

OPETTAJAN TYÖSSÄ JAKSAMISEN MONINAISUUS

Tutkimus 1. - 6.-luokkien opettajien työssä jaksamisesta

Sanna Jokiniemi

Henna - Riikka Ruuska

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Kevät 2002

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

JOKINIEMI, S. & RUUSKA, H - R. 2002. Opettajan työssä jaksamisen moninaisuus. Tutkimus 1. - 6.-luokkien opettajien työssä jaksamisesta. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma, 122 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa työssä jaksamisen laajaa kenttää opetustyössä. Työssä jaksaminen voi ilmetä joko hyvinvointina työssä tai työuupumisena. Tutkimuksessa selvitimme niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat opettajan työssä jaksamiseen. Selvitimme myös, kuinka hyvinvointia voitaisiin ylläpitää ja samalla ehkäistä uupumista. Tutkimuksen empiirisessä osuudessa kartoitimme kyselylomakkeen avulla Jämsän kaupungin luokanopettajien sekä 1. - 6.-luokalla toimivien erityisopettajien työssä jaksamista jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden ja työn herättämien tunteusten kautta. Samalla kokoamme niitä keinoja, joita opettajat Jämsässä ovat käyttäneet, käyttävät ja toivovat käytettävän työhyvinvoinnin ylläpitämisessä.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä esittelemme niitä keskeisiä opettajan työhön liittyviä tekijöitä ja muutoksia työnkuvassa, jotka ovat kiinteästi sidoksissa nimenomaan opettajan työssä jaksamiseen. Työssä jaksamista käsittelemme hyvinvoinnin ja uupumisen kautta. Työuupumuksen etenemisen malleja on useita. Myös uupumuksen ilmenemistä on moni tutkija tarkastellut. Hyvinvointi työssä edellyttää sitä, että kaikki työhön vaikuttavat tekijät; yksilölliset, työyhteisölliset sekä toimintaympäristölliset tekijät, ovat tasapainossa. Työhyvinvointia edistävillä ja uupumista ehkäisevillä toimenpiteillä tulisi huomioida kaikki nämä tekijät. On kuitenkin muistettava, että työssä jaksaminen on sidoksissa yksilön omaan kokemukseen omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan.

Tutkimustuloksissa nousivat esille voimakkaasti yksilöllisten tekijöiden vaikutus työssä jaksamiseen. Yksilön persoonallisuuden piirteet vaikuttivat paljon siihen kuinka hän koki työyhteisöllisten ja toimintaympäristöllisten tekijöiden vaikuttavan työhönsä ja omaan työssä jaksamiseensa. Tutkimusjoukosta oli erotettavissa kolme erilaista persoonallisuustyyppiä: jaksaja, selviytyjä ja uupuja. Miesten osuus uupujista oli huomattavan suuri. Työ herätti näissä erilaisissa tyypeissä erilaisia tuntemuksia. Uupujilla ei voimakkaita tuntemuksia ollut juuri lainkaan verrattuna jaksajiin ja selviytyjiin. Työtä vaikeuttavista tekijöistä esille eniten nousivat kiire, jatkuva muutos sekä opetustiloihin, ilmanvaihtoon ja oppilasryhmiin liittyvät tekijät. Työyhteisölliset tekijät

vaikeuttivat työtä paljon vähemmän kuin esimerkkinä edellä mainitut toimintaympäristölliset tekijät. Tukea työssä jaksamiseen opettajat kokivat saavansa kohtalaisen hyvin. Kuitenkin ehdotuksia ja toivomuksiakin työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi esitettiin runsaasti. Sekä teoreettisen tarkastelun että empiirisen tutkimuksen osuus tukivat toisiaan tuoden esille entistä selvemmin käsitteen työssä jaksaminen moninaisuuden.

Avainsanat: opettaja, luokanopettaja,  
työssä jaksaminen, hyvinvointi työssä, työuupumus,  
yksilö, työyhteisö, toimintaympäristö,  
uupumisen ehkäisy, hyvinvoinnin ylläpitäminen

## LUKIJALLE

Tämän tutkimuksen tekeminen on ollut pitkäkestoinen prosessi, joka on opettanut meille paljon niin työssä jaksamisesta, tutkimuksen tekemisestä kuin itsestämmekin. Olemme päässeet kurkistamaan sellaiselle negatiiviselle puolelle opettajan työtä, josta ei paljoa puhuta opiskeluvaiheessa. Kuitenkaan tämä ei ole lannistanut meitä. Päinvastoin. Epäkohtia työssä on ja niitä varmasti tulee aina olemaan. Pääasia on, että uuvuttavat tekijät tiedostetaan ja niihin pyritään aktiivisesti vaikuttamaan. Ainakin nyt tuntuu siltä, että itseltä löytyisi halua toimia ja pyrkiä tuomaan epäkohtia esille ja parantamaan niitä. Samalla on ikävä kyllä hyväksyttävä se, että yksilön kyky vaikuttaa ja parantaa epäkohtia on rajallinen.

Opettajan työ on arvokasta ja tärkeää, on ajatus, joka on vain kirkastunut ajatuksissamme tutkimuksen teon aikana. Opettajan työ on sitä, mitä haluamme tehdä. Työssä jaksamiseen tutustuminen on antanut meille hyvät eväät hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja uhkaavan työuupumisen tunnistamiseksi.

Tässä tutkimus- ja oppimisprosessissa emme ole olleet yksin, vaan työn tekemisessä ovat auttaneet useat ihmiset. Tässä yhteydessä haluaisimmekin antaa suuren kiitoksen Jämsän kaupungin opettajille, jotka osallistuiivat tutkimukseen aktiivisesti. Heidän vastauksensa ja terveisensä antoivat meille uskoa tutkimusaiheemme tärkeyteen, ja ennen kaikkea siihen, että opettajan työ todella on tärkeää ja epäkohdista huolimatta antoisaa. Lisäksi haluamme kiittää Jämsän kaupunkia ja koulutoimea työmme helpommaksi tekemisestä sekä erityisesti koulutoimenjohtajaa Antti Rastelaa, jonka apu oli monellakin tapaa tutkimuksemme kannalta merkittävää. Erityinen kiitos kuuluu myös ohjaajallemme Tuula Matikaiselle, joka vielä yliopistoa vaihdettuaankin jaksoi auttaa ja ohjata meitä käytännön järjestelyjen vaikeuksista huolimatta. Hänen kannustava palautteensa piti meidät käynnissä. Kiitos myös kaikille niille läheisille ja ystäville, jotka ovat kestäneet työskentelystämme aiheutuneita kiireitä ja väsymystiloja, ja joiden tukea sekä motivointia ilman työskentely olisi ollut huomattavasti raskaampaa. *Kiitos!*

Olemme tehneet koko tutkielman yhteistyössä ja haluamme, että se arvostellaan yhteisellä arvosanalla.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	LUOKANOPETTAJAN TYÖ JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	9
	2.1 Opettajan työn luonne.....	9
	2.2 Opettajan työn muutokset.....	10
3	OPETTAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	11
	3.1 Hyvinvointi työssä.....	12
	3.2 Työssä uupuminen.....	13
4	HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	18
	4.1 Yksilölliset tekijät.....	19
	4.1.1 Jaksaja.....	23
	4.1.2 Uupuja.....	24
	4.2 Työyhteisölliset tekijät.....	25
	4.3 Toimintaympäristölliset tekijät.....	28
5	HYVINVOINNIN YLLÄPITÄMINEN JA UUPUMISEN EHKÄISEMINEN ..	30
	5.1 Yksilölliset keinot.....	31
	5.2 Työyhteisölliset keinot.....	33
	5.3 Toimintaympäristölliset keinot.....	34
6	TUTKIMUKSEN TEKEMINEN.....	36
	6.1 Tutkimusongelmat.....	36
	6.2 Yleiskartoitus tutkimusmenetelmänä.....	37
	6.3 Tutkimuksen toteuttaminen.....	39

7	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	40
7.1	Tutkittavat opettajat .....	40
7.2	Työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.....	43
7.2.1	Yksilölliset tekijät.....	43
7.2.2	Työyhteisölliset tekijät.....	49
7.2.3	Toimintaympäristölliset tekijät.....	51
7.3	Opettajien kokemukset ja tuntemukset työssä .....	54
7.4	Hyvinvoinnin lisäämiseen ja uupumisen ehkäisemiseen tähtääviä tekijöitä .....	57
7.4.1	Opettajien käyttämät keinot hyvinvoinnin lisäämiseen ja uupumisen ehkäisemiseen.....	57
7.4.2	Yhteiskunnalta, kunnalta ja koulun johdolta saatu tuki.....	58
7.4.3	Yhteiskunnalta, kunnalta ja koulun johdolta toivottu tuki.....	59
8	TULOSTEN TARKASTELU .....	61
8.1	Tutkimuksen luotettavuus.....	61
8.2	Tutkimustulosten analysointi.....	64
9	POHDINTA.....	73
	LÄHTEET .....	82
	LIITTEET .....	87
	Liite 1: Lindströmin ja Kalimon (1988) mukaan henkiseen hyvinvointiin työssä vaikuttavat tekijät.....	87
	Liite 2: Huoneentaulu työuupumisen itsehoidosta ja ehkäisystä.....	89
	Liite 3: Kyselylomake .....	90
	Liite 4: Asenneväitteistä muodostettujen summamuuttujien sisältämät väitteet.....	98
	Liite 5: Summamuuttujien sisäiset korrelaatiot.....	100
	Liite 6: Työn herättämien tuntemusten keskinäiset korrelaatiot .....	105
	Liite 7: Jaksaja-, selviytyjä- ja uupujatyyppeiden summamuuttujien keskihajonnat ja keskiarvot .....	107
	Liite 8: Persoonallisuustyyppien ja työtä vaikeuttavien tekijöiden ristiintaulukointi.....	109
	Liite 9: Persoonallisuustyyppien ja työn herättämien tuntemusten ristiintaulukointi.....	117

## 1 JOHDANTO

*"Katsot virtaa -  
ajatuksesi eivät niin vain uudistu ja puhdistu.  
Sinun on elettävä niin kuin virtaisit.  
Kuulet sisältäsi kuin musiikkia  
tai hiljaisen laulun.  
älä noin vain hyräile sitä pois. Kuuntele.  
Se on ainoa äänesi."*

(Salakka 1986, 35.)

Työssä jaksamisesta on viime aikoina keskusteltu paljon yhteiskunnassamme. Jatkuvat muutokset, kiire, tulosvastuullisuus ja säästöt heijastuvat myös opettajan työhön. Opettajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa työn kohteena on lapsi, yhteiskunnan tulevaisuuden tekijä. Sillä, kuinka opettaja jaksaa työssään on vaikutusta siihen, kuinka hyvin hän kykenee toimimaan työssään. Työssä jaksaminen ei koskekaan koskaan pelkästään yksilöä, vaan sillä on vaikutuksensa laajemmalle alueelle.

Luonteeltaan opettajan työ eroaa monista muista ammateista, ja siksi käsiteltäessä opettajien työssä jaksamista tulee tarkastella myös opettajan työn erityispiirteitä. Monet näistä erityispiirteistä vaikuttavat opettajan jaksamiseen. Työssä jaksamisen moninaista kenttää onkin pyrittävä katsomaan kokonaisuudessaan, pelkkä opettajien hyvinvoinnin kartoitus ja oireiden selvittely ei riitä. Teoriaosuudessa tarkastelemme työssä jaksamista sen eri näkökulmista. Työssä jaksamisen kokeminen on yksilöllistä. Yksilön oma tulkinta omasta hyvinvoinnistaan on ratkaisevaa. Hyvinvointi tai uupuminen työssä ilmenevät jokaisella eri tavoin. Ne syntyvät eri tekijöistä eri ihmisillä. Työssä jaksamiseen vaikuttavat useat tekijät, eikä pelkästään yhtä osatekijää tarkastelemalla voida saada kattavaa kuvaa siitä, miten opettajat jaksavat työssään ja mitä mahdollisen hyvinvoinnin tai uupumisen takana on. Tärkeää olisi löytää sekä hyvinvointia edistäviä tekijöitä että syitä työssä uupumiselle, jotta uupumisen ennaltaehkäisy ja hoito voitaisiin suunnitella vastaamaan todellisia tarpeita.

Tutkielman empiirisessä osuudessa kartoitamme ja tarkastelemme Jämsän kaupungin luokanopettajia sekä 1. - 6.-luokilla toimivia erityisopettajia ja heidän jaks-

mistaan syiden, työn herättämien tuntemusten ja ennaltaehkäisyn kannalta. Työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä nousevat esille erityisesti yksilölliset tekijät. Tuomme esille opettajien hyväksi kokemat sekä kaipaamat hyvinvointia ylläpitävät ja uupumista ehkäisevät keinot. Tuloksista on toivottavasti käytännön hyötyä Jämsän koulutoimenjohdolle mahdollisten työssä jaksamiseen liittyvien toimien suunnittelussa ja toteutuksessa.

Pro gradu -tutkielmamme lähtökohtana aiheen kiinnostavuuden ja tärkeyden lisäksi oli se, että halusimme tehdä tutkimuksen, josta voisi olla todellista hyötyä meille itsellemme, tutkittaville opettajille sekä opettajille yleensä. Opettajien työssä jaksamista on tutkittu jonkin verran. Laajamittaista ja monipuolista tutkimusta aiheesta on kuitenkin vaikea löytää. Pyrimme tässä tutkimuksessa mahdollisimman monipuoliseen aiheen kartoitukseen. Aiheen työssä jaksaminen tärkeyttä lisää se, että opettajankoulutus ei ole antanut itsellemme juurikaan keinoja ylläpitää omaa hyvinvointiamme eikä ennaltaehkäistä tai hoitaa työuupumusta. Kokemuksemme koulumaailmasta ovat kuitenkin antaneet kuvan, että ongelmat työssä jaksamisen osalta ovat melko yleisiä. Toivomme itse pystyvämme huolehtimaan omasta hyvinvoinnistamme ja ennakoimaan uuvuttavat tekijät.



## 2 LUOKANOPETTAJAN TYÖ JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

### 2.1 Opettajan työn luonne

Opettajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa hän kohtaa aikuisena kasvattajana ja asiantuntijana oppilaansa ja heidän vanhempansa. Hän toimii muiden koulu yhteisön toimijoiden kanssa yhteistyössä. (Kohonen & Kaikkonen 1998, 134.) Vaikka opettajat ovat tekemisissä kymmenien ihmisten, oppilaiden ja kollegoiden, kanssa päivittäin silti opetustyöllä on erityisesti kouluissa ollut voimakas yksinäisyyden ja yksin tekemisen leima (Sahlberg 1998, 130). Yhteistyöstä huolimatta opettaja joutuu kantamaan yleensä vastuun työnsä tuloksista yksin (Syrjälä 1998, 28).

Opettajan työ luokkahuoneessa on usein massaopetusta, jossa on pyrittävä vastaamaan sekä oppilaiden yksilöllisiin että ryhmän tarpeisiin. Opettajan on samanaikaisesti herätettävä oppilaiden mielenkiinto opittavaan asiaan, kontrolloitava luokkahuonetapahtumia ja pyrittävä luomaan luokkaan mahdollisimman suojele oppimisympäristö ja ilmapiiri. (Syrjäläinen 1994, 34.)

Opettajuudella on sekä kulttuuriset että kansalliset ulottuvuudet. Opettajan identiteetti rakentuu pitkälti yhteisön käsityksistä opettajuudesta. (Laine 1998, 110 - 112.) Yksi opettajan perinteistä ammattikuvaa ylläpitävistä tekijöistä on yhteiskunnassa edelleen vallitseva myyttinen suhtautuminen opettajuuteen. Opettajan tulee olla hyvä opettaja, kuuluu opettajuuden myyteistä sitkeimpiin. Hyvän opettajuuden kriteerit tulevat yleensä ulkoapäin. Edelleen uskotaan, että hyvä opettaja ei erehdy koskaan, tietää aina enemmän kuin oppilaansa, on aina iloinen ja loputtoman kärsivällinen. (Koro 1998, 132.) Nämä käsitykset välittyvät oppilaiden, vanhempien ja opettajankouluttajien reaktioista ja suhtautumistavoista. Myös julkinen sana, media, ylläpitää tiettyä opettajakuvaa uutisoimalla, arvottamalla ja tuomitsemalla erilaisia opettajuuteen liittyviä ilmiöitä. (Laine 1998, 110 - 112.) Myyttien ylläpitäminen ohjaa usein opettajaa ja on esteenä opettajuuden muutokselle. Viisaampaa olisi käyttää hyvän opettajan myytin ylläpitämiseen käytetyt voimavarat oppilaiden kasvun ja oppimisen tukemiseen. (Koro 1998, 132.)

Eri intressiryhmillä on opettajan työhön varsin erilaisia ristiriitaisia odotuksia. Opettajan haasteellinen tehtävä on sovittaa yhteen nämä odotukset sellaiselle tasolle, että

koulun arkinen työ on avointa ja kaikkien osapuolten luottamukseen perustuvaa. (Koro 1998, 132 - 133.) Opettajan työhön ja työoloihin vaikuttavat oppimateriaali- ja väline-resurssien lisäksi monet säädökset ja määräykset, kuten koululait, asetukset, opetus-suunnitelman puitteet, keskushallinnon ja kuntatason ohjeet sekä virkaehtosopimukset. Peruskoulutuksen jälkeen opettaja on saanut usein, osittain virkaehtosopimuksen määräämää, täydennyskoulutusta. (Kohonen & Kaikkonen 1998, 134.) Perinteisesti opettajan työ on ylhäältä annettujen määräysten mukaan toimimista, joka näkyy tunnontarkkana opetussuunnitelman seuraamisena ja vahvana oppimateriaalisidonnaisuutena (Luukkanen 1998, 35).

## 2.2 Opettajan työn muutokset

Opetustyö kouluissa on yhteiskunnallisten muutosten vaikutuksesta muuttumassa entistä vaativammaksi. Perheiden muutokset, sosiaaliturvan heikentyminen, työelämän muutokset ja epävarmuustekijät sekä toimintaympäristöjen kansainvälistyminen lisäävät osaltaan yhteiskunnan eriarvoisuutta. Kotien paineet ja vaikeudet heijastuvat koulu-työhön oppilaiden keskittymisvaikeuksina, rauhattomuutena, väsymyksenä ja kiusaamisena. Opettajan työhön onkin tullut piirteitä sosiaalityöstä. Samalla työn kuormittavuus on lisääntynyt. (Kohonen & Kaikkonen 1998, 130.) Yhteiskunnan muutokset ovat heijastuneet kouluihin myös taloudellisen laman tuomina säästövelvoitteina. Samalla kun koulua on haluttu voimakkaasti kehittää, on myös jouduttu toimimaan entistä pienempien resurssien varassa. Tuntikehysten supistaminen, opettajien virkajärjestelyt, oppimateriaali- ja laitehankintamäärärahojen supistaminen sekä erityis- ja tukiovetustuntien vähentäminen ovat säästöjen tuomia tekijöitä, jotka vaikuttavat opettajan työn lisäksi myös oppilaiden hyvinvointiin. (Kääriäinen, Laaksonen & Wiegand 1997, 268.)

Opettamista koskevat uskomukset, käsitykset oppimisen lainalaisuuksista ja tiedon luonteesta sekä opettajan roolista oppimistapahtumassa ovat muuttuneet (Sahlberg 1998, 15). Opettajan rooli on muuttumassa pysyvästi tiedon jakajasta oppimisen ohjaajaksi ja tukihenkilöksi. Perinteisen tiedon jakamisen sijasta opettajan tehtävänä on ohjata oppilas tiedonlähteille ja tukea hänen itseohjautuvuuttaan. (Kääriäinen, Laaksonen & Wiegand 1997, 140.)

Olemme kehityksen myötä siirtyneet nopeasti informaatioyhteiskuntaan. Tätä kehitystä odotetaan myös koulutusjärjestelmän tukevan. Opettajat nähdään avainasemassa muutoksessa. (Piipari 1998, 56.) Kouluopetuksen on pysyttävä mukana

tieteellis-teknisen kehityksen vauhdissa ja vahvistettava aikaisempaa voimakkaammin oppilaiden itsenäistä arviointi- ja päätöksentekokykyä, jotta he pystyvät tekemään valintoja joka puolelta tulvivan tietotarjonnan paineessa. (Kääriäinen, Laaksonen & Wiegand 1997, 11 - 12.)

Kansainvälistyminen on tuonut opettajan arkipäivään uusia haasteita. Muutto- liikkeet maahan ja maasta, kansainväliset liikehdinnät sekä lisääntyneet yhteydet toisiin maihin näkyvät konkreettisesti kouluissa. Opettajien on otettava yhä heterogeenisempien koululuokkien oppilaiden kielelliset ja kulttuurilliset tarpeet huomioon ja otettava kantaa entistä enemmän erilaisuuden hyväksymiseen ja rasismiin. (Kääriäinen, Laaksonen & Wiegand 1997, 11 - 12.)

Koululainsäädännön uudistukset ovat vaikuttaneet merkittävästi oppilaiden erilaisuuden huomioimiseen. Olemme siirtyneet organisatorisesta eriyttämisestä yhä enemmän koulun sisäisiin keinoin tapahtuvaan eriyttämiseen. Käytännössä tämä on merkinnyt sitä, että yleisopetuksen ryhmiin sijoitetaan yhä enenevästi eri tavoin vammaisia ja erityistoimenpiteitä tarvitsevia oppilaita, joista useat tarvitsevat jatkuvasti henkilökohtaista avustajaa selviytyäkseen. Koulutoimeen kohdistuneiden säästötoimenpiteiden myötä avustajien palkkaamisesta on kuitenkin monin paikoin jouduttu luopumaan. Opettaja on joutunut, ja joutuu tulevaisuudessakin, yhä suurempien haasteiden eteen pyrkiesään toimimaan koulun tavoitteiden suuntaisesti sekä suunnittelemaan, organisoimaan ja hallitsemaan jatkuvasti muuttuvia tilanteita opetusryhmissä. (Kääriäinen, Laaksonen & Wiegand 1997, 138.)

### 3 OPETTAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

*”Työssä jaksaminen kuvaa sitä, millä tavalla ihminen suhtautuu työhön”* (Niskanen 1998, 13). Jaksamisen toisessa ääripäässä on työssään hyvinvoiva työntekijä ja toisessa uupunut työntekijä (Niskanen 1998, 13). Työssä jaksamiseen liittyviä rinnakkaisia ja osin päällekkäisiäkin käsitteitä on useampia.

Opettajien työssä jaksamista on tutkittu jonkin verran vuosien varrella. Tutkimusten tulokset vaihtelevat. Pitkälle koulutettujen palkansaajien ammatillisen keskusjärjestön, Akavan, vuonna 1999 teettämän tutkimuksen mukaan suurella osalla opetus-

henkilöstöä (71 %) on ainakin ajoittaisia vaikeuksia työssä jaksamisessa. Toimiasematasolla opettajat olivatkin Akavan selvityksen mukaan suurin jaksamisvaikeuksista kärsivä akavalainen ryhmä. (Akava 2000, 76.) Viinamäen (1997) tutkimuksen (n = 350) mukaan vuonna 1997 24 % suomalaisista opettajista kärsi masennuksesta, ja jopa noin puolella opettajista oli mielenterveyden häiriöitä. Opettajista noin kolmannes halusi vaihtaa ammattia ja vain neljännes olisi valinnut ammattinsa ehdottomasti uudelleen. (Viinamäki 1997, 138, 149.)

Yli kymmenen vuotta sitten Stjernbergin (1989) tekemän tutkimuksen (n = 298) mukaan oli vuonna 1989 uupuneita opettajia Suomessa 13,1 % - 18,9 %. Näiden uupuneiden opettajien vaikutus kohdistui vähintään 168000 - 243000 oppilaaseen. (Stjernberg 1989.) Nyt kun katsotaan esimerkiksi Akavan tutkimuksessa esitettyjä ajoittain uupuneiden määrää, nousee uupuneen opettajan vaikutuksen alaisten oppilaiden määrä huomasti vuodesta 1989.

### 3.1 Hyvinvointi työssä

Henkinen ja fyysinen hyvinvointi, jaksaminen, toimintakyky ja terveys ovat toisiinsa liittyviä käsitteitä. Hyvinvointia ja työniloa on vaikeampi mitata kuin uupumusta, ja niitä usein tutkitaankin uupumisen oireiden kautta. On helpompi tunnistaa niitä tekijöitä mitä puuttuu tai mitä on liikaa kuin niitä joita on sopivasti. (Miten jaksat työssä? 2000, 8.)

Hyvinvointia ja terveyttä voidaan kuvailla hyvän olon tunteen sävyttämäksi tilaksi. Maailman Terveysjärjestö WHO määrittää terveyden psyykkiseksi, fyysiseksi, henkiseksi ja sosiaaliseksi kokonaisuudeksi. Hyvinvointi on ennen kaikkea ihmisen oma kokemus omasta hyvinvoinnistaan, enemmän kuin ulkopuolisen toteama terveyden ja hyvinvoinnin tila. (Heiskanen & Salonen 1987, 12; Miten jaksat työssä? 2000, 8 - 11.)

Jotta opettaja voisi hyvin, hänen olisi löydettävä tasapaino ulkoisten vaatimusten ja omien taitojensa, asenteidensa, ihanteidensa ja identiteettinsä välillä (Sihvonen 1996, 47). Ihminen voi hyvin, jos elämä vaatii häneltä juuri hänen voimavarojensa mukaan (Miten jaksat työssä? 2000, 9). Kun opettaja tuntee tekevänsä sellaista mistä nauttii ja mikä on hyödyllistä, tuntee olevansa tasapainossa ympäristön kanssa ja saavuttaa tästä sekä arvostusta että taloudellisen korvauksen, hän jaksaa hyvin uupumatta. Hän saa energiaa tehdä ja toimia jo itsestään. (Vartiovaara 1996, 240.)

Työntekijä, joka on löytänyt itselleen sopivan tehtävän ja näkee mikä siinä on tärkeää, jaksaa työssään. Hän pystyy asettamaan työnsä laajempaan kontekstiin. Vaikka

hän osaa työnsä keskeiset kohdat, asettaa työ silti hänelle haasteita, jotka kannustavat kehittymään. Työhyvinvoinnin voidaan ajatella syntyvän juuri työtaidon, työhalun ja oivalluksen yhteisvaikutuksesta. (Miten jaksat työssä? 2000, 14.) Hyvinvointiin kuuluu, että työntekijä toimii tavalla, joka edistää vaikeuksista tai kriiseistä selviytymistä. Terveys ja hyvinvointi on ongelmia korjaava prosessi, johon kuuluvat elämänhallinta ja henkilökohtaiset selviytymiskeinot. (Miten jaksat työssä 2000, 9.) Hyvinvoinnin edellytys ei ole negatiivisten asioiden puuttuminen vaan niiden oikeanlainen käsittely.

Työtyytyväisyyttä eivät voi luoda pelkästään työn ulkoiset puitteen kuten palkka, työolot, työsuhteen varmuus. Pääpaino työtyytyväisyyden syntymisessä on itse työhön liittyvillä seikoilla. Työsuoritusten arvostaminen, vastuu, mielenkiinto ja kehittymismahdollisuudet ovat työtyytyväisyyden pohja. Kuitenkin myös ulkoiset puitteet on saatettava kuntoon, jos tavoitellaan työtyytyväisyyttä. Tärkeimmät edellytykset työtyytyväisyydelle ovat, että työ on psyykkisesti haastavaa ja työntekijä selviytyy siitä menestyksellisesti, työntekijä on henkilökohtaisesti kiinnostunut itse työstä, työ ei ole fyysisesti liian väsyttävää, työstä saatavat palkinnot ovat oikeudenmukaisia, työympäristö vastaa tarpeita ja edistää työtavoitteiden saavuttamista, työntekijä arvostaa itseään sekä että työyhteisön muilla työntekijöillä on samanlaiset perusarvot. (Pöyhönen 1987b, 130, 137.) On selvää, että työtyytyväisyyttä on vaikea saavuttaa, jos esimerkiksi työolosuhteet ovat puutteelliset, vaikka työ itsessään olisi mielenkiintoista. Suomalaiset opettajat ovat Salon (1994) tutkimuksen (n = 66) mukaan melko tyytyväisiä työhönsä (Salo 1994).

Hyvinvointi näkyy yleensä myös ulospäin. Hyvinvoivalla opettajalla päälimmäisenä tunteena on positiivinen hyvinvoinnin tunne. Hän on usein innostunut, tyytyväinen, iloinen, onnellinen ja hän toimii tavoitteellisesti. Hän tuntee itsensä energiseksi ja elinvoimaiseksi ja hallitsee myös kielteisetkin elämykset. (Vartiovaara 1996, 243.)

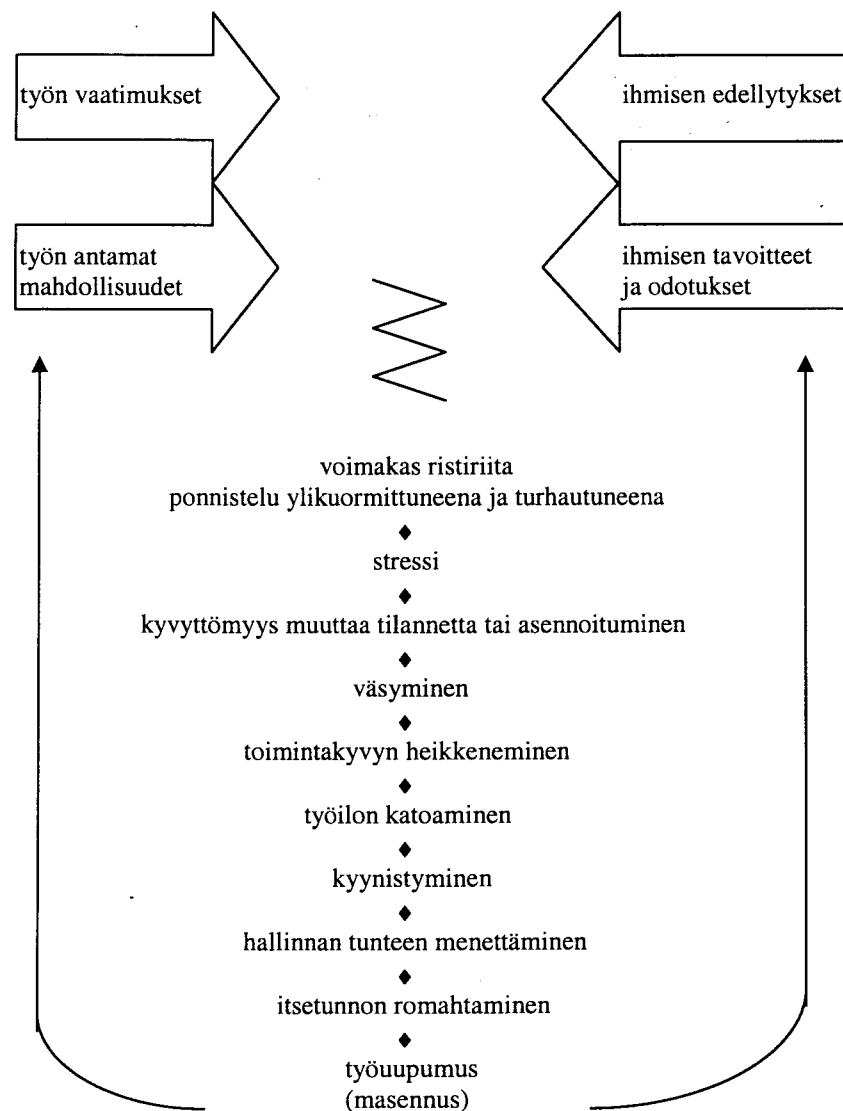
### 3.2 Työssä uupuminen

Burnout on suomennettu usein työuupumukseksi (Kalimo & Toppinen 1997, 9), tosin esimerkiksi Vartiovaaran (1996, 27) mukaan käänös on vain osittain onnistunut. Tässä tutkimuksessa käytämme kuitenkin käsitteitä työuupumus ja burnout synonyymeinä. Työuupumus ja stressi taas eroavat toisistaan. Vartiovaaran mukaan erona on pääasiassa olotilan aste; stressaantuneisuus on lievempi olotila, joka voi edetä työuupumukseksi. (Vartiovaara 1996, 43.) Kalimo ja Toppinen (1997, 13) tarkentavat uupumisasteisen

väsymyksen olevan yleistynyttä väsymystä, joka ei mitenkään liity opettajan työlle tyypillisiin kuormitushuippuihin, kuten esimerkiksi loppusyksyyn tai kevääseen. Jaksamattomuus on Vartiovaaran (2000) mukaan kaiken aikaa muuttuva olotila, joka merkitsee jatkuvaa kovaa kiirettä, pinnan palamista töissä tai kotona, tunnetta ajan loppumisesta kesken tehtävän tai kokonaisvaltaista väsymyksen tilaa. Jaksamattomuus ei ole yleensä lopullista, tosin se voi edetä rajuun uupumukseen ihmisen elämäntilanteen muuttuessa todella hankalaksi. (Vartiovaara 2000, 17.)

