

**Laaja-alaisten erityisopettajien kokemuksia
työhyvinvoinnista**

Laura Välimäki

Erityispedagogiikan proseminarityö
Syyslukukausi 2019
Avoin yliopisto
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Välimäki, Laura. 2019. Laaja-alaisten erityisopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Erityispedagogiikan proseminaarityö. Jyväskylän yliopisto. Avoin yliopisto. 49 sivua.

Tämän proseminaarityön tarkoituksena oli selvittää työyhteisön, työntekijän omien vahvuuksien ja voimavarojen sekä työn sisällön ja työn sujumisen merkitystä laaja-alaisten erityisopettajien työhyvinvointiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin laaja-alaisten erityisopettajien subjektiivisten kokemusten avulla työhyvinvointia kuormittavia sekä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Tutkimus on ajankohtainen ja erityispedagogisesti merkittävä aihe siksi, että laaja-alaisten erityisopettajien työnkuva on monipuolinen ja työhön on tullut uusia haasteita vuosien aikana.

Tutkimus oli laadullinen ja se toteutettiin laadullisella kyselylomakkeella, johon tutkittavat vastasivat verkossa. Verkkokyselyyn vastasi kaikkiaan 11 laaja-alaista erityisopettajaa. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työyhteisöllä, laaja-alaisen erityisopettajan omilla vahvuuksilla ja voimavaroilla sekä työn sisällöllä ja työn sujumisella oli merkitystä koettuun työhyvinvointiin. Esimiehen ja työkavereiden tuki sekä työn arvostaminen olivat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Omien voimavarojen tunnistaminen koettiin tärkeäksi ja mahdollisuus hyödyntää työssä omia vahvuuksia edisti työn mielenkiintoa. Oppilaiden edistyminen oli merkittävä työhyvinvointia edistävä tekijä. Sen sijaan resurssien puute ja suuri dokumentoinnin määrä sekä jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne koettiin heikentävän työhyvinvointia. Työyhteisön tuen merkitys korostui haastaviksi koetuissa tilanteissa, jotka kuormittivat laaja-alaisia erityisopettajia.

Asiasanat: Laaja-alainen erityisopettaja, työhyvinvointi, kiertävä erityisopettaja, osa-aikainen erityisopetus, kolmiportainen tuki

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	LAAJA-ALAINEN ERITYISOPETTAJA	6
	2.1 Monimuotoinen työnkuva	6
	2.2 Kolmiportainen tuki.....	8
3	ERITYISOPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI	10
	3.1 Työhyvinvoinnin merkitys.....	10
	3.2 Työyhteisö	13
	3.3 Työntekijän vahvuudet ja voimavarat.....	14
	3.4 Työn sisältö ja sujuminen	15
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	17
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
	5.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimukseen osallistujat	18
	5.2 Aineiston keruu	19
	5.3 Aineiston analyysi	21
	5.4 Eettiset ratkaisut	25
6	LÖYDÖT	26
	6.1 Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin.....	26
	6.1.1 "On ihanaa lähteä töihin, jossa viihtyy"	26
	6.1.2 "Huono työilmapiiri kuormittaa henkisesti"	28
	6.2 Omien vahvuuksien ja voimavarojen merkitys työhyvinvointiin	29
	6.2.1 "Vahvuuksien hyödyntäminen on tärkeää"	29
	6.2.2 "Kiire aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta"	31
	6.3 Työn sisällön ja työn sujumisen merkitys työhyvinvointiin.....	32
	6.3.1 "Sillä on merkitystä, kun näkee työstään olleen hyötyä"	32
	6.3.2 "On haastavaa, kun ei ole toimivia käytänteitä"	33
7	POHDINTA	34
	7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	35
	7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet	38
	LÄHTEET	41
	LIITEET	45

1 JOHDANTO

Suomessa opettajien ammattitaitoon luotetaan (Väljærvi 2005, 111) ja opettajan ammatilla on edelleen varsin korkea status (Väljærvi 2006, 10). Useimmissa maissa näin ei kuitenkaan ole, vaan opettajan ammatin arvostus on vastaavasti menettänyt suosiotaan (Väljærvi 2006, 10). Opettajien työ on kuitenkin arvokasta työtä (Salovaara & Honkonen 2013, 7), jota toivon mukaan pidetään Suomessa jatkossakin yhtenä arvostetuimmista akateemisista ammanteista.

Uudenlaiset haasteet horjuttavat työntekijöiden jaksamista työelämässä, joten työntekijöiden hyvinvoinnin tutkiminen heidän näkökulmastaan on merkittävä ja kiinnostava tutkimuksen lähestymistapa. Laaja-alaisten erityisopettajien subjektiiviset kokemukset heidän kokemastaan työhyvinvoinnista on erityispedagogisesti ajankohtainen aihe, koska vuosien aikana erityisopettajien työn sisältö on laajentunut ja työhön on tullut paljon uusia haasteita (Rytivaara, Pulkkinen & Takala 2012, 334).

Työhyvinvointi on monen tekijän summa (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8). Työhyvinvoinnin perusta muodostuu Mankan & Mankan (2016, 76-77) mukaan organisaatiosta ja työn sisällöstä. Johtaminen ja työyhteisö muodostavat työhyvinvoinnin sosiaalisen puolen. Lisäksi työntekijän omilla vahvuuksilla, voimavaroilla ja asenteilla on merkitystä työhyvinvoinnin kokemukseen. (Manka & Manka 2016, 76-77.) Yksinkertaisuudessaan työhyvinvointi on työntekijän näkökulmasta sitä, että töihin on mukava tulla, töissä on mukava olla ja työ sujuu. Työnantajan näkökulmasta työhyvinvointi voidaan ajatella tuloksellisuutena (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 12).

Eläkeiän nostaminen on ollut paljon esillä julkisessa keskustelussa ja se itessään vaatii työntekijöitä jaksamaan työssään pidempään. Viime vuosina erityisopettajien työllisyystilanne on ollut Suomessa jopa niin hyvä, ettei kaikkia avoimia paikkoja ole saatu täytettyä pätevillä opettajilla (Takala & Pirttimaa 2016, 160). Jotta tulevaisuudessa kaikki avoimet työpaikat saadaan täytettyä pätevillä erityisopettajilla, täytyy erityisopettajan ammatin olla kiinnostava ja työn tuntua mielekkäältä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvointia nimenomaan työntekijän näkökulmasta ja tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille laaja-alaisten erityisopettajien näkökulmia koetusta työhyvinvoinnista ja niistä tekijöistä, joilla he kokevat olevan merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimuksessa työhyvinvoinnin tarkastelu on rajattu työyhteisöön, työn sisältöön ja työntekijän omiin vahvuuksiin ja voimavaroihin. Löydöt tuovat arvokasta tietoa niin laajalaisille erityisopettajille kuin työyhteisöillekin siitä, millaiset asiat vahvistavat työhyvinvointia ja millaiset asiat heikentävät työhyvinvointia.

2 LAAJA-ALAINEN ERITYISOPETTAJA

2.1 Monimuotoinen työnkuva

Vuosien aikana oppilaan oppimisen tukeminen on muuttanut ja laajentanut opettajan työnkuvaan opettamisesta enemmän kasvattamiseen (Aho 2011, 99). Erityisesti erityisopetusta on pidetty emotionaalisesti vaativana työympäristönä (Langher, Caputo & Ricci 2017, 121), koska muutokset ovat edellyttäneet opettajalta uudenlaisia vaatimuksia, uudenlaista asiantuntijuutta ja yhteistyötä kollegoiden sekä muiden toimijoiden kanssa (Aho 2011, 99). Samanaikaisesti erityisopettajat kokevat erityisopetuksessa olevien oppilaiden opettamisen, koulunkäynnin tukeen liittyvien arviointien tekemisen ja kollegoiden neuvonnan haastavaksi (Takala & Ahl 2014, 66), joten erityisopettajien uupumus on yleinen huolenaihe (Langher ym. 2017, 121).

Korkeat odotukset aikaansaavat erityisopettajia kokemaan riittämättömyyttä (Takala & Ahl 2014, 67). Erityisopettajien työssä suurimpia haasteita ovat ajan puute, kollegoiden puuttuminen ja resurssien puute. Ajan puutetta koetaan niin oppilaiden tukemisessa, dokumentoimisessa kuin kollegoiden kuulemisessakin (Takala & Ahl 2014, 67-68.) Inklusiivisen koulu ja luokkahuonekäytäntöjen kehittämisessä erityisopettajilla on keskeinen rooli tuen tarjoajana sekä oppilaille että vertaisopettajille (Soini ym. 2019).

1940-luvulla Suomen kouluissa alkoi osa-aikainen erityisopetus, joka kehitettiin luokkamutoista erityisopetusta kevyemmäksi tuen muodoksi (Rytivaa-

ra ym. 2012, 333). Osa-aikainen erityisopetus on oppilaalle osa-aikaista (Takala 2016, 61) ja se tapahtuu oppilaan omassa koulussa, mahdollisesti jopa oppilaan omassa luokassa (Rytivaara ym. 2012, 335). Nykyisin suurimmissa kouluissa on oma erityisopettaja tai useitakin, mutta maaseuduilla ja pienemmissä kaupungeissa on vielä kiertäviä erityisopettajia, jotka nimensä mukaisesti kiertävät kouluissa ja käyvät viikossa vain muutamasta tunnista muutamaaan päivään antamassa erityisopetusta yhdessä koulussa (Laatikainen 2011, 120).

Osa-aikaista erityisopetusta antavia opettajia kutsutaan laaja-alaisiksi erityisopettajiksi (Takala 2016, 61). Laaja-alaisella erityisopettajalla ei ole omaa luokkaa tai ryhmää (Laatikainen 2011, 13-14), vaan hän antaa osa-aikaista erityisopetusta kaikille tukea tarvitseville oppilaille joko pienryhmäopetuksena tai yksilöopetuksena (Lintuvuori 2015, 65). Laaja-alaisen erityisopettajan työpäiviin kuuluukin eri-ikäisten oppilaiden tapaaminen ja monien oppiaineiden opettaminen (Laatikainen 2011, 13-14).

Laaja-alaiset erityisopettajat tekevät tiiviisti yhteistyötä muiden opettajien kanssa (Laatikainen 2011, 21), koska oppimisvaikeuksien ennaltaehkäisyssä opettajien yhteistyöllä, opetusryhmien joustavalla muuntelulla ja opetuksen eriyttämisellä voidaan parhaimmillaan vähentää oppilaiden tuen tarvetta (Pulkinen, Ahtiainen & Malinen 2017, 28). Suomessa lähes neljännes (24 %) erityisopettajista hyödyntää työssään sekä yhteisopettajuutta, opetuksen eriyttämistä että ryhmätyöskentelyä (Saloviita 2018, 14).

Suurimmalla osalla (41 %) lukuvuonna 2009-2010 osa-aikaista erityisopetusta saavista oppilaista oli vaikeuksia lukemisessa ja kirjoittamisessa. Matematiikan oppimiseen, puheeseen ja vieraankielen oppimiseen liittyvät vaikeudet sekä sopeutumisvaikeudet olivat seuraavaksi yleisimpiä oppimisvaikeuksia kyseisenä lukuvuonna (Rytivaara ym. 2012, 334). Oppilaan on oikeus saada muun opetuksen ohessa osa-aikaista erityisopetusta, jos hänellä on vaikeuksia oppimisessa tai koulunkäynnissä (Takala 2016, 60). Osa-aikainen erityisopetus on usein käytössä tehostettua tukea saavien oppilaiden tuen keinona (Lintuvuori 2015, 65). Pääasiassa oppilaalle järjestetään tehostettua tukea muun opetuksen yhteydessä, osin pienryhmissä tai osin yksilöllisesti (Lintuvuori 2015, 64).

2.2 Kolmiportainen tuki

Kolmiportaisen tuen malli on ollut oppimisen ja koulunkäynnin tuen kehittämisen tukena (Thuneberg & Vainikainen 2015, 137) vuoden 2010 voimaan tulleen perusopetuslain muutoksen jälkeen (POL 2010/642). Kolmiportaisen tuen muodot etenevät portaittain (Laatikainen 2011, 23) siten, että oppilaalle tarjotaan ensin yleistä tukea oppimisen pulmien ilmettyä ja vasta, jos yleinen tuki ei riitä, siirrytään tehostettuun tukeen ja lopulta erityiseen tukeen tarpeen niin vaatiessa (Takala 2016, 22). Portaittainen tuki mahdollistaa oppilaan siirtymisen tarvittaessa takaisin päin erityisestä tuesta tehostettuun tukeen ja mahdollisesti jopa yleiseen tukeen (Laatikainen 2011, 23).

Perusopetuslain muutoksen tavoitteena on mahdollistaa oppilaalle tarvittava tuki heti, kun tuen tarvetta ilmenee, joten oppilaalla on oikeus saada tarvitsemaansa tukea myös yleisopetuksessa (POL 2010/642). Tuen antaminen yleisopetuksessa mahdollistaa oppilaalle opiskelun omassa lähikoulussaan siitä huolimatta, että hän tarvitsee tukea oppimiseen. Perusopetuslain muutoksen jälkeen opettajilta on puolestaan vaadittu entistä enemmän kirjallista työtä, koska opettajien tulee laatia erilaisia lomakkeita sekä dokumentoida tuen tarpeista ja tuen vaikuttavuudesta (POL 2010/642).

Ensimmäinen tuen taso on yleinen tuki, joka toteutuu joustavilla opetusjärjestelyillä ja pedagogisilla ratkaisuilla (Pulkkinen ym. 2017, 28), kuten monenlaisten työskentelytapojen hyödyntämisellä, opetuksen visualisoimisella ja havainnollistamisella (Laatikainen 2011, 24). Yleisen tuen tukimuotoja ovat myös eriyttäminen, tukiopetus ja osa-aikainen erityisopetus. Saloviidan (2018, 18) tutkimuksen mukaan Suomessa suosituin tukimuoto erityisopetuksessa on eriyttäminen, jota käyttää suurin osa kyselyyn vastanneista (n=400) erityisopettajista (98 %) (Saloviita 2018, 18).

