



Turun yliopisto
University of Turku

MIKÄ KUORMITTA A OPETTAJAA?

Seurantatutkimus opettajan työn kuormittavuudesta

Kastehelmi Saarni & Roosa-Mari
Kallioniemi
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustiede
Opettajankoulutuslaitos
Turun yliopisto
02/2020

TURUN YLIOPISTO
Opettajankoulutuslaitos

KALLIONIEMI, ROOSA-MARI & SAARNI, KASTEHELMI: Mikä kuormittaa opettajaa? Seurantatutkimus opettajan työn kuormittavuudesta
Tutkielma, 60 s., 5 liite s.
Kasvatustiede
Helmikuu 2020

Tämä tutkimus on tapaustutkimuksena toteutettu seuranta aikaisemmalle survey-menetelmällä toteutetulle tutkimukselle, jossa selvitettiin opettajan työn kuormittavuutta vuonna 2017. Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä tekijät kuormittavat opettajia sekä mitkä tekijät toisaalta vähentävät opettajan työn kuormittavuutta. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kokevatko opettajat työnsä kuormittavaksi sekä kuinka työn kuormittavuuden kokemus on muuttunut tutkittavilla vuodesta 2017. Otos koostui kymmenestä opettajasta (N=10) eri puolilta Suomea. Tutkittavat olivat osallistuneet tutkijoiden aiemmin teettämään tutkimukseen, jolle tämä tutkimus suoritettiin jatkotutkimuksena. Tutkimus toteutettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Aineisto kerättiin kyselylomakkeiden avulla vuosina 2017 sekä 2019. Haastattelut toteutettiin keväällä 2019. Aineiston analyysi toteutettiin hyödyntäen teemoittelua.

Opettajat kokivat työnsä edelleen kuormittavaksi verrattuna vuoteen 2017. Eniten työn kuormittavuutta lisääviä tekijöitä olivat sosiaaliset suhteet niin esimiehen, kollegoiden ja oppilaiden sekä vanhempien kanssa. Sosiaalisten suhteiden lisäksi työn kuormittavuutta aiheuttivat eniten liiallinen työn määrä sekä puutteellinen työn rajaus. Muita työn kuormittavuutta lisääviä tekijöitä olivat puutteellinen fyysinen työympäristö, uusi tai jatkuvasti vaihtuva työympäristö sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä.

Työn kuormittavuutta vähentävinä tekijöinä todettiin olevan toimivat sosiaaliset suhteet varsinkin kollegoiden kanssa. Lisäksi vähentävinä tekijöinä toimivat fyysinen työympäristö, vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus, sopiva työn määrä ja työn oikeanlainen rajaus sekä erilaiset vapaa-ajan toiminnot. Saadut tutkimustulokset olivat hyvin samansuuntaisia kuin aiheesta tehdyt aiemmat tutkimukset. Monet kuormittavuutta aiheuttavista tekijöistä olivat hyvin moniulotteisia ja saattoivat olla sekä kuormittavuutta edistäviä että sitä vähentäviä tekijöitä.

Tutkimustulosten perusteella opettajat tarvitsisivat paljon tukea, varsinkin uran alkuvaiheessa. Myös esimiehen rooli työn kuormittavuuden vähentämisessä on oleellinen. Esimiehen tulee luoda työlle raamit ja olla läsnä työyhteisön arjessa. Tämän tutkimusten tulosten perusteella voidaan löytää keinoja vähentää opettajien kokemaa työn kuormittavuutta sekä edistää opettajien työhyvinvointia.

Asiasanat:

työn kuormittavuus, luokanopettajat, opettajat, työhyvinvointi, työpahoinvointi

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI.....	4
	2.1 Opettajien tämänhetkinen työhyvinvointi.....	6
3	OPETTAJAN TYÖN KUORMITTAVUUS	7
	3.1 Opettajan työhön liitetyt kuormittavuuden taustatekijät.....	8
	3.1.1 Sosiaaliset suhteet työelämässä	10
	3.1.2 Työympäristö.....	13
	3.1.3 Työn määrä ja työajan rajaaminen.....	15
	3.1.4 Vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus työssä	15
4	TUTKIMUSONGELMAT.....	16
5	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	18
	5.1 Tutkimusjoukko.....	18
	5.2 Tutkimusasetelma.....	19
	5.2.1 Kyselylomakkeet	20
	5.2.2 Haastattelut.....	21
	5.3 Aineiston analysointi	22
	5.3.1 Kyselylomakkeiden analysointi.....	22
	5.3.2 Haastattelujen analysointi	22
6	TUTKIMUSTULOKSET	26
	6.1 Opettajien kokema työn kuormittavuus yleisesti	26
	6.1.1 Työn kuormittavuuden muutos vuodesta 2017	27
	6.2 Opettajien työn kuormittavuutta lisäävät tekijät	28
	6.2.1 Kuormittavat sosiaaliset suhteet	30
	6.2.2 Puutteellinen fyysinen työympäristö	33
	6.2.3 Vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus	34
	6.2.4 Liiallinen työn määrä ja työn rajaus	35
	6.2.5 Uusi tai jatkuvasti vaihtuva työympäristö.....	36
	6.3 Opettajan työn kuormittavuutta vähentävät asiat	38
	6.3.1 Toimivat sosiaaliset suhteet	39
	6.3.2 Toimiva fyysinen työympäristö.....	42
	6.3.3 Vaikutusmahdollisuus ja osallisuus	42

6.3.4	Sopiva työn määrä ja oikeanlainen työn rajaus	43
6.3.5	Vapaa-ajan toiminta	45
7	POHDINTA	46
7.1	Yhteenveto tuloksista ja johtopäätökset	46
7.1.1	Opettajat kokevat työnsä kuormittavaksi	46
7.1.2	Opettajan työn kuormittavuutta lisäävät tekijät	47
7.1.3	Opettajan työn kuormittavuutta vähentävät tekijät	48
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	50
7.3	Tulosten hyödyntämis- ja jatkotutkimusmahdollisuudet	53
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	61
	Liite 1. Saatekirje	61
	Liite 2. Kyselylomake	62
	Liite 3. Haastattelurunko	65

Kuviot

<i>Kuvio 1. Opettajan työnkuvan toimintajärjestelmä Launis ja Koli (2005, 353) muokaten</i>	9
<i>Kuvio 2 Aineistolähtöinen analyysirunko toisesta tutkimusongelmasta</i>	24
<i>Kuvio 3 Aineistolähtöinen analyysirunko kolmannesta tutkimusongelmasta</i>	25
<i>Kuvio 4 Tutkittavien vastauksien jakauma kysymykselle En koe työtäni kuormittavaksi käännettynä</i>	26
<i>Kuvio 5. Työn kuormittavuutta kysyvien kysymysten vastausjakauma</i>	27
<i>Kuvio 6. Opettajien työn kuormittavuutta lisäävien tekijöiden vastausten määrä</i>	29
<i>Kuvio 7 Opettajien työn kuormittavuutta vähentävien tekijöiden vastausten määrä</i>	38

Taulukot

<i>Taulukko 1 Tutkimusjoukko</i>	19
<i>Taulukko 2 Esimerkki aineiston analysoinnista</i>	23

1 JOHDANTO

Opettajien ammattijärjestön OAJ:n mukaan opettajien työmäärä kuormittaa enemmän kuin ennen. Työmäärä ja vastuut ovat vuosien saatossa lisääntyneet, mutta resurssit ovat pysyneet samana. Liiallinen työmäärä kuormittaa opettajia kohtuuttomasti, ja uudet työtehtävät vievät aikaa vanhoilta. (Länsikallio, Kinnunen & Ilves 2018, 6–8.) Työhyvinvoinnin laiminlyöminen aiheuttaa valtiolle valtavia kustannuksia vuosittain. Jo yhden vuoden työhyvinvoinnin laiminlyönnistä johtuvan tekemättä jääneiden töiden hinnan arvioidaan olevan 24 miljardia euroa. (Manka & Manka 2016, 7.)

Opettajien työ on ollut lähiaikoina myös esillä useissa uutisotsikossa. Ylen nettisivuilla 15.5.2018 julkaistussa artikkelissa (Eskonen 2018) kerrotaan opettajien työhyvinvoinnin heikkenemisestä. Samaa teemaa opettajien työhyvinvoinnin heikkenemisestä jatkaa Saa-valainen (2018) Helsingin Sanomissa 15.5.2018 julkaistussa artikkelissaan. Lisäksi muun muassa MTV Uutisten nettisivuilla 1.8.2019 julkaistussa artikkelissa *Opettajat uupuvat kasvavan työmäärän alla, yhä harvempi hakee opettajankoulutukseen* (Kolehmainen 2019) nousee esiin huoli opettajan ammatin maineen laskusta sekä luokanopettajaopiskelijoiden laskevasta määrästä. Uutisten keskeisenä sanomana nousee opettajien työn jatkuva muutos ja työn määrän lisääntyminen.

Työterveyslaitoksen Kunta 10- tutkimuksessa vuonna 2016 luokanopettajien työmäärä oli lisääntynyt yli sietokyvyn jopa 53 prosentilla tutkittavista, enemmän kuin millään muulla tutkimuksessa mukana olleella työryhmällä (Oksanen 2017). KEVAN teettämässä julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa selviää, että 30 prosenttia sivistysalan työntekijöistä kokee huolta voimavarojensa riittävydestä, sekä 68 prosenttia sivistysalan työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi (Pekkarinen 2018, 20 – 21, 47–48).

Opettajien kokemaa työstressiä on tutkittu Opetushallituksen opettajien työhyvinvointikatsauksessa, jossa opettajan työn todettiin olevan henkisesti erittäin rasittavaa sekä työstressin yleisempää kuin muiden alojen työntekijöillä (Onnismaa 2010, 55). Opettajien on myös todettu kokevan erittäin korkeaa työstressiä useissa muissa tutkimuksissa (Herman, Hickmon-Rosa & Reinke 2018; Sadeghi & Sa'adatpourvahid 2016; Skaalvik & Skaalvik 2015). Skaalvikin ja Skaalvikin (2015, 184) tutkimuksessa todettiin, että vaikka

opettajat kokevat korkeaa työtyytyväisyyttä, samalla he kokevat työnsä hyvin stressaavaksi. Työstressin aiheuttajaksi tunnistettiin tutkimuksessa useita eri tekijöitä, jotka jaettiin kuuteen eri kategoriaan. Näitä kategorioita olivat työmäärä ja kiire, oppilaiden tarpeisiin mukautuminen, oppilaiden häiriökäyttäytyminen, yhteistyö, auktoriteetin puute, arvostiriidat ja vaikutusmahdollisuuksien puute. Näistä kaikista stressaavimmaksi koettiin työmäärä ja kiire. (Skaalvik & Skaalvik 2015, 184–186.) Erään vanhemman tutkimuksen mukaan opettajan työn kuormitusta todettiin lisäävän muun muassa oppilaat, työn sujuvuus, työn hallinnan puute, sosiaaliset suhteet ja työn määrä (Launis & Koli 2005, 355, 363–364). Muutamat stressiä ja työn kuormittavuutta aiheuttavat asiat olivat tutkimuksen julkaisuvuodesta riippumatta yhtäläisiä: työmäärä ja haastavat oppilaat nostettiin esille kummassakin (Skaalvik & Skaalvik 2015, 184–186; Launis & Koli 2005) tutkimuksessa. Ammatillinen osaaminen vaikuttaa positiivisesti opettajan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin (Lauermann & König 2016, 18). Erityisesti vastavalmistuneet opettajat kokevat työnsä uransa alussa niin kuormittavaksi, että työuransa aloittaneista opettajista 36 prosenttia lopetti työnsä ensimmäisen puolen vuoden aikana. Lisäksi löydettiin erilaisia riskifaktoreita, jotka lisäävät riskiä lopettaa opettajan työ. Opettaja pysyy työssään todennäköisemmin, jos koulussa on tarpeeksi koulutettu henkilökuntaa, kuuntelevat esimiehet, hyvät esimies-suhteet ja hyvä työilmapiiri. (Wells 2015, 157.)

Opettajien kokemus työhyvinvoinnista on vastavuoroista työyhteisön sisällä. Työhyvinvointi ei siis kosketa ainoastaan yksittäistä henkilöä, vaan se on yhteydessä kaikkiin työyhteisön jäseniin niin hyvässä kuin pahassa. Työhyvinvoinnin pohjalla on paralleeli-ilmiö, jonka mukaan opettajan positiivinen asenne tarttuu oppilaisiin sekä muihin opettajiin, jolloin syntyy positiivisuuden kehä. Kun opettajat voivat hyvin, niin oppilaat voivat hyvin ja sama toisin päin. (Salovaara & Honkonen 2013, 15, 44 – 46.)

Tässä tutkimuksessa tutkittiin luokanopettajien kokemaa työn kuormittavuutta sekä tutkittavien kokeman työn kuormittavuuden muutosta verrattuna vuoteen 2017. Tämän lisäksi tutkittiin sitä, mitkä tekijät aiheuttavat opettajan työn kuormittavuutta ja mitkä tekijät vähentävät työn kuormittavuutta. Opettajat kokevat työnsä kuormittavaksi (Länsikallio ym. 2018; Kallioniemi & Saarni 2018), joten on syytä selvittää laadullisin keinoin työn kuormittavuutta lisääviä tekijöitä. Kun näitä tekijöitä pystytään nimeämään tarkemmin, on helpompi ratkaista ja vähentää opettajien kokemaa liiallista työn kuormitusta.

Lisäksi on hyvä selvittää opettajien työn kuormittavuutta vähentäviä asioita, jotta opettajat saisivat lisää eväitä ja työkaluja vähentää omaa työn kuormittavuuttaan ja näin ollen parantaa omaa työhyvinvointiaan. Tämä tutkimus toteutettiin seurantalutkimuksena aiemmalle survey-menetelmällä toteutetulle tutkimukselle, joka teetettiin kandidaatin tutkielmana vuonna 2017 (Kallioniemi & Saarni 2018). Tutkimuksen tavoitteena on selvittää aiemman Kallioniemen ja Saarnin (2018) teettämän tutkimuksen tulosten syitä laadullisin keinoin.

2 OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin määritellään koostuvan siitä, kuinka hyvin yksilön asettamat tavoitteet ja työn ominaispiirteet vastaavat toisiaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijän terveyteen, työn ulkopuoliseen elämään ja toimintakykyyn liittyvät tekijät. (Kasvio & Huutaniemi 2007, 26.) Työhyvinvointi voidaan määritellä siten, että työntekijä saa tehdä työssään mielekästä ja sujuvaa työtä. Työtä on saatava tehdä turvallisesti terveyttä ylläpitävässä sekä terveyttä edistävässä työympäristössä. Työympäristön ja työyhteisön tulee myös tukea työtä. (Salovaara & Honkonen 2013, 18.)

Työ sekä kuormittaa että tuottaa voimavaroja. Työhyvinvoinnissa on kyse näiden kahden tasapainosta. (Juuti & Salmi 2014, 27.) Työhyvinvointi voidaan jakaa niin fyysiseen hyvinvointiin kuin psyykkiseen- sekä sosiaaliseen hyvinvointiin. Sen yksi ulottuvuus on omaan työhön asennoituminen. Työhyvinvointiin vaikuttavat työympäristö, työn kuormittavuus, organisaatioon liittyvät tekijät sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. (Salovaara & Honkonen 2013, 19.) Työhyvinvointi on kuitenkin käsitteenä hyvin laaja, eikä sille ole yhtä tunnustettua selitystä. Sen kehittymisellä on pitkä historia ja se on saanut alkunsa stressitutkimuksesta jo 1900-luvun alulla. Aluksi tutkimuksen kohteena oli yksilö, ja stressin uskottiin syntyvän fysiologisenä reaktiona kuormittaviin tekijöihin. Teoriaan lisättiin myöhemmin psykologiset ja käyttäytymisen reaktiot. Reaktioperustainen stressimalli laajeni ottaen huomioon myös ympäristön vaikutuksen ja pääpaino siirtyi samalla yksilöstä myös ympäristöön. Syntyi tasapainomalli – kun yksilö ei pysty vastaamaan työn vaatimuksiin, tulee työstä kuormittavaa. Tasapainomallista kehittyi työn vaatimusten ja hallinnan malli, jossa työ jaetaan aktiiviseksi työhyvinvointia lisääväksi työksi ja passiiviseksi kuluttavaksi työksi. Mallin mukaan työ kuluttaa vähemmän, kun työssä on paljon mahdollisuuksia tehdä aktiivista päätöksentekoa. (Manka & Manka 2016, 64–66.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on kannattavaa sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Työhyvinvoinnin laiminlyönti heikentää motivaatiota ja yhteishenkeä, sekä pahimmassa tapauksessa altistaa työperäisille sairauksille. Töihin tullaan helposti sairaana, koska halutaan näyttäytyä työpaikalla. Sairaana työskentelyssä työntekijän työteho heikkenee ja samalla työntekijät rakentavat vääränlaista työpaikkakulttuuria. (Pyöriä 2012, 14–15.) Opettajat eivät välttämättä uskalla jättää luokkaa ja ottaa tarvitsemaansa sairauslomaa, ja joissakin tapauksissa sijaisten saamisen hankaluus voi myös vaikuttaa siihen jääkö opettaja sairauslomalle vai ei.

Työ aiheuttaa ajoittain stressiä, joka vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Stressaavassa tilanteessa verenpaine nousee ja vireystila kohoaa, ja keho tuottaa suorituskykyä lisääviä hormoneja (Rauramo 2012, 57). Stressi ei ole pelkästään haitallista, vaan se parantaa ihmisen suorituskykyä hetkellisissä tilanteissa. Kun ihminen erittää stressihormonia, syntyy taistele tai pakene -reaktio. Tällöin yksilö voi käyttää hyödykseen nopeasti energiaa, jota voi käyttää tilanteen ratkaisemiseen. (Juuti & Salmi 2014, 51.) Jos tilannetta ei saada hallintaan, syntyy luovutus ja lamaannus -reaktio. Tällaisessa tilanteessa on kyse työuupumuksesta. (Rauramo 2012, 57). Jatkuva stressi haittaa suorituskykyä ja heikentää muistia. Tämä taas johtaa huonoon suoriutumiseen työtehtävissä, jolla on stressiä kohottava vaikutus. (Juuti & Salmi 2014, 53.) Stressi ei ole pelkästään fysiologinen reaktio ympäristölle, vaan siihen liittyy myös ihmisen tulkintamekanismit ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Stressin hallintaan liittyvät siis yksilön stressinhallintakeinot sekä työpaikalla saatu työyhteisön tuki. (Manka 2015.) Stressinhallintataidoilla on oleellinen osa uupumuksen ehkäisyssä. Opettajan on hyvä pystyä katsomaan tilannettaan ajoittain ulkopuolisin silmin ja oppia huomamaan, kun tuntee itsensä stressaantuneeksi. Tällöin pitää osata rentoutua, levätä ja huolehtia sekä fyysisestä että psyykkisestä hyvinvoinnistaan. Omaa jaksamista auttaa myös pitämään yllä hyvä itsetunto. Hyvän itsetunnon omaava ihminen osaa sanoa ei ja pitää huolen työmäärästään. (Salovaara & Honkonen 2013, 205–206.)

Työhyvinvoinnin vastakohtana on työpahoinvointi, joka voi ilmetä työuupumuksena ja sairauspoissaoloina. Työpahoinvoinnin aiheuttajina ovat työn kuormittavuus, huonot vaikuttamismahdollisuudet, sosiaaliset ongelmat sekä jatkuvat muutokset. Työtyytyväisyyttä vähentää vähäinen palaute, esimiehen kiinnostuksen puute, arvostuksen puute sekä epäselvät odotukset. (Salovaara & Honkonen 2013, 19–20.) Työuupumuksella taas tarkoitetaan pitkäaikaisen stressin tuottamaa tilaa, jossa yksilö on väsynyt, kyynistynyt ja yksilön ammatillinen itsetunto on heikentynyt (Rauramo 2012, 57–58). Kyynistymisellä tarkoitetaan työn mielekkyyden ja työn ilon vähenemistä. Tällöin opettajasta voi tulla kylmä ja etäinen omia oppilaitaan kohtaan. (Hakanen 2006, 31–32.) Myös yllättävät elämänmuutokset voivat laukaista työuupumuksen. Kyse on henkisen työn kuormittavuuden tasosta. Liiallinen henkinen työn kuormitus voi johtaa työuupumukseen. Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat sekä yksilölliset että organisaatioon liittyvät tekijät, jotka tuottavat henkistä kuormitusta. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi unen riittämättömyys, kiire, työvaatimukset ja palautteen vähäinen määrä. (Rauramo 2012, 57–58.)