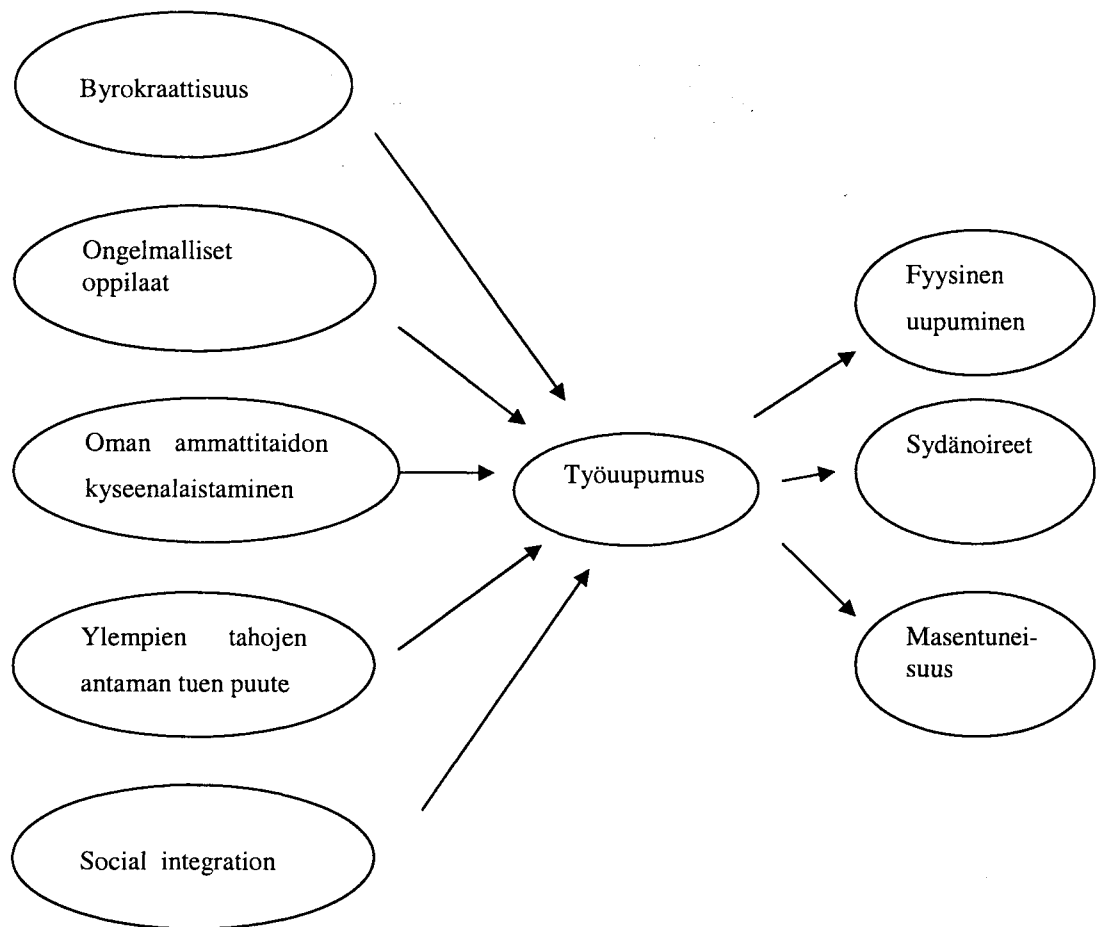
Ammateissa, joissa tehdään työtä omalla persoonallisuudella, kuten opettajan työssä, on työntekijä suuressa vaarassa uupua. Ihmissuhdetyöhön kuuluu emotionaalinen kuormittavuus, joka altistaa myös uupumiselle. Myös yksilö itse saattaa tavallista helpommin sijoittaa työhönsä toteuttamattomia toiveita, kuten hyväksymistä ja valtaa. Näistä toiveista nousevat epärealistiset tavoitteet johtavat ennen pitkää pettymyksiin ja sitä kautta uupumiseen. Työuupumuksesta ei voi kuitenkaan syyttää vain yksilöä vaan työyhteisössä ja toimintaympäristössä olevat puutteet altistavat työuupumukselle siinä missä yksilöllisetkin tekijät. Työuupumus on näiden kolmen osa-alueen yhteistulos. (Sihvonen 1996, 47.) Yhteistä uupumiselle riskialttiilla aloilla on ympäristön suuret ja keskenään ristiriitaiset odotukset, työn arviointiperusteiden mielivaltaisuus ja epämääräisyys sekä epärealistiset ammattimyytit. (Pöyhönen 1987a, 268 - 269.)

Uupumuksen syntyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä on kuvattu erilaisten mallien avulla. Kun työtilanne ylittää ihmisen voimavarat hän uupuu. Työuupumus kehittyy pitkällä aikavälillä ja yksittäisten syiden erottaminen monien tekijöiden muodostamasta kehitysprosessista on vaikeaa. (Kalimo & Toppinen 1997, 10.) Työuupumus kehittyy asteittain ja alkaa tyypillisesti väsymyksestä. Kalimo ja Toppinen (1997) kuvaavat työuupumuksen kehittymistä alla olevalla kuviolla (kuvio 1). Kalimon ja Toppisen mukaan työuupumus syntyy, kun ihminen kokee työnsä vaatimukset kohtuuttomiksi. Kun hän huomaa tai pelkää, ettei hän pysty selviytymään, hän alkaa suojella itseään syyllisyydeltä ja väsymykseltä. Tämä johtaa ihmissuhdetyössä toimivalla esineellistävään ja etäiseen asenteeseen hoidettavia ja alaisia kohtaan. (Kalimo & Toppinen 1997, 13.)



KUVIO 1 Työuupumuksen kehitys (Kalimo & Toppinen 1997, 14)

Burken, Greenglassin ja Schwarzerin (1996) mallin mukaan työuupumus syntyy, kun opettaja joutuu liian pitkään painimaan byrokraattisuuden ja ongelmallisten oppilaiden kanssa ilman ylempien tahojen antamaa tukea (kuviot 2.) Uupumuksen syntyyn vaikuttavat myös oman ammattitaidon kyseenalaistaminen ja perheen perustaminen (social integration). Työuupumus näkyy tämän mallin mukaan fyysisenä uupumuksena, sydänoireina ja masentuneisuutena. (Burke, Greenglass & Schwarzer 1996.)



KUVIO 2 Työuupumuksen syntyminen (Burke, Greenglass & Schwarzer 1996, 267)

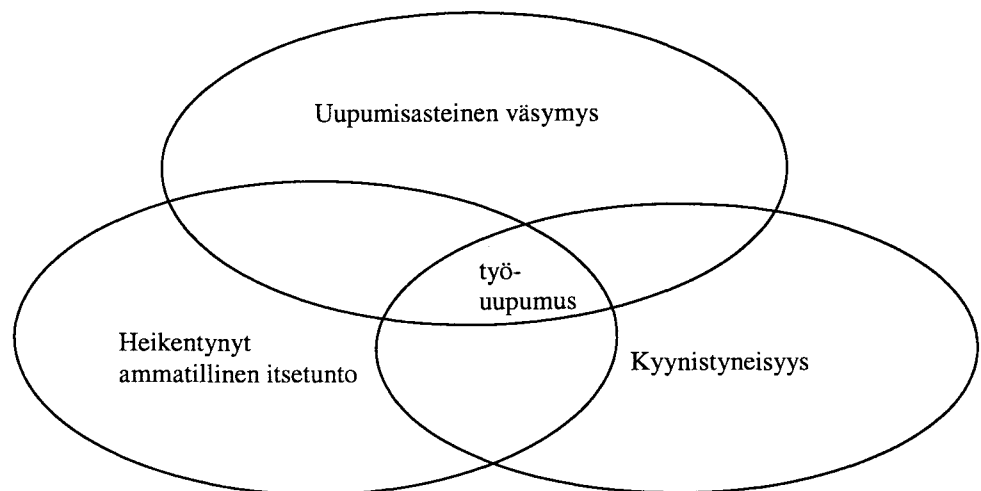
Leithwood kollegoineen jakaa uupumukseen johtavat tekijät persoonallisiin tekijöihin, kuten henkilökohtaisiin tavoitteisiin, johtamiseen liittyviin tekijöihin, kuten tukeen, odotuksiin sekä organisaatioon liittyviin tekijöihin, joita ovat esimerkiksi työn vaatimukset. Näistä persoonalliset tekijät ovat eräällä tavalla välillisiä tekijöitä, jotka joko kärjistävät tai toisaalta pehmentävät organisaatioon ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. (Leithwood, Menzies, Jantzi & Leithwood 1996.)

Vartiovaara (1996) erottaa opettajan työuupumuksessa kolme vaihetta. Ensimmäinen on kuumenemisvaihe. Sille on tyypillistä, että opettaja ei saa työstään riittävästi positiivista palautetta. Ammatti ei tunnu enää niin hohdokkaalta ja kunnianhimo hiipuu. Opettaja on tyytymätön, tuntee itsensä hylätyksi ja alkaa vähitellen eristäytyä. Kiehumisvaiheessa opettaja tuntee avuttomuutta ja turhautuu. Hän epäilee ammattinsa järkevyyttä



ja hänellä on myös vakavia epäilyjä omista edellytyksistään selviytyä ammatin vaatimuksista. Viimeisessä, räjähdysvaiheessa opettajan mitta täyttyy ja pitkään kertyneet paineet saattavat yhtäkkiä purkautua. (Vartiovaara 1996, 170.)

Maslachin ja Jacksonin (1986) mallin mukaan työuupumukseen kuuluu kolme ulottuvuutta: uupumisasteinen väsymys, ammatillisen itsetunnon heikentyminen ja kyyntyminen (kuvio 3). Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan malli olisi Schaufelin mutta Schaufeli itse toteaa sen olevan Maslachin ja Jacksonin. (Kalimo & Toppinen 1997, 8; Maslach & Schaufeli 1993, 14.) Samat ulottuvuudet näkyvät myös muissa tutkimuksissa, vaikka käytetyt käsitteet poikkeavatkin hieman toisistaan. Friedmanin (1993) mukaan negatiiviset tunteet oppilasta, palvelun vastaanottajaa, kohtaan, eli depersonalisaatio ja halu lähteä töistä yhdessä emotionaalisen uupumisen kanssa muodostavat työuupumuksen ytimen. Varsinkin emotionaalinen uupumus ja depersonalisaatio ovat Friedmanin mukaan merkkejä vakavasta työuupumuksesta. (Friedman 1993.)



KUVIO 3 Maslachin ja Jacksonin malli työuupumuksen ulottuvuuksista Kalimon ja Toppisen mukaan suomennettuna (Kalimo & Toppinen 1997, 8; Maslach & Schaufeli 1993, 14)

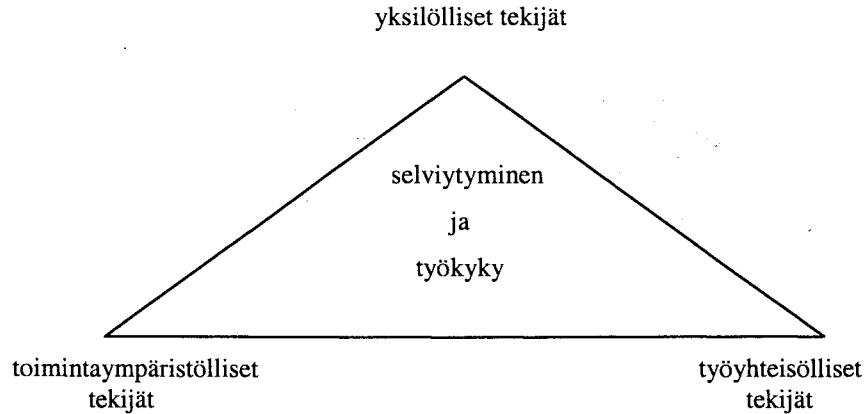
Byrnen (1998) tekemän tutkimuksen (n = 138) mukaan opettajan työuupumuksen oireina esiintyy usein turhautumista ja voimattomuuden tunnetta, kyllästymistä ja halua ammatin vaihtoon. Uupuneella opettajalla voi ilmetä myös motivaatio-ongelmia, kyyntisyyttä ja masennusta. (Byrne 1998.) Suomalaisten työuupumusta tutkineet Kalimo

ja Toppinen (1997) ovat löytäneet yhteyden myös fyysisten terveysoireiden, kuten unettomuuden, ja työuupumuksen välillä (Kalimo & Toppinen 1997, 33). Opettajille tyypillinen uupumisen oire on ahdistus Salon (1994) tutkimuksen mukaan (Salo 1994). Muita uupumisen tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa eristäytyminen, etäisyys, keskittymisvaikeudet, huumorintajuttomuus, mielipiteiden jäykkyys, itsensä laiminlyöminen, pessimistisyys, kärsimättömyys, halu paeta, kyvyttömyys huomioida muita, jatkuvat pienet säryt ja tyhjyyden täyttäminen erilaisilla aistiärsykkeillä sekä lääkkeiden ja alkoholin tavallista runsaampi käyttö (Pöyhönen 1987a, 272).

Kinnusen (1989) tutkimuksen (n = 244) mukaan syyslukukausi on yleisesti opettajille raskaampi, mihin tulokseen päätyi myös Salo (1994). Syyslukukauden stressityypit Kinnunen jakaa alkuelpyjiin, tasaisiin uupujiin, alku- ja loppu-uupujiin sekä hyvävoimaisiin opettajiin. Alkuelpyjät olivat tutkimusjoukosta keskimääräisiä ominaisuuksiltaan kun taas tasaisilla uupujilla oli tyypillisestä vähäinen opettajakokemus ja emotionaalinen stressin käsittely. Alku- ja loppu-uupujat olivat tyypillisesti ala-asteen naisopettajia, kun taas hyvävoimaiset käsittelivät stressiä rationaalisin keinoin ja olivat useammin miehiä kuin naisia. (Kinnunen 1989; Kinnunen 1990, 131.) Salon tutkimuksen mukaan syyslukukauden stressiä ei lievittänyt riittävästi edes syysloma, joka tuli katkaisemaan raskasta syksyä (Salo 1994).

#### 4 HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Kuten edellä esittelimme, opettajan hyvinvointiin työssä vaikuttavat monet tekijät. Työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat jaotelleet muun muassa Sihvonen (1996), jonka jakoa käytämme tässä tutkimuksessa, sekä Kalimo ja Lindström (1988) (liite 1). Tässä tutkimuksessa jaamme hyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat tekijät kolmeen ryhmään. Sihvosen mallin mukaan nämä kolme ryhmää ovat yksilölliset tekijät, työyhteisölliset tekijät sekä toimintaympäristölliset tekijät (kuvio 4). (Sihvonen 1996, 47.) Laajennamme Sihvosen mallia lisäämällä toimintaympäristöllisiin tekijöihin myös fyysisen työympäristön ja yhteiskunnallisen kontekstin, mitkä hän on jättänyt kokonaan pois mallista. Pidämme näitä tärkeinä osina hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.



KUVIO 4 Selviytymisen ja työkyvyn kolme aluetta (Sihvonen 1996, 47)

#### 4.1 Yksilölliset tekijät

Yksilölliset tekijät vaikuttavat siihen, että samanlaisissa oloissa työskentelevistä opettajista osa jaksaa ja osa uupuu. Yksilölliset tekijät työssä jaksamisessa liittyvät opettajan persoonallisuuteen ja asenteisiin, opettajan sisäisiin eli psyykkisiin tekijöihin sekä opettajan fyysiseen olemukseen. Arvot, aikaisemmat selviytymiskokemukset, kyvyt, fyysinen kunto ja sosiaalisen verkoston kunto ovat yksilöllisiä tekijöitä. Persoonallisuuden merkitys jaksamiseen on suuri. (Sihvonen 1996, 47.) Työntekijän kyvyt, ja myös työntekijän usko omiin kykyihinsä, ovat yhteydessä työssä jaksamiseen. Jos työntekijältä vaaditaan suorituksia, joihin hänen taitonsa eivät riitä, edistetään työuupumusta. Aikaisemmat selviytymiskokemukset voivat toimia mallina tulevilla vaikeilla työtilanteilla, niistä voidaan etsiä ja soveltaa hyväksi havaittuja selviytymisvälineitä. Myös työntekijän fyysiset ominaisuudet vaikuttavat työssä jaksamiseen. Sillä kuinka säännöllisesti työntekijä liikkuu ja kuinka hän hoitaa kuntoaan ja fyysistä olemustaan on työkykyä edistävä tai uuvuttava vaikutus. (Sihvonen 1996, 56.)

Korkea koulutus antaa tyydytystä, joka edistää jaksamista. Toisaalta se lisää myös suorituspainetta. Akateemisessa maailmassa on perinteisesti pyritty korkealle. (Vartiovaara 1996, 110.) Tämä luo paineita myös opettajille pysyä kehityksen mukana uusien teorioiden ja menetelmien tulvassa. Koulutus kuitenkin pääasiassa lisää opettajan uskoa omiin kykyihinsä, antaa lisää virikkeitä ja siten edistää jaksamista.

iällä voidaan katsoa olevan myös jotain vaikutusta työssä jaksamiseen. Erityisesti muutosten hyväksyminen on iäkkäämmillä opettajilla vaikeampaa. Heissä herää herkemmin henkistä vastarintaa. Yhteiskunnan muutokset ja opettajan muutosvastarinta saattavat kasvattaa opettajan ja oppilaiden ajatusmaailmojen välistä kuilua. Se vaikeuttaa opettajan ja oppilaiden yhteisymmärrystä sekä lisää opetuksen epäonnistumisen riskiä, ja tätä kautta myös aiheuttaa työssä uupumista. (Vartiovaara 1996, 169 - 170.) Nuorilla taas liika idealistisuus ja pyrkimys maailman parantamiseen johtavat usein pettymyksen kautta uupumiseen (Vartiovaara 1996, 103). Akavan tutkimuksen mukaan työssä jaksamisvaikeudet lisääntyvät iän myötä (Akava 2000, 76). Kuitenkin ulkomaisista tutkimuksista esimerkiksi Green-Reesen (1991) tutkimuksen (N=229) mukaan iällä ei olisi merkittävää vaikutusta. Ulkomaisista tutkimuksista Schwarzerin, Schmitzin ja Tangin (2000) Saksassa ja Hong Kongissa tekemän tutkimuksen (n = 542) mukaan Hong Kongin nuoret sekä saksalaiset iäkkäät opettajat kärsivät emotionaalisesta uupumuksesta (Schwarzer, Schmitz & Tang 2000.) Tarkastellessa ulkomaisia tutkimustuloksia ja vertaillaessa niitä suomalaisiin on kuitenkin huomioitava maiden väliset koulukulttuurien erot. Niitä voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina.

Naisilla on emotionaalista uupumusta enemmän ja voimakkaammin kuin miehillä (Vartiovaara 1996, 108). Ihmissuhdetyössä naiset ovat taipuvaisempia häivyttämään oman persoonallisuutensa ja kieltämään omat tarpeensa kuin miehet. Toisaalta naisille on miehiä sallitumpaa ilmaista avuntarpeensa. (Pöyhönen 1987a, 268.) Naisopettajat ovat Santavirran et al. (2001) tekemän tutkimuksen (n = 301) mukaan uupuneempia kuin miehet (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, Solovieva 2001).

Sosiaalisen verkoston kunto ja perhe-elämä vaikuttavat työssä jaksamiseen ja paineiden sietokykyyn. Yksinelävillä on enemmän uupumusta kuin parisuhteessa elävillä ja perheellisillä. Sosiaaliset suhteet voivat toimia parhaimmillaan puskurina mutta myös aiheuttaa stressiä ja syyllisyyttä riittämättömyydestä. (Sihvonen 1996, 56; Vartiovaara 1996, 109.) Varsinkin pienten lasten vanhemmat saattavat kärsiä näistä tunteista, etenkin jos lapset sairastavat tai perheessä on muita ongelmia. Liikunnan ohella myös muut harrastukset vaikuttavat työssä jaksamiseen (Vartiovaara 1996, 173). Muutokset yksilön elämässä voivat vaikuttaa jaksamiseen positiivisesti tai negatiivisesti (Vartiovaara 1996, 46).

Yksilöllisiin työssä jaksamiseen vaikuttaviin tekijöihin kuuluu myös se kuinka opettaja kokee työnsä; mitä hän kokee kuuluvaksi työhön, mitä tavoitteita työllä on ja

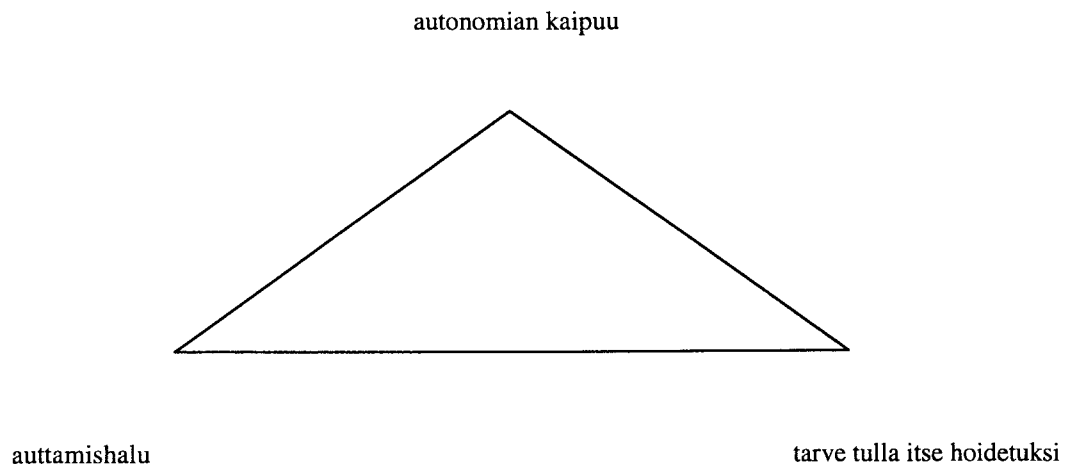
kuinka hän kokee saavuttavansa nämä tavoitteet. Tavoitteiden tulisi olla realistisia. (Vartiovaara 1996, 169, 173.) Santavirran et al. (2001) tutkimuksen mukaan opettajat keskimäärin eivät kokeneet työnsä vaatimustasoa huolestuttavan korkeana. 25 % opettajista kuitenkin koki työnsä vaativana. Vaikutusmahdollisuuksiaan työssä opettajat pitivät hyvinä. (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, Solovieva 2001.) Myös Viinamäen (1997) tutkimuksen (n = 350) mukaan suomalaiset opettajat kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa riittäviksi (Viinamäki 1997, 140). Santavirran et al. tutkimuksessa todetaankin, että se kuinka vaativaksi opettaja työnsä kokee ja millaisiksi he kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa, on suoraan yhteydessä siihen, millaiseksi he kokevat työympäristönsä, miten uupuneita ja tyytyväisiä työhönsä he ovat. Suurin osa opettajista piti työstään ja koki sen palkitsevana. (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, Solovieva 2001.) Räisänen (1996) tutki väitöskirjassaan luokanopettajan työn kokemista ja työorientaatiota ja huomasi, että opettajat, jotka olivat niin sanotussa toiveammattissaan kokivat työnsä vähemmän raskaaksi kuin opettajat, jotka alunperinkin olivat epävarmoja ammatinvalinnastaan (Räisänen 1996, 103). Stjenberg (1989) on todennut tutkimuksessaan, että työtään arvostavan opettajan riski sairastua uupumukseen on pienempi kuin opettajan, joka ei arvosta työtään. (Stjenberg 1989.)

Se kuinka kiinteästi työntekijä sitoo työnsä omaan persoonallisuuteensa vaikuttaa työssä jaksamiseen. Erityisesti opettajille syntyy helposti ammattirooli, jonka he siirtävät yksityiselämäänsäkin. Näin opettajuus määrittää pian koko ihmistä, eikä vain ammatillista puolta. Hyvinvoiva opettaja osaa vetää rajan työn ja yksityiselämän välille. (Vartiovaara 1996, 169, 173.)

Yksilöllisellä stressinsietokyvyllä on vaikutusta siihen, kuinka stressi koetaan ja käsitellään (Vartiovaara 1996, 127). Opettajan riskiin sairastua työuupumukseen vaikuttavat hänen käyttämänsä coping-keinot, eli keinot, joita hän käyttää selvitäkseen stressaavista tilanteista (Griffith, Steptoe & Cropley 1999). Gaziel (1993) jakaa coping-strategiat neljään eri ryhmään: aktiivisiin käyttäytymisstrategioihin, aktiivisiin kognitiivisiin strategioihin sekä ei-aktiivisiin käyttäytymisstrategioihin ja ei-aktiivisiin kognitiivisiin strategioihin. Ensin mainittuun strategiaan kuuluu stressin lähteen kohtaaminen ja siihen vaikuttaminen. Aktiivinen kognitiivinen strategia sisältää stressin aiheuttajasta keskustelemisen ja lisätiedon etsimisen. Ei-aktiivinen käyttäytymisstrategia on stressin aiheuttajan välttelemistä. Viimeksi mainittu ei-aktiivinen kognitiivinen strategia näkyy

esimiehen odotuksiin sopeutumisena, avuttomana käyttäytymisenä ja ärtymyksen ilmaisemisena. (Gaziel 1993.) Näistä kaksi ensimmäistä ovat stressinsä hyvin hallitseville tyypillisiä käyttäytymisstrategioita.

Vartiovaara lähestyy työssä jaksamisen problematiikkaa jaksajan ja uupujan kolmioiden avulla. Hän jaottelee yksilöllisten tekijöiden mukaan ihmiset kahteen ryhmään, jaksajiin ja uupujiin. Nämä hänen erottelemansa persoonallisuuden ominaisuudet ovat mielestämme yksi osa yksilöllisiä tekijöitä. Jatkossa puhumme näistä persoonallisina tekijöinä erotuksena laajempaan yksilölliset tekijät -käsitteeseen. Jaksajalla ja uupujalla kolmion kärjissä ovat erilaiset tarpeet. Kolmion kärjet rakentuvat ihmisen luontaisiin tarpeisiin kuuluvista auttamisen tarpeesta, autetuksi tulemisen tarpeesta ja itsenäisyyden tarpeesta (kuvio 5). (Vartiovaara 1996, 158.) Kolmio perustuu vanhaan Murrayn persoonallisuusteoriaan, jonka mukaan ihminen ilmentää persoonallisuuttaan tilanteiden tulkinnassa ja niihin reagoinnissa.



KUVIO 5 Kolmio jaksajaa ja uupujaa erottelevista persoonallisuuden ominaisuuksista (Vartiovaara 1996, 159)

Vartiovaara on rakentanut mallinsa kuvaamaan auttaja-ammattissa toimivan ihmisen burnoutille altistumista, mutta mallia on käytetty myös opettajan työssä jaksamisen perustan kuvaamiseen. Vartiovaara rinnastaa opettajan työn auttajan työhön, sillä mo-

lemmat ovat ihmissuhdetyötä. Opettajan ammatti on tyypillinen kutsumusammatti, jossa on suuri vastuu toisesta ihmisestä. Jo tämä saattaa altistaa opettajan työuupumukselle. (Heikkinen 1998, 93 - 109; Vartiovaara 1996, 168 - 169.)

#### 4.1.1 Jaksaja

Vartiovaaran (1996) mukaan jaksajalla kaikki kolmion kärjessä edustetut perustarpeet ovat tasapainossa keskenään, eikä mikään korostu ylitse muiden. Jaksajalla kolmion kärjissä ovat kohtuullinen auttamishalu, tarvittava määrä autonomiaa ja riittävä avunsaamistarve (kuvio 6). Ihminen, jolla nämä tarpeet ovat tasapainossa, jaksaa kantaa oman elämänsä kuorman. (Heikkinen 1988, 100; Vartiovaara 1996, 159.)



KUVIO 6 Jaksajan kolmio (Heikkinen 1998, 100)

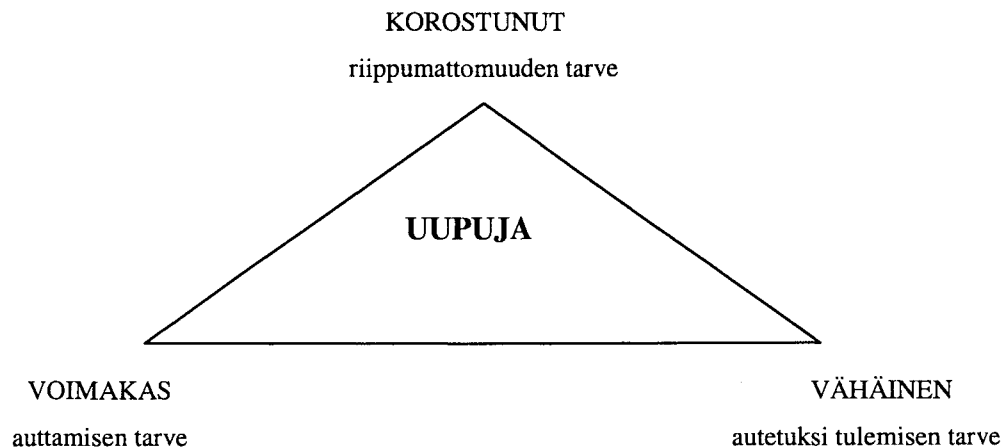
Hellstenin (1997) mukaan terve auttaja tuntee omat rajansa ja voimavaransa. Hän tietää, ettei hän ole jumala, joten hän osaa asettaa auttamiselleen rajat. Omien rajojen ymmärtäminen antaa auttajalle kyvyn kohdata autettava tasavertaisena. Terve vahvuus ilmenee nöyryytenä ja terveenä itsekkyytenä, joka tarkoittaa auttajan omista voimavaroista huolehtimista sekä tietoisuutta hänen omista tarpeistaan ja tunteistaan. Auttaminen

ei siis tapahdu auttajan oman hyvinvoinnin kustannuksella. (Hellsten 1997, 35 - 40.) Tämä näkökulma pätee varmasti myös opettajiin. Opettaja ei voi olla hyvä opettaja ja todella läsnä oppilailleen jollei hän itse voi hyvin.

Jaksajalla on sekä suhteellisuudentajua että huumorintajua. Huumorin kautta hän voi purkaa paineita ja nähdä asioiden valoisimmat puolet. Suhteellisuudentaju auttaa häntä ymmärtämään, ettei opetuksella aina päästä haluttuihin tavoitteisiin. (Vartiovaara 1996, 169 - 171.) Itsetunto jaksajalla on terve, hän osaa selviytyä elämään liittyvistä stressitekijöistä ja tuntee voivansa säädellä omaa elämäänsä (Vartiovaara 1996, 114).

#### 4.1.2 Uupuja

Vartiovaaran uupujan kolmiossa ylikorostuvat auttamishalu ja autonomian tarve (kuvio 7). Avunsaamistarve uupujalla on vähäinen ja se kielletään. Näiden tarpeiden alla ihmisen kuorma muuttuu nopeasti taakaksi ja hän uupuu sen alle. (Heikkinen 1998, 100; Vartiovaara 1996, 159.)



KUVIO 7 Uupujan kolmio (Heikkinen 1998, 100)

Hellsten (1997) kuvaa auttajan sairastumista omaan vahvuuteensa. Lähestymistapa on hyvin samankaltainen kuin Vartiovaaran uupujaa ja jaksajaa käsittelevässä mallissa. Hellstenin mukaan ihminen, joka ei hyväksy omaa heikkouttaan, rakentaa itselleen eräänlaisen vahvuuden piirin, jonka ylläpitäminen vaatii jatkuvaa ponnistelua. Tämä



ponnistelu saattaa näkyä pakonomaisena tarpeena auttaa toista ihmistä. Pakonomaisesta auttamisesta tulee pikkuhiljaa loukku, johon vahvuuteen sairastunut ihminen jää, sillä hän ei myöskään kykene hakemaan apua tarvittaessa pelätessään kasvojensa menetystä. Lopulta auttaja alkaa kokea vihantunteita sekä työtään että autettaviaan kohtaan. (Hellsten 1997, 28 - 34.)

Hallstenin (1993) mukaan taipumusta työuupumiseen lisää korostunut sitoutuminen tavoitteisiin, joiden saavuttamiseen omat keinot ovat rajalliset. Leiterin (1991) mukaan niillä persoonilla riski sairastua työuupumukseen on suurempi, jotka ottavat laajasti vastuuta ja ovat vaativia oman suoriutumiseensa nähden. Työnantajan kannalta he ovat hyviä työntekijöitä; ahkeria ja tunnollisia. (Kalimo & Toppinen 1997, 13). Varsinkin opettaja, joka on arvioinut väärin vaikutusmahdollisuutensa ja jolla on hyvin korkeat tavoitteet, on vaarassa uupua (Vartiovaara 1996, 168 - 169). Uupujalla juuri tavoitteet ovat usein epärealistisen korkealla.

Uupujalla on erityisen suuri tarve saavuttaa ja säilyttää positiivinen minäkuva. Tähän hän pyrkii yleensä työn avulla. Itsetunnon uupujat ovat usein heikkoja. He joko eivät kuvittelekaan pystyvänsä ottamaan ohjaksia omiin käsiinsä tai eivät pysty luottamaan kanssaihmiin vaan joutuvat tekemään kaiken itse, valvomaan, kontrolloimaan kaikkea ja kaikkia. (Vartiovaara 1996, 104, 114.)

#### 4.2 Työyhteisölliset tekijät

Työyhteisön merkitys opettajan työssä jaksamiselle on suuri. Opettajan työssä jaksamiseen vaikuttavat työyhteisölliset tekijät liittyvät niihin työ- ja luokkayhteisöihin, joissa opettaja työskentelee. Työyhteisöllisiä tekijöitä ovat vuorovaikutus- ja ihmissuhteet, yhteisöllisyys, tasa-arvo, johtaminen ja palaute. (Sihvonen 1996, 70). Ilman vuorovaikutusta mikään ryhmä ei selviä. Vuorovaikutus on yksi osa sitä perustaa, jolle hyvinvointi työssä rakennetaan. Avoin vuorovaikutus ja muutenkin hyvät ihmissuhteet edistävät jaksamista. Vuorovaikutus pitää sisällään niin verbaalisen kuin non-verbaalisenkin viestinnän. (Sihvonen 1996, 71.)

Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan sekä virallista että epävirallista sosiaalista vuorovaikutusta työyhteisössä, erityisesti jälkimmäistä. Se voidaan käsittää työyhteisön positiivisena tai negatiivisena me-henkenä. Ilmapiiriltään positiivisessa työyhteisössä työntekijällä on mahdollisuus liittyä joukkoon, mahdollisuus yhteiseen identiteettiin ja yhteisiin arvoihin. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 1 - 2.) Ilmapiiriltään negatiivisessa

työyhteisössä jokainen saa hoitaa työnsä itse eikä yhteistyötä tehdä. Työn tavoitteet ja työntekijöiden tehtäväkuvien epäselvyydet työmäärän epätasaisen jakautumisen ja sukupuolten eriarvoisen kohtelun lisäksi huonontavat työpaikan ihmissuhteita ja edistävät uupumusta. (Sihvonen 1996, 70.) Opettajanhuoneen ilmapiiri voi olla kilpailuhenkinen ja hierarkkinen. Pahimmillaan käännetään selkä vaikeuksissa olevalle kollegalle tai uupuneen kustannuksella jopa pilailaan. (Vartiovaara 1996, 172.) Uudistusmieliset opettajat, jotka uudistuksia ajaessaan saattavat järkyttää opettajakollegoidensa työnkuvaa ja näkemystä osaamisestaan ja ammatistaan, saattavat jäädä työyhteisössään hyvinkin yksinäiseksi (Lauriala 1998). Huonosti toimivat ihmissuhteet ja ristiriidat voivat muodostua merkittäviksi työn stressitekijöiksi. Kontrolli, auktoriteettien tarve, klikit ja henkinen väkivalta ilmentävät negatiivista yhteisöllisyyttä. (Vartia & Perkkio-Jortikka 1994, 2, 23.)

Henkinen väkivalta on yksi työyhteisön vuorovaikutusongelmien ilmentymä. Se on toistuvaa systemaattista kiusaamista, epäeettistä ja epäoikeudenmukaista käyttäytymistä, jossa toinen työntekijä alistetaan jatkuvalla kielteiselle kohtelulle. Kiusaamisen ilmenemismuodot voidaan jakaa kuuteen pääluokkaan; mustamaalaminen, eristäminen, työtehtävien yksipuolistaminen tai vähentäminen, uhkailu tai huutaminen, fyysinen väkivalta tai sen uhka ja mielenterveyden kyseenalaistaminen. Henkisestä väkivallasta voidaan käyttää myös nimitystä työpaikkaväkivalta. Henkistä väkivaltaa on usein vaikea erottaa kiusoittelusta ja leikinlaskusta. Vaikeaksi rajan vedon tekee se, että eri ihmiset kokevat erilaisilla kiusoittelun. Jo lyhytaikainenkin toistuva kiusaaminen ja painostus voivat johtaa voimakkaisiin hyvinvoinnin ongelmiin, jotka ilmenevät usein erilaisina psykosomaattisina ja psyykkisinä oireina. Henkinen väkivalta on suomalaisessa työyhteisössä melko arka aihe. Työyhteisön on sitä vaikea myöntää, on helpompi sulkea silmänsä. Kiusaamisen uhrit harvemmin uskaltavat puhua asiasta. (Vartia & Perkkio-Jortikka 1994, 25 - 30, 59.)

