

”No ei se aina ihan paras ole, mutta hengissä ollaan”

Nuorten opettajien työhyvinvointi ja näkemykset tulevaisuudesta opetuslalla

Erityispedagogiikan
Pro gradu -tutkielma

Laatija:
Hilla Vuorio

Ohjaaja:
Yliopistotutkija Nina Haltia

22.04.2025
Turku

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Erityispedagogiikka

Tekijä: Hilla Vuorio

Otsikko: ”No ei se aina ihan paras ole, mutta hengissä ollaan” Nuorten opettajien työhyvinvointi ja näkemykset tulevaisuudesta opetuslalla

Ohjaaja: Yliopistotutkija Nina Haltia

Sivumäärä: 88 sivua ja 6 liitesivua

Päivämäärä: 22.04.2025

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää nuorten opettajien työhyvinvointikokemuksia ja näkemyksiä tulevaisuudesta opetuslalla. Erityisesti korona-aikana ja sen jälkeen julkisessa keskustelussa on ollut pinnalla opettajien työhyvinvointi ja jaksamisen haasteet. Erilaiset yhteiskunnalliset muutokset muuttavat jatkuvasti työelämää ja sen oppimisvaatimuksia. Tutkimuksessa tarkastellaan nimenomaan nuorten opettajien työhyvinvointia, koska halutaan selvittää, mitkä työn ominaisuudet vaikuttavat uran alkuvaiheilla työhyvinvointiin ja näkemyksiin siitä, haluaako tulevaisuudessakin toimia opettajana. Tutkimuksessa keskitytään erityisesti tarkastelemaan työn ominaisuuksia, jotka joko edistävät tai heikentävät nuorten opettajien työhyvinvointia. Tähän hyödynnettiin Demeroutin ja kumppaneiden (2001) työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, jonka mukaan työstä riippumatta työn ominaisuudet voidaan jakaa hyvinvointia edistäviin voimavaroihin ja hyvinvointia heikentäviin vaatimuksiin.

Tutkimuksessa selvitetään, millainen on nuorten opettajien työhyvinvoinnin tila ja miten heidän siirtymänsä opinnoista työelämään on sujunut. Lisäksi tutkimuksessa perehdytään siihen, mitä työhyvinvointia edistäviä voimavaroja ja hyvinvointia heikentäviä vaatimuksia nuorten opettajien työssä esiintyy. Viimeiseksi tutkimuksessa selvitetään, millaisia tulevaisuuden näkymiä nuorilla opettajilla on opetuslalla. Tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin ja aineisto kerättiin haastattelemalla kymmentä alle viisi vuotta opettajana työskennellyttä alle 30-vuotiasta opettajaa. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia hyödyntäen. Aineistosta löydettiin neljä teemaa: nuorten opettajien siirtymä työelämään ja työhyvinvoinnin tila, työhyvinvointia heikentävät työn vaatimukset, työhyvinvointia edistävät työn voimavarat sekä opetusalan ja työuran tulevaisuudennäkymät nuorten opettajien kokemana.

Tutkimustulokset osoittavat, että nuorten opettajien työhyvinvoinnin tila on kohtuullisen hyvä, vaikka työssä esiintyykin ajoittain kuormittavampia ajanjaksoja. Työuran alkuun ja hyvinvointikokemuksiin vaikuttaa se, miten opintojen aikaiset odotukset työelämästä vastaavat todellisuutta sekä se, miten opinnot valmistavat tulevia opettajia työelämään. Tutkimuksessa havaittiin erilaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja. Opettajan työssä työhyvinvointiin merkittävimmin ovat yhteydessä niin positiivisesti kuin negatiivisesti kuitenkin psyykkiset ja sosiaaliset työn ominaisuudet, johtuen työn luonteesta. Nuoret opettajat uskoivat työskentelevänsä opettajan myös tulevaisuudessa, mutta näkemyksiä heräsi myös alanvaihdosta ja uudelleen kouluttautumisesta. Tutkimus osoittaa, että nuorten opettajien työhyvinvointi on tärkeä huomioida työyhteisössä, erityisesti alan veto- ja pitovoiman näkökulmasta. Nuoria opettajia tulisi valmistaa työelämään siirtymiseen ja työn vaatimusten kohtaamiseen jo yliopisto-opintojen aikana. Nuorten opettajien työhyvinvointiin panostaminen edesauttaa sitä, että tulevaisuudessakin lapsia ja nuoria opettavat työssään viihtyvät ja hyvinvoivat opettajat.

Avainsanat: työhyvinvointi, työn vaatimukset, työn voimavarat, työhyvinvoinnin nelikenttä, opettajankoulutus, opetusala, työelämä, tulevaisuuden työelämä

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Hyvinvointi työelämässä	9
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	9
2.2	Tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksia	11
2.3	Työn vaatimukset ja voimavarat	14
2.3.1	Työn vaatimustekijät	16
2.3.2	Työn voimavaratekijät	17
3	Työhyvinvointi opettajan työssä	20
3.1	Opettajankoulutus ja opettajan työ Suomessa	20
3.2	Aiempaa tutkimusta opettajien työhyvinvoinnista	23
3.3	Nuoret opettajat uusina työelämän toimijoina	26
4	Tutkimuksen toteutus	30
4.1	Tutkimuskysymykset	30
4.2	Tutkimuksen aineisto	30
4.3	Analyysi	33
5	Tutkimuksen tulokset	37
5.1	Nuorten opettajien siirtymä työelämään ja työhyvinvoinnin tila	37
5.2	Työhyvinvointia heikentävät työn vaatimukset	40
5.2.1	Melua, sisäilmaongelmia ja tilapulmia	40
5.2.2	Psyykinen kuormitus opetustyössä - työmäärän, paineiden ja irtautumisen haasteet	42
5.2.3	Työyhteisön ja kodin yhteistyön haasteet sosiaalisina vaatimuksina	45
5.2.4	Johtaminen, työllistymisvaikeudet ja palkkaus kuormitustekijöinä	48
5.3	Työhyvinvointia edistävät työn voimavarat	52
5.3.1	Työhyvinvointia tukevat fyysiset tekijät	52
5.3.2	Työn merkityksellisyys, vaikutusmahdollisuudet ja rajaaminen	53
5.3.3	Työyhteisö ja oppilaat työhyvinvoinnin tukijoina	57
5.3.4	Johtajuus ja työpaikan kulttuuri hyvinvointia tukevina tekijöinä	59
5.4	Opetusalan ja työuran tulevaisuudennäkymät nuorten opettajien kokemana	62
6	Pohdinta	69
6.1	Tutkimuksen keskeiset tulokset ja johtopäätökset	69

6.2	Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	76
6.3	Jatkotutkimus- ja kehitysehdotukset	80
	Lähteet	83
	Liitteet	89
	Liite 1. Haastattelukutsu	89
	Liite 2. Haastattelurunko	90
	Liite 3. Tietosuojailmoitus	93

1 Johdanto

Opettajan työ on muuttunut viime vuosina erilaisten muutosten ja yhteiskunnallisten tapahtumien myötä. Työhön on vaikuttanut muun muassa opetussuunnitelman päivitykset, koronapandemia sekä oppilasaineiden muutokset, mitkä ovat puolestaan lisänneet työn oppimisvaatimuksia. Opettajan työn kasvavat vaatimukset voivat lisätä stressiä ja riittämättömyyden tunnetta erityisesti resurssien ollessa liian vähäiset. (Kauppi ym. 2022.) Viime vuosina mediassa onkin keskusteltu paljon opetus- ja koulutusalaan kohdistuvista leikkauksista, jotka vaikuttavat opettajien työhön ja työhyvinvointiin. Opettajien työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovatkin olleet useiden suomalaisten ja kansainvälisten tutkimusten kohteena viime vuosina. (Lerkkanen ym. 2020.) Aihe on myös ollut esillä mediassa, erityisesti koronapandemian aikana ja sen jälkeen, sillä koronapandemia ja sen vaikutukset heikensivät opettajien työhyvinvointia ja lisäsivät uupumusoireilua (Salmela-Aro, Upadyaya & Hietajärvi 2020). Mediassa on myös esiintynyt paljon keskustelua suomalaisten oppilaiden oppimistuloksista sekä erilaisista oppimisen haasteista, jotka myös kuormittavat opettajaa työssään. Esimerkiksi Yle tuo esille artikkelissaan (2023) esille oppimistulosten heikentymistä.

Yhteiskunnalliset ja opetusalan muutokset herättävät kysymyksiä siitä, miten opettajat tällä hetkellä voivat työssään. Tällä tutkimuksella pyritään löytämään näkökulmia siihen, mitkä tekijät edistävät ja heikentävät työhyvinvointia arvioimalla sitä, millaisia vaatimuksia ja voimavaroja nuorten opettajien työssä esiintyy. Nuorten opettajien työhyvinvoinnin ja opettajan työhön sitoutuneisuuden tutkiminen on tärkeää erityisesti viimeisten vuosien muutosten keskellä heikentyneiden työolojen sekä alan pitovoiman edistämisen näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa pyritään selvittämään, millaisia näkemyksiä nuorilla opettajilla on opetusalan tulevaisuudesta sekä omasta urastaan alalla.

Vaikka opettajien työhyvinvointia on tutkittu laajalti ja aiheesta tiedetään jo suhteellisen paljon, on monessa tutkimuksessa kohderyhmänä yleisesti kaikki opettajat. Olisi siten tärkeää kohdentaa tutkimusta myös nuorten, vähän aikaa alalla työskennelleiden opettajien työhyvinvointiin, sillä työssä viihtyminen ja työhyvinvointi uran alkuvaiheilla vaikuttavat merkittävästi siihen, millaisena työntekijä näkee tulevaisuutensa alalla, miten sitoutunut on työhön ja harkitseeko työntekijä alanvaihtoa (Tynjälä, Heikkinen & Jokinen 2013). Nuorten opettajien työhyvinvoinnin tutkiminen sekä heidän työuriensa tulevaisuudennäkymien selvittäminen on myös tärkeää korkeakoulutuksen näkökulmasta. Opettajankoulutus on

koulutuksena ammattiin valmistava, joten se, että opettajaksi valmistuneet pysyvät koulutuksen valmistavassa ammatissa, on tärkeää. Mikäli nuorten opettajien työhyvinvoinnissa ja ammattiin sitoutumisessa ilmenee haasteita, olisi hyvä pohtia, voidaanko alalla kohdattaviin haasteisiin puuttua jotenkin jo opettajankoulutuksen aikana tai voidaanko tulevia opettajia valmistaa kohtaamaan erilaisia alalla esiintyviä haasteita paremmin.

Opettajien työhyvinvoinnin muutokset ilmenevät Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n 2024 julkaistussa työolobarometrissa, jonka tarkoituksena on selvittää kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan työntekijöiden työolojen, johtamisen ja työhyvinvoinnin kokemuksia.

Tutkimuksessa selvisi, että noin 60 prosenttia vastaajista koki, että töitä on liikaa erittäin tai melko usein, mikä osoitti prosentuaalista kasvua edellisiin selvityksiin verrattuna.

Hyvinvointia kuormittavat myös jatkuva kiire ja toisarvoisten töiden kuormittavuus. (Melkko & Ilves 2024.) Edellisessä OAJ:n teettämässä työolobarometrissä puolestaan selvisi, että alle 30-vuotiaista työmäärän koki liialliseksi jopa kaksi kolmesta. Vastaajista lähes puolet koki erittäin tai melko usein työn aiheuttamaa stressiä. Työstressin määrä kasvoi erityisesti nuoremmista ikäryhmissä, sillä 30-vuotiaista tai tätä nuoremmista vastaajista työstressiä koki 46 prosenttia vastaajista. (Golnick & Ilves 2021.) Työolobarometrien tulokset herättävät huolta erityisesti siitä, miten nuoret koulutus- ja kasvatusalalle vastikään valmistuneet työntekijät jaksavat ja viihtyvät työssään.

Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa myös vuosittain työolobarometrin, jolla selvitetään suomalaisen työelämän työoloja. Yleisesti Suomessa työnsä henkisesti raskaaksi kokevat useimmiten nuoret ikäluokat eli 18–34-vuotiaat. On havaittu, että julkisella sektorilla työ koetaan kuormittavaksi useammin kuin yksityisellä sektorilla. Vuoden 2023 työolobarometrissa havaittiin, että edellisiin mittauksiin verrattuna nuorimman ikäryhmän arvot ovat muuttuneet negatiivisempaan suuntaan. Työuupumusta sekä haitallista stressiä kokivat eniten nuorimmat ikäryhmät (18–34-vuotiaat), jotka työskentelevät julkisella sektorilla. Kuitenkin vuoden 2023 työolobarometrissa voi myös havaita, että yli puolet palkansaajista kokee työssään innostuneisuutta ja työn imua sekä kokee työnsä merkitykselliseksi. (Lyly-Yrjänäinen 2024.) Onkin tärkeää tutkia sitä, miksi nimenomaan nuoret ikäluokat kokevat työnsä kuormittavaksi, jotta pystytään vaikuttamaan kuormitusta aiheuttaviin työn ominaisuuksiin.

Työelämään on kohdistunut viime vuosina ja tulee kohdistumaan myös tulevaisuudessa suuria muutospaineita, sillä kansainväliset kriisit ja teknologian kehitys muuttavat jatkuvasti

työelämän rakenteita ja toimintaedellytyksiä. Sekä julkiset että yksityiset organisaatiot joutuvat miettimään omia toimintatapojaan pysyäkseen ajan tasalla jatkuvissa muutoksissa. (Manka & Manka 2023.) Suomi on yksi maailman hyvinvoivimmista valtioista, ja hyvinvoinnin jatkuva kehittyminen onkin nojannut suuresti työelämän positiiviseen kehitykseen. Kuitenkin tulevaisuudessa suomalainen työelämä sekä siten työntekijöiden hyvinvointi tulee kohtaamaan erilaisia muutoksia. Suomessa työhyvinvoinnin osalta huolta ovat erityisesti herättäneet työikäisten mielenterveysongelmat, työmarkkinoiden muuttuvat osaamisvaatimukset sekä eriarvoisuus. Kun työhyvinvointiin panostetaan nyt ja tulevaisuudessa, voidaan pidemmällä aikavälillä saavuttaa positiivisia kansantaloudellisia vaikutuksia. Tulevaisuudessa tulee lisäksi korostumaan yksittäisten työntekijöiden vastuu omasta hyvinvoinnistaan. (Kokkinen ym. 2020.)

Opetushallituksen julkaisemassa osaamisen ennakointifoorumissa (2020) tarkastellaan tulevaisuuden koulutustarpeita sekä työvoiman tarpeita vuosina 2017–2035.

Ennakointitulosten mukaan vuoteen 2035 mennessä korkeakoulutettujen tarve kasvaa entisestään. Koulutus- ja kasvatusala on yksi niistä aloista, joissa tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan määrällisesti eniten korkeakoulutettuja. Ennakointitulosten mukaan koulutuksen toimialalla tapahtuva poistuma on suurta, minkä vuoksi työvoiman tarve on merkittävä tulevaisuudessa. (Hanhijoki 2020.) On havaittu, että koulutus- ja kasvatusalalla esiintyy jo tällä hetkellä työvoimapulaa, mikä ei tule vähentymään tulevaisuudessa. Ennusteista on havaittavissa, että tulevaisuudessa koulutus- ja kasvatusalalla esiintyy suurempaa kysyntää kuin tarjontaa, kun eläköityvien työntekijöiden määrä kasvaa suhteessa enemmän kuin alan opiskelijoiden määrä kasvaa. (Keva 2021.) Nämä tulevaisuuden näkymät silmällä pitäen on tärkeää, että nuoret opetusalanalle valmistuvat työllistyvät koulutusta vastaavaan työhön ja voivat hyvin työssään, koska se edesauttaa alalle sitoutumista. Työvoimapulaan tulisi myös etsiä ratkaisuja kehittämällä alan houkuttelevuutta ja vetovoimaa (Keva 2021).

Opetusalan työvoimapula ja alan pitovoima aiheuttavat huolta, mutta toisaalta samanaikaisesti työurat ovat jatkuvasti kehittymässä yhä monimuotoisemmiksi. Nykypäivän työelämässä samassa työpaikassa tai alalla pysyminen koko työuran ajan ei ole enää yhtä yleistä kuin ennen eikä se myöskään ole enää yhtä tavoiteltu päämäärä työuralla. Yhä yleisempää on se, että työuran aikana vaihdetaan työpaikkaa, alaa tai kouluttaudutaan uuteen ammattiin. Opettajan ammatti on Suomessa ollut pitkään hyvin tavoiteltu professio ja se onkin nähty hyvänä esimerkkinä vakaasta ja pitkäkestoisesta ammatista. Tästä huolimatta myös opettajan ammatissa erilaiset siirtymät ja muutokset työuran aikana ovat yhä yleisempiä. Liikkuvuutta

eri työnimikkeiden välillä tapahtuu erityisesti nuorempien ikäluokkien kohdalla. (Alifrosti, Andersson, Heikkilä & Iiskala 2022.)

Työelämän muutosten myötä työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden selvittäminen on tärkeää, koska sen avulla pystytään havaitsemaan työn ominaisuuksia, jotka heikentävät opettajien työhyvinvointia ja siten lisäävät aikeita siirtyä pois opetusosalta. Työn kuormitustekijöihin vaikuttamalla voidaan edesauttaa nuorten opettajien työssä jaksamista. Yhtä lailla tärkeää on myös havaita tekijöitä, jotka nuorten opettajien mielestä ylläpitävät tai edistävät työhyvinvointia, koska niitä edelleen kehittämällä ja tukemalla voidaan ylläpitää tai jopa parantaa entisestään hyvinvointia työssä. Tutkimuksen avulla voidaan havaita sellaisia ominaisuuksia opettajan työssä, joihin olisi hyvä kiinnittää huomiota jo opettajankoulutuksessa, jotta tulevia opettajia pystytään paremmin valmistamaan työelämään ja siten ennaltaehkäisemään kuormittumista. Tutkimuksessa selvitetään myös nuorten opettajien ajatuksia opetusalan sekä heidän oman työuransa tulevaisuudesta. Asian tutkimisen avulla pystytään havaitsemaan, minkälaisia orientaatioita nuorilla opettajilla on työuralleen, ja mitkä asiat vaikuttavat siihen, miten halukkaita nuoret opettajat ovat pysymään alalla.

Tutkimusaihetta lähestytään laadullisen tutkimuksen keinoin haastattelemalla alle viisi vuotta opettajan työtä tehneitä nuoria opettajia heidän työhyvinvointikokemuksistaan ja näkemyksistään tulevaisuudesta opettajana. Tutkimuksen tavoitteena on siten lisätä ymmärrystä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työuran alussa olevien opettajien työhyvinvointiin sekä heidän ajatuksiinsa tulevaisuudesta opettajana. Tutkimuksen teoreettista taustaa rakennetaan esittelemällä ensin luvussa 2 työhyvinvointia aiheena sekä avaamalla työhyvinvoinnin vaatimusten ja voimavarojen mallia tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä. Teoreettista taustaa jatketaan luvussa 3, jossa tarkastellaan opettajan työn kontekstia sekä aiempaa tutkimusta opettajien työhyvinvoinnista. Tutkimuksen aineisto sekä analyysi kuvaillaan tarkemmin luvussa 4 ja tulokset esitetään luvussa 5. Luvussa 6 kootaan pohdinnan kautta koko tutkimusprosessia yhteen, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja esitetään jatkotutkimus- ja kehitysehdotuksia.

2 Hyvinvointi työelämässä

Tässä luvussa esittelen työhyvinvointia ilmiönä, sen tutkimukseen liittyvää taustaa sekä työhyvinvoinnin tilaa Suomessa. Tämän lisäksi esittelen tässä luvussa työhyvinvoinnin nelikenttämallin, joka auttaa ymmärtämään työhyvinvoinnin kokemuksen eri ulottuvuuksia. Tutkimuksen aiheen kannalta on tärkeää saada laaja kuva työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Lopuksi esittelen työn vaatimusten ja voimavarojen mallin, joka toimii tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä ja pohjustaa sekä tutkimuksen aineistonkeruuta että analyysiä.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin monimuotoinen. Monimuotoiseksi käsitteen tekee se, että työhyvinvoinnin ilmiöt ja siihen liittyvät käsitteet ovat hyvin laaja-alaisia ja ne kattavat monenlaisia työelämän laatua kuvaavia ilmiöitä, kuten työuupumusta ja työstressiä.

Työhyvinvoinnin käsitteiden muodostaminen ei rajoitu vain yhteen tieteenalaan, vaan sitä voidaan tarkastella monialaisesti esimerkiksi lääketieteen ja yhteiskuntatieteiden näkökulmasta. (Laine 2013.)

Laine (2013) kuvaa työhyvinvoinnin olevan subjektiivisesti koettu hyvinvoinnin tila, johon vaikuttavat työkyky ja terveys, työ ja työympäristö, ihmissuhteet työpaikalla, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, joka muodostuu vuorovaikutuksessa muun elämän ja yleisen hyvinvoinnin kanssa. Työhyvinvointi on kokemuksena herkkä muutoksille tilanteissa, joissa hyvinvointia määrittävät tekijät, kuten elämäntilanne tai kokonaishyvinvointi, muuttuvat. Ihmisen näkemystä omasta työhyvinvoinnista ohjaa myös aikaisemmat elämäkokemukset. Laine (2013) korostaakin työhyvinvoinnin määrittelyssä yksilöllistä työhyvinvointikokemusta sekä sen kokonaisvaltaista ja dynaamista luonnetta.

Laine (2013) esittää myös, että työhyvinvointia voidaan tarkastella kolmen eri tason kautta, jotka ovat yksilötaso, organisaatiotaso sekä yhteiskunnan taso. Yksilötason määritelmä työhyvinvoinnista painottaa hyvinvoinnin henkilökohtaista näkökulmaa ja tunnetiloihin pohjautuvaa työhyvinvoinnin määrittelyä. Organisaatiotasolla työhyvinvointia käsitellään näkökulmasta, jossa tarkastellaan työhyvinvoinnin vaikutuksia organisaatioon. Taustalla on näkemys siitä, että työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tuloksellisuuteen sekä esimerkiksi työperäisten sairaspöissaolosten kustannuksiin. Organisaatiot näkevät siten työhyvinvoinnin ja

sen merkityksen erilaisesta näkökulmasta kuin yksilöt. Yhteiskunnallisella tasolla työhyvinvointia käsitellään työurien jatkuvuuden, huoltosuhteen ongelmien sekä kansantalouden kantokyvyn näkökulmista. Yhteiskunnallisella tasolla työhyvinvointi nähdään siten merkittävänä tekijänä valtion ja yhteiskunnan talouden ylläpitämisen näkökulmasta. (Laine 2013.) Onkin tärkeä ymmärtää työhyvinvoinnin tärkeys suomalaisessa työelämässä, sillä työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen asia, joka vaikuttaa niin yksilön työkykyyn, organisaation tuottavuuteen kuin myös kansantalouteen.

Työhyvinvoinnin tutkimus sai alkunsa 1920-luvulla lääketieteellisestä fysiologisesta stressitutkimuksesta. Myöhemmin tutkimusta keskityttiin tekemään yksilöiden lisäksi myös työympäristön ja olosuhteiden vaikutuksesta työntekijöiden hyvinvointiin. Alkuaikoina tutkimus painottuikin hyvin pitkälti työn kuormitustekijöiden tarkasteluun. (Manka & Manka 2023.) Työhyvinvointia käsiteltiin pitkään keskittyen työhyvinvoinnin kielteisten tunteiden, työstressin ja -uupumuksen, tutkimiseen (Mäkikangas & Hakanen 2017).

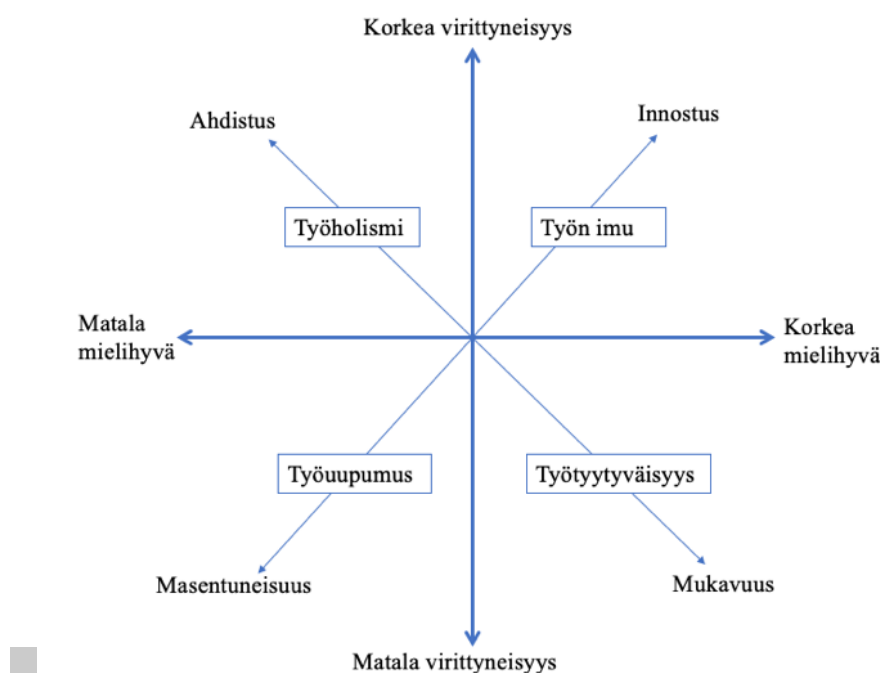
Kuitenkin 2000-luvun puolella positiivisen psykologian noustessa suosioon, työhyvinvoinnin tutkimuksessa on keskitytty myös työhön liittyviin positiivisiin ilmiöihin ja siihen, miten niitä syntyy ja miten ne ovat yhteydessä työn tuottavuuteen (Manka & Manka 2023; Mäkikangas & Hakanen 2017). Positiivisen psykologian suuntaus toi työhyvinvoinnin tutkimukseen tarkastelunäkökulman, jonka avulla pyritään ymmärtämään, mikä tekee työstä hyvää ja miten työoloja sekä työhyvinvointia voidaan kehittää (Mäkikangas & Hakanen 2017; Hakanen 2018). 2000-luvulla työhyvinvoinnin tutkimus onkin muuttunut, sillä on huomioitu se, ettei työhyvinvointi ole ainoastaan pahoinvoinnin ja sen oireiden puuttumista, vaan aihetta voi tutkia myös hyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen näkökulmista (Mäkikangas & Hakanen 2017). Työhyvinvointia käsiteltäessä on keskitytty pitkään työhön liittyvien epäkohtien ja oireiden minimointiin, mutta on tärkeää keskittyä myös siihen, mikä tekee työstä tekijälleen merkityksellistä ja mielekästä. Laaja-alaisempi työhyvinvoinnin tarkastelu antaa kokonaisvaltaisemman kuvan työntekijöiden työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. (Mäkikangas & Hakanen 2017; Hakanen 2018.)

Työterveyslaitos toteuttaa vuosittain Miten Suomi voi? -tutkimuksen, jonka tarkoituksena on kerätä tietoa suomalaisten työhyvinvoinnista sekä suomalaisen työelämän vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Vuoden 2024 tutkimuksessa havaittiin, että suomalaisten työhyvinvoinnin heikentyminen on pysähtynyt, muttei se ole vielä kukaan palannut koronapandemiaa edeltäneelle tasolle. Vuonna 2024 suomalaisten työkyky ja työn imu olivat

laskeneet työntekijän iästä riippumatta aiempiin selvityksiin verrattuna. Nuorilla, alle 36-vuotiailla työntekijöillä, työhyvinvointi oli heikompaa kuin vanhemmilla ikäluokilla. Nuorilla ikäluokilla esiintyi tutkimuksessa myös enemmän työuupumusoireita ja vähemmän työn imua kuin vanhemmilla ikäluokilla. Tutkimus osoitti sen, että suomalaisessa työelämässä on liikaa kuormitustekijöitä ja liian heikot työolot suhteessa työhyvinvointia kannatteleviin voimavaroihin. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2025.) Ajankohtaiset tutkimukset osoittavat, että suomalaisten työhyvinvointi on jatkuvasti kehittymässä kielteiseen suuntaan, minkä vuoksi työhyvinvoinnin tutkiminen on edelleen tärkeää, jotta työelämän epäkohtiin on mahdollista puuttua.

2.2 Tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksia

Peter Warr (1990) on luonut tunneperäisen työhyvinvoinnin mallin, jonka keskiössä on työhyvinvoinnin määrittely tunneperäisten kokemusten avulla. Tätä mallia kutsutaan työhyvinvoinnin nelikentäksi ja siinä käytetään tunteiden luonnehtimiseen kahta eri tekijää: mielihyvää ja virittyneisyyttä. Mielihyvä ja virittyneisyys esitetään erisuuntaisina akseleina, jotka kuvaavat neljää eri työhyvinvoinnin ydintunnetilaa: ahdistus, masentuneisuus, innostus ja mukavuus. Mallia on taas sovellettu havainnoimaan ydintunteiden pohjalta neljää eri työhyvinvoinnin tunneperäistä kokemusta, jotka ovat työholismi, työuupumus, työn imu sekä työtyytyväisyys. (Mäkikangas & Hakanen 2017.) Mallia havainnollistaa alla oleva Kuvio 1.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin nelikenttä (Warr 1990)

Työholismi kuvaa Warrin mallin mukaan työhön liittyvää kielteistä tunnetilaa, jossa on korkea virittyneisyys, mutta matala mielihyvä. Nykytiedon mukaan työholismiin liittyy kaksi keskeistä ulottuvuutta, jotka ovat tiedollinen ja käyttäytymiseen liittyvä ulottuvuus.

Tiedollisen näkökulman mukaan työholismissa on pakko tehdä ja ajatella työtä, kun taas käyttäytymiseen liittyen työntekijä lähinnä tekee määrällisesti liikaa töitä. Työholismille on tyypillistä vaikeus irrottautua työtehtävistä vapaa-ajalla. (Mäkikangas & Hakanen 2017.)

Työuupumus kuvaa työhyvinvoinnin kielteistä tunnetilaa, jossa on sekä matala virittyneisyys että matala mielihyvä. Työuupumus kehittyy työntekijälle pitkittyneen stressin seurauksena, jolloin voimavarat työntekoon ehtyvät. Työstressi eroaakin työuupumuksesta siten, että työhön liittyvä stressi on lyhytkestoisempaa kuin uupumuksessa. Työuupumuksen esitetään koostuvan kolmesta eri tasosta: uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistymisestä sekä ammatillisen itsetunnon laskusta. Uupumusasteinen väsymys on kuitenkin työuupumuksen ydinoire, jolla viitataan rasiustilaan, jolloin työntekijä kokee fyysisten ja psyykkisten voimavarojensa ehtyneen. Kyynistymisellä puolestaan tarkoitetaan työntekijän kielteistä, kylmää ja välinpitämättömyyden suhtautumista työhön, minkä seurauksena työntekijä etäännyty työstä ja näkee sen merkityksettömänä. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen näyttäytyy taipumuksena arvioida omaa työssä suoriutumista ja taitoja kielteisesti ja kokea ne riittämättömiksi. (Mäkikangas & Hakanen 2017.)

Työuupumus on merkittävä työelämän haaste sekä Suomessa että kansainvälisesti, ja se vaarantaa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Miten Suomi voi? -tutkimuksen perusteella noin 16 prosentilla suomalaisista on kohonnut riski uupua työssään, ja noin 13 prosentilla on todennäköisesti työuupumus. Kuitenkin vastaavasti loppuvuoden 2024 mittauksen mukaan noin 70 prosentilla suomalaisista työntekijöistä ei ole kokemuksia työssä uupumisesta, ja he voivat työssään yleisesti hyvin. (Suutala ym. 2025.)

Työhyvinvoinnin tarkastelusta puuttui pitkään kielteisten näkökulmien ohella käsite, jolla kuvataan positiivista työhön liittyvää tuntemusta, jossa esiintyy korkeaa vireystilaa ja työstä innostumista. Positiivisen psykologian myötä tälle kokemukselle luotiin työn imu käsite. (Hakanen 2018.) Mallin mukaan työn imu sijoittuu sektorille, jossa on sekä korkea mielihyvä että korkea virittyneisyys. Työn imu tarkoittaa työssä ilmentyvää aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. (Mäkikangas & Hakanen 2017.)

Bakkerin ja kumppaneiden (2008) mukaan työn imu on työuupumukselle vastakkainen ja suhteellisen pysyvä ilmiö. Työn imu on myönteinen työhön liittyvä tila, jota kuvataan kolmen

positiivisen työssä koetun hyvinvoinnin ulottuvuuden kautta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus viittaa työntekijän kokemaan energisyyteen, sinnikkyYTEEN ja kykyyn ponnistella työssä myös haasteita kohdatessa. Omistautuminen puolestaan tarkoittaa työn merkityksellisyyden, innostuksen ja inspiraation kokemista. Uppoutumista puolestaan kuvaa syvä keskittymisen tila, paneutuminen työhön ja näistä koettu nautinto. (Bakker ym. 2008.)

