

**Luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja  
keinoja työstä palautumiseen**  
Julia Haiminen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Monografiamuotoinen  
Kevätlukukausi 2024  
Opettajankoulutuslaitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Haiminen, Julia. 2024. Luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja keinoja työstä palautumiseen. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 62 sivua.**

Tämän pro gradu tutkielman tarkoituksena oli selvittää vastavalmistuneiden, korkeintaan kaksi vuotta työskennelleiden luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Lisäksi tarkastellaan heidän esittämiään konkreettisia keinoja työstä palautumiseen.

Tutkielma on luonteeltaan laadullinen tutkimus. Tutkielman aineisto on kerätty teemahaastattelulla loka- ja marraskuussa 2023. Tutkielmaan osallistui yhteensä kahdeksan, korkeintaan 2 vuotta luokanopettajana työskennellyttä, vastavalmistunutta luokanopettajaa eri puolelta Suomea, jotka työskentelivät suomalaisissa peruskouluissa. Haastateltavat valikoituivat lumipallo-otannan avulla. Aineisto on analysoitu käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkielman tulokset osoittavat, että vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvoinnissa on erotettavissa monia eri puolia. Hyvinvointia tukevana tekijöinä tuotiin esille muun muassa työyhteisön tuki. Kollegoilta sai tukea työuran alkupuolella erityisesti tilanteisiin, jotka liittyivät opetustuntien ulkopuoliseen toimintaan. Työstä palautumisen keinoista tärkeimpänä mainittiin töiden ja vapaa-ajan erottaminen konkreettisesti. Tutkielman tuloksia voidaan soveltaa käytäntöön tuomalla vastavalmistuneille luokanopettajille tutkittua tietoa työuran alkuvaiheesta. Tutkielman tulokset antavat pohdintaa yliopiston luokanopettajakoulutukselle, kuinka luokanopettajakoulutusta voisi kehittää opiskelijoita työelämään valmistavaksi työhyvinvoinnin kannalta.

Asiasanat: luokanopettaja, työhyvinvointi, työssäjaksaminen, työstä palautuminen

## SISÄLTÖ

|  |           |
|--|-----------|
| <b>TIIVISTELMÄ</b> .....                                   | <b>6</b>  |
| <b>SISÄLTÖ</b> .....                                       | <b>7</b>  |
| <b>1 JOHDANTO</b> .....                                    | <b>5</b>  |
| <b>2 SIIRTYMÄ LUOKANOPETTAJAKOULUTUKSESTA TYÖELÄMÄÄN</b> . | <b>8</b>  |
| <b>3 VASTAVALMISTUNEEN LUOKANOPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI</b>  |           |
| <b>10</b>  |           |
| 3.1 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet .....                     | 10        |
| 3.1.1 Työhyvinvointi.....                                  | 10        |
| 3.1.2 Työn imu .....                                       | 11        |
| 3.1.3 Työuupumus .....                                     | 12        |
| 3.2 Työhyvinvointia tukevat tekijät.....                   | 13        |
| 3.3 Työn kuormittavuus uhkana työhyvinvoinnille.....       | 16        |
| 3.4 Esihenkilön tuki .....                                 | 19        |
| 3.5 Työstä palautuminen.....                               | 20        |
| <b>4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....       | <b>23</b> |
| 4.1 Tutkimustehtävä .....                                  | 23        |
| 4.2 Tutkimuskysymykset .....                               | 23        |
| <b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....                   | <b>24</b> |
| 5.1 Tutkimusmenetelmät .....                               | 24        |
| 5.2 Tutkittavat ja tutkimuksen eteneminen.....             | 25        |
| 5.3 Aineiston analyysi.....                                | 27        |
| <b>6 TULOKSET</b> .....                                    | <b>31</b> |
| 6.1 Työhyvinvointia tukevia tekijöitä .....                | 31        |
| 6.1.1 Työyhteisön tuki .....                               | 31        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 6.1.2    | Yhteistyö ja yhteisopettajuus .....                      | 32        |
| 6.1.3    | Rehtorin tuki.....                                       | 32        |
| 6.2      | Työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä.....              | 33        |
| 6.2.1    | Mentoroinnin puute luo haasteita uran alkuvaiheelle..... | 33        |
| 6.2.2    | Melu kuormittaa luokanopettajia.....                     | 34        |
| 6.2.3    | Jatkuva kiireen tuntu.....                               | 35        |
| 6.3      | Työstä palautuminen.....                                 | 37        |
| 6.3.1    | Työn rajaaminen työajalle .....                          | 38        |
| 6.3.2    | Vapaa-ajalla tehdään palauttavia asioita .....           | 38        |
| <b>7</b> | <b>POHDINTA.....</b>                                     | <b>40</b> |
| 7.1      | Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....               | 40        |
| 7.2      | Eettisyys ja luotettavuus .....                          | 43        |
| 7.3      | Jatkotutkimusehdotuksia.....                             | 45        |
|          | <b>LÄHTEET .....</b>                                     | <b>47</b> |
|          | <b>LIITTEET .....</b>                                    | <b>53</b> |

# 1 JOHDANTO

*”Opinnot ei valmistanut mun mielestä kauheen hyvin käytäntöön, ja niin ku se, että vastavalmistuneella opettajalla on kuitenkin ihan samat vastuut ja velvollisuudet, kuin niillä, jotka on ollut vaikka 30 vuotta opettajana.”*

Yllä oleva lainaus on suoraan yhdestä tähän pro gradu -tutkielmaan keräämästäni haastattelusta. Lainauksen pääsanoma kertoo hyvin sen, että siirtymä opinnoista työelämään ei aina ole kovin mutkaton. Opinnot voivat poiketa hyvinkin paljon käytännön työstä, joka tuottaa puolestaan kuormitusta työhyvinvoinnille. Tässä tutkimuksessa tarkastelen työhyvinvointia sekä työstä palautumista vastavalmistuneiden luokanopettajien kertomana. Tutkin korkeintaan 2 vuotta uralla työskennelleiden pätevien luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työstä palautumisesta. Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnilla tarkoitan kokonaisvaltaista työhyvinvointia, johon liittyy niin psyykkinen, fyysinen kuin sosiaalinen puoli (Manka, 2012), kuitenkin painottaen psyykkistä ja sosiaalista näkökantaa.

Toteutan tutkimuksen haastattelemalla kahdeksaa vastavalmistunutta luokanopettajaa. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä uran alkutaipaleella olevat pätevät luokanopettajat kokevat omaa työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi, työhyvinvointia kuormittaviksi tekijöiksi sekä saada heiltä konkreettisia ajatuksia siitä, kuinka he pyrkivät palautumaan töiden jälkeen kohti seuraavaa työpäivää. Aihe on itselleni tärkeä, koska olen seurannut luokanopettajien työtä ja pohtinut työn kuormituksen sekä hyvinvoinnin välistä suhdetta. Olen myös pohtinut, millä konkreettisilla keinoilla luokanopettajat pystyvät palautumaan seuraavaan työpäivään jättäen edellisen työpäivän taakseen.

Korkeakouluopinnoista työelämään siirtyminen on suuri muutos, ja se sisältää paljon uuden tiedon omaksumista sekä arkeen liittyviä muutoksia, kuten erilaisen päivärytmin omaksumista. Luokanopettajan työn aloittaminen tuo paljon sekä vastuuta että velvollisuuksia. Työ on vaativaa, ja luokanopettaja saa jo heti työuran alussa täyden pedagogisen vastuun (Tynjälä ym. 2013).

Työhyvinvointia tulisi edistää ja siihen olisi syytä kiinnittää huomiota. Hökän ja Eteläpellon (2013) mukaan suuri yhteiskunnallinen haaste on opettajien työuupumus. Opettajilla on vastuullaan suuri osa lasten ja nuorten arjesta, jonka vuoksi olisi tärkeää, että he voivat hyvin. Kun opettajien työhyvinvointi heijastuu väistämättä lapsiin (Estola, 2020), on relevanttia tutkia, kuinka opettajat jaksaisivat työssään paremmin. Työuupumus on Huotilaisen (2021) mukaan vakava aivojen kuormitustila, jossa aivojen toiminta heikkenee. Mitä käy opetuksen laadulle, jos opettajat ovat liian suuren kuormituksen kohteena?

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on merkittävää, jotta työtä jaksaa tehdä eläkeikään saakka. Luokanopettajien työ on kuormittavaa, joten on syytä miettiä, mitkä tekijät edesauttavat luokanopettajien työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Manka ja Manka (2016) sekä Niinivaara (2019) painottavat, että jokaisen työntekijän tulisi johtaa omaa työhyvinvointiaan itse. Voisiko sen ymmärtäminen olla avainasemassa luokanopettajien työhyvinvoinnissa?

Lyhytaikaiset tuntemukset työn epämiellyttävyydestä ovat normaaleja, mutta kun niitä esiintyy useammin, on vaarana työhyvinvoinnin heikkeneminen (Manka & Manka, 2016). Opettajan tulisi opetella suhteuttamaan töissä asioita, ja jättää taka-alalle esimerkiksi asiat, joihin ei pysty itse vaikuttamaan (Hakala, 2023). Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan vastavalmistuneet luokanopettajat kokevat usein työssään riittämättömyyden tunnetta. Kokemus riittämättömyyden tunteesta saa vastavalmistuneet luokanopettajat suorittamaan työtä yhä kovemmalla suoritustahdilla, jonka vuoksi he tarvitsevat enemmän aikaa palautuakseen (Yrttiaho & Posio, 2021).

Kuormittavien tekijöiden lisäksi on Aallon ja Tuomisen (2022) mukaan tärkeää tunnistaa tekijät, joilla palautumisprosessi on mahdollista käynnistää.

Ilman palautumista emme voi Huotilaisen (2021) mukaan työskennellä kovinkaan pitkään. Opettajan työ on aivotyöskentelyä, ja se vaatii vastapainoksi akkujen lataamista, kuten unta, liikuntaa ja terveellistä ravintoa (Huotilainen & Saarikivi, 2018).

Vaikka tutkimuksia opettajien työhyvinvoinnista on tehty paljon, ei sitä voi mielestäni liikaa korostaa. Moni työuran alussa oleva opettaja on aikeissa vaihtaa pois alalta työn kuormittavuuden vuoksi (OAJ, 2021). Tämä on mielestäni huolestuttavaa, onhan kyse kuitenkin vasta työelämään siirtyneistä tai alalla aloittavista opettajista. Kuinka työhyvinvointia voisi tukea niin, että opettajat voisivat hyvin ja haluaisivat pysyä alalla.

## 2 SIIRTYMÄ LUOKANOPETTAJAKOULUTUKSESTA TYÖELÄMÄÄN

Valmistumisen jälkeen vastavalmistuneella luokanopettajalla koittaa siirtyminen työelämään. Siirtymä opinnoista työelämään tuo haasteita jo pelkästään elämänvaiheesta toiseen siirtymisen vuoksi (Tynjälä, Heikkinen & Jokinen, 2013). Opettajan ammattiin siirtymisestä vielä erityisempää tekee se, että oppilaat pitävät opettajaa usein kaikkitietävänä ja hän on useimmiten myös ihannoinnin kohteena (Spooft, 2007). Opettajan ja oppilaan välinen vuorovaikutussuhde on välitön (Sergiovanni, 1998). Opettajaa pidetään roolimallina, ja jokaisen opettajan on tärkeää pohtia, millaisen roolimallin itsestään antaa (Raehalme & Talib, 2006; Sergiovanni, 1998; Spooft, 2007).

Jokainen meistä pyrkii elämässään onnellisuuteen sekä pyrkii tekemään tekoja sen saavuttamiseksi (Martela, 2015). Työelämään astuessamme joudumme tarkastelemaan omaa onnellisuutta uudella tavalla, kun vastuut kasvavat, elämänrytmi muuttuu ja arki on erilaista opiskelija-arkeen verrattuna. Vaikka työnteko ja työelämään siirtyminen voi olla rankkakin kokemus, itse työn tekemisellä sekä työelämään osallistumisella on pitkällä tähtäimellä myönteisiä vaikutuksia ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta (Manka, 2012). Positiivisten vaikutusten vuoksi työuraan kiinnittymiseen tulisi käyttää resursseja (Manka, 2012).

Opettajauran alkuvaihe on työhön kiinnittymisen kannalta kriittinen (Tynjälä ym., 2013). Haastava opettajanuran alku altistaa opettajaa ajatukselle alanvaihdosta (Heikkinen ym., 2008). Moni nuori opettaja päätyykin vaihtamaan alaa jo uran induktiovaiheessa (Heikkinen ym., 2008). Luokanopettajan koulutus ei aina vastaa kentällä tapahtuvaa luokanopettajan työtä eikä anna riittävästi tukea työssä pärjäämiseen. Opettajilta vaaditaan jo uran alkaessa paljon monenlaisia tietoja ja taitoja. Opettajan tulee osata kohdata erilaiset oppijat,



toimia esimerkillisenä vuorovaikuttajana sekä kohdata työelämä ja yhteisön odotukset (Raehalme & Talib, 2006).

Opettajan oppilaille opettamat asiat ovat suorassa vaikutuksessa oppilaiden oppimiseen ja hyvinvointiin (Fonsen ym., 2020). Kuitenkin opettajalta vaadittavat taidot ovat Tynjälän ym. (2013) mukaan sellaisia, joita pystytään saavuttamaan vain tekemällä opettajan työtä. Vastavalmistunut luokanopettaja ei näin ollen voi osata läheskään kaikkea, mitä häneltä jo vaaditaan. Tämä ilmiö luo uusissa opettajissa suoriutumisen paineita ja riittämättömyyden tunnetta (Tynjälä ym., 2013).

Hökän ja Eteläpellon (2013) mukaan opettajankoulutus on tietyllä tapaa vanhentunutta ja uudistus on hyvin hidasta sekä kenttätyössä että yhteiskunnassa tapahtuvaan muutokseen nähden. Niin opettajan työtä kuin opettajien koulutusta tulisikin tuoda enemmän toisiaan vastaaviksi (Tynjälä ym., 2013), jolloin työelämän ja opiskelijaelämän välinen kuilu olisi maltillisempi ja työhön kiinnittyminen olisi mutkattomampaa. Kuitenkaan pelkkä yliopistossa opittu tieto sekä taito ei opettajan työssä riitä, vaan opettajan tulisi saada tehdä työtä omalla persoonallaan (Raehalme & Talib, 2006). Jokainen opetustilanne on Krokforsin ja Patrikaisen (2006) mukaan kasvatuksellisesta näkökulmasta merkityksellinen. Opettajan tulee uskaltaa olla rohkea ja kohdata erilaisia konflikteja, sekä antaa itselleen tilaa niiden tarkasteluun (Raehalme & Talib, 2006).

