

**TYÖHYVINVOINTI ALAN VAIHTOON VAIKUTTAVANA
TEKIJÄNÄ ÄIDINKIELEN OPETTAJAN TYÖSSÄ**

Mirella Nyrhinen
Kandidaatintutkielma
Suomen kieli
Kieli- ja viestintätieteiden
laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2024

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

| | |
|---|---|
| Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen | Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos |
| Tekijä Mirella Nyrhinen | |
| Työn nimi Työhyvinvointi alan vaihtoon vaikuttavana tekijänä äidinkielen opettajan työssä | |
| Oppiaine Suomen kieli | Työn laji Kandidaatintutkielma |
| Aika Kevät 2024 | Sivumäärä 24 + liitteet |
| Tiivistelmä <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, että minkälaisia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä on äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajien työssä, ja ovatko nämä tekijät yhteydessä alan vaihtoon.</p> <p>Pula opettajista kasvaa jatkuvasti ja jopa kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alan vaihtoa. Tämän vuoksi on tärkeää selvittää, että minkälaiset tekijät vaikuttavat alan vaihtoon, jotta voisimme tukea opettajia ja heidän työhyvinvointiaan oikeissa asioissa. Tämän tutkimuksen avulla pyrimme lisäämään tietoutta näistä tekijöistä.</p> <p>Aineisto kerättiin helmikuun 2024 aikana puolistrukturoiduilla yksilöhaastatteluilta. Haastatteluihin osallistui yhteensä kolme lukiossa äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajan ammatissa toiminutta henkilöä. Tutkimusaineiston analyysissä on hyödynnetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ja narratiivista tutkimusotetta, sillä tutkimuksen kohteena on narratiivinen sisältö.</p> <p>Tulokset ovat linjassa aikaisemmin toteutettujen tutkimusten kanssa. Äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan työssä oli samanlaisia työhyvinvoinnillisia tekijöitä kuin aikaisemmissa tutkimuksissa oli todettu. Nämä tekijät olivat myös avain asemassa alanvaihtoa tarkastellessa. Kuten muissa tutkimuksissa, uupuminen ja liiallinen tyyömäärä ajoivat äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajia pois työstään. Erityisiä tekijöitä, jotka koskisivat vain äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan ammattia, ei noussut esiin. Kaikki haastateltavat kokivat olevansa todella hyviä työssään, mutta uupumus ja/tai työmäärän paljous sai heidät harkitsemaan alanvaihtoa. Lopullinen päätös kuitenkin syntyi aina useamman asian summana.</p> | |
| Asiasanat alanvaihto, tapaustutkimus, työhyvinvointi, äidinkieli kieli ja kirjallisuus, työuupumus, suomen kieli | |
| Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto | |

TAULUKOT

| | |
|--|----|
| TAULUKKO 1 Tiivistelmä haastatteluissa esiin nousseista teemoista..... | 15 |
|--|----|

SISÄLLYS

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | HYVINVOINTI TYÖSSÄ | 4 |
| 2.1 | Työhyvinvointi | 4 |
| 2.2 | Työn voimavarat ja haasteet..... | 5 |
| 2.3 | Työnvoimavarat suhteessa haasteisiin | 7 |
| 2.4 | Työuupumus | 7 |
| 2.5 | Huonon työhyvinvoinnin vaikutukset | 8 |
| 3 | TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 10 |
| 3.1 | Lähestymistapa..... | 10 |
| 3.2 | Osallistujat..... | 11 |
| 3.3 | Aineiston keruu..... | 12 |
| 3.4 | Eettiset ratkaisut..... | 13 |
| 4 | AINEISTON ANALYYSI..... | 15 |
| 5 | POHDINTA..... | 20 |
| 5.1 | Tulosten tarkastelu..... | 20 |
| 5.2 | Luotettavuus ja jatkotutkimusaiheet..... | 21 |
| | LÄHTEET | 23 |

LIITTEET

1 JOHDANTO

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää lukiossa toimineiden äidinkielen kielen ja kirjallisuuden aineenopettajien kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja syistä alanvaihdon takana. Aihe on hyvin ajankohtainen, sillä opettajan ammatissa ja opetuslalla yleisesti on paljon muutoksia sekä haasteita (Luukkainen, 2019). Huoli opettajapulasta on noussut esille julkisessa keskustelussa, ja jopa kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alan vaihtoa (Golnick & Ilves, 2021). Pääkaupunkiseudulla opettajapula on jo osa todellisuutta (Valtanen, 2022). Tämän päivän alanvaihdon syitä tarkastellessa voi huomata, kuinka työhyvinvoinnilliset syyt liittyvät tapauksiin melkein aina (ks. Virolainen, 2012, s.53). Tutkimusten (Kalimo & Hakanen, 2000) mukaan Suomessa opetuslalla työskentelevillä yksilöillä esiintyi myös enemmän työuupumusta kuin muilla ihmishuhtetöitä tekevillä aloilla.

Jotta voisimme ehkäistä jo aluillaan olevaa opettajapulaa ja alanvaihtoa, tulisi edellisten huomioiden valossa tarkastella etenkin työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin kokemuksia. Selvittämällä, että minkälaiset tekijät vaikuttavat äidinkielen kielen ja kirjallisuuden opettajien työhyvinvointiin ja lopulliseen päätökseen vaihtaa alaa, voisimme tukea opettajien työhyvinvointia heille itselle merkittävässä asioissa.

Tässä tutkielmassa alanvaihdolla tarkoitetaan lukiokontekstista pois siirtymistä. Sama tutkinto, tässä tapauksessa äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettaja, voi kuitenkin työllistää useammalle alalle.

Tutkimusta opettajanuran lopettamiseen johtaneista syistä on tehty etenkin Pro Gradu -tutkielmien parissa varhaiskasvatuksen (Ojaniemi, 2021) ja luokanopettajien (Lehtinen, 2014) näkökulmasta, mutta ei äidinkielen ja kirjallisuuden tai yleisesti aineenopettajien puolelta. Ojaniemi (2021) tutki varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia alanvaihtoon johtaneista syistä hyödyntäen laadullisessa tutkielmassaan analyysissä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tämä tutkielma mukaillee etenkin Ojaniemen (2021) tutkielman metodeja ja asetelmaa kohderyhmän ollessa eri.

Työhyvinvointia on sen sijaan tutkittu hyvin laajalti monissa erilaisissa konteksteissa. Myös opetuslalta löytyi muutamia tutkimuksia esimerkiksi opinto-ohjaajan näkökulmasta (Puhakka & Silvonen 2011) sekä opettajan ammattijärjestön toteuttamia yleisiä katsauksia (Onnismaa, 2010). Aiheesta on toteutettu myös monia

Pro Gradu -tutkielmia, jotka käsittelevät työhyvinvointia juuri opettajien näkökulmasta, esimerkiksi musiikin aineenopettajien (Kokko & Ukkonen, 2013; Niemi, 2013) ja varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta (Jukarainen, 2021). Kokko ja Ukkonen (2013) tutkivat musiikinopettajien kokemaa työhyvinvointia määrällisistä lähtökohdista käsin ja saivat tulokseksi, että musiikinopettajat voivat työssään oikein hyvin. Niemi (2013) sen sijaan tutki musiikinopettajien kokemaa työn imua samalla kartoittaen heidän kokemaa työuupumusta. Tutkimuksen (Niemi, 2013) mukaan jokainen musiikinopettaja koki työnimua edes jossain määrin. 129 tutkimukseen osallistuneesta opettajasta vain kolmella oli vakavia työuupumusoireita, joten tutkimuksen pohjalta työuupumus ei vaikuta suurelta ongelmalta musiikinopettajien parissa. Nämä kaksi tutkimusta edustavat työhyvinvoinnin kentällä ainoita löytämiäni tutkielmia, joissa aineenopettajat ovat keskiössä. Molemmat tutkielmat ovat luonteeltaan kvantitatiivisia kyselytutkimuksia. Jukaraisen tutkielma (2021) hyödynsi myös kyselytutkimusta aineistonkeruumenetelmänä, mutta osana laadullista poikittaistutkimusta. Jukarainen (2021) pyrki selvittämään, että minkälaisia merkityksiä varhaiskasvatuksenopettajat ovat antaneet työhyvinvoinnille. Tutkielman mukaan (Jukarainen, 2021) he pitivät työhyvinvoinnin olevan erittäin merkityksellistä työssä jaksamisen kannalta.

Tämän tutkielman kannalta kuitenkin merkittävimmät tutkimukset ovat edellä mainittu Ojaniemen (2021) Pro Gradu -tutkielma sekä Räsänen (2023) väitöskirja, jossa tarkasteltiin pitkittäistutkimuksen avulla opettajien alanvaihdon harkintaprosessia sekä sen yhteyttä koettuun työuupumukseen ja yhteisösuhteeseen. Väitöskirja koostui kolmesta osatutkimuksesta, joiden keskisimmät tulokset tämän tutkielman kannalta olivat, että alanvaihto on pysyvä ilmiö, jonka taustalla on vaihtelevia syitä. Näitä syitä olivat esimerkiksi sitoutumisen puute, opetusjärjestelmälliset syyt sekä työnkuormittavuus. Tämän lisäksi selvisi, että alanvaihtoa pitkittyneesti miettineet opettajat kokivat eniten työuupumusoireita. Näitä oireita olivat muun muassa työperäinen väsymys, riittämättömyyden tunteet sekä kyynisyys.

