

Minna Nyholm

**LAAJA-ALAISTEN ERITYISOPETTAJIEN
KOKEMUKSIA JA NÄKEMYKSIÄ
TYÖHYVINVOINNISTA**

Erityispedagogiikan

pro gradu – tutkielma

Kevätlukukausi 2014

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Nyholm, Minna. LAAJA-ALAISTEN ERITYISOPETTAJEN KOKEMUKSIA JA NÄKEMYKSIÄ TYÖHYVINVOINNISTA. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitos, 2014. Erityispedagogiikka. 51 sivua. Julkaisematon.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia laaja-alaisten erityisopettajien kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvointia edistävästä ja työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Rajasin tarkastelun kohteeksi työhyvinvointiin vaikuttavat asiat työtehtävissä, yksilön voimavaroissa ja työyhteisössä.

Pro gradu -tutkielma toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastattelemalla viittä laaja-alaista erityisopettajaa syksyn 2013 aikana. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina. Aineiston analyysimuotona käytettiin teemoittelua.

Tutkimuksen tulokset kertovat, että oppilaat ovat työhyvinvointia tuottava voimavara laaja-alaisille erityisopettajille. Myös monipuoliset työtehtävät ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön tuottavat hyvinvointia. Työyhteisön merkitys työhyvinvointia edistävänä nousi myös vahvasti esiin. Työssä jaksamista tukee merkittävästi esimies ja työkaverit, joilta saa tukea, kannustusta ja arvostusta. Myös vanhemmat tukevat työssä jaksamista, mikäli yhteistyö on toimivaa. Työhyvinvointia heikentävät ristiriidat vanhempien kanssa, haastavat oppilaat ja kiire.

Avainsanat: laaja-alainen erityisopettaja, työhyvinvointi

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2 LAAJA-ALAISEN ERITYISOPETTAJAN TYÖ	6
2.1 Tuki osa-aikaisessa erityisopetuksessa.....	6
2.2 Erityisopettajan työnkuva	7
3 TYÖHYVINVOINTI	10
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä.....	10
3.2 Työtyytyväisyydestä työn imuun	11
3.3 Stressi ja työuupumus.....	13
3.4 Työtehtävät.....	16
3.5 Yksilön voimavarat	17
3.6 Työyhteisö	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
4.1 Tutkimuskysymykset.....	24
4.2 Tutkimusmenetelmät	24
4.3 Aineiston analyysi	27
4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	29
5 TULOKSET.....	31
5.1 Työtehtävät.....	31
5.2 Yksilön voimavarat	33
5.3 Työyhteisö	35
6 POHDINTA	40
LÄHTEET	45
LIITTEET	51
Liite 1	51

1 JOHDANTO

Pro graduni on laadullinen tutkimus viiden laaja-alaisen alakoulun erityisopettajan työhyvinvoinnista. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää laaja-alaisen erityisopettajien kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvointia ylläpitävistä ja työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Olen rajannut tarkastelun kohteeksi työhyvinvointiin vaikuttavat asiat itse työssä, työntekijässä itsessään sekä työyhteisössä.

Työhyvinvointi on ajankohtainen ja tärkeä aihe tutkia. Varsinkin nyt kun pätevistä erityisopettajista on monissa paikoissa pulaa ja työntöä tulisi riittää eläkeikään asti, on oleellista kiinnittää huomiota työn voimavaroihin ja kuormittaviin tekijöihin. Itseäni kiinnostaa tulevana erityisopettajana, millaisia näkemyksiä ja kokemuksia jo työssä toimivilla erityisopettajilla on työhyvinvoinnista ammatissaan. Työhyvinvointi on aina yksilöllinen kokemus ja tämän tutkimuksen myötä saan tutkittavien erityisopettajien oman äänen kuuluviin.

Oppilaitoksissa työskentelee noin 142 000 tuhatta henkilöä, joista opettajia on noin 86 000. Naisia on opettajista 66 prosenttia. Suomalaisissa peruskouluissa työskentelee 46 000 opettajaa, joiden joukkoon mahtuu niin luokanopettajia, aineenopettajia kuin erityisopettajiaakin. Tutkimusten mukaan opettajat kokevat työnsä henkisesti raskaaksi. Runsas kolmannes opettajista koki työnsä henkisesti melko tai erittäin rasittavaksi vuonna 2012. (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2012, 197–198.)

On kuitenkin syytä huomata, että suurin osa opettajista ei ole ahdistuneita, stressaantuneita, epämotivoituneita tai työuupuneita. Suurin osa opettajista kokee innostusta työstään ja kokee työnsä palkitsevana ja tyydytystä tuottavana. (Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005, 496.) Joka kolmas opettajista oli Perkiö-Mäkelän ja Ervastin tutkimuksen mukaan myös erittäin tyytyväisiä työnsä. (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2012, 197–198). Opettajan työn voimavaroitekijöitä ovat työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet ja palkitsevat oppilas-

suhteet. Esimieheltä ja työkavereilta saatu tuki ja palaute sekä kehityskeskustelut ovat myös tärkeitä voimavaratekijöitä. (Hakanen 2005, 290.)

Tutkimuksen aluksi kerron työhyvinvoinnin teoreettisesta viitekehystä. Käyn aluksi läpi työhyvinvoinnin määritelmiä ja kerron työhyvinvoinnin positiivisesta näkökulmasta kuten työtyytyväisyydestä ja työmusta. Käsittelen myös työhyvinvoinnin kielteistä puolta kun kerron stressistä ja työuupumuksesta. Käyn vielä tarkemmin läpi työn ominaisuuksia, yksilön voimavaroja ja työyhteisöä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Seuraavaksi kuvaan tutkimuksen toteutusta ja kerron miten keräsin aineiston. Tämän jälkeen on vuorossa tutkimuksen tulokset sekä lopuksi pohdintaa niiden pohjalta.

2 LAAJA-ALAISEN ERITYISOPETTAJAN TYÖ

2.1 Tuki osa-aikaisessa erityisopetuksessa

”Perusopetuslain mukaan lapsella, jolla on vaikeuksia oppimisessaan tai koulunkäynnissään, on oikeus saada osa-aikaista erityisopetusta muun opetuksen ohessa” (Perusopetuslaki 642/2010). Osa-aikaista erityisopetusta tarvitsevat lapset, joilla on esimerkiksi kielellisiin, matemaattisiin tai motorisiin taitoihin liittyviä vaikeuksia, tai vaikeuksia oman toiminnan ohjauksessa, tarkkaavaisuudessa tai vuorovaikutustaidoissa. Osa-aikaisen erityisopetuksen tavoitteena on huomioida lapsi yksilöllisesti, ehkäistä oppimisen vaikeuksia ja vahvistaa lapsen oppimisedellytyksiä. (Opetushallitus 2010, 25–26.) Osa-aikaista erityisopetusta sai lukuvuonna 2011–2012 21,5 prosenttia eli 116 300 oppilasta. Syksyllä 2011 osa-aikaista erityisopetusta sai tukimuotona 13 900 oppilasta tehostetussa tuessa ja 15 000 oppilaista erityisessä tuessa. Noin 87 400 oppilasta eli 16 prosenttia peruskoululaisista sai osa-aikaista erityisopetusta yleisenä tukena. (Tilastokeskus 2013).

Erityisopettajan kelpoisuus määritellään asetuksessa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa. Erityisopettajalla voi olla pohjakoulutuksena aineenopettajan tutkinto tai muu ylempi korkeakoulututkinto ja opettajan pedagogiset opinnot. Kun hän suorittaa lisäksi erilliset erityisopettajan opinnot, saa hän kelpoisuuden antaa osa-aikaista eli laaja-alaista erityisopetusta. Mikäli pohjakoulutuksena ovat luokanopettajan tutkinto ja lisäksi suoritettut erilliset erityisopettajaopinnot, saa hän myös erityisluokanopettajan kelpoisuuden. (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998.)

Osa-aikaista erityisopetusta annetaan yleisen tuen, tehostetun tuen ja erityisen tuen tasoilla. Yleistä tukea annetaan osana kaikkea opetusta ja jokainen oppilas on oikeutettu siihen. Opetus tulee suunnitella ja toteuttaa mahdollisimman monipuolisesti niin että se on eri aistikanavia aktivoivaa ja monen-

laisia työtapoja hyödyntävää. Tavoitteena on arvioida oppilaiden tuen tarpeita, kunkin oppimistyyliä ja toteuttaa toimintaa näiden pohjalta. Yleiseen tukeen kuuluu oppilaiden ryhmittely ja yhtenä keinona on suunnitellusti eriyttää opetusta vastaamaan jokaisen tarpeita. Myös tukiopetus on osa yleistä tukea. Mikäli yleinen tuki ei riitä, on oppilaalla oikeus saada tehostettua tukea. (Laatikainen 2011, 23–26.)

Tehostettu tuki on oppilaan oppimisen ja koulunkäynnin jatkuvampaa, voimakkaampaa ja yksilöllisempää tukemista. Oppilas voi tällöin tarvita useampaa tuen muotoa. Tehostetusta tuesta tehdään päätös oppilashuoltoryhmässä pedagogisen arvion perusteella. Tehostettu tuki suunnitellaan yhteistyössä opettajien, huoltajien ja oppilashuollon henkilöstön kanssa ja tehostettua tukeen oikeutetulle oppilaalle laaditaan oppimissuunnitelma (OPS). Tehostettu tuki vaatii toimiakseen opettajien ja muiden ammattilaisten välistä tiimityötä. (Opetushallitus 2010, 13–14.)

Jos oppilaalle annettu tehostettu tuki ei riitä, on oppilas oikeutettu erityiseen tukeen. Ennen erityisen tuen päätöstä on kuultavan oppilaan huoltajaa sekä laadittava oppilaasta moniammatillisessa tiimissä pedagoginen selvitys. (Opetushallitus 2010, 16–17.) Erityisen tuen tasolla oppilaalle laaditaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS), josta on käytävä ilmi opetuksen ja muun tuen antaminen. HOJKS:iin kirjataan tavoitteen ja sitä päivitetään vähintään kerran vuodessa. Tarkoituksena on, että oppilas pystyy palaamaan takaisin tehostetun tuen tai yleisen tuen piiriin. (Takkala 2010c, 28.)

2.2 Erityisopettajan työnkuva

Alakouluissa pääasialliset oppimisen haasteet ovat lukemisessa ja kirjoittamisessa, matematiikassa sekä puheen ja kielen kehityksessä. Laaja-alaisen erityis-

opetuksen yleisin toteutusmuoto on pienryhmäopetus, jossa työskentelee useimmiten kahdesta viiteen oppilasta kerrallaan. Pienryhmäopetusta on mukava toteuttaa, mikäli oppilaat tarvitsevat tukea samankaltaisten asioiden kanssa. Pienryhmäopetus myös tukee sosiaalisten taitojen harjoittamista. Toiseksi yleisemmin erityisopetusta toteutetaan samanaikaisopetuksena yhdessä luokanopettajan kanssa. Etuna on se, että tuki viedään oppilaan luokkaan. Haasteena on löytää suunnittelu-aikaa, jotta erityisopettajan erityispedagogisesta osaamisesta saadaan täysi hyöty irti. Yksilöopetus soveltuu hyvin puheopetukseen tai muihin tilanteisiin kun tarvitaan juuri tietylle oppilaalle kohdistettua yksilöllistä opetusta. (Takala 2010b, 61–64, 67.)

Erityisopettajan työn ydin on oppilaan yksilöllinen ohjaus ja opetus, joka tapahtuu opettajan ja oppilaan välisessä luottamuksellisessa suhteessa. (Laatikainen 2011, 14). Erityisopettajan työ jakaantuu pääasiassa kolmeen eri alueeseen. Ensinnäkin työ sisältää oppilaiden opetusta, joka muodostaa työajasta noin 64 prosenttia. Toisen alueen muodostaa opetuksen taustatyö kuten suunnittelu, materiaalien tekeminen, kokoukset, dokumentointi ja oppilaiden taitojen kartoitus, joka vie 23 prosenttia työajasta. Työ sisältää myös paljon yhteistyön tekemistä opettajien, vanhempien ja muiden oppilaan parissa työskentelevien ammattilaisten kanssa. Yhteistyön osuus on noin 13 prosenttia työajasta. (Takala 2010b, 64–65.)