## **3 VASTAVALMISTUNEEN LUOKANOPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI**

### **3.1 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet**

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa omat henkiset voimavarat, suhtautumistapa eri asioihin, henkilöstön väliset vuorovaikutussuhteet sekä työntekijän ja esihenkilön välinen vuorovaikutussuhde. Työhyvinvointi kuvaa työntekijän mahdollisuutta jaksaa töissä. Korkean työhyvinvoinnin tilassa työntekijä voi kokea vahvaa työn imua, jolloin työn tekemiseen on enemmän resursseja. Kun voimavarat työtä kohtaan hiipuvat, aletaan puhua työuupumuksesta.

#### **3.1.1 Työhyvinvointi**

Hakasen ja Mäkikankaan (2017) mukaan työhyvinvointia kuvataan useimmiten kielteisesti, erityisesti työstressin ja -uupumuksen kautta, mutta työ nähdään työntekijälle myös sekä positiivisena että merkityksellisenä asiana. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kuvan saavuttamiseksi työtä tulee tarkastella niin kielteisten kuin myönteisten kokemusten pohjalta (Hakanen & Mäkikangas, 2017). Työhyvinvointia ja kykyä tehdä töitä tarkastellaan psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten osa-alueiden kautta (Manka, 2012). Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa yhteisön toimivuus, kuten sosiaalinen tuki ja esihenkilön tuki, yksilölliset voimavarat sekä organisaation tuki (Manka & Manka, 2016). Työhyvinvoinnilla voidaan viitata laajasti eri osa-alueisiin, kuten arkikielestä tuttuun työssä viihtymiseen, työssä jaksamiseen tai työergonomiaan, terveysongelmiin sekä turvalliseen työhön (Hakanen & Mäkikangas, 2017). Omat vahvuudet löytämällä sekä niitä hyödyntämällä työntekijä voi Uusiautin (2019) mukaan saavuttaa parempaa hyvinvointia, joka väistämättä vaikuttaa kuvaan itsestä työntekijänä.

Opettajien työhyvinvointia on tutkittu aikaisemminkin. Lerkkanen ym. (2020) on toteuttanut tutkimuksen opettajien työhyvinvoinnista ja sen yhteydestä pedagogisen työn laatuun. Keskeiset tutkimustulokset esittävät, että opettajien työhyvinvointiin tulisi puuttua ennaltaehkäisevästi, ja stressinhallintakeinoja parantaa, ennen kuin työhyvinvointi kärsii ja opettajalla alkaa esiintyä työuupumusta (Lerkkanen ym., 2020). Myös esihenkilön sekä kollegojen tuki ja sosiaaliset suhteet niin työajan sisällä kuin vapaa-ajalla koettiin tärkeiksi voimavaratekijöiksi (Lerkkanen ym., 2020). Kauppi ym. (2022) ovat tutkineet opettajien työhyvinvoinnin kehitystä opetussuunnitelmauudistuksen aikana. Tulokset osoittavat, että luokanopettajien työstressi, työmäärä, heikentynyt koettu terveys sekä unihäiriöt ovat lisääntyneet vuosien 2016–2018 aikana verrattuna aiempaan tutkimukseen, joka on toteutettu vuonna 2014. Myös Minkkinen ym. (2019) toteutti tutkimuksen työn intensiivistymisen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Keskeisimmät tutkimustulokset osoittivat, että opettajien työmäärä ja työn vaatimus ovat kasvaneet viime vuosiin nähden, ja ne vaikuttivat suoranaisesti työuupumuksen sekä työhön kyynistymisen syntyyn.

### 3.1.2 Työn imu

Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työntekoon ja tehokkuuteen ”Olet mitä ajattelet” -tavoin (Aarnikoivu, 2010), vaikka se ei aina ole omien henkilökohtaisten voimavarojen puolesta mahdollista. Opettajan kokiessa vahvaa tunnetta omasta pystyvyydestä työn suhteen, voimme puhua työn imusta. Työn imu on työhyvinvointia eteenpäin vievä käsite, joka koostuu työntekijän tunteesta pystyvyyteen, sitoutuneisuuteen sekä energisyyteen (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Se on Mankan ja Mankan (2016) mukaan omistautumista, uppoutumista sekä tarmokkuutta. Työn imua kuvataan usein positiiviseksi vastakohtaksi työuupumukselle (Mäkikangas & Hakanen, 2017), ja työn imulla on vahva yhteys työssä viihtymiseen sekä siellä jatkamiseen (Hakala, 2008). Työn imua kokiessaan työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja on toimelias sekä omistautunut tekemään työtä (Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Työn imulla on todettu olevan vaikutuksia työn laatuun positiivisessa valossa, jonka vuoksi sen lisäämiseen tulisi kiinnittää yhä enemmän huomiota (Manka & Manka, 2016).

### 3.1.3 Työuupumus

Vastakohtana työn imulle voidaan pitää työuupumusta. Kun työhyvinvointi heikkenee, opettaja voi kokea työuupumusta. Työuupumus, toiselta nimitykseltä burnout, kuvaa käsitteenä työmaailmassa ilmeneviä työhyvinvoinnin haasteita (Kinnunen & Hätinen, 2008). Huotilainen (2021) kuvailee työuupumusta vakavana tilana, jossa aivojen toiminta heikkenee. Työuupumus on uhka sekä kansalliselle että kansainväliselle työikäisten terveydelle, jonka vuoksi siihen on tärkeää kiinnittää huomiota ennaltaehkäisevästi (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Mistään päivän kestäneestä väsymyksestä ei työuupumuksessa ole kyse. Työuupumus on seurausta pitkittyneestä stressistä, ja se on kehittynyt työntekijälle jo pidemmän ajan saatossa (Kinnunen & Hätinen, 2008; Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Vaikka tarkkaa syytä työuupumuksen synnylle ei pystytä antamaan, useimmiten työuupumusta esiintyy, kun työntekijän voimavarat eivät kohtaa työn vaatimustason kanssa (Kinnunen & Hätinen, 2008). Työntekijä saattaa panostaa hyvinkin paljon työhönsä, mutta hänellä voi olla liian korkeat tavoitteet, joiden savuttamattomuus voi johtaa työuupumiseen (Kinnunen & Hätinen, 2008). Työuupumus on pitkittyneen liiallisen kuormituksen seuraus. Yksi merkitsevä, työntekijälle ulospäin näkyvä oire työuupumuksessa on Mäkikankaan ja Hakasen (2017) mukaan väsymys, joka johtuu jo äärimmäisyyksiin menneestä rasiustilasta. Tällöin työntekijä kokee, että hänen sekä henkiset että fyysiset voimavaransa ovat hyvin vähissä, jonka vuoksi hänen on haastavaa toimia pientäkin ponnistusta vaativissa asioissa (Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Työuupumukseen liittyy myös työhön kyynistyminen, jolloin työntekijä muuttuu välinpitämättömäksi työn eri puolia kohtaan, ja hän kyseenalaistaa työn mielekkyyden sekä työnteon merkityksen (Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Kolmas työuupumukseen liittyvä piirre on ammatillisen itsetunnon heikentyminen, jossa työntekijä kokee vahvaa riittämättömyyden tunnetta omaa työidentiteettiä kohtaan (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Näitä jokaista työuupumuksen merkkiä voi näkyä erikseen, mutta kaikkien niiden näkyessä on kyse jo vakavasta työuupumuksesta (Mäkikangas & Hakanen, 2017).

### **3.2 Työhyvinvointia tukevat tekijät**

Jotta opettaja pysyy työssään ja hän voi kiinnittyä siihen kouluun ja työyhteisöön, jossa hän työskentelee, on tärkeää pohtia opettajan työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työuran alussa olevat opettajat ovat usein kokeneet tarvetta vaihtaa pois opettajan alalta jo uran varhaisessa vaiheessa (Heikkinen ym. 2008). Opettajien työpako on huolestuttanut niin Suomessa kuin laajalti Euroopassakin jo pidemmän aikaa (Heikkinen ym. 2008). Työhyvinvointi ei ole pelkästään työssä tapahtuvaa hyvinvointia, vaan siihen liittyy ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi (Manka, 2012). Sen vuoksi työelämää ja työn laatua tulisi pyrkiä muuttamaan ja sovittamaan työntekijöiden yksilöllisiin vaatimuksiin, joka puolestaan tukisi työntekijän kiinnittymistä työhön (Manka, 2012). Spoof (2007) sekä Aarnikoivu (2010) puolestaan kannustavat opettajia sukeltamaan pintaa syvemmälle ja pohtimaan, kuinka itse pystyy vaikuttamaan omaan työhön ja sen suunnitteluun sekä löytämään keinoja haastavassa opettajan työssä selviytymiseen.

Kuten jokaisen työntekijän, opettajan tulisi pystyä johtamaan omaa työhyvinvointiaan itse (Manka & Manka, 2016; Niinivaara, 2019). Itsensä johtaminen on työntekijälle tärkeä taito, ja siinä voi Niinivaaran (2019) mukaan jokainen kehittyä. Sitoutuminen omaan työhön sekä ymmärrys siitä, mitä tehdään ja minkä eteen työskennellään, on Saaren ja Pyöriän (2012) mukaan

tärkeä osa työhyvinvointia. Mikäli työntekijä kokee työpanoksensa yhdentekeväksi, on hänen mahdollista voida siinä hyvin (Saari & Pyöriä, 2012).

Työntekijän on koettava työssään työn imua ja hänellä täytyy olla halua työskennellä sekä tavoitteiden että arvojen saavuttamiseksi (Saari & Pyöriä, 2012). Työntekijän sisäinen motivaatio työtä kohtaan auttaa suoriutumaan työstään paremmin (Niinivaara, 2019). Sisäiseen motivaatioon vaikuttaa Niinivaaran (2019) mukaan omat henkilökohtaiset kokemukset työssä pärjäämisestä sekä mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä. Työhön tyytyväisyyttä voidaan lisätä työn sisällön ja merkityksellisyyden avulla (Järvensivu & Piirainen, 2012). Uusiautti (2019) puolestaan kannustaa työntekijöitä pohtimaan omia vahvuuksiaan ja niiden hyödyntämistä työuralla. Positiivinen suhtautuminen työhön ja sen luomiin haasteisiin kannustaa myös muita positiiviseen työilmapiiriin ja sitä kautta työssä etenemiseen (Uusiautti, 2019).

Jokainen työntekijä tarvitse ympärilleen tukevan työjoukon, jonka kanssa voi jakaa työn iloja sekä suruja (Aho, 2011; Leppänen, 2002). Uudet opettajat tarvitsevat aikaa tutustua kollegoihin ja sopeutua uuteen opettajien joukkoon (Heikkinen ym. 2008), joka asiantuntijayhteisönä eroaa merkittävästi aiemmasta yhteisöstä, opiskelijayhteisöstä. Ei voida olettaa, että vastavalmistunut luokanopettaja sopeutuisi heti työyhteisöön, vaan jokaista opettajaa tulisi tukea yhteisöön kiinnittymisessä (Tynjälä ym., 2013).

Yhteistyö opettajayhteisön kollegoiden kanssa antaa parhaimmillaan vahvan tukiverkoston, ja sitä kautta tukee opettajien työhyvinvointia. Kollegoiden tuki on merkittävää työstä selviytymisen kannalta (Aho, 2011; Raehalme & Talib, 2006). Tämä ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, sillä mikäli arvot ja toimintatavat kollegan kanssa eivät kohtaa, kollega voikin olla työhyvinvointia heikentävä tekijä. Kuitenkin harjoittelulla ja epämiellyttävien tunteiden sekä ristiriitojen kohtaamisella voi Aarnikoivun (2010) mukaan päästä siitä ylitse, ja silloin yhteistyö voi tuntua harjoittelun kautta jo sujuvammalta.

Yhä enemmässä määrin kouluissa on käytössä yhteisopettajuuden malli. Raehalme ja Talib (2006) kannustaa raottamaan oven edes yhdelle kollegalle, jonka kanssa toteuttaa vähintään osittaista yhteistä suunnittelua. Yhteistyö koulun opettajien kesken on kasvanut viime vuosikymmeninä paljon ja se asettaa työntekijät erilaiseen, yhteistyötä painottavaan työhön, joka puolestaan on tuottanut Lahtisen ym. (2002) mukaan erilaisia haasteita työn sujuvuuden kannalta. Yhteisopettajuudesta, jossa opettajat opettavat yhdessä kollegoidensa kanssa tiettyä määrää oppilaita ja näin ollen jakavat työtaakkansa, on todettu olevan hyötyä ja sen on todettu tukevan opettajien työhyvinvointia (Sirkko ym., 2020). Kuitenkin yhteisopettajuuden edellytykset täytyvät olla kunnossa, jotta yhteisopettajuudesta saadaan kantava voimavara. Opettajilla on oltava Sirkon ym. (2020) mukaan hyvät kommunikaatiotaidot ja samanlaiset intressit opetukselle. Myös suunnittelulle on löydyttävä tarpeeksi yhteistä aikaa (Sirkko ym., 2020). Parhaimmillaan yhteisopettajuus ja yhteistyö kollegoiden kanssa tuo molemmille luokanopettajille voimavaroja, sillä työmäärän pystyy jakamaan, arvioinnin pystyy tekemään yhdessä ja kollegasta saa tukea. Myös Opetussuunnitelma (2014) painottaa opettajien välistä yhteistyötä.

Yhteisopettajuuden on todettu olevan tukevana voimavarana myös opettajan ammatillisessa kasvussa (Pulkkinen & Rytivaara, 2015). Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n selvityksen (2021) mukaan uran alkuvaiheessa olevat opettajat kokevat työn kuormittavuuden olevan haaste työhyvinvoinnille pidempään työskennelleitä useammin. OAJ (2021) on myös vaatinut hallitukselta, että lakiin kirjattaisiin jokaisen uuden opettajan mentoroinnista mentorointimallin keinoin. Tällöin työtaakkaa sekä pohdintoja luokanopettajan haastaviin kysymyksiin saisi jaettua, eikä kenenkään tarvitsisi pärjätä töissään yksin. Näin toimitaan jo joissakin muissa maissa. Myös rehtorin tai esihenkilön merkitys opettajan työhyvinvointiin on suuri, ja heillä on suuri vastuu koko organisaation työhyvinvoinnista (Yrttiaho & Posio, 2021). Hyvä esihenkilö välittää ja kantaa vastuun oman henkilöstönsä työhyvinvoinnista (Aarnikoivu, 2010).

Ammatillisen kehittymisen sekä uran jatkumon kannalta onnistumisen ja tyytyväisyyden kokemukset induktiovaiheessa, eli uran alkuvaiheessa tukevat työhön kiinnittymistä (Tynjälä ym. 2013). Myös opettajakollegojen osoittama arvostuksen tunne lisää tunnetta tyytyväisyydestä sekä työyhteisöön kiinnittymisestä (Aho, 2011). Myös ammatillisen tuen on todettu tukevan työntekijän työhyvinvointia (Lindström, 2002; Tynjälä ym. 2013), jonka vuoksi on tärkeää, että opettajayhteisössä on tarpeeksi ammatillisesti pätevää ja kouluttautunutta henkilökuntaa.