Tutkimuskysymys ja samalla tämän tutkielman aihe lähti liikkeelle *Äidinkielen opettajain epävirallinen ryhmä* -nimisestä Facebook-ryhmästä, jossa on keskusteltu paljon alanvaihdosta ja sen syistä. Tulevana äidinkielen ja kirjallisuuden opettajana aihe kiinnostaa myös paljon, sillä haluan saada mahdollisimman laajan kuvan alasta, jota opiskelen. Halusin tutkielman keskittyvän sekä työhyvinvointiin että sen johdosta tapahtuvaan alan vaihtoon. Perehtymällä aikaisempiin tutkimuksiin huomasin tutkimuskentällä olevan aukon äidinkielen ja kirjallisuuden opettajien työhyvinvoinnin tarkastelussa. Koen äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajan työn olevan muista aineenopettajan töistä hieman erilainen, sillä äidinkielen ja

kirjallisuuden opettajat ovat kahden alan ammattilaisia; sekä suomen kielen että kirjallisuuden. Täten tutkimuskysymyksiksi lopulta muodostuivat:

1. Minkälaisia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä on äidinkielen kielen ja kirjallisuuden aineenopettajien työssä on?
2. Vaikuttivatko tekijät haastateltavien mukaan alanvaihtoon?

Aineisto kerättiin helmikuun 2024 aikana yksilöhaastatteluilla, jotka toteutettiin etänä. Haastateltavat löytyivät *Äidinkielen opettajain epävirallinen ryhmä* -nimisestä Facebook-ryhmästä julkaisun avulla, jossa kerrottiin tästä tutkimuksesta. Kiinnostuneet saivat ottaa yhteyttä sähköpostilla. Kiinnostuneita oli kolme, jotka kaikki suostuivat haastateltaviksi. Viestittelin jokaisen haastateltavan kanssa erikseen ja lähetin heille vielä kolme lomaketta tutkimukseen liittyen: tiedotteen, suostumuksen ja tietosuojailmoituksen. Tämän jälkeen sovimme haastatteluille ajankohdat. Haastattelut kestivät 45 minuuttia, 48 minuuttia ja 57 minuuttia, eli keskimäärin 50 minuuttia.

Päädyin keräämään aineiston haastatteluilla, sillä halusin haastateltavien omien subjektiivisten ajatusten ja kokemusten nousevan aineistossa keskiöön. Aineiston avulla uskon pystyvänä vastaamaan tutkimuskysymyksiin juuri edellä mainitun huomion vuoksi. Tutkimuskysymyksiä on kaksi, mutta ne tukevat toisiaan. Tämän tutkielman avulla toivon saavani lisää tietoa työhyvinvoinnista äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan ammatissa sekä selvitettyä, että liittyykö työhyvinvointi olennaisesti alanvaihtoon tässä kontekstissa, kuten Virolainen (2012, s.53) ennustaa. Seuraavissa osioissa käsittelen työhyvinvointia ensin yleisellä tasolla. Tämän jälkeen pyrin tarkentamaan käsittelemäni näkökulmat opetuskontekstiin.

2 HYVINVOINTI TYÖSSÄ

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnille ei ole olemassa kaiken kattavaa määritelmää, sillä kokemus työhyvinvoinnista on aina subjektiivista (Virolainen, 2012, s.11–12; Hakanen, 2011, s.103; Ojala & Jokivuori, 2012, s. 26). Useimmiten työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kuitenkin laajaa kokonaisuutta, joka edistää työhön sitoutumista ja työssä jaksamista. Se pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat olennaisesti toisiinsa, joten hyvinvointia on mielekkäin tarkastella yhtenä laajana kokonaisuutena. (Virolainen, 2012, s. 11.) Kun työhyvinvointi on kohdillaan, on työ terveellistä, turvallista sekä tuottavaa (Työterveyslaitos, 2021; Työturvallisuuskeskus, ei pvm.). Työhyvinvointi on siis fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä muodostuva kokonaisuus, joka edistää työssä jaksamista.

Työhyvinvointia ovat ravistelleen viime vuosikymmeninä lama, talouden ja tuotantoelämän nopeat rakenteelliset muutokset sekä kiristyneet työelämän vaatimukset. Myös koronapandemia ja sodat ovat ravistelleet maailmantaloutta. Työnteon rakenteet ovat muutoksessa, sillä monet organisaatiot ovat joutuneet miettimään omia toimintatapojaan uusista näkökulmasta. Moniin töihin on tullut paljon oheistyötä, kuten raportointia. Näiden muutosten myötä huomiota on alettu kiinnittämään työhyvinvointiin laajemmin, kuten esimerkiksi kognitiiviseen ergonomiaan ja tunnekuormaan. (Manka & Manka, 2023; Hakanen, 2004, s.21.)

Muutospaineen lisäksi Suomessa työntekijöihin kohdistuu usein suuria vaatimuksia, joka johtaa siihen, että työtä tehdään muun elämän kustannuksella. Monilla aloilla nämä vaatimukset tulevaisuudessa vain lisääntyvät samalla kun työhön käytettävät resurssit pienenevät. (Hakanen, 2011, s. 16–17.) Myös työn ja

vapaa-ajan rajat ovat hälvenemässä (Hakanen, 2004, s. 21). Ongelmat eivät ole siis lähiaikoina ainakaan poistumassa, eivätkä asiat ole palaamassa takaisin ennalleen. On siis keksittävä uusia ratkaisuja työssä selviämiseen, siinä pärjäämiseen ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

2.2 Työn voimavarat ja haasteet

Työhyvinvointi ja sen kokeminen on aina subjektiivista (Virolainen, 2012, s.11-12; Hakanen, 2011, s.103; Ojala & Jokivuori, 2012, s. 26). Työhyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttaa monien erilaisten tekijöiden summa, jotka kulminoituvat työn voimavaroihin (Hakanen, 2011, s. 103). Työnvoimavarat ovat niin fyysisiä kuin psyykkisiä, mutta yhteistä niillä on positiivinen vaikutus työntekijöiden kehittymiseen. Voimavarat voidaan jakaa neljään erilaiseen ryhmään: tehtäviin, vuorovaikutukseen, organisaatioon sekä työn järjestämiseen. (Hakanen, 2011, s. 51).

Työtehtävissä voimavaroja luovat esimerkiksi sellaiset tehtävät, jossa yksilö pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Usein itsenäisessä työssä yksilöllä on parhaimmat mahdollisuudet hyödyntää omia resurssejaan ja sitä kautta kehittää omaa ammatillista identiteettiä. (Hakanen, 2011, s. 52-54.) Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan yksilön omaa toimijaidentiteettiä suhteessa harjoittamaansa ammattiin: millainen olen suhteessa työhön, mitä tavoittelen, mitä pidän tärkeänä, mihin kuulun ja mihin uskon (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, s. 26; Vähäsantanen, 2009, s.157).

Eryteisesti opettajien kohdalla ammatillisen identiteetin muodostumisella on suuri merkitys. Sen lisäksi, että vahva ammatillinen identiteetti edistää alalla pysymistä (Hakanen, 2011, s. 72), pitää se sisällään yksilön oman käsityksen koulun ja kasvatuksen tarkoituksista. Tämä heijastuu siihen, mitä ja miten opettaja opettaa, miten suhtautuu muihin ja käyttäytyy luokkahuoneessa. (Vähäsantanen, 2009, s.157.)

Työtehtävissä tärkeää on myös niiden luoma merkityksellisyyden tunne. Se, että yksilö saa työssään positiivisia kokemuksia ja pitää tekemäänsä työtä merkittävänä edesauttaa työhyvinvointia ja lisää työhön kiinnittymistä. Tärkeää merkityksellisyyden lisäksi on myös palkitsevuus. Opetusalalla kiitos tulee useimmiten oppilailta tai vanhemmilta, vaikka useimmiten heidät nähdäänkin työn voimavaroja vievinä haasteina. Useimmille kuitenkin vuorovaikutus "asiakkaiden" kanssa muodostuu keskeiseksi voimavaratekijäksi. (Hakanen, 2011, s. 54.)

Vuorovaikutuksellisia voimavaroja on sen sijaan sosiaalinen tuki. Se voi tulla niin kollegoilta kuin esihenkilöiltä. Sosiaalinen tuki voi ehkäistä työstressiä ja auttaa yksilöitä käsittelemään vaikeita asioita (Goldsmith, 2004, s. 10). Tällöin tiimin

voimavaroista voi muodostua laajempia yhteisiä työnvoimavaroja. Myös suora palaute tehdystä työstä sosiaalisen tuen lähteeltä on tärkeä voimavarojen lähde. (Hakanen, 2011, s. 55.)

Organisaation tasolla jatkuvan tuen lisäksi tärkeää on kattava perehdytys. Työn järjestämisen kannalta voimavaratekijöitä ovat oman työnkuvan selkeys ja joustavuus työtehtävissä. Kun yksilö tietää mitä häneltä odotetaan, hän ei käytä resurssejaan ylimääräiseen. (Hakanen, 2011, s. 60.)

