

**Opettajien kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista
tekijöistä sekä keinoja työhyvinvoinnin
parantamiseksi**

Kasvatustieteen
kandidaatintutkielma

Laatija:
Veera Malinen

Ohjaaja:
Yliopistonlehtori
Johanna Tigert

22.3.2025
Rauma

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkistettu

Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Kasvatustieteen kandidaatintutkielma

Tekijä: Veera Malinen

Otsikko: Opettajien kokemuksia työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä

Ohjaaja: yliopistonlehtori Johanna Tigert

Sivumäärä: 41

Päivämäärä: 22.3.2025

TIIVISTELMÄ

Tutkielma selvittää opettajien kokemuksia työssä jaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opettajien työ mielletään usein kuormittavaksi, mutta mistä tekijöistä se johtuu? Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaiset tekijät opettajat kokevat vaikuttavan heidän työssä jaksamiseensa merkittävimmin.

Laadulliseen kyselytutkimukseen osallistui 15 peruskoulun opettajaa, jotka vastasivat sähköiseen kyselylomakkeeseen. Lomakkeen vastauksia analysoimalla pyrittiin löytämään vastaukset kahteen tutkimuskysymykseen: 1. Millaiset tekijät vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin? 2. Mitä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi voidaan hyödyntää?

Kyselyssä kartoitettiin opettajien kokemuksia sekä työssä jaksamista tukevista että sitä haastavista tekijöistä. Lisäksi selvitettiin opettajien, esihenkilöiden ja työnantajien käyttämiä keinoja ja toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Kyselylomakkeella kerätyt tulokset osoittivat opettajien työhön vaikuttavan monia eri tekijöitä. Opettajien kuvaamat kokemukset olivat hyvin moninaisia, mutta aineistosta pystyi erottelamaan pääteemoja, kuten koulun ja henkilökohtaiset resurssit, työyhteisön yhteistyökyky sekä yhteiset toimintatavat. Tutkimustulokset korostavat työyhteisön toimivuutta, hyvää esihenkilötyötä sekä resurssien riittävyyttä suhteessa työmäärään.

Avainsanat: työhyvinvointi, opettajat, työssä jaksaminen, kuormittavuus, työhyvinvoinnin tukeminen, työyhteisö, esihenkilötyö, työresurssit, työmäärä, peruskoulu, kyselytutkimus, kuormitustekijät, yhteistyökyky, resurssit, työhyvinvoinnin tukeminen

Sisältö

1	Johdanto	7
2	Teoriatausta	9
2.1	Opettajien työhyvinvoinnin tukeminen	9
2.2	Sitoutuminen ja tehokkuuden ylläpitäminen	10
2.3	Opettajien työuupumus	11
3	Työhyvinvointi	13
3.1	Fyysinen, psyykkinen & sosiaalinen hyvinvointi työssä	13
3.2	Työhyvinvoinnin vaikutus ja edistäminen	14
4	Tutkimuksen toteutus	15
4.1	Tutkimuksen konteksti ja osallistujat	15
4.2	Sähköinen kyselylomake	16
4.3	Tutkimusaineiston analysointi	17
5	Tulokset	22
5.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	22
5.1.1	Työympäristö ja resurssit	22
5.1.2	Johtaminen ja organisaatio	23
5.1.3	Henkilökohtaiset voimavarat	23
5.1.4	Merkittävimmät työhyvinvointia heikentävät tekijät	24
5.1.5	Henkilökohtaiset tekijät	26
5.2	Työhyvinvoinnin edistämiskeinot	26
5.2.1	Työnantaja	27
5.2.2	Työyhteisön sisäiset käytännöt	27
5.2.3	Oppilaat ja huoltajat	28
5.2.4	Henkilökohtaiset hyvinvointikeinot	28
5.2.5	Muut	29
6	Pohdinta	30
6.1	Johtopäätökset	30
6.2	Suositukset työhyvinvoinnin kehittämiseksi	31
6.3	Tutkimuksen eettisyys	32
6.4	Tutkimuksen pätevyys	33

6.5	Tutkimuksen luotettavuus	34
6.6	Jatkotutkimusehdotukset	34
7	Yhteenveto	36
	Lähteet	37
	Liitteet	40
	Liite 1. Rekrytointisähköposti	40
	Liite 2. Kyselylomake	41

1 Johdanto

Opettajan ammatti on tunnustettu laajasti haastavaksi ammatiksi. Työhön kohdistuu runsaasti vaatimuksia sekä haasteita, kuten suurten ja monimuotoisten oppilasryhmien opettaminen, laaja-alaiset työtehtävät sekä resurssien niukkuus. Lisäksi opettajan työ on kokonaisvaltaista ja sosiaalisesti kuormittavaa, mikä osaltaan vaikuttaa työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Opettajien työhyvinvointi on herättänyt laajaa huomiota myös mediassa. Helsingin Sanomissa julkaistu STT uutistoimiston artikkelissa ”Liikaa töitä, epäselvä työnkuva ja väkivallan uhkaa – työhyvinvointi on heikentynyt edelleen opetuslalla, kertoo ammattijärjestön kysely” (STT, HS 2022) tuodaan esiin opetuslalla vallitseva huolestuttava kehityssuunta. Myös Opetusalan Ammattijärjestön julkaisema artikkeli ”Näinkö haluan elämäni menevän? – opettajien alanvaihdon takana usein työuupumusta” (OAJ, 2024) osoittaa, kuinka moni opettaja kokee työnsä kuormittavaksi ja harkitsee jopa alanvaihtoa. Tämä viittaa siihen, että opettajien työhyvinvoinnin tutkiminen on ajankohtaista ja tärkeää.

Opettajan työn moninaisuus tuo mukanaan sekä haasteita että voimavaroja. Työkuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi terveyteen, työtehtäviin, työympäristöön sekä työyhteisöön liittyvät tekijät. Toisaalta samat tekijät voivat myös tukea työssä jaksamista, mikäli ne ovat kunnossa ja työntekijä kokee ne myönteisinä. Koska yksilölliset kokemukset vaihtelevat, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ei voida määritellä täysin yksiselitteisesti. Kuitenkin on mahdollista tunnistaa yhteisiä teemoja ja suuntaviivoja, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa pyritään kartoittamaan opettajien näkemyksiä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä keinoista työhyvinvoinnin tukemiseksi mahdollisimman kattavasti.

Opettajien työssä jaksamista on tutkittu useista näkökulmista, kuten työhyvinvoinnin, työssä viihtymisen ja työuupumuksen kannalta. Monet keskeiset tutkimukset ovat kuitenkin jo vuosikymmenten takaa (mm. Rajala 1982; Kalimo & Toppinen 1997; Kiviniemi 2000). Uudempiä tutkimuksia löytyy (mm. Gearhart ym. 2022; Tetrick & Winslow 2015; Day & Gu 2014), mutta koulutusjärjestelmän ja työelämän jatkuva muutos edellyttää yhä lisää ajankohtaista tutkimusta.

Opettajien työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää perusteellista ymmärrystä heidän kokemuksistaan. Vaikka osa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on opettajien itsensä hallittavissa, työnantajilla ja työyhteisöillä on myös merkittävä rooli. Tämä tutkimus tarkastelee opettajien kokemuksia ja näkemyksiä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen ja millaisia keinoja hyvinvoinnin tukemiseksi voidaan hyödyntää.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä kartoittaa opettajien ja työnantajien keinoja työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tutkimus pyrkii vastaamaan kahteen keskeiseen kysymykseen.

1. Mitkä tekijät opettajat kokevat vaikuttavan työhyvinvointiinsa?
2. Mitä keinoja työhyvinvoinnin tukemiseksi voidaan hyödyntää?

Opettajien hyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus sekä heidän omaan työkykyynsä että oppilaiden oppimiseen ja koulun yleiseen ilmapiiriin. Siksi opettajien työhyvinvoinnin tukeminen on keskeinen osa laadukkaan opetuksen varmistamista ja koulutusjärjestelmän kestävyyttä.

2 Teoriatausta

Opettajien työssä jaksamiseen ja stressiin liittyviä tutkimuksia on tehty runsaasti, mutta kotimaisia tutkimuksia on saatavilla kansainvälisiä vähemmän. Tutkimusten näkökulmat vaihtelevat, ja ne keskittyvät eri tavoin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin.

Tämä kirjallisuuskatsaus käsittelee opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi tarkastellaan pedagogisten vaatimusten ja työympäristön vaikutusta jaksamiseen. Osiossa keskitytään myös työhyvinvoinnin tukemiseen ja resilienssin merkitykseen opettajan työssä. Resilienssi tarkoittaa kykyä selviytyä, sopeutua ja palautua haastavista tilanteista (Luthar ym., 2000).

2.1 Opettajien työhyvinvoinnin tukeminen

Tutkimuksissa on tarkasteltu opettajien subjektiivisen hyvinvoinnin piirteitä. Song, ym. (2020) analysoivat tutkimuksessaan opettajien kokemuksia hyvinvoinnistaan ja sen eri ulottuvuuksista. Kolme vuotta kestäneessä tutkimuksessa hyödynnettiin erilaisia menetelmiä opettajien hyvinvoinnin ymmärtämiseksi. Tulokset korostivat opetuksen laadun säilyttämisen merkitystä. Tämä liittyy työtyytyväisyyteen, subjektiiviseen hyvinvointiin, tyytyväisyyden tulotasoon sekä altruismiin eli pyyteettömään toimintaan. Tuloihin liittyvän tyytyväisyyden laskiessa myös arvio omasta työpanoksesta heikkenee. Tutkimus tukee näkemystä, jonka mukaan opettajien ammattiosaamisen korkea taso edellyttää jatkuvaa laadun ylläpitämistä. (Song ym., 2020.)

Opettajuus on yleisesti tunnustettu stressaavaksi ammatiksi, ja se on vahvasti yhteydessä työuupumukseen. Vaikka opettajien hyvinvointi on viime aikoina saanut lisää huomiota, stressinhallintainterventioita hyödynnetään yhä suhteellisen vähän. Stressinhallinta-interventioiden tarkoituksena on vähentää stressiä ja tukea hyvinvointia suunnitelluilla ja tavoitteellisilla toimilla. Gearhart ym., (2022) tutkivat Yhdysvalloissa opettajien osallistumiseen liittyviä esteitä ja edistäviä tekijöitä stressinhallintainterventioissa sekä tunnistivat sosioekologisia resursseja, joita opettajat toivoivat työhyvinvointinsa tueksi.