Alasta riippumatta kaksi kolmesta työntekijästä kokee vähintään kerran viikossa työn imun eri ulottuvuuksien kokemuksina - tarmokkuutta, omistautumista tai uppoutumista. Jotta työntekijä olisi aidosti innostunut työstään, tulisi hänen kokea työn imua useammin kuin kerran viikossa. Työn imu on itsessään arvokas hyvinvoinnin kokemus työntekijälle, mutta sillä on myös positiivinen vaikutus työntekijän lähipiirille sekä organisaatiolle. Työn imu on yhteydessä positiivisiin tunteisiin, kuten iloon, innostukseen ja ylpeyteen. Positiiviset tunteet puolestaan vahvistavat työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, jotka varmistavat hyvän suoriutumisen työssä. Työn imu kuvaakin optimaalista työhyvinvoinnin tilaa, joka tukee sekä työssä viihtymistä että menestymistä. (Hakanen 2018.) Tutkimusten mukaan työn imu on viime vuosina heikentynyt suomalaisessa työelämässä niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden osalta. Aiempien vuosien tutkimuksiin verrattuna työimua koetaan nyt harvemmin kuin aiemmin. (Suutala ym. 2025.)

Työtyytyväisyys on toinen Warrin mallin mukainen positiivinen työhyvinvoinnin tila. Se kuvaa positiivista työhyvinvoinnin tilaa, jossa työntekijä kokee korkeaa mielihyvää, mutta matalaa virittyneisyyttä. Työtyytyväisyys on moniulotteinen ilmiö, mutta sitä voidaan kuvata työhön kohdistuvana myönteisenä tunnetilana, joka syntyy yksilön arvioidessa työtään. Työtyytyväisyyden käsitettä voidaan hyödyntää eri työn osa-alueiden tarkasteluun, jotta voidaan selvittää, mitkä tekijät edistävät työtyytyväisyyttä ja mitkä puolestaan aiheuttavat tyytymättömyyttä. (Mäkikangas & Hakanen 2017.)

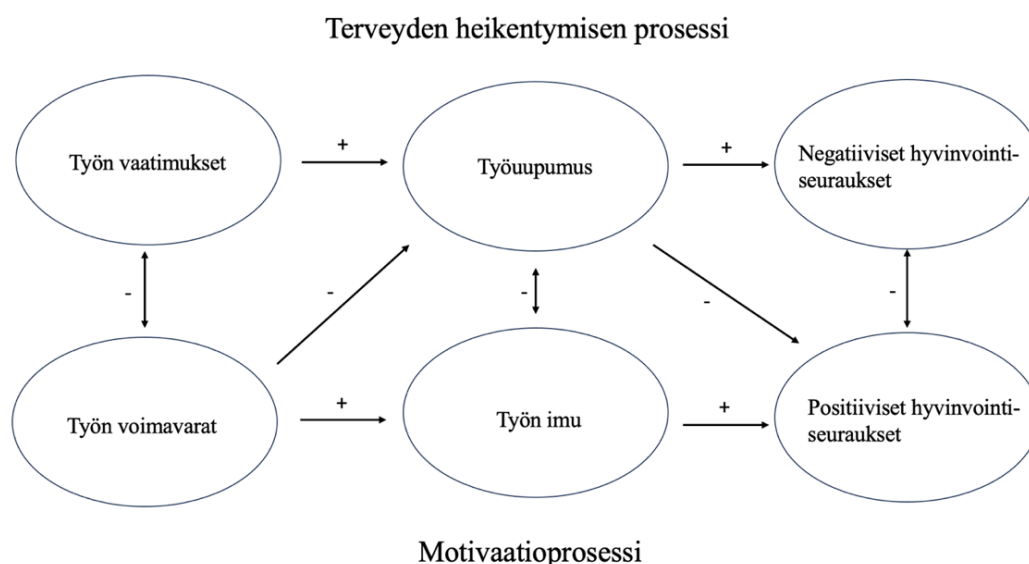
Tutkimustulokset ovat yleisesti tukeneet Warrin tunneperäisen työhyvinvoinnin mallia ja sen oletuksia siitä, että työn imu ja työuupumus ovat toisilleen vastakkaisia ilmiöitä. Tutkimukset ovat niin ikään osoittaneet, että työn imua kokevat työntekijät eivät samanaikaisesti tunne työuupumuksen oireita. Yleisesti mallin toteuttama työhyvinvointiin liittyvien kielteisten ja myönteisten tunnetilojen jako on laajalti hyväksytty. Työhyvinvoinnin tunneperäisten kokemusten ymmärtäminen on tärkeää, jotta on mahdollista hahmottaa niiden vaikutukset työntekijälle itselleen, hänen lähipiirilleen sekä organisaatiolle. Jotta erityisesti negatiivisiin

työhyvinvoinnin tiloihin voidaan vaikuttaa, on keskeistä tunnistaa ne ja muokata työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Mäkikangas & Hakanen 2017.) Esimerkiksi työntekijän uupumuksen oireiden ilmetessä voidaan puuttua työn vaatimuksiin, ja taas positiivisen työn imun esiintyessä on pyrittävä ylläpitämään sitä tukevia ominaisuuksia.

2.3 Työn vaatimukset ja voimavarat

Tämän tutkimuksen keskeisenä teoreettisena lähtökohtana toimii työn vaatimusten ja voimavarojen malli, englanniksi *Job Demands-Resources Model* (lyhenteenä JD-R). Työn vaatimusten ja voimavarojen malli on työstressi- ja työmotivaatioteoria, jota on hyödynnetty työelämän tutkimuksessa ja sen kehittämisessä 2000-luvun alusta lähtien (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001). Mallin avulla voidaan tunnistaa työn kuormittavat vaatimukset sekä energisoivat voimavarat, jotka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin (Seppälä & Hakanen 2017). Malli esittää, että vaikka jokaisessa työssä on omat tunnusomaiset piirteensä, voidaan työstä riippumatta työn ominaisuudet jakaa kahteen eri kategoriaan: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti ym. 2001).

Mallin mukaan työn vaatimukset ja voimavarat synnyttävät kaksi erillistä psykologista prosessia, jotka kuvaavat työntekijän työhyvinvointia. Nämä prosessit ovat heikentyneen terveyden prosessi sekä motivaatioprosessi. (Demerouti ym. 2001.) Mallin mukaan työhön liittyvät voimavarat edistävät erityisesti työn imua motivaatioprosessin kautta. Toisaalta työhön liittyvät vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen, vastaavasti heikentyneen terveyden prosessin mukaisesti. Mallin mukaan riittävät voimavarat estävät myös työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia eli ne suojaavat työntekijää työuupumukselta ja -stressiltä. (Bakker & Demerouti 2017.) Kuviossa 2 esitellään tarkemmin työn voimavarojen ja vaatimusten mallia sekä näitä kahta eri prosessia.



Kuvio 2. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli, JD-R (Schaufeli & Taris 2013).

Suomalaiset ja kansainväliset tutkimukset tukevat työn vaatimusten ja voimavarojen mallin oletuksia. Riittävä määrä motivoivia ja työn sujuvuutta tukevia voimavaroja, kohtuullinen määrä haasteita ja vähäinen määrä työtä haittaavia vaatimuksia edistävät työn imua ja ehkäisevät työuupumusta. Korkea työn imu ja hyvä työhyvinvointi puolestaan johtavat organisaation kannalta merkittäviin tuloksiin: työn tuottavuuteen, lojaalisuuteen, fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä hyvään työkykyyn. (Seppälä & Hakanen 2017.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia on hyödynnetty monissa työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa. Esimerkiksi Työterveyslaitos toteutti vuonna 2022 Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä -tutkimuksen, jossa hyödynnettiin työhyvinvoinnin tarkastelussa kyseistä mallia. Tutkimushankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten työpaikoilla voidaan vahvistaa työn voimavaroja ja vähentää työn vaatimuksia, ja siten tukea työntekijöiden työn imua sekä ehkäistä työuupumusta muuttuvassa työelämässä.

Tutkimuksessa havaittiin, että tärkeitä voimavaroja työn imun edistämiseksi ja työuupumuksen estämiseksi ovat muun muassa työn kehittävyys, vaikutusmahdollisuudet työssä ja oikeudenmukaisuus. Puolestaan työn kuormittavina tekijöinä eli vaatimuksina tutkimuksessa esille nousi muun muassa lisääntynyt työmäärä ja haasteet työyhteisössä. (Virtanen, Kaltiainen & Hakanen 2022.)

2.3.1 Työn vaatimustekijät

Työn vaatimukset tarkoittavat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia ominaisuuksia, jotka edellyttävät työntekijältä fyysistä tai psyykkistä ponnistelua. Kun työn vaatimuksia on liikaa suhteessa voimavaroihin, työntekijän psyykkiset ja fyysiset voimavarat ehtyvät. (Demerouti ym. 2001.) Jatkuvat ponnistelut työssä selviytymiseksi ja vähäiset mahdollisuudet työstä palautumiseen voivat aiheuttaa uupumusoireilua. Pitkittyneenä uupumusoireilu voi taas aiheuttaa työntekijälle terveys- ja työkykyhaittoja. Tätä polkua, jossa liian korkeat työn vaatimukset johtavat pitkittyneenä työuupumusoireiluun ja jossa uupumusoireilun pitkittyminen johtaa puolestaan kielteisiin terveysvaikutuksiin, kutsutaan heikentyneen terveyden prosessiksi. (Hakanen 2018.) Työhön sisältyvien vaatimusten ja voimavarojen määrä ja niiden suhde määrittävät, minkälaiseksi työntekijän kokonaisyhyvinvointi työssä muodostuu. Parhaimmillaan työn vaatimukset ovat kohtuullisia eivätkä liian korkeita, ja työn voimavaroja on riittävästi, jotta ne mahdollistavat sujuvan työnteon ja työssä viihtymisen. (Hakanen 2018.)

Työn vaatimukset voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia. Fyysiset vaatimukset ovat työn ominaisuuksia, jotka haastavat työntekijän fyysistä hyvinvointia, kuten esimerkiksi huono työergonomia tai sisäilma työpaikalla. Psyykkisiä vaatimuksia ovat esimerkiksi vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä tai liiallinen työmäärä. Sosiaaliset vaatimukset voivat liittyä haastaviin tilanteisiin asiakkaiden kanssa tai työyhteisön sisäisiin haasteisiin sekä heikkoon työilmapiiriin. Organisatorisia vaatimuksia ovat puolestaan erilaiset organisaatioiden sekä alan muutokset ja ominaisuudet, jotka haastavat työntekijän työntekoa. (Seppälä & Hakanen 2017.)

Työn vaatimukset voidaan jakaa edelleen este- ja haastevaatimuksiin. Estevaatimukset ovat sellaisia työn vaatimuksia, jotka lisäävät kuormitusta ja vaikeuttavat työn tekemistä. Kun voimavarat ovat riittämättömät, estevaatimukset voivat estää työn imua ja lisätä työuupumuksen riskiä. Työn haastevaatimuksilla puolestaan tarkoitetaan niitä työn vaatimuksia, jotka samaan aikaan haastavat ja kuormittavat työntekijää, mutta myös synnyttävät motivaatiota. Sopivissa määrin haastevaatimukset estävät erityisesti työssä tylsistymistä. (Seppälä & Hakanen 2017.)

Estevaatimukset estävät työntekijän kasvua ja oppimista työssä. Estevaatimuksia ovat esimerkiksi roolikonfliktit, heikko organisaatiokulttuuri sekä organisaation vahva byrokratia. Estevaatimukset koetaan usein esteinä työssä kehittymiselle ja tuloksellisen työn tekemiselle.

Estevaatimukset tuottavat työntekijässä lähtökohtaisesti negatiivisia tuntemuksia, kuten ahdistuneisuutta, vihaisuutta sekä passiivista otetta työntekoon. Haastevaatimukset voivat puolestaan johtaa työntekijän henkilökohtaiseen kasvuun työssä, koska ne ovat mahdollisia tilaisuuksia kehittyä ja oppia uutta. Haastevaatimuksia ovat esimerkiksi suuri työmäärä, aikapaineet ja korkea työn vastuullisuus. Haastevaatimukset voivat tuottaa työntekijässä positiivisia tunteita, kuten innokkuutta sekä näkemystä siitä, että ongelmat nähdään ratkaistavissa olevina eikä liian suurina haasteina. (Crawford & LePine 2010.)

Kuitenkin yleisesti työn vaatimukset - sekä estevaatimukset että haastevaatimukset - ovat yhteydessä työuupumukseen, sillä kohonneet työn vaatimukset johtavat pitkittyneenä uupumusoireiluun (Crawford & LePine 2010). Erityisesti estevaatimukset lisäävät työuupumuksen riskiä, mutta on syytä huomioida, että myös haastevaatimukset voivat lisätä työuupumuksen riskiä erityisesti silloin, kun työn voimavarat ovat liian alhaiset. Työn este- ja haastevaatimukseen liittyvät kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä, sillä työntekijät voivat kokea erilaiset vaatimukset eri tavoin. Siinä missä toinen työntekijä voi kokea vaatimukset myönteisesti motivaatiota lisäävänä haasteena, voi toinen työntekijä kokea ne jaksamista kuormittavina. (Seppälä & Hakanen 2017.)

Pitkittyneet työn vaatimukset voivat käynnistää vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan heikentyneen terveyden prosessin (Demerouti ym. 2001). Heikentyneen terveyden prosessi saa alkunsa korkeista työn vaatimuksista, jotka voivat pitkäaikaisina johtaa työuupumukseen ja sitä kautta myös terveysongelmiin, kuten sydän- ja verisuonitauteihin sekä työkyvyttömyyteen (Manka & Manka 2023). Heikentyneen terveyden ja työuupumuksen seurauksena työntekijällä voi myös esiintyä stressiperäisiä psykosomaattisia oireita, kuten unettomuutta ja keskittymisvaikeuksia sekä masennusta tai ahdistuneisuutta. Työuupumus heikentää työssä suoriutumista ja työn tuottavuutta sekä lisää työhön kyynistymistä. (Mäkikangas & Hakanen 2017.)

2.3.2 Työn voimavaratekijät

Työn voimavarat viittaavat työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin ominaisuuksiin, jotka vaikuttavat työntekijään positiivisesti. Voimavarat auttavat työntekijää saavuttamaan työhön liittyvät tavoitteet, lieventämään työn vaatimusten vaikutuksia sekä edistämään yksilöllistä kasvua ja kehittymistä työssä. (Demerouti ym. 2001.) Ne tukevat työntekijää kohtaamaan työssä asetetut vaatimukset ja saavuttamaan tavoitteet. Voimavarat tyydyttävät yksilön psykologisia perustarpeita, herättävät halun oppia uutta ja lisäävät

työntekijän kokemuksia omasta pystyvyydestään. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaisen motivaatioprosessin taustalla onkin työn voimavarojen, työn imun ja niiden positiivisten seurausten polku. (Hakanen 2018.)

Työn voimavarat voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia sekä organisatorisia. Fyysiset voimavarat ovat työn fyysisiä ominaisuuksia, jotka edesauttavat työntekoa, kuten hyvät työtilat ja työvälineet. Psykologiset voimavarat puolestaan liittyvät esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksiin työssä sekä sopivaan työmäärään. (Seppälä & Hakanen 2017.) Sosiaaliset voimavarat liittyvät esimerkiksi kollegoilta, läheisiltä ja vertaisilta saatun tukeen sekä hyvään työilmapiiriin. Organisatorisia voimavaroja ovat muun muassa työn kontrolli ja varmuus, osallisuus päätöksenteossa ja työtehtävien moninaisuus. Kun työn voimavaroja on riittävästi, työntekijä voi kokea työn imua ja vahvaa työhön sitoutumista. (Demerouti ym. 2001.)

Työhyvinvoinnin kokemus on kuitenkin hyvin yksilöllistä. Vaikka työntekijät tekevät samoja työtehtäviä, heidän reagointinsa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin voi vaihdella merkittävästi. Työhyvinvoinnin kokemisen erot voivat johtua erilaisista elämäntilanteista tai erilaisista vaatimuksista ja voimavaroista, mutta myös työntekijöiden persoonallisuuden ominaisuuksista. (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen 2017.) Näitä yksilöllisiä tapoja reagoida työn ominaisuuksiin voidaan kutsuta yksilöllisiksi voimavaroiksi, jotka ovat suhteellisen pysyviä persoonallisuuden piirteitä. Ne vaikuttavat siihen, millaisena työntekijä kokee vaatimukset työssään ja miten työntekijä hyödyntää ja kokee työssään olevat voimavarat. (Hakanen 2018.)

Yksilöllisiä voimavaroja, jotka tukevat työn imua ja työhyvinvointia, ovat muun muassa optimistinen suhtautuminen työhön, ammatillisen pystyvyyden kokemus, sinnikkyys ja myönteiset ajatukset itsestä. Yksilölliset voimavarat voivat edistää työn imua suoraan tai välillisesti vaikuttaen siihen, miten yksilö kokee työolot, miten työn voimavaroja havaitaan ja hyödynnetään sekä miten työn vaatimuksista selvittää. Yksilölliset voimavarat voivat myös pitää työn imua yllä tilanteissa, joissa työntekijän työssä tai työyhteisössä tapahtuu suuria muutoksia ja työn voimavarat ovat uhattuina. (Seppälä & Hakanen 2017.) Työhyvinvoinnin kannalta yksittäisiä persoonallisuuden piirteitä tärkeämpää on kuitenkin piirteiden muodostama kokonaisuus. Tämän pohjalta onkin luotu käsite joustavasta eli resilientistä persoonallisuudesta, joka on yhteydessä työhyvinvointiin. Resilientit työntekijät ovat ulospäinsuuntautuneita ja tunnollisia, mutta he eivät ole vahvasti negatiivisesti emotionaalisia.

Resilientit työntekijät ovat yleisesti tyytyväisiä työhönsä ja voivat työssään hyvin. (Mäkikangas ym. 2017.)

Riittävän korkeat työn voimavarat johtavat pitkällä aikavälillä motivaatioprosessin käynnistymiseen, jolloin työn voimavaroilla on motivoiva vaikutus, mikä puolestaan sitouttaa työntekijää työntekoon ja synnyttää työn imua. Kun työntekijä kokee työn imua, hän on innokas menemään töihin, kokee työnsä merkitykselliseksi myös haasteiden keskellä ja pystyy uppoutumaan syvällisesti työntekoon. (Seppälä & Hakanen 2017.)

Motivaatioprosessin pohjalta voi myös olettaa, että työn imua kokevat työntekijät sitoutuvat todennäköisemmin työhönsä, koska työssä on paljon voimavaroja, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa ja edistävät työhyvinvointia (Manka & Manka 2023).

Työn voimavarat ovat keskeisiä tekijöitä, jotka tukevat työntekijän henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä. Ne näyttelevät tärkeää roolia työntekijän perustarpeiden – itsenäisyyden, yhteisöllisyyden ja kyvykkyyden – tyydyttämisessä työssä. Tiivistetysti motivoitunut ja energinen työntekijä, jolla on voimavaroja sisältävä työ, voi työssä paremmin kuin työntekijä, joka ei ole niinkään sitoutunut työhönsä, ja jolla on liikaa vaatimuksia suhteessa voimavaroihin. (Manka & Manka 2023.)

3 Työhyvinvointi opettajan työssä

Tässä luvussa tarkastelen työhyvinvointia opettajan työn kontekstissa. Aluksi esittelen yleisesti opettajankoulutuksen ja opettajan työn erityispiirteitä sekä ajankohtaisia ilmiöitä. Tämän jälkeen tuon esille opettajan työhyvinvointiin liittyviä aikaisempia tutkimuksia. Lopuksi tässä luvussa tarkastelen nuorten opettajien työelämään liittyviä ilmiöitä. On tärkeää saada kuva työhyvinvoinnin tarkastelun kontekstista sekä nuorien opettajien työelämään siirtymisestä ja uran alkuvaiheesta, jotta tämän tutkimuksen työhyvinvoinnin tarkastelun konteksti selkiytyy.

3.1 Opettajankoulutus ja opettajan työ Suomessa

Suomessa opettajankoulutus ja opettajan ammatti ovat perinteisesti olleet suuresti arvostettuja ja suosittuja. Opettajankoulutuksen ja opettajan työn suosiota on pidetty yhtenä osatekijänä Suomen hyvillä oppimistuloksilla sekä saavutuksilla oppisaavutusvertailuissa, kuten PISA-tutkimuksissa. Opettajankoulutus on yhteiskunnallisesti hyvin tärkeää, mutta sen merkitys on kuitenkin hahmottunut eri aikoina eri tavoin. Tämänhetkisessä maailmassa globalisaatio ja digitalisaation läpimurto ovat ilmiöitä, jotka ovat muuttaneet maailmaa yhä tietointensiivisemmäksi. Tämän takia tiedon tuottamisen ja oppimisen merkitys ovat korostuneet entisestään, mikä lisää pedagogisen asiantuntemuksen kysyntää. (Heikkinen ym. 2020.) Opettajankoulutus sekä opettajan työ ovat vahvasti sidoksissa yhteiskunnan toimintaan sekä yhteiskunnallisiin muutoksiin, minkä myötä ammattiin kohdistuukin erilaisia odotuksia sekä vastuuta eri aikoina (Alifrosti ym. 2022).

Opettajan ammatin taustalla on yliopistotutkinto kasvatustieteessä, erityispedagogiikassa tai jossakin opetettavassa aineessa. On tutkittu, että 95 prosentilla suomalaisista opettajista on opettajan pätevyys, ja opettajien korkea koulutustaso onkin tärkeää ammatin vaativan asiantuntijaluonteensa takia. (Räsänen 2023.) Opettajia koulutetaan joka vuosi Suomen eri yliopistoissa. Luokanopettajaksi voi opiskella Helsingin, Itä-Suomen, Jyväskylän, Lapin, Oulun, Tampereen ja Turun yliopistossa sekä Åbo Akademiassa. Vuonna 2024 luokanopettajan sekä aineenopettajan koulutuksen aloitti yhteensä 1275 opiskelijaa, ja vuonna 2024 puolestaan luokanopettajaksi ja aineenopettajaksi valmistui Suomessa yhteensä 1017 opiskelijaa. (Vipunen 2025.)

Opettajan ammatin yhteiskunnallisesta tärkeydestä huolimatta sen suosio on laskenut viime vuosina sekä Suomessa että ulkomailla. Suomessa on havaittu opettajankoulutuksen hakijamäärien laskevan jopa puoleen huippuvuosiin verrattuna. Esimerkiksi vuonna 2015 luokanopettajan koulutukseen haki Suomessa opiskelemaan yhteensä 7 932 hakijaa, kun vuonna 2024 sama luku oli 6 342 (Vipunen 2024). Opetus- ja kulttuuriministeriö (2020) toteutti selvityksen, jonka tavoitteena oli kartoittaa opettajankoulutuksen vetovoiman tilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Selvityksessä pyrittiin erityisesti kartoittamaan korkeakouluopintoja suunnittelevien nuorten käsityksiä opettajankoulutuksesta sekä opettajan ammatin houkuttelevuudesta. Tämän lisäksi selvitettiin myös opettajaksi opiskelevien käsityksiä koulutuksen vetovoimasta. (Heikkinen ym. 2020.)

Tutkimuksessa selvisi, että nuoret arvostavat opettajan työtä ja kokevat, että alalle voisi hakea työn merkityksellisyyden vuoksi. Tärkeää nuorten mielestä oli myös se, että työ on yhteiskunnallisesti arvostettavaa. Tästä huolimatta havaittavissa oli, että aiempiin tutkimuksiin verrattuna opettajan työn arvostus on laskenut. Seikkoja, jotka nuorten mielestä heikentävät opettajan ammatin vetovoimaa, ovat muun muassa heikko palkkaus, resurssien vähentyminen, heikentyneet työolot ja työn haastavuus. Ammatin vetovoimaa puolestaan lisää se, että koulutus antaa pätevyyden selkeään ammattiin. Muita vetovoimaa lisääviä tekijöitä olivat opintojen monipuolisuus sekä koulutuksen laadukkuus. (Heikkinen ym. 2020.)

Opettajan työ on tietyllä tavalla monesta muusta työstä poikkeavaa, sillä opettajan työn sisältö sekä työnantajat ovat yleisesti tiedossa jo haettaessa opettajankoulutukseen. On kuitenkin myös hyvä huomioida se, että vaikka opettajankoulutus valmistaakin opiskelijan suoraan ammattiin, saa koulutuksesta arvostetun tutkinnon, joka avaa ovia myös muunlaisille uravalinnoille. Opettajien työurissa onkin nähtävillä muutoksia, jotka vievät työuria yhä monimuotoisempaan suuntaan. On havaittu, että yhä useampi vastavalmistunut opettaja ei usko työskentelevänsä koko työuraansa opettajan ammatissa, mikä kuvastaa alanvaihtojen yleistymistä suomalaisessa työelämässä. (Alifrosti ym. 2022.) Ennen opettajan ammatissa on kenties painottunut diskurssi kutsumusammattista, mutta nykyään se nähdään enemmänkin yhtenä ammattivaihtoehtona muiden joukossa. Vaikka opettajankoulutukseen hakeutuu ja valikoituu aidosti ammatista motivoituneita ja innostuneita opiskelijoita, ovat ammatin osaamisvaatimukset nykypäivänä aiempaa moninaisempia. Siksi olisikin hyvä päivittää perinteistä opettajan työnkuvaa sekä huomioida opetusalan haasteet jo koulutuksen aikana,

jolloin nuorien opettajanalkujen työhyvinvoinnin ylläpitämisen taitoja voidaan jo ennakkoiden kehittää. (Räsänen 2023.)

Räsänen (2023) tutkimuksen mukaan jopa puolet opettajista harkitsee alanvaihtoa joko hetkellisesti tai pitkittyneenä. Tutkimuksen mukaan alanvaihdon harkitsemisen yleisimpiä syitä ovat työstä etääntyminen, työn kuormittavuus sekä perusopetusjärjestelmään liittyvät tekijät, joiden taustalla on tyytymättömyys järjestelmän muutoksiin, jotka lisäävät työn vaatimuksia ja laajentavat työnkuvaa. Opettajat toivat tutkimuksessa esille, että alanvaihdon harkinnan syyt olivat hyvin moninaisia tekijöitä, jotka vaikuttivat kielteisesti työssä suoriutumiseen sekä vapaa-aikaan. Yksi keskeisimmistä syistä alanvaihdon harkinnalle onkin työn kuormittavuus, jonka taustalla on työperäinen stressi, emotionaalinen uupumus ja riittämättömyyden tunteet. Kuormittavuutta lisäsivät myös puutteet kyvyssä rajata työtä samanaikaisesti, kun on ammatillisesti hyvin sitoutunut työhön. Tutkimuksessa havaittiin, että pitkään alanvaihtoa harkinneet opettajat kokivat muita enemmän jonkintasoista työuupumusta. Tutkimukset ovat myös tuoneet esille sen, että alanvaihdon harkinta yleistyi koronapandemian aikana, jolloin jopa yli puolet opettajista harkitsivat vaihtavansa alaa. (Räsänen 2023.) Kokonaisuudessaan voi todeta, että opettajan alanvaihdon taustalla ovat hyvin moninaiset syyt, sillä useat kumulatiiviset asiat johtavat työkuormituksen kasvamiseen ja siten myös alanvaihdon harkintaan.

Työn intensiivistyminen on käsite, johon on kiinnitetty yhä enemmän huomiota työelämän muutosten myötä. Intensiivistyminen tarkoittaa työtahdin kiristymistä, itsenäisen työn, päätöksenteon ja urasuunnittelun lisääntymistä sekä kasvavia oppimisvaatimuksia työssä. Nämä muutokset perustuvat osittain myös digitalisaation tuomiin vaikutuksiin työelämässä. Myös opettajan työssä digitalisaatio on lisännyt oppimisvaatimuksia sekä hälventänyt työn ja vapaa-ajan välistä rajaa. (Minkkinen ym. 2019.) Teknologiaa käytetään päivittäin opetuksen sekä kommunikoinnin välineenä. Opetusalalla teknologian käyttäminen yleistyi uuden opetussuunnitelman myötä, mikä edellyttää yhä laajempaa opetusteknologian hyödyntämistä. (Mäkinen, Ahola, Syvänen, Heikkilä-Tammi & Viteli, 2017.)

Tutkimuksissa on havaittu, että valtaosalla opettajista työ on muuttunut viime vuosien aikana intensiivisemmäksi. Taustatekijöitä opettajan työn intensiivistymiselle havaittiin olevan kiire, kiristynyt työtahti, liiallinen työmäärä sekä opetussektorin muutokset. Muutokset vaativat opettajilta jatkuvaa oppimista, esimerkiksi teknologian käyttöönoton suhteen. (Minkkinen ym.

2019.) Työn intensiivistyminen on myös yhteydessä työuupumukseen. On kuitenkin havaittu, että työn intensiivistyminen voi olla positiivisesti yhteydessä työn imuun, kun työn oppimisvaatimukset lisääntyvät. Tämä perustuu siihen, että kun työ tarjoaa tekijälleen oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia, se edistää työntekijän kasvua, kehittymistä ja motivaatioita työssä. On kuitenkin hyvä huomioida, että oppimisvaatimusten tulee olla kohtuullisella tasolla, jotta työntekijä voi kokea työn imua. (Mauno, Minkkinen, Feldt & Herttalampi 2022.)

3.2 Aiempaa tutkimusta opettajien työhyvinvoinnista

Ammattitaitoiset ja työhönsä sitoutuneet opettajat ovat laadukkaan perusopetuksen keskiössä, sillä laadukas opetus luo vankan pohjan oppilaiden oppimiselle ja kehitykselle. Opettajilla on siten tärkeä rooli suotuisan yhteiskuntakehityksen edistämässä. (Nyyssölä & Kumpulainen 2020.) Opettajien työhyvinvointi onkin erityisen tärkeää, koska hyvinvoivat opettajat pystyvät tukemaan paremmin myös oppilaiden kasvua ja hyvinvointia. Opettajan työ on kuitenkin moninaistunut ja työhön on kohdistunut kasvavia odotuksia, mikä puolestaan on lisännyt työn kuormittavuutta ja työn mielekkyyden laskua. (Räsänen 2023.)

Vuonna 2016 käyttöön otettu perusopetuksen opetussuunnitelma on tuonut opettajan työhön muutoksia viime vuosina. On havaittu, että opettajien työhyvinvointi heikentyi uuden opetussuunnitelman käyttöönoton myötä, sillä uudistuksen on todettu lisäävän opettajien työmäärää ja työstressiä. Opetussuunnitelman mukanaan tuomat konkreettiset muutokset opettajan työhön olivat muun muassa kasvava tarve tukea oppilaiden itseohjautuvuutta, opettajien välisen yhteistyön lisääntyminen, monialaiset oppimiskokonaisuudet sekä muutokset opetettavien aineiden tuntimäärissä. Muutokset opettajan työssä olivat suurelta osin sidoksissa siihen, miten opettajat kokivat muutosten vaikutukset oppilaisiin ja heidän oppimiseensa. (Kauppi ym. 2022.) Myös Räsänen (2023) tutkimus sijoittuu uuden opetussuunnitelman käyttöönoton ajanjaksolle. Tutkimuksessa ilmeni erityisesti se, että opetussuunnitelmauudistus lisäsi opettajien työmäärää ja työn kuormittavuutta. Uudistuksen myötä huolta herätti myös tukea tarvitsevien oppilaiden kasvava määrä sekä käyttäytymisen pulmat, jotka myös vaikuttavat opettajan työhyvinvointiin. (Räsänen 2023.)

Hakanen ja kumppanit (2006) tutkivat työuupumusta suomalaisilla opettajilla. Tutkimuksessa havaittiin, että opettajien työn ominaisuuksien tarkastelussa voi käyttää työn vaatimusten ja voimavarojen mallia ja jakaa työn ominaisuuksien seuraukset terveyden heikentymisen prosessiin ja motivaatioprosessiin. Tutkimuksessa havaittiin, että opettajien työuupumus on

yhteydessä korkeisiin työn vaatimuksiin. Myös muissa tutkimuksissa on ilmennyt, että opettajan työhyvinvointiin vaikuttaa vahvemmin työn vaatimukset kuin voimavarat. Tämän taustalla on ajatus siitä, että työn vaatimusten haitalliset vaikutukset työhyvinvointiin ovat vahvempia kuin työn voimavarojen suojaavat vaikutukset. (Santavirta ym. 2007; Skaalvik & Skaalvik 2018.) Myös Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) tukevat sitä, että opettajien työssä terveyttä heikentävä prosessi on merkittävämpi kuin motivaatioprosessi.

Työhyvinvoinnin haasteet kytkeytyvät myös arkiseen työhön oppilaiden parissa, kun haastavat oppilastilanteet, yhteistyön vaikeudet huoltajien kanssa ja uudistuneet opetuksen tavat haastavat hyvinvointia (Kauppi ym. 2022). Myös Hakanen ja kumppanit (2006) tuovat esille, että oppilaiden häiriökäyttäytyminen ja siihen liittyvä liiallinen työmäärä lisää opettajien työkuormitusta. On myös havaittu, että oppilaisiin liittyvät kurinpidolliset haasteet, huonon käytöksen ilmeneminen ja oppilaiden alhainen motivaatio voivat haastaa opettajien työhyvinvointia (Skaalvik & Skaalvik 2018).

