

Opettajan työhyvinvoinnin diskurssit Opettaja- lehdissä

Diskurssianalyttinen lähestymistapa

Kasvatustiede
Kandidaatintutkielma
Laatija:
Tiia Kivinen

Turun Yliopisto
27.3.2026

Kandidatutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede

Tekijä: Tiia Kivinen

Otsikko: Opettajan työhyvinvoinnin diskurssit Opettaja-lehdissä –diskurssianalyttinen tarkastelu

Ohjaaja: KT, yliopistonlehtori Iina Männikkö

Sivumäärä: 31 sivua, 2 liitesivua

Päivämäärä: 27.3.2026

Tiivistelmä

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena oli selvittää, minkälaisia diskursseja opettajien työhyvinvoinnista esiintyy Opettaja-lehdissä. Tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisia kuvauksia opettajien työhyvinvoinnille, kuormitukselle ja hyvinvoinnin edistämisen keinoille rakentuu ammattilehdissä julkaistuissa teksteissä.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena diskurssianalyysin menetelmin. Aineisto koostui vuosina 2022–2025 julkaistuista Opettaja-lehtien artikkeleista, joissa käsiteltiin opettajien työhyvinvointia. Analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä ja analyysin tavoitteena oli tunnistaa keskeisiä puhetapoja opettajien työhyvinvoinnista sekä mahdollisia työhyvinvoinnin edistämisen keinoja.

Tutkimuksesta saatiin selville useita toistuvia diskursseja. Opettajien työhyvinvoinnista puhuttiin usein kuormituksen ja selviytymisen näkökulmasta, jolloin uupumus, työn vaatimukset ja jaksamisen haasteet korostuivat. Lisäksi aineistoista tunnistettiin itsesäätelyn ja rajojen diskurssi, jossa työhyvinvointi kytkeytyi opettajan omiin valintoihin ja kykyyn rajata työtä. Yhteisöllisyyden ja tuen diskurssissa työhyvinvointi puolestaan näyttäytyi työyhteisön yhteisenä asiana, jossa kollegoiden tuki ja arjen vuorovaikutus korostuivat. Aineistoista tunnistettiin myös johtamiseen ja rakenteisiin sekä haavoittuvuuteen ja kriiseihin liittyviä diskursseja.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että opettajien työhyvinvointi rakentuu Opettaja-lehtien teksteissä moniulotteisena ja osin ristiriitaisena ilmiönä, jossa yksilölliset ja yhteisölliset näkökulmat kietoutuvat toisiinsa. Työhyvinvointi ei näyttäydy pysyvänä tilana, vaan jatkuvana tasapainoiluna kuormituksen ja jaksamista tukevien tekijöiden välillä.

Avainsanat: opettajat, opettajan työ, kokonaisvaltainen työhyvinvointi, työn imu, työkuormituksen tekijät, resilienssi, diskurssianalyysi, opettaja-lehdet

Sisällysluettelo

1	Johdanto	4
1.1	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	5
1.2	Opettajan ammatti ja työnkuva	7
1.3	Työn imu	8
1.4	Työkuormituksen tekijät	9
1.5	Resilienssi	10
2	Tutkimusongelma	12
3	Tutkimusmenetelmä	13
3.1	Diskurssianalyysi	13
3.2	Tutkimuksen aineisto	14
3.3	Toteutus ja aineiston analyysi	15
3.4	Tutkimuksen eettisyys	16
4	Tulokset	18
4.1	Diskurssit opettajan työhyvinvoinnista Opettaja-lehdissä	18
4.2	Diskurssit opettajan työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä	20
4.3	Työhyvinvoinnin edistämisen diskurssit	21
5	Pohdinta	23
5.1	Tulosten pohdinta	23
5.2	Tutkimuksen luotettavuus	25
5.3	Johtopäätökset	26
5.4	Jatkotutkimusideat	27
	Lähteet	28
	Liitteet	32
	Liite 1. Tutkimuksen Opettaja-lehti aineisto	32

1 Johdanto

Opettajien työhyvinvointi on viime vuosina ollut vahvasti esillä niin tutkimuksissa, työyhteisöissä kuin julkisissa keskusteluissakin (Virolainen, 2012, 11). Työhyvinvointi ja työn muutokset ovat nousseet keskeisiksi kysymyksiksi opetusalan työelämässä, mikä on lisännyt kiinnostusta siihen, miten opettajat jaksavat ja toimivat muuttuvissa työoloissa (Melkko & Ilves, 2024, 3). Työ on merkittävä osa ihmisten arkea, sillä suuri osa päivittäisestä ajasta kuluu työssä (Yrttiaho & Posio, 2021, 18). Joillekin työ on ensisijaisesti toimeentulon lähde, kun taas toisille, kuten opettajille, se voi näyttäytyä kutsumuksena ja tärkeänä osana identiteettiä (Yrttiaho & Posio, 2021, 18). Tämän vuoksi ei ole yhdentekevää, millä tavoin työ vaikuttaa yksilöihin ja heidän hyvinvointiinsa (Yrttiaho & Posio, 2021, 18).

Opetusalan ammattilaisia kuormittavat erityisesti suuri työ määrä, kiireinen työtahti ja toistuvat keskeytykset (Melkko & Ilves, 2024, 23). Kuitenkin on olemassa opettajia, jotka eivät koe työtään liian raskaaksi, vaan voivat työssään hyvin ja nauttivat opettamisesta (Yrttiaho & Posio, 2021, 18).

Opettajat voivat osaltaan vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, mutta sen ylläpitäminen ei ole yksin opettajan vastuulla (Yrttiaho & Posio, 2021, 19). Työhyvinvoinnin onkin todettu rakentuvan sekä yksilöllisestä hyvinvoinnista, että työolosuhteista ja työyhteisön toimivuudesta, mikä korostaa työhyvinvoinnin moniulotteista luonnetta opettajan työssä (Melkko & Ilves, 2024, 36). Opetusalan työolobarometrin mukaan keskeisiksi kuormitustekijöiksi työssä nousevat työn keskeytykset, jatkuva kiire ja aikataulut, ja noin kahden kolmasosan vastaajista on todettu kokevan liiallista työ määrää (Melkko & Ilves, 2024, 7). Lisäksi opetusalan ammattilaisten työhön käyttämä aika on keskimäärin suurempi kuin suomalaisilla palkansaajilla yleisesti, mikä voi lisätä kuormitusta ja vaikuttaa työssä jaksamiseen (Melkko & Ilves, 2024, 6). Onkin tärkeää löytää mahdolliset työhyvinvoinnin riskit ajoissa, ennen kuin opettajat palavat loppuun (Salmela-Aro ym., 2019, 6).

Tässä tutkimuksessa tarkastelen, millaisia diskursseja opettajien työhyvinvoinnista muodostuu Opettaja-lehdissä diskurssianalyysin avulla. Lehdet ovat suunnattuja opetusalan ammattilaisille, ja ne tarjoavat tietoa alan toimintaympäristöstä sekä sen muutoksista (OAJ, ei pvm.). Aihe on ajankohtainen ja tärkeä tutkittavaksi, sillä opettajien työhyvinvointi on noussut keskusteluun erityisesti pandemian jälkeen (Kymäläinen, 2023). Aiempien tutkimusten perusteella opettajien työhyvinvoinnilla voi olla vaikutuksia opetuksen laatuun, ja

opettajien heikentynyt työhyvinvointi voi puolestaan heijastua oppilaisiin (Kymäläinen, 2023; Gámez-Genovart, 2025, 1; Yrttiaho & Posio, 2021, 25). Lisäksi heikolla työhyvinvoinnilla on todettu olevan yhteys opettajan alanvaihtoaikaisiin, ja erityisesti työn kuormittavuus sekä jaksamiseen liittyvät haasteet voivat lisätä halukkuutta siirtyä pois alalta (Räsänen, 2023, 5). Näin ollen työhyvinvoinnin tarkastelu on tärkeää myös opettajien työssä pysymisen kannalta. Hyvinvoiva ja työssään viihtyvä opettaja onkin laadukkaan opetus- ja kasvatustyön keskeinen edellytys (Upadyaya ym., 2025, 136).