Gearhart ym. (2022) suosittelivat stressinhallinnan tueksi itsehoitoa tukevia viestejä, logististen esteiden poistamista sekä yhteisöllisyyden vahvistamista koulu yhteisössä.

Epämuodollisia stressinhallintakeinoja, kuten liikuntaa ja meditaatiota, opettajat käyttivät laajasti, mutta toteuttamista rajoittivat ajan puute ja väsymys. (Gearhart ym., 2022.) Tetrick ja Winslow (2015) esittivät, että stressin ehkäiseminen jo työolosuhteiden suunnitteluvaiheessa on keskeistä, mutta tämä ei ole vielä toteutunut laajasti kouluympäristöissä.

Stressinhallintainterventiot (SMI) ovat keskeinen keino opettajien stressin vähentämisessä. Näitä interventioita voidaan toteuttaa niin organisaatiotasolla, yksilötasolla kuin näiden välisellä rajapinnallakin (Richardson & Rothstein, 2008; Lever ym., 2017). Gearhart ym. (2022) tunnistivat tutkimuksessaan kolme keskeistä pääteemaa. Näitä olivat henkilökohtaiset esteet (syyllisyys omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta), ympäristölliset esteet (ristiriitaiset viestit itsestä huolehtimisesta) ja koulun resurssien parantaminen (palautumisen mahdollistava aikataulutus). (Gearhart ym. 2022.)

2.2 Sitoutuminen ja tehokkuuden ylläpitäminen

Day ja Gu (2014) analysoivat resilienssin merkitystä opettajien työssä. Heidän mukaansa resilienssi koostuu monimutkaisista ja dynaamisista tekijöistä, kuten psykologisista ja ammatillisista vahvuuksista, työpaikan olosuhteista sekä johdollisesta tuesta. Näiden avulla opettajat voivat jatkaa merkityksellistä työtään huolimatta politiikan, työympäristön tai henkilökohtaisten olosuhteiden muutoksista. Resilienssi ei ole vain henkilökohtainen ominaisuus, vaan sitä voidaan kehittää ympäristöön vaikuttamalla. (Day & Gu, 2014.) Lisäksi Day & Gu (2014) korostivat, että resilienssin tukeminen älyllisissä, sosiaalisissa ja työpaikan ympäristöissä auttaa opettajia säilyttämään sitoutumisensa ja tehokkuutensa.

Fiorilli ym. (2019) ovat tutkimuksessaan tarkastelleet työuupumuksen ja yksilön piirteisiin liittyvän tunneälyn, sisäisen ja ulkoisen sosiaalisen tuen välistä suhdetta. Työuupumus nähdään pitkäkestoisen stressin seurauksena, jonka ydin on emotionaalinen uupumus. (Fiorilli ym., 2019.) Myös muut tutkimukset (Kristensen ym., 2005; Avanzi ym., 2014; Scholfield ym., 2017) ovat osoittaneet, että opettajien työuupumus liittyy psyykkiseen ja fyysiseen väsymykseen ja voi ilmetä työympäristössä sekä yksityiselämässä. Tunneälyn on puolestaan todettu suojaavan työuupumukselta, sillä se auttaa yksilöä haastavissa tilanteissa tunnistamaan, säätelemään ja hyödyntämään tunteita (Fiorilli, ym., 2019).

Fiorillin ym. (2019) tutkimuksessa korostuu sosiaalisen tuen merkitys työhyvinvoinnille. Sisäinen tuki, kuten kollegoilta ja esihenkilöltä saatu apu, on yhteydessä opettajien yhteenkuuluvuuden tunteeseen sekä sitä kautta työtyytyväisyyteen. Ulkoinen tuki puolestaan viittaa perheen ja ystävien tarjoamaan emotionaaliseen vahvistukseen, joka voi osaltaan vähentää riskiä työuupumukseen. Lisäksi Fiorilli ym. (2019) havaitsivat erityisesti sisäisellä tuella olevan merkittävä vaikutus työuupumuksen ehkäisyssä. Kuitenkin myös ulkoinen tuki ja tunneäly yhdessä voivat suojata opettajien liialliselta kuormitukselta. (Fiorilli, ym., 2019.)

Hallittavissa oleva stressi nähdään keskeisenä osana opettajien hyvinvointia (Quellette ym., 2018; McCarthy ym., 2019). Ferguson ym. (2017) korostivat sosiaalisen tuen merkitystä, kun taas Jennings ym. (2013) painottivat enemmän henkilökohtaisten resurssien tärkeyttä. Korkean stressin vaikutukset voivat näkyä psyykkisinä tai fyysisinä terveysongelmina, mikä voi lisätä alanvaihtohalukkuutta (Ryan ym., 2017; McCarthy ym., 2019).

2.3 Opettajien työuupumus

Työhyvinvointia on tutkittu myös alanvaihdon harkinnan ja työuupumuksen näkökulmista. Räsänen (2023) väitöskirjan tavoitteena oli selvittää työyhteisösuhteiden merkitystä alanvaihtoaikeiden ja työuupumuksen yhteydessä. Tulokset osoittivat, että puolet opettajista harkitsee alanvaihtoa, ja keskeisimmät syyt tähän olivat ammatillisen sitoutumisen puute sekä työn kuormittavuus, jotka vaihtelivat ajan myötä. (Räsänen, 2023.)

Räsänen (2023) väitöskirjatutkimuksen tulosten mukaan pitkittyneesti alanvaihtoa harkitsevilla työuupumus ilmeni erityisesti työperäisenä väsymyksenä, kyynistymisenä ja riittämättömyyden tunteina. Lisäksi heikot työyhteisösuhteet olivat yhteydessä voimakkaampiin työuupumusoireisiin. Hyvä työyhteisösuhde puolestaan vähensi kyynistymistä, mutta ei suoraan ehkäissyt työperäistä väsymystä uran edetessä. Tutkimus korostaa alanvaihdon harkinnan pitkäkestoista luonteen ja työyhteisön keskeistä roolia opettajien työhyvinvoinnin tukemisessa. (Räsänen, 2023.)

Parkerin ja Colmanin (2017) tutkimus tukee Räsänen havaintoja työyhteisösuhteiden merkityksestä. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että negatiiviset kokemukset työpaikalla, kuten heikko johtajuus, riittämättömät resurssit ja työyhteisön tuen puute, voivat pahentaa työuupumusta ja lisätä alanvaihtoaikeita. Toisaalta työyhteisöt, joissa vallitsee tuki, yhteistyö

ja selkeä johtaminen, voivat merkittävästi vähentää uupumusta ja parantaa työhyvinvointia. (Paker & Colman, 2017.) Parkerin ja Colmanin (2017) tutkimus korostaa työyhteisön roolia työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa ja estämisessä, että he harkitsevat alan vaihtamista. Tämä näkemys vahvistaa Räsäsen (2023) löydöksiä siitä, että työyhteisön tuki on keskeinen tekijä opettajien työhyvinvoinnin ja uran jatkuvuuden kannalta.

Yhdistämällä Räsäsen (2023), Parkerin ja Colmanin (2017) tutkimukset voidaan todeta, että työyhteisöillä on merkittävä vaikutus opettajien työhyvinvointiin. Hyvin toimivat työyhteisösuhteet voivat vähentää alanvaihdon harkintaa ja työuupumusta, mutta pelkkä työyhteisön tuki ei riitä ratkaisemaan kaikkia ongelmia, kuten työn kuormittavuutta ja ammatillisen sitoutumisen puutetta.

3 Työhyvinvointi

Tässä osiossa tarkastellaan työhyvinvoinnin monimuotoista kokonaisuutta, ottaen huomioon fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet työympäristössä. Lisäksi käsitellään työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ja toimintamalleja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista työssä.

3.1 Fyysinen, psyykkinen & sosiaalinen hyvinvointi työssä

Työhyvinvointi tarkoittaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työn kontekstissa. Käsitteenä se kattaa työympäristön turvallisuuden, työn mielekkyyden, työntekijän jaksamisen ja motivaation sekä työyhteisön toimivuuden. Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, johon vaikuttavat niin yksilölliset kuin organisatoriset tekijät. (Anttonen & Räsänen, 2008.) Työterveyslaitoksen (2022) mukaan työhyvinvoinnin keskeisimpiä osa-alueita ovat työkyky, terveys, turvallisuus, työn merkityksellisyys sekä työyhteisön toiminta.

Opetusalan työntekijöillä fyysistä hyvinvointia voivat heikentää huonot työasennot, jatkuva seisominen ja äänen rasittuminen. Ergonomian huomioiminen ja työolosuhteiden kehittäminen voivat vähentää tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja lisätä siten työssä jaksamista. (Saarni ym., 2018.) Psyykkinen työhyvinvointi puolestaan tarkoittaa henkistä tasapainoa, stressinhallintaa ja työmotivaatiota. Työn liiallinen kuormitus ja työuupumus voivat heikentää psyykkistä hyvinvointia ja alentaa työkykyä pitkällä aikavälillä. Keskeisiä tekijöitä työntekijän jaksamisen tukemisessa ovat resurssien riittävyys sekä työn mielekkyys. (Hakanen, 2009.)

Sosiaalinen hyvinvointi työssä liittyy työyhteisön ilmapiiriin, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Hyvin toimiva työyhteisö tukee työntekijöitä ja lisää motivaatiota sekä sitoutumista työhön (Virtanen, 2010). Esimiehen ja työntekijän välinen suhde, avoin kommunikaatio sekä tiimityöskentelyn sujuvuus vaikuttavat ratkaisevalla tavalla työhyvinvointiin (Kinnunen ym., 2017). Hyvä johtaminen tukee työyhteisön hyvinvointia ja auttaa ennaltaehkäisemään konflikteja sekä työuupumusta (Schaufeli & Bakker, 2004).