Haikonen (1999) on tutkinut opettajien konflikteista aiheutunutta stressiä (n = 50) ja havainnut, että konfliktit koettiin varsin stressaavina. Opettajan omaan persoonaan ja opettajuuteen kohdistuva uhka aiheutti stressiä, samoin konfliktien seuraukset ja niiden aiheuttama huoli. Kollegoiden kanssa esiintyvät konfliktit koettiin raskaampina kuin esimerkiksi oppilaiden kanssa tapahtuvat konfliktit. (Haikonen 1999.)

Työssä jaksamisella ja johtamisella on kiinteä yhteys toisiinsa. Johdolla, tässä tapauksessa rehtorilla ja koulutoimella, on pitkälti vastuu työyhteisön ilmapiiristä vaikkakin vastuu siitä on myös työntekijöiden harteilla. Se, kuinka työnjohto kuuntelee työn-

tekijöitä ja kuinka työntekijät pääsevät vaikuttamaan ja osallistumaan töiden suunnitteluun, vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Ylhäältä johdetuissa työyhteisöissä työntekijöiden riski uupua on suurempi. (Sihvonen 1996, 73.) Työntekijöiden osallistumisen mahdollistava johtaminen vaikuttaa myönteisesti muun muassa työmotivaatioon ja työhön sitoutuneisuuteen. Johtajan perustehtävä olisikin luoda mahdollisimman hyvät työn tekemisen edellytykset työntekijöille. (Vartia & Perkkio-Jortikka 1994, 15). Hänen tulisi kyetä ottaman huomioon alaistensa työtaakka, korostaa työsuoritteiden laatua eikä määrää (Vartiovaara 1996, 81, 84). Näennäisdemokraattinen, autoritäärinen, vanhoillinen ja hierarkiaa ylläpitävä johtajuus ei edistä työntekijän hyvinvointia. Byrne (1996) on löytänyt tutkimuksessaan useita hallintoon liittyviä opettajan uupumiseen vaikuttavia tekijöitä. Esiin nousivat esimerkiksi positiivisen palautteen ja tuen vähyyden merkitys työssä jaksamiselle. (Byrne 1996.)

Palautteen avulla opettaja saa tietää, kuinka hän on suoriutunut tehtävästään ja kuinka hänen työtään arvostetaan. Toimiva, avoin ja rehellinen palautekäytäntö edistää jaksamista. Palautteen anto liitetään usein johdon tehtäviin. Myös kollegoilta saatu palaute on tärkeää. Opettajan työ voi olla jo sisäisesti palkitsevaa ja sisältää palautteen jo sinällään. Kuitenkin myös ulkoista palautetta tarvitaan. Palkka on tavallaan myös ulkoinen palaute, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen ja kertoo siitä kuinka työntekijän työpanosta arvostetaan. Tosin palkan merkitys riippuu pitkälle työntekijän arvoista, kuinka tärkeänä hän pitää rahaa. (Sihvonen 1996, 74.) Opettajan työssä palkka ei ole sidottu niinkään työyhteisöön, vaan laajempaan toimintaympäristöön ja ympäröivän yhteisön arvostukseen. Opettajan saamaan palkkaan ei työyhteisö juuri pysty vaikuttamaan muuten kuin oikeuksien ja arvostuksen puolesta taistelemalla. Kunta ja valtio työntekijänä ovat sidoksissa saatavilla oleviin resursseihin ja resursseista kaikille jakamiseen enemmän kuin työpanoksen arvostukseen.

Oppilaiden käyttäytyminen vaikuttaa luonnollisesti myös opettajan työssä jaksamiseen. Suhteet oppilaisiin laskemme kuuluvaksi myös työyhteisöllisiin tekijöihin. Friedmanin (1995) tutkimuksen mukaan (n = 348) eniten opettajan riskiä sairastua työuupumukseen lisäävät oppilaat, joiden käyttäytymistä leimaa kunnioituksen puute sekä opettajaa että oppilastovereita kohtaan. (Friedman 1995.) Hong Kongissa tehdyn tutkimuksen (n = 415) mukaan opettajan stressiä lisäävät myös oppilaat, joilla ei ole motivaatiota sekä oppilaat, joiden kyvyt ovat heikot tai epätasaiset. Hong Kongissa, jossa luokkakoot ovat hyvin suuria eli opettajilla saattaa olla jopa 40 oppilaan ryhmiä. Näin suurissa ryhmissä opettamisen aiheuttama stressi varmasti korostuu. (Hui & Chan 1996.)

### 4.3 Toimintaympäristölliset tekijät

Sihvosen (1996) mukaan työssä jaksamiseen vaikuttavilla toimintaympäristöllisillä tekijöillä tarkoitetaan työpaikan muodollista rakennetta. Näitä tekijöitä ovat työtehtävien jakaminen ja eriyttäminen, työpaikan ohjeiden ja sääntöjen käyttö sekä päätöksen teon keskittyminen eli kuinka paljon työntekijät voivat vaikuttaa ja osallistua päätöksen tekoon. (Sihvonen 1996, 83.) Ja kuten aiemmin mainitsimme laajennamme toimintaympäristöllisiin tekijöihin kuuluvaksi myös fyysisen työympäristön sekä sen yhteiskunnallisen kontekstin, jossa opettaja tekee työtään. Tällä kontekstilla tarkoitamme yhteiskunnan vaikutusta esimerkiksi vaatimusten, muutosten, lainsäädännön ja säästämissä kautta työhön.

Kuten jo aikaisemmin mainitsimme ovat opetuslalla ympäristön odotukset suuret ja usein keskenään ristiriitaiset. Työn tuloksia arvioidaan monesti mielivaltaisesti ja epämääräisesti. Tämä vaikeuttaa opettajan oman työnsä merkityksen arvioimista. Koulussa käytössä olevat voimavarat, säännöt ja toiminnan tavoitteet säädellään työntekijöiden sijasta työpaikan ja yhteiskunnan ehdoilla. Se, että asioita on liikaa ja aina on kiire, kuormittavat useimpia ja erityisesti tunnollisia työntekijöitä. (Vartiovaara 1996, 79 - 80.) Kingin ja Peartin (1996) Kanadassa tekemän tutkimuksen (n = 17000) mukaan suurin stressin aiheuttaja opettajan työssä on liian suuri työmäärä ja ajan riittämättömyys (King & Peart 1996). Tehoton byrokratia, epäselvät tavoitteet ja päätösten tekijöiden tiedon puutteet lasten erityistarpeista ovat myös niitä toimintaympäristöllisiä tekijöitä, jotka aiheuttavat uupumusta (Byrne 1996). Yhteiskunnan työlle antama arvostus, joka näkyy työstä maksettavan palkan suuruutena vaikuttaa myös työssä jaksamiseen (Vartiovaara 1996, 89). Palkka voi auttaa siis jaksamaan sekä taloudellisena korvauksena että arvostuksen osoituksena.

Suomessa paljon puhuttanut opetussuunnitelmatyö on yksi näkyvimpiä yhteiskunnan ajamia muutoksia. Syrjäläinen (1995) on tutkinut (n = 65) helsinkiläisten opettajien ja rehtoreiden näkemyksiä ja kokemuksia koulukohtaisen opetussuunnitelman toteutumisesta lukuvuonna 1994 - 1995. Hän totesi, että ala-asteen opettajat kokevat opetussuunnitelmatyön tuovan heille ylimääräistä, ilmaiseksi tehtävää työtä, joka vaikuttaa opettajien jaksamiseen. Väsymys ja stressi lisääntyivät ja työ koettiin kiireellisenä ja sekasortoisena. Lisäksi opetussuunnitelmatyön koettiin saattavan aiheuttaa säröjä opettajanhuoneen ihmissuhteisiin, mikä johtune joidenkin yksilöiden muutosvastarinnasta.

(Syrjäläinen 1995.) Yhteiskunnan ajamista muutoksista myös esimerkiksi integraatio koettiin stressaavana erityisesti jos opettajien mielipidettä asiassa ei kysytä (King & Peart 1996).

Kuntien säästötarpeet vaikuttavat myös opettajien työssä jaksamiseen. Ennen varmana pidetty työsuhde on muuttunut epävarmemmaksi. Opetustyölle asetetut vaatimukset ovat kohonneet. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan vuonna 1995 opettajilla oli vain keskimäärin 4,7 päivää sairauspoissaoloja vuodessa. Sairaspäiviksi sijaisen saaminen on vaikeaa, joka onkin vaikuttanut siihen, että opettajilla on erittäin vähän sairauspoissaolopäiviä vuodessa. (Työ ja terveys Suomessa v.1997 1997, 14.)

Fyysisellä työskentely-ympäristöllä on merkitystä opettajan työssä jaksamiselle. Kuntien säästäminen näkyy yleensä juuri fyysisessä työympäristössä. (Työ ja terveys Suomessa v.1997 1997, 14.) Tuoreen suomalaisen tutkimuksen mukaan eniten opettajia työssä kuormittivat kiireen lisäksi fyysiseen työympäristöön liittyvät melu ja puutteelliset työtilat. (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, Solovieva 2001).

Paljon esillä olleet homekoulut vaikuttavat opettajan niin fyysiseen kuin psyykkiseenkin terveyteen. Myös akustiikalla on merkitystä. Opettaja on puhetyöläinen, jonka ääneltä vaaditaan kestävyyttä, kuuluvuutta ja hyviä laadullisia ominaisuuksia. Akustisesti huonosti suunniteltu luokkatila saattaa aiheuttaa jopa pysyviä äänihäiriöitä, jolloin arjen työnteko käy mahdottomaksi. Vuonna 1989 Viljasen ja Pekkarisen tekemän tutkimuksen (n = 478) mukaan melu häiritsi 40 %:a opettajista melko usein tai erittäin usein. Puheen kuuluvuuden heikkous häiritsi 30 %:a opettajista melko usein tai erittäin usein. Vain noin 17 %:sta luokista akustiikka oli suosituksen mukainen. (Sala 1999, 75 - 81.)

Yksi ajankohtaisimmista opettajan työssä jaksamiseen vaikuttavista fyysisistä tekijöistä ovat huonoon sisäilmaan liittyvät terveyshaitat, jotka ovatkin yksi tämän hetken akuuteimmista työterveyshuollon ja työsuojelun haasteista (Reijula 1999, 63 - 65). Edellä mainitun vuonna 1989 tehdyn tutkimuksen mukaan huono ilmasto, sopimaton lämpötila tai pöly häiritsi melko usein tai usein 41 %:a opettajista (Sala 1999, 75 - 81). Viime vuosien säästötoimista johtuneet koululuokkien ryhmäkokojen kasvaminen on tuonut mukaan liian pienet luokkaluokkahuoneet, joissa henkilömäärään nähden ilmanvaihto on riittämätöntä. Suomen kouluista vain joka viidennessä luokkahuoneessa on viranomaisten ohjeiden mukainen huoneilma. (Reijula 1999, 63 - 65.) Myös koulun koolla on todettu olevan merkitystä opettajan työssä jaksamiselle. Todella suurten koulujen opettajien on todettu kärsivän stressistä enemmän kuin pienten tai keskisuurten koulujen opettajien. (Green-Reese, 1991.)

Työssä jaksamista ja hyvinvointia pyritään säätämään jossain määrin lainsäädännön kautta. Lakeja, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ovat muun muassa työturvallisuuslaki (299/1958), laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksen hausta työsuojeluasioissa (131/1979), työsuojelurahastolaki (407/1979), laki työsuojeluhallinnosta (16/1993), työaikalaki (60/1996) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001). Työssä jaksamiseen vaikuttavia tahoja Suomessa on useita. Näitä tahoja ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriö, jonka sisällä toimivat työsuojeluosasto ja ehkäisevän sosiaali- ja terveyspolitiikan osasto, työturvallisuuskeskus, työterveyslaitos sekä kunnallinen että yksityinen työterveyshuolto. Näiden tahojen kautta pyritään luomaan ohjelmia, joiden avulla edistetään työhyvinvointia. Tällä hetkellä käynnissä ovat muun muassa työssä jaksamisen ohjelma 2000 - 2003 sekä kansallinen ikäohjelma 1998 - 2002. (Piispala 2002.)

## 5 HYVINVOINNIN YLLÄPITÄMINEN JA UUPUMISEN EHKÄISEMINEN

Jokapäiväiseen työhön kuuluu normaalisti tilapäinen stressi ja väsymys, joiden oireet poistuvat vapaa-aikana ja lepäämällä. Vakava uupumistila vaatii kuitenkin toimenpiteitä työntekijältä, työyhteisöltä ja koulun johdolta. (Hämäläinen & Sava 1989). Hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen voi olla sekä ennakoivaa että korjaavaa toimintaa (Lindström 1987, 20). Usein ennakoiva ja korjaava toiminta menevät lomittain (Vartiovaara 1996, 240).

Hyvinvoinnin ylläpidon ja uupumisen ehkäisy tulisi olla tärkeässä osassa sekä yksilön että yhteisön toimintaa, sillä uupumuksella on jopa kansantaloudellisia vaikutuksia. Sairaslomista aiheutuvat kustannukset ja vähentynyt työtehokkuus ovat uupumuksen seurauksia yhteiskunnan kannalta. Opettajan hyvinvoinnin ylläpitäminen on tärkeää luonnollisesti myös siitä syystä, että opettaja toimii kasvavien ihmisten kanssa, jolloin vaikutukset ulottuvat jo seuraavaan sukupolveenkin. (Vartiovaara 1996, 171.)

Keskisen (1996) mukaan muutosten kohtaaminen ja niistä selviytyminen edellyttää yksilön kykyä oppia ja opitun kautta muuttaa toimintaansa. Se edellyttää myös kollektiivista oppimista työyhteisön muuttamiseksi. Yksilön oppiminen muutosten kohtaamisessa on välttämätön edellytys kyvylle selviytyä, mutta se ei ole yksistään riittävä. Tarvi-

taan myös tukea yhteisöltä ja yhteisössä tapahtuvia muutoksia, yhteisiä päätöksiä prioriteeteista ja uusista toimintamalleista. Voidaan sanoa, että vaikka työuupumuksen oireet ovat selkeästi yksilön kokemia oireita, niiden esiintyvyyttä säätelee kuitenkin myös yhteisö. (Keskinen 1999, 52 - 53.) Aikaisemmin työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja hoidossa on keskitytty lähinnä yksilöihin eikä organisaatioon (Piispala 2002). Työuupumuksen ehkäisyyn tähtäviä toimenpiteitä pitäisi siis suunnata sekä ihmiseen että ympäristöön. Uupumusta voidaan ehkäistä korjaamalla ympäristöoloja ja lieventämällä elämäntilanteeseen liittyviä ongelmia sekä kehittämällä ihmisen ajattelutapoja tiedon ja harjoituksen avulla. (Kalimo 1987, 73.) Yksilön ja yhteisön itsehoidon avulla voidaan päästä jo pitkälle työssä uupumisen ehkäisyssä. Jokaisella työpaikalla voisi olla muistutuksena huoneentaulu johon on koottu ne asiat jotka kannattaa muistaa omissa toiminnassaan jotta ei uuvu (liite 2).

Hyvinvoinnin ylläpitäminen ja uupumisen ehkäisy ovat kuitenkin niin sidoksissa yksilön persoonaan, ettei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa toimintamuotoa kaikille. On lähdeittävä liikkeelle aina yksilön omista tarpeista. Työhyvinvoinnin edistämistä ja uupumisen ehkäisyä olemme käsitelleet työssä jaksamisen tekijöistä tutulla jaottelulla; yksilölliset keinot, työyhteisölliset keinot ja toimintaympäristölliset keinot.

### 5.1 Yksilölliset keinot

Yksilöllisellä tasolla hyvinvoinnin ylläpitämisen ja uupumisen ehkäisemisen on lähdeittävä liikkeelle asennemuutoksista ja stressiä vähentävien elintapojen omaksumisesta (Vartiovaara 1996, 230). Stressitekijöiden poistaminen edellyttää usein toimenpiteitä yhteiskunnalta. Muutokset ympäristössä tai elämäntilanteessa toteutuvat kuitenkin valitettavan hitaasti tai ei lainkaan. Tärkeää onkin kyetä auttamaan itse itseään silloinkin kun stressin pääsyy eli stressitekijät ovat ulkoisissa olosuhteissa. (Kalimo 1987, 74.) Edellytys itsensä auttamiseen on vaikeuksien ja epäkohtien huomaamisessa ja tunnistamisessa. Vasta sitten voidaan pyrkiä korjaamaan tilannetta. (Vartiovaara 1996, 248.)

Oman tilan lievittämiseen sovellettavia stressinkäsittelykeinoja on kahta päätyyppiä; ajattelutapojen muuttamiseen tähtäviä sekä kehon reaktioiden hallintaan ja

rentoutukseen ja tätä kautta myös psyykkiseen levollisuuteen tähtääviä. (Kalimo 1987, 76.) Yksilötasolla näitä keinoja ovat:

1. Psykologinen tilanteen muuttaminen
2. Fysikaalisten tai fyysisten olosuhteiden muuttaminen
3. Oman käyttäytymisen muuttaminen
4. Oman työympäristön muuttaminen.

Kuten edellä mainitaan, työkykyä voidaan edistää vahvistamalla itseään ja kehittämällä hallinnantunnetta elämässä. Tämä tarkoittaa vaikuttamista työntekijän henkilökohtaisiin kykyihin. Työntekijän on opeteltava olemaan jämäkkä; ilmaistava omat tarpeensa ja käsityksensä suoraan, vilpittömästi ja tarkoituksenmukaisesti sekä opeteltava sanomaan ettei jaksa. (Sihvonen 1996, 57 - 69.) Voidakseen hyvin opettajan on myös vähennettävä kiirettä, opeteltava luopumaan, irrottautumaan ja delegoimaan. Hänen on pyrittävä kaikessa kohtuuteen, vähennettävä tarpeetonta murehtimista ja opettajille tyypillistä ylihuolehtimista. (Vartiovaara 1996, 261 - 263.)

Yksi tärkeä jaksamista edistävä tekijä on yhtenäisyyden kokemisen vahvistaminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että jaksamisen kannalta tärkeää on, että asiat ja tapahtumat ymmärtää. Näin niille voi antaa merkityksen ja niihin voi vaikuttaa. Myönteisen merkityksen löytämisellä on suora vaikutus jaksamiseen. On myös tärkeää, että yksilö osaa hakeutua asiantuntijapalveluiden piiriin ylläpitäessään hyvinvointiaan. (Sihvonen 1996, 57 - 69.) Keskeisintä on, että yksilö ryhtyy tietoisesti toimintaan ongelmien ratkaisemiseksi vaikka tämä toiminta olisi sitten jonkin epäkohdan tietoinen hyväksyminen.

Ehkäistäkseen uupumista on yksilön hyvä joskus vetäytyä lepäämään ja selkiyttämän ajatuksia. On tarpeellista pysähtyä välillä kohtaamaan itsensä ja tutkiskella itseään, tarkkailla ajatuksiaan, miettiä mihin on menossa ja minne haluaa mennä. On myös terveellistä suunnata huomionsa välillä muuallekin kuin koulumaailmaan. (Sihvonen 1996, 65; Vartiovaara 1996, 247.) Opettajan olisi kyettävä vetämään raja työn ja yksityiselämän välille. Mielenterveyttään voi hoitaa pitämällä ihmissuhteet toimivina ja hakeutumalla erilaisiin harrastuksiin, jotka vievät ajatukset välillä pois työstä. (Vartiovaara 1996, 173). Yksilö voi vaikuttaa jaksamiseensa myös huolehtimalla terveydestään ravinnon ja riittävän liikunnan avulla. Säännöllinen liikunta ehkäisee uupumusta ja edistää työkykyä. (Sihvonen 1996, 56.)

Cockburnin (1996) tutkimuksen mukaan (n = 335) opettajien tehokkaiksi kokemat työstressiä lieventävät keinot liittyivät lähinnä stressaavan tilanteen käsittelyyn.



Tärkeäksi koettiin erityisesti se, että opettaja varmistaa ymmärtävänsä opettamansa asian. Huolellinen valmistautuminen nähtiin hyvin merkittävänä. Huumorin näkeminen tilanteissa auttoi myös suurta osaa opettajista, samoin kuin epäonnistuneiden toimintatapojen hylkääminen. Keskustelu ongelmista muiden opettajien kanssa oli usein käytetty keino, joka todettiin myös melko tehokkaaksi, kuten myös asioiden asettaminen tärkeysjärjestykseen. Vähiten stressiä lieventämään käytettiin vapaapäivien pitämistä, ammatti-ihmisten, kuten lääkärin kanssa keskustelua, stressiä käsittelevien kirjojen lukemista sekä aihetta koskeviin seminaareihin osallistumista. (Cockburn 1996.)

## 5.2 Työyhteisölliset keinot

Vaikka työntekijä vastaa ensisijaisesti itsestään, ainutkertaisesta elämästään ja terveydestään, on työyhteisön toiminnalla, tuella ja yhteistyöllä suuri vaikutus yksilön hyvinvointiin (Vartiovaara 1996, 269). Työssä uupumiseen liittyvissä tutkimuksissa toimenpide-ehdotusten kohteina ovat työyhteisöllisistä tekijöistä olleet erityisesti tiedonvälityksen, työnjaon, vaikutusmahdollisuuksien ja yhteistyön parantaminen (Pöyhönen 1987a, 272).

Lindqvistin (1999) haastatteleman työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Raija Kalimon mukaan työuupumusta ehkäistäkseen tulisi työyhteisön huolehtia resurssien riittävydestä ja huolehtia siitä, että tehtävät ja tavoitteet työlle ovat realistisia. Opettajille pitäisi luoda enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Myös työyhteisön palaute-mekanismeja tulisi kehittää. Jos ehkäisevistä toimenpiteistä huolimatta opettaja kuitenkin uupuu työssään, tulisi myönnetyn sairausloman olla riittävän pitkä, jotta toipuminen olisi mahdollista. (Lindqvist 1999, 20 - 22.)

Koko koulun toimintaan vaikuttavina hyvinvointia ylläpitävinä tekijöinä Hämäläinen ja Sava (1989) näkevät myönteisen yhteistyön lisäämisen kaikkien koulun ihmisten välillä. Avoin ilmapiiri, jossa vaikeuksista keskusteleminen on mahdollista, on tärkeä. Työyhteisö voi antaa työtoverilleen sekä emotionaalista että kognitiivista tukea kuuntelemalla, antamalla palautetta, tietoa ja neuvoja sekä ilmeiden, eleiden että käyttäytymisen kautta. Tärkeää on yhdessä löytää työstä olennainen, jolloin tavoitteiden asettaminen ja niihin pyrkiminen on helpompaa. (Hämäläinen & Sava 1989.) Opettajanhuoneen avoin ilmapiiri, se, että kollegat kertovat omista ongelmistaan ja tukevat,

voi helpottaa yksittäisen opettajan huonouden, avuttomuuden ja voimattomuuden tunteita. Hän ei olekaan ainoa, joka tuntee osaamattomuutta tai uupumusta. (Vartiovaara 1996, 173.)

Vuorovaikutustaitoja kehittämällä, sekä henkilökohtaisella että työyhteisöllisellä tasolla, voidaan edistää yhteistyötä työyhteisön sisällä ja sitä kautta jaksamista. Henkilökohtaisella tasolla kyse on itsensä ilmaisun, kuuntelun, puhumisen ja toimivan kielen löytämisen opettelusta. Työyhteisöllisellä tasolla taas enemmänkin kehitetään keinoja, joilla kommunikoidaan avoimesti, käsitellään ristiriitoja ja parannetaan tiedonkulkua. Palautteen antamisen harjoittelun avulla myös kehitetään työilmapiiriä. Ristiriitojen kohtaamista voidaan harjoitella käsittelemään soveltamalla luovia menetelmiä ja sosiodraamaa. (Sihvonen 1996, 75 - 80, 82.)

Yksi tärkeistä työyhteisöllisistä keinoista edistää yksilön työssä jaksamista on aktiivinen pyrkiminen henkisen väkivallan vähentämiseen. On lisättävä eri tahojen kuten johtajan, työterveyshuollon, työtovereiden vastuuta asioihin puuttumisessa. Työterveyshuolto voi järjestää osapuolten välisiä palavereja tai yleisempää koulutusta. Aktiivista puuttumista henkiseen väkivaltaan ja apua väkivallan uhrille tarjoavia tahoja ovat esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies. Toimintaympäristöllisiin keinoihin luettavaa lainsäädännön kehittämistä sivuasi henkisen väkivallan kieltäminen lailla. (Sihvonen 1996, 81; Vartia & Perkkö-Jortikka 1994, 99 - 103.)

### 5.3 Toimintaympäristölliset keinot

Edellisessä luvussa mainitsimme työssä uupumiseen liittyvien tutkimuksien perusteella työyhteisöön kohdistettavia toimenpide-ehdotuksia. Samoissa tutkimuksissa toimintaympäristöön liittyvien toimenpide-ehdotukset kohteina ovat olleet koulutuksen, perehdyttämisen ja työnohjauksen kehittäminen. Lisäksi on ehdotettu työaikoihin liittyvien ongelmien helpottamista, henkilökuntamäärän lisäämistä, työ- ja sosiaalitulojen korjausta, lasten päivähoito-ongelmien ratkaisua sekä palkan tarkistusta. (Pöyhönen 1987a, 272.)

Suomessa opetustyössä on käytetty työnohjausta 1970-luvulta alkaen. Työnohjaus edellyttää pitkäjänteistä työskentelyä ja kokoontumisia koulutyön jälkeen. Työnohjauksessa tutkitaan opettajan suhdetta omaan työhönsä. Työnohjaus voi olla yksilö- tai ryhmäohjausta. Sillä tavoitellaan työssä oppimista, ammatillisen kehittymisen syventämistä, työn kuormittavuuden hallintaa sekä opettajien keskinäisten sosiaalisten tuki-

verkostojen kehittämistä. (Keskinen 1999, 57 - 58.) Työnohjauksessa kiinnitetään huomiota myös opettajien tunteiden käsittelyyn ja jäsentelyyn, koska työssään opettaja joutuu erityisen paljon säätelämään tunteitaan (Keskinen 1999, 59). Työnohjaus tukee jaksamista työssä ja opettajan hyvinvointia (Lamminpää 1999, 110). Työnohjauksen tarjonta on yleistynyt viime vuosina.

Työterveyshuollon keskeinen tehtäväalue on työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta. Tyky-toiminta kohdistuu työntekijään, työyhteisöön sekä työympäristöön. 1980-luvun ongelmakeskeisestä lähtökohdasta on tultu ennakoivaan vaikuttamiseen pyrkivään toimintaan. Työterveyshuollossa korostetaan työntekijöiden ja -yhteisöjen omia mahdollisuuksia terveytensä ja työkykynsä hoidossa ja aktivoidaan heitä itseään korjaamaan myös työolosuhteissaan olevia epäkohtia. (Lamminpää 1999, 105.) Tyky-toimintaa tarjoaa Kansaneläkelaitos. Se tarjoaa myös Aslak-kuntoutusta. Aslak-kuntoutus on työkykyä säilyttämään pyrkivää harkinnanvaraista ammatillisesti syvennettyä lääketieteellistä kuntoutusta. Sen kohderyhmänä ovat työntekijät, joiden työssä on paljon erilaisia kuormitustekijöitä. (Miten jaksat työssä? 2000, 22.)

Fyysisten tilojen kunnossa pitämisellä ja kunnostamisella voidaan edistää jaksamista ja ehkäistä uupumista. Suomalaisia rakennuksia vaivaavista kosteus- ja homevaurioista olisi päästävä eroon asianmukaisilla korjauksilla ja kunnossapidolla. Siivouksen laadusta kouluissa ei myöskään tulisi tinkiä, sillä se vaikuttaa suoraan sisäilmaan. (Reijula 1999, 63 - 65.) Puheviestintäergonomiasta tulisi huolehtia jo ennen kuin ilmaantuu työtä haittaavia äänihäiriöoireita. (Sava 1999, 75 - 81.)

Työuupumusta on mahdollisuus ehkäistä jo koulutusvaiheessa. Ammatinvalintaansa miettiville nuorille tulisi antaa tietoa siitä, mitä eri ammatit käytännössä ovat. Näin vältyttäisiin epärealististen ennako-odotusten aiheuttamilta pettymyksiltä. Lisäksi koulutuksessa tulisi opettaa enemmän ihmissuhdevalmiuksia. (Vartiovaara 1996, 269.) Koulutusvaiheessa olisi myös mahdollisuus kehittää valmiuksia ylläpitää omaa hyvinvointiaan työssä sekä valmiuksia toimia oikein uupumuksen uhatessa.

Myös lainsäädännön kehittämis- ja uudistamistyöllä voidaan luoda perustaa työssä jaksamisen edellytyksille. Sillä voidaan välillisesti vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin, terveyteen ja turvallisuuteen sekä osaamiseen ja motivaatioon työssä. (Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000 - 2002, 19.)

## 6 TUTKIMUKSEN TEKEMINEN

### 6.1 Tutkimusongelmat

Työssä jaksaminen on laaja käsite, jonka piiriin kuuluu monenlaisia ilmiöitä. Tämän tutkimuksen puitteissa ei kuitenkaan ole mahdollista tutkia kaikkia osa-alueita tarkemmin. Tutkimuksen tarkoitus on ensisijaisesti kuvata ja kartoittaa työssä jaksamista ja niitä keinoja, joilla jaksamista edistettäisiin. Pyrimme myös tekemään joitain vertailuja ja selityksiä koskien työssä jaksamiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä.

Empiirisen tutkimuksemme tutkimusongelmat ovat:

Pääongelma: Kuinka Jämsän kaupungin luokanopettajat jaksavat työssään?

- Alaongelmat:
1. Mitkä tekijät vahvistavat ja heikentävät opettajien työssä jaksamista? Onko yksilöllisissä tekijöissä erotettavissa jaksaja- ja uupuja tyyppit?
  2. Millaisia tuntemuksia työ opettajissa herättää? Onko opettajilla uupumisen oireita? Jos on, niin millaisia?
  3. Millaisilla keinoilla opettajat ylläpitävät jaksamistaan ja ehkäisevät uupumusta?
  4. Millaista tukea opettajat ovat saaneet yhteiskunnalta, kunnalta ja koulun johdolta?
  5. Millaista tukea opettajat kaipaisivat työssä jaksamisensa tueksi yhteiskunnalta, kunnalta ja koulun johdolta?

## 6.2 Yleiskartoitus tutkimusmenetelmänä

Tutkimuksemme on kvantitatiivinen yleiskartoitus, jossa tukena on käytetty myös kvalitatiivista tietoa. Survey-tutkimus avulla pyritään selvittämään käytännönläheisiä ongelmia (Soininen 1995, 80). Sen avulla pyritään selvittämään todellisuudessa vallitsevia olosuhteita tutkimalla tiettyä populaatiota tiettyjen muuttujien jakaumien ja keskinäisten riippuvaisuuksien avulla. Tutkimus kohdistuu yleensä tiettyyn perusjoukkoon, suureen tai pieneen populaatioon, eivätkä tutkimustuloksia näin ollen ole yleensä tarkoitettu maantieteellisesti universaaleiksi. Usein kyseessä on tiettyyn ajankohtaan kohdistuva ns. poikkileikkaustutkimus. Useimmiten suuria populaatioita tutkitaan valitsemalla erilaisin otantamenetelmin perusjoukosta otos, siksi survey-tutkimuksesta käytetäänkin usein myös käsitettä otos-survey. Tämä tutkimus on kuitenkin kokonaistutkimus, jossa tutkitaan kaikki perusjoukon alkiot. (Kari & Huttunen 1981, 47; Soininen 1995, 80 - 81.)

Luonteeltaan survey-tutkimus voi olla kuvailevaa eli deskriptiivistä, vertailevaa eli komparatiivista tai selittävää eli analyttistä (Soininen 1995, 80). Kuvaileva tutkimus pyrkii kartoittamaan jonkin ilmiön, asian tai joukon eri piirteitä. Tyypillistä sille on kohdejoukon ominaisuuksien erittely sekä ominaisuuksien eri ilmenemismuotojen esiintymistiheyksien selvittäminen. Vertailevan tutkimuksen tarkoituksena on etsiä tai hahmottaa eroja eri piirteiden välillä, niiden yhteyksistä tai alaryhmistä. Ero kuvailevan ja vertailevan tutkimustyyppin välillä ei ole selkeä, sillä ryhmien välisiä eroja tai muuttujien välisiä yhteyksiä voidaan myös pitää erään asiantilan kuvaamisena. (Kari & Huttunen 1981, 48 - 49, 95.) Selittävä survey-tutkimus tarkoittaa laajemmassa mielessä kaikkea ei-kokeellista tutkimustoimintaa, jossa muuttujien välisille yhteyksille pyritään löytämään tulkinta. Suppeammassa merkityksessä sillä tarkoitetaan vain kausaaliselityksiin pyrkiviä ei-kokeellisia tutkimuksia. Selittävässä survey-tutkimuksessa vertaillaan useamman mahdollisen tekijän osuutta tutkittavaan ilmiöön. Puhtaasti kuvailevassa tai vertailevassa tutkimuksessa ei olla kiinnostuneita muuttujien välisten korrelaatioiden takana olevista suhteista. (Kari & Huttunen 1981, 52 - 53.) Rosenbergin (1977) mukaan muuttujien välillä voi olla symmetrisiä, vastavuoroisia tai epäsymmetrisiä suhteita, joista viimeisin on lähtökohtana selittävässä survey-tutkimuksissa (Kari & Huttunen 1981, 53). Tässä tutkimuksessa on kyse kaikista näistä kolmesta, kuvailevasta ja vertailevasta sekä selittävästä tutkimuksesta. Pääpaino on kuvailevassa tutkimuksessa.

Tutkimusasetelma survey-tutkimuksessa on selkeä. Kuvailevassa survey-tutkimuksessa kaikki muuttujat ovat samanarvoisessa asemassa. Riippuvia ja riippumattomia muuttujia ei erotella toisistaan, vaan kaikki muuttujat ovat tavallaan riippuvan muuttujan asemassa. (Kari & Huttunen 1981, 47; Soininen 1995, 80.) Vertailevissa ja selittävässä asetelmissa voidaan erottaa sekä riippumattomat, riippuvat sekä kontrolloitavat muuttujat. Riippumattomia muuttujia ei kuitenkaan manipuloida vaan tilanne pysyy ex post factona. Muuttujien kontrollointi on lähinnä vain tilastollista vakiointia. (Kari & Huttunen 1981, 47.)

