



Turun yliopisto
University of Turku

LUOKANOPETTAJIEN KOKEMUKSIA TYÖAJAN JAKAUTUMISESTA JA RIITTÄVYYDESTÄ SEKÄ TYÖAJAN HEIJASTUMISESTA TYÖHYVINVOINTIIN

Hilda Toriseva
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustiede
Opettajankoulutuslaitos
Turun yliopisto
Toukokuu 2022

TURUN YLIOPISTO

Opettajankoulutuslaitos

TORISEVA, HILDA: Luokanopettajien kokemuksia työajan jakautumisesta ja riittävydestä sekä työajan heijastumisesta työhyvinvointiin

Tutkielma, 61 s., 3 liites.

Kasvatustiede

Toukokuu 2022

Tässä tutkimuksessa tutkittiin luokanopettajien kokemuksia työajasta ja sen heijastumisesta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa selvitettiin, miten luokanopettajat jakavat oman työaikansa ja miten he kokevat sen riittävän työtehtävistä suoriutumiseen. Työajan riittävydessä tarkasteltiin erityisesti niitä asioita, joihin työaika riitti ja niitä, joihin työajan ei koettu riittävän. Lisäksi haluttiin selvittää, miten luokanopettajat kokivat työajan heijastuvan työhyvinvointiin.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla yhdeksää luokanopettajaa eri puolilta Suomea. Haastateltavat työskentelivät alakoulun eri luokka-asteilla ja heillä oli eri pituiset työurat takanaan. Haastattelut toteutettiin käyttäen puolistrukturoitua haastattelurukoa, jossa oli kysymyksiä haastateltavien työajasta, sen jakautumisesta, työajan riittävydestä ja työhyvinvoinnista. Haastatteluista saatu aineisto käsiteltiin hyödyntämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tässä tutkimuksessa haastateltavien työaika jakautui viiteen alaluokkaan: oppitunteihin, oppituntien suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin, yhteissuunnitteluaikaan, yhteistyöhön huoltajien kanssa sekä suunnittelu- ja koulutuspäiviin. Tätä jakautumista verrattiin opetusvelvollisuustyöajan viralliseen jakautumiseen. Opetusvelvollisuustyöajassa yhteistyö huoltajien kanssa on osa yhteissuunnitteluaikaa, mutta tämän tutkimuksen haastateltavat eivät laskeneet yhteistyön huoltajien kanssa kuuluvan yhteissuunnitteluaikaan. Lisäksi jokainen tämän tutkimuksen haastateltavista totesi, ettei työaika riitä työtehtävistä suoriutumiseen, sillä työaika on oman työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta myös rajattava. Haastateltavat kertoivat, että työajan riittämättömyys vaikuttaa erityisesti siihen, etteivät he pysty toteuttamaan oppitunteja niin laadukkaasti ja monipuolisesti kuin he haluaisivat. Nykyinen opetusvelvollisuus työaika ei siis välttämättä vastaa luokanopettajan työnkuvaa riittävän hyvin.

Tässä tutkimuksessa työaika heijastui työhyvinvointiin kolmessa alaluokassa, jotka olivat työajan rajaaminen, työajan joustavuus ja yhteisopettajuus. Haastateltavien mukaan töitä on niin paljon, että oman työhyvinvoinnin säilymiseksi työaika on rajattava. Luokanopettajien työaika koettiin niin vaihtelevaksi, että joustavuus työssä nähtiin hyvänä asiana. Täysin rajattu työaika ei siis välttämättä sopisi luokanopettajille. Myös yhteisopettajuuden nähtiin parantavan työhyvinvointia, sillä työmäärä ja vastuu jakautuu yhden opettajan sijaan kahdelle. Tällöin myös yhden opettajan työaika pienenee. Johtopäätöksenä tämän tutkimuksen perusteella luokanopettajien työaikamallia tulisi siis kehittää niin, ettei se olisi liian rajattua, mutta siinä huomioitaisi kaikki luokanopettajan työhön kuluvat tunnit. Lisäksi työaikamallissa tulisi huomioida yhteisopettajuus ja työaikamallin tulisi kannustaa opettajia yhteisopettajuuden toteuttamiseen.

Asiasanat: luokanopettaja, työaika, opetusvelvollisuustyöaika, työajan jakautuminen, työajan riittävyys, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	5
2	TYÖAIKA OSANA LUOKANOPETTAJAN TYÖTÄ	7
2.1	Opettajan työ	7
2.2	Luokanopettajan työaika	9
2.2.1	Opetusvelvollisuustyöaika.....	9
2.2.2	Vuosityöaikakokeilu.....	11
2.3	Luokanopettajan työajan riittävyys	13
3	TYÖHYVINVOINTI	14
3.1	Luokanopettajien työhyvinvointi	15
3.2	Luokanopettajien työaika osana työhyvinvointia	17
4	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	20
5	TUTKIMUSMENETELMÄ	21
5.1	Tutkittavat	21
5.2	Tiedonkeruumenetelmä	23
5.3	Aineistonkäsittely	25
6	TULOKSET	29
6.1	Luokanopettajien näkemyksiä työajan jakautumisesta	29
6.1.1	Oppitunnit.....	29
6.1.2	Oppituntien suunnittelu, valmistelu ja arviointi	30
6.1.3	Yhteissuunnittelu-aika	32
6.1.4	Yhteistyö huoltajien kanssa.....	34
6.1.5	Suunnittelu- ja koulutuspäivät.....	35
6.2	Luokanopettajien kokemuksia työajan riittävydestä työtehtävistä suoriutumiseen	37
6.2.1	Luokanopettajien kokemukset työajan riittävydestä	37
6.2.2	Luokanopettajien kokemukset työajan riittämättömyydestä	38
6.3	Luokanopettajien työajan heijastuminen työhyvinvointiin	41
6.3.1	Työajan rajaaminen	41
6.3.2	Työajan joustavuus.....	43
6.3.3	Yhteisopettajuus	44
7	POHDINTA	46
7.1	Opetusvelvollisuustyöajan toimivuus luokanopettajan työssä	46

7.2	Luokanopettajien työaika ja työhyvinvointi	49
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	51
7.4	Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset.....	53
LÄHTEET		56
LIITTEET.....		62
Liite 1: Haastattelukysymysrunko		62
Liite 2: Haastattelupyyntö		64

Kuviot

Kuvio 1. Opetusvelvollisuustyöajan jakautuminen.....	10
Kuvio 2. Luokanopettajan työajan jakautuminen.....	29

Taulukot

Taulukko 1. Haastateltavien taustatietoja ja opetettavan luokan tietoja.....	22
Taulukko 2. Alaluokkien muodostuminen ensimmäisessä tutkimusongelmassa.....	26
Taulukko 3. Esimerkki aineiston analyysistä osana toista tutkimusongelmaa.....	27

1 JOHDANTO

Opetusala on jatkuvasti median otsikoissa useista eri syistä. Suomalaisen koulutusjärjestelmän koetaan olevan maailman huipputasoa (Väljärvi & Sulkunen 2016, 3), mutta siitä huolimatta opettajat eivät koe saavansa työlle riittävää arvostusta. Viime aikoina opetusala on noussut otsikoihin muun muassa kunta-alan lakon myötä ja lakon tavoitteena on ollut parantaa opettajien työoloja ja palkkausta. Tämänhetkisen palkan ei koeta vastaavan työn vaativuutta tai koulutustasoa. Lisäksi opettajat kokevat työaikamallin olevan puutteellinen ja tekevänsä töitä työajan ulkopuolella palkatta. (Vuolle 2022.)

Opettajan työ on jatkuvan muutoksen alla ja siksi myös opettajien nykyistä työaikamallia on kritisoitu. Nykyisen opetusvelvollisuustunteihin perustuvan työajan ei enää koeta vastaavan luokanopettajan työnkuvaa riittävän hyvin. (Juntunen 2019; Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2022.) Luokanopettajan työtahti on digitalisaation myötä intensiivistynyt (Minkkinen ym. 2019, 268; Kubicek, Paškvan & Korunka 2015, 908–909) ja perusopetuslain uudistuttua työmäärä on koettu lisääntyneeksi (Minkkinen ym. 2019, 269; ks. Kauppi ym. 2022, 9–10). Opettajien työ erityisesti oppituntien ulkopuolella on lisääntynyt entisestään, eikä ole perusteltua enää maksaa palkkaa pelkkien opetustuntien perusteella. Opetusvelvollisuustyöajan haasteena onkin ollut se, ettei kyseisessä työaikamallissa huomioida opettajien kaikkia työhön kuluvia tunteja. Työaikaan liittyvään problematiikkaan on jo vuosien ajan pyritty kehittämään erilaisia ratkaisuja. (Hautamäki 2015, 5.) Yksi tällä hetkellä käynnissä olevista ratkaisuista on vuosityöaikakokeilu, jonka tavoitteena on selvittää, millainen työaikamalli olisi opettajille eduksi. Sen tavoitteena olisi pyrkiä luomaan työaikamalli, jossa kaikki opettajien tekemät työtunnit olisivat näkyviä ja niistä saisi korvauksen. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.)

Työajan haasteiden lisäksi opetusosalalla suurena huolena on ollut opettajien työhyvinvointi. Opettajat voivat työssään vuosi vuodelta huonommin. He kokevat työmäärän olevan kohtuuton, työn olevan kuormittavaa ja työstressiä olevan vuosittain enemmän. Samalla opettajien työajat ovat keskimääräistä korkeampia ja siitä huolimatta työajan ei koeta riittävän työtehtävistä suoriutumiseen. Lisäksi opettajat tekevät töitä paljon niin sanotun työajan ulkopuolella eli iltaisin ja viikonloppuisin. (Golnick & Ilves 2021, 7, 12.) Työajan ulkopuolella tehty työ ylläpitää stressitasoja myös kotona, eivätkä opettajat tällöin palaudu työpäivistä. Tällä taas on havaittu olevan yhteys uupumiseen, pitkäaikaiseen

stressiin ja väsymykseen. (Garrick ym. 2017, 244; Kecklund & Axelsson 2016, 9.) Pitkäaikainen työstressi lisää riskiä työuupumuksen ja masennuksen oireisiin sekä uran lopettamiseen (Lerkkanen ym. 2020, 8).

Opettajien hyvinvoinnilla on koulutuksen kehittymisessä keskeinen rooli. Hyvinvoivat opettajat luovat hyvinvoivia kouluympäristöjä ja edistävät opettajien sitoutumista työhön. Opettajilla on mahdollisuus tehdä koulussa muutoksia, joten hyvinvoinnin ymmärtäminen ja lisääminen mahdollistaa positiivisia asenteita ja halukkuutta luoda entistä parempaa koulutusta. (Spilt, Koomen & Thijs 2011, 457.) Opettajan työhyvinvoinnilla on tutkittu myös olevan yhteys opetuksen ja vuorovaikutuksen laatuun ja siten oppilaiden akateemisiin ja sosiaalisiin taitoihin sekä motivaatioon (Lerkkanen ym. 2020, 8). Jos haluamme Suomessa ylläpitää laadukasta koulutusjärjestelmäämme, on tärkeää kiinnittää huomiota opettajien työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin asioihin, kuten työaikaan.

Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää luokanopettajien kokemuksia siitä, miten he ovat jakaneet oman työaikansa ja miten he kokevat työajan riittävän työtehtävistä suoriutumiseen. Tutkimuksessa halutaan erityisesti selvittää se, onko työajan jakautuminen järkevä ja mihin luokanopettajat kokevat, että työaika riittää ja mihin taas tarvittaisiin lisää työaika. Lisäksi tutkimuksessa halutaan selvittää, miten luokanopettajien työaika heijastelee heidän työhyvinvointiinsa.

2 TYÖAIKA OSANA LUOKANOPETTAJAN TYÖTÄ

2.1 Opettajan työ

Ainoastaan suomen kieleen on vakiintunut sana *opettajuus*, joka kertoo työn laaja-alaisuudesta. Mihinkään muuhun ammattikuntaan ei kuulu vastaavanlaista termiä, ei puhuta lääkäriydestä tai kampaajuudesta. Kuitenkin käytössä ovat sanat vanhemmuus, isyys ja äiteys. Tämä kertonee siitä, että opettajan työhön liittyy jotain syvempää kuin muihin ammatteihin. Opettajuus on monimuotoinen ilmiö, jossa yhdistyy ajattelu, tunteet ja toiminta. (Stenberg 2011, 7.) Se muodostuu siitä, miten kukin opettaja havainnoi ja toimii erilaisissa opetuskonteksteissa. Tälle toiminnalle opettajankoulutus on luonut pohjan. Lisäksi pohjalla vaikuttaa myös vahvasti yksilön oma elämäkokemus ja persoonallisuus. (Luukkainen 2004, 80.)

Opettajan ammatti ei ole yksiselitteistä, vaan se on jatkuvaa sopeutumista erilaisiin haasteisiin. Opettajilta odotetaan suoriutumista uusista tilanteista, oppilaiden sosiaalisten ja emotionaalisten taitojen kehittämistä sekä yksilöllisiin tarpeisiin vastaamista. (TALIS 2018, 5.) Opettajan työ on toisaalta akateemista asiantuntijatyötä ja toisaalta jatkuvaa ihmissuhdetyötä. Työssä vaaditaan osaamista erilaisten ihmisryhmien hallinnasta sekä jokaisen oppilaan yksilöllisten tarpeiden tunnistamista ja kohtaamista. Oppilaiden kanssa työskentelyn lisäksi opettaja tekee tiivistä yhteistyötä huoltajien sekä erilaisten moniammatillisten osaajien kanssa. Ihmissuhdetyön lisäksi työhön kuuluu laajaa suunnittelutyötä koko lukuvuoden suunnittelusta yksilöityyn oppimishetken suunnitteluun. (Husu & Toom 2016, 9.)

Opettajuus on yksilöllistä, johtuen osittain jokaisen opettajan persoonasta ja osittain työn autonomisesta luonteesta. Spooft (2008, 37) on määritellyt opettajan työn autonomian vastuun, vallan ja vapauden yhteenkietoutumana. Työtä kehystää moraalinen ja laillinen vastuu oppilaista ja opetuksesta. Opettajan vastuulla on, että perusopetuksen kasvatukselliset, tiedolliset ja taidolliset tavoitteet täyttyvät. (Spooft 2008, 34.) Opettajan vastuuta koulussa ohjaa erilaiset lait ja säädökset, joita opettajan tulee noudattaa työssään. Opetustyön perusta on Perusopetuslaki (1998/628), jossa säädetään perusopetuksen järjestämisestä ja tavoitteista. Perusopetuslain lisäksi työ pohjautuu Perusopetuksen opetussuunnitelman

perusteisiin (POPS 2014, 9). Tämän lisäksi kunnilla ja kouluilla on omat opetussuunnitelmansa. Säädösten ja opetussuunnitelmien lisäksi opettajan työtä ohjaa ammattietiikka. Opettajan ammattietiikka ohjaa toimimaan eettisesti oikein ja estää opettajaa käyttämään valtaansa väärin. Ammattietiikka ei ole rasite, vaan resurssi, joka auttaa opettajaa valintojen edessä. (Spoof 2008, 35.)

Opettajan valta ilmenee myös vastuun kautta. Saaristo (2000, 129) on todennut tutkimuksessaan, että oppilaat tarvitsevat opettajaa, joka käyttää valtaansa oikein ja johdonmukaiseksi luoden näin turvallisen ja toimivan oppimisympäristön. Opettajan valta on moniulotteinen ilmiö, jota opettaja käyttää yhteiskunnallisten asioiden sekä omien arvojen välittämiseen. Opettaja on oppilailleen auktoriteetti, ja siihen liittyy moraalinen vastuu. (Spoof 2008 36.) Opettajan ammatti on myös yhteiskunnallisesti merkityksellinen, sillä opettajalla on suuri rooli sivistyksen rakentajana. Opettajuudessa yhdistyy inhimillisyyden rakentaminen ja sosiaalinen pääoma. (Aaltola 2005, 19.) Yksi koulutuksen päätavoitteista perusopetuslain mukaankin on oppilaiden kasvu ihmisyyteen ja eettisesti vastuulliseksi yhteiskunnan jäseneksi (Perusopetuslaki 1998/628 § 2), sen jälkeen tulee vasta tiedolliset tavoitteet (Salovaara & Honkonen 2013). Koulutuksen on valmistettava yhteiskunnan jäsenet kohtaamaan huomisen haasteet ja luomaan parempaa tulevaisuutta ja yhteiskuntaa. Opettajan työ on siis myös ”tulevaisuuden tekemistä”. (Luukkainen 2004, 79.)

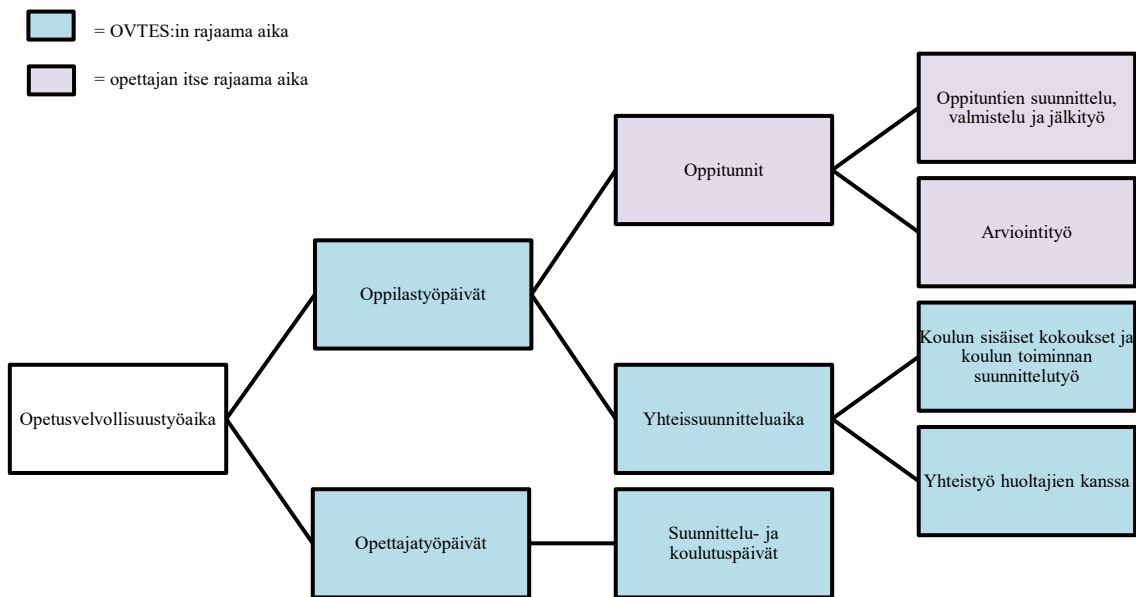
Vaikka opettajan työtä kehystääkin perusopetuslaki, ammattietiikka ja erilaiset opetussuunnitelmat, vallitsee opettajalla työssään silti pedagoginen vapaus. Opettajilla on pedagoginen vapaus toteuttaa opetusta monilla eri tavoilla, oman persoonan ja mielenkiinnon kohteiden mukaan. (Yrttiaho & Posio 2021, 21.) Pedagoginen vapaus näkyy opettajan työssä siinä, että hän voi suunnitella oppitunnit parhaalla näkemällään tavalla ja käyttää siihen tarpeelliseksi näkemänsä ajan (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2017, 4). Tästä syystä opettajien työaika vaihtelee yksilöllisesti ja jokainen opettaja on lopulta itse vastuussa omasta työajastaan. Opettajan työ on siis jatkuvaa tasapainottelua autonomian kolmen peruspilarin, vastuun, vallan ja vapauden välillä (Spoof 2008, 37). Tätä autonomian yhteen kietoutumaa ohjaa lisäksi opettajan osittain rajattu ja osittain rajaamaton työaika.