3.2 Työhyvinvoinnin vaikutus ja edistäminen

Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus työn tehokkuuteen sekä työntekijöiden jaksamiseen. Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneempia ja tuottavampia, mikä heijastuu myös koko organisaatioon (Ahola ym., 2017). Opettajien työhyvinvointi vaikuttaa suoraan opetuksen laatuun ja oppimistuloksiin (Pyhälto ym. 2012). Työhyvinvoinnin heikentyminen puolestaan lisää työkyvyttömyyttä ja sairauspoissaoloja, mitkä aiheuttavat kustannuksia niin yksilölle että organisaatiolle tai kunnalle (Ahola ym., 2017).

On olemassa monia tapoja edistää työhyvinvointia. Hyvä johtaminen, selkeä viestintä ja työntekijöiden osallistaminen parantavat työilmapiiriä ja sitoutumista työhön (Schaufeli & Bakker, 2004). Myös riittävät resurssit, kuten riittävä henkilöstö ja työolosuhteiden kehittäminen, tukevat jaksamista työssä (Hakanen, 2009). Työyhteisössä tuen antaminen ja yhteistyön edistäminen lisäävät viihtyvyyttä työssä ja vähentävät työuupumusta (Kinnunen ym., 2017). Lisäksi työn ja vapaa-ajan tasapaino on keskeinen tekijä, sillä palautuminen heikkenee ja riski työuupumukselle kasvaa, mikäli työkuormitus on liiallista (Saarni ym., 2018).

Yhteenvedona voidaan todeta, että työhyvinvointi on monimutkainen ja moniulotteinen ilmiö. Siihen vaikuttaa vahvasti niin yksilön oma kuin organisaation toiminta. Työhyvinvoinnista huolehtiminen ei ole ainoastaan yksilön vastuulla, vaan hyvinvoinnin varmistaminen edellyttää myös työyhteisön ja johdon aktiivisia toimenpiteitä. Kun työntekijän voi hyvin, hän on motivoitunut, tehokas ja sitoutunut työhönsä. Tämä puolestaan hyödyttää niin yksilöä kuin koko työyhteisöäkin.

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä osiossa esitellään tutkimuksen toteutus, mukaan lukien aineistonkeruumenetelmät, osallistujien valintaperusteet sekä analyysimenetelmät. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen kontekstia sekä käsitellään kvalitatiivisen tutkimuksen sisällönanalyysin periaatteita ja sen eri vaiheita.

4.1 Tutkimuksen konteksti ja osallistujat

Tutkimuksen aineistonkeruu aloitettiin kartoittamalla peruskouluja, joiden opettajat voisivat osallistua kyselyyn. Tutkimuslupaprosessiin perehtyminen oli keskeinen osa tutkimuksen eettistä toteutusta, sillä sen avulla varmistetaan osallistujien oikeudet ja tutkimuksen lainmukaisuus (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin mukavuusotanta, jossa koulujen valinta perustui olemassa oleviin kontakteihin. Mukavuusotantaa käytetään usein silloin, kun aineistonkeruussa tavoitellaan nopeutta ja resurssitehokkuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkimusaineisto kerättiin Varsinais-Suomen alueen peruskoulujen opettajilta sähköisen kyselylomakkeen avulla. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen kyselylomake lähetettiin useampaan kouluun, sillä ensimmäisellä kierroksella saatu vastausmäärä ei riittänyt. Vastaajamäärän kasvattaminen on usein tarpeen kyselytutkimuksissa, sillä alhainen vastausprosentti voi vaikuttaa aineiston yleistettävyyteen ja luotettavuuteen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Lopulta kysely lähetettiin kolmeen peruskouluun, ja siihen vastasi yhteensä 15 opettajaa. Koska tutkimuksen tavoitteena oli saada vähintään viisi vastausta, varasuunnitelmana oli tarvittaessa laajentaa otantaa muihin kouluihin tai olla uudelleen yhteydessä jo lähestytyihin kouluihin.

Kyselylomakkeen alussa esitettiin tutkimuksen tarkoitus, osallistumisen vapaaehtoisuus sekä aineiston käsittelyn eettiset periaatteet (LIITE 1). Eettisten periaatteiden, kuten anonymiteetin ja vapaaehtoisuuden, selkeä esittäminen lisää tutkimuksen luotettavuutta ja vastaajien sitoutumista (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Kysymykset muotoiltiin selkeiksi ja ytimekkäiksi, jotta vastaajamäärä saataisiin mahdollisimman suureksi ja kyselyn pituus tai epäselvyys eivät johtaisi vastaamisen keskeytymiseen. Selkeästi muotoillut kysymykset vähentävät vastaajien kognitiivista

kuormitusta ja parantavat vastausten laatua (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kysymykset olivat tutkimuksen kannalta merkityksellisiä, jotta saatu aineisto olisi mahdollisimman informatiivinen.

Vaikka haastattelu olisi tarjonnut mahdollisuuden syvällisempään aineistonkeruuseen, aikarajoitukset ja logistiset haasteet vaikuttivat siihen, että sähköinen kysely valittiin ensisijaiseksi menetelmäksi. Sähköiset kyselyt ovat tehokas tapa kerätä laajoja aineistoja, mutta niihin liittyy rajoituksia, kuten mahdolliset tulkintavirheet ilman tutkijan ohjausta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kysely mahdollisti useamman opettajan osallistumisen, mikä mahdollisti laajemman aineistopohjan. Kyselylomakkeella kerättävän aineiston rajoitteena on kuitenkin se, että vastaajille ei voida esittää tarkentavia kysymyksiä, mikä saattaa vaikuttaa vastausten syvyyteen ja tulkintaan. Tämä rajoite tulee ottaa huomioon tutkimustulosten analyysissa (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

4.2 Sähköinen kyselylomake

Kyselylomake sisälsi yhdeksän työssä jaksamiseen liittyvää kysymystä, joiden avulla kartoitettiin opettajien kokemuksia, odotuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnistaan. Vastaajat arvioivat työhyvinvointinsa nykytilaa, siihen vaikuttavia tekijöitä sekä keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Lisäksi tarkasteltiin muutoksia viimeisen viiden vuoden aikana, mikä mahdollisti ilmiön laajemman kontekstualisoinnin.

Kyselylomakkeen alussa vastaajia informoitiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta, ja vastaamalla kyselyyn he antoivat suostumuksensa vastauksiensa käyttöön tutkimusaineistona. Osallistujilla oli mahdollisuus perua suostumuksensa vielä kyselyn lähettämisen jälkeen ottamalla yhteyttä tutkijaan sähköpostitse. Tämä menettely noudatti tutkimuseettisiä periaatteita, joissa korostetaan osallistujien oikeutta vapaaehtoisuuteen ja tietoon perustuvaan suostumukseen (Soininen & Merisuo-Storm, 2009).

Kysymykset olivat ennalta suunniteltuja avoimia kysymyksiä, jotka antoivat vastaajille mahdollisuuden ilmaista näkemyksiään omin sanoin. Avoimien kysymysten etuna on se, että ne mahdollistavat monipuoliset ja syvälliset vastaukset sekä esiin nousevien teemojen tarkastelun, joita ei välttämättä olisi havaittu strukturoiduilla vastausvaihtoehdoilla. Toisaalta

avoimet kysymykset voivat lisätä tulkinnanvaraisuutta ja vaativat vastaajilta enemmän aikaa ja panostusta kuin suljetut kysymykset. (Vehkalahti, 2014.)

Tutkimus toteutettiin anonymisti, joten tutkija ei voinut esittää tarkentavia kysymyksiä tai varmistaa vastausten yksiselitteisyyttä. Tämä voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, jos vastaaja on ymmärtänyt kysymykset eri tavoin kuin tutkija on tarkoittanut. Tässä tutkimuksessa vastaajat kuitenkin antoivat kattavia ja perusteltuja vastauksia, mikä vähensi lisätarkennusten tarvetta analyysivaiheessa.

4.3 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselytyökalun avulla. Kun vastausmäärä oli riittävä, aineisto ladattiin Webropolista ja siirrettiin Word-tiedostoon. Tiedoston muotoilua muokattiin niin, että vastaukset olivat selkeästi jäsenneltyjä ja helposti käsiteltävissä myöhemmissä vaiheissa. Kysymykset ja vastaukset järjestettiin systemaattisesti analyysin helpottamiseksi.

Aineiston analyysi toteutettiin vaiheittain, jotta saatiin rakenteellinen ja systemaattinen ymmärrys tutkimusaineistosta. Prosessi sisälsi useita vaiheita, jotka mahdollistivat aineiston järjestämisen, ryhmittelyn ja tulkinnan. Analyysissa pidettiin jatkuvasti mielessä tutkimuskysymykset: 1. Mitkä tekijät vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin? ja 2. Mitä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi voidaan hyödyntää?

Analyysi toteutettiin yhdistämällä induktiivinen ja deduktiivinen lähestymistapa, mikä mahdollisti aineiston tarkastelun sekä aineistolähtöisesti että teoreettiseen viitekehykseen peilaten. Tätä lähestymistapojen yhdistelmää kutsutaan abduktiiviseksi lähestymistavaksi. Se mahdollisti uusien, aineistosta nousevien teemojen tunnistamisen sekä aiempaan tutkimukseen pohjautuvan teoreettisen jäsentämisen, mikä lisäsi analyysin syvyyttä ja systemaattisuutta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Alla kuvataan analyysin toteutusvaiheet yksityiskohtaisesti, ja sen jälkeen löytyy aineiston analyysiä kuvaava taulukko (Taulukko 1).

Analyysi aloitettiin tarkastelemalla vastauksia kysymyskerrallaan. Jokainen vastaus luettiin huolellisesti ja ryhmiteltiin alustavasti värikoodauksen avulla. Värikoodaus ilmensi samankaltaisia tai toisiinsa liittyviä vastauksia eri väreillä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009). Klusterointi eli ryhmittely mahdollisti tutkimuksen perusrakenteen luomisen ja ilmiön alustavien kuvauksien hahmottamisen (Sarajärvi & Tuomi, 2018). Tämä vaihe auttoi tunnistamaan vastausten välisiä yhteyksiä sekä toistuvia teemoja ja aihealueita.