Näitä tekijöitä vahvistamalla edistämme työhyvinvointia ja sitä kautta myös yksilön työhön sitoutumista (Hakanen, 2011, s. 103). Täytyy kuitenkin huomioida, että voimavarat voivat joskus kääntyä myös haasteiksi; liiallinen tuki saattaa rajoittaa yksilöä löytämästä innostusta työtä kohtaan (Hakanen, 2011, s.53). Työn voimavarojen lisäksi työssä on myös haasteita, joiden selättämiseksi voimavaroja tarvitaan. Nämä haasteet voidaan jakaa kahteen ryhmään: ulkoisiin työolosuhteisiin ja sisäisiin ominaisuuksiin (Duodecim, 2022).

Ulkoisi työn haasteita voivat olla esimerkiksi lähtökohtaisesti vähäiset työn voimavarat (esimerkiksi sosiaalinen tuki ja joustomahdollisuudet), liialliset työn vaatimukset (esimerkiksi aikapaine ja epäselvät tavoitteet), liian suuri työmäärä, ristiriidat ja epäselvyydet työelämän rooleissa, vaikuttamismahdollisuuksien puute, työntekijän kokemus epäoikeudenmukaisuudesta ja epävarmuus sekä työn ennakoimattomuus. Erityisesti opettajan työssä on paljon ulkoisia haasteita. Opetussuunnitelmat ja sitä kautta vaatimukset muuttuvat jatkuvasti. Aina on suunniteltavaa ja tarkastettavaa. Kun työntekijä joutuu ponnistelemaan jatkuvasti työn vaatimusten kanssa, on palautuminenkin työstä haasteellista (Hakanen 2011, s. 104). Kun yksilö ei pääse palautumaan kunnolla, voi sillä olla suuria negatiivisia vaikutuksia työhön.

Sisäisiä ominaisuuksia ovat esimerkiksi liian korkealle asetetut vaatimukset, voimakas velvollisuudentunto, vaikeus tunnistaa ja ilmaista omia tunteita sekä matala koherenssin tunne (Duodecim, 2022; Virolainen 2012, s. 33–34). Sisäiset haasteet ovat aina yksilön omakohtaisia.

On huomion arvoista, että työntekijän hyvinvointi on nykypäivänä pitkälti työntekijän omalla vastuulla, sillä työ on usein järjestetty siten, että työntekijät toimivat itseohjautuvasti samalla vaikuttaen omaan ja työyhteisönsä työhön (Manka & Manka, 2023). Yksilöltä vaaditaan tämän johdosta aina tietynlaisia ominaisuuksia, jotta työssä voisi selviytyä hyvin ilman suurempia ponnisteluita.

Erityisesti opettajan työn työhyvinvointikeskusteluissa esille ovat nousseet työn emotionaaliset vaatimukset, työn määrä, kiire ja jatkuvasti uudistuvat opetussuunnitelmat (Hakanen, 2004, s. 252). Nämä tekijät vaativat opettajalta paljon. Opettajan työssä yksilöllä täytyy olla myös vahva valmius luottaa omaan tekemiseen, sillä suoriutumiseen ei ole suoraa mittaria ja työssä onnistuminen on suhteellista.

2.3 Työnvoimavarat suhteessa haasteisiin

Vertailemalla työn voimavaroja ja haasteita suhteessa toisiinsa voimme tarkastella kokonaisuudessa tekijöitä, jotka joko edistävät tai heikentävät yksilön työhyvinvointia (Hakanen 2004, s. 254–255). Työnvoimavarojen suhde haasteisiin voi parhaimmillaan synnyttää työn imu -kokemuksen. Kun voimavaroja on paljon ja haasteita sopivasti, on työn tekeminen mielekäästä ja siitä innostuu aina uudelleen. Työn imu tarkoittaaakin työssä koettua, suhteellisen pysyvää aktiivista tunne- sekä motivaatiotäyttymyksen tilaa, jossa esiin nousevat uppoutumisen ja omistautumisen kokemukset (Manka & Manka, 2023). Työn imun seurauksena syntyvä omistautumisen kokemus tuottaa työntekijälle onnellisuutta ja parempaa hyvinvointia. Näiden ansiosta työssä voidaan toimia yhä paremmin, sillä aloitteellisuus ja innostus kasvaa. (Hakanen, 2011, s. 7.)

Kun haasteita on liikaa suhteessa voimavaroihin, yksilö joutuu ponnistelemaan jatkuvasti vain selviytyäkseen työstään. Tämä johtaa usein liialliseen kuormitukseen, uupumiseen ja jopa mielenterveyden häiriöihin. Pahimmillaan työnvoimavarojen ollessa pienet ja vaatimusten liian suuret, yksilön voimavarat eivät enää riitä peittoamaan haasteita. Tämä voi johtaa työssä uupumiseen. (Hakanen 2011, s. 103–104.)

2.4 Työuupumus

Työuupumuksella eli ”burnoutilla”, tarkoitetaan yleensä vakavaa vähitellen työssä kehittyvää stressioireyhtymää, jolle on ominaista kokonaisvaltainen, lopulta uupumusasteiseksi kehittyvä fyysinen sekä henkinen väsymystila eli ”ekshaustio”, ammatillisen itsetunnon lasku ja kyynistynyt asenne työtä kohtaan (Hakanen, 2004, s. 22). Myös kognitiiviset ja tunne-elämän hallinnan vaikeudet ovat yleisiä (Duodecim, 2022). Useimmiten työuupumus muodostuu asteittain seurauksena siitä, että työntekijä on antanut liian kauan ja liian paljon itsestään työlle saamatta tarpeeksi vastinetta. (Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 1.)

On hyvä tehdä vielä ero työuupumuksen, stressin ja masennuksen välille. Stressi on pitkittyessään oirereaktio. Esimerkiksi työuupunut voi kärsiä pitkistyneestä stressistä, josta hän ei pääse palautumaan normaalilla tavallaan. Työuupumus ja masennus taas nähdään sekä lääketieteellisessä että arkipäiväisessä keskustelussa päällekkäisinä ilmiöinä, usein niin, että työuupumuksen taustalta löytyy masennus.

Todellisuudessa sekä masennus että työuupumus ovat molemmat eri tiloja, joita ei tule automaattisesti yhdistää toisiinsa (Vuorivirta 2008), vaikka niillä onkin useita yhteisiä oireita (Hakanen, 2004, s. 22–23). Tutkimusten mukaan kaikki työssään uupuneet eivät täytä masennuksen diagnostisia kriteerejä (Ahola, Honkonen, Iso-metsä, Kalimo, Nykyri, Aromaa & Lönnqvist 2005, s. 52). Masennus on sairaus ja työuupumus on taas työkykyä heikentävä oireyhtymä, johon ei aina edes liity diagnosoitavaa sairautta. (Vuorivirta 2008.) Työuupumus ei siis itsessään ole sairaus, mutta siihen liittyy lisääntynyt sairastumisen riski. Sairauden diagnosoinnin (esim. masennuksen) yhteydessä työuupumus ilmoitetaan lisäkoodilla. Suomessa käytössä olevalla luokituksella vakavassa työuupumuksessa yksilö oireilee keskimäärin viikoittain tai useammin. Lievässä työuupumuksessa oireilu on kuukausittaista. (Duodecim, 2022.)

2.5 Huonon työhyvinvoinnin vaikutukset

Työhyvinvointiin on alettu kiinnittää viime aikoina yhä enemmän huomiota, sillä merkille on pantu, että työntekijöiden hyvinvointi on kaikkien etu (Virolainen 2012, s. 9). Niin itse työntekijöiden kuin yritysten ja valtion.

Talouden kannalta työhyvinvoinnin edistäminen ja siitä huolehtiminen säästäisi paljon kuluja. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto on selvittänyt työhön liittyvän stressin taloudellisia vaikutuksia. Kuluja oli kolmea eri tyyppiä: suoria, epäsuoria ja näkymättömiä kuluja. Suorat kulut ovat rahallisesti mitattavia kuluja, jotka kertyvät esimerkiksi terveydenhoidosta sekä lääkkeistä. Epäsuorat kulut muodostuvat taas esimerkiksi sairauspoissaoloajan palkoista, tuottavuuden vähenemisestä sekä sairaana työskentelystä. Näkymättömät kustannukset pitävät sisällään stressin tuottaman kivun, kärsimyksen ja elämän laadun heikkenemisen. Näitä kuluja ei yleensä tutkimuksissa oteta huomioon, vaan pääpaino on kahdessa edeltävässä. (Manka & Manka, 2023.)

Tutkimuksen mukaan kustannukset vaihtelivat 221,3 miljoonasta dollarista 187 miljardiin dollariin. Suurin osa, 70–80 %, tästä summasta arvioitiin tulevan tuottavuuden menetyksestä. Pelkästään työperäisen masennuksen kustannukset arvioitiin olevan vuonna 2013 noin 126 miljardia euroa EU-maissa. Tästä summasta 44 % koostui sairauspoissaoloista ja sairaana työskentelystä, 39 % tuottavuusmenetyksistä, 10 % terveydenhoitokuluista sekä 6 % työkyvyttömyyskuluista. (Manka & Manka, 2023.)

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syistä yleisin vuosina 2005–2021 oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, joita oli tapauksista 33 %. Sukupuolitettuna mielenterveyden häiriöt olivat naisilla yksittäinen suurin syy (37 %).