Opettajan työhön liittyvä stressi liittyy epämiellyttäviin tunteisiin, jotka liittyvät työn eri osa-alueisiin. Korkeat työn vaatimukset ja pitkäkestoinen stressi voivat johtaa vähentyneeseen ammatillisen pystyvyyden tunteeseen ja hyvinvointiin sekä uupumukseen. Nämä prosessit voivat puolestaan johtaa alhaisempaan työhön sitoutumiseen ja lisääntyneeseen haluun vaihtaa alaa. Opettajan työhön liittyvät vaatimukset liittyvät esimerkiksi liialliseen työmäärään ja aikapaineisiin. (Skaalvik & Skaalvik 2018.) Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Tämä näkyy erityisesti uran alkuvaiheilla olevien opettajien kohdalla, jolloin työt siirtyvät herkästi myös vapaa-ajan puolelle. (Kauppi ym. 2022.) Santavirta, Solovieva ja Theorell (2007) selvittivät tutkimuksessaan työkuormituksen ja emotionaalisen uupumuksen yhteyttä suomalaisilla opettajilla. Eniten emotionaalista kuormittavuutta työssään kokivat opettajat, joilla on korkeat työn vaatimukset ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön (Santavirta ym. 2007).

Lerikkanen ja kumppanit (2020) tutkivat opettajien työhyvinvointia ja sen yhteyttä pedagogisen työn laatuun. Tutkimuksessa ilmeni, että jopa kolmannes opettajista koki työstressiä melko paljon tai paljon. Vaikka opettajat kokivat myös vahvaa työn imua, heitä kuormittivat kuitenkin liian suuri työmäärä, tukea tarvitsevien oppilaiden ohjaaminen ilman riittävää tukea, töiden kasautuminen sekä opetustehtävien ulkopuoliset velvoitteet. Näiden havaintojen painoarvoa alleviivaa se, että tutkimuksessa todettiin opettajan kuormittuneisuuden vaikuttavan negatiivisesti akateemisiin taitoihin, motivaatioon sekä

vuorovaikutuksen laatuun. Näin ollen opettajien työhyvinvoinnista huolehtiminen on keskeistä paitsi yksittäisten opettajien hyvinvoinnin kannalta, mutta myös siksi, että opettajan työhyvinvointi vaikuttaa suoraan opetuksen laatuun ja sitä kautta oppimistuloksiin. Opettajien työhyvinvointi on siis työntekijän itsensä lisäksi tärkeää myös oppilaiden näkökulmasta. (Lerikkanen ym. 2020.)

Vaikka tutkimusta on tehty paljon opettajien uupumisesta ja kuormittumisesta, kokevat opettajat tutkimusten mukaan työssään myös työn imua sekä innostuneisuutta. On tärkeää huomioida, että suuri osa opettajista ei ole ahdistuneita, stressaantuneita ja uupuneita, vaan ennemminkin tyytyväisiä ja innostuneita työstään sekä kokevat työnsä palkitsevaksi ja tyydyttäväksi. (Hakanen ym. 2006.) Opettajan työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä ovat erityisesti hyvät suhteet kollegoiden, vanhempien ja koulun johdon kanssa. Lisäksi tunne siitä, että tekee merkityksellistä työtä, on todettu olevan yhteydessä sekä työhön sitoutumiseen että vähäisempään stressiin. Muita voimavaroja opettajan työssä ovat opettajien autonomia, oikeudenmukaisuus työpaikalla, kollektiivinen koulukulttuuri sekä arvojen yhteensopivuus. (Skaalvik & Skaalvik 2018.)

Monet aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että positiivinen ja kannustava työilmapiiri on yhteydessä työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen sekä vähäisempään uupumukseen. Hyvä työilmapiiri on tärkeä voimavara, joka suojaa työn vaatimusten negatiivisilta vaikutuksilta. Tärkeä voimavara on myös arvojen yhteensopivuus, joka näyttäytyy esimerkiksi siinä, millaisia asioita koulussa arvostetaan ja korostetaan erityisen tärkeinä. Arvojen yhteensopivuus on tärkeä voimavara, koska monet opettajat tekevät työtään arvoista lähtien. (Skaalvik & Skaalvik 2018.) Opettajan työhyvinvointia tukee lisäksi rehtorilta ja muulta koulun johdolta suunnattu tuki koulun henkilöstölle (Kauppi ym. 2022).

Työn voimavarat vaikuttavat positiivisesti opettajien kokemaan työn imuun, mikä puolestaan tuottaa positiivisia vaikutuksia koko kouluyhteisöön. On tutkittu niitä suurimpia tekijöitä, jotka motivoivat ja kasvattavat työhön sitoutumista tai vähentävät työuupumusta. Näitä ovat työn kontrollointi, tiedonsaanti, työn johdollinen tuki, innovatiivinen kouluympäristö sekä sosiaalinen ympäristö. (Hakanen ym. 2006.) Opettajan työn imulla on puolestaan todettu olevan yhteys korkeampaan ohjauksellisen tuen laatuun, sensitiivisyyteen ja suoriutumiseen työssä (Lerikkanen ym. 2020).

Opettajien työhyvinvointia tukevat onnistumisen kokemukset jokapäiväisessä työssä. Hyvinvointia syntyy esimerkiksi silloin, kun opettaja huomaa oppilaan oppineen uuden asian

opetuksen ansiosta. Lisäksi luokan myönteinen vuorovaikutusilmapiiri on keskeinen työhyvinvointia tukeva tekijä. Hyvinvointia ja onnistumisen kokemuksia syntyy, kun opettaja kokee rakentaneensa luottamuksellisen ilmapiirin luokassa. Sekä työn kuormitustekijät että voimavaratekijät liittyvät usein oppilaisiin. Oppilaiden kanssa onnistuminen vahvistaa työn mielekkyyden kokemusta ja edistää työhyvinvointia, kun taas haasteet oppilaiden kanssa voivat heikentää sitä. (Kauppi ym. 2022.)

3.3 Nuoret opettajat uusina työelämän toimijoina

Siirtymä opinnoista työelämään on merkittävä vaihe elämässä. Korkeakoulutus on vahva perusta työuralle, sillä se luo valmiudet ja lähtökohdat työelämässä toimimiselle. Opettajaksi kehittyminen ja ammattitaidon karttuminen alkavat jo yliopisto-opintojen aikana, mutta jatkuvat läpi koko työuran. Uran alkuvaihetta pidetään kuitenkin ammatillisen kehittymisen kannalta erityisen ratkaisevana, ellei jopa kriittisimpänä vaiheena. Työuran alkuvaiheen onnistuminen vaikuttaa merkittävästi siihen, jatkaako vastavalmistunut opettaja valitsemallaan urapolulla. Vastavalmistuneille opettajille siirtymä työelämään on vaativampaa kuin monilla muilla aloilla, koska opettajat siirtyvät suoraan opinnoista vastuulliseen ja haastavaan työtehtävään vähitellen etenevän perehdytyksen sijaan. Jotta opettajankoulutuksesta työelämään siirtyminen olisi sujuvaa, on tärkeää huomioida työuran alkuun liittyvät haasteet niin koulutuksen aikana kuin työelämässä. Tämä edellyttäisi sitä, että muodollinen koulutus sekä informaali oppiminen integroitaisiin tehokkaammin toisiinsa, jotta siirtymä työelämään olisi sujuvampi. (Tynjälä ym., 2013.)

Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö (2018) toteutti Suomen Opettajaksi Opiskelevien liiton eli SOOL ry:n jäsenille kyselyn, jossa selvitettiin opettajaopiskelijoiden työelämävalmiuksia. Kyselyssä havaittiin, että opinnot eivät opiskelijoiden mielestä tarjoa riittäviä valmiuksia opettajan työhön, sillä opiskelijat kokivat, että opinnoissa kerrytetty osaaminen ei täysin vastaa työelämän vaatimuksia. Opiskelijat toivat myös esille, etteivät opinnot tarjonneet riittävästi valmiuksia opettajan käytännön työhön, kuten työn vastuisiin ja velvollisuuksiin, mikä luo opiskelijoille epävarmuuden tunnetta omasta pärjäämisestä ja soveltumisesta alalle. Näitä havaintoja vahvistavat kyselyn tulokset, joiden mukaan noin 60 prosenttia opiskelijoista aikoo työskennellä opettajana valmistumisen jälkeen, kun taas 17 prosenttia kokee, että aikoo työskennellä opettajana valmistustuttuaan, mutta myöhemmin tulee hakeutumaan muihin tehtäviin. (Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö 2018.)

Tutkimukset osoittavat, että erityisesti nuorilla opettajilla on taipumus ylisitoutua työhön, mikä altistaa heidät herkemmin työuupumukselle. Työuupumuksen riski onkin suurempi työuran alkuvaiheessa, jolloin työssä kohdataan samanaikaisesti monia kuormittavia tekijöitä ja monet työtehtävät ovat vielä uusia. Yksi ratkaiseva asia työelämään sopeutumisessa on se, miten kouluissa otetaan uudet vastavalmistuneet opettajat vastaan ja miten heidät perehdytetään työhön sekä otetaan osaksi työyhteisöä. (Vähäsarja, Leino, Karkkola & Hintsala 2022.) Tynjälä ja kumppanit (2013) esittelevät artikkelissaan kuusi haastetta, joita uusi opettaja kohtaa työelämässä. Nämä kuusi haastetta ovat vakituisen työpaikan saaminen, osaamisen ja itseluottamuksen puutteet, stressi, uuden työntekijän asema työpaikalla, työssä oppimisen haasteet ja uravaihtoehtojen pohdinnat (Tynjälä ym. 2013).

Vakituisen työpaikan löytäminen valmistumisen jälkeen voi olla haastavaa. Opetusalalla työttömyys valmistumisen jälkeen on kuitenkin harvinaisempaa kuin monilla muilla aloilla. Opettajien työllistymistä opintojen jälkeen edistää se, että korkeakoulututkinto on suoraan ammattiin valmistava. Suomessa valmistuneiden opettajien työllistymishaasteet painottuvatkin nimenomaan vakituisen työpaikan saamiseen. (Tynjälä ym. 2013.) Useimmiten vastavalmistuneet opettajat aloittavatkin työuransa eripituisilla sijaisuuksilla ja määräaikaisilla työsuhteilla (Alifrosti ym. 2022). Siirtymässä koulutuksesta työelämään korostuu työolosuhteisiin sekä työpaineisiin sopeutuminen. Uransa alussa opettajat saattavat myös kokea itsevarmuuden ja osaamisen puutetta. Opettajat ovat usein tilanteissa, joissa heiltä vaaditaan taitoja, joita he voivat saavuttaa vasta käytännön tekemisen kautta, joihin opinnot eivät täysin valmiita. Asiantuntijuuden kehittyminen vie aikaa, joten uran alussa saattaakin esiintyä kokemuksia puutteellisesta osaamisesta. (Tynjälä ym. 2013.)

Opettajan työ on kuormittavaa henkisesti niin uusille kuin kokeneemmillekin opettajille. On havaittu, että opettajat kokevat työhön liittyvää stressiä riippumatta työkokemuksesta ja uran pituudesta. Vaikka työuran pituudesta riippumatta opettajat kokevat stressiä, on kuitenkin havaittu, että työkokemuksella on yhteys työkuormituksen hallitsemiseen. (Tynjälä ym. 2013.) Lerkkasen (2020) mukaan 5–10 vuotta opettajana työskennelleet kokevat stressiä useammin kuin yli 10 vuotta alalla olleet opettajat. Tämä ilmentää sitä, että työuralla hankittu kokemus auttaa kohtaamaan työn haasteita. (Lerkkanen ym. 2020.) Stressin lähteitä opettajan työssä ovat muun muassa työn emotionaalinen vaativuus, kiire, melu sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteet. Uudet opettajat saattavat kokea haasteena myös sen, että heidän näkemyksiään ei välttämättä oteta huomioon, mikä vaikeuttaa työyhteisöön sopeutumista.

Usein uudet työntekijät saattavat herkemmin havaita työyhteisössä toimintamalleja, joissa on epäkohtia, joita pitkään työssä olleet eivät huomaa. (Tynjälä ym. 2013.) Työyhteisön yhteisöllisyydellä on suuri merkitys nuorten opettajien työhyvinvointiin, kuten Suutala ja kumppanit (2025) korostavat. Keskittymällä työyhteisön yhteisöllisyyteen, arvostuksen lisäämiseen sekä onnistumisten tunnistamiseen ja huomioimiseen, voidaan edistää työhyvinvointia. Nuorilla työntekijöillä heikompa työhyvinvointia havaittiin aiheuttavan muun muassa vähäisemmät myönteisten tulosten huomioimiset sekä suurempi yksinäisyyden tunteen kokeminen. (Suutala ym. 2025.)

On havaittu, että uran alkuaajat ovat yleisimpiä ajankohtia, jolloin opettajat vaihtavat alaa (Høigaard, Giske & Sundsli 2012; Tynjälä ym. 2013). Tämän taustalla on esimerkiksi heikko palkkaus, työn kuormittavuus, heikko työtyytyväisyys sekä tuen ja arvostuksen puute (Tynjälä ym. 2013). Syyksi varhaiseen alanvaihtoon on myös esitetty sitä, että vastavalmistuneet opettajat eivät ole riittävän valmistautuneita tilanteisiin, joita ilmenee työelämässä. On todettu, että uuden opettajan siirtyessä työelämään koulun johdolla ja työyhteisöllä on merkittävä rooli siinä, miten uusi työntekijä otetaan osaksi kouluyhteisöä. Heikko sopeutuminen työhön voi johtaa uupumukseen ja haluun vaihtaa työpaikkaa, mutta hyvä työyhteisö voi tukea sopeutumista ja helpottaa tämän prosessin läpikäymistä. Uudelle opettajalle tulisi tarjota apua ja tukea sopeutumista varten. Lisäksi on havaittu, että uuden opettajan voi olla haastavaa keskittyä tietotulvan keskellä olennaisimpaan ja työmäärä voi tuntua liialliselta. Ammattitaidon karttuessa kehittyä myös taito keskittyä tärkeimpiin asioihin ja työtehtäviin. (Høigaard, Giske & Sundsli 2012.)

Nuorille opettajille on tärkeää tarjota tukea työuran alkuun ja sen haasteisiin. Opettajien Ammattijärjestö OAJ on myös tunnistanut nuorten opettajien uran alkuvaiheen haasteet ja kehittänyt NOPE-koulutuksen, joka on tarkoitettu alle 35-vuotiaille tai alle viisi vuotta alalla työskennelleille opettajille. Koulutuksen tarkoituksena on kohdata muita uran alussa olevia nuoria opettajia ja saada välineitä jaksamiseen sekä tietoa alan palkkauksesta ja työehdoista. Koulutus on suunniteltu nimenomaan nuorten opettajien tarpeisiin, ja se tarjoaa hyödyllistä tietoa esimerkiksi asioista, joita ei tuoda esille opettajaopintojen aikana. Erityisesti työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat koulutuksen keskiössä, ja NOPE-koulutus tarjoaakin hyvinvoinnin edistämiseen avaimia ja vertaistukea. (OAJ 2023.)

On myös hyvä huomioida opettajan alanvaihdosta puhuttaessa, että työelämän ja yhteiskunnallisten muutosten myötä työurat eivät ole yhtä yhdenmukaisia kuin ennen. Uraliikkuvuutta tapahtuu paljon ja ihmiset vaihtavat ammatteja erinäisten syiden takia. Työelämän uusilla sukupolvilla, Y- ja Z-sukupolvilla, on ja tulee olemaan hyvin erilaisia työelämäorientaatioita kuin suurilla ikäluokilla. Y-sukupolvi (1980–1995 välillä syntyneet) on tällä hetkellä suurin työelämässä oleva ikäluokka. Z-sukupolvi (1996–2015 välillä syntyneet) puolestaan on syntynyt digitalisaation keskelle, mikä näyttäytyy myös työnteossa. Tämä tarkoittaa sitä, että työelämässä on tällä hetkellä rinnakkain niin digisukupolvi kuin vanhempi sukupolvi, joiden työelämäorientaatiot ovat hyvin erilaisia. (Manka & Manka 2023.)

Eri sukupolvilla on erilaisia odotuksia työelämältä sekä erilaisia työskentelymalleja. On havaittu, että vaikka nuoremmat sukupolvet kokevat yhä työn merkittäväksi osaksi elämää, on heillä kasvanut vapaa-ajan merkitys elämässä. Työn toivotaan olevan sellaista, että aikaa jää myös vapaa-ajalle, harrastuksille ja sosiaalisille suhteille. (Manka & Manka 2023.)

Nuoremmat sukupolvet korostavatkin erityisesti työn ja muun elämän tasapainoa ja antavat aiempia sukupolvia enemmän arvoa muillekin elämän osa-alueille kuin työlle. Työn merkitys ei niinkään ole vähentynyt, vaan erityisesti Y-sukupolvi tunnistaa aiempaa paremmin jaksamisen ja hyvinvoinnin tärkeyden työelämässä. (Kultalahti 2018.) Korostunut hyvinvoinnin arvostaminen voi olla osasyynä siihen, että nuoremmat sukupolvet siirtyvät opetusosalta muihin työtehtäviin, joissa ei ilmene niin paljon kuormitustekijöitä.

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esittelen tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen aineiston. Esittelen lisäksi käyttämäni aineistonkeruumenetelmän sekä aineiston analyysin vaiheet.

4.1 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen on tarkoituksena selvittää, millainen on nuorten opettajien työhyvinvointi ja millaisia näkemyksiä nuorilla opettajilla on tulevaisuudesta opettajana. Aihetta lähestytään neljän eri tutkimuskysymyksen kautta. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoitus on selvittää, millainen nuorten opettajien siirtymä on ollut opinnoista työelämään ja millainen uran alkuvaihe on ollut työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitetään myös, mitkä ovat työn voimavaroja eli mitkä asiat edistävät tai ylläpitävät nuorten opettajien työhyvinvointia ja mitkä puolestaan ovat työn vaatimuksia eli mitkä tekijät heikentävät nuorten opettajien työhyvinvointia. Näitä asioita lähestytään toisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen avulla. Tarkoituksena on myös selvittää, millaisia ajatuksia nuorilla opettajilla on opetusalan tulevaisuudesta sekä omista tulevaisuuden uranäkymistä, joita tarkastellaan neljännessä tutkimuskysymyksessä.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millainen on ollut nuorten opettajien uran alkuvaihe työhyvinvoinnin näkökulmasta?
2. Mitkä asiat edistävät tai ylläpitävät nuorten opettajien työhyvinvointia?
3. Mitkä asiat heikentävät nuorten opettajien työhyvinvointia?
4. Millaisena nuoret opettajat näkevät tulevaisuutensa opetusosalalla?

4.2 Tutkimuksen aineisto

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Työhyvinvointi ja sen kokeminen on hyvin subjektiivista, minkä vuoksi laadullinen lähestymistapa sopii tähän tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän ilmiöiden kuvaaminen, mikä pohjautuu ajatukseen todellisuuden moninaisuudesta ja kontekstisidonnaisuudesta. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista kokonaisvaltainen tiedonhankinta, jossa pyritään ymmärtämään ilmiöitä niiden luonnollisissa ja todellisissa yhteyksissä. Ihminen on keskeinen osa tiedonkeruuta laadullisessa tutkimuksessa, ja

tutkittavia tapauksia tarkastellaan ainutlaatuisina ilmiöinä. Analyysi keskittyy tapauskohtaiseen ymmärrykseen, eikä tavoitteena ole yleistysten tekeminen, vaan ilmiöiden syvälinen tulkinta niiden omassa kontekstissaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009.)

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin haastatteluiden muodossa, joka on yksi yleisimmistä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä. Haastattelun avulla voidaan saada syvälinen tietoa siitä, mitä ihminen ajattelee, miten hän kokee erilaisia ilmiöitä ja miksi hän toimii tietyllä tavalla. Se mahdollistaa myös yksilöllisten merkitysten ja kokemusten tarkemman ymmärtämisen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Haastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi, koska sen avulla on mahdollista saada tietoa haastateltavien omista kokemuksista ja ajatuksista tutkittavaan asiaan liittyen. Haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi, koska tutkimuksen tavoitteena on selvittää opettajien subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista. Sen avulla voidaan tavoittaa tutkittavien omia kokemuksia, näkemyksiä ja merkityksenantoja, mikä tekee siitä arvokkaan menetelmän laadullisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2009).

Tässä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua, jossa edetään ennalta valittujen teemojen ja niitä tarkentavien kysymysten mukaisesti. Teemahaastattelussa korostetaan tutkittavien omia tulkintoja ja heidän antamiaan merkityksiä käsiteltäville asioille. Menetelmän tavoitteena on saada syvälinen ja merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän kannalta. Haastattelun teemat on valittu tutkimuksen viitekehyksen pohjalta, mikä varmistaa aiheen kannalta olennaisten näkökulmien tarkastelun. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset, mutta haastattelija voi joustavasti muuttaa niiden järjestystä tilanteen ja keskustelun kulun mukaan. Tämä mahdollistaa syvälinemmän vuorovaikutuksen sekä mahdollisuuden tarkentaa ja syventää vastauksia tarvittaessa. Yksityiskohtaisten kysymysten sijaan teemahaastattelussa edetään tiettyjen teemojen mukaan. Tämä tuo myös haastattelussa tutkittavan äänen paremmin kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2009.)

Teemahaastattelun kohdalla suunnitteluvaiheessa tärkeää on haastatteluteemojen suunnittelu. Teema-alueiden luominen edellyttää sitä, että tutkija on perehtynyt teoriaan ja aiemmin tutkittuun tietoon aiheesta. Teemat rakennetaan siten teorian pohjalta, sillä teemat ovat niitä aihealueita, joihin haastattelukysymykset varsinaisesti kohdistuvat. (Hirsjärvi & Hurme 2009.) Tässä tutkimuksessa teemat ja haastattelurunko rakennettiin työhyvinvointiin liittyvän taustatiedon sekä työn vaatimusten ja voimavarojen mallin pohjalta. Haastattelurunko (Liite

2) rakennettiin huolellisesti siten, että haastatteluissa saadaan kerättyä mahdollisimman laadukasta ja tutkimuskysymyksiini vastaavaa tietoa haastateltavilta. Haastattelut aloitettiin perustietojen selvittämällä, jonka jälkeen seuraavat teemat käsittelivät nuorten opettajien opintoja, työelämää ja työhyvinvoinnin tilaa. Seuraavien teemojen tarkoituksena oli selvittää nuorten opettajien työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia voimavaroja sekä vaatimuksia. Haastattelujen viimeisessä teemassa keskusteltiin puolestaan opetusalan tulevaisuudesta.

Lähdin etsimään haastateltavia Facebookissa olevan Alakoulun Aarreaitta -ryhmän kautta, joka on opettajille tarkoitettu ryhmä, jossa jaetaan ajatuksia ja ideoita opettajan työn tueksi. Julkaisin ryhmään haastattelukutsun ja viestin siitä, että minuun voi olla yhteydessä viestitse tai sähköpostitse, jos on kiinnostunut osallistumaan haastatteluun. Kriteerinä haastatteluun osallistumisessa oli se, että haastateltavien tuli olla työskennellyt opettajana alle viisi vuotta ja heidän tuli olla alle 30-vuotiaita. Tämä rajausta tehtiin sen vuoksi, että tutkimuksessa oli nimenomaan tarkoitus tutkia nuoria uransa alussa olevia opettajia. Sovin haastattelukutsuun myöntävästi vastanneiden kanssa haastatteluajasta joko sähköpostitse tai Facebookin Messenger -viestipalvelun kautta. Haastattelujen sopimisen jälkeen lähetin jokaiselle haastateltavalle sähköpostitse kutsun etähaastatteluun, johon liitin mukaan tutkimuksen tietosuojailmoitus (Liite 3).

Kaikki haastattelut toteutettiin etänä, koska tämä mahdollisti sen, että kuka vain halukas pystyi osallistumaan haastatteluun paikasta riippumatta, jolloin myös haastatteluun osallistuminen oli vaivattomampaa. Haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuussa vuonna 2024. Haastattelut tehtiin Zoom-videokeskusteluohjelmalla, joka mahdollisti myös sen, että haastattelut pystyttiin nauhoittamaan ja tallentamaan samaisen ohjelman avulla. Haastatteluiden nauhoittamisesta informoitiin haastateltavia jo etukäteen, mutta myös ennen jokaista haastattelua varmistin, että haastateltavalle sopii haastattelun nauhoittaminen. Ilmoitin etukäteen haastateltaville, että haastattelu tulee kestämään noin tunnin ajan, jotta siihen oli mahdollista varata riittävästi aikaa. Lyhyin haastattelu kesti hieman yli 30 minuuttia, kun pisin oli puolestaan noin 1 tunti 15 minuuttia pitkä.

Aineistonkeruun jälkeen litteroin haastatteluaineisto haastattelu kerrallaan sanatarkkuudella. Litteroinneissa säilytin haastattelujen puhekielen ja täytesanat, mutta esimerkiksi äännähdykset sekä tutkimusaiheen kannalta epäolennaisen puheen jätin litteroimatta. Koska

tutkimuksen kiinnostuksen kohde kohdistui haastattelun asiasisältöihin, litteroinnin tarkka yksityiskohtaisuus ei ole tarpeen (Ruusuvuori 2010).

Haastatteluita toteutettiin yhteensä kymmenen kappaletta. Haastateltavat on koodattu H1, H2...H10. Suurin osa haastateltavista työskenteli luokanopettajana, mutta haastatteluun osallistui myös kaksi erityisopettajaa. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta jokaisella haastateltavalla oli taustalla luokanopettajan tutkinto. Yksi haastateltava ei ollut luokanopettaja koulutukseltaan, vaan laaja-alainen erityisopettaja ja erityisluokanopettaja. Haastateltavien ikä sijoittui välille 23–29 vuotta. Suurin osa (8 henkilöä) haastateltavista työskenteli opettajana ensimmäistä tai toista vuotta, ja kaksi haastateltavaa oli työskennellyt opettajana yli kaksi lukuvuotta. Alla olevasta taulukosta (Kuvio 3) pystyy tarkastelemaan tarkemmin haastateltavien joukkoa.

Haastateltavat	Työnkuva	Ikä	Kuinka mones työvuosi opettajana
H1	Laaja-alainen erityisopettaja peruskoulussa ja aineenopettaja	23	1.
H2	Luokanopettaja, 1.lk	26	3.
H3	Luokanopettaja, 5. lk.	26	2.
H4	Laaja-alainen erityisopettaja	26	2.
H5	Luokanopettaja, 5. lk.	29	4.
H6	Luokanopettaja, 1. lk.	27	1.
H7	Luokanopettaja, 3. lk.	25	1.
H8	Luokanopettaja, 1. lk.	26	2.
H9	Luokanopettaja, valmistava opetus	25	1.
H10	Luokanopettaja, 2. lk. ja musiikinopettaja	26	1.

Kuvio 3. Haastateltavien kuvaus

4.3 Analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä tutkimusongelmia pyritään ratkaisemaan kytkemällä teoriaa analyysin tekemiseen. Analyysi ei kuitenkaan täysin pohjautu teoriaan, vaan ennemminkin teoria ohjaa analyysin tekoa, jolloin aineistosta voidaan valita analyysiyksiköt vapaasti. Analyysistä pystytään tunnistamaan aiemman tiedon merkitys, mutta analyysillä ei pyritä testaamaan teoriaa. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineistoa käsitellään sen omista lähtökohdista,

mutta analyysin edetessä empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Tämä tarkoittaa, että analyysissä hyödynnetään jo olemassa olevia teoreettisia käsitteitä, jotka toimivat aineiston jäsentämisen ja tulkinnan välineinä. Näin ollen teoreettinen viitekehys ohjaa analyysiprosessia, mutta aineiston annetaan myös tuoda esiin uusia näkökulmia. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aloitin aineiston analyysin sillä, että luin haastatteluaineiston huolellisesti läpi useampaan kertaan saadakseni siitä mahdollisimman kattavan kuvan. Haastattelemisen, litteroinnin ja aineiston läpiluvun jälkeen aineistosta oli syntynyt jo todella kattava kuva. Tämän jälkeen lähdin tarkastelemaan aineistoa aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisen analyysin perusajatus pohjautuu siihen, että aineistosta nostetaan esiin tutkimuksen kannalta keskeisimpiä asioita riippumatta siitä, miten ne suhteutuvat teoreettiseen viitekehykseen (Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineistolähtöisyys tämän tutkielman kontekstissa tarkoittaa sitä, että tarkastelin aineistoa niin, etten aktiivisesti pyrkinyt etsimään sieltä teoriaan sopivia kohtia, vaan lähinnä havainnoin, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita aineistossa esiintyi. Kuitenkin tässä kohtaa oli hyvä tiedostaa se, että aiempi teoreettinen tietämykseni työhyvinvoinnista sekä erityisesti opettajien työhyvinvoinnista saattoi ohjata sitä, mitkä asiat aineistossa kiinnittivät huomioni.

Varsinaisen aineiston analyysin toteutin Excel-taulukointiohjelmalla, koska sen avulla on helppo käsitellä ja hahmottaa aineistoa. Taulukointiohjelma oli myös entuudestaan tuttu tutkijalle etenkin analyysin teon välineenä, minkä vuoksi analyysin tekeminen oli suhteellisen sujuvaa ohjelman avulla. Aluksi kokosin aineiston yhteen yhteiseen tiedostoon, jonka pohjalta loin myöhemmin erilliset taulukot jokaiselle haastatteluissa esiintyneelle teemalle. Tämä mahdollisti aineiston systemaattisen jäsentämisen ja analyysin teemoittain, mikä helpotti aineiston käsittelyä.

Aineistoon kokonaisvaltaisen perehtymisen jälkeen lähdin etsimään aineistosta sanoja, lauseita tai pidempiä kohtia, jotka liittyivät asettamiini tutkimuskysymyksiin. Nämä poimimani aineiston kohdat muokkasinkin pelkistetyiksi ilmaisuiksi, jotka siirsinkin Excel-taulukkoon siten, että yksi analyysiyksikkö vastasi yhtä taulukon solua. Aineiston pelkistämisen eli redusoinnin tavoitteena on poistaa tutkimuksen kannalta epäolennaiset tiedot ja tiivistää aineistoa niin, että vain olennaiset ja tutkimustehtävän kannalta merkitykselliset tiedot jäävät jäljelle. Tämä prosessi auttaa fokusoimaan analyysiä ja selkeyttämään aineiston käsittelyä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Pelkistäminen tiivistä aineistoa huomattavasti, ja siten

se myös helpotti aineiston kokonaisvaltaista hahmottamista. Järjestin pelkistetyt ilmaukset Excel-ohjelmaan niin, että jokaisen haastatteluteeman pelkistetyt ilmaukset asetin omaan taulukkoonsa, mikä helpotti suuren pelkistettyjen ilmausten määrän hallittavuutta.

Aineiston pelkistämisen jälkeen analyysin seuraavana vaiheena oli aineiston klusterointi eli ryhmittely. Klusteroinnin tarkoituksena on ryhmitellä samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset alaluokiksi, jolloin näille alaluokille annetaan niiden sisältöä kuvaava nimi (Tuomi & Sarajärvi 2018). Ryhmittelyvaiheessa kävin aineistosta poimimani pelkistetyt ilmaukset tarkasti läpi ja etsin niistä yhtäläisyyksiä. Samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset ryhmittelin Excel-taulukossa alaluokiksi sekä nimeisin ne ilmiötä kuvaavalla käsitteellä. Toteutin aineiston ryhmittelyn alaluokkiin aineistolähtöisesti, sillä tämän analyysin vaiheen päätarkoituksena oli lähinnä tiivistää ja ryhmitellä aineistoa, jotta aineiston hahmottaminen helpottuu.

Alaluokkien muodostamisen jälkeen yhdistin luokat edelleen yläluokiksi. Tämän analyysin vaiheen toteutin teoriaohjaavasti. Teoriaohjaavuus tämän tutkimuksen kontekstissa tarkoittaa sitä, että teoria toimi apuvälineenä analyysin teossa (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Tarkoitukseni ei siis ollut testata teorian toimivuutta, vaan käyttämäni teoria ennemminkin ohjasi analyysin tekoa sekä sisällönanalyysin mukaisten luokkien luomista. Pääosassa analyysiä ohjaavana teoriana tässä tutkimuksessa toimii työn vaatimusten ja voimavarojen malli, jonka olen aiemmin esitellyt (Demerouti ym. 2001). On hyvä huomioida, että kyseistä teoreettista mallia hyödynsin vain tutkimuskysymysten 2 ja 3 liittyvien alaluokkien ryhmittelyyn. Tutkimuskysymyksiin 1 ja 4 liittyvien alaluokkien kohdalla jatkoin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Ryhmittelin alaluokkia edelleen yläluokiksi ja annoin niille teoreettiset käsitteet.