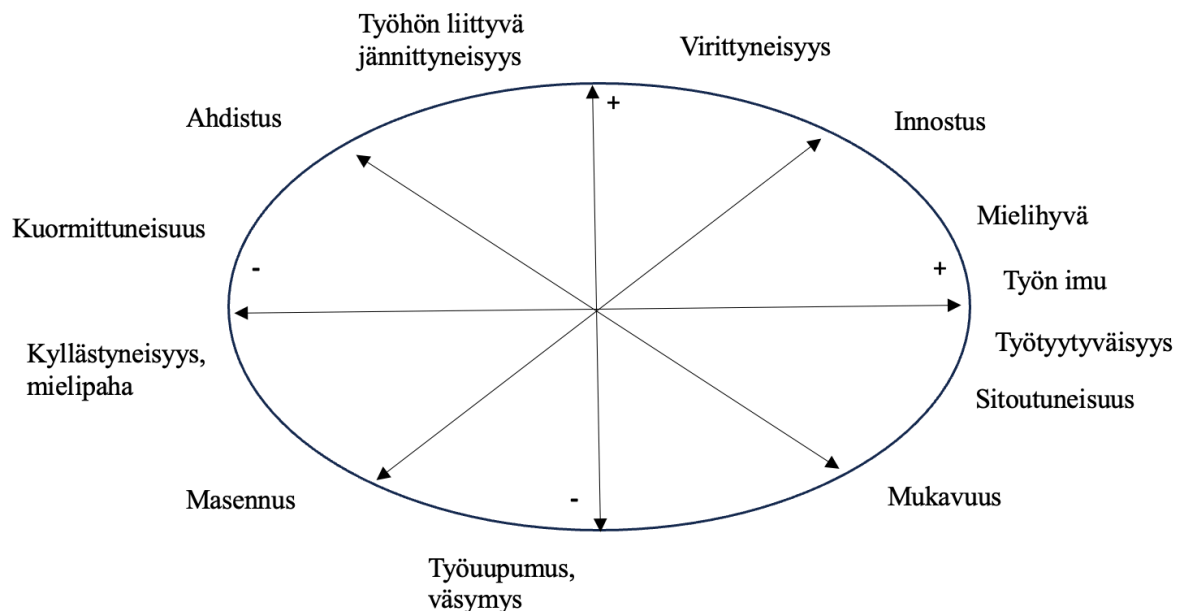
1.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin myönteisenä kokemuksena, jossa voimavarat, jokaisen omat fyysiset ja psyykkiset voimavaransa ovat tasapainossa tai ylittävät työn asettamat vaatimukset (Työterveyslaitos [TTL], ei pvm.). Hyvä työhyvinvointi vahvistaa yksilön itseluottamusta ja valmiutta omaksua uusia rooleja, sopeutua uramuutoksiin sekä kohdata ammatilliseen kehitykseen liittyviä haasteita (Upadyaya, 2025 138). Räsänen (2024, 117) mukaan opettajien hyvinvointi kytkeytyy paitsi hänen omaan jaksamiseensa myös hänen mahdollisuuksiinsa toimia oppilaiden hyvinvoinnin tukijana. Opettajien työhyvinvointia on yleisesti lähestytty kahden toisiaan täydentävän psykologisen ilmiön työinnon ja työuupumuksen näkökulmasta (Upadyaya, 2025, 138).

Työhyvinvoinnin kaikki osa-alueet ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta, sekä vaikuttavat suuresti toinen toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvoinnista puhutaankin kokonaisvaltaisesti (Virolainen, 2012, 11). Hyvinvointia on totuttu tarkastelemaan sen ongelmakohtien kautta (Soini ym., 2008, 245). Uudempien tutkimusten mukaan suunnataan kohti laajempaa ja moniulotteista näkökulmaa, jossa huomioidaan positiiviset ilmiöt, sekä yksilön vahvuuksia ja voimavaroja (Yrttiaho & Posio, 2021, 26–27). Tämän vuoksi haluankin tarkastella tutkimuksessani myös positiivisia ilmiöitä rajaamatta tarkastelua vain kuormituksen ja haasteiden puolelle.

Mitä enemmän työntekijä kokee työssään myönteisiä tunteita, kuten mielihyvää, innostusta ja sitoutumista, sitä paremmaksi hänen koettu työhyvinvointinsa muodostuu (Virolainen, 2012, 14). Kuvion oikea puoli kuvaa näitä positiivisia kokemuksia (Kuvio 1). Vastaavasti silloin, kun yksilö kokee enemmän kielteisiä tunteita, kuten väsymystä, uupumusta, ahdistuneisuutta tai masentuneisuutta (Virolainen, 2012, 14), sijoittuu hän kuvion vasemmalle puolelle (Kuvio 1). Nämä tekijät lisäävät työperäisten sairauksien ja poissaolojen riskiä sekä tällöin

työtehokkuus ja motivaatio heikkenevät, sekä sitoutuminen työyhteisöön vähenee (Virolainen, 2012, 14).



Kuvio 1 Affektiiivinen hyvinvoinnin malli (Warr, P. 1990, 195; Virolainen, P. 2012, 14)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin (Virolainen, 2012, 11). Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään työn fyysiset edellytykset, kuten työtilan, liikkumisen ja kuormituksen, sekä ergonomiset ratkaisut, joiden tarkoitus on ennaltaehkäistä rasitusta ja tukea työssä jaksamista (Virolainen, 2012, 17). Fyysinen työhyvinvointi liittyy muun muassa työympäristön asianmukaisuuteen, ergonomiaan ja työtatapaturmien ehkäisyyn (Mielenterveystalo, ei pvm.). Mielenterveystalon mukaan siihen vaikuttavat myös mahdollisuudet palautumiseen aktiivisen työn aikana sekä liikkumiseen, mikäli työ sisältää paljon istumista tai paikallaan oloa.

Psyykinen hyvinvointi on viime vuosina noussut yhä merkittävämpään rooliin, kun työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisuutena (Virolainen, 2012, 18). Se kattaa muun muassa työn aiheuttaman stressin, työpaineet sekä työyhteisön ilmapiiriin (Virolainen, 2012, 18). Psyykinen hyvinvointi tarkoittaa yksilön kokonaisvaltaista psykologista tilaa, johon liittyy laajoja kognitiivisia, emotionaalisia ja käyttäytymiseen liittyviä ulottuvuuksia (Cilar Budler, 2025, 7). Virolainen (2012, 18) korostaa, että kiire on yksi merkittävimmistä psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä.

Sosiaalinen työhyvinvointi antaa mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kanssa, työasioista pystytään keskustelemaan avoimesti, työkavereita on helppo lähestyä ja välit ovat toimivat (Virolainen, 2012, 24). Mielenterveystalo avaa sosiaalisen työhyvinvoinnin käsitteen työntekijän kokemana arvokkuutena, osana työyhteisöä sekä työn tekemisen tukena (Mielenterveystalo).

Henkinen työhyvinvointi voidaan ymmärtää ihmisen kokemuksina siitä, miltä heistä tuntuu, miten he toimivat elämässään sekä miten yksilöt arvioivat elämäänsä kokonaisuutena (Jarden & Roache, 2023, 1). Henkistä hyvinvointia voidaan kutsua myös mielenterveydeksi. Maailman terveysjärjestö määrittelee mielenterveyden hyvinvoinnin tilaksi, jossa yksilö tunnistaa omat kykynsä, pystyy selviytymään elämän normaalista kuormituksesta, työskentelemään tuottavasti sekä osallistumaan yhteisöönsä (WHO, 2021, 1).

1.2 Opettajan ammatti ja työnkuva

Opettajan työ on luonteeltaan vahvasti vuorovaikutuksellista, sillä siihen sisältyy jatkuvaa vuorovaikutusta oppilaiden, kollegoiden, rehtorin, muun koulun henkilöstön sekä oppilaiden huoltajien kanssa (Upadyaya ym., 2025, 152). Opettajat nähdäänkin usein yhtenäisenä ammattiryhmänä, joka koostuu asiantuntijoista oppimisen tukemisen ja edistämisen tehtävissä eri ikäryhmissä (Upadyaya ym., 2025, 137). Opettaja toimii keskeisenä vaikuttajana koulussa, ja hänen toimintansa näkyy oppilaissa (Niemi, 2006, 73). Niemi (2006, 73) kuvailee opettajien olevan avainasemassa vaikuttamassa toiminnallaan ihmisten elämänkaaren eri vaiheissa. Heidän roolinsa ulottuu oppimisen ohjaamisesta ja arvioinnista oppilaiden kokonaisvaltaisen kasvun tukemiseen kohti itsenäistä ja vastuullista yhteiskunnan jäseniksi (Upadyaya ym., 2025, 137). Voidaankin todeta, että opettajilla on merkittävä myönteinen vaikutus oppilaiden asenteisiin ja heidän kauttaan oppilaat voivat omaksua innostusta ja myönteistä suhtautumista elämään (Niemi, 2006, 73).

Opettajan työ on vaativaa asiantuntija- ja ihmissuhdetyötä, jossa yhdistyvät opetuksen, kasvatuksen ja oppimisen tukeminen (Soini ym., 2008, 244–245). Luokanopettajan työssä tämä näkyy erityisenä ihmissuhdetyön vaativuutena, ja opettajaan kohdistuu samanaikaisesti odotuksia oppilailta, huoltajilta ja koulun sekä yhteiskunnan taholta (Savolainen, 2001, 28). Soinin ja kumppaneiden (2008, 244) mukaan opetustyö on erityisen vaativaa peruskoulussa, jossa opettajat työskentelevät koko ikäluokan kanssa.