Miehillä mielenterveyden häiriöt olivat toisena syynä 28 prosenttiyksiköllä. Suurin syy heillä oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet 20 prosenttiyksiköllä. Vuoden 2021 lopussa mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden perusteella työkyvyttömyyseläkkeellä oli 55 000 henkilöä. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeet ovat olleet laskussa, mutta näissä mielenterveydelliset syyt ovat sen sijaan olleet kasvussa erityisesti nuorten keskuudessa. Alle 35-vuotiasta työkyvyttömyyseläkkeellä olevista jopa 81 % oli työkyvyttömyyseläkkeellä mielenterveydellisten syiden vuoksi. (Manka & Manka, 2023.) Muun muassa näiden syiden vuoksi on tärkeää huomioida työhyvinvointi myös valtiomme talouden kannalta. Vaikka esitellyt luvut olivat vain arvioita, antavat ne silti jonkinlaista suuntaa todellisille taloudellisille menetyksillä.

Taloudellisen haitan lisäksi pitkäkestoisella stressillä on yksilön hyvinvoinnin kannalta suuria haittoja. Yksilön sairastumisriski nousee muun muassa sydäntautien, kroonisen tulehdustilan, masennuksen ja aikuisiän diabeteksen sairastumisen suhteen. Pitkäkestoisesta stressistä on myös todettu lyhentävän elinikää ja aiheuttavan muisti- sekä unihäiriöitä. Liiallinen stressi tuhoaa ihmisen aivokuorta. Aikuisilla hippokampus ja nuorilla etuaivokuori voivat kutistua ja osittain tuhoutua. Nämä edellä mainitut aivojen osat ovat merkittäviä tekijöitä yksilön suunnitelmallisen toiminnan ja muistitoimintojen kannalta. (Manka & Manka, 2023.)

Myös uupuminen vaikuttaa yksilöön. Pahimmillaan uupuminen aiheuttaa yksilöille inhimillistä kärsimystä. Uupumista seuraakin useimmiten kokonaisvaltaisia terveys- ja työkykyhaittoja eli terveys heikkenee merkittävästi (Hakanen 2011, s.103–104). Jos yksilöllä on työhyvinvoinnin suhteen haasteita, usein ne kumuloituvat ja heijastuvat myös muualle. Esimerkiksi jatkuva psyykkisiä toimintoja rasittava työstressi voi vaikuttaa ihmisen terveyteen jatkuvan sairastelun muodossa (Virolainen, 2012, s. 11–12). Yleisimpiä kehnon työhyvinvoinnin terveys- ja työkykyhaittoja ovat unettomuus, työstressi, työuupumus, kognitiiviset häiriöt ja työpaikkakiusaaminen (Virolainen, 2012, s. 30–48). Pahimmassa tapauksessa haitat voivat viedä yksilön loppuelämäkseen työkyvyttömyyseläkkeelle. Työuupumus ei myöskään ole lähitulevaisuudessa katoamassa; työterveyslaitoksen vuonna 2018 tehdyn työolo-tutkimuksen mukaan työuupumukseen viittaavat oireet ja pelko työuupumuksesta ovat lisääntyneet vuosien saatossa (Duodecim, 2022).

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Lähestymistapa

Tutkielmani on kvalitatiivinen tapaustutkimus. Kvalitatiivisuuden myötä keskiössä ovat yksilöiden luomat merkitykset. Kvalitatiivisella tapaustutkimuksella ei pyritä muodostamaan kaikenkattavaa syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä, vaan pikemminkin lisäämään tietoa ilmiöstä aina tietystä ennalta määrätystä näkökulmasta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tapaustutkimuksen päämääränä on määritellä ja analysoida erilaisia yksittäisiä "tapauksia". Päämääriä sen sijaan on monia riippuen tutkimuksen luonteesta (Eriksson & Koistinen, 2005, s. 1-2). Tämän tutkimuksen päämääränä on ymmärtää kolmen yksittäisen tapauksen avulla, että minkälaisia työhyvinvointitekijöitä on äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan työssä ja liittyvätkö nämä oleellisesti alanvaihtoon.

Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla (Ruusuvuori & Tiittula, 2005; Sarajärvi & Tuomi, 2002). Haastattelu valikoitui sopivaksi metodiksi, sillä tutkimus keskittyy yksilön omiin ajatuksiin ja kokemuksiin. Yksilö nähdään tässä tutkimuksessa subjektina, joka on merkityksiä luova aktiivinen osapuoli. Täten on tärkeää, että haastateltavalla on mahdollisuus tuoda itseä ja omia ajatuksia mahdollisimman vapaaksi esille. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 35.) Tutkimuksen pääpaino on alanvaihtajien subjektiivisissa kokemuksissa, joten koen haastattelun tukevan tutkimuksen päämäärää.

Teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu, on lomakehaastattelun ja vapaan haastattelun välimuoto. Usein teemahaastatteluissa on yhteinen kantava teema, jota haastattelu koskee. (Hirsjärvi & Hurme 2006, s. 48.) Tässä aineistossa teemana oli hyvinvointi ja alanvaihto äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan ammatissa. Jokainen haastateltavista oli käynyt läpi saman tapahtuman, joten aihe oli kaikille haastateltaville tuttu. Teemahaastattelu usein suunnataakin henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin ja tilanteisiin (Hirsjärvi & Hurme 2006, s. 47).

Aineistoa analysoitiin hyödyntämällä laadullista sisällönanalyysiä sekä narratiivista tutkimusotetta, sillä tutkimuksen kohteena on narratiivinen sisältö. Narratiivinen tutkimusote antaa tutkimukselle väljän kehikon, jossa keskiössä on kertomus (Hyvärinen & Löyttyniemi, 2005, s. 190). Keskittymällä aina haastateltavan kertomaan kokonaiseen tarinaan, pystyin ymmärtämään hänen lähtökohtiaan ja kokemuksia paremmin. Narratiivisella tutkimusotteella pääsemme tarkastelemaan

sitä, mitä yksilö päättää tarinastaan kertoa, välittämättä siitä, miten asiat jonkun toisen tai yhteisön näkökulmasta ovat menneet (Laitinen & Uusitalo, 2008, s. 115). Sisällönanalyysi on yksi laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 93). Sen avulla voimme keskittyä siihen, mitä aineisto kertoo käsiteltävästä aiheesta. Tällöin ei ole oleellista, millä kielellisillä keinoilla ja ilmaisun muodoilla asia on kerrottu, vaan huomio keskitetään sanomaan. (Vuori, 2023.) Hyödyntämällä narratiivista tutkimusotetta ja sisällönanalyysiä pääsin käsiksi aineiston subjektiiviseen puoleen ja nostamaan esiin haastatteluissa painottuneet kohdat.

3.2 Osallistujat

Aineistossa haastateltavana oli kolme lukiossa työskennellyttä äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajan ammatissa toiminutta henkilöä, jotka ovat päätyneet vaihtamaan alaa, eivätkä täten enää toimi kyseisessä ammatissa. Haastateltavat henkilöt löydettiin *Äidinkielen opettajain epävirallinen ryhmä* -nimisestä Facebook-ryhmästä julkaisun avulla, jossa kerrottiin tästä kandidaatintutkielmasta. Haastateltavat ilmoittivat halukkuutensa sähköpostilla. Halukkaiden kanssa keskustelimme vielä sähköpostilla ja lähetin heille vielä kolme lomaketta: suostumus-, tiedote- ja tietosuojalomake. Tämän jälkeen varmistin heiltä vielä halukkuutensa, jonka jälkeen aloimme vasta suunnitella haastattelujen ajankohtia.

Tavoitteena oli saada kolme haastateltavaa, jotka olivat toimineen lukiossa pätevinä äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajina. Koulutuspolulla, iällä, sukupuolella tai työvuosien määrällä ei ollut väliä, mutta ideaalissa tilanteessa hajontaa olisi näiden tekijöiden välillä ollut. En kuitenkaan lähtenyt rajaamaan osallistujia näiden tekijöiden vuoksi, sillä en ollut varma, että kuinka paljon vapaaehtoisia haastateltavia löytyisi. Tutkimukseen ilmoittautui vapaaehtoisiksi lopulta kolme naispuolista henkilöä, joiden työkokemus alalla vaihteli parista vuodesta aina reiluun pariinkymmeneen vuoteen. Kaikkien haastateltavien viimeisenä äidinkielen kielen ja kirjallisuuden aineenopettaja -nimikkeellä toiminut työpaikka oli lukiossa. Tätä ennen haastateltavat olivat kuitenkin työskennelleet monipuolisesti myös muissa äidinkielen kielen ja kirjallisuuden opettajan pätevyydellä saamissa työpaikoissa kuten ammattikorkeakoulussa, peruskoulussa, valmistavassa opetuksessa ja suomi toisena kielenä opettajana kotoutuskoulutuksessa.

Seuraavaksi esittelen lyhyesti haastateltavat kertomatta heidän yksityistietoja ja ylipäätään sellaisia tietoja, joista heidät voitaisiin tunnistaa. Merkitseen haastateltavia kirjaimilla A, B ja C. Olen jakanut henkilöä merkitsevät kirjaimet satunnaisesti.

Haastateltava A on toiminut äidinkielen ja kirjallisuuden opettajanurallaan lukiossa aineenopettajana, suomi toisena kielenä opettajana kotoutuskoulutuksessa sekä myös valmentavana opettajana. Haastateltava B toimi ainoastaan lukion äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajana ennen alanvaihtoa. Hän vaihtoi alaa induktiovaiheen, eli ensimmäisen viiden vuoden aikana. Haastateltava C toimi äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajan tutkinnolla monipuolisesti ammattikorkeakoulun, ammattikoulun ja peruskoulun opettajana.