2.2 Luokanopettajan työaika

2.2.1 Opetusvelvollisuustyöaika

Suomessa suurimmalla osalla alakoulun opettajista eli luokanopettajista on käytössään työaika, joka perustuu opetusvelvollisuuteen (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022). Opetusvelvollisuustyöajassa olevat opettajat kuuluvat Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2022). Opettajan opetusvelvollisuustyöaika koostuu *oppilastyöpäivistä* ja *opettajatyöpäivistä* (kuvio 1). Oppilastyöpäivät pitävät sisällään kaiken oppilaiden opettamiseen liittyvän eli oppituntien valmistelun, niiden pitämisen sekä arviointi- ja jälkityön. Alakoulun yhden oppitunnin pituus 60 minuuttia ja tästä 45 minuuttia on vähintään oltava opetusta. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.) Luokanopettajan virassa olevan opettajan opetusvelvollisuus on 24 viikkotuntia (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2022).

Oppituntien suunnittelun, valmistelun, pitämisen ja arvioinnin lisäksi oppilastyöpäiviin kuuluu myös yhteissuunnittelutyöaika. Sitä on varattu lukuvuoden aikana enintään 120 tuntia, joka on työviikoille jaoteltuna kolme tuntia viikossa. (Hautamäki 2015, 8; Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.) Yhteissuunnitteluaja koostuu koulun sisäisistä kokouksista ja toiminnan kehittämiseksi varatusta työajasta, kuten opettajankokouksista, tiimipalavereista, koulun tapahtumien suunnittelusta sekä yhteistyöstä huoltajien kanssa eli vanhempainilloista tai arviointikeskusteluista huoltajien kanssa. Opettajat tekevät jokaisessa koulussa lukuvuoden alussa koko vuoden toimintasuunnitelman ja samalla sopivat yhteissuunnittelutyön resursoinnista ja toteutuksesta. Yhteissuunnitteluajan seuraamiseen tulisi kehittää kunnan tai koulun sisällä yhdessä opettajien ja rehtorin kanssa sopiva seuranta- ja raportointijärjestelmä. Opetusalan ammattijärjestö on kehittänyt VIPU-työajanseuranta- ja raportointijärjestelmän, jota opettajat voivat halutessaan käyttää yhteissuunnitteluajan seurantaan. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.)



Kuvio 1. Opetusvelvollisuustyöajan jakautuminen (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022)

Opettajatyöpäiviin osallistuvat kaikki opettajat, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työ-sopimus tai vähintään lukuvuoden mittainen määräaikainen sopimus. Opettajatyöpäiviin sisältyy kolme kuuden tunnin suunnittelu- ja koulutuspäivää eli veso-päivää. Veso-päivät voivat olla kunta- tai koulukohtaisia ja niihin on varattu lukuvuodessa yhteensä 18 tuntia. Työnantajan kanssa voi sopia myös veso-päivän suorittamisesta muulla vastaavalla kou-lutuksella. Jos opettajan opetusvelvollisuusviikkotuntien määrää on pienennetty esimer-kiksi hoitovapaalla tai osittaisella virkavapaalla, veso-päiviin osallistutaan samassa suh-teessa kuin työaika on täydestä työajasta. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.)

Opettajien työ määrä on kasvanut, mutta sitä ei ole otettu huomioon työajan määrittelyssä. Muuhun kuin opetukseen liittyvien tehtävien määrä eli opetuksen valmisteluun ja jälki-työhön liittyvä työ määrä on lisääntynyt. Kuitenkaan opetuksen suunnitteluun, valmiste-luun ja arviointiin ei ole varattu opetusvelvollisuustyöajasta ollenkaan työaika, vaan sen oletetaan sisältyvän automaattisesti oppituntien pitämiseen. (Hautamäki 2015, 9; Opetus-alan ammattijärjestö OAJ 2017, 4.) Opettajat käyttävät merkittävän osan työajastaan mui-hin kuin opetukseen liittyviin tehtäviin, kuten hallinnollisiin tehtäviin, joihin yhteissuun-nittelu-aika on kehitetty, mutta se ei riitä (TALIS 2018). Koska Suomessa opettajien palk-

kaus koostuu opetusvelvollisuustunteihin, koetaan oppituntien ulkopuolinen työ ylimääräiseksi, josta ei makseta palkkaa. Tämä on nähty problemaattisena opettajien kannalta, sillä hyvät oppimistulokset vaativat jatkuvaa ammattitaidon kehittämistä, aktiivista opettajien välistä yhteistyötä ja monipuolisia oppitunteja, joiden suunnitteluun kuluu aikaa. (Hautamäki 2015, 3.)

Työajan haasteet ovat lisääntyneet, sillä opettajan työtä toteutetaan nykyisin useilla erilaisilla tavoilla. Yksi tällainen tapa on yhteisopettajuus. Yhteisopettajuus on kahden tai useamman opettajan tasa-arvoista yhteistyötä. Yhdessä he vastaavat oppilasryhmän opetuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Yhteisopettajuudessa voi työskennellä keskenään luokanopettajia tai luokanopettajan parina voi myös työskennellä erityisopettajia. (Malinen & Palmu 2017, 40.) Yhteisopettajuus on lisääntynyt samalla, kun tukea tarvitsevia oppilaita on pyritty lisäämään yleisopetuksen luokkiin. Tällöin kaksi opettajaa mahdollistaa laadukkaamman ja monipuolisemman opettamisen ja tukemisen. (Kauppi ym. 2022, 50.) Yhteisopettajuudelle ei ole yhtä oikeaa toimintamallia, vaan toteutus vaihtelee opettaja- ja koulukohtaisesti (Malinen & Palmu 2017, 40). Tästä syystä yhteisopettajuuteen on liittynyt myös työajan haasteita. Työmäärän tulisi yhteisopettajien välillä jakautua tasaisesti, jotta opettajat kokevat myös työajan jakautuvan molempien välillä tasaisesti. Yhteisopettajuuden tärkeimpänä edellytyksenä on nähty yhteinen suunnittelu-aika. Yhteisen suunnitteluajan puute voi johtaa epätasa-arvoiseen vastuunjakoon. (Takala & Uusitalo-Malmivaara 2012, 375.) Koulun rakenteilla ja toimintakulttuurilla on keskeinen rooli siinä, että yhteisopettajuus on koulussa mahdollista ja tehokasta (Malinen & Palmu 2017, 43).

2.2.2 Vuosityöaikakokeilu

Opettajien työajan problematiikkaa on pyritty Suomessa ratkomaan useiden vuosien ajan. Perusopetuksen työajan mittaamiselle on luotu vuosityöaikakokeilu, jossa pyritään selvittämään, vastaako opettajien vuosityöaika todellisuutta. Vuosityöaikakokeilun tavoitteena on selvittää, millainen työaikajärjestelmä olisi opettajille eniten eduksi. Lisäksi sillä pyritään tekemään opettajien kokonaistyö läpinäkyväksi ja antamaan siihen käytetylle ajalle arvoa. Koska opettajan työnkuva on jatkuvasti muuttuvaa ja opettaja saattaa tehdä myös osan töistään ilman korvausta, on perusteltua pyrkiä kehittämään työaikamalli, joka sopii työn luonteeseen. (Hautamäki 2015, 5; Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.)

Kokeilussa on varattu erikseen sitomaton työaika oppituntien suunnittelulle, jälkityölle ja arvioinnille sekä sidottu työaika itse oppituntien pitämiselle. Jokaista yhtä oppituntia kohti on varattu opettajalle kokeilussa 75 minuuttia työaika, joka sisältää sidottua työaika 45 minuuttia ja 30 minuuttia sitomatonta työaika. (Juntunen 2019; Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2022.)

Vuosityöaikakokeilu alkoi vuonna 2018. Kokeilukoulujen opettajat äänestivät halukkuudesta osallistua kokeiluun. Kokeiluun osallistumiseen vaadittiin koulun opettajien enemmistön halukkuus. Kokeiluun osallistui kahdeksan koulua ympäri Suomea. Osa kouluista on jo lopettanut kokeilun ja osan koulujen kokeilu jatkuu kesään 2023 asti. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.) Opetusalan ammattijärjestö OAJ selvitti, miksi vuosityöaikakokeiluun ei saatu enempää osallistujia ja syynä oli se, etteivät opettajat usko kokonaistyöajan riittävän. Yli 60 % opettajista ei luottanut sitomattoman työajan riittävän ja 60 % vastanneista epäili palkkansa laskevan suhteessa työajan kasvuun. (Juntunen 2019.)

Vuosityöaikakokeilu on saanut osakseen ristiriitaista palautetta. Puolet vuosityöaikakokeiluun osallistuneista opettajista ottaisi sen käyttöönsä mieluummin kuin nykyisen mallin ja puolet kokeiluun osallistuneista opettajista pitäisivät kiinni mieluummin opetusvelvollisuustyöajasta. (Nissilä & Äijälä 2021.) Vuosityöaika on pyritty muokkaamaan ja kehittämään kokeilun aikana. Ensimmäisen vuoden kokeilun jälkeen minimiopetustuntien määrää muutettiin niin, että siinä otettiin huomioon myös opetettavan luokan koko sekä oppilaiden tuen tarpeet. Tämä toteutettiin niin, että sitomatonta työaika eli suunnittelulle ja arvioinnille käytettävää aikaa lisättiin ja sidottua työaika eli oppitunteja vähennettiin. (Korkeakivi 2021.) Vuonna 2021 keväällä teetetyssä kyselyssä yli 60 % vuosityöaikakokeilussa mukana olevista opettajista koki, että vuosityöaika auttaa käytettävissä olevan työajan hahmottamisessa ja rajaamisessa. Kuitenkin 55 % kyselyyn vastanneista koki, ettei työajan seuranta ole lisännyt työssä jaksamista. Suurin osa vastanneista toivoivat silti, että vuosityöaikamallin kehittämistä kannattaa jatkaa. (Nissilä & Äijälä 2021.)

2.3 Luokanopettajan työajan riittävyys

Opetusvelvollisuustyöajassa olevan luokanopettajan työajan lopullinen rajausta jää opettajan omalle vastuulle. Työaikaa on rajattu opettajien työehtosopimuksessa opetusvelvollisuustuntien, yhteissuunnitteluajan ja opettajatyöpäivien osalta (ks. kuvio 1). Kuitenkin yksi luokanopettajan työn keskeinen tehtävä on oppituntien suunnitteleminen huomioiden sekä jokaisen oppilaan yksilölliset että ryhmän tarpeet. Lisäksi opettajan työhön kuuluu oppilaiden arvioiminen monipuolisesti ja oppimista edistäen. (POPS 2014, 47; 62.) Tämän toteuttamiseen luokanopettajalle ei ole annettu mitään aikaikkunaa, vaan jokainen voi toteuttaa suunnittelutyötä parhaaksi näkemällään tavalla, ottaen huomioon kuitenkin nämä edellä mainitut asiat (Yrttiaho & Posio 2021, 21).

Kansainvälisellä tasolla on tutkittu, että opettajat käyttävät keskimäärin työhönsä 38,8 tuntia viikossa ja tästä ajasta reilu puolet eli 20,8 tuntia kuluu itse opetukseen. Merkittävin ja aikaa vievin, muu kuin opetustyö, on oppituntien suunnittelu, valmistelu sekä arviointi. Siihen opettajilla kansainvälisellä tasolla kuluu viikoittain yhteensä keskimäärin 10,7 tuntia. (TALIS 2018, 96.) Suomessa opettajien keskimääräinen työaika vuonna 2021 oli 41,1 tuntia viikossa. Se on kasvanut hieman vuoden 2019 työolobarometrin tutkimustuloksesta. Tämä aika ylittää keskimääräisen palkansaajien normaalin työviikon työajan (37,9 tuntia). Oppituntien ulkopuoliseen työhön opettajat käyttävät Suomessa keskimäärin 18,5 tuntia viikossa. (Golnick & Ilves 2021, 12.) Viikoittain oppituntien ulkopuoliseen työhön on varattu ainoastaan kolme tuntia yhteissuunnitteluaikaa ja loput työt opettaja tekee käytännössä työaikansa ulkopuolella (ks. Hautamäki 2015, 5). Vaikka viikoittainen työaika on keskimääräistä palkansaajaa korkeampi, yli puolet opettajista on sitä mieltä, että työaika ei riitä kaikkien töiden tekemiseen (Golnick & Ilves 2021, 16).

Luokanopettajan työajan riittävyttä on haastavaa tarkastella, sillä heidän työaikaansa ei ole täysin rajattu. Työaikana käsitetään kuitenkin tässä tutkimuksessa aikana, jonka luokanopettajat käyttävät kokonaisuudessaan työnsä tekemiseen (ks. Virolainen 2012, 56). Tässä tutkimuksessa työaika saattaa siis olla opetusvelvollisuustuntien eli oppituntien ympärille koostettua työaikaa tai kotona iltaisin tai viikonloppuisin tehtävää työaikaa.

3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä tutkimuksessa työaika tarkastellaan myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvoinnille on useita erilaisia määritelmiä (Anttonen ym. 2009, 7; Onnismaa 2010, 8). Suomalaisen työsuojelusanaston mukaan työhyvinvointi on psyykinen ja fyysinen olo-tila. Se perustuu sopivaan tasapainoon työn, työympäristön ja vapaa-ajan välillä. (Anttonen ym. 2009, 18.) Salovaara ja Honkonen (2013, 18) ovat määritelleet työhyvinvoinnin tilaksi, jossa ihminen saa tehdä mielekästä ja sujuvaa työtä. Työympäristön- ja yhteisön tulisi olla turvallinen ja terveyttä ylläpitävä, sekä työuraa vahvistava. Myös Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) mukaan työhyvinvoitiin kuuluu työn mielekkyys ja työyhteisön sujuvuus. Työn mielekkyys on yksilön osaamisen ja työn vaativuuden tasapainoa, yksilön hyvinvointia, arvoja ja motivaatiota. Lisäksi Kevan työhyvinvoinnin määritelmään kuuluu edellisten lisäksi työyhteisön ilmapiiri, työssä aikaansaaminen ja johtaminen. (Onnismaa 2010, 5.)

Työhyvinvointi on laaja-alainen kokonaisuus, joka sisältää useita eri ulottuvuuksia (Manka & Heikkilä-Tammi 2012, 12). Työhyvinvointi voidaan jakaa kolmeen eri osaluueeseen: fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Fyysisellä hyvinvoinnilla työpaikalla tarkoitetaan ergonomiaa, melua ja työvälineitä (Virolainen 2012, 17–18). Henkinen hyvinvointi on itsetuntemusta, sujuvaa arkea, tavoitteita sekä jokaisen omia voimavaroja. Lisäksi työn tekemisen imu ja työn ja muun elämä tasapaino kuuluvat henkiseen hyvinvointiin. Sosiaalista hyvinvointia on se, millaiset suhteet yksilöllä on perheeseen, ystäviin, työtovereihin, esimieheen ja muihin yhteistyöverkostoihin. (Salovaara & Honkonen 2013, 19.) Koska tässä tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti työhyvinvointia työajan näkökulmasta, keskitytään tässä tutkimuksessa pääosin henkiseen hyvinvointiin. Työhyvinvointi on kuitenkin kokonaisvaltainen kokemus, joten nämä kolme osa-aluetta vaikuttavat tiivistä myös toisiinsa (Virolainen 2012, 17).

Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia ja sen tekee monimutkaiseksi se, että eri ihmisillä ja aloilla siihen vaikuttaa erilaiset tekijät. Lisäksi jokainen kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti. (Juuti & Salmi 2014, 34.) Kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta yksi merkittävimmistä tekijöistä on kokemus työn hallittavuudesta (Anttonen ym. 2009, 18). Työn hallittavuus koostuu työntekijän kyvystä vaikuttaa työn tavoitteisiin tai monipuolisuuteen. Lisäksi työn hallinnalle keskeistä on se, että työaika ja työmäärä kohtaavat. (Manka &

Manka 2016, 76.) Työaika on siis yksi keskeisesti työhyvinvointiin vaikuttava asia (Työterveyslaitos 2022).

3.1 Luokanopettajien työhyvinvointi

Opettajien työhyvinvointia on tärkeää ymmärtää, koska sillä on vaikutusta useisiin asioihin. Opettajien työhyvinvoinnin ymmärtäminen kertoo meille opettajan työstä ja siitä, mihin suuntaan opetusala on kehittymässä. Opettajien työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tunteminen auttaa luomaan kouluympäristöjä, jotka edistävät opettajien sitoutumista työhön ja voivat ennaltaehkäistä uran keskeyttämistä. Opettajilla on lisäksi keskeinen rooli muutoksen tekijöinä, joten hyvinvoinnin ymmärtäminen ja lisääminen kouluympäristöissä mahdollistaa myös positiivisia asenteita ja halukkuutta kehittää koulutusta. (Spilt, Koomen & Thijs, 2011, 457.) Opettajan työhyvinvoinnista tekee erityisen tärkeää se, että opettajan työhyvinvoinnilla on havaittu olevan yhteys myös oppilaiden akateemisiin taitoihin, motivaatioon ja sosiaalisiin taitoihin. On myös todettu, että opettajan kuormittuneisuus vaikuttaa vuorovaikutuksen laatuun ja tällä on taas ennusteyhteys lasten koulutaitojen ja sosiaalisten valmiuksien kehitykseen. (Lerikkanen ym. 2020, 8.)

Opettajien hyvinvointi on moniulotteinen asia. Sitä on kuvailtu yksilölliseksi tunteeksi henkilökohtaisesta ammatillisesta täyttymyksestä, tyytyväisyydestä, määrätietoisuudesta ja onnesta, joka on rakennettu yhteistyöprosesissa yhdessä kollegoiden ja oppilaiden kanssa. (Andersen, Cameron-Standerford, Bergh & Bohjanen 2019, 141.) Opetusalaa pidetään yhtenä palkitsevimmista, mutta samaan aikaan haastavimmista ammattialoista. Opetusalaan liittyy muuhun väestöön verrattuna suurempi riski uupua, masentua ja kokea fyysisiä terveysongelmia sekä tyytymättömyyttä. (Cook ym. 2017, 13.) Sekä Suomessa, että kansainvälisesti on tutkittu, että opettajien työhyvinvointi on huonontunut huolestuttavasti vuosien varrella. Yksi työhyvinvoinnin huonontumisen syistä on suuri työmäärä ja siitä aiheutuneet pitkät työajat. (Golnick & Ilves 2021, 6–7; Hojo 2021, 1–2.)