Seuraavassa vaiheessa kaikki saman kysymyksen vastaukset koottiin yhteen taulukkoon ja toistuvien mainintojen lukumäärä laskettiin. Tämä auttoi saamaan selkeän kuvan siitä, mitkä aiheet ja teemat olivat vastaajien keskuudessa merkittävimpiä. Aihepiirien yleisyyttä voitiin arvioida määrällisesti, mikä tuki analyysin laadullista etenemistä.

Aineiston käsittelyä tehostettiin yksinkertaistamalla vastauksia. Samanlaisten ilmaisujen yhdistäminen ja tarpeettomien toistojen poistaminen auttoi tiivistämään aineiston keskeiset sisällöt ilman, että sen informaatioarvo heikkeni. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Esimerkiksi synonyymit ja erilaiset ilmaisut harmonisoitiin niin, että samaa asiaa tarkoittavat vastaukset yhdistettiin yhtenäiseksi ilmaisuksi.

Yksinkertaistettujen vastausten pohjalta muodostettiin alakategorioita, jotka ryhmittelivät saman sisältöisiä vastauksia yhteen. Alakategorioiden määrittely perustui siihen, mitkä teemat esiintyivät aineistossa toistuvasti ja mitkä vastaukset olivat merkitykseltään yhteydessä toisiinsa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009). Aineisto klusteroitiin loogiseksi kokonaisuuksiksi, mikä auttoi selkeyttämään tulkintaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Alakategoriat yhdistettiin laajemmiksi kategorioiksi, jotka sisälsivät useita saman sisältöisiä teemoja.

Viimeisessä vaiheessa nämä kategoriat yhdistettiin pääteemoiksi, jotka edustivat laajempia kokonaisuuksia aineistosta esiin nousseista keskeisistä ilmiöistä ja sisällöistä (Taulukko 1). Tämän vaiheen tavoitteena oli tiivistää aineiston keskeiset tulokset ja luoda selkeä rakenne tutkimuksen tulosten esittämistä varten (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009). Pääteemat tarjosivat kokonaiskuvan analysoidusta aineistosta ja mahdollistivat tutkimuksen kannalta olennaisten johtopäätösten tekemisen.

Aineiston analyysi eteni vaiheittain Webropolista ladatun aineiston jäsentämisestä pääteemojen muodostamiseen. Kunkin vaiheen avulla aineistoa käsiteltiin systemaattisesti ja syvällisesti. Värikoodaus, mainintojen laskeminen, yksinkertaistaminen sekä kategorioiden ja teemojen muodostaminen varmistivat, että aineistosta saatiin olennaiset havainnot esiin ja sen sisältö jäsennettiin loogisesti ja ymmärrettävästi. Aineiston analyysi perusteella vastataan kattavasti tutkimuskysymyksiin osiossa *Tulokset*.

Taulukko 1. Aineiston analyysi - Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät & kehittämiskeinot

Pääteema	Kategoriat	Alakategoriat
Työympäristö ja resurssit	Resurssit	Opetusmateriaalien ja välineiden toimivuus
		Lisäaikuiset (ohjaajat, resurssiopettajat)
		Toimivat tilat
	Luokkakoko ja oppilasaines	Oppilaiden haastava käytös
		Oppilaiden erityistarpeet
		Työrauhan merkitys
	Sisäilma	Sisäilman puhtaus
		Homekoulut
	Johtaminen ja organisaatio	Esihenkilön tuki
Kuunteleminen päätöksenteoissa		
Johtamisen selkeys ja laatu		
Työn selkeys ja hallittavuus		Selkeät työtehtävät
		Ennakoitavuus & suunnitelmallisuus
		Selkeät toimintatavat
Luottamus työyhteisössä		Huumori
		Avoin kommunikaatio
Yhteistyö ja kollegiaalinen tuki		Kollegojen kanssa tehtävä yhteistyö

		Keskusteleminen vaikeista asioista	
		Avun pyytäminen / tarjoaminen	
	Työajan ulkopuolinen yhteisöllisyys	Retket	
		Kulttuurinen toiminta	
		Yhdessä liikkuminen	
Henkilökohtaiset voimavarat	Kokonaisvaltainen hyvinvointi	Terveellinen, säännöllinen ja riittävä ruokailu	
		Vapaa-ajan merkityksellisyys	
		Riittävä ja laadukas uni	
		Liikunta, fyysinen hyvinvointi	
		Mahdollisten sairauksien hoitotasapaino	
	Oman työn rajaaminen	Työajan määrittely (8-16 arkena)	
		Lisätöistä kieltäytyminen	
		Työtehtävien priorisointi	
	Itseohjautuvuus ja motivaation säilyttäminen	Oman työn suunnittelu	
		Vaihtelevien työtapojen hyödyntäminen	
		Oman luokan sisustaminen toiminnalliseksi	
	Työn haasteet	Oppilaiden tuen tarve	Käytöshäiriöt
			Oppimismotivaation heikkous
Työmäärä ja hallinnolliset tehtävät		Kiire	
		Ylimääräiset tehtävät (kyselyt, hankkeet yms.)	
Vuorovaikutushaasteet		Yhteistyön toimimattomuus huoltajien kanssa	
		Oppilaiden ruma kielenkäyttö	
Työhyvinvoinnin tukeminen	Työnantaja tarjoamat edut	Kuntosalin vapaa käyttö	

		Smartum, Epassi
		TYKY-toiminta
	Työyhteisön sisäiset käytännöt	Selkeät toimintatavat
		Kaikille yhteiset säännöt
	Työn hallinnan tukeminen	Vaikutusmahdollisuudet päätöksen teossa
		Suunnitelmallisuus, ennakoitavuus

5 Tulokset

Tässä osiossa esitetään tutkimuksen tulokset aineistoanalyysin pohjalta. Tulokset on jäsennetty tutkimuskysymysten mukaisesti:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin?
2. Mitä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi voidaan hyödyntää?

Tulokset on järjestetty temaattisesti, ja kunkin pääteeman yhteydessä käsitellään siihen liittyviä kategorioita ja alakategorioita, jotka nousivat esiin tutkimusaineistosta. Kunkin teeman osalta tehdään syvälinen analyysi, jotta työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät tulevat kattavasti esille.

5.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Aineiston perusteella työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat moninaisia. Jotta tulosten tarkastelu olisi selkeämpää, aineisto on jäsennelty alakategorioista laajempiin kategorioihin ja pääteemoihin. Näin saadaan esille työhyvinvointiin merkittävästi vaikuttavat tekijät ja niiden keskinäiset yhteydet.

5.1.1 Työympäristö ja resurssit

Työympäristön laatu ja käytettävissä olevat resurssit vaikuttavat merkittävästi opettajien hyvinvointiin. Riittävät resurssit, kuten ajanmukaiset opetusmateriaalit, asianmukaiset työvälineet sekä lisähenkilöstö (esim. ohjaajat ja resurssiopettajat), tukevat työn sujuvuutta ja vähentävät kuormitusta. Lisäksi ergonomiset ja terveelliset työtilat edistävät opettajien jaksamista ja työssä viihtymistä.

Resurssit, kuten sopivan kokoiset opetusryhmät ja kohtuullinen työmäärä, ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvointiin. Nämä tekijät voivat parantaa työn sujuvuutta ja vähentää kuormitusta, mikä puolestaan tukee opettajien työhyvinvointia ja työn laatua. Tätä tukee seuraavat nostot tutkimusaineistosta.

”Ajan ja muiden resurssien pitää olla riittävät annettujen tehtävien hoitamiseen.”

”Riittämättömät resurssit tehdä työtä.”

”Tunne siitä, että on mukava mennä töihin ja olla töissä.”

Luokkakoon ohella myös oppilasaines on yksi keskeisiä tekijöitä, sillä erityisesti oppilaiden haastava käytös ja erityistarpeet voivat kuormittaa opettajia. Työrauhan ylläpito koettiin tärkeäksi tekijäksi työhyvinvointia tukevaksi. Lisäksi työtilojen sisäilman laatu on tärkeä tekijä opettajien terveyden ja jaksamisen kannalta.

5.1.2 Johtaminen ja organisaatio

Esihenkilöiden ja kollegoiden tuki, työn organisointi sekä työyhteisön ilmapiiri vaikuttavat merkittävästi opettajien työhyvinvointiin. Opettajat arvostavat erityisesti esihenkilön tukea ja kykyä kuunnella sekä ottaa henkilöstö mukaan päätöksentekoon. Selkeä ja laadukas johtaminen luo edellytyksiä työssä jaksamiselle, sillä työn selkeys ja hallittavuus vähentävät kuormitusta. Ennakoitavuus ja selkeät työtehtävät auttavat vähentämään stressiä.

Luottamus työyhteisössä on tärkeä hyvinvointia tukeva tekijä. Avoin kommunikaatio ja huumori vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantavat työilmapiiriä. Kollegojen tuki ja yhteistyö auttavat jaksamaan ja luovat turvaverkkoja arjen haasteisiin. Yhteiset vapaa-ajan aktiviteetit, kuten retket ja kulttuuritapahtumat, voivat myös vahvistaa yhteisöllisyyttä ja parantaa työhyvinvointia. Tätä näkemystä tukee seuraava vastaajan kommentti.

”Hyvä työyhteisö. Työyhteisöltä saa ihan valtavaa tukea ja auttaa jaksamaan huonojenkin päivien läpi.”

5.1.3 Henkilökohtaiset voimavarat

Opettajien omat valinnat ja elämäntavat, kuten riittävä uni, terveellinen ruokavalio, säännöllinen liikunta ja merkityksellinen vapaa-aika, vaikuttavat työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kokonaisvaltainen ylläpito tukee työkykyä ja jaksamista. Oman työn rajaaminen ja tehtävien priorisointi ovat myös keskeisiä tekijöitä työkuorman hallinnassa. Näitä näkökulmia tukee seuraavat aineiston kommentit.

”Riittävä uni! Jos en nuku, en jaksa.”

”Huonossa hoitotasapainossa oleva sairaus. Se vaikuttaa kaikkeen sellaiseen, joka tukisi työssä jaksamista.”