Toinen tuen taso on tehostettu tuki, joka on yleistä tukea voimakkaampaa ja yksilöllisempää tukemista (Laatikainen 2011, 27). Tehostettu tuki on yleistynyt tukimuotona kouluissa (Lintuvuori 2015, 55). Tehostettu tuki otetaan käyttöön silloin, kun oppilas tarvitsee säännöllistä tukea ja useita erilaisia tukimuotoja (Pulkkinen ym. 2017, 28). Yli puolet erityisopettajista (62 %) suosii yhteisopettajuutta, joka on yksi yleisimpiä tehostetun tuen tukimuodoista (Saloviita

2018, 19-20). Tehostetussa tuessa myös osa-aikainen erityisopetus korostuu (Laatikainen 2011, 27) ja oppilaalle laaditaan oppimissuunnitelma (Pulkkinen ym. 2017, 28) yhdessä perheen, oppilaan ja asiantuntijoiden kanssa. Oppimissuunnitelman laadinta on luokan- ja aineenopettajan vastuulla, mutta usein suunnitelma laaditaan yhteistyössä erityisopettajan kanssa (Laatikainen 2011, 27). Osassa kouluista tehostettua tukea saavat oppilaat opiskelevat kokoaikaisesti erillisissä pien- tai erityisryhmissä (Lintuvuori 2015, 64).

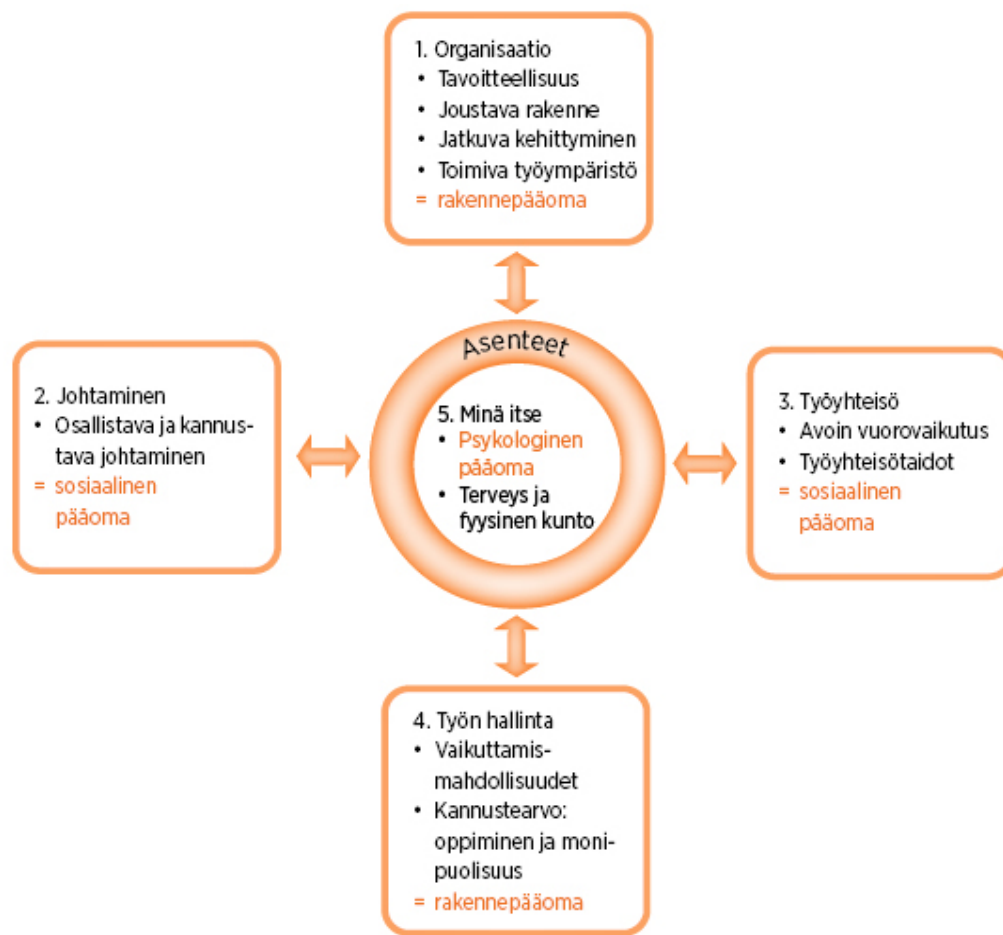
Kolmas tuen taso on erityinen tuki, jossa on kaikki mahdolliset perusopetuksen tukimuodot käytettävissä. Erityiseen tukeen siirrytään, kun oppilaan kasvun ja oppimisen tavoitteet eivät toteudu muilla tukitoimilla. (Laatikainen 2011, 29.) Oppilaalle laaditaan pedagoginen selvitys sekä henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma "HOJKS". Oppilaalle annetaan tukea yleisopetuksen ryhmässä (Pulkkinen ym. 2017, 29) tai oppilaan osittaisella siirtämisellä erityisopetuksen luokkahuoneeseen (Saloviita 2018, 20). Paikasta riippuen oppilaalle annetaan tukea HOJKS:in mukaisesti. Tukiopetus on erittäin yleinen yleisen ja tehostetun tuen keino ja sitä käytetään suuressa osassa kouluista osana erityistä tukea (Lintuvuori 2015, 65). Lisäksi oppiaineiden oppimäärien yksilöllistäminen on melko yleistä perusopetuksessa (Lintuvuori 2015, 59).

3 ERITYISOPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Viime vuosien aikana uudet haasteet ja työn sisällön laajentuminen ovat tuoneet muutoksia erityisopettajien työhön (Rytivaara ym. 2012, 334). Etenkin työn vaatimukset, sosiaaliset suhteet ja työntekijän voimavarojen puutteellinen vahvistaminen ovat aiheuttaneet haasteita työhyvinvoinnille. Haasteita on havaittu, kun työn vaatimukset ovat ylittäneet ihmisen tiedonkäsittelyn kapasiteetin, sosiaaliset suhteet ovat aiheuttaneet liian suuren tunnekuormituksen ja työntekijän voimavarojen puutteellisen vahvistamisen on havaittu heikentävän työntekijän selviytymistä psykologisesti uhkaavissa tilanteissa, kuten työn muutosten hallitsemisessa. (Elo & Feldt 2005, 313.)

Kaikkiaan työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation toimintatavat, työyhteisö, työn sisältö ja johtaminen, mitkä puolestaan vaikuttavat työntekijään (kuvio 1) joko myönteisesti tai kielteisesti. Työhyvinvoinnin perustan tärkeimpiä tekijöitä ovat organisaation kulttuuri ja toimintatavat sekä työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet. Näiden lisäksi henkistä työhyvinvointia edistävät työpaikan yhteisöllisyys ja työilmapiiri, sosiaalinen tuki ja johtamisen laatu. (Manka 2016, 75-76.)



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka & Manka 2016)

Työhyvinvointia on mielekästä tarkastella objektiivisten puitteiden sijasta työntekijöiden subjektiivisten kokemusten avulla siitä syystä, että työhyvinvointi liitetään usein arkiseen työn sujumiseen, työntekijän voimavaroihin ja työyhteisön toimivuuteen (Manka & Manka 2016, 75). Laaja-alaisten erityisopettajien subjektiivisia kokemuksia on ajankohtaista tarkastella, koska erityisesti laaja-alaisten erityisopettajien työhyvinvoinnista on vain vähän tutkimuksia.

Ihmisten hyvinvointia tarkasteltaessa on tärkeää kiinnittää huomiota hyvinvoinnin vaikutuksiin ja syihin (Allardt 1974, 33). Eri toimialoilla työskentelevistä työntekijöistä kolmannes (31 %) koki vuonna 2012 olevansa nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväinen (Järvensivu & Toivanen 2013, 54). Vuonna 2018 erityisopettajista suurin osa (94 %) arvosti asemaansa, heillä oli myönteiset suhteet työtovereihin (89 %) ja he olivat sitoutuneita alalleen (81 %) (Cancio, Larsen, Mathur, Estes & Johns 2018, 472).

Tulevaisuudessa työhyvinvoinnin kannalta ratkaiseviksi tekijöiksi nousevat innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus, koska pelkällä ahkeruudella ei enää selvitä työelämässä (Manka & Manka 2016, 69). Etenkin julkisella puolella työskentelevät naiset kokivat, etteivät saa tehtyä työtään riittävän hyvin (Järvensivu & Toivanen 2013, 52). Naisten osuus opettajista vuonna 2009 oli 66 % (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 197). Työntekijän kokemus siitä, ettei hän saa tehtyä työtään riittävän hyvin, kuormittaa häntä ja työn mielekkyys ja merkityksellisyys voivat kadota (Järvensivu & Toivanen 2013, 52).

Hyvinvointi sekoitetaan usein onnellisuuden kanssa keskenään, vaikka hyvinvointi on onnea pysyvämpi käsite. Periaatteessa aina, kun hyvinvoinnissa tapahtuu muutoksia, on niille ulkoisia ja erityisiä syitä. (Allardt 1976, 33.) Liian suuret haasteet työnteossa voivat heikentää työn myönteisyyden kokemuksia. Keskimäärin koulutusala on henkisesti muita aloja kuormittavampaa. Vuonna 2012 alalla työskentelevistä 39 % kokivat työnsä henkisesti melko tai hyvin raskittavaksi ja samana vuonna 11 % oli joutunut uhkailun kohteeksi ja 7 % fyysisen väkivallan kohteeksi. Erityisen yleistä henkisen ja fyysisen väkivallan kokemukset on havaittu olevan erityisopettajilla. (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 198.) Monet erityisopettajat käyttävät työssään päivittäin mukautuvia selviytymisstrategioita, joiden avulla he käsittelevät haastavia tilanteita (Cancio ym. 2018, 472). Mukautuvista selviytymisstrategioista käytän tässä tutkimuksessa nimitystä voimavarat.

Useimmiten tyytymättömyys omaan työhön liittyy ulkoisiin tekijöihin, kuten työkuormaan (Kumedzro 2018, 266). Enemmän kuin puolet erityisopettajista ilmoittivat työn turhauttavaksi (57 %) ja työn määrän häiritsevän sitä, kuinka hyvin he suorittavat työnsä (61 %). Lisäksi suurin osa koki itsensä väsyneeksi (78 %). (Cancio ym. 2018, 472.) Työ koulutusosalalla sisältää vaikeitakin vuorovaikutustilanteita, jotka saattavat selittää henkistä kuormittavuutta (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 200). Työn voimaannuttavia piirteitä vahvistamalla on mahdollista kehittää työhyvinvointia positiivisesti (Manka ym. 2007, 3).

3.2 Työyhteisö

Vuorovaikutus ympäristön ja yksilöllisten tekijöiden kesken on olennainen tekijä työhyvinvoinnissa (Manka & Manka 2016, 65). Heikko keskustelukulttuuri näkyy koulutyön arjessa selkkauksina ja erimielisyyksien syntymisenä (Aho 2011, 97). Siksi keskeisiksi työn voimavaroiksi koetaan hyvä työilmapiiri ja toimivat ihmissuhteet (Vartia 2013, 79). Toisen kunnioitus, ymmärtäminen ja arvostaminen, avoin keskustelu sekä yhteiset toimintatavat työyhteisössä ovat tekijöitä, joista työntekijä hyötyy ja jotka auttavat jaksamaan työssä (Aho 2011, 114).

Muutosten pyörteissä tarvitaan enemmän yhteisöllistä opettajuutta yksin tekemisen sijaan (Väljjarvi 2005, 105). Suomessa erityisopetus on muuttunut yhteisölliseksi opetuksiksi, mutta yhdessä työskentelemisen strategiat ja taidot voivat olla edelleen heikot, jolloin ne aiheuttavat enemmänkin jännitteitä työyhteisössä (Soini ym. 2019). Yhteisöllisissä työyhteisöissä työntekijät jakavat osaamistaan keskenään, työntekijät kuuntelevat toisiaan ja keskustelelevat avoimesti, jolloin asioita voidaan tarkastella eri näkökulmista. Monimutkaiset tilanteet ovat usein mielekkäämpää ratkaista työkavereiden kanssa. (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 18.) Ongelmien ratkaisemisessa korostuvat tärkeinä tekijöinä avoin keskustelu, opettajien keskinäinen yhteistyö ja toistensa kuuleminen (Väljjarvi 2005, 116).

Opettajien uupuminen on vahvasti tilanneriippuvaista, mihin sosiaalisilla tekijöillä on vaikutusta. Erityisopettajilla on suurempi riski olla saamatta tukea työkavereilta, koska tyypillisesti erityisopettajia pidetään opettajien ja oppilaiden välisten suhteiden asiantuntijoina ja muut opettajat pyytävät pikemminkin heiltä tukea kuin päinvastoin. (Soini ym. 2019.) Vuonna 2012 työtovereiden keskinäinen apu ja tuki koettiin varsin hyväksi, koska työntekijöistä 80 % ilmoitti saavansa erittäin paljon tai melko paljon apua ja tukea työkavereiltaan. Koettuun työkaverituen määrään ei vaikuttanut sukupuoli eikä sosioekonominen asema. (Vartia 2013, 80.) Yhteisöllisyys mahdollistaa myös sen, ettei kaikkien tarvitse osata kaikkea, vaan jokaisella työntekijällä voi olla omat vahvuusalueensa (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011,18).