Opetus- ja kasvatusalalla työtahti on intensiivistynyt, joka tarkoittaa sitä, että työtahti on muuttunut entistä kiireellisemmäksi ja useita työtehtäviä on suoritettava yhtäaikaaisesti yhä useammin (Minkkinen ym. 2019, 268). Kubicek, Paškvan ja Korunka (2015, 908–909) ovat määritelleet työn intensiivistymisen neljään ulottuvuuteen. Ensimmäinen työn

intensiivistymisen ulottuvuus on kiristynyt työtahti ja päällekkäiset työtehtävät. Tästä esimerkkinä voidaan pitää digitalisaation lisäämää tietokoneen päivittäistä käyttöä, jolla on havaittu olevan yhteys kiihtyneeseen työtahtiin ja keskeytyksiin, jotka taas ovat yhteydessä työmäärästä johtuvaan ylikuormitukseen. Toinen intensiivisuuden ulottuvuus on itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksen teon lisääntyminen työssä. Opettajilla on kasvaneita vaatimuksia asettaa työn tavoitteet itsenäisesti ja suunnitella omat työpäivät ja työtehtävät itsenäisesti niin, että tavoitteet saavutetaan. Kolmas ulottuvuus on itsenäisen urasuunnittelun ja oman uran hallinnan lisääntyminen. Tällä viitataan siihen, että työntekijän on suunniteltava yhä enemmän uraansa, tehtävä siihen liittyviä päätöksiä, todistettava arvonsa työnantajalleen ja lisättävä yleistä työmarkkinakelpoisuuttaan. Neljänten ulottuvuuteen kuuluu ammattipätevyuden säilyttäminen ja siihen kuuluu uuden tiedon jatkuva omaksuminen sekä taitovaatimusten lisääntyminen. (Kubicek, Paškvan & Korunka 2015, 908–909.) Opettajilta vaaditaan uusia tietoja ja taitoja, kun ammattiosaamista sopeutetaan uusiin työvälineisiin ja työkäytäntöihin. Hyvänä esimerkkinä tästä ulottuvuudesta on koronaviruksen aiheuttaman verkko-opetuksen toteuttaminen, joka vaatii uudenlaista pedagogista osaamista. (ks. Minkkinen ym. 2019, 257.)

Nämä neljä intensiivisyyden ulottuvuutta kuvaavat opettajien työn henkisiä vaatimuksia ja ovat tiiviissä yhteydessä myös työhyvinvoinnin kanssa. Opettajan työn pitkäaikaiset vaatimukset eli monimuotoinen työn intensiivistyminen vaatii työntekijältä jatkuvasti enemmän resursseja ja ponnisteluja. Jos opettajalla ei ole riittävästi resursseja suoriutua työn vaatimuksista, joutuu hän ponnistelemaan pärjätäkseen muuttuvassa työssään. Ponnistelu kuluttaa opettajan fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja ja tarjoaa vähemmän mahdollisuuksia esimerkiksi taukojen pitämiselle. Tämä negatiivinen kehä saattaa altistaa opettajat työuupumukselle. (Minkkinen ym. 2019, 257–258, 268.)

Opettajan työn intensiivisyyden lisääntymistä voidaan selittää kiristyneellä työtahdilla ja kasvaneella työmäärällä. Työmäärän lisääntymisen taustalla vaikuttaa opetussektorin tekemä suuri muutos, uuden opetussuunnitelman käyttöönotto vuonna 2016. Tämä muutos on tuonut opettajalle lisätöitä, kuten opetuksen uudelleen suunnittelua sekä lisääntyneitä tieto-, taito- ja oppimisvaatimuksia työhön. (Minkkinen ym. 2019, 269; ks. Kauppi ym. 2022 9–10.) Uuden opetussuunnitelman mukaan opetusta ohjaa inklusion ajatusmalli, eli pyritään pääsemään eroon oppilaita segregoivista erityiskouluista ja luokista. Inklusio on tuonut yleisopetuksen luokkiin entistä enemmän tukea tarvitsevia oppilaita, joita

tulee tukea yksilöllisesti. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.) Globalisaation myötä monikulttuurisuuden tuomat kielelliset haasteet ovat lisääntyneet luokissa (Cook ym. 2017, 13). Samalla luokkakoot ovat suurentuneet ja ne ovat yhdelle opettajalle liian suuria ja vievät liikaa aikaa. Oppilasryhmien kokoa pienentämällä opettajien työhyvinvointi parani ja työaika vähenisi. (Hojo 2021, 7.) Koska opettajilla on liikaa muita töitä, oppituntien suunnittelulle ei jää riittävästi aikaa. Opettajat ovat myös itse nostaneet esille uusien vaatimusten loputtoman listan. (Golnick & Ilves 2021, 39.)

Suurimpana ongelmana opetuslalla koetaan se, että vaikka opettajan työmäärä luokassa on lisääntynyt ja silti resursseja työn suorittamiselle ei ole lisätty eli sama henkilömäärä suorittaa suuremman määrän töitä. Tällöin työpäivästä tulee kiireinen ja riittämättömyyden tunne kasvaa. Liian pitkään jatkunut tiukaksi koettu työaika voi heikentää työhyvinvointia. (Onnismaa 2010, 23.) Tämä näkyy työolobarometrin tuloksissa työstressin lisääntymisenä ja työtyytyväisyyden laskuna. Kaikkiaan 42 % vastaajista koki työn aiheuttamaa stressiä erittäin tai melko usein. Erityisesti nuorten, 30-vuotiaiden ja nuorempien, opetusalan henkilöstön työstressin määrä oli lisääntynyt. Lähes puolet heistä kokivat työstressiä erittäin tai melko usein. (Golnick & Ilves 2021, 26.)

3.2 Luokanopettajien työaika osana työhyvinvointia

Työaika ja sen yhteyttä terveyteen on tutkittu laajasti (Työterveyslaitos 2022). Normaalien työajan ylittymisellä eli ylipitkillä työajoilla on havaittu olevan yhteys useisiin terveysongelmiin, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin tai diabetekseen (van der Hulst 2003, 171). Lisäksi pitkät työajat lisäävät koettua väsymystä ja riittämätöntä unta, jolla taas on useita muita terveyshaittoja (Kecklund & Axelsson 2016, 9). Työajalla voi olla myös positiivisia vaikutuksia terveyteen. Tutkimukset osoittavat, että joustaminen työajoissa edistää työntekijöiden hyvinvointia. Työaikajoustot helpottavat monissa tapauksissa työntekijöiden arkea ja lisäävät vaikuttamismahdollisuuksia. (Virolainen 2012, 56.) Joustavammat työajat ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin lisää työhyvinvointia, vähentää sairaspöissaoloja sekä pidentää työuria (Työterveyslaitos 2022).

Opetuslalla työpäivät ovat keskimäärin pidempiä ja intensiivisempiä kuin muilla aloilla. Tätä pidetään yhtenä syynä siihen, miksi opettajien työhyvinvointi on vuosittain alentunut. (Minkkinen ym. 2019, 268.) Lisäksi on tutkittu, että 85 % opettajista tekee töitä niin

sanotun virallisen työajan ulkopuolella. Noin puolet opettajista tekee töitä myös viikonloppuisin. (Golnick & Ilves 2021, 12). Koska opettajat käyttävät paljon aikaa töihin virallisen työajan ulkopuolella, käyttävät he silloin vähemmän aikaa terveyttä edistäviin toimintoihin, kuten liikuntaan (Garrick ym. 2017, 250). Opettajien työpäivät ovat niin kiireisiä, että noin puolet opettajista ei ehdi pitämään taukoja työpäivien aikana (Teperi ym. 2018, 34). Opetusalan henkilöstö kertoi, että pitkät tauottomat päivät johtavat uupumukseen ja riittämättömyden tunteeseen. (Golnick & Ilves 2021, 14, 39.)

Vaikka työajan joustavuus onkin nähty yleisesti työhyvinvointia edistävänä asiana, on myös todettu, että opettajien kohdalla työajan joustavuus ei aina ole suoraan yhteydessä parempaan työhyvinvointiin. Kansainväliset tutkimukset osoittavat, että opettajien kotiin viemät työt eivät välttämättä edistä työhyvinvointia. Työhön käytetty aika kotona ylläpitää työaikana koettua stressireaktiota ja rajoittaa opettajien palautumista. Tämä taas altistaa väsymyksen lisääntymiseen ja pitkäaikaiseen stressiin. (Garrick ym. 2017, 244.) Vaikka työajat ovat joustavia, tulisi työpäivien olla silti kohtuullisia, jotta sillä on työhyvinvointia edistäviä vaikutuksia (Virolainen 2012, 59).

Opettajan työn intensiivistymisen ja työmäärän lisääntymisen myötä työaika on kasvanut ja sen rajaamisesta on tullut entistä haastavampaa. Opetusalan työt koetaan haasteelliseksi rajata töiden luonteen vuoksi. Työ sitoo enemmän kuin pidetään toivottavana. Ihanteellisen ja todellisen työajan kuilu kasvaa jatkuvasti isommaksi, kun työmäärä kasvaa yhtä työntekijää kohden. Lisäksi opetusalan organisaatioiden työaikakulttuureissa suositaan työajan venyttämistä. (Onnismaa 2010, 29.) On myös todettu, että ne opettajat, jotka eivät koe työtään kuormittavaksi, rajaavat työaikaansa ja kokevat sen auttavan siihen, ettei työ tunnu niin raskaalta. Kun työaika rajaa itse, samalla myös vaikuttaa itse omiin työtehtäviin, tunne työn hallittavuudesta kasvaa. Silloin myös työstä palautumiseen jää enemmän aikaa. (Golnick & Ilves 2021, 39.)

Vaikka työajan rajaaminen helpottaa työn kuormittavuutta, liittyy siihen myös riittämättömyden tunnetta. Vaikka osa vastaajista kertoi rajaavan työaikaansa, rajoittaa se samalla työn toteuttamista parhaalla mahdollisella tavalla. Osa työolobarometriin vastanneista opettajista kertoi joutuvansa priorisoimaan työtehtäviä ja rajaamaan tehtäviä, jolloin työstä tulee pirstaleista. Tällöin opettajat eivät aikapaineen vuoksi pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Osa opettajista kertoo, että on joutunut tyytymään

vähempään. (Golnick & Ilves 2021, 39.) Vaikka esimerkiksi Australiassa opettajien työaika on rajatumpaa kuin Suomessa, tutkimusten mukaan tekevät he silti työajan ulkopuolella töitä. Voidaan siis todeta, että työajan selkeä rajaaminen ei ole suoraan yhteydessä siihen, ettei opettaja tekisi ylitöitä. (Garrick ym. 2017, 248.)

Erilaisten opetusmenetelmien käyttämisen on katsottu vähentävän opettajien työtaakkaa, siten myös työhön kuluvaan aikaa (Ahtiainen ym. 2011, 36). Yhteisopettajuus mahdollistaa kollegoilta tuen saamisen, töiden jakamisen ja yhteisen työn kehittämisen. (Takala & Uusitalo-Malmivaara 2012, 388.; Kauppi ym. 2022, 61.) Yhteisopettajuuden myötä opettajat voivat ideoida ja suunnitella yhdestä, jolloin yhdelle opettajalle koostuva vastuu jakautuu useammalle. Parhaimmillaan opettajat oppivat toisiltaan ja kehittyvät työssä. Näiden lukuisien hyötyjen seurauksena yhteisopettajuuden voidaan katsoa parantavan opettajien työhyvinvointia. (Pulkinen & Rytivaara 2015, 9.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tässä tutkimuksessa on tavoitteena tutkia luokanopettajien kokemuksia heidän työajastaan ja sen riittävydestä työtehtävien hoitamiseen. Lisäksi halutaan selvittää, miten työaika heijastuu työhyvinvointiin. Luokanopettajien opetusvelvollisuustyöaika on pidetty problemaattisena, eikä se vastaa enää nykyisin luokanopettajan työtä (Hautamäki 2015, 5; Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.). Työaika ei ole täysin rajattua, vaan opettajalla on työssään myös pedagogista vapautta toteuttaa työtä parhaaksi näkemällään tavalla suunnittelemalla ja valmistelemalla oppitunnit itse. (Yrttiaho & Posio 2021, 21.) On siis keskeistä tutkia työajan jakautumista ja sitä, miten hyvin luokanopettajat kokevat sen riittävän työtehtävistä suoriutumiseen.

Opettajien työajan ja työhyvinvoinnin yhteydestä on aikaisemmin saatu ristiriitaisia tuloksia. Opettajat tekevät keskimääräistä työviikkoa enemmän työtunteja ja nämä tulokset näkyvät huonontuneessa työhyvinvoinnissa (Golnick & Ilves 2021, 6–7; Hojo 2021, 1–2). Toisaalta opettajien joustava työaikamalli tarjoaa mahdollisuuden suorittaa työtä myös virallisen työajan ulkopuolella. Joustavan työajan on tutkittu vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Opettajista 80 % tekee työtään joustavasti niin sanotun työajan ulkopuolella eli iltaisin ja viikonloppuisin (Golnick & Ilves 2021, 6, 12.). Tässä tutkimuksessa halutaan siis selvittää lisäksi, miten luokanopettajat kokevat työajan heijastuu työhyvinvointiin.

Tämän tutkimuksen tutkimusongelmiksi muodostuivat seuraavat:

1. Miten luokanopettajat jakavat oman työaikansa?
2. Miten luokanopettajat kokevat työaikansa riittävän työtehtävistä suoriutumiseen?
3. Miten luokanopettajat kokevat työaikansa heijastuu työhyvinvointiin?

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

5.1 Tutkittavat

Tässä tutkimuksessa haastateltiin yhdeksää alakoulun eri luokka-asteen luokanopettajaa. Haastateltavat luokanopettajat valittiin ympäri Suomea eri kokoisista kouluista ja kunnista. Haastateltavien valintakriteerinä oli, että he olivat toimineet luokanopettajana vähintään vuoden ajan saman luokan opettajana, jotta opettajalle olisi syntynyt kokonaisvaltainen kuva työstä (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 98).

Haastateltavia lähestyttiin aluksi koulujen rehtorien kautta sähköpostitse. Tutkimuksessa lähetettiin satunnaisotannalla ympäri Suomea 20 koulun rehtorille viesti välitettäväksi haastattelupyynnö eteenpäin koulunsa luokanopettajille, mutta tätä kautta vapaaehtoisia haastateltavia ei saatu ollenkaan. Tämän jälkeen lähetettiin tutkimuksesta haastattelupyynnö Facebookin kautta Alakoulun aarreaitta -ryhmään. Ryhmässä tavoitteena on jakaa ammatillista osaamista ja ideoita opetuksen toteuttamisesta ja siellä on pääosin alakoulun opettajia, rehtoreita ja ohjaajia. Ryhmään lähetetyssä pyynnössä oli linkki nimettömään lomakkeeseen, joiden tietojen pohjalta luokanopettajiin otettiin yhteyttä (liite 2). Tätä kautta mukaan ilmoittautui yhdeksän luokanopettajaa eri puolilta Suomea.

Taulukossa 1 on kuvattuna haastateltavien tiedot ja työolosuhteet eli luokka-aste, oppilasmäärä ja tapa, jolla opettaja toteuttaa opetustaan. Haastateltavat on nimetty anonymiteetin säilyttämisen vuoksi H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8 ja H9. Haastateltavat olivat iältään 28–49-vuotiaita. Kahdeksan haastateltavaa oli valmistunut luokanopettajaksi, mutta yksi haastateltavista oli valmistunut aineenopettajaksi ja opiskeli aineistonkeruun ajankohtana luokanopettajan lisäpätevyyttä työnsä ohella. Osa haastateltavista luokanopettajista oli tehnyt pidemmän uran opettajana, mutta osa oli aloittanut uransa ja aloittanut ensimmäisen kokonaisen vuoden mittaisen luokanopettajan työsuhteen vasta vuonna 2020 syksyllä. Näin haastateltavien työurien pituudet vaihtelivat yhden ja 20 vuoden välillä. Pidempään työtä tehneiden luokanopettajien kokemuksia koko työuralta hyödynnettiin, vaikka pääosin tutkimuksessa keskitytäänkin viimeisimpään kokonaiseen lukuvuoteen ja syksyllä 2021 (aineistonkeruun ajankohta) alkaneeseen lukuvuoteen. Viimeisin kokonainen lukuvuosi ja juuri alkanut syyslukukausi oli haastateltavilla parhaiten mie-

lessä ja se kuvasti myös parhaiten nykyhetkeä opetusvelvollisuustyöajasta ja sen riittävydestä. Haastateltavat toimivat luokanopettajina ympäri Suomea eri kokoisissa kunnissa ja alakouluissa tai yhtenäiskouluissa. Haastateltavista seitsemän oli naisia ja kaksi miehiä.

Taulukko 1. Haastateltavien taustatietoja ja opetettavan luokan tietoja

Haastateltava	Ikä	Sukupuoli	Työvuodet	Opetettava luokka-aste	Oppilasmäärä (joista tuen tarpeisia)	Yhteisopettajuus
H1	28	n	2	4	25 (3)	ei
H2	49	n	20	Esiopetus ja 1–2	17 (2)	ei
H3	44	n	20	2	16 (5)	ei
H4	37	n	10	4	17 (6)	ei
H5	27	n	1	3	38 (4)	kyllä
H6	31	n	4	3	31 (4)	kyllä
H7	35	n	3	2	25 (8)	kyllä
H8	32	m	2,5	5	23 (3)	ei
H9	41	m	15	5	30 (7)	kyllä

Tutkimuksen haastateltavat toteuttivat opetusta eri tavoilla. Yhdeksästä haastateltavasta neljä, haastateltavat 5, 6, 7 ja 9, toimivat pääosin yhteisopettajana toisen opettajan kanssa. Yhteisopettajuus on kahden opettajan opetustyötä yhteisessä opetusryhmässä. Opettajat jakavat vastuun suunnittelusta, opetuksesta ja arvioinnista. (Takala & Uusitalo-Malmivaara 2012, 375.) Loput opettajat toteuttivat opetustaan pääosin joko itsenäisesti oman luokkansa kanssa tai joustavin opetuksen järjestämistä koskevin menetelmin. Joustavassa opetuksen järjestämisessä tai joustavassa ryhmittelyssä opetus järjestetään kahdessa eri tilassa, mutta opettavat samaa opetussisältöä (Takala & Uusitalo-Malmivaara 2012, 375).

Haastateltava 2 opetti yhdysluokkaa, jossa oli yhdistettynä 17 esiopetuksen, ensimmäisen luokan ja toisen luokan oppilasta. Yhdysluokka on luokka, jossa on eri vuosiluokilla olevia oppilaita samassa luokassa. Näitä järjestelyjä voidaan järjestää pedagogisista syistä tai oppilasmäärän pienuuden vuoksi, kuten haastateltavan 2 luokka on tehty. (POPS 2014, 38.) Haastateltavien luokkien oppilasmäärät vaihtelivat 16–38 oppilaan välillä ja myös tuen tarpeisten oppilaiden määrä vaihteli 2–8 oppilaan välillä. Kaikilla haastateltavilla oli luokassaan oppilaita, joilla on tehostetun tai erityisen tuen tarvetta. Yksi haastateltavista opettajista oli virkavapaalla ja yksi opettajista oli äitiyslomalla luokanopettajan työstä, joten taulukkoon on kirjattu jokaisen opettajan tämänhetkisen tai viimeisimmän luokan tiedot, jota opettaja oli viimeksi opettanut. Ne haastateltavat, jotka olivat aineistonkeruuhetkellä poissa luokanopettajan töistä, kertoivat haastatteluissa pääosin viimeisimmästä kokonaisesta työvuodestaan.