Erityisopettajan lukuvuotta ohjaa tietty säännönmukaisuus. Lukuvuoden alkaessa laaja-alaiset erityisopettajat toimivat usein uusien ensimmäisen luokan oppilaiden ja heidän luokanopettajiensa apuna. Pian koulujen alettua erityisopettaja tekee testejä, saneluita ja seuloja kartoittaakseen oppilaiden lukutaitoa, matematiikan taitoja ja puheopetuksen tarvetta. Kun laaja-alainen erityisopettaja on tutustunut ensimmäisen luokan oppilaisiin, hän kiertelee kaikissa muissa luokissa, joissa hänellä on erityisopetusta. (Laatikainen 114–115.)

Syyskuussa aloitetaan oppilashuoltoryhmän kokoontumiset ja päivitetään edellisen lukuvuoden oppilaiden henkilökohtaiset opetuksen järjestä-

mistä koskevat suunnitelmat (HOJKSIT) ja oppimissuunnitelmat. Lokakuussa huolehditaan siitä, että uusien oppilaiden HOJKSIT ja oppimissuunnitelmat saadaan valmiiksi. Syksyllä erityisopettaja voi tavata esimerkiksi ekaluokkalaisten parissa aiemmin työskennelleitä esiopettajia, yläkoulun erityisopettajaa ja opinto-ohjaajaa, joilta saadaan tietoa entisten oppilaiden pärjäämisestä yläkoulussa. Ennen joululomaa on arviointien aika. (Laatikainen 2011, 116–117.)

Alkuvuodesta alakoulun erityisopettaja vierailee usein niistä päiväkodeissa, joista on tulossa oppilaita omalle koululle. Myös päiväkotien lastentarhanopettajat voivat tulla käymään koululla esimerkiksi oppilashuoltoryhmässä. Maaliskuussa tehdään luetun ymmärtämisen testejä ja kuudesluokkalaisille voi tehdä matematiikan testin. Kuudesluokkalaisten testien tulokset tulee siirtää yläkoulun tietoon ja muutenkin maaliskuussa pidetään palaveria yläkoulun kanssa heille siirtyvistä oppilaista. Toukokuussa syksyn tulevat ensimmäisen luokan oppilaat tutustuvat tulevaan kouluunsa. Toukokuussa on aika tehdä oppilasarviointit. Toukokuussa tehdään myös lukuvuosiarviointia sekä pohditaan oppilashuoltotyöryhmän onnistumista. Ennen lomalle lähtöä paperit ja muut asiat kannattaa laittaa järjestykseen syksyä varten. (Laatikainen 2011, 117–119.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Luukkalan mukaan työhyvinvointi muodostuu kolmesta keskeisestä tekijästä, jotka ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Kun työntekijä osaa työsäännön vaadittavat asiat, työn tekeminen sujuu rennosti eikä energiaa kulu turhaan asioiden opettelemiseen. Osaaminen ei kuitenkaan vielä riitä, vaan työhyvinvoinnin kannalta tarvitaan myös sitä, että osaaminen vastaa työn vaatimuksia. Työ vaatimukset eivät saa olla liian helppoja tai vaarana on tylsistyminen. Työn vaatimukset eivät saa myöskään olla liian suuria tai vaarana on liika väsyminen. Työssä jaksamisen kannalta keskeistä on myös työyhteisöstä saatu sosiaalinen tuki. (Luukkala 2011, 19, 31–32.)

Mamia jakaa työhyvinvoinnin kahteen hyvinvoinnin eri tasoon: objektiiviseen ja subjektiiviseen. Objektiiviseen tasoon kuuluu työhön liittyvät tekijät kuten työn vaatimukset, työn itsenäisyys ja työn määrä. Siihen sisältyy myös sosiaalinen ulottuvuus kuten työyhteisö ja johtamiskäytännöt. Objektiiviseen tasoon kuuluu lisäksi hyvinvoinnin aineelliset tekijät kuten palkkaus ja urakehitysmahdollisuudet. Hyvinvoinnin subjektiivinen taso muodostuu yksilön omasta kokemuksesta työhyvinvoinnista. (Mamia 2009, 21–22.) Ruohotie puolestaan jakaa työhyvinvointia tuottavat tekijät kolmeen eri luokkaan, jotka ovat työn sisältö, työntekijän persoonallisuus ja työn ympäristö. (Ruohotie 1983, 17).

Mankan työhyvinvointimalliin kuuluu itse työ, joka pitää sisällään vaikuttamismahdollisuudet, työn kannustearvon sekä ulkoiset palkkiot kuten palkan ja etenemismahdollisuudet. Työhyvinvointiin kuuluvan toisen osan keskiössä on ihminen itse: elämänhallinta, kasvumotivaatio, koettu terveys ja fyysinen kunto. Tähän liittyvät myös ihmisen omat asenteet. Työhyvinvointimallin kolmas osa on organisaatio, johon kuuluvat tavoitteellisuus, joustava

rakenne, jatkuva kehittyminen ja työympäristö. Työhyvinvointiin vaikuttaa lisäksi esimiestoiminta, joka sisältää ihmisten osallistuvan ja kannustavan johtamisen. Työhyvinvointia tukee myös ryhmähenki, joka muodostuu avoimesta vuorovaikutuksesta ja ryhmän toimivuudesta (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-7.)

3.2 Työtyytyväisyydestä työn imuun

Työhyvinvoinnista puhuttaessa kuulee usein käsitteet työtyytyväisyys, työsitoutuneisuus ja työn imu. Työtyytyväisyyttä lisäävät asiat, jotka liittyvät itse työhön. Työtyytyväisyyttä lisää se, että työ on mielenkiintoista ja siinä voi oppia uutta. Mikäli työ ei vastaa kiinnostuksen kohteita tai on liian tylsää ja helppoa, vaarana on työhön kyllästymisen ja kyynistymisen. Työtyytyväisyys lisääntyy myös itsensä toteuttamisen kautta. On tärkeää, että työssä on riittävästi itsenäisyyttä ja vapautta toteuttaa työtä omalla tavallaan. Työtyytyväisyys lisääntyy kun työntekijä kokee itsensä hyödylliseksi ja arvostaa tekemäänsä työtä. (Luukkala 2011, 26–27.)

Santavirta tuo tutkimuksessaan esiin opettajien työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä. Työtyytyväisyyttä lisäävät vapaus, luovuus, työn vaihtelevuus, työskentely lasten ja nuorten parissa sekä opettajien kanssa tehtävä yhteistyö. (Santavirta ym. 2001, 6-7.) Työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä ovat myös vaihtelevat työtehtävät, merkitykselliseksi koettu työ, työn itsenäisyys ja työstä saatu palaute. Myös oikeudenmukaisuus, työpaikan varmuus, esimieheltä saatu tuki ja hyvät välit työtovereihin ovat työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2008, 62.)

Työ ja terveys 2012 haastattelututkimuksen perusteella joka kolmas opettaja on erittäin tyytyväinen työhönsä. Työn imua koki päivittäin yli 40 prosenttia opettajista. Puolet opettajista koki pystyvänsä vaikuttamaan omaan työ-

hönsä melko tai erittäin paljon. Opettajat olivat innokkaita kehittämään omaa ammatillista osaamistaan ja oppimaan uusia asioita. (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012, 198.) Rasku ja Kinnunen ovat tutkineet suomalaisten opettajien työtyytyväisyyttä verrattuna eurooppalaisiin opettajiin. Suomessa opettajien työolot ja työtyytyväisyys on korkeampi sekä työn vaatimus matalampi kuin opettajilla muissa Euroopan maissa. Suomessa opettajat kokevat myös vähemmän somaattisia vaivoja. Toisaalta suomalaiset opettajat tekevät eurooppalaisia kollegoitaan enemmän töitä. (Rasku & Kinnunen 2003, 452.)

Työsitoutuneisuutta käytetään kuvaamaan myönteisiä työasenteita ja sillä kuvataan sitä, miten hyvin työ pystyy täyttämään yksilön siihen kohdistamat tarpeet. Työntekijä sitoutuu työhönsä sitä enemmän, mitä enemmän hän pystyy tyydyttämään tarpeitaan kuten itsensä toteuttamista, itsenäisyyttä ja vastuuta työssään. Tärkeitä työsitoutuneisuuden lisääjiä ovat myös omat vaikutusmahdollisuudet työssä ja palautteen saaminen. On tärkeää, että työ on merkityksellistä ja työntekijä tulee huomioiduksi työpaikallaan. Työsitoutuneisuus on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työhönsä vahvasti sitoutuneet työntekijät ovatkin tyytyväisempiä työhönsä verrattuna heikosti työhönsä sitoutuneisiin työntekijöihin. (Mäkikangas ym. 2008, 63–64, 67–68.)

Työn imu voidaan määritellä positiiviseksi ja tyydytystä tuottavaksi tilaksi, jota kuvataan termeillä tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus tarkoittaa energisyyttä, vireyttä ja sinnikkyyttä. Työntekijä ponnistelee työnsä eteen eikä lannistu, vaikka kohtaisi haasteita ja vaikeuksia. Omistautuminen on tunne merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutuneena henkilö kokee vahvaa keskittyneisyyttä työhönsä ja työt rullaavat kevyesti eteenpäin ja aika kuluu huomaamatta. (Hakanen ym. 2005, 498.)

3.3 Stressi ja työuupumus

Työhyvinvoinnin käänköpuoli on työpahoinvointi. Sitä voidaan kuvata stressin ja työuupumuksen käsitteillä. Stressi voi tarkoittaa ihmisille erilaisia asioita. Se voi tarkoittaa jollekin pientä kiirettä ja väsymystä kun toiselle se voi olla vaka-va, elimistöä kuormittava rasiustila. Töissä koetaan aina välillä stressiä ja ajoit-tain esiintyvä stressi onkin usein myönteinen asia. Tällainen hallinnassa oleva, hyvänlaatuinen stressi on ihmiselle käynnistävä voimavara ja voi antaa lisää voimia työstä suoriutumiseen. Pitkäaikainen stressi syntyy ristiriidasta omien ja ympäristön vaatimusten välillä. Usein tällainen tilanne syntyy kun työ on liian vaativaa ja ylikuormittavaa. (Katajainen 2003, 31–32.)

On tärkeää tunnistaa kun vaatimukset kasvavat liian suuriksi ja ylikuormitus ottaa vallan. Kielteinen stressi kehittyy hiljalleen alkaen unihäiri-öillä ja väsymyksellä. Pitkäkestoisesta stressistä kärsivän henkilön voi olla vai-kea keskittyä ja hänestä tulee ärtyisämpi. Pitkään jatkuessaan stressi aiheuttaa somaattisia oireita, kuten vatsavaivoja, sydämentykytyksiä ja niska- ja hartia-vaivoja. Myös muistissa ilmenee ongelmia stressitilan myötä. Stressin jatkuessa ihmisen itsetunto laskee merkittävästi. Lopulta ihminen palaa loppuun ja uu-puu. (Manka 2001, 176–177.) Yksi opettajan työssä keskeisempiä stressin aiheut-tajia on kiire. Ajoittainen kiire ei ole haitallista ja se voi tehdä työskentelystä tehokasta. Kuitenkin pitkään jatkuessaan se aiheuttaa kielteistä stressiä ja lisää vaaraa sairastua työuupumukseen. (Laaksonen 2008, 127.)

Työuupumuksella on merkittäviä vaikutuksia yksilön työsuorituk-seen ja terveyteen. Työuupunut henkilö on usein poissaoloja ja haluaa jättää työnsä. Ne henkilöt, jotka jatkavat työpaikassa, työuupumus alentaa työn te-hokkuutta, tuottavuutta, suoritustasoa ja vähentää sitoutumista työhön. Työ-uupuneilla henkilöillä on kielteinen vaikutus työkavereihin, josta voi seurata konflikteja työntekijöiden välillä sekä työtehtävien häiritsemistä. Työuupumuk-sella on myös kielteisiä heijastusvaikutuksia henkilöiden perhe-elämään. Työ-

uupumus heikentää terveydentilaa ja voi johtaa somaattisiin ja psyykkisiin sairauksiin kuten masennukseen ja ahdistukseen. (Maslach & Schaufeli & Leiter 2001, 406.)