Jokaisessa työyhteisössä eli yhtenäiskoulussa tai alakoulussa on työntekijöiden välistä hiljaista tietoa sekä erilaisia perinteitä, jotka tulisivat työn sujuvoittamisen kannalta siirtää myös uusille opettajille (Heikkinen ym. 2008). Tärkeää myös olisi, että nämä hiljaiset tiedot kirjattaisiin kaikille nähtäväksi (Aho, 2011). Työelämän hyvän laadun on todettu parantavan työhön kiinnittymistä ja sitä kautta edistävän yksittäisen työntekijän kiinnittymistä työhön (Järvensivu & Piirainen, 2012). Työelämän sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden toimivuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä mahdollisuus toimia itsenäisesti tukevat työhyvinvointia (Feldt ym., 2017; Järvensivu & Piirainen, 2012). Myös hyvä oman itsensä tuntemus työntekijänä, opettajana luo vahvaa pohjaa yhteistyölle muiden kanssa. Vahvan itsetuntemuksen omaava henkilö saa esille oman arvomaailmansa sekä hän saa hyödynnettäväksi käyttöönsä omat kiinnostuksen kohteet sekä tavat toimia (Aarnikoivu, 2010).

### **3.3 Työn kuormittavuus uhkana työhyvinvoinnille**

Vaikka työ on miellyttävää, se voi olla myös henkisesti raskasta (Manka & Manka, 2016). Joka työssä on kuormittaviakin puolia, eikä työ ole joka hetki miellyttävää. Kuitenkin pidempiaikaisessa työntekijän kuormittavuuden tunteessa piilee riski työntekijän työhyvinvoinnin horjumiselle. Jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisenä, jolloin saman työtehtävän



sisälläkin on mahdollista nähdä eroja sekä erilaisia reaktioita työhyvinvointiin liittyen (Manka, 2012; Mäkikangas, ym. 2017). Tämän vuoksi voimme pelkästään puhua ihmisten omista kokemuksista työn kuormittavuuteen liittyen.

Temperamentilla on havaittu olevan vaikutusta yksilöiden välisen työn kuormittavuuden kannalta (Mäkikangas, ym. 2017). Kielteinen emotionaalisuus on yksi temperamenttiperusteisista piirteistä, ja sitä luonnehtivat kielteiset tunnetilat sekä uusien asioiden kokeminen ahdistaviksi ja kuormittaviksi (Mäkikangas, ym. 2017). Kielteinen emotionaalisuus on nähty yhtenä työstressiin vaikuttavana tekijänä, ja se kertoo tavasta reagoida erilaisiin muutoksiin ja tavasta huomata ympärillä voimakkaasti erilaisia negatiivisia asioita (Mäkikangas, ym. 2017). Useimmiten kielteistä emotionaalisuutta kokevat katsovat työpaikkaa ensisijaisesti negatiivisin ja kuormittavin silmin, eikä näe työssä juuri positiivisia asioita, jolloin työstä oireilu lisääntyy (Mäkikangas, ym. 2017).

Työntekijöitä rasittaa tänä päivänä Mankan ja Mankan (2016) mukaan aikapaineet sekä kiire. Luokanopettajan työssä on paljon opetuksen ulkopuolisia tehtäviä, jotka lisäävät sekä aikapainetta että kiireen tuntua. Myös esimerkiksi arviointi asettaa aikarajoja. Mankan (2012) mukaan erityisesti naisvaltaset alat kärsivät jatkuvasta kiireestä, työn heikosta organisoinnista sekä puutteellisesta keskustelukulttuurista, jotka heikentävät työssä viihtyvyyttä ja lisäävät ristiriitoja työntekijöiden välille. Lainsäädäntö edellyttää, että työympäristö on turvallinen ja sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointia tukeva (Feldt ym. 2017). Vaikka työhyvinvointia ei voida jättää kokonaisuudessaan esihenkilön harteille (Aaltonen & Lindroos, 2012), rehtoreilla ei ole mahdollista sivuuttaa kysymystä työn kuormittavuudesta.

Kun ajatellaan opettajan tärkeintä tehtävää, nousee esiin vahvasti opettajan tuki oppilaiden kokonaisvaltaisessa kasvussa ja kehityksessä (Estola ym. 2020). Opettajien työhyvinvointi näyttäytyy Onnismaan (2010) mukaan myös oppilaille ja sitä kautta vaikuttaa oppilaiden hyvinvointiin ja oppimiseen. Kuinka opettajat voivat tukea oppilaidensa kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä, jos he voivat itse huonosti? Opettajan omaa työhyvinvointia heikentää ja työn kuormittavuutta

lisää tunne omasta riittämättömyydestä, joka syntyy työn laajuudesta ja resurssien puutteista (Yrttiaho & Posio, 2021). Riittämättömyyden tunne saa meidät helposti vertailemaan itseämme muihin, ja se johtaa useimmiten ylisuoriutumiseen sekä työn tekemiseen sairaanakin, jolloin omasta jaksamisesta kiinnipitäminen jää tunnollisuuden alle piiloon (Yrttiaho & Posio, 2021).

Hakasen (2004) mukaan työuupumus on suuri työtä uhkaava tekijä, jonka vuoksi on relevanttia pohtia työhyvinvointia osa-alueena. Opettajan työhyvinvointiin liittyvät muun muassa elintavat, perhetilanne, palautuminen, persoonallisuus sekä kiireen tuntu (Mäkikangas, ym. 2012). Jokaisella teolla on joko välitön tai välillinen vaikutus eri asioihin, jonka vuoksi opettajan olisi pyrittävä pitämään huolta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan. Työuupumus on pitkälti työperäistä, mutta sitä edeltää yleensä myös vapaa-ajan huolet (Hakanen, 2004). Korkea motivaatio työtä kohtaan ja työlle annettu liian suuri panos nostaa riskiä opettajien työuupumiselle (Onnismaa, 2010).

Opettajien kokemat onnistumisen hetket työpäivien aikana edesauttavat erilaisten haasteiden, kuten esimerkiksi työn kuormittavuuden, työstressin ja kiireen, kohtaamisessa ja ylipääsemisessä (Soini ym. 2008). Muun muassa työstressi heikentää työntekijän terveyttä sekä hyvinvointia ja sitä kautta heikentää itse työssä suoriutumista (Feldt ym. 2017). Näin ollen keinoja työstressistä palautumiseen on syytä pohtia.

Kuitenkin päiviin mahtuu myös haasteita, ja opettajan sekä oppilaan välinen vuorovaikutussuhde on Soinin ym. (2008) mukaan eniten opettajan työhyvinvointia rasittava tekijä erityisesti, jos vuorovaikutussuhde sisältää paljon ongelmia ja haasteita. Muita opettajia kuormittavia asioita ovat Soinin ym. (2008) mukaan tekijät, joihin opettaja ei pysty itse vaikuttamaan. Mikäli oman työn kuormittavuus kasvaa liian suureksi, heijastuu se väistämättä myös omaan, henkilökohtaiseen elämään. Tähän vaikuttaa opettajan kokema hallinnan tunne omasta työhyvinvoinnista sekä jaksamisestaan (Manka, 2012). Kun töissä on rankkaa, kotona kotitöistä suoriutuminen voi tuntua mahdottomalta, ja sitä kautta se vaikuttaa myös perhe- ja parisuhde-elämään (Mauno ym. 2017).

### 3.4 Esihenkilön tuki

Koulun johtavilla tahoilla, kuten rehtorilla on vaikutusta opettajien työhön ja koulun johtamiskulttuurilla on vaikutus myös opettajan hyvinvointiin (Soini ym. 2008). Opettajiin suoraan vaikuttavan ulkoisen kontrollin, kuten erilaisten muutosprosessien sekä toimintaympäristön muutokset ovat Soinin ym. (2008) mukaan huomattu vaikuttavan opettajien sisäiseen motivaatioon työskennellä töissä. Opettajien työhyvinvointia ajatellen olisi tärkeää, että opettajat keskittäisivät voimansa niiden asioiden parantamiseen, joihin pystyvät itse vaikuttamaan (Soini ym. 2008), mutta kuitenkin tämä ei aina ole mahdollista ylempää tulleiden ohjeistusten vuoksi. Työn tehokkuuden säilyttämisen kannalta esihenkilön tuki on merkityksellinen.

Työntekijät saavat enemmän aikaan Aaltosen ja Lindroosin (2012) mukaan, kun he kokevat tulleensa kohdelluiksi reiluina ja tasavertaisina työyhteisön jäseninä. Tunne omasta pystyvyydestä ja mahdollisuudesta vaikuttaa työhön vähentää riskiä muun muassa työuupumiselle (Huotilainen, 2021). Työhön sitoutuneisuutta lisää työntekijöiden kokemus työstään kiinnostavana, miellyttävänä ja innostavana (Uusiautti, 2019). Esihenkilön tulee mahdollistaa edellä mainittujen arvojen toteutumista. Paljon on puhetta työyhteisön tuesta ja sen merkityksestä opettajan työhyvinvoinnille positiivisessa valossa. Kuitenkin työyhteisön sisäiset ihmissuhdehaasteet vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin (Lahtinen ym. 2002; Manka, 2012).

Työhön liittyviä ihmissuhdehaasteita ei esiinny pelkästään työntekijöiden, vaan myös työntekijän ja esihenkilön välillä (Lahtinen ym. 2002). Työntekijät suhtautuvat eri tavoin omaan esihenkilöönsä (Manka, 2012). Pelkästään esihenkilön syyksi ei mahdollista huonoa kommunikaatiota voi laittaa, sillä siihen vaikuttaa esihenkilön ja työntekijän välinen vuorovaikutussuhde (Manka, 2012). Työyhteisön tuki on välttämätöntä opettajan työstä selviämiseksi (Raehalme & Talib, 2006), jonka vuoksi myös esihenkilön kanssa tehtävän yhteistyön olisi hyvä toimia. Kuitenkaan henkilöstön välisiä ristiriitoja ei aina uskalleta nostaa esiin, sillä niistä on helpompi vaieta, jotta oma työpaikka varmasti säilyy (Lahtinen ym. 2002). Työpaikan ihmisten välisiin ristiriitoihin

tartutaan Lahtisen ym. (2002) mukaan aivan liian myöhään, jolloin työn teho sekä työhyvinvointi on jo alkanut heiketä.

Johtamisen tulisi olla Mankan (2012) mukaan tilannejohtamista sekä vuorovaikuttamista, jossa kohtaavat niin työn tulokset kuin työntekijöiden kuunteleminen. Esihenkilön täytyy johtajana seistä omien päätöstensä takana, vaikka ne eivät olisi työntekijän mielestä mukavia (Aaltonen & Lindroos, 2012). Johtaminen tutkimusalueena on kehittynyt vuosien varrella paljon (Manka, 2012), jonka vuoksi se vaatii esihenkilöltä johtajuustaitojen jatkuvaa päivittämistä (Akmaliah ym., 2014).

### **3.5 Työstä palautuminen**

Ympäriämme tapahtuu paljon asioita, joihin emme pysty itse vaikuttamaan. Kun tapahtumat eivät kuulu ydintehtäväämme töissä, tai emme voi niihin vaikuttaa, niistä ei kannata tehdä itselleen taakkaa (Hakala, 2023). Asioiden liiallinen pohtiminen voi olla hyvinkin kuormittavaa (Hakala, 2023), ja oman työn kuormittavat puolet olisikin hyvä pyrkiä sulkemaan ajatusten ulkopuolelle erityisesti työpäivän jälkeen.

Moni tunnistaa arjestaan kuormittavat tekijät, mutta on yhtä tärkeää tunnistaa ne keinot, joilla palautuminen on mahdollista (Aalto & Tuominen, 2022). Nykypäivän yhteiskunta on hyvinkin suorituskeskeinen, ja ylikuormittuminen on yleistä (Hakala, 2023). Mitkä ovat ne keinot, jotka tuottavat iloa? Kuormituksen vastakohtana voidaan pitää palautumista (Aalto & Tuominen, 2022). Työstä palautuminen on tärkeää jokaisen luokanopettajan työhyvinvoinnin kannalta. Ilman työstä palautumista kestävä työuran luominen on vaikeaa (Huotilainen, 2021). Aalto ja Tuominen (2022) kuvaa palautumista vertauskuvallisesti puhelimen akkuna. Mitä enemmän sitä käyttää, sitä enemmän se kuluu ja vaatii latausta (Aalto & Tuominen, 2022). Ajattelua vaativa työskentely tarvitsee vastapainokseen unta, liikuntaa sekä ravintoa

(Huotilainen & Saarikivi, 2018). Luokanopettajat ovat kovassa kuormitustilassa päivien aikana, jonka vuoksi myös palauttavia hetkiä täytyy löytyä tarpeeksi.

Kovassa kuormitustilassa oleminen ei Mankan ja Mankan (2016) mukaan ole huono asia, mikäli palautumismekanismin saa käynnistettyä. Palautuminen on tärkeää, jotta elimistö siirtyy pois stressitilasta ja palauttaa työpäivän aikana kulutetut voimavarat (Aalto & Tuominen, 2022; Manka ym., 2012; Manka & Manka, 2016). Palautumisen jälkeen aivot alkavat jälleen toimia paremmin ja vastaanottamaan sekä käsittelemään tietoa (Huotilainen, 2021). Työpäivästä irrottautuminen on tärkeää, jotta työ pysyy jatkossakin mielekkäänä (Manka & Manka, 2016). Palautumisajan täytyy olla tarpeeksi riittävä kuormitukseen nähden (Aalto & Tuominen, 2022).

Yöunet ovat palautumisen tärkein ja palauttavin hetki (Aalto & Tuominen, 2022). Kuitenkaan kaikki palautuminen ei tapahdu pelkästään yön aikana. Palautumista tapahtuu myös valveillaolon aikana (Aalto & Tuominen, 2022; Manka ym., 2012), jonka vuoksi työn jälkeisen ajan, eli vapaa-ajan tulisi olla palauttavaa (Hakanen, 2004). Päiväunien ottaminen on myös palautumista, sillä aivot saavat siinä rasituksen jälkeistä lepoa (Huotilainen & Saarikivi, 2018).