5.2 Tiedonkeruumenetelmä

Tutkimus luokanopettajien työajan riittävydestä ja sen heijastumisesta työhyvinvointiin toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä tässä tutkimuksessa haluttiin perehtyä luokanopettajien kokemuksiin ja ymmärtää niitä tilastollisen yleistyksen sijaan (ks. Hirsjärvi & Hurme 2010, 59). Tutkimuksessa tiedonkeruumenetelmänä käytettiin haastattelua. Haastattelu antoi tutkittavalle mahdollisuuden kertoa subjektiivisesti ja vapaasti omista kokemuksistaan eli tässä tutkimuksessa työajasta ja työhyvinvoinnista. Lisäksi haastattelussa oli mahdollista tulkita sanoitetun puheen lisäksi eleitä ja ilmeitä. (ks. Hirsjärvi & Hurme 2010 34–35.) Haastattelun etuna oli sen joustavuus. Haastattelu aineistonkeruumenetel-

mänä mahdollisesti kysymyksiä kysymisen tarvittaessa eri järjestyksessä ei haastateltavien kohdalla. Lisäksi haastattelutilanteessa pystyttiin selventämään ilmauksien sanamuotoja ja toistamaan kysymyksiä tarvittaessa (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Joustavuuden ansiosta haastattelu antoi selkeitä vastauksia, ja siinä voitiin syventää jo saatua tietoa pyytämällä esimerkiksi perusteluja haastateltavan vastauksiin. (ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2010, 205.) Koska tiedonhankintaa oli mahdollisuus suunnata itse haastattelutilanteessa, oli myös mahdollista saada esiin myös vastausten taustalla olevia motiiveja (ks. Hirsjärvi & Hurme 2010, 34).

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa edettiin tutkimuksen tiettyjen keskeisten ennalta valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaan (ks. Hirsjärvi & Hurme 2010, 48; Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Tyypillistä puolistrukturoidulle haastattelulle on, että vaikka teema-alueet ovat tiedossa, haastattelukysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 208). Etuna siis puolistrukturoidussa haastattelussa oli, että kysymyksiä voitiin tarkentaa ja syventää haastateltavien vastauksien pohjalta. Puolistrukturoidussa haastattelussa pyrittiin löytämään merkityksellisiä vastauksia kolmeen tutkimusongelmaan korostamalla haastateltavien tulkintoja ja merkityksiä aiheesta. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 88.)

Ennen varsinaisia tutkimushaastattelijahaastatteluja haastattelurunko testattiin koehaastattelulla. Koehaastattelulla testattiin haastattelurungon toimivuus ja sitä, miten se vastaa tämän tutkimuksen tutkimusongelmiin. Koehaastateltava valittiin samanlaisin kriteerein, kuin varsinaiset haastateltavat. Koehaastateltava oli valmistunut luokanopettajaksi 2019 ja ollut työelämässä yhden kokonaisen lukuvuoden. Koehaastattelu litteroitiin ja haastateltavan vastauksien informatiivisuutta verrattiin tutkimusongelmiin. Koehaastattelusta saatujen tulosten pohjalta haastattelurungon kysymykset muokattiin tämänhetkiseen muotoonsa. (liite 1). Haastattelurungon kysymyksistä vaihdettiin kolme kysymystä, jotka koehaastattelun perusteella olivat liian yksityiskohtaisia kysymyksiä, eikä saatu haluttua vapaamuotoista laajaa vastausta. Haastattelukysymykset vaihdettiin laajempiin kysymyksiin koskien samaa aihetta, joihin haastateltava sai vastata omin sanoin.

Haastattelurunko (liite 1) muodostettiin kolmen tutkimusongelman ympärille. Aluksi haastattelutilanteessa kysyttiin haastateltavalta taustatietoja ja yleisiä kysymyksiä, joilla

pyrittiin tutustumaan haastateltaviin ja ymmärtämään heidän työskentely-ympäristöään ja tapojaan, eli heidän opetusryhmäänsä, oppilasainesta ja opetustapaa. Seuraavaksi haastateltavat määrittelivät oman työaikansa ja heiltä kysyttiin tarkentavia kysymyksiä liittyen opetusvelvollisuustyöajan eri osa-alueisiin ja sen määrittelyyn. Haastateltavilta kysyttiin luokanopettajan työajan riittävydestä ja työmäärän kohtuullisuudesta. Seuraavassa vaiheessa haastateltavat määrittelivät oman työhyvinvointinsa ja siihen vaikuttavia tekijöitä, sekä erityisesti työajan eri osa-alueiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Viimeisessä vaiheessa haastateltavilta kysyttiin työajan kehittämisen tarvetta ja ratkaisuja parempaan työaikamalliin.

Kaikki yhdeksän haastattelua järjestettiin videoyhteydellä Teams- tai Zoom-sovelluksen välityksellä. Haastattelun ilmapiiristä pyrittiin tekemään mukavan rento ja luotettava, jotta vastaajat olisivat mahdollisimman avoimia ja halukkaita jakamaan kokemuksiaan. Yhteys oli haastattelujen aikana pääosin hyvä, eikä etäyhteys tuonut haastattelutilanteeseen haasteita. Kaikki haastattelutilanteet nauhoitettiin tallenteeksi. Haastattelujen kesto vaihteli 30–50 minuutin välillä. Kesto riippui haastateltavien vastausten kestosta ja tarkentavien lisäkysymysten tarpeesta ja muodosta.

5.3 Aineistonkäsittely

Tämän tutkimuksen aineiston käsittely tehtiin hyödyntäen laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmää eli sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysissä pyritään saamaan kuvaus tutkitusta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Tutkimuksen aineiston käsittelyssä noudatettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisen vaiheita. Ensimmäisessä vaiheessa haastattelujen nauhoitukset kuunneltiin ja *litteroitiin* eli kirjoitettiin sana sanalta auki. Litterointeja tuli yhteensä 64 sivua Times New Roman fonttia, 12 fonttikokoa, 1,5 riviväliä ja 2,0 marginaaleja käyttäen. Tämän jälkeen aineisto *redusoitiin* eli pelkistettiin ja tiivistettiin aineistoa poistamalla tutkimukselle epäolennainen tieto pois eli asiat, jotka eivät vastanneet tämän tutkimuksen tutkimusongelmiin. Tämän jälkeen pelkistetystä aineistosta lähdettiin etsimään jokaiseen tutkimuskysymykseen liittyviä ilmauksia yksittäin. Nämä listattiin jokaisen tutkimusongelman osalta erillisiin tiedostoihin. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–124.)

Seuraava vaihe sisällönanalyysissä oli *klusterointi*, jossa aineistosta erotelluista alkupe-
räisistä ilmaisuista etsittiin samankaltaisuuksia. Samaan ilmiöön liittyvät käsitteet jaettiin
ryhmiin ja yhdistettiin eri luokiksi eli muodostettiin alaluokkia. Ensimmäisessä tutkimus-
ongelmassa haluttiin tarkastella luokanopettajan työajan jakautumista. Klusterointivai-
heessa haastateltavien kertomuksista nousi esiin viisi alaluokkaa, joihin luokanopettajat
jakoivat oman työaikansa (Taulukko 2).

Taulukko 2. Alaluokkien muodostuminen ensimmäisessä tutkimusongelmassa

Ote haastattelusta	Alaluokka
<i>”Mulla on opetustunnit. Niitä on tällä het- kellä 22 viikossa.” (H9)</i>	Oppitunnit
<i>”Ja sitten tietysti opetuksen suunnittelu ja ar- viointi ja niihin tunteihin valmistautuminen.” (H2)</i>	Oppituntien suunnittelu, valmistelu ja arviointi
<i>”Sitten kaikki opettajankokoukset ja tiimipa- laverit, mitkä menee siihen yhteissuunnittelu- aikaan.” (H6)</i>	Yhteissuunnittelu-aika
<i>”Yhteydenpitoon kodin ja koulun välillä me- nee myös aika runsaasti aikaa.” (H3)</i>	Yhteistyö huoltajien kanssa
<i>”Veso-päivät on työsopimuksen mukaan nor- maalisti. Kolmeko niitä on vuosittain.” (H7)</i>	Suunnittelu- ja koulutuspäivät

Toisessa tutkimusongelmassa haluttiin selvittää luokanopettajien kokemuksia työajan
riittävydestä. Klusterointivaiheessa nousi esiin seitsemän työtehtävää, joihin haastatel-
tavat kokivat työajan riittävän tai joihin työaika ei riittänyt ja joiden tekemisestä he jou-
tuivat myös karsimaan. Klusterointia jatkettiin *abstrahointiin* eli aineiston käsitteellistä-
miseen. Tutkimusongelmalle löytyi kaksi yläluokkaa, joihin nämä seitsemän työtehtävää
eli alaluokkaa jakautuivat. Taulukossa 3 on esitetty toisen tutkimusongelman aineiston
analyysin vaiheita ja lopulliset ylä- ja alaluokat.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston analyysistä osana toista tutkimusongelmaa

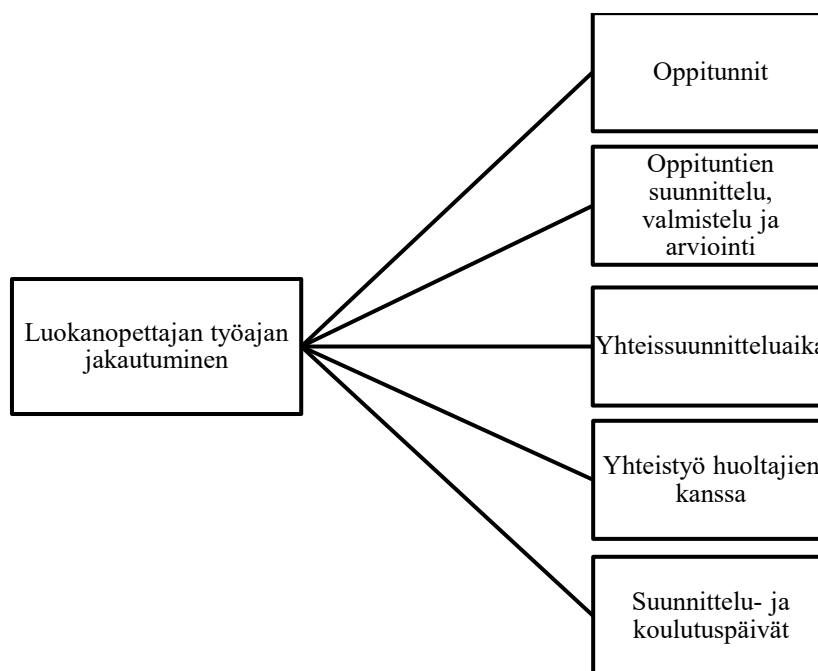
Tutkimus- ongelma	Redusointi	Alaluokka	Yläluokka
Miten luokanopettajat kokevat työaikansa riittävän työtehtävistä suoriutumiseen?	<i>''Joo kyllä ne opettajankokoukset riittää oikein hyvin, vähän jopa liiankin hyvin. Välil tuntuu et niitä palavereja saatetaan pitää, vaikkei asiaa olisikaan ollenkaan. Et tulee semmonen fiilis, et pidetään sen takii, ku siinä on joka viikko päätetty pitää palaveri.''</i> (H1)	Opettajien kokoukset	Työaika riittää
	<i>''Kyllähän ne riittää, vähän vois jopa vähentää. Mun mielestä niitä veso-päiviä vois koittaa hyödyntää johonkin oikeasti tarpeelliseen. Lukuvuoden alussa valmisteluun ja suunnitteluun menee aikaa, niin veso-päiviä voisi siellä enemmän hyödyntää. Tai sitten kun arviointeja annetaan loppuvuodesta, niin silloin siihen hyödynnettäisi veso-päiviä.''</i> (H8)	Suunnittelu- ja koulutuspäivät	
	<i>''Tuntuu, et suunnitteluun ja valmisteluun ei riitä aika. Et jos siihen olisi enemmän aikaa, ni ihan varmasti suunnittelis enemmän ja vähän monipuolisempia oppitunteja.''</i> (H1)	Suunnittelu- ja valmistelu	Työaika ei riitä
	<i>''No kyllä se luokka itsessään voi olla joskus vähän semmoinen sekainen että. Että niinku sellainen yleisen järjestyksen pito on sellainen, mihin ei vain riitä aikaa.''</i> (H3)	Järjestelmällisyys	
	<i>''Semmoset jää herkästi, et jos on joku testi, minkä tekee itselle kartottaakseen oppilaiden oppimista ja mikä ei mee vanhemmille, vaan jää vaan itselle. Ni semmonen herkästi jää, ku pitää tarkistaa nopeesti ne mitkä menee kotiin vanhemmil-le, et ne saa ne ajallaan.''</i> (H1)	Arviointi	
	<i>''No onhan kaikki oppilasasiat, kyllähän niitä voisi hoitaa niin paljon päivän aikana kuin ikinä vaan ehtisi. Mutta sitten joskus täytyy vaan jättää ja siirtää eteen-päin. -- Kaipaan ehkä niinku myös moniammatillista yhteistyötä enemmän. Tun-tuu että kaikilla on koko ajan kauhea kiire, niin ei oikein ehdi niitä hoitamaan. Ja toki tommoset jotkut välitunti kärhämät sun muut, niin kyllähän niitäkin voi selvittää ihan hamaan tappiin. Mutta ei siihen voi koko päivän aikaa käyttää.''</i> (H6)	Oppilasasiat	
	<i>''Ja kyllähän mä sitten karsin siitä sellaisesta omasta tauottamisesta, koska ei näiden kiireisten päivien aikana ole aikaa pitää omia taukoja. Välitunneilla ei ehdi pitää taukoja, koska on hoidettavana oppilasasioita, valvontoja tai valmisteluita.''</i> (H3)	Oma tauottaminen	

Kolmannessa tutkimusongelmassa haluttiin selvittää, miten luokanopettajat kokevat työajan heijastuvan työhyvinvointiin. Sisällönanalyysin vaiheita noudattamalla haastatte- luista nousi esiin kolme keskeistä alaluokkaa, joissa työaika heijastui työhyvinvointiin. Nämä alaluokat olivat työajan rajaaminen, työajan joustavuus sekä yhteisopettajuus. Mo- nivaiheinen analyysi eli redusointi, klusterointi ja abstrahointi mahdollisti jokaisen tutki- musongelman kohdalla tulosten tulkitsemisen ymmärrettävästi sekä ilmiöiden tarkastele- misen monipuolisesti ja kuvailemisen yksityiskohtaisesti.

6 TULOKSET

6.1 Luokanopettajien näkemyksiä työajan jakautumisesta

Tässä tutkimuksessa ensimmäisenä oli tarkoitus selvittää luokanopettajan työajan jakautumista. Kaikki yhdeksän haastateltavaa kuuluivat opetusvelvollisuustyöaikaan. Haastattelussa nousi esiin viisi alaluokkaa, joihin haastateltavien työaika jakautui: *oppitunteihin, oppituntien suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin, yhteissuunnitteluaikaan, yhteistyöhön huoltajien kanssa sekä suunnittelu- ja koulutuspäiviin eli vesoihin*. Kuviossa 2 on esitetty luokanopettajan työajan jakautuminen haastattelussa esiin nousseisiin alaluokkiin.



Kuvio 2. Luokanopettajan työajan jakautuminen

6.1.1 Oppitunnit

Haastateltavien oppitunnit eli opettävien viikkotuntien määrä vaihteli 20–27,5 viikkotunnin välillä. Suurin osa haastateltavista teki töitä luokanopettajan perusopetusvelvollisuustuntimäärällä eli 24 viikkotunnilla. Yksi haastateltavista teki luokanopettajan työtä

osittaisella hoitovapaalla eli piti yhden päivän viikossa vapaana. Osa haastateltavista kertoi opettavansa ainoastaan omaa luokkaansa ja osa opettajista piti oman luokan oppituntien lisäksi aineopetustunteja. Haastateltavat opettivat oman luokan tuntien lisäksi englantia ja käsitöitä muille oppilasryhmille.

Osa haastateltavista (haastateltavat 5, 6, 7 ja 9) kertoi toteuttavansa työtä pääosin yhteisopettajuutena. Haastateltavat kertoivat jakavansa oppitunnit toisen opettajan kanssa puoliksi, vaikka he olivatkin molemmat läsnä oppitunneilla. Tällöin vastuut oppituntien pitämisestä jakautuivat puoliksi opettajien välillä. Haastateltava 9 kertoi, että heillä oppitunnit jakautuivat lähes kokonaan puoliksi yhteisopettajan kanssa, vaikka he olivatkin molemmat tunneilla paikalla.

''Eli meillä on samanlaiset lukujärjestykset, mutta kahden luokan verran oppilaita yhdessä. Oppilaat käytännössä luulee, että meillä on yksi luokka, jossa on vaan kaksi opettajaa. Opetetaan aika lailla puoliksi kaikki oppitunnit, eli silloin ajatuksena on se, että viikkotuntimäärä puolittuu. -- Pääasiassa ollaan kuitenkin molemmat paikalla näillä yhteisillä tunneilla, vaikka toinen opettaakin.'' (H9)

Oppituntien määrä haastateltavilla vaihteli. Kaikilla haastateltavilla oli oma tai toisen opettajan kanssa jaettu oppilasryhmä ja lisäksi osalla opettajista oli muiden oppilasryhmien aineopetustunteja. Yhteisopettajuutta toteuttavat opettajat jakoivat oppituntivas- tuita, niin, että yhdelle opettajalle tuli puolet lukujärjestyksen tunneista, vaikka molemmat olivatkin tunneilla paikalla.

6.1.2 Oppituntien suunnittelu, valmistelu ja arviointi

Tutkimuksen haastateltavat kertoivat tekevänsä suunnittelu- ja valmistelutyötä itsenäisesti sekä työparin kanssa. Haastatteluissa nousi esiin se, miten paljon suunnitteluun ja valmisteluun käytetty aika haastateltavien välillä vaihteli. Osa ei käyttänyt suunnitteluun ja valmisteluun lähes ollenkaan aikaa ja osa käytti viikoittain vähintään 10 tuntia.

Itsenäisesti oppituntien suunnittelua ja valmistelua tekivät kaikki haastateltavat. Kuitenkin vähiten oppituntien itsenäiseen suunnitteluun ja valmisteluun aikaa käytti haastatel-

tava 6. Hän kertoi, että tuntien suunnitteluun ja valmisteluun kuluu tavallisena arkiviikkona todella vähän aikaa, yleensä noin puoli tuntia. Jos hän jotain valmistelee, tekee hän sen juuri ennen tunnin alkua. Syynä tähän hän nosti kokemuksen kertymisen, jonka vuoksi hänen ei tarvitse enää valmistella. Hänellä oli kokemusta luokanopettajan työstä neljä vuotta.

''No mä koen, että mulla on nyt jo sen verran kokemusta, että ei välttämättä niin paljon enää valmistele. Jos mä nyt jotain jotain päätän askarrella, niin sitten mä teen sen ehkä 10 minuuttia ennen tunnin alkua. Ei siinä kyllä hirveästi mene aikaa.'' (H6)

Eniten oppituntien itsenäiseen suunnitteluun ja valmisteluun käyttivät aikaa haastateltavat 2 ja 3. Heillä kului tähän päivittäin 2–3 tuntia eli viikoittain vähintään 10 tuntia. Kummatkin haastateltavat toimivat alkuopetuksessa eli he opettivat esiopetuksesta toiseen luokka-asteeseen. Haastateltava 3 nosti esiin sen, että erityisesti alkuopettajan työssä suunnitteluun ja valmisteluun menee aikaa paljon, sillä työssä valmistelee paljon askartelutöitä.