Työuupumus oireilee pitkään jatkuvana, uupumusasteisena väsymyksenä, kyynisyytenä ja heikentyneenä ammatillisena itsetuntona. Yksi työuupumuksen keskeinen merkki on väsymys, joka ei häviä levon aikanaakaan. Työuupumuksen edetessä ajattelu kyynistyy, jolloin henkilön mielenkiinto työtä kohtaan katoaa, eikä työ tunnu enää merkitykselliseltä. (Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005, 498.) Ihminen muodostaa itselleen suojan kovettamalla itsensä työmurheita vastaan, mutta pitkittyessään kyynisyys heikentää työhyvinvointia kun tunteita ei pysty tuomaan esiin. Työuupumus on vakavaa, kun uupumuksen edetessä ammatillinen itsetunto ja samalla henkilön toimintakyky heikentyvät merkittävästi. Riittämättömyyden tunne lisääntyy ja ammatillinen päätöksenteko heikkenee. (Luukkala 2011, 54–55.)

Syrjäläinen on tutkinut opettajien työssä ilmeneviä stressaavia tekijöitä, joista yksi on jatkuvat koulun kehittämisvaatimukset ja uudistustyö. Opettajat kokevat, että heidän ammattikuva on laajentunut liikaa perustyön eli opetustyön ulkopuolelle. Syrjäläinen kirjoittaa, että opettajan työ on pirstaleista ja kiireistä. Kun opetustyön lisäksi on kaikenlaista opetussuunnitelmatyötä, arviointikeskusteluja, erilaisia teemapäiviä ynnä muita, voi seurauksena olla stressiä ja jopa uupumusoireita. Myös huonosti toimiva työyhteisö nähdään työssä jaksamista heikentävänä tekijänä. (Syrjäläinen 2002, 76, 79, 85.)

Tutkimusten mukaan opettajien kokemaa henkistä kuormitusta lisääviä tekijöitä ovat liika byrokratia, tuen ja palautteen puute, liiallinen työkuormitus ja ajan puute, hankalat ja häiritsevät oppilaat, paperitöiden paljous ja työn arvostuksen puute. (Launis & Koli 2007, 351.) Myös Santavirta on tutkimuksessaan löytänyt samankaltaisia tekijöitä, jotka aiheuttavat opettajissa raskautuneisuutta. Näitä tekijöitä ovat oppilaiden käytöshäiriöt, huonot käytösta-

vat, oppilaiden alhainen motivaatio, töiden ylikuormitus, ajan puute ja huoltajien asenteet. (Santavirta ym. 2001, 3.)

Työ ja terveys Suomessa 2012 tutkimuksen mukaan koulutusalailla työ koetaan muihin toimialoihin verrattuna stressaavammaksi. Yli kolmannes (39 %) opettajista koki työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi. Erittäin tai melko paljon stressiä kokevien määrä oli keskimääräistä yleisempää opettajien keskuudessa verrattuna muilla aloilla työskenteleviin. Myös kielteisiä tunteita herättäviä tilanteita oli melko usein tai jatkuvasti enemmän opettajilla kuin muiden alojen työntekijöillä. (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012, 198.)

Myös Pahkin on saanut tutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia siitä, että opettajat kokevat työstressiä keski-ikäisestä enemmän. Tutkimuksesta selviää, että 17 prosenttia opettajista on kokenut työstressiä verrattuna keskimääräisen väestön kymmeneen prosenttiin. Useat opettajat myös vastasivat työn olevan henkisesti haastavaa, ja olevansa väsyneitä työpäivän jälkeen. Suomalaisen opettajien kokemaa stressiä verrattiin myös pohjoismaiden opettajiin. Siinä missä norjalaiset opettajat kokivat työstressiä samoissa määrin kuin suomalaiset kollegat, koki ruotsalaisista opettajista 36 prosenttia melko tai erittäin paljon työn aiheuttamaa stressiä. (Pahkin, Vanhala & Lindström 2007, 59.)

Terveys 2011 tutkimuksesta selviää, että suomalaisten kokema työuupumus on vähentynyt hieman vuodesta 2000. Naisista 24 prosentilla esiintyi lievää ja kolmella prosentilla vakavaa työuupumusta. Miehistä 23 prosentilla esiintyi lievää ja kahdella prosentilla vakavaa työuupumusta. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat työikäiset 30–64-vuotiaat. Sukupuolen tai ikäryhmien välillä ei todettu merkitsevää eroa työuupumuksen esiintyvyydessä. (Suvisaari ym. 2012, 96, 98.)

3.4 Työtehtävät

Parhaimmillaan työ sujuu kuin leikiten. Se tuottaa tekijälleen iloa ja antaa voimavaroja. Mielekäs työ on kiinnostavaa, monipuolista ja itsenäistä. Kun työ sopii ihmiselle ja vastaa hänen kiinnostuksen kohteitaan, on luotu perusta työmotivaatiolle. Työn tekee mielekkääksi se, että työntekijällä on mahdollisuus suunnitella omaa työtään ja toteuttaa näitä suunnitelmiaan. (Juuti & Vuorela 2002, 67, 69.)

On tärkeää, että työn vaatimukset ja työn hallinta ovat tasapainossa. Työssä jaksetaan, kun työn vaatimustaso on korkea ja vaikutusmahdollisuudet ovat hyvät. Vaikka työn vaatimukset ovatkin korkeat, sen haasteellisuus toimii myönteisenä tekijänä. (Tuominen 2001, 107.) Työn vaikutusmahdollisuudet kuvaavat muun muassa sitä, kuinka hyvin työntekijä pystyy käyttämään päätäntävaltaa omaa työtään koskevissa asioissa. Työtehtävät eivät myöskään saa olla liian vaikeita, vaan niiden tulisi vastata työntekijän tietoihin ja taitoihin. Oma osaamista tulee voida myös päivittää. Työhyvinvoinnin kannalta on keskeistä, että työlle on määritelty tavoitteet, vastuut, ja työntekijällä on selkeä työrooli, jonka mukaisia tehtäviä hänelle kuuluu. Tärkeää on myös se, että työ on ennustettavaa. (Pahkin ym. 2007, 7-14.)

Työssä tärkeää on itsensä toteuttaminen. Se, että saa käyttää omia taitojaan ja luovuuttaan. Työn tulee olla mielekästä, työntekijän täytyy tuntea, että työskentelee työssä, jonka kokee itselleen sopivaksi. Työhyvinvointi tukee myös työtä, jolla kokee olevan merkitystä. On myös tärkeää kokea, että tekee tärkeää ja muidenkin silmissä arvostettua työtä. Keskeistä on myös se, että kokee työssään onnistumisen kokemuksia. Työn itsenäisyys nähdään tärkeänä tekijänä. Ihmisen on tärkeää voida suunnitella työtään, aikataulujaan ja asettaa omia tavoitteitaan. Tärkeää on myös saada vastuuta kannettavakseen. (Ruohotie 1983, 104.)

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on se, että työ itsessään palkit-

see tekijää. Sisäiset palkinnot liittyvät työn sisältöön. Työntekijää palkitsevat työn monipuolisuus, vaihtelevuus, haasteellisuus, mielekkyys, itsenäisyys ja onnistumiset. Ulkoiset palkkiot puolestaan liittyvät työympäristöön. Niitä ovat esimerkiksi palkka, muilta saatava tuki, kannustus ja kiitos. (Saleh & Grygier 1969, 446.) Sisäiset palkkiot ovat subjektiivisia ja tulevat esiin esimerkiksi työn ilona ja työtyytyväisyytenä. Ulkoiset palkkiot ovat objektiivisia, kuten esimerkiksi raha. (Wernimont 1972, 173.)

3.5 Yksilön voimavarat

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus. Vaikka työpaikalla useat eri henkilöt tekisivät aivan samaa työtä, voi heidän työhyvinvoinnissa olla silti merkittäviä eroja. Synä koettuihin hyvinvointieroihin voivat olla henkilön taustatekijät kuten perhe-tilanne ja ihmissuhteet. Työssä on helpompi jaksaa kun perhe-elämä on kunnossa ja siitä saa tukea omaan työhyvinvointiin. (Sihvonen 1996, 56.)

Hyvin toimivassa perheessä ihmiset pystyvät työstämään tunteitaan, niin kielteisiä kuin myönteisiä. Perhe-elämä antaa tukea työssä jaksamiseen ja myös työstä saadaan tukea perhe-elämään. (Juuti & Vuorela 2002, 78–79.)

Vapaa-ajan rentoutuminen ja harrastukset tukevat työssä jaksamista ja antavat vastapainoa henkisesti kuormittavalle työlle. Liikunnan harrastaminen ylläpitää ja kehittää fyysistä kuntoa, mutta ehkä tärkeimpänä, se tukee ihmisen psyykkistä olotilaa ja sillä on myönteinen vaikutus sosiaalisiin suhteisiin. Liikunnan avulla mieli vapautuu stressaavista asioista ja tilalle tulee mielihyvän ja onnistumisen tunteita. (Juuti & Vuorela 2002, 74, 77.)

Opettajan työssä töitä tehdään omalla persoonalla ja työhyvinvoinnin eroja voidaan selittää näillä persoonallisuuteen liittyvillä tekijöillä. Työuupumuksen on todettu olevan yhteydessä sellaisiin persoonallisuustekijöihin, kuten velvollisuuden tunteeseen, tunnollisuuteen ja suuriin vaatimuksiin itse-

ään kohtaan. (Kinnunen & Häätinen, 2008, 50). Tunnollisten ja ahkerien ihmisten on vaikea sanoa sanaa ei. He ottavat vastaan töitä edellisten töiden päälle, eivätkä osaa olla jämäköitä ja puolustaa omia oikeuksiaan. (Sihvonen 1996, 57.) Myös Hakanen on löytänyt tutkimuksissaan velvollisuudentunnon olevan yksi työuupumuksen yksilöllinen riskitekijä. Velvollisuudentunne on pysyväluonteinen ominaisuus, jota kuvaavat korostunut vastuuntunto, huono omatunto ja suuret vaatimukset itseään kohtaan. (Hakanen 2005, 143–144.)

Yksi työhyvinvointia tukeva persoonallisuuden piirre on optimismi. Optimistiset ihmiset luottavat siihen, että asiat sujuvat hyvin ja uskovat näiden asioiden olevan omassa hallinnassaan. He tekevät töitä tavoitteidensa saavuttamisen eteen ja uskovat itseensä, kun taas pessimistit luovuttavat helpommin eivätkä uskalla tavoitella haluamiaan asioita. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2008, 109, 111.) Myönteistä ajattelua on mahdollista opetella ja suhtautua asioihin positiivisella asenteella. On tärkeää kiinnittää huomiota myönteisiin asioihin töissä sekä vapaa-ajalla, eikä keskittyä negatiivisiin asioihin. (Rytkängas 2011, 22–23.) Huumori on yksi tekijä, joka auttaa opettajia jaksamaan ja viihtymään työssä. Huumorin avulla voi purkaa paineita ja työstä aiheutuvaa stressiä. Vapautuneessa ilmapiirissä on myös helpompi työskennellä. Sen avulla vaikeatkin asiat voi nähdä uudessa valossa. (Vartiovaara 2004, 152, 155, 163.)

Itsearvostus kuvaa yksilön suhtautumista itseensä, joka voi olla myönteistä tai kielteistä. Vahvan itsearvostuksen omaavilla henkilöillä on hyvä itseluottamus ja he arvostavat itseään. Heikon itsearvostuksen omaavat henkilöt ovat tyytymättömiä itseensä ja vähättelevät omaa arvoaan. Vahva itsearvostus on tärkeää työssä jaksamisen kannalta, sillä heikon itsearvostuksen on todettu olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Itsearvostukseltaan vahvat pärjäävät työpaikan sosiaalisissa suhteissa ja uskaltavat sanoa mielipiteensä. Itsetunnon heikommat mukautuvat muiden mielipiteisiin. Heikon itsearvostuksen omaavien on myös vaikea ottaa vastaan kritiikkiä. (Feldt ym. 2008, 99–102.)