Aineistokeruumenetelmänä survey-tutkimuksessa tyypillisiä ovat lomakemenetelmät, kuten haastattelu, kyselyn eri muodot ja havainnointi eri muodoissaan (Kari & Huttunen 1981, 47). Tässä tutkimuksessa käytimme aineistonkeruumenetelmänä puoli-strukturoidua kyselylomaketta. Lomakkeessa oli sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä halusimme saada sekä uutta tietoa että varmistua siitä, että se aines, joka ei mahdu valmiisiin vastausvaihtoehtoihin, tulisi mukaan avoimissa kysymyksissä. Kyselylomakkeen etuna on sen taloudellisuus ja tavoitettavuus. Kyselyssä kysymykset ovat kaikille vastaajille mahdollisimman yhdenmukaiset ja tutkimuksen tekijän vaikutus pieni. (Jyrinki 1974, 25 - 27.) Kyselylomakkeen avulla on mahdollisuus esittää paljon kysymyksiä (Valli 2001, 101). Heikkouksina kyselylomakettutkimuksessa on kysymisen mahdollisuuksien rajoitukset, kysymykseen lisäselvitystenannon vaikeus, mahdolliset puuttuvat tiedot ja vastaamattomuus. Kyselyihin vastaamattomuus ei aina ole satunnaista vaan kyselyyn vastaavat ominaisuuksiltaan erilaiset ihmiset kuin ne, jotka eivät vastaa. Näin aineisto on usein kollektiivinen ja voi aiheuttaa harhaa tuloksissa. Tutkija ei voi tietää kuka kyselyyn on vastannut. (Jyrinki 1974, 25 - 27.)

Kyselylomakkeessamme on käytetty lähtökohtana Likertin asteikkoa. Se on suunniteltu mittaamaan asenteita ja mielipiteitä, niiden suuntaa ja intensiviteettiä, vaikkakaan sen avulla ei voida päätellä eri vastaajien antamaa painoarvoa eri kohteille. Olemme tehneet kahdesta kysymyslomakkeen osiosta asteikoltaan parillisen (neljäportainen) ja jättäneet tietoisesti pois neutraalin vaihtoehdon, koska halusimme vastaajan ottavan kantaa puoleen tai toiseen. Tällöin tosin vastaaja on pakotettu ottamaan kantaa asioihin, joihin hänellä ei välttämättä ole lainkaan näkemystä. Vastaajalla kuitenkin on aina mahdollisuus jättää vastaamatta ne kohdat, joihin hänellä ei ole mielipidettä. (Heikkilä 2001, 53; Valli 2001, 106 - 107.) Yksi kysymyslomakkeen osioista on pariton (viisiportainen) mutta siinäkin ei ole varsinaista neutraalia vastausvaihtoehtoa vaan keskimäinen vastausvaihtoehto on lähellä neutraalia.

Survey-tyyppistä tutkimusta kohtaan on esitetty kritiikkiä siitä, että se yksinkertaistaa todellisuutta. Usein ongelmanasettelu jää pinnalliseksi ja kausaali-suhteiden selvittäminen muodostuu vaikeaksi. Survey-tutkimusta on myös kritisoitu sen staattisuudesta. Tutkimus kohdistuu yleensä vain senhetkiseen tilanteeseen ja ilmiöön. Lisäksi sen avulla on vaikea tutkia ääriryhmiä. Parhaiten se sopiikin keskitason ihmisten tutkimiseen. Kritiikkiä on saanut tutkimuksen kaavamainen tilastomatemattinen käsittely ja keskeneräisyys. (Soininen 1995, 80.)

Avoimien kysymysten vastauksia käsittelemme nostamalla esiin vastauksissa useimmiten mainittuja asioita. Lisäksi tuomme esille lainauksissa vastaukset, joissa on mielestämme osuvasti kuvattu tilannetta, tarpeita tai muuta tutkimuksen kannalta keskeistä.

### 6.3 Tutkimuksen toteuttaminen

Aloitimme pro gradu –tutkielmamme teon loppusyksyllä 2000. Sitä ennen olimme hahmottaneet aihetta ja näkökulmaa, joka lopullisesti selkeni kirjallisuuteen ja tutkimuksiin perehtyessä. Alusta asti halusimme keskittyä yhden kunnan luokanopettajiin ja heidän työssä jaksamiseensa. Empiirinen tutkimus muodostui alkuperäistä suunnitelmaa kvantitatiivisemmaksi teoriaosasta nousseiden uusien teemojen, jaksaja- ja uupujatyyppeiden, kohotessa keskeisempään osaan.

Tutkimuspaikkakunnaksemme varmistui syksyllä 2001 Jämsän kaupunki. Jämsän kaupunki valittiin kohteeksi kokonsa ja sijaintinsa perusteella. Lisäksi koulutoimen myönteinen asenne tutkimukseen rohkaisi meitä tekemään tutkimuksemme siellä. Jämsän koko oli tutkimukseemme sopiva. Se edustaa tyypillistä keskisuurta kaupunkia. Sillä on eri kokoisia kouluja, mutta silti opettajamäärä ei ole siellä erityisen suuri. Sijainti oli tärkeä myös tutkimuksen toteuttamisen kannalta. Työskentely oli yksinkertaisempaa ja kohteeseen matkustaminen tarvittaessa oli helppoa.

Esitestasimme kyselylomakkeet lokakuussa 2001, tarkensimme joitain kohtia ja toimitimme lopullisen version kyselylomakkeesta kuntaan marraskuussa. Lomakkeet jaettiin kouluille koulutoimen kautta, joka myös hoiti myös lomakkeiden kokoamisen. Joulukuun loppupuolella saimme kyselyt takaisin, tammikuussa 2002 alkoi tulosten selvittäminen.

Tutkimuksen kohteena tutkimuksessamme ovat Jämsän kaupungin luokanopettajat ja erityisopettajista ne, jotka työskentelevät 1. - 6.-luokkien parissa. 1. - 6.-luokkien

opettajat valitsimme kohteeksi sekä oman kiinnostuksemme pohjalta että myös aiheen rajaamisen vuoksi. Perusteena tälle on peruskoulun alempien luokkien opettamisen olosuhteiden ja työn asettamien haasteiden erilaisuus verrattuna muihin opettajaryhmiin.

Kyselylomakkeemme koostuu kahdeksasta opettajien taustaa kartoittavasta kysymyksestä, 51:stä opettajan asennetta mittaavasta väitteestä, 23:sta työhön vaikeuttavasti vaikuttavia tekijöitä kartoittavasta kysymyksestä, 21:stä työhön liittyvistä kokemuksista ja tunteita kartoittavasta kysymyksestä sekä viidestä avoimesta kysymyksestä, jotka koskevat työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, työuupumuksen ehkäisyn keinoja sekä saatua ja toivottua tukea jaksamiseen (liite 3). Asenneväitteissä olemme käyttäneet taustana teoriasta nousseita teemoja sekä Vartiovaaran jaksaja-uupujakolmioita.

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksemme kvantitatiivista aineistoa olemme käsitelleet SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 9.0 for Windowsin avulla. Kvalitatiivista aineistoa olemme käsitelleet nostamalla esille usein mainittuja asioita ja kuvaavia mielipiteitä.

### 7.1 Tutkittavat opettajat

Kyselylomakkeeseen vastanneita opettajia oli 61. Näistä yhden lomakkeen hylkäsimme liian suureen puutteellisuuden vuoksi. Näin ollen lopulliseksi tutkimusjoukon määräksi jäi 60 (n = 60). Vastanneista pääosa, eli 81,7 % oli luokanopettajia ja 18,3 % ala-asteen erityisopettajia (taulukko 1). Erityisopettajat pidettiin yhtenä ryhmänä tunnistettavuuden vähentämiseksi, sillä jos esimerkiksi erityisluokanopettajat olisivat esiintyneet omana ryhmänään, olisivat ryhmät jääneet todella pieniksi. Miehiä vastanneista oli 21,7 % ja naisia 76,7 % (taulukko 2).



TAULUKKO 1 Vastaajien ammatti

AMMATTI	n	f
luokanopettaja	49	81,7 %
erityisopettaja	11	18,3 %
yhteensä	60	100 %

TAULUKKO 2 Vastaajien sukupuoli

SUKUPUOLI	n	f
mies	13	21,7 %
nainen	46	76,7 %
ei tietoa	1	1,7 %
yhteensä	60	100 %

Opettajat jakautuivat ikäryhmiin siten, että alle 30-vuotiaita opettajia oli tutkimusjoukosta 16,7 %, 30 - 40-vuotiaita 26,7 %, 40 - 50-vuotiaita 40 % ja yli 50-vuotiaita 16,7 % vastanneista (taulukko 3). Heistä alle viisi vuotta opettajana oli toiminut 21,1 %, 6 - 10 vuotta opettajana toimineita oli 21,7 %. 11 - 15 vuotta opettajana toimineita oli 15 % opettajista, 16 - 20 vuotta toimineita oli 10 % ja yli 20 vuotta opettajana toimineita oli 31,7 % vastanneista (taulukko 4).

TAULUKKO 3 Vastaajien ikä

IKÄ	n	f
alle 30v	10	16,7 %
30 - 40v	16	26,7 %
40 - 50v	24	40 %
yli 50v	10	16,7 %
yhteensä	60	100 %

TAULUKKO 4 Vastaajien työssäolovuodet

TYÖSSÄOLOVUODET	n	f
alle 5v	13	21,7 %
6 – 10v	13	21,7 %
11 – 15v	9	15 %
16 – 20v	6	20 %
Yli 20v	19	31,7 %
yhteensä	60	100 %

Opettajista ylivoimaisesti suurimmalla osalla oli vakituinen virka tai toimi, heitä oli vastanneista 81,7 %. Väliaikaisessa virassa tai toimessa työskenteli 6,7 % vastanneista ja 11,7 % vastanneista opettajista toimi viransijaisena (taulukko 5). Alle 70 oppilaan koulussa työskenteli 35 % opettajista. 70 - 160 oppilaan koulussa työskenteli 21,7 % ja yli 160 oppilaan koulussa 43,3 % vastanneista opettajista (taulukko 6).

TAULUKKO 5 Vastaajien virkasuhde

VIRKASUHDE	n	f
vakinainen virka tai toimi	49	81,7 %
väliaikainen virka tai toimi	4	6,7 %
viransijainen	7	11,7 %
yhteensä	60	100 %

TAULUKKO 6 Vastaajien koulun koko

KOULUN KOKO	n	f
alle 70 oppilasta	21	35 %
70 – 160 oppilasta	13	21,7 %
yli 160 oppilasta	26	43,3 %
yhteensä	60	100 %

Opettajien tekemä työmäärä oli pääasiassa 30 - 45 tuntia viikossa. Tähän luetaan mukaan suunnittelu, oppituntien pito, kokeiden korjaus, arviointi ja muut opettajan työhön kuuluvat tehtävät sekä kouluaikana että sen ulkopuolella. Ilmoitetut työtunnit vaihtelivat kuitenkin välillä 4 - 45. Osa vaihtelusta johtunee kysymyksen väärin ymmär-

tämisestä, sillä jo opetuksesta tulee viikossa huomattavasti neljää tuntia suurempi määrä työtunteja. On myös mahdollista, että kaikki opettajat eivät miellä kotona tehtyä suunnittelua työksi, sillä suunnittelu voi tapahtua hyvinkin automaattisesti muiden arkisten askareiden lomassa. Jatkuvasti liian suureksi työmääränsä koki 6,7 % vastanneista. Työmäärän koki melko usein liian suureksi 43,3 % ja sopivaksi 45 % vastanneista. 5 % kyselyyn osallistuneista ei syystä tai toisesta vastannut tähän kysymykseen (taulukko 7).

TAULUKKO 7 Vastaajien kokema työmäärä

KOETTU TYÖMÄÄRÄ	n	f
jatkuvasti liian suuri	4	6,7 %
melko usein liian suuri	26	43,3 %
sopiva	27	45 %
liian vähän	0	0 %
ei tietoa	3	5 %
yhteensä	60	100 %

## 7.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä

Työssä jaksamista heikentävien tekijöiden suhteen tulokset ovat hyvin pitkälle samansuuntaisia kuin muissakin tutkimuksissa (luku 4). Yksilöllisiin tekijöitä selvitimme asenneväittämien sekä avoimien kysymysten avulla. Työyhteisöllisiä sekä toiminta-ympäristöllisiä tekijöitä selvitimme työtä vaikeuttavia tekijöitä kartoittavilla ja avoimilla kysymyksillä.

### 7.2.1 Yksilölliset tekijät

Tutkittavien opettajien yksilöllisiä työssä jaksamisen tekijöitä tutkimme heidän asenteidensa kautta. Tutkimuslomakkeessa esitimme 51 väittämää, joihin tuli reagoida sen mukaan mitä mieltä väitteestä oli. Asenneväittämät perustuivat teoriasta nousseisiin teemoihin. Tarkastelimme näitä väittämiä sekä puhtaasti yksittäisinä väitteinä frekvenssien avulla että muodostamalla niistä summamuuttujia tilastollista käsittelyä varten. Avoimissa vastauksissa opettajien esille tuomat yksilölliset tekijät olemme ottaneet mukaan tarkasteluun.

Opettajat vaikuttivat erittäin innokkailta kehittymään työssään. Tämä näkyi asenneväittämissä, joissa työn kehittämiseen liittyviin kysymyksiin vastattiin pääasiassa osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä vaihtoehtoihin (taulukko 8).

TAULUKKO 8 Halu kehittyä työssä

	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	yhteensä
Minusta on tärkeä kouluttaa itseäni jatkuvasti.	5 % (3)	51,7 % (31)	43,3 % (26)	100 % (60)
Otan mielelläni vastaan neuvoja opetukseni kehittämiseksi.	0 %	30 % (18)	70 % (42)	100 % (60)
Vaikeissa tilanteissa kysyn neuvoa muilta opettajilta.	1,7 % (1)	18,3 % (11)	80 % (48)	100 % (60)

Opettajat kokivat yhteiskunnan ja yhteisön asettavan heille tiettyjä odotuksia. Esimerkiksi opettajuuden koki velvoittavan myös vapaa-aikana ainakin osittain 55 % vastanneista ja 63,3 % vastanneista jossain määrin koki muiden ihmisten odottavan häneltä aina esimerkillistä käytöstä. Odotuksia loivat ulkopuoliset tahot sekä vastaajat itse mielessään (taulukko 9).

TAULUKKO 9 Odotuksiin vastaaminen

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	yhteensä
Pyrin toteuttamaan kaikki suositukset ja pyynnöt.	36,7 % (22)	40 % (24)	23,3 % (14)	0 %	100 % (60)
Hyvä opettaja pystyy opettamaan minkä kokoista luokkaa tahansa.	56,7 % (34)	26,7 % (16)	11,7 % (7)	5 % (3)	100 % (60)
Olen epäonnistunut opettaja jos en voi auttaa kaikkia oppilaitani.	53,3 % (32)	31,7 % (19)	13,3 % (8)	1,7 % (1)	100 % (60)
Koen oppilaan epäonnistumisen omana epäonnistumisenani.	26,7 % (16)	46,7 % (28)	23,3 % (14)	3,3 % (2)	100 % (60)

Vanha uskomus opettajien erehtymättömyydestä ei kuitenkaan enää vastanneiden mielissä elä, sillä kukaan ei ollut edes osittain sitä mieltä, että hyvä opettaja ei erehdy koskaan.

Osa opettajista suhtautuu työhönsä hyvin uhrautuvaisesti ja on valmis tinkimään esimerkiksi vapaa-ajastaan koulun ja oppilaidensa hyväksi. He hankkivat materiaalia luokkaansa omilla varoillaan ja antaisivat tukiovetusta vaikka siihen varattuja tunteja ei olisikaan (taulukko 10).

TAULUKKO 10 Työlle omistautuminen

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	yhteensä
Hankin luokkaan materiaalia omilla varoillani.	30 % (18)	15 % (9)	48,3 % (29)	6,7 % (4)	100 % (60)
Olen viettänyt unettomia öitä miettiessäni oppilaitteni ongelmia.	23,3 % (14)	33,3 % (20)	26,7 % (16)	16,7 % (10)	100 % (60)
Antaisin oppilailleni tukiovetusta vaikka siihen varattuja tunteja ei olisikaan.	35 % (21)	33,3 % (20)	16,7 % (10)	15 % (9)	100 % (60)
Käytän tuntien suunnittelun ja valmisteluun aikaa niin kauan kuin on tarpeellista ilman, aikarajoitusta.	20 % (12)	43,3 % (26)	20 % (12)	16,7 % (10)	100 % (60)
Jään sairaalalle vain jos on äärimmäisen pakko.	6,7 % (4)	23,3 % (14)	18,3 % (11)	51,7 % (31)	100 % (60)
Olen valmis tinkimään yöunen määrästä valmistellessani seuraavaa koulupäivää.	48,3 % (29)	21,7 % (13)	23,3 % (14)	6,7 % (4)	100 % (60)

Asenteet eri tahojen kanssa tehtävää yhteistyötä kohtaan olivat pääasiassa positiivisia. Ainakin osittain mielellään kokemuksiaan kollegoiden kanssa jakaa 98,4 % vastanneista ja 83,3 % vastanneista jossain määrin suunnitteli opetustaan yhdessä muiden opettajien kanssa. 98,3 % vastanneista oli ainakin osittain samaa mieltä siitä, että yhteistyö eri tahojen kanssa on tärkeä osa opetustyötä. Vanhempia otti mielellään seuraamaan tunteja 73,4 % opettajista, vaikka osa koki vanhemmat usein rasittaviksi (taulukko 11).

TAULUKKO 11 Yhteistyöhalukkuus

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	yhteensä
Jaan mielelläni kokemuksiani työstä kollegoideni kanssa.	0 %	1,7 % (1)	11,7 % (7)	86,7 % (52)	100 % (60)
Suunnittelen opetustani myös yhdessä muiden opettajien kanssa.	3,3 % (2)	13,3 % (8)	45 % (27)	38,3 % (23)	100 % (60)
Mielestäni yhteistyö eri tahojen kanssa on tärkeä osa opetustyötä.	0 %	1,7 % (1)	23,3 % (14)	75 % (45)	100 % (60)
Otan vanhempia mielelläni seuraamaan tuntejani.	5 % (3)	21,7 % (13)	41,7 % (25)	31,7 % (19)	100 % (60)
Vanhemmat ovat usein rasittavia.	23,3 % (14)	48,3 % (29)	23,3 % (13)	1,7 % (1)	100 % (57)

Omiin kykyihinsä ja voimavaroihinsa opettajat suhtautuivat pääasiassa luottavaisesti. Kunnianhimoiseksi ainakin osittain koki itsensä 80 % vastanneista. 51,6 % vastanneista oli ainakin osittain samaa mieltä ”uupuminen ei ole minulle ongelma” -väittämän kanssa. Jaksajaksi itsensä koki ainakin osittain 91,6 % vastanneista. Tästä huolimatta valtaosa katsoi tarvitsevänsä työnohjausta (taulukko 12).

TAULUKKO 12 Usko omiin voimavaroihin

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	yhteensä
Olen kunnianhimoisen.	6,7 % (4)	11,7 % (7)	61,7 % (37)	18,3 % (11)	100 % (59)
Olen luonteeltani jaksaja.	1,7 % (1)	6,7 % (4)	53,3 % (32)	38,3 % (23)	100 % (60)
Uupuminen ei ole minulle ongelma.	16,7 % (10)	31,7 % (19)	48,3 % (29)	3,3 % (2)	100 % (60)
En kaipaa työohjausta.	51,7 % (31)	33,3 % (20)	13,3 % (8)	1,7 % (1)	100 % (60)

Suurin osa opettajista koki olevansa jossain määrin toiveammissaan. 66,6 % vastanneista koki, että heidän työtään arvostetaan. Riittävästi palautetta työstään koki saavansa alle puolet vastanneista (taulukko 13).

TAULUKKO 13 Työn arvostaminen

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	yhteensä
Olen toiveammissani.	1,7 % (1)	21,7 % (13)	36,7 % (22)	40 % (24)	100 % (60)
Työtäni arvostetaan.	8,3 % (5)	25 % (15)	48,3 % (29)	18,3 % (11)	100 % (60)
Saan riittävästi palautetta työstäni.	13,3 % (8)	40 % (24)	38,3 % (23)	8,3 % (5)	100 % (60)

Jotta pystyimme käsittelemään väittämiä tilastollisesti järkevästi ja monipuolisesti jaoimme edellä yksittäisellä väitetasolla tarkastellut väitteet kuuteen summamuuttujaan, pääkomponenttianalyysin avulla. Pääkomponenttianalyysissä (Principal Components Analysis, PCA) alkuperäisistä muuttujista muodostetaan uusia muuttujia. Nämä niin sanotut pääkomponentit eli summamuuttujat ovat alkuperäisten muuttujien lineaarisia lausekkeita, joissa ei tehdä jakoa selittäviin ja selitettäviin muuttujiin. Tavoitteena on yksinkertaistaa kuvausta, vähentää alkuperäisten muuttujien määrää ja saada muutamalla pääkomponentilla selitetyksi kokonaisvaihtelusta riittävä osa, 70 - 90 %:a. Uudet muuttujat eivät korreloi keskenään. Nimi muodostuneille summamuuttujille annetaan niiden

muuttujien mukaan, jotka eniten korreloivat kyseisen summamuuttujan kanssa. Rotaation avulla etsitään tulkinnallisesti helpoin muuttujaryhmittely. (Heikkilä 2001, 247 - 248.)

Käytimme tässä tutkimuksessa pääkomponenttianalyysissä varimax-rotatiota. Kuudesta summamuuttujasta poistimme yhden sen sisällöllisen epäyhtenäisyyden vuoksi, joten jäljelle jäi viisi summamuuttujaa, joiden avulla tarkastelemme jaksamiseen vaikuttavia yksilöllisiä persoonallisuuden ominaisuuksia. Summamuuttujat on nimetty seuraavasti: 1. oman työn arvostaminen ja työssä kehittyminen, 2. riippumattomuus, auttaminen ja autetuksi tuleminen, 3. odotuksiin vastaaminen, 4. työlle omistautuminen ja 5. itseltä vaatiminen. Kuhunkin summamuuttujaan kuuluvat väitteet on nähtävissä liitteestä (liite 4). Kaikki nämä summamuuttujat on muutettu samansuuntaisiksi. Mitä suuremman arvon vastaaja on niille antanut, sen parempi jaksamisen kannalta. Summamuuttujiin sisäiset korrelaatiot löytyvät liitteestä (liite 5).

T-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin (One-Way ANOVA) avulla vertailimme taustamuuttujaryhmien välisiä keskiarvoja toisiinsa, nähdäksemme oliko ryhmien välillä eroa. Varianssianalyysissä käytimme Sheffen ja Tamhanen testejä ryhmien keskiarvojen vertailussa, jotta saimme luotettavan tuloksen sekä yhtä suurten että eri suurten varianssien tapauksissa. Oman työn arvostaminen ja työssä kehittyminen summamuuttujan osalta eron naisten ja miesten välillä oli merkitsevä ( $t = -2.709$ ,  $df = 57$ ,  $p = .009$ ). Riippumattomuus, auttaminen ja autetuksi tuleminen ( $t = -3.443$ ,  $df = 57$ ,  $p = .000$ ) summamuuttujan osalta ero sukupuolten välillä oli erittäin merkitsevä. Naiset vastasivat molemmissa summamuuttujissa positiivisemmin. Virkasuhteen osalta summamuuttujassa odotuksiin vastaaminen oli viransijaisen ja väliaikaisessa työsuhteessa olevan välillä melkein merkitsevä ero ( $F = 1.770$ ,  $df = 51$ ,  $p = .016$ ). Viransijaisilla keskiarvo oli suurempi. Koulun koolla oli merkitsevää eroa odotuksiin vastaaminen summamuuttujan ( $F = 5.247$ ,  $df = 2$ ,  $p = .008$ ) ja melkein merkitsevää työlle omistautuminen summamuuttujan osalta ( $F = 3.996$ ,  $df = 2$ ,  $p = .024$ ). Odotuksiin vastaamisessa yli 160-oppilaiset koulut erosivat merkitsevästi alle 70 oppilaisista kouluista ( $i-j = .3723$ ). Työlle omistautumisen osalta ero oli yli 160-oppilaisen ja 70 - 160-oppilaisen koulun välillä jälkimmäisen hyväksi ( $i-j = .4087$ ). Muihin taustamuuttujiin nähden ei tilastollisesti merkitsevää eroa summamuuttujien välillä ollut.



Myös avoimissa vastauksissa opettajat nostivat esille työssä jaksamiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä. Tällaisia olivat työn ulkopuoliset asiat, kuten perheen ja parisuhteen kunto. Esimerkiksi oman lapsen sairastumisen koettiin heikentävän työssä jaksamista. Kun perhe- ja ystävyys-suhteet ovat kunnossa, jaksaa työssäkin paremmin. Hyvä psyykinen ja fyysinen terveys ja siitä huolehtiminen liikunnan, terveellisen ruoan ja riittävän unen saannin avulla sekä työn ulkopuoliset harrastukset auttavat vastanneita jaksamaan. Avoimissa vastauksissa tuli selkeästi esille myös oman asenteen merkitys. Ammatillinen itsetunto, omien rajojen tunteminen ja kyky sanoa ei nähtiin tärkeänä.

*”...asenne, ettei kaikkeen tarvitse pystyä – teen minkä osaan.” (26)*

Positiivisuus, rentous ja huumori auttavat jaksamaan, toisaalta rutinoituminen työhön huolestutti joitakin vastaajia.

#### 7.2.2 Työyhteisölliset tekijät

Koulun ihmissuhteisiin liittyvistä tekijöistä eniten työtä vaikeutti huono työilmapiiri. Vastanneista huonon työilmapiirin totesi vaikeuttavan työtä 8,3 % erittäin paljon ja 11,7 % melko paljon. Avoimissa vastauksissa tulivat esille vaikeudet pitää kiinni yhteisesti sovituista säännöistä, selän takana puhuminen, arvostelu ja kokoneen opettajan arvostamisen puute.

*”...näkemuserot eri-ikäisten työtovereiden kesken asioiden tärkeysjärjestyksestä.” (11)*

*”kiire toisinaan ja epäreilut puheet työyhteisössä –takana pahan puhuminen ja toisten työn arvostelu” (7)*

*”Työkaverit liian ’itsenäisiä’, vieroksutaan avunpyytäjää, kysyjää” (25)*

Johtajuuden ongelmista kärsi vastanneista melko paljon 10 % ja erittäin paljon 1,7 %. Varsinaisesta työpaikkakiusaamisesta vähintään melko paljon kärsivänsä ilmoitti 5 %. (taulukko 14).

TAULUKKO 14. Työtä vaikeuttavat työyhteisölliset tekijät

	ei lainkaan	melko vähän	melko paljon	erittäin paljon	yhteensä
huono työilmapiiri	46,7 % (28)	30 % (18)	11,7 % (7)	8,3 % (5)	100 % (58)
johtajuuden ongelmat	55 % (33)	31,7 % (19)	10 % (6)	1,7 % (1)	100 % (59)
työpaikkakiusaaminen	81,7 % (49)	11,7 % (7)	3,3 % (2)	1,7 % (1)	100 % (59)
yhteistyö muiden opettajien kanssa	65 % (39)	26,7 % (16)	5 % (3)	1,7 % (1)	100 % (59)

Suurin osa opettajista kuitenkin koki viihtyvänsä koulussaan. Pääasiassa yhteistyötä muiden opettajien ja vanhempien kanssa ei koettu työtä hankaloittavana. Avoimissa kysymyksissä tuli selvästi esiin se, että työtovereita ja työilmapiiriä pidettiin työssä jaksamista edistävänä tekijöinä.

*”Saan purkaa tuntejani muutamalle ’samanhenkiselle’ kollegalle.” (18)*

Koulun johdolta, kollegoilta, vanhemmilta ja oppilailta saadun palautteen koettiin tukevan työssä jaksamista. Taustamuuttujien suhteen ei työyhteisöllisissä tekijöissä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

*”Työskentely lasten kanssa ja heidän antamansa palaute.” (20)*

Tarkastelimme myös asenneväittämien summamuuttujia suhteessa työyhteisöllisiin tekijöihin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Kerroin osoittaa lineaarisen riippuvuuden suuruutta muuttujien välillä. Tuloksena oli, että odotuksiin vastaaminen korreloi melkein merkitsevästi johtajuuden ongelmien kanssa ( $r = .293$ ,  $p = .024$ ,  $n = 59$ ). Realistinen odotuksiin vastaaminen ja johtajuuden ongelmien kokeminen olivat samansuuntaisia. Muut summamuuttujat ja työyhteisölliset tekijät eivät korreloineet tilastollisesti merkitsevällä tasolla.

### 7.2.3 Toimintaympäristölliset tekijät

Toimintaympäristölliset tekijät nousivat työyhteisöllisiä tekijöitä enemmän työtä vaikeuttaviksi tekijöiksi. Seuraavaan taulukkoon on koottu erittäin paljon opettajan työtä vaikeuttavat tekijät vaikuttamisjärjestykseen (taulukko 15).

TAULUKKO 15 Työntekoa eniten vaikeuttavat toimintaympäristölliset tekijät

	ei lainkaan	melko vähän	melko paljon	erittäin paljon	yhteensä
kiireisyys	0	21,7 % (13)	46,7 % (28)	30 % (18)	100 % (59)
huono ilmanvaihto tai huoneilma	20% (12)	26,7 % (16)	23,3 % (14)	26,7 % (16)	100 % (58)
opetustilojen puute ja ahtaus	16,7 % (10)	36,7 % (22)	23,3 % (14)	21,7 % (13)	100 % (59)
jatkuva muutos	8,3 % (5)	35 % (21)	37,7 % (22)	18,3 % (11)	100 % (59)
heterogeeniset luokat, opetuksen eriyttäminen	8,3% (5)	31,7% (19)	41,7% (25)	16,7% (10)	100 % (59)
suuret oppilasryhmät	38,3% (23)	30% (18)	13,3% (8)	16,7% (10)	100 % (59)

Toimintaympäristöllisistä tekijöistä kiire oli suurin yksittäinen työssä jaksamista haittaava tekijä, mikä näkyi selkeästi myös avoimien kysymysten vastauksissa. Niissä tuli myös voimakkaasti esille koulussa esiintyvän levottomuuden sekä suurten opetusryhmien vaikutus työssä jaksamiseen.

*”Välillä tuntuu, ettei aika riitä kaiken hoitamiseen niin hyvin kuin haluaisi...”*

(49)

*”Lasten levottomuus ja rajat täytyy ensin heille asettaa ennen kuin oppiminen onnistuu.”* (52)

Suuri eriyttämisen tarve, erityisoppilaiden integraatio ja heterogeeniset ryhmät esiintyivät myös avoimien kysymysten vastauksissa. Eriyttämisen vaikeuteen liittyi vastauksissa myös asianmukaisten tilojen, välineitten ja avustajien puute.

*”Eriyttämisen tarve suuri, minun tarvitsee selittää luokassa selittämästä päästyäni ennen kuin ryhmä ymmärtää.” (26)*

Jatkuva muutos vaikeutti enemmän yli kaksikymmentä vuotta opettajana toimineiden työtä. Pitkät työpäivät vaikeuttivat myös vanhempien, yli viisikymmenvuotiaiden opettajien työssä jaksamista. Avoimissa vastauksissa esille tuli myös jatkuvuuden puutteen vaikutus.

*”Kymmenien vuosien jälkeen opetuksen rytmittyminen vuoden eri aikoina on perusasioiltaan aina sama, juuri kun saat luokan oppimaan asiat, syksyllä on edessäsi luokka jolle saat aloittaa kaiken alusta.” (48)*

Täydennyskoulutuksen puutteesta kärsi melko paljon tai erittäin paljon 30 % vastanneista. Työnohjauksen puutteesta kärsi melko paljon tai erittäin paljon 40 % vastanneista. Tämä näkyi myös avoimissa vastauksissa, jossa työnohjausta, kursseja ja koulutusta toivottiin runsaasti tukemaan jaksamista. Kokemusten mukaan täydennyskoulutuksesta sekä työnohjauksesta on ollut apua työssä jaksamiseen.

*”Olen päässyt kahteen pitkäkestoiseen täydennyskoulutukseen – jaksan selvästi paremmin, kun lähijaksoja on parin – kolmen viikon välein.” (12)*

Hallintoon liittyvät tekijät eivät opettajien työssä jaksamista juurikaan vaikeuttaneet. Vastanneista 5 % ilmoitti kankean byrokratian vaikuttavan melko paljon työssä jaksamiensa ja sama määrä vastanneista kärsi kankeasta byrokratiasta erittäin paljon.

*”luonteva hallinto, tilanne olisi paljon huonompi, jos hallinto ei tukisi hommaa” (27)*

Opetussuunnitelman laadinnan kertoi vaikeuttavan työtä melko paljon 21,7 % vastanneista. Opetussuunnitelman kehittämisen koki melko paljon työtä vaikeuttavaksi 20 % vastanneista. Ylimääräisten tehtävien vaikutus tuli myös esille avoimien kysymysten vastauksissa.

*”Varsinaisen työn (=oppilaiden opetus, kasvatus yms.) jaksaa hyvin, jos ei ole muita laajoja projekteja. Uuden ops:n laatiminen, tietokonekoulutus yms. syövät energiaa ja ovat lopulta oppilailta pois. Ne vaatisivat myös iltatyöskentelyä.” (30)*

Opettajan työnkuva ja työn kokeminen ovat sidoksissa toisiinsa. Niitä voidaan tarkastella osana yksilöllisiä sekä toimintaympäristöllisiä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Tässä käsittelemme niitä lähes kokonaan toimintaympäristöllisissä tekijöissä osana opettajan ammatillista työnkuva. Opettajan työhön liittyvistä piirteistä koettiin avoimien vastausten mukaan työssä jaksamista edistäviksi tekijöiksi sopiva vastuu, itsenäisyys ja haastavuus, työn luovuus ja monipuolisuus. Lisäksi työ antoi tunteen tarpeellisuudesta ja vaikuttamisen mahdollisuudesta.

*”saa suunnitella omaa työtä, tässä voi vaikuttaa, tehdä asiat omalla tavalla” (24)*

Oppilaiden into, edistyminen ja onnistumisen kokemukset työssä ruokkivat työssä jaksamista. Toisaalta opettajan työhön liittyvät ylimääräiset velvoitteet koettiin raskaana, varsinkin kun aika ja omat taidot ovat rajalliset.

*”Pitää hallita asioita, mitä ei ole aikaa opetella (esim. verkkosivujen ylläpitämistä ym.” (45)*

Yhteiskunnan odotukset ja työn lisääntyneet vaatimukset koettiin raskaiksi etenkin kun palkka ei kehity vaatimusten mukana ja kouluun kohdistuvat säästöt vaikeuttavat työtä.