3.3 Työntekijän vahvuudet ja voimavarat

Opettajat pitävät työstä johtuvaa väsymystä yhtenä korkeimmista stressin indikaattoreista (Cancio ym. 2018, 467). Erityisopettajien työn kuormitus ei ole kokemusten mukaan aina hallittavissa, vaan työ koetaan kuormittavana, mikä ennustaa erityisopettajien henkistä uupumista (Bettini ym. 2017, 251). Voimavarat ovat tekijöitä, jotka suojaavat stressiltä ja auttavat selviytymään haastavissa tilanteissa. Voimavarat voivat olla Mankan & Mankan (2016, 65) mukaan yksilöllisiä tai ympäristöstä juontuvia. Yksilöllisiä voimavaroja ovat terveys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot. Sosiaalinen tuki on ympäristöstä juontuva voimavara. (Manka & Manka 2016, 65-66.) Erityisopettajan kapasiteettia ja ammatillista kasvua myötävaikuttaa voimavaroja tukeva ympäristö (Cancio ym. 2018, 460).

Voimavarat ovat tilanneriippuvaisia ja muutettavissa (Manka & Manka 2016, 69). Voimavarojen avulla työntekijällä on keinoja selviytyä stressaavista tilanteista joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin (Manka & Manka 2016, 71), mikä vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin ja edistää työntekijän jaksamista työssä. Kielteisiä tunteita kohdataan työssä, mutta oleellista on se, että niitä osataan kohdata ja käsitellä rakentavasti (Manka & Manka 2016, 71). Yksilöllisten voimavarojen määrää työntekijä voi kasvattaa myönteisyydellä, koska myönteisyydellä on positiivinen vaikutus voimavaroihin (Manka & Manka 2016, 73).

Työhyvinvoinnin edistämiseksi on keskeistä kehittää työntekijöiden voimavaroja, joiden avulla työntekijä mukautuu kohtaamiinsa haasteisiin (Manka & Manka 2016, 65, 69). Voimavarojen avulla työntekijöillä on käytössä enemmän ongelmanratkaisukeinoja. Opettajien omilla voimavaroilla on vaikutus heidän terveyteen, hyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen (Cancio ym. 2018, 460).

Työn hallinnan tunteen koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin myönteisesti (Manka ym. 2007, 8). Työn hallintaa edistäviä tekijöitä ovat kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet (Kinnunen ym. 2005, 8). Näin ollen tärkeänä avaintekijänä erityisopettajien uupumuksen estämisessä on täydennyskoulutukset

sekä niiden mahdollistama ammatillinen kehitys (Langher ym. 2017, 137). Työntekijän vaatimusten mukaiseen osaamisen kehittämiseen oli panostettu koulutuslalla muita aloja yleisemmin. (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 198.) Todennäköisesti uupuneet erityisopettajat osallistuvat täydennyskoulutuksiin harvemmin kuin innostuneet ja motivoituneet erityisopettajat, jotka etsivät uusia ideoita opetukseen (Langher ym. 2017, 137).

3.4 Työn sisältö ja sujuminen

Työn vaatimukset joko mahdollistavat työntekijälle vireyttä ja mahdollisuuden oppia (Manka & Manka 2016, 65) tai vaihtoehtoisesti haastaa liikaa ja kuormittaa työntekijää. Työhyvinvoinnissa on keskeistä yksilön ominaisuudet ja osaaminen sekä näiden sopivuus työympäristön vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin (Manka & Manka 2016, 65). Työhyvinvoinnin suurimpina haasteina pidetään kiirettä ja henkistä rasittavuutta (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 8), jotka ovat valitettavasti lisääntyneet työelämässä viimeisten vuosien aikana.

Onnistuminen tulee usein hyvin tehdystä työstä. Työn merkityksellisyyden kokeminen koetaan työelämässä tärkeäksi. Yhä enemmän nuoret sukupolvet haluavat tehdä työtä, joka on itselleen merkityksellistä. Työn ollessa merkityksellistä se koetaan myös mielekkäämpänä. Mielekkyyteen ja merkityksellisyyteen liittyy kokemus siitä, että työntekijä pystyy tekemään työnsä riittävän hyvin. (Järvensivu & Toivanen 2013, 52.) Koulutuslalla työskentelevistä reilusti yli puolet (63 %) kokivat vuonna 2012 tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä päivittäin. Vuonna 2012 koulutuslalla työskentelevistä joka kolmas (34 %) oli myös erittäin tyytyväinen työhönsä. (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 198.)

Työssäolovuosien määrällä ei ole yhteyttä opettajien uupumiseen (Hartikka 2015, 42), mutta kokeneemmalla erityisopettajalla on usein paremmin tiedossa työn vastuu ja se, mitä häneltä erityisopettajana odotetaan, joten työ on sujuvampaa ja mielekkäämpää (Kumedzro 2018, 266). Usein tutkimuksessa nousee esille opettajan kokemus ja sen positiivinen vaikutus ammattitaitoon. Opettaja pystyy hyödyntämään kokemustaan ennakoidessaan tulevia tilanteita ja kohdattaessaan työssään vaikeita sosiaalisia ongelmia. (Aho 2011, 101,113.) Opettajan

työssä nopeasti tapahtuvat muutokset ympäristössä ja olosuhteissa koetaan tekijöiksi, jotka enemmänkin uhkaavat hyvinvointia ja jaksamista sen sijaan, että ne sisältäisivät uusia mahdollisuuksia (Väljærvi 2005, 106).

Yhä useammin työn vaatimukset muuttuvat uudistusten ja muutosten myötä, joten työhyvinvoinnin edistämisen kannalta keskeiseen rooliin nousevat työntekijöiden tiedon ja kokemusten käyttäminen sekä työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin päätöksen teossa (Elo & Feldt 2005, 313). Mahdollisimman monipuolinen työ sekä mahdollisuus voida oppia ja vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin ovat tekijöitä, jotka tukevat työhyvinvointia sen lisäksi, että työn vaatimusten pitäisi olla kohtuulliset (Manka & Manka 2016, 69, 76).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella laaja-alaisten erityisopettajien subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään tarkastelemaan, miten laaja-alaiset erityisopettajat kokevat työyhteisön merkityksen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tavoitteena on myös selvittää, mitkä tekijät työyhteisössä vahvistavat ja mitkä haastavat työhyvinvointia.

Toisen tutkimuskysymyksen tavoitteena on selvittää, miten laaja-alaisten erityisopettajien omat vahvuudet ja voimavarat edistävät työhyvinvointia, millaisia voimavaroja heillä on ja millaisia voimavaroja he kokevat tarvitsevänsä. Lisäksi tarkastellaan, mitkä asiat edistävät ja mitkä heikentävät heidän voimavarojaan.

Kolmannen tutkimuskysymyksen avulla pyritään tarkastelemaan työn sisällön merkitystä laaja-alaisten erityisopettajien työhyvinvointiin. Tavoitteena on tarkastella, mitkä asiat työssä ja työn sisällöissä tukevat ja mitkä kuormittavat laaja-alaisia erityisopettajia.

Tutkimustani ohjaavat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Miten laaja-alaiset erityisopettajat kuvaavat työyhteisön merkitystä työhyvinvointiin?
2. Miten laaja-alaisen erityisopettajan omat vahvuudet ja voimavarat näkyvät työhyvinvoinnissa?
3. Millaisilla tekijöillä työn sisällössä on merkitystä laaja-alaisten erityisopettajien työhyvinvointiin?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimukseen osallistujat

Valitsin tutkimukselleni kvalitatiivisen lähestymistavan, koska tutkimukseni lähtökohtana oli kuvata todellista elämää (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2013, 161) eli laaja-alaisten erityisopettajien subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista. Tutkimukseen osallistujat valikoituivat verkkokyselyyni ammattinsa perusteella, jotta tutkittavat olivat tutkimuksen aiheen kannalta sopivia vastaamaan kyselyyn. Tutkimukseni lähestymistavan kannalta oli tärkeää, että tutkittavilla oli kokemusta tutkimuksen aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tavoitteeni oli ymmärtää tutkimuskohdetta ja kuvata ilmiötä, joten aineistoni koko määräytyi siihen perustuen (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 181) siten, että tutkimukseni muodostui 11:n laaja-alaisen erityisopettajan omakohtaisesta kokemuksesta. Kyselyyn vastasi laaja-alaisia erityisopettajia jokaisesta vastaajaryhmästä (taulukko 1). Näin sain riittävän kattavan otoksen tutkimukselleni.

TAULUKKO 1. Vastausten jakautuminen vastaajaryhmien mukaan (N=11)

Tutkimukseen osallistujat	Kyselyvastaukset
Alakoulun laaja-alaiset erityisopettajat	6
Yläkoulun laaja-alaiset erityisopettajat	4
Yhtenäiskoulun laaja-alaiset erityisopettajat	1
Yhteensä	11

Verkkokyselyyn oli mahdollisuus vastata kaikkiaan 48:n alakoulun, seitsemän yläkoulun ja kuuden yhtenäiskoulun laaja-alaisella erityisopettajalla. Alakoulujen laaja-alaisten erityisopettajien vastauksia oli eniten, mutta koulujen määrän huomioiden alakoulujen laaja-alaiset erityisopettajat vastasivat kyselyyn heikointen (13 %). Yhtenäiskoulujen laaja-alaiset erityisopettajat vastasivat kyselyyn (17 %) enemmän kuin alakoulun laaja-alaiset erityisopettajat. Innokkaimmin kyselyyn vastasivat yläkoulujen laaja-alaiset erityisopettajat, joista yli puolet (57 %) vastasi kyselyyn.

5.2 Aineiston keruu

Tavoittelin vastauksia neljästä eri kaupungista, joiden asukasluvut olivat 14 000 – 70 000 välillä. Kaupungeissa oli eri kokoisia kouluja noin 30 oppilaan pienistä haja-asutusalueen kouluista isoihin lähes 600 oppilaan keskustan kouluihin. Tämä näkyi vastauksissa siten, että pienin ilmoitettu koulu oli 45 oppilaan koulu ja suurimmassa ilmoitetussa koulussa oli 350 oppilasta. Tutkittavat työskentelivät näissä kaupungeissa laaja-alaisina erityisopettajina.

Lähestyin tutkittavia laadullisella kyselylomakkeella, koska kyselytutkimus oli tehokas vaihtoehto kerätä kattava tutkimusaineisto sen nopeuden, vaihtavuuden ja kustannustehokkuuden takia (Valli 2018). Toteutin kyselyn verkkokyselynä Google Forms -järjestelmän kautta. Tutkittavat saivat kutsun verkkokyselyyn sähköpostitse enkä ottanut heihin etukäteen yhteyttä.

Jaoin kyselyn kysymykset teemoihin siten, että rajasin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä kolme työhyvinvointiin useimmiten liitettyä pääteemaa. Kyselyn teemojen avulla tutkittavat tarkastelivat työyhteisöä, työntekijän omia vahvuuksia ja voimavaroja sekä työn sisältöä ja sujumista. Teemoihin jaottelu mahdollisti sen, että kyselylomake (liite 1) eteni selkeämmin alusta loppuun. Lisäksi tutkittavat näkivät kaikki kyseisen teeman kysymykset yhtä aikaa näytöllä, minkä ansiosta kokonaisuuden hahmottaminen oli tutkittaville helpompaa. (Valli & Perkkilä 2018.) Tutkittavat eivät myöskään toistaneet samoja asioita, koska he näkivät, mitä olivat vastanneet muihin saman teeman kysymyksiin. Jokaisen teeman loppuksi oli ”onko sinulla vielä muuta, mitä haluaisit kertoa” -kysymykset, joihin puolet tutkittavista vastasi. Vastauksissa tutkittavat kertoivat tutkittavasta aiheesta huomioon otettavia asioita, jotka eivät muissa kohdissa tullut esille.

Vastauksista en voinut päätellä, ketkä tutkittavista vastasivat kyselyyn, koska kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti. Tutkimukseni onnistumisen kannalta anonymiteetti oli tärkeää mahdollistaa tutkittaville (Valli & Perkkilä 2018), koska nimettömänä tutkittavat voivat avoimemmin kertoa myös mahdollisista työhyvinvoinnin haasteista.

Tutkimustyyppinä verkkokyselynä järjestettävässä kyselytutkimuksessa oli myös heikkouksia, jotka minun piti huomioida tutkimuksen eri vaiheissa.

Ensinnäkin verkkokyselyssä oli vaikea kontrolloida värinymmärryksiä (Hirsijärvi ym. 2009, 195), joten kyselyä laatiessani huomioin värinymmärrysten kontrolloinnin siten, että kirjoitin kyselyn alkuun, mitä tarkoitin kyselyssä ilmenevillä käsitteillä; työhyvinvointi, työn sisältö ja voimavarat. Lisäksi esitեսin kyselyn kahdella opettajalla ennen kuin lähetin kyselyä tutkittaville. Lähetin esitեսtaajille linkin kyselyyn sähköpostitse samalla tavalla kuin lähetin kyselyn tutkittaville. Pyysin esitեսtaajia antamaan palautetta kyselyn selkeydestä, ymmärrettävyydestä ja pituudesta. Pyysin heitä myös ottamaan ylös kyselyyn vastaamiseen kuluneen ajan, jonka keskiarvoon perustui aika-arvioni kyselyn kestosta. Poistin esitեսtaajien vastaukset järjestelmästä ennen kuin lähetin kyselyn tutkittaville.

Kyselyn visualisoin kohtuudella siten, että se näytti selkeältä ja miellyttävältä. Kyselylomake täytyi rakentaa yksiselitteiseksi eikä kysymykset saaneet olla epämääräisiä eikä johdattelevia (Valli 2018), joten kirjoitin kyselyn kysymykset selkeästi ja yksinkertaisesti, jotta ne olivat helposti ymmärrettävissä. Kyselyssä oli pääasiassa avoimia kysymyksiä, joiden avulla tutkittavat saivat ilmaista itseään omin sanoin ja kertoa, mikä oli keskeistä ja tärkeää heidän mielestään (Hirsijärvi ym. 2009, 201) ja avoimiin kysymyksiin vastaamalla tutkittavien mielipide tuli perusteellisesti selville (Valli 2018). Taustakysymykset olivat ainoastaan monivalintakysymyksiä, joista tutkittava ei voinut valita kuin yhden vaihtoehdon. Taustakysymyksinä kysyin ammattia, työkokemuksen määrää vuosina, koulun kokoa ja työskentelikö tutkittava alakoulussa, yläkoulussa vai yhtenäiskoulussa.