Henkilöt, joilla on hyvä elämäntunne, kokevat vähemmän stressiä ja uupumusta, kuin ne henkilöt, joilla on heikompi elämäntunne. Elämäntunne on lapsuuden ja nuoruuden aikana kehittyvä, suhteellisen pysyvä persoonallisuuden ominaisuus ja se kuvaa henkilön luottamusta siihen, että asiat sujuvat mahdollisimman hyvin ja tulevia asioita pystyy ennustamaan ja selittämään. Elämäntunne kuvaa yksilön tapaa tehdä itsestään sekä ympäristöstään havaintoja ja tulkintoja, jotka hän tuntee ymmärrettäviksi, hallittavaksi ja mielekkäiksi. (Antonovsky 1987, 107.)

3.6 Työyhteisö

Hyvin toimivalla työyhteisöllä on keskeinen rooli työhyvinvoinnin luojana. Työyhteisön perustana toimivat yhteiset arvot. Yleisesti hyväksytyjen periaatteiden mukaan valitut arvot muodostavat perustan työyhteisön toiminnalle. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8-9, 14.) Arvoihin samaistuminen motivoi työntekijöitä sitoutumaan työhönsä, mikä edistää työssä jaksamista. Työyhteisön johdon tehtävänä on välittää nämä arvot koko työyhteisölle ja näyttää esimerkillään seisovansa niiden takana. (Simola & Kinnunen 2008, 132–133.)

Hyvät johtamiskäytännöt tukevat työssä jaksamista. Johdon tehtävänä on varmistaa, että henkilökunta on ammattitaitoista ja sitä on riittävästi. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat henkilöstön täydennyskoulutus, säännöllinen työnohjaus, kehityskeskustelut, työkykyä ylläpitävä toiminta ja tarpeen vaatiessa myös kuntoutuksen järjestäminen. (Laaksonen 2008, 18.) Työyhteisön johtamisen tulee olla reilua, oikeudenmukaista ja valtuuttavaa, sillä se lisää työntekijöissä luottamusta ja hallinnan tunnetta. Esimiehen ja työntekijöiden välien on myös oltava vastavuoroisia, mikä lisää työniloa. Hyvässä johtamisessa henkilökunnan hyvinvoinnista huolehditaan ja tuetaan näin heidän voimavarojaan työskennellä. (Manka 2011, 114.) Esimieheltä saatu tuki ja huo-

lenpito on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja vähäisiin stressi- ja uupumusoireisiin. (Simola & Kinnunen 2008, 134–135).

Työyhteisön johdon kannattaa kiinnittää huomiota kehityskeskusteluihin, mutta myös epävirallisiin käytäväkeskusteluihin ja olla näin säännöllisesti kiinnostunut opettajien työssä jaksamisesta yleisemminkin. Kehityskeskusteluja on käytetty paljon yritys-elämässä, mutta ne ovat tulleet käytännöiksi myös kouluissa. Noin kerran vuodessa järjestettävissä kehityskeskusteluissa omaa kehitystä voidaan arvioida yhdessä esimiehen kanssa. Keskusteluissa annetaan ja saadaan palautetta oman työn kehittämiseksi tulevaisuudessa. Yhteistuumin voidaan esimerkiksi miettiä, tarvitaanko täydennyskoulutusta ammattitaidon kehittämiseksi. (Takala 2010a, 121–122.) Myös työnohjaus on yksi keino tukea työntekijän työssä jaksamista. Siinä työntekijä pohtii omaa työtään ja sen herättämiä kokemuksia yhdessä ohjaajan kanssa. Työnohjausta toteutetaan luottamuksellisissa ja tavoitteellisissa keskusteluissa. (Laaksonen 2008, 92.)

Työpaikalla saatava sosiaalinen tuki on tärkeässä asemassa ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Työkavereilta sekä esimieheltä saatava sosiaalinen tuki tukee työkykyä ja lievittää stressiä ja työkuormitusta. Sosiaalinen tuki voi olla myös tietotukea tai aineellista tukea kuten neuvojen ja avun tarjoamista tai käytännön asioissa auttamista. Sosiaalinen tuki voi olla myös arvostustukea ja henkistä tukea kuten toisen työntekijän kunnioitusta, arvostamista, kuuntelemista ja rohkaisua. (Pahkin 2007, 15–16.) Sosiaalinen tuki on tärkeää työhyvinvoinnin ja töiden sujumisen kannalta ja se voi ehkäistä jopa monia sairauksia. (Aro 2001, 57).

Työyhteisön positiivisen ilmapiirin perusrakenteita ovat luottamuksen osoittaminen ja vastuun antaminen henkilöstölle. Työntekijät ottavat enemmän vastuuta omasta työstään ja työskentelevät motivoituneesti, mikäli heillä on valtaa vaikuttaa työyhteisön toimintaan. (Lerssi-Uskelin & Vanhala 2011, 14–15.) Hyvinvoivan työyhteisön piirteitä ovat luottamuksellisuus, avoimuus, rohkeus ja rehellisyys. Hyvinvoivassa työyhteisössä vallitsee aktiivinen

vuorovaikutus ja myönteinen ilmapiiri. Tällaisessa työyhteisössä jokainen yksilö voi vaikuttaa asioihin, sillä jokaisen mielipiteitä kuunnellaan ja arvostetaan. Hyvä työyhteisö edistää työyhteisöön sitoutumista, ennustaa psyykkistä hyvinvointia ja ehkäisee työntekijöiden väsymystä. (Laaksonen 2008, 28.) On myös keskeistä, että työntekijästä ei puhuta pahaa tämän poissa ollessa. Luottamus syntyy siitä, kun tietää, että jokaisesta puhutaan kunnioittavasti. (Tamminen 2010, 15.)

Hyvin toimivassa työyhteisössä osataan antaa ja vastaanottaa palautetta. Yksi hyvä tapa palautteen antamiseen on niin sanottu hampurilaispalaute. Aluksi annetaan positiivinen palaute, sitten kritiikki ja lopuksi taas kannustetaan. (Jabe 2010, 151.) Palautetta tulee antaa käyttäytymisestä ja tekemisestä, eikä se saa kohdistua persoonaan. Ennen kaikkea palautteen tulee olla positiivista. Positiivisen palautteen tulee olla rehellistä ja suoraa ja se kannattaa ottaa aidosti ylpeydellä vastaan. Itseään on turha vähätellä. Tärkeää on, että syytelyn sijaan keskitytään ongelman ratkaisuun mahdollisimman pian. Palaute kannattaa esittää neuvona tai ehdotuksena. Vastaanottajan on puolestaan keskiyttävä näkemään rakentava palaute mahdollisuutena kehittyä. (Katajainen 2003, 188–189.)

Luokan, -aineenopettajille ja erityisopettajille tehdyn tutkimuksen mukaan työkavereiden antama tuki arvioitiin toimivaksi ja kannattelevaksi voimaksi. Yli 54-vuotiaista opettajista noin 80 prosenttia ja nuoremmista opettajista lähes 90 prosenttia kertoi työkavereiden kuuntelevan usein tai aina työhön liittyvissä ongelmissa. Noin 75 prosenttia opettajista koki lisäksi saavansa tukea ja apua työkavereiltaan. (Pahkin ym. 2007, 16–17.)

Työpaikkakiusaaminen on uhka työhyvinvoinnille. Työpaikkakiusaaminen eli henkinen väkivalta tarkoittaa jatkuvaa, säännöllisesti toistuvaa kiusaamista, alistamista ja sortamista, jonka kohteena oleva ihminen tuntee olonsa puolustuskyvyttömäksi. Kiusaaminen voi olla äänekkästä, hyökkäävää ja näkyvää, mutta se voi olla myös passiivista kuten juonittelua, selän takana pahan-

puhumista, silmäilyä ja ilmeilyä. (Perkka-Jortikka 2002, 24.) Kiusaajalle tulee tehdä heti selväksi, että hänen toimintansa ei ole sallittua työyhteisössä. On tärkeää, että muut työyhteisön jäsenet tukevat kiusattua ja kiusaamisesta keskustellaan myös esimiehen kanssa. Asiasta käydään keskustelua kummankin osapuolen kanssa ja luodaan säännöt sille, miten työpaikalla käyttäydytään jo-kaista kunnioittavasti. (Manka 2011, 132, 136–138.)

Pahkinin vuonna 2007 tehdystä tutkimuksesta käy ilmi, että yli 20 prosenttia vastanneista opettajista kertoo viimeisen puolen vuoden aikana havainneensa henkistä väkivaltaa, jota esimies tai työkaveri kohdistaa työpaikallaan johonkin työyhteisön jäseneseen. Vastaajista kuusi prosenttia kertoo itse kokeneensa kiusaamista työpaikallaan. Oppilaiden taholta tullutta sanallista väkivaltaa on kokenut lähes 30 prosenttia opettajista. Monet opettajat ovat kokeneet sanallista väkivaltaa myös vanhempien taholta. (Pahkin 2007, 59.)

Koulussa tehdään moniammatillista yhteistyötä niin toisten opettajien kuin muiden ammattiryhmien edustajien kuten avustajien, kuraattoreiden ja psykologien kanssa. Olennaista on, että keskusteluja käydään riittävästi ja työyhteisön jäsenet tietävät mitä ammattitaitoa kullakin on. Erityisopettaja tekee yhteistyötä toisten ammattilaisten kanssa esimerkiksi silloin kun tehdään päätöksiä tukimuodoista, laaditaan pedagogisia selvityksiä ja arvioita sekä HOJKSEJA ja OPSEJA. (Takala 2010c, 30–31.)

Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on työssä jaksamista edistävä tekijät, mikäli se sujuu positiivisessa hengessä ja kommunikointi toimii hyvin. Vaikka yleisesti ottaen vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on arvokasta ja mielekäästä, huonosti toimiessaan yhteistyö koetaan voimia vieväksi tekijäksi. (Syrjäläinen 2002, 82.) Myös Sänkki on saanut tutkimuksessaan vastaavanlaisia tuloksia. Osa opettajista kokee, että vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö edistää koulutyötä. Osa opettajista taas kokee, että vanhemmat vaativat liikaa ja kasvatusvastuuta on siirretty turhan paljon koululle. Opettajat kohtaavat vanhemmat pääasiassa oman persoonansa ja kertyneen kokemuksen myötä. Peda-

gogisesta koulutuksesta on hyötyä niissä tilanteissa kun keskustellaan oppilaan koulusuorituksista. (Säntti 2008, 18.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia alakoululla työskentelevien laaja-alaisten erityisopettajien näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvointia vaikuttavista tekijöistä. Olen rajannut tarkastelun kohteeksi työhyvinvointiin vaikuttavat asiat työtehtävissä, yksilön voimavaroissa ja työyhteisössä. Tutkimuskysymyksiä on kolme. Mitkä ovat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät itse työtehtävissä? Mitkä ovat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät yksilön voimavaroissa? Mitkä ovat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työyhteisössä?

4.2 Tutkimusmenetelmät

Työ on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen perustana on todellisen elämän kuvaaminen ja tietoa hankitaan kokonaisvaltaisesti luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt valitaan tarkoituksenmukaisesti. Kukin tutkittava tapaus on ainutlaatuinen ja aineistoa tulkitaan tämä huomioiden. Aineistoa hankitaan metodeilla, joilla saadaan esiin tutkittavien näkökulmat ja ajatukset. Näitä metodeja ovat muun muassa osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelu ja teemahaastattelu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 152, 155.)

Tutkimukseni on fenomenologista, sillä tarkastelen laaja-alaisten erityisopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja heidän antamiaan merkityksiä niille. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusperinteen lähtökohtana on ihmiskäsitys, se millainen ihminen on tutkimuskohteena, ja tiedonkäsitys eli Ihmiskäsityksessä tärkeitä käsitteitä ovat kokemukset, merkitykset ja yhteisöllisyys. Tietokysymyksissä korostuvat ymmärtäminen ja tulkinta. Hermeneutiik-

ka on teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta. Fenomenologiassa voi olla mukana hermeneuttinen ulottuvuus tulkinnan tarpeen myötä. (Laine 2001, 26, 29.)

Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen perustason muodostaa tutkittavan koettu elämä ja esiymmärrys siitä. Toisella tasolla tapahtuu itse tutkimus, mikä kohdistuu ensimmäiseen tasoon. Olennaista on kokemuksen merkitys, tehdä tunnettu tiedetyksi. Fenomenologia tutkimuskohteena ovatkin merkitykset, inhimillisen kokemuksen merkitykset. Tämä perustuu ajatukseen, että ihmisen toiminta on intentionaalista, tarkoitusperäistä. Nämä merkitykset ovat yhteisöllisiä, ne syntyvät tietyissä yhteisöissä, eivät yksilöissä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34–35.)

Haastattelu sopii käytettäväksi silloin kun halutaan tietää, mitä tutkittava ajattelee tai miksi hän toimii tietyllä tavalla. Haastattelussa kerätään mahdollisimman luotettavaa tietoa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelun yksi suuri etu on joustavuus. Haastatteliija voi toistaa kysymyksiä, oikaista tai selventää haluamiaan kohtia. Kysymyksiä voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo parhaaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73.) Haastattelun etuna on se, että tutkimukseen suunnitellut haastateltavat saadaan melko varmasti mukaan tutkimukseen ja heihin saa yhteyden myös myöhemmin esimerkiksi silloin, jos aineistoa halutaan täydentää. (Hirsjärvi ym. 2005, 195).

Aineistonkeruumenetelminä käytän teemahaastattelua. Teemahaastattelu voidaan mieltää eräänlaiseksi keskusteluksi. Tutkija toimii vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, mutta on vastuussa tutkimuksen kulusta ja se tapahtuu hänen ehdoillaan. (Eskola & Vastamäki 2008, 25.) Teemahaastattelussa olennaisia ovat ihmisten tulkinnat asioista ja heidän antamat merkitykset niille. Teemahaastattelussa ei voida kysyä mitä tahansa, vaan tarkoituksena on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti. Periaatteessa valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli siihen, mitä tutkittavasti ilmiöstä tiedetään jo. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Teemahaastattelussa on etukäteen mietityt teemat, aihepiirit. Kaikki teema-alueet käydään läpi haastateltavien kanssa, mutta se, missä järjestyksessä ja laajuudessa ne käsitellään, vaihtelee haastatteluista riippuen. Haastattelijalla on usein apunaan tukilista teemojen kohdalla käsiteltävistä asioista, mutta ei valmiita kysymyksiä. (Eskola & Suoranta 2003, 86.) Ylimmällä tasolla ovat laajat teemat, ne aihepiirit, joista keskustellaan. Toisella tasolla ovat teemojen tukikysymykset, jotka tukevat vastaamista. Kolmannella tasolla ovat vielä yksityiskohtaisemmat kysymykset, jos halutaan jostain aiheesta vielä tarkemmin tietoa. (Eskola & Vastamäki 2007, 37.)

Haastattelu oli mielestäni hyvä valinta, sillä halusin saada tutkittavien äänen kuuluviin ja halusin nähdä haastateltavat henkilökohtaisesti. Valitsin teemahaastattelun haastattelutavaksi, sillä halusin haastattelun olevan mahdollisimman avoin, keskustelunomainen eikä tarkasti tiettyjen kysymysten määrittämä. Teemat ja tukikysymykset antoivat rungon ja tuen haastattelulle (Liite 1), mutta siinä pysyi silti vapaus kertoa itseä koskettavista asioista. Kaikkia tukikysymyksiä emme käyneet haastateltavien kanssa läpi, vaan jotkut kertoivat teemoista oma-aloitteisesti omista lähtökohdistaan käsin. Kaikki teemat kuitenkin käytiin läpi jokaisen kanssa. Haastattelut olivat vuorovaikutteisia ja niissä valitsi hyvä ilmapiiri. Haastattelun avulla sain mielestäni syvempää tietoa kuin olisin saanut esimerkiksi avoimella kyselylomakkeella. Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin.

Otin yhteyttä laaja-alaisiin erityisopettajiin sähköpostitse ja tiedustelin mielenkiintoa tutkimukseen osallistumiseen. Sähköpostitse sovimme kiinnostuneiden opettajien kanssa haastattelut, jotka suoritin syksyn 2013 aikana. Tutkimukseen osallistui viisi alakoulun laaja-alaista erityisopettajaa. He olivat iältään 33–63 –vuotiaita ja heillä oli työkokemusta seitsemästä kolmeenkymmeneen vuoteen erityisopettajan tehtävistä. Heistä osa työskenteli erityisopettajina useammalla kuin yhdellä koululla. Suoritin haastattelut tutkimukseen osallistuvien opettajien koululla yksilöhaastatteluina. Kerroin nauhoittavani haastat-

telut ja käsitteleväni tietoja luottamuksellisesti ja niin, että vain minä näkisin vastaukset. Kerroin myös, ettei tutkittavien henkilöllisyys paljastuisi tutkimuksesta.

4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi alkaa jo haastatteluvaiheessa. Aineiston analyysimuotona käytän teemoittelua, sillä haastattelu muodostui kolmesta pääteemasta. Aineistosta nostetaan esiin tutkimuskysymyksiä valaisevia teemoja. Näin pystytään vertailemaan tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Tekstistä pyritään löytämään ja erottelamaan tutkimuskysymysten kannalta olennaiset aiheet. Laadullisessa aineiston analyysissä luodaan selkeyttä aineistoon ja tuotetaan uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysin tavoitteena on tiivistää aineisto niin, että tärkeää tietoa ei kadoteta. (Eskola & Suoranta 2003, 137, 174.) Teemoittelussa aineisto ryhmitellään erilaisten teemojen mukaan. Näin pystytään vertailemaan miten tietyt teemat esiintyvät ja ilmenevät aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Teemahaastatteluaineistoa voidaan analysoida teemoittelemalla eli jäsennetään aineistoa teemojen mukaisesti ja tämän jälkeen pelkistetään sitä. Teemahaastattelun vahvuutena on se, että analyysiin on helpompi siirtyä haastatteluiden jälkeen. Litteroinnin jälkeen aineiston voi järjestää uudestaan teemoittain. Muodostuneiden teemojen alle voi näin ollen järjestää haastateltavien vastaukset kuhunkin teemaan sopiviksi. Analyysiä voidaan tämän jälkeen tehdä teemoittain. Aineistosta otetaan aluksi yksi teema, olennaisimmalta vaikuttavat vastaus ja tarkastellaan sen sisältöä. Tätä sitten muokataan seuraavan haastattelun avulla ja edetään kunnes aineisto on käyty läpi Aineistoa voi myös lähestyä tapaus kerrallaan. (Eskola & Vastamäki 2007, 42.)

Olennaista on, että aineistosta löydetään ja osataan erotella tutkimustehtävän kannalta tärkeät aiheet. Teemoittelun onnistumisen kannalta on

tärkeää, että teoria ja empiria ovat vuorovaikutuksessa keskenään, mikä tulee esiin tekstissä niiden yhdistymisenä toisiinsa. Teemoittelussa tulee olla tarkkana käytettyjen sitaattien kanssa. Teemojen mukaisesti esiin nostetut sitaatit ovat mielenkiintoisia, mutta pelkästään niiden pohjalta ei pysty tekemään syvempää analyysia. Sitaattien tulee kuvata aineistoa riittävästi ja mahdollistaa tutkijan tekemien tulkintojen arvioinnin. (Eskola & Suoranta 2003, 174–175, 180.)

Aineiston analyysimuotona toimi parhaiten teemoittelu, sillä keräsin aineiston teemahaastattelulla, jossa oli selkeät teemat. Haastattelut tehtyäni kuuntelin ne vielä kertaalleen läpi. Kuunnellessani tein jo alustavia huomioita ja kirjasin muistiinpanoja analyysiä varten. Haastatteluita kuuntelemalla myös huomasin jo, että oli saanut hyvää aineistoa kasaan tutkimuskysymyksiäni varten. Tämän jälkeen litteroin haastattelut mahdollisimman pian. Tämän jälkeen tulostin litteroidut haastattelut paperille ja luin ne useaan otteeseen läpi. Litteroitua tekstiä kertyi noin 30 sivua.

Tämän jälkeen aloin järjestellä tekstiä haastatteluteemojeni mukaisesti. Merkitsin ja alleviivasin erivärisillä kynillä kuhunkin teemaan sopivat kohdat. Tärkeää oli löytää aineistosta teemojeni mukaiset tutkittavien merkitykselliset kokemukset ja näkemykset. Näistä näkemyksistä ja kokemuksista otin analyysiä varten tärkeitä sitaatteja mukaan. Käytän haastateltavista lyhenteitä H1, H2, H3, H4 ja H5.

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa ei voida saavuttaa täyttä objektiivisuutta, sillä tutkija vaikuttaa aina tutkimuksen kulkuun. Tutkimusta tehdessä on olennaista pyrkiä objektiivisuuteen. Täydellinen objektiivisyys ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä jokaisella meistä on oma ajattelutapa, omat asenteet ja uskomukset. Nämä asiat tulee kuitenkin tiedostaa, eivätkä ne saa vaikuttaa tutkimuksen tekkoon liikaa. Tutkimusta tehdessä tulee muistaa, että jokainen tutkija tekee tutkimuksestaan omannäköisensä. Joku toinen tutkija voisi saada samasta aiheesta aikaan hieman erilaisen lopputuloksen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–137.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden tarkastelu arviointi kohdistuu koko tutkimusprosessiin ja tärkeä tekijä luotettavuuden kannalta on tutkija itse. Näin ollen tutkimukseen liittyvät näkökulmat ja tutkijan tekemät tulkinnat myös kehittyvät tutkimusprosessin myötä. Hyvin laadittu ja huolellisesti viimeistelty tutkimusraportti on yksi keskeinen laadullisen tutkimuksen luotettavuuden osa-alue. Hyvä tutkimusraportti on kirjoitettu loogisesti ja huolella. Hyvällä raportoinnilla ja taitavasti kirjoitettuna tutkija pystyy esimerkiksi paikkaamaan muuten hieman puutteellista tutkimusta. (Kiviniemi 2001, 68, 81–82.)

Tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkimuksen toteuttamisen vaiheista kirjoitettu raportointi. Raportissa on hyvä kertoa se, miten ja missä tutkija on kerännyt aineistot ja millä menetelmällä hän on analysoinut tutkimuksen tulokset. Jos aineisto on esimerkiksi kerätty haastattelemalla, on olennaista kertoa haastattelutilanteesta. (Hirsjärvi ym. 2005, 217.) Tärkeää on, että raportista saa johdonmukaisen kuvan tutkijan omista tulkinnoista, ja siitä, miten hän on näihin tulkintoihin päätenyt. Tutkimusraporttia laadittaessa tulee muistaa myös tutkimusasetelmia ja ongelmanasettelua koskevan rajaamisen tärkeys. Tutkijan tulee pohtia, mitä varsinaiseen tutkimusraporttiin sisällyttää eikä kirjoittaa sinne kaikkea lukemaansa ja kuulemaansa. Rajauksessa korostuu

myös tutkijan oman tulkinta kun hän tutkimustehtävää rajatessaan nostaa aineistosta esiin hänen mielestään tärkeimmät ydinasiat. (Kiviniemi 2001, 71–72.)

Ihmisoikeudet ovat tutkimuksen teon eettinen perusta. Tutkittaville tulee taata tutkittavien suoja. Tutkittaville tulee selvittää, mikä on tutkimuksen tarkoitus ja millä menetelmillä sitä selvitetään. Tutkittavien osallistumisen on oltava vapaaehtoista ja tutkittavien tulee tietää, mistä tutkimuksessa on kyse. Tutkimuksen aikana on turvattava osallistujien hyvinvointi ja oikeudet, ja tutkittavien tulee voida luottaa tutkijan vastuuntuntoon. Tutkimustietoja tulee käsitellä luottamuksellisesti ja anonyymisti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.)