2.1 Opettajien tämänhetkinen työhyvinvointi

OAJ:n (2017) teettämän työolobarometrin mukaan opettajien ja opetusalan esimiesten työhyvinvointi on heikentynyt vuodesta 2015. Kokoaikaisten opettajien keskimääräinen viikkotyöaika on 41,2 tuntia, mikä ylittää muiden palkansaajien normaalin työajan yli kolmella tunnilla viikossa. Opettajien sekä opetusalan esimiesten työmäärä on lisääntynyt hyvin paljon viimeisen parin vuoden aikana. (Länsikallio ym. 2018, 6.)

OAJ:n tutkimuksen mukaan opettajista yli puolet tekevät töitä viikonloppuisin ja kaksi kolmasosaa tekee töitä myös keskimäärin kolmena arki-iltana viikossa (Länsikallio ym. 2018, 6). Opettajat käyttävät siis omaa vapaa-aikaansa työn tekoon. Työn ja vapaa-ajan välille on vaikea tehdä selkeä raja. Työmäärä on kasvanut jatkuvasti ja 59 prosenttia opettajista kokee, että töitä on liikaa erittäin tai melko usein (Länsikallio ym. 2018, 8).

Opettajien oma arvio työkyvystään on heikentynyt myös viimeisen kahden vuoden aikana. Kyseisellä työkykyarviolla on myös suuri ennustearvo työkyvyttömyyseläköitymisessä (Länsikallio ym. 2018, 18). Tämän vuoksi on tärkeää tutkia taustalla olevia tekijöitä ja pyrkiä parantamaan opettajien työkykyä. Alle 31-vuotiaiden arvio omasta työkyvystään on selkeästi huonontunut vuoteen 2015 verrattaessa enemmän kuin muilla ikäryhmillä (Länsikallio ym. 2018, 18). Nuoresta iästä voidaan tehdä olettaimus, etteivät he ole tehneet vielä opettajan töitä yhtä kauan kuin vanhemmat tutkittavat. Tällöin tulokset antavat hieman samansuuntaisia tuloksia, kuin aiemmin teetetty tutkimus vertaillen vastavalmistuneita sekä kauemmin työssä olleita opettajia. Vastavalmistuneet opettajat kokivat työnsä kuormittavammaksi kuin kauemmin työssä olleet opettajat (Kallioniemi & Saarni, 2018; Lauermann & König 2016, 18; Wells 2015, 157).

3 OPETTAJAN TYÖN KUORMITTAVUUS

Työn kuormittavuus voidaan jakaa fyysiseen ja psykososiaaliseen työn kuormittavuuteen. Fyysisestä kuormittavuudesta puhuttaessa tarkoitetaan tuki- ja liikuntaelimestöön sekä verenkiertoelimestöön kohdistuvaa kuormitusta. (Rauramo 2012, 47.) Fyysiseen työn kuormittavuuteen vaikuttavat muun muassa työasennot, työssä käytetyt välineet sekä työympäristö. Fyysistä kuormittavuutta voi aiheuttaa esimerkiksi työtahti tai käsin tehtävät nostot, siirrot tai taakan kannattelu. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2015.) Fyysistä työkuormittavuutta voi raskaan ruumiillisen työn ja äkillisten ponnisteluiden lisäksi aiheuttaa työn staattisuus, eli muun muassa paikallaan istuminen (Rauramo 2012, 48).

Psykososiaalisen kuormittavuuden määrittely lähtee yksilöstä, sillä kuormittavuuden tulkinta lähtee liikkeelle yksilön omasta kokemuksesta. Samat tilanteet eivät aiheuta eri henkilöillä kuormittavuuden tunteita yksilön kantokyvyn ja reagoitavan ollessa erilainen. Yksilöiden reagoitustapojen erot liittyvät yksilöiden tulkitsemistapoihin. Tilanteita voidaan tulkita eri tavoin riippuen yksilön itseluottamuksesta, luottamuksesta omiin kykyihinsä selviytyä tilanteista tai sinnikkyydestä. (Parvikko 2010, 15.)

Toinen kuormittavuuden määritelmä jakaa kuormituksen fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen. Fyysinen kuormittavuus määritellään samankaltaisesti kuin yllä, mutta psykososiaalinen kuormitus on jaettu kahteen osaan. (Juuti & Salmi 2014, 43–45.) Psykososiaalinen työn kuormitus koostuu työn psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä (Rauramo 2012, 54). Salovaara ja Honkonen (2013, 218) määrittelevät opettajan työssä henkistä kuormittavuutta lisääviksi asioiksi muun muassa liiallisen byrokratian, tuen ja palautteen puutteen, hankalat oppilaat ja vanhemmat sekä oman ammattitaidon puutteet.

Työn kuormittavuuden kokemuksiin työyhteisössä vaikuttavat yhteisön yleiset toimintatavat ja asenteet. Työyhteisöissä on erilaisia ominaisuuksia, jotka voivat osaltaan kuormittaa ja vähentää työntekijän kokemaa kuormitusta. Sisäisiä kuormittavuutta vähentäviä tekijöitä ovat muun muassa myönteisyys, kyky sietää ristiriitoja ja yhteistoiminta. Yhteisö voi myös sisältää kuormittavia tekijöitä, kuten ristiriitojen välttelyn, joka johtaa torjuvaan asenteeseen. (Parvikko 2010, 19.)

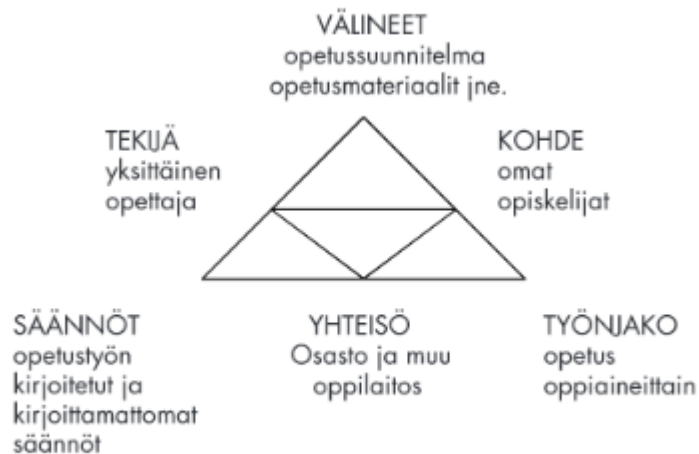
Työn kuormittavuus ei itsessään ole huono asia, vaan se voi olla parhaimmillaan työntekijää innostava ja kannustava voima. Työn kuormituksesta tulee haitallista, kun se on määrältään liiallista tai siitä tulee hallitsematonta. (Parvikko 2010, 15.) Työntekijä ei koe uupumusta, jos työtehtäviin laitettu vaiva on tasapainossa sen kanssa, mitä työstä saa. Jos tasapainoa ei löydy, kokee opettaja työnsä kuormittavaksi. Tärkeää on suhteuttaa työtehtävät koulutuksen mukaisesti; vastuuta tulisi olla sopivasti. (Salovaara & Honkonen 2013, 21.) Työstä kuuluisi palautua joko työpäivän aikana, tai pian sen jälkeen. Kun työstä palautuu riittävän nopeasti, jää työpäivän jälkeen aikaa harrastamiselle ja muulle vapaaajalle. Tällöin töiden ja vapaa-ajan välillä vallitsee sopiva tasapaino. (Rauramo 2012, 43.) Työpäivän jälkeen koettu väsymys ja suurien projektien jälkeen koettu uupumus menee vielä normaalien rajojen väliin, mutta jokapäiväinen väsymys ja usein koettu uupumus muuttuvat työstressiksi. Kun työ stressaa ja työntekijää väsyttää joka päivä, on työ liian kuormittavaa. (Salovaara & Honkonen 2013, 203–204.)

Kuormittavuudessa tärkeintä on työn ja työtilanteiden hallinta. Työn hallinnassa on kyse siitä, että työntekijä saa työssään tarpeeksi vaihtelua eikä työntekijä kuormitu liian yksipuolisesti. (Parvikko 2010, 20.) Hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemisessa tärkeää on jaksoitella työ vaativampiin ja helpompiin tehtäviin ja pitää huolta tauotuksesta (Rauramo 2012, 43).

3.1 Opettajan työhön liitetyt kuormittavuuden taustatekijät

Opettajalta edellytetään työssään laaja-alaista aineosaamista, tiedon jatkuvaa kriittistä arviointia ja tiedon hallintaa. Opettajan kannalta tiedon hallinnassa on kyse siitä, miten rajata valtavasta materiaalien virrasta omaan opetukseen soveltuvat materiaalit, ja miten niitä voi hyödyntää pedagogisesti mielekkäimmällä tavalla. (Niemi 2016, 27.)

Launis ja Koli (2005) ovat tutkineet opettajan työhyvinvointia ja sen muutosta. Merkittävänä tekijänä työhyvinvoinnin muutokseen on opettajan toimenkuvan jatkuva muuttuminen. Yksittäisen opettajan näkökulmasta opetustyön toimintajärjestelmä koostuu muun muassa tekijästä eli itse opettajasta, opetuksen kohteesta eli oppilaista ja välineistä kuten opetussuunnitelmasta sekä opetusmateriaaleista (Kuvio 1.). Näiden lisäksi toimintajärjestelmään kuuluvat yhteisö kuten koulun henkilökunta, työnjako sekä koulussa vallitsevat opetustyön kirjoitetut ja kirjoittamattomat säännöt. (Launis & Koli 2005, 352–353.)



Kuvio 1. Opettajan työn kuvan toimintajärjestelmä Launis ja Koli (2005, 353) muokaten.

Toimintajärjestelmän osatekijöiden sisäiset ja väliset jännitteet luovat ristiriitoja. Nämä ristiriidat voivat aiheuttaa pitkäaikaisesti ilmetessään työn kuormittavuutta. Ristiriidat ovat esimerkiksi työn odotuksista tapahtuvia poikkeamia tai päivän normaalikulusta poikkeavia tapahtumia, kuten häiriötilanteet oppilaiden kanssa, kommunikaatiokatkokset kollegoiden välillä tai opetusvälineiden puute. (Launis & Koli 2005, 352–353.)

Aiemmasta työkokemuksesta on hyötyä työhyvinvoinnin sekä itse työn tekemisen kannalta. Työkokemuksen lisäksi työelämässä tarvitaan työelämätaitoja ammatillisen osaamisen lisäksi. Erilaiset koulutukset ja harjoittelut lisäävät osaamista, ja luodut ammatilliset verkostot toimivat tärkeänä tukena työn kuormittavuuden hallinnassa. (Rauramo 2012, 46.)

OAJ:n työolobarometrin mukaan kolme työssä eniten kuormittavinta asiaa ovat työn liiallinen määrä työaikaan nähden, lisääntyneet työtehtävät sekä suuret oppilasmäärät ryhmissä. Näiden lisäksi yksi suuri työn kuormittavuustekijä on oppilaiden lisääntyneiden ongelmien käsittely. (Länsikallio ym. 2018, 11.)

3.1.1 Sosiaaliset suhteet työelämässä

Opettajan työ on jatkuvaa vuorovaikutusta oppilaiden, vanhempien ja kollegoiden kanssa. Opettaja on itsenäinen ja autonominen toimija ja tietotyön ammattilainen. (Nummenmaa & Välijärvi 2006, 21–22.) Työn oleellisena osana on kuitenkin sosiaaliset suhteet monien eri ihmisten sekä tahojen kanssa.

Sosiaalisiin suhteisiin liittyy paralleeli-ilmiö, joka on yhteydessä työhyvinvointiin. Paralleeli-ilmiössä ihmisten keskeinen tiedostamaton dynamiikka siirtyy eteenpäin. Tunteita ikään kuin kierrätetään; ne siirtyvät toiminnan mukana eteenpäin toiselle. Toimivassa paralleeli-ilmiössä molempien osapuolien dynamiikka on samalla tasolla. Ristiriitainen dynamiikka ihmisten välillä voi aiheuttaa haitallisen paralleeli-ilmiön. (Salovaara & Honkonen 2013, 15.) Haitallinen paralleeli-ilmiö ilmenee negatiivisten tunteiden kierrättämisinä, joka vaikuttaa erityisesti työilmapiiriin ja sitä kautta sekä opettajien ja oppilaiden hyvinvointiin.

Työhyvinvointia parantaa hyvä työyhteisö ja suhde työkavereihin. Vakavana uhkana työhyvinvoinnille on työpaikkakiusaaminen. Erilaiset ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen vaikuttavat sekä työskentelyyn että ihmisen työkapasiteettiin. (Juutin & Salmen 2014, 105.) Työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun kokeminen on OAJ:n työolobarometrin mukaan noussut aiempaan verrattuna. Kiusaamista ja epäasiallista kohtelua on joutunut kokemaan jopa 47 prosenttia vastaajista. Vaikka vastaajat kokivat oppilaiden olleen kiusaajina, tuotiin myös esiin työyhteisöissä esiintyvää kiusaamista ja epäasiallista käytöstä työkavereiden kesken. Työkaverit olivat kiusaajina 15 prosentilla tutkittavista. (Länsikallio ym. 2018, 12.) Olennainen osa työhyvinvointia on se, että voi lähteä töihin iloisin mielin. Tämän kokemuksen aikaansaamiseen vaikuttavat sekä esimies että työkaverit. Arvostavassa ja hyväksyvässä työyhteisössä jokainen työntekijä voi kokea kuuluvansa osaksi työyhteisöä. (Juuti & Salmi 2014, 247.)

3.1.1.1 Johtaminen ja esimiestyöskentely

OAJ:n tutkimusten mukaan esimiestoiminnalla ja johtamisella on merkittävä rooli opettajien työhyvinvointiin. Vuoden 2017 työolobarometrin mukaan 62 prosenttia vastanesta saa tarvittaessa riittävästi tukea ja apua esimieheltään työtehtäviensä hoitamiseen. (Länsikallio ym. 2018, 22.) Esimies on työhyvinvoinnin ylläpitämisessä keskeisenä henkilönä. Esimiestä velvoittaa toimiin työturvallisuuslaki, jonka mukaan esimiehen täytyy pitää huolta työntekijöiden kuormittavuuden tasosta. (Manka & Manka 2016, 9.) Suomen työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on puututtava työntekijän kokemaan työn kuormittavuuteen. Alla oleva lakipykälä tarkentaa vaatimuksia työn kuormitustekijöiden välttämisestä sekä vähentämisestä (25§):

“Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen
Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.”
(Finlex, 2018).

Kehityskeskusteluita tutkittaessa käy selville, että OAJ:n työolobarometrin mukaan 73 prosenttia opettajista käy työpaikallaan kehityskeskusteluita ja vain 23 prosenttia kokee saavansa hyötyä keskusteluista. Kuitenkin, mikäli esimiestoiminta koetaan hyväksi, on sillä merkittävä yhteys muun muassa opettajan työn hallintaan, työtyytyväisyyteen, työstä innostumiseen ja työssä koettuun iloon sekä omaan työmäärään. Näiden lisäksi hyvällä esimiestoiminnalla on yhteys myös kokemukseen siitä, että voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin tärkeisiin päätöksiin sekä työryhmien toimivuuteen, kehittämisaktiivisuuteen ja ryhmien väliseen yhteistyöhön. (Länsikallio ym. 2018, 22.)

3.1.1.2 Työyhteisön ja kollegoiden merkitys

Hyvän työyhteisön piirteitä ovat läpinäkyvyys sekä selkeä tavoite ja työn- ja vastuunjako. Läpinäkyvyydellä tarkoitetaan sitä, että toimintatavoista ja päätöksenteosta sovitaan yhdessä. Hyvässä työyhteisössä työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan. Tällaisessa työyhteisössä myös ristiriidat käsitellään nopeasti heti niiden ilmettyä. (Työterveyslaitos 2020.)

OAJ:n työolobarometrissa 60 prosenttia vastaajista kertoi olevansa sitä mieltä, että työpaikan ilmapiiri on uusia ideoita tukeva ja kannustava. Samassa tutkimuksessa vain hieman yli puolet, 55 prosenttia vastaajista, kokee, että heidän työyhteisössään on sovittu yhteisistä pelisäännöistä. (Länsikallio ym. 2018, 27.)

Opettajien yhteistyön on todettu lisäävän opettajien työmotivaatiota, vähentävän työmäärää, lisäävän työtehokkuutta, parantavan kommunikaatiokykyä ja vähentävän yksinäisyyttä. Koulun tasolla opettajien välinen yhteistyö on lisännyt positiivista ilmapiiriä sekä innovatiivisuutta niin oppilailla kuin opettajillakin. (Vangrieken, Dochy, Raes, & Kyndt 2015, 27.) Toisaalta yhteistyö voi tuottaa negatiivisia seurauksia, jos sitä ei tehdä hyvin. Negatiivisia seuraamuksia ovat muun muassa autonomian väheneminen, työmäärän lisääntyminen, kilpailullisuuden lisääntyminen sekä jännitteet opettajien välillä, jotka voivat johtaa ristiriitatilanteisiin. (Vangrieken ym. 2015, 29.)

Opettajat tekevät paljon yhteistyötä myös eri ammattikuntien välillä. Moniammatillisuus määritellään useamman asiantuntijaryhmän asiantuntijoiden yhdessä työskentelemiseksi tai näiden ryhmien yhteistyöksi. Moniammatillinen asiantuntijuus voidaan siis jakaa yhdessä työskentelyyn ja yhteistyöhön. Yhteistyöllä tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa perinteiset ammatti- ja valtarajat ovat vallitsevia, mutta henkilöt tekevät yhteistyötä. Yhdessä työskentelyssä perinteiset hierarkiat murenevät ja asiantuntijoiden tiedot, taidot ja osaaminen ovat jaettuina. (Lindén 1999, 119.) Moniammatillista yhteistyötä määrittävät kansalliset lait ja asetukset on määritelty virallisessa asiakirjassa. Moniammatillinen työskentely on määritelty elinikäistä oppimista tukevaksi ohjauspalveluksi, jota täytyisi olla kaikenikäisten saatavilla. Asiakirjassa mainitaan koulutuksen ja sen nivelvaiheiden aikana saadun ohjauksen merkitys. (Nykänen, Karjalainen, Vuorinen & Pöyliö 2007, 24.)

3.1.1.3 Kodin ja koulun välinen yhteistyö

OAJ:n työolobarometrissa yhdeksi työn suurimmiksi kuormittavuustekijöiksi määriteltiin suuret oppilasmäärät ryhmissä ja oppilaiden lisääntyneiden ongelmien käsittely (Länsikallio ym. 2018, 11). Haasteelliset oppilaat voivat haitata opettajan työtä. Oppilaan haasteellisuus ei kuitenkaan ole oppilaan pahuutta, vaan se voi johtua kasvatuksesta, kotioloista tai oppilaan ongelmista. Opettaja saattaa olla oppilaan ainoa turvallinen aikuinen,

jolle oppilas uskaltaa osoittaa mieltä. Opettajan tulisi hyväksyä ja vastaanottaa oppilaan tunteet, mutta väkivaltaa ja huonoa käyttäytymistä ei tarvitse hyväksyä. Oppilaan kasvataminen on osa opettajan työtä. (Salovaara & Honkonen 2013, 184–186.) Vaikka oppilaat voivat olla työssä kuormittava tekijä, ovat he usein myös työssä jaksamisen perusta. Opettajat tekevät työtä oppilaita varten ja oppilaiden kanssa työskentely siis myös edistää työhyvinvointia. (Launis & Koli 2005, 355.)

Lähes jokainen perhe haluaa lastensa parasta ja ovat halukkaita olemaan tukena oman lapsensa koulunkäynnissä. Perheet ovat yleensä hyvin kiinnostuneita kuulemaan koulun tapahtumista ja lapsen koulun etenemisestä. Monet opettajat ovat myös halukkaita tekemään enemmän yhteistyötä vanhempien ja huoltajien kanssa, mutta he eivät tiedä keinoja edistää positiivista ja tehokasta yhteistyötä. Tämän vuoksi opettajat toivovat kodin ja koulun yhteistyötä, mutta konkreettiset keinot ja teot usein puuttuvat. (Epstein 2010, 84.)