Pääsääntöisesti laadullisen tutkimuksen aineisto on kooltaan pieni ja tutkittavien määrä on vähäisempi verrattuna määrälliseen tutkimukseen (Tuomi & Sarajärvi 2018). Lähetin kyselyn kuitenkin melko suurelle joukolle siitä syystä, että huomioin kyselytutkimuksessani kadon eli vastaamattomuuden, joka on kyselytutkimuksen suurin ongelma (Hirsijärvi ym. 2009, 196). Parantaakseni vastausprosenttia muistutin kyselyyn vastaamisesta lähettämällä sähköpostiviestin tutkittaville (Valli 2018) seuraavana päivänä kyselyn umpeutumisesta samalla jakelulla, jolla lähetin ensimmäisen viestin. Anonyymien vastausten perusteella en tiennyt, ketkä olivat jo vastanneet kyselyyn ja ketkä eivät, joten

myös ne, jotka olivat jo vastanneet kyselyyn, saivat muistutusviestin. Tästä syystä kiitin muistutusviestissä heitä, jotka olivat jo vastanneet kyselyyn.

Kyselyvastauksia keräsin kuukauden ajan ja vastauksia saapui tasaisesti viimeisiin päiviin asti. Vastaamattomuus nousi suuremmaksi kuin olin etukäteen ajatellut. Vastaamattomuudesta ei kuitenkaan koitunut ongelmia, koska kaikki saamani vastaukset olivat runsassanaisia eikä tutkimukseni tarkoitus ollut pyrkiä yleistykseen (Tuomi & Sarajärvi 2018).

5.3 Aineiston analyysi

Analysoin aineistoa sisällönanalyysillä, joka on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysin avulla aineisto voidaan analysoida systemaattisesti. Sisällönanalyysin menetelmiä apuna käyttäen pyrin kuvaamaan aineiston sisältöä tiiviisti, selkeästi ja informatiivisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Analyysissä huomion myös, millainen merkitys teorialla oli analyysini edetessä. Laadullinen analyysi on kyseenalaista jakaa pelkästään kahtia induktiiviseen eli aineistolähtöiseen analyysiin ja deduktiiviseen eli teorialähtöiseen analyysiin. Analysoin aineiston teoriaohjaavan analyysin avulla, jossa yhdistyvät aineistolähtöisyyden ja teorian hyödyntäminen. Näin ollen tutkimukseni eteni teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin, jossa analyysi pohjautui aineistoon ja aikaisempi tieto toimi apunani analyysin edetessä ja raportoinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aineiston analyysin aloitin pian ensimmäisten kyselyvastausten saapumisen jälkeen ensin silmäilemällä aineistoa ja pian sen jälkeen luin aineistoa useita kertoja läpi. Tällä tavalla minulla oli riittävästi aikaa perehtyä kerättyyn aineistoon. Tässä vaiheessa aineistonkeruuta tutkimuskysymykseni vielä täsmentyivät. Tutkimuskysymysten täsmentyminen aineistonkeruun aikana on hyväksyttävää. Tärkeintä on, että tutkimuskysymykset ja aineisto vastaavat toisiaan. (Moilanen & Rähä 2018.)

Kun olin saanut kerättyä aineiston, tulostin kyselyvastaukset. Nidoin jokaisen vastaajan vastaukset yhteen ja merkitsin vastaajille tunnistetiedot (opettaja 1, opettaja 2, opettaja 3...). Tällä tavalla minun oli miellyttävämpi perehtyä

aineistoon ja pystyin tarvittaessa palaamaan tiettyyn kohtaan aineistoa. Luke-malla aineistoa aineistosta tuli minulle koko ajan tutumpaa. Lukiessani aineis-toa minun täytyi kiinnittää huomiota siihen, mitkä asiat kuuluvat tutkimukseni piiriin ja mitkä sen sijaan eivät olleet olennaisia tutkimukseni kannalta (Laine 2018).

Tässä vaiheessa aineistoa oli jo sen verran paljon, että kirjoitin itselleni muistiin paperiarkille tutkimustehtävän sekä kaikki kolme tutkimuskysymystä. Näin pystyin tarvittaessa vilkaisemaan arkkia ja palauttamaan tutkimustehtä-vän ja tutkimuskysymykset selkeästi mieleeni, mikä auttoi kiinnittämään ai-neistossa huomiota tutkimukseni kannalta olennaisiin asioihin. Kirjoitin tutki-muskysymykset eri värisillä tusseilla siten, että tutkimuskysymyksen yksi kir-joitin punaisella, tutkimuskysymyksen kaksi sinisellä ja tutkimuskysymyksen kolme vihreällä.

Kun aineisto oli tullut minulle tutuksi, aloin hajottaa aineistoa osiin ensin pelkistämällä eli redusoimalla aineistoa (Tuomi & Sarajärvi 2018). Aloitin pel-kistämisen etenemällä aineistoa tutkimuskysymys kerrallaan eli ensin alleviiva-sin aineistosta punaisella kaikki tutkimuskysymykseen yksi liittyvät ilmaisut, seuraavaksi sinisellä kaikki tutkimuskysymykseen kaksi liittyvät ilmaisut ja lopuksi vihreällä tutkimuskysymykseen kolme liittyvät ilmaisut.

Kokosin vastaajien alkuperäisilmaukset uudeksi ”pelkistäminen” ni-miseksi Word -tiedostoksi. Listasin kaikki alkuperäisilmaisut samaan tiedos-toon, mutta erottelin vastaajat otsikoimalla jokaisen vastaajan vastaukset (opet-taja 1, opettaja 2, opettaja 3...). Jokaisen otsikon alle kokosin kyseisen opettajan alkuperäisilmaisut eri väreillä. Merkitsin jokaisen ilmauksen eteen lisäksi plus-san (+) tai miinuksella (-) siten, että plussalla merkitsin kaikki työhyvinvointia edistävät asiat ja miinuksella työhyvinvointia heikentävät asiat. Kun olin lis-tannut kaikki tutkimukseni kannalta merkittävät alkuperäisilmaisut ja karsinut aineistosta pois kaiken tutkimukseni kannalta epäolennaisen (Tuomi & Sarajär-vi 2018), tulostin aineiston. Alkuperäisilmauksia kertyi tutkimuskysymykseen yksi 43, tutkimuskysymyksen kaksi 35 ja tutkimuskysymykseen kolme kaikkiaan 42.

Tässä vaiheessa aloin pelkistämään ilmaisia. Kokosin pelkistetyt ilmaiset (Tuomi & Sarajärvi 2018) uudeksi "redusointi" nimiseksi Word -tiedostoksi. Kokosin pelkistetyt ilmaiset tutkimuskysymyskohtaisesti. Tein jokaista tutkimuskysymystä kohden kaksi erillistä taulukkoa. Toiseen taulukkoon listasin ilmaiset, jotka olivat työhyvinvointia edistäviä ja toiseen listasin työhyvinvointia heikentäviä ilmaisia. Etenin tutkimuskysymys kerrallaan. Taulukon vasempaan sarakkeeseen kopioin alkuperäisilmaiset "pelkistäminen" -tiedostosta. Pidin tunnistetiedon tässäkin tiedostossa näkyvillä (opettaja 1, opettaja 2, opettaja 3...) kirjoittamalla sen sulkuihin alkuperäisilmaistujen perään. Kirjoitin jokaisen alkuperäisilmaistun kohdalle sitä vastaavan pelkistetyn ilmaistun (taulukko 1). Tulostetun version avulla pystyin tarkemmin seuraamaan, ettei yksikään alkuperäisilmaistu jäänyt välistä.

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston redusoinnista.

ALKUPERÄISILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS
Työkaverit kuuntelee ja kysyy, voisiko tehdä jotain. (opettaja 6)	Työkaverit kuuntelevat
Muiden opettajien tuki. Muut opettajat mieluusti neuvovat minua ja antavat tukea. (opettaja 7)	Muilta opettajilta saatu tuki

Seuraavaksi ryhmittelin eli klusteroin aineiston, jonka avulla luodaan alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Etenin kohta kohdalta etsien aineistosta samaa ilmiötä kuvaavia käsitteitä. Ryhmittelin käsitteet taulukkoon samansisältöisyyden mukaan ja muodostin alaluokkia (taulukko 2). (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Etenin tällä tavalla tutkimuskysymys kerrallaan. Luokittelun tarkoituksena on tiivistää aineisto (Tuomi & Sarajärvi 2018).

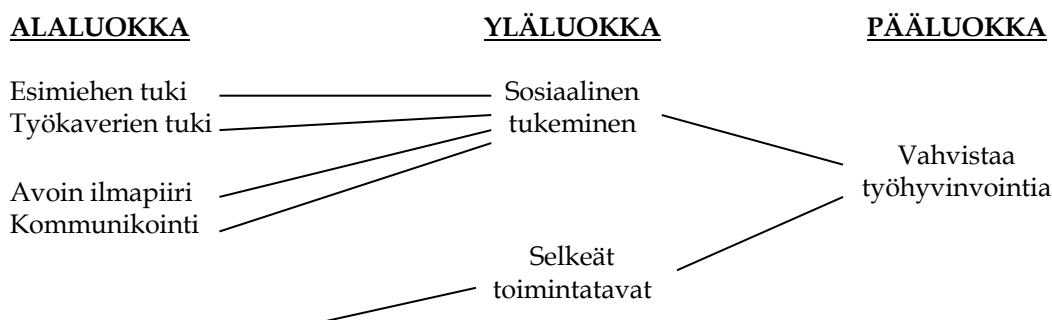
TAULUKKO 2. Esimerkki alaluokan "Työkaverien tuki" muodostamisesta eli klusteroinnista.

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA
Työkaverit kuuntelevat	

Muilta opettajilta saatu tuki

Tutkimuskysymykseen yksi sain yhteensä yhdeksän alaluokkaa, tutkimuskysymykseen kaksi yhteensä kymmenen alaluokkaa ja samoin tutkimuskysymykseen kolme yhteensä kymmenen alaluokkaa. Alaluokkien avulla ryhmittelin käsitteet ja nimesin alaluokat luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokkien muodostamisessa tutkija ryhmittelee käsitteet oman tulkintansa mukaan, joten luokkien muodostaminen on analyysin kriittinen vaihe (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Klusteroinnin jälkeen aloin käsitteellistää aineistoa muodostamalla teoreettisia käsitteitä eli abstrahoin aineiston (Tuomi & Sarajärvi 2018). Kokosin uuden ”abstrahointi” nimisen Word -tiedoston taulukkoon muodostamani alaluokat. Samansisältöisiä alaluokkia yhdistämällä muodostin yläluokkia (kuvio 2). Muodostin tutkimuskysymykseen yksi neljä yläluokkaa, tutkimuskysymykseen kaksi muodostin myös neljä yläluokkaa ja tutkimuskysymykseen kolme muodostin viisi yläluokkaa. Nimesin yläluokat niiden sisältöä kuvaavilla nimillä. Abstrahoinnin avulla on tarkoitus edetä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018.)



KUVIO 2. Esimerkki tutkimuskysymykseen 1 vastaamisesta.

Tämän jälkeen yläluokkia yhdistämällä muodostin pääluokkia (kuvio 2). Pääluokkia muodostui jokaista tutkimuskysymystä kohden kaksi. Pääluokat nimesin aineistosta nousevan ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018). Lopuksi muodostin pääluokista yhdistäviä luokkia (liite 3). Tällä tavalla kokosin aineiston uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajärvi 2018). Olen tulkinnut aineistoa sisällönanalyysin menetelmin ja pyrkinyt ymmärtämään työhyvinvointia laaja-alaisten erityisopettajien näkökulmasta.

5.4 Eettiset ratkaisut

Ennen kuin lähetin tutkittaville linkkiä verkkokyselyyn pyysin kaupunkien tutkimusluvista vastaavilta henkilöiltä tutkimusluvan, joka on välttämätön ennen kuin voin lähestyä tutkittavia kyselyllä. Tutkimuslupaa pyysin jokaisesta kaupungista sähköpostitse ja luvat myös myönnettiin minulle sähköpostitse.

Kyselykutsun lähetin tutkittaville sähköpostilla lukuun ottamatta yhtä kaupunkia, jonne lähetin kyselykutsun tutkimusluvasta vastaavalle henkilölle, joka sanoi välittävänsä kutsun tutkittaville. Sain tutkimusluvista vastaavilta henkilöiltä nimilistoja, joissa oli laaja-alaisten erityisopettajien sähköpostiosoitteet. Nämä nimilistat säilytin sähköpostissa salasanalla suojattuna.

Sähköpostiviestissä (liite 2) informoin tutkittavia kyselystä, pyysin heitä vastaamaan kyselyyn ja loppuun lisäsin linkin verkkokyselyyn. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkittavilla oli oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen ja osallistuttuaankin tutkittava sai halutessaan keskeyttää osallistumisen, milloin vain ilman syytä. Vastaamalla verkkokyselyyn tutkitta-

va vahvasti osallistumisen tutkimukseen ja suostui vapaaehtoisesti tutkittavaksi. Kerroin tutkittaville näistä yksityiskohdista sähköpostin liitteenä lähetetyssä tiedotteessa.

