä on hyvä työyhteisö, jossa pystytään, ja pieni sellanen, niin aika nopeesti reagoimaan asioihin ja tilanteisiin ja pystytään avoimesti puhumaan siitä, jos on vaikeita juttuja, stressaavaa tilannetta ja auttamaan toisia. Niin tota se on yks semmonen merkittävä juttu." Vertaistuen saaminen ja keskusteleminen alasta ymmärtävän kanssa koettiin tärkeäksi, koska kaikista asioista ei voi kotona puhua. Työasioista puhumisen lisäksi opettajat kokivat palauttavana tekijänä rennon jutustelun työyhteisön kesken. Jutustelun muista kuin työasioista nähtiin keventävän päivittäistä kuormaa ja lisäävän työssä jaksamista, mitä eräs opettaja kuvaili seuraavasti: "Et jotenkin sellanen sosiaalinen kanssakäyminen ja semmonen tavallaan ihan vaikkakin tämmönen "turhanpäiväinen jutustelukin", joka keventää tavallaan sitä päivittäistä kuormaa, niin se on ollut kauheen tärkeätä."

**Työtyytyväisyys ja työn rajaaminen.** Yksi opettajista koki työtyytyväisyyttä keinoaan palautua työstä: "ku tuntee sen, että on tehnyt työnsä hyvin. On niinku onnistunu." Palautumisen keinoina mainittiin myös työn rajaaminen. Työpäivän aikaista palautumista edisti oman työn tauottaminen, jonka koettiin lisäävän myös hyvinvointia. Palautumisen kannalta opettajat pitivät tärkeänä erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan esimerkiksi niin, etteivät he vie töitä kotiin. Työaikaan rajaamalla opettajat irtaantuivat työstä eivätkä työasiat painaneet mieltä vapaaajalla. Erästä opettajaa auttoi palautumaan myös hänen asennoitumisensa työhön:

Ja sitten semmonen järki, ajattelu sillä tavalla että työhän on vaan työtä. Että mikä tässä elämässä on tärkeätä, no toki se työ on tärkeätä, mutta ei se nyt saa olla elämän tärkein

juttu. Vaikka se onkin niinkun mistä tykkää ja mitä osaa tehdä ja näin. Niin pitää olla muutakin.

**Työmatkat.** Osa opettajista nimesi työmatkat yhtenä palautumisen keinona. Työmatkan aikana ajatukset saivat nollaantua työpäivän jäljiltä, kuten yksi opettajista kuvaa: "Toki mulla on tunnin työmatka joka myös nolaa aika hyvin ajatukset, että hyvin harvoin mä niinkun puolisolle esimerkiksi kotona selostan, että mitä tapahtu töissä tai kuka teki mitä." Yksi opettajista mainitsi palauttavana tekijänä kollegan kanssa yhdessä kuljetut työmatkat, joiden aikana pystyi keskustelemaan asioista. Työmatka nähtiin myös siirtymänä kotoa työpaikalle ja toisinpäin, ja etenkin matkanteko pyörällä koettiin hyvinvointia lisääväksi asiaksi: "kömä tästä töistä lähden ja hyppään pyörän selkään ja ajan tonne kotiin muutaman kilometrin. Sit vaan niinku se on siirtymäriitti siitä sinne sinne kotiin ja sit siellä kotona ihan eri eri asiat ku täällä töissä." Eräs opettaja kertoi asuvansa muualla kuin työpaikkakunnalla, minkä hän koki hyvänä asiana:

mulla on vähän tuota työmatkaa, en asu täällä koulupaikkakunnalla, niin tuota työpaikkakunnalla. Niin jo se, että se auttaa sitä irti pääsemistä. Se on ehdottomasti hyvä asia. - - - Jä mä huomaan sitä monesti miettiväni, että tuonne kun ajelen kotiinpäin, että onpas jotenki, se että oikeesti konkreettisesti jää taakse tuo työpäivä.

### **Palautumisen keinoja vapaa-ajalla**

Vapaa-ajalle sijoituvia palautumisen keinoja jaoteltiin seitsemään yläluokkaan, joita ovat liikunta ja harrastukset, autonomia, psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, loma ja viikonloppu, sosiaaliset suhteet sekä itsestä huolehtiminen.

**Liikunta ja harrastukset.** Useat opettajat kokivat liikunnan ja harrastusten palauttavan heitä vapaa-ajalla. Liikunta nähtiin tärkeänä palautumisen keinona ja opettajat mainitsivat eri lajeina esimerkiksi pyöräilyn, hiihdon ja tenniksen. Ylipäätään tärkeää oli, että liikutaan riittävästi ja että liikunta on säännöllistä ja monipuolista: "yritän niinku varmistaa sen, että joka ikinen päivä tulee liikuntaa." Liikunnan lisäksi opettajat mainitsivat omista harrastuksistaan. Yksi opettaja kertoi palautuvan avantouintia harrastaessa ja toinen hevosharrastuksen parissa:

“ehkä kaikista paras on se, kun mä lähen hevosella ajolenkille - - - Et jos sä lähet kiukkusena tai väsyneenä, niin kyllä sä tuut energisenä sieltä takaisin.” Harrastukset koettiin omana juttuna ja niiden avulla päästiin lataamaan akkuja. Luonnossa liikkuminen ja ulkoilu oli aktiivista toimintaa, joka palautti opettajia: “sitten tietysti kun asuu täällä (...) rannassa luonnon äärellä, niin sitten tää ulkona liikkuminen ja touhuilu ja näin, niin. Tai, että on sitä muutakin elämää siinä sitten, että... ei oo pelkästään se työ.”

**Autonomia ja psykologinen irrottautuminen.** Opettajat nimesivät autonomian tunteen, sen että “saa mennä omalla aikataululla eikä kukaan niin kun tuu kerrtoon, et nyt pitäisi mennä johonkin” palautumisen keinoksi vapaa-ajalla. Autonomisuuden kokeminen näkyi opettajien vastauksissa myös siinä, että he saivat tehdä asioita, jotka tuntuivat heistä itsestä hyvälle. Psykologista irrottautumisesta työstä tapahtui miettimällä ja tekemällä asioita, jotka eivät liittyneet työhön. Opettajat kertoivat, että esimerkiksi liikkuminen ja liikunta saivat heidät miettimään muita kuin työasioita. Myös musiikki vei ajatuksia muualle ja eräs opettaja kuvasi pääsevänsä toisinaan “zonetilaan oikein, nii sitten ei muista ajatella enää mitään muuta kun niitä, sitä soittamista tai musiikin tekemistä. “Osalla vastaajista oli kotona perhe ja omia lapsia, joiden kanssa touhutta ja oleillessa työasiat unohtuivat. Eräs opettaja kertoi, “Et mullakin on (...) vuotias ja (...) vuotias kotona, niin ihan hirveesti ei kerkee sitten ainakaan kotiin tultua työasioita miettiä.” Ylipäätään opettajat kertoivat tekevänsä sellaisia itselleen mielekkäitä asioita, joilla saisi pidettyä työasiat pois mielestä vapaa-ajalla:

Ja niinkun ihan toisenlaisten asioiden tekeminen kun työasioitten. Sellaset missä se unohtuu ihan kokonaan hetkeksi se opettajan työ, tai ainakin melkein kokonaan unohtuu. Remontointia ja kotieläinten hoitamista kotona ja ehkä vähän ulkoilua ja podcastien kuunteleminen tuolla kuulokkeet korvilla ulkona käppäilyä, niin se. Et ei voi ajatella sitä työtä koko ajan.