Vanhempien ja koulun väliseen yhteistyöhön vaikuttavat useat eri asiat. Oppilaiden ikä voi vaikuttaa yhteistyön aktiivisuuteen, samoin vanhempien suhtautuminen lapsen koulunkäyntiin. (Cantell 2011, 172–175.) Vanhempien yhteistyöhön osallistumisen vähyyteen voi vaikuttaa perheen huolet, työkiireet, vanhempien uupuminen, häpeä huonosti menevistä asioista tai heikko suomen kielen taito. Perheen sosioekonomisella asemalla voi myös olla yhteyttä yhteistyöhön osallistumiseen, sillä se vaikuttaa perheen sosiaalisiin ongelmiin, kiireeseen ja varallisuuteen. (Cantell 2011, 201–202.) Toisaalta osallistumattomuus voi johtua välinpitämättömyydestä; vanhempien asenteet koulua kohtaan vaikuttavat haluun osallistua. Yhteistyön muodot ovat muuttuneet viime vuosina, sillä nykyään yhteydenpito tapahtuu pääosin sähköisesti. Tällä on saatu madallettua kynnystä kodin osallistumiselle. (Cantell 2011, 204, 177.)

3.1.2 Työympäristö

Työhyvinvointi on kontekstisidonnaista. Työhyvinvointi liittyy siis hyvin vahvasti siihen ympäristöön, jossa töitä tehdään. (Juuti & Salmi 2014, 120.) Koulujen fyysisissä tiloissa voi olla useita erilaisia ongelmia, kuten hometta, liian korkeita melutasoja, puutteellisia tiloja tai ongelmia sisäilmassa (Salovaara & Honkonen 2013, 213–215). Turun yliopiston ja OAJ:n teettämässä sisäilmatutkimuksessa todettiin yli 50 prosenttia opettajista kärsivän työssään työtilahaitoista, joiksi laskettiin muun muassa pöly, huono sisäilma ja mikrobit.

Työtiloista johtuvia haittoja koettiin jopa useammin kuin työstä johtuvia haittoja. Tutkittavien sisäilmatilanne todettiin melko huonoksi. Vastanneista yli puolet kokivat päivittäin tai viikoittain haittaa huonosta ilmanvaihdosta ja tunkkaisuudesta, ja melkein 60 prosenttia koki meluhaittaa. Näiden lisäksi osa opettajista joutui kärsimään homeesta, vedosta ja viemärin hajusta. (Putus, Länsikallio & Ilves 2017, 14.) Erityisesti viemärin hajusta ja homeesta kärsiminen on opettajille vaarallista, sillä tutkimuksessa altistuminen korreloi erittäin merkittävästi negatiivisesti terveydentilan kanssa. Samassa todettiin päivittäisen altistumisen nostavan huonon terveydentilan riskiä noin viisikymmenkertaisesti. (Putus ym. 2017, 26.)

Tiloilla on suuri vaikutus sekä opettajien että oppilaiden hyvinvointiin. Vaikka kaikki muut työhyvinvoinnin rakennuspalikat olisivat kunnossa, vaikuttaa huonoissa tiloissa opiskelu kokonaisuuteen ratkaisevasti. Koulujen välillä on suuriakin eroja tilojen kanssa. Uudemmat koulut on tehty nykypäivän säännösten mukaan ja oppimista tukevasti. Vanhemmissa kouluissa tilat saattavat olla puutteelliset ja suorastaan huonot. Myös opettajanhuoneella on merkitystä. Mikäli opettajanhuone on liian pieni tai huonosti järjestelty, ei esimerkiksi aineenopettajilla ole omaa rauhallista tilaa suunnitella oppitunteja. Opettajanhuoneen tulisi tukea kaikkien opettajien päämääriä. (Salovaara & Honkonen 2013, 213–215.)

Työn kuormittavuuden hallintaan liittyy myös oleellisesti työssä käytettävä tekniikan hyödyntäminen. Kun työssä käytettävät laitteet ja välineet ovat ajanmukaisia, tarkoituksenmukaisia ja hyvin huollettuja, ovat ne paljon turvallisempia. (Rauramo 2012, 44–45.) Tällöin opettajan on myös helpompi hyödyntää teknologiaa pedagogisesti perustellusti.

Ääni on yksi opettajan tärkeimmistä työkaluista. Opettajan työ on myös suurimpien ääniriskiammattien joukossa, jolloin vaara ääneen liittyviin häiriöihin ja ongelmiin on suuri. Opettajan äänelle haitallisimmiksi työympäristötekijöiksi on todettu olevan huono ilmanlaatu, taustamelu ja kiireestä sekä isoista opetusryhmistä syntyvät haitat. (Ilomäki 2008, 14.) Yleisesti työperäisinä äänen riskitekijöinä pidetään runsasta puhumista, voimistunutta äänenkäyttöä, puutteellista akustiikkaa, huonoa ilmanlaatua, huonoja työskentelyasentoja sekä apuvälineiden puutetta. Runsa puhuminen rasittaa äänihuulia. Puhumisen lomassa tulisi pitää riittävästi taukoja, jotta äänihuulet ehtisivät palautua. (Sala, Sihvo & Laine 2011, 22-23.)

3.1.3 Työn määrä ja työajan rajaaminen

OAJ:n työolobarometrin mukaan yksi työssä eniten kuormittava asia on työn liiallinen määrä työaikaan nähden sekä lisääntyneet työtehtävät (Länsikallio ym. 2018, 11). Opettajan ammatti leimataan usein kutsumusammattiksi, jota tehdään niin työnä että harrastuksena. Useissa asiantuntija- ja auttamisammateissa työntekijöillä on halu tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Tähän ei aina ole varattu tarpeeksi aikaa, ja työpäivät usein venyvät. Tällöin työssä on keskityttävä siihen, mihin on aikaa, ja se vie aikaa pois mielenkiintoisilta työtehtäviltä. Työ saattaa alkaa tuntumaan merkityksettömältä, ja syntyy ristiriita työntekijän ja työn vaatimuksien välille. Ristiriidan jatkuessa pitkään työntekijä kokee työuupumusta. (Juuti & Salmi 2014, 76–77.) Työhyvinvointia toisaalta lisää osaltaan työhön sitoutuminen. Työhönsä sitoutunut työntekijä välittää siitä, miten, missä ja minkä eteen hän työskentelee. Tällöin työntekijä haluaa ponnistella työnsä eteen ja tehdä sen mahdollisimman hyvin. (Saari & Pyöriä 2012, 42–43.)

Opettajat kokevat, että jatkuvasti lisääntyneet velvollisuudet ja yhteiskunnan ongelmat kasautuvat opettajien harteille. Opetuksen suunnitteluun tai kehittämiseen ei anneta enää aikaa. Monet opettajat haluaisivat panostaa enemmän omaan opetukseensa, mutta aika eivätkä omat voimat enää riitä. Yleinen kokemus opettajilla on, että opetuksen tavoitteet ja siihen varatut resurssit eivät enää kohtaa. (Länsikallio ym. 2018, 11.)

3.1.4 Vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus työssä

Osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet ovat kuormittavuutta vähentäviä tekijöitä. Vaikuttamismahdollisuuksien kautta työntekijä saa suuremman kokemuksen työn hallinnasta. Vaikuttamismahdollisuuksia ovat esimerkiksi työaikojen, työtahdin, työmenetelmien ja työnjaon hallinta. Osallisuuden ja osallistumisen pohjalla on se, miten osallistumisjärjestelmät toimivat, ja onko osallistuminen hyödyllistä. (Parvikko 2010, 20.) Opettajien vaikutusmahdollisuudet omaa työmääräänsä kohtaan ovat heikentyneet. Vain 28 prosenttia opettajista kokee, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työmääräänsä. (Länsikallio 2018, 12.) Sekä hyvinvoivan opettajan että hyvinvoivan koulun lähtökohtana on kaikkien toimijoiden osallisuus. Kun opettajat kokevat voivansa vaikuttaa, he voivat työssään paremmin. (Salovaara & Honkonen 2013, 40.)

4 TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tavoitteina on selvittää, kokevatko opettajat työnsä kuormittavaksi ja mitkä tekijät ovat yhteydessä työn kuormittavuuteen. Näitä selvitetään kolmen tutkimusongelman avulla. Tarkoituksena on selvittää opettajien kokemaa työn kuormittavuuden tasoa tällä hetkellä ja sen mahdollista muutosta vuodesta 2017. Lisäksi tutkimus pyrkii selvittämään työn kuormittavuuteen yhteydessä olevia tekijöitä.

1. Kokevatko opettajat työnsä kuormittavaksi tällä hetkellä?

- a. Millä tavalla opettajien kokema työn kuormittavuus on muuttunut syksystä 2017?

Aiempien tutkimusten mukaan opettajat kokevat työnsä kuormittavaksi (Kallioniemi & Saarni 2018; Länsikallio ym. 2018; Launis & Koli 2005). Tästä voidaan olettaa, että opettajat kokevat edelleen työnsä kuormittavaksi.

Ensimmäisen tutkimusongelman alaongelman tarkoituksena on selvittää koko tutkimusjoukon työn kuormittavuuden kokemuksen muutoksia sekä työn kuormittavuuden yksilöllisiä muutoksia.

2. Mikä lisää opettajien työn kuormittavuutta?

Opettajan työn kuormittavuuteen on yhteydessä muun muassa liiallinen työn määrä ja liian vähäinen aika (Länsikallio ym. 2018; Oksanen 2017; Launis & Koli 2005). Työn kuormittavuuteen on todettu olevan yhteydessä vaikutusmahdollisuuksien puute (Skaalvik & Skaalvik 2015, 184; Launis & Koli 2005) ja ammattitaidon puute (Launis & Koli 2005; Lauermaann & König 2016; Salovaara ja Honkonen 2013, 218). Opettajien työtila ja sisäilmapuutteiden sekä melun on todettu olevan haitaksi opettajille (Putus ym. 2017, 14). Nämä työympäristötekijät saattavat nousta esille myös tässä tutkimuksessa työn kuormittavuutta aiheuttavina tekijöinä. Lisäksi työn kuormittavuutta lisäävät sosiaaliset tekijät, jotka ovat suuri osa opettajan työtä (Länsikallio ym. 2018, Rauramo 2012, 54). Näin ollen voidaan olettaa, että muun muassa sosiaaliset suhteet, liiallinen työn määrä sekä vaikutusmahdollisuuksien puute nousevat tässä tutkimuksessa esiin työn kuormittavuutta lisäävinä tekijöinä.

3. Mikä vähentää opettajien työn kuormittavuutta?

Opettajan työn kuormittavuutta vähentäviksi tekijöiksi on todettu työyhteisö ja sen tuki (Launis & Koli 2005, 355; Parvikko 2010, 15), esimiestyö ja johtaminen (Länsikallio ym. 2018) sekä työhön sopivat haasteet ja kehitysmahdollisuudet (Launis & Koli 2005, 355). Osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet ovat toteutuessaan työn kuormittavuutta vähentäviä tekijöitä (Parvikko 2012, 20). Voidaan olettaa, että edellä mainitut tekijät tulevat esiin myös tässä tutkimuksessa kuormittavuutta vähentävinä tekijöinä.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmänä hyödynnettiin monimetodista tutkimusmenetelmää, jossa kerättiin aineisto sekä kyselylomakkeiden että haastattelujen avulla. Haastateltavat vastasivat uudelleen ennakkotehtävänä kandidaatin tutkielmassa aiemmin käytettyyn kyselylomakkeeseen. Kyselylomakkeeseen vastaamisen jälkeen tutkittavia haastateltiin heille sopivimmalla tavalla joko kasvotusten, puhelimitse tai sähköisesti täytettävän kyselylomakkeen kautta.

5.1 Tutkimusjoukko

Tutkimusjoukko (N=10) koostui opettajista, jotka ovat vastanneet samaa aihetta koskeneeseen kandidaatin tutkielmaan (Kallioniemi & Saarni 2018) vuonna 2017 (N=189). Tutkittavat vastasivat kyselylomakkeeseen, jonka lopussa he olivat ilmaisseet halukkuutensa osallistua jatko-haastatteluun. Edellisen tutkimuksen (Kallioniemi & Saarni 2018) tutkittavat kerättiin kyselylomakkeen avulla, joka jaettiin Facebook-ryhmä Alakoulun aarreaittaan marraskuussa 2017. Kyseinen suljettu Facebook-ryhmä koostuu suuresta määrästä opettajia. Ryhmän jäsenet ovat eri puolilta Suomea, joten tällä tavoin saatiin tavoitettua mahdollisimman laaja maantieteellinen otanta opettajia. Ryhmässä oli jäseniä kyselylomakkeen lähettämishetkellä 32 481 (tarkastettu 20.11.2017). Jatko-haastattelut toteutettiin keväällä 2019 kasvokkain, puhelinhaastatteluina tai kirjallisesti Webropol-sivuston avulla. Haastatteluluvan antaneita oli 20 ja heille kaikille lähetettiin pyyntö osallistua jatkotutkimukseen.

Tutkimusjoukko (Taulukko 1) koostui lopulta kymmenestä luokanopettajasta. Tutkittavista kolme oli haastatteluiden aikana äitiyslomalla tai juuri jääneet äitiyslomalle. Yksi tutkittavista oli haastattelujen aikana sairauslomalla työuupumuksesta johtuen. Lisäksi yksi tutkittavista työskenteli resurssiopettajana neljä tuntia neljänä päivänä viikossa. Tutkittavista yksi keskeytti osallistumisensa kesken tutkimuksen. Lopulta tutkimusjoukko koostui kymmenestä esitietolomakkeeseen vastanneesta tutkittavasta, joista yhdeksän osallistui haastatteluihin. Tutkittavista kahdeksan oli naisia ja kaksi miestä. Yleisesti Suomessa perusopetuksessa naisten osuus opettajistosta on 77 prosenttia, joka vastaa suhteessa tämän tutkimuksen sukupuolijakaumaa (Kumpulainen 2016, 43).

Taulukko 1 Tutkimusjoukko

Tutkittava	Sukupuoli	Ikä	Työkokemus	Työnkuva	Pseudonimi
1.	Nainen	25v.	1 – 2v.	Luokanopettaja 2. luokka	Hanna
2.	Nainen	27v.	3 – 4v.	Äitiysloma, 5. - 6. luokka	Minna
3.	Nainen	28v.	3 – 4v.	Luokanopettaja 5. luokka	Maija
4.	Nainen	30v.	5 – 10v.	Luokanopettaja 4. luokka	Elina
5.	Nainen	31v.	5 – 10v.	Luokanopettaja 3. luokka	Sofia
6.	Nainen	31v.	5 – 10v.	Äitiysloma	Aino
7.	Mies	34v.	5 – 10v.	Koulunjohtaja, 5. – 6. luokka	Ville
8.	Nainen	41v.	+ 10v.	Luokanopettaja 3. luokka, sairaalomalla työuupumuksen takia	Riina
9.	Nainen	52v.	+ 10v.	Esiopetus, koulun yhteydessä	Kaija
10.	Mies	61v.	+ 10v.	Resurssiopettaja alakoulu	Erkki

Tutkittavia informoitiin tutkimuksesta ja heille kerrottiin selkeästi sekä tutkimuksen tavoitteet että tutkimusmenetelmät. Tutkittavilla on ollut mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen ja heillä on ollut mahdollisuus keskeyttää mukana olonsa milloin tahansa tutkimuksen aikana. Tämän lisäksi tutkimuksessa säilytetään kaikkien tutkittavien anonymiteetti ja jokaiselle tutkittavalle on keksitty pseudonimi, jotta nimettömyys säilyy koko tutkimuksen ajan. Tutkimusaineistoa käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen eikä sitä luovuteta ulkopuolisille. Jokaiselta tutkittavalta on pyydetty lupa nauhoittaa haastattelut sekä kerrottu, että haastattelut litteroidaan myöhempää aineiston käsitteilyä varten. Litteroiduissa haastatteluissa myös kaikki tutkittavaa identifioivat käsitteet ovat muutettu tai jätetty pois. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 153–156.)

5.2 Tutkimusasetelma

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään opettajien kokemaa työn kuormittavuutta, sen muutosta vuodesta 2017 sekä työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Kuormitta-

vuotta ja sen muutosta tutkittiin kyselylomakkeilla. Kyselylomakkeiden (Liite 2) vastaukset kerättiin vuosina 2017 ja 2019. Kyselylomakkeiden pohjalta suoritettiin haastattelut keväällä 2019.

Tutkittaviin otettiin yhteyttä sähköpostitse joulukuussa 2018. Tutkimuspyyntö (Liite 1) lähetettiin 20 tutkittavalle, joista jatkotutkimuksesta kiinnostuneita oli kymmenen tutkittavaa. Kaikille kymmenelle tutkittavalle lähetettiin linkki kyselylomakkeeseen, joka täytettiin Webropol-sivustolla. Ennakkotehtävänä täytettiin uudestaan samainen kyselylomake, jolla työn kuormittavuutta tutkittiin aiemmassa kandidaatin tutkielmassa. Tutkittavat täyttivät kyselylomakkeen ennen haastattelujen alkua. Niiden täytön jälkeen tutkittavien kanssa sovittiin haastatteluajat ja haastattelun suoritustavat. Haastattelujen suorittamiseksi annettiin osallistujille mahdollisuus valita haastattelutapa kolmesta vaihtoehdosta; haastatteluja suoritettiin kasvokkain, puhelimitse sekä Webropol-sivuston avulla. Tässä vaiheessa tutkimusta yksi tutkittavista jättäytyi tutkimuksesta pois, joten itse haastattelukysymyksiin vastasi yhdeksän tutkittavaa. Yksi tutkittavista haastateltiin kasvokkain, viisi puhelinhaastattelulla ja kolme haastateltiin haastattelulomakkeella Webropol-sivuston kautta. Haastattelut suoritettiin helmikuusta eteenpäin ja viimeinen haastattelu suoritettiin 2019 maaliskuun lopulla.

Tutkimusjoukko saatiin tutkijoiden aiemmin teettämästä kandidaatin tutkielmasta (Kallioniemi & Saarni 2018). Aineisto kandidaatin tutkielmaa varten kerättiin vuoden 2017 joulukuussa. Samalla tutkittaville annettiin mahdollisuus halutessaan osallistua jatkotutkimukseen, joka suoritettiin pro gradu- tutkielman puitteissa seurantatutkimuksena.

5.2.1 Kyselylomakkeet

Tässä tutkimuksessa käytettiin kyselylomakkeena (Liite 2) aiemmin tutkijoiden kandidaatin tutkielmassa muodostettua kyselylomaketta (Kallioniemi & Saarni 2018). Kyselylomake muodostettiin hyödyntäen Kevan työhyvinvointikyselyä (Pekkarinen & Pekka 2016), OAJ:n vuoden 2016 työolobarometria (Länsikallio & Ilves 2016) sekä Voi hyvin, opettaja! -teosta (Salovaara & Honkonen 2011). Kyselylomake laadittiin sähköisesti Webropol-sivustolla ja jaettiin tutkittaville Webropolin sähköpostipalvelun kautta. Tämä mahdollisti vastausten palautuksen seurannan sekä muistutusviestien lähettämisen. Ky-

selylomakkeen kysymykset olivat viisiportaisen Likert-asteikon mukaisia, jossa 1 oli täysin eri mieltä, 2 melko eri mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 4 melko samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Kyselylomake sisälsi 34 kysymystä jaoteltuna seitsemään eri kategoriaan. Kategorioita olivat työ ja osaaminen, työyhteisö, esimiestyö ja johtaminen, työympäristö, työhyvinvointi ja työkyky, uusi opetussuunnitelma sekä työn kuormittavuus. Tämän lisäksi kyselylomake sisälsi taustatietokysymykset, joihin lisättiin tähän tutkimukseen kysymys tutkittavien sukupuolesta ja muokattiin kysymystä tutkittavien työkokemuksesta. Lisäksi jokaista vastaajaa pyydettiin kirjoittamaan kyselyn loppuun saman sähköpostiosoitteensa, joilla he osallistuivat aikaisempaan tutkimukseen, jotta tutkittavien vastaukset saatiin liitettyä toisiinsa. Kandidaatin tutkielmassa käytettyjä kyselylomakkeita hyödynnettiin tässä tutkimuksessa tulosten analysoinnissa. Kyselylomake esitettiin aiemman tutkimuksen teon yhteydessä (Kallioniemi & Saarni 2018). Kyselylomake todettiin tällöin toimivaksi, jonka vuoksi esitestaukselle ei nähty tarvetta tässä tutkimuksessa.

5.2.2 Haastattelut

Aineistona käytettiin tässä tutkimuksessa niin kyselylomakkeita vuodelta 2017 kuin ennakkotehtävänä täytettyä samaa kyselylomaketta vuodelta 2019 sekä haastatteluita. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin myöhempää analysointia varten. Haastattelut suoritettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Haastatteluissa käytettiin apuna haastattelu-runkoa (Liite 3), joka esitettiin luokanopettajaopiskelijalla. Teemahaastattelu eteni aiemmin suunniteltujen teemojen ja tarkentavien kysymysten varassa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Haastattelu oli jaoteltu kolmeen osioon, jotka olivat haastateltavan esi- ja taustatiedot, työn kuormittavuus ja työyhteisö. Haastattelulomakkeen pääkysymykset kuljettivat haastattelun etenemistä ja alakysymykset olivat täydentämässä vastauksia tarvittaessa. Haastattelu on joustava menetelmä, jossa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelussa voidaan vaihdella myös tilanteen mukaan kysymysjärjestystä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34.)