Ennen haastatteluita on tärkeää valmistautua niihin huolella etukäteen. Sovin etukäteen haastateltavien kanssa haastatteluajat ja paikan sähköpostin välityksellä. Aineiston keruuta varten mietin haastatteluteemat huolella etukäteen ja näiden teemojen tueksi laadin tukilistan apukysymyksiä. Haastattelutilanteet perustuivat vapaaehtoisuuteen ja kerroin haastateltaville mihin keräämiäni tietoja käytetään. Varmistin ennen haastatteluja useampaan otteeseen, että nauhuri varmasti toimii. Katsoin myös välillä haastatteluiden aikana, että nauhurin nauhoitustoiminto on päällä. Haastattelun jälkeen litteroin nauhoitukset, jonka jälkeen poistin nauhurista tallenteet. Kun saan pro gradu-tutkielman valmiiksi, poistan haastatteluiden materiaalit myös koneeltani ja hävitän tulostetut paperit. Tutkittavien anonymiteetti on säilynyt koko tutkimusprosessin ajan.

5 TULOKSET

5.1 Työtehtävät

Työn monipuolisuus

Kaikki haastateltavat laaja-alaiset erityisopettajat kokevat työnsä monipuolisuuden työhyvinvointia tuottavana tekijänä. Eräs haastateltavista kertoo, että monipuolisuus merkitsee sitä, että saa opettaa eri oppiaineita kuten äidinkieltä, matematiikkaa sekä englantia. Yksi opettajista kertoo, että työstä tulisi tylsää, mikäli opettaisi esimerkiksi vain matematiikkaa yläkoulussa tai vaan yhtä luokkatasoa. Hänenkin mielestään työhyvinvointia tukee se, että saa auttaa oppimiseen haasteissa niin lukemisessa, kirjoittamisessa ja laskemisessa. Työn tekee monipuoliseksi se, että tunneilla oppilaat vaihtuvat. Vaikka tehtävät olisivatkin viikon aikana samoja, niin niitä voi tehdä erilaisten oppilaiden kanssa.

Monipuolisuus voidaan kuitenkin myös nähdä myös työhyvinvointia rasittavana tekijänä. Haastateltavat kertovat, että varsinaisen opetus-työn lisäksi työhön kuuluu vähän liikaakin kaikkea muuta. Paperityöt ovat lisääntyneet opettajan työssä. Wilma-järjestelmän käyttöönotto on lisännyt välitunneilla ja koulun jälkeen tehtävää työtä. Moni vanhempi haluaisi melkein joka tunnista jotain palautetta opettajalta. Tämä lisää opettajan työmäärää tuntuvasti. Erityisopettajat myös auttavat paljon luokanopettajia erilaisten selvitysten ja arviointien tekemisessä.

”Erityisopettajan työ on todella monipuolista, Valitsin alan juuri siksi, että kahta samanlaista päivää ei juuri ole, ainakaan peräkkäin. Pidän myös erilaisista persoonista ja erilaisten lasten kanssa saa tehdä työtä välillä hiljaisesti, välillä hartiavoimin.” H5

Työn itsenäisyys ja vaikuttamismahdollisuudet

Vaikka erityisopettajan ammatissa työtä tehdään yhteistyössä toisten opettajien ja ammattilaisten kanssa, on työ silti hyvin itsenäistä. Erityisopettajan työssä itsenäisyys on sitä, että saa vapauden suunnitella omaa työtään ja käyttää luovuuttaan. Opettaja voi esimerkiksi suunnitella lukujärjestystä, toteuttaa lukio-petusta ja muita projektejaan. Työn itsenäisyys tarkoittaa esimerkiksi sitä, että voi valita itse painopistealueet, mitä painottaa työssään. Yksi erityisopettajista kokee itsenäisyyden tuovan paljon lisää mielekkyyttä omaan työhön. Hän saa suunnitella lukujärjestyksen, toteuttaa omia suunnitelmiaan ja vaikuttaa omaan työhönsä. Hän pitää tärkeänä sitä, että hänen toteuttaman opetuksen laatuun luotetaan, eikä hänen työtään vahdita.

”Omaan työhön oon omasta mielestä pystynyt vaikuttamaan tosi hyvin. Ja koen, että tää on niin kun sillä tavalla vapaata. On ne tietyt raamit, on tietty määrä tunteja, mutta sit kuitenkin se tuntien määrä, vaikka tietylle, mä pystyn määrittelemään sen itse.”

H3

Työn antoisuus ja palkitsevuus

Työn palkitsevuus on tärkeä työhyvinvointia tuottava tekijä. Erityisopettajat kertovat, että työtä tehdään juuri oppilaiden vuoksi ja heidän oppimisensa eteen. Työn palkitsevampia hetkiä ovat ne, kun oppilas oppii jonkin uuden jutun tai oivaltaan hänelle vaikean asian. Nämä palkitsevat hetket ovat antoisia opettajille ja antavat tarkoituksen työn tekemiselle.

Stressi ja työuupumus

Kiire on yksi keskeisemmistä erityisopettajia stressaavista tekijöistä. Niin kuin muidenkin opettajien keskuudessa, myös erityisopettajien kohdalla paperityöt ovat lisääntyneet. Erityisopettajat kertovat, että kolmiportaisen tuen ja siihen liittyvien lausuntojen, selvitysten ja asiakirjojen laatiminen vie aikaa. Vaikka vastuu monien asiakirjojen laatimisesta kuuluisi myös luokanopettajille, tarvitaan erityisopettajaa monessa kuitenkin apuna.

Opettajien stressiä lisäävät koulun erilaiset kehittämishankkeet ja projektit. Yksi opettajista kertoo, että tekee laaja-alaisen erityisopettajan työtä nimenomaan lapsien vuoksi. Hän sanoo, että ei mielellään ota hartioilleen mitään ylimääräisiä projekteja, vaan haluaa keskittyä nimenomaan opettamiseen. Haastattelemani erityisopettajien keskuudessa on esiintynyt myös työuupumusta, mutta nykyisessä työssä sitä ei ole.

”Oon irtisanonut itteni kaikista ylimääräisistä työtehtävistä. Mua on turha syyllistää siitä, että en tee jotain tätä hommaa. Jos mulle on sanottu, että voisiks sä tehdä ton, niin mä oon aina rientänyt apuun. Se on uuvuttavaa. Oon itse tajunnut sen, mut se on tullut vast vanhemmilla päivoilla, on sellainen sana kun ei.” H1

5.2 Yksilön voimavarat

Itsearvostus

Useat haastattelemani erityisopettajat nostavat itsearvostuksen vahvasti esille työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Yksi erityisopettajista kertoo, että arvostus erityisopettajan työtä kohtaan on tullut esiin jo koulutukseen päästessä ja vahvistunut koulutuksen aikana. Hän kertoo, että itsearvostus on pysynyt vahvana koko ammatissa toimimisen ajan. Erityisopettajat sanovat, että mikäli he eivät itse arvostaisi työtään, ei sitä sitten kukaan muukaan välttämättä arvostaisi. Omaa itseään on osattava arvostaa myös muutenkin, kuin vain töissä. Myös vapaa-ajallaan on oltava tyytyväinen itseensä, mikä tukee myös työssä jaksamista.

”Sekin, mikä on kasvanut tässä vuosien myötä, on toi itsearvostus. Aikaisemmin oli sellainen olo, et voi rähmä, ei musta oo mihinkään, ei täst tuu mitään, niin nyt jo vähän tietää, et kyl mä jo jotain tiedän.” H2

Tunnollisuus

Muutama haastatteleman erityisopettaja mainitsee tunnollisuuden työhyvinvointia kuormittavaksi persoonallisuuden ominaisuudekseen. Nämä erityisopettajat kertovat, että varsinkin työuran ensimmäisinä vuosina tunnollisuus korostui ja he eivät osanneet kieltäytyä heille annetuista ylimääräisistä tehtävistä. Myöhemmin, työkokemuksen kertyessä ja ammatti-identiteetin kasvaessa, he ovat oppineet käyttämään sanaa ei. Yksi opettajista sanoo, että ensimmäisinä opettajanvuosinaan hän esimerkiksi tuurasi tunnollisesti poissaolevia opettajia oman erityisopettajatyönsä kustannuksella. Enää hän ei voisi kuvitella lakaan tekevänsä niin.

”Pitäis oppia rajaamaan, eikä aina sanoa jees, kun joku pyytää. Erityisopettaja on semmoinen, jolta aina kysytään. Mä oon ihan liian nöyrä, että mä aina mielelläni autan ihmisiä ja sit kun toisaalta näkee, että kuinka ihmiset on lujilla, niin tietää just sen tilanteen, et oikeesti tarttee apua, niin miks sitä ei antais. Mut just se raja, mikä on se raja, että se vie sit omasta jaksamisesta pois.” H4

Perhe ja ystävät

Kaikki erityisopettajat korostavat, että töissä jaksaa paremmin, mikäli asiat ovat kotona hyvin ja läheiset ihmissuhteet ovat kunnossa. Hyvä yksityiselämä ja sen mukanaan tuoma hyvä mieliala vaikuttaa koulussa myös oppilaisiin ja muihin työyhteisön jäseniin. Mikäli yksityiselämässä on huolia ja murheita, se vaikuttaa luonnollisesti myös omaan työhyvinvointiin. Asia on myös toisinpäin. Mikäli töissä on stressiä, näkyy tämä myös yksityiselämän puolella esimerkiksi puolisolle tiuskimisena ja pahan olon purkamisena.

Harrastukset

Erityisopettajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa oma persoona laitetaan likoon. Vapaa-ajan harrastukset ovat tärkeää vastapainoa erityisopettajan työlle. Useat erityisopettajat kertovat, että he pitävät välttämättömänä sellaista harrastusta,

missä pystyy nollaamaan päivän tapahtumat ja saa ajatukset pois töistä. Harrastuksia ei kuitenkaan saa olla liikaa, jotta vapaa-aika ei mene suorittamiseksi.

”Vapaa-ajalla on kyllä siis todella suuri merkitys. Aikaisemmin sitä stressas sitä työtä, mä oon aina niin kun hakenut sellasen harrastuksen, joka todella vie ajatukset pois töistä.” H2

5.3 Työyhteisö

Oppilaat

Oppilaat ovat jokaiselle haastateltavalle erityisopettajalla tärkeä työhyvinvoinnin tuottaja. Erityisopettajat korostavat, että he tekevät työtä nimenomaan oppilaiden vuoksi. Oppilaat ovat heille työn ilo. Yksi erityisopettaja kokee, että ei viihtyisi erityisopettajan työssä, mikäli hänen toimenkuvaansa muutettaisiin konsultoivaan suuntaan. Elämäkaariajattelu nousee eräillä opettajilla vahvasti esille. On erittäin tärkeää nähdä kuinka oppilaat oppivat. Työn tuloksia ei välttämättä näe heti, vaan vasta vuosien jälkeen. Palkitsevuutta työstään kokee, kun näkee oppilaiden kehityksen ensimmäiseltä luokalta aina kuudennelle luokalle asti.

Oppilaat voivat kuitenkin olla välillä myös työssä jaksamisen kannalta kuormittava tekijä. Mikäli erityisopettaja kohtaa haastavampia oppilaita tai oppilasryhmiä päivittäin tai useampaan otteeseen päivän aikaan, aiheuttaa tämä väsymystä. Tällaisten päivien jälkeen olo on kotona väsyneempi ja työstä kestää kauemmin palautua.