*”aina vain uudet tehtävä ja vaatimukset samassa ajassa ja samalla palkalla” (22)*

Tässä yhteydessä esille tuli myös riittämättömyyden tunne ja huono omatunto. Myös työn kasautuminen varsinkin ennen lomia tuli esille jaksamista heikentävänä tekijänä. Taustamuuttujien välillä ei työssä jaksamiseen vaikuttavissa toimintaympäristöllisissä tekijöissä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Asenneväittämistä muodostettujen summamuuttujien ja toimintaympäristöllisten tekijöiden välillä oli useita tilastollisesti merkittäviä korrelaatiota. Oman työn arvostaminen ja työssä kehittyminen korreloi negatiivisesti jatkuvan muutoksen kanssa ( $r = -.309$ ,  $p = .017$ ,  $n = 59$ ) melkein merkitsevällä tasolla. Riippumattomuus, auttaminen

ja autetuksi tuleminen korreloi positiivisesti kiireen ( $r = .276$ ,  $p = .035$ ,  $n = 59$ ) ja työn-ohjauksen puutteen ( $r = .261$ ,  $p = .045$ ,  $n = 59$ ) työtä vaikeuttaviksi tekijöiksi kokemisen kanssa melkein merkitsevällä tasolla. Odotuksiin vastaaminen korreloi positiivisesti melkein merkitsevällä tasolla suurten oppilasryhmien ( $r = .303$ ,  $p = .020$ ,  $n = 59$ ) ja heterogeenisten luokkien ( $r = .311$ ,  $p = .020$ ,  $n = 59$ ) vaikeuttavaksi tekijöiksi kokemisen kanssa. Itseltä vaatiminen korreloi negatiivisesti pienen palkan vaikeuttavaksi tekijäksi kokemisen kanssa ( $r = -.266$ ,  $p = .042$ ,  $n = 59$ ) melkein merkitsevällä tasolla.

### 7.3 Opettajien kokemukset ja tuntemukset työssä

Tutkimukseen osallistuneista opettajista suuri osa sai positiivisia kokemuksia työstään. Vastanneista 71,7 % koki olevansa innostunut työssään vähintään usein, onnistumisen kokemuksiakin oli yli 60 %:lla vastanneista. Tyytyväisyyttä koki 65 %, kiinnostuneisuutta 63,3 % sekä toiveikkuutta 61,7 % vastanneista opettajista. Yrittämisen halua tunsivat 86,6 % vastanneista vähintään usein ja työn iloakin 78,3 % (taulukko 16).

TAULUKKO 16 Työn herättämät positiiviset tuntemukset

	ei lainkaan	harvoin	joskus	usein	jatkuvasti	yhteensä
innostuneisuus	0 %	3,3 % (2)	23,3 % (14)	65 % (39)	6,7 % (4)	100 % (59)
onnistuminen	0 %	3,3 % (2)	30 % (18)	58,3 % (35)	6,7 % (4)	100 % (59)
tyytyväisyys	0 %	5 % (3)	28,3 % (17)	61,7 % (37)	3,4 % (2)	100 % (59)
kiinnostuneisuus	0 %	0 %	25 % (15)	58,3 % (35)	15 % (9)	100 % (59)
toiveikkuus	0 %	5 % (3)	33,3 % (20)	55 % (33)	6,7 % (4)	100 % (57)
yrittämisen halu	0 %	0 %	13,3 % (8)	68,3 % (41)	18,3 % (11)	100 % (60)
työn ilo	0 %	0 %	21,7 % (13)	70 % (42)	8,3 % (5)	100 % (60)

Opettajista 15 % tunsivat vähintään usein halua vaihtaa alaa. Usein tai jatkuvasti epäonnistuvansa työssään koki vain 3,4 %, epätoivoisuutta koki 5 % ja tyytymättömyyttä 15 % vastanneista. Vähintään usein olonsa levottomaksi tunsivat jopa 30 % ja ahdistuneeksi 8,3 % opettajista (taulukko 17).

TAULUKKO 17 Työn herättämät negatiiviset tuntemukset

	ei lainkaan	harvoin	joskus	usein	jatkuvasti	yhteensä
halu vaihtaa alaa	26,7 % (16)	31,7 % (19)	26,7 % (16)	13,3 % (8)	1,7 % (1)	100 % (60)
epäonnistuminen	5 % (3)	41,7 % (25)	48,3 % (29)	1,7 % (1)	1,7 % (1)	100 % (59)
epätoivoisuus	41,7 % (25)	31,7 % (19)	21,7 % (13)	5 % (3)	0 %	100 % (60)
tyytymättömyys	8,3 % (5)	41,7 % (25)	35 % (21)	13,3 % (8)	1,7 % (1)	100 % (60)
levottomuus	0 %	30 % (18)	40 % (24)	18,3 % (11)	11,7 % (7)	100 % (60)
ahdistuneisuus	28,3 % (17)	45 % (27)	18,3 % (11)	8,3 % (5)	0 %	100 % (60)
katkeruus	53,3 % (32)	36,7 % (22)	6,7 % (4)	3,3 % (2)	0 %	100 % (60)

Opettajilla esiintyi fyysisiä oireita jonkin verran. Usein päänsärystä kärsiviä oli vastanneista 6,7 %. Vatsakivusta kärsi usein 5 % ja unettomuudesta usein 11,6 % vastanneista. Selvästi eniten esiintyi väsymystä, joka vaivasi vähintään usein jopa 40 % opettajista (taulukko 18). Fyysiset oireet korreloivat keskenään varsin voimakkaasti. Muutenkin tuntemusten keskinäisiä korrelaatioita tarkastellessa on huomattavissa paljon voimakkaita korrelaatioita. Yleisesti voidaan sanoa, että positiiviset tuntemukset korreloivat positiivisesti keskenään. Negatiivisiin tuntemuksiin positiiviset tuntemukset korreloivat negatiivisesti. Sama myös toisinpäin. Negatiivisten tuntemusten keskinäinen korrelaatio ei kuitenkaan ole aivan yhtä voimakasta kuin positiivisten tuntemusten. Tuntemusten väliset korrelaatiot esitetään liitteessä (liite 6).

TAULUKKO 18 Työstä aiheutuvia fyysisiä oireita

	ei lainkaan	harvoin	joskus	usein	jatkuvasti	yhteensä
päänsärky	31,7 % (19)	30 % (18)	31,7 % (19)	6,7 % (4)	0 %	100 % (60)
vatsakipu	71,7 % (43)	13,3 % (8)	10 % (6)	3,3 % (2)	1,7 % (1)	100 % (60)
unettomuus	23,3 % (14)	45 % (27)	20 % (12)	8,3 % (5)	3,3 % (2)	100 % (60)
väsymys	0 %	13,3 % (8)	46,7 % (28)	36,7 % (22)	3,3 % (2)	100 % (60)

Miesten ja naisten välillä erittäin merkitseviä eroja oli tyytyväisyyden ( $t = -4.680$ ,  $df = 56$ ,  $p = .000$ ), toiveikkuuden ( $t = -4.374$ ,  $df = 57$ ,  $p = .000$ ) ja työn ilon ( $t = -5.009$ ,  $df = 57$ ,  $p = .000$ ) osalta. Merkitseviä eroja oli kiinnostuneisuuden ( $t = -3.335$ ,  $df = 56$ ,  $p = .002$ ), onnistumisen ( $t = -3.244$ ,  $df = 56$ ,  $r = .002$ ), innostuneisuuden ( $t = -3.161$ ,  $df = 56$ ,  $p = .006$ ) osalta. Yrittämisen halun ( $t = -2.074$ ,  $df = 57$ ,  $p = .043$ ) osalta ero oli melkein

merkitsevää. Kaikkia näitä positiivisia tuntemuksia oli naisilla enemmän kuin miehillä. Naiset kärsivät melkein merkitsevästi enemmän päänsärystä kuin miehet ( $t = -2.305$ ,  $df = 57$   $p = .025$ ).

Luokanopettajien ja erityisopettajien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja ei ollut havaittavissa, mutta luokanopettajat kokivat yleisemmin ahdistusta kuin erityisopettajat ( $t = 1.152$ ,  $df = 58$ ,  $p = .254$ ). Virkasuhteen laatuakaan ei vaikuttanut merkitsevästi opettajien kokemuksiin. Vakituisen viran, väliaikaisen viran omaavien ja viransijaisien välillä ei merkitsevää eroa ollut. Ikäryhmien osalta ei niin ikään merkitseviä eroja työstä saatujen kokemusten suhteen ollut havaittavissa. Myöskään koulun koolla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta opettajien tuntemuksiin.

Asenneväitteiden summamuuttujista erittäin merkitsevästi korreloi oman työn arvostaminen ja työssä kehittyminen tyytyväisyyden ( $r = .667$ ,  $p = .000$ ,  $n = 59$ ), kiinnostuneisuuden ( $r = .488$ ,  $p = .000$ ,  $n = 59$ ), innostuneisuuden ( $r = .518$ ,  $p = .000$ ,  $n = 60$ ), työn ilon ( $r = .630$ ,  $p = .000$ ,  $n = 60$ ), toiveikkuuden ( $r = .588$ ,  $p = .000$ ,  $n = 60$ ) ja yrittämisen halun ( $r = .453$ ,  $p = .000$ ,  $n = 60$ ) kanssa positiivisesti, onnistumisen ( $r = .410$ ,  $p = .001$ ,  $n = 59$ ) kanssa positiivisesti tilastollisesti merkitsevällä tasolla. Negatiivisesti oman työn arvostaminen ja työssä kehittyminen korreloi erittäin merkitsevällä tasolla halun vaihtaa alaa ( $r = -.541$ ,  $p = .000$ ,  $n = 60$ ), tyytymättömyyden ( $r = -.541$ ,  $p = .000$ ,  $n = 60$ ) ja ahdistuneisuuden ( $r = -.499$ ,  $p = .000$ ,  $n = 60$ ) kanssa sekä epätoivoisuuden ( $r = -.412$ ,  $p = .001$ ,  $n = 60$ ) kanssa merkitsevällä tasolla. Väsymyksen ( $r = -.283$ ,  $p = .029$ ,  $n = 60$ ), unettomuuden ( $r = -.265$ ,  $p = .041$ ,  $n = 60$ ), vatsakivun ( $r = -.266$ ,  $p = .040$ ,  $n = 60$ ), katkeruuden ( $r = -.265$ ,  $p = .040$ ,  $n = 60$ ) kanssa se korreloi melkein merkitsevällä tasolla. Summamuuttuja riippumattomuus, auttaminen ja autetuksi tuleminen korreloi positiivisesti merkitsevällä tasolla tyytyväisyyden ( $r = .379$ ,  $p = .003$ ,  $n = 59$ ) kanssa ja melkein merkitsevällä tasolla työn ilon ( $r = .329$ ,  $p = .010$ ,  $n = 60$ ) kanssa. Kiinnostuneisuuden ( $r = .267$ ,  $p = .041$ ,  $n = 60$ ), onnistumisen ( $r = .293$ ,  $p = .024$ ,  $n = 59$ ) kanssa se korreloi melkein merkitsevällä tasolla. Työlle omistautuminen korreloi positiivisesti epätoivoisuuden kanssa ( $r = .258$ ,  $p = .046$ ,  $n = 60$ ) melkein merkitsevällä tasolla. Itseltä vaatiminen korreloi negatiivisesti yrittämisen halun kanssa muttei kuitenkaan tilastollisesti merkitsevällä tasolla.



#### 7.4 Hyvinvoinnin lisäämiseen ja uupumisen ehkäisemiseen tähtääviä tekijöitä

Yksilö itse voi vaikuttaa siihen miten hän jaksaa. Kuitenkin myös yhteiskunnalla, kunnalla ja koulujen johdolla on merkittävä vaikutus siihen, miten hyvin opettajat voivat. Hyvinvoinnin edistämiseen käytettäviä keinoja ovat muun muassa keskustelut, erilaiset kurssit ja virkistysiltapäivät. Selvitimme minkälaisia keinoja opettaja itse käyttää lisätäkseen hyvinvointiaan ja minkälaista tukea opettajat ovat kokeneet saavansa edellä mainituilta tahoilta ja minkälaista tukea he haluaisivat ja tarvitsisivat.

##### 7.4.1 Opettajien käyttämät keinot hyvinvoinnin lisäämiseen ja uupumisen ehkäisemiseen

Opettajien vastauksissa nousi selkeästi esille ”muun elämän” tärkeys. Opettajat kokivat tärkeänä jakaa aikansa siten, että ero työn ja vapaa-ajan välillä säilyi. Työn suunnittelulla oli tässä oma tärkeä merkityksensä.

*”Suunnittelen huolella pe- iltapäivisin koko seuraavan viikon niin hyvin kuin mahdollista. Teen sen töissä. Saan viikonlopun rentoutua.” (31)*

*” Tietoisesti työt työpaikalla (työt ei tule mukana kotiin).” (37)*

Työstä irtaantuminen esimerkiksi perheen, harrastusten ja ystävien avulla koettiin merkittävänä. Harrastuksista etenkin liikunta, ulkoilu ja musiikki olivat useille vastaajille tärkeitä. Se, että työ sijaitsee eri paikkakunnalla kuin koti, helpottaa joidenkin työstä irtaantumista.

*”Teen ihan jotain muuta vaihdellen, sellaista mikä ei liippaa koulumaailmaa => rauhallisessa ympäristössä, jossa ei ole hälyä ja jatkuvaa mäiskettä ympärillä.” (50)*

*”Asun eri paikkakunnalla, kuin missä kouluni on, joten, ’työt’ ei kävele vapaa-ajalla vastaa.” (32)*

Työssä jaksamista edistämään käytettiin myös oman asenteen ja ajattelun tarkistamista silloin tällöin. Tärkeysjärjestyksen pysymisestä huolehtiminen ja omien rajojen tunnistaminen ja toisaalta myös armeliaisuus itseä kohtaan auttavat jaksamaan.

*”...uupumuksen merkkien huomaaminen =>hellittäminen, ulkoilu ja lepo...” (12)*

Keskustelut työtovereiden kanssa ovat vastausten perusteella yleisesti käytetty keino ehkäistä uupumusta. Kollegoilta kysytään neuvoa, vinkkejä ja toisaalta välillä vain puretaan turhautumia valittamalla. Keskustelulla pyritään myös selvittämään mieltä vaivavia asioita.

*”Toisaalta pyrkimys selvittää asiat, toisaalta pyrkimys jättää ne taakseen kun asiat on pyritty selvittämään.” (41)*

Myös työnohjaus ja koulutuksen merkitys nousi vastauksissa esille. Koulutuksesta saa uusia innostavia ideoita ja ammattitaito kehittyy. Ammattiin liittyvä kirjallisuus nähtiin eräänä keinona löytää uusia voimavaroja.

#### 7.4.2 Yhteiskunnalta, kunnalta ja koulun johdolta saatu tuki

Opettajat kokivat saaneensa yhteiskunnalta arvostusta. Ammattijärjestön tarjoama tuki eri muodoissaan nousi myös esille vastauksissa. Kunnalta saatu tuki liittyi hyvin suuresti erilaisiin virkistysiltapäiviin, liikuntatoiminnan tukemiseen ja erilaisiin kuntoutusohjelmiin kuten Aslak-kuntoutukseen. Koulutukseen oli saatu myös osittaista rahallista tukea. Opettajat ovat käyttäneet työterveydenhoidon palveluja ja työnohjausta. Myös sivistystoimen johdolta koettiin saadun tukea tarvittaessa. Lisäksi kouluihin oli saatu lisää kouluavustajia ja tukiopetukseen varatut resurssit olivat kasvaneet. Koulun johdon tarjoama tuki on ollut pitkälti hyvän, avoimen ilmapiirin luomista, empaattisuutta ja keskusteluapua kahden kesken ja opettajien kokouksissa. Johdon tuki työn suunnittelun tekemisessä työaikana koettiin myös hyvinvointia tukevana tekijänä.

*”Koulunjohtaja pyrkii minimoimaan ’rasitukset’ eli ylimääräisen työn (suunnitellaan ja tehdään yt-ajalla lähes kaikki). Jos pidetään ’ylimääräistä’, pidetään vastaavasti vapaata. (32)*

*”Esimies (johtaja) ´antaa luvan olla väsynyt´ ja siirtää myöhemmäksi epäolennaisia työtehtäviä.” (16)*

Yhteiskunnan, kunnan ja koulun johdon tarjoama tuki ei saa samanlaista vastaanottoa kaikilta. Kaikki eivät käytä tarjottuja palveluja. Osalla ei ole ollut niihin tarvetta ja kaikki eivät näe tuen antamista yleensäkin yhteiskunnan tehtävänä.

*”Mielestäni yhteiskunnan velvollisuus ei ole tukea tällaisissa asioissa. Joten jos tarjolla on tukea en kyllä käytä sitä.” (2)*

Toisaalta osa vastanneista kokee saaneensa vain vähän tai ei lainkaan tukea työssä jaksamiseen.

*”Valitettavan vähän selkeää tukea tai sitten se ei ole vain kohdentunut minuun...” (43)*

#### 7.4.3 Yhteiskunnalta, kunnalta ja koulun johdolta toivottu tuki

Yhteiskunnan suunnalta opettajat toivoivat opettajan työn arvostuksen lisäämistä konkreettisin keinoin, kuten palkan korottamisella. Lisäksi työnkuvaa tulisi tarkentaa ja kodin ja koulun rooleja selkeyttää.

*”Kasvatusvastuun jakaminen oikeassa suhteessa kodin ja koulun välillä; koti kasvattaa – koulu opettaa.” (11)*

*” Vanhemmat voisivat kasvattaa ja opettaa lapsilleen käytöstapoja.” (3)*

*”Työn kuva tuntuu joskus olevan niin laaja ettei pysy homma hanskassa. Olisi hyvä jos saisi keskittyä olennaisiin eli opettamiseen.” (45)*

Työnkuvan tarkentamiseen liittyi myös rahallisen korvauksen saaminen ylimääräisestä työstä. Kouluihin kohdistuvan muutospaineen ja tulosvastuullisuuden toivottiin myös vähenevän. Jatkuvan opetussuunnitelman muuttamisen toivottiin hidastuvan.

*”Voisikohan ajatella, että joskus rauhoitettaisiin tilannetta. Vähennetään jonninjoutavien strategioiden tekoa, heitetään menemään muukin paskanjauhanta... niin ja oph:n ukot oppimaan kasvatustodellisuutta.” (27)*

Resursseja opettajat toivoivat kouluille lisää kouluavustajien, pienempien oppilasryhmien, erityisopetuksen ja parempien tilojen muodossa. Myös jakotunteja toivottiin lisää. Koulupsykologin palveluiden puute koettiin merkittävänä. Levottomien ja ongelmaisten lasten suhteen toivottiin lisää keinoja. Konkreettisiakin ehdotuksia esiintyi.

*”Pysäkkiä, jossa aina olisi joku niitä varten, jotka eivät pysty keskittymään jostain syystä opetukseen. Oppilas saisi purkaa pahan olonsa ja saisi huomiota osakseen ja voisi sitten palata mahd. pian omaan ryhmäänsä. Luokasta poistaminen tai kylmällä käytävällä työskentely yksin ei paljon ongelmaista auta.” (9)*

Työssä jaksamista tukevan toiminnan, kuten koulutuksen toivottiin useammin olevan työaikana, sillä iltaisin ja viikonloppuisin sen koettiin vievän muutenkin vähäistä vapaa-aikaa. Lisäksi koulutukseen toivottiin lisää rahallista tukea. Koulutusta kaivattiin myös lisää, esimerkiksi erityispedagogiikkaan liittyen. Koulutuksen toivottiin olevan myös pitkäkestoisempaa, esimerkiksi koko vuoden jatkuvaa, eikä pelkästään irrallisia kursseja. Myös työnohjausta toivottiin lisää.

*”Työnohjausta jossain määrin. Asioiden avoin keskustelu ja kehittäminen, arvokeskust. TYKY toimintaa, jonka työpisteet saavat itse tarpeisiinsa kehittää. Ei kasata uusia liika paineita kouluille. Resursseja lisää tai ainakin nykyiset ylläpidettävä!!” (43)*

*”Mikä muu ammattiryhmä kouluttautuu omilla kustannuksilla (kurssi maksaa n. 2000 mk, saat 1000 mk, lisäksi kurssi kesällä = lomalla).” (28)*

Kunnalta toivottiin lisää tukea virkistätymismahdollisuuksiin, liikuntaan ja kuntoutukseen. Konkreettisia ehdotuksia olivat kylpylähoidot, hieronta ja esimerkiksi seitsemän vuoden välein järjestettävä viikon palkallinen ”sapattivapaa”.

Työyhteisöllisellä tasolla koulujen johdolta toivottiin lisää keskusteluja ja avointa ilmapiiriä, esimerkiksi kehityskeskustelujen muodossa. Lisäksi toivottiin konkreettista palautetta työstä ja aikaa kollegoiden kanssa ajatusten vaihtamiseen.

*”tuntien seuraamista, palautteen anto –mitä teen hyvin, mitä voisinkin tehdä toisin, keskustelua siitä, miten muilla menee –mikä toimii, mikä ei toimi ja ratkaisuja -> täytyisi olla ohjattua, muuten ei punainen lanka pysy käsissä -> henkinen tuki keskustelun kautta” (26)*

## 8 TULOSTEN TARKASTELO

### 8.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden edellytys on se, että se on tehty tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaan. Luotettavuutta kuvataan validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla. Validiteetti kuvaa sitä mittaako tutkimus sitä mitä oli tarkoituskin. Reliabiliteetti kuvaa tulosten tarkkuutta. Tutkimuksen luotettavuutta ja laatua voivat alentaa erilaiset virheet, jotka syntyvät aineistoa hankittaessa. Näitä virheitä ovat käsittelyvirheet, mittausvirheet, peitto- ja katovirheet sekä otantavirheet. (Heikkilä 2001, 185 - 187.)

Otantavirhettä tutkimuksessamme ei voi olla koska kyseessä on kokonaistutkimus. Kysely tavoitti vastaajat hyvin, koska sen levittäminen oli koulutoimen organisoima. Peittovirhettä ei näin ollen ollut. Vastausprosentti oli 77 %, jota voidaan pitää hyvänä. Katovirhettä lisäsi se, ettei meillä ollut tiedossamme vastaajien yhteystietoja emmekä näin ollen voineet patistaa uudella kyselykierröksellä niitä, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn. Emme myös saaneet tietoomme minkä tyyppiset opettajat jättivät vastaamatta kyselyyn. Tämä lisää systemaattisen virheen mahdollisuutta, emme voi tietää vaikuttavatko ne, jotka jättivät vastaamatta tutkimustuloksiimme väärentävästi ja samansuun-

taisesti. Systemaattinen virhe aiheuttaa aineistossa tulosten vääristymää ja on satunnais- ta virhettä vaarallisempi (Heikkilä 2001, 186). Voisi kuitenkin sanoa, että vastaus- prosenttien ollessa korkea pienenee kadon merkitys tutkimustuloksiin. Systemaattisia virheitä vastauksissa pyrimme välttämään tekemällä kyselystä täysin anonyymin. Etu- käteen pohdimme yhdessä koulutoimen johdon kanssa, mitkä olisivat tekijöitä, joista vastaaja olisi mahdollisesti tunnistettavissa. Nämä kaikki tekijät poistettiin. Näin pyrit- tiin saamaan pois systemaattinen valehtelu, asioiden kaunistelu ja vähättely seuraamus- ten pelossa. Vastaukset osoittavat, että tässä onnistuttiin hyvin, koska vastaajat ilmaisi- vat kritiikkiä ja myös negatiivisia kokemuksiaan. Muistivirheet eivät niinkään asenne- vääntämiin pääse vaikuttamaan vääristävästi.

Käsittelyvirhettä vähentääksemme tarkistimme kirjaamamme tulokset useaan ker- taan sekä tilastollisen käsittelyn yhteydessä teimme useista ajoista uusintoja. Tilas- tollisen käsittelyn yhteydessä olimme aina molemmat läsnä. Mittausvirheitä tutkimuk- sessamme onkin vaikeampi kontrolloida. Tutkimamme ilmiö ja siihen liittyvät käsitteet ovat varsin abstrakteja ja sidottu henkilökohtaiseen kokemusmaailmaan. Tämä vaikeutti niiden hahmottamista, käsittelyä ja luokittelua. Tutkimuksen sisäistä validiutta kuitenkin lisäsi se, että itse alaa opiskelleenamme tunnemme opettajan työtä ja tätä kautta kyke- nimme löytämään tutkimuksen kannalta olennaisia kysymyksiä erityisesti opettajan työn näkökulmasta. Kyselylomakkeessamme oli useampiakin väitteitä tai kysymyksiä, joita näin jälkikäteen tarkasteltuna olisi pitänyt muuttaa tai tarkentaa, jotta ne olisivat mitan- neet tarkemmin mitä halusimme. Tästä syystä jouduimme hylkäämään joitakin väitteis- tämme ja jättämään ne tarkastelun ulkopuolelle. Emme kuitenkaan usko, että joidenkin väitteiden hylkääminen olisi ohjannut tuloksia tiettyyn suuntaan varsinkaan kun kysy- myslomake oli näin laaja. Mittausvirheen arviointiin liittyy myös väittämissä käyttä- mämme väitteen ehdottomuus. Muutamien väitteiden kohdalla ehdottomuutta olisi voi- nut lieventää. Tämä tietenkin vaikuttaa siihen, miten vastaajat kokevat väitteen.

Kyselylomakkeessa käytimme muutamaa kontrollikysymystä. Mittasimme niiden välisen korrelaation tutkiessamme reliabiliteettia. Kontrollikysymysten korrelaatio- kerroin nousi suureksi. Summamuuttujien reliabiliteettia mittasimme Cronbachin alfan avulla. Poistimme heikosti yhdistettyihin muuttujiin korreloivat väittämät, jotta saimme reliabiliteettikertoimen mahdollisimman korkeaksi. Yli 0.7 alfa tuli kahdessa summa- muuttujassa (taulukko 19).

TAULUKKO 19 Summamuuttujien alfakertoimet

summamuuttuja	n	Cronbachin alfa
oman työn kokeminen ja työssä kehittyminen	10	,74
riippumattomuus, auttaminen ja autetuksi tuleminen	7	,69
odotuksiin vastaaminen	8	,74
työlle omistautuminen	8	,65
itseltä vaatiminen	4	,39

Tutkimuksemme luotettavuutta laskee tutkimuksen perusjoukon pienuus. Perusjoukkoon kuului 79 opettajaa, joista 61 vastasi kyselyyn. Tilastollisia menetelmiä käytettäessä lisäisi yli sadan vastanneen määrä tutkimuksen luotettavuutta ja parantaisi tilastollista käsittelyä. Tässä tutkimuksessa ei vastanneiden pieni määrä juurikaan ohjannut tilastollista käsittelyä. Pienestä tutkimusjoukon koosta johtuen pystyimme tekemään vain varovaisia tilastollisia päätelmiä.

Kyselylomaketutkimuksessa on tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa hyvät sekä heikot puolensa. Kyselylomaketutkimuksessa tutkija ei itse vaikuta olemuksellaan ja läsnäolollaan tutkittavien vastauksiin. Luotettavuutta parantaa myös se, että lomakkeessa kysymykset ja väitteet esitetään kaikille samassa muodossa. Vastaja itse voi valita itselleen parhaimman ajankohdan täyttää lomake. (Valli 2001, 101.) Lähetetyssä kyselylomakkeessa on aina väärinymmärtämisen mahdollisuus, koska vastaja ei voi saada tarkentavaa informaatiota itselleen epäselvien kysymysten yhteydessä. (Valli 2001, 102.) Tässä tutkimuksessa tutkittavilla oli mahdollisuus tarkentaa halutessaan kysymyksiä puhelimitse tai sähköpostitse. Tarkennuspyyntöjä tai lähinnä varmuuksia tuli muutama. Väärinymmärtämistä voidaan vähentää myös esitestaamalla lomake. Lomakkeemme oli esitestattu ja esitestausten mukaisesti tarkensimme vaikeaksi koettuja kysymyksiä. Kyselylomakkeessa on myös aina mahdollisuus, että vastaja voi vastata epätarkasti, väärin tai jättää vastaamatta. (Valli 2001, 102.) Väärin vastaamista pystyimme kontrolloimaan erisuuntaisilla sekä samaa asiaa kysyvillä kysymyksillä. Vastaukset olivat johdonmukaisia eikä virhetulkintoja kysymysten sisällöstä ilmennyt. Monesta lo-

makkeesta puuttui yksi tai kaksi vastausta, jotka selittyivät lähinnä huolimattomuudella. Yhdestä lomakkeesta vastaukset puuttuivat yhdeltä kokonaiselta sivulta, muuten oli vastattu huolellisesti. Yksi lomake hylättiin. Vastauskato jäi siis varsin pieneksi.

Kuten survey-tutkimuksen esittelyssä totesimme, kohdistuu survey-tutkimus vain senhetkiseen tilanteeseen. Tilanne voi olla toisella hetkellä toinen. Tämä rajoittaa mahdollisuutta tarkistaa tutkimustulokset uusintamittauksella. Se myös rajoittaa tulosten yleistämistä. Lisäksi kun kyse on vielä tutkittavien omista tuntemuksista, joiden arvioijina toimii kukin itse, on se huomioitava tuloksia tarkastellessa ja vertaillessa.

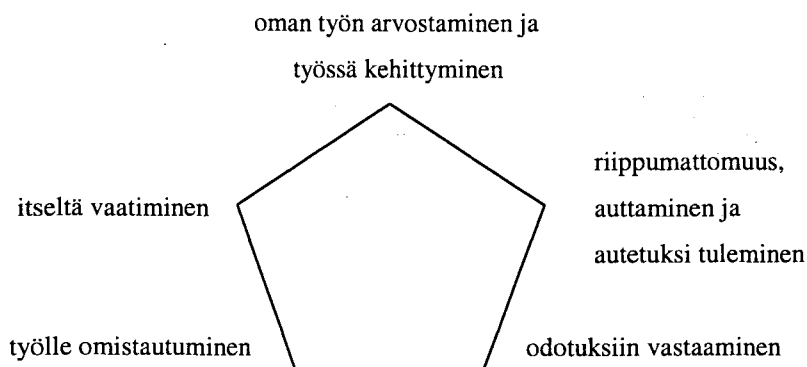
Tutkimuksessa on pyritty objektiivisuuteen, eivätkä tulokset ole nähdäksemme riippuvaiset tutkijoista. Koska kyselyn vastausprosentti oli korkea ja kysymysten avulla saatiin tutkimusongelmiin vastaukset voidaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia pitää hyvänä.

## 8.2 Tutkimustulosten analysointi

Vertaillessamme Vartiovaaran jaksaja- ja uupujakolmioita omasta tutkimuksesta saamiimme persoonallisuuden ominaisuuksia kuvaaviin summamuuttujiin huomasimme Vartiovaaran esittämien persoonallisuuden piirteiden olevan vain yksi osa meidän hahmottamaamme kokonaisuutta. Lähdimmekin laajentamaan kuviota, joka kuvaisi opettajan työssä jaksamiseen vaikuttavia persoonallisuuden ominaisuuksia sekä jonka avulla pystyisimme erottelemaan jaksajan ja uupujan piirteet.

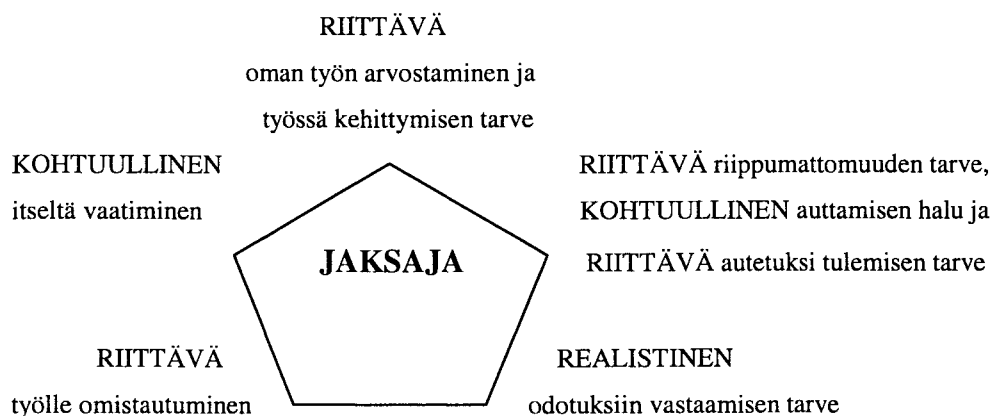
Tutkimuslomakkeen asenneväittämistä nousseet summamuuttujat olivat lähtökohtana uuden kuvion luomisessa. Summamuuttujat kuvasivat mielestämme varsin monitahoisesti niitä persoonallisuuden ominaisuuksia joiden ilmeneminen merkittävästi vaikuttaa siihen kuinka opettaja jaksaa työssään. Päätimmekin muodostaa kuvion, jossa kärkinä ovat nämä summamuuttujat. Oikeutetusti Vartiovaaran kolmion kolme kärkeä muodostavat yhdessä yhden kuvion kärjistä kuten jo muodostamiemme summamuuttujien sisällöt edellyttivät. Tämän kärjen sisältö on Vartiovaaran esittämät persoonallisuuden piirteet: riippumattomuus, auttaminen ja autetuksi tuleminen. Muut muodostetun viisikulmion kärjet ovat sisällöltään odotuksiin vastaaminen, työlle omistautuminen, itseltä vaatiminen sekä oman työn arvostaminen ja työssä kehittyminen (kuvio 8).





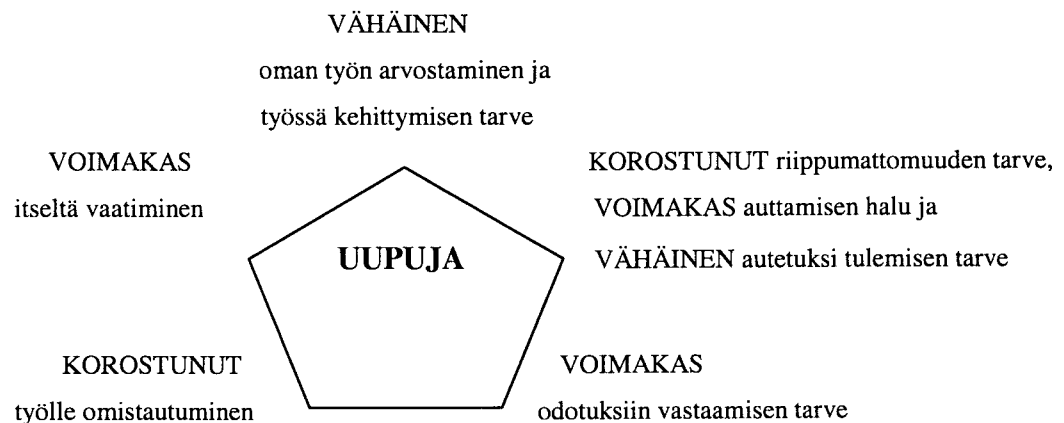
KUVIO 8 Opettajan työssä jaksamiseen vaikuttavat persoonallisuuden ominaisuudet

Näiden opettajan työssä jaksamiseen vaikuttavien persoonallisuuden ominaisuuksien ilmenemisen ja voimakkuuden avulla erottelimme jaksaja- ja uupujatyypille omat kuvionsa. Kuten aikaisemmin esitellyssä Vartiovaaran teoriassakin (luku 4.1.1) korostetaan, jaksajalla kaikki viisikulmion kärjet ovat tasapainossa eikä mikään korostu huomattavasti yli muiden (kuvio 9). Jaksajan persoonallisuuttaan leimaa realismi ja kohtuullisuus. Hän tiedostaa omat kykynsä, mahdollisuutensa ja voimavaransa, jotka heijastuvat siihen kuinka hän reagoi odotuksiin ja apuun, pyrkii riippumattomuuteen, vaatii työltään, omistautuu työlleen ja pyrkii kehittymään työssään. Työtään jaksaja arvostaa riittävästi. Jaksajalla tavoitteet ja todelliset mahdollisuudet kohtaavat. Työ ei ole ainoa hänen elämäänsä ja itsetuntoaan määrittävä tekijä.