Opettajan työtä voidaan tarkastella myös ammatillisena toimintana, joka perustuu asiantuntijuuteen, yhteiskunnalliseen luottamukseen ja sitoutumiseen (Niemi, 2006, 74).

Opettajan toiminnalla on vaikutuksia sekä yksilöiden oppimiseen että laajemmin yhteiskuntaan (Niemi, 2006, 74–75). Opettajan ammatillinen autonomia sekä vastuu pedagogisista ratkaisuista edellyttävät jatkuvaa oman työn arviointia ja kehittämistä, mikä lisää työn vaativuutta, mutta samalla korostaa sen merkityksellisyyttä (Niemi, 2006, 74–75). Työn merkityksellisyys ilmenee erityisesti perusopetuksessa, sillä perusopetuksen onnistuminen luo pohjan oppilaiden tulevalle oppimiselle (Soini ym., 2008, 244).

1.3 Työn imu

Työn imulla kuvataan positiivista työhyvinvoinnin tilaa, jossa työntekijä kokee virkeyttä, vahvaa sitoutumista sekä keskittyy työhönsä uppoutuneesti (Salmela-Aro, 2022, 499).

Virolainen (2012, 90) määrittelee työn imun myönteiseksi, pysyväksi- sekä motivaatiotilaksi. Työn imun ulottuvuuksia ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (TTL, ei pvm.). Ilmiöllä onkin myönteisiä vaikutuksia työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin ja sitä kautta myös toimintaan (Virolainen, 2012, 90). Ilmiö ei ainoastaan tarkoita työnteon olevan pelkästään kivaa, eikä työn imun kokeminen ole harvinaista (Hakanen, 2018, 39).

Virolainen (2012, 90) korostaa työn imua vahvistavina tekijöinä yhteisön sosiaalista ilmapiiriä, vaikutusmahdollisuuksia, oman työn hallintaa sekä esihenkilön tuen merkitystä. Työn imulla on merkitystä paitsi työntekijälle itselleen myös organisaatiolle, jossa hän toimii, sekä hänen muulle elämälleen (TTL, ei pvm.). Hakanen (2018, 42) korostaa, että työn imua kokeva työntekijä voi tartuttaa kokemuksensa muihin työyhteisön jäseniin, mikä voi parantaa koko tiimin yhteistyötä ja suoriutumista. Työntekijä, joka kokee työn imua, lähtee aamuisin mielellään töihin, kokee oman työnsä merkityksellisenä sekä nauttii siitä (Mielenterveystalo, ei pvm.; TTL, ei pvm.). Työntekijä voi kokea työn imua ylpeytenä ja työnintoa, nämä tunnekokemukset kuvaavat ilmiötä yleisellä tasolla (Virolainen, 2012, 90).

Työn imu tuottaa työntekijälle pitkäkestoisia myönteisiä vaikutuksia (Yrttiaho & Posio, 2021, 130). Se edistää fyysistä ja mielenterveyttä, parantaa työsuoritusta sekä tukee organisaation taloudellista menestystä (TTL, ei pvm.). Työntekijät, jotka kokevat työn imua ovat aloitteellisia, sitoutuneita ja uudistushakuisia, ja he tukevat työkavereitaan (Yrttiaho & Posio,

2021, 130; TTL, ei pvm.). He kokevat työnsä elämänlaatua parantavana ja ovat yleisesti onnellisempia kuin muut työntekijät (TTL, ei pvm.).

Työn imua kokevat työntekijät ovat usein muita terveempiä ja työkykyisempiä, minkä ansiosta he voivat kohdentaa enemmän voimavarojaan ja osaamistaan työhönsä (Hakanen, 2018, 42). Työn imussa ilmenee vastavuoroisuuden periaate siten, että työn imua edistävät työolot ja johtamiskäytännöt lisäävät työntekijän halua suoriutua työtehtävistään mahdollisimman hyvin (Hakanen, 2018, 42). Kun nämä tekijät toteutuvat käytännössä, työntekijät ovat halukkaampia sitoutumaan työpaikkaansa ja jatkamaan siellä pidempään (Hakanen, 2018, 42). Vaikka opettajana voi kokea erilaisia päiviä sekä monenlaisia haasteita, työn imu saa opettajat ratkaisemaan haasteet ja motivoitumaan eikä lannistumaan niiden edessä (Yrttiaho & Posio, 2021, 130).

1.4 Työkuormituksen tekijät

Työkuormitus syntyy työn vaatimuksista, jotka voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja kognitiivisia (Melkko & Ilves, 2024, 33; Työturvallisuuskeskus [TTK], ei pvm.). Kuormitus on myönteistä silloin, kun työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat ovat keskenään tasapainossa (Melkko & Ilves, 2024, 33). Kun vaatimukset kasvavat voimavaroja suuremmiksi, kuormitus alkaa olla haitallista ja se voi ilmetä sekä kehollisina että psyykkisinä reaktioina (Melkko & Ilves, 2024, 33). Työkuormitusta tarkasteltaessa on hyödyllistä erottaa toisistaan työn vaatimukseen liittyvä kuormitus ja työntekijän kokemus kuormittuminen (TTK, ei pvm.). Työkuormitustekijät voivat liittyä työn sisältöön ja järjestelyihin, työyhteisön vuorovaikutukseen, organisaation toimintatapoihin tai työympäristöön, ja kuormittuminen syntyy työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa (TTK, ei pvm.).

Kuormituskokemusta voi tarkastella myös voimavarojen näkökulmasta (Hakanen, 2004, 288). Kuormitus voi voimistua tilanteissa, joissa työntekijälle tärkeät voimavarat ovat uhattuina tai vähenevät, tai kun voimavaroja joudutaan käyttämään ilman koettua vastinetta, kuten vaikutusmahdollisuuksia, arvostusta tai riittäviä resursseja (Hakanen, 2004, 288). Näin ollen työkuormitus ei ole yksiselitteisesti kielteinen ilmiö, vaan sen vaikutus riippuu työn vaatimusten ja voimavarojen välisestä suhteesta. (Melkko & Ilves, 2024, 33; OAJ, 2024). Koulutus- ja kasvatusalan työ näyttäytyy monille mielekkäänä ja motivoivana, mutta samaan aikaan resurssien niukkeneminen, työtehtävien lisääntyminen ja voimavarojen kaventuminen voivat kasvattaa kuormitusta ja lisätä koettua stressiä (Melkko & Ilves, 2024, 33). Opetusalan

ammattilaisten kuormituksessa korostuu erityisesti työn määrän liiallisuus ja rajattu työaika, samalla kun tehtävien kirjo ja työn vaatimukset ovat laajentuneet ja kasaantuneet (Melkko & Ilves, 2024, 33). Työtä kuormittavat muun muassa suuret opetusryhmät, jatkuva melu sekä oppilaiden levottomuus (Savolainen, 2001, 28). Opetusalan työssä kuormitusta tarkastellaan usein myös palautumisen näkökulmasta (OAJ, 2024; Työturvallisuuskeskus, ei pvm.). Mikäli työn vaatimukset, työtahti tai työn organisointi eivät mahdollista riittävää palautumista työpäivän aikana tai sen jälkeen, kuormitus voi pitkittyä ja heikentää työhyvinvointia (OAJ, 2024; TTK, ei pvm.).

OAJ:n (2024) työelämäoppaan mukaan terveydelle liiallinen työkuormitus heikentää opettajan työhyvinvointia. Työssä jaksamista edistävät puolestaan tasapainoinen työn vaatimusten ja voimavarojen suhde sekä riittävä palautuminen arjen kuormituksesta (OAJ, 2024). Palautuminen työn kuormituksesta pitäisi pystyä tekemään samana päivänä (OAJ, 2024). Työkuormitukseen kytkeytyy myös työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen (Hakanen, 2004, 106–108). Kiristyvät työn vaatimukset voivat näkyä esimerkiksi työajan ylityksinä, työn tekemisenä vapaa-ajalla sekä työasioiden hoitamisena työajan ulkopuolella, mikä vaikeuttaa palautumista ja työn rajaamista (Hakanen, 2004, 106–108). Opettajatyössä työn vuorovaikutuksellisuus sekä opetuksen suunnitteluun ja arviointiin liittyvä jatkuva valmistautuminen voivat lisätä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymistä ja vaikeuttaa työn rajaamista (Hakanen, 2004, 106–108).