Huolet vapaa-ajalla heijastuvat kokonaisvaltaiseen elämän tyytymättömyyteen ja heikentävät myös työhyvinvointia (Hakanen, 2004). Palautumiseen sekä palautumismekanismin normaaliin toimintaan liittyy unen ja levon lisäksi myös terveellinen ravitsemus, hyvä henkinen hyvinvointi sekä hyvä fyysinen kunto (Aalto & Tuominen, 2022). Palauttavaa aikaa ja palautumisen tarvetta on toisinaan vaikeaa hahmottaa, ja esimerkiksi liikunta voi olla joskus jopa ylikuormittavaa (Aalto & Tuominen). Vapaa-aika voidaan jakaa sekä palauttaviin että pakollisiin toimintoihin (Kinnunen, 2017). Pakollisiin, velvoittaviin toimintoihin kuuluvat muun muassa siivous, lasten hoito sekä ruoan laitto, mutta nekin ovat töistä poispäinvieviä, ja voivat toimia palauttavina keinoina (Kinnunen, 2017). Suoraan palauttaviin keinoihin puolestaan kuuluvat erilaiset matalatehoiset toiminnot, kuten television katselu tai lukeminen, sosiaaliset toiminnot, kuten ystävien tapaaminen sekä liikunta eri muodoissa (Aalto & Tuominen, 2022; Kinnunen, 2017).

Työtehtävien tekeminen vapaa-ajalla on todettu vähentävän työhyvinvointia ja estävän palautumista, mutta pakollisten vapaa-ajan tehtävien ei ole todettu vaikuttavan negatiivisesti hyvinvointiin, sillä ne sisältävät myös työstä palauttavia toimintoja (Kinnunen, 2017). Liiallinen vapaa-ajalla tapahtuva mukavienkin toimintojen suorittaminen on haitaksi palautumiselle (Hakala, 2023). Jotta palautuminen olisi ideaalia, vapaa-ajalla tehtävien asioiden tulisi perustua omaan vapaaehtoisuuteen ja tekemisen mielekkyyteen (Kinnunen, 2017).

Opettajien palautumista on tutkittu aiemminkin. Esimerkiksi Penttinen, Pakarinen ja Lerkkanen (2022) ovat tutkineet esiopettajien työhyvinvointia. Keskeinen tulos palautumiseen liittyen oli, että esiopettajien työssä jaksamista ajatellen palautumisprosessin onnistuminen on ehdottoman tärkeää. Mikäli palautumista ei tapahdu tarpeeksi, tutkimus osoitti, että työn laatu sekä tässä tutkimuksessa ohjauksen laatu alkaa kärsimään (Penttinen, Pakarinen & Lerkkanen, 2022).

## **4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

### **4.1 Tutkimustehtävä**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa siitä, kuinka vastavalmistuneet luokanopettajat kokevat työhyvinvointinsa ja mitkä tekijät lisäävät tai vähentävät sitä. Tarkoituksena on myös selvittää, kuinka vastavalmistuneet luokanopettajat palautuvat työpäivien jälkeen, ja mitä konkreettisia keinoja he käyttävät palautuakseen työpäivästä.

### **4.2 Tutkimuskysymykset**

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitkä tekijät työssä edistävät vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvointia?
2. Mitkä tekijät työssä kuormittavat vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvointia?
3. Kokevatko luokanopettajat palautuvansa työstä ja millaisia ovat toimivat palautumisen keinot vapaa-ajalla?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämä pro gradu on luonteeltaan laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan vastakohta määrälliselle tutkimukselle. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä löytää ymmärrystä tutkittavaa ilmiötä kohtaan ihmisten kokemusten ja näkemysten kautta (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Jotta saadaan tarpeeksi laadukasta ja luotettavaa aineistoa kerättyä, on tärkeää, että tutkittavat tietävät aiheesta tarpeeksi (Tuomi & Sarajärvi, 2009).

### 5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa halusin selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvointiin sitä tukevasti sekä heikentävästi, ja mitkä tekijät auttavat vastavalmistuneita luokanopettajia palautumaan kohti seuraavaa työpäivää. Valitsin tutkimustavaksi laadullisen, eli kvalitatiivisen tutkimusotteen, jotta pystyn perehtymään paremmin opettajien henkilökohtaiseen näkemys- ja kokemusmaailmaan ja sitä kautta tulkitsemaan opettajien näkemyksiä sekä kokemuksia.

Tutkimuskysymyksiäni kannalta puolistrukturoitu haastattelu oli aineistonkeruun muotona sopiva. Sen avulla sain selville, mitä juuri valikoidut vastavalmistuneet luokanopettajat ajattelevat tutkittavan aiheen sisältöalueista (Eskola & Suoranta, 1998). Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa kysymysrunko on mietitty etukäteen, mutta se muovautuu jokaisessa haastattelussa kohdistuen kuitenkin etukäteen valittuihin kategorioihin (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Haastattelussani käytettiin jokaisella haastateltavalla samoja kategorioita sekä kysymyksiä, mutta kysymysten muoto ja järjestys eivät olleet haastatteluissa identtiset.

Tutkimukseni on luonteeltaan fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus. Fenomenologis-hermeneuttiselle tutkimukselle luonteenomaista on, että sekä tutkittavana kohteena että tutkijana ovat ihmiset ja niiden kokemukset (Tuomi &



Sarajärvi, 2009). Näin ollen fenomenologis-hermeneuttinen tutkimustapa sopii juuri tähän tutkimukseen, sillä sekä tutkijana että tutkittavana on ihminen. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimustavassa pohditaan ihmisen kokemuksia, merkityksiä sekä yhteisöllisyyttä (Patton, 2002; Tuomi & Sarajärvi, 2009). Tässä tutkimuksessa tutkija pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan aineistosta tutkittavien kokemuksia ja niiden merkityksiä. Aineistosta löytyy erilaisia vastauksia samoihin kysymyksiin, sillä jokaisella on oma henkilökohtainen kokemus ja tulkinta niihin (Tuomi & Sarajärvi, 2009).

Tutkimuksesta löytyy fenomenologisia piirteitä, kun tutkimme vastavalmistuneiden luokanopettajien kokemusten merkityksiä ja pohdimme niiden vaikutusta heidän toimintaansa. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan ihmisten toiminta on yhteisöllistä, jonka vuoksi muilla on väistämättä vaikutusta omaan toimintaan. Kokemukset ja merkityksellisydet muovautuvat ihmisen historiaan perustuen, kuten yhteisön muovaamana, jossa kasvamme ja kehitymme, jonka vuoksi jokaisella on asioista erilainen kokemus pohjautuen omaan elämänhistoriaan (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Tässä tutkimuksessa paneudutaan yksilöllisiin kokemuksiin laajojen yleistyksiin sijaan, ja tutkitaan, millaisia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia ne muodostavat. Fenomenologia antaa mahdollisuuden tutkittavien omien kokemusten esilletuontiin (Patton, 2002).

## **5.2 Tutkittavat ja tutkimuksen eteneminen**

Tässä tutkimuksessa tutkittiin vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvointia ja työstä palautumista vapaa-ajalla. Tutkimukseni kohderyhmänä on vastavalmistuneet luokanopettajat. Tutkimukseen osallistuvien ikähaarukka oli 25–42 vuotta. Jokainen heistä oli tehnyt opintojen aikana sijaisuuksia alakoulussa. Kriteerinä vastavalmistuneelle luokanopettajalle oli, että hän on valmistunut yliopistosta korkeintaan kolme vuotta sitten. Yhtenä kriteerinä osallistumiselle oli myös tutkittavan täysin oma vapaaehtoinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta, jonka pystyi perumaan missä vaiheessa tahansa kesken tutkimuksen.

Tähän tutkimukseen käytetty aineisto on kerätty yhteistyössä opiskelijakollegan kanssa kahteen eri pro gradu -tutkimukseen. Olemme löytäneet ja haastatelleet toisen aineiston kerääjän kanssa molemmat neljä tutkittavaa. Tutkimuksen aineisto on kerätty kahdeksasta, päätoimisesti luokanopettajana työskentelevästä, pätevän luokanopettajan haastattelusta. He ovat iältään 25–45-vuotiaita, joilla jokaisella oli vain hieman kokemusta luokanopettajan tehtävistä ennen ammattiin valmistumista. Tutkimukseen osallistuneista luokanopettajista 7 olivat naisia ja 1 oli mies.

Tutkittavat ovat valittu lumipallo-otannalla. Lumipallo-otannassa on avainhenkilöitä, joiden kautta saadaan lisää aiheesta tietäviä haastateltavia (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Kysyimme satunnaisesti kriteereihin sopivilta luokanopettajilta halukkuutta osallistua haastatteluun. Kaikki kysytyt eivät halunneet osallistua.

Sovimme haastatteluajankohdat yksitellen suostuneiden haastateltavien kesken. Toteutimme haastattelun heidän kanssaan, jotka suostuivat vapaaehtoisesti haastateltaviksi. Työpaikkana oli kaikilla haastateltavilla suomalainen alakoulu tai yhtenäiskoulu, muuta kriteeriä tai tietoa opettajien työpaikasta tai taustasta ei kerätty. Tutkimusaineisto kerättiin loka- ja marraskuussa 2023. Tutkimus toteutettiin etähaastatteluna Zoom-palvelun kautta. Haastattelusta syntyneet videot tallennettiin ja siirrettiin salasanojen taakse Jyväskylän yliopiston U-asemalle. Haastateltavat saivat etukäteen sähköpostitse tutkimuskysymykset (LIITE 1), sekä tietosuojailmoituksen (LIITE 2) ja tutkimuslomakkeen (LIITE 3). Näin ollen heillä oli mahdollisuus perehtyä tutkimukseen, tutkimuksen tietosuojaan sekä tutkimuskysymyksiin etukäteen. Haastattelurunko laadittiin tutkittavan aiheen pohjalta.

Tutkittavilla oli oikeus keskeyttää tutkimus missä vaiheessa tahansa, mutta jokainen tutkimukseen osallistunut halusi suorittaa tutkimuksen loppuun asti. Tutkimus eteni teorian keruun jälkeen tutkimusaineiston keruuseen ja analysointiin. Tutkimus jatkui aineiston analyysillä sekä tulosten raportoinnilla. Sen jälkeen laajensin vielä teoriaosuutta. Lopuksi kirjasin ajatuksia pohdintaan.

### 5.3 Aineiston analyysi

Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan aineiston analyysi on tärkeä vaihe osana tutkimusta, sillä se tuo selkeyttä aineistoon ja sitä kautta saamme uutta tietoa tutkittavasta aiheesta. Tämän tutkimuksen analyysissä on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on Tuomi ja Sarajärven (2009) mukaan perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Aineistolähtöiselle analyysille tyypillistä on luoda teoreettinen kokonaisuus, joka pohjautuu tutkimusaineistoon (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Tässä tutkimustavassa aikaisemmilla tutkimuksilla ei ole vaikutusta tutkimustuloksiin, sillä analyysi lähtee liikkeelle aineistosta (Tuomi & Sarajärvi, 2009).

Jo haastattelua tehdessä kiinnitin huomiota ja kirjasin ylös kategorioita, jotka toistuivat jatkuvasti eri haastatteluissa. Tutkimukseen kerättyjen haastattelujen jälkeen aloitin aineiston litteroinnin. Kuuntelin videotallenteet useampaan otteeseen aina pysäyttämällä ja takaisin kelaamalla, jotta sain mahdollisimman identtisen litterointitekstin haastatteluun nähden. Litteroitua aineistoa kertyi Word-tekstinkäsittelyohjelmaan 61 sivua, fontilla Book Antiqua, fonttikoon ollessa 12 ja rivivälin 1,5. Koska samaa aineistoa hyödynnettiin myös toisessa pro gradu -tutkielmassa, minä litteroin neljä haastattelua ja parini neljä. Poistimme litteroinnin yhteydessä tunnistetiedot ja muutimme vastaajien nimet satunnaisjärjestyksessä koodinimille V1–V8.

Litteroinnin ja aineiston jakamisen jälkeen aloin analysoimaan aineistoa. Hirsjärven ja Hurmeen (2022) mukaan haastatteluista ei ole tarkoitus analysoida kaikkea. Jätinkin analysoimatta aineiston, joka ei tuottanut vastauksia tutkimuskysymyksiini. Alkuun luin aineiston lävitse useamman kerran, jotta ymmärsin varmasti haastatteluiden sisällön. Aineiston pohjalta tarkensin tutkimuskysymykset muotoon: mitkä tekijät työssä edistävät vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvointia, mitkä tekijät kuormittavat vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvointia sekä kokevatko luokanopettajat palautuvansa työstä ja millaisia ovat toimivat palautumisen keinot vapaa-ajalla?

Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan kategorioinnissa on tarkoitus löytää, montako kertaa jokin kategoria esiintyy tekstissä. Aloin värikoodaamaan aineistoa samankaltaisuuksien mukaan. Samankaltaisuuksista sain muodostettua erilaisia kategorioita asioista, jotka toistuivat vastauksissa. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan yksi hyvä tapa analysoida aineistoa on alkuun koodata aineistoa ja edetä siitä analysointiin. Vertasin kategorioita tutkimuskysymyksiin ja esille nousseista kategorioista valitsin tutkimuskysymyksiin liittyvät.

Aineiston kategorisointi on Hirsjärven ja Hurmeen (2022) mukaan välttämätöntä, jotta haastatteluaineistoa on mahdollista sekä tulkita että tiivistää myöhemmin. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyvät kategoriat olivat työn rajaaminen, kollegoiden tuki, yhteistyö, rehtorin tuki, melu ja kiire. Toiseen tutkimuskysymykseen liittyvät kategoriat puolestaan olivat ajankäyttö, läheisten näkeminen, harrastukset sekä lepo. Nämä kategoriat muodostivat tulosten pääosan. Kategorioinnissa on tarkoitus selvittää, mitä kustakin kategoriasta on tutkimuksessa kerrottu (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Kategorioinnin jälkeen rupesin analysoimaan esille nousseita asioita ja kirjoitin niistä tulososioon.

Muodostin taulukon alustavien kategorioiden muodostamisesta, jossa esiintyy alkuperäisiä ilmauksia tekstistä. Niistä lähdin muodostamaan alustavia kategorioita. (Taulukko1).

### **Taulukko 1. Esimerkki alustavien kategorioiden muodostamisesta**

| Alkuperäinen ilmaus   | Alustava kategoria     |
|---|------------------------|
| <p>”Sitten oon myös kokenut tuon työyhteisön myös tosi kivaks kun pääsee tekemään kuitenkin yhteistyötä toisten opettajien kanssa.”</p> <p>”Niin paljon on nyt saanu tukea niiltä työyhteisön jäseniltä.”</p> | Työtä tukevat kollegat |
| <p>”Meillä vaikka otetaa huomioon niinku lukujärjestystoiveet, kaikki toiveet menee käytännös läpi.”</p>  | Työajoista saa päättää |

| Alkuperäinen ilmaus  | Alustava kategoria      |
|--|-------------------------|
| ”Et sitten siihen se, ehkä kiireen tunne, että koko ajan on kyllä niin paljon kaikkea muutakin.”   | Jatkuva kiire koko ajan |
| ”Ja sitten tota myös sitä, että ite hankkii sitten niitä ajatuksia pois sieltä töistä sillä, että kattoo sarjoja tai pelaa jotain videopelejä, niin sillä saa sen keskittymisen niinku muualle.” | Katsoa sarjoja illalla  |

Tämän vaiheen jälkeen muodostin taulukon lopullisten kategorioiden muodostamisesta (Taulukko2.), joka sisältää alustavat kategoriat, alakategoriat sekä kategoriat, jotka valikoituivat tulososioon.