''Kyllä siihen [suunnitteluun] varmaan täytyy kuitenkin vähintään kaks tuntia per päivä laskee, et alkuopettajan työ vähän semmoista leikkaa-liimaa ja valmisteletyypistä. Sitten jos on vaikka joku askartelupäivä tai käsityöpäivä, niin ne on kuitenkin mietittävä tosi valmiiksi sinne. Kyllä mä sanoisin, että aamulla käytän sen tunnin ja iltapäivällä vähintään toisen tunnin että 2–3 tuntia per päivä voi hyvinkin mennä.'' (H3)

Neljä haastateltavaa kertoi tekevänsä oppituntien suunnittelua ja valmistelua myös itsenäisen suunnittelun lisäksi työparinsa kanssa. Haastateltavat 5, 7 ja 9 toteuttivat yhteisopettajuutta ja suunnittelivat ja valmistelivat oppitunteja työparinsa kanssa sen vuoksi paljon yhdessä. Vaikka haastateltava 6 toteutti yhteisopettajuutta, ei hän maininnut haastattelussaan suunnittelevansa oppitunteja työparin kanssa. Haastateltava 1 ei toteuttanut suoranaisesti yhteisopettajuutta, mutta he etenivät saman luokka-asteen opettajan kanssa oppitunneilla samaan tahtiin ja sen vuoksi suunnittelivat myös yhdessä. Työparin kanssa suunnitteluun käytetty aika vaihteli viikoittain 1–5 tunnin välillä.

Suunnittelun ja valmistelun lisäksi osa haastateltavista kertoi haastatteluissa arvioinnin pidentävän työaika ajoittain. Arviointia ei koettu kuitenkaan yhtä paljoa työaika kuluttavana asiana kuin suunnittelu ja valmistelu koettiin. Haastateltavat 1 ja 8 kertoivat, että yhden kokeen kokonaisarviointiprosessiin kului keskimäärin kaksi tuntia. Molemmat kuitenkin mainitsivat, ettei kokeiden arviointia ole jokaisena viikkona, vaan ainoastaan ajoittain.

”Sit tietty arviointi eli jos tulee joku koe päälle. Siihen menee herkästi kaks tuntia. Ja sit ne merkkää wilmaan ja itelleen ja kattoo arviointiprosentit. Siihen menee kyl helposti tosiaan ainakin kaks tuntia lisää” (H1)

Haastateltavat kertoivat toteuttavansa oppituntien suunnittelua ja valmistelua itsenäisesti sekä työparin kanssa. Itsenäiseen oppituntien suunnitteluun ja valmisteluun käytetty aika vaihteli 0,5–10 tunnin välillä viikoittain. Neljä haastateltavaa teki oppituntien suunnittelua ja valmistelua myös työparinsa kanssa. Tähän haastateltavat käyttivät itsenäisen suunnittelun lisäksi vielä 1–5 tuntia viikoittain työaika. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin arviointiin eli lähinnä kokeiden tarkistamiseen kuluva aika. Haastateltavat arvioivat yhden kokeen tarkistamiseen kuluvan keskimäärin kaksi tuntia. Tätä ei kuitenkaan tapahtunut välttämättä joka viikko.

6.1.3 Yhteissuunnittelu-aika

Haastatteluissa nousi esiin, että yhteissuunnitteluajan jakautuminen vaihteli koulukohtaisesti. Kaikilla yhteissuunnittelu-aika piti sisällään opettajankokoukset ja jonkin näköisen tiimijän saman tai muiden luokka-asteen opettajien kanssa pienessä porukassa. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heillä oli koulussa laskelmoitu viikoittain tietty määrä yhteissuunnittelu-aikaa. Osalla opettajankokouksia oli viikoittain ja osalla taas oli yhteissuunnittelupalavereja viikoittain, mutta opettajankokouksia harvemmin. Viikoittain opettajankokouksia oli haastateltavilla 1, 2, 4, 5 ja 7. Opettajan kokoukset kestivät 1–2 tuntia ja kaikilla tämä piti sisällään myös jonkin näköisen tiimijän tai suunnittelun pienemmissä ryhmissä. Haastateltava 7 kertoi, että heillä oli viikoittain opettajankokous, josta osa käytettiin tiimipalaveriin.

''Keskiviikkosin aina kahdesta neljään meil oli aina sitten tää yhteissuunnittelu-aika ja siinä oli ensin yhteinen alkupalaveri. – – Tavallaan neljään asti käytettiin yhteissuunnittelu-aikaa, ja se mitä se oli, niin se vaihteli tosi paljon. Välillä vähän tiimityöskentelyä. Mä kuuluin yhtenä vuonna ...tiimiin ja yhtenä vuonna kuuluin ...tiimiin. Ja niille annettiin aika paljon, ehkä turhankin paljon, aikaa.'' (H7)

Ainoastaan haastateltavat 7 ja 9 kertoivat, että heillä oli yhteissuunnittelu-aikaan laskettu viikoittain luokka-asteittain suunnittelu-aikaa. Haastateltava 7 suunnitteli neljän muun saman luokka-asteen opettajan kanssa tulevien viikkojen rakenteita. Haastateltava 9 piti työparinsa kanssa viikoittain suunnittelupalaverin, jossa he sopivat yhteisopettajuuden jaon viikon oppituntien pitämisestä ja suunnittelusta.

''Sen lisäksi meillä oli sitten viikottain luokkayhteissuunnittelu-aika. Että on aikaa vuosiluokka-asteittain suunnitella ja se oli mun mielestä tosi hyödyllistä suunnitella, kun meit oli neljä luokkaa siinä samassa.'' (H7)

''Pidetään viikoittain yhteinen suunnittelutunti ja sitten siinä niinku jyvitetään sitä, että kumpi sitten valmistelee lopullisesti minkäkin asian.'' (H9)

Haastateltavat 6 ja 9 olivat ainoita, jotka kertoivat kirjaavansa yhteissuunnitteluajalla tehtäviä töitä ylös itseään varten VIPU-sovelluksen avulla kartoittaakseen yhteissuunnittelu-aikaan kuluvaan viikoittaista aikaa. Heistäkään kumpikaan ei maininnut yhteissuunnittelu-aikaan kuuluvan mitään muuta, kuin opettajien väliset palaverit. Loput haastateltavat eivät maininneet yhteissuunnitteluajan kirjaamisesta mitään.

Haastateltavat kertoivat yhteissuunnitteluajan koostuvan ainoastaan opettajankokouksista ja erilaisista tiimipalavereista muiden opettajien kanssa. Opettajankokouksia tai tiimipalavereita oli kaikilla haastateltavilla viikoittain, mutta niiden jakautuminen oli koulukoh- taista. Yhteensä yhteissuunnittelu-aikaa kului viikoittain näihin 1–2 tuntia. Ainoastaan kaksi haastateltavaa kertoi käyttävänsä yhteissuunnittelu-aikaa saman luokka-asteen työ- parin kanssa tulevien viikkojen rakenteiden suunnitteluun. Lisäksi ainoastaan kaksi haas- tateltavista kertoivat kirjaavansa yhteissuunnittelu-aikaan käytettyjä työtunteja ylös.

6.1.4 Yhteistyö huoltajien kanssa

Yhteistyö huoltajien kanssa on merkitty opetusvelvollisuusajassa osana yhteissuunnittelu-aikaa (ks. kuvio 1). Tätä tarkasteltiin kuitenkin tässä tutkimuksessa erillisenä alaluokkana, sillä haastateltavat eivät yhdistäneet yhteistyötä huoltajien kanssa osaksi yhteissuunnittelu-aikaa. Kaikki haastateltavat käyttivät yhteistyössä huoltajien kanssa yhteydenpitovälineenä Wilmaa ja puhelinsoittoja. Osa haastateltavista kertoi käyttävänsä myös WhatsApp-sovellusta viestittelyyn vanhempien kanssa. Yhteistyöhön huoltajien kanssa käytetty aika vaihteli opettajan tavoista, huoltajista ja oppilaan tarpeista riippuen.

Haastateltavat kertoivat käyttävänsä arkiviikkoina yhteistyöhön huoltajien kanssa 2–5 tuntia. Suurin osa haastateltavista kertoi käyttävänsä siihen viisi tuntia joka viikko. Eriyisesti alkuopetuksessa eli esiopetuksesta toiseen luokkaan toimivat haastateltavat kertoivat käyttävänsä yhteistyöhön runsaasti viikoittain aikaa. Haastateltava 3:n mukaan erityisesti pienten lasten kohdalla on tärkeää olla yhteydessä kotiin pienistäkin asioista. Hän kertoi, että pienten lasten vanhemmat toivovat opettajalta huolenpitoa yhteydenottojen muodossa pienistäkin tapaturmista.

”No alkuopetuksessa [yhteistyötä huoltajien kanssa] tietysti tulee luontevasti tosi paljon. Että mä ensinnäkin panostan aika paljon niinku viestintään, ja siihen, että lähtee viikkotiedote, missä on niin kuin kerrottu että mitä tällä viikolla tehtiin ja mitä ensi viikolla tehdään. – – Sitten mulla oli vanhempien kanssa myöskin semmoinen WhatsApp-ryhmä, mihin tuli sitten tällaisia äkillisiä viestejä, että ’hei huomenna onkin huono sää, ei tarvitse tuoda luistimia’ -tyyppisiä. – – No sitten tietysti aika matalalla kynnyksellä viestittelyä ja soittelua muuten asioista. Tietysti eka- tai tokaluokkalaisten vanhemmat kaipaa semmoista ihan huolenpitoa omalle lapselleen. Että jos jollain nyt vuoti verta nenästä tai jotakin muuta vastaavaa sattuu, niin semmoisessa vaiheessa tietysti soiteltiin.” (H3)

Toisaalta haastateltava 8 kertoi pyrkivänsä pitävän viestinnän vähäisenä ja lähettävänsä kerran kahdessa viikossa yhteisen viestin koteihin. Muuten hän kommunikoi mielellään puhelimitse, jotta asiat saa helposti ja nopeasti hoidettua. Hän perusteli tämän sillä, että haluaa säästää omaa ja oppilaiden huoltajien aikaa.

''Mä pidän aika vähäisenä sen viestinnän. Mä niinku teen sen mitä pitää, mutta en mä siihen hirveästi mitään ylimääräistä laita, ihan omaa ja vanhempienkin aikaa säästääkseni. Jos on joku akuutti asia, niin sitten mä mielelläni soitan ja jutellaan sitten se tilanne nopeasti läpi.'' (H8)

Haastateltavat kertoivat kuitenkin, että yhteistyöhön huoltajien kanssa menee joinain viikkoina vielä arkiviikkoja enemmän aikaa. Näitä viikkoja ovat esimerkiksi viikot, jolloin on vanhempainiltoja, vanhempainvartteja tai arviointikeskusteluja. Kaikki haastateltavat nimesivät erityisesti vanhempainvarttien tai arviointikeskustelujen vievän runsaasti aikaa, sillä keskustelut on pidettävä oman työajan ulkopuolella. Osa kertoi arviointikeskustelujen kestävän tasan 20 minuuttia ja osalla taas jokaiseen arviointikeskusteluun meni vähintään tunti yhtä oppilasta kohden. Tämä vaihteli opettajien, huoltajien ja oppilaiden tarpeiden välillä. Yhteisopettajuutta toteuttavista haastateltavista osa kertoi pitävänsä arviointikeskustelut yhdessä ja silloin arviointikeskusteluja oli enemmän ja osa taas kertoi jakavansa oppilaat kahdelle opettajalle, niin että arviointikeskustelujen määrä puolittui yhtä opettajaa kohden.

Yhteistyöhön huoltajien kanssa käytettävä aika vaihteli hyvin paljon haastateltavien opettajien välillä. Aika vaihteli haastateltavien välillä tavallisina arkiviikkoina 2–5 tunnin välillä. Useimmilla haastateltavilla kului aikaa joka viikko viisi tuntia ja syyksi tähän nostettiin esimerkiksi luokka-aste. Haastateltavien mukaan alkuopetuksessa aikaa kului reilummin, kuin ylemmillä alakoulun luokka-asteilla. Osa opettajista käytti viikoittain kaksi tuntia yhteydenpitoon kodin ja koulun välillä. Tässä syyksi nousi esiin se, että opettaja halusi säästää sekä omaa että huoltajien aikaa, eikä käyttänyt siksi enempää aikaa yhteistyöhön. Tavallisten arkiviikkojen lisäksi yhteistyöhön huoltajien kanssa kului ajoittain vielä enemmän aikaa. Haastatteluissa työaikaa lisääviksi tekijöiksi nousi esiin vanhempainillat ja oppilaskohtaiset arviointikeskustelut, jotka lisäsivät työhön kuluvaa aikaa enimmillään jopa yhdellä tunnilla yhtä oppilasta kohden.

6.1.5 Suunnittelu- ja koulutuspäivät

Kaikki haastateltavat kertoivat, että heidän koulussaan suunnittelu- ja koulutuspäivät eli veso-päivät toteutettiin sopimuksen mukaisesti eli heillä oli lukuvuosittain kolme kuuden tunnin veso-päivää, joista yksi saatettiin jakaa kahteen osaan. Haastateltavat kertoivat,

että veso-päiviä oli käytetty lukuvuoden suunnitteluun tai valmisteluun syksyllä ennen koulun alkua, ensiapukoulutukseen, keväällä yhteisiin arviointikokouksiin, koulutuksiin sekä opettajien työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Haastatteluissa nousi esiin, että veso-päiviä ei pidetty kovinkaan tärkeinä. Tämä näkyi haastateltavien 7 ja 8 haastatteluissa niin, että he eivät kunnolla muistaneet milloin veso-päiviä oli pidetty ja mitä niissä oli tehty. Haastateltava 8 muisteli, että yksi veso-päivä olisi pidetty lukuvuoden alussa ja käytetty tulevan vuoden suunnitteluun ja haastateltava 7 muisteli veso-päivän olleen pohdiskelua ulkoilmassa.

”Varmaan ei ole [hyödyllisiä], koska en muista niistä oikeastaan mitään tällä hetkellä. – – Saattaa olla, että tänä vuonna ei ole ehkä vielä edes ollut tai sitten oli ihan lukuvuoden alussa ja se meni tyyliin lukkarin tekemiseen tai johonkin tällaiseen, en muista nyt yhtään.” (H8)

”Nyt mä en oikein muista. Ne on vissiin ollut semmoisia, että ollaan oltu jossain luonnon ääressä ja siinä samalla ehkä pohdiskeltu jotakin. Jotakin erilaisia pohdintatehtäviä ollut sitten.” (H7)

Haastatteluissa nostettiin esiin myös koulutuksellisen puolen hyödyllisyys. Haastateltava 6 kertoi, että heillä oli ollut veso-päivinä ulkopuolinen luennoitsija, joka ei ollut ollut hyödyllistä. Luennoitsija oli pitänyt koulutusta teoreettisemmasta näkökulmasta, vaikka haastateltava kertoi, että koulussa olisi kaivattu käytännönläheisempää lähtökohtaa.

”Mun mielestä ne [veso-päivät] ei kyllä ole ollut erityisen tarpeellisia. Tuntuu, että siellä esitellään ulkopuolinen luennoitsija, mikä voisi olla mielenkiintoista kyllä, mutta et sitten heillä harvemmin on sitä – – kokemusta ollut alakoulusta ja tästä työstä ja ehkä sitten ne kenttähommat on unohtunut. Et tuntuu, että puhutaan niistä asioista, mitkä ei sitten meitä niin kosketa siellä kentällä.” (H6)

Kaikki haastateltavat kertoivat, että veso-päivät oli pidetty sopimuksen mukaisesti heidän kouluissaan. Haastatteluissa nousi esiin, etteivät haastateltavat pitäneet veso-päiviä kovinkaan suuressa arvossa. Tämä ilmeni niin, että haastateltavat eivät muistaneet mitä veso-päivinä on tehty tai he suoraan kertoivat, etteivät veso-päivät ole olleet hyödyllisiä.

6.2 Luokanopettajien kokemuksia työajan riittävydestä työtehtävistä suoriutumiseen

Toisena tässä tutkimuksessa selvitettiin luokanopettajien kokemuksia työajan riittävydestä työtehtävistä suoriutumiseen. Kaikki tämän tutkimuksen haastateltavat totesivat haastatteluissaan, että luokanopettajan kokonaistyöaika ei riitä työtehtävistä suoriutumiseen. Haastateltavat kertoivat, etteivät ehdi toteuttamaan opetusta niin laadukkaasti ja hyvin, kuin he itse haluaisivat. Lisäksi he joutuivat karsimaan useista eri asioista, sillä aika ei ole riittänyt niiden tekemiseen. Seuraavaksi tarkastellaan ensin niitä asioita, joihin haastateltavat kokivat työajan riittävän ja joista voisi haastateltavien mukaan vapauttaa aikaa muille työtehtäville. Sen jälkeen tarkastellaan niitä asioita, joihin työajan ei koettu riittävän ja joihin haastateltavat kokivat tarvitsevansa lisää työaika.

6.2.1 Luokanopettajien kokemukset työajan riittävydestä

Haastateltavat kertoivat, että yhteissuunnitteluajan **palaverihin** käytetty aika riitti pääosin hyvin ja välillä niihin käytettiin jopa turhaan aikaa. Haastateltavat nostivat esiin opettajienkokouksien ja tiimipalaverien tarpeettomuuden. Haastateltavat kertoivat, että palaveria tunnutaan pitävän ainoastaan sen vuoksi, että niitä oli yhteissuunnitteluajan puitteissa pidettävä.

”Joo kyllä ne opettajankokoukset riittää oikein hyvin, vähän jopa liiankin hyvin. Välilä tuntuu et niitä palaveria saatetaan pitää, vaikkei asiaa olisikaan ollenkaan. Et tulee semmonen fiilis, et pidetään sen takii, ku siinä on joka viikko päätetty pitää palaveri.” (H1)

Opettajankokouksiin kukaan ei kaivannut käytettävän lisää aikaa, vaan pikemminkin osa haastateltavista ehdotti, että yhteisistä opettajankokouksista voisi karsia ja ajan voisi hyödyntää tiimisuunnitteluun. Jos tiimisuunnittelussa suunniteltiin yhdessä lukuvuoden rakenteita, se nähtiin hyödyllisenä, omaa suunnittelutyötä helpottavana asiana.

”Luokka-asteissa tehtävä toiminta oli tosi hyvää oman työn kannalta ja sitä olis voinut olla enemmänkin. Siinä saa kollegoilta apua suunnitteluun ja on mahdollista jakaa vastuuta suunnitteluun ja materiaalien valmistamiseen” (H7)

Suunnittelu- ja koulutuspäiviin eli veso-päiviin käytettävän ajan koettiin riittävän eikä haastateltavat kaivanneet niitä enempää. Veso-päivät koettiin osittain turhiksi ja hyödyttömiksi ja haastateltavat toivoivat niihin käytettävää aikaa hyödynnettäväksi johonkin muuhun työtehtävään. Haastatteluissa nousi esiin, että vesoja voisi enemmän hyödyntää lukuvuoden alussa tapahtuvaan lukuvuoden suunnitteluun ja valmisteluun sekä lukuvuoden lopulla tapahtuvaan arviointiin.