Itseohjautuvuus ja motivaatio puolestaan edistävät työssä viihtymistä. Oman työn suunnittelu, monipuolisten työtapojen hyödyntäminen ja työtilan muokkaaminen voivat parantaa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Tätä näkökulmaa tukee seuraavat vastaajien kommentit.

”Vaihtelevien työtapojen käyttö.”

”Luokkahuoneen sisustaminen toiminnallisemmaksi.”

”Tunne siitä, että on mukava mennä töihin ja olla töissä.”

5.1.4 Merkittävimmät työhyvinvointia heikentävät tekijät

Aineistosta käy ilmi, että työhyvinvointia heikentävät erityisesti resurssipuute, työyhteisön yhteistyön puute ja kasvava työmäärä. Resurssivaje, kuten opetusmateriaalien puute, epäselvä työnkuva ja kasvanut työmäärä, kuormittavat opettajia ja vaikeuttavat työtehtävien hallintaa. Tätä näkökulmaa tukee seuraava nosto tutkimusaineistosta.

”Resurssien puute (esim. oppikirjat, tehtävien teko itse työllistää).”

Yhteistyön puute ja riittämättömän tuen saaminen kollegoilta tai esihenkilöltä heikentävät opettajien työhyvinvointia. Ilman tukea työtehtävät voivat tuntua raskaammilta, ja stressi sekä työuupumus voivat lisääntyä. Vuorovaikutusongelmat, kuten epäselvä kommunikaatio ja roolien epäselvyys, voivat vaikeuttaa tiimityöskentelyä ja heikentää työilmapiiriä. Tuki ja yhteistyö ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta, sillä ne vähentävät yksilön kuormitusta ja luovat yhteisöllisyyttä, jolloin opettajat voivat kohdata haasteet yhdessä.

Oppilaiden tuen tarve ja käytöshäiriöt, kuten keskittymisvaikeudet ja levottomuus, kuormittavat opettajien työhyvinvointia. Käytöshäiriöt vievät opettajalta aikaa ja energiaa, mikä vaikeuttaa opetuksen keskittymistä ja voi heikentää työn mielekkyyttä. Kun oppilaat eivät käyttäydy odotetusti, opettajan on jatkuvasti puututtava käytöksellisiin ongelmiin, mikä voi johtaa opetuksen laadun heikkenemiseen. Lisäksi kodin kasvatushaasteet ja tuen puute voivat pahentaa tilannetta, sillä opettaja joutuu täyttämään aukot, jotka perheiden pitäisi hoitaa. Tuen ja yhteistyön puute kodin kanssa voi aiheuttaa turhautumista, väsymystä ja heikentää opettajan työhyvinvointia. Seuraava vastaajan kommentti tukee tätä näkökulmaa.

”Oppilaiden ruma kielenkäyttö ja keskittymishaasteet.”

Kasvava työmäärä, kiire ja hallinnolliset tehtävät, kuten kyselyt ja hanketyöt, lisäävät opettajien stressiä ja kuormittavat heidän työhyvinvointiaan. Nämä tehtävät vievät aikaa opetustyöltä ja voivat tuntua liiallisilta, erityisesti kun ne eivät suoraan liity opetukseen. Työpaineet kasvavat, jos yhteistyö ei suju muiden sidosryhmien kanssa, kuten huoltajien tai muiden koulun ammattilaisten kanssa. Jos huoltajat eivät ole yhteistyöhaluisia tai tukea ei saada muilta, kuten erityisopettajilta, opettaja voi kokea olevansa yksin vastuussa oppilaan hyvinvoinnista, mikä lisää stressiä ja turhautumista. Lisäksi jatkuvat muutokset ja uudet vaatimukset voivat tehdä työstä entistä kuormittavampaa. Yhteistyön ja tuen puute vaikeuttaa työn hallintaa ja lisää työpaineita.

Epäselvä työnjako, heikko johtaminen, huono tiedonkulku ja turhat kokoukset ovat tekijöitä, jotka voivat merkittävästi lisätä opettajien stressiä ja heikentää työhyvinvointia. Epäselvä työnjako voi aiheuttaa epävarmuutta ja ristiriitoja niin työtehtävien kuin vastuiden suhteen, jolloin opettajat voivat kokea itsensä ylikuormitetuiksi tai epäonnistuneiksi. Heikko johtaminen, kuten epäselvät ohjeet tai puutteellinen tuki, voi estää opettajia tuntemasta, että heillä on selkeä suunta työssään, mikä lisää stressiä ja turhautumista. Huono tiedonkulku, erityisesti jos tärkeät asiat jäävät tiedottamatta tai viivästyvät, voi johtaa virheisiin, väärinymmärryksiin ja tehottomuuteen, mikä edelleen kuormittaa opettajia. Lisäksi turhat kokoukset, jotka eivät tuo lisäarvoa, vievät aikaa ja energiaa, jota opettajat voisivat käyttää tärkeämpiin tehtäviin. Nämä kaikki tekijät yhdessä voivat luoda epävarmuuden ja kuormituksen tunteen, joka heikentää opettajien työhyvinvointia ja jaksamista.

Sijaisena työskentelevät opettajat kokevat usein taloudellista stressiä ja epäoikeudenmukaisuuden tunnetta erityisesti kesäpalkattomuuden vuoksi. Monille sijaisille tämä voi olla haastavaa, sillä taloudellinen turvattomuus vaikeuttaa arjen suunnittelua ja elämänhallintaa. Lisäksi kesäkauden palkattomuus saattaa tuntua epäoikeudenmukaiselta, koska opettajat ovat olleet aktiivisesti työssä koko lukuvuoden ajan ja olisivat ansainneet samat edut kuin vakituiset työntekijät. Tällainen epätasa-arvo voi aiheuttaa turhautumista ja motivaation heikkenemistä, kun sijaiset kokevat, että heidän panoksensa ei ole yhtä arvostettua tai tunnustettua kuin vakituisilla opettajilla. Tämä taloudellinen paine ja epäoikeudenmukaisuuden kokemus voivat heikentää sijaisopettajien työhyvinvointia ja lisätä stressiä, mikä puolestaan vaikuttaa heidän jaksamiseensa ja työssä viihtymiseensä. Tähän näkökulmaan liittyy vastaajan seuraava kommentti.

”Kesäpalkattomuus sijaisena → kokemus epäoikeudenmukaisuudesta ja taloudellinen stressi.”

5.1.5 Henkilökohtaiset tekijät

Henkilökohtaiset tekijät, kuten riittämättömyyden tunne ja vaikeus rajata työtehtäviä, haastavat työhyvinvointia. Työ ei tunnu loppuvan ja jatkuva kiire heikentää jaksamista. Lisäksi sairauden huono hoitotasapaino sekä työn ja vapaa-ajan epätasapaino voivat estää palautumista ja lisätä uupumisen riskiä. Seuraavat vastaajien kommentit tukevat tätä näkökulmaa.

”Huonossa hoitotasapainossa oleva sairaus. Se vaikuttaa kaikkeen sellaiseen, joka tukisi työssä jaksamista.”

”Oma kyvyttömyys rajata työtehtäviä.”

5.2 Työhyvinvoinnin edistämiskeinot

Opettajien työhyvinvoinnin edistämisen keinot ovat haasteista huolimatta moninaisia. Vastauksissaan opettajat luettelivat sekä organisaation rakenteellisten ratkaisujen että yksilöllisten valintojen merkitystä työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Organisaation tasolla työhyvinvointia voidaan opettajien mielestä parantaa muun muassa kehittämällä toimivia ja selkeitä toimintakäytäntöjä, kuten työnkuvan selkeyttämistä, hallinnollisen työn vähentämistä ja resurssien kohdentamista opettajien tueksi. Myös avoin vuorovaikutus, toimiva johtaminen ja työyhteisön tuki ovat keskeisiä tekijöitä työssä jaksamisen kannalta.

Yksilön näkökulmasta työhyvinvointia voidaan opettajien mukaan vahvistaa esimerkiksi itsensä johtamisen taidoilla, työn tauottamisella ja palautumisen huomioimisella. Lisäksi ammatillinen kehittyminen, vertaistuki ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön edistävät jaksamista ja työmotivaatiota. Kokonaisvaltainen hyvinvointi syntyy siten sekä organisaation rakenteellisista ratkaisuista että opettajan omista valinnoista ja työskentelytavoista.

5.2.1 Työnantaja

Opettajien vastauksien mukaan erityisesti arvostetaan työnantajan tarjoamia liikunta- ja kulttuurietuja, kuten Smartum, Epassi tai työpaikan kuntosalin vapaa käyttö, jotka tarjoavat joustavuutta ja mahdollisuuden hyödyntää hyvinvointia tukevia palveluja yksilöllisten mieltymysten mukaan. Smartumin ja Epassin avulla opettajat voivat osallistua esimerkiksi ryhmäliikuntatunneille, käydä uimahallissa tai hyödyntää hieronta- ja hyvinvointipalveluja, mikä edistää palautumista ja stressinhallintaa.

Kulttuuriedut (Smartum ja Epassi) tarjoavat lisäksi mahdollisuuden virkistäytymisen teatterin, konserttien ja muiden kulttuuritapahtumien parissa, mikä tukee henkistä hyvinvointia ja luo vastapainoa työkiireille. Tällaiset panostukset opettajien hyvinvointiin lisäävät työssä jaksamista ja työmotivaatiota, mikä heijastuu positiivisesti koko koulu yhteisöön.

5.2.2 Työyhteisön sisäiset käytännöt

Opettajien työhyvinvoinnin kannalta selkeä johtaminen on keskeisessä roolissa. Ohjeiden ymmärrettävyys ja sääntöjen yhtenäisyys luovat ennakoitavuutta ja vähentävät epävarmuutta, mikä tukee työssä jaksamista. Kun johtaminen on laadukasta ja suunnitelmallista, se edistää sujuvaa yhteistyötä ja vahvistaa opettajien luottamusta koulun toimintakulttuuriin. Tämä korostaa selkeän viestinnän ja johdonmukaisten käytäntöjen merkitystä hyvinvoivan työyhteisön rakentamisessa.