Aloitin aineiston teoriaohjaavan ryhmittelyn luokittelemalla muodostamani tutkimuskysymyksiin 2 ja 3 liittyvät alaluokat teorian pohjalta työn vaatimuksiin sekä voimavaroihin. Tämä lähestymistapa mahdollisti aineiston järjestämisen teoreettiseen viitekehykseen perustuen, mikä auttoi tarkastelemaan ilmiötä työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmasta. Tätä jatkoin edelleen siten, että teorian mukaisesti ryhmittelin sekä vaatimukset että voimavarat edelleen fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin sekä organisatorisiin vaatimuksiin ja voimavaroihin. Näin ollen alaluokista syntyi edelleen yläluokkia.

Sisällönanalyysin viimeinen vaihe on aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen.

Abstrahoinnin tarkoituksena on poimia aineistosta tutkimuksen kannalta keskeisimmät tiedot ja muodostaa näistä teoreettisia käsitteitä. Tavoitteena on luoda yleisempiä teoreettisia rakenteita, jotka kiteyttävät aineistosta nousseet keskeiset ilmiöt. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin loin tutkimuskysymysten 2 ja 3 kohdalla yläluokista edelleen pääluokat niin, että ne vastasivat käyttämäni teorian sisältöä. Tämän lisäksi annoin pääluokille käyttämäni teorian pohjalta teoreettiset käsitteet. Loppujen lopuksi analyysin myötä aineistosta muodostui neljä eri luokkaa, jotka kukin vastasivat yhteen tutkimuskysymykseeni. Käytän tässä tutkimuksessa näistä neljästä eri luokasta käsitettä *teema*, koska ne kuvaavat tutkimuksen kannalta keskeisimpiä asiakokonaisuuksia. Analyysin pohjalta aineistosta syntyi neljä eri teemaa: nuorten opettajien siirtymä työelämään ja työhyvinvoinnin tila, työhyvinvointia heikentävät työn vaatimukset, työhyvinvointia edistävät työn voimavarat sekä opetusalan ja työuran tulevaisuudennäkymät nuorten opettajien kokemana.

5 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää nuorten opettajien uran alkuvaiheen työhyvinvointikokemuksia sekä sitä, millaisia hyvinvointia edistäviä voimavaroja ja hyvinvointia heikentäviä vaatimuksia nuorten opettajien työssä esiintyy. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin selvittämään nuorten opettajien näkemyksiä niin opetusalan kuin henkilökohtaisten uranäkymien tulevaisuudesta. Tavoitteena oli saada tietoa siitä, mitkä asiat edistävät tai heikentävät nuorten opettajien työhyvinvointia, sillä tämän avulla on mahdollista tehdä interventioita erityisesti uran alussa olevien nuorten opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi ja siten myös edistää alan pitovoimaa.

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen analyysin pohjalta nousseita keskeisimpiä tuloksia, jotka vastaavat määrittelemiini tutkimuskysymyksiin. Tuloksia esitetään neljässä eri alaluvussa, jotka vastaavat analyysin pohjalta syntyneitä teemoja, jotka ovat nuorten opettajien siirtymä työelämään ja työhyvinvoinnin tila, työhyvinvointia heikentävät työn vaatimukset, työhyvinvointia edistävät työn voimavarat sekä opetusalan ja työuran tulevaisuudennäkymät nuorten opettajien kokemana.

5.1 Nuorten opettajien siirtymä työelämään ja työhyvinvoinnin tila

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen nuorten opettajien siirtymä työelämään ja uran alkuvaihe on ollut, erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta. Monet haastateltavat mainitsivat opettajan ammatin olevan työ, johon on jo lapsesta asti haaveillut päätyvänsä. Haastatteluissa ilmeni, että opettajan työ on koettu jo ennen opintoja hyvin kiinnostavaksi ja merkitykselliseksi erityisesti siksi, että siinä pääsee työskentelemään lasten ja nuorten parissa. Uran alkuvaiheen onnistumiseen vaikuttaakin varmasti alkuperäiset syyt, miksi on hakeutunut alalle opiskelmaan ja miksi haluaa toimia nimenomaan opettajana.

Haastatteluissa nousi esille keskustelua siitä, millainen haastateltavien siirtymä opinnoista työelämään on ollut. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että heidän siirtymänsä opinnoista työelämään sujui hyvin. Tämän taustalla on ollut esimerkiksi se, että työ on vastannut opintojen aikaisia odotuksia ja töitä on saanut helposti valmistumisen jälkeen. Työelämään siirtymistä on haastateltavien mukaan helpottanut se, että on tehnyt sijaisuuksia kouluissa jo opintojen aikana sekä se, että työelämään siirtyminen on ollut asia, jota on odottanut innolla opintojen loppuvaiheilla.

Joidenkin haastateltavien mielestä työelämään siirtyminen oli kuitenkin verrattain raskasta, eivätkä työelämän vaatimukset täysin vastanneet odotuksia. Yllättävä tekijä työelämässä on erityisesti ollut suuri työmäärä sekä epävarmuus omasta työnteosta. Monessa haastattelussa tuli kuitenkin keskeisimpänä esille se, että opinnot sekä tarkemmin opetusharjoittelut eivät antaneet opettajan työstä ja sen sisällöstä riittävän realistista kuvaa. Monet totesivat, että opinnot ovat liian teoreettiset eivätkä ne valmista käytännön työhön.

”Mä oon kyllä vähän sitä mieltä, että OKL ei hirveästi kuitenkaan valmista siihen itse työhön, että tosi paljon joutuu niinku ite oppimaan siinä työssä niin ne ekat vuodet on tosi raskaita sen takia.” H5

”Opintojen aikana sinänsä ehkä vahvistu semmonen kuva, että kun koulusta joskus valmistuu niin edelleen on hirveesti opittavaa. Et niinku ehkä semmonen niinku riittämätön olo vahvistu opintojen aikana, koska opiskeltiin paljon hienoja asioita mut niillä ei ollu käytännön kanssa hirveesti mitään tekemistä. Niin tuli semmonen olo, että on ite tosi keskeneräinen eikä välttämättä niinkun oo niitä semmosia taitoja mitä toivois itsellään olevan siinä kohtaa, kun alottaa työelämän.” H7

Työmäärä on yksi asia, joka ei haastateltavien mukaan vastannut työelämän odotuksia, ja tähän liittyi kahdenlaisia kokemuksia. Ensinnäkin osa haastateltavista olivat yllättyneet työmäärästä ja erityisesti siitä työstä, joka on itse opetustyön ulkopuolella olevaa työtä. Toisaalta osa haastateltavista yllättyi positiivisesti siitä, ettei opetuksen suunnitteluun käytetty työaika ole niin suuri kuin opinnoissa. Esille nousi kokemuksia siitä, miten opetusharjoittelussa oppituntien suunnitteluun käytetään viikossa tunneittain aikaa, mutta työelämään siirtyessä tämä ei osoittautunutkaan realiteetiksi. Haastatteluissa todettiin, että opetusharjoitteluiden ja työelämän välillä on liian suuri ero, jolloin ne eivät valmista parhaalla mahdollisella tavalla tulevaisuuden työelämään.

”Toki meidän opetusharjoittelut loi semmosen kuvan, että tässä polttaa itensä loppuun ensimmäisen kuukauden aikana koska se työmäärä niissä oli ihan valtava.” H7

Haastatteluiden pohjalta oli tulkittavissa, että mitä epärealistisemmat odotukset työelämästä on opintojen aikana, sitä haastavampi työuran alku oli. Myös se, millainen siirtymä opinnoista työelämään on, vaikuttaa se myös työuran alkutaipaleen hyvinvointikokemuksiin. Mitä vähemmän opinnot ja työelämä vastaavat toisiaan, sitä raskaampi työuran alku saattaa olla, koska uudella opettajalla ei välttämättä ole ollut täysin selvillä, mitä työelämässä on vastassa.

Kaikki haastateltavat kokivat haastatteluhetkellä, että he yleisesti pitivät työstään ja viihtyivät työssään hyvin. Tähän mielipiteeseen vaikutti muun muassa se, että he pitivät työn monipuolisuudesta sekä vaihtelevuudesta. Taustalla ovat myös useissa haastatteluissa esille nousseet kokemukset siitä, että opettajan ammatti on ollut selkeä uravalinta ja ammatti, johon on halunnut jo lapsesta asti.

”Itse työ on sinänsä niinku kivaa ja hauskaa ja paljon tulee niinku naurettua työpäivien aikana ja niinku semmoista. Että usein miettii, että niinku ei missään muussa työssä niinku tulisi jotain tämmöisiä juttuja niinku tehtyä.” H2

”Mä tykkään ja mä nautin mun työstä ihan tälleen rehellisesti. Että totta kai on niitä päiviä ku ei jaksaa ja on semmonen lamaan tuminen et istut ja kättelet jonneki kauas ja oot vaan sillai et huhhuh mutta suurimmaks osaks oon tosi siis iloinen ja nautin siitä.” H9

Sen lisäksi, että suurin osa haastateltavista kertoi pitävänsä työstään tällä hetkellä, koki suurin osa myös työhyvinvointinsa haastatteluhetkellä hyväksi. Työhyvinvointi koettiin yleisesti hyvin tärkeäksi teemaksi, mikä näkyi myös siinä, että haastateltavat tekevät aktiivisia tekoja oman hyvinvoinnin eteen. Monet haastateltavat korostivatkin sitä, että työuran alusta asti työhyvinvoinnin tärkeys ja omasta jaksamisesta huolehtimisen merkitys on tiedostettu.

”Aattelen et se (työhyvinvointi) on ihan hyvällä mallilla välillä väsyttää enemmän välillä väsyttää vähemmän... musta tuntuu et on ihan hyvä että ei oo missään vaiheessa edes käyny mielessä et pitäiskö nyt vaikka saikuttaa pari päivää ku on jotenki ylikuormittunu et täl hetkellä on tosi hyvin asiat just työhyvinvoinnin kannalta.” H9

Haastatteluissa esiintyi kuitenkin kokemuksia siitä, että opettajan työ on ajoittain raskasta ja kuormittavaa, minkä lisäksi työssä tulee ajoittain haastavampia hetkiä. Osa koki haastatteluhetkellä, että työhyvinvointi voisi olla parempikin, mutta varsinaista työuupumusta tai suurta kuormittumista ei kukaan haastateltavista nostanut esille. Useammassa haastattelussa ilmeni, että vaikka työhyvinvointi oli haastatteluhetkellä hyvä, on osalla ollut työhyvinvoinnin haasteita työuran alkuvaiheilla. Kokemuksia esiintyi muun muassa siitä, että uran alussa on esiintynyt paineita suoriutumisesta, palautumisen haasteita, stressiä ja epävarmuutta.

”Viime vuosi oli niinku mulle tosi haastava just, että mä olin pari kertaa niinku just saikullakin sen takia et oli niinku oli tosi raskasta.” H2

”Tota syksyllä oli vähän tosiaan, että ku uutena tulee ja mulla on vähän semmoinen vilkkaamman sorttinen poikavaltanen luokka niin tuota siinä vähän pohti, että mitenhän jaksaa. Ja se että päivät päättyi silleen aina, että istahtaa sohvalle ja aivoissa on semmoinen kunnon sumu, että tota mites tässä nyt jaksaa ja ei palaudu seuraavaan päivään mennessä ja näin.” H3

Toisaalta haastatteluissa ilmeni myös se, että työn kuormittavuus voi ilmetä jaksoissa, jolloin vaikeita hetkiä saattaa esiintyä, mutta ne ovat kuitenkin väliaikaisia. Yhdessä haastattelussa todettiin myös, että työhyvinvointi on heikentynyt lukuvuoden lähentyessä loppua, kun taas osa haastateltavista totesi, että työhyvinvointi on ollut heikoimmillaan työuran ja lukuvuoden alussa.

5.2 Työhyvinvointia heikentävät työn vaatimukset

Toinen tutkimuksen teema liittyy aineistossa esiintyneisiin työn vaatimuksiin, jotka ovat työhyvinvointia heikentäviä työn ominaisuuksia. Teorian ohjaamana aineistosta tunnistettiin neljä eri pääluokkaa, jotka kuvasivat nuorten opettajien kokemia työn vaatimuksia. Tutkimuksessa havaitut työn vaatimukset jakautuivat siten neljään eri pääluokkaan: fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin vaatimuksiin. Haastattelurunko oli myös muotoiltu niin, että nämä neljä eri luokkaa tulivat aineistosta esille. Tässä luvussa käsittelemme jokaista pääluokkaa tarkemmin omissa alaluvuissaan. Alla olevassa kaaviossa (Kuvio 4) on nähtävissä tiivistelmä tutkimuksessa havaituista työn vaatimuksista nuorten opettajien työssä.



Kuvio 4. Työn vaatimukset

5.2.1 Melua, sisäilmaongelmia ja tilapulmia

Työn fyysiset vaatimukset ovat fyysiseen työympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijää. Tutkimusaineistossa ilmenneitä fyysisiä vaatimuksia nuorten

opettajien työssä ovat melu kuormitustekijänä, sisäilmaongelmat, tiloihin liittyvät haasteet, vähäiset materiaaliset resurssit sekä vaaratilanteet.

Useampi haastateltava totesi että yksi merkittävin fyysinen kuormitustekijä opettajan työssä on melu. Opettajan työssä esiintyvä melu on jatkuvaa, kun meluisassa työympäristössä vietetään useita tunteja päivässä. Haastatteluissa tuli esille, että melulta ei juurikaan pysty välttymään, minkä vuoksi se heikentää työhyvinvointia.

” Just se melu se ehkä eniten (kuormittaa) koska se on semmosta mistä ei voi oikein välttyä koska se on aina siellä. Et se on niin monet kerrat ku sanoo et olkaa nyt hiljaa et pitää olla hiljaa ni sit päivittäin silti kuulee sitä huutoo ja melua.” H9

Koulujen sisäilmaongelmat puhututtavat myös julkisessa keskustelussa, kun monet suomalaiset koulut joutuvat siirtymään väistötiloihin sisäilmaongelmien vuoksi. Myös tutkimusaineistossa tuli ilmi, että haastateltavien kouluissa esiintyy sisäilmaongelmia, jotka aiheuttavat haasteita työhyvinvoinnille. Haastatteluissa ilmeni, että monissa kouluissa esiintyy sisäilmaongelmia, ja vaikka omassa luokkatilassa sisäilma olisi siedettävä, ei sisäilmaongelmien takia useassa koulun muussa tilassa pysty tehdä töitä. Sisäilma voi vaikuttaa myös välillisesti työhyvinvointiin, kun huono sisäilma väsyttää työntekijän lisäksi myös oppilaita, mikä heijastuu oppilaiden käyttäytymiseen.

” Meil on huono sisäilma koulussa niin se heikentää omaa työhyvinvointia sillä, että heti kun joutuu ole pidemmän aikaa ku vaikka 7 tuntia täällä niin pää on kipee ja on tosi huono ilma.” H7

Useammassa haastattelussa mainittiin myös muita tiloihin liittyviä haasteita. Monet haastateltavat totesivat, että koulussa on liian vähän tiloja ja että monet tilat ovat liian ahtaita oppilasmäärään suhteutettuna. Haastatteluissa painotettiin, että suurien luokkakokojen ja liian pienien luokkatilojen vuoksi opetusta ei välttämättä pysty toteuttamaan haluamallaan tavalla tilojen ahtauden vuoksi. Haastateltavien puheessa esiintyi toiveita siitä, että koulussa olisi enemmän tiloja, sillä he uskoivat sen parantavan työhyvinvointia.

”Mul on tosi iso luokka niin meil on koulun suurin luokkatila ja tä on aivan täynnä. Mä en pysty toteuttamaan tässä semmosta opetusta mitä mä haluaisin, koska meillä ei ole sellasta tilaa.” H7

Tiloihin liittyen haastatteluissa ilmeni myös se, miten suuressa koulussa työskentely vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Haasteita aiheutuu erityisesti siitä, että koulussa on suuret välimatkat eri tilojen välillä, mikä esimerkiksi hankaloittaa erilaisten hallinnollisten työtehtävien suorittamista. Moni haastateltava työskentelikin yhtenäiskoulussa, jotka ovat kooltaan suuria. Tämä nähtiin pääosin negatiivisena asiana, ja haastatteluissa ilmenikin toive

siitä, että asian esiin nostaneet haastateltavat haluaisivat työskennellä tulevaisuudessa mieluummin pienemmässä alakoulussa kuin suuressa yhtenäiskoulussa.

”Me ollaan yhtenäiskoulu niin monien asioiden hoitaminen vie tosi paljon aikaa ... mun täytyy periaatteessa aina ennalta sopia, jos mä haluan hoitaa rehtorin kanssa jotakin koska ollaan fyysisesti kaukana toisistaan ja hänellä on paljon muitakin alaisia kuin minä. Niin se on ehkä semmonen niinku et on konkreettisesti sitä matkaa niin se vaikeuttaa monia asioita et sä et saa niin nopeesti niitä asioita hoitoon kuin sä ehkä haluaisit.” H7

Yhtenä fyysisenä vaatimuksena ovat myös vähäiset materiaaliset resurssit. Tämä näyttäytyi muun muassa puutteellisina tai huonoina digitaalisina työvälineinä. Eräs haastateltava mainitsi esimerkkinä sen, että hänen luokkansa erityispiirteisiin liittyen oppimateriaaleja on todella vähän, mikä työllistää enemmän tuntien suunnittelua ja omien opetusmateriaalien valmistamista.

Myös kouluissa esiintyvät vaaratilanteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Erityisesti yhteisten tilojen ahtaus ja suuret oppilasmäärät aiheuttavat vaaratilanteita. Turvattomuutta ja vaaratilanteita syntyy myös oppilaiden suunnalta. Haastatteluissa tuli esille se, miten esimerkiksi välituntisin opettaja voi kokea turvattomuutta siitä, että ympärillä on suuri määrä oppilaita, joista on vastuussa. Oppilaat voivat myös itse aiheuttaa fyysistä uhkaa opettajaa kohtaan. Haastatteluissa kävi ilmi, että erityisesti yhtenäiskoulujen yläkouluikäiset oppilaat saattavat uhkailla opettajia fyysisesti. Lisäksi oppilaat voivat käyttäytyä väkivaltaisesti opettajaa kohtaan esimerkiksi tunnesäätelyn haasteiden vuoksi.

”Opettajathan joskus joutuu tavallaan niinku väkivallan kohteeksi, että jos on vaikka lapsi, joka ei tavallaan osaa ilmaista itseään on niitä tavallaan aggressiivisia purkauksia niin tavallaan opettajakin voi olla fyysisesti vaarassa koulupäivän aikana, että milloin lentää saksia ja milloin tulee nyrkistä.” H3

5.2.2 Psyykinen kuormitus opetustyössä - työmäärän, paineiden ja irtautumisen haasteet

Tutkimusaineistossa esiintyi erilaisia psyykkisiä vaatimuksia. Tutkimuksessa ilmenneitä psyykkisiä vaatimuksia nuorten opettajien työssä ovat suuri työmäärä, työstä irtautumisen haasteet, paineet ja riittämättömyyden tunne sekä opettajien julkinen arvostelu.

Osa haastateltavista koki, että opettajan työssä työmäärä on melko suuri. Työmäärän suuruus johtuu esimerkiksi siitä, että työaikaan suhteutettuna hoidettavia asioita on paljon. Tämän

lisäksi monella haastateltavalla on erinäisiä vastuualueita koulussa, jotka vievät aikaa opetustyön rinnalla. Eräillä haastateltavilla oli myös kokemuksia siitä, että on jäänyt liian suuren työmäärän alle, kun ei ole vielä uran alussa osannut rajata työtä. Useassa haastattelussa esiintyi myös kokemuksia siitä, että työaikaa kuluu paljon opetustyön rinnalla opetuksen ulkopuolisiin työtehtäviin, mikä aiheuttaa kuormittumista. Monet haastateltavat toivoivat, että pystyisi keskittymään enemmän opetukseen ja sen suunnitteluun, mikä ei ole mahdollista, koska erinäiset kirjaamiset, paperityöt sekä palaverit vievät paljon aikaa.

”Tavallaan kaikessa kokonaisuudessaan kuormittaa se työtaakka, että miten paljon enemmän niinku opettaja tekee asioita mitä opettaja esimerkiksi teki 20 vuotta sitten. Että tuolla työpaikalla missä mä tällä hetkellä oon, niin moni opettaja toteaa aina välillä että kyllä niinku opettaja tarvitsis sihteerin, joka hoitais kaiken sen paperisotkun mitä siinä niinku ympärillä on.” H3

Suuri työmäärä ilmenee opettajan työssä muun muassa siinä, että haastateltavien mukaan työpäivät ovat usein hektisiä eikä taukoja ole välttämättä mahdollista pitää. Haastateltavat kokivat, että työpäivien aikana on usein kova kiire, mikä luo päivään hektisyyttä.

” On siis useempii tai siis lähes kaikki mun työpäivät on semmosii et mul ei oo taukoja koska sattuu ja tapahtuu koko ajan niin ne on semmosii asioita, kun lapset on täällä niin niihin on puututtava. Että jos on vaikka joku kina, niin totta kai se on selvitettävä niin se on aika hektinen se päivä.” H7

Haastateltavat toivat myös esille sen, miten etenkin työuran alkuvaiheilla työstä irtautuminen vapaa-ajalla on ajoittain haastavaa. Usean haastateltavan mukaan opettajan työhön liittyvät asiat jäävät herkästi pyörimään mieleen vielä työpäivän jälkeenkin. Erityisesti haastavat tilanteet oppilaiden tai huoltajien kanssa saattavat aiheuttaa päänvaivaa vielä kotonakin. Haastatteluissa tuli myös ilmi myös, että työstä irtautumisen haasteita esiintyi erityisesti uran alkuvaiheilla. Kokemuksia esiintyi kuitenkin siitä, että työstä irtaantuminen helpottuu työkokemuksen myötä.

”Tää on mun mielestä semmoinen työ, joka jää helposti pyörimään niinku päähän ja ajatuksiin. Että vaikka yrittäis irrottautua niistä ja tietää ettei välttämättä niinku voi tehdä mitään ja vaikka muut onkin tyytyväisiä mun työhön, niin silti jotenkin jää helposti sitten miettimään niit asioita tosi paljon.” H2

”Liian paljon tulee vielä työt kotiin... Mutta musta tuntuu, että vielä enemmän tuli silloin kun ihan aloitti. Että vähän pystyy paremmin nyt jättämään, mutta kyllä vielä tulee. Mä en tiedä onko tää vielä semmoista niinku tai mulla on jotenkin semmoinen olo et tää on semmoista ns. alottelijan ongelmaa.” H1

Muutamit haastateltavat kertoivat tekevänsä töitä myös työpäivän jälkeen kotona, mikä ilmentää niin ikään työstä irtautumisen haasteita. Eräs haastateltava mainitsi, että teki ensimmäisenä työvuotenaan töitä myös loma-ajoilla, koska työstä irtautuminen oli niin

haastavaa. Vaikka osa haastateltavista tekee töitä kotona, sitä ei välttämättä koeta aina kuormitusta lisäävänä asiana. Töitä saatetaan tehdä kotona esimerkiksi sen takia, että koulun huonon sisäilman takia haluaa siirtyä kotiin tekemään päivän loput työtehtävät.

Nuorten opettajien työssä ilmeneviä psyykkisiä vaatimuksia ovat myös paineet ja riittämättömyyden tunne. Haastateltavat toivat esille kokemuksiaan siitä, että erityisesti uran alkuvaiheilla työssä suoriutumista kokee paineita. Paineita koetaan esimerkiksi siitä, miten saa toteutettua opetussuunnitelmaa ja opetettua onnistuneesti oppilaille uusia asioita ja taitoja. Muutama haastateltava tunnisti kokemuksensa itsekriittisyydestä sekä siitä, että koetut paineet johtuvat ennemminkin itselleen nostetusta korkeasta rimasta eikä niinkään ulkopuolelta tulevista vaatimuksista.

”Tietenkin on semmosii omii paineita, että on itsellä se rima niinku silleen korkeella, mutta se oli opintojen aikana korkeammalla et sitten tässä se on aika hyvin silleen varissu alas ku on tajunnu et mikä se todellisuus on.” H4

”Itsekin siinä pienesti pelkää tietenkin totta kai aina sitä, että saanko mä tämän nyt heille opetettua sillee että he muistaa tämän ja osaa tämän ja kaikki oppii. Ja sitten kun on niitä oppilaita, jotka ei välttämättä ihan vaikka tekisit mitä ni ei opi niin kyllähän sitä ottaa myös itselle vähän semmosesta siipeen ja paineistaa itselleen, että no oisinkohan mä voinu tehdä jotakin paremmin.” H6

Työssä suoriutumiseen liittyvät paineet voivat myös liittyä itsensä vertailemisesta muihin opettajiin. Eräs haastateltava huomautti, miten sosiaalisessa mediassa esiintyvät opettajat aiheuttavat paineita, kun vertaa omaa opettajuuttaan sosiaalisessa mediassa esiintyvien opettajien tekemään työhön.

”Varsinkin ku on lisääntyny tää somemaailma ja siellä olevat opettajat et ehkä siinäki sitä rajausta pitäis tehdä niin että ei omassa somessa seurais ollenkaan opetilejä vaan olis oma some siihen. Mutta itse seuraan niinku henkilökohtasella tilillä niin ehkä se, että ku näkee niin paljon sitä mitä muut tekee toki näkee vaan sen mitä he haluaa näyttää mutta kyllä se luo painetta.” H8

Kokemuksia esiintyi myös riittämättömyyden tunteista, mikä liittyy haastateltavien mukaan vahvasti uran alkuvaiheeseen, jolloin omasta työskentelystä on vielä ajoittain epävarma. Riittämättömyyden tunteet liittyvät haastateltavien mukaan usein tilanteisiin oppilaiden kanssa, jolloin toivoisi pystyvänsä auttamaan oppilasta vielä paremmin, mutta samanaikaisesti kokee, että kaikki mahdolliset keinot on jo käytetty.

Useissa haastatteluissa esiintyi myös huolestuneita ajatuksia siitä, miten opettajien työtä arvostellaan julkisesti, minkä koetaan vaikuttavan negatiivisesti työhyvointiin.

Haastateltavien mukaan mediassa ja julkisessa keskustelussa arvostellaan liikaa ja liian kriittisesti opettajia sekä heidän työtään. Paineita suoriutumiselle tulee esimerkiksi siitä, miten opettajia arvostellaan jatkuvasti heikentyvistä oppimistuloksista ja oppilaiden käytöshaasteista. Opettajat itse kokevat myös paineita siitä, että Suomen koulutustilanteeseen pitäisi saada jonkinlainen muutos ja että vastuu muutoksesta koetaan olevan nimenomaan opettajien käsissä.

”Musta tuntuu et tavallaan kaikilla on niinku niin paljon mielipiteitä kouluun liittyen ja kaikki on jotenkin mukamas niin asiantuntijoita ja tietävät niinku kaiken. Ja sit tietenkkin on hirveästi just mediassa koko ajan juttuja ja minkä takia tätä ei opeteta tai minkä takia niinku on näin ja näin ja eikö niinku ne opettajat sitä ja tätä ja tota ja niinku opettajaa ei nyt tämäkään kiinnosta. Ja niinku siis vähän semmoista niinku tavallaan niinku ehkä vähättelevääkin välillä.” H2

Useamman haastateltavan mielestä monilla ihmisillä on paljon kritisoitavaa koulumaailmasta ilman, että he todellisuudessa ymmärtävät työn realiteetteja. Haastateltavat kokivat, että opettajien työtä vähätellään, heille luodaan suorituspaineita ja syyttävä sormi perusopetuksen haasteista osuu opettajia kohtaan. Haastatteluissa esiintyi myös toiveita siitä, että julkisessa keskustelussa arvostettaisiin enemmän opettajien työtä. Ajatuksia heräsi myös siitä, että julkisessa keskustelussa opettajan ammatin positiivisempi julkisuuskuva mediassa voisi houkutella yhä useampaa hakeutumaan alalle.

5.2.3 Työyhteisön ja kodin yhteistyön haasteet sosiaalisina vaatimuksina

Tutkimusaineistossa esiintyi sosiaalisia työn vaatimuksia, jotka haastavat sosiaalisesta näkökulmasta nuorten opettajien työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa havaittuja sosiaalisia vaatimuksia ovat sosiaaliset konfliktit, haasteet suuressa työyhteisössä, nuorten opettajien kohtelu työyhteisössä, oppilaat kuormitustekijänä sekä haasteet kodin ja koulun välisessä yhteistyössä.

Nuorten opettajien työyhteisöissä esiintyy erilaisia sosiaalisia konflikteja niin kollegoiden kuin esihenkilöiden kanssa, jotka heikentävät työhyvinvointia. Tämä näkyi kokemuksina siitä, että kaikkien työyhteisön jäsenten kesken kemit eivät aina yksinkertaisesti kohtaa ja yhteistyön tekemisessä on haasteita. Haastateltavat totesivat, että opettajan työ on yleisesti hyvin sosiaalisesti kuormittavaa, koska sosiaalista kanssakäymistä tapahtuu valtavasti niin oppilaiden, kollegojen, esihenkilöiden kuin vanhempien kanssa. Kun sosiaalista kanssakäymistä on paljon, erilaisia sosiaalisia konflikteja syntyy herkästi. Muutamassa haastattelussa kävi lisäksi ilmi, että työyhteisön ilmapiiri ei ole kovin yhteisöllinen eikä

työyhteisöltä välttämättä saa työntekoon kaivattavaa tukea. Haastateltavat kertoivat myös kokevansa, että työyhteisössä on vallinnut nuorille uusille opettajille painostava ilmapiiri, jossa virheiden tekemistä katsotaan pahalla.

”Jos on työkaverin kanssa kanssa joku semmonen tilanne missä tuntuu että niinku me ei ymmärretä toisiamme niin ne on niinku sillee yllättävää kyllä että ne on mulle niinku paljon kuormittavampia asioita kuin mitä lasten nuorten kanssa on.”
H4

Työn fyysisissä vaatimuksissa havaittiin jo, että suuressa koulussa työskentely aiheuttaa ajoittain kuormitusta, mikä puolestaan tuottaa yhtä lailla haasteita suuren työyhteisön sosiaalisessa toiminnassa. Monet kokivat suuressa työyhteisössä työskentelyn haastavammaksi kuin pienessä yhteisössä toimimisen. Suuressa työyhteisössä, esimerkiksi yhtenäiskoulussa, ei haastateltavien kokemusten mukaan välttämättä tunne kaikkia työntekijöitä tai osaa tunnistaa, ketkä ovat sijaisia ja ketkä vakinaisia työntekijöitä. Suuressa työyhteisössä esiintyy myös paljon sosiaalisia konflikteja työntekijöiden välillä, eikä yhteistyön tekeminen kaikkien kollegojen kanssa ole välttämättä kovin sujuvaa.

Haastateltavien työyhteisöissä esiintyy ongelmia siinä, miten nuoret vastavalmistuneet opettajat vastaanotetaan osaksi työyhteisöä. Nuorilla opettajilla voisi olla uusia ajatuksia tai kehitysehdotuksia työyhteisön epäkohtiin, mutta niiden vastaanottamisessa esiintyy ongelmia. Uudet työyhteisön jäsenet saattavat huomata epäkohdat herkemmin, mutta epäkohtien esiin ottaminen on hankalaa, koska asenne nuoria opettajia kohtaan ei ole vastaanottavainen. Haastatteluissa tuotiin myös esille se, että uran alussa nuoret opettajat asettuvat herkästi sivustaseuraajan rooliin, koska itsestään on tärkeä antaa hyvä kuva työntekijänä esimerkiksi työsopimuksen jatkuvuuden vuoksi.

”Jos huomaa jotain epäkohtia tai semmosia niin sitten niinku nuorena määräaikasena opettajana niitten niinku esiin ottaminen on vaikeampaa, että joutuu vähän niinku sillee sietää ehkä enemmän asioita. Se leimaa silleen tosi paljon mun mielestä tätä nuorten määräaikaisten opettajien uran alkuvaihetta, että sun pitää vähän niinku miellyttää työnantajia elikkä rehtoreita.” H4

Haastateltavat jakoivat kokemuksiaan siitä, että ensimmäisissä työpaikoissa on ollut haasteita päästä osaksi työyhteisöä eikä kokeneemmilta työntekijöiltä ole saanut juurikaan tukea uran alun haasteisiin. Erään haastateltavan koulussa on vahva vastakkainasettelu nuorien ja kokeneiden opettajien välillä, mikä aiheuttaa haasteita työyhteisön toiminnassa.