**Rentoutuminen, loma ja viikonloppu.** Opettajat toivat esiin myös rentoutumisen palautumisen keinona vapaa-ajalla. He mainitsivat rentoutumisen muotoina esimerkiksi lukemisen, taiteen tekemisen, musiikin, luonnossa olemisen sekä “yksin olemalla vielä lisäksi, kun on niin paljon ihmisten kanssa koululla, ni sitten

yksin olemalla”. Lepääminen työpäivän jälkeen ja riittävä määrä lepoa vapaa-ajalla olivat opettajien vastauksissa palauttavia keinoja. Levon tarvetta kuvattiin esimerkiksi näin: ”Lepoa huomaa ja tuota tarvii niinku paljon enemmän, et oon aika väsyny tai tosi väsyny työpäivän jälkeen tarvis niinku ihan rauhottumist ja lepoa.” Joillekin opettajista lomat ja viikonloput olivat palautumisen kannalta tärkeitä ajanjaksoja, joiden aikana ladattiin akkuja. Eräs opettaja vastasi ”Nämä lomat mitä opettajilla on” vastaukseksi palautumista koskevaan kysymykseen.

**Sosiaaliset suhteet.** Opettajat toivat vastauksissaan esille sosiaalisten suhteiden tärkeyden yhtenä palautumisen keinona. Toimiva parisuhde ja puolison kanssa vietetty aika mainittiin palautumista edistävänä tekijänä. Osalla vastaajista oma aviopuoliso oli myös opettaja, mikä nähtiin hyvänä asiana, koska ”sieltä löytyy joku, joka oikeesti ymmärtää. - - - että saa sen tuen siihen haastavassakin tilanteessa.” Oman perheen, lasten ja ystävien kanssa vietetyn ajan koettiin palauttavan opettajia ja ylipäätään sosiaalinen kanssakäyminen sekä ihmissuhteet saivat mainintoja: ”kyl mä sanon, et ne toimivat läheiset ihmissuhteet on kaikkein tärkeimmät.”

**Itsestä huolehtiminen.** Uni ja omasta terveydestä huolehtiminen olivat myös opettajien mainitsemia palautumisen keinoja. Nukkuminen ja uni saivat mainintoja ja opettajat toivat esiin, että riittävä määrä unta auttaa heitä palautumaan. Nukkumisen tärkeyttä kuvattiin muun muassa seuraavasti: ”Että tavallaan eniten varmaan aiheuttaa niinku, auttaa palautumaan se, että nukkuu riittävästi ja tota se että yrittää pitää sen.” Opettajat totesivat, että hyvillä yöunilla oli vaikutusta omaan hyvinvointiin. Myös omasta terveydestä huolehtiminen ja terveelliset elämäntavat nimettiin palautumisen keinoiksi, kuten yksi opettajista kiteyttää: ”Siis ihan terveelliset elämäntavat, en mä esimerkiks käytä alkoholia juuri-kaan.”

## 4 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa selvitettiin luokanopettajien keinoja työn tuunaamiseen sekä työstä palautumiseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda esiin luokanopettajien omia mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä työtä tuunaamalla sekä esittää erilaisia työstä palautumisen keinoja.

### 4.1 Tulosten tarkastelu

**Työn tuunaaminen.** Tämän tutkimuksen tulosten mukaan luokanopettajien työn tuunaamisen keinoja olivat työn rajaaminen, työhön suhtautuminen ja kollegiaalinen yhteistyö. Työn tuunaamista on aiemmin jaoteltu erityisesti Wrzesniewskin ja Duttonin (2001) kolmijaon sekä työn vaatimusten ja voimavarojen JD-R-mallin mukaan (Tims & Bakker, 2010; Tims ym., 2012). Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan kummankaan jaottelun mukaisia, mutta samankaltaisuutta on molempien kanssa. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa työhön suhtautuminen oli yksi työn tuunaamisen keinoista, ja se on samankaltainen käsite kuin Wrzesniewskin ja Duttonin (2001) kognitiivinen muokkaaminen ja näkökulman muuttaminen. Kognitiivista työn tuunaamista voisi olla esimerkiksi työn arvostaminen ja kiitollisuus, joista tämän tutkimuksen opettajat kertoivat haastatteluissa.

Kognitiivisen ulottuvuuden kuuluminen työn tuunaukseen on saanut kritiikkiä esimerkiksi Timsiltä ja Bakkerilta (2010), joiden mukaan kyse voi olla aktiivisen tuunauksen sijaan ennemminkin olosuhteista selviytymisestä. Myös tämän tutkimuksen tuloksista voi päätellä olosuhteiden aiheuttaneen työn tuunaamista: esimerkiksi korona-aika on opettajien vastausten perusteella luultavasti vaikuttanut siihen, miksi opettajat kokivat kiitollisuutta ja arvostusta työstään. Kuitenkin työn tuunaamista on määritelty työntekijän oma-aloitteisiksi muutoksiksi työssään, jotta työ vastaisi paremmin yksilön tarpeita, kykyjä ja mieltymyksiä (Tims & Bakker, 2010), joten edellä olevat esimerkit ja ylipäätään kognitiivinen ulottuvuus sopivat tähän määritelmään.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan luokanopettajat tuunasivat työtään myös kollegiaalisella yhteistyöllä, eli tekemällä yhteistyötä ja jakamalla ideoita kollegoiden kanssa. Tulos on linjassa JD-R-mallin sosiaalisten voimavarojen lisäämisen kanssa (Tims & Bakker, 2010; Tims ym., 2012). Haastatteluissa opettajat kertoivat paljon myös kollegoiden merkityksestä, mutta niitä ei voitu tulkita työn tuunaamiseksi pelkän maininnan perusteella, ja siten nämä kohdat jäivät pois tutkimuksesta. Monet opettajat oletettavasti tuunaavat työtään JD-R-mallin mukaisesti myös lisäämällä rakenteellisia voimavarojaan, kuten jatkokouluttautumalla, mutta opettajat eivät tuoneet niitä esille, koska niistä ei suoraan kysytty.