''Kyllä mun mielestä niitä veso-päiviä vois koittaa hyödyntää johonkin oikeasti tarpeelliseen. Lukuvuoden alussa valmisteluun ja suunnitteluun menee aikaa, niin veso-päiviä voisi siellä enemmän hyödyntää. Tai sitten kun arviointeja annetaan loppuvuodesta, niin silloin siihen hyödynnettäisi veso-päiviä.'' (H8)

Haastatteluissa nousi esiin muutamia asioita, joihin työaika riittää hyvin ja johon jopa käytetään ajoittain turhan paljon aikaa. Näitä asioita olivat yhteissuunnitteluajalla tapahtuvat opettajankokoukset ja tiimipalaverit sekä suunnittelu- ja koulutuspäivät eli veso-päivät. Haastateltavat toivoivat näitä käytettävän enemmän käytännön läheisempään suunnittelutyöhön, kuten luokka-asteiden väliseen suunnitteluun ja lukuvuoden alun suunnitteluun sekä loppulukuvuoden arviointiprosesseihin.

6.2.2 Luokanopettajien kokemukset työajan riittämättömyydestä

Eniten haastatteluissa nousi esiin, että työajan riittämättömyys näkyi **oppituntien suunnittelussa ja valmistelussa**, johon ei ole varattuna aikaa. Haastateltavat kertoivat, että he joutuvat karsimaan oppituntien suunnittelusta ja valmistelusta. Haastateltava 1 nosti esiin sen, että käyttäisi suunnitteluun ja valmisteluun mielellään enemmän aikaa toteuttaakseen vaihtelevampaa ja monipuolisempaa opetusta.

''Tuntuu, et suunnitteluun ja valmisteluun ei riitä aika. Et jos siihen olisi enemmän aikaa, ni ihan varmasti suunnittelis enemmän ja vähän monipuolisempia oppitunteja.'' (H1)

Lisäksi haastateltava 4 totesi, että haluaisi panostaa enemmän oppituntien suunnitteluun ja toteuttaa toiminnallisempaa opetusta. Hän kertoi kuitenkin, ettei ehdi suunnittelemaan

kuin vain muutaman oppitunnin, joihin viikoittain panostaa. Haastateltavan 4 lisäksi, useampi haastateltava mainitsi haastattelussaan käyttävänsä ”ovenkahva-pedagogiikkaa”, jolla he tarkoittivat sitä, etteivät ehdi valmistautumaan tuntiin mitenkään, ennen oppitunnin alkua, vaan he joutuvat pitämään oppitunnin valmistautumatta.

”No viikossa ei kyllä pysty suunnittelemaan kuin muutaman oppitunnin silleen hyvin. Että jos on vaikka kuvista tunti, johon täytyy enemmän panostaa – – Niin sitten siellä on joitakin oppitunteja, joita ei käytännössä paljon muuta kun vähän vilkaisee sitä, että ’mitäs täällä ympän kappaleessa oikein on’. – – Mutta että on pakko joistakin oppitunneista mennä vähän silleen ovenkahva-pedagogiikalla. Jotta pystyy aina välillä jonkun vähän monimutkaisemman tai toiminnallisemman tunnin sitten pitää.” (H4)

Oppituntien suunnittelun ja valmistelun lisäksi haastateltavat joutuivat karsimaan useista eri asioista, sillä työaika ei riittänyt niiden tekemiseen. Esiin nousi **luokkatilojen järjestelmällisyys**. Osa opettajista kertoi, ettei heillä ole aikaa siivota tai järjestellä luokkia tai säilytettäviä papereita tai materiaaleja, jonka vuoksi ne hukkuvat helposti. Haastateltava 3 kertoi, että hänellä hukkuu epäjärjestyksen vuoksi herkästi kokeita ja muita papereita.

”No kyllä se luokka itsessään voi olla joskus vähän semmoinen sekainen että. Että niinku sellainen yleisen järjestyksen pito on sellainen, mihin ei vain riitä aikaa. – – Mulla esimerkiksi tällöinen arkistointi tai kokeiden lajittelu kansioihin ja semmoiset virahtaa. – – Että jos mulla joku paperi johonkin häviää niin luultavasti en löydä enää koskaan.” (H3)

Tämän lisäksi haastatteluissa nousi esiin, että opettajat karsivat **arviointiin** liittyvistä asioista. Haastateltava 1 kertoi, että ei ehdi tarkistamaan testejä, joita tekee kartoittaakseen oppilaan oppimistasoa. Hän kertoi, että isommat kokeet ovat tärkeämpiä tarkistaa, jotta ne saa lähetettyä oppilaan mukana huoltajille, joten pienet testit saattavat kokonaan jäädä tarkistamatta.

”Semmoset jää herkästi, et jos on joku testi, minkä tekee itselle kartottaakseen oppilaiden oppimista ja mikä ei mee vanhemmille, vaan jää vaan itselle. Ni semmonen herkästi jää, ku pitää tarkistaa nopeesti ne mitkä menee kotiin vanhemmille, et ne saa ne ajallaan.” (H1)

Haastatteluisa nousi esiin myös se, että opettajat karsivat **oppilasasioiden** hoitamisesta, sillä niihin ei riittänyt työaika. Haastateltava 6 kertoi, että oppilasasioiden hoitamiseen saisi kulumaan paljon aikaa, mutta usein on vain jätettävä asiat hoitamatta tai siirtää eteenpäin. Hän toivoi, että olisi enemmän aikaa moniammatilliseen yhteistyöhön ja oppilaiden riitojen selvittämiseen.

”No onhan kaikki oppilasasiat, kyllähän niitä voisi hoitaa niin paljon päivän aikana kuin ikinä vaan ehtisi. Mutta sitten joskus täytyy vaan jättää ja siirtää eteenpäin. – – Kaipaankin ehkä niinku myös moniammatillista yhteistyötä enemmän. Tuntuu että kaikilla on koko ajan kauhea kiire, niin ei oikein ehdi niitä hoitamaan. Ja toki tommoset jotkut välitunti kärhämät sun muut, niin kyllähän niitäkin voi selvittää ihan hamaan tappiin. Mutta ei siihen voi koko päivän aikaa käyttää.” (H6)

Haastateltavat kertoivat karsivansa myös **omasta tauottamisesta**. Useat haastateltavat mainitsivat tekevänsä välituntisin valmisteluita tuleville tunneille tai hoitavansa oppilasasioita tai välituntivalvontoja, eivätkä siksi ehdi pitämään taukoja päivän aikana. Haastateltava 3 kertoi, ettei päivien aikana ole aikaa pitää taukoja.

”Ja kyllähän mä sitten karsin siitä sellaisesta omasta tauottamisesta, koska ei näiden kiireisten päivien aikana ole aikaa pitää omia taukoja. Välitunneilla ei ehdi pitää taukoja, koska on hoidettavana oppilasasioita, valvontoja tai valmisteluita.” (H3)

Työajan riittämättömyys näkyi eniten haastattelujen perusteella oppituntien suunnittelussa ja valmistelussa. Haastateltavat eivät ehtineet suunnittelemaan niin laadukkaita, monipuolisia ja toiminnallisia oppitunteja kuin he haluaisivat. Oppituntien suunnittelun ja valmistelun lisäksi haastateltavat kertoivat, että koska työaika ei riitä, he joutuivat karsimaan järjestelmällisyydestä, arvioinnista ja kokeiden tarkistamisesta, oppilasasioiden

hoitamisessa eli riitatilanteiden selvittämisestä ja moniammatillisuudesta sekä omasta tauottamisesta.

6.3 Luokanopettajien työajan heijastuminen työhyvinvointiin

Kolmantena tavoitteena tutkimuksessa oli selvittää luokanopettajien työajan heijastumista työhyvinvointiin. Viisi yhdeksästä haastateltavasta kertoivat käyneensä läpi viime vuosina jonkin asteisen yhden tai useamman työuupumuksen, sillä luokanopettajan työ on ollut heidän mukaansa liian intensiivistä ja rankkaa. Kaikki haastateltavat kertoivat joutuneensa tekemään tietoisia ratkaisuja työajan kanssa, jotta heidän työhyvinvointinsa säilyisi hyvänä. Haastatteluissa nousi esiin kolme keskeistä työaikaan liittyvää alaluokkaa, jotka työajassa heijastuvat työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin heijastuvia työaikaan liittyviä alaluokkia olivat työajan rajaaminen, työajan joustavuus ja yhteisopettajuus.

6.3.1 Työajan rajaaminen

Haastatteluissa nousi esiin työajan rajaamisen heijastuminen työhyvinvointiin. Kaikki tämän tutkimuksen haastateltavista kertoivat ainakin pyrkivänsä rajaamaan työaikaansa jontekin. Osa kertoi, että oli aikaisemmin tehnyt pidempiä työpäiviä, mutta pyrkii nykyään rajaamaan, sillä oli huomannut liian pitkien päivien vaikuttavan työhyvinvointiin. Haastateltava 4 kertoi, että hän oli vähentänyt työaikaansa rajaamalla päiviä lyhyemmiksi, sillä ei jaksanut niin pitkiä työpäiviä.

”Silloin niinä päivinä, kun lapset ei ollut mulla, niin saatoin tulla joskus 7–8 aikaan illalla kotiin aina. Mutta tuota en jaksakaan sitä yksinkertaisesti enää, että sen takia mä oon vähentänyt tosi paljon sitä työaikaan rajaamalla päiviä lyhyemmiksi.”
(H4)

Työajan selkeä rajaaminen oli auttanut kaikkia haastateltavia jaksamaan työssä paremmin ja he kokivat, että työaika on rajattava itse, sillä muuten töitä voisi tehdä kellon ympäri. Osa haastateltavista kertoi rajaavansa työaikaansa opetusvelvollisuus viikkotuntien ympärille niin, että he tekevät töitä oppitunteja ennen tai niiden jälkeen koululla. Haastateltava 6 kertoi olevansa tavoitettavissa klo 16 asti, mutta lähtevänsä koululta aina klo 15.

''No mä koen, että tavallaan työasioissa olen tavoitettavissa klo 8–16, mutta tuota useimmiten en kyllä kauheasti tee sen jälkeen, kun olen koululta lähtenyt. Lähdän joskus kolmelta viimeistään'' (H5)

Ne haastateltavat, jotka onnistuivat rajaamaan työaikansa, pitivät myös omaa työhyvinvointiaan hyvänä. Nämä haastateltavat kertoivat, että uskovat työajan rajaamisella olevan työhyvinvointiin suuri vaikutus. Haastateltava 9 nosti esiin työajan rajaamisen merkityksen työhyvinvointiin ja erityisesti siihen, että erottaa selkeämmin työajan ja vapaa-ajan toisistaan. Hän kertoi myös, että on oppinut priorisoimaan asioita työajan rajaamisen myötä.

''Koen, että työajan selkeällä rajaamisella on ollut valtava rooli mun työhyvinvoinnissa. Huomaan selkeän eron aikaisempaan siinä, että erotan työajan ja vapaa-ajan toisistaan ja sitten siinä itse työssä on myös oppinut priorisoimaan, että kaikkea ei voi tehdä täysillä, vaan jotkut asiat on tehtävä vaan helpoimman kautta.''' (H9)

Vaikka kaikki haastateltavat pyrkivät jotenkin rajaamaan työaikaansa, eivät kaikki siinä kuitenkaan onnistuneet. Haastateltavat kertoivat, että työajan rajaamista vaikeuttaa opettajan työn luonne ja ominaispiirteet. Moni haastateltavista nosti esiin jollain tavalla sen, että työ on väkisin mielessä myös rajatun työajan ulkopuolella. Haastateltava 2 totesi, että luokanopettajan työ on ''elämäntapa'', jonka vuoksi sitä on vaikeaa rajata. Lisäksi haastateltava 7 totesi myös, että työ on jollain tapaa aina mielessä, oli sitten kaupoilla tai menossa nukkumaan.

''No onhan tämä työ vähän niinkuin elämäntapa, että vaikea sitä [työaika] on varsinaisesti rajata mitenkään'' (H2)

''No tavallaan tää on semmoinen työ, että se on niinku identiteettiasia, että se työ on tosi vaikea jättää sinne työpaikalle. Ja sen takia esimerkiksi, kun kiertelee kirppareita ja muita ostoksia tekee, niin sitten huomaa, että 'hei tää olis tosi kiva lautapeli, että tätä voisi hyödyntää opetuksessa. Taidan ostaa töihin'. Semmoinen, että tavallaan se työ on aina mielessä. -- Ja kun on vaikka menossa nukkumaan,

koko ajan aivot raksuttaa, että miten voisi matematiikassa tämän asian opettaa ja pohtii erilaisia opetusratkaisuja.” (H7)

Haastatteluissa nousi esiin, että työajan rajaaminen vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja kaikki haastateltavat ainakin pyrkivät sitä tietoisesti tekemään. Jos työaikaa onnistuu rajaamaan, vaikuttaa se positiivisesti siihen, että onnistuu myös erottelemaan työajan ja vapaa-ajan toisistaan. Kaikkien haastateltavien mielestä työajan rajaaminen ei kuitenkaan ollut helppoa luokanopettajan työn luonteen vuoksi. Työ oli haastateltavien mukaan herkästi mielessä vapaa-ajallakin.

6.3.2 Työajan joustavuus

Haastatteluissa työajan osittainen joustavuus nousi esiin työhyvinvointiin heijastuvana asiana. Osa haastateltavista kertoi tekevänsä osan töistään kotona omasta tahdostaan, joka vaikutti työhyvinvointiin positiivisesti. Nämä haastateltavat kertoivat lähtevänsä mielellään kotiin oppituntien jälkeen tekemään työt siellä. Päivät koululla olivat heidän mukaansa niin hektisiä, että he menivät mieluummin kotiin omaan rauhaan tekemään loput työt omaan tahtiin. Haastateltava 5 kertoi, että pitää työn joustavuutta hyvänä asiana, sillä työt voi halutessaan viedä kotiin, kunhan osaa huolehtia työmäärän rajaamisesta.

”Mä sanoisin, että se on enemmän positiivinen tekijä, että saan valita, että jos mä haluan, niin voin ottaa jonkun asian kotiin vietäväksi, eikä mun tarvii viivytellä työpaikalla nälkäisenä hektisessä tunnelmassa sitä pohtimassa. Koska mä osaan itse tavallaan pitää sen rajan siinä, etten ota mitään mieletöntä määrää kotiin.” (H5)

Osa haastateltavista kertoi kuitenkin työn joustavuuden aiheuttavan myös haasteita työajan rajaamisessa ja silloin se heijastui työhyvinvointiin negatiivisesti. Haastateltava 1 kertoi, että kun työt vie kotiin, on niitä jäänyt yleensä rästiin työpäivältä. Töitä on tehtävä illalla. Tällöin ei ehdi palautumaan työpäivästä ja työ- ja vapaa-ajan erottelemisesta tulee haastavaa.

”No toisaalta, jos niitä töitä on jäänyt kotiin, ja niihin voi mennä se pari tuntia aikaa ja sit illalla ei oo kauheesti enää aikaa muuhun. Ja sit kohta jo alkaa se

seuraava työpäivä. Sillon tuntuu, et ei ehdi palautuu kunnolla. Niinä päivinä tuntuu siltä, et olis ollu töissä koko päivän. Vaikka ne ottais kotiin yöks, eikä tekis niitä, ni ne on alitajunnassa silti koko illan.” (H1)

Työn joustavuus heijastui työhyvinvointiin eri tavoin. Parhaimmillaan työn joustavuus heijastui työhyvinvointiin positiivisesti, kun työt sai halutessaan osittain hoitaa kotoa. Moni haastateltavista kertoi mielellään lähtevänsä oppituntien päätteeksi kotiin ja tekevänsä loput työt siellä. Haastateltavat nostivat myös esiin sen, että jos työt vie kotiin voi se vaikuttaa omaan palautumiseen työpäivästä ja työajan ja vapaa-ajan erottelusta voi tulla vaikeaa.

6.3.3 Yhteisopettajuus

Osa haastateltavista teki yhteisopettajuutta tai yhteistyötä saman vuosiluokan opettajien kanssa, ja he kaikki kertoivat työparin kanssa tehtävän työn keventävän omaa työhön kuluvaan aikaa ja siten myös parantavan työhyvinvointia. Haastateltava 5 kertoi, että yhteisopettajuus on lisännyt työhyvinvointia, sillä yhteisopettajuudessa myös vastuu jakautuu kahdelle opettajalle. Lisäksi suunnittelun ja valmistelun määrä vähenee yhtä opettajaa kohden, kun työmäärä jaetaan kahdelle.

”Mä koen ehdottomasti, että tämä yhteisopettajuus on niinku oikeastaan isoin tekijä, mikä on lisännyt sitä mun työhyvinvointia. – Kun on tehnyt opettajan töitä aiemmin, niin siinä mä oon aina ollut yksinäni. Siks mä oon kokenut, että se tavallaan yksin oleminen on ollut raskaampaa verrattuna siihen, että siinä on niinku toinen henkilö, jonka kanssa suunnitellaan yhdessä. Ja vaikka me ei päivän aikana välttämättä edes nähtäisiin toisiamme kuin vilaukselta, niin silti tietää, että se työpanos ja vastuu on jaettu kahden kesken ja on helpompi tehdä kaikki suunnittelu ja muut.” (H5)

Kaikki yhteisopettajuutta toteuttavat haastateltavat nostivat esiin myös yhteisopettajuuteen ja erityisesti sen alkuvaiheeseen liittyvät haasteet. Haastateltavat kertoivat, että yhteisopettajuus vaatii aikaa ja molempien opettajien työpanosta ja halukkuutta onnistua. Haastateltava 9 kertoi, että heillä on ollut työparin kanssa yhteisopettajuuden alussa haasteita saada yhteisopettajuus toimimaan.

”Pitää muistaa, ettei se yhteisopettajuus mitenkään itsestään toimi, vaan se vaatii myös hirveen työpanoksen meiltä molemmilta opettajilta. Me ollaan jo pitkään tehty tätä ja siksi tämä toimii, mutta silloin alkuaikoina tämä oli kyllä enemmän taakka, kuin että se olisi helpottanut mun työtä. – – Mutta molempien panostuksella ollaan saatu tämä onneksi toimimaan tosi hyvin, aikaahan sekin vaan vaatii.” (H9)

Haastateltavat kokivat yhteisopettajuuden heijastuvan työhyvinvointiin parhaimmillaan positiivisesti. Yhteisopettajuus kevensi haastateltavien työtaakkaa ja vastuuta, sillä se jaettiin kahden opettajan kesken yhden sijaan. Kuitenkin kaikki yhteisopettajuutta toteuttaneet haastateltavat totesivat, että yhteisopettajuus vaatii aikaa lähteäkseen toimimaan tehokkaasti. Yhteisopettajuuden alkuvaiheessa se koettiin jopa työtaakkaa suurentavaksi asiaksi, mutta ajan kanssa yhteisopettajuus on keventänyt työtaakkaa ja siten myös parantanut haastateltavien työhyvinvointia.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää luokanopettajien näkemyksiä työajan jakautumisesta ja kokemuksia sen riittävydestä työtehtävistä suoriutumiseen. Lisäksi tavoitteena oli tutkia luokanopettajien työajan heijastumista työhyvinvointiin. Tässä luvussa tarkastellaan ensimmäisessä alaluvussa yhdessä kahta ensimmäistä tutkimusongelmaa eli sitä, miten luokanopettajat jakavat oman työaikansa ja miten luokanopettajat kokevat työaikansa riittävän työtehtävistä suoriutumiseen. Ensimmäisessä alaluvussa selvitetään miten nämä tulokset haastateltavien työajasta kohtaavat erityisesti Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n näkemyksestä opetusvelvollisuustyöajasta. Toisessa alaluvussa tarkastellaan sitä, miten luokanopettajat kokivat työajan heijastuvan heidän työhyvinvointiinsa haastatteluissa esiin nousseen kolmen alaluokan avulla.