Haastateltavien koulutuspolut olivat hieman erilaisia. Haastateltavat A ja C ovat opiskelleet pääaineenaan suomen kieltä. Haastateltava B luki äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan pätevyyden sivuaineena. Pääaineena hänellä oli toinen kieli. En kuitenkaan kokenut asian olevan merkittävä tutkimuksen lopputuloksen kannalta, sillä tutkielman keskiössä on äidinkielen ja kirjallisuuden opettajien kokemukset, niin hyvinvoinnista kuin alanvaihdosta, koulutuspolusta välittämättä.

3.3 Aineiston keruu

Haastattelut tapahtuivat helmikuun 2024 aikana etäyhteyksin Zoom-sovelluksen kautta ja ne kestivät noin 50 minuuttia. Haastattelut olivat tyypiltään puolistrukturoituja teemahaastatteluita. Haastattelu tuntui oikealta aineistonkeruutavalta, sillä näin haastateltaville annettiin mahdollisuus tuoda itseään koskevia asioita esille mahdollisen vapaalla tavalla. Teemahaastattelun perusajatuksena onkin, että jokaisella yksilöllä on omat kokemukset ja ajatukset (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 48).

Olin luonut haastatteluja varten kysymysrunгон, jossa oli alateemoja sekä muutamia tarkentavia kysymyksiä, joihin toivoin vastauksia. Kaikkia kysymyksiä en kuitenkaan jokaisessa haastattelussa hyödyntänyt, sillä usein haastateltava päätti itse jakaa kysymyksiä vastaavat asiat, ennen kuin olin kerennyt itse kysyä niitä. Jokainen haastateltava sai kertoa tarinansa omilla ehdoilla, juuri siten, mikä heistä tuntui hyvältä. Puolistrukturoidun haastattelurungon avulla pystyin kysymään ja tarkentamaan kysymyksiä juuri tilanteeseen sopivalla tavalla.

Haastattelurunko rakentui käsiteltävien teemojen mukaan. Käytetty haastattelurunko on kuvattu liitteessä 1. Ensimmäiseksi haastateltavilta kysyttiin muutamia taustatietoja, jotka eivät välttämättä nousisi muiden kysymysten yhteydessä esiin: kauanko haastateltava toimi äidinkielen ja kirjallisuuden opettajana sekä missä kaikkialla ja millä asteilla. Taustatietojen lisäksi haastattelussa oli kuusi erilaista lomittuvaa teemaa, jotka pyrittiin käsittelemään omissa kohdissaan. Teemoina olivat opinnot, työelämän aloitus, työelämä, alanvaihtoon johtaneet syyt/tapahtumat ja ajatukset takaisin palaamisen mahdollisuudesta. Jokaisesta

teemasta olin kirjoittanut itselle ylös muutamia mahdollisia apukysymyksiä, siltä varalta, että haastateltavalla itsellä ei heti heräisi ajatuksia. Usein haastateltavat kuitenkin löysivät sanottavaa niin, että apukysymysten asiat käsiteltiin heidän johdolla. Apukysymysten asettelussa pyrin objektiivisuuteen. Esimerkiksi kohdassa ”työelämän aloitus” apukysymyksenä oli, että ”millainen työpaikka oli ja miten koki perehdytyksen ja kollegojen tuen”.

Kun haastattelut olivat ohi ja nauhoitus oli katkaistu, kävimme haastateltavan kanssa vielä lyhyesti haastattelusta heränneitä ajatuksia läpi. Alan vaihto on usein merkittävä ja joskus jopa rankka kokemus. Tämän vuoksi halusin jutella haastateltavien kanssa haastattelujen jälkeen hetken, jotta saimme rauhassa käydä yhdessä tuntemuksiamme läpi. Kaikille asian jakaminen tuntui luontevalta, mutta myös hieman haastavalta, sillä he eivät halunneet luoda negatiivista kuvaa äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan työstä siihen ammattiin opiskelevalle.

Haastattelujen ääniraita tallennettiin Jyväskylän Yliopiston hallinnoimaan Microsoft 365 -alustan pilvipalveluun, jonne haastatteluista tehtiin jälkikäteen myös muistiinpanoja ja osittainen litterointi analysoimisen helpottamiseksi. Annoin haastateltaville vielä yhteystietoni, jotta he voivat halutessaan ottaa yhteyttä haastatteluun liittyen. Kukaan ei kuitenkaan ole ollut jälkikäteen yhteydessä.

3.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimusaiheeni on arkaluontoinen, sillä joillekin alan vaihto on voinut olla hyvin tunnerikas sekä vaikea kokemus. Tämän vuoksi olen pyrkinyt toimimaan mahdollisimman eettisesti tutkimuksen jokaisessa vaiheessa, jotta aineistoon haastatelluilla yksilöillä olisi mahdollisimman mukava olla osana tätä tutkimusta. Haastateltavista yksi oli huolissaan yksityisyyden suojastaan, mutta ei kuitenkaan vetäytynyt tutkimuksesta pois luottaen pseudonyymisointiin.

Aineistonkeruuvaiheessa eettiseksi kysymykseksi nousi etenkin haastattelutilanne. Haastattelijalla täytyy olla asianmukaiseen informaatioon perustuva lupa haastatelle yksilölle ja haastateltavalla täytyy olla mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta haastatteluun tai keskeyttää se tarvittaessa. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 20–21.) Ennen haastatteluja haastateltavat saivat sähköpostiin tiedotteen tutkimuksesta, tietosuojailmoituksen ja suostumuslomakkeen henkilötietojen käsittelyyn ja osallistumiseen. Kysyin jokaiselta haastateltavalta erikseen sähköpostilla, ovatko he lukeneet ja ymmärtäneet mistä on kyse ja haluavatko he edelleen osallistua. Jokainen haastateltavista vastasi myöntävästi sähköpostiviestillä. Haastattelua suunnitellessani ja sitä toteuttaessani pyrin

neutraaliin kysymyksenasetteluun, jotta vaikuttaisin mahdollisimman vähän keskustelun kulkuun ja siihen asennoitumiseen.

Kaikki haasteltavat on pseudonyymisoitu, jotta he pysyisivät tunnistautumattomina. En jaa heidän opetus- tai asuinpaikkakuntia enkä työvuosien tarkkaa määrää, sillä nämä tiedot eivät ole oleellisessa osassa tutkimusta tai vaikuta sen tuloksiin. En myöskään jaa heidän tarinoitaan kokonaisina tunnistamisriskin vuoksi.

Ennen itse haastattelun alkua kerroin vielä uudestaan, mistä tutkimuksessa on kyse, miksi sitä tehdään ja minkälaisia tavoitteita sillä on. Varmistin myös haastateltavalta, että onko hän halukas osallistua tutkimukseen. Tämän jälkeen kerroin haastateltaville vielä heidän oikeutensa ja painotin, että heillä on oikeus keskeyttää haastattelu tai kieltäytyä vastaamasta. Jätin haastateltaville vielä yhteystietoni, jos heillä heräisi vielä haastattelun jälkeen kysyttävää tutkimuksesta tai jos he haluisivat vetäytyä.

Kenelläkään muulla kuin minulla ei ole ollut pääsyä haastatteluista kerättyihin ääniraitoihin, niiden osittain litteroituihin versioihin tai niistä tekemiini muistiinpanoihin. Aineistoa (haastatteluiden ääniraidat, litterointi ja muistiinpanot) on säilytetty Jyväskylän Yliopiston hallinnoimassa Microsoft 365 -alustan pilvipalvelussa, josta ne poistettiin 10.5., jolloin tämän tutkielman viimeinen versio palautettiin. Aineistosta ei ole tehty fyysisiä kopioita missään vaiheessa.

4 AINEISTON ANALYYSI

Aineiston purku lähti liikkeelle haastattelujen ääninauhojen uudelleen kuuntelemisella. Uudelleen kuunteluiden yhteydessä tein lyhyitä muistiinpanoja, jokaisen haastateltavan tarinasta, jotta heidän tapauksensa kokonaisuuskuva pysyisi itselle selkeänä. Tämän jälkeen rakensin tiivistelmätaulukon havainnollistamaan haastatteluissa esiin nousseita teemoja. Viimeisenä työvaiheena litteroin haastatteluista kohdat, jotka koin tutkielman kannalta mielenkiintoisimpina ja joita halusin mahdollisesti hyödyntää analyysin yhteydessä tukevinä esimerkkeinä.

Tässä luvussa tarkastellen aineistoa sekä tuen havaintojani mahdollisten lainauksien avulla. Lainauksilla pyrin täydentämään haastatteluaineistosta esille tuomiani huomioita ja antamaan niille todentuntuisemman kontekstin. Tiivistelmä havainnollistaa kokonaiskuvan kannalta keskusteluissa esiin nousseita hyvinvoinnin teemoja.