1.5 Resilienssi

Opettajan työssä joudutaan kohtaamaan toisinaan suuriakin muutoksia (Yrttiaho & Posio, 2021, 193). Näissä tilanteissa keskeisenä voimavarana toimii resilienssi, jolla tarkoitetaan yksilön elinvoimaa ja sopeutumiskykyä sekä kykyä selviytyä vaikeista tilanteista ja muutoksista (Lipponen, 2022). Käsitteellä viitataan myös ilmiöihin, joissa yksilö saavuttaa myönteisiä kehitystuloksia vakavista sopeutumista tai kehitystä uhkaavista tilanteista huolimatta (Masten, 2001, 228). Resilienssi ilmenee kykynä oppia kokemuksista, tunnistaa haasteissa kasvun mahdollisuuksia ja edetä eteenpäin vastoinkäymisistä huolimatta (Lipponen, 2022).

Resilienssi kuvaa myös yksilön henkistä kapasiteettia, jonka avulla hän pystyy sopeutumaan erilaisiin tilanteisiin ja ylläpitämään hyvinvointiaan hyödyntämällä voimavarojaan ja vahvuuksiaan, usein tiedostamatta (Koirikivi & Benjamin, 2020). Resilienssikyky vaihtelee

yksilöiden välillä, ja voi ilmetä eri tavoin erilaisissa tilanteissa (Yrttiaho & Posio, 2021, 193). Opettajien työhyvinvoinnin kannalta sekä henkilökohtainen että työyhteisön resilienssi ovat keskeisiä (Upadyaya ym., 2025, 154).

Resilienssi muodostuu yksilön kyvystä hyödyntää erilaisia voimavaroja, eikä se ole pysyvä ominaisuus, vaan sitä voidaan kehittää läpi elämän (Koirikivi & Benjamin, 2020).

Resilienssin vahvistaminen ei ole vain yksilön vastuulla, vaan kouluyhteisön tulisi tukea opettajien jaksamista (Upadyaya ym., 2025, 155). Upadyaya ja kumppanit (2025, 155) korostavatkin kollegiaalisen tuen vahvistamisen, joustavien työjärjestelyjen mahdollistamisen ja positiivisen työilmapiirin luomisen olevan keskiössä resilienssin kehittämisessä. Resilienssi ei liity ainoastaan kriisitilanteisiin, vaan on osa työelämän arkipäiväisiä haasteita (Lipponen, 2020, 272). Tämän vuoksi Opettajien resilienssin kehittämistä on perusteltua nostaa vahvemmin esille osana opettajan koulutusta ja ammatillista kehittymistä (Upadyaya ym., 2025, 155).

2 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa ja kuvata opettajien työhyvinvointiin liittyviä diskursseja julkisessa keskustelussa sekä niitä diskursseja, joissa käsitellään opettajan työhyvinvointia kuormittavia tekijöistä. Lisäksi tavoitteena on selvittää, miten näissä diskursseissa kuvataan keinoja opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia diskursseja opettajien työhyvinvoinnista rakentuu Opettaja-lehdissä?
2. Millaisia diskursseja ja merkityksiä rakentuu opettajien työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä?
3. Miten näissä diskursseissa kuvataan keinoja tai ratkaisuja opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi?

3 Tutkimusmenetelmä

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen menetelmälliset ratkaisut. Luvussa esitellään tutkimukseen käytetty analyysimenetelmä, tutkimusaineisto, tutkimuksen toteutus ja analyysin eteneminen sekä tutkimuksen eettiset lähtökohdat.

3.1 Diskurssianalyysi

Tutkimus toteutettiin laadullisena diskurssianalyysinä, jonka tavoitteena on tarkastella opettajien työhyvinvointia ja sitä, millä tavoin siitä puhutaan julkisessa puheessa.

Diskurssitutkimus on laadullinen tutkimussuuntaus, joka tarkastelee ilmiöiden merkityksellistämistä sosiaalisessa ja kielellisessä toiminnassa (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, 210). Diskurssianalyysi mahdollistaa tarkastelun siitä, miten työhyvinvoinnista puhutaan eri kanavissa paitsi sisältöjen tasolla myös niiden tuottamien puhetapojen ja merkitysten kautta sekä siitä, miten nämä diskurssit määrittävät, mistä ja millä tavoin työhyvinvoinnista voidaan puhua (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, 71). Tässä tutkimuksessa kohteena on kuitenkin vain yksi kanava.

Diskurssianalyysi on monipuolinen ja erilaisiin tutkimuksiin soveltuva tutkimusmenetelmä (Remes, 2011, 292). Sen soveltamiseen ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa mallia, vaan tutkija voi mukauttaa sen tutkimuskohteen ja tutkimuskysymysten mukaisesti (Jokinen ym., 2004, 17). Menetelmän joustavuus mahdollistaa sen käytön monenlaisissa aineistoissa ja kielen muodoissa, kuten lehti- ja media-aineistojen kontekstissa (Pälli & Lillqvist, 2020, 374–375). Kyseinen menetelmä on monitieteinen ja joustava tutkimussuuntaus, jonka keskiössä on kielenkäytön tarkastelu sekä sen kytkeytyminen laajempiin yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin rakenteisiin (Pälli & Lillqvist, 2020, 374).

Tutkimuksen lähtökohtana on näkemys siitä, että opettajan hyvinvointia ei ainoastaan kuvata kielen avulla, vaan se myös rakentuu ja saa merkityksensä erilaisten puhetapojen kautta (Jokinen ym., 2016, 26). Diskurssianalyysin näkökulmasta kielenkäyttö on myös luokittelua, sillä käytämme arkisessa keskustelussa jatkuvasti keskinäisiin merkityseroihin perustuvia luokitteluja (Jokinen ym., 2016, 28). Nämä luokittelut auttavat ohjaamaan sitä, miten opettajan työhyvinvointia julkisessa puheessa ymmärretään ja mihin vastuuta sijoitetaan (Jokinen ym., 2016, 28). Diskurssianalyysi soveltuukin erityisesti tutkimusasetelmiin, joissa on keskeistä tarkastella ilmiöiden yhteiskunnallista ja kulttuurista ymmärrystä sekä kielen roolia näiden merkitysten tuottajana (Pälli & Lillqvist, 2020, 376). Kaikkia analysoitavia

tekstejä yhdistää se, etteivät ne ole yksiselitteisiä, vaan luonteeltaan monimerkityksisiä ja avoimia erilaisille tulkinnoille (Fairclough, 1992, 75).

Diskurssianalyysin toiminnallinen näkökulma korostaa kielenkäytön seurauksia tuottavaa luonnetta, jolloin analyysissä tarkastellaan, mitä teksteissä kielellä tehdään ja millaisia tulkintakehyksiä sen avulla rakennetaan (Jokinen ym., 2016, 47). Tämä onkin tutkimuskysymysten kannalta keskeistä, sillä kiinnostuksen kohteena on sekä se, miten opettajien työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä nimetään ja selitetään, että myös se miten työhyvinvoinnin edistämisen keinot ja vastuut puheessa muotoillaan. Tutkimuksen toteutuksessa keskeistä on tutkimuskysymysten ja menetelmävalinnan välinen yhteys. Pietikäinen ja Mäntynen (2019) korostavat, että tutkimuskysymykset ovat suhteessa aineistoon ja menetelmään sekä ne ohjaavat tutkimuksen toteutusta kokonaisuudessaan. Diskurssianalyysin ollessa laaja ja monipuolinen kenttä, edellyttää tämä tutkijalta tutkimuksen kannalta oleellisen tutkimussuuntauksen määrittelyä, johon palataan tarkemmin analyysiosiossa.

3.2 Tutkimuksen aineisto

Tutkimusaineisto koostuu vuosien 2022–2025 Opettaja-lehdistä. Aineisto on rajattu vuodesta 2022 eteenpäin, jotta tutkimustuloksiin eivät heijastuisi vuosien 2020–2022 koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne ja sen vaikutukset opettajien työhyvinvointiin. Aiempi tutkimus on kuitenkin osoittanut, että opettajien työhyvinvoinnissa tapahtui merkittäviä muutoksia pandemian aikana (Salmela-Aro ym., 2022, 509). Opettaja-lehdet ovat luettavissa näköislehtinä opettaja.fi- sivuston arkistossa sekä fyysisinä numeroina eri kirjastoissa. Aineiston valinta ja rajaus perustuivat tutkimuskysymyksiin sekä diskurssianalyysin lähtökohtiin. Valittujen tekstien säilyttämistä ja poissulkemista koskevat kriteerit on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Kriteerit aineiston valinnalle ja poisrajaamiselle

Aineiston teksti, joka sisällytettiin analyysiin	Aineisto, joka rajattiin analyysin ulkopuolelle
Teksti on julkaistu ajanjaksolla 1/2022–12/2024 Opettaja-lehdessä	On julkaistu rajatun ajanjakson ulkopuolella.
Teksti käsittelee opettajien työhyvinvointia tai siihen kytkeytyviä teemoja julkisessa puheessa.	