JD-R-mallin mukaan työtä voi tuunata myös lisäämällä haastevaatimuksia tai vähentämällä estevaatimuksia (Tims & Bakker, 2010; Tims ym., 2012), joista jälkimmäiseen voisi ainakin osittain kuulua tämän tutkimuksen tuloksista omien vaatimusten madaltaminen, ammatillisen roolin määrittäminen sekä olennaiseen keskittyminen. Opettajat kertoivat esimerkiksi laskevansa vaatimuksiaan opetuksen sisältöä kohtaan, määrittelevänsä työrooliaan sekä poistavansa työstään tarpeettomaksi kokemiaan asioita. Haastateltujen nimeämässä asioissa on paljon samaa kuin supistavassa työn tuunaamisessa, sillä siinä rajataan tai poistetaan työstä kuormittaviksi koettuja osia (Bruning & Champion, 2018; Zhang & Parker, 2019). Supistavan työn tuunauksen on kuitenkin todettu vähentävän työn imua, koska työn monipuolisuus vähenee ja työstä voi tulla vähemmän innostavaa (Harju ym., 2021; Petrou ym., 2012). Työmäärän vähentäminen ja opetuksen yksinkertaistaminen voivatkin olla opettajien tapoja helpottaa omaa työtään, mutta niiden riskinä voi olla työn monipuolisuuden ja innostavuuden katoaminen. Sen sijaan jos kyse on työn vaatimusten optimoinnista, sillä on yhdessä työn voimavarojen lisäämisen kanssa ollut positiivinen yhteys työn merkityksellisyyden kokemiseen (Mäkikangas ym., 2021).

Työn rajaaminen oli yksi tämän tutkimuksen työn tuunaamisen keinoista, mutta aiemman tutkimuksen valossa työn ja vapaa-ajan erottaminen sekä työtehtävien organisointi työajan ulkopuolella eivät välttämättä ole työn tuunausta. Ne voidaan nähdä työntekijän aktiivisena toimintana, mutta eivät ole niinkään työssä tehtyjä muutoksia. Toisaalta luokanopettajan työ eroaa monista muista

ammateista, koska siinä ei ole tarkalleen määriteltyä työaikaa ja opettajat tekevät usein töitä myös vapaa-ajallaan. Tulos herättääkin pohtimaan, voisiko työn tuunaamiseen kuulua myös tällainen osa-alue.

**Työstä palautuminen.** Opettajien nimeämät työstä palautumisen keinot jaoteltiin työpäivän aikaisiin sekä vapaa-ajalla tapahtuviin keinoihin. Palautumisen keinoiksi työpäivän aikana luokanopettajat nimesivät kollegat ja työyhteisön, työtyytyväisyyden ja työmatkat. Työstä palautumisen keinoiksi vapaa-ajalla nimettiin liikunta ja harrastukset, autonomian tunne, psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, lomat ja viikonloput, sosiaaliset suhteet sekä itsestä huolehtiminen. Näissä tuloksissa on samankaltaisuutta DRAMMA-mallin palautumisen kokemusten kanssa, esimerkiksi rentoutuminen ja autonomia ovat myös DRAMMA-mallin palautumisen kokemuksia (Newman ym., 2014). Ainoastaan taidonhallinnan kokemuksista ei ollut luokanopettajilla mainintoja.

Yksi DRAMMA-mallin palautumisen kokemuksista on irrottautuminen (Newman ym., 2014), ja tässä tutkimuksessa psykologinen irrottautuminen oli yksi vapaa-ajalla tapahtuvan palautumisen keinoista. Aikaisempien tutkimusten mukaan liikunnan on todettu edistävän psykologista irrottautumista työstä (Feuerhahn ym., 2014) ja ylipäätään liikunnan on todettu olevan yksi palautumisen keino opettajilla (Lerikkanen ym., 2020). Tässä tutkimuksessa liikunta raportoitiin sekä harrastusten yhteyteen että psykologisen irrottautumisen alle, koska luokanopettajat mainitsivat liikunnan sekä erikseen että psykologisen irrottautumisen keinona.

Myös merkityksellisyys on yksi DRAMMA-mallin palautumisen kokemuksista (Newman ym., 2014). Virtasen ja kollegoiden (2019) tutkimuksessa merkityksellisuuden kokeminen oli yksi yleisimmistä luokanopettajien palautumisen keinoista sekä liittyi korkeaan elämäntyytyväisyyteen opettajilla. Tämän tutkimuksen tuloksissa autonomian ja rentoutumisen alla on kohtia, jotka sopisivat myös merkityksellisuuden alle. Tulokset olisi voinut jaotella toisin, jos tutkimus olisi ollut teoriaohjaava.

Aulénin ja kumppaneiden (2021) tutkimuksessa opettajat nimesivät läheiset ihmiset palautumisen keinoiksi. Sosiaaliset suhteet olivat myös tässä tutkimuksessa luokanopettajien mainitsemia keinoja palautua työstä vapaa-ajalla. Yhteenkuuluvuus on myös yksi DRAMMA-mallin palautumisen kokemuksista (Newman ym., 2014). Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisen teorian mukaisesti myös tässä tutkimuksessa oman perheen, lasten ja ystävien kanssa vietetty aika palautti tutkittavien voimavaroja. Myös työpäivän aikainen palautuminen kollegoiden ja työyhteisön kanssa tuli esille luokanopettajien vastauksissa. Luokanopettajat kokivat keskustelujen kollegoiden kanssa palauttavan heitä. Tässä tutkimuksessa luokanopettajat kokivat myös työasioista puhumisen työpäivän aikana palauttavan heitä, vaikka Virtasen ja kumppaneiden (2019) tutkimuksessa työasioiden hoitamisen taukojen aikana on osoitettu haittaavan palautumista. Aiemman tutkimuksen mukaan sosiaalisen tuen saaminen kollegoilta edistää työntekijän palautumista (Virtanen, 2021) ja taukojen viettäminen opettajanhuoneessa toisten opettajien kanssa koetaan palauttavana (Lerkkanen ym., 2020). Opettajien olisikin hyvä panostaa kollegoiden väliseen vuorovaikutukseen ja nähdä sen merkitys palautumiselle.

Työmatkat on sijoitettu tässä tutkimuksessa työpäivän aikaiseen palautumiseen, koska työmatkat eivät suoranaisesti ole luokanopettajien vapaa-aikaa. Vaikka työmatkat eivät kuulu työpäivälle, ne liittyvät kuitenkin vahvasti työpäivään. Tässä tutkimuksessa luokanopettajat nimesivät työmatkat yhdeksi palautumisen keinoksi. Luokanopettajien palautumisesta työmatkoilla ei ole juuri tutkimusta, joten tämä olisi yksi näkökulma tuleviin työstä palautumisen tutkimuksiin. Työkaverin kanssa yhdessä kuljetut työmatkat voidaan nähdä myös sosiaalisena tukena.