”Viime vuonna oli semmonen, kun tuli uutena opettajana niin oli jo valmiit kuppikunnat ja niihin ei heti päässyt sisään niin sitten oli tosi vaikea loppu lukuvuoden aikana edes yrittää. Että sitten se meni siihen, että mä en käynyt

opehuoneessa ollenkaan ja olin vaan niinku omassa luokassa, koska se ilmapiiri oli sellainen että no hoida omasi niin me tehdään omat.” H8

Oppilaat muodostavat niin ikään yhden sosiaalisen ryhmän, joka tuottaa omat vaatimuksensa nuorten opettajien työlle. Oppilaiden kokeminen työn kuormitustekijänä liittyy vahvasti koulunkäynnin haasteisiin, sillä opettajien jaksamista kuormittaa haastavat oppilastilanteet, joiden käsittely vie paljon aikaa ja voimavaroja arjessa. Haastaviin oppilastilanteisiin liittyvät oppilaiden sosiaaliset vaikeudet, käytöshaasteet ja niihin liittyvä kurinpito, kiinnipitotilanteet, oppilaiden keskittymiskyvyn heikkeneminen sekä lastensuojelutapaukset.

”Nää niinku hankalat oppilastilanteet kuormittaa mitä niinku on niitä ollut nytkin mutta etenkin viime vuonna. Ja niiden selvittely on kans jotenkin tosi kuormittavaa, että semmonen tietty niinku tavallaan avuttomuuden tunne, kun ei tiä oikein, että mitä enää niinku pystyisi tehdä, vaikka tuntuu että ollaan kokeiltu niinku vähän kaikkea ja ihan niinku kaikki erityisopettajat sun muut niinku ollut mukana ja näin. Ja sitten niinku mikään ei niinku oikein edisty niin se on raskasta.” H2

Oppilaisiin liittyvä kuormitus johtuu suurelta osin tukea tarvitsevien oppilaiden määrän kasvusta. Haastateltavat toivat esiin, että oppilaiden tukemiseen ei ole riittävästi aikaa eikä koulutus tarjoa tarvittavia valmiuksia, mikä voi aiheuttaa epävarmuutta siitä, kuinka oppilasta tulisi auttaa. Lisäksi tukea tarvitsevia oppilaita on usein liikaa samassa luokassa, mikä tekee avun tarjoamisesta haastavaa. Haastateltavat kertoivat myös, että oppilaiden tukeminen lisää opettajien työmäärää esimerkiksi erilaisten palavereiden myötä, mikä kuormittaa heitä entisestään.

”No eniten varmaan (kuormittaa) se, että on niin paljon niinku haasteita oppilailta mihinkä ei oo tukea tarjolla tai sitä tukea ei oo riittävästi. Mä luulen et se on semmonen mikä kuormittaa, koska sitten ne jää vähän niinku itelle siihen sitten selviydyttäväksi niitten kanssa.” H6

Useissa haastatteluissa nousi esille sosiaaliset haasteet koulun ja kodin välisessä yhteistyössä. Haasteisiin liittyy vahvasti kodin ja koulun vastakkainasettelu, mihin liittyen koetaan, että vanhemmat tarkkailevat ja arvostelevat herkästi opettajien toimintaa. Yhteistyön tekeminen vanhempien kanssa koetaan ajoittain haastavaksi ja erilaisia ristiriitatilanteita esiintyykin vanhempien kanssa kommunikoinnissa.

” Ja sitten siihen samaan liittyy toki myös se yhteistyö vanhempien kanssa, et jos se ei oo varsinkin tämmösten haastavien oppilaiden kanssa sujuvaa niin se kuorma on kaksin verroin niinku suurempi, kun ei olla samalla sivulla niistä asioista, koska kuitenkin koulu ajattelee aina lapsen parasta niin silloin se kuormittaa tosi paljon.” H7

Monet haastateltavat näkevät ajankohtaisena ongelmana myös opettajien kasvatusvastuun lisääntymisen. Haastatteluissa korostettiin, että nykypäivänä opettajan työssä oppilaiden opettamisen rinnalle on vahvasti tullut myös oppilaiden kasvattaminen. Haastateltavat kokivat, etteivät vanhemmat nykypäivänä kasvata lapsiaan riittävästi, jolloin vastuu siitä on siirtynyt enenevässä määrin koulun puolelle. Lisääntyvä kasvatusvastuu koetaan kuormitusta lisäävänä tekijänä.

”Se on ennen ollut silleen, että se on ollut vähän niinku koulu ja vanhemmat lasta vastaan ja nyt se on lapsi ja vanhemmat koulua vastaan. Eli tavallaan se, että kun sitä tukea ei tuu sieltä niinku kotoa, vaan se kasvatus ja vastuu pukataan enenevässä määrin aina sinne koululle. Niin se on raskasta ottaa tavallaan se niinku niin isossa osassa se niinku kasvatusvastuu siitä lapsesta.” H3

”Kauheesti oon vanhempien kanssa yhteyksissä ja se ei oo enää pelkästään opettamista vaan se on enemmän semmosta kasvatustyötä. Tuntuu että kaikki vanhemmat eivät välttämättä tai no kaikki mut jotkut vanhemmat ei välttämättä jaksa kasvattaa niitä ni sit mä joudun kasvattaa niitä koulussa.” H9

Haastatteluissa ilmeni myös kokemuksia siitä, että vanhemmat kyseenalaistavat opettajien tekemää työtä sekä luovat paineita työnteolle. Koetaan, että vanhemmat asettavat opettajille suuria vaatimuksia ja että haastavissa tilanteissa opettajaa on helppo syyttää. Usein myös opettajan työtä itsessään saatetaan kritisoida ja arvostella, mikä aiheuttaa kuormittumista.

”Vanhemmat aika helposti sitten vähän yleistettynä niin osottaa sitten syyttävällä sormella sinne kouluun, että niinku kyllähän me nyt kotona kaikki tehdään hyvin mutta sitten kun tuolla koulussa näin ja näin. Niin tavallaan se jotenkin välillä tuntuu, että sitä sun niinku tekemistä vähän niinku kytätään.” H3

5.2.4 Johtaminen, työllistymisvaikeudet ja palkkaus kuormitustekijöinä

Seuraavaksi käsittelen tutkimusaineistosta ilmenneitä organisatorisia vaatimuksia. Nuorten opettajien työssä esiintyviä organisatorisia vaatimuksia ovat puutteet johtajuudessa, alan haasteet työllistymisessä sekä alan ongelmat palkkauksessa. Sen lisäksi, että näitä asioita käsitellään tässä tutkimuksessa organisatorisina vaatimuksina, voidaan erityisesti työllistymishaasteet ja matala palkkataso nähdä laajempina yhteiskunnallisina haasteina. Kyseiset haasteet ilmenevät opetusalan lisäksi esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla, ja niihin on mahdollista puuttua laajemmin yhteiskunnallisella tasolla poliittisin keinoin.

Haastateltavat kokevat erilaisia puutteita johtajuudessa, mikä vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen. Yhtenä puutteena on se, että rehtori on etäinen ja vaikeasti tavoiteltavissa.

Erityisesti suuremmissa kouluissa haasteena on se, että rehtoriin ei saa kovin helposti yhteyttä ja rehtori on siten myös hyvin näkymätön arkisessa työskentelyssä. Puutteena koettiin yleisesti vuorovaikutuksen haasteet sekä se, ettei rehtori kommunikoi työntekijöiden kanssa riittävästi.

”Aikasemmassa koulussa ei toiminut johtaminen siellä esimiestä vihattiin ihan tälleen näin suoraan sanottuna. Esimies piiloutu omaan huoneeseensa ei tullut koskaan sieltä opettajien kanssa niinku vuorovaikuttamaan. Ja tota se kyllä heijastu siihen niinku työyhteisöön, että se oli aika niinku myrkyllinen sitte se, kun tavallaan johdosta käsin tulee jo sitä myrkyä alaspäin.” H3

Johtamisen puutteena koettiin se, että johtaminen on liian hallinnollista ja ylhäältä alaspäin tulevaa. Tämä aiheuttaa herkästi kokemuksen siitä, että rehtori on opettajien ja muun henkilöstön yläpuolella eikä niinkään tasavertaisena osana työyhteisöä. Toiveita esiintyikin siitä, että rehtorit huomioisivat johtajuudessa enemmän opettajien kuuntelun sekä pedagogisiin asioihin keskittymisen.

”Sitten sitä myös johdetaan ku se on niin iso se yksikkö niin myös vähän silleen, että tulee sieltä ylhäältä ne asiat että tehkää nämä ja sitten me yhdessä mietitään että no kuka tekee ja mitä tekee ja miten nää jutut piti tehdä et tulee vaan tämmönen ohje että tehkää.” H5

Haastateltavat kertoivat myös, että he olisivat nuorina opettajina kaivanneet uran alkumetreillä enemmän apua ja tukea erityisesti rehtorin suunnalta. Tukea tarvitaan erityisesti erilaisten vaikeiden tilanteiden hoitamiseen sekä kommunikointiin vanhempien kanssa. Useassa haastattelussa todettiin, etteivät haastateltavat olleet saaneet juurikaan perehdytystä, jota olisi kaivattu erityisesti ensimmäisessä työpaikassa valmistumisen jälkeen. Perehdytystä oli haastateltavien mukaan liian vähän erityisesti käytännön asioiden hoitamiseen. Osa totesi, ettei perehdytystä ollut lainkaan, jolloin perehdytys on jäänyt muun työyhteisön harteille.

Muutama haastateltava toivoi selkeyttä työn organisoimiseen. Haastatteluissa korostui varsinkin se, että koulussa ei ole asetettu selkeitä yhteisiä sääntöjä, joita noudatetaan. Yhteisten toimintatapojen epäselvyys kuormitustekijänä korostuu erityisesti uran alussa uuteen kouluun mentäessä, jolloin työympäristön toimintatapojen opettelu on ajankohtaista.

”Jos mä mietin tätä niinku koulussa töissä olemista ylipäättään niin ehkä siis semmonen niinku epäselvyys ja sekavuus niinku monissa asioissa. Et jotenki ihan vaikka tämmönen että meille sanotaan että no ”pitäkää kiinni yhteisistä säännöistä” mutta ne ei oo ihan selvi että no mitkä ne oikeesti on ne säännöt.” H4

Useampi haastateltava mainitsi johtajuuden puutteeksi sen, ettei johdon suunnalta saa palautetta työstään. Osa koki, ettei saa palautetta lainkaan ja osan mielestä palautetta saa

hieman, mutta kuitenkin liian vähän. Toiveita esiintyi palautteen saamisen lisäämisestä, koska uran alussa etenkin positiivisen palautteen saaminen vahvistaa kokemuksia siitä, että tekee asiat oikein. Vastapainona palautetta olisi myös hyvä saada niistä toimintamalleista, joissa olisi kehitettävää, jotta uran alussa pystyy kehittämään omia toimintamalleja.

”Tällee nuorena vastavalmistuneena kaipais myös sitä tukea niinku esihenkilöltä siihen, että miten on tilanne hoidettu oonko toiminu oikein niinku tämmöstä niinku purkua et se on ollu aika minimissä. Et ainut palaute mitä niistä on saatu on et ’toimit oikein’ mut ei oikein sit mitään muuta. Et siit on tosi epävarma et sit pakostikki alkaa päässä kelaileen, että miten ois voinu ite toimii toisin.” H7

Opetusalalla esiintyy haastateltavien mukaan erilaisia työllistymiseen liittyviä haasteita, jotka vaikuttavat hyvinvointiin. Monen haastateltavan kohdalla ensimmäisen määräaikaisen opettajan työn saaminen oli ylipäättään vaikeaa. Työllistymisen eteen on myös saattanut joutua tekemään erilaisia elämänmuutoksia, kuten muuttaa toiselle paikkakunnalle parempien työllistymismahdollisuuksien perässä. Erityisesti suurissa yliopistokaupungeissa työn saaminen on ollut haastavaa.

”Työllistyminen on vaikeeta et varsinkin niinku Itä-Suomessa, Pohjois-Suomessa mejjän on hankala työllistyä edes pidempiaikasiin sijaisuuksiin tai sit määräaikasiin virkoihin.” H8

Ongelmana työllistymisessä on myös vaikeus saada pidempiaikaisia työsuhteita. Kaikki haastateltavat olivat aloittaneet uransa lyhyemmillä määräaikaisilla työsuhteilla, mikä lisää luonnostaan epävarmuutta siitä, mihin pääsee töihin määräaikaisuuden päätyttyä. Jos jo määräaikaisten töiden saaminen on haastavaa, koetaan vakinaisten virkojen saaminen todella haastavaksi - voi kulua useampi työvuosi, ennen kuin saavuttaa vakinaisen viran. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy myös osan haastateltavien kohdalla kesäajan palkattomuus, jolloin palkkaa ei saa lainkaan kesäkuukausilta toisin kuin virassa olevat opettajat.

”Virkoja on tosi vaikea saada tai saati virkoja, mutta myös niinku pidempiä määräaikaisuuksia... Ja vielä tälleen niinkun määräaikaisia tekevänä niin se, että hyväksytään sekin, että me tehdään koko lukuvuoden työ ilman kesäajan palkkaa jolloinka me ei saada koko palkkaa siitä tehdystä työstä.” H8

Haastatteluissa painotettiin opetusalan palkkauksen ongelmia. Lähes jokaisen haastateltavan mielestä opettajan palkka on liian pieni ja toive olisi, että alan palkkataso saataisiin nousuun. Liian pienen palkan lisäksi huolta ja negatiivisia tunteita herättää se, millainen opettajan uran aikainen palkkakehitys on. Useampi haastateltava oli tietoinen siitä, että opettajien saamat ikälisät sekä muut lisät työuran aikana ovat suhteellisen pieniä eivätkä ne ainakaan lisää motivaatiota pysyä alalla. Esille nousi kokemuksia siitä, että opettajakunnan sisäiset

palkkaerot aiheuttavat harmitusta. Esimerkiksi esiopetuksessa ja lukiossa työskentelevän opettajan palkassa on suuri ero.

”No eihän se palkka niinku hyvä oo. Ja sit jotenkin ehkä niinku se et millaisia eroja tavallaan sit vielä opettajien tai niinku opettajakunnan sisällä on niin tota se on must jotenkin vähän harmi. Tai sillai et huomaa et mitä niinku pienempiä lapsia niin sitä niinku vähäisempää on tavallaan se palkka ja koen et niinku et arvostuskin sitten vähän sen mukasta. Ja sit semmonen et tavallaan se niinku palkkakehitys myös vuosien varrella et se ei ole vaan sitä et se aloituspalkka on vähän vaan ihan vaikka joku niinku kahdenkymmenen vuoden lisä tai milloin ne nyt ne lisät tulee, mutta ne ei ole hirveän isoja mun mielestä. Et ei niinku niilläkään sitten rikastu.” H2

Opettajan palkka nähdään ongelmallisena erityisesti työn vaativuuteen sekä vastuullisuuteen suhteutettuna. Monet haastateltavat kokivat, ettei palkka vastaa tehtyä työmäärää sekä työn vastuullisuutta ja yhteiskunnallista merkittävyyttä. Palkka koetaan liian vähäisenä myös työn kuormittavuuteen nähden. Ajatuksia heräsi siitä, että opettajan palkkaus kulkee käsi kädessä ammatin arvostuksen kanssa. Jos palkkaa saisi enemmän, koettaisiin, että opettajien tekemää työtä myös arvostettaisiin enemmän.

”No jos suoraan sanotaan niin ihan surkee palkka. Ja sit jos miettii sitä et kuinka paljon oikeesti painaa töitä ja sit just ku arvostan itse omaa työtäni hirvittävästi ja koen sen yhteiskunnallisesti merkittävänä, niin onhan se nyt ihan naurettava. Kyllähän siis sillä pärjää, mutta jos miettii et moni vaikka luokanopettaja on yksinhuoltaja niin eihän siitä jää mitään niinku käteen. Että kokisin työni vielä tärkeemmäksi, jos sitä arvostettaisiin yhteiskunnan saralta sillä että sais vähän enemmän rahaa tai niinku se tuntuis kivalta että sitä arvostettas.” H7

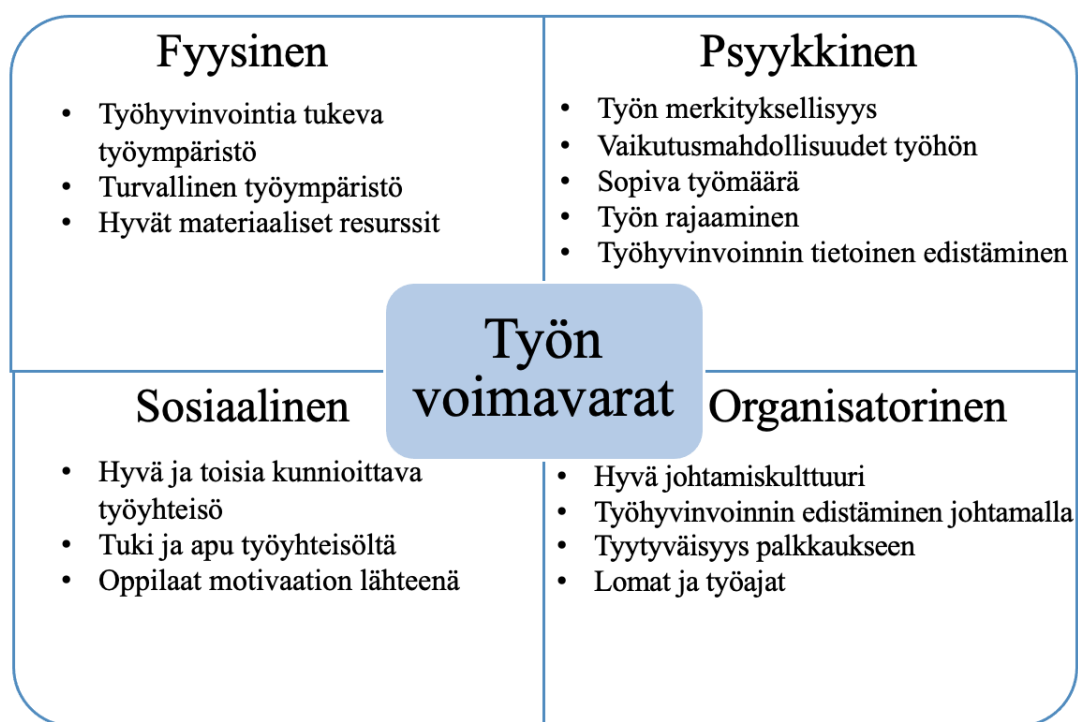
Näkemykset liian pienestä palkasta perustuvat monen haastateltavan kohdalla myös siihen, että opettajilla on maisterin tutkinto eikä palkka siten vastaa koulutustasoa. Ongelmallisena nähdään se, että opettajien - erityisesti luokanopettajien – palkkataso on matalampi kuin monilla muilla korkeakoulutetuilla. Opettajan työn palkkatasoa verrattiin haastatteluissa esimerkiksi yliopistotasolla kaupalliseen alaan, jossa palkkataso on huomattavasti korkeampi.

”Se on edelleen yksi yliopistotason niinku heikommin palkattuja töitä ja ehottomasti varsinkin niinkun nykypäivänä, kun se on niin henkisesti raskasta työtä niin haluisin, että siihen palkkaan nähtäisiin korotuksia mikä ehkä myös auttais ainakin joitakin opettajia niin ehkä jaksamaan pikkusen enemmän.” H6

”No mielestäni, kun me ollaan korkeasti koulutettuja niin kyllähän niinku verrattuna vaikka kauppiksen käyneisiin niin meillä palkka on huomattavasti niinku matalampi. Että kyllä se palkka mun mielestä on tosi pieni.” H8

5.3 Työhyvinvointia edistävät työn voimavarat

Kolmas tutkimuksen teema kuvaa tutkimuksessa havaittuja työn voimavaroja, jotka ovat työntekijän jaksamista ja hyvinvointia edistäviä sekä kuormitusta ehkäiseviä työn ominaisuuksia. Kuten työn vaatimukset, myös nuorten opettajien kokemat työn voimavarat jakautuivat neljään eri pääluokkaan, jotka havaittiin aineistosta teorian ohjaamana. Nämä neljä eri pääluokkaa ovat fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset voimavarat. Seuraavaksi käsittelem näitä työn voimavaroja tarkemmin omissa alaluvuissaan. Alla olevasta kaaviosta (Kuvio 5) voi nähdä koosteen työn voimavaroista.



Kuvio 5. Työn voimavarat

5.3.1 Työhyvinvointia tukevat fyysiset tekijät

Käsittelem ensimmäisenä työhyvinvointia tukeviin työn fyysisiin voimavaroihin liittyviä tekijöitä. Nuorten opettajien työhön liittyviä fyysisiä voimavaroja ovat työhyvinvointia tukeva työympäristö, turvallinen työympäristö sekä hyvät materiaaliset resurssit.

Työhyvinvointia tukeva fyysinen työympäristö tarkoittaa monia asioita. Haastatteluissa todettiin, että työhyvinvointia tukee se, että koulun tilat ovat hyvät, riittävän tilavat ja viihtyisät. Haastateltavien kokemuksen mukaan tilojen viihtyvyys ja siten fyysisessä

työympäristössä viihtyminen auttavat jaksamaan työssä paremmin. Tärkeää on myös se, että päivittäiseen opetukseen tarkoitettu oma luokkatila on viihtyisä, tarpeeksi tilava ja mahdollistaa omannäköisen opetuksen toteuttamisen. Haastateltavien mukaan työhyvinvointia tukee myös puhdas sisäilma, koska osalla haastateltavista oli aiempaa kokemusta myös huonossa sisäilmassa työskentelystä.

Haastateltavien mukaan jaksamista edistää työympäristön turvallisuus. Lähes kaikki haastateltavat totesivat, että koulussa on turvallista olla. Turvallisuutta edistää entisestään se, että koulussa otetaan turvallisuuteen liittyvät asiat vakavasti ja koulun henkilökuntaa koulutetaan turvallisuusasioista. Tämä lisää haastateltavien mukaan kokemusta siitä, että vaaratilanteiden syntyessä on valmiudet toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Tärkeää on myös se, että koulussa vallitsee ilmapiiri, jossa turvallisuus koetaan tärkeänä asiana.

”Meidän koulu on tosi valveutunut näissä turvallisuusasioissa et se on meidän rehtoreitten niinku yks semmonen lempilapsi et siihen on kyl kiinnitetty tosi paljon niinku sillä tavalla huomioo.” H5

Lähes kaikkien haastateltavien mielestä koulussa on riittävän hyvät materiaaliset resurssit, jotta pystyy toteuttamaan työtään parhaalla mahdollisella tavalla. Erityisesti riittävän hyvät laitteet ja työvälineet sekä ajan tasalla olevat digitaaliset laitteet helpottavat jokapäiväistä työskentelyä. Arvokkaaksi koetaan myös se, että opettajan työssä pystyy tekemään ergonomisesti töitä.

5.3.2 Työn merkityksellisyys, vaikutusmahdollisuudet ja rajaaminen

Opettajien työssä esiintyviä psyykkisiä voimavaroja pystyy tutkimusaineistosta tunnistamaan lukuisia. Nuorten opettajien työssä esiintyviä psyykkisiä voimavaroja ovat työn merkityksellisyys, vaikutusmahdollisuudet työhön, sopiva työmäärä, työn rajaaminen sekä työhyvinvoinnin tietoinen edistäminen.

Yksi merkittävin nuoren opettajan työn psyykkinen voimavara on työn merkityksellisyys. Kaikki haastateltavat kokivat työnsä merkitykselliseksi, ja usealle se on ollut alun perin syy hakeutua alalle opiskelemaan. Opettajan työtä pidetään todella tärkeänä ja yhteiskunnallisesti merkittävänä. Useat haastateltavat kokevat, että työn merkityksellisyys edistää työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan myös vaikeampina päivinä. Opettajat kokevat työssään merkityksellisyyden hyvin käsinkosketeltavana, mikä luo paljon motivaatiota.

”Ehdottomasti siis koen tekeväni todella merkityksellistä työtä ja ehkä sit niistä huonommistakin päivistä se niinku auttaa eteenpäin, että todellakin koen itseni tärkeäksi. Mutta tota niin kyl se siis motivoi tässä et tekee yhteiskunnallisesti merkittävää työtä. Toki olis ihanaa, että myös niinku, että kaikki huomaisivat sen opettajien arvon ja kaikkien koulun henkilökunnan työntekijöiden arvon.” H7

Haastateltavat kokivat, että opettajan työssä merkityksellisyyttä luovat onnistumisen elämykset, erityisesti oppilaiden onnistumiset. Haastateltavat toivat esille, että opettajan työssä kokee lähes päivittäin pieniä ja suuria onnistumisen elämyksiä. Onnistumisen elämyksiä koetaan myös opettajana kehittymisestä, mutta pääosin haastateltavat kokevat onnistumisen elämyksiä oppilaiden onnistumisten kautta. Työ on palkitsevaa ja merkityksellistä, kun huomaa oman työnsä tuottaneen tulosta, mikä opettajan työssä näyttäytyy oppilaiden oppimistuloksina. Merkityksellisenä nähdään mahdollisuus vaikuttaa oppilaiden kasvuun ja kehitykseen, mikä korostuu erityisesti niiden oppilaiden kohdalla, joilla esiintyy erilaisia haasteita koulunkäynnissä ja oppimisessa.

”Koen, että teen merkityksellistä työtä ja se on tosi tärkeä et sekin tässä varmaan auttaa jaksamaan. Täällä ku se tulos on järkevää et ne lapset oppii, ne niinku voi paremmin ja näin niin sitten se on niin silleen käsin kosketeltavaa jotenkin se työn tulos.” H4

”Ehkä yksi tärkeimpiä töitä mitä tästä maasta löytyy, että me ollaan kumminkin niitten nuorten kanssa tekemisissä ja sitten kun ne oppii ja pääsee eteenpäin niin se luo tosi hyvää fiilistä ja semmosta, että niinku pystyy luomaan semmosen pohjan sille tulevalle työlle mitä he tulee sitten tekemään. Niin se on mun mielestä erittäin merkityksellistä tässä nyky-yhteiskunnassa, että saahaan heijät innostumaan ja menemään omassa elämässä eteenpäin.” H6

Työhyvinvointia edistävänä psyykkisenä voimavarana koetaan niin ikään vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Useiden haastateltavien mukaan hyvä puoli opettajan työssä on se, että työhön, omiin toimintatapoihin sekä työmäärään pystyy vaikuttamaan itse merkittävästi. Yksi työn parhaista puolista on autonomisuus toteuttaa opetussuunnitelman sisältöä haluamallaan tavalla. Työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti myös se, että työmäärään pystyy vaikuttamaan paljon, jolloin syntyy tietynlainen hallinnan tunne omaan työhön. Haastateltavat kokivat myös opettajan työn merkittävänä voimavarana sen, että työtä tehdään omalla persoonalla ja työssä pystyy toteuttamaan itseään ja käyttämään omaa luovuuttaan. Työssä pystyy myös käyttämään paljon omia vahvuuksiaan kuten ratkaisukeskeisyyttä ja luovuutta materiaalien tekemisessä.

”Tää meidän autonomisuus, mikä opettajalla on hyvä puoli. Tietenkin teet sen, mitä OPS:ssa sanotaan, mutta saat itse vähän niinku päättää sen, että millä tavalla sä haluat sen tehdä ja mitä erilaisia tekniikoita, taitoja, tyylejä haluat käyttää niin paras puoli tässä on se oma tekeminen omalla persoonalla ja tyylillä.” H6

”Vapaus, pedagoginen vapaus on hyvä puoli et mä saan suunnitella mun tunnit niinku mä haluan ... ehkä vahvuus on semmonen oman niinku persoonan hyödyntäminen työssä et voi hyödyntää vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteita, se on kyllä iso plussa.” H8

Vaikka työn vaatimuksissa kävi ilmi, että osan haastateltavien mielestä opettajan työmäärä on liian suuri, oli kuitenkin suurempi osa sitä mieltä, että työmäärä on sopiva. Moni mainitsi työmäärän olevan kohtuullinen, ja että opetustunteja sekä opetuksen ulkopuolista työtä on sopivasti. Työmäärään vaikuttaa myös se, että välillä päivät ovat pidempiä ja töitä on enemmän, mutta ajoittain töitä on vähemmän, mikä tasapainottaa työmäärästä syntyvää kuormitusta. Sopivaan työmäärään vaikuttaa myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työaikoihin.

”Nyt mun mielestä (työmäärä) on tosi sopiva ja tota semmonen niinku, että tuntuu että siitä selviytyy. Et sitte mulla on kokemusta myös semmosesta et musta tuntuu et se kuorma oli ihan hirveen suuri ja että tuntuu et sen niinku alle jää.” H5

”Mä pystyn lähtee yleensä silleen kohtuu ajoissa tai silleen et pysyy ihan niinku normaalin työajan sisällä helposti työpäivät... Et semmoinen niinku tavallaan minimimäärä tavallaan niin tota se ei oo silleen mun mielestä mitenkään kohtuuton.” H2

Tutkimuksessa kävi ilmi, että työmäärään ja siten myös työhyvinvointiin vaikuttaa paljon oman työn rajaaminen. Haastateltavat toivat esille, että opettajan työssä esimerkiksi suunnitteluun ja materiaalien valmistamiseen voisi käyttää loputtomasti aikaa, mutta on tärkeä muodostaa itselleen rajat siihen, kuinka paljon töitä tekee. Työn rajaamisella koetaan olevan suuri vaikutus työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

”No työmäärä liittyy tosi vahvasti siihen työn rajaamiseen siis hommaahan on aina tosi paljon mut sitten täytyy vähän niinku oppia valitsee ne taistelut mitkä käy. Että tota kyl mä koen, et on työtä ihan sopivasti. Välillä sitä on enemmän mut sitten tota se on kuitenkin ehkä sillee tasapainossa.” H7

”Ehkä isoin semmonen asia mitä mäki sanoisin niinku tuleville opettajille, että täytyy pystyy rajaamaan sitä työmäärää ja täytyy pystyy pitämään tavallaan vaikeessa tilanteessa niinku tunteet ja järki silleen erillään. Että tietyst ihmiset on erilaisii ja ihmiset ottaa niinku ottaa taakakseen esimerkiks vaik vaikeit asioita mitä tapahtuu koulussa tai jotain haastavia tilanteita mut kyl ehottomasti se työmäärän rajaaminen ni se on kyllä niinku niin sanotusti avain onneen.” H10

Haastatteluissa tyypillinen havainto oli, että uran alussa haastateltavilla on ollut vaikea rajata työtä, jolloin töitä on saattanut tehdä liikaa, ja jaksaminen on ollut koetuksella. Työn rajaaminen on vaatinut vastavalmistuneilta opettajilta harjoittelua ja selkeiden rajojen asettamista. Haastateltavat kertoivat uran alkuvaiheiden kokemuksista ja haasteista työstä palautumisessa, koska töitä on tehnyt alussa liian paljon. Opettelun ja tietoisien työn

rajaamisen kautta työmäärän hallitseminen on kuitenkin helpottunut. Näitä kokemuksia siivitti se, että ensimmäisiä työvuosia leimaa vahvasti oman työtyyliin etsiminen ja omien rajojen tunnistaminen.

“Ekana vuonna niin otin kaikki oppikirjatkin lomalle, että mulla on lomalla hyvin aikaa lukea mitä siellä tulee ja tehdään niitä suunnitelmia ja muuta. Mutta nyt sen on kyllä niinku oppinut, että tulee yksikin niinku muutos joku ihan satunnainen sairastuminen tai joku tilanne joka pitää selvittää se romuttaa sen koko suunnitelman vähän niinku dominoefekti. Niin osaa nyt jo kyllä tosi paljon enemmän rajata sitä, että mä en ota mitään koulukirjoja kotiin enkä mitään niinku materiaalia sinne valmisteluun enkä mitään. Että kyllä se niinku eka vuosi opettaa aika paljon.” H8

Selkeiden rajojen asettaminen voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei tee töitä kotona. Suurin osa haastateltavista on tietoisesti vetänyt rajan siihen, ettei tee lainkaan töitä kotona, vaan töitä tehdään ainoastaan työpaikalla työajan puitteissa. Tämän lisäksi tärkeäksi koetaan se, ettei työajan jälkeen ole tavoiteltavissa työasioihin liittyen. Tämän haastateltavat ovat toteuttaneet esimerkiksi siten, että huoltajille on selkeästi ilmoitettu, ettei heille anneta opettajan puhelinnumeroa ja että opettajan voi tavoittaa vain työaikoina. Tämä raja on koettu tärkeäksi sen vuoksi, että työstä pystyy täten paremmin irtautumaan vapaa-ajalla.

”No miettii noita oppilaiden vanhempia mä oon kyllä ilmottanu heille et mä en vastaa sitten neljän jälkeen. Mutta on ollu niit tilanteita ku sit sieltä vanhempi soittaa ni kyllä mä vastaan koska yleensä jos ne soittaa ni tulee semmonen olo et onkohan sillä lapsella pää kainalossa ja näin. Mut tosi hyvin vanhemmat on pitäny ja itse oon pitäny siitä kiinni että 8–16 mä pyrin tekemään töitä ja materiaaleja ja kaikkee muuta ja sitten jää seuraavalle päivälle jossei jotain kerkee tekemään.” H9

Oman työmäärän tietoisesta rajaamisesta lisäksi haastateltavat korostivat, että omaan työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää tietoisesti huomiota ja siten pyrkiä edistämään sitä parhain mahdollisin keinoin. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työhyvinvointi on todella tärkeä asia, johon on tärkeä kiinnittää huomiota. Osa haastateltavista koki työhyvinvoinnin edistämisen itselle todella merkittäväksi ja sydäntä lähellä olevaksi asiaksi.