Tekstissä rakennetaan käsityksiä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jaksamisesta sekä niihin liitetystä selviytymiskeinoista, kuten resilienssistä.

Teksti ei käsittele opettajia tai opettajat mainitaan korkeintaan vain sivulauseessa.

Teksti käsittelee opettajien työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä kuten työmäärä, resurssit, työolosuhteet ja jaksaminen.

Teksti ei sisällä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä näkökulmia.

Aineiston kerääminen aloitettiin selailemalla läpi kaikki ajanjaksolla 1.1.2022-31.12.2025 julkaistut Opettaja-lehdet. Lehdet käytiin läpi kaikkien tutkimuskysymysten ohjaamana, jolloin teksteistä tunnistettiin opettajien työhyvinvointiin liittyviä toistuvia puhetapoja ja merkityksiä, jotka muotoiltiin diskursseiksi. Aineisto rajautui lopulta 60 Opettaja-lehdestä 17 lehteen. Tutkimusaineisto kerättiin näissä lehdissä julkaistuista artikkeleista. Valikoituneet lehdet ja niiden artikkeleiden sisällöt esitellään liitteessä 1.

3.3 Toteutus ja aineiston analyysi

Analyysi käynnistyi aineiston haltuunotolla ja useilla lukukerroilla, joiden aikana aineistoa tarkasteltiin kronologisesti. Ensimmäisten lukukertojen aikana pyrittiin tunnistamaan aineistoissa esiintyviä diskursseja aineistolähtöisen tarkastelun avulla. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi voidaan jäsentää kolmeen pääsuuntaukseen: teorialähtöiseen, aineistolähtöiseen ja teoriaohjaavaan analyysiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 109–111). Tässä tutkimuksessa hyödynnettävää diskurssianalyysia voidaan luonnehtia aineistolähtöiseksi, sillä analyysin keskiössä ovat Opettaja-lehtien tekstit, eikä diskursseja ole ennalta määritelty, vaan ne on rakennettu aineiston pohjalta.

Aineistoa tarkasteltiin ja järjesteltiin useita kertoja eri ajankohtina, jotta analyysi olisi mahdollisimman perusteellinen. Useaan kertaan tapahtunut läpikäynti mahdollisti sen, että jokaisella lukukerralla huomio voitiin kohdistaa aineistosta esiin nouseviin uusiin ja erilaisiin piirteisiin. Analyysin ohessa tutkija teki muistiinpanoja erilliseen Word-tiedostoon aineistojen läpikäyntien yhteydessä. Muistiinpanoja muokattiin ja täydennettiin analyysin edetessä. Muistiinpanojen tekeminen auttoi tunnistamaan aineistoissa ilmeneviä yhdenmukaisuuksia tai eroavaisuuksia.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen mukaisesti analyysissä tarkasteltiin, millaisia diskursseja opettajien työhyvinvoinnista rakentuu Opettaja-lehden teksteissä. Tätä varten aineistosta etsittiin toistuvia tapoja puhua opettajien työhyvinvoinnista. Toisen tutkimuskysymyksen

kohdalla analyysi kohdistui opettajien työhyvinvointia kuormittaviin tekijöihin. Aineistosta tarkasteltiin, millaisin sanavalinnoin, vertauksin ja painotuksin kuormittavia tekijöitä kuvataan sekä millaisia merkityksiä niihin liitetään. Huomio kiinnitettiin erityisesti siihen, millaiset toimijat tai tilanteet esitetään kuormituksen lähteinä ja millaisessa sävyssä näistä puhutaan. Kolmannen tutkimuskysymyksen osalta analyysissä tarkasteltiin keinoja ja ratkaisuja, joiden avulla opettajien työhyvinvointia pyritään edistämään. Taulukossa 3 havainnollistetaan analyysiprosessia aineistoesimerkistä diskurssiin. Esimerkki osoittaa, miten aineistosta tunnistetut diskurssin piirteet tiivistyvät koodiksi ja siitä osaksi laajempaa diskurssia. Laajemmista diskursseista muodostettiin yhdistämällä lopulliset diskurssit.

Taulukko 3. Aineiston analysoinnin vaiheet

Aineistoesimerkki	Diskurssin piirteet	Koodi	Diskurssi
Joskus pelottaa, että uuvun uudelleen	Uupumisesta puhutaan esimerkiksi, pelko, uupumus ja epävarmuus	Uupumuksen pelko	Uupumus kokemuksena

Tulososiossa diskurssien tarkastelua havainnollistetaan sitaateilla. Tutkimusaineistossa esiintyvien henkilöiden nimet on korvattu ammattinimikkeillä, sillä henkilöiden yksilöivä tunnistaminen ei ole tutkimuskysymysten kannalta olennaista.

3.4 Tutkimuksen eettisyys

Opettaja- lehdet ovat julkisesti saatavilla verkossa, eikä tutkimus kohdistu yksittäisiin henkilöihin tai heidän arkaluonteisiin tietoihinsa, joten aineiston keruu ja käyttö eivät edellyttäneet erillistä tutkimuslupaa. Internetistä saatavia aineistoja tutkittaessa, eettiset päätökset eivät perustu yksiselitteisiin sääntöihin tai ratkaisuihin, vaan se vaatii tutkijalta tapauskohtaista tutkimuseettistä pohdintaa (Franzke ym., 2019, 4–7). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2019, 7–9) ohjeen mukaan eettistä ennakoarviointia vaaditaan vain tutkimuksilta, jotka kohdistuvat ihmisiin, heidän persoonallisiin ominaisuuksiinsa tai arkaluonteisiin tietoihinsa.

Kosonen ja kumppanit (2018, 117–118) korostavat, että tutkijan on arvioitava erityisesti yksityisyyteen liittyviä kysymyksiä ja sitä, voiko tutkimus ja sen tulosten julkaiseminen aiheuttaa haittaa aineiston tuottajille. Verkkoaineistoihin liittyy riskejä, jotka johtuvat ihmisen, datan ja tekstin rajojen hämärtymisestä, minkä vuoksi aineiston konteksti ja

alkuperäinen käyttötarkoitus on huomioitava huolellisesti (Kosonen ym., 2018, 118). Lisäksi tutkijan vastuulla on varmistaa, että aineiston käsittely ja esittäminen toteutuvat niin, että mahdollinen haitta tutkittaville on mahdollisimman vähäinen (Kosonen ym., 2018, 118). Tutkimuksen kielellistä viimeistelyä on tuettu tekoälyavusteisella kielentarkistuksella.

4 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset, jotka perustuvat Opettaja-lehdissä vuosina 2022–2025 julkaistuihin opettajien työhyvinvointia käsitteleviin teksteihin.

Tutkimustulokset esitetään tutkimuskysymysten ohjaamana diskurssianalyysin näkökulmasta (taulukko 4). Diskurssien esittämisessä hyödynnetään Opettaja-lehdissä poimittuja aineistoesimerkkejä tulosten havainnollistamiseksi.

Taulukko 4. Tutkimuksen tulokset

Tutkimuskysymys	Diskurssi
Millaisia diskursseja opettajien työhyvinvoinnista rakentuu Opettaja-lehdissä?	Selviytymisen ja kuormittuneisuuden diskurssi Itsesäätelyn ja rajojen diskurssi Yhteisöllisyyden ja tuen diskurssi Johtamisen diskurssi Haavoittuvuuden ja kriisien diskurssi
Millaisia diskursseja ja merkityksiä rakentuu opettajien työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä?	Kiireen diskurssi Työn rajattomuuden diskurssi Liiallisten vaatimusten diskurssi
Miten näissä diskursseissa kuvataan keinoja tai ratkaisuja opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi?	Yksilötason diskurssi Yhteisötason diskurssi

Aineiston perusteella opettajien työhyvinvointi rakentuu Opettaja-lehdissä moniulotteisena, ajoittain myös ristiriitaisena ja haavoittuvana ilmiönä. Työhyvinvointi ei näyttäydy pysyvänä tilana, vaan jatkuvasti muuttavana prosessina, jossa jaksamista ja kuormitusta tukevat tekijät kietoutuvat toisiinsa. Diskurssianalyysin perusteella aineistosta on tunnistettavissa useita piirteitä ja niiden myötä diskursseja, joiden mukaan työhyvinvointia merkityksellistetään.

4.1 Diskurssit opettajan työhyvinvoinnista Opettaja-lehdissä

Ensimmäisenä diskurssina muodostettiin selviytymisen ja kuormittuneisuuden diskurssi.

Tässä diskurssissa työhyvinvointia käsitellään uupumuksen, masennuksen ja mahdollisten

pitkittyneiden mielenterveysongelmien kautta. Tähän diskurssiin yhdistettiin myös opettaja yksilönä, joka toimii erilaisten vaatimusten ja paineiden alla. Yksilö pyrkii selviytymään ja sopeutumaan haastavissakin työolosuhteissa. Kuormittuneisuus normalisoituu osaksi arkea, jolloin selviytyminen ja sopeutuminen näyttäytyy keskeisinä työnhyvinvoinnin muotoina. Tätä kuvastaa esimerkiksi opettajan toteamus: *”seuraan vointiani tarkasti”* (Lehti 2).