Tutkimukseen oli mahdollista osallistua kasvokkain tai puhelinhaastattelulla, mikä mahdollisti sen, että haastateltavat pystyivät selittämään ja kuvailemaan helpommin kokemuksiaan kuin esimerkiksi kyselylomakkeeseen vastatessa. Lisäksi tutkijat pystyivät esittämään tarkentavia kysymyksiä, mikäli oli tarvetta.

Osa haastatteluista suoritettiin puhelinhaastatteluiden mahdottomuuden vuoksi Webropol-sivustolla. Nämä kolme haastattelua suoritettiin avoimina kysymyksinä, jotka olivat samat kuin haastattelurungon kysymykset. Puhelinhaastattelut sekä sähköinen vastaaminen toivat toisaalta mahdollisuuden siihen, että haastattelut pystyttiin suorittamaan etänä, jolloin haastateltavan kotipaikkakunnalla ei ollut merkitystä aineistoa kerätessä.

5.3 Aineiston analysointi

5.3.1 Kyselylomakkeiden analysointi

Kyselylomakkeiden vastauksista lähdettiin etsimään vastauksia ensimmäiseen tutkimusongelmaan *Kokevatko opettajat työnsä kuormittavaksi tällä hetkellä?*. Kyselylomakkeiden analysointi aloitettiin esitietolomakkeisiin perehtymällä. Tutkittavien vastauksia vertailtiin toisiinsa ja vastauksista laskettiin yhteisiä keskiarvoja. Yhteisten keskiarvojen avulla saatiin selvillä opettajien kokema työn kuormittavuuden taso. Tutkittavien kyselylomakkeet vuosilta 2017 ja 2019 yhdistettiin sovittujen tunnistetietojen avulla toisiinsa. Vuoden 2017 vastauksia vertailtiin vuoden 2019 vastauksiin yleisellä tasolla ja selvitettiin tutkimusjoukon yhteistä muutosta. Tällä tavoin selvitettiin ensimmäisen tutkimusongelman alakysymyksen vastausta, opettajien työn kuormittavuuden muutosta vuodesta 2017. Tämän jälkeen etsittiin tutkittavilta yksilöllisiä muutoksia vuodesta 2017 vuoteen 2019. Näihin muutoksiin haettiin selittäviä tekijöitä haastatteluiden avulla.

5.3.2 Haastattelujen analysointi

Haastatteluiden analysointi eteni niin, että aluksi jokainen haastattelu litteroitiin sanatar-kasti. Jokaiselle haastateltavalle luotiin pseudonyymit ja tuloksiin liitettiin mukaan kuvaavia sitaatteja tutkittavien haastatteluista. Tämän jälkeen litteroidut haastattelut käytiin

läpi ja haastatteluja luettiin useamman kerran, jotta aineisto tulisi riittävän tutuksi. Haastattelut analysoitiin teemoittelemalla sekä luokittelemalla.

Luokittelun apuna aineiston analyysissä käytettiin taulukointia. Luokittelussa kerättiin aineistosta useasti esiin nousseita teemoja. Aineistosta nousseet teemat koskien työn kuormittavuuden tekijöitä värikoodattiin eri väreillä, ja löydetty alkuperäisilmaisut koottiin taulukkoon (Taulukko 2). Taulukossa alkuperäisilmaisuista muodostettiin pelkistettyjä ilmaisuja, jotka koottiin alateemoiksi. Alateemoista yhdistettiin teemoja, jotka vastaavat tutkimusongelmiin. Teemoista muodostettiin omat analyysirungot toiselle ja kolmannelle tutkimusongelmalle.

Taulukko 2 Esimerkki aineiston analysoinnista

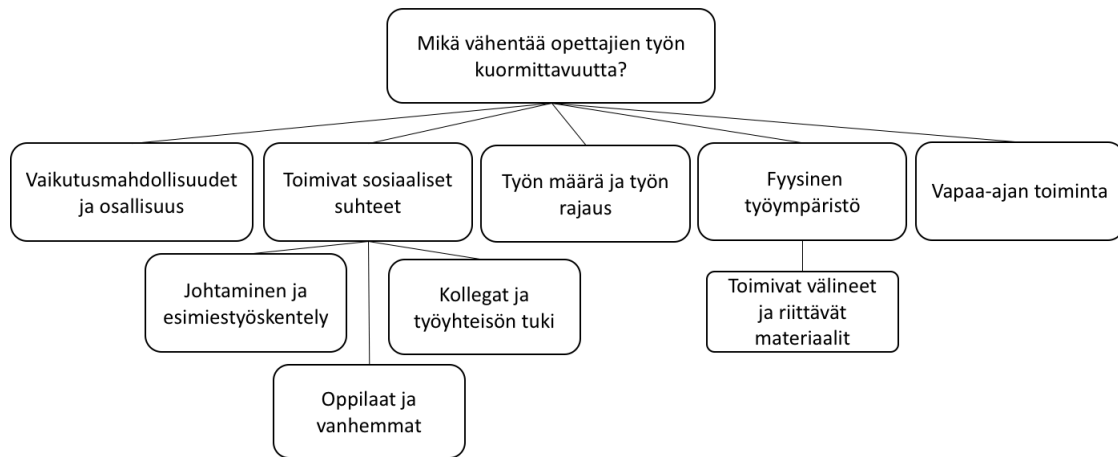
Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Pelkistetyt ilmaukset ko-koava alustava teema	Teema
” - - iso asia työn kuormittavuutta vähentävä on se, että mä koen tuolla koululla, että mulla on niiku... et mä pystyn vaikuttamaan asioihin. - - pystyn tosi paljon vaikuttaa siihen mitä siellä tehdään, siellä miten asiat tehdään, kuinka tilat hoidetaan, kuinka asiat järjestellään ja niin pois-päin. - -”	Kuormittavuutta vähentää se, että pystyn vaikuttamaan asioihin.	Mahdollisuus vaikuttaa	Vaikutusmahdollisuus
” Toisaalta, meillä on tosi tiivis työyhteisö, että mä uskon et se vaikuttaa isosti siihen kuormittavuuteen, et mä voin... mukava tulla töihin.”	Meillä on tiivis työyhteisö, joka vaikuttaa työn kuormittavuuteen, rit et on mukava tulla töihin.	Kollegoiden tuki ja hyvät työkaverit	Sosiaaliset suhteet
” - - mejän johtaja on hyvin tehokas, aikaansaava ja kaikki ikään kuin toimii, mut sit se samalla tuo sellasta turhaa painetta ja stressiä siihe niiku, että koko aja on vähä niiku semmonen paniikki päällä. Niin se niiku huomasin et se vaikutti minuun tosi paljon --”	Johtaja on tehokas ja kaikki toimii, mutta samalla se tuo stressiä ja painetta.	Esimiestyö ja johtaminen	Sosiaaliset suhteet

Analyysirungon muodostamiseen käytettiin teemahaastattelurunkoa (Eskola & Suoranta 1998, 153). Haastattelut teemoiteltiin kahden tutkimusongelman pohjalta luokitellen. Ensimmäinen analyysirunko on muodostettu vastaamaan tutkimusongelmaan *Mikä lisää opettajien työn kuormittavuutta*. Tutkimuksen toisen tutkimusongelman analyysiyksiköitä olivat vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus, kuormittavat sosiaaliset suhteet, liiallinen työn määrä ja raja-
 us, puutteellinen fyysinen työympäristö sekä uusi tai jatkuvasti vaihtuva työympäristö (Kuvio 2).



Kuvio 2 Aineistolähtöinen analyysirunko toisesta tutkimusongelmasta

Tutkimuksen kolmannen tutkimusongelman analyysiyksiköitä olivat vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus, toimivat sosiaaliset suhteet, työn määrä ja työn raja-
 us, fyysinen työympäristö ja vapaa-ajan toiminta (Kuvio 3).



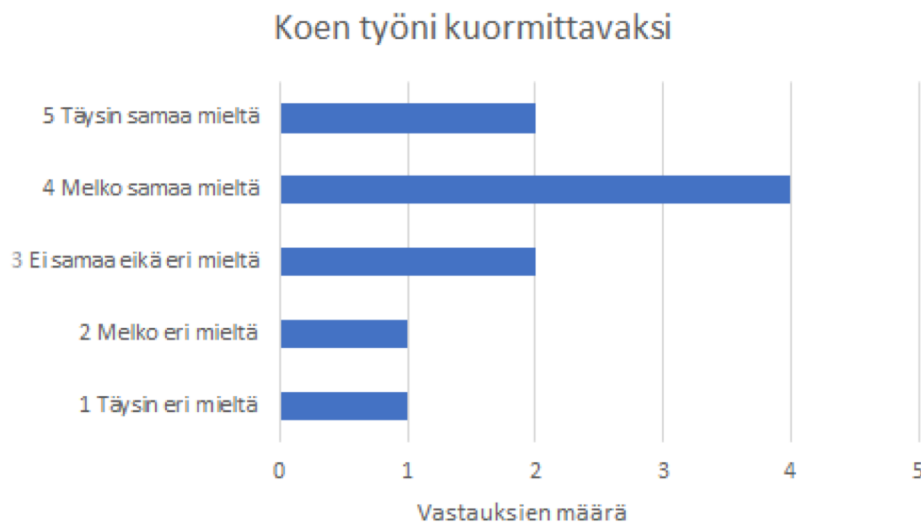
Kuvio 3 Aineistolähtöinen analyysirunko kolmannesta tutkimusongelmasta

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kokevatko opettajat työnsä kuormittavaksi tällä hetkellä ja millä tavalla opettajien kokema työn kuormittavuus on muuttunut syksystä 2017. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät lisäävät työn kuormittavuutta sekä mitkä tekijät toisaalta vähentävät työn kuormittavuutta opettajien mukaan. Tutkimustulokset on esitetty tutkimusongelmia vastaavassa järjestyksessä.

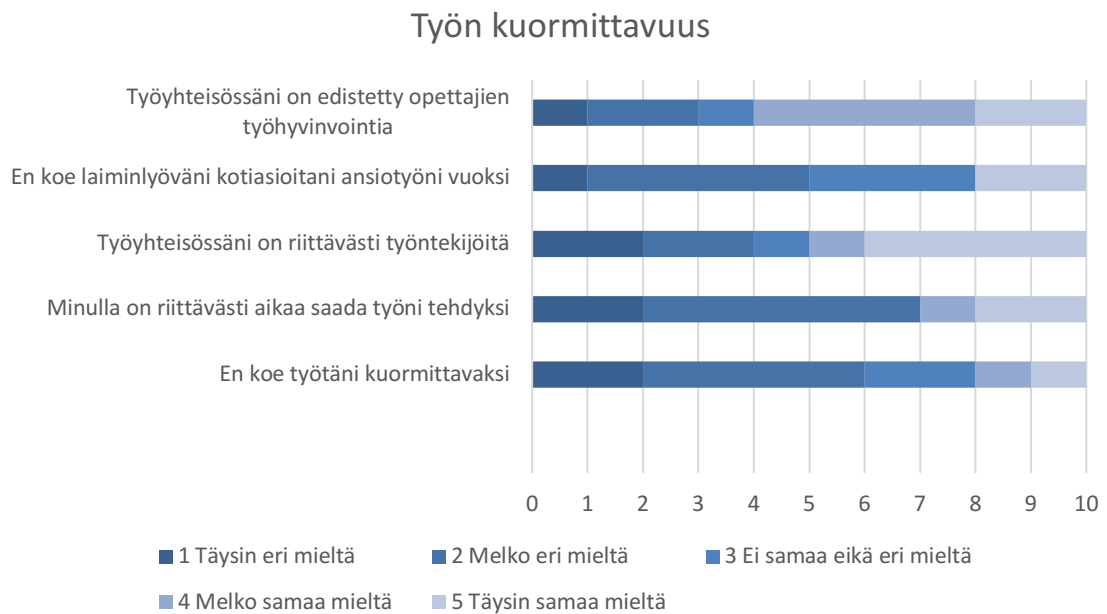
6.1 Opettajien kokema työn kuormittavuus yleisesti

Tutkittavista kuusi (6/10) koki työnsä tällä hetkellä ainakin jokseenkin kuormittavaksi (Kuvio 4). Tutkittavista kaksi vastasivat kyselylomakkeeseen ei samaa eikä eri mieltä kohdassa *En koe työtäni kuormittavaksi*. Tutkittavat tarkensivat vastauksiaan haastatteluisaan, joissa he kuitenkin kertoivat kokevansa työnsä kuormittavaksi. *En koe työtäni kuormittavaksi* kysymys on kuviossa käännetty helpommin luettavaan muotoon, *koen työni kuormittavaksi*.



Kuvio 4 Tutkittavien vastauksien jakauma kysymykselle *En koe työtäni kuormittavaksi* käännettynä

Koettu työn kuormittavuus heijastui myös tutkittavien vastauksiin koskien kotiasioiden laiminlyöntiä (Kuvio 5). Tutkittavista viisi (5/10) vastasi laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyönsä vuoksi. Tämän lisäksi tutkittavista seitsemän (7/10) oli sitä mieltä, että heillä ei ole riittävästi aikaa saada työtään tehdyksi.



Kuvio 5. Työn kuormittavuutta kysyvien kysymysten vastausjakauma

Vaikka tutkittavista opettajista kahdeksan (8/10) koki työnsä kuormittavaksi, heistä jokainen eli kaikki kymmenen pitivät työstään ja kahdeksan (8/10) heistä lähti myöskin mielellään aamulla töihin. Tutkittavista viisi (5/10) eli puolet olivat sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on riittävästi työntekijöitä. Tämän lisäksi tutkittavista kuusi (6/10) oli täysin tai lähes samaa mieltä, että heidän työyhteisössään on edistetty opettajien hyvinvointia.

6.1.1 Työn kuormittavuuden muutos vuodesta 2017

Tutkittavista kahdella (2/10), Sofialla sekä Ainolla, työn kuormittavuuden kokemus oli vähentynyt vuodesta 2017, mutta he kokivat edelleen työnsä kuormittavaksi. Minnalla työn kuormittavuus oli lisääntynyt verrattuna vuoteen 2017. Minna koki olevansa kuormittunut vuonna 2017 ja nyt hän koki olevansa vielä kuormittuneempi. Tämän lisäksi

tutkittavista Elinan kokema työn kuormittavuus oli hieman lisääntynyt, mutta hän ei kuitenkaan kokenut itseään kuormittuneeksi, eikä kokenut myöskään vuonna 2017. Kahdella (2/10) tutkittavalla työn kuormittavuuden kokemus oli lisääntynyt, kahdella (2/10) työn kuormittavuuden kokemus oli vähentynyt ja kuudella (6/10) tutkittavalla työn kuormittavuuden kokemus oli pysynyt samana verrattuna vuoteen 2017.

Sofia kertoi haastattelussaan edellisen vuoden olleen raskas haastavien oppilaiden sekä edellisen esimiehen kanssa. Sofia koki edellisen esimiehen syövyttäneen työilmapiiriä. Tämän vuoksi uusi esimies ja paremmin käyttäytyvät oppilaat olivat edistäneet Sofian työhyvinvointia ja työssä jaksamista, mutta Sofia koki edelleen työnsä kuormittavaksi tällä hetkellä.

Aino koki työnsä kuormittavaksi. Hänen vastauksissaan kumpusi eniten määräaikaisten työsopimusten sekä sijaisuuksien tuoma lisästressi ja hän kokikin pätkätöiden lisäävän hänen kokemaansa työn kuormittavuutta. Työn kuormittavuuden kokemus oli tutkittavalla vähentynyt, sillä hän on jäänyt äitiyslomalle tutkimuksen aikana.

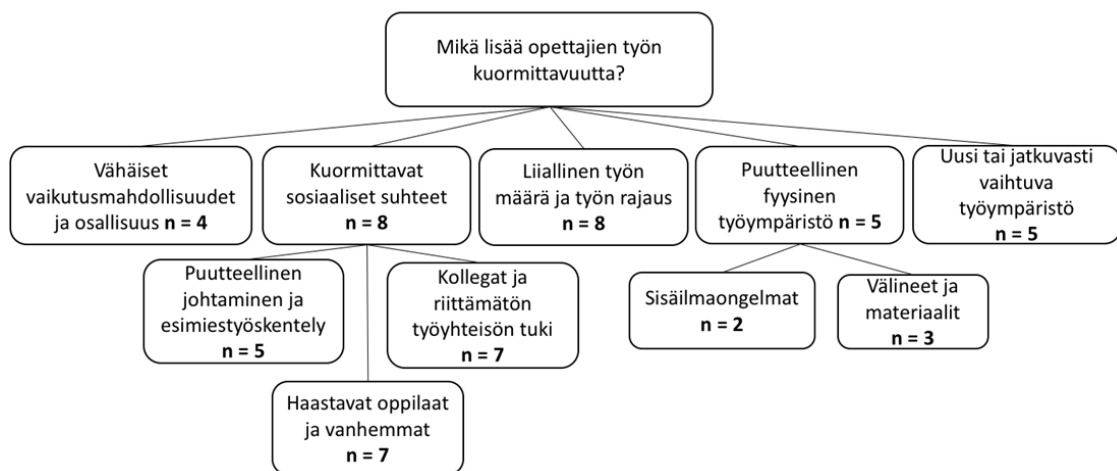
Minna koki työnkuvansa niin laajaksi, ettei hänellä enää riitä rahkeet kaikkeen. Työn kuormittuneisuus oli lisääntynyt vuodesta 2017, sillä erityisoppilaiden kasvava määrä yleisen opetuksen piirissä oli lisännyt Minnan riittämättömyyden tunnetta. Minna koki, ettei hänen ammattitaitonsa enää riitä hänen nykyiseen työhönsä.

Kallioniemen ja Saarnin (2018) aiemmin teettämän kvalitatiivisen tutkimuksen mukaan luokanopettajista (N=189) 74,2 prosenttia koki työnsä ainakin jokseenkin kuormittavaksi. Tässä tutkimuksessa tutkimusjoukon pienentyessä kymmeneen tutkittavaan, tutkittavista kahdeksan koki työnsä kuormittavaksi vuonna 2019. Suhteessa siis lähes yhtä suuri osa koki työnsä edelleen kuormittavaksi.

6.2 Opettajien työn kuormittavuutta lisäävät tekijät

Tutkittavista yhdeksän osallistui haastatteluihin, joiden avulla löydettiin vastauksia toiseen *Mikä lisää opettajien työn kuormittavuutta?* ja kolmanteen *Mikä vähentää opettajien työn kuormittavuutta?* tutkimusongelmaan. Tässä osiossa aineisto koostuu yhdeksästä

haastattelusta. Tutkittavista kahdeksan (8/9) kertoi kokevansa työnsä tällä hetkellä tai yleisesti kuormittavaksi. Erkki ja Elina eivät kokeneet työtään kuormittavaksi tällä hetkellä. Työn kuormittavuutta lisäviksi asioiksi (Kuvio 6) tutkittavat kokivat vähäiset vaikuttamismahdollisuudet sekä kuormittavat sosiaaliset suhteet, jotka vielä jaettiin alaluokkiin puutteellinen johtaminen ja esimiestyö, kollegat ja riittämätön työyhteisön tuki sekä haastavat oppilaat ja vanhemmat. Muita kuormittavuutta aiheuttavia asioita olivat liiallinen työn määrä ja työn rajaaminen, uusi tai jatkuvasti vaihtuva työympäristö sekä puutteellinen fyysinen työympäristö ja sen alaluokiksi jaetut sisäilmaongelmat sekä välineet ja materiaalit.



Kuvio 6. Opettajien työn kuormittavuutta lisäävien tekijöiden vastausten määrä

Kahdeksan (8/9) tutkittavaa koki työnsä kuormittavaksi. Työn kuormittavuuteen liitetty yleisin tekijä oli tämän tutkimuksen mukaan sosiaaliset suhteet niin oppilaiden, oppilaiden vanhempien, kollegoiden ja/tai esimiehen kanssa sekä työn määrä suhteessa aikaan ja työn rajaaminen. Muita työn kuormittavuutta selittäviä tekijöitä olivat puutteellinen tai heikko fyysinen työympäristö kuten sisäilma ja tilat, uusi työympäristö tai esimerkiksi pätkätyöt. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksien puute omaan työhön nousi monessa haastattelussa ilmi.