Opettajien kokemusten mukaan selkeät toimintatavat ja yhteisesti sovitut säännöt ovat keskeisiä työyhteisön sujuvuuden ja hyvinvoinnin kannalta. Kun työpaikalla on selkeästi määritellyt toimintamallit, vastualueet ja käytännöt, vähenevät epäselvyydet, jotka voivat aiheuttaa turhaa kuormitusta ja stressiä. Yhteiset säännöt luovat ennakoitavuutta ja turvallisuutta, jolloin jokainen työntekijä tietää, mitä heiltä odotetaan ja millä periaatteilla toimitaan erilaisissa tilanteissa. Tämä auttaa vähentämään ristiriitoja, parantamaan yhteistyötä ja vähentämään opettajien kuormittuneisuutta, mikä tukee koko työyhteisön hyvinvointia.

Työn hallinnan tukeminen on toinen tärkeä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Kun opettajilla on mahdollisuus vaikuttaa työtään koskeviin päätöksiin ja osallistua esimerkiksi opetussuunnitelmien tai työjärjestysten suunnitteluun, heidän kokemuksensa työnsä merkityksellisyydestä ja hallinnasta kasvaa. Mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä, kehittää

omaa työtään ja osallistua organisaation toiminnan suunnitteluun lisää työmotivaatiota ja vähentää työuupumuksen riskiä.

Lisäksi avoin ja rakentava vuorovaikutus työyhteisössä sekä työnantajan tuki ovat keskeisiä tekijöitä työn hallinnan ja motivaation kannalta. Kun työntekijöiden näkemyksiä ja tarpeita kuunnellaan ja heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan, syntyy myönteinen ja kannustava työympäristö, joka tukee sekä yksilöllistä jaksamista että koko yhteisön toimivuutta.

5.2.3 Oppilaat ja huoltajat

Tutkimuksen mukaan jaksamiseen vaikuttaa positiivisesti, mikäli yhteistyö huoltajien kanssa toimii hyvin. Oppilaiden hyvä opiskelumotivaatio ja luokan työrauha antavat helpotusta opetustyöhön ja vähentää kuormitusta. Tämän tutkimuksen perusteella positiiviset kokemukset oppilaiden kanssa ja heidän kehityksensä seuraaminen on monelle opettajalle tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Näitä näkökulmia kuvasivat muun muassa seuraavat vastaajien kommentit.

”Oppilaiden kehittymisen seuraaminen ja onnistumisen kokemukset piristävät myös.”

”Positiiviset kohtaamisen oppilaiden kanssa.”

5.2.4 Henkilökohtaiset hyvinvointikeinot

Tutkimusaineiston perusteella opettajat edistävät omaa palautumistaan ja hyvinvointiaan, mikä on keskeistä työssä jaksamisen kannalta. Tärkeimmiksi keinoiksi mainittiin fyysinen aktiivisuus, riittävä lepo, monipuolinen ravinto sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino, johon liittyy tiiviisti työn rajaaminen.

Opettajien mukaan liikunta auttaa vähentämään stressiä, parantaa unenlaatua ja tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia. Säännöllinen liikkuminen myös edistää palautumista ja auttaa irtaantumaan työasioista. Riittävä ja laadukas yöuni puolestaan vähentää stressin vaikutuksia ja tukee jaksamista.

Opettajat korostivat myös monipuolisen, riittävän ja säännöllisen ravinnon merkitystä energiatasojen ylläpitämisessä. Lisäksi työn ja vapaa-ajan tasapainosta huolehtiminen koettiin

tärkeäksi: harrastukset, sosiaaliset suhteet ja itselle mieluisat aktiviteetit auttavat lataamaan voimavaroja. Tietoinen irrottautuminen työasioista edistää palautumista ja tukee hyvinvointia.

Opettajien mukaan työkuorman hallinnassa keskeistä on työajan rajaaminen ja tehtävien priorisointi. Opettajan työ on usein ajallisesti laajenevaa, ja se voi sisältää runsaasti ylimääräisiä velvollisuuksia, kuten hallinnollisia tehtäviä, arviointeja ja vanhempainyhteistyötä. Työajan tietoinen rajaaminen, esimerkiksi päättämällä selkeät työskentelyajat ja pitämällä kiinni niistä, auttaa ehkäisemään liiallista työkuormaa ja työuupumusta. Lisäksi tehtävien priorisoiminen auttaa opettajia keskittymään olennaisiin työtehtäviin ja vähentämään kiireen tuntua. Tärkeimpien tehtävien tunnistaminen ja aikataulutus mahdollistavat työskentelyn tehokkuuden ilman tarpeetonta stressiä.

5.2.5 Muut

Tutkimuksessa ilmeni myös muita jaksamista tukevia tekijöitä, joita mainittiin vain yksittäin. Tällaisia olivat esimerkiksi puhdas sisäilma sekä tarvittaessa pidettävä sairausloma ilman huonoa omatuntoa. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että toisinaan jotkut opettajat ovat tilanteen vaatiessa valmiita ottamaan sairauslomaa, jotta saavat rästissä olevat työtehtävät hoidettua.

6 Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää opettajien kokemuksia työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä sekä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena oli kartoittaa työssä jaksamista tukevia ja haastavia tekijöitä. Tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten (mm. Virtanen, 2010; Saarni, ym., 2018; Räsänen, 2023) havaintoja siitä, että opettajien työssä jaksaminen on monisyinen ilmiö, johon vaikuttavat sekä rakenteelliset että sosiaaliset tekijät.

Keskeisimmiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi nousivat resurssien riittävyys, työyhteisön yhteistyökyky ja esihenkilötyön laatu. Riittävät resurssit, kuten opetuksen tukitoimet, henkilöstömäärä ja työvälit, koettiin olennaisiksi työssä jaksamisen kannalta. Vastaavasti työyhteisön toimiva yhteistyö ja kannustava ilmapiiri auttoivat vähentämään työn kuormittavuutta. Esihenkilötyön merkitys korostui erityisesti siinä, kuinka opettajat kokivat saavansa tukea, ohjausta ja arvostusta omassa työssään.

Tutkimuksen päätuloksia kuvaillaan ja vertaillaan aiempaan tutkimukseen johtopäätöksissä. Tämän jälkeen pohditaan tutkimuksen eettisyyttä, luotettavuutta ja rajoituksia. Lopuksi esitetään tutkimuksen aiheesta jatkotutkimusehdotuksia.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että opettajien työhyvinvointia edistettäessä on tärkeää huomioida sekä työn rakenteelliset että organisatoriset tekijät. Kuten Luthar ym. (2000) korostavat, työhyvinvointia ei tule tarkastella vain yksilön jaksamisen näkökulmasta, vaan keskeistä on ymmärtää koko työyhteisön ja rakenteiden vaikutus. Työn kuormittavuus, tukiverkostot ja työyhteisön dynamiikka liittyvät vahvasti opettajien resilienssiin ja sitä kautta heidän jaksamiseensa ja työssä pysymiseensä.

Opettajien kokemus työssä jaksamisesta ei ole vain henkilökohtainen haaste, vaan se kytkeytyy laajempiin kouluyhteisön rakenteisiin ja koulutuspoliittisiin päätöksiin. Tämä tarkoittaa, että työhyvinvoinnin parantaminen vaatii monitasoisia toimenpiteitä. Koulujen tasolla tämä voi tarkoittaa muun muassa työyhteisön tuen vahvistamista, johtamisen kehittämistä ja työmäärän kohtuullistamista. Laajemmassa mittakaavassa tarvitaan koulutuspoliittisia ratkaisuja, kuten resurssien ja koulutuksen riittävyyden varmistamista sekä selkeämpiä linjauksia opettajien työn rajaamiseen ja tukemiseen.

Lisäksi tutkimuksen eettisyyden, luotettavuuden ja rajoitusten kriittinen tarkastelu on olennaista, jotta voidaan tunnistaa mahdolliset kehityskohteet ja metodologiset haasteet. Ryan ym. (2017) ja McCarthy ym. (2019) korostavat, että opettajien työhyvinvoinnin heikkenemisellä on laajempia seurauksia paitsi heidän omalle jaksamiselleen myös oppilaiden koulukokemukseen ja oppimistuloksiin. Näin ollen opettajien työhyvinvointiin panostaminen ei ole vain yksilön tai työyhteisön etu, vaan se vaikuttaa suoraan koko koulutusjärjestelmän laatuun ja oppilaiden tulevaisuuteen.

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii pitkäjänteistä, rakenteellista muutosta, jossa koulutuksen järjestäjät, päättäjät ja työyhteisöt toimivat yhdessä kestävien ratkaisujen löytämiseksi. Tässä yhteydessä on tärkeää jatkaa tutkimusta erityisesti työhyvinvointia tukevista käytännöistä ja niiden vaikuttavuudesta, jotta voidaan kehittää entistä toimivampia ratkaisuja opettajien hyvinvoinnin turvaamiseksi.

6.2 Suositukset työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat keskeisesti resurssit, työyhteisön yhteistyökyky ja esihenkilötyö, kuten myös Tetric ja Winslow (2015) korostavat. Näihin tekijöihin voidaan vaikuttaa sekä koulutuspoliittisilla päätöksillä että opettajien ja esihenkilöiden ammatillisella kehittymisellä, kuten myös Song ym. (2020) tuovat artikkelissaan esiin.

Resurssien riittävyys on ensisijaisesti koulutuspoliittinen kysymys. Tutkimukset, kuten Fiorilli ym. (2019), osoittavat, että riittävät resurssit auttavat ehkäisemään työuupumusta ja tukevat työn hallintaa. Taloudelliset ja henkilöstöresurssit mahdollistavat pienemmät opetusryhmät, tukihenkilöstön avun ja asianmukaiset työvälineet, mikä vähentää opettajien kuormitusta ja parantaa opetuksen laatua. Poliittisten päättäjien tulisi huomioida koulujen resurssitarpeet ja varmistaa, että rahoitus jakautuu oikeudenmukaisesti ja kestäväällä tavalla.