Verkkokyselyn vastaukset tulivat vain minun käsiteltäväksi. Säilytin aineistoa turvallisesti salasanalla siten, ettei aineistoon ollut missään tutkimuksen vaiheessa ulkopuolisilla pääsyä. Säilytin myös tulosteet kotona turvallisesti niin, ettei niitäkään ulkopuoliset nähneet. Poistin raportista kaikki mahdolliset tunnistetiedot, joita vastaajat toivat vastauksissaan esille. Tässä tutkimuksessa koulut, kaupungit tai henkilöt eivät ole tunnistettavissa. Tiedotteessa kerrottiin myös, miten tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

6 LÖYDÖT

6.1 Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin

6.1.1 ”On ihanaa lähteä töihin, jossa viihtyy”

Sosiaalinen tukeminen. Kyselyyn vastanneet laaja-alaiset erityisopettajat pitivät työyhteisöstä saatua sosiaalista tukea työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan tässä yhteydessä esimieheltä ja työkavereilta saatua tukea ja ymmärrystä, työyhteisön avointa ilmapiiriä sekä työkavereiden keskinäistä kommunikointia. Ymmärtävä ja tukea antava esimies koettiin yhtenä työhyvinvoinnin vahvistavana tekijänä. *Kun saan esimieheltäni runsaasti ymmärrystä ja tukea (opettaja 10).*

Vastauksissa tuli esille, että työkavereilta saatu tuki koettiin merkittävänä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Etenkin ammattitaitoisilta ja innostavilta työkavereilta saatu tuki innosti laaja-alaisia erityisopettajia työssään ja siten tuella oli myönteinen merkitys koettuun työhyvinvointiin. Saatu tuki oli moniammatillista, työkaverin kuuntelemista ja kuulemista. *Hyvät suhteet luokanopettajiin ja se, että meillä on hyöä moniammatillinen tiimi. (opettaja 2)*

Laaja-alaiset erityisopettajat toivoivat saavansa sosiaalista tukea eniten silloin, kun he kohtasivat työssään haastavia tilanteita tai selvittivät haastavia asi-

oita. Monet laaja-alaisista erityisopettajista koki saavansa tukea työkavereiltaan haastavissa tilanteissa. Haastavissa tilanteissa koettu tuki oli sitä, että työkaverit kuuntelivat ja tarvittaessa auttoivat. *Haastavissa tilanteissa työkaverit kuuntelee ja kysyy, voisiko tehdä jotain. (opettaja 6)* Laaja-alaiset erityisopettajat kertoivat saavansa haastavissa tilanteissa tuen lisäksi neuvoja työkavereiltaan. *Muut opettajat mieluusti neuvovat minua ja antavat tukea. (opettaja 7)*

Laaja-alaisten erityisopettajien mukaan työyhteisön hyvällä ilmapiirillä oli myönteinen merkitys työhyvinvointiin. Hyvää ilmapiiriä edisti yhteisymmärrys kollegoiden välillä. *Se, kun olemme kollegoideni kanssa samoilla linjoilla. (opettaja 10)* Työyhteisön hyvään ilmapiiriin yhdistettiin myös nauru, huumori ja avoin ilmapiiri, jolla tarkoitettiin sitä, että työkavereille oli mahdollista kertoa avoimesti huolistaan sekä tunne siitä, että tulee ymmärretyksi. *Pystyn puhumaan asioista ja koen tulevani ymmärretyksi. (opettaja 7)* Saadakseen ymmärrystä, asioista täytyy kuitenkin puhua ääneen.

Jos asiasta sanoo, saa ymmärrystä, moni asia muuten kaadetaan niskaan esim. kaikki huolet, murheet, psykologin ja kuraattorin asiat. Moni myös kuuntelee ja kommenttina ettei itse pystyisi eikä haluaisi tms. (mietinnässä oma rooli, sillä em. asiat on hyvin tuttuja lastensuojelutyöni huomioiden ja kollegoiden tietäessä työtaustani, niin on helppo purkaa minulle... vaikka ei toimenkuvaani kuulukaan. Onko tämä osin oma "moka"?) (opettaja 11)

Kommunikointi työkavereiden kanssa mahdollisti huolien jakamisen. *Pienehkö koulu ja käytännössä kaikki opettavat kaikkia, joten huolia saa jakaa. (opettaja 8)* Laaja-alaisten erityisopettajien vastauksista tuli esille se, että he haluavat pohtia asioita työkavereiden kanssa ja toivovat tätä piirrettä myös työkavereilta. *Valmius yhdessä päihkäämiseen. (opettaja 3)* Työyhteisössä jaettu osaaminen koettiin kannustavana. *Toimiva työyhteisö voi olla kantava voima, vaikka itse ei kaikkea osaisikaan yms. (opettaja 11)* Työyhteisöllä on merkitystä myös työssä viihtymiseen. *On ihaana lähteä töihin, jossa viihtyy. (opettaja 3)*

Selkeät toimintatavat. Vastauksissa tuli esille selkeät toimintatavat ja niiden olennainen merkitys työyhteisön arjessa. Kun kaikille työntekijöille on samat säännöt ja yhtenäiset tavoitteet, jokainen tietää työyhteisössä, mitkä asiat kuuluvat kenenkin hoidettavaksi. *Sovituista asioista pidetään kiinni, vain minulle kuuluvat "murheet" minulle. (opettaja 11)* Eräs laaja-alainen erityisopettaja toi esil-

le työnohjauksen, joka tulisi mahdollistaa erityisopettajille. *Erityisopettajat ovat erityistyöntekijöitä, joilla pitäisi automaattisesti olla työnohjausta työnantajan toimesta. (opettaja 9)* Kun työntekijöillä on selkeästi tiedossa työyhteisön käytänteet ja yhteiset tavoitteet, on työyhteisössä arki selkeämpää ja työntekijöillä mahdollista löytää ”yhteinen sävel”.

6.1.2 ”Huono työilmapiiri kuormittaa henkisesti”

Yhteisöllisyyden puute. Kyselyyn vastanneet laaja-alaiset erityisopettajat toivoivat, että työyhteisö olisi yhteisöllinen. Laaja-alaiset erityisopettajat kuitenkin kokivat työyhteisöissään puutetta työkavereiden kanssa vietetystä yhteisestä ajasta. *Kiire. Joskus voi olla vaikea ehtiä istua alas ja vaihtaa kuulumisia rennoissa merkeissä. Muistakin huomaa, että kiire on välillä kova. (opettaja 7)* Yhteisen ajan vähyys heikensi koettua yhteisöllisyyden tunnetta, mikä koettiin heikentävän työhyvinvointia.

Ongelmat työyhteisössä. Laaja-alaiset erityisopettajat kertoivat vastauksissaan työyhteisöissään kokemistaan ongelmista. Ongelmat koettiin heikentävän työhyvinvointia. Vastauksista tuli esille, että koettuja ongelmia olivat epäkunnioittava käyttäytyminen, välinpitämättömyys sekä tyytymättömyys johtamiseen.

Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat jaksavan työssään paremmin, kun heidän työtään arvostettiin. Vastauksissa kuitenkin ilmeni, että laaja-alaiset erityisopettajat kokivat epäkunnioittavaa käyttäytymistä ammattiaan kohtaan. *Toisten opettajien toiminnallaan osoittama tietynlainen epäkunnioitus; pitävät omaa työtään tärkeämpänä ja saattavat perua oppilaan erityisopetuksen varaamalla näille tunneille esityksiä, uintireissuja ym. (opettaja 6)* Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat, etteivät he saaneet kunnioitusta työlleen. *Haluaisin työkavereilta enemmän kunnioitusta. (opettaja 6)* Lisäksi heidän työtään ei arvostettu. *Erityisopettajan arvostuksen puute koulussa. (opettaja 10)*

Epäkunnioittava käyttäytyminen näkyi arjessa myös toisten huomiotta jättämisenä. *Kaikki eivät tervehdi toisiaan eivätkä ole näkevinään. (opettaja 9)* Laaja-alaiset erityisopettajat myös kertoivat haluavansa työyhteisöltä myönteisempää

asennetta haastaviin tilanteisiin. *Haluaisin työyhteisöltä myönteistä asennetta haastaviin tilanteisiin. (opettaja 2)*

Muiden työntekijöiden työmotivaatiolla on vastausten mukaan merkitystä koko työyhteisöön. Välinpitämättömyys ja työkavereiden motivaation puute työtä kohtaan koettiin kuormittavan koko työyhteisöä. Välinpitämättömyys työtä kohtaan ilmeni vastausten mukaan ammattitaidottomuutena. *Jos osalta puuttuu työskentelystä jo motivaatio ja tekemisen palo. (opettaja 3)* Työyhteisön työilmapiiriä heikentävillä tekijöillä on merkitystä myös laaja-alaisten erityisopettajien työhyvinvointiin. *Huono työilmapiiri laskee työviihtyvyyttä ja -motivaatiota sekä kuormittaa henkisesti (opettaja 9)*

Vastauksissa tuli esille laaja-alaisten erityisopettajien tyytymättömyys johtamiseen. Tyytymättömyyteen vaikuttivat johdon epävarmuus ja vaihtuvat keskeiset viranhaltijat hallinnossa, rehtorin epätasa-arvoinen kohtelu sekä johdolta saatavan riittävän tuen puute. *Haluaisin johdolta enemmän tukea. (opettaja 4)* Huono johtaminen ilmeni etenkin niissä tilanteissa, kun työssä kohdattiin vaikeita asioita. *Huono johtaminen: valehtelu, kähmintä, asioista ei puhuta, ainakaan niistä vaikeista. (opettaja 9)* Eräs laaja-alainen erityisopettaja koki, ettei hänen resurssiaan käytetty riittävästi.

6.2 Omien vahvuuksien ja voimavarojen merkitys työhyvinvointiin

6.2.1 ”Vahvuuksien hyödyntäminen on tärkeää”

Positiivinen toiminta. Laaja-alaisten erityisopettajien vastauksista tuli esille, että vapaa-ajalla tapahtuvalla toiminnalla on merkitystä työhyvinvointiin. Vapaa-ajalla tapahtuvalla itselle merkityksellisellä toiminnalla oli mahdollista edistää omia voimavaroja, jolloin työssäkin koettiin jaksavan paremmin. Vapaa-ajalla tapahtuvan toiminnan tulisi olla mielekästä. Mielekkääseen tekemiseen yhdistettiin rentoutuminen, harrastukset ja ystävät. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että laaja-alaisen erityisopettajan tulisi osata nollata ajatuksiaan. *Asioiden nollaamisen taitoa. (opettaja 11)*

Myönteinen asenne. Mielenkiinto työtä kohtaan koettiin tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kun työ koettiin kiinnostavana, sitä oli mielekästä tehdä ja siihen kytkeytyviin asioihin käytettiin mielellään myös vapaa-aikaa. *Olen myös kiinnostunut ottamaan selvää asioista, joista en vielä tiedä. Käytänkin tiedonkeruuseen mieluusti vapaa-aikaani, jolloin minulla on enemmän eväitä työssä. (opettaja 7)*

Työstä saatu positiivinen palaute edisti työn myönteisyyden kokemusta. Myönteisyyden kokemuksen lisäksi työn tulisi tuntua mukavalta. Laaja-alaisten erityisopettajien myönteinen asenne työtä kohtaan edisti työhyvinvointia. Työstä saadulla positiivisella palautteella ja onnistumisen kokemuksilla oli edistävä merkitys laaja-alaisten erityisopettajien työhyvinvointiin.

Ongelmanratkaisutaitojen merkitys korostui vastauksissa. Laaja-alaisten erityisopettajien kokemusten mukaan omien voimavarojen edistämisen kannalta on tärkeää ratkaista ongelmat ja haastavat tilanteet ajallaan sekä mennä asioissa eteenpäin. Ratkaisukeskeisellä ongelmanratkaisulla ja positiivisella asenteella koettiin olevan apua ongelmien ratkaisemisessa. Laaja-alaisella erityisopettajalla tulisi olla myös rohkeutta kohdata vaikeitakin tilanteita. Mahdollisuus valmistautua etukäteen haastaviin tapaamisiin koettiin hyödylliseksi. *Aikaa valmistautua ennakolta haastaviksi tarkoitettuihin tapaamisiin. (opettaja 9)*

Työn hallinnan tunne koettiin olevan merkityksellinen työhyvinvoinnin kannalta. *Se, että saan pääasiassa itse päättää, millaisilla metodeilla jotakin asiaa opettan ja pystyn vaikuttamaan siihen, milloin joitakin asioita teen. (opettaja 7)* Laaja-alaisten erityisopettajien mielestä on tärkeää ymmärtää toisten asemaa ja tilannetta. *Ymmärrystä toisten asemasta/tilanteesta ja siitä, että asiat eivät kohdistu minuun vaan tilanteeseen. (opettaja 11)* Laaja-alaisilla erityisopettajilla tulisi olla kyky sietää stressiä ja mukautua jatkuvasti muuttuviin tilanteisiin.

Ammattitaito. Vastauksista tuli esille, että kouluttautuminen ja kokemuksen tuoma osaaminen koettiin tukevan laaja-alaisen erityisopettajan omia voimavaroja. Täydennyskoulutusten mahdollistaman ajantasaisen tiedon avulla laaja-alaisilla erityisopettajilla oli uudet tavat toteuttaa työtä, mikä lisäsi mielenkiintoa toteuttaa työtä. Täydennyskoulutusten lisäksi psykologian opinnot

koettiin hyödyllisiksi laaja-alaisen erityisopettajan työn kannalta. *Psykologian opinnoista olisi apua. (opettaja 10)*

Useammalla laaja-alaisilla erityisopettajilla oli jokin aiempi ammatti. Useampi vastaajista oli toiminut ensin luokan- tai aineenopettajana ennen koulutautumista laaja-alaiseksi erityisopettajaksi. Vastaajissa oli myös lastensuojelutyössä ollut sekä eräs erityislasten kanssa toiminut, joka ei aikaisempaa ammatiaan kuitenkaan tarkemmin kertonut. *Oma taustani on antanut eväitä toimia erityislasten kanssa, joten en hätkähdä vähästä ja pyrin aina ymmärtämään oppilaiden mielialoja. (opettaja 7)* Vastausten mukaan aiemmasta työstä saatu kokemus on tuonut osaamista lasten parissa työskentelyyn, ryhmän hallintaan sekä erilaisen asioiden läpikäymiseen.