6.2.1 Kuormittavat sosiaaliset suhteet

Tässä tutkimuksessa sosiaaliset suhteet on rajattu kolmeen eri kategoriaan, jotka nousivat tutkittavien haastatteluissa esille. Kategoriat ovat johtaminen ja esimiestyöskentely, kollegat ja työyhteisön tuki sekä oppilaat ja vanhemmat. Kaikki kahdeksan (8/9) tutkittavaa, jotka kokivat työnsä kuormittavaksi, mainitsivat ainakin yhden näistä kategorioista kuormittavaksi tekijäksi. Sosiaaliset suhteet jaettiin alakategorioihin käsitteen laajuuden vuoksi.

6.2.1.1 Puutteellinen johtaminen ja esimiestyöskentely

Tutkittavista viisi* (5/9) mainitsi erikseen esimiehen puutteellisen tai huonon työskentelyn vaikuttavan heidän työn kuormittavuuteensa ja työssä jaksamiseensa haitallisesti. Haastatteluista nousi esiin kuormittuneisuuden olevan työpaikoilla yleinen ilmiö, johon ei ole puututtu tarpeeksi. Yksi haastateltavista koki työpaikan johdon olevan niin kuormittunut, ettei heillä ole aikaa eikä mahdollisuuksia puuttua työntekijöiden kuormittuneisuuteen.

Sofia koki luottamussuhteen esimieheen puutteelliseksi. Esimiehen luoman työilmapiirin ja epäluotettavuuden vuoksi Sofia vältteli tiettyjä työtiloja, kuten opettajanhuonetta, ja osaa työyhteisön jäsenistä. Sofia koki esimiehen ja työntekijöiden välillä olevan suurta valtapeliä, jossa osa työntekijöistä kuului esimiehen suosioon ja osa ei.

”No sit siit sillosest esimiehest puhuttiin kans monenlaista ristiriitast juttua. Mä olin kokenu et mä voin luottaa siihen, mut sitten mä huomasin et mä olin sanonu sille asioita, mitä mä saan kuulla sit toisest suunnasta et sit mä en ollu voimakkaa luottaa siihen. Nii mul oli sen takii semmonen aika epämiellyttävä olo, et en mä halunnu vaik mennä opettajanhuoneeseen käymään tai mitään. - - Et se oli ollu siin talos useemman vuoden ja aiheuttanu aika paljon solmui siel, niinku työyhteisössä, nii mulle se on ehkä yks syy.” – Sofia

Maijan kohdalla esimiehen tuki oli riittämätöntä ja esimiehen perehdytys uuteen työhön oli puutteellista. Tämän vuoksi Maija koki itsensä kykenemättömäksi omaan työhönsä. Maija vertasi haastattelussaan nykyistä työpaikkaansa edelliseen työpaikkaansa moneen otteeseen ja koki nykyisen esimiehen tuen vähäiseksi verrattuna aiempiin työpaikkoihin.

*Kaija, Maija, Minna, Riina ja Sofia

”Työyhteisön tuki on ollut välillä erilaista kuin mihin olen tottunut tai mitä toivoisin saavani. Rehtori yrittää auttaa, mutta sanamuodoillaan saa minut välillä miettimään, olenko tosiaan niin huono opettaja.” – Maija

Kaijan haastattelussa tuli esille esimiehen vähäinen osuus työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisessä. Haastattelusta ilmeni, että esimies ei tue eikä kuuntele tarpeeksi työntekijöitä. Kaija koki, että esimies on kunnan taloudellisen tilanteen takia ylemmän johdon ja työntekijöiden välikätenä. Kaijan haastattelussa tuli esille kunnan taloudellinen tilanne, joka estää esimiehen puuttumisen työntekijöiden kokemaan työn kuormittavuuteen.

”Esimies on sit vähän puun ja kuoren välis, koska he päättää sit rahoista ja heil on niinku siis sieltä taas niinku johto painostaa että just nyt kokoajan pitää niinku tehdä näitä säästöjä, niin tavallaan niinku mihinkään ylimääräseen ei oo sitten rahaa.” – Kaija

Riina oli työuupumuksen takia sairauslomalla ja hän mainitsi yhdeksi suurimmaksi syyksi kuormittavuudelleen ongelmat esimiestyöskentelyssä. Haastattelussaan Riina toi esiin ymmärtäneensä sairauslomallaan esimiehen tuottavan omalla toiminnallaan lisää stressiä ja turhaa painetta työyhteisöön. Esimies loi työyhteisön jäsenille paniikinomaista ilmapiiiriä ja ylimääräistä jatkuvaa kiireen tuntua.

”Myös sitte mikä lisää työssä kuormittavuutta ja minun kuormittavuutta lisäs, nii tämmönen johdolliset ongelmat. Semmonen kun itekin itselleen asettaa kovia tavoitteita ja jos sit niiku työyhteisössä on semmonen johtaja, joka asettaa myös kovia tavoitteita, et pitää kaikki tehdä aina 200 prosenttisesti ja etukäteen, mielellään ja 3 viikkoo etukäteen ennen ku on ees vaadittu, et pitää olla valmiina - -” – Riina

6.2.1.2 Kollegat ja riittämätön työyhteisön tuki

Mikäli kollegoiden kanssa asiat eivät suju tai muuten työskentely ei toimi, lisäsi tämä tutkittavien kokemaa työn kuormittavuutta. Seitsemän* tutkittavan (7/9) haastatteluissa huonosti toimiva yhteistyö kollegoiden kanssa nousi yhdeksi syyksi heidän kokemalleen työn kuormittavuudelle.

*Aino, Hanna, Kaija, Maija, Minna, Sofia ja Ville

Haastatteluista kävikin ilmi, että opettajan työssä tehdään muiden opettajien kanssa jatkuvasti yhteistyötä, joten jos työskentely ei suju kollegoiden kanssa, lisää se jatkuvasti kuormitusta työhön. Hanna kertoi paljon positiivista kollegoistaan ja työyhteisön tuesta, mutta samalla hän kertoi huonosti toimivan yhteistyön kuormittavan kaikkein eniten.

“Kyllä semmonen vaikuttaa kyllä paljon ja sit jos on vaikka joitakin semmosii työkaveiteita et niitten kans homma ei niinku niin hyvin toimi. Nii mää kyl huomaan et mua kuormittaa semmonen niinku välittömästi enemmän kuin mikään tekemättömien töiden kasa.”
– Hanna

Monissa haastatteluissa, kuten Ainon, nousi esiin sosiaalisten suhteiden olevan sekä työn kuormittavuutta lisäävä että sitä vähentävä tekijä. Aino koki yleisesti sosiaalisten suhteiden olevan tärkeitä työn kuormittavuuden kannalta. Yhteistyö kollegoiden kanssa voi parhaassa tapauksessa toimia kuormittavuutta vähentävänä tekijänä, kun taas huonosti toimiva yhteistyö voi olla suurin työn kuormittavuuden tekijä.

“Itse koen nimenomaan sosiaaliset suhteet tärkeiksi työn kuormittavuuden kannalta. Jos on hyvä työilmapiiri ja kaikista asioista voi avoimesti puhua kollegoille, edistää se myös työssäjaksamista. Jos taas joutuu koko ajan pelkäämään, mitä sanoo ääneen eikä uskalla tuoda esille omaa jaksamistaan, ei silloin pääse purkamaan kenellekään omia ajatuksiaan.” – Aino

6.2.1.3 Haastavat oppilaat ja vanhemmat

Seitsemän* tutkittavaa (7/9) mainitsi oppilaiden ja/tai vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön kuormittavaksi. Näistä kuusi** tutkittavaa (6/9) puhui haastatteluissaan erikseen haastavista oppilaista sekä haastavista oppilasryhmistä, jotka lisäävät työn kuormittavuutta. Yksi haastateltavista mainitsi sen, että opettajan työssä oppilaat ovat jatkuvasti iholla, mikä jo itsessään kuormittaa. Sen lisäksi, että oppilaat ovat hankalia tai huonokäyttöisiä, opettajan ja kodin yhteistyö voi myös olla hyvin kuormittavaa.

Viisi*** tutkittavaa (5/9) mainitsi erikseen, että yhteistyö vanhempien kanssa on lisännyt työn määrää ja luo lisää työstressiä. Maija mainitsi heidän yksikössään oppilaiden huonon käytöksen olevan yleinen ongelma, johon opettajien lisäksi myös rehtori yrittää löytää

*Aino, Hanna, Kaija, Maija, Minna, Riina ja Sofia

**Aino, Kaija, Maija, Minna, Riina ja Sofia

***Aino, Kaija, Maija, Minna ja Hanna

ratkaisua. Kodin ja koulun välinen yhteistyö koettiin haasteelliseksi, eivätkä vanhemmat halua myöntää oman lapsensa käytöshaasteita.

“Raskasta on myös se, että oppilaat ovat usein huonokäyttöksiä, mutta kun laitan viestiä kotiin, sieltä ei vastata mitään. Pahimmissa tapauksissa koti ottaa yhteyttä, muttei anteeksipyyntöön tms. merkeissä vaan kysyäkseen ketä muita oli mukana ja syyttäen minua ylireagoinnista.” – Maija

Ainon haastattelusta ilmeni kodin ja koulun välisen yhteistyön kaksijakoisuus. Mikäli vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ei onnistu, syntyy ristiriitatilanteita. Nämä ristiriitatilanteet kuormittavat sekä vievät aikaa ja keskittymistä muulta opetustyöltä.

“Itse olen ollut tilanteessa, jossa yksi oppilaan vanhempi kyseenalaisti jatkuvasti työtäni ja kyseli jopa rehtorilta, olenko pätevä tekemään työtäni. Kyllä silloin, kun ajattelee joka päivä, miten taas joudun vastaamaan Wilma-viesteihin ja miettimään, mistä asiasta tällä kertaa on vanhempi mielensä pahoittanut, työ tuntuu normaalia raskaammalta.” – Aino

6.2.2 Puutteellinen fyysinen työympäristö

Fyysisen työympäristön koki kuormittavaksi viisi* haastateltavaa (5/9). Fyysiseen työympäristöön kuuluvat muun muassa työvälineet ja materiaalit, tilat, sisäilma, akustiikka ja työympäristön siisteys. Haastatteluissa nousi esiin huono sisäilma, joka mielletään yleiseksi ongelmaksi suomalaisissa kouluissa. Tämän nähdään olevan osaltaan yhteydessä työhyvinvointiin ja työssä kuormittumiseen. Kaija kertoi haastattelussaan resursien puutteesta, joka näkyi väline- ja materiaalihankinnoissa. Puutteet välineissä ja materiaaleissa lisäävät työntekijöiden työtä, sillä opettajan täytyy suunnitella opetuksensa välineiden mahdollistamissa rajoissa. Työhön vaadittavien tilojen puute aiheuttaa opettajille ylimääräistä stressiä ja työn kuormittavuutta.

“- - tääl toises työpistees meil ei oo mitään niinku taukotilaa siellä, mikä tavallaan kuuluis olla lakisääteinen. - - ei oo niinku pukutiloja, ei riitä kaikille vaatekaappeja. Joku siivous ja tällanen, mun mielest se on vähän epäsiistiä, ja sit materiaalit ja tämmöset tilat ja välineet, ne on kauheen huonoja ja ei oo ergonomisia niiku jotain tuoleja ja tämmöstä.” – Kaija

*Aino, Kaija, Maija, Riina ja Sofia

Maijan haastattelussa nousi esille fyysisestä työympäristöstä välineet, jotka olivat puutteelliset ja epäkunnossa. Välineistön puutteellisuus rajoittaa välineiden käyttöä, mikä taas ei ole järkevää resurssien hyödyntämistä. Toimimattomat välineet tuottavat stressiä ja sitä kautta työn kuormittavuutta.

“Työstä tekee välillä raskaan se, että laitteet eivät toimi - esim. oman luokkani dokumenttikamera on hiukan rikki, eikä minun iPadiini ole omaa laturia.” – Maija

6.2.3 Vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus

Neljän* tutkittavan (4/9) haastatteluista kävi ilmi heidän vähäiset mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työhönsä, mikä on yhteydessä heidän työn kuormittavuuteensa kuormittavuutta lisäävästi. Haastatteluissa ilmeni oppilaiden tuen päätösten ja toimenpiteiden hitaus resurssien puutteen vuoksi. Oppilaat eivät saa tukea tarpeeksi ajoissa. Tilanteesta kärsii tällöin opettaja ja koko muu luokka. Erään haastateltavan koulussa teetetään muun muassa työtyytyväisyyskyselyitä ja kysytään työntekijöiden mielipiteitä, mutta niitä ei huomioida päätöksenteossa. Työntekijöillä ei ole mahdollisuutta siis todellisesti vaikuttaa työyhteisön päätöksiin. Tämä loi haastateltavalle tunteen, että kyselyiden täyttäminen on vain muodon vuoksi, eikä niillä ole vaikutusta lopullisiin päätöksiin.

Minnan haastattelussa vaikutusmahdollisuuksien puute näkyi jatkuvana työnkuvan laajenemisena, eikä Minna pystynyt itse vaikuttamaan työnkuvaansa toivomallaan tavalla. Minna koki riittämättömyyden tunnetta vähäisten vaikutusmahdollisuuksien takia.

”No ehkä tota yks sellanen suuri juttu on niinkun se riittämättömyyden tunne, et on tota, ööh, ihan hirveesti, hirveesti kaikkii tehtäviä, tai työnkuva on tosi laaja. Et siihen kuuluu ihan valtavasti kaikkii asioita - -.” – Minna

Kaijan haastattelussa nousi eniten esille talouden tuottamat ongelmat ja niiden myötä vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Talouden vaikutukset näkyivät materiaaleissa ja hankinnoissa, henkilöstöresursseissa sekä esimiehen käytetyssä ajassa kohdata työntekijät.

*Kaija, Maija, Minna ja Sofia

“Oikeestaan tää loppukevät, nyt ku tulee tämmösiä talouden määräyksiä ylempää. Niihin me ei voida vaikuttaa, et just paikkakunnalla on tämä 6,3 miljoonaa budjettialijäämää niin ne pitää sit säästää. Sieltä tulee hyvin painetta, sen huomaa hyvin kaikis työntekijöissä ja semmonen et pitää ilmeisesti vähentää henkilöstöä niin se vaikuttaa ja voi olla jännittyneisyyttä työpaikalla ja eripuraa sen takia.” – Kaija

6.2.4 Liiallinen työn määrä ja työn rajaus

Liiallisen työn määrän ja työn rajauksen ongelmat mainitsivat kaikki kahdeksan kuormittuneista tutkittavista (8/9). Opettajat kokivat työtä olevan liikaa ja aikaa sen tekemiseen liian vähän. Opetustyön ohella opettajan työ koostuu monesta juoksevasta asiasta, projekteista sekä yhteistyöstä eri tahojen kanssa. Työmäärän ollessa suuri vievät opettajat usein töitä kotiin, jolloin vapaa-ajan ja työajan raja hämärtyy.

Minnan haastattelussa tuli esille opettajan työn määrittelyn epämääräisyys. Työssä pitäisi saada tehtyä paljon, mutta ylimääräiseen suunnitteluun ei ole varattu tarpeeksi aikaa. Luokanopettajakoulutus ei ole antanut tarpeeksi realistista kuvaa työelämästä opiskeluaikana. Minna koki työn sisältävän paljon ylimääräistä paperityötä, joka ei kuitenkaan edesauta oppilaiden oppimista. Muun muassa inklusio ja kolmiportainen tuki ovat selkeitä toimintaperiaatteita, mutta käytännössä ne eivät toteudu lainkaan niin kuin pitäisi. Liiallisen työmäärän takia oppilaiden etu ei toteudu myöskään tukitoimien kohdalla, kun työn tekemiselle ei ole riittävästi aikaa. Riittämättömyyden tunne nousi hyvin vahvasti esille Minnan haastattelusta. Opettajana Minna ei kykene tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisi, sillä työn kuva on niin laaja, että oma ammattitaito tai työaika ei riitä kaikkeen.

“ - - Ja sit myöskin se, että missään ei oo tavallaan määritelty, että kuinka paljon mitäkin tulis tehdä. Et esimerkis kaikki opetusharjoittelut ja muut mitä on tehty sillon opiskelun aikana, nii ne antaa ihan täysin vääristyneen kuvan siitä et miten oikeesti jotkut suunnittelut ja projektit ja kaikki niinku sirkustouhut, mitä luokassa pitäis tehdä nii kui vähän niihin todellisuudessa on aikaa.” – Minna

Hannan haastattelussa näkyi työajan rajauksen haasteellisuus. Opettajan työ seuraa hyvin usein kotiin, eikä työ koskaan tule valmiiksi. Työtä ja vapaa-aikaa ei ole rajattu ylhäältä käsin erikseen, joten opettajalla itsellään on suuri rooli oman vapaa-aikansa rajaamisessa. Työn rajaaminen nähdään hyvin haasteellisena, eikä tunne siitä, että työtä voi aina parantella ja jatkaa, vähennä sen haasteellisuutta.

“Mä oon siis muuttanu uudelle paikkakunnalle, nii oon niinku alottanu kaiken sosiaalisen verkoston luomisen niinku nollasta viime syksynä. Niinku tavallaan ku sitä verkostoa ei oo ollu, nii sitte pysty tekemään myös aika paljon töitä. Niin nyt kun tavallaan ois mahdollisuus myös elää kaikkea muuta elämää ja tekis mieli, nii sitte ehkä ajattelee, että pitäis osata jotenki tehdä töitä vähän kevyemmällä otteella.” – Hanna

6.2.5 Uusi tai jatkuvasti vaihtuva työympäristö

Tutkittavista viisi* (5/9) mainitsi erikseen uuden työympäristön tai uuden työpaikkakunnan lisäävän huomattavasti työn kuormitusta. Lyhyissä työjaksoissa opettaja ei ehdi toteuttamaan omaa opettajuuttaan niin hyvin kuin haluaisi. Tämän lisäksi harvoin sijaisuuksien aikana ehtii tutustumaan oppilaisiin riittävän hyvin, jotta opetusjärjestyksellisissä asioissa oppilaiden tarpeet voitaisiin huomioida tarpeeksi hyvin. Kun edellinen sijaisuus päättyy, on usein myös jo valmistauduttava ja orientoiduttava uuteen sijaisuuteen. Tämä kuormittaa opettajaa sekä vie aikaa ja energiaa pois senhetkiseltä työltä. Aino totesikin lyhyiden sijaisuuksien olevan häntä eniten kuormittava tekijä.

“Itse koen omassa työelämässäni tällä hetkellä kaikista eniten minua kuormittavaksi tekijäksi sen joka keväisen töiden etsinnän ja koko ajan sijaisena olemisen. - - Myös jatkuvat koulujen ja luokkatasojen vaihtelut tuovat tähän sijaisena olemiseen oman kuormittavuutensa; tänään olet viikon ekaluokan kanssa ja ensi viikolla aivan toisessa koulussa kutosten opena.” – Aino

Jokaisessa kunnassa ja koulussa sekä työyhteisössä on omanlaisensa käytänteet, jotka eivät aina ole siirrettävissä muiden opittujen asioiden mukana uuteen työpaikkaan. Sofia kertoi haastattelussaan muun muassa oppilashuollon eroista eri kunnissa. Kun on tottunut aiemmassa työpaikassa, että oppilaan voi lähettää tietyissä tilanteissa esimerkiksi koulupsykologille, taas toisessa kunnassa tai koulussa asiat eivät toimineetkaan samalla tavalla kun on totuttu.