## Taulukko 2. Esimerkki lopullisten kategorioiden muodostamisesta

| Alustava kategoria      | Alakategoria                | Kategoria                            |
|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| Työtä tukevat kollegat  | Toimiva työyhteisö          | Työhyvinvointia tukevat tekijät      |
| Työajoista saa päättää  | Rehtorin tuki               | Työhyvinvointia tukevat tekijät      |
| Jatkuva kiire koko ajan | Kiireen tuntu               | Työhyvinvointia kuormittavat tekijät |
| Katsoa sarjoja illalla  | Palautuminen päivän jälkeen | Palautumista tukevat toiminnot       |

Tutkimuksen kategorioiden muodostettua lähdin kirjoittamaan tulososiotani. Tulososiossa esittelin tutkimustuloksia ja lisäsin suoria sitaatteja

tutkimusaineistosta. Pohdintaosiossa olen yhdistänyt teoriaa tutkimustuloksiin ja tehnyt niistä johtopäätöksiä.

## 6 TULOKSET

Tämän pro gradu -tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vastavalmistuneiden luokanopettajien kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnin lisäämisen keinoista ja sitä vähentävistä tekijöistä sekä työstä palautumisen keinoista. Tutkimukseen osallistui kahdeksan vastavalmistunutta luokanopettajaa. Tässä tutkimuksessa vastavalmistuneeksi luokanopettajaksi määritellään luokanopettaja, joka on valmistunut luokanopettajaksi yliopistosta korkeintaan 2 vuotta sitten.

### 6.1 Työhyvinvointia tukevia tekijöitä

Vastanneet luokanopettajat määrittelivät työyhteisön tuen ja kollegiaalisen yhteistyön sujuvuuden työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. He näkevät työyhteisön tuen arvokkaana, kun heidän kanssaan voi jakaa työn ilot ja surut. Luokanopettajat kokivat myös esihenkilön tuen arvokkaana. Kun rehtori antoi luokanopettajille vapautta toteuttaa työtä omalla tavalla sekä tuki opettajien toiveiden toteutumista, luokanopettajat kokivat työpanoksensa arvokkaana, ja se tuki työhyvinvointia.

#### 6.1.1 Työyhteisön tuki

Työyhteisön tuki nousi tärkeäksi osaksi vastaajien keskuudesta. Kollegoiden merkitys työssä koettiin tärkeäksi tueksi oman asiantuntijuuden kasvussa sekä työhyvinvoinnissa. Kollegoilta koettiin saatavan tukea erityisesti niihin tilanteisiin, jotka liittyivät oppituntien ulkopuoliseen toimintaan. Näitä olivat muun muassa vanhempainillat sekä muut opetuksen ulkopuoliset tehtävät. Vastaajat kokivat, että myös oppitunteihin ja niiden suunnitteluun sai kollegoilta tukea ja tuntisuunnitelmia jaettiin kollegoiden kesken.

Vastauksista ilmeni, että kollegoilta saatiin apua pyytämällä, ja osa tuli myös tarjoamaan apua itse. Kollegojen kanssa vaihdeltiin myös muita kuulumisia ja juteltiin muistakin, kuin työasioista. Vapaa-ajan asioista

keskustelu koettiin työhyvinvointia tukevana asiana. Hyvä kollegiaalinen suhde sekä avoimuus koettiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Tämä puolestaan tuki työssä jaksamista sekä kevensi työn suunnittelua, kun materiaalit ovat jo valmiina.

”...että on niinku mukavaa, vaihtaa kuulumisia ja puhua muistakin asioista, kun koulujutuista” (V2)

” Heiltä kyl saa paljon tukea ja just se et se ihana se niin, kun se avoin ilmapiiri, että pystyy jakaa oikeasti niin tunteita ja niin kun sanotaa, että no nyt en vaan jaksa ja väsyttää ja niinku näin niin se on tota. Se on aivan ihanaa tuolla meidän koulussa.” (V3)

### 6.1.2 Yhteistyö ja yhteisopettajuus

Yhteisopettajuus sekä vahva yhteistyö muiden tahojen, kuten saman vuosikurssin opettajien, laaja-alaisten erityisopettajien ja avustajien sekä muun henkilökunnan kesken nousi vastaajien keskuudessa tärkeäksi osaksi omaa työhyvinvointia. Kuitenkin tämä edellytti sitä, että kollegana oli työntekijä, joka oli yhteistyökykyinen. Mikäli ajatukset eivät kohdanneet toisen työntekijän kanssa, kollega koettiin enemmän työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi.

”No työssä jaksamista se, että nyt mulla on yhteisopettajuutta, niin se, että pystyy jakamaan sen toisen opettajan kanssa niin vastuualueita, sitten myöskin se, että on mitä mä nyt sanoisin, sen että on kouluvalmentaja, erityisopettaja ja koulukuraattori, on oppilashuollon niin kuin henkilökuntaa, jota voi myös käyttää niin kun tai siis hyödyntää opettaessa niistä on ollut hyötyä ja sitten muiden opettajien antama tuki, ettei tavallaan jää yksin asioiden kanssa ja kyselee muilta.” (V8)

### 6.1.3 Rehtorin tuki

Esihenkilöllä eli koulun rehtorilla oli vastaajien mukaan merkitystä. Vastaajat kokivat, että heillä on työtä tukeva ja kannustava esihenkilö. Työntekijöiden toiveiden huomioiminen esimerkiksi työajoissa tuki tulosten mukaan



työhyvinvointia. Esimerkiksi yksi vastaajista kertoi, että oppitunteihin ja työpäiviin pystyi itse hyvin vaikuttamaan. Se, että pääsee perjantaisin töistä jo ennen klo 13, paransi yhden vastaajista työhyvinvointia merkittävästi. Myös verrattain lyhyet työpäivät sekä säännöllinen työrytmi ja arkityö auttoivat vastanneita palautumaan työpäivistä, sillä palautumiselle jäi aikaa. Vertailukohteena oli aiempi työpaikka eri alalta, jossa työpäivä kesti noin 8 tuntia. Myös ennen kaikkea itsensä, mutta sekä kollegoiden että esihenkilöiden vahvistus sille, että riittää omassa työssään ja aina ei tarvitse olla kaikki täydellisesti suunniteltu, koettiin tärkeäksi.

”Meillä vaikka otetaa huomioon niinku lukujärjestystoiveet, kaikki toiveet menee käytännös läpi.” (V6)

”... itselle myös auttaa jaksamista tää säännöllinen selkee työrytmi, kun on tehnyt vuorotyötä, niin oppii huomaamaan, että tämmönen maanantaista perjantaihin työ viikonloput ja pitkät lomat on aika kivaa, auttaa myös työssäjaksamisessa.” (V1)

## 6.2 Työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä

Jokaisessa työssä on myös työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Myös luokanopettajan työ sisältää vastaajien mukaan tekijöitä, jotka heikentävät omaa työhyvinvointia. Yksi vastauksissa toistuva, suuri tekijä oli melu. Muita kuormittavia tekijöitä oli kokemus stressistä sekä resurssien puute.

### 6.2.1 Mentoroinnin puute luo haasteita uran alkuvaiheelle

Vastavalmistuneiden luokanopettajien alkuvaiheessa toteutuva mentorointi auttaa luokanopettajia pääsemään työurallaan alkuun. Vastaajat kuvailivat, että uran alkuvaiheessa virallista perehdytystä tai mentorointia ei kuitenkaan juuri esiintynyt. Vastaajista useampi koki, että kollegat hyväntahtoisesti opastivat ja

tukivat arjessa, mutta heille ei ole määritelty ketään tiettyä työntekijää, jonka puoleen kääntyä.

Jokainen vastaajista koki, että tämänhetkisessä työpaikassa he saivat apua kollegalta sitä pyytämällä. Myös työparimallin koettiin tukevan työyhteisöön kiinnittymistä, kun pystyi matalalla kynnyksellä kysymään kollegoilta apuja. Vastaajista lähes jokainen koki, että olisi toivonut parempaa perehdytystä työmaailmaan siirryttäessä, sillä luokanopettajaopintojen ja työelämän välinen ero koettiin suureksi. Opinnot eivät vastaajien mukaan tukeneet opettajan rooliin siirtymistä muilta, kun oppitunnin sisältöjen ja niiden opettamisen osilta. Opetuksen ulkopuoliset asiat, kuten huoltajille lähetettävät viestit, tuen tarpeen lomakkeet sekä muut opettajan työnkuvaan kuuluvat, oppituntien ulkopuoliset tehtävät tulivat haastatteluun vastanneille yllätyksenä, kun niitä ei oltu käyty juurikaan lävitse opintojen aikana, eikä näin ollen niihin ole osattu juuri valmistautua.

*”Opinnot ei valmistanut mun mielestä kauheen hyvin käytäntöön, ja niin ku se, että vastavalmistuneella opettajalla on kuitenkin ihan samat vastuut ja velvollisuudet, kuin niillä, jotka on ollut vaikka 30 vuotta opettajana.” (V6)*

*”Perehdytystä niin, että aika lyhyesti mulle on kerrottu hyvin pintapuolisesti, että mitä miten asiat toimii ja sitten sain itsenäisesti tutustua perehdytyskansiioon, elikkä hirveästi tiedostoja, mitä omaan tahtiin kävin läpi.” (V2)*

## **6.2.2 Melu kuormittaa luokanopettajia**

Melu kuormitti useampaa vastanneista vastavalmistuneista luokanopettajista. He kokivat tärkeäksi hyvän työrauhan, mutta sitä ei aina ollut mahdollisuutta saavuttaa tilaratkaisujen sekä suurien luokkakokojen vuoksi. Myös yhtenäiskoulun haasteita nostettiin esiin, kun yläkoulun oppilaat eivät olleet kovin vastaanottavaisia.

” Ja itse koen tosi kuormittavana sen, että kun siinä on yläkoulussa samassa ja mä en ikinä haluais olla ite yläkoulussa töissä. Ainakin mä oon oppinu sen nyt tässä, kun tuntuu, että tuo on mennyt ihan hulluksi tuo touhu, että ne yläkoululaiset niinku vähät välittää semmoisesta mitä niille sanotaan. Että niinku tiivistetysti sieltä tulee niin paljon kiroilua ja semmoista välinpitämätöntä asennetta ja semmoista kaikkea turhaa, turhaa omasta mielestäni, mikä sitten ittee ainakin kuormittaa jo siinäkin pelkästään, että on siellä ympäristössä missä on niitä yläasteelaisia, vaikka ite opettaa vaan alakoululaisia.” (V1)

### 6.2.3 Jatkuva kiireen tuntu

Jatkuva kiireen tuntu sekä stressin kokemukset siitä, kun asiat jäävät kesken ja auki, kuormittivat vastanneita luokanopettajia. Oppitunteja ei aina ehdi suunnitella etukäteen ja suunnitteleminen koettiin kuormittavana. Koska luokanopettajan työpäivät ovat hyvin hektisiä, myöskään taukoja ei vastaajien mukaan ole ollut aina mahdollista pitää. Tauon poisjääminen koettiin työhyvinvointia heikentävänä, mikäli oppilaista erillistä hetkeä ei ollut. Oppituntien väliset, oppilaiden välituntiajat menivät suurimmilta osin välituntivalvontojen lisäksi erinäisten juoksevien asioiden selvittelyyn, joita olivat muun muassa oppilaiden väliset riidat sekä muut selvitettävät asiat, kuten huoltajille viestiminen. Kun tauot jäävät väliin ja juoksevia asioita on hoidettavana paljon, palautumista ei tapahdu. Jatkuvan kiireen tunnun koettiin nostattavan stressitasoja, ja sitä kautta vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiin.

”...Että, tässä joutuu aika paljon jättää asioita auki ja sitä on joutunu opettelemaan, että jotkut asiat vaan ei pysty suunnittelemaan, et pysty suunnittelemaan niinku opetustunteja sillei viikkoja etukäteen. Ja se niinku kuormittaa, että joutuu jättää niitä asioita auki.” (V1)

Muuttuvat tilanteet haastoivat vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvointia. Mikäli kollega oli poissa, sijaisen kanssa työskentely tuntui vastaajien mielestä kuormittavan hektisessä arjessa enemmän. Osa vastaajista kertoi, että sijaisia oli haastavaa saada ja epätietoisuus siitä, kuka tulee sijaiseksi

ja saadaanko ylipäättään sijaista, koettiin ylimääräisenä stressitekijänä, joka puolestaan kuormitti mieltä.

”No kaikki semmoinen muuttuvat tilanteet välillä, että just että jos vaikka on tosi paljon sairaslomalaisia ja on sijaisia ja niinku se semmonen perusrutiini hukassa, niin se kuormittaa...” (V6)

Myös puutteelliset resurssit koettiin haastavaksi. Tukea tarvitsevia lapsia oli vastaajien mukaan heidän luokissaan useampi, mutta resurssit heidän kanssaan optimaaliselle työskentelylle olivat vähäiset. Vastaajat kokivat, että eivät pysty antamaan niin paljon resursseja, kuin lapsi tarvitsisi. Oppilaita oli suhteessa paljon ja tuentarvitsijoiden tarpeet olisivat vaatineet enemmän henkilöstöresursseja, joita oli haastavaa tai mahdotonta saada. Resurssien puute puolestaan lisäsi riittämättömyyden tunnetta, kun työtä ei saanut tehdä niin hyvin, kuin olisi halunnut. Tukea tarvitsevien oppilaiden kanssa työskennellessä koettiin myös riittämättömyyden tunnetta myös silloin, kun vastavalmistuneesta luokanopettajasta tuntui siltä, etteivät omat keinot riitä oppilaan tukemiseen.

”...se riittämättömyyden tunne, kun oppilaita on tosi erilaisia täällä, oppilaat opiskelee vähän eri tavalla niin se, että osaa auttaa kaikkia niinku oikealla tavalla, niin se on ollut ehkä vähän haastavaa.” (V8)

”... ja sitten kun siellä on näitä, vaikka levottomia oppilaita ja muuta, että sitten pitäisi niin kun olla koko ajan siinä niinku apuna ja tukena.” (V3)

Oppilaiden lisäksi huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö koettiin kuormittavaksi, mikäli huoltaja oli kohtuuttoman vaativa, otti yhteyttä opettajaan turhan usein tai oli muutoin haastava. Liian tiheän huoltajakontaktin koettiin vievän sekä aikaa että resursseja.

”...tota sit vanhempien kanssa taas se on sitä, että sä joudut töiden jälkeen selvittää eri tilanteita ja välillä niis saattaa mennä aik paljonki aikaa sit sitä kautta ne kuormittaa” (V5).