”Nää on mulle aika silleen sydäntä lähellä näät asiat, koska nykyään on niin paljon keskustelua opettajienkin työssä jaksamisesta ja uupumisesta, niin koen työhyvinvoinnin itelle tosi tärkeeks ja oon pyrkiny kaikin mahdollisin keinoin mitä vaan pystyy niin edistää sitä omaa jaksamista et tota se on kyl itelle tosi tärkeetä.” H7

Muutama haastateltavista huomioi, että valmistumisen jälkeen työelämään siirtyessä on tiedostanut alusta asti sen, miten tärkeää on itse pyrkiä edistämään ja ylläpitämään aktiivisesti omaa työhyvinvointiaan. Työuran alussa on jopa otettu tavoitteeksi se, että töitä tekee määrällisesti mahdollisimman vähän keskittyen omaan jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

”Mä oon niinku tietosesti yrittäny mennä tän lukuvuoden ehkä vähän sillee et ei nyt sieltä mistä aita on matalin mut aika läheltä, koska mä sain niin paljon vinkkejä kokeneemmilta kollegoilta, että ota niinku ekat työvuodet sillee ihan niinku vaan tosi tosi rennoin rantein niinku sen suhteen et mitä teet. Koska sitten, jos sä heti nostat ne omat odotukset siihen omaa työtä kohtaan tosi korkeelle, ni sit sä uuvut.” H7

Uran alussa esiintyneet jaksamisen haasteet ovat vaatineet omien rajojen tunnistamista työhyvinvoinnin edistämiseksi. Konkreettisia keinoja omien rajojen asettamiselle on esimerkiksi se, että tietoisesti tekee vähemmän materiaaleja sekä suunnittelutyötä, jotta työmäärä pysyy kohtuullisena. Myös omia sosiaalisia rajoja on tunnistettu ja esimerkiksi havaittu, että välituntisin on parempi viihtyä omissa oloissa opettajahuoneeseen menemisen sijaan jaksamisen edistämiseksi. Omien rajojen tunnistamisen lisäksi haastateltavat ovat kokeneet tärkeäksi itselle sopivien palautumiskeinojen löytämisen, koska se luo tasapainoa työ- ja vapaa-ajan välille, mikä puolestaan auttaa jaksamaan paremmin töissä ja vähentämään työhön liittyvää kuormittumista. Esimerkkejä palautumiskeinoista ovat erilaiset liikuntamuodot, läheisten ihmisten kanssa vietetty aika ja hyvien elämäntapojen, kuten unirytmien ylläpitäminen.

5.3.3 Työyhteisö ja oppilaat työhyvinvoinnin tukijoina

Seuraavaksi käsittelen nuorten opettajien työssä esiintyviä sosiaalisia työn voimavaroja. Tässä tutkimuksessa esiintyneitä sosiaalisia voimavaroja ovat hyvä ja toisia kunnioittava työyhteisö, tuki ja apua työyhteisöltä sekä oppilaat motivaation lähteenä.

Lähes kaikki haastateltavat olivat tyytyväisiä työyhteisöönsä. Työyhteisöä kuvailtiin muun muassa adjektiiveilla positiivinen, yhteisöllinen, mukava, kannustava, huumorintajuinen ja loistava. Suurin osa haastateltavista nosti esiin työyhteisön merkityksen työhyvinvoinnille. Taustalla on käsitys siitä, että työyhteisö vaikuttaa vahvasti työssä viihtymiseen, ja toimii monille tärkeänä työhyvinvoinnin tukipilarina. Myös työilmapiiri sai kiitosta ja sitä kuvattiin hyvin positiivisesti, mitä edesauttaa se, että työyhteisöissä on avoin keskustelukulttuuri ja työntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään. Muutamat haastateltavat mainitsivat myös, että työyhteisön jäsenet viettävät aikaa yhdessä myös työn ulkopuolella, mikä heijastaa hyviä sosiaalisia suhteita kollegoihin.

”Sinne (töihin) on mukava mennä ku on hymyileviä kasvoja vastassa ja pystyy melkein kenen tahansa kans käymään keskustelua opehuoneessa niin opetusasioista kuin ei-opetusasioista. Se on iso voimavara.” H3

”Meil on ihan huippu työyhteisö et tehdään paljon yhteisiä juttuja ja tuetaan toisiamme ja siellä opettajahuoneessa saa itkeä ja saa nauraa ja saa näyttää tunteita, että jos on sattunu jotain ni saa kertoa ja jos ei halua kertoa ni ei kukaan ala väkisin sieltä kyselee.” H9

Yhdeksi positiiviseksi työyhteisön ominaisuudeksi koettiin se, että työyhteisössä vallitsee toisia arvostava ja kunnioittava ilmapiiri. Toisten arvostaminen ja kunnioittaminen sekä luottamuksellisen ilmapiirin luominen luovat pohjan avoimelle kommunikoinnille. Arvostus näyttäytyy myös siinä, että työyhteisössä pystyy olla oma itsensä ja erilaiset mielipiteet otetaan avoimesti huomioon. Toisten arvostus näyttäytyy myös siinä, että työyhteisössä vallitsee ilmapiiri, jossa ollaan kiinnostuneita muiden työntekijöiden hyvinvoinnista ja jossa mahdollisesti puututaan, jos nähdään kollegan voivan huonosti.

”Meijän koulussa kyllä on siis tosi arvostava ilmapiiri. Et en mä niinku siis oo ees aatellu sitä asiaa, että mä oon niinku meijän opettajista kaikista nuorin ja seuraavaa on mua 10 vuotta vanhempi. Niin ei sitä ikäeroo sillai niinku huomaa ja kaikki keskustelut on tosi semmosia arvostavia ja niinku toisesta aidosti kiinnostuneita.” H7

Avun ja tuen saaminen työyhteisöltä on myös yksi tärkeä sosiaalinen voimavara. Suurin osa haastateltavista koki saavansa aina tarvittaessa tukea, ja apua voi aina kysyä keneltä tahansa työyhteisön jäseneltä. Työyhteisön apu ja tuki koetaan erityisen tärkeäksi työuran alussa: monet haastateltavat mainitsivat tarvinneensa paljon apua työuran alussa esimerkiksi erilaisiin käytännön asioihin. Tärkeäksi on koettu se, että uusi työyhteisön jäsen otetaan hyvin vastaan ja kokeneemmilta työntekijöiltä saa vinkkejä ja apua työn tekemiseen. Muutamalla haastateltavalla oli myös nimettynä työuran alkuvaiheessa erikseen mentoriopettaja, joka oli tukena työuran alkutaipaleella.

”Moni vanhempi opettaja esimerkiks on kysyny varsinki alussa monesti, että onhan kaikki kunnossa onhan kaikki ok ja asiat toimii. Tämmösiä niinku, että niinku hyvin yleisiä mitä heiltä on ehkä myös kysytty sillon aikoinaan niin ovat pitäneet ja yrittänyt pitää huolta, että meillä uusillakin on kaikki hyvin.” H6

Suurin osa haastateltavista koki yhteistyön muiden työntekijöiden kanssa tärkeäksi voimavaraksi. Yhteistyö nähtiin merkityksellisenä, koska sen avulla voidaan yhdessä suunnitella asioita, jakaa ideoita tai pyytää apua haastavien tilanteiden ratkaisemiseen. Useissa haastatteluissa korostettiin myös ohjaajan roolia sosiaalisena voimavarana, erityisesti uran alkuvaiheessa. Ammattitaitoinen ohjaaja on suuri tukipilari, sillä yhdessä ohjaajan kanssa on helpompi kohdata vaikeat tilanteet, ja tärkeää on myös saada vertaistukea haastavissa hetkissä.

”Me keskustellaan kaikesta ja saa sanoa et jos on ollu vaikeita tilanteita tai on joku tilanne mihin ei niinku löydä ratkasuu tai joku tämmönen ni aina saa niinku

jutella ja puhua. Ja kyl meil on painotettukki sitä et niinku yhdessä tehdään tätä työtä et kukaan ei oo yksin.” H1

Työyhteisön lisäksi oppilaiden kanssa työskentely voi toimia sosiaalisena voimavarana. Vaikka oppilaat ja heidän haasteensa koettiin osittain myös työn vaatimuksena, nousi esille myös ajatuksia siitä, että oppilaiden kanssa työskentely on työn parhain puoli. Monet totesivat hakeneensa alalle juuri sen takia, että saa tehdä lasten ja nuorten kanssa töitä ja siten oppilaiden kanssa työskentely nähtiinkin positiivisena asiana. Motivaatiota työhön luo oppilaiden onnistumisten havainnoiminen sekä positiivisen palautteen saaminen oppilailta. Haastateltavat kertoivat, miten aidot jokapäiväiset kohtaamiset oppilaiden kanssa ja heidän innostuksensa näkeminen on työn suola.

”Ja sit tietenkin niinku noi oppilaat niinku myös et niinku samalla kun on yks kuormittavin asia niin on ne myös niinku yks hausimmista. Tai silleen että joka päivä saa nauraa niille jutuille ja kuulee jotain niinku tosi niinku just hauskoja ja kummallisia juttuja. Ja sit etenkin, kun nää on niin pieniä niin sitten ne vielä jotenkin eri tavalla niinku sanottaa niitä semmoisia positiivisia juttuja ja kertoo et miten kiva ope sä oot.” H2

5.3.4 Johtajuus ja työpaikan kulttuuri hyvinvointia tukevinä tekijöinä

Viimeiseksi työhyvinvointia edistävinä tekijöinä käsittelen erilaisia työn organisatorisia voimavaroja. Nuorten opettajien työssä esiintyviä työn voimavaroja ovat hyvä johtamiskulttuuri, työhyvinvoinnin edistäminen johtamalla, tyytyväisyys palkkaukseen sekä lomat ja työajat. Niin kuin organisatoriset vaatimukset, myös organisatoriset voimavarat ovat laajempia yhteiskunnallisia asioita. Erityisesti alan palkkaukseen liittyvät teemat ovat yhteiskunnallisia asioita, jotka ovat usein myös julkisen keskustelun kohteena.

Vaikka osa haastateltavista koki puutteita johtamisessa, oli osa haastateltavista kuitenkin tyytyväisiä työpaikan johtamiskulttuuriin. Tyytyväisyys johtajuuteen perustuu kokemuksiin siitä, että koulua johdetaan hyvin ja selkeästi tavalla, joka tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Tärkeä ominaisuus johtamisessa on myös se, että koulun johdolta saa tukea ja apua työntekoon. Haastateltavat saivat työuransa alussa tukea ja apua erityisesti, kun eteen tuli erilaisia haastavia tilanteita ja asioita. Keskeistä oli niin ikään se, että uran alussa on saanut hyvän ja riittävän kattavan perehdytyksen työhön ja koulun toimintamalleihin, mikä on helpottanut työn aloittamisessa. Yleisesti johtamisen koettiin olevan hyvin tärkeä osa työhyvinvointia.

”Hyvällä johtajalla on iso merkitys niinku työpaikkaan kuin työpaikkaan jopa niinku kouluun. Vaikka suurin osa työstä tapahtuukin siellä oman luokkahuoneen

seinien sisällä niin se että johto on niinku opettajien puolella ja ystävällinen ja tukeva ja ymmärtäväinen niin niin se auttaa kyllä pitkälle.” H3

Positiivisena ominaisuutena johtamisessa koettiin se, että johtaminen on työntekijälähtöistä ja työntekijät otetaan huomioon päätöksenteossa. Haastateltavat arvostivat sitä, että rehtori pitää työntekijöiden puolia ja vie heidän asioitaan eteenpäin. Hyväksi johtamiseksi koettiin myös se, että johtaminen tapahtuu työntekijöiden rinnalla ja heidän mielipiteitään kuunnellen eikä niinkään työntekijöiden yläpuolella. Yhteisistä asioista avoimesti keskusteleminen sekä työntekijöiden kuuleminen päätöksenteon tueksi nähtiin merkittävänä asiana.

Työntekijälähtöisyys ilmenee myös siinä, että muutaman haastateltavan kohdalla johdon suunnalta on kannustettu lisäkouluttautumaan työn tueksi. Toisaalta hyvä johtaminen on näkynyt työntekijöiden hyvinvoinnista välittämisenä. Rehtori on puuttunut esimerkiksi liialliseen työmäärään.

”...rinnalla eli ei ole semmoinen ylhäältä tuleva johtaja, vaan meillä on siis koulun johtaja, joka vetää omaa luokkaa on tuossa koko ajan saatavilla ja hän niinkun kuuntelee ja kuulee meitä ja vie meidän asioita silleen eteenpäin. Että me huomataan, että niinku tapahtuu niitä muutoksia, että hyvin semmoinen niinku työntekijälähtöinen.” H8

”Kerranki oli semmoinen tilanne, että mä olin ihan poikki viime vuonna ja mä menin niinku itkee sinne sen pöytään et mulla oli niinku varmaan kaks A4 pitkä lista mitä mun pitäis tehdä ja mä en tiedä millä ajalla. Niin se niinku heti oli silleen, että hei lähe kotiin oo kaks päivää pois ja tuu sit takas et hoida ne hommat kotona mitä pystyt. Et se niinku sillee tarttu heti se vähän niinku sillee pikkusen liian aikaisin jopa huomioi niin sitten tavallaan se niinku jotenkin ne asiat ei niinkään kasaudu vaan et tarttuu niihin silleen niinku heti.” H4

Monet haastateltavat kokivat, että rehtorilla sekä koulun johtamiskulttuurilla on suuri merkitys omaan työhyvinvointiin. Johtamisen lisäksi keskeistä työhyvinvoinnin kannalta on teot, joita koulun johto tekee työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi. Muutamassa haastattelussa korostettiin, että koulun johtamistavoissa panostetaan vahvasti työntekijöiden työhyvinvointiin ja sen parissa toimitaan aktiivisesti. Tämä koettiin erittäin tärkeäksi, koska silloin työhyvinvoinnin eteen tehtävät toimet ovat konkreettisia eikä ne jää vain puheen tasolle. Haastatteluista oli havaittavissa, että kun koulussa vallitsee johdon puolelta työhyvinvointia edistävä ilmapiiri, valuu se silloin herkemmin alaspäin koko työyhteisöön, jolloin myös työntekijät haluavat ylläpitää niin omaa kuin muiden työhyvinvointia.

”Meillä on niinku panostettu työhyvinvointiin sillee et meil on kerran kuussa semmoinen hyvinvointiaamu. Ja meil on ollut työajalla niinku ihan padelia ja joogaa ja hotelliaamupalaa ja niinku semmosia juttuja, että koko työporukalla niinku mennään ja oppilaat tulee silloin niinku tunnin myöhemmin kouluun. Niin

tommosii, että mejjän niinku koulun johto niinku sillee aktiivisesti puhuu työhyvinvoinnista ja tekee sillee tekoja sen eteen.” H4

”Työyhteisössä muutenkin panostetaan aika paljon siihen meidän työhyvinvointiin. Me ollaan niin iso yksikkö, että tota kaikilla ois vähän niinku semmoset tiimit missä me työskennellään ja sitten erityisesti jotenkin se meidän tiimi niin siel on semmosia valveutuneita opettajia, jotka haluaa niinku ylläpitää sitä työhyvinvointia.” H5

Positiivisena asiana johtamiskulttuurissa nähdään myös se, että työ mahdollistaa joustavuudellaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Joustavuus kumpuaa pitkälti johtajuudesta sekä siitä, miten esimerkiksi vapaiden anomiseen ja työn ulkopuolisiin menoihin suhtaudutaan. Suurin osa haastateltavista koki, että työpaikalla joustetaan vapaa-ajan menojen suhteen. Eroja näyttäytyi kuitenkin esimerkiksi siinä, tuleeko työntekijän itse hankkia tilalleen sijainen vai tapahtuuko tämä rehtorin toimesta.

”Että tota kyl mä sanoisin, että aika hyvin kyllä joustetaan ja ymmärretään että opettajillakin on se muu elämä et joskus on vaan pakko olla pois töistä.” H3

Työn vaatimuksissa ilmeni negatiivisia kokemuksia siinä, ettei ole saanut etenkin työuran alussa riittävästi palautetta tehdystä työstä. Kuitenkin osa haastateltavista kertoi, että palautetta on saatu riittävästi. Haastatteluista kävi ilmi, että varsinkin uran alussa palautetta kaippaa paljon, koska sen avulla pystyy vahvistamaan omia epävarmuuden kokemuksiaan opettajana työskentelystä. Eroa oli myös siinä, että pienemmässä koulussa työskennellessä palautetta saa huomattavasti helpommin, sillä rehtori on silloin usein ajan tasalla työntekijöiden työskentelystä. Useammassa haastattelussa kävi ilmi, että vaikkei arkisesti palautetta saisi niin paljon, ovat jokavuotiset kehityskeskustelut tilaisuuksia saada rehtorilta palautetta tekemästään työstä.

”Varsinkin tuo mejjän rehtori niin antaa kyllä suoraan palautetta ja on tullu kyllä sitä positiivista mikä on sitten tietenkin itsessään niin antanu niinku hyvää fiilistä tehdä sitten asioita eteenpäin.” H6

”Tulee tosi kivaa palautetta ja sillai arkisesti, että hyvin sä vedät, sä oot huikee et niinku se on tosi tärkeä. Mä koen et etenkin tälle nuorena niin sitä jopa voiko sanoo et janoaa, mutta on niin epävarma tietysti niinku osista jutuista ja miten pärjää niin onhan se ihanaa saada palautetta.” H7

Vaikka suurin osa haastateltavista koki opettajien palkkauksen liian alhaiseksi, esiintyi haastatteluissa myös tyytyväisyyttä palkkaan. Näissä tapauksissa palkka ei välttämättä edistä työhyvinvointia, mutta palkkaus ei myöskään heikennä sitä. Tyytyväisyyttä tukee mahdollisuus vaikuttaa omaan palkkatasoonsa esimerkiksi hankkimalla pätevyksiä, mikä tuo korotuksia palkkaan erilaisten lisien muodossa. Palkka nähtiin kohtuullisena myös siitä

näkökulmasta, että opettajien työpäivät ovat suhteellisen lyhyitä ja työtunteja on selvästi vähemmän kuin monilla muilla aloilla. Positiivisena pidettiin myös sitä, että vaikka opettajien palkka on suhteessa muihin aloihin pienempi, ei muilla aloilla ole yhtä pitkiä lomiamia kuin opettajilla.

”No mulla on tässäkin taas silleen hyvä tilanne, että ku on se erkan pätevyys ilman sitä mä kokisin et ihan liian pieni. Mut se ja muutamat lisätunnit mitä mulla on ja sit meidän kaupungis muutenkin maksetaan erkoille semmost lisää niin niitten ansiosta niinku mä koen, että on hyvä tilanne.” H4

”On ihan hyvä palkka siihen nähden, että paljonko me saahaan vapaata, meillä on viikonloppu vapaata meillä on samat lomat kuin oppilailla.” H6

Opettajan lomat sekä työajat nimettiin monissa haastatteluissa työn parhaimmiksi puoliksi. Vaikka työ on itsessään haastateltavien mukaan ajoittain raskasta, loma-ajat auttavat tasapainottamaan työn kuormittavuutta ja mahdollistavat työstä palautumisen. Lomat auttavat jaksamaan arjessa paremmin, mutta positiivista on myös se, että pitkien loma-aikojen ansiosta elämässä on myös paljon aikaa toteuttaa itselleen mieluisia asioita töiden ohella. Positiivisena koettiin lisäksi se, että opettajan työajat ovat joustavat ja työpäivät parhaimmillaan suhteellisen lyhyitä. Pitkät vapaat illat ja lyhyet työpäivät mahdollistavat helpommin työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Työaikojen suhteen haastatteluissa arvostettiin työn joustavuutta ja sitä, miten joskus töistä voi lähteä aikaisin kotiin ja miten taas joskus töitä voi jäädä tekemään pidempään, mikä ei ole kaikilla aloilla mahdollista. Näin ollen opettajilla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin pakollisten oppituntien ulkopuolisen työn ajoittamisen kautta.

”Edelleen ne lomat on ne on hyvä puoli...siitä saa tavallaan enemmän vuodesta sitten aikaa toteuttaa itseään siellä vapaa-ajalla ja palautua siitä niinku opetustyöstä.” H3

”Totta kai se myös motivoi, että on mahdollisuus välillä, jos on rankempaa niin lähtee aiemmin kotiin ettei tarvii jäädä tänne sit ku oppilaat lähtee tai se et on viikonloput vapaat ja on kivasti lomaa niin totta kai se myös auttaa jaksaan.” H7

5.4 Opetusalan ja työuran tulevaisuudennäkymät nuorten opettajien kokemana

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä nuorilla opettajilla on sekä opetusalan tulevaisuudesta että omasta tulevaisuuden työurastaan. Neljäs tema tutkimuksessa onkin opetusalan ja työuran tulevaisuudennäkymät nuorten opettajien kokemana, johon sisältyviä pääluokkia ovat positiiviset muutossuunnat alalla, huoli työn

tulevaisuudesta, huoli opetusalan tulevaisuudesta, halu pysyä opettajana sekä halu vaihtaa alaa.

Tutkimuksessa perehdyttiin siihen, millaisia ajatuksia nuorilla opettajilla on opetusalan tulevaisuuteen liittyen. Haastatellut opettajat toivat esiin alan positiivisia muutossuuntia, jotka liittyvät haastateltavien ajatuksiin siitä, millaiseen suuntaan opetusala mahdollisesti on tulevaisuudessa kehittymässä. Ensinnäkin muutaman haastateltavan mukaan positiivisena muutossuuntana nähdään tunnetaitojen kehittämisen lisääntymisen. Kouluissa on lisääntynyt tunnetaitoihin sekä vuorovaikutustaitoihin keskittyminen, mikä nähdään haastateltavien puolesta hyvin positiivisena muutoksena.

”Jos pitkällä tähtäimellä mietitään niin kyllähän esim. niinku tunne- ja vuorovaikutustaidot niihin panostetaan ainakin kouluissa ja päiväkodeissa aika hyvin. Et jos se kantaa hedelmää niinku tuleville sukupolville, että osataan tunnistaa omia tunteita ja arvostetaan itseä ja kaveria niin ehkä toivon, että ne taidot kantaa hedelmää. Se on niinku ehkä semmonen oikeestaan tosi iso teema ja sehän vaikuttaa siis koulunkäyntiin tosi merkittävästi.” H7

Toisena positiivisena muutossuuntana haastateltavat toivat esille digitalisaation lisääntymisen. Haastateltavat kokivat, että teknologian käytön lisääntyminen on monipuolisesti helpottanut opettajan työtä. Esimerkiksi digitaaliset oppimateriaalit sekä tekoälyn hyödyntäminen osana opetusta koettiin hyödyllisinä asioina. Vaikka digitalisaatioon liittyy paljon negatiivista keskustelua, sen koetaan tuovan myös paljon mahdollisuuksia opetuksen toteuttamiseen.

Muutama haastateltava toi positiivisena asiana esille sen, että alan epäkohtia sekä opettajien jaksamisen haasteita on tuotu viime aikoina julkisessa keskustelussa esille. Epäkohtien esille nostamisen uskotaan tuovan mukanaan positiivisia muutoksia, jos tämän kautta alan epäkohtiin puututtaisiin tehokkaammin. Julkisessa keskustelussa on myös puhututtanut oppimistulosten heikentyminen ja oppilaiden lisääntyvät haasteet koulunkäynnissä. Myös tämän esille tuominen julkiseen keskusteluun uskotaan tuovan mukanaan positiivisia muutoksia esimerkiksi opetussuunnitelmien kehittämiseen.

”No tällä hetkellä (tulevaisuudennäkymät) on hyviä koska on vähän nyt herätty tähän niinku, että minkälaista tää opettajan työ nykypäivänä on. Että ehkä nyt on vähän valosampaa kattoa, kun nyt puhutaan paljon mediassa siitä, että kuinka kuormittavaa tämä on ja nyt pitää vähän niinku alkaa tekemään tälle asialle jotakin, että opettajallakin on hyvä olla niin nyt näyttää paljon valosammalta.” H6

”Nytkin kun on puhuttu näistä tämmösistä niinku perusteisiin asti palaamisesta, että aletaan luomaan taas kerran sitä niinku perustavanlaatuista oppimista. Sekä sitten totta kai mä nään myös niinku digitalisaation ja tämmösen myös

mahdollisuutena kuhan sitä ei ylikäytetä niinkun nyt ollaan vähän käytetty. Niin siellä on paljon tulossa semmosta niinkun nää nykyaikaset menetelmät ja tämmöset ja mahollisuudet mitä meil tulee niinku esimerkiksi digin kautta niin ne ovat semmosia hyviä juttuja toivottavasti.” H3

Opetusalalla on haastateltavien mukaan paljon positiivisia asioita, joita muutama haastateltava toivoi tuotavan esille enemmän julkisessa keskustelussa. Haastateltavat totesivat, että julkisessa keskustelussa diskurssi opetusalaista on todella negatiivinen, vaikka työssä on myös paljon hyvää. Koetaan, että alalle kenties saataisiin enemmän työntekijöitä ja opettajille enemmän arvostusta, jos alaa markkinoitaisiin mediassa positiivisemmassa valossa.

Vaikka opetusalan tulevaisuudessa nähdään positiivisia asioita, heräsi haastateltavilla kuitenkin pääosin negatiivisia ajatuksia alan tulevaisuudesta. Haastateltavilla esiintyi tulevaisuudesta epätoivoisia, pessimistisiä sekä huolestuneita ajatuksia. Haastateltavat näkevät alan tulevaisuudessa paljon erilaisia haasteita ja huolta herättää se, mihin suuntaan ala tulee muuttamaan tulevaisuudessa. Monet haastateltavat eivät usko, että työ tulee ainakaan helpottumaan tulevaisuudessa, vaan haasteet ennemmin lisääntyvät.

”Jotenkin ehkä se kuormitus siinä lisääntyy ku paljon edelleenkin säästetään tuolta koulutuksesta ni mä luulen et se kuorma ei siinä ainakaan helpottamaan pääse. Et varmasti opettajia edelleenkin uupuu paljon tässä ja varmasti on paljon alanvaihtajia tässä seuraavina vuosina tulossa. Että siinä mielessä niinku ehkä vähän semmoset synkät ajatukset et ei ainakaan ehkä helpompaan suuntaan oo kääntymässä.” H5

Opetusalan tulevaisuuden negatiivisiin näkymiin vaikuttavat monet eri asiat. Ensinnäkin haastateltavat olivat huolissaan opetusalaan kohdistuvista säästötoimista ja resurssien jatkuvasta vähentymisestä. Monet kokevat, että alalla on nyt jo liian vähän resursseja esimerkiksi työvoiman suhteen, joten resurssien vähentyminen entisestään huolestuttaa. Haastateltavat kokivat kuormittumisen sekä opettajan arkisen työn haasteiden lisääntyvän entisestään resurssien vähentymisen myötä. Ajatuksia heräsi myös siitä, että aiempina vuosina on tehty poliittisia päätöksiä esimerkiksi ryhmäkoiden suurentamisen, inklusion sekä pienryhmien lakkauttamisen myötä, joiden jälkiseuraukset ilmenevät nyt, mutta niiden korjaamiseen ei tällä hetkellä ole resursseja.

”...noihin säästötoimiin, että ku on nyt säästetty kaikesta ja sitten no nyt esimerkiks huomaa jo sen, että se inklusio ku ei ollu niitä pienryhmiä niin nyt niitä yritetään saada rakennettua uudestaan mut sit ei oookkaan enää sitä rahaa mistä ne pienryhmät enää revitään sinne. Niin noi säästötoimet, mitkä niinku näkyy nyt ja muutenki mä myös ajattelen vähän sitä, että ku tuota opettajan valtaa on vähennetty niin hirveesti ja noi puhelimet on myös semmonen iso haaste, mikä

ei ainakaan helpota tulevaisuudessa niin tollaset kaikki yhdessä ni haastaa kyllä opettajan niinku työtä ja arkea siellä.” H5

Työvoimaan ja palkkaukseen liittyvät asiat vaikuttavat opetusalan huolestuttaviin tulevaisuudennäkymiin. Monet haastateltavat kokevat, että alalla on nyt jo liian vähän työntekijöitä, joten he pohtivat, mistä jatkossa löydetään osaavaa työvoimaa alalle ja miten työvoima saadaan pysymään alalla. Tähän vaikuttaa myös alan palkkaus, koska haastateltavat kokivat, ettei nykyinen palkkataso ainakaan houkuttele ihmisiä alalle tai nykyisiä työntekijöitä pysymään alalla. Lisäksi haastateltavia mietitytti oma työllistyminen määräaikaaisuusien päätyttyä sekä viran saamisen vaikeus. Opettajien määräaikaaisuudet sekä kesätyöttömyys nähdään asioina, joihin olisi tärkeä puuttua.

”Koen, että ehkä on haastava siis saada niinku tai voi olla, että tulevaisuudessa ehkä haastavampi saada työvoimaa tälle alalle, koska on niin paljon keskustelua just tän työn haastavuudesta ja kaikesta niin mä näen ehkä sen niinku haasteena. Plus se, että miten me saadaan niinku työvoima pysymään täällä et kylhän se niinku luo haastetta.” H7

”Kyl mä toivoisin et siihen palkkaan kiinnitettäis huomiota et kyl se on semmonen mun mielest iso asia mikä vaikuttaa myös siihen, että esimerkiksi alalle hakeudutaan tai sitten että vaikka valmistuttas ni alalla pysyttäis töissä. Et kyl mul on vähän semmonen kuva tullu et on aika paljon alanvaihtajii en mä tiä johtuiks se sit pelkästään siit palkkauksesta vai jostain muustakin. Mutta ehkä sit niinku semmostaki et sitä opettajan ammattii niinku mainostettais vähän positiivisemmas kuvassa, ettei aina oo sitä, että takapenkin pulpetissa ei kukaan tee mitään, vaan et siit tavallaan tulis semmonen vähän ruususempi kuva.” H10

Haastateltavilla olikin useita toiveita alan kehityksestä, joista eniten ajatuksia herätti palkkakehitys. Haastateltavat toivoisivat opettajan palkkaan korotuksia sekä sitä, että esimerkiksi OAJ tekisi enemmän töitä opettajien palkkatason nostamiseksi. Eräs haastateltava toivoi myös, että opettajat lakkoilisivat enemmän ja muutoinkin tekisivät enemmän aloitteita muutosten aikaansaamiseksi. Ajatuksia heräsi myös siitä, että pysyykö opettajankoulutus mukana jatkuvassa yhteiskunnan muutoksessa, ja pystytäänkö tulevaisuuden opettajat valmistamaan jo opintojen aikana työn vaatimuksiin.

Opetusalan tulevaisuuden ohella tutkimusaineistossa esiintyi huolia siitä, mihin suuntaan itse opettajan työ ja sen sisältö muuttuvat. Moni haastateltava oli huolissaan opettajien arvostuksen, kunnioituksen sekä auktoriteetin vähenemisestä ja siitä, millaiseksi opettajan ammatin asema muuttuu. Haastateltavat toivoivat, että opettajien arvostus palautettaisiin takaisin siihen, mitä se menneisyydessä on ollut, ja arvostusta toivotaan erityisesti

vanhempien suunnalta. Jo tämän päivän kouluissa on nähtävissä kasvatusvastuun siirtyminen opettajille ja tämän uskotaan lisääntyvän entisestään. Monia huolestutti lasten vapaakasvatus tai kasvattamattomuus, mikä lisää opettajien työtaakkaa. Vanhempien toivotaan ottavan enemmän vastuuta lastensa kasvattamisesta ja esimerkiksi käytöstopojen oppimisesta.

”Mä toivoisin, että opettajan työtä arvostettais taas samalla lailla mitä arvostettiin niinku sanotaan ennen 2000-lukua. Ja just se, että uskotaan esimerkiks jos opettaja laittaa että hei sinun lapsesi on tehnyt näin eikä tuu ensimmäisenä et minun lapsihan ei tee näin sinä valehtelet eli niinkun opettajien ammatin kunnioitus.” H3

Monet haastateltavat olivat huolissaan oppilaiden haasteiden ja tuen tarpeiden lisääntymisestä. Monet kokevat, että oppilasaines tulee haastamaan opettajia entisestään, kun muun muassa käytöshaasteet, oppimisvaikeudet, nepsy-oireilu sekä yleiset elämönhallinnan haasteet lisääntyvät. Monet toivoivatkin, että haasteisiin liittyen inklusiota vedettäisiin niin sanotusti takaisin päin, koska oppilaiden erilaiset koulunkäynnin haasteet kuormittavat opettajaa ja lisäävät haasteita opetustyön toteuttamisessa. Oppilaiden haasteisiin liittyen esille nousi myös sosiaalisen median ja puhelimien vaikutukset lapsiin ja nuoriin. Nämä vaikutukset ovat nähtävissä jo nykypäivän koulumaailmassa, jolloin luonnollisesti tulevaisuuden näkymät näihin liittyen aiheuttavat myös huolta.