TAULUKKO 1 Tiivistelmä haastatteluissa esiin nousseista teemoista

| Teema | Alateema (n=3) |
|-------------------------|---|
| Alalle päätyminen | Kiinnostus kirjallisuutta kohtaan (3) Varma ammatti (1) Unelma ammatti (1) |
| Opinnot | Eivät valmistaneet oikeisiin luokkahuonetilanteisiin (3) Suomen kieli ja kirjallisuus selkeä kokonaisuus (3) Eivät vastanneet työelämää (2) |
| Työelämä | Vahva kollegiaalinen tuki (3) Hyvä perehdytys (3) Selkeät työtehtävät (3) |
| Hyvinvointi työelämässä | Piti työtä merkittävä (3) Paljon onnistumisen kokemuksia (3) Osa työyhteisöä (3) Vahva opettajaidentiteetti (2) Riittämättömyyden tunne (1) |
| Alanvaihto | Liian paljon tekemistä (3) Terveydelliset syyt, työuupumus (2) Unelma ammatin löytäminen (2) Väsytys opettajan työhön (1) |
| Voisiko palata alalle | Ei (2) Ehkä, mutta ei lähitulevaisuudessa (1) |
| Toivutut muutokset | Resurssien lisääminen (3) Työmäärän pienentäminen (3) Selkeä työaika (2) Rakenteellisten ongelmien korjaaminen (1) |

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenäni oli, että minkälaisia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä on äidinkielen kielen ja kirjallisuuden aineenopettajien työssä. Toisena tutkimuskysymyksenä oli, että vaikuttivatko edellä mainitut tekijät haastateltavien mukaan alanvaihtoon. Tarkastelen yleisesti tapauksissa A, B ja C esiintyneitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja tämän jälkeen nostan esiin niiden yhteyttä alanvaihtoon sekä pyrin vertailemaan haastateltavien kertomuksissa esiin nostettuja tekijöitä etsien niistä eroja ja samankaltaisuuksia.

Haastateltavista jokainen päätyi alalle kiinnostuksen johdosta. Erityisesti kirjallisuus kiinnosti jokaista haastateltavaa. Äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan ammatti ei kuitenkaan ollut kaikille ensisijainen urahaave, vaan kiinnostus oli muissa ammateissa. Ainoastaan haastateltavalla C äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettaja oli unelma jo lapsuudessa. Esimerkeissä (2 & 3) voimme huomata haastateltavien A ja B syyt alalle hakautumiseen. Varmuus omasta ammatinvalinnasta on usein yhteydessä ammattiin sitoutumiseen (Hartikainen & Hartikainen, 2002, s. 39–40). Kun yksilö tyytyy itselle niin ei miellyttävään ammattivaihtoehtoon, voi se heikentää työhön sitoutumista ja edistää alanvaihtoa myöhemmässä vaiheessa työuraa (Räisänen, 1996, s.22). Vahva ammatillinen identiteetti voi tosin rakentua myös koulutuksen tai työelämän aikana, mutta tyytymällä itselle ei niin miellyttävään tai ensisijaiseen alaan voi asettaa tiettyjä lähtökohtia oman ammatti-identiteetin rakentumiselle. Alan valinta itsessään on täten myös yksilön työhyvinvointitekijä.

Esimerkki 1

Haastateltava A: Mulle ei ollut alun perinkään ehkä selvää, että musta tulis opettaja. Että mä lähin aikoinaan opiskelee yliopistoon kirjallisuutta, ja sit mulla oli ajatus, että musta tulis toimittaja. Mut sitten mä aattelin, et äidinkielen opettajalle olis varmasti töitä

Esimerkki 2

Haastateltava B: Ihan eka ajatus oli, että mä halusin kääntäjäksi.

Haastateltavat olivat kouluttautuneet äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan ammattiin eri aikoihin ja erilaisia opintopolkuja pitkin. Kaksi haastateltavista, A ja C, olivat lukeneet suoraan joko kirjallisuuden tai suomen kielen kautta äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan pätevyuden. Kolmas haastateltava, eli C, taas oli opiskelemassa toisen kielen aineenopettajaksi ja huomasi opiskeluaajan harjoittelussa pitävänsä sittenkin enemmän suomen kielen ja kirjallisuuden opettamisesta. Kaikkia heitä kuitenkin yhdisti se, että opintojen ei koettu antavan tarvittavia valmiuksia työelämään. Vaikka suomen kielen ja kirjallisuuden ainekokonaisuus oli haastateltavien mielestä hyvin selkeä ja hallittavissa, puutteen opetuksen antamista eväistä huomattiin luokkahuoneessa erityisesti pedagogisten taitojen yhteydessä. Kuten esimerkistä (3) voimme huomata, opinnoissa teoriaa koettiin olevan paljon,

mutta käytännön puoli jäi vajaaksi. Hankaluuksia tuotti myös vääristynyt kuva työstä, sillä opetusharjoittelussa pidettäviä oppitunteja oli aikaa hienoa todella paljon. Työelämässä tämänkaltaista mahdollisuutta harvoin on kiireen takia. Esimerkki (4) tiivistää jokaisen haastateltavan kanssa keskusteluissa esiin nousseen ajatuksen todellisuuden ja opintojen ristiriidasta.

Esimerkki 3

Haastateltava A: Oppilastilanteisiin ja sellaisiin oppi vaan siellä itse työtä tekemällä. Ei silloin pedagogisissa opinnoissa valmistettu siihen, mitä nimenomaan ne luokkahuonetilanteet on. Et se oli enemmän just sitä teoriaa ja asiasisältöjä. Jäin kaipaamaan sellaisia arkitilanteita, kun koulumaailman käytännöt on kuitenkin niin haastavia.

Esimerkki 4

Haastateltava C: Ei niillä opinnoilla ollut todellisuuden kanssa mitään tekemistä.

Kun haastateltavat astuivat työelämään, heistä jokainen koki työhyvinvointia edistäviä ja voimavaroja lisääviä tekijöitä. Kaikilla haastateltaville muodostui vahva opettaja-identiteetti. Vahva ammatti-identiteetti on tärkeä osa työhön kiinnittymistä ja siinä pysymistä (Hakanen, 2011, s. 72), joten haastateltavilla kaikilla oli hyvät lähtökohdat ammatissa menestymiseen. Erityisesti haastateltava B koki opiskeluajan harjoittelun hyvin hedelmälliseksi oman ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Tämän voi huomata esimerkistä (5). Haastateltaville A ja C ammatillinen identiteetti oli jo rakentunut aikaisemmassa vaiheessa.

Esimerkki 5

Haastateltava B: Mä sain niissä ensimmäisissä harjoitteluissa tosi hyvää palautetta. Se palaute oli sellaista kokonaisvaltaista. Se oli todella rohkaisevaa ja autto mua eteenpäin

Vahvan ammatti-identiteetin lisäksi jokainen haastateltavista koki saavansa tarpeeksi hyvän perehdytyksen ja tuen tehtäviin, joten työ pystyttiin tekemään hyvin annettujen resurssien valossa. Haastateltava C nosti esiin myös oman aineen toisen opettajan vahvan tuen. Tämän voi huomata esimerkistä (7). Vaikka kukaan haastateltavista ei ollut toiminut selkeässä yhteisopettajuusmallissa, tuki koettiin aina olevan läsnä. Monet pystyivät hyödyntämään toisten opettajien luomia materiaaleja ja keskustelemaan arvioinneista ja muusta aineen sisäisestä asiasta. Tätä tukevat esimerkit (6 & 8). Hyvä ja luonteva yhteistyö työyhteisön sisällä kerryttää vuorovaikutuksellisia voimavaroja, joiden avulla kriisien selättäminen on helpompaa (Goldsmith, 2004).

Esimerkki 6

Haastateltava B: Mä koin, että koko työyhteisö otti mut avosylin vastaan.

Esimerkki 7

Haastateltava C: Kollega otti mut tosi vahvasti ohjattavaksi. Sain häneltä tosi paljon apua ja tukea.

Esimerkki 8

Haastateltava A: Mulla on kyllä ollut sillee hyviä työyhteisöjä aina. Kyllä mä koen, että on aina saanu apua, kun on tarvinnut sitä.

Haastatteluissa nousi esiin myös onnistumisen kokemukset ja työn merkittävyys. Jokainen haastateltavista kertoi tekevänsä todella merkittävää työtä. Heillä oli paljon onnistumisen kokemuksia niin oppimistulosten kuin arkipäiväisten kohtaamisten suhteen. Iloa koettiin niin arkisista keskusteluista kuin siitä, että huomasi oppilaan sisäistävän haastavan aiheisällön tunnilla. Esimerkki (9) tiivistää haastateltavien ajatukset työn merkityksellisyydestä.

Esimerkki 9

Haastateltava C: Mä tein maailman tärkeintä työtä.

Vaikka päälle päin katsottuna asiat olivat kunnossa, haastateltava B kertoi kokeneensa riittämättömyyden tunnetta. Riittämättömyyden tunne liittyi olennaisesti työmäärän. Esimerkissä (10) tuodaan esille työn paljous; työtä oli liikaa ja aina löytyi jotain, mitä olisi voinut vielä tehdä. Haastateltavan B lisäksi myös A ja C toivat esiin liiallisen työmäärän. Tekemistä oli aina ja usein sen joutui viemään kotiin asti, sillä selkeää työaika ei ollut ja sen rajaaminen tuntui haasteelliselta. Kaikilla haastateltavilla yksi suurin syy heidän mukaansa alanvaihtoon olikin liiallinen työmäärä. Kahdella kolmesta haastateltavasta, haastateltavilta B ja C, alanvaihto tapahtuikin uupumis-diagnoosin seurauksena. Uupuminen ei myöskään ollut aina vain uupumista työhön, vaan koko elämään. Haastateltava B tuo tämän esille esimerkissä (11).

Esimerkki 10

Haastateltava B: Se viimeinen vuosi, kun olin töissä, niin mä tein puolentoista opettajan työt. Mulle kasaantui kaikkien puuttuvien opettajien työt. Työtä oli oikeesti ihan liikaa.