”Nää oppilaat on tän työn suola, mikä tässä on. Mä oon aina tullut hyvin juttuun oppilaiden kanssa, sekä murkkuikäisten, että näiden pienten” H1

”Oppilaat on työssä jaksamista tukeva asia ja toisaalta ei. On sellaisia oppilaita, ne on niin kun vaikeita tapauksia, jotka ei halua ottaa sitä apua vastaan. Kyl mä tiedän, mitä

sä tuut siihen neuvomaan. Se saattaa olla jo pienelläkin, se täytyy saada murrettua se jää ja päästä sinne suojakilven taakse, sitten pääsee kannattelemaan” H2

Vanhemmat

Vanhemmat on työssä jaksamista sekä tukeva että heikentävä tekijä. Parhaimmillaan vanhempien kanssa on helppo tehdä yhteistyötä ja yhdessä vanhempien kanssa tehdään ratkaisuja oppilaan parhaaksi. Vanhemmilta saatu kiitos ja arvostus tukevat opettajan työtä. Vanhempien osallistuminen lapsen koulutyöhön on tärkeää päivittäin, auttaen esimerkiksi läksyjen teossa tai tehdessä puheopetuksen kotiharjoituksia.

Vanhempien kanssa voi kuitenkin olla myös ristiriitoja, jotka kuitenkin useimmiten saadaan selvitettyä. Vaikeampia tilanteita ovat sellaiset, joita ei saada monista yrityksistä huolimatta ratkaistua. Tilanteet voivat joskus kärjistyä niin pitkälle, että oppilas joutuu vaihtamaan koulua. Nämä tilanteet koetaan raskaina ja ne ovat haaste myös erityisopettajien omalle työssä jaksamiselle.

”Hyvin tärkeänä pidän vanhempien tapaamisia... Ne on kuitenkin niiden omia lapsia ja maailman tärkeimpiä niille. Monesti niin kun se lapsen arvostaminen, kun lähetään siitä, mitä kaikkea ihanaa siinä on. Se lähtee siitä, että se ei oo semmonen virheluettelo lapsesta.” H4

”Silloin kun se yhteistyö vanhempien kanssa sujuu, niin silloin totta kai myös jaksaa omassa työssään paremmin, mut sit jos on hankalia vanhempia, niin kyllä tota, kyllä sekin vaikuttaa paljon siihen omaan työssä jaksamiseen, jos on vaikka joku tietty perhe tai jotkut tietyt perheet kenen kanssa aina on jostain samoista asioista niin sanottua vääntöä, niin kyl se vaan alkaa väsyttämään.” H3

Työyhteisöjen vaihtelevuus

Haastateltavista erityisopettajista kolme työskentelee useammalla kuin yhdellä koululla. Haastateltavat kokevat, että tämä on sekä hyvinvointia tukeva, että

kuormittava tekijä. Työskentely useammassa työyhteisössä mahdollistaa sen, että on monta eri esimiestä tukemassa omaa työtään. Mikäli tukea ja kannustusta ei saa jonkun tietyn koulun esimieheltä, saa sitä kuitenkin toisten koulujen esimiehiltä. Joka paikassa on myös eri työtoverit, mikä nähdään työn rik-
kautena.

Työyhteisöjen vaihtuvuus on kuitenkin myös kuormittava tekijä. Koululta toiselle vaihtaminen viikon aikana voi olla rasittavaa verrattuna siihen, että työskentelisi vain yhdellä koululla. Koulujen vaihtuessa joutuu ikään kuin asennoitumaan aina uuteen paikkaan menemiseen, toisiin työkavereihin ja työympäristöön.

”Mitä enemmän työyhteisöjä on, sen vaativampaa se työ on, koska joutuu periaatteessa päivittäin sulautumaan erilaiseen työyhteisöön ja erilaisiin sääntöihin ja toimintakulttuuriin.” H3

Esimiehen antama tuki ja kannustus

Jokainen haasteltavista kokee saavansa tukea ja arvostusta esimieheltään. Esimieheltä saatava luottamus ja vastuunanto koettiin tärkeäksi tekijöiksi työhyvinvoinnin kannalta. Kun vastuuta saa, haluaa myös itse olla tämän luottamuksen arvoinen ja panostaa omaan tekemiseensä enemmän. Jokainen erityisopettaja pitää esimiestään myös oikeudenmukaisena.

Koska erityisopettaja voi olla koulun ainut erityisopettaja, on rehtorilta saatava tuki tässäkin mielessä ensiarvoisen tärkeää. Mikäli esimerkiksi jostain oppilaasta on erimielisyyttä luokanopettajan kanssa, voi asiasta keskustella rehtorin kanssa. Haastateltavat kokevat, että esimies arvostaa sitä, että erityisopettajalla on erityispedagogista osaamista. Mikäli erityisopettaja ei saisi arvostusta työlleen rehtorilta, voi hän kokea jäävänsä hyvin yksinkin mielipiteidensä kanssa työyhteisössä.

”Tää on niin kun tosi tärkeätä, että saako esimieheltä tukea ja arvostusta. Se oli esimerkiksi yks syy siihen, että mä koko ajan edellisessä koulussa etin toista paikkaa. En saanut minkäänlaista arvostusta sieltä.” H2

Työkavereiden antama tuki ja kannustus

Opettajat nostavat työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi tekijäksi läheiset välit työkavereihin, heiltä saadun kannustuksen ja tuen. Erityisopettajat kertovat, että vaikka kaikki muut alueet toimisivatkin työssä hyvin, ei työssä viihtyisi, mikäli suhde työkavereihin olisi etäinen ja kylmä. Haastateltavat kertovatkin olevansa nyt onnekkaita omatessaan mukavia työkavereita. Yksi erityisopettajista mainitsee, että parasta on työskennellä samanhenkisen opettajan kanssa, joka pystyy melkein lukemaan omat ajatukset. Yhteistyö sujuu näin leikiten.

”Itselläni on aina ollut mieletön onni saada työskennellä huipputyyppien kanssa. Opettajat ovat lahjakasta porukkaa. Myös huumori kukkii. Mulla on rennot työtoverit, joilla on hyvä työmoraali.” H5

Erityisopettaja toisten tukijana

Useat erityisopettajat nostavat esiin sen, että heidän asemansa työyhteisössä on tukea toisia opettajia ja avustajia. Erityisopettajien tukea tarvitaan usein päivittäin, niin virallisissa kokouksissa kuin epävirallisesti opettajanhuoneessa ja myös välitunneilla. Vaikka tuen antaminen käykin usein luonnostaan erityisopettajilta työn puolesta, voi tukijan rooli käydä välillä myös oman työssä jakamisen päälle.

”Erityisopettajan rooli on enemmän työyhteisössä niin päin, että hän on se, joka antaa tukea, on se, joka on apuna niissä ongelmatilanteissa. Erityisopettaja ei välttämättä niinkään aina saa luokanopettajalta sitä tukea, vaan erityisopettajan voimavara on rehtori tai sitten moniammatillisen yhteistyön tahon ihmiset” H3

Työyhteisön ilmapiiri

Jokainen erityisopettaja pitää työyhteisönsä ilmapiiriä pääosin hyvänä. Opettajanhuone nähdään viihtyisänä paikkana, jossa voi vaihtaa kuulumisia kollegoiden ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Vaikka ilmapiiri onkin pääosin hyvä, on silti ilmapiirissä kehitettävää joidenkin opettajien mukaan. Vaikka moni opettajista kokeekin, että suurin osa työyhteisön jäsenistä on hyviä tyyppejä, voi joskus hyvän tunnelman ja ilmapiirin pilaamiseen riittää yksikin ärtynyt työntekijä.

”Opettajahuoneesta on tehty sosiaalinen baari, ei mitään yksityisyyttä. Siellä on kaksi sohvaa ja semmoinen baaripöytä, jossa voi syödä eväitä. Ollaan koko ajan vastatusten, vuorovaikutuksessa. Se on ollut kai sen tarkoituskin, mut se on joskus kamalan ahdistavaa, kun pitäis saada olla yksin.” H1

Kehityskeskustelut ja työnohjaus

Lähes jokaisella erityisopettajalla on kokemusta kehityskeskusteluista ja ne onkin koettu pääosin toimiviksi. Työnohjauksessa on ovat olleet muutamat laajalalaiset erityisopettajat. Eräs heistä kertoo, ettei kokenut saaneensa siitä oikeastaan mitään hyötyä oman työnsä kehittämiseksi. Yksi erityisopettaja kertoo, että on saanut muuta kuin koulun puolelta saadusta työnohjauksesta paljon tukea myös opettajan työhönsä.

6 POHDINTA

Tulokset. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia alakoulun laaja-alaisten erityisopettajien kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi oli jaettu kolmeen eri teemaan: itse työhön, työtekijään itseensä ja työyhteisöön. Aineisto kerättiin haastattelemalla viittä erityisopettajaa edellä mainittujen teemojen mukaisesti. Tutkimukseen osallistuneet erityisopettajat olivat iältään 33–63-vuotiaita. Heidän työkokemuksensa erityisopettajan töistä vaihteli seitsemästä vuodesta useisiin vuosikymmeniin.

Tuloksista ilmeni, että laaja-alaiset erityisopettajat tekevät nimenomaan oppilaiden vuoksi. Oppilaiden tärkeys ja heidän vuokseen tehtävä työ kulkee ikään kuin punaisena lankana läpi kaikkien teemojen. Alalle on hakeuduttu sen vuoksi, että voidaan tukea oppilaita heidän kasvussa, kehityksessä ja oppimisessa. Työ on hyvin palkitsevaa, vaikka työn jäljen voi nähdä joskus vasta vuosien päästä.

Myös Sääntti on saanut tutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia. Opettajat kokevat opetustyön ja oppilaiden kanssa toimimisen työhyvinvoinnin voimavarana. Työstä saa palkkioita, kun näkee oppilaiden kasvavan ja oppivan uutta. Opettajat kertovat nauttivansa tekemästään opetus- ja kasvatustyöstä. Oppilaiden kanssa työskentely muodostaa työn ytimen ja on syy alun perin alalle hakeutumiseen ja alalla työskentelyyn. Lapsista huolehtiminen ja välittäminen kuuluvat luonnollisena osana opettajan ammattiin. (Sääntti 2007, 466–467.)

Tuloksista selvisi, että laaja-alaisen erityisopettajan työ on monipuolista ja itsenäistä. Työn monipuolisuus on tärkeä työn ominaisuus jokaiselle erityisopettajalle. Työn monipuolisuus tekee jokaisesta päivästä erilaisen, haastavan ja viihtyisän. Oppilaat ovat eri-ikäisiä ja tulevat eri luokilta. Jokainen on oma persoonansa ja jokaisella on omat oppimisen haasteensa.

Toisaalta työn monipuolisuus ja etenkin muun työn lisääntyminen varsinaisen opetustyön ohella on koettu myös kuormittavaksi tekijäksi. Kirjalliset työt ja lausunnot kuten pedagoginen arvio, oppimissuunnitelma, HOJKS, sähköpostit ja selvitykset ovat nykyään olennainen osa laaja-alaisen erityisopettajan työtä. Myös erilaiset projektit ja hankkeet ovat lisääntyneet. Näiden muutosten myötä opettajalla ei ole välttämättä niin paljon aikaa eikä energiaa keskittyä oppilaisiin. (Laatikainen 2011, 151–153.)

Uskon, että laaja-alaisen erityisopettajan työ tulee jatkossakin pysymään vähintään yhtä monipuolisena. Tulevaisuudessa esimerkiksi tietotekniset mahdollisuudet opetuksessa kasvavat entisestään. Opetus muuttuu teknologian kehittyessä, ja uusien asioiden opettelu voi aluksi lisätä työmäärää. Myös lisääntyvä maahanmuutto tuo opetukseen omat haasteensa. Tulevaisuudessa moniammatillinen yhteistyötä varmasti tarvitaan ja erityisopettajan työkuva voi keskittyä enemmän eri tahojen konsultointiin. (Takala 2010, 70).

Erityisopettajat kertoivat arvostavansa työtään paljon. He myös suhtautuivat asioihin innokkaasti ja myönteisesti. Muutamat erityisopettajat kertoivat olleensa epävarmempia uransa alkuvuosina, mikä on näkynyt muun muassa liikana tunnollisuutena. Mielestäni monessa työssä uran alkuvuodet voivat olla ne kaikista haasteellisimmat. Uskon, että itsearvostus kasvaa työkokemuksen kertyessä. Ammattitaidon kehittyessä varmuus omasta asiantuntijuudesta kasvaa. Myös Ahon tutkimuksesta nousee esiin muun muassa itsearvostuksen, myönteisyyden, huumorintajun, luovuuden ja innostuneisuuden merkitys tärkeinä persoonallisuuden ominaisuuksina. (Aho 2011, 188–190.)