”Et jotenkin siis tää on tämmönen yleinen some ja elämäntapojen ja tällasten niinku aivan niinku romahtaminen ja ihmisten keskittymiskyvyttömyys ja niinku valtava nepsy-oireiden määrä ja muutenkin niinku mä nään ne tosi semmosina yhteiskunnallisinkin asioina. Ja sitten jotenki miettii tavallaan niinku sitä, että meillä on oikeesti tosi paljon niinku nyt jo oppilaita, jotka sanoo, että ei mun tarvii tehdä tätä koska mä en halua ja koska äiti sanoo ja näin. Niin sit jotenki se, että eihän tää tästä nyt varmaan helpommaksi muutu.” H4

”Koen siis toki, että niinku opettajan arkisen työn haasteet varmasti lisääntyy, koska no resurssit vähenee ja lapsilla on paljon haastetta ja lapset kaipaa paljon turvallista aikuista ja sitä huomioo haetaan keinolla millä hyvänsä niin en mä ainakaan koe, että helpompaan ollaan menossa. Ja myös sama ku on jutellu kokeneempien kollegoiden kanssa niin ovat sanoneet että eivät osaa kuvitellakaan mitä mulla on edessä työuralla. Että oon tässä suhteessa ikävä kyllä tosi pessimistinen ja oikeestaan se on ehkä realismia, että en niinku koe että valosampaa on ainakaan tulossa.” H7

Suurin osa haastateltavista ilmaisi haluavansa jatkaa opettajana työskentelyä lähitulevaisuudessa. Tämän ajatuksen taustalla oli muun muassa halu tehdä työtä, johon kouluttautumiseen on käyttänyt aikaa ja resursseja. Uransa alussa olevat opettajat kokivat, etteivät vielä ole oppineet työtään täysin ja haluavat kehittyä edelleen opettajana. Vaikka suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että haluaa lähitulevaisuudessa tehdä töitä opettajana, oli suurempaa eroa haastateltavien välillä siinä, missä he näkevät itsensä

kauempina tulevaisuudessa. Noin puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että näkee itsensä tekevän opettajan töitä myös pidemmällä tulevaisuudessa. Muutama haastateltava koki, että opettajan työ on heille tietynlainen kutsumusammatti, josta nauttii ja jossa haluaa pysyä niin pitkään kuin mahdollista, jopa eläkeikään asti.

”Vaikka työ onkin niinku raskasta niin haluan tietenkkin, kun on käyttänyt myös niinku aikaa ja voimavaroja siihen et on opiskellut tän ammatin niin tietenkkin niinku haluan sit myös oikeasti antaa tavallaan itselle aikaa oppia sen työn kunnolla.” H2

”Joo kyllä mä teen tätä niin isolla sydämellä ja tää on mulle niin semmonen niinku sydämen asia, että mikäli vaan mun on mahdollisuus tehdä tätä työtä niinku työpaikkojen puolesta niin mä vahvasti uskon, että niinku eläkeikään tuun tätä ammattia tekemään.” H8

Kaikki haastateltavat, jotka kokivat haluavansa pysyä opetuslalla eivät kuitenkaan osanneet sanoa, kuinka kauan alalla haluaa loppujen lopuksi pysyä tai kuinka kauan moninaisesti kuormittavaa työtä jaksaa tehdä. Tietynlaisia välietappeja, joita haastateltavat halusivat saavuttaa alalla, olivat vakinaisen viran saaminen sekä ensimmäisten ikälisien saavuttaminen.

Noin puolella haastateltavista oli yleisesti ottaen positiivinen näkemys omasta työurastaan opetuslalla, sillä jokainen työvuosi kerryttää kokemusta, mikä puolestaan nähdään helpottavan työssä jaksamista. Motivaatiota lisää työkokemuksen myötä tapahtuva oman osaamisen kerryttäminen ja vahvuuksien hyödyntämisen. Vaikka opetuslalla voidaan sanoa olevan epäkohtia, haastateltavat muistuttivat siitä, että koska alan epäkohdat on tunnistettu, pystytään niihin toivottavasti paremmin puuttumaan, ja opetusalan tulevaisuus näyttää valoisammalta.

Elinikäinen oppiminen ja oman ammattitaidon kehittäminen tulivat myös esille haastateltavien vastauksissa. Muutama haastateltava kertoi, että haluaa pysyä opetuslalla, mutta haluaisi mahdollisesti jatko-opiskella vielä tulevaisuudessa. Haastateltavat olivat kiinnostuneita muun muassa aineenopettajaksi opiskelusta, opinto-ohjaajan opinnoista sekä sivuaineiden opiskelusta, jotka tuottavat lisää pätevyyskiä. Kiinnostus jatko-opinnoista perustui esimerkiksi siihen, että uudet pätevyudet mahdollistavat paremman palkkatason saavuttamisen.

”Jatkokoulutusta oon niinku miettinyt et esimerkiks vaikka kävis hissan ja yhteiskuntaopin aineopinnot niin pystys vaikka joskus loikkaamaan sinne lukion puolelle, että saisi sitte sieltä helpomman työn ja isomman palkan.” H3

”No mä oon haaveillu opinto-ohjaajan urasta myös, että oon nyt laittanut hakemuksen tonne Jyväskylän maisteriin. Että vaikka opettajan työ on kivaa ja tykkään niin se opinto-ohjaajan työn mä nään sen sillai, että se on vähän niinku toimistotyötä, koska sä joudut tekee paljon just paperihommia ja sit sä oot niitten oppilaiden kanssa siellä tunneilla, että se ois ehkä semmonen kiva.” H9

Vaikka lähes kaikki haastateltavat näkivät työskentelevänsä opettajana lähitulevaisuudessa, oli noin puolet haastateltavista sitä mieltä, ettei tule koko uraa työskentelemään opettajana. Nämä haastateltavat kokivat, että viihtyvät työssä tällä hetkellä hyvin, mutta työtä ei nähdä sellaisena, jossa viihtyisi koko ura. Muutamalle haastateltavalle tulevaisuuden näkymät olivat vielä hatarat, koska he kokivat uran olevan vasta niin alussa, etteivät osaa sanoa mihin tulevat loppujen lopuksi päätymään.

”No mä tykkään hirveesti tosta mun niinku opettajan työstä ja mä niinku ajattelen, että se on niinku mun ammatti sillee et mä oon niinku hyvä siinä mitä mä teen. Mut valitettavasti kyllä toi on aika kuormittavaa toi opettajan työ ja se palkka ei näy siinä ollenkaan ja ei oo suunnitteillakaan varmaan et se siitä nousee. Niin hyvin todennäköstä on, että varmaan 5–10 vuoden sisällä niin vaihdan jonnekin ihan toiselle alalle. Et ei ainakaan eläkeikään asti jaksa tätä työtä.” H5

Syitä sille, miksi haastateltavat eivät näe koko uraansa opettajana, oli halu tehdä uran aikana vielä töitä muilla aloilla ja muissa ammateissa. Eräs haastateltava toi esille sen, että haluaisi selvittää ja katsoa, mitä muuta työtä luokanopettajan tutkinnolla voisi tehdä. Muutama haastateltava totesi, että haluaa myös tulevaisuudessa tehdä lasten ja nuorten kanssa työtä, mutta jossain muussa ammatissa. Muutamalla haastateltavalla taas oli haaveita työskennellä jossain toisessa ammatissa kuin lasten ja nuorten parissa. Alanvaihtoon liittyen esille nousi myös ajatuksia siitä, että haluaisi hankkia itselleen toisen tutkinnon, jolla voisi tehdä muita töitä, kuten psykoterapeutin työtä. Eräs haastateltava toi myös esille haaveilevansa työstä, joka ei liity lapsiin tai nuoriin, vaan ennemmin oman luovuuden käyttämiseen työssä.

”Mulla on ollut haaveena et mä opiskelisin erityisluokanopettajaks mut sen mä oon nyt jo vähän hylännyt. Mutta mulla on ihan siis tämmönen täältä alalta niinkun pois haave semmonen et mun siis ihan unelma ois et mul ois joku oma puoti joku kukkakauppa tai kirpputori tai joku semmonen et mä oon tosi semmonen visuaalinen ihminen ja mä tykkään luoda. Et se on siis semmonen haave et jos joskus on taloudellisesti mahdollista ja on intoa lähtee vielä opiskelee vaikka floristiksi.” H7

6 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan tarkemmin tätä tutkimusta kokonaisuudessaan. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään tutkimuksen keskeisimmät tulokset liittyen nuorten opettajien työhyvinvointikokemuksiin ja näkemyksiin tulevaisuudesta opettajana, joita pohditaan suhteessa aiempaan tutkimukseen ja teoriaan. Toisessa alaluvussa arvioidaan tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden toteutumista. Viimeisessä alaluvussa pohditaan sitä, mitä tämän tutkimuksen tekeminen antoi, ja millaisia jatkotutkimuksia tämän tutkimuksen perusteella olisi tärkeä vielä tehdä nuorten opettajien työhyvinvointiin liittyen.

6.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset ja johtopäätökset

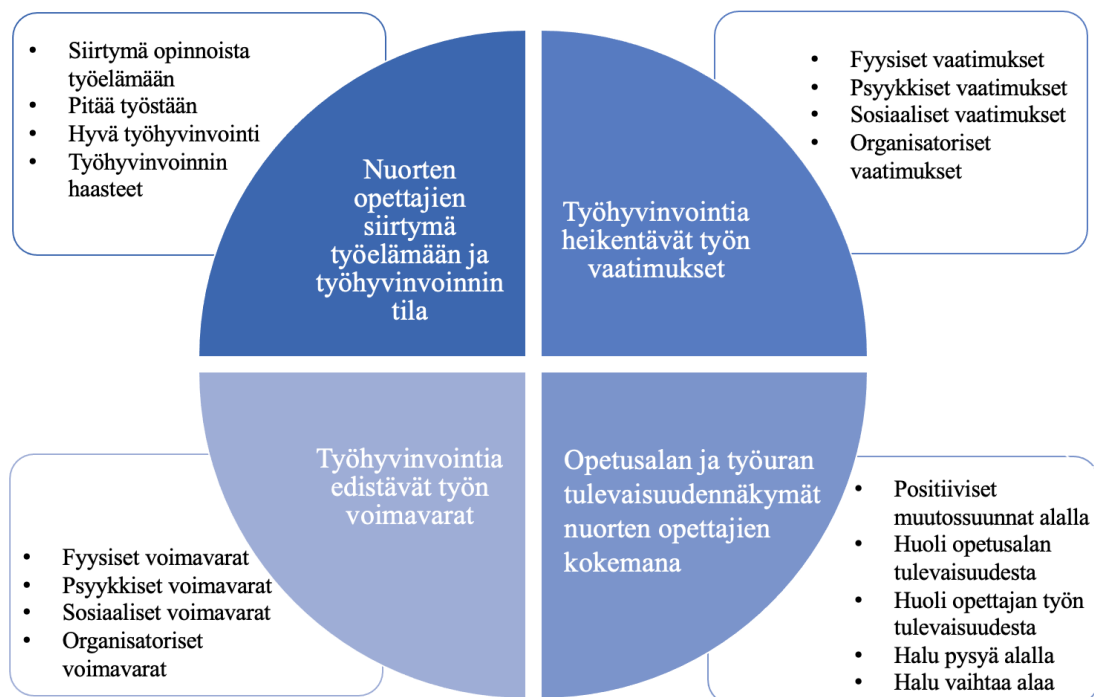
Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää nuorten opettajien työhyvinvointikokemuksia sekä näkemyksiä tulevaisuudesta opetuslalla. Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n teettämän työolobarometrin mukaan opettajien työhyvinvoinnissa on nähtävissä negatiivisia muutoksia, kun yhä useampi opettaja kokee usein työstressiä ja työmäärän liialliseksi. Erityisesti nuoremmista ikäryhmissä eli 30-vuotiaissa ja sitä nuoremmista työstressin määrä on kasvanut ja jopa kaksi kolmesta kokee työmäärän liialliseksi. (Golnick & Ilves 2021.) Tästä syystä halusin lähteä tutkimaan laadullisesti sitä, millaisia työhyvinvointikokemuksia nimenomaan nuorilla opettajilla on ja millaiset asiat ovat yhteydessä työhyvinvointiin sitä edistäen tai heikentäen.

Viime vuosina myös julkisessa keskustelussa on ollut esillä opettajien kuormittuminen sekä alan työvoimapula. Onkin havaittu, että jopa puolet opettajista harkitsee joko hetkellisesti tai pitkittyneenä alanvaihtoa (Räsänen 2023). Täten halusin myös tutkielmassani selvittää, millaisia tulevaisuuden näkymiä uran alussa olevilla nuorilla opettajilla on ja miten he näkevät tulevaisuutensa opetuslalla. Aihe on kiinnostava myös siksi, että erilaiset työuran aikaiset siirtymät ja muutokset ovat yhä useammin osa työuraa. Liikkuvuutta eri alojen ja työtehtävien välillä tapahtuu erityisesti nuoremmista ikäluokissa. (Alifrosti, Andersson, Heikkilä & Iiskala 2022.) Halusinkin selvittää, miten tämä näyttäytyy nuorilla uransa alussa olevilla opettajilla.

Aiempaa tutkimusta opettajien työhyvinvoinnista sekä yleisesti työhyvinvoinnista löytyy suhteellisen paljon, mutta tutkimusta ei kuitenkaan ole keskitytty tekemään vastikään työelämään siirtyneistä nuorista opettajista ja heidän työhyvinvoinnistaan. Aiheen tutkiminen

on tärkeää siksi, että havaitsemalla ja tiedostamalla nuorten opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, heidän työssä jaksamista voidaan tukea ja siten edistää alan pitovoimaa. Aiheen tutkiminen on tärkeää myös korkeakoulutuksen näkökulmasta, koska tutkimuksessa havaittiin työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, joihin pystyttäisiin puuttumaan jo opettajankoulutuksen aikana edistämällä sujuvaa siirtymää opinnoista työelämään sekä työuran alkuvaiheen työhyvinvointia.

Tutkimusaihetta lähestyttiin laadullisin tutkimusmenetelmin. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kymmentä nuorta opettajaa, jotka olivat alle 30-vuotiaita ja toimineet opettajana alle viisi vuotta. Haastattelut eli tutkimuksen aineisto analysoitiin käyttäen teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Analyysin tuloksena muodostettiin neljä teemaa, jotka kuvaavat nuorten opettajien työhyvinvointikokemuksia sekä näkemyksiä tulevaisuudesta opetusalailla. Nämä neljä teemaa ovat nuorten opettajien siirtymä työelämään ja työhyvinvoinnin tila, työhyvinvointia heikentävät työn vaatimukset, työhyvinvointia edistävät työn voimavarat sekä opetusalan ja työuran tulevaisuudennäkymät nuorten opettajien kokemana. Kuvio 6 kokoaa yhteen tutkimuksen tulokset.



Kuvio 6. Tiivistelmä tuloksista

Tutkimuksen ensimmäiseksi teemaksi muodostui nuorten opettajien siirtymä työelämään ja työhyvinvoinnin tila. Tutkimuksen pohjalta on havaittavissa, että työelämään siirtymistä helpottaa aiempi kokemus opetustyöstä esimerkiksi sijaisuuksien kautta ja töiden saaminen helposti valmistumisen jälkeen. Sijaisuuksien tekeminen sujuvoittaa työelämään siirtymistä, koska monet haastateltavista mainitsivat työllistyneensä kyseiseen kouluun, jossa oli tehnyt sijaisuuksia. Lisäksi siirtymää helpottaa se, että työn vaatimukset ovat jo tiedossa työelämään siirtyessä. Aiemmissa tutkimuksissa onkin havaittu, että opettajien työelämään siirtyminen on radikaalimpaa kuin monella muulla alalla, koska opettajana siirtyy suoraan vastuulliseen ja vaativaan työhön ilman suurempaa perehdytystä (Tynjälä, Heikkinen & Jokinen, 2013).

Tutkimuksessa ilmeni myös erinäisiä haasteita työelämään siirtymiseen liittyen, sillä työelämän vaatimukset ole täysin vastanneet odotuksia. Erityisesti esille nousi se, etteivät nuoret opettajat koe, että opinnot sekä opetusharjoittelut antaisivat riittävän realistista kuvaa työelämästä. Esille nousi myös se, että opintoihin kaivattaisiin lisää käytännönläheisyyttä ja valmiuksia kohdata työelämän haastavia tilanteita. Tynjälä ja kumppanit (2013) toteavatkin, että siirtymää opettajankoulutuksesta työelämään helpottaisi se, että uran alun ja opettajan työn haasteet huomioitaisiin jo koulutuksen aikana yhdistämällä tehokkaammin muodollista koulutusta ja informaalia oppimista. Varhaiseen alanvaihtoon liittyy yhtenä syynä se, etteivät vastavalmistuneet opettajat ole riittävän valmistautuneita tilanteisiin, joita ilmenee työelämään siirtyessä (Høigaard, Giske & Sundsli 2012).

Tämä herättääkin ajatuksia siitä, miten opettajankoulutusta tulisi muokata siten, että se tukisi parhaalla mahdollisella tavalla nuorten opettajaopiskelijoiden siirtymistä työelämään. Opettajankoulutusta voitaisiin kenties tuoda lähemmäs käytäntöä, ja opettajan työn arkisia haasteita voitaisiin tuoda enemmän esille. Osana työhyvinvoinnin ylläpitämistä on se, että työntekijä itse aktiivisena toimijana pyrkii tietoisesti edistämään omaa hyvinvointiaan ja muokkaamaan työtapojaan niin, että ne tukevat työhyvinvointia. Tällaisten taitojen kehittymistä voitaisiinkin tukea jo opinnoissa, joissa opiskelijoille voitaisiin tuoda enemmän esille työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Opintojen tuominen lähemmäksi realiteetteja sekä hyvinvoinnin tukeminen voisivat mahdollisesti edistää sitä, että vastavalmistuneilla opettajilla on ensinnäkin tiedossa työelämässä vastaan tulevat vaatimukset sekä hallussa tarvittavat avaimet oman työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Haastateltavat yleisesti pitävät työstään ja viihtyvät nykyisessä työssään hyvin. Suurin osa tutkittavista koki työhyvinvointinsa haastatteluhetkellä hyväksi. Tämä tulos on hieman ristiriidassa aiemman tutkimustiedon kanssa siitä, että opettajat kokevat paljon työhyvinvoinnin haasteita. Vähäsarjan ja kumppaneiden (2022) mukaan työuran alkuvaiheessa on suurempi riski työuupumukseen, koska silloin työssä esiintyy monia eri kuormitustekijöitä samanaikaisesti. Tässä tutkimuksessa yhdelläkään tutkittavalla ei ollut kokemusta varsinaisesta työuupumuksesta. Vaikka työuupumusta ei haastateltavilla esiintynyt, totesi moni työnsä olevan ajoittain hyvin raskasta ja kuormittavaa. Työ on useamman haastateltavan mukaan ollut kuormittavaa erityisesti uran alussa, jolloin on esiintynyt esimerkiksi paineita suoriutumisesta, haasteita palautumisessa, stressiä ja epävarmuuden kokemuksia. Aiemmassa tutkimuksessa onkin havaittu, että uran alussa opettajalla voi olla epävarmuuden kokemuksia sekä paineita suoriutumisesta. Asiantuntijuuden kehittyminen vie aikaa, minkä vuoksi uran alkua voikin leimata edellä mainitut kokemukset. (Tynjälä ym. 2013.)

Toinen ja kolmas teema käsittelivät nuorten opettajien työhön liittyviä vaatimuksia ja voimavaroja. Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää, mitkä työn ominaisuudet heikentävät työhyvinvointia tai puolestaan edistävät ja ylläpitävät työhyvinvointia. Tutkimuksessa sekä vaatimukset että voimavarat jakautuivat teoriaohjaavan analyysin myötä neljään eri luokkaa: fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin vaatimuksiin sekä voimavaroihin. Teoriaohjaavassa analyysissä hyödynsin Demeroutin ja kumppaneiden (2001) vaatimusten ja voimavarojen mallia.

Aineistossa oli havaittavissa vastinpareja työn ominaisuuksille, jotka voivat olla joko työhyvinvointia heikentäviä vaatimuksia tai sitä edistäviä voimavaroja. Vastinparit kuvastavat sitä, että samantyyppiset työn ominaisuudet voivat olla joko vaatimuksia tai voimavaroja riippuen yksittäisen opettajan tilanteesta ja yksilöllisistä tavoista reagoida työhön. Alla oleva Kuvio 7 havainnollistaa tuloksissa esiintyneitä vastinpareja vaatimuksille ja voimavaroille. Työn fyysisiä ominaisuuksia, jotka esiintyivät aineistossa niin vaatimuksina kuin voimavaroina, olivat työympäristön ominaisuudet. Työympäristö voi tukea työhyvinvointia sen ollessa turvallinen, tilojen ollessa viihtyisät ja riittävän tilavat sekä sisäilman ollessa puhdas. Toisaalta vastaavat ominaisuudet eli vaaratilanteet, sisäilmaongelmat ja liian vähäiset tai ahtaat tilat ovat haasteita työhyvinvoinnille. Esille nousi myös materiaalisten resurssien vaikutus työhyvinvointiin, sillä riittävät ja hyvät resurssit helpottavat työntekoa ja edistävät

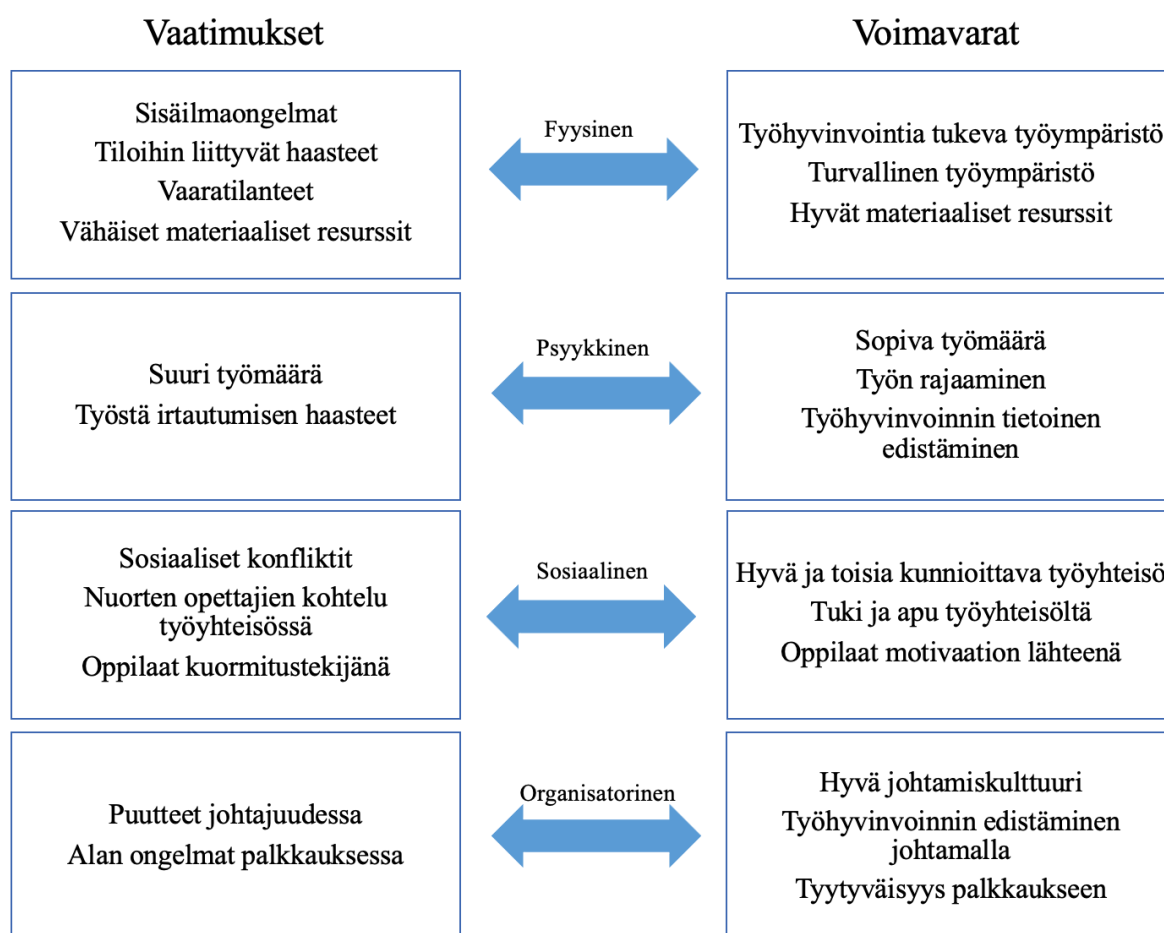
hyvinvointia, mutta toisaalta liian vähäiset resurssit lisäävät työmäärää ja vaikeuttavat työntekoa, siten myös heikentäen työhyvinvoinnin kokemuksia. Fyysisten työn ominaisuuksien kohdalla oli tulkittavissa, että fyysisiin ominaisuuksiin kiinnittää huomiota enemmän tilanteissa, joissa joku fyysinen tekijä, kuten huono sisäilma, vaikuttaa hyvinvointiin. Kun puitteet olivat hyvät, eivät haastateltavat maininneet työympäristöstä merkittäviä asioita, jotka vaikuttaisivat hyvinvointiin positiivisesti.

Myös psyykkisissä vaatimuksissa ja voimavaroissa esiintyi vastinpareja. Yksi merkittävä työhyvinvointiin liittyvä tekijä on työmäärä. Työmäärä liittyy tämän tutkimuksen mukaan suuresti siihen, millainen kuormittumisen taso on töissä, sillä suuri työmäärä voi aiheuttaa stressiä. Tässä tutkimuksessa tuli esille kahdenlaisia kokemuksia: sekä niitä, että suuri työmäärä heikentää työhyvinvointia, mutta myös niitä, että työmäärä on sopiva eikä se silloin kuormita jaksamista. Tärkeänä psyykkisenä tekijänä koettiin se, miten omaa työhyvinvointia itse tietoisesti edistää ja miten työstä pystyy irtautumaan. Esimerkiksi suuren työmäärän takia työstä on ajoittain vaikea irtautua ja työpäivät venyvät vapaa-ajan puolelle. Toisaalta osa toi esille omia psyykkisiä resurssejaan liittyen siihen, että työtä ja työmäärää rajaa niin, ettei töitä esimerkiksi tee lainkaan kotona. Tärkeäksi psyykkiseksi ominaisuudeksi tutkimuksessa osoittautuikin se, millaisia valintoja työntekijä itse tietoisesti tekee oman työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Yhtä lailla sosiaalisista työn ominaisuuksista oli havaittavissa vastinpareja. Opettajan työ on jatkuvaa sosiaalista vuorovaikutusta eri kohderyhmien kanssa, joten erilaiset sosiaaliset työn ominaisuudet näyttäytyivät niin työn vaatimuksina kuin voimavaroina. Hyvä ja toisiaan kunnioittava työyhteisö sekä erityisesti uran alussa saatu tuki ja apu työyhteisöltä koettiin tärkeänä ja hyvinvointia edistävänä asiana. Kuitenkin yhtäällä työyhteisö voi olla työhyvinvointia heikentävä asia. Työhyvinvointia heikentää tämän tutkimuksen mukaan erityisesti erilaiset sosiaaliset konfliktit työyhteisön sisällä sekä se, ettei nuoria opettajia vastaanoteta osaksi työyhteisöä. Suuri osa työssä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta käydään oppilaiden kanssa. Parhaimmillaan oppilaat ja heidän onnistumisensa voivat lisätä työmotivaatiota ja intoa tehdä työtä, mutta toisaalta oppilaiden moninaiset haasteet voivat aiheuttaa suurta kuormitusta ja jaksamisen haasteita.

Myös organisatorisissa työn vaatimuksissa ja voimavaroissa esiintyi vastinpareja. Hyvällä johtamiskulttuurilla on tutkimuksen mukaan merkittävä vaikutus työntekijöiden

työhyvinvointiin. Tärkeänä pidetään sitä, että johdon tasolla pyritään aktiivisesti edistämään työyhteisön työhyvinvointia. Johtamisen puutteet koettiin kuitenkin merkittävänä työhyvinvointia heikentävänä asiana. Johtamisen puutteita olivat esimerkiksi liiallinen hallinnollisuus ja se, että johtajuus tapahtuu liikaa ylhäältä alaspäin. Yhtenä merkittävänä organisatorisena alan ominaisuutena niin vaatimuksena kuin voimavarana koettiin palkkaus. Osan mukaan alan palkkaus vastaa työtä, sen vaatimuksia ja työmäärää, mutta kuitenkin suurin osa tutkittavasti koki palkkauksen liian pieneksi. Liian pieni palkka on työhyvinvointia heikentävä ominaisuus, koska haastateltavat kokivat, ettei kuormittavalle työlle saa riittävää rahallista vastinetta, mikä heikentää työmotivaatiota.



Kuvio 7. Vaatimusten ja voimavarojen vastinparit

Nuorten opettajien työhyvinvoinnissa korostuivat erityisesti sosiaaliset ja psykkiniset vaatimukset ja voimavarat. Nämä korostuivat todennäköisesti siksi, että opettajan työssä on paljon sosiaalista vuorovaikutusta eri sidosryhmien kanssa, minkä lisäksi työ vaatii myös merkittävästi psykkinisiä resursseja. Toisaalta erityisesti fyysisten työn ominaisuuksien

vaikutus työhyvinvointiin on tämän tutkimuksen mukaan vähäisempää. Tämä saattaakin johtua työn luonteesta, sillä esimerkiksi fyysisesti vaativammassa työssä saattaisi korostua työn fyysiset ominaisuudet enemmän. Opettajan työssä hyvät fyysiset työolosuhteet ovat ennemminkin perustavanlaatuisia puitteita työnteolle, joilla ei ole niin suurta painoarvoa osana työhyvinvointia. On kuitenkin tärkeää huomioida, että vaatimusten ja voimavarojen summa on jokaisella kokonaisuus. Monet eri asiat vaikuttavat työhyvinvointiin sitä edistäen ja heikentäen, ja yksilöiden välillä on myös eroa siinä, mitkä asiat koetaan työhyvinvointia kuormittavina asioina ja mitkä ei. Yleisesti voi kuitenkin todeta, että tässä tutkimuksessa nuoret opettajat nostivat esille määrällisesti enemmän voimavaroja kuin vaatimuksia. Tämä kuvastaakin sitä, että haastateltavien työhyvinvoinnin tila oli haastatteluhetkellä suhteellisen hyvä. Jos vaatimuksia olisi esiintynyt määrällisesti enemmän kuin voimavaroja, olisi haastateltavien työhyvinvoinnin tila olisi hypoteettisesti voinut olla myös heikompi.

Tutkimuksen yhdeksi teemaksi muodostui opetusalan ja työuran tulevaisuudennäkymät nuorten opettajien kokemana. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä nuorilla opettajilla on opetusalan tulevaisuudesta sekä heidän oman työuransa tulevaisuudesta. Tutkimuksessa selvisi, että nuoret opettajat kokevat opetusalan tulevaisuudennäkymät enemmän huolta herättävinä kuin toiveikkaina. Huolta herätti ensinnäkin opetusalaan kohdistuvat säästötoimet ja resurssien jatkuva leikkaaminen. Resurssien vähentäminen koetaan kuormitustekijänä jo tämän hetkisessä työssä, minkä nähdään haastavan työtä tulevaisuudessa yhä enemmän.

Yhtenä merkittävänä asiana, joka tutkimuksen mukaan liittyy haluun pysyä alalla, on opetusalan palkkaus. Suurin osa haastateltavista kokee opettajan palkan liian pieneksi eikä sen koeta vastaavan työn vaatimuksia. Palkkatason muutoksiin tulevaisuudessa ei uskota, jolloin se vaikuttaa suoraan haluun pysyä alalla. OAJ (2024) uutisoi siitä, että opettajat ovat palkkakuopassa, ja julkisen puolen palkkataso sekä palkkakehitys ovat merkittävästi yksityistä sektoria perässä. OAJ toteaaakin, että kuntasektorin ansiotasoon pitäisi tulla muutoksia, jotta opetusala nähdään houkuttelevana myös tulevaisuudessa. Opetusalan palkkaukseen olisikin tärkeä puuttua niin alan vetovoiman kuin pitovoiman näkökulmasta. Haastatteluissakin tuotiin esille, että heikko palkkaus ja palkkakehitys eivät ainakaan lisää motivaatiota pysyä opetuslalla kuormittaa työtä tehden.