”- - Mut silti mä uskon, et joka kerta ku sä vaihat työpaikkaa, meet uuteen kuntaan tai kouluun töihin, nii sä tavallaa alatat alusta. Et vaik sul on niiku repullinen niit ideoita, nii siel saattaa olla rakenteet, mitkä ei niiku yhtää tuekkaan sitä. - -” – Sofia

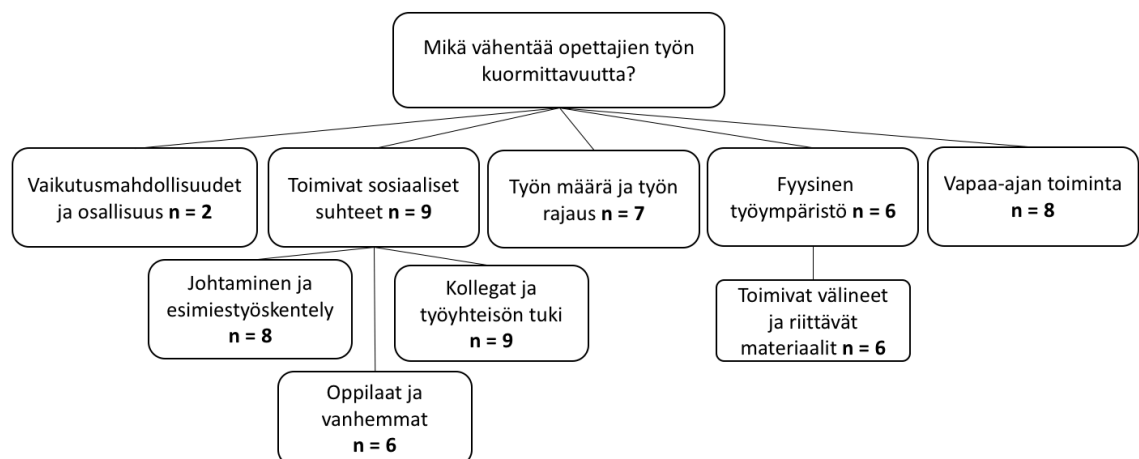
*Aino, Hanna, Maija, Sofia ja Ville

Opettajana aloittaa käytännössä joka kerta alusta, kun vaihtaa uuteen työpaikkaan. Tällöin on tutustuttava uusiin oppilaisiin, työyhteisöön ja kunnan toimintaan töiden lomassa. Hanna kokee joutuneensa aloittamaan uudessa työpaikassaan tyhjältä pohjalta, mutta kuitenkin opettajan työssä työ alkaa välittömästi eikä aikaa työhön tutustumiselle usein ole. Opettajan täytyy olla perillä oppilaan ja koko luokan asioista, vaikka olisi itse uusi koko kunnassa.

“No kyllä mä niinku ajattelen et se on ollu kuormittavinta, tavallaan se, että alottaa ylipäänsä uudesta paikassa ja opettelee niinku talon tavat ja sitte selvittää et täs on nää mun oppilaat ja mun pitää ite ettii, et mitä näille kuuluu, joku kysyy multa et mitä näille kuuluu et mä en voi aina vaan kysyä joltakin muulta. Missä mennään, vaan niinku oikeasti pitää olla niin kartalla.” – Hanna

6.3 Opettajan työn kuormittavuutta vähentävät asiat

Haastattelussa etsittiin vastauksia kolmanteen tutkimusongelmaan *Mikä vähentää opettajien työn kuormittavuutta*. Haastattelussa esiin nousseet asiat vastaavat suurilta osin työn kuormittavuutta lisääviä asioita. Moni tekijä oli samalla työn kuormittavuutta lisäävä sekä vähentävä. Työn kuormittavuutta vähentäviksi asioiksi (Kuvio 7) haastatteluista nousi vaikuttamismahdollisuudet ja osallisuus sekä toimivat sosiaaliset suhteet, jotka jaettiin alaluokkiin johtaminen ja esimiestyö, kollegat ja työyhteisön tuki sekä oppilaat ja vanhemmat. Muita työn kuormittavuutta vähentäviä tekijöitä olivat työn määrä ja työn rajaus, vapaa-ajan toiminta sekä fyysinen työympäristö ja sen alaluokaksi jaettu toimivat välineet ja riittävät materiaalit.



Kuvio 7 Opettajien työn kuormittavuutta vähentävien tekijöiden vastausten määrä.

Haastateltavista kahdeksan (8/9) koki työnsä kuormittavaksi ja yksi (1/9) ei kokenut työtään kuormittavaksi. Tässä osiossa käsitellään kaikkien haastateltavien kokemuksia työn kuormittavuutta vähentävistä tekijöistä.

6.3.1 Toimivat sosiaaliset suhteet

Haastateltavista kaikki yhdeksän (9/9) mainitsivat sosiaaliset suhteet työn kuormittavuutta vähentävänä tekijänä. Hyvä ja toimiva suhde niin esimieheen, kollegoihin, oppilaisiin ja vanhempiin edisti tutkittavien työhyvinvointia sekä vähensi heidän kokemaansa työn kuormittavuutta.

6.3.1.1 Hyvä johtaminen ja esimiestyöskentely

Tutkittavista kahdeksan* (8/9) mainitsi esimiehen vähentävän heidän kokemaansa työn kuormittavuutta. Haastatteluista nousi esille hyvästä ja ammattitaitoisesta esimiehestä se, että hän kuuntelee ja välittää työntekijöistä sekä auttaa tarpeen mukaan hankalissa asioissa. Esimieheen täytyy voida myös luottaa. Mikäli nämä asiat eivät toteutuneet, oli se yhteydessä tutkittavien kokemukseen työn kuormittavuutta lisäävästi. Erkki ja Hanna toivat haastatteluissaan esiin oman esimiehensä onnistuneen toiminnan. Hanna totesi esimiehensä olevan positiivisesti yhteydessä työilmapiiriin. Tutkittavista Erkki toi esiin esimiehen luonteenpiirteet ja sosiaaliset taidot, joiden vuoksi hän pitää kyseistä esimiestä hyvänä työssään.

“Hyvin aulis keskustelija, sosiaalinen hahmo, välittävä rehtori, tasa-arvoinen reksi. Tutustuu huolellisesti hankaliin asioihin.” – Erkki

Tutkittavien tuloksista huomasi, että hyvä esimies on valmiina auttamaan ja tukemaan työntekijöitään tiukoissakin tilanteissa. Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että hyvä esimies on kannustava ja luo positiivista ilmapiiriä työpaikalle. Hannan haastattelussa näkyi hyvin esimiehen toiminnan vaikutus yleiseen työilmapiiriin sekä työntekijän ja esimiehen väliseen luottamussuhteeseen.

“Meillä on ihan todella upea esimies ja hän kyllä luo semmosta hyvää mieltä ympärilleen, ja aina jos meillä on jollain vaikka jotkut syntymäpäivät etenki jos täyttää pyöreitä niin on kyllä viimisen päälle. Et se on kyllä niinku myös työn kuormittavuutta vähentävä tekijä, että on niinku myös esimiehen kanssa semmonen hyvä meininki ja hän niinku selvästi kunnioittaa sitä työtä mitä me tehdään.” – Hanna

*Aino, Erkki, Hanna, Kaija, Maija, Riina, Sofia ja Ville

Esimiehen ammattitaitoisuus ja työskentelytapa ei vaikuttanut ainoastaan esimiehen ja työntekijän välisiin suhteisiin, vaan myös työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin. Hyvällä esimiestoiminnalla vaikutettiin haastatteluiden mukaan työryhmien väliseen yhteistyöhön ja toimivuuteen. Sofian työyhteisössä esimiehen vaihdos muutti työilmapiiriä ja opettajien välisiä suhteita parempaan hyvinkin nopealla aikataululla. Esimiehen vaihdon vaikutukset tulivatkin näkyviin jo tämän tutkimuksen aikana.

“Mutta tota nyt meil vaihtu esimies, ja must tuntuu et se on jotenki avannu hirveesti ihmisii sillai, että sellasetkin kollegat joista mä kuvittelin, että ne jotenki vihaa mua tai kattoo mua jotenki nenänvartta pitkin, nii sitten kun nekin on nyt tullu avoimemmin heittää läppää ja muuta. Nii sit on tullu sellanen olo, et ehkä se ei johtunukaa musta, vaan ehkä se johtu siit edellisest esimiehestä.” – Sofia

6.3.1.2 Kollegat ja työyhteisön tuki

Kaikki haastatellut tutkittavat (9/9) olivat sitä mieltä, että hyvä työyhteisö ja hyvät kollegat vähentävät työn kuormittavuutta ja edistävät työhyvinvointia. Suurin osa (8/9) tutkittavista lähti mielellään töihin aamuisin. Tätä selitti muun muassa Hanna kollegoillaan ja mielekkäällä työyhteisöllä.

“Toisaalta, meillä on tosi tiivis työyhteisö, että mä uskon et se vaikuttaa isosti siihen kuormittavuuteen, et on mukava tulla töihin. Että ne ei tavallaan kasva liian isoiksi ne, niinku semmoset perus arjen haasteet.” – Hanna

Haastatteluissa tuli ilmi arvostavan ja hyväksyvän työyhteisön merkitys. Toimiva kommunikaatio ja yhteistyö työyhteisön sisällä koettiin kuormittavuutta vähentävänä tekijänä. Yhteisopettajuuden toteuttaminen oli kahdelle (2/9) tutkittavista kuormittavuutta vähentävä tekijä. Myös tiedon ja ideoiden jakaminen koettiin kuormittavuutta vähentävänä tekijänä, kuten Aino haastattelussaan mainitsi.

“Vertaistuki on mielestäni parasta apua töissä ja yhteisten ideoiden jakaminen myös auttaa silloin, kun itse ei jaksa keksiä esim. oppitunneille loistavia opetusideoita.”
– Aino

Työkavereiden tuki koettiin hyvin tärkeäksi, varsinkin vastavalmistuneiden opettajien kannalta. Työelämässä tulee paljon tilanteita, joihin ei voi varautua tai joita ei harjoitella opintojen aikana. Kokoneiden opettajien neuvot ja vinkit olivat haastateltavien mielestä hyvinkin arvokkaita. Hanna kertoi saaneensa muilta opettajilta paljon käytännön neuvoja.

“ - - kaikki muu mihin ei voi tavallaan mitenkään valmistautuu ja sit se vaan opetellaan siellä lennossa. Että onneks on hyviä työkavereita jotka on tehny niit tilauksia siis vuosikausia. - - Että älä ota näitä liimoja, nää on huonot, ota vaikka nämä. Tää on paljon sitä näkymätöntä, semmosta, mitä vaan tapahtuu.” – Hanna

6.3.1.3 Yhteistyökykyiset oppilaat ja vanhemmat

Viisi* tutkittavaa (5/9) kertoivat yhteistyön oppilaiden vanhempien kanssa olleen mutkattonta. Kolme** tutkittavaa (3/9) mainitsivat yhteistyön oppilaiden kanssa sujuneen hyvin ja sen vähentäneen työn kuormittavuutta. Kun kodin ja koulun välinen yhteistyön tavoite on sama, eli oppilaan edun tavoittelu, on yhteistyö hedelmällisimmillään. Toimivasta yhteistyöstä esimerkkinä Villen haastattelussa nousi eräänlainen tiimipelaaminen opettajan ja oppilaiden vanhempien välillä.

“- - vanhempien suhteen, että jos mulla tulee heistä niinku sellanen olo, että he on mun puolellani, että ollaan niinku ikään kuin samaa joukkuetta ja edetään samaan suuntaan ni se on sellanen yks niinko kaikkein eniten työhyvinvointia lisäävistä asioista.” – Ville

Opettajalle oppilaiden vanhemmat voivat toimia hyvinkin tärkeänä tukena koulun kasvatustehtävässä. Vanhemmat pystyvät helpottamaan opettajan työtä jo pienillä teoilla esimerkiksi olemalla apuna erilaisten projektien tai retkien suunnittelussa ja toteutuksessa. Näin vanhemmat ovat suuri apu opettajalle ja vähentävät opettajan työn kuormittavuutta.

“ - - Toisaalta olen saanut ihania tsemppiviestejäkin vanhemmilta, mikä taas auttaa jaksamaan ja kestäämään vaikeitakin tilanteita.” – Aino

*Aino, Erkki, Minna, Sofia ja Ville

**Erkki, Hanna ja Sofia

Oppilaiden keskinäinen dynamiikka ja yhteistyökyky sekä opettajan että muiden oppilaiden välillä on suuresti yhteydessä opettajan kokemaan työn kuormittavuuteen. Opettajalla ei kulu kaikki aika oppilaiden välisten riitojen selvittelyyn, vaan hän voi käyttää enemmän aikaa opetuksen suunnitteluun ja opetuksen järjestämiseen.

“Siis joo todellaki, siis nyt niiku haikee olo jäädä mammalomalle ku mä oon just kaikille kehuu koko tän vuoden et tää on nyt niiku jotenki ilmast rahaa, et ku ne oppilaat tulee toimee keskenää ja neki tulee mielellää kouluun ja ne on oppinu selvittää niitten riittoi keskenää ja niiku ylipäätää siel on ihan super hyvä henki.” – Sofia

6.3.2 Toimiva fyysinen työympäristö

Fyysisen työympäristön totesi vähentävän työn kuormittavuutta kuusi* tutkittavaa (6/9). Lähes kaikilla näistä haastateltavista (5/9) nousi esiin luokan ja koulun pieni koko. Oppilaiden vähäinen määrä mahdollisti tilojen erilaisen hyödyntämisen.

“Pieni koulu ja uusi rakennus ovat hyvin edistäviä tekijöitä. Hyvä henkilökunta, mukavat lapset ja rauhallinen ympäristö. Kaikki nämä ovat omiaan pienentämään koulutyön vaativuutta.” – Erkki

Luonnon läheisyys koettiin työn kuormittavuutta vähentäväksi työympäristötekijäksi. Erityisesti yksi tutkittavista mainitsi mahdollisuuden lähteä oppilaiden kanssa ulos oppituntien aikana tärkeäksi työympäristötekijäksi.

“ - - tukee myös se et siin on luonto lähel, mul on hirveen tärkeet see et saan oppilaiden kaa lähtee pihalle.” – Sofia

6.3.3 Vaikutusmahdollisuus ja osallisuus

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä nousi esille kahdella tutkittavalla (2/9). Ville koki vaikutusmahdollisuuden ja tietynlaisen luottamuksen itselleen tärkeimmiksi kuormittavuutta vähentäviksi tekijöiksi. Villen asema koulunjohtajana mahdollisti ison roolin päätöksenteossa. Vaikka Ville oli koulunjohtajana vastuullisessa asemassa ja velvollinen ratkaisemaan monia koulun ongelmia, mahdollisti se kuitenkin suuren vapauden vaikuttaa omaan työhönsä.

*Erkki, Hanna, Minna, Riina, Sofia ja Ville

“- - iso asia työn kuormittavuutta vähentävä on se, että että mä koen tuolla koululla, että mä pystyn vaikuttamaan asioihin. Pystyn vaikuttaa niinku melkeen kaikkeen, tai jotkut raamatit tietysti tulee opetussuunnitelmasta ja taloudesta, mut mä pystyn tosi paljon vaikuttaa siihen, mitä siellä tehdään ja miten asiat tehdään, kuinka tilat hoidetaan, kuinka asiat järjestellään ja niin pois päin. Nii se tuo sellasta tunnetta itselle että seisoo niinku ongelmien yläpuolella, sen työn päällä. Että hallitsee tän homman, eikä oo vaa joittenki organisaatioitten ja erilaisten tahojen käskyttävänä. Nii tuo on sellanen mikä mulla vähentää työn kuormittavuutta tosi paljon.” – Ville

Sofian haastattelussa ilmeni vaikutusmahdollisuus hyvin konkreettisena esimerkkinä. Yhteisopettajuuden toteuttaminen rinnakkaisluokan opettajan kanssa oli ollut Sofian pitkäaikainen toive. Aiempi rehtori oli luvannut yhteisopettajuuden mahdollisuuden, mutta se ei käytännössä toteutunut. Rehtorin vaihtuessa toiveet yhteistyöstä otettiin vakavammin ja rehtori teki yhteistyön toteutumisen mahdolliseksi työympäristöä muuttamalla. Näin työyhteisön jäseniä osallistettiin oman työympäristönsä suunnitteluun. Opettaja kokee tulleen kuulluksi ja mielipiteitensä arvostettavan, mikä osaltansa vähentää työn kuormittavuutta.

“- - nii sit me ruvettii jo viime keväänä suunnittelee et miten me voitais toteuttaa yhteistyötä ja sitte saatiin viel meidän toive läpi nii et siihen meidän niinku luokkien väliseen seinään tehtiin reikä tai sellanen oviaukko nii sitte tavallaan se on helpottanu sitä ihan konkreettisesti. Et nyt niinku voi mennä kesken tunnin kun sähän et saa jättää oppilaita yksin luokkaan mut sä voit mennä siihen oviaukkoon, et sä et jätä niit yksin mut sä voit kuitenkin jutella toisen kaa ja ideoida ja vaihtaa päiksee, et voiks sä mennä pitää tonne sen jutun ja voiks mä tulla pitää tänne tän siks aikaa valvoo sun luokkaa tai muuta nii.” – Sofia

6.3.4 Sopiva työn määrä ja oikeanlainen työn rajaus

Työn määrän ja rajauksen toi esille seitsemän* tutkittavista (7/9). Opettajan työ tulee helposti kotiin mukaan, ja haastatteluissa mainittiin työn erityispiirteenä työn loppumattomuus. Työtä voi tehdä aina enemmän ja aina paremmin. On muistettava, että opettajan työ on työtä siinä missä muutkin työt ja siihen on välillä syytä suhtautua pelkkänä työnä. Nämä asiat tulivat esille Riinan haastattelussa, jossa Riina myös korosti työn tekemistä omien voimavarojen ehdoilla.

*Aino, Erkki, Hanna, Minna, Riina, Sofia ja Ville

“No tällä kokemuksella sanon, että työn rajaaminen ja tietyllä tavalla siihen suhtautuminen pelkkänä työnä ja omien rajojen, niiku rajoista kiinni pitäminen ja semmonen oman arvontunto ettei niiku suostu sit niiku kaikkeen vaan, koska niiku sitä perustyötä on joka tapauksessa nii paljon et niiku ymmärtää sen ettei kaikkee pysty tai kerkee tehdä millää.”
– Riina

Opettajan ammatti on koettu kutsumusammattiksi, ja tämä tulikin ilmi myös haastattelussa. Opettajat ovat sitoutuneita työhönsä ja pyrkivät aina ratkaisemaan ongelmat. Aion haastattelussa nousi esille työtehtävien priorisointi annetun ajan puitteissa.

“- - osaa suhteuttaa asiat paremmin; tietää, mikä on sellainen asia, johon kannattaa ja pitää panostaa enemmän, ja mikä taas sellainen, mistä voi joustaa jos työ tuntuu liian kuormittavalta. Toisaalta osaan myös ajatella, että työ on "vain" työtä; kaikkea ei voi tehdä ja kaikkia asioita ei voi eikä tarvitse ottaa itselleen sydämen asioiksi. Olen siis oppinut olemaan itselleni armollisempi.” – Aino

Erkki kertoi tekevänsä resurssiopettajana vain neljä tuntia neljänä päivänä viikossa töitä eikä hänellä ole omaa luokkaa, vaan hän auttaa milloin missäkin. Tämä vaikutti Erkin kohdalla hänen mielestään siihen, ettei hän kokenut työtään kuormittavaksi.

*“Erittäin paljon kevyempää kuin luokanopena, koska ei ole esim. tuen päivityksiä, arvos-
telua, vanhempien tapaamisia jne. Lisäksi teen vain neljänä päivänä neljä tuntia.”* – Erkki

Haastattelussa nousi esille hyviä esimerkkejä, kuinka käytännössä kannattaa toimia, jotta töitä ei tarvitsisi ajatella jatkuvasti myös omalla vapaa-ajallaan. Näitä olivat esimerkiksi työpuhelimien sulkeminen iltapäivällä neljän jälkeen, vanhemmille tehdä selväksi etukäteen opettajan omat työajat kuten arkisin kahdeksasta neljään, jonka jälkeen voi laittaa esimerkiksi sähköpostia. Sähköpostiakaan ei kannata avata illalla kotona, jolloin vain työasiat nousevat mieleen ennen nukkumaan menoa.

6.3.5 *Vapaa-ajan toiminta*

Kahdeksan* tutkittavaa (8/9) kertoivat erilaisten harrastuksien sekä vapaa-ajan toimintojen, kuten perheen kanssa vietetyn ajan, vähentävän työn kuormittavuutta. Maijan työn kuormittavuutta vähensi vapaa-ajalla hyvät elämäntavat ja sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen.

“Vapaa-ajalla parhaiten tukee hyvä ruoka ja uni, mutta myös harrastukset ja ystävien näkeminen.” – Maija

Hyvin tavalliset arkipäivän askareet nousivat esille haastatteluista hyvänä vastapainona omalle työlle. Sofia mainitsi harrastusten lisäksi kodista huolehtimisen ja läheisten ihmisten kanssa vietetyn ajan.

“No liikunta, musiikki, ystävät, luonto.... Ja se et ehtii olee kotonaki niinku, ja nään puoliso ja kotitöitä ja tosi tavalliset asiat.” – Sofia

Ainon haastattelussa ilmeni työn rajausta tärkeänä osana vapaa-aikaa. Vapaa-ajalla on osattava unohtaa työt ja muistaa rentoutua.