Työstä palautumisesta kysyttäessä luokanopettajat ovat voineet ymmärtää kysymyksen ”Mikä sinua auttaa parhaiten palautumaan työstä?” eri tavoilla: joku on voinut kertoa vain parhaimman palautumisen keinonsa ja toinen useita palautumisen keinoja. Tämä on syytä ottaa huomioon tuloksia tarkasteltaessa. Luokanopettajat esimerkiksi mainitsivat vain harvoin lomat ja viikonloput pa-

lautumisen keinoina. Tulos oli hieman yllättävä, koska esimerkiksi mediassa puhutaan usein opettajien pitkistä lomista. Kuitenkin loman aikana saavutettujen positiivisten vaikutusten on osoitettu olevan vain lyhytaikaisia (Fritz & Sonntag, 2006; Lerkkanen ym., 2020), joten mainintojen vähyys saattoi olla syynä, etteivät opettajat kokeneet lomien olevan paras palautumisen muoto. Palautuminen on yksilöllistä ja riittämättömän palautumisen on osoitettu olevan yhteydessä työuupumukseen (Virtanen, 2021). Luokanopettajan olisikin hyvä tunnistaa oma palautumisen tarpeensa sekä keinot, jotka auttavat häntä palautumaan parhaiten. Tärkeää olisi huolehtia jokapäiväisestä palautumisesta (Virtanen, 2021), eikä jättää palautumista vain lomien ja viikonloppujen varaan.

## 4.2 Tutkimuksen arviointi

Aineiston koko oli suhteellisen laaja (27 haastattelua), mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole mitään tiettyä oikeaa tutkittavien määrää, koska tarkoitus ei ole tehdä tilastollisia yleistyksiä (Eskola & Suoranta, 2014; Tuomi & Sarajärvi, 2018), eikä Eskolan ja Suorannan (2014) mukaan aineiston koko suoranaisesti vaikuta tutkimuksen onnistumiseen. Erityisesti toista tutkimuskysymystä työstä palautumisen keinoista analysoitaessa huomattiin aineiston kylläntyminen, eli tiettyjen samojen vastausten toistuminen luokanopettajien vastauksissa. Aineiston kylläntyminen onkin yksi aineiston riittävyyden ja luotettavuuden mittari (Eskola & Suoranta, 2014; Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkijat eivät ole olleet mukana aineistonkeruussa eli he eivät ole voineet vaikuttaa haastateltavien vastauksiin, minkä voi nähdä yhtenä tutkimuksen vahvuuksista. Toisaalta valmiin aineiston käyttö on myös tutkimuksen heikkous, koska erityisesti työn tuunaamisen tutkiminen tästä aineistosta jäi melko rajalliseksi: opettajilta ei ole kysytty suoraan työn tuunaamiseen liittyviä kysymyksiä, jolloin osa näkökulmista on voinut jäädä sanomatta, mikä voi näkyä myös tutkimustulosten suppeutena. Toisaalta tulosten ja aiemman tutkimuksen välillä oli samankaltaisuuksia.

Tutkimuksen analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jossa aiemman tutkimuksen ja teorian ei pidä vaikuttaa analyysin tekoon (Tuomi & Sarajarvi, 2018). On kuitenkin huomioitava, että puhdas aineistolähtöisyys on käytännössä mahdotonta, ja taustalla vaikuttaa aina jonkin verran tutkijoiden ajatukset ilmiöstä (Tuomi & Sarajarvi, 2018). Aineistolähtöistä lähestymistapaa tässä tutkimuksessa tukee se, että tutkimuksen teko aloitettiin analyysista, ja teoreettinen viitekehys kirjoitettiin vasta sen jälkeen. Jälkikäteen ajateltuna aineiston analyysimenetelmänä olisi kuitenkin voinut toimia paremmin teoriaohjaava sisällönanalyysi, koska sekä työn tuunaamista että työstä palautumista on jäsennetty erilaisin teorioin.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkimuksen tekeminen kahdestaan. Kahdella tutkijalla on vahvempi osaaminen ja työn tekeminen kahdestaan mahdollisti aineiston tarkastelun ja kriittisen pohdinnan kahdesta näkökulmasta. Myös vertaisarviointia (Miles ym., 2014) on hyödynnetty tutkimuksen edetessä. Tutkimusta tehdessä on pyritty hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen sekä läpinäkyvyyteen esimerkiksi analyysin vaiheita kuvattaessa, ja tekstiin on merkitty aineistolainauksia tukemaan tehtyä tulkintaa (Aaltio & Puusa, 2020).

### **4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset**

Tämä tutkimus antoi arvokasta tietoa siitä, millaisia keinoja luokanopettajilla on työnsä tuunaamiseen sekä työstä palautumiseen. Työssä jaksaminen on tärkeää työelämässä, etenkin, koska opettajia koskevat tutkimustulokset kielivät opettajien työuupumuksesta ja alanvaihdosta. Luokanopettajaopiskelijoiden olisi jo opintojen aikana tärkeä ymmärtää, millaisin keinoin työstä voi palautua ja mitä mahdollisuuksia heillä on oman työnsä tuunaamiseen.

Tämän tutkimuksen tulokset jäivät työn tuunaamisen osalta melko suppeiksi, koska luokanopettajilta ei oltu suoraan kysytty aiheesta. Haastattelututkimusta luokanopettajien näkökulmasta voisi tehdä keskittyen työn tuunaamiseen ja siihen liittyviin tarkentaviin jatkokysymyksiin. Työn tuunaamista koskevaa tutkimusta luokanopettajien näkökulmasta olisi hyödyllistä tehdä, koska

kaikki luokanopettajat eivät välttämättä ole tietoisia työn tuunaamisesta. Tutkimustulokset voisivat hyödyttää myös työssä olevia luokanopettajia, jolloin he saisivat konkreettisia keinoja työn tuunaamiseen. Olisi myös hyvä tutkia, millaisia vaikutuksia opettajien käyttämällä työn tuunamisen keinoilla on heidän työhyvinvointiinsa. Tämän tutkimuksen sekä mahdollisten tulevien työn tuunaamisen tutkimusten tuloksia voisi hyödyntää opettajien perus- ja täydennyskoulutuksessa.

Työstä palautumista voisi tutkia jatkossa eri luokka-asteiden opettajilla huomioiden sekä luokan- että aineenopettajat. Myös eri uravaiheissa olevien opettajien tutkiminen toisi laajan katsauksen koko opettajakunnan työstä palautumisen keinoista. Tarpeeksi suuri otoskoko eri puolella Suomea työskentelevistä opettajista olisi tarpeellista, sillä esimerkiksi tähän tutkimukseen osallistuneet opettajat olivat vain yhdeltä alueelta. Mielenkiintoista olisi tutkia myös työn tuunaamisen ja palautumisen keinojen yhteisvaikutusta työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen teemojen tutkimisella on potentiaalista hyötyä opettajien työhyvinvoinnille ja siksi niitä kannattaa tutkia jatkossakin.

## LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s.177–188). Gaudeamus.
- Aulén, A.-M., Pakarinen, E., Feldt, T. & Lerkkanen, M.-K. (2021). Teacher coping profiles in relation to teacher well-being: A mixed method approach. *Teaching and Teacher Education*, 102, 103323. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103323>
- Aulén, A.-M., Pakarinen, E., Feldt, T., Tolvanen, A. & Lerkkanen, M.-K. (2022). Psychological detachment as a mediator between successive days' job stress and negative affect of teachers. *Frontiers in Education*, 7, 903606. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.903606>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. Teoksessa P. Y. Chen & C. L. Cooper (toim.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III, Work and Wellbeing* (s. 37–64). Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A., Roiguez-Munoz, A. & Sanz-Vergel, A. (2016). Modelling of job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations (New York)*, 69(1), 169–189. <https://doi.org/10.1177/0018726715581690>
- Blank, C., Gatterer, K., Leichtfried, V., Pollhammer, D., Mair-Raggautz, M., Duschek, S., . . . Schobersberger, W. (2018). Short vacation improves stress-level and well-being in German-speaking middle-managers – A randomized controlled trial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1), 130. <https://doi.org/10.3390/ijerph15010130>
- de Bloom, J., Kinnunen, U. & Korpela, K. (2015). Recovery processes during and after work: Associations with health, work engagement, and job performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 732–742. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000475>

- de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., Weerth, C. d., Taris, T. & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51(1), 13–25. <https://doi.org/10.1539/joh.K8004>
- ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *The American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Bruning, P. F. & Campion, M. A. (2018). A role-resource approach-avoidance model of job crafting: A multimethod integration and extension of job crafting theory. *Academy of Management Journal*, 61(2), 499–522. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0604>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Debus, M. E., Sonnentag, S., Deutsch, W. & Nussbeck, F. W. (2014). Making flow happen: The effects of being recovered on work-related flow between and within days. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 713–722. <https://doi.org/10.1037/a0035881>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E. & Peeters, M. (2018). Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 209–234. <https://doi.org/10.1111/joop.12196>

- Eskola, J. & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 10. painos. Vastapaino.
- Feuerhahn, N., Sonnentag, S. & Woll, A. (2014). Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(1), 62–79. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.709965>
- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 936–945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mullola, S., Hintsanen, M., Keltikangas-Järvinen, L. & Hintsanen, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational Medicine (Oxford), 66*(7), 564–570. <https://doi.org/10.1093/ocmed/kqw086>
- Golnick, T. & Ilves, V. (2021). Opetusalan työolobarometri 2021. Opetusalan ammattijärjestö. <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/>
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012). Kohti innostuksen spiraaleja: Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114842/Innostuksen\\_spiraali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114842/Innostuksen_spiraali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Harju, L. K., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. J. (2021). The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being. *Human Resource Management, 60*(6), 953–968. <https://doi.org/10.1002/hrm.22054>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2016). *Tutki ja kirjoita*. 21. painos. Bookwell Oy.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture and Community: The Psychology and Physiology of Stress*. Plenum Press.
- Huang, X., Sun, M. & Wang, D. (2022). Work harder and smarter: The critical role of teachers' job crafting in promoting teaching for creativity. *Teaching and Teacher Education, 116*, 103758. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103758>

- Huang, X., Wang, C., Lam, S. M. & Xu, P. (2023). Teachers' job crafting: The complicated relationship with teacher self-efficacy and teacher engagement. *Professional Development in Education*, 1–18. Julkaistu ennakkoon verkossa. <https://doi.org/10.1080/19415257.2022.2162103>
- Huhtinen, A-M. & Tuominen, J. (2020). Fenomenologia – Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 296–307). Gaudeamus.
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 9–19). Gaudeamus.
- Kangasniemi, T. (2022). Anna Keskinen, 39, jätti kuormittavan opettajan työn - huomasi alanvaihdon yllättävät vaikutukset arkeen. *Helsingin Uutiset*. 24.10.2022. <https://www.helsinginuutiset.fi/teemat/5389071>
- Kataja, M. (2021). Unelma-ammatti uuvutti Saara Mälkösen - kysely kertoo draamatisesta muutoksesta: jopa kuusi kymmenestä opettajasta harkinnut uranvaihtoa. *Yle Uutiset*. 28.9.2021. <https://yle.fi/a/3-12119245>
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A-L., Olin, N., Aalto, V. & Ervasti, J. (2022). Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-994-5>
- Kinnunen, U. (2017) Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 127–147). PS-kustannus.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009) Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 7–28). Juvenes-Print.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Korpela, K., Mauno, S. & Sianoja, M. (2017). Uupumusasteisen väsymyksen pysyvyys kahden vuoden aikana: yhteydet työstä palautumiseen vapaa-ajalla. *Psykologia*, 52(4), 293–306. [https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/kinnunen\\_ym\\_psykologia\\_2017.pdf](https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/kinnunen_ym_psykologia_2017.pdf)

- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2009). *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kujanpää, M., Syrek, C., Lehr, D., Kinnunen, U., Reins, J. A. & de Bloom, J. (2021). Need satisfaction and optimal functioning at leisure and work: A longitudinal validation study of the DRAMMA model. *Journal of Happiness Studies*, 22(2), 681–707. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00247-3>
- Kühnel, J., Zacher, H., de Bloom, J. & Bledow, R. (2017). Take a break! Benefits of sleep and short breaks for daily work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 481–491. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1269750>
- Lerikkanen, M. K. & Pakarinen, E. (2016–2022). Teacher and student stress and interaction in classroom (TESSI). <https://doi.org/10.17011/jyx/dataset/77741>
- 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*.
- Martikainen, A. & Koivisto, M. (2022). Oireilevien lasten ongelmat näkyvät kouluissa, kun hoitoon ei pääse - ratkaisuksi tarjotaan lääkärikoulutuksen lisäämistä. *Yle Uutiset*. 17.10.2022. <https://yle.fi/a/3-12661287>
- Miles, M. B., Huberman, A. M. & Saldaña. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa C. Wolff & P. Drenth (toim.), *A Handbook of Work and Organizational Psychology: Vol 2. Work Psychology* (s. 5–33). Psychology Press.
- Mäkikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 101–111. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.001>
- Mäkikangas, A., Minkkinen, J., Muotka, J. & Mauno, S. (2021). Illegitimate tasks, job crafting and their longitudinal relationships with meaning of work. *International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1330–1358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1987956>

- Newman, D. B., Tay, L. & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(3), 555–578.
- Niemi, L. (2023). Opettajat kertovat ongelmista, joiden takia he harkitsevat alan vaihtoa. *Helsingin Sanomat*. 11.1.2023. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009305514.html>
- OAJ. (2021). Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa. *OAJ:n uutinen*. 28.9.2021. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- OAJ. (2022). Yli 2 200 opettajaa ja rehtoria OAJ:n kyselyssä: Inklusio ei onnistu nykyresursseilla. *OAJ:n tiedote*. 21.10.2022. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/yli-2000-opettajaa-ja-rehtoria-oaj-n-kyselyssa-inkluisio-ei-onnistu-nykyresursseilla/>
- Pennanen, T. (2022). Rehtorit: Lasten psyykinen oireilu peruskouluissa lisääntynyt. *Lääkärilehti*. 9.8.2022. <https://www.laakarilehti.fi/terveydenhuolto/rehtorit-lasten-psyykinen-oireilu-peruskouluissa-lisaantynyt/>
- Penonen, M. (2011). *Recovery from work stress – Antecedents, processes and outcomes*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8602-9>
- Peral, S. & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1378>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Petrou, P., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480. <https://doi.org/10.1037/a0039003>

- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145–156). Gaudeamus.
- Pölönen, H. (2021). Ruotsissa yli 30 000 opettajaa on vaihtanut alaa – se sai päättäjät heräämään. *OAJ:n uutinen*. 30.9.2021. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/ruotsissa-yli-30-000-opettajaa-on-vaihtanut-alaa--tehdaan-tulevaisuuksia/>
- Rook, J. W. & Zijlstra, F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 218–240. <https://doi.org/10.1080/13594320500513962>
- Ruotsin valtion tilastokeskus. (2017). Trender och Prognoser 2017 - befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på 2035. [https://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515\\_2017i35\\_br\\_am85br1701.pdf](https://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515_2017i35_br_am85br1701.pdf)
- Saloranta, E. (2022). Kun näyttelijä Laura Ala-Ruona uupui opettajantyössään, pysähdys oli totaalinen: ”Kaaduin saappaat jalassa sohvalle”. *Anna*. 21.5.2022. <https://anna.fi/lifestyle/tyo-ja-raha/kun-nayttelija-laura-ala-ruona-uupui-opettajantyossaan-pysahdys-oli-totaalinen-kaaduin-saappaat-jalassa-sohvalle>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seppälä, P., Harju, L. & Hakanen, J. J. (2020). Interactions of approach and avoidance job crafting and work engagement: A comparison between employees affected and not affected by organizational changes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 9084. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239084>
- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 149–167). PS-Kustannus.

- Seppälä, P. & Hakanen, J. J. (2018). Työn imussa aktiivisesti sopeutuen. *ARTTU2-tutkimusohjelman julkaisusarja*, 7/2018. Suomen Kuntaliitto. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2018/1924-tyon-imussa-aktiivisesti-sopeutuen-arttu2-tutkimusohjelman-julkaisu-nro-72018>
- Sianoja, M., Kinnunen, U., de Bloom, J. & Korpela, K. (2015). Insufficient recovery from job stress as a risk factor for poor health and well-being. Teoksessa C. R. Hopkins (toim.), *Job Stress: Risk Factors, Health Effects and Coping Strategies* (s. 27–47).
- Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa A. Leppänen & E-P. Takala: *Työ ja ihminen*. Aikakauskirja 21. vuosikerta. Työterveyslaitos.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—What do teachers say? *International Education Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15–37. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Sonnentag, S., Cheng, B. H. & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 33–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

- Sonnentag, S. & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197–217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä - Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)
- Tillaeus, J. (2022). Kahden kuukauden kesäloma ei enää riitä opettajien palautumiseen – kun humalainen vaati lapselleen kiitettävää arvosanaa, Mari Laakso-Suutarille riitti. *Yle Uutiset*. 2.8.2022. <https://yle.fi/a/3-12555673>
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M. & Bakker, A. (2010). Job crafting: towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3:2019*. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023*. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Virtanen, A. (2021). *Teachers' recovery processes: Investigating the role of different breaks from work for well-being and health among Finnish teachers*. [väitöskirja, Tampere Yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2189-5>

- Virtanen, A., de Bloom, J. & Kinnunen, U. (2020). Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(2), 213–227. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01475-8>
- Virtanen, A., Perko, K., Törnroos, K., de Bloom, J. & Kinnunen, U. (2019). Erilaisten taukojen merkitys työkuormituksesta palautumisessa ikääntyvillä opettajilla. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105544/978-952-03-1065-3.pdf>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J. & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353–362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>
- Wiklund Gustin, L., Fredriksson, L. & Rakovshik, S. G. (2020). Nursing teachers' experiences of the process of recovery while participating in a group programme for reducing work-related stress: A qualitative content analysis. *Nurse Education in Practice*, 48, 102870. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102870>
- van Wingerden, J., Bakker, A. B. & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Zhang, F. & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>
- Zijlstra, F. R. H. & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 129–138. <https://doi.org/10.1080/13594320500513855>
- Åkman, E. (2021). Nyt puhuvat opettajat: Monessa luokassa vallitsee kaaos – ”Lääkkeeksi tarjotaan konsultin piirileikkikoulutusta”. *Ilta-Sanomat*. 31.8.2021. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008217146.html>

## LIITTEET

### Liite 1. Esimerkki alaluokkien muodostamisesta analyysissä ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä. Yksi esimerkki jokaisesta alaluokasta.

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat
on kuitenkin aina pyrkiny siihen että ei veisi niitä töitä kotiin.	ei vie töitä kotiin	työasiat vain työpaikalla
Että oon vaikka kahdeksasta neljään työpaikalla ja sitten lähen muualla heti vaan nykyään vaan pahimmassa hädässä avannut työkoneen	kahdeksasta neljään työpaikalla	työajan rajaaminen
Yritän päästä niistä työasioista eroon ja niinkun ajatuksen tasolla ja ihan siinä käytännössäkin	yrittää päästä työasioista eroon	irrottautuminen työstä
mulla on taas semmonen tapa, että että jos mulla on vaikka kokeita ja sun muita niin, jos se vaatii sitä iltatyötä tai se vaatii vaikka lauantaityötä, niin mulle sopii se, että mä hoidan sen homman. Et mä en kato sitä, että kello on nyt vaikka neljä, et mulla ne ei jää aina vaan mieleen jos mä en niitä hoida. - - -Et mä miettisin niitä kouluasioita enemmän, jos mä en hoitaisi niitä tekemättömiä hommia. Et se on ollut ihan tosi hyvä.	jos on tekemättömiä töitä, hoitaa ne mielellään vapaa-ajalla, koska muuten ne jäävät mieleen pyörimään	tarvittaessa töiden tekeminen kotona
kokeita tarkastan kotona mutta yleensä mietin sitten aina etukäteen, että minä päivänä tarkistan niitä kokeita tai muita kirjallisia tuotoksia, että en sillain niinkun roikuta niitä työtehtäviä päiväkaupalla kotona.	jos tekee kotona, miettii etukäteen milloin tekee	päätös, milloin tekee töitä kotona
Mut sitten kotona, välillä joutuu tekeen kotona töitä ja sit kun tekee töitä niin päättää et tekee ne työt ja muuten niin ei, ei kyllä tarvi niinkun, ei.	jos tekee kotona töitä, päättää mitkä työt tekee ja muita ei	päätös, mitkä työt tekee kotona
Tavallaan raja pitää vetää johonkin oman jaksamisen tai sen, että tota mikä on tarpeellista ja mikä ei oo tarpeellista.	rajanveto siihen, mikä on tarpeellista ja mikä ei	tarpeettoman karsiminen
mä tykkään ennakoida asioita ja mä tykkään et mulla on on niinku suunniteltu eteenpäin sitä opetusta. Että mä en välttämättä yksittäist tuntia suunnittelee niin tarkkaan mutta sen ison linjan, niin kyllä mä oon sit pitäny siit kiinni et mä suunnittelen et se tuo mulle niinku ittelleni semmost niinku turvaa että mulla on siellä niinku niitä ajatuksia eteenpäin	opetuksen ison linjan suunnittelu ja asioiden ennakointi tuo turvaa opettajalle	työn sisällön suunnittelu
Mut kyl siinä niinku kyllähän se on niinku pohtinu... lait-tanu niinku pohtimaan myös semmosta työn arvostusta niinku yleisellä tasolla. En mä sitä niinku mitenkään kerjää, mut kyl mä niinku ite arvostan opettajia aika korkeelle silleen, että aikamoisia niinku taitureita ja sillä omalla tavallaan sitä yhteiskuntaa on pitänyt kyllä yllä ja huolehtinut siitä, että. - - -Että että mä oon kyllä niinku, et se että minun ei tarvitse tehdä sitä etätyötä ja mä saan olla täällä ja nähdä ihmisiä.	arvostaa opettajan työtä, koska opettajat ovat taitureita, eikä tarvitse tehdä etätyötä ja saa nähdä ihmisiä	opettajan työn arvostus
No ainaki, että mulla on hyvä työ ja hirveen vakaat olot, verrattuna yrittäjiin. - - - Mulla on sisäsiisti päivätyö ja mun mielestä työnkuva on kauheen selkee. Et kyl siinä semmosta kiitollisuutta on ite aattelee et on oppinu. Ja tyytyväisyyttä ja sellasta.	kiitollisuus ja tyytyväisyys omasta työstä, joka on hyvä, vakaa ja työnkuvaltaan selkeä	kiitollisuus opettajan työstä