Haastateltavat totesivat, että he haluavat työskennellä lähitulevaisuudessa opetusalailla, mutta suurin osa koki haluavansa vaihtaa työtehtävää tai alaa jossain vaiheessa uraa. Aiemmissa tutkimuksissa onkin tuotu esille, että työelämän muutosten myötä työurat eivät ole enää yhtä yhdenmukaisia kuin ennen, ja uraliikkuvuutta eri alojen ja ammattien välillä tapahtuu yhä enemmän. Myös uusien työelämäsukupolvien, Y- ja Z-sukupolvien, työelämäorientaatiot ovat uudenlaisia ja hyvinvoinnin merkitys on korostunut osana työelämää. (Manka & Manka 2023.) Tässä tutkimuksessa nämä uuden sukupolven työelämäorientaatiot tulivat myös hyvin esille, sillä suurin osa haastateltavista korostivat, ettei tavoitteena ole pysyä opetusalailla koko työuraa. Uudelleenkouluttautumisen haaveet niin opetusalan sisällä kuin sen ulkopuolella olivat monien haastateltavien ajatuksissa, mikä ilmentää sitä, että kouluttautumalla pyritään nostamaan esimerkiksi omaa tulotasoa. Työelämä nähdään nuorempien sukupolvien silmin hyvin eri tavoin kuin aiemmin ja havaittavissa on näkemyksiä siitä, että jos opettajan työ koetaan liian kuormittavaksi ja omaa hyvinvointia uhkaavaksi, on aina mahdollisuus kouluttautua uudelleen ja vaihtaa työtehtävää tai alaa.

Työelämän muutosten myötä on hyvä huomioida työn intensiivistyminen käsite, joka tarkoittaa työtahdin kiristymistä ja kasvavia oppimisvaatimuksia työssä, mikä näyttäytyy myös opettajan työssä. Työn intensiivistyminen vaatii työntekijältä resilienssiä sopeutua muutoksiin ja uusiin oppimisvaatimuksiin. (Minkkinen ym. 2019.) Voi kuitenkin pohtia, että onko nuorien opettajien kohdalla sopeutuminen erilaisiin muutoksiin mahdollisesti helpompaa kuin vanhemmilla ikäluokilla. Tästä huolimatta nuoret opettajat toivat esille sen, että työ on ajoittain kuormittavaa, mikä saattaa johtaa jossain vaiheessa uraa alanvaihtoon. On myös hyvä pohtia sitä, onko nuorten opettajien näkemyksiin tulevaisuudesta yhteydessä se, että he ovat työskennelleet ammatissa vasta verrattain vähän aikaa. Nuorena vastavalmistuneena ja alalla vähän aikaa työskennelleenä voi olla vielä haastava pohtia tulevaisuudennäkymiä pitkällä tähtäimellä.

6.2 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelu, koska se tarjosi mahdollisuuden tutkia syvällisesti nuorten opettajien työhyvinvointikokemuksia ja heidän näkemyksiään opetusalailla työskentelyn tulevaisuudesta. Hirsjärvi ja kumppanit (2009) korostavat, että haastattelu on erityisen sopiva menetelmä tutkimuksissa, joissa ihminen on tutkimuksen kohteena. Tällöin haastateltavalla on mahdollisuus tuoda esille henkilökohtaisia kokemuksiaan ja ajatuksiaan mahdollisimman vapaasti, mikä mahdollistaa syvällisemmän

ymmärryksen ihmisten näkökulmista ja kokemuksista. Ihminen on silloin tutkimuksessa merkitystä luova sekä aktiivinen osapuoli. (Hirsjärvi 2009.) Haastattelu sopi tämän aiheen tutkimiseen hyvin, koska se mahdollisti sen, että haastateltavat saivat tuoda haastattelun aikana vapaasti esille omia ajatuksiaan ja subjektiivisia kokemuksiaan työhyvinvointiin liittyen.

Etuna haastattelussa tutkimusmenetelmänä on myös se, että haastattelun aikana on mahdollista säädellä aineistonkeruuta joustavasti kunkin tilanteen ja haastateltavan edellyttämällä tavalla. Kysymysten järjestystä on mahdollista vaihdella ja haastattelijalla on mahdollisuus esittää jatkokysymyksiä kattavamman vastauksen saamiseksi. (Hirsjärvi ym. 2009.) Koin itse tutkijana tärkeäksi sen, että haastattelutilanteessa oli mahdollista esittää lisäkysymyksiä varsinaisiin haastattelukysymyksiin. Tämä edisti sitä, että sain kattavamman kuvan siitä, mitä tutkittava oikeasti ajattelee tai miten hän kokee jonkin asian. Tärkeää jatkokysymysten kohdalla on kuitenkin se, että tutkijana pyrin mahdollisimman vähän johdattelemaan vastauksia tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi. Keskustelua on toisaalta ajoittain pakko ohjata, jos haluaa saada haastattelusta riittävästi informaatiota tutkimuksen toteuttamista varten.

Vaikka haastatteluissa on tutkimusmenetelmänä monia hyviä puolia, on niiden tekemiseen liittyvät heikkoudet tärkeä tiedostaa, jotta aineistoa on mahdollista käsitellä mahdollisimman luotettavasti. Pulmana haastatteluissa on esimerkiksi se, että haastateltavat saattavat puhua haastattelutilanteessa tilannesidonnaisesti ja hyvin eri tavoin kuin jossain toisessa tilanteessa. Haastattelun luotettavuutta voi heikentää erityisesti se, että tutkittavat saattavat tiedostamattaan antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. Tämä puolestaan voi johtaa siihen, että kerätty aineisto ei täysin vastaa tutkittavien todellisia ajatuksia ja kokemuksia. (Hirsjärvi ym. 2009.) Työhyvinvointi on aiheena melko henkilökohtainen ja voikin ajatella, että haastateltavat eivät välttämättä halua tuoda esille omia työhyvinvoinnin haasteitaan, vaan haluavat korostaa enemmän positiivisia hyvinvoinnin kokemuksia. Kysymykseksi siten jäi, kuinka rehellisiä vastauksia tutkittavat antoivat ja antoivatko he kysymyksiin sellaisia vastauksia, jotka he uskoivat tutkijan haluavan kuulla. Tätä asiaa pyrin edistämään sillä, että pyrin luomaan haastatteluihin mahdollisimman turvallisen ympäristön jakaa omia ajatuksia ja myös haastavampia kokemuksia.

Haastattelujen toteuttaminen on melko aikaa vievää haastateltavien etsimisestä ja haastatteluiden toteuttamisesta litterointiin ja vastausten analysointiin asti (Hirsjärvi & Hurme

2009). Tämä oli myös oma kokemukseni tutkijana, mutta se oli toisaalta myös positiivinen asia. Haastatteluiden tekemiseen sekä niiden litterointiin käytetty aika oli apuna erityisesti aineiston analyysin aloittamisessa, koska olin jo tässä vaiheessa viettänyt aineiston parissa paljon aikaa, joten se oli muodostunut hyvin tutuksi. Olin myös perehtynyt haastatteluiden aiheisiin syvällisesti jo haastattelurungon suunnittelussa, joten pystyin jo haastatteluita tehdessä peilaamaan haastatteluiden sisältöä aiempaan tutkimustietoon aiheesta.

Riittävä haastateltavien määrä on niin ikään tärkeä asia tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Kymmenen haastateltavaa oli riittävä tutkielman tekemiseen, sillä huomasin haastatteluja tehdessä, että aineisto oli ainakin hyvin lähellä kylläntymistä ja saturaatiopistettä. Saturaatio viittaa tilanteeseen, jossa aineisto ei enää tuo esiin uusia näkökulmia, vaan tiedonantajat alkavat toistaa samoja asioita. Tässä vaiheessa aineisto on saavuttanut rajan, jossa lisääntynyt tiedonkeruu ei enää tuota merkittävää lisäarvoa tutkimusongelman kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Viimeisissä haastatteluissa ei tullut enää tutkimuksen tulosten kannalta uusia ja merkittäviä asioita esille, joita ei aiemmissa haastatteluissa olisi vielä tullut. Haastateltavien määrän lisäksi keskeistä on myös haastatteluiden sisältö. Lyhyin haastattelu oli noin 30 minuuttia pitkä ja pisin noin 1 tunti ja 15 minuuttia pitkä. Vaikka haastatteluiden pituudessa oli vaihtelua, en kokenut sitä huonona asiana. Lyhyemmissä haastatteluissa asiasisältö oli tiiviimpää eikä keskustelua syntynyt juurikaan aiheen ulkopuolelta. Pidemmässä haastatteluissa osa keskustelusta oli puolestaan tutkimusaiheen kannalta epäolennaista eikä tuonut tutkimusaiheen kannalta välttämättä sen enempää tietoa kuin lyhyemmät haastattelut.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös se, miten haastateltavat valittiin ja millainen tutkijan ja haastateltavan suhde on (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat olivat minuun itse yhteydessä Facebook-ryhmään jättämäni haastattelukutsun jälkeen. Haastattelukutsussa (Liite 1) tuotiin esille, että haastattelussa saatuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti. Sain loppujen lopuksi yhteydenottoja enemmän kuin etukäteen määrittelemäni haitari haastateltavien määrälle (8–10), joten valitsin haastateltavat siinä järjestyksessä, jossa he olivat minulle laittaneet viestiä eikä esimerkiksi sukupuoli tai mikään muu asia vaikuttanut haastateltavien valintaan. Suurin osa haastateltavista (8 henkilöä) oli 26-vuotiaita tai alle. Epäselväksi jäi siten, olisivatko tulokset olleet erilaisia, jos haastateltavien ikähaitari olisi ollut suurempi tai jos useampi olisi ollut lähempänä 30 vuoden ikää.

Haastateltavien osalta jäin pohtimaan, että suurin osa haastateltavista työskenteli ensimmäistä tai toista opetusvuotta. Ensinnäkin pohdin, vaikuttiko ylipistosta hyvin hiljattainen valmistuminen innokkuuteen osallistua haastatteluun ja oliko haastateltavilla siten jokin tietty profiloituminen. Osa haastateltavista toikin esille sen, että he halusivat oman valmistumisen jälkeen osallistua jonkun pro gradu-tutkielmaan haastateltavana. Pohdin myös haastateltavien työkokemuksen vaikutusta tutkimustuloksiin. Olin asettanut kriteeriksi sen, että haastateltava sai olla ollut maksimissaan viisi vuotta opetustyössä, mutta vain kaksi haastateltavista oli ollut opettajana yli kaksi lukuvuotta. Mietin, olisivatko tutkimuksen tulokset ja hyvinvointikokemukset olleet erilaisia, jos useampi haastateltava olisi toiminut opettajana lähemmäs viisi lukuvuotta. Pohdin myös sitä, osallistuiko haastatteluun henkilöitä, jotka olivat itse kiinnostuneita ja perehtyneitä työhyvinvoinnista aiheena, ja vaikuttiko tämä tutkimuksen tuloksiin.

Haastattelut toteutettiin ja nauhoitettiin etäyhteyksin Zoom-sovelluksen avulla. Ennen haastatteluja lähetin kullekin haastateltavalle kutsun haastatteluun sähköpostitse, jonka liitteenä oli tietosuojailmoitus (Liite 3). Ennen haastattelun ja nauhoituksen alkua varmistin vielä jokaiselta osallistujalta, että haastattelun nauhoittaminen sopii haastateltavalle. Etäyhteyksin toteutetuissa haastatteluissa voi olla riskinä esimerkiksi tekniset ongelmat, mutta jokainen haastattelu päästiinkin kuitenkin suorittamaan ilman teknisiä ongelmia ja nauhoitukset olivat kaikin puolin laadukkaita. Valitsin toteutuksen etäyhteydellä myös siksi, että sen avulla tutkimukseen osallistuminen olisi haastateltavalle mahdollisimman helppoa. Tämä mahdollisti sen, että haastateltavat pystyivät osallistumaan haastatteluun esimerkiksi paikkakunnasta riippumatta. Annoin haastateltaville vapauden ehdottaa itse haastattelun ajankohdan, jotta se helpottaisi entisestään tutkimukseen osallistumista.

Lisäksi on tärkeää tarkastella tutkimuksen analyysia osana luotettavuuden arviointia (Tuomi & Sarajärvi 2018). Käytin tutkimuksessa teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, joka oli tutkijalle jo entuudestaan tuttu analyysimenetelmä, mikä helpotti analyysin kulkua. Valitsemani analyysimenetelmä sopi hyvin kyseisen tutkimusaiheen analysointiin, koska tarkoituksena oli tutkia puheen asiasisältöä ja haastateltavien subjektiivisia kokemuksia ja ajatuksia. On silti hyvä huomioida se, että aineistosta poimimieni kohtien valikoimiseen on voinut vaikuttaa oma aiempi teoreettinen tietämykseni aiheesta.

Tutkimuksen tekemiseen liittyy aina eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan on huomioitava. Näihin kysymyksiin sisältyvät muun muassa tutkimukseen osallistuvien henkilöiden oikeudet,

yksityisyyden suoja, suostumus tutkimukseen osallistumiselle sekä luottamuksellisuus. On tärkeää, että tutkija varmistaa tutkimusprosessin rehellisyyden ja läpinäkyvyyden, ja käsittelee tutkimustuloksia eettisesti ja vastuullisesti, kunnioittaen osallistujien arvokkuutta ja hyvinvointia. Eettisesti hyvä tutkimus noudattaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä. (Hirsjärvi ym. 2009.) Tutkimusprosessissa käytettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjetta tukena tutkittavien oikeuksien turvaamiseksi. Tärkeää oli esimerkiksi tuoda esille se, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista eikä tutkimukseen osallistuminen saa aiheuttaa tutkittavalle haittaa. (TENK 2019).

Erityisen tärkeää haastatteluissa on tutkittavien anonymiteetistä sekä henkilötietojen asianmukaisesta käsittelystä huolehtiminen. Tässä tutkimuksessa käsitellyt henkilötietoja olivat haastateltavien nimi, sähköpostiosoite sekä nauhalle tallentuneet haastateltavien ääninauhat ja osalla kuvalla varustetut videonauhat. Kyseiset henkilötiedot olivat vain tutkijan omassa käytössä eikä niitä jaettu kellekään tutkimuksen ulkopuoliselle henkilölle. Nämä kerätyt henkilötiedot tullaan poistamaan heti tutkielman valmistumisen jälkeen, kuten Tutkimuseettinen neuvottelukunta ohjeistaa (TENK 2019). Kerättävät henkilötiedot ilmenivät haastateltaville sähköpostitse lähetetyssä tietosuojailmoituksessa (Liite 3.) Pysin selvittämään vain ne henkilötiedot, jotka olivat tutkimuksen kannalta olennaisia. En esimerkiksi selvittänyt haastateltavien asuinpaikkakuntaa tai koulua, jossa he työskentelevät, sillä niillä ei ollut merkitystä tutkimuksen tulosten kannalta. Haastateltavia ei myöskään pysty mitenkään tunnistamaan tutkielman tekstistä. Tätä olen edistänyt myös sillä, että olen anonymisoinut tutkittavat käyttäen koodinimiä, kuten H1.

6.3 Jatkotutkimus- ja kehitysehdotukset

Tämä tutkimus tuotti arvokasta tietoa nuorten opettajien työhyvinvoinnista sekä siitä, mitkä työn ominaisuudet vaikuttavat työhyvinvointiin sitä edistäen tai heikentäen. Tutkimuksessa saatiin myös tietoa siitä, millaisia näkemyksiä nuorilla opettajilla on tulevaisuudesta opetuslalla. Vaikka opettajien työhyvinvoinnista on tehty paljon tutkimusta, ei tutkimuksissa ole keskitytty tarkemmin nimenomaan nuoriin vastikään työelämään siirtyneisiin opettajiin. Tämän tutkimuksen tarkoituksena olikin perehtyä nimenomaan nuorten opettajien työhyvinvointiin ja tulevaisuuden näkymiin liittyviin asioihin.

Tutkimuksessa ilmeni, että useampi nuori opettaja koki, ettei opettajankoulutus anna riittäviä valmiuksia työelämään siirtymiseen. Olisikin tärkeää, että opettajankoulutusta tuotaisiin

lähemmäs opettajan jokapäiväistä arkea ja siinä kohdattavia haasteita informaalin oppimisen kautta. Jo opettajankoulutuksen aikana voisi käsitellä työhyvinvointiin liittyviä asioita kattavammin ja luoda tietoisuutta siitä, että myös opettaja itse pystyy vaikuttamaan omaan jaksamiseensa työssä. Tutkimuksessa havaittiinkin, että nuoret opettajat tietoisesti edistävät työhyvinvointiaan ja kiinnittävät siihen huomiota. Opettajankoulutuksen tuottamista työelämävalmiuksista olisi tärkeää tehdä tulevaisuudessa tutkimusta, ja selvittää, miten näitä valmiuksia voitaisiin kehittää opettajankoulutuksen keinoin. Erityisesti opettajankoulutuksen kohdalla työelämävalmiudet ovat tärkeitä, sillä tutkinto on ammattiin valmistava.

Korkeakouluopinnoista työelämään siirtyminen on merkittävä vaihe elämässä. Sillä, miten siirtymä opinnoista työelämään onnistuu, on merkittävä vaikutus siihen, miten opettajan ura käynnistyy ja millaisia hyvinvointikokemuksia esiintyy. Olisikin tärkeää saada tutkimuksen kautta lisää tietoa siitä, mitkä ovat niitä keskeisiä tekijöitä, jotka ovat onnistuneen uran alkutaipaleen taustalla. On kuitenkin huomioitava, että tähän vaikuttavat esimerkiksi työmarkkinatilanne ja se, mistä ja miten vastavalmistunut opettaja löytää ensimmäisen työpaikkansa.

Opetusalan resurssit ja alan palkkaus ovat myös hyvin ajankohtaisia aiheita. Poliittisissa päätöksissä esiintyy paljon erilaisia leikkauksia eri aloja kohtaan, joista koulutusala on ollut yksi. Opetusalalla ilmenee myös samoja haasteita kuin esimerkiksi sote-alalla - työvoimapulaa sekä tyytymättömyyttä alan palkkaukseen. Tulevaisuudessa tutkimusta voisi tehdä opetusalan resurssien leikkaamisen vaikutuksista opetushenkilöstöön ja alan pitovoimaan. Tätä tietoa olisi tärkeää tuottaa esimerkiksi poliittisen päätöksenteon tueksi, sillä yhteiskunnan kannalta perusopetuksen laatu ja opettajien hyvinvointi ovat keskeisiä asioita.

Tutkimuksessa havaittiin, että koulut työyhteisöinä pystyvät tekemään monia asioita opetushenkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. On asioita, joihin ei voida vaikuttaa, kuten alan resurssit, mutta on myös paljon asioita, joihin voidaan vaikuttaa. Työyhteisöllä on merkittävä rooli opettajien työhyvinvoinnissa. Täten jokaisen opettajan etu on ylläpitää työyhteisössä työhyvinvointia edistävää ilmapiiriä, jossa muita tuetaan, autetaan ja ollaan myös aidosti kiinnostuneita kollegoiden hyvinvoinnista. Työyhteisön lisäksi johtajuudella on suuri merkitys työhyvinvointiin, sillä päätöksentekoon osallistava ja työntekijöiden hyvinvoinnista kiinnostunut johtajuus tukee työhyvinvointia. Kenties

työyhteisön hyvinvoinnin edistämistä johtajuuden keinoin voisi edistää esimerkiksi erilaisten koulutusten keinoin.

Vaikka monissa tutkimuksissa on havaittu opettajien työhyvinvoinnin haasteita, joita on myös tuotu esille julkisessa keskustelussa, on tärkeää tuoda esille myös alan positiivisia puolia. Kuten tässä tutkimuksessa kävi ilmi, opetusalanalla on myös nuoria innokkaita ja työssään hyvinvoivia opettajia, jotka pitävät työstään ja viihtyvät työssään sen kuormittavista puolista huolimatta. Julkisessa keskustelussa olisikin tärkeää tuoda esille myös alan hyviä ja houkuttelevia puolia, jotta myös tulevaisuudessa alalle hakeutuu työstä kiinnostuneita nuoria. Vaikka opetusalanalla on monia työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, joihin tulisi puuttua, tulisi niiden lisäksi huomiota kiinnittää myös positiivisiin asioihin, jotka houkuttelevat jatkossakin alalle opiskelijoita. Tulevien sukupolvien lapset ja nuoret ansaitsevat yhtä lailla riittävästi opetushenkilöstöä sekä ammattitaitoisia ja hyvinvoivia opettajia. Tämän vuoksi opettajien hyvinvoinnista ja opetusalan pito- ja vetovoimasta huolehtiminen on tärkeää, nyt ja tulevaisuudessa.

Lähteet

- Alifrosti, B., Andersson, E., Heikkilä, M. & Iiskala, T. 2022. Kokeilijoita, alanvaihtajia, etsijöitä ja etenijöitä – Uraisiirtymät luokanopettajan työstän muille aloille. *Työelämän tutkimus*, 20 (2) 211–235.
- Bakker, A. & Demerouti. 2017. Job Demands – Resources model: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, T. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupation health psychology. *Work & Stress* 22(3), 187-200.
- Crawford, E. & LePine, J. 2010. Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology* 95(5), 834-848.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Golnick, T. & Ilves, V. 2021. Opetusalan työolobarometri. OAJ.
- Hakanen, J. 2018. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos
- Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43:6, 495–513.
- Hanhijoki, I. 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Osaamisen ennakointifooruminen ennakointituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista. Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2020:6.
- Heikkinen, H., Utriainen, J., Markkanen, I., Pennanen, M., Taajamo, M. & Tynjälä, P. 2020. Opettajankoulutuksen vetovoima. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020: 26. Helsinki.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. Sajavaara, P & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Høigaard, R., Giske, R. & Sundsli, K. 2012. Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35, 347–357.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki A-L., Olin, N., Aalto, V. & Ervasti, J. 2022. Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keva & Aula Research Oy. 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030: Analyysi kuntien työvoima- ja osaamistarpeista.
- Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P. Väänänen, A. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Kultalahti, S. 2018. Y-sukupolvi työelämässä. Teoksessa Naumanen, P. & Liesivuori, J. (toim.) VALMIINA TYÖELÄMÄÄN! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Valte.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja – ser. C Osa – Tom. 372. Turku: Turun yliopisto.
- Lerkkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M., & Jögi, A-L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja: 358.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2024. Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministerin julkaisuja 2024:16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. (3. uudistettu painos). Helsinki: Alma Talent.

Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M. 2022. Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. Työelämän tutkimus 20 (1), 30–60.

Melkko, S. & Ilves, V. 2024. Opetusalan työolobarometri. OAJ

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.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. 2017. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkikangas, A & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkinieniemi, J., Ahola, S., Syvänen, A., Heikkilä-Tammi, K. & Viteli, J. 2017. Digitalisoituva koulu – hyvinvoivat opettajat? Miten edistää digitalisoitumista ja työhyvinvointia.

Nyysölä, K. & Kumpulainen, T. 2020. Perusopetuksen ja kouluverkon tulevaisuudennäkymiä. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset (25).

OAJ. 2023. NOPE-koulutukset nuorille opettajille. <https://www.oaj.fi/jasenyys/oaj-kouluttaa/nope/>

OAJ. 2024. Mihin perustuvat puheet opettajien palkkakuopasta? Ekonomisti avaa palkkatilastoja. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2024/palkkakuoppa-tilastoina/>

- Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö. 2018. SOOL ry:n opettajaopiskelijoiden työelämävalmiuskysely 2018.
https://www.sool.fi/site/assets/files/3183/ty_el_m_valmiuskysely-2018_tulokset.pdf
- Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Räsänen, K. 2023. ”Minä junnaan paikallani”. Opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen. Itä-Suomen yliopisto.
- Salmela-Aro, K., Upadyaya, K. & Hietajärvi, L. 2020. Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia* 55(6), 426-443.
- Santavirta, N., Solovieva, S. & Therorell, T.Ö. 2007. The association between job strain and emotional exhaustion in a cohort of 1,028 Finnish teachers. *British journal of educational psychology*, 77(1), 213-228.
- Schaufeli, W. & Taris, T. 2013. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Skaalvik, E. & Skaalvik, S. 2018. Job demand and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education* 21, 1251–1275.
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2025. Miten Suomi voi? -tutkimus. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 välillä 2021. Työterveyslaitos.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019.

Tynjälä, P., Heikkinen, H. & Jokinen, H. 2013. Opettajankoulutuksesta opettajan työhön – uuden opettajan haasteita ja tukimuotoja. Teoksessa Hakala, J. & Kiviniemi, K. (toim.) Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä: Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. Jyväskylän yliopisto.

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu. Yliopistojen hakeneet ja paikan vastaanottaneet. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Haku-%20ja%20valintatiedot%20-%20korkeakoulu%20-%20yo%20-%20koulutusala.xlsb (Viitattu 13.3.2025)

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu. Yliopistojen uudet opiskelijat. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistokoulutuksen%20uudet%20opiskelijat-näkökulma%20koulutusala.xlsb (Viitattu 13.3.2025)

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu. Yliopistoissa suoritettut tutkinnot. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistokoulutuksen%20tutkinnot-näkökulma-koulutusala.xlsb (Viitattu 13.3.2025)

Virtanen, A., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2022. Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä: Tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos.

Vähäsarja, J., Leino, R., Karkkola, P. & Hintsu, T. 2022. Ylisitoutumisen yhteydet työuupumukseen ja sen osatekijöihin luokanopettajilla. *Psykologia* 57(01), 36-50.

Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational psychology* 63, 193–210.

Yle. 2023. Nuorten oppimistulokset ovat heikentyneet ja koulutustason nousu loppui vuosikymmeniä sitten – Suomen koulutetuimpia ovat 1978 syntyneet. Yle.

<https://yle.fi/a/74-20012456>

Liitteet

Liite 1. Haastattelukutsu

Nuori opettaja – tule haastateltavaksi työhyvinvointia koskevaan tutkimukseen!

Olen toteuttamassa Pro gradu- tutkielmaa Turun yliopiston Kasvatustieteiden laitokselle osana erityispedagogiikan pääaineen maisterin tutkintoa. Teen tutkielmaa, jonka aiheena on nuorten opettajien työhyvinvointi ja näkemykset tulevaisuudesta opettajana.

Haluaisinkin nyt pyytää sinua haastateltavaksi tutkielmaani. Kriteereinä haastatteluun osallistumisen kannalta on se, että olet työskennellyt valmistumisen jälkeen opettajana 0–5 vuotta ja olet alle 30-vuotias. Tutkimus tehdään yksilöhaastatteluina pääsääntöisesti etäyhteyksien kautta ja haastattelu on kestoaltaan noin tunnin mittainen. Haastattelut tullaan äänittämään ja litteroimaan tutkielman tekemistä varten, mutta nämä poistetaan heti tutkielman valmistuttua. Kaikkea keräämääni haastatteluaineistoa käsitellään luottamuksellisesti, eikä henkilötietoja selviä valmiista tutkielmasta.

Jos olet kiinnostunut tulemaan haastateltavaksi tutkielmaani, ota pikimmiten yhteyttä niin voimme sopia haastattelun toteuttamisesta tarkemmin. Kaikki haastattelut ovat todella tärkeitä ja merkityksellisiä tutkielman toteuttamisen kannalta! Minuun voi olla yhteydessä sähköpostitse tai Facebookin kautta!

Ystävällisin terveisin,

Hilla Vuorio

Kasvatustieteiden laitos, Turun yliopisto

hkvuor@utu.fi

Liite 2. Haastattelurunko

1. Taustatiedot

- a. Minkä ikäinen olet?
- b. Missä tehtävässä työskentelet ja minkälaisessa koulussa?
- c. Mitä olet opiskellut ja milloin olet valmistunut opettajaksi?
- d. Kuinka kauan olet työskennellyt opettajana?

2. Opettajaopinnot

- a. Miten päädyit hakeutumaan opettajankoulutukseen/alalle? Miksi halusit opettajaksi?
- b. Minkälaiset odotukset sinulla oli opettajan työstä ennen opintoja?
- c. Minkälaiset odotukset opettajan työstä sinulle muodostui opintojen aikana? Muuttuivatko odotukset opintojen aikana?
- d. Millainen oli siirtymä opettajankoulutuksesta työelämään? Pääsitkö heti töihin vai esiintyikö siinä jotain haasteita?

3. Opettajan työ

- a. Mitä ajattelet työstäsi tällä hetkellä? Minkälaiseksi koet työsi tällä hetkellä?
- b. Minkälaisia hyviä puolia työhösi liittyy?
- c. Minkälaisia huonoja puolia työhösi liittyy?
- d. Oletko työskennellyt korona-aikana? Miten koet, että se on vaikuttanut työhösi?

4. Yleisesti työhyvinvoinnista

- a. Mitä ajatuksia työhyvinvointi käsitteenä herättää sinussa?
- b. Mitä ajattelet omasta työhyvinvoinnistasi?
- c. Mikä kuluttaa voimiasi/kuormittaa työssäsi?

- d. Mikä motivoi tai innostaa sinua työssäsi?

5. Työn fyysiset ominaisuudet/ työympäristö

- a. Mitä ajattelet työympäristöstäsi? Luokkatilat, sisäilma, työvälineet tms.
- b. Tukeeko työympäristö työhyvinvointiasi vai aiheuttaako se jotain haasteita työhyvinvoinnille?
- c. Onko työympäristösi turvallinen?
- d. Mitkä asiat työympäristössä parantaisivat työhyvinvointiasi?

6. Työn psyykkiset ominaisuudet

- a. Mitä ajattelet sinun työmäärästäsi ja työkuormasta?
- b. Mitä mieltä olet työn merkityksellisyydestä ja koetko työsi merkitykselliseksi?
- c. Koetko onnistumisen elämyksiä työssäsi? Millaisia?
- d. Millaisia yhteiskunnan asettamia paineita tai odotuksia koet työssäsi? Entä vanhempien?

7. Työn sosiaaliset ominaisuudet/ työyhteisö

- a. Miten kuvailisit työyhteisöäsi?
- b. Millainen ilmapiiri työpaikallasi on?
- c. Miten koulussanne toimii yhteistyö henkilökunnan kesken?
- d. Koetko, että saat tarvittaessa tukea työyhteisöltäsi? Millaista?

8. Työn organisatoriset ominaisuudet/ johtaminen

- a. Miten koet, että teidän kouluanne johdetaan? Toimiiko se vai olisiko siinä jotain parannettavaa?
- b. Millaista tukea saat esihenkilöltäsi työn tekemiseen?
- c. Saatko esihenkilöltä palautetta työstäsi? Millaista?

- d. Miten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sujuu? Joustetaanko tarpeen tullen?
- e. Minkälaiseksi koet palkkauksen suhteessa työhön?

9. Yksilölliset voimavarat

- a. Miten käsittelet vastoinkäymisiä? Miten toimit tällaisissa tilanteissa?
- b. Ajatteletko tai teetkö töitä usein vapaa-ajallasi tai viikonloppuisin?
- c. Miten palaudut työstäsi?

10. Tulevaisuus opettajana

- a. Mitä ajattelet yleisesti opettajan ammatista tulevaisuudesta?
- b. Minkälaisia haasteita ja mahdollisuuksia tulevaisuudessa näkyy opetusosalalla?
- c. Mitä ajattelet omasta tulevaisuuden työurastasi?
- d. Näetkö itsesi opettajana 5–10 vuoden päästä?

11. Lopuksi

- a. Onko vielä jotain, mitä haluaisit kertoa tai kommentoida aiheeseen liittyen?

Liite 3. Tietosuojailmoitus

1. Rekisterin nimi	Nuorten opettajien työhyvinvointi ja näkemykset tulevaisuudesta opetusallalla
2. Rekisterinpitäjä	Hilla Vuorio hkvuor@utu.fi +358440608012
3. Vastuuhenkilön yhteystiedot	Hilla Vuorio hkvuor@utu.fi +358440608012
4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot	DPO@utu.fi +358 29 450 4361
5. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	<p>Tutkimuksessa kerätään pro gradu- tutkielmaan haastatteluaineistoa. Aineistoa kerätään tutkimukseen, jossa selvitetään nuorten opettajien työnhyvinvointikokemuksia sekä ajatuksia tulevaisuudesta opettajana.</p> <p>Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on <i>(rasti vain yksikohta)</i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 a-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> muu mikä _____</p>
6. Käsiteltävät henkilötietoryhmät	<p>Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja</p> <p>Ikä, työtehtävä, valmistumisvuosi ja työvuodet opettajana sekä haastateltavien kokemuksia ja ajatuksia omasta työhyvinvoinnistaan. Lisäksi tallennetaan tietoja haastateltavien ajatuksia tulevaisuudestaan opettajan ammatissa.</p>
7. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät.	Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

8. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
9. Henkilötietojen säilyttämisaika tai sen määrittämisen kriteerit	Haastattelut nauhoitetaan. Nauhoitukset litteroidaan ja anonymisoidaan, jonka myötä litterointiin ei jää henkilötietoja. Haastattelunauhoitukset hävitetään tutkielman valmistumisen myötä. Tulokset kerätään luottamuksellisesti eikä tutkimuksessa selviä haastateltavien henkilöllisyys. Aineisto tulee ainoastaan pro gradu- tutkielmani käyttöön.
10. Rekisteröidyn oikeudet	Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä. Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle. Yhteyshenkilö rekisteröidyn oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvissä asioissa on Turun yliopiston tietosuojavastaava, yhteystiedot ilmoituksen alussa.
11. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Haastateltavia lähestyttiin Facebookin Alakoulun aarreaitta-ryhmän kautta.
12. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.