Toisena diskurssina muodostettiin itsesäätelyn ja rajojen diskurssi. Tämä diskurssi kytkeytyy työhyvinvointiin opettajan omilla valinnoilla ja kykyyn asettaa rajoja omalle työlleen. Opettajan omilla valinnoilla tarkoitetaan erityisesti opetustyöhön liittyviä ratkaisuja, kuten opetuksen suunnittelu, valmistelu ja toteutus. Näihin kuuluvat opetuksen suunnitteluun käytettävän ajan rajaaminen sekä omien työskentelytapojen ja työmäärän hallinta. Työhyvinvointia määriteltiin myös kykyä rajata työaikaa, lopettaa työpäivä ajoissa sekä suojella omaa vapaa-aikaa. Diskurssissa korostetaan irrottautumista työstä sekä oman palautumisen suunnittelua. Työhyvinvointi rakentuu yksilöllisenä projektina, jossa opettaja itse on aktiivinen toimija ja vastuunkantaja. Tätä kuvastaa esimerkiksi: *”Työpäivä kannattaa lopettaa ajoissa, vaikka hommat jäisivätkin kesken”* (Lehti 3).

Työhyvinvoinnin kuvataan rakentuvan osittain yksilön omista valinnoista, kuten ajankäytön hallinnasta, kalenteroinnista, työstä irrottautumisesta ja palautumisesta (Lehti 13). Diskurssi tulee esille opettajan omassa määrittelyssä: *”Työhyvinvointi on minulle sitä, että saan tehdä mielekästä työtä, työajan rajoissa”* (Lehti 2). Opettajien mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, kuten toteutustavat, työajat ja työn joustot esitetään keskeisenä hyvinvoinnin lähteenä (Lehti 8).

Kolmantena diskurssina rakentui yhteisöllisyyden ja tuen diskurssi. Työhyvinvointi näyttäytyy yhteisön ominaisuutena. Hyvinvointi rakentuu arjen vuorovaikutuksessa, kuuntelemisessa ja kiinnostuksessa toisia kohtaan. Näillä tekijöillä näyttäisi olevan merkitystä yksilön omaan, että työkavereiden työhyvinvointiin (Lehti 10). Pienetkin teot, kuten kysyminen ja läsnäolo saavat merkittävän roolin opettajien jaksamisessa. Yhteisöllisyyden tuki rakentuu matalankin kynnyksen vuorovaikutuksesta, jossa arkiset teot ovat läsnä. Tätä kuvastaa esimerkiksi seuraava opettajan kertoma katkelma aineistosta: *”Jos ei viihdy hulinassa, voi aloittaa keskusteluja kahden kesken jonkun mukavan työkaverin kanssa”* (Lehti 10). Diskurssissa omien tunteiden ilmaiseminen ja epävarmuuden jakaminen nähdään myös hyvinvoinnin voimavarana, ei niinkään heikkoutena. Opettajien jaksamista kuvataan

yksilöllisenä ja korostetaan erilaisten kriisien jälkeisen tuen jatkuvuutta, ei vain akuutin vaiheen toimenpiteitä (Lehti 15).

Neljäntenä diskurssina muodostettiin johtamisen diskurssi. Hyvinvointi ei synny itsestään vaan sitä pitää johtaa (Lehti 8; Lehti 4). Työhyvinvointia esitetään johdettavana ja organisaatiotasolla rakennettavana ilmiönä. Esihenkilön rooli nousee keskeiseksi osaksi opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi. Erityisesti kuunteleminen, tuen tarjoaminen ja resurssien jakaminen on keskeinen näkökulma (Lehti 8). Tätä voidaan kuvata esimerkiksi: ”*Opettaja ei ole kriisityön asiantuntija eikä hänen tule jäädä yksin vaikeassa tilanteessa, tuen tarjoaminen opettajalle on myös välttämätöntä*” (Lehti 12).

Viidentenä diskurssina muodostettiin haavoittuvuuden ja kriisien diskurssi. Työhyvinvointia kuvattiin erityisen herkkänä ilmiönä erilaisten kriisitilanteiden yhteydessä. Väkivalta ja kriisit ovat yleistyneet koulumaailmassa, jolloin opettajan työkykyä ja jaksamista koetellaan (Lehti 11). Opettajan jatkuva pelko ja ennakoimattomuus johtavat opettajien uupumiseen ja työkyvyn heikkenemiseen (Lehti 11). Koulun arki nähdäänkin pysyvästi turvallisuuskysymyksenä, jolloin harjoittelu ja ennakointi on välttämättömiä, vaikkei kaikkea voi estää (Lehti 15).

4.2 Diskurssit opettajan työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä

Kuormittavia tekijöitä koskevissa puhetavoissa korostuivat kiire, työn rajaamattomuus ja työn liialliset vaatimukset. Kiireen diskurssi näyttäytyy opettajan työssä jatkuvana aikapaineena, jossa työpäivä on osittain katkonaista ja keskeytyvää. Opettajan työ koostuu useista samanaikaisista tehtävistä kuten, opetuksesta, suunnittelusta ja työpaikalla sovituista velvoitteista, jotka voivat lisätä heidän kuormittuneisuuttansa. Näiden tehtävien yhteensovittaminen rakentaa ajankäytön olevan jatkuvana tasapainottelun kohteena.

Työn rajaamattomuuden diskurssi ilmeni siitä, kuinka työ ulottuu varsinaisen opetuksen ulkopuolelle. Tällöin työn ja vapaa-ajan välinen raja voi hämärtyä opettajalla, mikä puolestaan vaikeuttaa palautumista työpäivän jälkeen. Liiallisten vaatimusten diskurssissa kuormitus kytkeytyy työn kasvaneisiin odotuksiin ja opettajan roolin laajenemiseen. Opettajalta odotetaan pedagogista osaamista, oppilaiden hyvinvoinnin tukemista, yhteistyötä huoltajien kanssa sekä erilaisten velvoitteiden hoitamista.

Kuormitus näyttäytyy sekä yksilön kokemana että rakenteellisena ongelmana. Samalla kuormitusta normalisoidaan osaksi opettajan työtä, mikä voi vaikeuttaa kuormituksen tunnistamista ja avun hakemista. Tämä ilmenee esimerkiksi asiantuntijan toteamuksissa: *”kaikilla muillakin on ongelmia, eivätkä he halua vaivata muita vaikeuksillaan”* (Lehti 17). Kuormitus kytkeytyy opettajan omaan ammatilliseen identiteettiin, jolloin uupumus saatetaan kokea häpeällisenä tai henkilökohtaisena epäonnistumisena. Tämä ilmenee puhetaivoissa, joissa avun hakematta jättäminen ja jälkikäteinen katumus korostuvat, kuten opettajan ilmaisuissa ” olisin tarvinnut konkreettisempaa apua” ja ”olisoin voinut puhua aikaisemmin” (Lehti 16).

4.3 Työhyvinvoinnin edistämisen diskurssit

Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät diskurssit jäsentyivät selkeästi kahdelle tasolle yksilön- ja yhteisön diskurssi. Aineistoissa korostui näiden kahden selkeä yhteys, sillä opettajan työhyvinvointia ei kuvattu ainoastaan yksilön omana vastuuna, vaan myös työyhteisön yhteisenä tehtävänä.

Yksilötasolla työhyvinvoinnin edistämisen diskurssina korostuivat erityisesti rajojen asettaminen itsesääätely, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työmäärän hallinta sekä varhaisen avun hakeminen. Työhyvinvointi kytkeytyy opettajan kykyyn hallita omaa työmääräänsä, rajata työaika ja suojella omaa vapaa-aikaansa. Työhyvinvointia kuvataan taitona lopettaa työpäivä ajoissa, irrottautua työstä vapaa-ajalla ja tunnistaa omat voimavarat. Nämä asiat ilmenevät erityisasiantuntijan esimerkillä: *”On osattava lähteä, jotta jaksaa tulla takaisin”* (Lehti 3).

Opettajan rooli jakautuu aktiivisena toimijana, joka seuraa omaa jaksamistaan ja pyrkii ehkäisemään kuormituksen kasaantumista. Varhaisen avun hakeminen ja uupumusoireiden tunnistaminen nähdään tärkeänä sekä niistä kertominen esihenkilölle tai kollegoille todetaan tärkeänä keinona ehkäistä tilanteen pahenemista.