sellanen ehkä ajatus, että jos nyt on rankka hetki, paljon töitä ja stressiä, niin usko siihen että se menee ohi. - - - Että tämmöinen ajattelu, että nyt sinnitellään hetki ja sitten helpottaa	usko siihen, että kaikki rankatkin hetket ovat tilapäisiä ja menevät ohi, kun hetken sinnittelee	rankkojen hetkien tilapäisyys
Mutta yleensä ei, että on, on, on onneks niinkun paljon semmosta, niinkun miten nyt erkkana on pakko olla, ei-hän tätä hommaa niinkun pyöritä. Jos ei päätä nollaa, niin kyllähän se räjähtää. Ei tätä valmiiks saa.	ajatus siitä, että työtä ei valmiiksi saa	ajatus keskeneräisyydestä
en, en sillain kyllä koe, että niinkun ottasin hirveen usein mitään stressiä opettajan töistä. Että toki jotkut tehtävät tai tilanteet voi olla semmosia stressaavia, mutta tavallaan onneksi se ei ikinä ainakaan tässä vaiheessa oo ollu semmonen jatkuvampi tila mulle.	ei ota stressiä opettajan töistä	stressittömyys
On vuosien saatossa niin on, nii timantista särmät hioutunu ja osaa vähän suhteuttaa asioita	vuosien saatossa oppinut suhteuttamaan asioita	asioiden suhteuttaminen
Ja ja tota noin niin kyl se aika pitkälti on silleen tavallaan sitä, että hyväksyy hyväksyy sen että aina ei tartte tartte niinku pyristellä ihan viimeiseen asti sanoin. Ihan hyväkin on riittävä näissä tilanteissa.	hyväksyy sen, että ihan hyvä on riittävä, ei tarvitse aina pyristellä viimeiseen asti	vähempi riittää
Varmaan nyt kun mun pitää muuttaa vähän näitä mun tapojani opettaa, tämän työuupumusromahduksen jälkeen, että pitää pikkasen löys löyhentää omia tavoitteita, että on tämmöinen täydellisyyteen pyrkijä aina ollut ja yrittänyt tehdä aina priimaa. Nii nyt pitää sitten vähän pudottaa sitä rimaa alemmas, et ei tarvii tehdä sellasia niin upeita juttuja oppilaitten kanssa aina.	omien tavoitteiden löyhentäminen ja rimman pudottaminen alemmas	omien tavoitteiden maldaltaminen
ehkä semmonen, et niinku tavallaan et sä et voi kaikkia pelastaa tai tehdä kaikkee. Et semmonen niinku armollisuus itteensä kohtaan	armollisuus itseään kohtaan, kaikkea ei voi tehdä tai pelastaa	opettajan roolin rajanveto
ja tavallaan se, että olen opettaja, mutta sitten olen myös vapaa-ajalla ihan yksityinen henkilö, enkä sitä opettajan, opettajan suunnitelmallisuutta tai oppilaiden asioiden miettimistä harrasta hirveesti vapaa-ajalla, että. Hoidan työni hyvin, ja tavallaan panostan siihen vuorovaikutukseen ja niihin tilanteisiin mitä siellä koululla on, mutta sitten kyllä niinkun irtaannut, että.	töissä on opettaja, mutta vapaa-ajalla yksityinen henkilö, joka ei mieti työasioita ja siten irtaantuu työstä	työ- ja vapaa-ajan roolien erottaminen
Ja toki se, että vähemmän näkee omia työkavereita niin sitten ehkä vähemmän saa myös ideoita, niin kun omaan työhön. Et nyt aika pitkälle menee omalla suunnittelulla.	omaan työhön ideoiden saaminen kollegoilta	ideoiden jakaminen kollegoiden kanssa
me kollegan kanssa pystytään tekeen tosi hyvin yhteistyötä, ni se kyllä helpottaa työssä tosi paljon.	kollegan kanssa tehtävä yhteistyö helpottaa työssä tosi paljon	yhteistyö kollegoiden kanssa

**Liite 2. Esimerkki alaluokkien muodostamisesta analyysissä toisessa tutkimuskysymyksessä. Yksi esimerkki jokaisesta alaluokasta.**