Työyhteisön yhteistyökyvyn kehittäminen on toinen keskeinen tekijä, jota voidaan edistää opettajankoulutuksessa ja täydennyskoulutuksessa. Day ja Gu (2014) korostavat, että opettajankoulutuksessa tulisi panostaa tiimityöskentely- ja vuorovaikutustaitoihin, jotta opettajat voivat toimia sujuvasti moniammatillisissa tiimeissä. Jatkokoulutuksen kautta voidaan vahvistaa yhteisöllistä ongelmanratkaisua ja pedagogista yhteistyötä, mikä parantaa työyhteisön toimivuutta ja vähentää työperäistä stressiä.

Esihenkilötyön laatu vaikuttaa merkittävästi opettajien työhyvinvointiin. Gearhart ym. (2022) korostavat, että erityisesti rehtoreiden johtamisosaaminen on avainasemassa. Rehtorien koulutuksessa tulisi painottaa henkilöstöjohtamista, työhyvinvoinnin tukemista ja työssä jaksamisen edistämistä. Hyvä johtaminen auttaa opettajia hallitsemaan työkuormaansa, edistää avointa vuorovaikutusta ja vähentää ristiriitatilanteita työyhteisössä.

Konkreettisia toimenpiteitä voisivat olla riittävien resurssien varmistaminen, jotta ryhmäkokoja voitaisiin pienentää, pystyttäisiin palkkaamaan resurssiopettajia ja parantamaan työolosuhteita. Toisaalta opettajankoulutuksessa ja täydennyskoulutuksessa tulisi vahvistaa yhteistyötaitojen kehittämistä. Näin voitaisiin vahvistaa yhteisöllisyyttä ja sujuvoittaa siten työskentelyä eri sidosryhmien kanssa. Rehtorikoulutuksen vahvistamisella voitaisiin kehittää esihenkilötyötä. Johtamisen selkeys, viestinnän avoimuus sekä työntekijöiden osallistaminen ovat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä avainasemassa.

Kokonaisuudessaan opettajien työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää monitasoisia ratkaisuja, joissa yhdistyvät koulutuspoliittiset päätökset, kouluyhteisön toimintamallit ja yksilölliset tukikeinot. Kun työolot, yhteistyö ja johtaminen ovat kunnossa, opettajat voivat paremmin keskittyä ydintehtäväänsä eli laadukkaaseen opetuksen tarjoamiseen.

6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tämän tutkimuksen toteutuksessa on huomioitu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2019) asettamat ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. Tutkimuksen kaikissa vaiheissa on varmistettu, ettei tutkimus aiheuta tutkittaville haittaa, riskejä tai vahinkoja.

Tutkittavien informoimiseksi tutkimuksen rekrytointivaiheessa heille lähetettiin sähköpostitse tutkimuksen tiedote (LIITE 2), joka toimitettiin myös kyselylomakkeen alussa. Tiedotteessa käsiteltiin tutkimuksen tarkoitusta, aineiston käsittelyä ja tietojen nimettömyyttä, jotta osallistujilla oli riittävä ymmärrys tutkimukseen osallistumisesta. Lisäksi siinä korostettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä mahdollisuutta keskeyttää osallistuminen missä tahansa vaiheessa ilman seuraamuksia.

Tiedotteessa ilmoitettiin, että kyselylomakkeeseen vastaaminen katsotaan tietoiseksi suostumukseksi osallistua tutkimukseen. Tämä tarkoittaa, että kyselyyn vastaamalla osallistuja antaa luvan vastaustensa hyödyntämiseen tutkimusaineistona. Tutkimuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2019) ohjeistusta ja erityistä

huomiota kiinnitettiin osallistujien nimettömyyteen. Koska henkilötiedot eivät olleet tutkimuksen kannalta oleellisia, niitä ei missään tutkimuksen vaiheessa kerätty. Kaikki aineisto analysoitiin nimettömästi, mikä varmistaa osallistujien yksityisyyden suojan ja tutkimuksen eettisen kestävyys.

6.4 Tutkimuksen pätevyys

Laadullisessa tutkimuksessa validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä (Hirsijärvi ym. 2009) eli sitä, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä, mitä sen on tarkoituskin tutkia. Erityisesti se viittaa aineiston ja tutkimuskysymysten väliseen yhteyteen (Tuomi & Sarajärvi, 2018): onko kerätty tieto soveltuvaa tutkittavan ilmiön ymmärtämiseen ja vastaako se asetettuihin kysymyksiin. Validiteetti on keskeinen tutkimuksen luotettavuuden mittari (Eskola & Suoranta, 2008), ja sen varmistaminen edellyttää huolellista menetelmällistä suunnittelua sekä aineiston johdonmukaista analyysia.

Validiteetti jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti kuvaa sitä, kuinka hyvin tutkimusmenetelmät, aineistonkeruu ja analyysi tukevat tutkimuksen tavoitteita ja mahdollistavat johdonmukaiset tulokset. (Hirsijärvi ym. 2009.) Tämä edellyttää tarkasti perusteltuja valintoja tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Ulkoinen validiteetti puolestaan liittyy tutkimustulosten yleistettävyyteen ja siihen, missä määrin ne ovat sovellettavissa muihin vastaaviin konteksteihin (Eskola & Suoranta, 2008). Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena ei välttämättä ole laajamittainen yleistettävyys, vaan ilmiön syvälinen ymmärtäminen ja kontekstin huomioiminen.

Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi valittujen menetelmien tulee olla tarkoituksenmukaisia ja mahdollistaa tutkittavan ilmiön monipuolinen tarkastelu. Aineiston on tarjottava kattava ja rikas kuva kohteesta, ja eri näkökulmien tulee tulla esiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Lisäksi analyysin tulee olla systemaattista ja perusteltua, jotta tulokset ovat uskottavia (Kvale & Brinkmann, 2009).

Tässä tutkimuksessa validiteettia on pyritty varmistamaan huolellisella aineiston analyysilla, systemaattisella kategorisoinnilla sekä monipuolisella tarkastelulla (Eriksson & Kovalainen, 2016). Keskeistä on aineiston syvälinen ymmärtäminen ja analyysin johdonmukaisuus, sillä nämä tekijät vahvistavat tutkimuksen uskottavuutta ja varmistavat, että saadut tulokset kuvastavat tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman tarkasti (Hirsijärvi ym. 2009).

6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi tutkimus on toteutettu systemaattisesti ja johdonmukaisesti. Tulokset ovat yhteneväisiä aiempien tutkimusten kanssa, mikä tukee niiden paikkansapitävyyttä. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että aineiston analyysi on läpinäkyvää ja tutkimusprosessi on toteutettu huolellisesti. Tässä tutkimuksessa luotettavuutta on vahvistettu noudattamalla eettisiä periaatteita, analysoimalla aineisto puolueettomasti ja raportoimalla tulokset totuudenmukaisesti. Vastaukset on huomioitu ja analysoitu tutkimuksen näkökulmasta.

Tutkimuksen luotettavuuteen voi kuitenkin vaikuttaa useita tekijöitä. Yksi mahdollinen haaste on kyselyyn vastaajien ja tutkijan mahdolliset tulkintaerot: tutkija on saattanut ymmärtää jonkin vastaajan ilmaiseman asian eri tavalla kuin vastaaja on alun perin tarkoittanut. Tämä on yleinen haaste laadullisessa tutkimuksessa (Hirsijärvi ym. 2009.), ja sen minimoimiseksi olisi voitu toteuttaa kyselylomakkeen testaus pienellä pilottiryhmällä ennen varsinaista aineistonkeruuta. Tämä olisi mahdollistanut kysymysten täsmentämisen ja varmistamisen, että ne ohjaavat vastaajia ilmaisemaan näkemyksensä mahdollisimman selkeästi.

Lisäksi on huomioitava, että vastaajien henkilökohtainen tilanne kyselyhetkellä saattaa vaikuttaa heidän vastauksiinsa. Poikkeuksellisen haastava tai poikkeuksellisen suotuista ajanjakso voi heijastua vastauksissa ja siten vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009.) Myös otannan koko on keskeinen tekijä tutkimuksen luotettavuuden kannalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämän tutkimuksen otanta oli suhteellisen pieni (n=15), mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Pienellä otannalla saadut tulokset voivat tarjota syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä, mutta niiden laajempi sovellettavuus jää rajalliseksi. Jatkotutkimuksessa suuremman otoskoon hyödyntäminen esimerkiksi haastattelujen tai havainnointien muodossa voisi vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta ja tuottaa kattavamman kuvan opettajien työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Koskinen & Alasuutari, 2005.)

6.6 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella perusopetuksen opettajilta Varsinais-Suomen alueelta. Yksi mahdollinen jatkotutkimuksen suunta voisi olla syvällisempi tarkastelu yksittäisen koulun opettajien kokemuksista työssä jaksamisen

näkökulmasta esimerkiksi haastattelemalla. Tämä mahdollistaisi tarkemman analyysin muun muassa siitä, vaihtelevatko opettajien kokemukset koulun sisällä ja miksi.

Jatkotutkimusaiheina voitaisiin tarkastella syvällisemmin esimerkiksi sitä, miten työyhteisön dynamiikka ja johtamiskäytännöt vaikuttavat opettajien työssä jaksamiseen pitkällä aikavälillä. Lisäksi olisi hyödyllistä tutkia, miten työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävät toimenpiteet vaikuttavat oppilaiden koulukokemukseen ja oppimistuloksiin. Näin saataisiin laajempi ymmärrys siitä, miten opettajien työhyvinvointi kytkeytyy koko kouluyhteisön toimintaan ja oppimisympäristön laatuun.

Lisäksi jatkotutkimuksessa voitaisiin kohdentaa tarkastelua syvällisemmin tässä tutkimuksessa esiin nousseisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, kuten koulun resurssien riittävyyteen, työyhteisön dynamiikkaan ja johtamiskäytäntöihin. Tällainen lähestymistapa tarjoaisi yksityiskohtaisempaa tietoa niistä rakenteellisista ja organisatorisista tekijöistä, jotka joko tukevat tai heikentävät opettajien työssä jaksamista.