Yhteisötason diskurssissa keskeisiä ovat kollegiaalinen tuki, avoin keskustelu, johtamisen merkitys ja yhteinen vastuu. Työhyvinvointi rakentuu arjen vuorovaikutuksessa, kuuntelemisessa ja toisten huomioimisessa. Pienet teot, kuten kuulumisten kyseleminen ja kokemusten jakaminen saavat merkittävän roolin opettajien jaksamisen tukemisessa. Avoimen keskustelun nähdään mahdollistavan kuormitustekijöiden varhaisen tunnistamisen

sekä avun hakemisen ilman häpeän kokemusta. Nämä ilmenevät esimerkiksi: ”*Kokoonnutaan säännöllisesti yhteen*” (Lehti 4).

Tuloksissa korostuu myös johtamisen ja työolojen merkitys osana työhyvinvointia. Esihenkilön rooli nousee keskeiseksi osaksi kuuntelemisen, tuen tarjoamisen ja työn organisoinnin näkökulmasta. Hyvän johtajan kuvataan voivan vähentää kuormitusta ja tukea opettajien jaksamista. Tämä ilmenee akatemiaprofessorin esimerkillä: ”*Johtamisella on työhyvinvoinnissa iso rooli*” (Lehti 5). Opettajan jaksaminen ei näin ollen näyttäydy pelkästään yksilön vastuuna, vaan siihen kytkeytyvät myös työyhteisön vuorovaikutus sekä johtamisen tuki.

5 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan tutkimusprosessia kokonaisuudessaan. Lisäksi pohditaan tutkimustulosten merkitystä ja luotettavuutta. Lopuksi esitellään vielä mahdollisia jatkotutkimusideoita aiheesta.

5.1 Tulosten pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten opettajien työhyvinvoinnista puhutaan Opettaja-lehdissä. Tulosten perusteella opettajien työhyvinvointi näyttää moniulotteisena ja osittain ristiriitaisen ilmiönä, joka rakentuu samanaikaisesti yksilöllisten ja yhteisöllisten tekijöiden kautta. Aineistosta tunnistettiin viisi keskeistä diskurssia.

Keskeisimmäksi diskurssiksi aineistossa nousi selviytymisen ja kuormittuneisuuden diskurssi, jossa opettajan työ näyttää jatkuvana tasapainoiluna työn vaatimusten ja jaksamisen välillä. Kuormitus normalisoitui osaksi opettajan arkea ja selviytyminen rakentui keskeiseksi tavaksi jäsentää työhyvinvointia. Tämä havainto kytkeytyy tutkimuksiin, joissa on todettu opettajien kokevan työnsä vaativaksi ja kuormittavaksi (Melkko & Ilves, 2024, 23).

Selviytyminen korostuminen työhyvinvoinnin jäsentämisessä voi kuitenkin viitata siihen, että työhyvinvointi näyttää aineistossa enemmän selviytymisenä kuin hyvinvointina. Tällainen puhetapa saattaa normalisoida kuormitusta osaksi opettajan työtä ja samalla siirtää vastuuta jaksamisesta yksilölle. Tämä puolestaan herättää kysymyksen siitä, tunnistetaanko työssä esiintyviä kuormitustekijöitä riittävästi työyhteisön tasolla. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna resilienssin kehittämistä ei voida nähdä pelkästään yksilön vastuuna, vaan se edellyttää myös työyhteisön ja rakeenteellisten tekijöiden huomioimista opettajien jaksamisen tukemisessa (Upadyaya ym., 2025, 155).

Kuormituksen normalisoituminen voi samalla vaikeuttaa kuormituksen tunnistamista ja avun hakemista, mikä on aiemmassa tutkimuksessa yhdistetty opettajien uupumisriskin kasvuun ja alanvaihtoaikeisiin (Räsänen, 2023, 5). Tämä laittaakin pohtimaan, kuinka tärkeää opettajana on hakea apua varhaisessa vaiheessa ja mahdollisimman matalalla kynnyksellä. Tällainen puhetapa voi osaltaan myös ylläpitää ajatusta siitä, että kuormitus kuuluu opettajan työhön.

Työn imun näkökulmasta työhyvinvointia voidaan tarkastella myös myönteisten kokemusten kautta. Kun työssä koetaan tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista, työntekijän sitoutuminen työhön vahvistuu (Salmela-Aro, 2022, 499; TTL, ei pvm.). Työn imua tukevat esimerkiksi työn hallinnan kokemus, vaikutusmahdollisuudet sekä työyhteisön ja esihenkilön tarjoama tuki (Virolainen, 2012, 90). Näiden tekijöiden toteutuessa työntekijät ovat todennäköisemmin motivoituneita jatkamaan työssään ja sitoutumaan työpaikkaansa pidemmäksi aikaa (Hakanen, 2018, 42). Työn imu voi siten toimia myös vastavoimana kuormitusta korostavalle diskurssille ja tukea opettajien työssä jaksamista sekä alalla pysymistä.

Itsesäätelyn ja rajojen diskurssissa työhyvinvointi kytkeytyy opettajan omaan toimijuuteen ja kykyyn rajata työtä. Työhyvinvointi merkityksellistyy osin yksilöllisenä projektina, jossa opettaja on aktiivinen toimija oman jaksamisen suhteen. Tämä onkin merkittävää, sillä työ on merkittävä osa ihmisten arkea (Yrttiaho & Posio, 2021, 18). Työhyvinvoinnin on todettu rakentuvan sekä yksilöllisestä hyvinvoinnista että työolosuhteista ja työyhteisön toimivuudesta, mikä viittaa siihen, että yksilöllinen toimijuus ja rakenteelliset tekijät kietoutuvat toisiinsa työhyvinvoinnin rakentumisessa (Melkko & Ilves, 2024, 36). Opettaja, joka voi hyvin on keskeinen edellytys laadukkaalle opetukselle (Upadyaya ym., 2025, 136).

Yhteisöllisyyden ja tuen diskurssi sekä johtamisen diskurssi näyttäytyy työyhteisön yhteisenä ilmiönä. Kollegiaalinen tuki, vuorovaikutus ja työyhteisön ilmapiiri rakentuvat keskeisiksi voimavaroiksi, jotka voivat tukea opettajien työhyvinvointia. Tämä tukeekin väitettä, että työhyvinvoinnin ylläpitäminen ei ole yksin opettajan vastuulla (Yrttiaho & Posio, 2021, 19). Nämä asiat heijastuvat myös opetusalan työolobarometrissä, joissa työyhteisön toimivuuden on todettu olevan keskeinen asia opettajien työhyvinvoinnin kannalta (Melkko & Ilves, 2024, 36). Edellä mainitut asiat tukevatkin havaintojani tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin yhteisöllisyyden luonteesta.

Opettajan työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä koskevissa puhetavoissa korostuivat erityisesti kiire, työn rajaamattomuus ja liialliset vaatimukset. Kiire esiintyy jatkuvana paineena, jossa työpäivä jäsentyy osaksi katkonaisena ja keskeytyvänä, mikä voi heikentää oman työn hallinnan tunnetta. Tämä tukeekin työolobarometrin mainitsemaa kuormituksen tekijöitä (Melkko & Ilves, 2024, 23). Kuormitusta koskevat puhetavat tuottavat samalla tietynlaista kuvaa opettajan toimijuudesta. Opettaja asemoituu toimimaan tilanteissa,

sopeutumaan työoloihin ja hallitsemaan kuormitusta arjen tasolla. Näissä tapauksissa, jos kuormitus jäsentyy osaksi opettajan työn normaalia luonnetta, voi kynnyksen hakemiseen jäädä korkeaksi.

Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvissä puhetavoissa korostuivat sekä yksilötason että yhteisötason ratkaisut. Yksilötason ratkaisuisissa painottuivat ajankäytön hallinta, rajojen asettaminen ja palautuminen, jolloin työhyvinvointi näyttäytyi tällöin yksilöllisenä. Käytännössä tämä voi tarkoittaa opettajalta työpäivän rajausta, jättämällä osa töistä seuraavaan päivään. Työpäivän rajaaminen voi toimia opettajalle keinona ehkäistä työn kasautumista ja tukea samalla palautumista työpäivän jälkeen.

Koska opettajan työ sisältää samanaikaisia tehtäviä, herää kysymys myös opettajien ajankäytöstä erityisesti opetuksen suunnitteluun käytetyn ajan osalta. Uran alkuvaiheessa opettajat käyttävät usein enemmän aikaa suunnitteluun ja tuntien valmisteluun, kun taas kokemuksen karttuessa opitut rutiinit ja materiaalit voivat helpottaa ajankäytön hallintaa. Näin ollen ajankäyttö voi vähentyä uran edetessä, vaikka työmäärä ei vähentyisikään ja tämä taas saattaa vähentää kuormitusta.