Esimerkki 11

Haastateltava B: Mä siis sairastuin sellaseen uupumukseen. Se ei ollut pelkästään työuupumista, vaan ehkä enemmän koko elämään uupumista. Menin siinä tosi huonoon kuntoon ja jouduin lopettaa työt.

Lopullinen alan vaihto päätös oli kuitenkin jokaiselle haastava, sillä kaikki kokivat tekemänsä työn äidinkielen ja kirjallisuuden opettajana hyvin merkittävänä. Kaksi haastateltavista, B ja C, joutui uupumisen myötä etsimään toisenlaisia töitä. Yksi haastateltavista, haastateltava A, oli sen sijaan vielä alalla ollessaan alkanut miettiä muita, vähemmän työläitä työvaihtoehtoja. Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan haluaisi tai voisi palata alalle ainakaan lähitulevaisuudessa. Tätä tukevat esimerkit (12, 13 & 14). Palaamisen eston syiksi nousivat terveys, liiallinen työmäärä ja tyytyväisyys siihen työhön, mitä tekee tällä hetkellä.

Esimerkki 12

Haastateltava B: Mä oon viimeaikoina haaveillut kyllä lukion äikän opettamisesta, mutta tän hetken kykyihin ja voimavaroihin nähden se ois mulle liikaa. Äikän tekstien korjaaminen olis liikaa, kun niitä on niin paljon. Se on kognitiivisesti hyvin haastavaa ja ne heikenty, mulla sen uupumuksen myötä.

Esimerkki 13

Haastateltava C: Mä en halua lukea enää yhtään niitä tekstejä. En ainuttakaan.

Esimerkki 14

Haastateltava C: Missään tapauksessa en voisi palata lukiotyöhön sellaisena kuin se on nykyään.

Viimeisenä haastattelussa käsitelimme vielä mahdollisia muutoksia, mitä haastateltavat toivoisivat alalle, jos palaisivat äidinkielen ja kirjallisuuden lukio-opettajan työhön. Konkreettisin muutos, jonka jokainen haastateltava oli tuonut esille läpi haastattelun, oli työmäärän vähentäminen ja resurssien lisääminen. Myös selkeä työaika auttaisi työmäärän hallitsemisessa. Yksi haastateltavista, haastateltava C, koki olevansa täydellinen työhön, mutta rakenteet estivät työn tekemisen hyvin. Hän kertoi ongelmaksi muodostuneen jatkuvan uudistumisen ja lisääntyvän opetuksen, vaikka tunteja ei ole tullut lisää. Hän toivoisikin suuria muutoksia rakenteisiin.

5 POHDINTA

5.1 Tulosten tarkastelu

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on, että minkälaisia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä on äidinkielen kielen ja kirjallisuuden aineenopettajien työssä. Aineistossa esiin nousseita positiivisia työhyvinvoinnillisia tekijöitä oli monia: intohimo alaa kohtaan, palaute, vahva kollegiaalinen tuki, kattava perehdytys, selkeät työtehtävät, työn merkityksellisyys, onnistumisen kokemukset sekä vahva opettaja-identiteetti. Aikaisemmissa tutkimuksissa esiin työhyvinvointiin liittyvät tekijät olivat pitkälti samoja; aikaisemmissa tutkimuksissa työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ovat olleet yhteistyö ja tuki (Puhakka & Silvennoinen, 2011; Kokko & Ukkonen, 2013; Jukarainen 2021; Onnismaa, 2010; Räsänen, 2023; Niemi, 2013), merkityksellisyyden tunne (Puhakka & Silvonen, 2011; Niemi, 2013), kiinnostus opettamaansa alaa kohtaan (Niemi, 2013), palaute (Puhakka & Silvennoinen, 2011; Onnismaa, 2010), selkeä työnkuva (Onnismaa, 2010) ja vahva opettaja-identiteetti (Räsänen, 2023). Tutkimuksissa nostettiin myös esille työn vaikutusmahdollisuudet (Puhakka & Silvonen, 2011; Onnismaa, 2010) sekä työn itsenäisyys (Onnismaa, 2010). Nämä eivät kuitenkaan tulleet tämän tutkimuksen aineistossa esille.

Tässä tutkielmassa nousi esiin kattava perehdytys ja onnistumisen kokemukset, joita aikaisemmissa löytämissäni tutkimuksissa ei ole käsitelty. Toisaalta onnistumisen kokemukset voidaan laittaa työn merkityksellisyyden alle, sillä merkityksellisyys muodostuu aina kokemusten kautta. Kattavan perehdytyksen poisjäännin voi selittää opettajan työn omalaatuisuudellaan; työtä tehdään persoonallaan opetussuunnitelmaa noudattaen. Aineistossa esiintyvät työhyvinvointia edistävät tekijät ovat täten suurimmilta osin linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa.

Myös negatiivisia tekijöitä löytyi: opinnot eivät vastanneet työelämää tai valmistaneet luokkahuonetilanteisiin, riittämättömyyden tunne sekä liiallinen työmäärä. Aikaisemmissa tutkimuksissa löytyneitä tekijöitä olivat tuen puute (Puhakka & Silvennoinen, 2011; Jukarainen 2021; Onnismaa, 2010), heikko johtaminen (Jukarainen, 2021), resurssien puute ja vaatimusten kasvu (Jukarainen, 2021; Räsänen, 2023), ammatillisen sitoutuminen puute (Räsänen, 2023) vaikutusmahdollisuuksien puute (Puhakka & Silvonen, 2011), oppilasmassan haastavuus (Puhakka & Silvonen, 2011; Onnismaa, 2010), palautteen puute (Onnismaa, 2010), kiire (Puhakka & Silvonen, 2011; Onnismaa, 2010), riittämättömyyden ja kyynisyyden tunne (Räsänen, 2023), merkityksellättömyyden tunne (Räsänen, 2023) sekä stressi (Onnismaa, 2010; Niemi, 2013).

Toisena tutkimuskysymyksenä on, että vaikuttivatko edellä mainitut tekijät haastateltavien mukaan alanvaihtoon. Haastateltavat kertoivat alanvaihtoon vaikuttavan etenkin liiallinen työmäärä, työuupumus sekä unelma-ammatin löytäminen. Jokainen kohdista on liitettävissä työhyvinvointiin. Samat tekijät nousevat esiin myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Aikaisempien tutkimusten mukaan opettajien alan vaihdon taustalla on ammatillisen sitoutumisen puute (Räsänen, 2023), perusopetusjärjestelmään liittyvät syyt (Räsänen, 2023; Lehtinen 2014), työn kuormittavuus (Räsänen, 2023; Onnismaa 2010), uupuminen (Ojaniemi, 2021; Onnismaa 2010), unelma-ammatin löytäminen (Ojaniemi, 2021). Nämä kaikki syyt tulivat erilaisin tavoin painottuen esiin tässä tutkielmassa. Tästä tutkielmassa ei kuitenkaan tullut alanvaihdon syinä esiin opettajan työn yksinäisyys tai huonot urakehitysmahdollisuudet, jotka Lehtinen (2014) oli nostanut tutkielmassaan esiin. Tulevaisuudessa hyvinvoinnin edistämisen kannalta liiallinen työmäärä ja työuupumus ovat alalta pois työntäviä tekijöitä, joihin olisi hyvä kiinnittää huomiota myös tulevaisuudessa

Haastateltavilla oli paljon työhyvinvointia tukevia tekijöitä heti koulutuksesta lähtien: kattava perehdytys, onnistumisen kokemukset, vahva opettaja-identiteetti sekä kollegoiden tuki. Työn voimavaroja oli paljon, mutta vaatimukset ovat liian painavia. Lopullinen päätös alanvaihtamisesta ei riippunut vain yhdestä tekijästä, vaan oli pikemminkin kaiken summa; haastateltava A haaveili toisesta työstä samalla kun äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajan ammatti työnsi häntä pois liiallisella työmäärällä. Haastateltavat B ja C päätyivät vaihtamaan alaa uupumuksen seurauksena.

Voimme täten todeta työhyvinvoinnillisten tekijöiden olevan avain asemassa alanvaihtopäätöksen kanssa. Kuten Virolainen (2012, s. 52–53) mainitsi teoksessaan, alanvaihtoon liittyy lähes aina työhyvinvoinnillisia syitä. Tutkimukseni tukee tätä väitettä, sillä jokaisen alanvaihtajan päätökseen liittyi haave paremmasta työhyvinvoinnista. Huomion arvoista on myös se, että tutkimuksessa en löytänyt mitään vain äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajalle ominaista työhyvinvointiin liittyvää alanvaihtotekijää, vaan kaikki olivat linjassa aikaisempien opettajien alanvaihtoon liittyvien tutkimusten kanssa.

5.2 Luotettavuus ja jatkotutkimusaiheet

Laadullinen haastattelututkimus on aina sosiaalinen konstruktio, jossa tutkija tulkitsee haastateltavien tekemiä tulkintoja (Puusa, 2011, s. 73). Täten tutkimus ei kuvaa ilmiötä, tässä tapauksessa äidinkielen ja kirjallisuuden opettajien työhyvinvointia ja alan vaihdon syitä, autenttisesti, vaan pikemminkin subjektiivisesti.

Tutkimus ei ole myöskään lääketieteellinen, joten painotus on haastateltavien omassa kokemuksessa, ei lääketieteellisessä todellisuudessa.