KUVIO 9 Viisikulmio jaksajan persoonallisuuden piirteistä

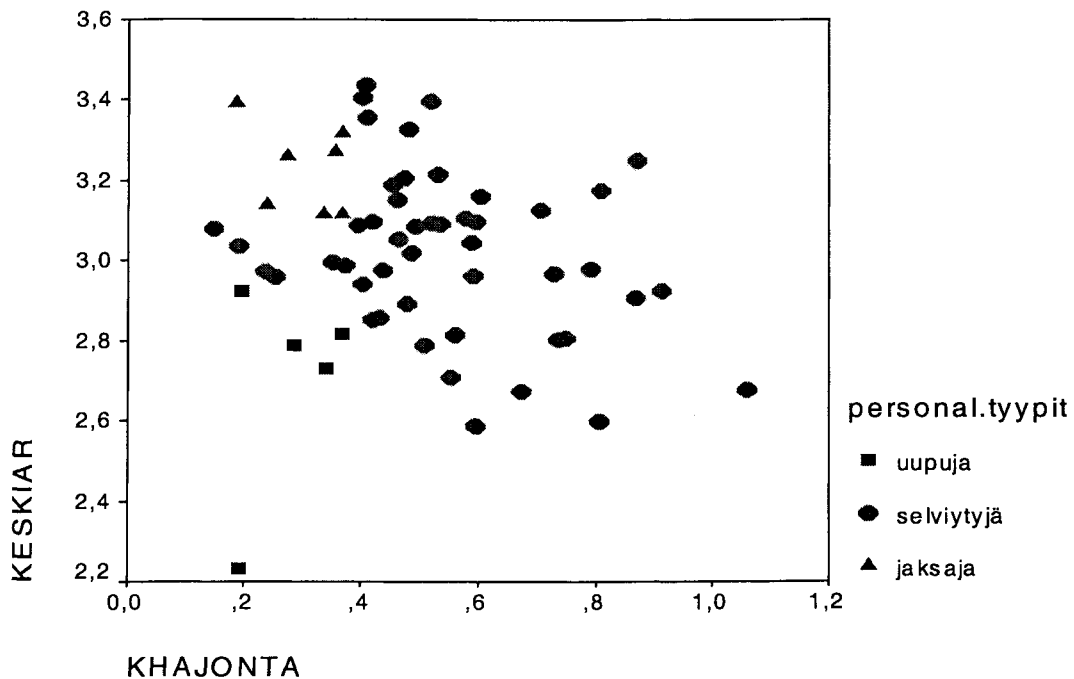
Uupujalla viisikulmion kärjet eivät ole tasapainossa. Hänellä korostuvat riippumattomuuden, odotuksiin vastaamisen, työlle omistautumisen, itseltä vaatimisen tarpeet sekä auttamisen halu. Autetuksi tulemisen tarve sekä oman työn arvostaminen ja työssä kehittymisen tarve puolestaan uupujalla ovat vähäiset (kuvio 10). Uupujaa leimaa voimakas itse tekemisen ja saavuttamisen pyrkimys. Hänelle työ on merkittävä itsetuntoa määrittävä ja rakentava tekijä.



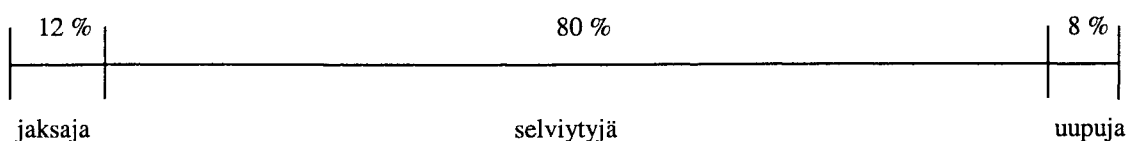
KUVIO 10 Viisikulmio uupujan persoonallisuuden piirteistä

Näiden jaksajaa ja uupujaa määrittelevien persoonallisuuden piirteiden avulla pyrimme selvittämään onko tutkimusjoukostamme erotettavissa jaksaja- ja uupujatyypin opettajia. Ajatuksemme mukaan olennaisimmat erot jaksajan ja uupujan persoonallisuuden piirteiden välillä ovat yksittäisten piirteiden voimakkuudessa ja suunnassa sekä piirteiden välisessä tasapainossa. Aluksi laskimme jokaiselle vastaajalle keskiarvon kullekin viisikulmion kärjelle. Sen jälkeen laskimme vielä keskiarvon kaikille näille viiden kärjen keskiarvolle. Näin saimme selville millä voimakkuudella piirteet ilmenevät ja minkä suuntaisia ne ovat. Saadaksemme selville kuinka tasapainossa piirteet keskenään ovat laskimme jokaiselle vastaajalle piirteiden välisen keskihajonnan (Standard Deviation). Näin saatuja keskiarvoja ja keskihajontoja tarkasteltiin rinnakkain (liite 7). Mitä korkeampi vastaajan keskiarvo sekä pienempi keskihajonta oli, sitä lähemmäksi jaksajaa hän sijoittui jaksaja - uupuja akselilla. Jaksajalla kaikki viisikulmion kärjet olivat tasapainossa ja positiivisen suuntaisia eikä mikään piirre ollut merkittävästi toisen suun-

tainen. Tutkimusjoukostamme 12 % kuului jaksajiin. Mitä pienempi keskiarvo ja pienempi keskihajonta taas olivat, sitä lähemmäksi uupujaa vastaaja sijoittui. Uupujalla piirteet olivat tasaisesti suunnaltaan negatiivisia eikä mikään piirre ollut jaksajan. Uupujia tutkimusjoukostamme oli 8 %. Jaksaja- ja uupujatyypin lisäksi tuloksistamme löytyi kooltaan suuri ja varsin epäyhtenäinen ryhmä, jota ei voinut luokitella kuuluvaksi kumpaankaan ääripäähän jaksaja - uupuja akselilla. Tämän ryhmän edustajien piirteiden keskiarvo vaihteli ja keskihajonta oli suuri. Heillä oli sekä jaksajan että uupujan piirteitä eri asteisesti korostuneina. Heillä jaksajan piirteet auttavat kompensoimaan uupujan piirteitä ja tekevät työstä mahdollista ja auttavat selviytymään. Kutsummekin heitä tässä tutkimuksessa selviytyjiksi. Tutkimusjoukostamme suurin osa, 80 % sijoittui tähän selviytyjien ryhmään (kuvio 11 & kuvio 12).



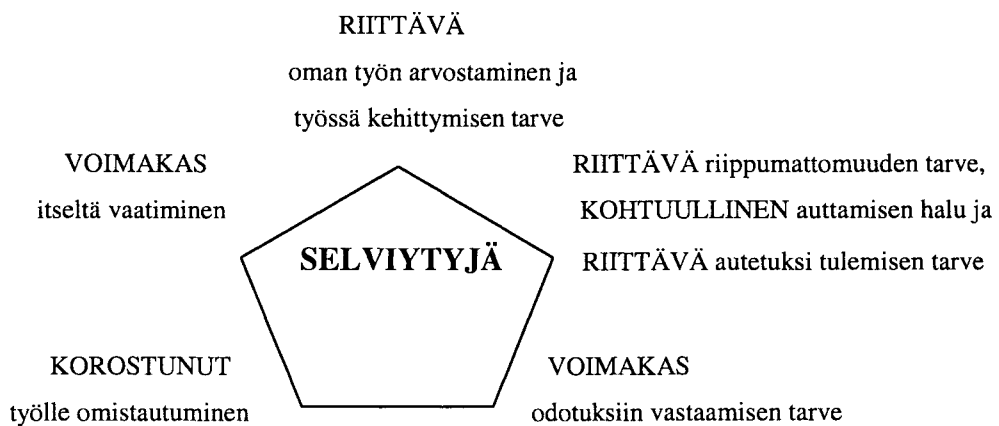
KUVIO 11 Tutkimusjoukon keskiarvot ja keskihajonnat



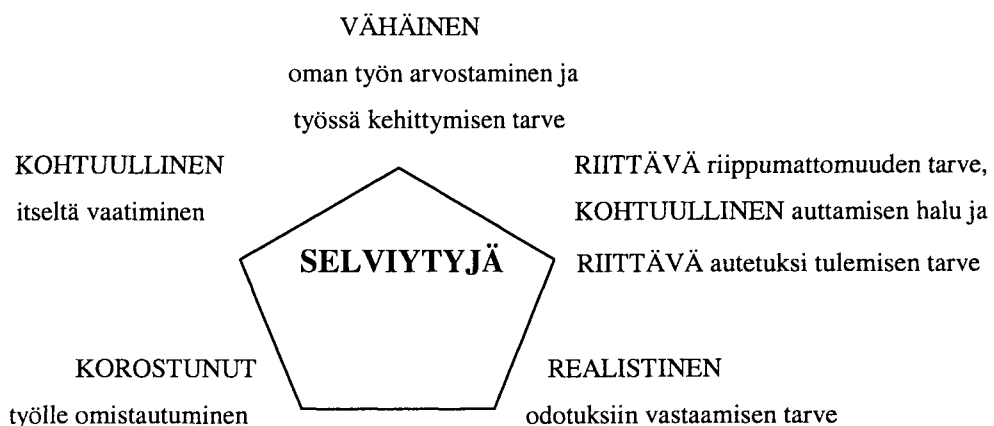
KUVIO 12 Tutkimusjoukon jakautuminen jaksaja - uupuja-akselille

Selviytyjän persoonallisuuden piirteitä ei voida tyypitellä kuten jaksajan ja uupujan piirteitä. Tyypillistä selviytyjien ryhmälle on nimenomaan ryhmän sisäinen epäyhtenäisyys. Selviytyjillä viisikulmion kärjet ovat korostuneina eri tavoilla eri yksilöillä. Teimme havaintoesimerkiksi kahden erilaisen selviytyjän persoonallisuuspiirteistä kuviot edellä esitettyjen jaksajan ja uupujan viisikulmioiden tavoin käyttäen kahden selviytyjän viisikulmion kärjistä saamia keskiarvoja (kuvio 13).

#### ESIMERKKI 1



#### ESIMERKKI 2



KUVIO 13 Kaksi esimerkkitapausta selviytyjän persoonallisuuden piirteistä

Tarkastelimme tutkimusjoukkomme jaksajia, uupujia ja selviytyjiä heidän taustojensa, työtä vaikeuttavien tekijöiden sekä työn herättämien tuntemusten kautta. Sukupuolella ei jaksajan ja selviytyjän osalta ollut tilastollista merkitsevyyttä kun taas uupujien osalta sukupuolella oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero ( $t = 2.882$ ,  $df = 57$ ,  $p = .011$ ). Viidestä uupujasta neljä oli miehiä. Tämä on varsin kiinnostava tulos verrattaessa aikaisempiin tutkimuksiin, jotka osoittavat ettei sukupuolella olisi merkitystä. Iältään jaksajia ja selviytyjiä oli kaiken ikäisiä. Uupujia ei ollut yhtään alle 30-vuotiaissa eikä yli 50-vuotiaissa. Tilastollisesti tämä ei kuitenkaan ollut merkitsevää. Virkasuhteella, koulun koolla eikä työvuosien määrällä näyttänyt olevan mitään eroa jaksajien ja uupujien välillä. Kiinnostavaa oli, että sekä jaksajat että uupijat kokivat pääasiassa työmääränsä sopivaksi (57,1 % / 75 %), kun taas suurin osa selviytyjistä koki sen melko usein liian suureksi (47,8 %). Vaikuttaisi siltä, että selviytyjät tiedostaisivat herkemmin kunkin hetken tilanteen ja oman vointinsa kuin ääripäätyypit vaikkei tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien välillä ole.

Työtä vaikeuttavista tekijöistä jaksajilla esiin nousivat eniten kiireisyys, jatkuva muutos, työohjauksen puute, heterogeeniset luokat, täydennyskoulutuksen puute sekä huono ilmanvaihto. Muut tekijät eivät vaikuttaneet juuri lainkaan jaksajien työtä vaikeuttavasti. Selviytyjillä lähes kaikkia tekijöitä nousi esiin työtä melko paljon tai erittäin paljon vaikeuttavasti. Eniten kuitenkin nousivat kiireisyys, opetustilojen puute ja ahtaus, huono ilmanvaihto sekä opetussuunnitelman kehittäminen. Nämä ristiintaulukoinnit jaksajien, selviytyjien ja uupujien sekä työtä vaikeuttavien tekijöiden välillä olemme liittäneet liitteeksi (liite 8). Tilastollisesti merkitseviä eroja ei persoonallisuustyyppien välillä työtä vaikeuttavien tekijöiden osalta kuitenkaan ollut. Erityistä huomiota kiinnitti se, että uupujilla yleisesti näytti esitetyt työtä vaikeuttavat tekijät vaikeuttavan työtä varsin vähän. Vastaukset olivat painottuneet ei lainkaan, melko vähän vastausvaihtoehtoihin.

Jaksajien, selviytyjien sekä uupujien kokemat työn herättämät tuntemukset olemme liittäneet liitteeksi (liite 9). Työn herättämistä tuntemuksista jaksajalla korostuivat joskus, usein, jatkuvasti -vastaukset positiivisiin tuntemuksiin ja ei lainkaan, harvoin, joskus -vastaukset negatiivisiin tuntemuksiin. Erityisen usein jaksajat kokivat tyytyväisyyttä, onnistumista, innostuneisuutta, toiveikkuutta ja työn iloa. Selviytyjillä tuntemusten kirjo oli laaja, tuntemuksia oli laidasta laitaan. Selviytyjien ryhmän suurimmat yhteinäiset tuntemukset olivat usein koettu tyytyväisyys (68 %), ei lainkaan koettu ruokahallittomuus (73 %), usein koettu onnistuminen (65 %), usein koettu innostuminen (67 %) usein koettu työn ilo (73 %) ja ei lainkaan koettu vatsakipu (80 %). Uupijat puolestaan

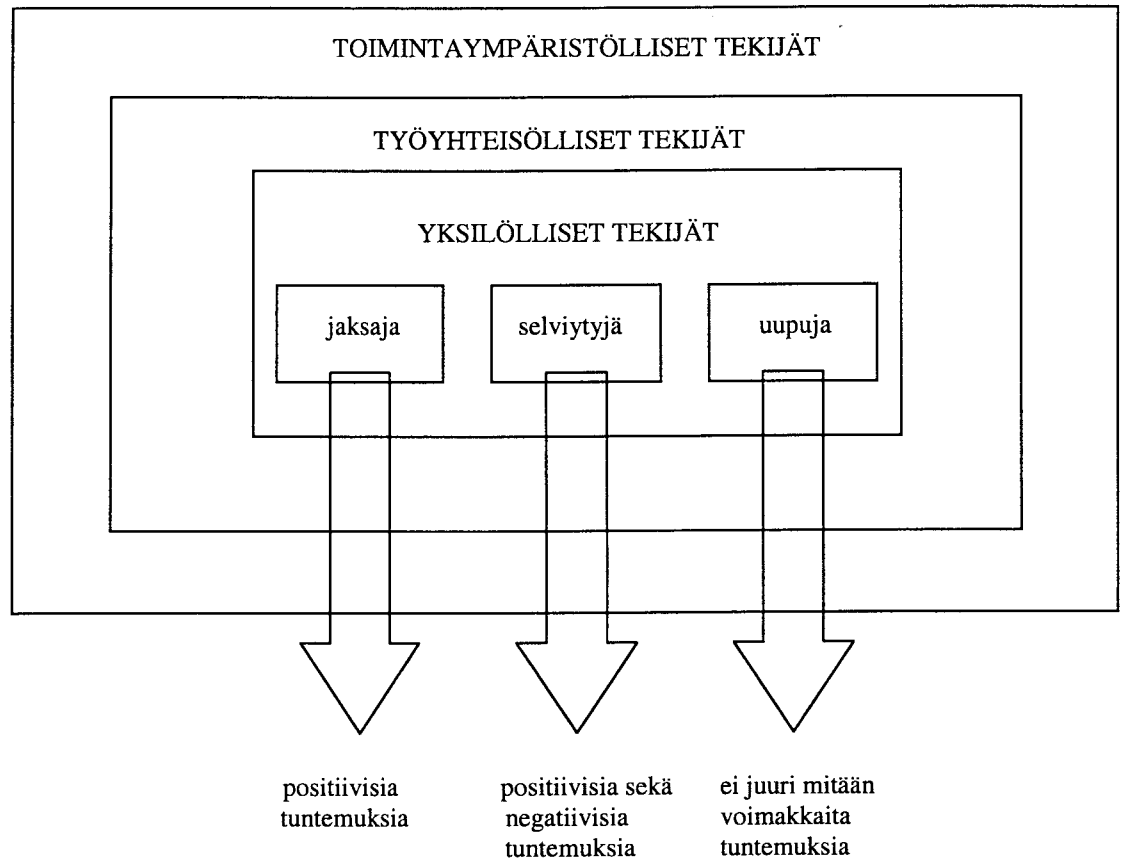
kokivat tyytyväisyyttä ( $F = 5.866$ ,  $df = 2$ ,  $p = .005$ ) tilastollisesti merkitsevästi ja innostuneisuutta ( $F = 3.882$ ,  $df = 2$ ,  $p = .026$ ) tilastollisesti melkein merkitsevästi harvemmin kuin jaksajat ja selviytyjät. Kiinnostuneisuutta ( $F = 3.737$ ,  $df = 2$ ,  $p = .030$ ) ja onnistumista ( $F = 4.042$ ,  $df = 2$ ,  $p = .023$ ) selviytyjät kokivat tilastollisesti melkein merkitsevästi useammin kuin jaksajat ja uupujat. Uupujista 80 % vastasi kokevansa kiinnostuneisuutta joskus, 60 % työn iloa joskus ja kaikki kokevansa innostuneisuutta joskus. Kuten työtä vaikeuttavissa tekijöissäkkin uupujien vastausvaihtoehdot työn herättämiin tuntemuksiin olivat painottuneita ei lainkaan, harvoin ja joskus vastauksiin varsin voimakkaasti. Eroa positiivisten ja negatiivisten tuntemusten kokemisen välillä ei ollut. Yleisesti vaikutti kuin uupujilla ei työ herättäisi juuri mitään tuntemuksia. Tämä saa tukea teoriasta ja aikaisemmasta tutkimuksesta (luku 3.2).

Kuten teoriaosuudessa aikaisemmin esittelimme vaikuttavat opettajan työhön ja työssä jaksamiseen toimintaympäristölliset, työyhteisölliset ja yksilölliset tekijät. Edellä muodostamamme persoonallisuustyytit ovat yksi osa jaksamiseen vaikuttavista yksilöllisistä tekijöistä. Vaikka erottelemme jaksajat, selviytyjät ja uupujat omiksi tyypeikseen on tällainen lokerointi kuitenkin käytännössä vaikeaa. Todellisuudessa yksilöt sijoittuvat ennemminkin akselille, jonka ääripäissä korostuvat joko jaksajan tai uupujan ominaisuudet. Puhdasta jaksaja- tai uupujatyyppiä tuskin on löydettävissä. Suurin osa yksilöistä sijoittuukin akselin keskivälille muodostaen selviytyjien joukon. Selviytyjillä on sekä jaksajan että uupujan piirteitä. Tässä tutkimuksessa olemme jakaneet akselin kolmeen osaan aineiston käsittelyä helpottaaksemme. Vaikka olemme käyttäneet apuna tilastollisia menetelmiä jakoa tehdessämme, jää se silti keinotekoiseksi.

Yksilön hyvinvointi työssään on ennen kaikkea hänen oma kokemuksensa omasta hyvinvoinnistaan kuten teoriassa esittelimme (luku 3.1). Hänen persoonalliset piirteensä vaikuttavat siihen kuinka hän kokee erilaisten toimintaympäristöllisten, työyhteisöllisten ja yksilöllisten tekijöiden vaikuttavan itseensä ja toimintaansa. Hyvinvoinnin edellytys on tasapaino näiden kolmen tekijän välillä. Jokaisella yksilöllä tämä tasapaino on sidoksissa persoonallisuuden ominaisuuksiinsa ja on kaikilla yksilöllinen. Siinä missä toinen kokee saman työyhteisön hyvinvointia ylläpitäväksi voi toisen kokemus siitä olla negatiivinen. Tästä johtuu se, että hyvinvointia ja uupumista on vaikea tutkia riittävän monipuolisesti kaikki tekijät huomioon ottaen.

Seuraavaan kuvioon olemme koonneet edellä kuvailemamme opettajan työssä jaksamiseen vaikuttavat eri tekijät. Lisäksi kuvioista käy ilmi määrittelemillemme

persoonallisuustyypeille tyypilliset tuntemukset meidän tutkimusaineistomme pohjalta koottuna (kuvio 14).



KUVIO 14 Opettajan työhön vaikuttavat tekijät ja työn herättämät tuntemukset

Jaksajalla, selviytyjällä ja uupujalla työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät painottuvat eri lailla, joten hyvinvoinnin edistämiseen ja uupumisen ehkäisemiseen tähtäävien toimenpiteiden ottaa huomioon kaikkien näiden erilaisten tyyppien tarpeet. Käytännössä tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että jaksajaa auttavat toimenpiteet eivät välttämättä riitä kaikille selviytyjille tai etenkin uupujille ehkäisemään uupumista. Mielessä on pidettävä edelleenkin se, että se millainen tyyppi opettaja on, ei kerro sitä vielä kuinka hän voi työssään.

Jaksajalla asenne työtä kohtaan on realistinen. Hän tiedostaa omat vahvuutensa ja puutteensa ja kykenee suhteuttamaan toimintaansa niiden mukaisesti. Jaksajan tarvetta kehittää itseään heijastaa se, että tuloksissa työtä vaikeuttavista tekijöistä heillä esille

voimakkaasti nousivat työnohjauksen sekä täydennyskoulutuksen puute. Jaksajalla hyvinvointia työssä edistää hänen persoonalliset piirteensä, joiden avulla hän pystyy suhtautumaan paremmin myös mahdollisiin epäkohtiin työyhteisössä tai toimintaympäristössä. Hän hyötyy erityisesti työyhteisön ja toimintaympäristön kehittämistä. Jaksajalla olisi tarve kehittää itseään ja työtään, ja hänen hyvinvointinsa heikkenee jos mahdollisuutta kehittymiseen ei ole.

Tulokset osoittivat, että selviytyjien työtä vaikeuttivat useat eri tekijät. Lisäksi työn heissä herättämät tunteuksensa vaihtelivat. Nämä voisi johtua siitä, että selviytyjät vaikuttaisivat olevan varsin tietoisia omista tunteistaan ja kaikista työhönsä vaikuttavista tekijöistä. Koska selviytyjillä ei ole yhtä vahvat työssä hyvinvointia tukevat asenteet kuin jaksajilla, ovat he herkempiä työyhteisön ja toimintaympäristön vaikutuksille.

Selviytyjillä negatiivisia tunteuksia on enemmän kuin jaksajilla mutta erona uupujiin heillä on myös runsaasti positiivisia kokemuksia. Nämä positiiviset kokemukset tasapainottavat negatiivisia tunteuksia ja auttavat selviytyjää jaksamaan. Koska selviytyjät ovat herkkiä työyhteisön ja työympäristön vaikutuksille on selvää, että heidän työssä jaksamistaan edistettäisiin parantamalla näitä. Muistettava on kuitenkin, että selviytyjät ovat kuitenkin erittäin heterogeeninen ryhmä ja suuri osa heistä hyötyisi myös asenteita käsittelevistä toimenpiteistä.

Uupujilla työ ei herätä juuri minkäänlaisia voimakkaampia tunteuksia. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että uupujatyypinen ihminen ei joko halua tai osaa tunnistaa työn herättämiä tunteita tai sitten hänelle on tyypillistä olla reagoimatta tunteilla ympäröiviin tapahtumiin. Uupujan ominaisuuksista korostunut riippumattomuuden tarve selittäisi tulosta, sillä suurten tunteiden kokeminen edellyttäisi kontrollin keventämistä ja heittäytymistä tilanteeseen ja tunteeseen. Yhteiskunnan odotukset vaikeuttavat uupujan työtä, koska hänellä on voimakas tarve pyrkiä vastaamaan odotuksiin. Uupujalle näyttäisikin olevan tyypillistä perinteiseen opettajamyyltiin sitoutunut asennemaailma. Hänen on vaikeampi hyväksyä työn yhteydessä hänessä herääviä negatiivisia tunteita. Tunteet yleensä tukahdutetaan, jolloin ne jäävät käsittelemättä. Tämä voi johtaa emotionaaliseen uupumiseen. Tähän kun lisätään vähäinen autetuksi tuleminen tarve on riski uupua suuri. Uupujalle ei välttämättä riitä työyhteisöllisten ja toimintaympäristöllisten tekijöiden kehittäminen vaan on pyrittävä puuttumaan myös uupumiseen altistaviin yksilöllisiin asenteisiin. Uupujalla erityisesti työssä jaksaminen näyttäisi olevan sitoutu-



nut työhön kohdistettaviin asenteisiin. Mielestämme uupujatyypin hyötyisi eniten juuri pitkäkestoisesta asenteisiin vaikuttavasta ohjauksesta. Silloin asenteet ja tunteet saataisiin nostetuksi tietoiselle tasolle, jotta niitä voitaisiin käsitellä ja muuttaa.

## 9 POHDINTA

Kuten jo johdannossa totesimme, on työssä jaksamisesta puhuttu viime aikoina paljon julkisuudessa. Kuitenkin aiheen käsittely jää pitkälti nimenomaan puheen tasolle. Konkreettiset toimenpiteet ovat jääneet puhetta vähemmälle. Tietenkin on hyvä jo se, että työssä jaksamisen ongelmien yleisyys on tiedostettu ja ongelmista puhutaan. Ainoastaan tiedostamisen kautta päästään kiinni ongelmiin ja käytännön tason toimenpiteisiin. Toimenpide- ja kuntoutusohjelmia on jo kehitetty. Pikku hiljaa toivottavasti siirretään huomiota uupumisen hoidosta myös enemmän ennaltaehkäisyyn.

Työssä jaksaminen on ilmiönä varsin monitasoinen. Sekä työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät että jaksamisen vaikutukset koskevat yksilön lisäksi koko yhteisöä. Opettajan ammatti vielä erityisesti ihmissuhde- ja kasvatustyönä ulottaa vaikutuksensa laajalle. Se kuinka opettaja voi työssään näkyä hänen omassa hyvinvoinnissaan sekä heijastuu hänen opetuksensa kautta oppilaisiin ja pidemmällä aikaperspektiivillä mahdollisesti vielä heistä eteenpäin. Opettajan työssä jaksamisesta riittäisi pohdittavaa ja näissä puitteissa onkin tehtävä valintoja mihin asioihin kiinnittää huomiota.

Yksi opettajan työssä jaksamisen keskiöistä on muutos. Se nousee esille voimakkaasti sekä teorioista, aikaisemmista tutkimuksista että meidänkin tutkimuksestamme. Aikaisemmin hitaampien koulua koskevien muutosten aikana muutokset tuntuivat vaikuttavan negatiivisesti ainoastaan vanhempiin opettajiin. Nyt, kun muutos on jatkuvaa se uhkaa yhä useampia. Tämä näkyy meidänkin tutkimuksemme tuloksissa. Yhteiskunta elää voimakasta muutuskautta. Lyhyen ajan sisällä on tullut monta erityisesti opettajan työtä koskettavaa suurta muutosta. Opetussuunnitelmaa on kehitetty voimakkaasti, tunti- jaot ovat muuttuneet ja arviointi on muuttunut sanalliseksi. Seuraava suuri muutos koskee yhtenäiskouluun siirtymistä, joka varmasti tuo mukanaan uusia vaatimuksia opettajalle. Nämä muutokset lisäävät erityisesti opettajan oppituntien ulkopuolista työtä.

Kuitenkaan vaikka työmäärä on kasvanut ei työhön varattu aika eikä työstä maksettava palkka ole muuttuneet vaatimusten myötä. Palkat ovat jääneet pahasti jälkeen yleisestä palkkakehityksestä.

Koulun rakennemuutoksien lisäksi opettajan työhön vaikuttavat myös yhteiskunnan muutokset. Lapsuus ja vanhemmuus ovat muuttuneet. Lasten tarpeet ovat muuttuneet. Heidän ulottuvillaan olevat asiat ovat lisääntyneet ja voisi sanoa, että lapsuus on lyhentynyt. Vanhemmuus on myös muuttunut. Vanhempien keinot, vastuu ja kasvatusmentaliteetti ovat muuttuneet. Ei ole enää itsestään selvää kenelle vastuu lasten kasvattamisesta kuuluu. Julkisuudessa tästä on keskusteltu viime aikoina paljon. Kaikki nämä muutokset heijastuvat kouluun ja opettajan työhön. Opettajiin kohdistetut odotukset ovat muuttuneet.

Opettajan työlle asetetaan varsin ristiriitaisia odotuksia. Odotukset ovat sekoitus vanhaa ja uutta. Perinteinen opettajamyymä asettaa odotuksia ja samalla yhteiskunta asettaa lisääntyvässä määrin uuteen opettajakuvaan kuuluvia odotuksia. Odotukset ovat suuret niihin vastaamisesta saatuihin palkkioihin verrattuna. Kuitenkin opettajilta vaaditaan aina vaan enemmän ja enemmän sekä kansan että päättäjien taholta. Koulua on kehitettävä, se on selvä, mutta sitä tulee kehittää järkevästi. Opettajat kokevat opetussuunnitelmatyön varsin uuvuttavaksi kuten tulokset osoittivat. Opettajat eivät pysty lunastamaan kaikkia heihin asetettuja odotuksia. Vaikuttaisi siltä, että koulua kehitetään hieman liian nopeasti, edellisiä uudistuksia ei ehditä kokeilla ja ajaa sisään, kun jo uutta uudistusta on tulossa. Vanhasta opettajamyymästä tulisi jo luopua ja luoda realistinen kuva kaikille opetustyöstä tänä päivänä. Siitä mitä todellisia mahdollisuuksia opettajalla on tehdä ja vaikuttaa, mikä hänen roolinsa koulussa on ja ennen kaikkea mihin hänen aikaansa ja energiaansa on järkevä käyttää.

Yhteiskunnassa vallalla olevat arvot heijastuvat koulujen toimintaan. Tästä hyvä esimerkki on koulujen profiloituminen. Koulut kilpailevat tarjoamalla esimerkiksi tietotekniikkaan tai ekologisuuteen suuntautunutta opetusta jo ala-asteesta alkaen. Jokainen oppilas tuo koululle lisää rahaa, jolloin oppilaista on kilpailtava. Tuntuu kuin koulujen pitäisi perustella olemassaolonsa erityisosaamisella. Tämä erikoistuminen tuo opettajille lisää paineita, sillä laadukkaan perusopetuksen lisäksi tulisi nyt tarjota toimintaa, joka vaatii myös opettajilta lisää opiskelua ja panostusta. Samaan aikaan lakkautetaan pieniä kouluja, joissa erikoistuminen tapahtuu usein hyvin luonnollisesti esimerkiksi ympäristöasioihin keskittyen. Tämä suuntaus herättää kysymyksen tulosvastuullisuuden ja kilpailu-mentaliteetin soveltumisesta koulumaailmaan. Opetuksen laatu ei ole tärkein tekijä,

vaan olennaisinta on, että kustannukset pysyvät kurissa. Olemme ehkä Suomessa tottuneet siihen, että opettajat ja koulut tarjoavat kansainvälisestikin korkeatasoista opetusta, vaikka palkat ovat pienet ja kouluihin kohdistuneet säästöt suuret. Opettajien kutsumuksen oletetaan olevan niin merkittävä tekijä, ettei taloudellisilla seikoilla ole suurta merkitystä opettajien hyvinvoinnille.

Opettajan työssä jaksamista pohdittaessa tulee huomioida itse opettajan hyvinvoinnin lisäksi opetustyön kohde. Silloin kun opettaja on uupunut, se väistämättä heijastuu myös oppilaisiin. Opettaja ei uupuneena voi antaa täyttä panostaan oppilaan oppimisen edistämiseksi. Työuupumisesta kärsivät opettajan ohella myös oppilaat. Stjernbergin esittämät luvut uupuneiden opettajien vaikutukseen joutuvista oppilaista antoivat aihetta pohdintaan (luku 3). Oppilaat eivät välttämättä näe opettajansa uupumusta, eivätkä koe joutuvansa tavallaan uupumisen uhreiksi. He eivät osaa tilanteeseen puuttua. Siksi onkin aikuisten tehtävänä huomata milloin uupuminen uhkaa ja milloin asiaan on puututtava. Pitkällä tähtäimellä ajatellen yhteiskunta, työyhteisö ja meistä jokainen tekee hallaa omalle tulevaisuudellemme jos työssä jaksamiseen ei todella kiinnitetä huomiota. Jos opettajan energia menee selviytymiseen, jää lasten kasvatukseen ja opetukseen keskittyminen vähemmälle. Lapsissa on tulevaisuus. Sillä, että yhteiskunta säästää nyt peruskoulutuksesta, on tulevaisuuteen nähden kaikkea muuta kuin säästävät vaikutukset.

Tuloksissa heterogeeniset luokat nousivat esille voimakkaasti työtä vaikeuttavina tekijöinä. Heterogeenisten luokkien kokemisen uuvuttaviksi selittää pitkälti juuri edellä mainitut säästötoimenpiteet. Viime vuosien nopea integraatiopyrkimys on lisännyt oppilaiden heterogeenisyyttä luokassa. Integraatio sinällään on hyvä asia kun sen taustalla ovat oikeat syyt ja se toteutetaan oikein. Integraatiota kuitenkin käytetään myös säästökeinona. Todelliseen oppilasta palvelemaan integraatioon kuuluu opettajan asianmukainen lisäkouluttaminen, tarvittaessa avustajan ja apuvälineiden hankkiminen, luokkakoone pienentäminen, oppimateriaalin hankkiminen ja tarvittaessa fyysisen ympäristön muuttaminen. Nämä kaikki vievät rahaa ja näistä kaikista olisi niin helppo säästää. Integraatio ei hyödytä ketään, jos se vain uuvuttaa opettajaa ja oppilastakin sen sijaan, että se olisi rikkaus luokalle ja edistäisi oppilaan oppimista. Nyt säästetyt eurot maksattavat itsensä takaisin moninkertaisesti myöhemmin esimerkiksi oppimisvaikeuksien korjaamisen, syrjäytymisen hoidon sekä opettajien kuntoutuksen muodossa. Kasvatuksen ja opetuksen tuloksia ei voida mitata rahassa, budjetissa opetuksen yhteydessä liikkuvat rahat näkyvät aina miinusmerkkisinä. Tässä yksi syy miksi opetukseen liittyvissä teki-joistä on niin helppo säästää. Moni tutkimusjoukosta koki suoraan säästöistä johtuvat

oppilasmäärän suuruudet ja pienet tai puutteelliset opetustilat työtään vaikeuttaviksi. Ihmetyttääkin kuinka lamakauden jo mentyä ohi, ei säästötoimenpiteistä johtuvia muutoksia ole palautettu ennalleen. Tuntuu kuin yhteiskunnassa olisi hieman hukassa se, mikä on oikeasti tärkeää ja mihin kannattaa sijoittaa. Sijoittamalla varoja peruskouluihin vaikutetaan välillisesti myös opettajien työssä jaksamiseen.

Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle on koulujamme vakavasti uhkaamassa opettajapula. Tätä on yritetty ehkäistä esimerkiksi lisäämällä pätevyitysmahdollisuuksia. Opettajan työ ei kuitenkaan houkuttele enää entiseen tapaan, sillä ammatilla ei juurikaan ole konkreettista yhteiskunnallista arvostusta. Miesten vähyys alalla johtunee myös osittain juuri tästä. Toisin sanoen heikko palkka ja muut opettajan työhön liittyvät epäkohdat vaikuttavat alalle hakeutumiseen. Tämä näkyy myös siinä, että suuri osa opettajaksi valmistuvista hakeutuu muihin töihin. Huomion kiinnittäminen opettajien hyvinvointiin vähentäisi varmasti myös opettajapulaa.

Työssä uupumisen ennaltaehkäisy ja hyvinvoinnin edistäminen ovat usein sidoksissa työyhteisöön ja toimintaympäristöön. Mahdollisimman paljon kehittämistyöstä tulisi toteuttaa työaikana eikä siten, että se vie opettajilta vapaa-aikaa. Muuten toimintaan ei sitouduta kunnolla ja toiminnasta tulee pian itsessään uupumista lisäävä tekijä. Tämä tulee esille myös tuloksissa. Toiminnan tulisi olla luontevaa ja pitkäkestoista. Siitä tulisi tehdä luonteva osa koulun arkipäivää. Opettajien välisen yhteistyön tukeminen on tärkeää, sillä kollegoiden kanssa ajatusten vaihtaminen on uupumisen ehkäisykeino. Lisäksi yhdessä tehty suunnittelu vähentää yksittäisen opettajan työtaakkaa. Toisaalta on otettava huomioon se, että yhteistyön ja suunnittelun on oltava sellaista, että jokainen opettaja saa mahdollisuuden toimia omalla persoonallisella tavallaan. Opettajan työhön kuuluva vapaus tulisi ehdottomasti säilyttää.

Opettajan työhön kuuluvat erilaiset kouluttautumiset ja veso-päivät. Näiden sisältöä ja tarkoituksenmukaisuutta voisi myös kehittää ammattitaidon kehittämisen ja hyvinvoinnin edistämisen kannalta. Lisäksi vapaaehtoista kouluttautumista tulisi tukea enemmän, sillä työssä kehittyminen on hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Uusien haasteiden löytäminen lisää viihtymistä ja työniloa, mutta vain silloin kun resurssija haasteisiin tarttumiseen on riittävästi. Tämä näkyy myös tutkimuksen tuloksissa, sillä koulutuksen tarve nousi opettajien vastauksissa selvästi esille. Myös työnohjaus on opettajalle tärkeää. Tämän tutkimuksen perusteella voitaisiin sanoa, että työnohjauksesta hyötyisivät kaikki, niin jaksajat, selviytyjät kuin uupujatkin, kun se vaan olisi oikealla tavalla järjestettyä.

Tutkimuksemme tuloksissa nousi mielenkiintoisena seikkana esille miesten suuri määrä uupujatyypeissä. Vaikkakaan kuuluminen uupujatyyppeihin ei merkitse välttämättä, että on uupunut, niin kuitenkin se viittaa suurempaan riskiin uupua. Tämä on ristiriidassa aikaisempien tutkimusten kanssa. Niiden mukaan sukupuolella ei ole merkitystä työssä uupumisessa. Muut tutkimukset väittävät naisten olevan uupuneempia. Tuloksemme voi olla tilastollinen poikkeama, mutta siitä huolimatta se antaa aihetta pohdiskeluun siitä, mistä voisi johtua miesten opettajuuteen liittyvien asenteiden erilaisuus verrattuna naisopettajiin. Opettajan työ tarjoaa hyvin vähän mahdollisuuksia urakehitykseen, mikä saattaa olla vaikuttava tekijä. Perinteiseen mielikuvaan miehen ammatista kuuluu uralla eteneminen. Tämän mahdollisuuden puuttuminen saattaa turhauttaa joitakin miesopettajia. Tähän liittyy myös ulkoisen arvostuksen tarve ja eräänlaisen statuksen saavuttaminen, mitä opettaja ei työstään nykypäivänä saa. Pieni palkka koetaan osoituksena yhteiskunnallisen arvostuksen puutteesta. Tämä saattaa vaikuttaa miesten viihtymiseen opettajan työssä. Voidaan myös miettiä kohdistuuko miesopettajiin erilaiset odotukset kuin naisopettajiin. Miehiä on alalla nykyään melko vähän. Kun koulussa on vähän miesopettajia, heillä on ehkä enemmän paineita huolehtia miehen mallina olemisesta, kurinpidosta ja muista miesopettajan toimenkuvaan liitetystä rooliodotuksista. Koska tutkimus tehtiin vain Jämsän opettajille, emme voi tietää olisiko muissa kunnissa tulos ollut saman suuntainen.

Jämsän kaupungin opettajat näyttäisivät yleisellä tasolla voivan kohtalaisen hyvin. Heillä oli paljon positiivisia kokemuksia työstään ja usein toistuvia negatiivisia kokemuksia kohtalaisen vähän. Myös fyysisten oireiden vähyys viittaa hyvinvointiin. Ainoastaan väsymystä esiintyi paljon. Uupumisteorioiden mukaan väsymys on kuitenkin yksi ensimmäisistä uupumisen merkeistä. Tähän olisikin kiinnitettävä huomiota ja ryhdyttävä toimiin ennen kuin uupuminen etenee pidemmälle. Opettajien työtä vaikeuttavia tekijöitä Jämsässä koettiin olevan paljon. Näihin puuttumalla voitaisiin juuri eniten esille nousseita negatiivisia tunteita vähentää ja ehkäistä uupumista. Hallintoon liittyvät tekijät näyttäisivät toimivan erityisen hyvin ja lisäävän hyvinvointia. Sitä kuinka opettajat voivat työssään tulee tarkastella kuitenkin ennen kaikkea yksilöistä käsin. Jaksaminen ei ole kollektiivinen kokemus vaan jokaisen yksilöllinen olotila. Kaikkien hyvinvointia koskevien toimenpiteiden tulisi pyrkiä lopulta yksilön hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Jämsän opettajilla oli hyvin konkreettisia toiveita hyvinvointinsa edistämiseksi. Kaupunki on tukenut opettajiaan esimerkiksi liikuntatoiminnan muodossa, minkä

toivottiin myös jatkuvan. Tähän Jämsällä on myös varmasti hyvät mahdollisuudet, sillä erilaisten liikuntapalvelujen tarjonta on lähialueella varsin mittava. Koska opettajat jo itse kokivat liikunnan tärkeäksi hyvinvoinnin ylläpitämisessä, ei tämän kaltaisen tuen merkitystä kannata aliarvioida. Liikunta edistää opettajan sekä psyykkistä että fyysistä hyvinvointia. Toinen Jämsän kohdalla keskeiseksi nouseva tekijä on työnohjauksen ja koulutuksen tarve. Kovin tarkkaa kuvausta siitä, minkä tyyppistä koulutusta tarvittaisiin ei tutkimuksista noussut. Pelkät irralliset kurssit eivät kuitenkaan vastausten perusteella riitä, vaan koulutuksen tulisi olla pitkäkestoista. Koulutuksen tukeminen rahallisesti on myös tärkeää. Tämä ei perustu pelkästään taloudellisiin seikkoihin. Tuki motivoi opettajaa kouluttautumaan ja osoittaa, että työnantaja arvostaa hänen pyrkimyksiään kehittyä työssään. Jämsän opettajien kokemukset työyhteisöstään olivat pääasiassa positiivisia. Koulun johdon merkitys nousee merkittäväksi hyvinvoinnin kannalta, sillä ilmapiirin luominen on usein johdon asenteesta kiinni. Siksi työyhteisön kehittämisen tulisi alkaa rehtoreista ja koulujen johtajista. Avoimuutta ja palautteen antoa tulisi kehittää. Riittävä palaute esimerkiksi kehityskeskustelujen muodossa auttaa opettajia kehittymään työssään ja viihtymään siinä paremmin. Toimintaympäristöön tulisi pyrkiä vaikuttamaan siten, että opetustilat olisivat asianmukaiset. Tämän tutkimuksen mukaan opettajat kärsivät huonosta huoneilmasta, joten siihen olisi syytä puuttua. Huoneilman parantamisella voitaisiin vaikuttaa esimerkiksi opettajien ja oppilaiden vireystasoon. Kiire ja jatkuva muutos eivät varmastikaan ole pelkästään Jämsän opettajien työtä vaikeuttavia tekijöitä kuten jo aikaisemmat tutkimukset osoittavat. Ne liittyvät laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin. Tästä huolimatta olisi kouluissa, ja myös hallintopuolella, syytä miettiä mitä voitaisiin tehdä tilanteen rauhoittamiseksi. Eräs vastauksissakin esille tullut keino on järjeistää opetussuunnitelman kehittämistyötä.

Olemme tarkastelleet opettajan työssä jaksamista pääasiassa työssä jo olevien näkökulmasta. Opettajan työssä jaksamiseen voidaan kuitenkin vaikuttaa jo koulutautumisvaiheessa. Opettajankoulutuksen tehtävänä on antaa tulevalle opettajalle työssä tarvittavia valmiuksia. Siksi koulutuksen tulisi myös auttaa opiskelijoita tunnistamaan uupumuksen oireita ja siihen johtavia syitä. Tällaista koulutusta ei kuitenkaan mielestämme tarjota riittävästi. Koulutuksessa tulisi nostaa opiskelijan asenteet ja ajatusmallit tietoiselle tasolle, jotta niitä kyettäisiin tarkastelemaan kriittisesti ja tarpeen vaatiessa muokkaamaan terveempään suuntaan. Hyvän opettajan myytistä tulisi jo koulutusvaiheessa päästä eroon. Esimerkiksi opetusharjoittelussa tämä ei useinkaan toteudu, sillä

harjoitteluissa usein korostetaan asioita joita opiskelija tekee väärin. Näin virheiden tekemisen pelko lisääntyy ja mielikuva opettajan virheettömyydestä vahvistuu. Lisäksi koulutuksessa pitäisi vielä rohkeammin tukea opiskelijan omaa persoonallisuutta. Tämä ongelma tulee myös esille opetusharjoittelussa. Käytännön syistä harjoittelun sisällöt ja toimintatavat ovat sidoksissa ohjaavaan luokan lehtoriin. Jos ohjaavan lehtorin ja opiskelijan persoonallisuudet eivät sovi yhteen, voi harjoittelusta tulla raskas ja ahdistava. Tämä ei varmastikaan vahvista opiskelijan luottamusta oman persoonansa riittävyteen. Opettajan on kuitenkin tehtävä työtään omalla persoonallaan, muuten työ on taatusti raskasta. Siksi opetusharjoittelua tulisi kehittää ja ohjaavia lehtoreita kouluttaa tukemaan opiskelijoiden kehitystä opiskelijan omista lähtökohdista.

Koulutus antaa tulevalle opettajalle paljon teoreettista tietoa, mutta silti ensimmäiset vuodet töissä ovat usein raskaita. Tätä voitaisiin helpottaa antamalla valmistuvalle opettajalle tietoa käytännön asioista joita hän lukuvuoden sisällä kohtaa: kuinka tehdään lukujärjestykset, miten tilataan kirjat, mitä ovat yt-tunnit, vesopäivät ja muut. Vastavalmistunut opettaja on usein käytännön kysymyksissä riippuvainen kokeneempien kollegoidensa neuvoista ja avusta. Kokeneemmasta opettajasta nämä asiat tuntuvat itseltään selviltä, mutta monelle opintojaan päättävälle opettajalle juuri käytännön asioiden hoitaminen ja rutiinien muodostaminen on epäselvää. Pelkkä kenttäharjoittelu ei anna riittävästi tietoa arjen pyörittämisestä.

Käytännössä opettajankoulutukseen voisi lisätä opiskelijoiden kanssakäymistä kentällä toimivien, kokeneiden opettajien kanssa, joiden kanssa rehellisesti voitaisiin keskustella opettajan arjesta ja työstä. Tämä voisi toteutua harjoittelun muodossa, tai pidempikestoisena kurssina. Lisäksi opintojen loppupuolella voisi olla esimerkiksi yhden opintoviikon kurssi käytännön asioiden hoidosta, joka antaisi valmistuvalle opettajalle varmuutta astua työelämään. Uupumisen ehkäisyn tulisikin lähteä jo opettajankoulutuksesta. Toimivan koulutuksessa tapahtuvan ennaltaehkäisyn vaikutukset tulisivat näkymään varmasti koulujen arjessa, ja sitä kautta sekä opettajien että oppilaiden hyvinvoinnin lisääntymisenä sekä vähentyneinä sairauspäivinä.

Olemme käsitelleet pohdinnassa opettajan työssä jaksamista varsin yhteiskuntakriittisestä näkökulmasta. Koska aihe on meille läheinen ja tärkeä, emme voineet välttää lievää paatoksellisuutta. Tämä johtuu myös siitä, että uskomme siihen, että tärkeissä asioissa kaikki pyrkivät mahdollisimman suureen hyvään. Kuitenkaan kaikille tärkeät asiat, kuten hyvinvointi ja lapset, eivät yhteiskunnallisessa mittakaavassa näyt-

täisikään olevan korkealla tärkeysjärjestyksessä. Tämä herättää meissä voimakkaita tunteita, joka näkyy väistämättä mielipiteissämme. Vaikka opettajien tilanteessa olisi mielestämme paljon korjattavaa, ei se vähennä omaa arvostustamme opettajan työtä kohtaan ja halua toimia rakastamassamme ammatissa.

Vaikka opettajan työssä jaksamista on jonkin verran tutkittu, on lisätutkimukselle mielestämme selkeä tilaus. Tässä tutkimuksessa esitelty suuri selviytyjien joukko on nykyisessä tutkimuksessa tuntematon. Koska aineistomme oli melko pieni, olisi hyödyllistä tutkia suurempaa joukkoa opettajia ja katsoa onko erottelemamme persoonallisuustyyppit yleisesti löydettävissä. Meitä kiinnostaisi etsiä vielä tarkemmin selviytyjille ominaisia piirteitä, muodostavathan selviytyjät suurimman ryhmän opettajista. Kun selviytyjien ominaisuudet ja tarpeet olisi selvitetty, oltaisiin valmiit kehittämään juuri asianmukaisia ehkäiseviä ja hoitavia toimenpiteitä. Yleisesti kouluissamme käytetty opettajan lähettäminen sairauslomalle ei yleensä ratkaise uupumisongelmaa kokonaan, vaan kyseessä on usein väliaikainen helpotus tilanteeseen. Toimenpiteiden toimivuutta tulisi testata tieteellisin keinoin, sillä esimerkiksi turhat kurssit ja koulutukset saattavat usein pahentaa uupumista ja turhautumista. Kuten olemme moneen otteeseen todenneet, työssä jaksaminen on varsin laaja ja monimutkainen tutkimusalue. Ehkä siksi siitä oli vaikea löytää perustutkimusta, joka ottaisi huomioon useita näkökulmia. Suurin osa lukemistamme tutkimuksista keskittyi vain pieneen osa-alueeseen. Lisäksi tarjolla on paljon eittieteellistä kirjallisuutta. Kattavalle perustutkimukselle olisi siis tarvetta.

Tutkimusta aloittaessamme eräänä lähtökohtanamme oli saada tietoa, joka hyödyttäisi myös meitä tulevina opettajina. Koulutuksessa emme ole mielestämme saaneet riittävästi tietoa uupumisesta ja siihen johtavista tekijöistä, joten tutkimusaihe vaikutti hyvin mielenkiintoiselta ja hyödylliseltä. Tutkimuksen tekeminen on opettanut meitä tunnistamaan uupumisen oireita. Tämän avulla osaamme toivottavasti hiljentää uupumisen uhatessa vauhtia. Omaa hyvinvointiamme edistääksemme tutkimuksen teko on antanut paljon työkaluja. Koulun ulkopuolisen elämän tärkeys, terveydestään huolehtiminen, suunnittelun merkitys ja kollegoiden tuki ovat nousseet tärkeään rooliin. Uupumisen ja jaksamisen tutkiminen on antanut meille lisää varmuutta siitä, että oma persoona on meidän tärkein työkalumme. Jos yrittäisimme olla luokassa jotakin muuta kuin olemme, uupuisimme ennen pitkää. Kaikista keskeisin tekijä kuitenkin näyttää olevan opettajan asenne työtään kohtaan. Tärkein anti meille itsellemme onkin ollut uupumiseen johtavien asenteiden tiedostaminen. Vaikka emme omasta mielestämme kuuluneetkaan



riskiryhmään, huomasimme pian, että myös meillä on joitakin syvään juurtuneita asenteita jotka saattavat altistaa uupumiselle. Olemme siis oman luokituksemme mukaan selviytyjiä. Uupumiselle altistavien asenteiden tiedostaminen on askel hyvinvoinnin suuntaan, sillä nyt voimme työskennellä näiden asenteiden muuttamiseksi. Aika ja työelämä näyttää kuinka sinä onnistumme.

## LÄHTEET

- Akava. 2000. Akavan vuoden 1999 työmarkkinatutkimus.  
<http://www.akava.fi/html/tutkimukset/tyomarkkinatutkimus.html>, 24.3.2001.
- Burke, R., Greenglass, E. R. & Schwarzer R. 1996. Predicting teacher burnout over time: effects of work stress, social support and self doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, stress and coping* 9, 261 - 275.
- Byrne, J. J. 1998. Teacher as hunger artist: Burnout: Its causes, effects, and remedies. *Contemporary Education* 69 (2), 86 - 91.
- Cockburn, A. D. 1996. Primary teachers knowledge and acquisition of stress relieving strategies. *British journal of educational psychology* 66 (3), 399 - 410.
- Friedman, I. A. 1993, Burnout in teachers: The concept and its unique core meaning. *Educational & Psychological Measurement* 53 (4), 1035 - 1044.
- Friedman, I. A. 1995. Student behavior patterns contributing to teacher burnout. *Journal of Educational Research* 88 (5), 281 - 289.
- Gaziel, H. H. 1993. Coping with occupational stress among teachers: a cross - cultural study. *Comparative education* 29 (1), 67 - 80.
- Green-Reese, S. & Johnson, D. J. 1991. Teacher job satisfaction and teaches job stress: School size, age and teaching experience. *Education* 112 (2), 247 - 252.
- Griffith, J., Steptoe, A. & Copley, R. 1999. An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British journal of educational psychology* 69 (4), 517 - 531.
- Haikonen M. 1999. Konflikteista aiheutunut stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sosps/vk/haikonen>. 18.8.2002
- Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. 3. uud. painos. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, H. L. T. 1998. Kriisi opettaa. Teoksessa H. Niemi (toim.) Opettaja modernin murroksessa. Porvoo: WSOY, 93 - 109.
- Heiskanen, T. & Salonen, K. 1987. Miten hoidan mielenterveyttäni. Suomen Mielenterveysseuran julkaisuja. Jyväskylä: Gummerus.
- Hellsten, T. 1997. Ihminen tavattavissa. Kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.
- Hui, E. & Chan, D. 1996. Teacher stress and guidance work in Hong Kong secondary school teachers. *British Journal of Guidance & Councelling* 24 (2), 199 - 212.

- Hämäläinen, K. & Sava, I. 1989. Koulun ihmissuhteet ja niiden kehittäminen. Suomen kaupunkiliitto. Jyväskylä: Gummerus.
- Jyrinki, E. 1974. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Hämeenlinna: Gaudeamus.
- Kalimo, R. 1987. Stressi ja sen voittaminen. Porvoo: WSOY.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kari, J. & Huttunen, J. 1981. Johdatus kasvatuksen ongelmien tutkimiseen. Keuruu: Otava.
- Keskinen, S. 1999. Opetustyössä jaksamisen keinoja. Teoksessa Hyvinvointi opetustyössä. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu. Jyväskylä: Gummerus, 51 - 61.
- King, A. J. C. & Peart, M. J. 1996. The satisfaction and stress of being a teacher. Worklife Report 8 (6), 12 - 13.
- Kinnunen, U. 1989. Opetustyön kuormittavuus syyslukukaudella. Syyslomakokeilun tulokset. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 305 - 307.
- Kinnunen, U. 1990. Opettajan työstressi lukuvuoden aikana. Psykologia 25 (2), 130 - 132.
- Kohonen, V. & Kaikkonen, P. 1998. Uudistuva opettajuus muutosten ja vaatimusten ristipaineessa. Teoksessa H. Niemi (toim.) Opettaja modernin murroksessa. Porvoo: WSOY, 130 - 143.
- Koro, J. 1998. Opettaja työnsä tutkijana ja kehittäjänä. Teoksessa O. Luukkanen (toim.) Tulevaisuuden tekijät. Porvoo: WSOY, 122 - 147.
- Kääriäinen, H., Laaksonen, P. & Wiegand, E. 1997. Tutkiva ja muuttuva koulu. Porvoo: WSOY.
- Laine, T. 1998. Opettajakin on ihminen. Teoksessa H. Niemi (toim.) Opettaja modernin murroksessa. Porvoo: WSOY, 110 - 119.
- Laki työsuojeluhallinnosta 1993. 8.1.1993 / 16.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksen hausta työsuojeluasioissa 1979. 16.2.1979 / 131.
- Lamminpää, A. 1999. Työterveyshuolto ja tyky-toiminta opetuslalla. Teoksessa Hyvinvointi opetustyössä. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu. Jyväskylä: Gummerus, 105 - 111.
- Lauriala, A. 1998. Uudistaja-opettaja kouluyhteisössä. Teoksessa H. Niemi (toim.) Opettaja modernin murroksessa. Porvoo: WSOY, 120 - 129.

- Leithwood, K., Menzies, T., Jantzi, D. & Leithwood, J. 1996. School restructuring, transformational leadership and the amelioration of teacher burnout. *Anxiety, stress and coping* 9, 199 - 215.
- Lindqvist, K. 1999. Työuupumus ei ole muoti vaan vakava stressitila. *Opettaja* 1 - 2, 20 - 22.
- Lindström, K. 1987. Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 14 - 29.
- Luukkanen, O. 1998. Uuteen huomiseen! Teoksessa O. Luukkanen (toim.) *Tulevaisuuden tekijät*. Porvoo: WSOY, 12 - 41.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. 1993. Historical and conceptual development of burnout. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.) *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*. Washington D.C: Taylor and Francis cop, 1 - 16.
- Miten jaksat työssä? 2000. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu.
- Niskanen, M. 1998. Henkisen työsuojelun osa-alueet. Teoksessa M. Niskanen, K. Murto & J. Haapamäki (toim.) *Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua*. Jyväskylän koulutuskeskus Oy:n julkaisu. Jyväskylä: Gummerus, 13 - 17.
- Piipari, M. 1998. Tietotyhteiskunta opettajan pääsärkynä. Teoksessa H. Niemi (toim.) *Opettaja modernin murroksessa*. Porvoo: WSOY, 56 - 70.
- Piispala, S. 2002. Työhyvinvointi ja kuormittuminen työorganisaatioissa. <http://www.tuta.hut.fi/coursedata/tu5316/brochure.htm>. 25.3.2002.
- Pöyhönen, T. 1987a. Loppuunpalamisesta elämänhaluun. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 262 - 279.
- Pöyhönen, T. 1987b. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 127 - 141.
- Reijula, K. 1999. Koulujen sisäilman laatu. Teoksessa *Hyvinvointi opetustyössä. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu*. Jyväskylä: Gummerus, 63 - 66.
- Räisänen T. 1996. Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 31.

- Sahlberg, P. 1998. Opettajana koulun muutoksessa. Porvoo: WSOY.
- Sala, E. 1999. Puheviestintäergonomia opetustyössä. Teoksessa Hyvinvointi opetustyössä. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu. Jyväskylä: Gummerus, 75 - 83.
- Salakka, H. 1986. Myös todellisuus on uskonto. Keuruu: Otava.
- Salo K. 1994. Opettajien stressi ja sen hallinta syyslukukaudella 1994. *Psykologia* 29 (1), 26 - 35, 78 - 79.
- Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva, S. 2001. Nyt riittää – raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsingin yliopiston kasvatustieteenlaitoksen julkaisuja 173.
- Schwarzer, R., Schmitz, G. S. & Tang, C. 2000. Teacher burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach burnout inventory. *Anxiety, stress and coping* 13 (3), 309 - 326.
- Sihvonen, A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. 2. painos. Suomen Mielenterveysseuran julkaisuja. Jyväskylä: Gummerus.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 43.
- Stjenberg, I. 1989. Burnout kasvatusmaailmassa: opettajien loppuunpalaminen. *Kasvatus* 20 (5), 223 - 230.
- Syrjälä, L. 1998. Onko koulun kello myöhässä? H. Niemi (toim.) Opettaja modernin murroksessa. Porvoo: WSOY, 25 - 38.
- Syrjäläinen, E. 1994. Koulukohtainen opetussuunnitelmatyö ja koulukulttuurin muutos. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen tutkimuksia 134.
- Syrjäläinen, E. 1995. Koulukohtaisen opetussuunnitelman toteutuminen: opettajan ansa vai mahdollisuus. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja A5/1995.
- Työ ja terveys Suomessa v. 1997. 1997. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000 - 2002. 2000. Työministeriön julkaisu.
- Työsuojelurahastolaki 1979. 6.4.1979 / 407.
- Työterveyshuoltolaki 2001. 21.12.2001 / 1383.
- Työturvallisuuslaki 1958. 28.6.1958 / 299.
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: Gummerus, 100 - 112.

- Vartia, M. & Perkkä-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tampere: Gaudeamus.
- Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä, aika iloita. Keuruu: Otava.
- Vartiovaara, I. 2000. Jaksamisen rajat. Helsinki: WSOY.
- Viinamäki, T. 1997. Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisuja E Yhteiskuntatieteet 50.

LIITE 1: Lindströmin ja Kalimon (1988) mukaan henkiseen hyvinvointiin työssä  
vaikuttavat tekijät

*Työn sisältö ja järjestäminen*

Työn laatu

- toistotyö tai yksipuolinen työ
- työn kaavamaisuus
- päätöksen teon monimutkaisuus

Työn määrä

- kiireisyys
- pakkotahtisuus
- tapahtumaköyhyys liittyneenä jatkuvan valppauden vaatimukseen

Vastuu

- vastuu ihmisten välittömästä turvallisuudesta
- vastuu muista ihmisistä
- vastuu aineellisesta vahingosta tai laadusta

Sosiaaliset kontaktit

- eristyneisyydessä tehtävä työ
- työhön kuuluvat hankalat kontaktit

*Fyysinen työympäristö*

- melu
- haitalliset kemikaalit
- heikot valaistusolosuhteet
- muut työympäristön viihtyvyyteen vaikuttavat tekijät

*Työroolit ja työyhteisö*

- työntekijään kohdistuvien vaatimusten epäselvyys ja ristiriitaisuus
- henkilökohtaisten tavoitteiden ja tehtävän vaatimusten yhteensopimattomuus

*Työpaikan ihmissuhdeongelmat*

- työtoveruussuhteet
- esimies- alaissuhteet
- asiakas- ja potilassuhteet

*Työtilanteen hallittavuus*

- työsuhteen epävarmuus
- tiedotuksen heikkous
- tehtävien ja ajankäytön ennakoimattomuus
- muutosten ennakoimattomuus

*Ammatillinen kehitys*

- työhön perehdyttämisen puutteet
- oppimismahdollisuuksien vähäisyys
- urakehitys/ etenemismahdollisuuksien puute

*Organisaatioon liittyvät häiritsevät tekijät*

- rakenne, virallinen ja epävirallinen
- johtamistapa
- säännöt ja määräykset
- organisaatiokulttuuri (historia)

(Kääriäinen, Laaksonen & Wiegand 1997, 300 – 301)



## LIITE 2: Huoneentaulu työuupumisen itsehoidosta ja ehkäisystä

1. Selvitetään työ- tai ammattitovereiden kanssa työn peruspäämäärät.
2. Muutetaan olosuhteita.
3. Tehdään mitä pystytään, arvostetaan pieniäkin parannuksia.
4. Työskennellään tehokkaammin, ei enemmän.
5. Käytetään hyväksi työn vapausasteita, tehdään sama työ eri tavalla.
6. Järjestetään työhön taukoja.
7. Opetellaan ottamaan selvää asioista ja hankkimaan tietoa.
8. Säilytetään suhteellisuuden taju virheiden ja epäonnistumisten kohdalla.
9. Lähdetään siitä, että jokainen työntekijä on aika tavalla ihminen.
10. Vältetään syyttämästä itseä tunteista, joita työ meissä herättää.
11. Kehitetään yhteistyö- ja neuvottelutaitoja.
12. Opetellaan pyytämään, antamaan ja vastaanottamaan sekä kielteistä että myönteistä palautetta.
13. Opetellaan sanomaan ”ei”.
14. Lopetetaan muiden ylihoivaaminen.
15. Yritetään huomata stressioireet ajoissa.
16. Annetaan itselle lupa lopettaa loppuunpalamisen salaaminen ja voimien sitominen sen peittelemiseen.
17. Vältetään eristäytymistä.
18. Valmistaudutaan siihen, että kun pahin väsymys on ohi, tarvitaan luultavasti aikaa ja rauhaa itsetutkiskeluun, elämän jäsentämiseen, omien todellisten tarpeiden miettimiseen ja arvojen uudelleen arvioimiseen.
19. Käytetään vapaa-aika leppäämiseen, rentoutumiseen ja virkistäytymiseen.
20. Huomataan oman työn ja elämän hyvät puolet ja iloitaan niistä, luodaan elämään hyviä ja hauskoja hetkiä.

(Pöyhönen 1987, 273 – 276.)

## LIITE 3: Kyselylomake

Hei!

Olemme kaksi luokanopettajaopiskelijaa Jyväskylän yliopistosta ja teemme pro gradu -tutkielmaa opettajien työssä jaksamisesta, tapauskohteenamme Jämsän kaupungin kaikki peruskoulun 1-6 luokkien opettajat. Tutkimus tehdään Jämsän koulutoimen johdon tuella.

Pyydämme sinulta apua tutkimuksen teossa. Vastaa kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti tämän hetkisen tilanteesi mukaan. Vastauksesi pysyy ehdottoman luottamuksellisina. Graduohjaajanamme toimii Tuula Matikainen (e-mail: Tuula.Matikainen@urova.fi).