Toisaalta tutkimusta voitaisiin laajentaa vertailemaan eri koulujen välisiä eroja opettajien työssä jaksamisen kokemuksissa. Erityisesti olisi kiinnostavaa selvittää, vaikuttaako esimerkiksi koulun koko opettajien työhyvinvointiin. Lisäksi olisi olennaista tutkia, millä tavoin työssä jaksaminen, työuupumus tai työnkuvan epäselvyys heijastuvat pedagogiseen toimintaan. Tämä auttaisi ymmärtämään, kuinka opettajien hyvinvointi vaikuttaa oppilaiden oppimiseen ja koulukokemukseen.

Jatkotutkimuksessa voitaisiin tarkastella myös oppilaiden näkökulmaa opettajien työssä jaksamiseen ja sen vaikutuksiin. Koska tämä tutkimus keskittyi perusopetuksen opettajiin, erityisesti alakoulun opettajiin, olisi hyödyllistä laajentaa tutkimusta koskemaan myös toisen asteen ja korkea-asteen opettajia sekä vertailla eri koulutusasteiden tuloksia keskenään.

7 Yhteenveto

Opettajien hyvinvointi on monitekijäinen kokonaisuus, johon vaikuttavat työympäristö, johtaminen, henkilökohtaiset voimavarat ja työn haasteet. Kun opettajat panostavat palautumiseensa ja hallitsevat työkuormansa tietoisesti, heidän hyvinvointinsa ja työnsä laatu paranevat. Tämä puolestaan edistää pitkäjänteistä jaksamista, työmotivaatiota ja vaikuttaa positiivisesti oppilaiden oppimiseen sekä kouluyhteisön ilmapiiriin.

Työhyvinvointia voidaan tukea monin tavoin, kuten toimivilla resursseilla, selkeällä työn organisoinnilla, yhteisöllisyyttä edistävillä käytännöillä sekä työ- ja vapaa-ajan tasapainon ylläpidolla. Työhyvinvointia voidaan edistää sekä rakenteellisilla muutoksilla että yksilöllisillä valinnoilla, jotka tukevat opettajien jaksamista ja motivaatiota.

Lähteet

- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Seppänen, J., & Hakanen, J. 2017. *Työhyvinvointi ja työkyky – teorioita ja käytäntöjä*. Työterveyslaitos.
- Anttonen, H., & Räsänen, T. 2008. *Työhyvinvoinnin perusteet*. Gaudeamus.
- Avanzi, L., Shoss, M. K., & Koeske, G. F. 2014. "Burnout and Work Engagement: A Meta-Analytic Examination of Their Relationship." *Work & Stress*, 28(4), 277-292.
- Day, C., & Gu, Q. 2014. *Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times*. Routledge.
- Eriksson, P., & Kovalainen, A. 2016. *Qualitative methods in business research* (2nd ed.). Sage.
- Eskola, J., & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (8. painos). Vastapaino.
- Ferguson, E., & Candlin, C. 2017. "Workplace Stress, Emotional Exhaustion, and Coping Strategies: An Analysis of Employee Well-Being." *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 283-295.
- Fiorilli, C., Zito, M., & Galletta, M. 2019. "Occupational Stress and Well-Being: A Study of Italian Teachers." *Frontiers in Psychology*, 10, 2231.
- Gearhart, C., Blydes, M., & McCarthy, C. 2022. Barriers to and facilitators for teachers' wellbeing. *Frontiers Media S.A.*
- Hakanen, J. 2009. Työn imun edistäminen organisaatioissa. *Psykologia-lehti*, 44(4), 281–292.
- Hirsijärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2009. *Tutkimusmenetelmät*. Tammi.
- Jennings, P. A., Frank, J. L., Snowberg, K. E., Coccia, M. A., & Greenberg, M. T. 2013. Improving classroom learning environments by cultivating awareness and resilience in education. *APA PsycNet*.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. 1997. *Työuupumus Suomen työkäisellä väestöllä*. Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. 2017. *Työhyvinvointi ja elämänlaatu*. Työterveyslaitos.
- Kiviniemi, K. 2000. *Opettajan työtodellisuus haasteena opettajankoulutukselle: Opettajien ja opettajankouluttajien käsityksiä opettajan työstä, opettajuuden muuttumisesta sekä opettajankoulutuksen kehittämishaasteista*. Opetushallitus.
- Koskinen, S., & Alasuutari, P. 2005. *Laadullisen tutkimuksen menetelmät*. Vastapaino.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. 2005. "The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout." *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

- Kvale, S., & Brinkmann, S. 2009. *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Lever, J. M., O'Neill, K. E., & Larkin, M. 2017. "The Role of Work in the Mental Health and Wellbeing of Children and Young People." *Health & Social Care in the Community*, 25(2), 564-573.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. 2000. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Society for Research in Child Development.*, 71(3), 543–562.
- McCarthy, J. M., & Spector, P. E. 2019. "Workplace Stress and Employee Well-Being: The Moderating Role of Coping Strategies." *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 807-823.
- OAJ. (2024). Näinkö haluan elämäni menevän? – Opettajien alanvaihdon takana usein työuupumusta. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi>. Viitattu 10.3.2025.
- Parker, S. K., & Colman, A. M. 2017. "Work Design and Well-Being: An Integrated Review of the Literature." *International Journal of Management Reviews*, 19(4), 314-335.
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Soini, T. 2012. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys oppilaiden oppimiseen. *Kasvatus-lehti*, 43(5), 415–428.
- Quellette, G., Dupuis, G., & Gauthier, L. 2018. "Workplace Stress and Employee Well-Being: The Role of Social Support and Coping Strategies." *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 21-34.
- Rajala, R. 1982. *Työmotivaation ja ammattiongelmien yhteydet työtyytyväisyyteen* (Kasvatustieteen lisensiaattityö). Lapin korkeakoulu.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. 2008. "Occupational Stress Management Interventions: A Meta-Analysis." *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 209–227.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2017. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Räisänen, K. 2023. "Minä junnan paikallani" Opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen. Punamusta Oy.
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. 2009. *Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV*. Yhteiskuntatieteellinen verkkoarkisto.

- Saarni, S., Mattila-Holappa, P., & Perkiö-Mäkelä, M. 2018. *Työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen*. Työterveyslaitos.
- Scholfield, H., Fischer, F., & Bessert, A. 2017. "Job Stress, Work Engagement, and Employee Well-Being: The Role of Social Support." *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 439-452.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. 2004. *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement*
- Soininen, M., & Merisuo-Storm, T. 2009. *Kasvatustieteellisen tutkimuksen perusteet*. Turun yliopisto. Rauman opettajankoulutuslaitos. Tammi.
- Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. 2020. *An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: Understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction*. Taylor & Francis, Online.
- STT. 2022. *Liikaa töitä, epäselvä työnkuva ja väkivallan uhkaa – työhyvinvointi on heikentynyt edelleen opetuslalla, kertoo ammattijärjestön kysely*. Helsingin Sanomat.
- Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. 2015. *Workplace stress management interventions and health promotion*. APA PsycNet.
- TTL. 2022. *Työhyvinvoinnin perusteet*. Työterveyslaitos.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3, 2019.
- Vehkalahti, K. 2014. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Tammi.
- Virtanen, M. 2010. *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus.

Liitteet

Liite 1. Rekrytointisähköposti

Hei,

olen Veera Malinen ja opiskelen Turun Yliopiston Rauman kampuksella luokanopettajan tutkinto-ohjelmaa. Työstän tällä hetkellä kandidaatintutkielmaani ajankohtaisesta aiheesta liittyen opettajien työssä jaksamiseen vaikuttaviin tekijöihin. Kerään tutkimukseeni aineistoa sähköisen kyselylomakkeen (Webropol) muodossa, johon on linkki alla. Arvostaisin kovasti, jos pystyt vastaamaan muutaman minuutin kestävään kyselyyn.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja anonymia. Kyselylomakkeen täytön jälkeen on edelleen mahdollista jättäytyä tutkimuksesta pois milloin tahansa olemalla minuun yhteydessä alla olevaan sähköpostiin.

Kiitos kovasti vastauksista jo etukäteen!

Linkki kyselyyn: (kysely suljettu)

—

Ystävällisin terveisin,

Veera Malinen, (sähköposti)

Turun yliopisto, Rauman kampus

Ohjaaja: yliopistonlehtori Johanna Tigert, (sähköposti)

Liite 2. Kyselylomake

Opettajien työssäjaksaminen

Kysely on laadittu osana kandidaatintutkielmaa Turun Yliopiston luokanopettajan tutkinto-ohjelmassa. Kyselyn täyttäminen on täysin vapaaehtoista ja voit halutessasi keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa. Kyselyjen vastauksia ja aineistoa käsitellään vastuullisesti, luottamuksellisesti sekä anonyymisti niin, ettei kenenkään vastaajan henkilöllisyyttä tunnisteta.

Vastaamalla tähän kyselyyn, annat samalla suostumuksen vastausten hyödyntämiseen kandidaatintutkielman aineistona. Myöhemmin tutkimuksesta vetäytyminen on mahdollista ilmoittamalla minulle sähköpostitse.

Veera Malinen, (sähköposti)

Ohjaaja: yliopistonlehtori Johanna Tigert, (sähköposti)

1. Minkälaisia asioita pidät yleisesti tärkeänä hyvän työkyvyn sekä työssäjaksamisen kannalta?
2. Mitkä (3-5 asiaa) koet vaikuttavan merkityksellisimmmin omaan työssä jaksamiseen?
3. Millaiset asiat haastavat työssä jaksamista? (3-5 asiaa)
4. Miten tällä hetkellä pyrit parantamaan omaa työssä jaksamistasi?
5. Millaisilla asioilla työssä jaksamista tuetaan tällä hetkellä työyhteisön/ työnantajan toimesta?
6. Mitä asioita haluaisit kehittää parantaaksesi työssä jaksamistasi? (asioita, joihin pystyt henkilökohtaisesti vaikuttamaan)
7. Millaisia asioita toivoisit työyhteisöltä / työnantajalta työssä jaksamisen parantamiseksi?
8. Koetko työssä jaksamisen muuttuneen viimeisen 5 vuoden aikana? Miksi tai miksi et?
9. Jos sinulla on muita ajatuksia työssä jaksamisesta, voit kirjoittaa ne tähän.