7.1 Opetusvelvollisuustyöajan toimivuus luokanopettajan työssä

Tässä tutkimuksessa haastateltavien työaika jakautui viiteen alaluokkaan: oppitunteihin, niiden suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin, yhteissuunnittelu-aikaan, yhteistyöhön huoltajien kanssa sekä vesoihin. Tämän tutkimuksen haastateltavien työajan jakautuminen oli kaikkien haastateltavien osalta yksimielinen, mutta hieman erilainen kuin miten Opetusalan ammattijärjestö OAJ on työajan jakanut (ks. kuvio 1; Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022). OAJ:n mukaan luokanopettajan työaika jakautuu oppilastyöpäiviin ja opettajatyöpäiviin. Oppilastyöpäivät pitää sisällään oppitunnit, niiden suunnittelun, valmistelun, jälkityön ja arviointityön sekä yhteissuunnitteluajan, johon kuuluu koulun sisäiset kokoukset sekä koulun toiminnan suunnittelutyö sekä yhteistyö huoltajien kanssa. Opettajatyöpäivät pitävät sisällään suunnittelu- ja koulutuspäivät eli veso-päivät. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.) Näkemysero haastateltavien ja Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n välillä näkyi erityisesti siinä, että haastateltavat eivät sisällyttäneet yhteistyötä huoltajien kanssa yhteissuunnittelu-aikaan, johon sen pitäisi kuulua. Haastateltavien näkemysero OAJ:n mallista voidaan katsoa kertovan siitä, että luokanopettajat eivät ole riittävän tietoisia omasta opetusvelvollisuustyöaikamallistaan, eikä nykyinen työaikamalli vastaa välttämättä luokanopettajan työnkuvaa (ks. Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat 2022; Hautamäki 2015, 5; Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.).

Luokanopettajan opetusvelvollisuus Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES:n mukaan 24 viikkotuntia (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2022). Tässä tutkimuksessa haastateltavien opetusvelvollisuustunnit vaihtelivat 20–27,5 viikkotunnin välillä. Viikkotunnit eivät siis täysin täsmänneet OVTES:n 24 viikkotunnin kanssa. Haastateltavat kertoivat tekevänsä luokanopettajan oppituntien lisäksi aineenopetustunteja toisille oppilasryhmille, jonka vuoksi tunteja tuli enemmän kuin 24 viikkotuntia.

Oppituntien suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin käytettävä aika ei ole kirjattu luokanopettajien työ sopimukseen, vaan siihen käytettävä jää jokaisen opettajan päätettäväksi (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2017, 4). Kuitenkin oppituntien suunnittelua raamittaa perusopetuslaki ja Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2014, 29–30), jotka velvoittavat opettajia suunnittelemaan työtavoiltaan ja oppimisympäristöiltään monipuolisia oppitunteja, joissa otetaan huomioon jokaisen oppilaan yksilölliset tarpeet. Haastateltavien oppituntien suunnitteluun ja valmisteluun viikoittain käyttämä aika vaihteli paljon: osa ei käyttänyt siihen viikoittain lähes ollenkaan aikaa ja osa haastateltavista kertoi käyttävänsä siihen noin 15 tuntia viikossa. Yksi haastateltavista kertoi, ettei käytä suunnitteluun ja valmisteluun oikeastaan ollenkaan aikaa, sillä hänelle on kertynyt niin paljon kokemusta, ettei tarvitse enää suunnitella tai valmistella oppitunteja sen kummemmin. On huolestuttavaa, että oppituntien suunnitteluun ja valmisteluun käytetty aika vaihtelee näin paljon, sillä se kertonee opettajien erilaisista luokkaryhmistä, jotka vaativat eritasoista työpanosta.

Tutkimuksessa nousi esiin yhteisopettajuuden tuomat haasteet yhteissuunnitteluajan tulkintaan. Oppituntien suunnittelu ja valmistelu eivät kuulu yhteissuunnittelu aikaan, vaikka sen tekisikin yhteisopettajuutta toteuttavan työparin kanssa. Jos opettaja tekee yhteisopettajuutta, kuuluu silti oppituntien suunnittelu ja valmistelu oppilastyöpäiviin, vaikka sen tekisikin työparin kanssa. Kuitenkin tulevan lukuvuoden tai viikkojen rakenteita suunniteltaessa yhteissuunnittelu aika tulisi hyödyntää. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.) Kaikki yhteisopettajuutta toteuttavat haastateltavat kertoivat tekevänsä työparinsa kanssa kaiken suunnittelun yhteissuunnitteluajan ulkopuolella. Nykyistä luokanopettajien opetusvelvollisuustyöaikamallia on haastavaa hyödyntää yhteisopettajuudessa, sillä siinä ei ole huomioitu yhteisopettajuuteen kuluva aikaa. Yhteisopettajuuteen käytettävä työaika

tulisi huomioida koulun toimintakulttuurissa pyrkimällä järjestämään esimerkiksi yhteissuunnitteluajasta työaika (Malinen & Palmu 2017, 43). Myöskään haastateltavien koulujen toimintakulttuuri ei siis tukenut riittävän hyvin yhteisopettajuuden toteuttamista, joka parhaimmillaan parantaa opetuksen laatua ja opettajien jaksamista (ks. Malinen & Palmu 2017, 44).

Yhteissuunnittelu-aikaa on varattu lukuvuosittain enintään 120 tuntia ja kun se jaetaan työviikoille jää sitä jokaiselle viikolle noin kolme tuntia. Tämä aika on varattuna opettajankokouksille ja koulun toiminnan suunnittelulle sekä yhteistyölle huoltajien kanssa. (Hautamäki 2015, 8.) Haastateltavat laskivat yhteissuunnittelu-aikaan ainoastaan opettajien viikoittaiset opettajankokoukset ja tiimipalaverit, jotka nähtiin ajoittain tarpeellisina ja ajoittain turhina. Opettajan kokouksiin ajan koettiin kuitenkin riittävän. Huolestuttavaa oli, että kukaan haastateltavista luokanopettajista ei yhdistänyt huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä osaksi yhteissuunnittelu-aikaa, johon sen pitäisi kuulua. Näin ollen yhteistyöllä huoltajien kanssa on myös rajallinen työaika (Hautamäki 2015, 8; Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022). Haastateltavat eivät siis laskeneet yhteissuunnittelu-aikaan huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä, johon osa haastateltavista kertoi käyttävänsä siihen tavallisena arkiviikkona 3–5 tuntia. Osalla haastateltavista tulisi viikoittainen kolmen tunnin yhteissuunnittelu-aika täyteen pelkästään yhteistyöstä huoltajien kanssa. Haastateltavien työviikkojen pituutta ajoittain pidensi vielä vanhempainillat ja oppilaiden arviointikeskustelut. Kaikilla yhteissuunnitteluajalle varattu viikoittainen kolme tuntinen ei siis riitä edes yhteistyöhön huoltajien kanssa.

Eryteisesti yhteissuunnitteluajan seuraamisessa oli haasteita, sillä opettajat eivät ole tietoisia, mitä se pitää sisällään ja miten sen seuraamisen pitäisi tapahtua. On pitkälti koulun toimintatavoista kiinni, miten yhteissuunnittelu-aika toteutuu, sillä koulun tulisi luoda selkeä suunnitelma sen toteuttamisesta ja seuraamisesta lukuvuoden alussa (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022). Tällöin myös opettajilla tulisi olla selkeämpi kuva siitä, miten paljon yhteissuunnittelu-aikaa on käytettävissä ja mihin sitä kuuluu käyttää. Tämän lisäksi huolestuttavaa oli, että yhteissuunnittelu-aikaa ei seurattu suositeltavalla tavalla. Yhteissuunnittelu-aikaa suositellaan opettajille seurattavaksi itsenäisesti järkevällä tavalla koko lukuvuoden ajan, jotta se rajautuisi annettuun aikaan (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022). Vain kaksi haastateltavaa kertoi seuraavansa yhteissuunnittelu-aikaa ajoittain OAJ:n opettajille tarjoaman VIPU-sovelluksen avulla.

Tässä tutkimuksessa haastateltavat kertoivat suunnittelu- ja koulutuspäivien eli veso-päivien toteutuvan työsopimuksen mukaisesti. Opettajatyöpäiviin sisältyy kolme kuuden tunnin suunnittelu- ja koulutuspäivää eli veso-päivää. Veso-päivät voivat olla kunta- tai koulukohtaisia ja niihin on varattu lukuvuodessa yhteensä 18 tuntia. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.) Veso-päivien toteutuminen oli linjassa OVTES:iin kirjatun määräyksen mukaisesti. (ks. OVTES). Haastateltavat kokivat veso-päivien riittävän ja he jopa kertoivat, että niihin käytetään turhaan aikaa. Haastateltavat toivoivat, että teoreettisten koulutuslentojen sijaan veso-päiviä hyödynnettäisi lukuvuoden alussa tulevan vuoden suunnittelussa tai lukuvuoden lopussa tehtävissä arvioinneissa.

Tässä tutkimuksessa kaikki luokanopettajat kertoivat, etteivät ehdi tekemään työtään yhtä hyvin kuin he haluaisivat. Tämä tulos oli yhtenevä opetusalan työolobarometrin tuloksien kanssa. Työolobarometrissä (2021) todettiin, että opettajat kokevat riittämättömyyden tunnetta, eivätkä pysty aikapaineen vuoksi tekemään työtään riittävän hyvin ja työtehtäviä on priorisoitava ja jätettävä tekemättä. (Ilves & Golnick 2021, 39.) Tutkimuksen haastateltavat kertoivat joutuvansa karsimaan työaika erityisesti opetuksen suunnittelusta ja valmistelusta, jolloin siihen ei voi käyttää siihen tarvittavaa aikaa. Tällöin oppitunneista ei tule yhtä monipuolisia ja toiminnallisia, kuin opettajat haluaisivat niiden olevan. Luokanopettajan työajassa ei ole varattuna aikaa oppituntien suunnittelulle ja valmistelulle (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2017, 4), joka oli myös syy sille, miksi haastateltavat kertoivat karsivansa siitä. Oppituntien tulee olla monipuolisia erilaisia oppimisympäristöjä ja työtapoja hyödyntäen. Erilaiset työtavat, kuten toiminnallisuus ja kokemuksellisuus eri aistien avulla, lisäävät oppimisen iloa ja elämyksellisyyttä sekä vahvistavat motivaatiota. (POPS 2014, 29–30.) Opetusta näiden raamien mukaan on lähes mahdotonta toteuttaa käyttämättä aikaa oppituntien suunnitteluun ja valmisteluun.

7.2 Luokanopettajien työaika ja työhyvinvointi

Aikaisemmissa tutkimuksissa opettajan työtä on kuvattu kuormittavaksi ja opettajat kokevat paljon työssään riittämättömyyden tunnetta (Ilves & Golnick 2021, 6–7; Hojo 2021, 1–2). Opettajat kärsivät muita ammattiryhmiä enemmän uupumuksesta (Cook ym. 2017, 13.). Tämän tutkimuksen tulokset olivat yhtenevät aikaisempien tutkimusten kanssa. Viisi

tämän tutkimuksen haastateltavista kertoi käyneensä luokanopettajan uransa aikana yhden tai useamman työuupumuksen ja palaneensa loppuun työn kuormittavuuden vuoksi. Yksi haastateltava kertoi vaihtaneensa luokanopettajan työstä toiseen työtehtävään ainakin toistaiseksi ja toinen haastateltava on vähentänyt oppivelvollisuustuntejaan samasta syystä. Kolmas haastateltava kertoi vähentäneensä itsenäisesti työhön kuluvia tunteja rajaamalla työaika selkeästi ja suunnittelevansa ja valmistelevalansa oppitunteja vähemmän, sillä on ollut entisen työtahdin vuoksi uupunut. Aikaisempien tutkimusten perusteella (esim. Minkkinen ym. 2019, 268) on todettu, että opettajan työtahdin intensiivistyminen altistaa opettajia uupumukselle. Tämän tutkimuksen pitkän uran tehneet haastateltavat totesivat samaa. Heidän mukaansa työ on nykyään rankempaa ja intensiivisempää kuin aikaisemmin.

Tässä tutkimuksessa nousi tuloksissa kolme eri alaluokkaa, joissa työaika heijasteli työhyvinvointiin. Alaluokat olivat työajan rajaaminen, työajan joustavuus sekä yhteisopettajuus. Haastateltavat kokivat työajan rajaamisen parantavan työhyvinvointia. Tämä on myös todettu aikaisemmissa tutkimuksissa. Työajan rajaamisen on havaittu vaikuttavan työn kuormittavuuteen. Kun työaika voi itse rajata, lisää se yksilön tunnetta siitä, että hän voi vaikuttaa omaan työhönsä. (Virolainen 2012, 57.) Työajan rajaamisen myötä myös työstä palautumiseen jää enemmän aikaa (Golnick & Ilves 2021, 39). Tämän tutkimuksen haastateltavat nostivat esiin myös sen, että luokanopettajan työaika on ajoittain haastavaa rajata, johtuen työn luonteesta. Työ on jatkuvasti mielessä vapaa-ajalla ja haastateltavat kertoivat miettivän työasioita myös työajan ulkopuolella.

Vaikka työajan rajaaminen helpottaa työn kuormittavuutta, liittyy siihen myös riittämättömyyden tunnetta. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että opettajat, jotka ovat rahanneet työaikaansa, kokevat myös, etteivät pysty toteuttamaan työtään halutulla tavalla. Jos työtehtäviä pitää priorisoida, tulee työstä pirstaleista. (Golnick & Ilves 2021, 39.) Tässä tutkimuksessa haastateltavat kertoivat, että he rajaavat työaikaansa, vaikka kokevatkin riittämättömyyden tunnetta tekemättä jätetyistä asioista. Haastateltavat kokivat työajan rajaamisen kuitenkin enemmän parantavan työhyvinvointia. Työajan rajaamisen myötä haastateltavat ovat opetelleet työtehtävien priorisointia.

Työajan joustavuutta on perinteisesti pidetty työhyvinvointia edistävänä asiana (Virolainen 2012, 57). Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat työajan osittaisen joustavuuden edistävän työhyvinvointia. Haastateltavat kertoivat nauttivansa siitä, että oppituntien ulkopuoliset työt voi pääosin tehdä halutessaan missä ja milloin vain. Työajan joustavuus ja työaikoihin vaikuttaminen lisää yksilön työhön vaikuttamismahdollisuutta ja siten parantaa työhyvinvointia (Virolainen 2012, 57). Haastateltavat nostivat myös esiin, että jos työt vie kotiin voi se vaikuttaa omaan palautumiseen työpäivästä ja työajan ja vapaa-ajan erottelusta voi tulla vaikeaa. Tämä on myös todettu aikaisemmissa tutkimuksissa (Garrick ym. 2017, 244), joissa on havaittu, että opettajien työhön käytetty aika kotona ylläpitää työaikana koettua stressireaktiota ja rajoittaa opettajien palautumista. Tällä taas on yhteys väsymyksen lisääntymiseen ja pitkäaikaiseen stressiin. Virolainen (2012, 59) on todennut, että vaikka työajat olisivatkin joustavia ja töitä veisikin kotiin, on silti kokonaistyöajan oltava kohtuullinen, jotta se ylläpitäisi tai edistäisi työhyvinvointia.

Yhteisopettajuutta toteuttavat haastateltavat nostivat yhteisopettajuuden yhdeksi työhyvinvointia edistäväksi asiaksi. Tämän tutkimuksen tulokset olivat yhteneviä aikaisempien tutkimusten kanssa. Yhteisopettajuutta on tutkittu aikaisemmin paljon (esim. Ahtiainen ym. 2011, 36; Pulkkinen & Rytivaara 2015, 9). Sen on koettu helpottavan opettajien työtaakkaa ja mahdollistavan vastuun jakautumisen kahdelle ihmiselle yhden sijaan. Tässä tutkimuksessa yhteisopettajuuden nähtiin keventävän yksittäisen opettajan työtaakkaa ja vastuuta. Vastuun jakautumisen toisen ihmisen kanssa ja suunniteltavan oppituntien määrän vähentymisen koettiin vähentävän työhön kuluvaan aikaa ja siksi myös edistävän opettajien työhyvinvointia. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Takala & Uusitalo-Malmivaara 2012, 388; Kauppi ym. 2022, 61) on todettu, että yhteisopettajuus mahdollistaa lisäksi kollegoilta tuen saamisen ja yhteisen työn kehittämisen.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tämän tutkimus toteutettiin yleisiä tutkimuseettisiä toimia ja tieteellisiä käytäntöjä noudattaen (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 147–166). Tutkimuksessa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012, 6) hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia eli tutkimus on toteutettu rehellisesti ja yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen. Lisäksi sekä aiempaa tutkimustietoa että tämän tutkimuksen aineistoa on käsitelty asianmu-

kaisella tavalla ja kunnioittavasti. Tutkimuksen eettisyyttä tukee tutkittavien hankkiminen, sillä tutkittavat ilmoittautuivat haastatteluun vapaaehtoisesti. Tutkittaville kerrottiin yksityiskohtaisesti tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Aineisto käsiteltiin luottamuksellisesti ja tutkittavia ei voi tutkimuksesta tunnistaa. Haastattelujen tallenteet poistettiin heti litterointien jälkeen ja aineisto säilytettiin asianmukaisesti suojattuna. Tulosten raportointivaiheessa, tutkittavien anonymiteetin säilyttämiseksi, poistettiin haastatteluaineistosta kaikki haastateltaviin liittyvät yksityiskohdat. Kaikki haastattelutilanteet toteutettiin videopuheluyhteyden välityksellä, joka on hieman erilainen tilanne, kuin haastattelu kasvotusten. Yhteys oli kaikissa haastatteluissa kuitenkin hyvä ja luotettavuutta lisää se, että kaikki haastattelut toteutettiin samalla tavalla.