Jo etukäteen avustasi kiittäen:

Sanna Jokiniemi  
e-mail: sanjok@st.jyu.fi  
puh. 040 -7 530 294

Henna Ruuska  
e-mail: henruus@st.jyu.fi  
puh. 040 -7 026 949

Ympyröi sopiva vaihtoehto

**1. Ammatti**

- a) luokanopettaja
- b) erityisopettaja

**2. Sukupuoli**

- a) mies
- b) nainen

**3. Ikäsi**

- a) alle 30v
- b) 30 – 40v
- c) 40 – 50v
- d) yli 50v

**4. Millainen on virkasuhteesi?**

- a) vakinainen virka tai toimi
- b) väliaikainen virka tai toimi
- c) viransijainen

**5. Kuinka suuressa koulussa opetat?**

- a) alle 70 oppilasta
- b) 70 – 160 oppilasta
- c) yli 160 oppilasta

**6. Kuinka kauan olet toiminut  
opettajana?**

- a) alle 5v
- b) 6 – 10v
- c) 11 – 15v
- d) 16 – 20v
- e) yli 20v

**7. Millaiseksi koet työmääräsi?**

- a) jatkuvasti liian suuri
- b) melko usein liian suuri
- c) sopiva
- d) liian vähän

**8. Kuinka monta tuntia viikossa käytät keskimäärin aikaa opetustyöhön (mukaan lukien suunnittelu, oppituntien pito, kokeiden korjaus, arviointi ym.)? \_\_\_\_\_ tuntia viikossa**

jatkuu

### 9. Ympyröi mielipidettäsi vastaava vaihtoehto

1= täysin eri mieltä

2= osittain eri mieltä

3= osittain samaa mieltä

4= täysin samaa mieltä

1. En halua luokkaani muita aikuisia.	1	2	3	4
2. Haluan suunnitella opetukseni itsenäisesti.	1	2	3	4
3. En pyydä mielelläni apua.	1	2	3	4
4. Olen epäonnistunut opettaja jos en voi auttaa kaikkia oppilaitani.	1	2	3	4
5. Jaan mielelläni kokemuksiani työstä kollegoideni kanssa.	1	2	3	4
6. Otan mielelläni vastaan neuvoja opetukseni kehittämiseksi.	1	2	3	4
7. Koen oppilaan epäonnistumisen omana epäonnistumisena.	1	2	3	4
8. Vaikeissa tilanteissa kysyn neuvoja muilta opettajilta.	1	2	3	4
9. Olen vastuussa oppilaitteni tulevaisuudesta.	1	2	3	4
10. Mielestäni yhteistyö eri tahojen kanssa on tärkeä osa opetustyötä.	1	2	3	4
11. Suunnittelen opetustani myös yhdessä muiden opettajien kanssa.	1	2	3	4
12. Haluan muuttaa maailmaa paremmaksi paikaksi.	1	2	3	4
13. En kaipaa työnohjausta.	1	2	3	4
14. Työ on elämäni tärkein sisältö.	1	2	3	4
15. Avun tarvitseminen ei ole merkki epäonnistumisesta.	1	2	3	4
16. Vanhemmat voivat soittaa minulle milloin vain.	1	2	3	4
17. Kerron ongelmista luokassa kollegoilleni.	1	2	3	4

1= täysin eri mieltä

2= osittain eri mieltä

3= osittain samaa mieltä

4= täysin samaa mieltä

18. Jään sairauslomalle vain jos on äärimmäisen pakko.	1	2	3	4
19. Olen valmis tinkimään yöunen määrästä valmistellessani seuraavaa koulupäivää.	1	2	3	4
20. Haluan osallistua kaikkiin mahdollisiin koulun tapahtumien suunnitteluun.	1	2	3	4
21. Minulla on harrastuksia, jotka eivät liity kouluun tai siellä työskenteleviin ihmisiin.	1	2	3	4
22. Jätän oppilaan luokalle ilman huonoa omaatuntoa.	1	2	3	4
23. Delegoin tehtäviä muille kun voin.	1	2	3	4
24. Puutun oppilaiden asioihin myös koulun ulkopuolella.	1	2	3	4
25. Hankin luokkaani materiaalia omilla varoillani.	1	2	3	4
26. Otan vanhempia mielelläni seuraamaan tuntejani.	1	2	3	4
27. Muut ihmiset odottavat minun käyttäytyvän aina esimerkillisesti.	1	2	3	4
28. Tunnen olevani vastuussa oppilaistani.	1	2	3	4
29. Menisin lakkoon työolojani parantaakseni jos siihen on mahdollisuus.	1	2	3	4
30. Olen luonteeltani jaksaja.	1	2	3	4
31. Olen viettänyt unettomia öitä miettiessäni oppilaiden ongelmia.	1	2	3	4
32. Koen opettajuuden velvoittavan minua myös vapaa-aikana.	1	2	3	4
33. Antaisin oppilailleni tukiopetusta vaikka siihen varattuja tunteja ei olisikaan.	1	2	3	4
34. Pidän omia opetusmenetelmiäni monesti parempina kuin kollegoideni.	1	2	3	4

1= täysin eri mieltä

2= osittain eri mieltä

3= osittain samaa mieltä

4= täysin samaa mieltä

35. Käytän tuntien suunnitteluun ja valmisteluun aikaa niin kauan kun tarpeen, ilman aikarajoitusta.	1	2	3	4
36. Minun on helppo pyytää apua vanhemmilta.	1	2	3	4
37. Minusta on tärkeää kouluttaa itseäni jatkuvasti.	1	2	3	4
38. Olen kunnianhimoinen.	1	2	3	4
39. Minusta on tärkeää saavuttaa opetussuunnitelmassa asetetut tavoitteet.	1	2	3	4
40. Hyvä opettaja ei erehdy koskaan.	1	2	3	4
41. Saan riittävästi palautetta työstäni.	1	2	3	4
42. Hyvä opettaja pystyy opettamaan minkä kokoista luokkaa tahansa.	1	2	3	4
43. Olen toiveammatissani.	1	2	3	4
44. Työtäni arvostetaan.	1	2	3	4
45. Uupuminen ei ole minulle ongelma.	1	2	3	4
46. Autan vanhempia kaikissa mahdollisissa ongelmissa.	1	2	3	4
47. Teen oppilaideni eteen kaikkeni.	1	2	3	4
48. Vanhemmat ovat usein rasittavia.	1	2	3	4
49. Pyrin toteuttamaan kaikki suositukset ja pyynnöt.	1	2	3	4
50. Opettajuus on elämänsenne ja elämänpitäinen tehtävä.	1	2	3	4
51. Kasvatusvastuu kuuluu koululle.	1	2	3	4

### 10. Vaikuttavatko seuraavat seikat työtäsi?

1 = Ei lainkaan

2 = Melko vähän

3 = Melko paljon

4 = Erittäin paljon

1. huono työilmapiiri	1	2	3	4
2. kiireisyys	1	2	3	4
3. opetustilojen puute ja ahtaus	1	2	3	4
4. työrauhaongelmat luokassa	1	2	3	4
5. pieni palkka	1	2	3	4
6. opetusvälineiden puute	1	2	3	4
7. jatkuva muutos	1	2	3	4
8. työhajauksen puute	1	2	3	4
9. huono akustiikka	1	2	3	4
10. hallinnolliset tehtävät	1	2	3	4
11. johtajuuden ongelmat	1	2	3	4
12. suuret oppilasryhmät	1	2	3	4
13. heterogeeniset luokat, opetuksen eriyttäminen	1	2	3	4
14. täydennyskoulutuksen puute	1	2	3	4
15. pitkät työpäivät	1	2	3	4
16. huono ilmanvaihto tai huoneilma	1	2	3	4
17. kankea byrokratia	1	2	3	4
18. työpaikkakiusaaminen	1	2	3	4
19. yhteistyö vanhempien/huoltajien kanssa	1	2	3	4
20. koulun opetussuunnitelman laadinta	1	2	3	4
21. yhteiskunnan odotukset	1	2	3	4
22. yhteistyö muiden opettajien kanssa	1	2	3	4
23. Opetussuunnitelman kehittäminen	1	2	3	4

### 11. Ympyröi kuinka usein työhösi liittyy seuraavia kokemuksia ja tunteita

1 = ei lainkaan

2 = harvoin

3 = joskus

4 = usein

5 = jatkuvasti

1. tyytyväisyys	1	2	3	4	5
2. levottomuus	1	2	3	4	5
3. väsymys	1	2	3	4	5
4. kiinnostuneisuus	1	2	3	4	5
5. ruokahaluttomuus	1	2	3	4	5
6. onnistuminen	1	2	3	4	5
7. unettomuus	1	2	3	4	5
8. viha	1	2	3	4	5
9. innostuneisuus	1	2	3	4	5
10. päänsärky	1	2	3	4	5
11. halu vaihtaa alaa	1	2	3	4	5
12. tyytymättömyys	1	2	3	4	5
13. toiveikkaus	1	2	3	4	5
14. katkeruus	1	2	3	4	5
15. pettymys	1	2	3	4	5
16. epätoivoisuus	1	2	3	4	5
17. vatsakipu	1	2	3	4	5
18. työn ilo	1	2	3	4	5
19. epäonnistuminen	1	2	3	4	5
20. ahdistuneisuus	1	2	3	4	5
21. yrittämisen halu	1	2	3	4	5

**12. Mitkä tekijät auttavat sinua jaksamaan työssäsi?**

---

---

---

---

---

**13. Mitkä tekijät heikentävät työssä jaksamistasi?**

---

---

---

---

---

**14. Mitä keinoja käytät ehkäistääksesi työuupumusta?**

---

---

---

---

---

**15. Millaista tukea olet saanut työssä jaksamiseen koulun johdolta, kunnalta ja yhteiskunnalta?**

---

---

---

---

---



16. Millaisia toimenpiteitä kaipaisit koulun johdolta, kunnalta ja yhteiskunnalta tukemaan opettajien työssä jaksamista?

---

---

---

---

---

**Kiitos vaivannäöstäsi!**



**LIITE 4: Asenneväitteistä muodostettujen summamuuttujien sisältämät väitteet**

Väitteet joiden perässä on (+) , on käännetty toisen suuntaiseksi.

**summamuuttuja "OMAN TYÖN ARVOSTAMINEN JA TYÖSSÄ KEHITTYMINEN"**

---

- Suunnittelen opetustani myös yhdessä muiden opettajien kanssa.
- Työtäni arvostetaan.
- Otan vanhempia mielelläni seuraamaan tuntejani.
- Olen toiveammatissani.
- Uupuminen ei ole minulle ongelma.
- Saan riittävästi palautetta työstäni.
- Minusta on tärkeää kouluttaa itseäni jatkuvasti.
- En kaipaa työnohjausta. (+)
- Mielestäni yhteistyö eri tahojen kanssa on tärkeä osa opetustyötä.
- En halua luokkaani muita aikuisia. (+)

**summamuuttuja "RIIPPUMATTOMUUS, AUTTAMINEN JA AUTETUKSI  
TULEMINEN"**

---

- Kerron ongelmistani luokassa kollegoilleni.
- Vaikeissa tilanteissa kysyn neuvoja muilta opettajiltani.
- Jaan mielelläni kokemuksiani työstä kollegoideni kanssa.
- En pyydä mielelläni apua. (+)
- Delegoin tehtäviä muille kun voin.
- Otan mielelläni vastaan neuvoja opetukseni kehittämiseksi.

### summamuuttuja "ODOTUKSIIN VASTAAMINEN"

---

- Haluan osallistua kaikkiin mahdollisiin koulun tapahtumien suunnitteluun. (+)
- Olen epäonnistunut opettaja jos en voi auttaa kaikkia oppilaitani. (+)
- Minusta on tärkeä saavuttaa opetussuunnitelmassa asetetut tavoitteet. (+)
- Työ on elämäni tärkein sisältö. (+)
- Jätän oppilaan luokalle ilman huonoa omaatuntoa.
- Pyrin toteuttamaan kaikki suositukset ja pyynnöt. (+)
- Muut ihmiset odottavat minun käyttäytyvän aina esimerkillisesti. (+)
- Olen valmis tinkimään yöunen määrästä valmistellessani seuraavaa koulupäivää. (+)

### summamuuttuja "TYÖLLE OMISTAUTUMINEN"

---

- Vanhemmat voivat soittaa minulle milloin vain. (+)
- Autan vanhempia kaikissa mahdollisissa ongelmissa. (+)
- Kasvatusvastuu kuuluu koululle. (+)
- Teen oppilaiden eteen kaikkeni. (+)
- Haluan muuttaa maailmaa paremmaksi paikaksi. (+)
- Puutun oppilaiden asioihin myös koulun ulkopuolella. (+)
- Koen opettajuuden velvoittavan minua myös vapaa-aikanani. (+)
- Antaisin oppilailleni tukiovetusta vaikka siihen varattuja tunteja ei olisikaan. (+)

### summamuuttuja "ITSELTÄ VAATIMINEN"

---

- Olen kunnianhimoinen. (+)
- Käytän tuntien suunnitteluun ja valmisteluun aikaa niin kauan kun on tarpeellista, ilman aikarajoitusta. (+)
- Pidän omia opetusmenetelmiäni monesti parempina kuin kollegoideni. (+)
- Hyvä opettaja pystyy opettamaan minkä kokoista luokkaa tahansa. (+)

## LIITE 5: Summamuuttujien sisäiset korrelaatiot

				Pearson correlation (Sig. 2-tailed) N	
<b>TYÖLLE OMISTAUTUMINEN</b>					
"Vanhemmat voivat soittaa minulle milloin vain."	1,000 (, ) 60				
"Autan vanhempia kaikissa mahdollisissa ongelmissa."	,324* (,012) 60	1,000 (, ) 60			
"Kasvatusvastuu kuuluu koululle."	,399** (,002) 60	,298* (,021) 60	1,000 (, ) 60		
"Teen oppilaideni eteen kaikkeni."	,292* (,024) 60	,525** (,000) 60	,288* (,026) 60	1,000 (, ) 60	
"Haluan muuttaa maailmaa paremmaksi paikaksi."	,324* (,012) 60	,303* (,019) 60	,246 (,059) 60	,375** (,003) 60	1,000 (, ) 60
"Puutun oppilaiden asioihin myös koulun ulkopuolella."	-,083 (,526) 60	,422** (,001) 60	,120 (,360) 60	,207 (,112) 60	,330* (,010) 60
"Koen opettajuuden velvoittavan minua myös vapaa-aikana."	,142 (,280) 60	,090 (,493) 60	,148 (,261) 60	,073 (,578) 60	,297 (,021) 60
"Antaisin oppilailleni tukipetusta vaikka siihen varattuja tunteja ei olisiakaan."	,190 (,146) 60	,206 (,115) 60	,151 (,250) 60	,126 (,338) 60	,111 (,397) 60
					,189 (,149) 60
					1,000 (, ) 60
					,136 (,300) 60
					,152 (,248) 60
					1,000 (, ) 60

\*\* = merkitsevä (&lt; 0.01)

\* = melkein merkitsevä (&lt; 0.05)

**RIIPPUMATTOMUUS, AUTTAMINEN JA AUTETUKSI TULEMINEN**

Pearson correlation  
( Sig. 2-tailed ) N

"Kerron ongelmista luokassa kollegoilleni."	1,000 ( , ) 60					
"Vaikeissa tilanteissa kysyn neuvoja muilta opettajilta."	,412** ( ,001 ) 60	1,000 ( , ) 60				
"Jaan mielelläni kokemuksiani työstä kollegoideni kanssa."	,431** ( ,001 ) 60	,281* ( ,029 ) 60	1,000 ( , ) 60			
"En pyydä mielelläni apua."	,310* ( ,016 ) 60	,308* ( ,017 ) 60	,350** ( ,006 ) 60	1,000 ( , ) 60		
"Delegoin tehtäviä muille kun voin."	,240 ( ,065 ) 60	,046 ( ,724 ) 60	,261* ( ,044 ) 60	,372** ( ,003 ) 60	1,000 ( , ) 60	
"Otan mielelläni vastaan neuvoja opetukseni kehittämiseksi."	,345** ( ,007 ) 60	,169 ( ,195 ) 60	,390** ( ,006 ) 60	,353** ( ,006 ) 60	,183 ( ,162 ) 60	1,000 ( , ) 60

\*\* = merkitsevä (< 0.01 )

\* = melkein merkitsevä (< 0.05 )

**ODOTUKSIIN VASTAAMINEN**

				Pearson correlation (Sig. 2-tailed) N
"Haluan osallistua kaikkiin mahdollisiin koulun tapahtumien suunnitteluun."	1,000 (, ) 59			
"Olen epäonnistunut opettaja jos en voi auttaa kaikkia oppilaitani."	,363** (,005) 59	1,000 (, ) 60		
"Minusta on tärkeä saavuttaa opetussuunnitelmassa asetetut tavoitteet."	,349** (,007) 59	,214 (,100) 60	1,000 (, ) 60	
"Työ on elämäni tärkein sisältö."	,516** (,000) 59	,242 (,063) 60	,316* (,014) 60	1,000 (, ) 60
"Jätän oppilaan luokalle ilman huonoa omatuntoa."	,454** (,000) 57	,281* (,032) 58	,130 (,330) 58	,089 (,506) 58
"Pyrin toteuttamaan kaikki suositukset ja pyynnöt."	,318* (,014) 59	,482** (,000) 60	,028 (,834) 60	,249 (,055) 60
"Muut ihmiset odottavat minun käyttäytyvän aina esimerkillisesti."	,271* (,038) 59	,295* (,022) 60	,111 (,398) 60	,118 (,369) 60
"Olen valmis tinkimään yöunen määräästä valmistellessani seuraavaa koulupäivää."	,316* (,015) 59	,141 (,284) 60	,336** (,009) 60	,322* (,012) 60
			,272* (,039) 58	,379** (,003) 60
				,446** (,000) 60
				,210 (,114) 58
				1,000 (, ) 60
				,016 (,901) 60
				1,000 (, ) 60

\*\* = merkitsevä (&lt;0.01)

\* = melkein merkitsevä (&lt;0.05)

jatkuu

**TYÖLLE OMISTAUTUMINEN**

Pearson correlation  
(Sig. 2-tailed) N

"Vanhemmat voivat soittaa minulle milloin vain."	1,000 (, ) 60		
"Autan vanhempia kaikissa mahdollisissa ongelmissa."	,324* (,012) 60	1,000 (, ) 60	
"Kasvatusvastuu kuuluu koululle."	,399** (,002) 60	,298* (,021) 60	1,000 (, ) 60
"Teen oppilaideni eteen kaiken."	,292* (,024) 60	,525** (,000) 60	,288* (,026) 60
"Haluan muuttaa maailmaa paremmaksi paikaksi."	,324* (,012) 60	,303* (,019) 60	,246 (,059) 60
"Puutun oppilaiden asioihin myös koulun ulkopuolella."	-,083 (,526) 60	,422** (,001) 60	,120 (,360) 60
"Koen opettajuuden velvoittavan minua myös vapaa-aikana."	,142 (,280) 60	,090 (,493) 60	,148 (,261) 60
"Antaisin oppilailleni tukiovetusta vaikka siihen varattuja tunteja ei olisikaan."	,190 (,146) 60	,206 (,115) 60	,151 (,250) 60
		,073 (,578) 60	,297 (,021) 60
		,189 (,149) 60	1,000 (, ) 60
		,126 (,338) 60	,111 (,397) 60
		,136 (,300) 60	,152 (,248) 60
			1,000 (, ) 60

\*\* = merkitsevä (< 0.01)

\* = melkein merkitsevä (< 0.05)

jatkuu

### ITSELTÄ VAAATIMINEN

Pearson correlation  
(Sig. 2-tailed) N

"Olen kunnianhimoinen."	1,000 (, ) 59		
"Käytän tuntien suunnitteluun ja valmisteluun aikaa miin paljon kun on tarpeellista ilman aikarajoitusta."	,241 (,066) 59	1,000 (, ) 60	
"Pidän omia opetusmenetelmiäni monesti parempina kuin kollegoideni."	-,001 (,997) 59	,336** (,009) 60	1,000 (, ) 60
"Hyvä opettaja pystyy opettamaan minkä kokoista luokkaa tahansa."	0,42 (,752) 59	,098 (,458) 60	,142 (,280) 60

\*\* = merkitsevä (<0.01)

\* = melkein merkitsevä (<0.05)





tyytyväisyys	1,000 (, ) 60						
toiveikkuus	-,531** (,000) 60	1,000 (, ) 60					
katkeruus	,200 (,126) 60	-,090 (,492) 60	1,000 (, ) 60				
pettymys	,342* (,007) 60	-,357** (,005) 60	,447** (,000) 60	1,000 (, ) 60			
epätoivoisuus	,281* (,029) 60	-,382** (,003) 60	,500** (,000) 60	,431** (,001) 60	1,000 (, ) 60		
vatsakipu	,318* (,013) 60	-,106 (,420) 60	,095 (,468) 60	,057 (,663) 60	,179 (,170) 60	1,000 (, ) 60	
työn ilo	-,475** (,000) 60	,693** (,000) 60	-,257* (,048) 60	-,398** (,002) 60	-,443** (,000) 60	-,068 (,605) 60	1,000 (, ) 60
epäonnistuminen	,298* (,022) 59	-,355** (,006) 59	-,061 (,645) 59	,425** (,001) 59	,311* (,016) 59	,130 (,325) 59	-,308* (, ) 59
ahdistuneisuus	,353** (,006) 60	-,261* (,044) 60	,286* (,027) 60	,427** (,001) 60	,297* (,021) 60	,284* (,028) 60	,402** (,002) 59
yrityksen halu	-,329* (,010) 60	,484** (,000) 60	-,110 (,403) 60	-,255* (,050) 60	-,383** (,002) 60	-,210 (,108) 60	-,240 (,067) 59
							1,000 (, ) 60

Pearson correlation  
( Sig. 2-tailed ) N

\*\* = merkitsevä (< 0.01 )  
\* = melkein merkitsevä (< 0.05 )

LIITE 7: Jaksaja-, selviytyjä- ja uupujatyypin summamuuttujen keskihajonnat ja keskiarvot

1= jaksaja

2= selviytyjä

3= uupuja

KESKIHAJONTA	KESKIARVO	TYYPPI
1,06	2,68	2
,91	2,92	2
,87	3,25	2
,87	2,91	2
,81	3,18	2
,81	2,60	2
,79	2,98	2
,75	2,81	2
,74	2,80	2
,73	2,97	2
,71	3,13	2
,67	2,67	2
,60	3,16	2
,60	3,10	2
,60	2,59	2
,59	2,96	2
,59	3,05	2
,58	3,11	2
,56	2,82	2
,55	2,71	2
,54	3,09	2
,53	3,22	2
,52	3,09	2
,52	3,40	2
,51	2,79	2
,49	3,08	2
,49	3,02	2
,48	3,33	2

KESKIHAJONTA	KESKIARVO	TYYPPI
,48	2,89	2
,47	3,21	2
,46	3,05	2
,46	3,15	2
,45	3,19	2
,44	2,98	2
,43	2,86	2
,42	3,10	2
,42	2,85	2
,41	3,36	2
,41	3,44	2
,40	2,94	2
,40	3,41	2
,39	3,09	2
,37	2,99	2
,37	3,12	1
,37	3,32	1
,37	2,82	3
,35	3,27	1
,35	3,00	2
,34	2,73	3
,34	3,12	1
,29	2,79	3
,27	3,26	1
,25	2,96	2
,24	3,14	1
,23	2,97	2
,19	2,92	3
,19	2,23	3
,19	3,04	2
,18	3,39	1
,15	3,08	2

## LIITE 8: Persoonallisuustyyppien ja työtä vaikeuttavien tekijöiden ristiintaulukointi

## Huono työilmapiiri

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	3	4	0	0	7
%	42,9 %	57,1 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	21	13	7	5	46
%	45,7 %	28,3 %	15,2 %	10,9 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	4	1	0	0	5
%	80,0 %	20,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	28	18	7	5	58
%	48,3 %	31 %	12,1 %	8,6 %	100 %

## Kiireisyys

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	0	2	4	1	7
%	0 %	28,6 %	57,1 %	14,3 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	0	9	21	17	47
%	0 %	19,1 %	44,7 %	36,2 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	0	2	3	0	5
%	0 %	40 %	40 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	0	13	28	18	59
%	0 %	22,0 %	47,5 %	30,5 %	100 %

## Opetustilojen puute ja ahtaus

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	1	4	2	0	7
%	14,3 %	57,1 %	28,6 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	8	16	10	13	47
%	17,0 %	34,0 %	21,3 %	27,7 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	1	2	2	0	5
%	20,0 %	40,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	10	22	14	13	59
%	16,9 %	37,3 %	23,7 %	22,0 %	100 %

## Työrauhaongelmat luokassa

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	2	2	3	0	7
%	28,6 %	28,6 %	42,9 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	16	18	5	7	46
%	34,8 %	39,1 %	10,9 %	15,2 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	4	0	1	0	5
%	80,0 %	0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	22	20	9	7	58
%	13,6 %	45,8 %	27,1 %	13,6 %	100 %

## Pieni palkka

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	1	5	1	0	7
%	14,3 %	71,4 %	14,3 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	6	20	13	8	47
%	12,8 %	42,6 %	27,7 %	17, %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	1	2	2	0	5
%	20,0 %	40,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	8	27	16	8	59
%	13,6 %	45,8 %	27,1 %	13,6 %	100 %

## Opetusvälineiden puute

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	0	5	2	0	7
%	0 %	71,4 %	28,6 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	8	26	9	4	47
%	17,0 %	55,3 %	19,1 %	8,5 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	1	3	1	0	5
%	20,0 %	40,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	9	34	12	4	59
%	15,3 %	57,6 %	20,3 %	6,8 %	100 %

jatkuu

## Jatkuva muutos

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	0	3	4	0	7
%	0 %	42,9 %	57,1 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	5	17	16	9	47
%	10,6 %	36,2 %	34,0 %	19,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	0	1	2	2	5
%	0 %	20,0 %	40,0 %	40,0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	5	21	22	11	59
%	8,5 %	35,6 %	37,3 %	18,6 %	100 %

## Työnohjauksen puute

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	0	3	4	0	7
%	0 %	42,9 %	57,1 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	5	24	12	6	47
%	10,6 %	51,1 %	25,5 %	12,8 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	0	3	2	0	5
%	0 %	60,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	5	30	18	6	59
%	8,5 %	50,8 %	30,5 %	10,2 %	100 %

## Huono akustiikka

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	3	4	0	0	7
%	42,9 %	57,1 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	19	17	8	2	47
%	41,3 %	37,0 %	17,4 %	4,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	2	3	0	0	5
%	40,0 %	60,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	24	24	8	2	59
%	41,4 %	41,4 %	13,8 %	3,4 %	100 %

## Hallinnolliset tehtävät

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	5	1	1	0	7
%	71,4 %	14,3 %	14,3 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	24	13	9	1	47
%	51,1 %	27,7 %	19,1 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	0	4	1	0	5
%	0 %	80,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	29	18	11	1	59
%	49,2 %	30,5 %	18,6 %	1,7 %	100 %

## Johtajuuden ongelmat

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	5	0	2	0	7
%	71,4 %	0 %	28,6 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	28	15	3	1	47
%	59,6 %	31,9 %	6,4 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	0	4	1	0	5
%	0 %	80,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	33	19	6	1	59
%	55,9 %	32,2 %	10,2 %	1,7 %	100 %

## Suuret oppilasryhmät

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	4	2	1	0	7
%	57,1 %	28,6 %	14,3 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	17	15	5	10	47
%	36,2 %	31,9 %	10,6 %	21,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	2	1	2	0	5
%	40,0 %	20,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	23	18	8	10	59
%	39,0 %	30,5 %	13,6 %	16,9 %	100 %

jatkuu



## Heterogeeniset luokat, opetuksen eriyttäminen

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	1	2	2	2	7
%	14,3 %	28,6 %	28,6 %	28,6 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	3	16	20	8	47
%	6,4 %	34,0 %	42,6 %	17,0 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	1	1	3	0	5
%	20,0 %	20,0 %	60,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	5	19	25	10	59
%	8,5 %	32,2 %	42,4 %	16,9 %	100 %

## Täydennyskoulutuksen puute

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	0	4	2	1	7
%	0 %	57,1 %	28,6 %	14,3 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	9	25	11	2	47
%	19,1 %	53,2 %	23,4 %	4,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	1	2	2	0	5
%	20,0 %	40,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	10	31	15	3	59
%	16,9 %	52,5 %	25,4 %	5,1 %	100 %

## Pitkät työpäivät

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	2	3	2	0	7
%	28,6 %	42,9 %	28,6 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	9	19	16	2	46
%	19,6 %	41,3 %	34,8 %	4,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	2	1	2	0	5
%	40,0 %	20,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	13	23	20	2	58
%	22,4 %	39,7 %	34,5 %	3,4 %	100 %

jatkuu

## Huono ilmanvaihto tai huoneilma

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	1	3	2	1	7
%	14,3 %	42,9 %	28,6 %	14,3 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	10	11	10	15	46
%	21,7 %	23,9 %	21,7 %	32,6 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	1	2	2	0	5
%	20,0 %	40,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	12	16	14	16	58
%	20,7 %	27,6 %	24,1 %	27,6 %	100 %

## Kankea byrokratia

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	1	6	0	0	7
%	14,3 %	85,7 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	13	28	3	3	47
%	27,7 %	59,6 %	6,4 %	6,4 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	3	2	0	0	5
%	60,0 %	40,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	17	36	3	3	59
%	28,8 %	61,0 %	5,1 %	5,1 %	100 %

## Työpaikkakiusaaminen

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	7	0	0	0	7
%	100,0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	38	7	1	1	47
%	80,9 %	14,9 %	2,1 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	4	0	1	0	5
%	80,0 %	0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	49	7	2	1	59
%	83,1 %	11,9 %	3,4 %	1,7 %	100 %

jatkuu

## Yhteistyö vanhempien/huoltajien kanssa

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	2	4	1	0	7
%	28,6 %	57,1 %	14,3 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	23	22	1	1	47
%	48,9 %	46,8 %	2,1 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	3	2	0	0	5
%	60,0 %	40,0 %	0%	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	28	28	2	1	59
%	47,5 %	47,5 %	3,4 %	1,7 %	100 %

## Koulun opetussuunnitelman laadinta

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	2	4	1	0	7
%	28,6 %	57,1 %	14,3 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	14	23	10	0	47
%	29,8 %	48,9 %	21,3 %	0 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	1	2	2	0	5
%	20,0 %	40,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	17	29	13	0	59
%	28,8 %	49,2 %	22,0 %	0 %	100 %

## Yhteiskunnan odotukset

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	2	5	0	0	7
%	28,6 %	71,4 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	11	25	10	1	47
%	23,4 %	53,2 %	21,3 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	2	0	3	0	5
%	40,0 %	0 %	60,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	15	30	13	1	59
%	25,4 %	50,8 %	22,0 %	1,7 %	100 %

jatkuu

## Yhteistyö muiden opettajien kanssa

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	6	1	0	0	7
%	85,7 %	14,3 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	29	15	2	1	47
%	61,7 %	31,9 %	4,3 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	4	0	1	0	5
%	80,0 %	0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	39	16	3	1	59
%	66,1 %	27,1 %	5,1 %	1,7 %	100 %

## Opetussuunnitelman kehittäminen

	Ei lainkaan	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>					
n	2	5	0	0	7
%	28,6 %	71,4 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>					
n	14	23	10	0	47
%	29,8 %	48,9 %	21,3 %	0 %	100 %
<b>Uupuja</b>					
n	1	2	2	0	5
%	20,0 %	40,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>					
n	17	30	12	0	59
%	28,8 %	50,8 %	20,3 %	0 %	100 %

## LIITE 9: Persoonallisuustyyppien ja työn herättämien tunteiden ristiintaulukointi

## Tyytyväisyys

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	0	3	4	0	7
%	0 %	0%	42,9 %	57,1 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	0	1	12	32	2	47
%	0 %	2,1 %	25,5 %	68,1 %	4,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	2	2	1	0	5
%	0 %	40,0 %	40,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	0	3	17	37	2	59
%	0 %	5,1 %	28,8 %	62,7 %	3,4 %	100 %

## Levottomuus

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	1	4	1	1	7
%	0 %	14,3 %	57,1 %	14,3 %	14,3 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	0	14	18	10	6	48
%	0 %	29,2 %	37,5 %	20,8 %	12,5 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	3	2	0	0	5
%	0 %	60,0 %	40,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	0	18	24	11	7	60
%	0 %	30,0 %	40,0 %	18,3 %	11,7 %	100 %

## Väsymys

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	1	4	1	1	7
%	0 %	14,3 %	57,1 %	14,3 %	14,3 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	0	7	21	19	1	48
%	0 %	14,6 %	43,8 %	39,6 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	0	3	2	0	5
%	0 %	0 %	60,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	0	8	28	22	2	60
%	0 %	13,3 %	46,7 %	36,7 %	3,3 %	100 %

jatkuu

## Kiinnostuneisuus

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	0	1	6	0	7
%	0 %	0 %	14,3 %	85,7 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	0	0	10	28	9	48
%	0 %	0 %	21,3 %	59,6 %	19,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	0	4	1	0	5
%	0 %	0 %	80,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	0	0	15	35	9	60
%	0 %	0 %	25,4 %	59,3 %	15,3 %	100 %

## Ruokahaluttomuus

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	6	1	0	0	0	7
%	85,7 %	14,3 %	0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	35	7	6	0	0	48
%	72,9 %	14,6 %	12,5 %	0 %	0 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	3	2	0	0	0	5
%	60,0 %	40,0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	44	10	6	0	0	60
%	73,3 %	16,7 %	10,0 %	0 %	0 %	100 %

## Onnistuminen

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	0	3	3	0	6
%	0 %	0 %	50,0 %	50,0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	0	1	12	31	4	48
%	0 %	2,1 %	25,0 %	64,6 %	8,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	1	3	1	0	5
%	0 %	20,0 %	60,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	0	2	18	35	4	59
%	0 %	3,4 %	30,5 %	59,3 %	6,8 %	100 %

## Unettomuus

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	2	3	2	0	0	7
%	28,6 %	42,9 %	28,6 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	11	22	9	4	2	48
%	22,9 %	45,8 %	18,8 %	8,3 %	4,2 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	1	2	1	1	0	5
%	20,0 %	40,0 %	20,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	14	27	12	5	2	60
%	23,3 %	45,0 %	20,0 %	8,3 %	3,3 %	100 %

## Viha

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	1	4	2	0	0	7
%	14,3 %	57,1 %	28,6 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	18	27	3	0	0	48
%	37,5 %	56,3 %	6,3 %	0 %	0 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	2	3	0	0	0	5
%	40,0 %	60,0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	21	34	5	0	0	60
%	35,0 %	56,7 %	8,3 %	0 %	0 %	100 %

## Innostuneisuus

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	0	0	7	0	7
%	0 %	0 %	0 %	100,0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	0	2	10	32	4	48
%	0 %	4,2	20,8 %	66,7 %	8,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	0	4	0	0	4
%	0 %	0 %	100,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	0	2	14	39	4	59
%	0 %	3,4 %	23,7 %	66,1 %	6,8 %	100 %

jatkuu

## Pääsärky

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	3	3	1	0	0	7
%	42,9 %	42,9 %	14,3 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	14	13	17	4	0	48
%	29,2 %	27,1 %	35,4 %	8,3 %	0 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	2	2	1	0	0	5
%	40,0 %	40,0 %	20,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	19	18	19	4	0	60
%	31,7 %	30,0 %	31,7 %	6,7 %	0 %	100 %

## Halu vaihtaa alaa

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	2	1	4	0	0	7
%	28,6 %	14,3 %	57,1 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	14	17	9	7	1	48
%	29,2 %	35,4 %	18,8 %	14,6 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	1	3	1	0	5
%	0 %	20,0 %	60,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	16	19	16	8	1	60
%	26,7 %	31,7 %	26,7 %	13,3 %	1,7 %	100 %

## Tyytymättömyys

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	4	2	1	0	7
%	0 %	57,1 %	28,6 %	14,3 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	5	18	18	6	1	48
%	10,4 %	37,5 %	37,5 %	12,5 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	3	1	1	0	5
%	0 %	60,0 %	20,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	5	25	21	8	1	60
%	8,3 %	41,7 %	35,0 %	13,3 %	1,7 %	100 %



## Toiveikkuus

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	0	2	5	0	7
%	0 %	0 %	28,6 %	71,4 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	0	2	15	27	4	48
%	0 %	4,2 %	31,3 %	56,3 %	8,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	1	3	1	0	5
%	0 %	20,0 %	60,0 %	20,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	0	3	20	33	4	60
%	0 %	5,0 %	33,3 %	55,0 %	6,7 %	100 %

## Katkeruus

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	1	4	2	0	0	7
%	14,3 %	57,1 %	28,6 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	28	16	2	2	0	48
%	58,3 %	33,3 %	4,2 %	4,2 %	0 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	3	2	0	0	0	5
%	60,0 %	40,0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	32	22	4	2	0	60
%	53,3 %	36,7 %	6,7 %	3,3 %	0 %	100 %

## Pettymys

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	3	4	0	0	7
%	0 %	42,9 %	57,1 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	8	25	11	4	0	48
%	16,7 %	52,1 %	22,9 %	8,3 %	0 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	1	3	1	0	0	5
%	20,0 %	60,0 %	20,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	9	31	16	4	0	60
%	15,0 %	51,7 %	26,7 %	6,7 %	0 %	100 %

jatkuu

## Epätoivoisuus

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	3	1	3	0	0	7
%	42,9 %	14,3 %	42,9 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	20	17	8	3	0	48
%	41,7 %	35,4 %	16,7 %	6,3 %	0 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	2	1	2	0	0	5
%	40,0 %	20,0 %	40,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	25	19	13	3	0	60
%	41,7 %	31,7 %	21,7 %	5,0 %	0 %	100 %

## Vatsakipu

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	5	2	0	0	0	7
%	71,4 %	28,6 %	0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	34	6	5	2	1	48
%	70,8 %	12,5 %	10,4 %	4,2 %	2,1 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	4	0	1	0	0	5
%	80,0 %	0 %	20,0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	43	8	6	2	1	60
%	71,7 %	13,3 %	10,0 %	3,3 %	1,7 %	100 %

## Työn ilo

	Ei lainkaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti	Yhteensä
<b>Jaksaja</b>						
n	0	0	1	5	1	7
%	0 %	0 %	14,3 %	71,4 %	14,3 %	100 %
<b>Selviytyjä</b>						
n	0	0	9	35	4	48
%	0 %	0 %	18,8 %	72,9 %	8,3 %	100 %
<b>Uupuja</b>						
n	0	0	3	2	0	5
%	0 %	0 %	60,0 %	40,0 %	0 %	100 %
<b>Yhteensä</b>						
n	0	0	13	42	5	60
%	0 %	0 %	21,7 %	70,0 %	8,3 %	100 %