On hyvin luonnollista, että perhe-elämä ja suhteet läheisiin ihmisiin vaikuttavat työhyvinvointiin ja päinvastoin. Tämä tuli esiin myös tämän tutkimuksen myötä. On tärkeää, että kotona tai ystäväpiirissä on joku, jolle voi purkaa esimerkiksi pahaa oloa raskaan työpäivän jälkeen. Toisaalta vapaa-ajan ja harrastusten tulee olla sellaisia, että ne vievät ajatukset kokonaan pois töistä. Esimerkiksi ystävien kanssa voidaan sopia, että ei puhuta ollenkaan työasioista,

vaan keskitytään hauskanpitoon.

Hyvän tukijärjestelmän merkitys nousee esiin myös Ahon tutkimuksessa ja olisi hyvä, että jokaisella opettajalla olisi sellainen. Tukijärjestelmään voi kuulua perheenjäsenet, ystävät tai työkaverit, joilta saa tarpeen tullen tukea ja ymmärrystä. Opettajan tulee myös osata rentoutua vapaa-ajallaan ja löytää itselleen mielekästä tekemistä. Myös terveelliset elämäntavat ja rutiinit auttavat jaksamaan työssä. (Aho 2011, 186.)

Työyhteisön toimivat ihmissuhteet ovat olennainen voimavara laaja-alaisten erityisopettajien työssä jaksamiselle. Kaikki haastateltavat korostivat saavansa työlleen tukea ja kannustusta esimieheltään. Haastateltavat kertoivat, että jos näin ei olisi, olisi työssä vaikeampi jaksaa. Jokainen tutkimukseen osallistunut erityisopettaja kertoi saavansa työhönsä runsaasti iloa työkavereiltaan. Mielestäni hyvät välit työtovereihin ja esimieheen tukevat merkittävästi työssä työhyvinvointia ja sitouttavat työhön. Mikäli ihmissuhteet eivät olisi kunnossa, eikä esimieheltä saisi luottamusta ja tukea, ajaisi tämä herkästi etsimään uutta opettajan paikkaa muualta.

Aho on väitöskirjassaan saanut tuloksia, joissa kerrotaan, että esimieheltä saatava kunnioitus ja arvostus ovat merkittävä tekijä opettajan työssä selviytymisessä. Jokaisella opettajalle on hyvinvoinnin kannalta merkittävää, että hän kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä. Tärkeää on, että jokaista opettajaa kohdellaan työyhteisössä kunnioittavasti ja annetaan tunnusta työn eteen tehdyistä ponnisteluista. Opettajan mielipiteitä on myös kuunneltava ja otettava huomioon päätöksenteossa. Opettajien välinen, rakentava vuorovaikutus ja yhteistyö ovat myös keskeisiä asioita. (Aho 2011, 192, 194–195.)

Haastattelemieni erityisopettajien työyhteisöissä ilmapiiri koettiin hyväksi ja uskon, että iloinen ilmapiiri myös välittyy oppilaisiin. Aikuisilta saatu malli siitä, kuinka työkavereita tervehditään, kannustetaan ja autetaan, välittyy myös lapsiin. Kukaan tutkimukseen osallistuneista opettajista ei ollut joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi, eikä myöskään havainnut nykyisessä

työpaikassaan kiusaamista. Uskon, että työyhteisössä, jossa aikuiset eivät kiusaakaan toisiaan, myös puututaan lasten väliseen kiusaamiseen hanakammin.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että vanhemmat ovat työhyvinvointia tukeva että kuormittava tekijä. Usein yhteistyö vanhempien kanssa sujuu hienosti, mikä tukee myös lapsen oppimista. Välillä vanhempien ja opettajien välille muodostuu kuitenkin ristiriitoja, joiden selvittäminen voi laittaa työssä jaksamisen koetukselle. Laatikainen kirjoittaa, että opettajan suhde vanhempiin voi olla tiivis, vuorovaikutuksellinen ja hyvin toimiva. Opettaja kohtaa kuitenkin työuransa aikana myös haastavia vanhempia. Vanhemmat saattavat arvostella opettajan tekemää työtä ja syyttää lapsen ongelmia opettajan tai koulun syyksi. Opettajalta voidaan myös vaatia kohtuuttoman paljon panostusta oman lapsen huomioimiseen. (Laatikainen 2011, 175.)

Haastatellut laaja-alaiset erityisopettajat kertoivat työnsä olevan välillä kiireistä ja työmäärän suuri. Onneksi kukaan opettajista ei kuitenkaan ollut uupunut työssään tällä hetkellä. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n tuoreen tutkimuksen mukaan opettajilla on enemmän tehtäviä kuin mihin aika riittäisi. Työnkuorman ollessa suuri, opettajat väsyvät ja stressaantuvat. Yli puolet vastaajista koki, että työtä on liikaa. Kolme neljästä opettajasta kokee kiirettä. (OAJ 2014.)

Jatkotutkimusaiheet. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi tutkia vastavalmistuneiden laaja-alaisen erityisopettajien työhyvinvointia. Heitä voisi esimerkiksi haastatella ensimmäisen kerran ensimmäisen työvuoden jälkeen ja toteuttaa haastattelun uusiksi kolmannen työvuoden jälkeen. Näin pystyttäisiin vertailemaan sitä, onko opettajan ensimmäinen työvuosi työhyvinvoinnille koetteleva tekijä ja kasvaako työhyvinvointi ammatissa toimimisen myötä. Toinen hyvä jatkotutkimusaihe olisi eläkeikää lähestyvien, monta vuosikymmentä alalla toimineiden erityisopettajien työhyvinvointi.

Tutkimuksesta nousee esiin työyhteisön merkitys työhyvinvoinnin

kannalta. Työhyvinvointi aiheesta voisi myös ottaa tarkemmin tutkittavakseen esimerkiksi esimiehen ja työkavereiden vaikutuksen yksilön työssä jaksamiseen. Aineiston voisi kerätä esimerkiksi erityisopettajien pitämällä päiväkirjoilla, jolloin saisi aineistoa työssä jaksamisesta pidemmältä ajalta tutkimusta varten. Uskon, että omaan päiväkirjaan myös avautuisi ehkä vielä paremmin työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä.

LÄHTEET

- Aho, J. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän. Tampere: Tampereen yliopisto paino Oy - Juvenes Print.
- Antonovsky, A. 1987. Unraveling the mystery of health. How people manage stress and – stay well. San Francisco: Jossey-Bass.
- Aro, A. 2001. On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6.painos. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja uskomukset. Teoksessa J. Aaltola. & R. Valli. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, metodin valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: PS-kustannus, 25–43.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2008. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 95–118.
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 986/1998. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980986> (Luettu 21.11.2013.)
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., Snaufeli, W. B. 2005. Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology. 52, 397–422.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Han-

saprint.

- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2008. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.
- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 68–83.
- Laaksonen, H. 2008. Luottamukseen perustuvan voimistavan johtamisen prosessimalli ja työyhteisön hyvinvointi. Mallin testaus sosiaali- ja terveydenhuollon dementiayksiköissä. Universitas Wasaensis. Acta Wasaensia No 187. Sosiaali- ja terveystieteiden tiede 3.
- Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 26–43.
- Launis, K. & Koli, A. 2005. Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. Työ ja ihminen 19, 350–366.
- Lerssi-Uskelin, J., Vanhala, A. & Vähätiitto, H. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa; työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.
- Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom, & A. Hauta-

- niemi (toim.) Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Helsinki: Hakapaino, 20–55.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOY.
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Maslach, C., Snaufeli, W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 52, 397–422.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2008. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2014.
www.oaj.fi (Luettu 31.1.2014.)
- Opetushallitus. 2013. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden muutokset ja täydennykset. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino.
- Paasivaara. L. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström K. 2007. Opettajien työssä jatkaminen ja jaksaminen. QPS Nordic-ADW - Monitoring Age Diverse Workforce. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Perkiö-Mäkelä, M. & Ervasti, J. 2012. Tilanne eri koulutusaloilla – koulutus. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Salo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012 – seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere: Tammerprint Oy, 197–201.
- Perkka-Jortikka, K. 2002. Työyhteisöjohtaminen – vastuuta ja motivointia puun ja kuoren välissä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Perusopetuslaki 642/2010.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100642> (Luettu 10.12.2013.)

Rasku, A. & Kinnunen, U. 2003. Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology and Health*. 18. (4), 441–456.

Ruohotie, P. 1983. *Motivaatio ja työkäyttäytyminen*. Helsinki: Teollisuuden kustannus Oy.

Rytikangas, I. 2011. *Kehity ja jaksaa tiimissä*. Helsinki: Kauppakamari.

Saleh, S. D. & Grygier, T. G. 1969. Psychodynamics of intrinsic and wxtrinsic job orientation. *Journal of Applied Psychology*. 53, 446–450.

Simola, A. & Kinnunen, U. 2008. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 119–141.

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*. Helsinki: Yliopistopaino.

Sihvonen, A. 1996. *Miten ehkäisen työuupumuksen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Suvisaari, J., Ahola, K., Kiviruusu, O., Korkeila, J., Lindfors, O., Mattila, A., Markkula, N., Marttunen, M., Partonen, T., Pena, S., Pirkola, S., Saarni, S., Saarni, S. & Viertiö, S. 2012. Psykkiset oireet ja mielen-terveyden häiriöt. Teoksessa S. Koskinen, A. Lundgvist & N. Ristiluoma (toim.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino, 96–101.

Syrjäläinen, E. 2002. *Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen para-*

- doksi ja opettajan työuupumus. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Säntti, J. 2007. Pellon pientareelta akateemisiin sfääreihin: Opettajuuden rakentuminen ja muuttuminen sotienjälkeisessä Suomessa opettajien omaelämäkertojen valossa. Turku: Painosalama Oy.
- Säntti, J. 2008. Opettajan muuttuva työ vastakohtaisuuksien näkökulmasta. *Kasvatus & Aika* 2 (1), 7–22.
- Takala, M. 2010a. Johtamisen elementtejä. Teoksessa M. Takala (toim.) *Eriyispedagogiikka ja kouluikä*. Helsinki: Hakapaino, 115–124.
- Takala, M. 2010b. Osa-aikainen erityisopetus. Teoksessa M. Takala (toim.) *Eriyispedagogiikka ja kouluikä*. Helsinki: Hakapaino, 58–72.
- Takala, M. 2010c. Tuen eri muodot perusopetuksessa. Teoksessa M. Takala (toim.) *Eriyispedagogiikka ja kouluikä*. Helsinki: Hakapaino, 21–34.
- Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi opetustyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Tuominen, K. 2001. Opettajien työympäristö kokeminen. Karasekin ja Theorellin interaktiivisen mallin mukaan suoritettu tutkimus. Teoksessa N. Santavirta, E. Aittola, P. Niskanen, I. Pasanen, K. Tuominen & S. Solovieva (toim.) *Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta*. Helsinki: Yliopistopaino. 107–115.
- Työterveyslaitos 2013.
http://www.stat.fi/til/erop/2012/erop_2012_2013-06-12_tie_001_fi.html (Luettu 4.12.2013.)
- Vartiovaara, I. 2004. Voimaa eustressistä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Wernimont, P. F. 1972. A systems view of job satisfaction. *Journal of Applied*

Psychology. 56, 173–176.

LIITTEET

Liite 1

TEEMAHAASTETTELURUNKO

TYÖHYVINVOINTI

Teema 1 Työ itsessään

- työn monipuolisuus
- työn vaikutusmahdollisuudet
- työn palkitsevuus ja antoisuus
- stressi ja uupumus

Teema 2 Työntekijä itse

- persoonallisuus
- vapaa-aika
- harrastukset
- perhe ja läheiset

Teema 3 Työyhteisö

- työkaverit
- esimies
- ilmapiiri
- työpaikkakiusaaminen
- vanhemmat
- oppilaat