Myös asiat, joista piti uutena opettajana ottaa selvää, koettiin kuormittavaksi. Syy kuormittavuudelle oli asioiden runsaus. Oli paljon muistettavaa asioista, joihin ei ollut mahdollista perehtyä etukäteen. Lisäksi vuosiluokkakohtaisia eroavaisuuksia oli, ja uusien opettajien piti ottaa selvää, mitä milläkin vuosiluokalla tulee käydä lävitse ja mitä erityispiirteitä esimerkiksi arvioinnin kannalta on.

”...ku on aika vastavalmistunu nii on paljon asioita mitä pitäis hirveesti ottaa selville ja näin mutta kyllä aina tietysti sitte varmuutta tulee lisää kun tulee kokemustakin lisää.” (V7).

”...pitää ottaa selvää niinku että no mitäs täällä vuosikurssilla oli tavoitteena ja et mites tää arviointi meni ja tota no nyt varsinkin kun siirryin toiseen kuntaan nii ai teillä onkin ihan erilaiset niinku todistukset vaikka, että mulla on kakkosluokka nyt menossa ja okei no teillä onkin matikassa ihan erilainen arviointi kuin toisen kunnan puolella.” (V7)

### 6.3 Työstä palautuminen

Vastaajista jokainen koki palautuvansa seuraavaan työpäivään joko hyvin tai kohtalaisen hyvin. Mikäli palautuminen ei ollut mahdollista, syyksi nimettiin stressin ja kiireen luoma tunne, joka oli syntynyt liialliseksi koetusta työmäärästä. Näitä puolestaan olivat muun muassa hektinen työpäivä, liialliset muistettavat pienet asiat, huoltajien kanssa viestittely sekä ylimääräiset, työpäivään sijoittamattomat tehtävät.

”Kyllä mä koen, että mä oon nyt lähtökohtaisesti palautunut seuraavaan työpäivään, että kyllä se jos vaikka joutuu pohdiskelemaan, jos herää vaikka yöllä siihen, että pohdiskelee niitä työhön liittyviä asioita, niin sitä on nyt ehkä tapahtunut tässä luokanopettajan työssä aina silloin tällöin.” (V1)

”Mä palaudun silleen, että mä tarviin sitä, että mä voin olla rauhassa ilman sitä meteliä.” (V1)

”... jos on ollut haastavampi tilanne vaik töissä, niin sillo en. Jos on sellanen tilanne, et ei oo mitään niinku akuuttii menossa, nii sillo yleensä palaudun. Mut nyt esimerkiks syksyllä niin on ollut tosi kuormittavia päiviä ja tilanteita niin silloin en yleensä palaudu.” (V5)

### 6.3.1 Työn rajaaminen työajalle

Vastauksista ilmeni, että vastavalmistuneiden luokanopettajien kokema työn rajaaminen tietylle aikavälille helpotti työn kulkua ja edesauttoi palautumista. Vastaajat kokivat, että työtehtävien jättäminen töihin auttoi irrottautumaan töistä. Työpäivästä palautuminen koettiin lähtevän siitä, että työt jätettiin töihin ja kotona tehtäviä työtehtäviä rajattiin tiedostaen. Yksi vastaajista mainitsi, että mikäli joutuu tekemään töitä illan aikana, kuten lähettämään sähköpostia kollegoille tai huoltajille, hän lähetti sen ajastetusti vasta seuraavana arkipäivänä kello 8. Yhdellä vastaajista oli tapana kertoa lukukauden alussa huoltajille, että hän vastaa Wilma-viesteihin vain neljään asti iltapäivällä.

”...neljän jälkeen en hirveästi niinku Wilmaan vastaile tai katso tai mitään muutakaan, niin ne on myöskin että niinku tiukasti rajaa sitä myös omaa työaika.” (V8)

”Mulle ehdottomasti se, että mä tietoisesti jätän ne työt tänne töihin. Mä oon semmoinen, et jos mulla on joku homma tekemättä, niin mä mietin sitä niin pitkään, että mä teen sen, että sitten jos mä jätän sen illaksi niin mä en siinä päivälläkään rauhoitu, että sitten varmaan semmoisia omien rutiinien löytäminen.” (V2)

”Se, että yrittää pitää kiinni niistä työajoista, ei veisi töitä kotiin, pitää kiinni vapaa-ajasta, tekee itelle tärkeit asioit vapaa-ajalla ja pyrkii niinku sillai rentoutumaan ja tekee mukavii juttuja.” (V5)

### 6.3.2 Vapaa-ajalla tehdään palauttavia asioita

Vapaa-ajalla vastavalmistuneet luokanopettajat pyrkivät tekemään itselle mielekkäitä asioita siltä osin, kuin voimavarat riittivät. Aina kuitenkin

työpäivien jälkeen vastanneet eivät jaksaneet tehdä pakollisten kotitöiden, kuten ruoanlaiton, siivoamisen ja lastenhoidon lisäksi mitään. Nämä mielekkäät asiat, joita työpäivien jälkeen tehtiin, olivat jokainen ajatuksia töistä pois päin vieviä. Osa vastaajista tarvitsi enemmän aikaa itselleen, ja toisille puolestaan sosiaalisten kontaktien ylläpitäminen oli palauttavaa. Kaikkia vastaajia yhdisti kuitenkin töissä melun tuomat haitat, jotka vaativat toisinaan täydellisessä hiljaisuudessa olemista. Vastaajat kertoivat, että toisinaan on helpompi palautua työpäivistä ja on voimavaroja tehdä erilaisia asioita, kun taas toisinaan on niin rasittunut työpäivien jälkeen, että ei jaksakaan tehdä kuin pakolliset kotiaskareet.

Haastateltavilla nousi ilmi töistä palauttavina asioina aktiiviset toiminnot, kuten liikkuminen, ystävien kanssa oleminen ja passiiviset toiminnot, kuten sarjojen katsominen ja ruoan laittaminen. Kotona oleva perhe ja lähipiiri, erityisesti puoliso koettiin tärkeäksi, sillä heidän kanssaan pystyi jakamaan päivään liittyviä kuulumisia ja sitä kautta pystyttiin kiinnittymään meneillään olevaan hetkeen. Myös mahdollisuus harrastaa sekä tehdä itseä kiinnostavia asioita, koettiin tärkeänä osana palautumista. Näitä harrastuksia olivat muun muassa sarjojen katsominen, neulominen, liikuntaharrastukset sekä ystävien näkeminen.

”Ja sitten tota myös sitä, että ite hankkii sitten niitä ajatuksia pois sieltä töistä sillä, että kattoo sarjoja tai pelaa jotain videopelejä, niin sillä saa sen keskittymisen niinku muualle.” (V1)

”No viikonloppuisin mä aika paljon tykkään levätä. Sitten mä niinku rajaan itseäni tai niinku rajaan työtä, että mulla on vaikka joka tiistai tennis kello 15 ja mä oon päättänyt, että perjantaisin mä lähen töistä ennen yhtä ja koitan nukkua ja keksii arkena kivoja juttuja, mut tosi paljon tarvitsee niinku ihan sellaista lepoo.” (V6)

## 7 POHDINTA

Tämän pro gradu -tutkimuksen tavoitteena oli tutkia vastavalmistuneiden luokanopettajien työhyvinvointia tukevia sekä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää konkreettisia keinoja, jotka auttavat palautumaan hektisestä työpäivästä. Asiaa tutkittiin haastattelemalla kahdeksaa vastavalmistunutta luokanopettajaa. Kaikki haastateltavat olivat valmistuneet kahden vuoden sisällä haastattelun toteuttamisesta. Tässä tutkimuksessa ilmenneestä toisesta tutkimustehtävästä selvittää palautumisen keinoja, voimme pohtia, onko kaksi vuotta sitten valmistunut luokanopettaja vielä tarpeeksi asiantuntija kertomaan luotettavia, toimivia palautumisen keinoja. Kuitenkin tässä tutkimuksessa selvitetään nimenomaan vastavalmistuneiden luokanopettajien palautumisen keinoja. Se antaa meille tärkeää tietoa siitä, kuinka uran alkuvaiheessa olevat luokanopettajat kokevat palautuvansa. Tutkimustulos sisältää arvokasta tietoa niin uran alussa oleville luokanopettajille kuin myös esihenkilöille sekä työterveyshuoltoon, jotta pystymme ennaltaehkäisemään työuupumusta ja muita työperäisiä mielenterveyden haasteita.

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Haastateltavat olivat tulosten perusteella yleisesti ottaen varsin tyytyväisiä tämänhetkiseen työpaikkaan. Haastatteluaineistosta ilmeni, että tyytyväisyys omaa työpaikkaan ei ole itsestäänselvyys. Tyytymättömyyttä aikaisempiin työpaikkoihin oli aiheuttanut henkilöstön väliset ristiriidat sekä että ei pystynyt itse vaikuttamaan niin paljon omaa työtä koskeviin kysymyksiin, vaan esihenkilö eli rehtori oli päättänyt asioita työntekijän sijaan.

Tutkimustulosten mukaan vastavalmistuneen luokanopettajan työhyvinvointi koostui monesta eri tekijästä. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä olivat tutkimustulosten mukaan hyvä kollegiaalinen tukiverkosto, ja sitä kautta tulleet hyödyt, kuten yhteisopettajuuden toteuttaminen, materiaalien jakaminen,



kollegalta saatu tuki sekä työtoveruus. Aikaisemman tutkimuksen mukaan ammatillinen tukiverkosto ja yhteisopettajuuden hyödyntäminen tukee työhyvinvointia (Lindström, 2002; Tynjälä ym. 2013). Uusiautinin (2019) näkökulma vahvuuksien hyödyntämisestä osana työtä toteutuu vastavalmistuneilla luokanopettajilla tulosten mukaan materiaalien sekä tiedon jakamisella. On positiivista huomata, että työyhteisöissä vallitsi työtoveruutta luokanopettajien välillä, sillä tukevan työverkoston, myös muutoin kuin työasioissa, on todettu vaikuttavan tukevasti työhyvinvointiin sekä työhön kiinnittymiseen (Aho, 2011; Leppänen, 2002).

Kollegoilta saatu tuki erityisesti opetuksen ulkopuoliseen toimintaan auttoi vastavalmistuneita luokanopettajia suoriutumaan töistä, sillä tutkimustulosten mukaan luokanopettajan koulutus ei valmistanut työelämään esimerkiksi huoltajien kanssa kommunikoinnin osalta. Vaikka työhyvinvointi ei ole Mankan (2012) mukaan pelkästään työhön sidonnaista, vaikuttavat työssä tapahtuvat asiat vahvasti työhyvinvointiin, ja Aarnikoivu (2010) sekä Spoo (2007) kannustavat opettajia löytämään ratkaisuja toimivaan työyhteisöön. Tutkimustulokset osoittivat, että luokanopettajat pyrkivät tekemään ratkaisuja, jotka tukevat työyhteisön hyvinvointia ja sitä kautta heidän omaa työhyvinvointiaan.

Kollegiaalisen tuen lisäksi rehtorin antama tuki vaikutti tutkimustulosten perusteella positiivisesti työhyvinvointiin. Rehtorin ymmärrys sekä työntekijän kuulluksi tuleminen siitä, että työntekijällä on omia tarpeita sekä toiveita opetuksen ja työn suhteen, tuki työssäjaksamista. Työn yhteensovittaminen opettajan omien toiveiden mukaan tukee työhön kiinnittymistä (Manka, 2012). Kun rehtori kuulee opettajia, opettajat saavat työtavoitteellisesti enemmän aikaa, sillä he kokevat tullessaan kuulluksi ja ymmärretyksi (Aaltonen & Lindroos, 2012). Jokaisella tähän tutkimukseen osallistuneella vastavalmistuneella luokanopettajalla oli työtä tukeva rehtori, mutta he olisivat toivoneet mentorointia työhönsä enemmän. Nyt mentoroinnin hoiti pääosin kollegat, joita ei ollut määrätty erikseen mentoriksi. Heikkoa mentorointia ja työhön perehdyttämistä tulisi kehittää, sillä onnistumisen ja tyytyväisyyden

kokemukset työuran alussa lisäävät todennäköisyyttä parempaan työhön kiinnittymiseen ja uran jatkumoon (Tynjälä ym. 2013).

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä tulosten mukaan olivat resurssien puute, haastavat huoltajat sekä kuormittavuustekijät, kuten meluhaitta ja kiire. Myös jatkuva riittämättömyyden tunne sai aikaan tunteita heikentyneestä työhyvinvoinnista. Jokaisella opettajalla oli oma kokemuksensa työn kuormittavuuden tasosta, mutta tuloksista ilmeni kuormittavuustekijöiden olevan samankaltaiset. Mäkikangas ym. (2017) sekä Manka (2012) painottavat, että jokaisella työntekijällä on oma, subjektiivinen kokemus työn kuormittavuudesta ja koska kokemukset ovat subjektiivisia, niitä on haastava verrata keskenään.

Työn luonteen kuormitustekijät, kuten oppilaista lähtevä melu haittasi jokaisen vastanneen työhyvinvointia. Myös jatkuva kiireen tuntu sekä asioiden auki jättäminen ja ajanpuute suunnitteluun nostivat stressitasoja ja sitä kautta heikensivät työhyvinvointia. Muuttuvat tilanteet, kuten opettajien poissaolot koettiin myös työtä kuormittavaksi tekijöiksi. Mankan ja Mankan (2016) mukaan kiire sekä aikapaineet ovat myös aikaisemman tutkimuksen perusteella yksi tämän päivän työhyvinvointia heikentävä tekijä. Tämän tutkimuksen opettajat kokivat, että joitain työasioita oli pakko jättää sivummalle, sillä työajan puitteissa niiden suorittaminen ei ollut mahdollista. Töiden sivuuttaminen ainakin osaksi aikaa näyttäisi parantavan työhyvinvointia, sillä liian korkean työmotivaation on todettu heikentävän työhyvinvointia ja lisäävän riskiä työperäiselle uupumiselle (Onnismaa, 2010).

Vaikeus tauottaa työtä osoittautui työtä heikentäväksi tekijäksi. Vastanneita vastavalmistuneita luokanopettajia kuormitti erityisesti se, kun oppituntien välinen aika, oppilaiden välitunti meni joko seuraavan tunnin suunnitteluun tai juoksevien asioiden selvittelyyn. Näitä juoksevia asioita olivat esimerkiksi oppilaiden väliset vuorovaikutustilanteet tai muut opetuksen ulkopuoliset tehtävät. Soinin (2008) mukaan opettajan ja oppilaan välinen haastava vuorovaikutustilanne voi toisinaan olla opettajan suurin työhyvinvointia heikentävä tekijä. Opettajan tulisi pystyä itse tietoisesti

vaikuttamaan oman työtaakan hallitsemiseen, sillä opettajan kokema tunne työtaakasta vaikuttaa heikentävästi myös perhe-elämään ja vapaa-aikaan (Manka, 2012; Mauno ym. 2017). Näin ei kuitenkaan ollut, ja tällöin vastavalmistuneen luokanopettajien työstä palautuminen jäi vajanaiseksi.