“Vapaa-ajalla liikunta sekä se, että oikeasti myös lepää ja jättää työt työpaikalle, välillä helpommin sanottu kuin tehty.” – Aino

*Aino, Erkki, Hanna, Maija, Minna, Riina, Sofia ja Ville

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kokevatko opettajat työnsä kuormittavaksi sekä kuinka työn kuormittavuuden kokemus on muuttunut tutkittavilla vuodesta 2017. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat kuormittavat opettajia ja toisaalta, mitkä asiat taas vähentävät opettajan työn kuormittavuutta.

7.1 Yhteenveto tuloksista ja johtopäätökset

7.1.1 *Opettajat kokevat työnsä kuormittavaksi*

Ensimmäisenä tutkimusongelmana tutkittiin opettajien työn kuormittavuuden tasoa ja sen muutosta vuodesta 2017. Tutkittavista kahdeksan (8/10) kokee työnsä kuormittavaksi ja kaksi (2/10) ei koe työtään kuormittavaksi. Tämä vastaa tutkimuksen hypoteesia, sillä suurin osa tutkittavista kokee työnsä kuormittavaksi. Tulokset ovat hyvin samansuuntaiset aiempien tutkimuksien kanssa. Suurin osa opettajista kokee työnsä kuormittavaksi (Pekkarinen 2018; Länsikallio ym. 2018; Launis & Koli 2005). Työn kuormittavuuden kokemuksen muutosta tutkittiin vertailemalla tutkittavien vuoden 2019 kyselylomakevastauksia vuoden 2017 vastaaviin. Työnsä kuormittavammaksi kuin vuonna 2017 kokee kaksi tutkittavaa (2/10), yhtä kuormittavaksi kokee neljä tutkittavaa (4/10) ja vähemmän kuormittavammaksi työnsä kokee kaksi tutkittavaa (2/10).

Työn kuormittavuuden kokemukseen ja sen muutokseen on voinut olla yhteydessä aineistonkeruun ajankohta. Vuonna 2017 tutkittavilta kerättiin vastaukset juuri ennen joululomaa, jolloin opettajat voivat kokea olevansa kuormittuneempia. Toinen aineistonkeruu tätä tutkimusta varten suoritettiin taas joululoman jälkeen, jolloin opettajat voivat kokea työnsä vähemmän kuormittavaksi kuin ennen lomaa ja oppilaiden arviointeja. Voidaan kuitenkin todeta, että opettajan työ kuormittaa monia opettajia varmasti hyvin laajan tehtävänkuvan ja työn sosiaalisuuden vuoksi.

7.1.2 Opettajan työn kuormittavuutta lisäävät tekijät

Toisena tutkimusongelmana selvitettiin sitä, mitkä asiat ovat yhteydessä opettajan työn kuormittavuuteen kuormittavuutta lisäävästi. Työn kuormittavuutta lisäsi eniten tutkittavilla kuormittavat sosiaaliset suhteet niin esimiehen, kollegoiden tai oppilaiden ja vanhempien välillä sekä liiallinen työn määrä ja työajan rajaus. Lisäksi työn kuormittavuutta aiheuttivat puutteellinen tai huono fyysinen ympäristö, uusi tai jatkuvasti vaihtuva työympäristö sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Tutkimustulokset vastaavat osittain tutkimuksen hypoteesia, sillä sosiaaliset suhteet, vaikutusmahdollisuudet sekä työn määrä nousivat esille työ kuormittavuutta lisäävinä tekijöinä.

Aiempaa teoriaa tukeva tulos löydettiin työn kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä tutkittaessa (Länsikallio ym. 2018; Launis & Koli 2005; Onnismaa 2010). Oppilaiden lisääntyneet ongelmat ja haastavat oppilaat uuvuttavat opettajia. OAJ:n työolobarometrin mukaan yksi suurimpia työn kuormittavuutta lisääviä tekijöitä oli oppilaiden lisääntyneiden ongelmien käsittely (Länsikallio ym. 2018, 11). Vaikka aiemman teorian pohjalta suuret oppilasmäärät ryhmissä ovat lisänneet opettajan työn kuormittavuutta, ei tämä tullut ilmi tässä tutkimuksessa. Tutkimusjoukko koostui pääosin pienien koulujen opettajista, joka näkyy opetusryhmien koossa. Opettajat kokivat omat luokkakokonsa sopiviksi, mutta he eivät toivoneet niiden kasvavan yhtään enempää.

Ristiriitatilanteet opettajakollegoiden tai esimiehen kanssa lisäävät työn kuormitusta. Tulos on oletettava, sillä sosiaalisten suhteiden vaikutus työhyvinvointiin on suuri. Opettajat kokevat, että opetustyön ulkopuoliset asiat kuten erilaiset kokoukset ja projektit sekä ylimääräiset paperityöt lisäävät työn kuormittavuutta. Tulos vastaa aiempaa teoriaa, sillä OAJ:n teettämässä työolobarometrissa suurimmiksi kuormittavuustekijöiksi määriteltiin työn liiallinen määrä työaikaan nähden sekä lisääntyneet työtehtävät (Länsikallio ym. 2018, 11). Opettajat kokevat työn vaatimukset liian suuriksi sekä oman riittämättömyyden tunteensa olevan jatkuvaa.

Työn määrä ja kiire koettiin yhdeksi suurimmaksi kuormittavuutta aiheuttavaksi tekijäksi. Tulos on linjassa aiemman teorian kanssa (Sklaavik & Sklaavik 2015, 184–186). Työn määrä sekä sen rajaus nähtiin isona haasteena, eivätkä tutkittavat kokeneet työn rajauksen olevan aina hallinnassa.

Opettajan työssä yksi kuormittavuustekijä on riittämättömyyden tunne. Töitä on hyvin paljon ja työ on loppumatonta, jota voi aina parannella ja oppitunteja valmistella vielä enemmän. Opettajan työtä sanotaankin usein kutsumusammattiksi ja monet opettajat valmistelevat oppitunteja sekä tekevät töitä kotona, sillä he pitävät siitä. Tämä tuo ristiriitailanteen työn rajauksen kanssa. Tulokset ovat samanlaisia kuin Juutilla ja Salmilla (2014), sillä heidän mukaansa opettajan työ on auttamisammatti, jossa työntekijä yrittää tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Usein työlle ei kuitenkaan ole varattu tarpeeksi aikaa, mikä voi johtaa ristiriitaan työn ja sen vaatimusten välille. Monet opettajat sitoutuvat liikaa työhönsä, jolloin työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy. Näin syntyy ristiriita siinä, että opettajat kokevat työnsä kuormittavaksi, mutta samalla he kokevat työnsä mukavaksi ja innostavaksi. Toisaalta työhön sitoutuminen lisää työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan työssä (Saari & Pyöriä 2012, 42 – 43).

Oppilaiden huonokäyttöisyys heijastuu haastateltavien vastauksissa myös kodin ja koulun yhteistyön ongelmiin. Tätä voidaan pohtia, siirtyykö perheen yleinen huonovointisuus oppilaaseen ja perheen ongelmat tulevat esteeksi yhteistyölle tai ilmenevät haastavana yhteistyökynä muiden ihmisten kanssa. Myös aiemmat kokemukset ja rakoileva luottamussuhde voivat lisätä haasteita kodin ja koulun välisessä yhteistyössä. Sekä aiemman tutkimuksen (Launis & Koli 2005, 355) mukaan että tässä tutkimuksessa nousee vahvasti esille eri tekijöiden kaksijakoisuus työn kuormittavuutta tutkittaessa. Vaikka opettajat kokevat, että oppilaat lisäävät työn kuormittavuutta, he kuitenkin tekevät työtään oppilaita tai opiskelijoita varten. Sama ilmiö toistuu laajan työnkuvan kohdalla. Vaikka työtä on paljon, on työn yksi motivoiva puoli siinä, että työssä voi jatkuvasti kehittyä sekä työ tuo paljon uusia haasteita.

7.1.3 Opettajan työn kuormittavuutta vähentävät tekijät

Kolmantena tutkimusongelmana oli selvittää niitä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työn kuormittavuuteen työn kuormittavuutta vähentävästi. Työn kuormittavuutta vähensivät eniten tutkittavilla toimivat sosiaaliset suhteet niin esimiehen, kollegoiden tai oppilaiden ja vanhempien välillä. Lisäksi työn kuormittavuutta vähensivät sopiva työn määrä ja oi-

keanlainen työajan rajausta, toimiva fyysinen ympäristö, vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus omassa työssään sekä erilaiset vapaa-ajan toiminnot. Tutkimustulos vastaa osittain hypoteesia, sillä työyhteisö ja sen tuki, hyvä esimiestyöskentely ja johtaminen sekä osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet nousivat esiin tutkimustuloksissa työn kuormittavuutta vähentävinä tekijöinä.

Niin kuin jo aiemmin todettiin, useat työn kuormittavuutta vähentävät tekijät olivat hyvin moniulotteisia ja olivat samalla niin kuormittavia tekijöitä kuin kuormittavuutta vähentäviä tekijöitä. Sosiaaliset suhteet varsinkin kollegoiden kanssa vähensivät opettajien kokemaa työn kuormittavuutta. Tämä on hyvin looginen tulos, sillä hyvät työkaverit varmasti lisäävät työssä viihtymistä. Toisaalta kollegat, joiden kanssa työskentely ei suju, lisää työn kuormittavuutta. Mikäli työyhteisöstä löytää kollegoita, joiden kanssa jakaa kokemuksia ja jotka toimivat vertaistukena työn lomassa, on varmasti tämä hyvin antoisaa ja helpottaa työn tuomaa taakkaa.

Haastatteluissa nousi esille, että varsinkin vastavalmistuneet ja juuri työelämään astuneet kokivat työkavereiden tuen hyvin tärkeäksi. Uran alkuvaiheessa opettajien odotetaan olevan yhtä valmiita työhön kuin kokeneiden opettajien, vaikka vastavalmistuneilta opettajilta puuttuu kokemus työn todellisesta arjesta (Johnson, Down, Hunter, Le Cornu, Pearce, Peters & Sullivan 2014). Tästä esimerkkinä yksi tutkittava mainitsi materiaalien hankinnat ja siihen liittyvät haasteet, kuten mikä on paras liima oppilaille ja mitä kaikkea tulisi tilata. Työelämässä tulee eteen paljon tilanteita, joihin ei voi varautua tai joita ei harjoitella opintojen aikana. Tällöin kokeneiden opettajien neuvot ja vinkit ovat hyvinkin arvokkaita. Tämän vuoksi työhön perehdytys on todella tärkeää ja tuo uudelle opettajalle lisää varmuutta aloittaa uudessa työtehtävässä. Lisäksi voidaan pohtia olisiko mentori-toiminta myös työelämässä tarpeen uran ensimmäisten vuosien aikana. Tutkimuksen mukaan opettajat vaihtavat ammattiaan uran ensimmäisten vuosien aikana, jolloin mentori olisi varmasti auttanut monien osalla haastavissa arkipäivän tilanteissa (Salovaara & Honkonen 2013; Wells 2015, 157). Arkipäivän tilanteet voivat lopulta kasautua niin, että opettaja kokee riittämättömyyden tunteen niin vahvaksi, että päättää vaihtaa alaa. Opettajan kolme ensimmäistä työvuotta ovat työn kuormittavimmat, sillä opettajalle ei ole ehtinyt muodostumaan valmiita malleja työn tekemiseen (Bettini, Jones, Brownell, Conroy, Park, Leite, Crockett & Benedict 2017). Työelämässä mentoritoiminta näinä kolmena ensimmäisenä vuotena oliskin siis ensiarvoisen tärkeää.

Työn ja vapaa-ajan tasapainon löytäminen oli monella tutkittavalle melko haastavaa. Kuitenkin kaikki tutkittavat kertoivat vapaa-ajan olevan tärkeä vastapaino työlle. Jokainen mainitsi vapaa-ajalla työn kuormittavuutta vähentäviä keinoja, kuten musiikin sekä urheilun harrastamisen. On siis hyvin tärkeää, että työstä palautuu mahdollisimman nopeasti päivittäin, jotta joka päivä jää aikaa vapaa-ajalle. Työn ja vapaa-ajan täytyy olla tasapainossa, jotta yksilö ei kuormitu työstään liikaa. (Rauramo 2012, 43.)

Tutkimustuloksissa nousi myös esiin paralleeli-ilmiö koulu yhteisön sosiaalisissa suhteissa (Salovaara & Honkonen 2013). Tutkittavan ongelmat esimiehen kanssa olivat yhteydessä tutkittavan kokemukseen koko työyhteisöstä. Kun tutkittavan esimies vaihtui uuteen, koki tutkittava myös vanhat työkaverinsa eri tavoin. Esimiehen vaihdon myötä myös tutkittavan kollegat alkoivat käyttäytymään eri tavalla. Tilanteessa saattoi olla kyse positiivisesta paralleeli-ilmiöstä, jossa yhden yksilön positiivinen muutos on muuttanut muidenkin yhteisön henkilöiden käyttäytymistä.

Yhden tutkittavan haastattelussa suurimpana työn kuormittavuutta vähentävänä tekijänä ilmeni vaikutusmahdollisuus omaan työhönsä. Tutkittava toimi luokanopettajan työn ohella myös koulunjohtajana. Tämä tuo hieman eri aseman muihin haastateltaviin nähden, sillä koulunjohtajana tutkittavalla on enemmän mahdollisuuksia päätöksenteossa. Kuitenkin kyseisen tutkittavan vastauksissa painottuikin tärkeimpänä se, että häneen luotetaan ja hänelle annetaan vastuuta. Liiallinen seuranta ja kontrolli harvoin tuo tunnetta, että työntekijään luotetaan niin, että hän osaa hoitaa oman työnsä. Tämä näkyy toisaalta opettajien työelämässä vallan ja vastuun kanssa tasapainotteluna sekä työntekijän ja esimiehen välisessä luottamussuhteessa.

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyttä lisää tutkimuksen johdonmukaisuus sekä kyseiseen aiheeseen sopiva tutkimusasetelma. Tässä tutkimuksessa noudatetaan Turun yliopiston ja tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Tutkimus aiheenvalinnassa on myös huomioitu tutkimuksen eettisyys. Tutkimus on suoritettu ja käsitelty eettisesti kestäviä tiedonhankinta-

menetelmiä hyödyntäen sekä tulokset on raportoitu ja julkaistaan avoimesti yleisten tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149–151.) Tutkimusaineistoa säilytetään kryptasuojatussa paikassa ja tuhotaan tämän tutkimuksen jälkeen, kuitenkin viimeistään kolmen vuoden kuluttua.

Tutkimusjoukko on kerätty alun perin vuonna 2017 Facebookin suljetusta ryhmästä, jolloin aineistonkeruuseen on vaikuttanut kyselylomakkeen vapaaehtoisuus ja sen täyttö vapaa-ajalla. Tällöin kyselylomakkeeseen on voinut vastata ainoastaan ne, jotka ovat asiasta kiinnostuneita tai kokeneet itsensä hyvin kuormittuneiksi. Kyseinen ryhmä on suunnattu kasvatusalalla työskenteleville, joten mahdollisuus kohderyhmään kuulumattomien vastaaminen kyselylomakkeeseen oli pienempi. Toisaalta kyselylomake ei ole tavoittanut kuin ainoastaan yhden suljetun ryhmän jäsenet, mikä taas aiheuttaa tutkimusjoukon valikoitumista. Tämä vähentää hieman tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimusjoukko tässä tutkimuksessa oli hyvin pieni. Jotta voitaisiin tehdä päätelmiä opettajien työn kuormittavuuden muutoksista, tutkimukseen olisi pitänyt osallistua mahdollisuuksien mukaan kaikki ensimmäiseen tutkimukseen osallistuneet opettajat. Tämän tutkimuksen keskeinen anti on kuitenkin laadullisessa puolessa, mistä syystä tätä ei toteutettu. Vaikka tutkimusjoukko oli hyvin pieni, sisälsi se kuitenkin niin naisia että miehiä. On kuitenkin syytä huomata, että tutkimukseen osallistuneet miehet eivät kumpikaan työskennelleet normaaleina luokanopettajina. Toinen työskenteli resurssiopettajana, joka oli töissä ainoastaan neljä tuntia ja neljänä päivänä viikossa. Toinen tutkimukseen osallistuneista miehistä taas työskenteli koulunjohtajana. Tutkittavat ovat kaikki eri ikäisiä, eri puolilta Suomea sekä heillä on eri mittaiset työkokemukset opettajan työstä. Tutkittavista kaikki eivät kuitenkaan ole luokanopettajia sekä tutkittavat ovat kaikki hyvin eri tilanteissa työn kannalta tutkimuksen toteutuksen aikana. Näitä olivat muun muassa vanhempainvapaat, sairausloma, koulunjohtaja, resurssiopettaja sekä esikouluopettaja. Tämä vaikuttaa osaltaan tutkimuksen luotettavuuteen, sillä tutkimusjoukko on melko pieni ja hyvin heterogeeninen.

Aineistonkeruun ajankohdalla on voinut olla yhteys työn kuormittavuuden kokemukseen sekä sen muutokseen. Aineistonkeruu suoritettiin vuonna 2017 juuri ennen opettajien joululomaa, jolloin opettajien kokemus kuormittavuudesta on saattanut olla suurempi, kuin tämän tutkimuksen aineistonkeruun hetkellä. Tutkittavat vastasivat uudelleen kyselylomakkeeseen vuonna 2019 toisaalta juuri joululoman jälkeen, jolloin kuormittavuuden kokemus on saattanut olla matalampi.

Haastattelu menetelmänä tukee tutkimuksen luotettavuutta, sillä se on sopiva tämänkaltaisen tutkimuksen suorittamiseen. Puhelinhaastatteluissa haastatteluista jää kuitenkin uupumaan nonverbaalinen viestintä, jolla voi olla vaikutusta haastatteluiden laadukkuuteen. Puhelinhaastattelussa haastattelija ei voi myöskään päätellä nonverbaalista viestinnästä, onko haastateltava tajunnut kysymyksen. Myös niin sanotut hiljaiset hetket voidaan tulkita väärin, sillä tutkittava ei välttämättä tiedä, pohtiiko haastateltava vastausta kysytyyn kysymykseen vai pohtiiko tämä jotain muuta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 64.) Tutkittavista kolme vastasi haastattelukysymyksiin sähköisesti tilanteen pakosta. Tällöin tutkittavilta ei voinut enää kysyä tarkentavia kysymyksiä, mikäli johonkin kysymykseen vastattiin hieman puutteellisesti.

Haastattelu- sekä kyselylomakkeen kysymyksissä kysyttiin hieman eri asioita. Haastatteluissa kysyttiin tutkittavilta kokevatko he työnsä kuormittavaksi tällä hetkellä, kun taas kyselylomakkeissa kysyttiin tutkittavilta kokevatko he itsensä kuormittuneeksi. Kysymysten asettelu voi olla yhteydessä tässä tutkimuksessa saatuihin tuloksiin. Toisaalta erilaisten kysymysten avulla saadaan laajempi ja kokonaisvaltaisempi kuva tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös menetelmä- sekä tutkijatriangulaatio. Tutkimuksen aineisto on kerätty kahta eri menetelmää hyödyntäen, niin kyselylomakkeilla kuin haastatteluilla. Tämän lisäksi tutkimuksen aineistoa tulkitsi ja analysoi kaksi eri tutkijaa. Aineistoa analysoitiin itsenäisesti, mutta tutkimuksen kannalta olennaiset päätökset toteutettiin yhdessä.

7.3 Tulosten hyödyntämis- ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkimuksessa nousee esille opettajien omia kokemuksia työn kuormittavuutta aiheuttavista ja vähentävistä tekijöistä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää koulujen työhyvinvoinnin parantamisessa ja kuormittavuuden kokemuksen vähentämisessä. Tutkimuksessa ei pelkästään tutkittu kuormittavuutta lisääviä tekijöitä, vaan myös vähentäviä tekijöitä. Tällöin näkökulma on laaja ja tietoa voidaan hyödyntää useilla tavoilla. Työn kuormittavuutta aiheuttavat tekijät ovat osittain yksilöllisiä, mutta tutkimuksesta nousi paljon yhteisiä tekijöitä. Työn kuormittavuuden vähentämiseksi voidaan opettajien työpaikoilla yrittää puuttua näihin kuormittavuutta aiheuttaviin tekijöihin. Tutkimuksessa suurin osa haastateltavista mainitsi kuormittavuutta aiheuttavina tekijöinä sosiaaliset suhteet sekä liiallisen työmäärän ja työn rajauksen vaikeuden. Tuloksia voidaan hyödyntää työmäärän ja työn rajauksen näkökulmasta. Esimiehen tehtävänä on antaa työlle raamit, joka tässä yhteydessä voisi tarkoittaa opettajan työtehtävien priorisoimista, roolien ja tehtävien selkeyttämistä sekä koulun yhteisten toimintaohjeiden tarkastelua. Opettajalla on sama työaika kuin ennen, mutta työn palasia tarkastelemalla ja työtapaa muuttamalla voidaan vähentää turhaa ajankäyttöä. Priorisointi vähentää töiden viemistä kotiin, kun opettaja tekee ensin ehdottoman tärkeät tehtävät ja jättää vähemmän tärkeät tehtävät seuraavalle päivälle.