Laadullisessa tutkimuksessa on myös huomioitava, että tutkittaessa luokanopettajien kokemuksia oman työajasta ja sen heijastumista työhyvinvointiin, on kyseessä haastateltavien omia subjektiivisia näkemyksiä siitä, millaiseksi he kokevat oman työaikansa (ks. Andersen ym. 2019, 141; Juuti & Salmi 2014, 34.). Luokanopettajan työaika ei ole täysin rajattu, joten jokainen kokemus siitä on yksilöllinen, joka perustuu opettajan omiin näkemyksiin. Lisäksi tuloksissa ilmeni, että työajassa on eroavaisuuksia kunta- ja koulukohdaisesti, joka vaikuttaa luokanopettajien kokemuksiin. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on siis huomioitava, että tuloksia ei voi yleistää kaikkien luokanopettajien kokemuksiksi, vaikka tulokset antavatkin tärkeää tietoa työajasta, sen riittävydestä ja heijastumisesta työhyvinvointiin. Toisaalta on tiedostettava, että laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin (ks. Hirsjärvi & Hurme 2010, 59). Tämän sijaan tavoitteena oli tarkastella kokonaisvaltaisesti tutkittavien luokanopettajien kokemuksia työajasta ja sen heijastumisesta työhyvinvointiin.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää huomioida, että laadullisen tutkimuksen aineiston analyysi perustuu tutkijan omaan tulkintaan tutkittavien vastauksista, jolloin jokin vastausten merkitys saattaa korostua tai jäädä huomioimatta (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 108; Hirsjärvi & Hurme 2010, 59; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 16.). Tässä tutkimuksessa aineiston tulkintaa on pyritty tekemään mahdollisimman objektiivisesti ja monipuolisesti.

7.4 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa saatiin arvokasta tietoa luokanopettajien työajan jakautumisesta, riittävydestä sekä luokanopettajan työajan heijastumisesta työhyvinvointiin. Tutkimuksen avulla selvisi, että nykyinen luokanopettajien opetusvelvollisuustyöaika ei vastaa nykyistä työnkuvaa riittävän hyvin. Haastateltavat eivät myöskään olleet riittävän tietoisia omasta työajastaan ja sen jakautumisesta, sillä haastateltavien työaika jakautui eri tavalla, kuin Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n mukaan opetusvelvollisuustyöaika jakautuu (ks. Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022). Haastateltavat eivät tienneet mitä erityisesti yhteissuunnittelu-aika piti sisällään ja kuinka paljon sitä on viikoittain käytettävissä ja siksi käyttivät siihen paljon enemmän aikaa, kuin mitä siihen on laskettu. Yhteissuunnittelu-aikaa ei myöskään seurattu, vaikka Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n mukaan jokaisen opettajan tulisi itse seurata yhteissuunnittelu-aikaa. Yhteissuunnitteluajasta tulisi tehdä lukuvuoden alussa koulu- tai kuntakohtaisesti toimintasuunnitelma, jossa olisi kirjattuna asiat, mihin aikaa käytetään ja miten paljon (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022). Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että toimintasuunnitelmaa ei ole tehty tai esitelty opettajille asiaan kuuluvalla tavalla. Jokainen tämän tutkimuksen haastateltavista totesi, ettei työaika riitä työtehtävistä suoriutumiseen, sillä työaika on oman työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta myös rajattava. Haastateltavat kertoivat, että erityisesti työajan riittämättömyys vaikuttaa siihen, etteivät he pysty toteuttamaan oppitunteja niin laadukkaasti ja monipuolisesti kuin he haluaisivat.

Työaika tulisi siis kehittää enemmän opettajan nykyistä työnkuvaa vastaavaksi, huomioiden erityisesti oppituntien ulkopuoliset työt. Käytössä olevaa työaika tulisi hyödyntää tehokkaammaksi, jolloin vähemmän tärkeisiin kokouksiin tai veso-päivien koulutuksiin ei käytettäisi aikaa. Näiden sijaan haastateltavat toivoivat aikaa enemmän oppituntien suunnittelulle ja valmistelulle yksin tai työparin kanssa, jotta oppitunnit voitaisiin suunnitella monipuolisesti ja laadukkaasti Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti (ks. POPS 2014, 29–30). Jotta työaika voitaisiin kehittää, tarvittaisiin jatko-tutkimusta työaikaan vaikuttavista asioista. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että työaika ja erilaisiin työtehtäviin käytettävä aika vaihteli jokaisen opettajan kohdalla. Olisi siis olennaista tietää, miksi työaika vaihtelee niin runsaasti ja vaikuttaako se opetuksen laatuun.

Opettajien työajan heijastuminen työhyvinvointiin tulisi tiedostaa ja kehitellä aktiivisesti tähän ratkaisuja. Opettajien työhyvinvointi vaikuttaa myös oppilaisiin, eli on erittäin tärkeää huomioida se, että opettajien alentunut työhyvinvointi vaikuttaa opetuksen laatuun (Lerkanen ym. 2020, 8; Spilt, Koomen & Thijs, 2011, 457). Sekä aikaisemmissa tutkimuksissa (Golnick & Ilves 2021, 39), että tässä tutkimuksessa opettajat kokivat työajan rajaamisen parantavan työhyvinvointia, vaikka se rajoittaakin työn tekemistä opettajien haluamalla tavalla. Samalla on myös todettu, että vaikka opettajien työaika rajaisi selkeästi, tekevät opettajat silti työajan ulkopuolella töitä (Garrick ym. 2017, 248). Tämä tutkimus osoitti, että opettajien työaika vaihtelee viikoittain ja päivittäin, esimerkiksi arvioinnin, arviointikeskustelujen tai vanhempainiltojen vuoksi. Lisäksi tässä tutkimuksessa koettiin työajan joustavuuden edistävän työhyvinvointia. Selkeästi rajattu viikoittainen työaika ei siis välttämättä toimisi luokanopettajan työssä. Työajan rajaamisen sijaan olisi tärkeä keskittää huomio siihen, että työn määrä on kohtuullinen ja vuodessa työtunteja tulisi tietty määrä.

Vuosityöaika saattaisi ratkoa tämänhetkiseen opetusvelvollisuustyöaikaan liittyviä haasteita. Vuosityöaikakokeilussa pyritään vastaamaan tässä tutkimuksessa ilmenneisiin työaikaan liittyviin ongelmiin. Erityisesti kokeilussa tavoitteena on, että kaikki luokanopettajien työtunnit pyritään tekemään näkyväksi. Kokeilun päätyttyä olisi tärkeää, että tulokset saavuttavat opettajat ja mallia pyrittäisiin kehittämään tulosten perusteella. Olisi myös tärkeää, että vuosityöaika herättäisi luottamusta opettajien keskuudessa. Vuosityöaikamallin tavoitteet tulisi olla opettajille selvät, sillä vuosityöaikamalli pyrkii nykyistä opetusvelvollisuustyöaikamallia paremmin tarkastelemaan luokanopettajan työn kaikkia työtehtäviä. (ks. Hautamäki 2015, 5; Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2022.)

Työaika kehittäessä tulisi huomioida se, että työaika tukisi yhteisopettajuutta ja sen vaatimaa aikaa. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että yhteisopettajuus on lisääntynyt uuden opetussuunnitelman käyttöönoton myötä (Takala & Uusitalo-Malmivaara 2012, 374) ja se parantaa opettajien työhyvinvointia (Pulkinen & Rytivaara 2015, 9). Tämän tutkimuksen tulokset olivat yhteneviä aikaisempien tutkimuksien kanssa. Opettajien työaika tulisi muokata niin, että se kannustaisi opettajia enemmän yhteisopettajuuteen. Työajassa tulisi huomioida opettajille erityisesti yhteistä suunnittelu-aikaa, sillä

se on yksi yhteisopettajuuden onnistumisen kulmakivistä (Takala & Uusitalo-Malmivaara 2012, 375). Yhteisopettajuus saattaa ratkaista työaikaan ja työhyvinvointiin liittyviä haasteita, joten näiden asioiden yhteyttä olisi myös tärkeää tutkia jatkossa.

LÄHTEET

Aaltola 2005. Koulun haasteet ja opettajan työn ”mieli”. Teoksessa O. Luukkainen & R. Valli (toim.) Kaksitoista teesiä opettajalle. Keuruu: PS-Kustannus, 19–35.

Ahtiainen, R., Beirad, M., Hautamäki, J., Hilasvuori, T. & Thuneberg, H. 2011. Samanaikaisopetus on mahdollisuus: Tutkimus Helsingin pilottikoulujen uudistuvasta opetuksesta. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A. Helsingin kaupungin opetusvirasto.

Anderson, D., Cameron-Standerford, A., Bergh, B. & Bohjanen, S. 2019. Teacher evaluation and its impact on wellbeing: Perceptions of Michigan teachers and administrators. *Education* 139 (3), 139–151.

Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Cook, C. R., Miller, F. G., Fiat, A., Renshaw, T., Frye, M., Gail, J. & Polocaprio, D. 2017. Promoting secondary teachers’ well-being and intentions to implement evidence-based practices: Randomized evaluation of the achiever resilience curriculum. *Psychology in the Schools* 54 (1), 13–28.

Garrick, A., Mak, A. S., Cathcart, S., Winwood, P. C., Bakker, A. B. & Lushington, K. 2017. Non-Work Time Activities Predicting Teachers’ Work-Related Fatigue and Engagement: An Effort-Recovery Approach. *Australian Psychologist* 53, 243–252. <https://doi.org/10.1111/ap.12290>

Golnick, T. & Ilves, V. 2021. Opetusalan työolobarometri 2021. OAJ.

Hautamäki, A. 2015. Kokonaistyöaika opettajan ammatillisen kasvun ja koulun kehittämisen keinona: Yleissivistävän koulutuksen opettajien työaikajärjestelmät Euroopassa. Sitran selvityksiä 85.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hojo, M. 2021. Association between student-teacher ratio and teachers' working hours and workload stress: evidence from a nationwide survey in Japan. BMC Public Health 21, 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11677-w>

Husu, J. & Toom, A. 2016. Opettajat ja opettajankoulutus – suuntia tulevaan: Selvitys ajankohtaisesta opettaja- ja opettajankoulutustutkimuksesta opettajankoulutuksen kehittämishojelman laatimisen tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 33:2016.

Juntunen, S. 2019. Vuosityöaika kokeilu mittaa työnantajan halua soveltaa sopimusta oikein. Opettaja. Viitattu 29.9.2021 <https://www.opettaja.fi/tyossa/vuosityoaikakokeilu-mittaa-tyonantajan-halua-soveltaa-sopimusta-oikein/>

Juntunen, S. 2019. Ei-äänten takana pelko siitä, riittääkö työaika. Opettaja. Viitattu 29.9.2021 <https://www.opettaja.fi/tyossa/ei-aanten-takana-pelko-siita-riittaako-tyoaika/>

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

Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A-L., Olin, N., Aalto, V. & Ervasti, J. 2022. Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana. Vantaa: Työterveyslaitos.

Kecklund, G., & Axelsson, J. 2016. Health consequences of shift work and insufficient sleep. The BMJ 355, 1–13. <https://doi.org/10.1136/bmj.i5210>

Korkeakivi, R. 2021. Kokeilukoulujen opettajat kertovat omat kokemuksensa perusopetuksen vuosityöajasta. Opettaja. Viitattu 2.3.2022 <https://www.opettaja.fi/tyossa/kokeilukoulujen-opettajat-kertovat-omat-kokemuksensa-perusopetuksen-vuosityoajasta/>

Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. 2015. Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2022. Kokeilu peruskoulun opettajien vuosityöaikajärjestelmästä. Viitattu 25.4.2022 <https://www.kt.fi/sopimukset/ovtes/peruskoulun-vuosityoaikakokeilu>

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2022. Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES. Viitattu 24.4.2022 <https://www.kt.fi/sopimukset/ovtes>

Lerikkanen, M–K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A–M. & Jögi, A–L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitoksen julkaisuja 358.

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnannäyttämistä? Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Väitöskirja. Viitattu 28.1.2022 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67349/951-44-5885-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Malinen, O-P. & Palmu, I. 2017. Näkökulmia yhteisopettajuuteen. Oppimisen ja oppimisvaikeuksien erityislehti 27 (3), 40–50.

Manka, M–L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. Viitattu 24.11.2021 [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:JOH-DANTO\(\(20\)/piste:b105](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:JOH-DANTO((20)/piste:b105)

Manka, M–L., Heikkilä–Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus: Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampereen yliopisto. Tampere: Tammerprint Oy.

Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M. 2019. Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia* 54 (04), 255–301.

Nissilä, M-L. & Äijälä, J. 2021. Vuosityöajasta ristiriitaiset kokemukset. *Opettaja*. Viitattu 15.12.2021 <https://www.opettaja.fi/tyossa/vuosityoajasta-ristiriitaiset-kokemukset/>

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 1:2010.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2017. Työaika ja palkka – joka jäsenen sopimusopas. Viitattu 12.2.2022 https://psao.fi/wp-content/uploads/2019/02/Työaika_ja_palkka.pdf

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2022a. Kunnallisen peruskoulun opettajan työaika. Viitattu 4.1.2022 <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyoaika/kunnalliset-peruskoulut/>

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2022b. Vuosityöaikakokeilu. Viitattu 5.1.2022 <https://www.oaj.fi/arjessa/perusopetuksen-vuosityoaikakokeilu/>

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2022c. Riittävästi tukea oppimiseen ja koulunkäyntiin. Viitattu 28.2.2022 <https://www.oaj.fi/politiikassa/riittavasti-tukea-oppimiseen-ja-koulunkayntiin/>

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2022d. Mikä perusopetuksen vuosityöaikakokeilu? Viitattu 6.1.2022 <https://www.oaj.fi/arjessa/perusopetuksen-vuosityoaikakokeilu/mika-perusopetuksen-vuosityoaikakokeilu/>

Perusopetuslaki 1998. (1998/628). Viitattu 25.11.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

Perusopetuslaki 1998. 2§ (1998/628) Soveltamisala ja tavoitteet. Viitattu 11.11.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628#L1>

POPS. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelmaan perusteet. Opetushallitus.

- Pulkkinen, J. & Rytivaara, A. 2015. Yhteisopetuksen käsikirja. Helsinki: Opetushallitus.
- Saaristo, K. 2000. Avoin asiantuntijuus: ympäristökysymys ja monimuotoinen eksper-tiisi. Helsingin yliopisto. Sosiologia. Väitöskirja.
- Salovaara & Honkonen, 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Spilt, J., Koomen, M. & Thijs, J. 2011 Teacher Wellbeing: The Importance of Teacher–Student Relationships. *Educational Psychology Review* 23 (4), 457–477. <https://doi.org/10.1007/s10648-011-9170-y>
- Spoof, M. 2008. Pintaa syvemmälle” - eettinen pohdinta opettajan voimavarana luokan-opettajan ja erityisopettajan silmin. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiede-kunta. Soveltavan kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 227.
- Stenberg, K. 2011. Riittävän hyvä opettaja. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Takala, M. & Uusitalo-Malmivaara, L. 2012. A one-year study of the development of co-teaching in four Finnish schools. *European Journal of Special Needs Education*, 27 (3), 373–390. <https://doi.org/10.1080/08856257.2012.691233>
- TALIS 2018. Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/23129638>
- Teperi, A-M., Lindfors, E., Kurki, A-L., Somerkoski, B., Ratilainen, H., Tiikkaja, M., Uusitalo, H., Lantto, E. & Pajala, R. 2018. Turvallisuuden edistäminen opetuslalla. Edusafe-projektin loppuraportti. Tampere: Työterveyslaitos.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan ohje. Helsinki. Viitattu 23.5.2022 https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyslaitos. 2021. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. Viitattu 13.4.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi>

Van der Hulst, M. 2003. Long workhours and health. *Scand J Work Environ Health* 29 (3), 171–188.

Virolainen, H. 2012, Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Vuolle, A. 2022. 10 kaupungin lakko uhkaa viikon kuluttua – miten tähän on jouduttu? OAJ. Viitattu 4.5.2022 <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/10-kaupungin-lakko-uhkaa-viikon-kuluttua--miten-tahan-on-jouduttu/>

Väljærvi, J. & Sulkunen, S. 2016. Finnish School in International Comparison. Teoksessa H. Niemi, A. Toom & A. Kallioniemi (Ed.) *Miracle of Education: The Principles and Practices of Teaching and Learning in Finnish Schools. (Second Revised Edition)* University of Helsinki. Finland. Rotterdam: Sense Publishers. 3–22. <https://doi.org/10.1007/978-94-6091-811-7>

Yrttiaho, R. & Posio, S. 2021. Opettajan hyvinvointikirja: positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelukysymysrunko

Taustatiedot

1. Ikä?
2. Sukupuoli?
3. Koulutustausta?
4. Työtausta?
5. Mitä luokka-astetta ja millaista luokkaa opetat tällä hetkellä?

Miten luokanopettajat määrittelevät työaikansa sisällön?

6. Miten määrittelet oman työaikasi? Kuinka monta viikkotuntia sinulla on ja mitä ne pitävät sisällään?
7. Onko koulussanne järjestetty VESO-päiviä? Jos on, paljonko ja millaisia ne ovat olleet?
8. Miten koulussanne käytetään yhteissuunnittelu-aikaa? Miten yhteissuunnitteluajan käyttöä seurataan?
9. Millaista yhteistyötä teet huoltajien kanssa? Kuinka usein ja miten?

Miten luokanopettajat kokevat työaikansa riittävän työtehtävien tekemiseen?

10. Paljonko sinulla menee aikaa oppituntien suunnitteluun ja valmisteluun sekä arviointiin? Onko suunnitteluun ja valmisteluun sekä arviointiin käytetty aika mielestäsi kohtuullinen?
11. Koetko, että yhteissuunnittelu-aika riittää kaikelle yhteissuunnittelu-aikaa vaativalle työlle?
12. Mitä asioita teet oppilastyöpäivien ulkopuolella? Kuinka paljon käytät aikaa työasioihin opetusajan ulkopuolella? Kuinka paljon viikossa?
13. Onko asioita, jotka jäävät tekemättä koska sinulla ei ole aikaa? Tai onko asioita, joita tekisit toisin, jos olisi enemmän aikaa?

Miten luokanopettajat kokevat, että työajan riittävyys näkyy työhyvinvoinnissa?

14. Miten määrittelet oman työhyvinvointisi?
15. Mitkä asiat mielestäsi edistävät työhyvinvointia?

16. Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti?
17. Vaikuttaako opettajankokouksiin ja muuhun yhteissuunnitteluun käyttämäsi aika omaan työhyvinvointiisi? Miten?
18. Vaikuttaako oppituntien suunnitteluun ja valmisteluun sekä arviointiin käyttämäsi aika omaan työhyvinvointiisi? Miten?
19. Oletko itse rajannut työaikaasi jotenkin? Miten?
20. Teetkö töitä kotona? Mitä työasioita teet kotona? Koetko, että työasioiden hoitaminen kotona vaikuttaa omaan hyvinvointiisi? Miten?

Miten luokanopettajat kehittäisivät omaa työajan riittävyyttä?

21. Mitkä asiat mielestäsi työajan riittävyyteen vaikuttaa?
(Jos haastateltavalla on kokemuksia erilaisista luokista ja luokka-asteista: Miten nämä asiat vaikuttavat työajan riittävyyteen? Minkälaisia kokemuksia työajan riittävyydestä eri luokka-asteilla tai erilaisten luokkien kanssa?)
22. Voiko työajan riittävyyteen itse vaikuttaa? Miten?
23. Onko tämänhetkinen luokanopettajien työajan määrittely onnistunut mielestäsi? Riittääkö se? Kaipaatko johonkin lisää aikaa? Voisiko jostain karsia?
24. Koetko, että luokanopettajan työaika tulisi olla selkeästi rajattu? Toimisiko se luokanopettajan työssä? Miksi/miksi ei?
25. Näetkö tarpeelliseksi muuten kehittää luokanopettajien työaika ja sen rajausta? Miten?