Työstä palauduttiin joko hyvin tai kohtalaisen hyvin. Työn mielekkyyden kannalta työstä palautuminen on hyvin tärkeää (Manka & Manka, 2016). Mikäli työstä ei palauduttu, taustalla oli haastava tilanne esimerkiksi oppilaan tai perheen kanssa, joka on jäänyt vapaa-ajalle mietityttämään. Töistä palautumista edesauttoi vahva työn rajaaminen sekä työajan ja vapaa-ajan tietoinen erottaminen toisistaan. Vastavalmistuneet luokanopettajat palautuivat tekemällä itselleen mielekkäitä asioita, joita olivat muun muassa liikuntaharrastukset, läheisten kanssa vietetty aika sekä sarjojen katselu.

Pääpaino palautumisen edistämässä oli tehdä asioita, jotka harhauttivat mielen pois työpäivästä. Vapaa-ajan tulisikin olla Hakasen (2008) mukaan palauttavaa, sillä se auttaa puolestaan jaksamaan töissä. Tutkimustulokset osoittavat, että vastavalmistuneilla luokanopettajilla oli keinoja työstä palautumiseen. Palautumisen tärkeyttä ei pysty liikaa korostamaan, sillä palautumisella on merkitystä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Myös aivojen toiminta paranee, kun työntekijä on saanut käytettyä aikaa palautumiseen (Huotilainen, 2021). Stressitilasta pois siirtyminen on hyvinvoinnin kannalta merkityksellistä (Manka ym. 2012, Manka & Manka, 2016).

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkielman eettisyyttä ja luotettavuutta on hyvä pohtia rehellisesti, jotta saamme pohdittua mahdollisia tutkimuksen ongelmakohtia. Laadullisen tutkimuksen toteuttaja on samaan aikaan sekä tutkimusprosessin luoja että tulkitsija (Tuomi & Sarajarvi, 2009). Jokainen laadullinen tutkimus on kyseisen tutkimuksen

tutkijan käsialaa, jolloin toisen tutkijan tehdessä identtistä tutkimusta, näkyisi siinä hänen kädenjälkensä (Eskola & Suoranta, 1998). Kuitenkin olen pyrkinyt tuomaan esiin tapani tutkia, jotta tutkimuksen toistaminen olisi mahdollista.

Tutkimukseen osallistui lumipallo-otannalla kahdeksan vastavalmistunutta luokanopettajaa. Jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla opettajalle on jaettu ennen haastattelua lomake, joka sisältää henkilötietojen sekä tutkimustulosten käsittelyn tavat, kuinka käsittelen henkilötietoja sekä tutkimusaineistoa ja kuinka kauan henkilötiedot sekä aineisto säilytetään, ja missä ne säilytetään sekä milloin ne hävitetään. Aineisto on säilytetty Hyvän tieteellisen käytännön (2023) ohjeistusten mukaisesti. Asianmukaisesta hävittämisestä kertominen lisää Erosen (2021) mukaan tutkimuksen eettisyyttä.

Tutkimus ja haastattelu toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön (HTK, 2023) ohjeistuksen mukaisesti, jolloin tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimukseen osallistuminen on ollut opettajille täysin vapaaehtoista. Jokaisella opettajalla on ollut mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tahansa ilman perusteluita niin halutessaan. Tutkimuksen eettisyyden lisäämiseksi tutkimuksessa on toteuduttava aito vapaaehtoisuus sekä yksiselitteinen tahdonilmaisus (Eronen, 2021).

Olen tietoinen omista valinnoistani tutkimukseen, kuten aiheen rajaamiseen liittyen. Tutkijan on oltava Heleniuksen ym. (2015) mukaan tietoinen, mitä valintoja tutkimuksessaan tekee ja mitä haasteita se tuo eteensä. Tuon esille oman positioni tutkijana tutkittavaa aiheita kohtaan. Tutkimuksen luotettavuuden pohtiminen on tärkeää. Tutkittava aihe koskettaa minua itseä henkilökohtaisesti. Omasta subjektiivisesta näkemyksestä tulee olla tietoinen, jotta se ei liikaa ohjaa tutkimusta sekä tutkimustuloksia (Eskola & Suoranta, 1998).

Olen luokanopettajaopiskelija, ja aiemmalta taustalta varhaiskasvatuksen opettaja. Opettajien työhyvinvointi ja työstä palautuminen on minulle jokapäiväinen aihe. Joudun väistämättä huomioimaan ja tuomaan esille oman positioni tutkittavaa aihetta kohtaan. Omat kokemukseni työhyvinvoinnista ja

työstä palautumisesta väistämättä vaikuttavat ja mahdollisesti ohjaavat tutkielmaani, mutta pyrin löytämään uutta sekä laajentamaan näkökulmaani kirjallisuuden ja tutkimustulosten perustein. Samalla saan parannettua tutkimukseni luotettavuutta.

Luotettavuuden varmistamiseksi kirjoitan raakatekstiä tutkimuksen etenemisestä vaihevaiheelta. Näin tiedän, miten missäkin kohtaan olen toiminut ja myös tutkimusta tarkastelevan on mahdollista toteuttaa tutkimus mahdollisimman identtisin menetelmin. Pitkin tutkielman tekoa pyrin pohtimaan kriittisesti tutkimuksessa tehtyjä valintoja, sekä tarkastelemaan, päätyvätkö valintani sekä tukemaan että selittämään kysymyksiin tulleita vastauksia.

### **7.3 Jatkotutkimusehdotuksia**

Tutkimustulosten perusteella voidaan väittää, että vastavalmistuneet luokanopettajat tarvitsevat tuekseen vahvaa kollegiaalista tukea. Hyvä kollegiaalinen tuki auttaa jaksamaan rankkoinakin työpäivinä. Vastavalmistuneet luokanopettajat tarvitsevat tutkimustulosten mukaan tarpeeksi palauttavaa aikaa rauhallisessa ympäristössä, jotta pystyvät palautumaan päivän kuormituksesta ja melusta. Vapaa-ajalla töistä pois päin vievien, mukavien asioiden tekeminen auttoi palautumaan kohti seuraavaa työpäivää. Tulosten mukaan palautuminen ei aina ollut mahdollista, ja siihen vaikutti mielessä pyörivät työasiat.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin vain pohtimaan vastavalmistuneiden luokanopettajien kokemuksia ja näkemyksiä työtä tukevista tekijöistä. Tutkimusta voisi laajentaa niin, että tutkittavaksi kohteeksi otettaisiin jo useamman vuoden työtä tehneet luokanopettajat. Tällöin voimme saada esiin näkökulmia jo kokeneemmilta työntekijöiltä, joille arki on jo strukturoidumpaa, eikä aikaa kulu niin paljon uuden omaksumiseen ja opetteluun. Olisi

mielenkiintoista nähdä, mitä asioita jo kokeneemmat luokanopettajat nostaisivat esiin työhyvinvointia edistäviksi asioiksi ja mitä he tekevät palautuakseen työstä.

Myös eri ammattiryhmien opettajat voisivat olla oivia tutkimuskohteita. Miten esimerkiksi palautuminen näkyy varhaiskasvatuksen opettajilla, kun heidän työpäivänsä ovat nimellisesti pidempiä, noin 8 tunnin päiviä. Mitä asioita he tekevät palautuakseen työpäivästä, riittääkö heillä 8 tunnin jälkeen rahkeet palauttavien asioiden tekemiselle. Olisi mielenkiintoista tutkia, pystyvätkö varhaiskasvatuksen opettajat palautumaan työpäivien välissä.

## LÄHTEET

- Aalto, R. & Tuominen, S. (2022). *Stressitasapaino. Parempaa elämää pidempään*. Docendo. Jyväskylä.
- Aaltonen, K. & Lindroos, R. (2012). *Työelämän tarkoitus*. Alma Talent. Helsinki.
- Aarnikoivu, H. (2010). *Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin*. WSOYpro Oy. Helsinki.
- Aho, I. (2011). *Mikä tekee opettajasta selviytyjän?* (Väitöskirja). Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66711/978-951-44-7893-2.pdf?sequence=1>
- Akmaliah, Z., Pihie, L., Asmiran, S. & Bagheri, A. (2014). *Entrepreneuria Leadership Practices and School Innovativeness*. South African Journal of Education, v34 n1 Article 704 2014.
- Eronen, H. (2021) *Suostumus henkilötietojen käsittelyyn vai tutkimukseen osallistumiseen?* Vastuullinen tiede. Artikkelit. Saatavissa: <https://vastuullinentiede.fi/fi/suostumus-henkilotietojen-kasittelyyn-vai-tutkimukseen-osallistumiseen>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino. Tampere.
- Estola, E., Uitto, M. & Karikoski, H. (2020). Suhteet lapseen työn ytimessä – opettajana esi- ja alkuopetuksessa. Teoksessa Kyrönlampi, T., Mäkitalo, K. & Uitto, M. (toim.) *Esi- ja alkuopetuksen käsikirja*. PS-Kustannus. Jyväskylä
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2017) Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Fonsén, E., Lahtinen, L., Sillman, M., & Reunamo, J. (2020). Pedagogical leadership and children's well-being in Finnish early education. *Educational Management Administration & Leadership*, [1741143220962105]. <https://doi.org/10.1177/1741143220962105>

- Hakala, J. & Kiviniemi, K. (toim.) (2013). Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä. Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. *Luokanopettajien aikuiskoulutuksen 25-vuotisjuhlajulkaisu*. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.
- <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48383/978-951-39-5376-8.pdf>
- Hakala, J. (2023) *Suoritusyhteiskunta. Oireita ja selviytymiskeinoja*. Kustannusosakeyhtiö Teos. Helsinki.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos: Helsinki.
- [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Työuupumuksesta\\_työn\\_i%20muun.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työn_i%20muun.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20)
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H., Tynjälä, P., & Välijärvi, J. 2008. Mistä tukea uudelle opettajalle? Kolme mentorointimallia vertailussa. *Kasvatus* 39 (3), 205-217.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. E-kirja. Gaudeamus. Helsinki.
- Huotilainen, M. & Saarikivi, K. (2018) *Aivot työssä*. Otava. Helsinki.
- Huotilainen, M. (2021). *Aivosi tarvitsevat tauon. Taikokulttuurin elvytysopas*. Tuuma. Jyväskylä.
- Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2013) Opettajankoulutuksen tulevaisuus tulosoajauksen puristuksessa. Teoksessa J.T. Hakala & K. Kiviniemi (toim.) *Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä*. Kokkola: Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.
- Järvensivu, A. & Piirainen, T. (2012) Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus. Helsinki.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A.-L., Olin, N., Aalto, V. & Ervasti, J. (2022). Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa. Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Saatavissa:



[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143804/TTL\\_978-952-261-994-5.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143804/TTL_978-952-261-994-5.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

- Kinnunen, U. & Hätinén, M. (2008) Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (2017). *Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus. Jyväskylä
- Krokkfors, L. & Patrikainen, S. (2006). Hyvä, paha opetus. Teoksessa Husu, J. & Jyrhämä, R. (toim.) *Suoraa puhetta kollegiaalisesti opetuksesta ja kasvatuksesta*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Lahtinen, M., Vartia, M., Soini, S. & Joki, M. (2002). Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Leppänen, A. (2002) Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Lerkkanen, M.-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén A.-M. & Jögi A.-L. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 358*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71977/978-951-39-8324-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lindström, K. (2002) Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Manka, M-L (2012). *Työn ilo*. Sanoma Pro. Helsinki
- Manka, M-L., Heikkilä-Tammi K. & Vauhkonen A. (2012). Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampereen yliopisto. Tampere. Saatavissa:

<https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>

- Manka, M-L, & Manka, M. (2016) *Työhyvinvointi*. Alma Talent. Helsinki.
- Martela, F. (2015) *Onnellisuuksien psykologia. Positiivisen psykologian voima* (2. painos), PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017) Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Työstressin teoreettisia malleja. Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E., & Huhtala, M. (2019). Uhkaako työn intensivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia*, 54 (04), 255–301.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. (2017) Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Niinivaara, J. (2019). Itsensä johtaminen strategiana ja kokemuksena. Teoksessa Pietiläinen ja Syväjärvi (toim.) *Johtamisen psykologia*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- OAJ (2021). Työolot. Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa. Saatavilla: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus: *Raportit ja selvitykset 2010:1*. Saatavissa: <https://www.researchgate.net/profile/Jussi-Onnismaa->

[2/publication/314259763\\_Opettajien\\_tyohyvinvointi\\_Opetushallitus/links/58be6bfe45851591c5ea8856/Opettajien-tyoehyvinvointi-Opetushallitus.pdf](https://publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetushallitus/links/58be6bfe45851591c5ea8856/Opettajien-tyoehyvinvointi-Opetushallitus.pdf).

Patton, M. 2002. *Qualitative research and evaluation methods*. (3. edition).

Thousand Oaks (CA): *Sage Publications*.

Penttinen, V., Pakarinen, E., & Lerikkanen, M.-K. (2022).

Ohjausvuorovaikutuksen laatu ja esiopettajien työhyvinvointi: konetekstitekijöiden ja työstä palautumisen merkitys. *Journal of Early Childhood Education Research*, 11(1), 97-122. Saatavissa:

<https://journal.fi/jecer/article/view/114009/67205>

Raehalme, O. & Talib, M. (2006). Opettajan käytännön luovuus – vieläkö kansankynttilän liekki palaa? Teoksessa Husu, J. & Jyrhämä, R. (Toim.) *Suoraa puhetta kollegiaalisesti opetuksesta ja kasvatuksesta*. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017) Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (Toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino. (e-kirja)

Saari, T. & Pyöriä, P. (2012) Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus. Helsinki.

Sergiovanni, T.J. 1998. Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education* 1 (1), 37-46. <http://dx.doi.org/10.1080/1360312980010104>

Soini, T., Pietarinen, J., Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus* (28). 2008. 4, <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93841/52519?acceptCookies=1>

Sirkko, R., Takala, M., & Muukkonen, H. (2020). Yksin opettamisesta yhdessä opettamiseen: Onnistunut yhteisopettajuus inklusion tukena. *Kasvatus & Aika*, 14(1), 26-43. Saatavissa: <https://doi.org/10.33350/ka.79918>

- Spoof, M. (2007). "Pintaa syvemmälle": Eettinen pohdinta opettajan voimavarana luokanopettajan ja erityisopettajan silmin. *Tutkimuksia* 277. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta.
- TENK (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023*. Saatavilla: [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Tynjälä, P., Heikkinen, H.L.T. & Jokinen, H. (2013). Opettajankoulutuksesta opettajan työhön – uuden opettajan haasteita ja tukimuotoja. Teoksessa J.T. Hakala & K. Kiviniemi (toim.). *Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä*. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Kokkola.
- Uusiautti, S. (2019). *Tunnista vahvuutesi ja menesty*. Kirjapaja. Helsinki.
- Yrttiaho, R. & Posio, S. (2021). *Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi*. PS-Kustannus. Jyväskylä.