Tutkimuksessa selvitettiin myös opettajan työn kuormittavuutta vähentäviä tekijöitä. Näitä tekijöitä hyödyntämällä voidaan yrittää vähentää jo olemassa olevaa työn kuormittavuutta. Työn kuormittavuutta lisäävistä asioista poiketen työn kuormittavuutta vähentävissä tekijöissä mainittiin useaan kertaan vapaa-aika. Vapaa-ajan lisäksi tärkeimpänä nähtiin sosiaaliset suhteet, erityisesti kollegat ja työyhteisön tuki. Tästä seuraavana oli työn määrä ja sen rajaus. Kun yhteistyö kollegojen kanssa toimii, vähentää se työn kuormittavuutta. Kuten jo yllä mainittuna nähtiin, ovat toimimattomat sosiaaliset suhteet suuri kuormittavuutta tuottava tekijä. Sosiaalisten suhteiden hoitaminen on ensiarvoista niiden luonteen vuoksi; sosiaaliset suhteet toimivat sekä kuormittavana että kuormittavuutta vähentävänä tekijänä. Tutkimustulosta voidaan hyödyntää panostamalla työpaikoilla sosiaalisten suhteiden hoitoon. Millä tavalla sosiaalisia suhteita hoidetaan on kuitenkin haastavampi kysymys. Tutkittavien haastatteluissa onnistuneiden sosiaalisten suhteiden pohjalla oli muutamia yhteisiä tekijöitä. Arkiset kuulumisten vaihtamiset, pullavuorot, yhtei-

set työmatkat ja työyhteisön vertaistuki tuli esiin usealla haastateltavalla. Lisäksi haastatteluisissa mainittiin henkilökemiat. Joidenkin kanssa työskentely vain sujuu paremmin kuin toisten.

Tälle tutkimukselle ja aiheelle on useita jatkotutkimusmahdollisuuksia. Tutkimusta voidaan laajentaa koskemaan suurempaa opettajakuntaa, jolloin tutkimuksen luotettavuus kasvaa. Noviisiopettajien ja kauemmin työssä olleiden opettajien vertailu voisi tuoda uusia näkökulmia työn kuormittavuuden tutkimiseen. Opettajan työssä yhdestä viiteen ensimmäistä työvuotta ovat kaikkein kuormittavimmat (Salovaara & Honkonen 2013; Bettini ym. 2017). Noviisiopettajien kuormittavuuden kokemusten tutkiminen olisi syytä suorittaa vertailututkimuksena. Tällaisen tutkimuksen avulla voitaisiin selvittää, mikä lisää työn kuormittavuutta juuri noviisiopettajilla ja olisiko tekijät yhteisiä kauemmin työssä olleiden kanssa. Tuloksia voisi hyödyntää mahdollisesti opettajankoulutuslaitoksissa jo tulevien opettajien opinnoissa.

Työn kuormittavuutta olisi mielenkiintoista tutkia myös muilla aloilla ja ammateissa. Olisi hyvin kiinnostavaa selvittää, minkälaiset tekijät nousevat esille eri työpaikoissa ja työtehtävissä kuormittavuutta lisäävinä tekijöinä ja vastavuoroisesti työn kuormittavuutta vähentävinä tekijöinä. Lisäksi työn kuormittavuuden tasoa olisi syytä tutkia myös eri aloilla, sekä voisiko eri ammattien tai työtehtävien kuormittavuutta mahdollisesti vertailla keskenään.

Tässä tutkimuksessa ja teoriassa nousi esiin useasti opettajan työn laajuus ja työmäärän jatkuva kasvu. Uuden opetussuunnitelman osuutta työmäärän muutoksessa ei tässä tutkimuksessa otettu huomioon, vaikka sitä sivuttiin tutkijoiden kandidaatin tutkielmassa kuormittavuuden näkökulmasta (Kallioniemi & Saarni 2018). Jatkotutkimuksena voisi siis olla uuden opetussuunnitelman ja työmäärän kasvun yhteyden tutkiminen. Toinen kiinnostava näkökulma olisi tutkia kolmiportaisen tuen ja inklusion yhteyttä opettajan kokemaan kuormittavuuden tasoon. Mediassa on ollut esillä opettajien ja vanhempien kommentteja epäonnistuneesti toteutetusta inklusiosta, ja myös kansanedustajat ovat

kommentoineet erityiskoulujen poistoon negatiivisesti (IS 2019; YLE 2019). Olisi mielenkiintoista tutkia erityisesti inklusion yhteyttä opettajien kokemaan työn kuormittavuuteen.

Useampi tutkittava mainitsi haastatteluissaan kiireen tunteen ja työpaikan kiireellisen ilmapiirin. Tätä voidaan pohtia, luovatko opettajat itse kiireen itselleen vai luoko ympäröivä työympäristö ja työilmapiiri kiireen, vai onko kyseessä esimerkiksi uudesta Perusopetussuunnitelmasta (2014) syntynyt työmäärän lisääntyminen. Toisaalta yksi haastateltava toi esille koko yhteiskunnallisen muutoksen, joka on lisännyt myös työmäärää opettajilla. Olisikin syytä tutkia lisää, mistä koulumaailman tai opettajan työn jatkuva kiire kumpuaa.

Opettajien ammattikunnan päätehtävänä on kasvattaa tulevaisuuden sukupolvi, jolla on mahdollisuus vaikuttaa tulevaisuuden näkymiin sekä rakentaa tulevasta yhteiskunnasta paikka, jossa jokaisella ihmisellä on hyvä elää. Tästä syystä on ensiarvoisen tärkeää, että opettajat jaksavat tehdä työtään niin hyvin kuin mahdollista ja pitää huolta opetuksen laadusta. Tämän tutkimuksen myötä opettajan työn kuormittavuus on noussut esille hälyttävänä asiana, johon täytyy löytää ratkaisuja. Globalisoituvan yhteiskunnan myötä myös koulutus sekä opettajan työ muuttuvat jatkuvasti, ja työhyvinvoinnin on pysyttävä tässä perässä.

LÄHTEET

Bettini, E., Jones, N., Brownell, M., Conroy, M., Park, Y., Leite, W., Crockett, J. & Benedict, A. 2017. Workload Manageability Among Novice Special and General Educators: Relationships With Emotional Exhaustion and Career Intentions. *Remedial and Special Education* 38, 246–256.

Cantell, H. 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat? Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä: PS-kustannus.

Epstein, J. L. 2010. School/Family/Community Partnerships: Caring for the Children We Share. *Phi Delta Kappan*, 92 (3), 81–96.

Eskonen, H. 2018. Säästöt ovat uuvuttaneet opettajat ja työn ilo on kadonnut, kertoo tuore kysely: töitä tehdään molempina päivinä viikonloppunakin – keskustele. Yle 15.5.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10203530> (Viitattu 10.12.2019)

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Finlex. 2002. Työturvallisuuslaki. Työsuojelulaki. 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (Viitattu 17.10.2019)

Gråsten, H. 2019. Mahdoton yhtälö: Lakimuutos toi erityisoppilaat tavallisiin luokkiin, muttei taannut heille tarvittavaa tukea. Opettajien mukaan tässä piilee yksi syy siihen, miksi Suomen Pisa-tulokset sukeltavat. *Iltalehti* 3.5.2019. <https://www.iltalehti.fi/politiikka/a/17022dcc-7940-4fab-ae03-8209682c6cf7> (Viitattu 10.1.2020)

Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) *Hyvä koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J. & Reinke W. M. 2018. Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90–100.

Härkönen, A. 2019. Kansanedustajat haluavat lisätä erityisluokkia, asiantuntijat eri linjoilla: "Pelkästään erityisluokkia lisäämällä ongelmat eivät katoa". Yle 28.12.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-11133710> (Viitattu 7.1.2020)

Ilomäki, I. 2008. Opettajien ääneen liittyvä työhyvinvointi ja äänikoulutuksen vaikutukset. Tampere: Tampere University Press.

Johnson, B., Down, B., Hunter, J., Le Cornu, R., Pearce, J., Peters, J. & Sullivan, A. 2014. *Early Career Teachers: Stories of Resilience*. Singapore: Springer.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kallioniemi, R-M. & Saarni, K. 2018. *Vastavalmistuneiden luokanopettajien kokemus opettajan työn kuormittavuudesta*. Turun yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Kandidaatin tutkielma.

Kasvio, A. & Huuhtanen, P. 2007. *Työ ja työntekijät*. Teoksessa T. Kauppinen, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen. (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kolehmainen, T. 2019. *Opettajat uupuvat kasvavan työmäärän alla, yhä harvempi hakee opettajankoulutukseen – lukion opettajalta tiukka kuitti yliopistoille: "Jokin roti valmistuneiden määrään"*. MTV Uutiset 1.8.2019.

<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/opettajat-uupuvat-kasvavan-tyomaaran-alla-yha-harvempi-hakee-opettajankoulutukseen-lukion-opettajalta-tiukka-kuitti-yliopistoille-jokin-roti-valmistuneiden-maaraan/7498218#gs.vts4bt> (Viitattu 10.12.2019)

Korkeakivi, R. 2018. *Pientä rajaa työmäärään – uusia tehtäviä pukkaa, mutta mitään ei jää pois*. Opettaja-lehti. 30.11.2018. OAJ nettijulkaisu

<https://www.opettaja.fi/tyossa/pienta-rajaa-tyomaaraan-uusia-tehtavia-pukkaa-mutta-mitaan-ei-jaa-pois/> (Viitattu 7.1.2020)

Kumpulainen, T. (toim.) 2017. *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016 Lärarna och rektorerna i Finland 2016* Helsinki: Opetushallitus.

Lauermann, F. & König J. 2016. *Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burn-out*. Learning and Instruction. Volume 45, October 2016, 9–19.

Launis, K. & Koli, A. 2005. *Opettajien työhyvinvointi muutoksessa*. Työ ja ihminen 19(3), 350–366.

<https://docplayer.fi/248487-Tyo-ja-ihminen-3-2005-19-vuosikerta-kehittamisohjelmien-vaikutuksia-on-tutkittava-305-anneli-leppanen.html> (Viitattu 29.5.2019)

Linden, M. 1999. *Terveydenhuollon sosiaalityö moniammatillisessa toimintaympäristössä*. Helsinki: Stakes.

Länsikallio, R., Kinnunen, K. & Ilves V. 2018. *Opetusalan työolobarometri*. OAJ:n julkaisusarja 5:2018.

<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2018/opetusalan-tyoolobarometri/> (Viitattu 29.5.2019)

Manka, M.-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

Manka, M.-L. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Niemi, H. 2016. Erinomaisuus, sitoutuminen ja eettisyys. Teoksessa H. Cantell & A. Kallioniemi (toim.) Kansankynttilä keinulaudalla. Miten tulevaisuudessa opitaan ja opetetaan? Jyväskylä: PS-kustannus.

Nummenmaa, A. R. & Välijärvi J. (toim.) 2006. Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.

Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37599/978-951-39-2747-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Viitattu 4.3.2019)

Oksanen, T. 2017. Kunta10-tutkimus. Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/> (Viitattu 4.10.2019)

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus.
https://www.researchgate.net/publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetushallitus (Viitattu 12.12.2019)

Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research* Vol. 6, No. 12017, 43–60.

Parvikko, O. 2010. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. T. Kantolahti & T. Tikander (toim.) Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki.
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72911/URN:NBN:fi-fe201504223059.pdf?sequence=1> (Viitattu 10.12.2018)

Pekkarinen, L. 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018.
<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf> (Viitattu 10.12.2019)

Pekkarinen, L. & Pekka, T. 2016. Kevan tutkimuksia 1/2016: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016.
<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf> (Viitattu 12.12.2018)

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. 2014. Helsinki: Opetushallitus.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf (Viitattu 1.12.2019)

Putus, T., Länsikallio, R. & Ilves, V. 2017. Koulutus-, kasvat- ja tutkimusalan sisäilmatutkimus 2017. Turun Yliopisto ja Opetusalan ammattijärjestö.
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2017/oajn-ja-turun-yliopiston-sisailmatutkimus-2017/> (Viitattu 10.12.2018)

Pyöriä, P. 2012. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Helsinki: Edita.

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

Saavalainen, H. 2018. Kysely: Opettajien työhyvinvointi on heikentynyt – lähes joka toista opettajaa kiusataan. HS 15.05.2018.
<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005680544.html> (Viitattu 10.12.2019)

Sadeghi, K. & Sa'adatpourvahid, M. 2016. EFL Teachers' Stress and Job Satisfaction: What Contribution Can Teacher Education Make? Iranian Journal of Language Teaching Research, 4(3), 75–96.

Sala, E., Sihvo M. ja Laine, A. 2011. Ääniergonomia – Toimiva ääni työvälineenä. Työterveyslaitos. 2., korjattu painos. Helsinki.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.

Skaalvik E. & Skaalvik S. 2015. Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say? International Education Studies, 8(3) 181-192.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto Työturvallisuuskeskus (TTK). 2015. Riskien arviointi työpaikalla- työkirja. https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf (Viitattu 10.12.2018)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos 2020. Toimiva työyhteisö.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/> (Viitattu 10.1.2020)

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E. & Kyndt, E. 2015. Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review* 15, 17–40.

Van de Wiel M. W. J., Van de Bossche, P. & Koopmans R. P. 2011. Deliberate practice, the high road to expertise: K. A. Ericsson. Teoksessa F. Dochy, D. Gijbels, M. Segers & P. Van de Bossche (toim.) *Theories of learning for the workplace: Building blocks for training and professional development programs*. New York: Routledge.

Wells, M. 2015. Predicting preschool teacher retention and turnover in newly hired Head Start teachers across the first half of the school year. *Early Childhood Research Quarterly* 30, 152–153.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei,

Vastasitte vuosi sitten kandidaatin tutkielmaamme koskevaan kyselyyn opettajan työn kuormittavuudesta. Ilmoititte sähköpostinne sekä halukkuuden osallistua mahdolliseen jatkohaastatteluun.

Olemme nyt tekemässä pro gradu –tutkielmaamme jatkaen saman aiheen parissa ja toivomme, että täyttäisitte ohessa olevan kyselyn, jotta voimme tutkia muutosta työn kuormittavuuden kokemuksesta. Vastaaminen vie vain n. 5 minuuttia.

Tämän lisäksi toteuttaisimme haastattelut kyselylomakkeiden perusteella mahdollisuuksien mukaan puhelimitse tai sähköpostitse.

Kiitos paljon ajastanne!

Ystävällisin terveisin

Roosa-Mari Kallioniemi & Kastehelmi Saarni
Turun Yliopisto Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

Pääset kyselyyn alla olevasta linkistä:

Liite 2. Kyselylomake

Luokanopettajien työhyvinvointi ja opettajan työn kuormittavuus

Hei!

Tervetuloa vastaamaan työhyvinvointiin keskittyvään kyselyyn. Toteutamme kandidaatin tutkielman tutkien opettajien työn kuormittavuutta. Kyselylomakkeen tietoja käytetään vain kandidaatin tutkielmaan ja vastaajat numeroidaan anonymiteetin säilyttämiseksi. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 5 minuuttia.

Kiitos osallistumisestanne!

Roosa-Mari Kallioniemi & Kastehelmi Saarni

Turun Yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Opettajankoulutuslaitos

1. Taustatiedot

Ikä

Sukupuoli

Valmistumisvuosi

Tämänhetkinen työpaikkakunta

Tämänhetkinen opetettava luokka-aste

2. Kuinka kauan olet tehnyt luokanopettajan töitä vuosissa?

0-1 v. 1-2 v. 2 – 3 v. 3-4 v. 5-10 v. +10 v.

Arvioi alla olevalla asteikoilla 1 - 5 seuraavat työhösi liittyvät kysymykset tai väittämät.

1 = Täysin eri mieltä

2 = Melko eri mieltä

3 = Ei samaa eikä eri mieltä

4 = Melko samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

3. Työ ja osaaminen

- 3.1. Pidän työstäni.
- 3.2. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia.
- 3.3. Lähdän mielelläni aamulla töihin.
- 3.4. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät.
- 3.5. Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni.

4. Työyhteisö

- 4.1. Viihdyn hyvin opettajanhuoneessa kollegoideni seurassa.
- 4.2. Tulen hyvin toimeen työyhteisöni jäsenten kanssa.
- 4.3. Teen usein yhteistyötä muiden opettajien kanssa.
- 4.4. Yhteistyö muiden opettajien kanssa helpottaa minun työtäni.
- 4.5. Voin olla oma itseni työyhteisössä.
- 4.6. Työyhteisössäni käyttäydään asiallisesti.

5. Esimiestyö ja johtaminen

- 5.1. Tiedän, mitä esimieheni odottaa minulta.
- 5.2. Saan riittävästi tukea esimieheltäni.
- 5.3. Saan esimieheltäni riittävästi palautetta.
- 5.4. Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa.

6. Työympäristö

- 6.1. Työympäristöni on ergonominen.
- 6.2. Työssäni tarvittavat välineet ovat riittävät ja kunnossa.
- 6.3. Työympäristöni melutasot pysyvät riittävän alhaisina.
- 6.4. Työympäristöni on minulle mielekäs.

7. Työhyvinvointi ja työkyky

- 7.1. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään.
- 7.2. Käytän vapaa-aikaani, viikonloppuja tai lomia työasioiden hoitamiseen.

- 7.3. Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen.
- 7.4 Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen.
- 7.5 Suositteisin nykyistä työpaikkaani tuttavalleni.

8. Uusi opetussuunnitelma

- 8.1. Suunnittelen huolellisesti jokaisen oppituntini.
- 8.2. Uusi opetussuunnitelma on lisännyt työni määrää.
- 8.3. Pidän uudesta opetussuunnitelmasta.
- 8.4. Minulla on valmiit mallit oppitunteja varten.
- 8.5. Käytän useita erilaisia opetusmenetelmiä yhden oppitunnin aikana.

9. Työn kuormittavuus

- 9.1. Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi.
- 9.2. Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä.
- 9.3. En koe laiminlyöväni kotiasioitani ansiotyöni vuoksi.
- 9.4. Työyhteisössäni on edistetty opettajien hyvinvointia.
- 9.5. En koe työtäni kuormittavaksi.

Liite 3. Haastattelurunko

Esitiedot

1. Minkälaista työtä teet tällä hetkellä? Kuvaile työympäristöäsi ja työtilannettasi (luokka-aste, tehtävänimike, koulun koko, ryhmäkoko...).
2. Onko työtilanteesi (tehtävänimike, ryhmä, koulu tms.) muuttunut 2017 syksyn kyselylomakkeeseen vastaamisen jälkeen?
3. Kenen kanssa teet työssäsi yhteistyötä (muut opettajat, koulunkäynninohjaajat, kuraattorit, koulun ulkopuoliset tahot...)?

Työn kuormittavuus

4. Miten määrittelet työn kuormittavuuden?
5. Koetko aiemman työkokemuksesi vaikuttavan työn kuormittavuuteen? Miten ja miksi?
6. Koetko työsi kuormittavaksi? Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että koet tai et koe työtäsi kuormittavaksi?
7. Miten kuormittuneisuus näkyy työssäsi tai arjessasi?
8. Miten työympäristösi vaikuttaa työn kuormittavuuteen (esim. fyysinen työympäristö, sosiaaliset suhteet kollegoiden, oppilaiden, vanhempien tms. kanssa)? Ovatko nämä asiat edistäviä vai heikentäviä tekijöitä?

Työyhteisö

9. Miten teidän koulussanne edistetään työhyvinvointia (retket, tapaamiset, jumppataut...)? Kuka edistää työyhteisössänne työhyvinvointia (rehtori, kollegat, hyvinvointityöryhmä tms.)?
10. Miten työnantaja (rehtori) on edistänyt työhyvinvointia yksikössänne ja/tai puuttanut työn kuormittavuuden kokemuksiin?
11. Mikä edistää sinun työhyvinvointiasi? (työpaikalla ja/tai vapaa-ajalla)
12. Kerro tähän vielä, mikäli jäi jotain lisättävää. Kiitos haastatteluun osallistumisesta!