Laaja-alaiset erityisopettajat kertoivat vastauksissaan hyödyntävänsä työssään omia vahvuuksiaan. *Nuorten kanssa tekeminen ja kun saan hyödyntää omia vahvuuksiani. (opettaja 11)* Vahvuuksia, joista koettiin olevan hyötyä laaja-alaisen erityisopettajan monipuolisessa työssä, olivat taito motivoida toisia, rauhallinen ja ymmärtäväinen luonne sekä taito hallita ajankäyttöä. *Olen kärsivällinen ja ymmärtäväinen oppilaiden suhteen. Lisäksi hyöä stressinsietokyky ja joustokyky ovat tärkeitä tässä työssä. (opettaja 7)* Laaja-alaisen erityisopettajien tulisi myös osata asettua toisen asemaan, jotta voi ymmärtää mahdollisimman monia näkökulmia.

Omien voimavarojen tunnistaminen oli merkittävä taito laaja-alaisen erityisopettajan oman jaksamisen kannalta. *Vahvuuksien ja omien voimavarojen tunnistaminen ja niiden mahdollinen hyödyntäminen on TOSI tärkeää oman jaksamisen kannalta. (opettaja 11)* Työssä jaksamista auttaa, jos on valmis sietämään muutosta ja stressiä. Omien voimavarojen tunnistaminen koettiin siitäkin syystä tärkeäksi, ettei vaadi itseltään liikaa. Laaja-alaisen erityisopettajien tulisi suhtautua armollisesti työhön ja tehdä sen, mihin on resurssit annettu.

6.2.2 ”Kiire aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta”

Kuormittava työ. Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat työssään jatkuvaa kiirettä. Jatkuvan kiireen tunteminen koettiin aiheuttavan stressiä. Kiireen tunne lisäsi riittämättömyyden tunteen kokemusta. *Kiire ja stressi ja useiden asioiden miet-*

timinen samaan aikaan aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta. (opettaja 6) Kiireen vuoksi laaja-alaiset erityisopettajat kokivat, ettei aika riitä toteuttamaan työtä niin laadukkaasti kuin haluaisi.

6.3 Työn sisällön ja työn sujumisen merkitys työhyvinvointiin

6.3.1 ”Sillä on merkitystä, kun näkee työstään olleen hyötyä”

Työn edistyminen. Laaja-alaiset erityisopettajat toivat vastauksissaan esille riittävien resurssien tärkeyden. Työn edistymisen kannalta on olennaista, että laaja-alaisilla erityisopettajilla on käytössään riittävästi resursseja. Laaja-alaisen erityisopettajien mielestä tarvittava tieto on helposti saatavilla ja heillä on mahdollisuus tehdä työ riittävän hyvin. Pienempi oppilasmäärä koettiin myös edistävän työn sujumista. *Se, että opetan kerrallaan yleensä pienempää määrää oppilaita. (opettaja 7)*

Laaja-alaiset erityisopettajat tekivät paljon yhteistyötä eri ihmisten kanssa. *Yhteistyö luokanopettajien, huoltajien ja muiden yhteistyötahojen (koulupsykologi, kouluterveydenhoitajan toimintaterapeutit yms.) kanssa. (opettaja 6) Yhteistyö vaatii joustavuutta puolin ja toisin. Työn sujumisen kannalta toimiva yhteistyö oli kuitenkin edellytys. Kannustavat ja yhteistyömyönteiset luokanopettajat. Meillä on myös hyöä erkkatiimi kaupungissa. (opettaja 5) Onnistunut yhteistyö oli kaikkien etu. Yhteistyö oli parhaimmillaan sujuvaa tiedonkulkua koulun sisällä ja kodin sekä koulun välillä.*

Tärkeän työn tekeminen. Työhyvinvoinnin näkökulmasta vastauksissa korostui työn merkityksellisyys ja työn mielekkyys. Työn tekeminen koettiin tärkeäksi ja sillä oli positiivinen merkitys laaja-alaisen erityisopettajan työhyvinvoinnin kokemukseen. *Sillä on merkitystä, että tuntee olleensa hyödyllinen oppilaalle ja näkee työstään olleen hyötyä ja myös se, että oppilaat pitävät minusta. (opettaja 10) Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että oppilaiden auttaminen, onnistuminen, edistyminen ja oppimisen ilo olivat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Oppilaan yrittämisen ja onnistumisen kokemukset. (opettaja 5)*

Työhyvinvointia edisti se, että työ koettiin mielekkäänä. Työssä mielekkäitä asioita kerrottiin olevan työskentely eri-ikäisten oppilaiden kanssa. *Pääsee työskentelemään eri ikäisten oppilaiden kanssa. (opettaja 6)* Myös vaihtelevat aineet ja lyhyet työpäivät olivat mielekkäitä tekijöitä laaja-alaisten erityisopettajien työssä.

6.3.2 ”On haastavaa, kun ei ole toimivia käytänteitä”

Vaikeat vuorovaikutustilanteet. Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat yhteistyössä ilmenneet haasteet kuormittavan heidän työhyvinvointia. Haasteita koettiin, kun yhteistyö oli joustamatonta ja tiedonkulussa oli puutteita. *Oppilasta koskevien asiakirjojen tai muun tiedon kulku ei tule luokanopettajalta tai kodilta perille. (opettaja 6)* Yksi laaja-alainen erityisopettaja toi esille asioiden hitaan etenemisen, kun lapselle haettiin apua. Hän koki, että koululta tulevia huolia ei käsitellä kunnolla ja oppilaan tukikeinoista päätetään tilanteeseen tutustumatta. Laaja-alainen erityisopettaja koki tekevänsä töitä sen eteen, että oppilas saisi tarvitsemaansa tukea, mutta tuki saatetaan evätä tilanteeseen tutustumatta ja perehtymättä.

Aikataulujen organisointi koettiin toisinaan haasteellisena, mikä näkyi työn sujumisen heikentymisenä.

Joskus on hankalaa, kun pitää tehdä yhteistyötä niin monen eri opettajan kanssa. Tulee muutoksia aikatauluihin, yllättäviä töitä. Voi olla esim. vaikea tietää etukäteen, milloin milläkin luokalla on tulossa koe. Näissä asioissa olen muiden opettajien päätävällästä riippuvainen ja joudun toisinaan pitämään kokeita tunneilla, joille olin suunnitellut muuta ohjelmaa. Toisinaan mietin, että oman luokan organisoiminen olisi helpompaa, koska pystyisin itse suunnittelemaan kaiken hyvissä ajoin etukäteen. (opettaja 7)

Suunnittelemattomuus koettiin haittaavan työn sujumista.

Yhteinen suunnittelu kollegoideni kanssa saisi olla intensiivisempää. Aineenopettajat haluavat suunnitella työnsä itse. Samanaikaisopettajana koen usein olevani pelkkä apuopettaja tai avustaja. (opettaja 10)

Laaja-alaiset erityisopettajat kertoivat, että yhteistyö haastavien oppilaiden kanssa heikentää työn sujumista. Haastavilla oppilailla tarkoitettiin tässä yhteydessä täydellisen motivoitumattomia ja käytöshäiriöisiä oppilaita. Lisäksi ristiriitatilanteet oppilaiden kanssa heikentävät laaja-alaisten erityisopettajien työn sujumista. Pienempi oppilasmääräkään ei aina helpota työn määrää. Oppi-

laat saattavat tarvita jatkuvasti apua tehtävissä, jolloin kaksikin oppilasta saamaan aikaan voi tuntua paljolta.

Suuri työn määrä. Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat, ettei työhön tarkoitettu aika riitä, vaan työtä joutui jatkuvasti tekemään palkattomasti ja työtä oli paljon myös työajan ulkopuolella. *Työtä on paljon myös työajan ulkopuolella. (opettaja 7)* Ajan puute ja ys -tuntien riittämättömyys rasitti laaja-alaisia erityisopettajia. Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat jatkuvaa kiirettä sekä opetusvelvollisuuden isona verrattuna muuhun työn määrään. Laaja-alaisilla erityisopettajilla oli runsaasti paperitöitä ja palaverieita. He myös kokivat jatkuvan kirjaimisen ja dokumentoinnin kuormittavana. *Dokumentoinnin ja palaverien suuri määrä kuormittaa. (opettaja 2)*

Puutteet työolosuhteissa. Työpaikan toimintatavoissa koettiin puutteita, jotka heikensivät laaja-alaisen erityisopettajien työn sujumista. *On haastavaa, kun ei ole toimivia käytänteitä. Kukin opettaja vie "omiaan" eikä huomioi koko koulua jne. (opettaja 11)* Työyhteisöissä ei pidetty kiinni sovituista asioista, vaan toimittiin toisin kuin oli sovittu. *Luokanopettaja ei hoida hänelle annettuja tehtäviä oppilaan asioihin liittyen (esim. asiakirjojen täyttäminen, tukikeinojen huomiointi luokkatyöskentelyssä). (opettaja 6)* Yhdessä työyhteisössä ei myöskään noudatettu yhteisiä sääntöjä, vaan laaja-alainen erityisopettaja joutui tekemään toisten painostuksesta työnkuvaansa poikkeavaa työtä. *En saa tehdä laaja-alaisen työtä vaan luokanopettajien painostuksesta joudun tekemään erityisluokanopettajan työtä. (opettaja 9)* Yksi laaja-alainen erityisopettaja kertoi joutuvansa toistuvasti ohjaamaan toista erityisopettajaa ja osittain tekemään myös kollegansa töitä.

Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat, ettei heillä ollut käytössä riittävästi resursseja työn toteuttamiseen, joten he joutuivat suorittamaan työnsä liian pienillä resursseilla. *Annetuilla resursseilla ei ole mahdollista toteuttaa työtä riittävästi. (opettaja 6)* Resurssien vähyys koettiin erityisopetukseen saatavan materiaalin puutteena ja heikkoutena, liian pienenä henkilökunnan määränä, mikä johtui säästötoimista ja tilojen puutteena. Osa ilmoitti resurssien puutteen johtuvan siitä, että he työskentelivät väistötiloissa.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksessa selvitettiin yläkoulussa, alakoulussa ja yhtenäiskoulussa työskentelevien laaja-alaisten erityisopettajien työhyvinvointia. Tutkimuksessa tarkasteltiin työhyvinvointia työyhteisön, laaja-alaisen erityisopettajan omien vahvuuksien ja voimavarojen sekä työn sisällön ja työn sujumisen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa tärkeänä työhyvinvoinnin edistävänä tekijänä koettiin esimieheltä ja työkavereilta saatu tuki ja ymmärrys. Samoin Cancion ym. (2018, 472) tutkimuksen tulokset osoittivat, että positiivinen suhde työkavereihin oli erityisopettajien stressiä vähentävä tekijä (Cancio ym. 2018, 472).

Sosiaalisen tuen tärkeys korostui haastavissa tilanteissa, jolloin laaja-alaiset erityisopettajat kokivat työkavereiden kuulemisen, neuvot ja auttamisenhalun tärkeäksi. Lisäksi työyhteisön avoin ilmapiiri koettiin merkityksellisenä työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Avoin ilmapiiri mahdollisti sen, että huolia pystyi jakamaan työkavereiden kanssa ja työkaverit ymmärsivät toisiaan. Laaja-alaiset erityisopettajat arvostivat yhteisymmärrystä ja sitä, että asioita pohdittiin yhdessä työkavereiden kanssa.

Vapaa-ajalla tapahtuva mielekäs toiminta edisti laaja-alaisten erityisopettajien voimavaroja. Tutkittavat kokivat jaksavansa työssään paremmin, jos he pystyivät nollata ajatuksiaan vapaa-ajalla. Voimavaroja edistävä mielekäs toiminta oli rentoutumista, mieleisissä harrastuksissa käymistä ja ystävien kanssa vietettyä aikaa. Perkiö-Mäkelän (2013, 97) tulokset osoittivat, että säännöllisen liikunnan lisäksi myös elintavat, kuten riittävä uni, edisti palautumista (Perkiö-Mäkelä 2013, 97). Lisäksi Cancion ym. (2018, 467) tutkimuksen tulokset osoittivat, että perheen, ystävien ja työkavereiden tuen lisäksi musiikin kuuntelu ja tanssi ennustivat alhaisempaa stressiä ja edistivät voimavaroja (Cancio ym. 2018, 467-468).

Mielenkiinto työtä kohtaan oli työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeä tekijä. Mielenkiinto työtä kohtaan pysyi yllä, kun työ tuntui kiinnostavalta ja sitä oli mukava tehdä, työssä koettiin onnistumisia ja saatiin positiivista palautetta sekä koettiin tunne siitä, että hallitsi sen, mitä teki. Työn mielenkiintoa edisti se, että sai itse vaikuttaa työhön ja päättää, miten työtä toteuttaa ja millaisia metodeita työssään hyödyntää.

Omien voimavarojen tunnistaminen oli merkittävä taito, jotta tiesi omat rajansa eikä kuormittaisi itseään vaatimalla itseltään liikaa. Cancion ym. (2018, 467) tutkimuksen tulokset osoittivat, että erityisopettajat kokivat työssään stressiä (Cancio ym. 2018, 467). Vähentääkseen työn kuormittavuuden tunnetta ja stressin kokemista laaja-alaisilla erityisopettajilla pitäisi olla kyky sietää stressiä ja mukautua erilaisiin tilanteisiin. Samoin Bettinin ym. (2017, 251) tutkimuksen tulokset osoittivat, että erityisopettajien työ on vastuullista ja se vaatii erityisopettajilta kykyä hallita työn aiheuttamaa kuormitusta (Bettini ym. 2017, 251).