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat
hyvät kollegat töissä kenen kanssa keskustelelee asioista, ja käydään tilanteet läpi, että niitä ei tarvi enää jäädä sitten kotona vatvomaan.	kollegoiden kanssa tilanteiden läpikäynti töissä	työasioiden läpikäynti kollegoiden ja työyhteisön kanssa
Et jotenki sellanen sosiaalinen kanssakäyminen ja semmonen tavallaan ihan vaikkakin tämmönen "turhanpäiväinen jutustelukin", joka keventää tavallaan sitä päivittäistä kuormaa, niin se on ollut kauheen tärkeitä	sosiaalinen kanssakäyminen ja "turhanpäiväinen jutustelu" keventää päivittäistä kuormaa	keskusteleminen muista kuin työasioista kollegoiden ja työyhteisön kanssa
No siis tietyllä tavalla, että ku tuntee sen, että on tehnyt työnsä hyvin. On niinku onnistunu.	tuntee tehneensä työnsä hyvin ja onnistuneensa	onnistumisen tunne työstä
Että se työ ja vapaa-ajan erottaminen, niin sehän olis sen palautumisen kannalta tosi tärkeitä.	palautumisen kannalta tärkeää erottaa työ ja vapaa-aika	työn ja vapaa-ajan erottaminen
Ja sitten semmonen järki, ajattelu sillä tavalla että työhän on vaan työtä. Että mikä tässä elämässä on tärkeitä, no toki se työ on tärkeitä, mutta ei se nyt saa olla elämän tärkein juttu. Vaikka se onkin niinkun mistä tykkää ja mitä osaa tehdä ja näin. Niin pitää olla muutakin.	ajatus siitä, että työ on vain työtä eikä elämän tärkein juttu	asentoituminen työhön
Niin oli niin pitkät päivät, et tuntu et se oma hyvinvointi jäi aika pitkälti taka-alalle. Että oli ihan oikeesti aina välillä nostettava itteensä niskasta kiinni, että nyt pidät huolen siitä itse että jätät jonkun raon missä käyt vähän ulkoilemassa	huolehti siitä, että tauottaa työtään	työn tauottaminen
mä ajan joka päivä eestakas 80 kilometriä työmatkaa, et se on aika hyvä nollaaminen, ennen kotiin, kotiin paluuta. Tai aamulla töihin tulo niin niin sit se yksinäinen ajo-matka, et sen oon kokenut kyllä pelkästään positiivisena asiana. - - -No sanoisin, että ne työmatkat äänikirjoja kuunnellen	80 kilometrin työmatka äänikirjoja kuunnellen on hyvä nollaaminen	työmatkat nollaavat ajatuksia
Toki mä yritän huolehtia siitä, et sen takia mä tuun tänne toimistolle kun täällä ei oo ketään, et mä saan työmatkaliikuntaa. Et mulla tulee se siirtymä siihen työpisteelle....työmatkaliikkuminen on mulle elintärkeä, et pääsen pyörän selkään ja ripsarit poskilla pääsen toimistolle, ni se on mulle semmonen hyvinvointia lisäävä juttu	työmatka pyörällä on siirtymä työpisteelle ja hyvinvointia lisäävä asia	työmatkat toimivat siirtyminä
nyt ollaan kuljettu työkaverin kanssa samaa matkaa aina samalla kyydillä, ni sitte siinä pystyy aika hyvin puhumaan. - - Vähän semmos reilu kakskyt minuuttia. Niin siinä kerkeää oikeastaan aina yhdessä tota puhumaan asiat.	työmatkan aikana kerkeää puhua kollegan kanssa asioista	puhuminen kollegan kanssa työmatkalla
Niin et, ehkä siinä nyt on se liikunta on tärkeä. Eikä se niinku pelkkä liike, vaan ihan se, että jos nyt vaikka hiihtelee tai pyöräilee tuolla luonnossa omassa rauhassa nii se on ehkä se paras palautumiskeino.	liikunta on tärkeä palautumiskeino	liikunta
että mä meen lenkille. Se on varmaan paras. Ulos. - - - tulee ulkoilua. Että se on mulla ollut semmonen varmaan yks suuremmista asioista, että kun päivät mennään enemmän ja enemmän koneitten äärellä ja sisätiloissakin paljon niin, että oon paljon ulkona.	lenkillä käynti ja ulkoilu on tärkeää	luonto ja ulkoilu
harrastukset, mitkä auttaa sitten lataamaan niitä akkuja	harrastukset auttaa lataamaan akkuja	harrastukset

Saa mennä omalla aikataululla eikä kukaan niin kun tuu kertomaan, et nyt pitäisi mennä johonkin.	saa päättää omasta aikataulusta	kontrolli omasta vapaa-ajastaan
Kotona vie ajatukset niinkun perhe ja muut jutut sitten kyllä pois, että ei ne, ei ne pyöri töissä koko aikaa.	perhe saa miettimään muita kuin työasioita	lapset ja perhe vie ajatukset pois työasioista
jollain tavalla justiin liikkumalla nii sitte tyhjentää ajatuksia	liikkuminen tyhjentää ajatuksia	liikunta saa miettimään muita kuin työasioita
palautumiseen auttaa se, että tekee sellasia mielekkäitä asioita, että sä sitten unohdat ne työhommot.	tekee mielekkäitä asioita unohtaakseen työhommot	mielekäs tekeminen saa ajatukset muualle työasioista
No varmasti se, et tekee jotain ihan muuta. Ja jotain tekemistä, että ei vaan, ei vaan tota... Jos on vaan ihan tekemättä paikallaan ni sitte ehkä jo rupee pyörimään ne asiat lisää. Et sellanen. Vaikka teen polttopuita aika paljon. Siinä tavallaan kokee tekevänsä jotain hyödyllistä ja sitte se on, ku se on semmosta ihan erilaista hommaa. Semmonen on tosi hyvä.	tekee jotain erilaista hommaa kuin oma työ, jotta työasiat eivät pyöri mielessä	muiden kuin työasioiden tekeminen
Sit mul on vähän... harrastan musiikkia - - - Ni sit on niinku joku mihin tarttua, joku joka vie niinku ajatukset muualle	musiikin harrastaminen vie ajatukset muualle	musiikki vie ajatukset muualle työasioista
mä harrastan jonkun verran taidetta, taiteen tekemistä ni se on itelle kans semmonen rentoutumiskeino.	taiteen tekeminen on rentoutumiskeino	rentoutuminen mielekkäitä asioita tekemällä
ihan lepo ihan semmonen niinku nollaus. päiväunet on oikeen hyvä!	lepo ja päiväunet nollaavat	lepo
Ja yksin olemalla vielä lisäksi, ku on niin paljon ihmisten kanssa koululla, ni sitte yksin olemalla	yksin oleminen kotona, koska töissä ihmisten kanssa	yksin oleminen
Nämä lomat mitä opettajilla on	opettajien lomat	lomat
viikonloppu	viikonloppu	viikonloput
oma perhe on kauheen tärkeä ja kaikki se oman perheen kanssa vietetty aika. Se on itelle tosi tärkeä.	perhe ja perheen kanssa vietetty aika tärkeää	perhe, parisuhde ja lapset
vaimo kun on samalla alalla, opettajana tuota niin. Siinä hän sitä tulee oikeestaan ne. Ja tuota, lähinnä niitä mitä asioita sitten käydään läpi	samalla alalla olevan vaimon kanssa asioiden läpikäynti	opettajapuoliso
Ystävien tapaaminen	ystävien tapaaminen	kaverit ja ystävät
näkisin ehkä tärkeimpänä niinku ne omat lähi-ihmissuhteet	lähi-ihmissuhteet tärkeimpiä	läheiset ihmiset
No ainaki se, että yrittäis nukkua tarpeeks. Että mulla helposti niinku kärsii, et mä että niinku nipistän unista ja sitten se kasaantuu. Niin se on semmonen, mitä pitänyt harjotella.	yrittää nukkua tarpeeksi	uni
Siis ihan terveelliset elämäntavat, en mä esimerkiks käytä alkoholia juurikaan, et tota. Mul on hyvin, niin ton migreeninkin takia, että mul on säännölliset, semmonen niinkun terveelliset elämäntavat.	terveellisistä elämäntavoista huolehtiminen	terveys