Onnistunut metodien valinta on myös kyseenalaista. Haastatteluaineistojen analysointi, tulkinta ja raportointi on usein hyvin ongelmallista, sillä valmiita malleja sen toteuttamiseen ei ole saatavilla (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 35). Ei voida siis suoraan verrata, onko tämä haastattelurunko oikea tähän tilanteeseen, sillä kaikki on suhteellista. Haastattelut sisältävät usein myös paljon virhelähteitä niin haastattelijan kuin haastateltavan puolesta (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 35). Tämä ei ole kuitenkaan tässä tutkimuksessa mielestäni suuri ongelma, sillä tutkimme haastateltavien omia subjektiivisia kokemuksia, joten oikeaa tai väärää ei ole olemassa. Sisällönanalyysimenetelmässä on myös ongelmansa, vaikka tutkimus itsessään onnistuisikin hyvin. Sisällönanalyysin avulla emme luo uutta tietoa, vaan pikemminkin järjestelme aineistoa johtopäätösten luomista varten. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 105).

Tutkija on itsessään luotettavuustekijä, sillä oma tausta vaikuttaa aina siihen, kuinka aineistoa analysoidaan, vaikka pyrittäisiin objektiivisuuteen. Kun tutkimuksen kohteena on yksilöiden subjektiiviset kokemukset, on otannalla suuri merkitys. Etenkin näin pienen otannan kohdalla huomion arvoista on se, että tulokset ovat vain yksittäisiä tapauksia. Tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa siis suuresti yksilön omat ajatukset ja näin pienellä otannalla ne voivat vääristää asian todellisuutta.

Kaksi haastateltavista kertoi, että tuntui ikävältä kertoa nuorelle alaa opiskelevalle ihmiselle työkentältä löytyvistä epäkohdista, joten tämä on voinut vaikuttaa asioihin, joita he ovat kanssani uskaltaneet tai kehdanneet jakaneet.

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tavoitteena olisi lisätä ymmärrystä äidinkielen kielen ja kirjallisuuden aineenopettajien alanvaihtoon johtaneista syistä. Tutkimus voitaisiin toteuttaa uudelleen isommalla otannalla, jolloin voisimme saada yleistettävää tulosta. Haastateltavien määrän ollessa hyvin pieni, tässä tapauksessa vain kolme, emme saa yleistettävää tulosta vaan pikemminkin tapauskohtaisia havaintoja. Saimme kuitenkin arvokasta tietoa; haastattelun avulla pääsimme pureutumaan alan vaihtajien omiin kokemuksiin ja näkökulmiin sekä ymmärtämään heidän lähtökohtiaan.

Olisi myös mielenkiintoista nähdä vastaavaa tutkimusta myös muilla kentillä kuin vain lukiossa toimineiden äidinkielen ja kirjallisuuden opettajilta. Mielestäni työhyvinvointi tarvitsee paljon enemmän ammattikohtaista tarkastelua, jotta voisimme tarttua ongelmakohtiin. Toisaalta työelämään liittyvät keskustelut ovat pääsääntöisesti negatiivisiin epäkohtiin suuntautunutta, kuten tämäkin tutkimus. Täten voisi olla antoisaa tutkia asiaa myös toisesta suunnasta; voisimme tutkia enemmän työn positiivisia näkökulmia, kuten merkityksen muodostumista tai työn

imua. Näin voisimme saada uutta näkökulmaa asiaan: mikä jo toimii, mitkä käytänteet ovat hyviä ja mitä voisi lähteä edistämään myös toisissa työyhteisöissä.

LÄHTEET

Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 88(1), 52.

Duodecim lääkärikirja (2022). *Työuupumus (burnout)*. Viitattu 25.3.2024.
<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Eriksson, P. & Koistinen, K. (2005). *Monenlainen tapaustutkimus*. Kuluttajatutkimuskeskus.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/a8adc2c5-9541-449d-88f9-72e97cf60a7a/content>

Goldsmith, D. (2004). *Communicating social support*. Cambridge University Press.

Golnick, T. & Ilves, V. (2021) *Opetusalan työolobarometri 2019*. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ.
https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyoolobarometri_2019_nettiin.pdf

Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. (Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27). Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Tammerprint Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2006). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki University Press.

Hyvärinen, M., & Löyttyniemi, V. (2005). Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino.

Jukarainen, M. (2021). Varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointi. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.] JYX-julkaisuarkisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/76089>

Kokko, K. & Ukkonen, P. (2013). Musiikinopettajan hyvinvointi 2012. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.] JYX-julkaisuarkisto <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201304071400>

Laitinen, M. & Uusitalo, T. (2008). Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa R. Kaasila, R. Rajala & K. Nurmi (toim.) *Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä*. (s.106-151). Lapin yliopistokustannus.

- Lehtinen, A. (2014). *ENSIN OPETTAJIKSI, SITTEEN ALAN VAIHTO. Opettajankoulutukseen hakeutumisen motiivit ja opettajien alan vaihdon syyt.* [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.] JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201405071633>
- Luukkainen O. (8.5.2019). Onko opettajan työn vetovoima katoamassa? *Opetusalan Ammattijärjestö OAJ blogiartikkeli.* Viitattu 22.11.2023 <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/ollin-blogi/2019/onko-opettajan-tyon-vetovoima-katoamassa/>
- Manka, M.-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi.* Alma Talent.
- Niemi, J. (2013). *Työn imu ja työuupumus musiikinopettajien kokemana.* [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.] JYX-julkaisuarkisto <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/41291>
- Ojala, S. & Jokivuori, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), *Työhyvinvointi ja organisaation menestys* (s.23-40). Gaudeamus.
- Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Opetushallitus. https://www.researchgate.net/publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetushallitus
- Ojaniemi, R. (2021). *Varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksia alanvaihtoon johtaneista syistä.* [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.] JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202202281731>
- Puhakka, H. & Silvonen, J. (2011). *Opinto-ohjaajan työstä ja hyvinvoinnista.* https://www.researchgate.net/publication/266374622_Opinto-ohjaajan_tyosta_ja_tyohyvinvoinnista
- Puusa, A. (2011). Haastattelu laadullisena tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa A. Puusa. & P. Juuti (toim.) *Menetelmä viidakon raivoajat – Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan.* Hansaprint.
- Räsänen, K. (2023) ”Minä junnaan paikallani” – Opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työsuhteeseen. Väitöskija. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4963-9>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *Kvali-MOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto: Tyypittely.* Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 22.11.2023 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_5.html
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.*
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis.* Taylor & Francis Group.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. *Työhyvinvointi.* Viitattu 30.11.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen mielenterveys ry. (2022). *Resilienssi auttaa selviytymään.* Viitattu 30.11.2023 <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>

- Työterveyslaitos. (2021). *Työhyvinvointi*. Viitattu 16.4.2024
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Gummerrus.
- Valtanen, T. (2022). *Opettajapulasta kärsivässä Suomessa ei tiedetä edes pätevien opettajien määrää – ministeriö kiirehtii uutta rekisteriä*. Yleisradio. Viitattu 30.4.2024. <https://yle.fi/a/74-20009642>
- Vuori, J. (2023). *Laadullinen sisällönanalyysi*. Tietoarkisto Tampereen yliopisto. Viitattu 22.11.2023
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallanalyysi/>
- Vuorivirta, P. (2008). *Sairas vai työkyvytön*. *Kelan Sanomat*, 4. Kansaneläkelaitos.
- Vähäsantanen, K. (2009). *Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa*. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & S. Saarinen. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY.

LIITTEET

LIITE 1

Haastattelurunko

Taustatiedot

- Kauan toimi äidinkielen ja kirjallisuuden opettajana?
- Missä / mitä astetta opetti?

Alalle päätyminen

Opinnot

- Millaista oli / mitä mieltä on?
- Millainen kuva työelämästä muodostui?
- Millaiset valmius työelämään sai?
- Miten koki aineenhallinnan (suomen kieli ja kirjallisuus)?

Työelämän aloitus (kiinnittyminen)

- millainen työpaikka?
- perehdytys / kollegojen ja johtajan tuki (yhteisöllisyys, kiinnittyminen)
- millainen tunnelma jäi?

Työelämä (ja siihen kiinnittyminen, motivaatio, hyvinvointi)

- millaista oli työskennellä
 - o Rakentuiko oma opettaja-identiteetti?
 - o Oman aineen hallinta (kahden alan ammattilainen)?
 - o Kokiko onnistumisen kokemuksia?
 - o Oliko vaikutusmahdollisuuksia?
 - (selkeys tehtävissä?)
 - o Kokiko arvostus ja saiko palautetta?
 - o Kollegoiden tuki?
 - o Pitikö työtä merkittävä?

Alanvaihtoon johtaneet syyt/tapahtumat

Ajatuksia takaisin paalaamisen mahdollisuudesta

- Minkälaisia muutoksia toivoo / jos toivoo
- Miten kokee suomen kielen ja kirjallisuuden suhteessa muihin opettaviin aineisiin?
 - o (helppous/vaikeus, kokonaisuuden koko)
- Vaikuttivatko enemmän rakenteet vai sisäiset tekijät lopulta alanvaihtoon?
- Mitä teet nyt? Liittyykö äidinkielen ja kirjallisuuden opettajan työhön?
- Ovatko syyt sellaisia, miksi kuka vain (aineen)opettaja voisi vaihtaa alaa?