Omien vahvuuksien hyödyntäminen edisti työhyvinvointia, kun pystyi hyödyntämään työssään sellaisia asioita, joissa koki olevansa hyvä. Täydennyskoulutus lisäsi mielenkiintoa työtä kohtaan. Panostaminen työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen edellyttää koko työuran ajan tapahtuvaa jatkuvaa osaamisen kehittämistä (Perkiö-Mäkelä 2013, 97). Myös aikaisemmista ammateistaan saatu kokemus oli tuonut osaamista, jota laaja-alaiset erityisopettajat pystyivät hyödyntää nykyisessä työssään laaja-alaisena erityisopettajana.

Vastauksista nousi selkeästi esille se, että oppilaat olivat työhyvinvointia edistävä asia. Työ koettiin merkityksellisenä, kun työstä näki olevan selvää hyötyä oppilaille. Oppilaiden halu yrittää, iloitseminen onnistumisista, oppimisen ilo ja edistyminen tulivat vastauksissa selkeästi esille. Työ koettiin mielekkäänä sen monipuolisuuden takia, kun työssä sai opettaa eri-ikäisiä oppilaita ja oppilaille sai opettaa eri aineita.

Tutkimuksessa nousi esille laaja-alaisen erityisopettajien kokemus työn kuormittavuudesta samoin kuin Bettinin ym. (2017, 251) tutkimuksen tulokset osoittivat erityisopettajan työn olevan kuormittavaa (Bettini ym. 2017, 251). Laaja-alaisen erityisopettajan työn arvostus oli työhyvinvoinnin kannalta tärkeä tekijä, mutta laaja-alaiset erityisopettajat kokivat saavansa epäkunnioittavaa käytöstä työkavereilta, joka näkyi muun muassa heidän ammatin väheksyntänä. Samoin Perkiö-Mäkelä & Ervasti (2013, 197) toivat tuloksissaan esille, että epäasiallinen kohtelu koulutusalailla on keskimääräistä yleisempää (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 197).

Lisäksi yhteisöllisyyden puute koettiin heikentävän työhyvinvointia. Yhteisöllisyyden tunnetta heikensi jatkuva kiire ja työkavereiden yhteisen ajan

vähyys. Kiireen koettiin lisäävän myös stressiä ja riittämättömyyden tunnetta. Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat myös, etteivät he pysty kiireen takia toteuttamaan työtään omasta mielestään tarpeeksi laadukkaasti.

Laaja-alaiset erityisopettajat pitivät tärkeänä, että saatavilla on riittävät resurssit työn suorittamiseen riittävän hyvin. Resurssien puutetta koettiin kuitenkin materiaalien ja tilojen puutteina. Myös Bettinin ym. (2017, 251) tutkimuksen tulokset osoittivat, että erityisopettajat kokivat, ettei heillä ole käytössä riittäviä resursseja ja materiaaleja suorittaakseen työtänsä kunnolla (Bettini ym. 2017, 251). Vastauksista ilmeni, että erityisopetukseen soveltuvia materiaaleja oli heikosti saatavilla. Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat puutteita tiloissa ja osa vastaajista joutui työskentelemään väistötiloissa. Perkiö-Mäkelän & Ervastin (2013, 197) tulokset osoittavat, että koulurakennusten kunnossapitoon, opetustulojen ilmanvaihtoon ja akustiikkaan kaivattiin parannusta (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 197).

Puutteet työyhteisön toimintatavoissa heikensi työn sujumista. Yhteisiä sääntöjä ja toimintatapoja ei noudatettu eikä työnkuvaa vastaavaa työtä tehty. Laaja-alaisen erityisopettajien työhön kuului paljon yhteistyötä eri ihmisten kanssa. Kaikki osapuolet hyötyivät onnistuneesta yhteistyöstä, mutta onnistunut yhteistyö vaati taitoa joustaa. Yhteistyö työkalvereiden kanssa koettiin usein joustamattomaksi. Yhteistyössä oli puutteita sekä tiedonkulussa että aikataulujen yhteensovittamisessa. Laaja-alaiset erityisopettajat halusivat enemmän yhteistyötä muiden opettajien kanssa, mutta asioiden ja opetuksen yhteinen suunnittelu ei ollut yleistä. Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat sen sijaan työssään vaikeita vuorovaikutustilanteita, haasteita yhteistyössä sekä ristiriitaitilanteita. Perkiö-Mäkelän & Ervastin (2013, 198) tulokset osoittivat, että erityisopettajat kokivat henkistä ja fyysistä väkivaltaa työssään (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 198).

Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat työmäärän suureksi. Myös Perkiö-Mäkelä & Ervasti (2013, 197) tulokset osoittavat, että koulutusalla joka viides oli tehnyt kuukausittain ylityötä ilman korvausta (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013, 197). Aika ei riittänyt työn suorittamiseen riittävän laadukkaasti. Cancion ym. (2018, 472) tutkimuksen tulokset osoittivat, että yli puolet erityisopettajista

(61 %) kertoi työmäärän haittaavan sitä, kuinka hyvin he pystyvät suorittamaan työnsä (Cancio ym. 2018, 471). Paperitöitä ja palavereita koettiin olevan runsaasti samoin Bettinin ym. (2017, 251) tutkimuksessa erityisopettajat kokivat, että hallinnollisiin tehtäviin ja paperitöihin kuluva aika häiritsi opetusta. (Bettini ym. 2017, 251).

Tutkimuksen löydöt vahvistivat aiempia tutkimustuloksia. Tämän aineiston pohjalta laaja-alaiset erityisopettajat ovat tyytyväisiä työhönsä, kun heidän työtään arvostetaan ja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa toimii. Oppilaat ovat suuri voimavara laaja-alaisille erityisopettajille, koska oppilaiden edistyminen edistää koettua työhyvinvointia. Työyhteisön toimintatapoja on tarvetta selkeyttää ja niiden noudattamiseen on tarvetta kiinnittää enemmän huomiota. Laaja-alaisen erityisopettajien työhyvinvoinnin heikentävät tekijät olivat kiire ja riittävien resurssien puute materiaalien ja tilojen osalta.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Tutkijana olen pyrkinyt kuvailemaan tarkasti tutkimuksen vaiheet ja kertomaan selkeästi, miten olen analysoinut aineistoa ja miten olen tulkinut löydökset. Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa kiinnitin huomiota tutkimuksen uskottavuuteen, siirrettävyyteen ja vahvistettavuuteen.

Tutkimuksen uskottavuutta tarkastellessani kiinnitin huomiota siihen, vastasiko tulkintani tutkittavien käsityksiä (Eskola & Suoranta 1998). Kyselytutkimuksessa pyrin välttämään mahdolliset epäselvyydet siten, että kirjoitin kyselyyn selkeästi, mitä tarkoitin kyselyssä ilmenevillä käsitteillä. Tällä tavalla pyrin vähentämään vastaajien mahdollisia epäselvyyksiä, joita käsitteiden ymmärtämisen osalta voisi ilmetä. Kyselyn aluksi varmistin myös vastaajilta ammatin, jolloin olisin pystynyt poistamaan vastauksista mahdolliset muut ammattien edustajat, jos kysely olisi vahingossa mennyt muille kuin laaja-alaisille erityisopettajille.

Lähetin kyselyn itse suurimmalle osalla vastaajista, joten näiden viestien osalta olin varma, ettei kysely lähtenyt muille kuin laaja-alaisille erityisopettajille. Yhden kaupungin osalta tutkimusluvasta vastannut henkilö välitti kyselyn

vastaajille, joten siltä osin en voi olla varma, millaisella jakelulla sähköpostiviestini välittyi. Sovimme kuitenkin etukäteen, että kysely välitettäisiin kaikille kaupungin laaja-alaisille erityisopettajille. Kaikissa saamissani kyselyvastauksissa vastaajat olivat laaja-alaisia erityisopettajia, joten he olivat asiantuntijoita kertoakseen kokemuksiaan tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimuksen siirrettävyyttä pohdittaessa totean, ettei tämän tutkimuksen löydöt ole siirrettävissä kaikkien laaja-alaisten erityisopettajien kokemuksiin, koska kyselyyn vastasi kaikkiaan 11 laaja-alaista erityisopettajaa, mikä on pieni joukko laaja-alaisia erityisopettajia. Tämän tutkimuksen löydöt on koottu ainutlaatuisesta aineistosta, joka koostuu kyselyyn vastanneiden laaja-alaisten erityisopettajien kokemuksista. Toki on mahdollista, että muutkin kuin vain kyselyyn vastanneet laaja-alaiset erityisopettajat kertoisivat samanlaisista kokemuksista.

Tutkimuksen vahvistettavuuden huomion pohdinta luvun ensimmäisessä alaluvussa, jossa tarkastelin tutkimukseni löydöksiä muiden tutkijoiden tekemien vastaavaa ilmiötä tarkastelevien tutkimusten valossa. Tulkintani saivat tukea muista aiemmin tehdyistä tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 1998.)

Tutkimuksen rajoitteeksi koitui kyselyvastausten heikko vastausprosentti, mikä on yleistä kyselytutkimuksissa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Olisin voinut saada enemmän vastauksia, mikäli olisin jakanut henkilökohtaisesti kyselylomakkeet paperisena versiona tutkittaville. Kuitenkin saamani vastaukset olivat runsaita ja monipuolisia, mihin on varmasti vaikutusta sillä, että kyselyssä kaikki kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat saivat vapaamuotoisesti kertoa kokemuksiaan. Toinen asia, jolla oletettavasti oli merkitystä runsassanaisiin vastauksiin, oli se, että vastaajat saivat vastata kysymyksiin anonyymisti. Kyselyssä oli mielestäni tärkeää säilyttää vastaajan anonymiteetti, joka mahdollisti vastaajalle sen, että hän pystyi helpommin kuvailemaan myös työhyvinvoinnin haasteita.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työyhteisöllä, työn sisällöllä ja työntekijän omilla vahvuuksilla ja voimavaroilla on merkitystä koettuun työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on monen tekijän summa eikä kaikkiin asioihin voi yksittäinen työntekijä vaikuttaa. Omalla toiminnallaan ja käytöksel-

lään voi kuitenkin edistää omia voimavaroja ja työyhteisön ilmapiiriä sekä ylläpitää mielenkiintoa työtä kohtaan.

Työhyvinvointi on ilmiönä varsin mielenkiintoinen. Jatkotutkimushaasteena työhyvinvointia olisi mielenkiintoista tarkastella erikseen myös erityisluokanopettajien näkökulmasta. Toisaalta tutkimuksen aineistosta nousi esille samanaikaisopettajuuden heikko toteutuminen kouluarjessa. Laaja-alaiset erityisopettajat kokivat yhdeksi tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi sen, että työyhteisössä pohdittiin ja jaettiin huolia yhdessä työkavereiden kanssa. Siitä syystä olisi mielenkiintoista tarkastella erityisopettajien, luokanopettajien ja aineenopettajien kokemuksia samanaikaisopettajuudesta, miten toimivana se koetaan, millaisia hyötyjä samanaikaisopettajuudesta on, miten sitä hyödynnetään omassa työssä ja miten samanaikaisopettajuutta pitäisi kehittää, että siitä hyötyisi jokainen osapuoli mahdollisimman paljon.

Etenkin inklusion myötä laaja-alaisen erityisopettajien osaaminen ja ammattitaito on merkittävä ja tärkeä osa koulujen työyhteisöä. Erilaiset ammatit ovat rikkaus ja jokaisen osaamista pitäisi hyödyntää työyhteisössä parhaalla mahdollisella tavalla toista kuunnellen ja tukien. Työkaverin ammattitaidon arvostaminen on pieni ja huomaamaton ele, jolla on kuitenkin suuri merkitys työkaverin työhyvinvoinnille ja koko työyhteisölle.

LÄHTEET

- Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän?. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Viitattu 10.12.2019.
<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7893-2>.
- Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki: WSOY.
- Bettini, E., Jones, N., Brownell, M., Conroy, M., Park, Y., Leite, W., Crocett, J. & Benedict A. 2017. Workload manageability among novice special and general educators: Relationships with emotional exhaustion and career intentions. *Remedial and Special Education* 38 (4), 246–256.
- Cancio, E. J., Larsen, R., Mathur, S. R., Estes, M. B. & Johns, B. 2018. Special education teacher stress: Coping strategies. *Education & Treatment of Children* 41 (4), 457-481.
- Elo, A-L. & Feldt, T. 2005. Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 311-331.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. E-kirja.
- Hartikka, T. 2015. Opettajapystyvyys, stressi ja uupuminen osana yläkoulun opettajan arkea. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Viitattu: 6.1.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201506022159>.
- Hirsijärvi, S, Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Järvensivu, A. & Toivanen, M. 2013. Mielekäs työ osana elämää. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos, 52-54. Viitattu: 8.12.2019.
[http://urn.fi/URN:\[ISBN \(pdf\) 978-952-261-302-8\]](http://urn.fi/URN:[ISBN (pdf) 978-952-261-302-8]).
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Alkusanat. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 7-12.
- Kumedzro, F. K. 2018. Teachers' perception of job satisfaction and retention in Ghana: Perspectives from special needs educators. *African Educational Research Journal* 6 (4), 262-268.