## LIITTEET

Liite 1. Tutkimuskyselylomake

### Haastattelurunko

#### Yleisiä kysymyksiä:

Minkä ikäinen olet ja milloin olet valmistunut?

Oletko tehnyt ennen valmistumista luokanopettajan sijaisuuksia?

Miten pitkään olet työskennellyt luokanopettajana valmistumisesi jälkeen?

#### Induktiovaihe:

Kerro omin sanoin, mitä **hyviä** asioita nostaisit esiin toimiessasi ensimmäisiä vuosia luokanopettajana.

Kerro omin sanoin, mitä **haastavia** asioita nostaisit esiin toimiessasi ensimmäisiä vuosia luokanopettajana.

Tarjottiinko sinulle aloittaessa työpaikalla tukimuotoja, kuten perehdytystä tai mentorointia?

- Jos ei, miten selvisit? **Toimijuus:**

Tässä tutkimuksessa toimijuus määritellään *”aktiiviseksi toiminnaksi, jossa yksilöllä on mahdollisuuksia olla aloitteellinen, tehdä valintoja, sekä osallistua työyhteisön toimintaan ja vaikuttaa siihen”*. Onko sinulla tällaisia toimijuuden kokemuksia omassa työyhteisössäsi? Kerro jokin esimerkki tilanteesta, jossa koit sinulla olleen toimijuutta.

Millaiset tekijät ovat **tukeneet aktiivista toimijuuttasi** eli siis sitä, että olet voinut olla aloitteellinen ja vaikuttaa työhösi työyhteisössä?

- Millaiset tekijät ovat puolestaan **estäneet aktiivista toimijuuttasi** eli siis sitä, että olet voinut olla aloitteellinen ja vaikuttaa työhösi työyhteisössä?

### **Asiantuntijuus ja jaettu asiantuntijuus**

Koetko, että opettajankoulutus antoi sinulle riittävästi osaamista ja asiantuntijuutta nykyiseen työhösi luokanopettajana? Perustele lyhyesti.

Koetko, että olet pystynyt uutena opettajana jakamaan asiantuntijuuttasi työyhteisössä?

- Mitkä tekijät ovat mahdollistaneet?

- Mitkä tekijät ovat estäneet?

### **Työssäjaksaminen:**

11. Mitkä tekijät **edistävät** työssäjaksamistasi luokanopettajana?

- Millä tavoin ne edistävät?

12. Mitkä tekijät **kuormittavat** työssäjaksamistasi luokanopettajana?

- Millä tavoin ne kuormittavat?

### **Työstä palautuminen vapaa-ajalla**

13. Miten palaudut työstäsi vapaa-ajalla? Kerro konkreettisia esimerkkejä.

14. Koetko, että palaudut seuraavaan työpäivään?

- Jos koet, että et palaudu, miksi?

### **Lisäkysymyksiä:**

15. Haluaisitko vielä kertoa jotakin lisää aiheesta tai täydentää jotakin aiempaa vastausta? Sana on vapaa.

## **Liite 2. Tietosuojailmoitus**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIETOSUOJAILMOITUS

OPETTAJANKOULUTUSLAITOS

**Tietosuojailmoitus ” Luokanopettajien kokemuksia toimijuudesta ja asiantuntijuuden jakamisesta työuran alkuvaiheessa” (tutkimus 1) ja ” Luokanopettajien kokemuksia työssäjaksamisesta ja palautumisesta työuran alkuvaiheessa” (tutkimus 2).**

Olet osallistumassa yllä mainittuihin tieteellisiin tutkimuksiin. Tässä tietosuojailmoituksessa sinulle kerrotaan henkilötietojesi osana tutkimusta. Sinulla on lain mukaan oikeus saada nämä tiedot.

### **1. Rekisterinpitäjät**

**Rekisterinpitäjät, pro gradu -tutkimuksen suorittajat ja tutkimuksen ohjaaja:**

Rekisterinpitäjä vastaa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta tutkimuksessa.

**Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjä ovat:**

Laura Väisänen, luokanopettajakoulutuksen maisteriopiskelija,

[laura.a.vaisanen@student.jyu.fi](mailto:laura.a.vaisanen@student.jyu.fi)

Julia Haiminen, luokanopettajakoulutuksen maisteriopiskelija,

[julia.r.haiminen@student.jyu.fi](mailto:julia.r.haiminen@student.jyu.fi).

*Käsiteltäessä tutkittavien henkilötietoja rekisterinpitäjä on taho, joka on vastuussa tutkittavien henkilötietojen asiallisesta ja lainmukaisesta käsittelystä.*

**Tutkimuksen ohjaaja:**

Riitta-Leena Metsäpelto, yliopistotutkija, Opettajankoulutuslaitos, Jyväskylän yliopisto,

[riitta-leena.metsapelto@jyu.fi](mailto:riitta-leena.metsapelto@jyu.fi).

### **2. Henkilötietojen käsittelijät**

Tutkimuksen toteutuksen aikana rekisterinpitäjinä toimivat pro gradu tutkimuksen tekijät.

### **3. Henkilötietojen muu luovuttaminen tutkimuksen aikana**

Tietojasi käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

### **4. Tutkimuksissa ”*Luokanopettajien kokemuksia toimijuudesta ja asiantuntijuuden jakamisesta työuran alkuvaiheessa*” (tutkimus 1) ja ”*Luokanopettajien kokemuksia työssäjaksamisesta ja palautumisesta työuran alkuvaiheessa*” (tutkimus 2) käsiteltävät henkilötiedot.**

Henkilötietojasi käsitellään tiedotteessa kuvattua tutkimustarkoitusta varten.

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: nimi, sähköpostiosoite, äänitallenne (sisältäen myös kuvan) ja haastattelumuistiinpanot. Tietojen kerääminen perustuu tutkimussuunnitelmaan.

### **5. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tieteellisessä tutkimuksessa**

Yleisen edun mukainen tieteellinen tutkimus (tietosuoja-asetuksen artikla 6.1.e, erityiset henkilötietoryhmät 9.2.j)

### **6. Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle**

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA-alueen ulkopuolelle.

### **7. Henkilötietojen suojaaminen**

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaisin tutkimussuunnitelmiin ja molemmissa tutkimuksissa on vastuhenkilö. Tutkimuksissa toimitaan niin, etteivät Sinua koskevat tiedot paljastu ulkopuolisille. Molempien tutkimusten tutkimustulosten (Pro Gradu) osalta pyritään siihen, ettei Sinua voida tunnistaa suoraan taikka välillisesti tutkimustuloksista. Osana Pro Gradua voidaan käyttää suoria lainauksia haastattelusta.

Suorat tunnistetiedot poistetaan suoja-toimena aineiston litterointivaiheessa eli tutkittavaa koskeva ääni/kuvatallenne tuhoetaan. Myös tutkittavien nimet ja



sähköpostiosoitteet hävitetään, kun haastattelu on tehty. Tutkimustuloksista ei ilmene, minkä oppilaitoksen työntekijää on haastateltu.

Zoom -etäkokous-tallenne tallentuu Jyväskylän yliopiston verkkolevylle (U-asema). Litteraatit tallennetaan tutkijan omalle tietokoneelle. Sähköpostiosoitteet osallistumispyyntöjä ja haastattelukutsuja varten säilytetään tutkijan tietokoneella niin kauan kunnes haastattelu on tehty, jonka jälkeen ne poistetaan. Tutkija ei lähetä tutkittaville sähköpostia siten, että muiden tutkimuksiin osallistuvien tiedot näkyisivät vastaanottajakentässä, eikä muutoinkaan toimi niin, että ulkopuolisilla olisi pääsy tutkittavan tietoihin. Tutkija vastaa aineiston hallinnasta sen elinkaaren aikana ja tietojen hävittämisestä tutkimuksen päätyttyä.

## **8. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN**

Tutkimusrekisteri hävitetään tutkimuksen päätyttyä arviolta 06/2024

### **9. Rekisteröidyn oikeudet**

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

#### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Oikeuksista voidaan poiketa myös, jos rekisteröityä ei pystytä tai ei enää pystytä tunnistamaan.

#### Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

#### Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä graduntekijöihin Laura Väisänen, [laura.a.vaisanen@student.jyu.fi](mailto:laura.a.vaisanen@student.jyu.fi) ja Julia Haiminen, [julia.r.haiminen@student.jyu.fi](mailto:julia.r.haiminen@student.jyu.fi).

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot:

<https://tietosuoja.fi/etusivu>

### **Liite 3. Tiedote tutkimuksesta**

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

1.11.2023

*Pyyntö osallistua tutkimukseen ”Luokanopettajien kokemuksia toimijuudesta ja asiantuntijuuden jakamisesta työuran alkuvaiheessa” ja Luokanopettajien kokemuksia työssäjaksamisesta ja palautumisesta työuran alkuvaiheessa”*

**Sinua pyydetään mukaan** Laura Väisänen Pro gradu tutkimukseen ”*Luokanopettajien kokemuksia toimijuudesta ja asiantuntijuuden jakamisesta työuran alkuvaiheessa*” (tutkimus 1) ja Julia Haimisen Pro gradu tutkimukseen ” *Luokanopettajien kokemuksia työssäjaksamisesta ja palautumisesta työuran alkuvaiheessa*” (Tutkimus 2).

Tämä tiedote kuvaa tutkimuksia ja niihin osallistumista. Liitteessä on kerrottu henkilötietojesi käsittelystä.

**Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jonka keskeisenä tavoitteena** on selvittää, millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla luokanopettajilla on työelämän induktiovaiheesta, ammatillisesta toimijuudesta ja jaetusta asiantuntijuudesta. (Tutkimus 1)

**Lisäksi sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jonka keskeisenä tavoitteena** on selvittää, millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla luokanopettajilla on työn kuormittavuudesta, työpäivän jälkeisestä palautumisesta ja kollegoiden tuesta. (Tutkimus 2)

Tutkimukseen osallistuminen edellyttää, että sinulla on 0–3 vuotta työkokemusta luokanopettajana toimimisesta. Mukaan pyydetään yhteensä 8 tutkittavaa, jotka työskentelevät luokanopettajana.

**Osallistuvista henkilöistä ei kerätä tietoja muista lähteistä.**

Tämä on yksittäinen tutkimus, eikä sinuun oteta myöhemmin uudestaan yhteyttä.

### **2. Vapaaehtoisuus**

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisen tai peruuttaa jo antamasi suostumuksen syytä

ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana. Tästä ei aiheudu sinulle kielteisiä seurauksia.

Keskeyttäessäsi tutkimukseen osallistumisesi tai peruuttaessasi antamasi suostumuksen, sinusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa, kun se on välttämätöntä tutkimustulosten varmistamiseksi.

### **3. Tutkimuksen kulku**

Haastatteluissa tutkitaan vastavalmistuneiden luokanopettajien kokemuksia työelämään siirtymästä eli induktiovaiheesta, ammatillisesta toimijuudesta ja jaetusta asiantuntijuudesta työyhteisössä, sekä työhyvinvoinnista ja palautumisesta. Haastattelut järjestetään marras-joulukuun 2023 aikana. Jokainen haastattelu kestää arviolta noin yhden tunnin. Haastattelut tallennetaan äänitallenteiksi, jotka tutkijat litteroivat kirjalliseen muotoon. Tämän jälkeen äänitallenteet tuhotaan. Haastatteluun osallistuminen ei vaadi erityistä valmistautumista. Haastattelu toteutetaan yhden haastattelijan toimesta.

Haastattelut toteutetaan etänä käyttämällä Jyväskylän yliopiston Zoom- palvelua. Funet Miitti (Zoom)- palvelu toteutetaan NORDUnetin kautta yhteispohjoismaisesti. CSC:n ja NORDUNetin tarjoama Zoom- palvelu eroaa teknisesti yleisestä Zoom-palvelusta, jota tarjoaa Zoom Video Communications, Inc USA:ssa.

Haastateltavien nimiä tai heidän työnantajanaan toimivia oppilaitoksia ei julkaista osana tulosten raportointia.

### **4. Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat hyödyt**

Tutkimuksiin (tutkimus 1 ja tutkimus 2) osallistumisesta ei ole sinulle itsellesi välitöntä hyötyä. Tutkimustuloksista saat kuitenkin halutessasi vertailutietoa siitä, millaisena vastavalmistuneet luokanopettajat kokevat työhön siirtymän, ammatillisen toimijuuden, jaetun asiantuntijuuden ja työssäjaksamisen sekä työstä palautumisen.

Yleisesti tutkimus tuottaa uutta tietoa siitä millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla luokanopettajilla on ensimmäisistä opetusvuosistaan.

### **5. Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat riskit, haitat ja epämukavuudet**

Tutkijan käsityksen mukaan tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu sinulle mitään riskejä, haittoja tai epämukavuuksia.

## **6. Tutkimuksen kustannukset ja korvaukset tutkittavalle sekä tutkimuksen rahoitus**

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota, eikä tutkimukselle ole myönnetty erillistä rahoitusta.

## **7. Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset**

Tutkimuksesta valmistuu kaksi pro gradu -tutkielmaa, jotka julkaistaan Jyväskylän yliopiston julkaisuarkistossa: [hBps://jyx.jyu.fi/](https://jyx.jyu.fi/)

## **8. Tutkittavien vakuutusturva**

Jyväskylän yliopiston toiminta ja tutkittavat on vakuutettu.

Jyväskylän yliopiston vakuutukset korvaavat etänä suoritettavissa tutkimuksissa ainoastaan sellaiset vahingot, jotka liittyvät suoraan annettuun tutkimustehtävään ja jotka ovat sattuneet varsinaisen ohjeistetun tutkimustehtävän aikana. Vakuutus ei korvaa taukojen aikana sattuneita vahinkoja.

Jyväskylän yliopiston vakuutukset eivät ole voimassa etänä suoritettavissa tutkimuksissa, jos tutkittavan kotikunta ei ole Suomessa.

Vakuutus sisältää potilasvakuutuksen, toiminnanvastuuvakuutuksen ja vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen. Tutkimuksissa tutkittavat (koehenkilöt) on vakuutettu tutkimuksen ajan ulkoisen syyn aiheuttamien tapaturmien, vahinkojen ja vammojen varalta. Tapaturmavakuutus on voimassa mittauksissa ja niihin välittömästi liittyvillä matkoilla.

## **9. Lisätietojen antajan yhteystiedot**

Lisätietoja tutkimuksesta antaa tutkimusentekijät:

Laura Väisänen, maisteriopiskelija

Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos

[laura.a.vaisanen@student.jyu.fi](mailto:laura.a.vaisanen@student.jyu.fi)

Julia Haiminen, maisteriopiskelija  
Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos.  
[julia.r.haiminen@student.jyu.fi](mailto:julia.r.haiminen@student.jyu.fi)