- Laatikainen, L. 2011. Laaja-alainen erityisopetus alaluokilla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Laki perusopetuksen lain muuttamisesta 2010/642. Finlex. Viitattu 11.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100642>.
- Langher, V., Caputo, A. & Ricci, M. E. 2017. The potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal of Educational Psychology* 6 (2), 120-147.
- Lerssi-Uskelin, J., Vanhala, A. & Vähätiitto, H. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu: 9.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-100-0>.
- Lintuvuori, M. 2015. Oppimisen ja koulunkäynnin tuen järjestäminen virallisen tilastotiedon ja empiirisen tutkimusaineiston kuvaamana. Teoksessa M. Jahnukainen, E. Kontu, H. Thuneberg & M-P. Vainikainen (toim.) Erityisopetuksesta oppimisen ja koulunkäynnin tukeen. *Kasvatustieteellisiä tutkimuksia* 67. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 43-76. Viitattu: 6.1.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5401-85-1>.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja.
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto. Viitattu 26.11.2019. <https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.
- Moilanen, P. & Räihä, P. 2018. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus. E-kirja.
- Perkiö-Mäkelä, M. 2013. Työkyky ja koettu terveys. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 97-102. Viitattu: 8.12.2019. [http://urn.fi/URN:\[ISBN \(pdf\) 978-952-261-302-8\]](http://urn.fi/URN:[ISBN (pdf) 978-952-261-302-8]).

- Perkiö-Mäkelä, M. & Ervasti, J. 2013. Koulutus. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaa-
ra, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suo-
messä 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työ-
terveyslaitos, 197-201. Viitattu: 8.12.2019. [http://urn.fi/URN:\[ISBN \(pdf\) 978-952-261-302-8\]](http://urn.fi/URN:[ISBN (pdf) 978-952-261-302-8]).
- Pulkkinen, J., Ahtiainen, R. & Malinen, O-P. 2017. Yhteisopetusta tukevat raken-
teet. Teoksessa O-P. Malinen & I. Palmu (toim.) Tavoitteena yhteisopetta-
juus - näkökulmia ja toimintamalleja onnistuneeseen yhdessä opettami-
seen. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti, 26-35.
- Rytivaara, A., Pulkkinen, J. & Takala, M. 2012. Erityisopettajan työ: opettamista
yksin ja yhdessä. Teoksessa M. Jahnukainen (toim.) Lasten erityishuolto ja
-opetus Suomessa. Tampere: Vastapaino, 333-352.
- Salovaara, R. & Honkonen T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-
kustannus.
- Saloviita, T. 2018. How common are inclusive educational practices among
Finnish teachers? *International Journal of Inclusive Education* 22 (5), 560-
575.
- Soini, T., Pietarinen, J., Pyhältö, K. Haverinen, K., Jindal-Snape, D. & Kontu, E.
2019. Special education teachers' experienced burnout and perceived fit
with the professional community: A 5-year follow-up study. *British Edu-
cational Research Journal* 45 (3), 622-639.
- Takala, M. 2016. Osa-aikainen erityisopetus. Teoksessa M. Takala (toim.) Eri-
tyispedagogiikka ja kouluikä. Helsinki: Gaudeamus, 60-73.
- Takala, M. 2016. Tuen eri muodot perusopetuksessa. Teoksessa M. Takala
(toim.) Erityispedagogiikka ja kouluikä. Helsinki: Gaudeamus, 22-33.
- Takala, M. & Ahl, A. 2014. Special education in swedish and finnish schools –
seeing the forest or the trees? *British Journal of Special Education* 41 (1),
59-81.
- Takala, M. & Pirttimaa, R. 2016. Erityisopettajakoulutus. Teoksessa M. Takala
(toim.) Erityispedagogiikka ja kouluikä. Helsinki: Gaudeamus, 159-167.
- Thuneberg, H. & Vainikainen, M-P. 2015. Uuden lain toteutuminen pedagogis-
ten dokumenttien perusteella. Teoksessa M. Jahnukainen, E. Kontu, H.
Thuneberg & M-P. Vainikainen (toim.) Erityisopetuksesta oppimisen ja
koulunkäynnin tukeen. *Kasvatustieteellisiä tutkimuksia* 67. Turku: Suo-
men kasvatustieteellinen seura, 43-76. Viitattu: 6.1.2020.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5401-85-1>.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. E-kirja.
- Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli & E. Aarnos (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli & E. Aarnos (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Vartia, M. 2013. Työyhteisön ilmapiiri, työtoverisuhteet ja kiusatuksi tulemisen kokemus. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 79-82. Viitattu: 8.12.2019. [http://urn.fi/URN:\[ISBN \(pdf\) 978-952-261-302-8\]](http://urn.fi/URN:[ISBN (pdf) 978-952-261-302-8]).
- Väljärevi, J. 2006. Kansankynttilästä tietotyön ammattilaiseksi. Opettajan työn yhteiskunnallisten ehtojen muutos. Teoksessa A. R. Nummenmaa & J. Väljärevi (toim.) Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 9-26.
- Väljärevi, J. 2005. Muutoksen kohtaaminen opettajan työssä. Teoksessa O. Luukkainen & R. Valli (toim.) Kaksitoista teesiä opettajalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 105-120.

LIITEET

Liite 1. Kyselylomake

Tässä kyselyssä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän viihtymistä työssään sekä sellaisia tekijöitä, jotka edistävät työntekijän viihtymistä työssään ja edistävät työn sujumista vaativissa ja haastavissa tilanteissa.

Taustakysymykset

Ammatti: Laaja-alainen erityisopettaja

Muu, mikä?

Kuinka kauan olet toiminut laaja-alaisena erityisopettajana:

0-10 vuotta

11-20 vuotta

Yli 20 vuotta

Työskenteletkö tällä hetkellä alakoulussa, yläkoulussa vai yhtenäiskoulussa?

Alakoulussa

Yläkoulussa

Yhtenäiskoulussa

Montako oppilasta on koulussa, jossa työskentelet?

Työn sisältö ja sujuminen laaja-alaisen erityisopettajan työssä

Tässä kyselyssä työn sisällöllä tarkoitetaan sellaisia asioita, jotka kuuluvat työntekijän työkuvaan.

1. Mitkä asiat työssäsi edistävät työsi sujumista?
2. Mitkä asiat työssäsi haittaavat työsi sujumista?

3. Millaiset asiat työn sisällöissä tekevät työpäivästäsi miellyttävän?
4. Millaiset asiat työn sisällöissä kuormittavat sinua työpäiväsi aikana?
5. Onko sinulla vielä muuta, mitä haluaisit kertoa työn sisällön tai työn sujumisen merkityksestä työhyvinvointiin?

Omat vahvuudet ja voimavarat laaja-alaisen erityisopettajan työssä

Tässä kyselyssä voimavaroilla tarkoitetaan sellaisia tekijöitä, jotka auttavat työntekijää selviytymään haastavista tilanteista työpäivän aikana.

1. Millaisia voimavaroja ja vahvuuksia, jotka tukevat työtäsi laaja-alaisena erityisopettajana, sinulla on?
2. Millaisia voimavaroja koet tarvitsevasi laaja-alaisena erityisopettajana, kun kohtaat työssäsi haastavia tilanteita?
3. Mitkä asiat työssäsi innostavat sinua ja edistävät voimavarojasi?
4. Mitkä asiat työssäsi heikentävät voimavarojasi?
5. Onko sinulla vielä muuta, mitä haluaisit kertoa omien voimavarojen tai vahvuuksien merkityksestä työhyvinvointiin?

Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin

1. Millaiset asiat työyhteisössä tukevat ja vahvistavat työhyvinvointiasi?
2. Millaiset asiat työyhteisössä heikentävät työhyvinvointiasi?
3. Miten työyhteisösi tukee sinua, kun kohtaat työssäsi haastavia asioita tai tilanteita?
4. Millaista tukea haluaisit työyhteisöltä?
5. Onko sinulla vielä muuta, mitä haluaisit kertoa työyhteisön merkityksestä työhyvinvointiin?

Kiitos, että osallistuit tutkimukseen!

Liite 2. Informaatioviesti tutkittaville

Kutsu tutkimukseen:

Laaja-alaisten erityisopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista

Tutkimuksen lähtökohtana on tarkastella laaja-alaisten erityisopettajien subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa Sinua pyydetään kertomaan kokemuksiasi työn, työyhteisön sekä omien vahvuuksien ja voimavarojen merkityksestä työhyvinvointiin. Vastauksesi on minulle tärkeä!

Kyselyn vastaamiseen tarvitset aikaa noin 30 minuuttia Kyselyssä ei kysytä Sinun nimeä, koulun nimeä tai muitakaan henkilötietoja. Antamiasi vastauksia käsitellään luottamuksellisina ja tuloksia raportoitaessa pidetään huoli siitä, ettei yksittäistä vastaajaa ole mahdollista tunnistaa.

Aineistoa säilytetään ja käsitellään Jyväskylän yliopiston tietoturva- ja tietosuojakäytänteiden mukaisesti. Tietosuojailmoituksen saat sähköpostitse pyydettyessä tutkijalta Laura Välimäeltä (laura.valimaki@seinajoki.fi).

Saat tämän sähköpostin liitteenä tiedotteen, jossa kuvataan tarkemmin tutkimuksen toteutuksesta. Sinä suostut tutkimukseen vastatessasi kyselyyn.

Pyydän Sinua vastaamaan verkkokyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään perjantaina 24.1.2020.

Kyselytutkimuksen toteuttaa Laura Välimäki, joka opiskelee erityispedagogiikkaa Jyväskylän yliopiston avoimessa yliopistossa. Kyselyn tuloksista kirjoitetaan proseminaari, joka tallennetaan hyväksymisen jälkeen Jyväskylän yliopiston kirjaston sivuille.

Jos sinulla on kyselystä kysyttävää, ota yhteyttä tutkimuksen vastuulliseen tutkijaan:

Laura Välimäki

xxx xxxxxxx

xxxx@xxxxx.fi

Kyselyyn pääset tästä linkistä:

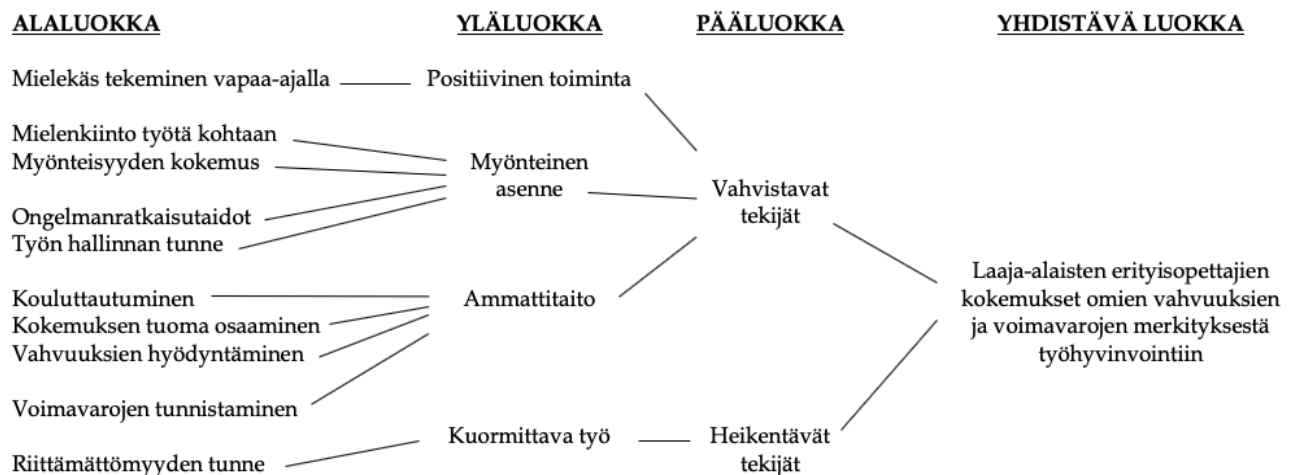
Linkki poistettu kyselyn päättymisen jälkeen.

Kiitos, kun vastaat kyselyyn!

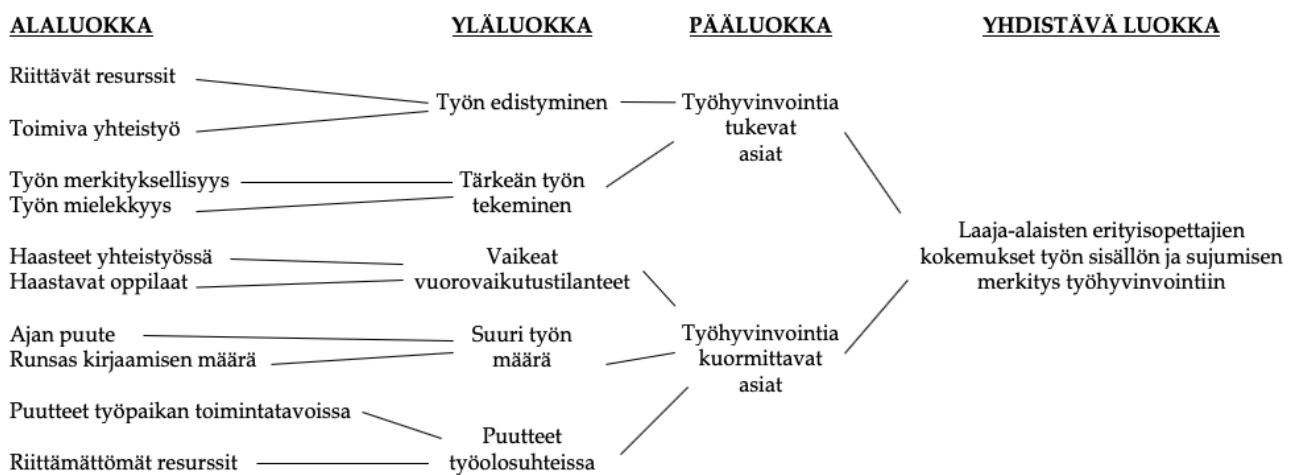
Liite 3. Analyysitaulukot



Kuvio 3. Laaja-alaisten erityisopettajien kokemusten luokittelu (tutkimuskysymys 1)



Kuvio 4. Laaja-alaisten erityisopettajien kokemusten luokittelu (tutkimuskysymys 2)



Kuvio 5. Laaja-alaisten erityisopettajien kokemusten luokittelu (tutkimuskysymys 3)