Yhteisötason ratkaisuisissa korostuivat työyhteisön tuki, vuorovaikutus ja johtamisen merkitys. Koska työhyvinvoinnin ylläpitäminen ei ole vain opettajan vastuulla (Yrttiaho & Posio, 2021, 19), näissä puhetavoissa työhyvinvointi rakentui yhteisenä ja jaettuna ilmiönä, joka ei rajautunut vain yksittäisen opettajan kokemuksiin. Kuormituksesta keskustellaan kollegoiden kanssa, työtehtäviä jaetaan mahdollisuuksien mukaan ja saadaan kaikessa tukea esihenkilöltä. Tämä voikin vähentää opettajan yksinäisyyden kokemuksia työssä ja helpottaa kuormituksen käsittelyä.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus perustui Opettaja- lehdissä julkaistuihin teksteihin, jotka edustavat opetusalan julkista ja ammatillista keskustelua. Aineiston rajaaminen tiettyyn julkaisuun ja ajanjaksoon mahdollisti ilmiön tarkastelun hallittuna kokonaisuutena, mutta samalla se saattaa rajata tulosten yleistettävyyttä. Tutkimus ei pyri kuvaamaan opettajien henkilökohtaisia kokemuksia sellaisinaan vaan sitä, millaisia puhetapoja työhyvinvoinnista rakentuu ammattilehdissä.

Diskurssianalyysi tutkimusmenetelmänä perustuu tulkintaan, mikä tarkoittaa, että analyysi on sidoksissa tutkijan tekemiin valintoihin ja tulkintoihin. Luotettavuutta on pyritty vahvistamaan kuvaamalla aineiston valintaperusteet, analyysin eteneminen sekä diskurssien muodostamisen vaiheet mahdollisimman selkeästi. Lisäksi aineistosta esitetyt esimerkit tukevat tehtyjä tulkintoja ja mahdollistavat lukijoiden oman arvioinnin analyysin perusteltavuudesta.

Tutkimuksen luotettavuutta tukee myös se, että analyysi on toteutettu systemaattisesti koko aineiston läpi, eikä yksittäisiä esimerkkejä ole niinkään irrotettu kontekstistaan. Diskurssien tunnistaminen perustui toistuviin puhetapoihin ja merkitysrakenteisiin, jotka ilmenivät useissa aineiston teksteissä. Näin pyrittiin varmistamaan, että tulkinnat eivät perustu yksittäisiin tapoihin. Toisaalta on huomioitava, että aineisto koostui valmiiksi tuotetuista teksteistä, jolloin tutkija ei ole voinut esittää tarkentavia kysymyksiä tai vaikuttaa aineiston syntyyn. Kokonaisuutena tutkimus tuottaa kuitenkin perusteltua tietoa siitä, millaisia puhetapoja opettajien työhyvinvoinnista rakentuu Opettaja- lehtien teksteissä.

5.3 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tulokset tuovat esiin, että opettajien työhyvinvoinnista puhutaan Opettaja-lehtien teksteissä moniulotteisena ilmiönä, jossa kuormitus, selviytyminen sekä erilaiset tekijät kietoutuvat toisiinsa. Opettajakoulutuslaitoksen kannalta tulokset nostavat esiin tarpeen tarkastella työhyvinvointia osana opettajan ammatillista identiteettiä sekä kehittää koulutusta siten, että se tarjoaisi valmiuksia kohdata työn kuormitustekijöitä sekä selvittää niistä. Tulevien opettajien olisi tärkeää saada valmiuksia oman työn rajaamiseen, ajankäytön hallintaan sekä työyhteisössä toimimiseen, jotta työssä jaksamista voidaan tukea jo uran alkuvaiheessa.

Tulokset osoittavat, että työhyvinvointi ei näyttäyty ainoastaan yksilön vastuuna, vaan siihen liittyvät myös työyhteisön vuorovaikutus, johtaminen ja yhteisön vastuu. Opettajien näkökulmasta tutkimus korostaa erityisesti työyhteisön tuen, avoimen keskustelun ja varhaisen avun hakemisen merkitystä työssä jaksamisen kannalta. Samalla tulokset tuovat näkyväksi sen, että kuormitus voi helposti normalisoitua osaksi opettajan työn arkea, mikä voi vaikeuttaa kuormituksen tunnistamista ja tuen hakemista ajoissa.

5.4 Jatkotutkimusideat

Tutkimuksen aihetta voitaisiin tutkia opettajien omien kokemusten tarkasteluna haastattelujen tai kyselyaineistojen avulla. Tällainen tutkimus voisi syventää ymmärrystä siitä, miten opettajat itse kokevat työhyvinvoinnin ja vastaavatko Opettaja-lehdissä esitetyt puheet heidän omia arjen kokemuksiaan.

Työhyvinvointia koskevia puhetapoja olisi kiinnostavaa tarkastella myös eri konteksteissa. Ammattilehdissä rakentuva puhe edustaa tiettyä julkista näkökulmaa, kun taas esimerkiksi sosiaalisen median keskusteluissa tai työyhteisöjen puhetavoissa työhyvinvoinnista voidaan puhua toisin. Eri kontekstien vertailu voisi tuoda esiin, millä tavoin työhyvinvointia koskeva puhe vaihtelee tilanteen mukaan sekä millaisia odotuksia heidän toimijuuteensa liitetään.

Jatkotutkimuksessa olisi myös perusteltua tarkastella syvällisemmin työyhteisön yhteistyön ja johtamiskäytäntöjen merkitystä opettajien työssä jaksamiselle. Tässä tutkimuksessa esiin nousseet puheet viittaavat siihen, että työhyvinvointi kytkeytyy sekä yksilöllisiin että rakenteellisiin tekijöihin. Tarkempi analyysi esimerkiksi resurssien riittävydestä, työyhteisön vuorovaikutuksesta ja johtamisen käytännöistä voisi myös tuottaa yksityiskohtaisempaa tietoa.

Olisi myös mielenkiintoista laajentaa tutkimusta vertailemalla eri koulutusasteiden ja koulujen välisiä eroja opettajien työhyvinvoinnin kokemuksissa. Tässä tutkimuksessa tarkastelu rajautui tiettyyn kontekstiin, joten jatkossa olisi myös mielenkiintoista selvittää rakentuvatko työhyvinvointia koskevat puheet samankaltaisina toisen asteen tai korkeasteen opettajien kohdalla. Tällainen vertailu voisi tuoda esiin, miten työhyvinvoinnin merkityksellistäminen vaihtelee eri kouluasteilla ja toimintaympäristöissä.

Lähteet

- Cilar Budler, L. (2025), Well-Being Unveiled: A Concept Analysis of Mental, Psychological, and Subjective Well-Being. *Health Science Reports*, 8: e71149.
<https://doi.org/10.1002/hsr2.71149>
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and Sosial Change*.
- Franzke, A. S., Bechmann, A., Ess, C. M., & Zimmer, M. (2020). Internet research: Ethical guidelines 3.0. Association of Internet Researchers.
- Gámez-Genovart, M., Oliver-Trobat, M. F., & Rosselló-Ramon, M. R. (2025). Research on teacher well-being: a systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 168, Article 105264. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105264>
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Helsinki.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/136585>
- Hakanen, J. (2018). *Työn imu*. Työterveyslaitos. Julkari.
<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Jarden, A., & Roache, A. (2023). What Is Wellbeing? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 5006. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065006>
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2004). *Diskurssianalyysin aakkoset*. Vastapaino.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Vastapaino.
- Koirikivi, P., & Benjamin, S. (2020). *Mitä resilienssi on?* Helsingin yliopisto.
<https://www.helsinki.fi/fi/verkostot/resilienssi-ja-vakivaltaistuneet-asetteet-opetustoimessa/ajankohtaista/mita-resilienssi-on>
- Kosonen, M., Laaksonen, S.-M., Rydenfelt, H., & Terkamo-Moisio, A. (2018). Sosiaalinen media ja tutkijan etiikka. *Media & viestintä*, 41(1). <https://doi.org/10.23983/mv.69924>
- Kymäläinen, S. (2023) *Opettajat löysivät koronan romahduttaman motivaationsa, mutta nyt alaa vaanii krooninen uusi uhka*. Yle 16.1.2023. Saatavilla 12.01.2026
<https://yle.fi/a/74-20012583>

- Lipponen, K., & Duodecim, kustannusosakeyhtiö. (2020). *Resilienssi arjessa* (1. laitos.). Duodecim. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-360-039-3>
- Lipponen, K. (2022). *Resilienssi työssä ja arjessa*. Työturvallisuuskeskus. Haettu 9.12.2025 osoitteesta <https://ttk.fi/julkaisu/resilienssi-tyossa-ja-arjessa/>
- Melkko, S., & Ilves, V. (2024). *Opetusalan työolobarometri 2024*. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2024/opetusalan-tyoolobarometri/>
- Mielenterveystalo. (ei pvm.). *Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?* Haettu 16.3.2026 <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/tyohyvinvoinnin-omahoito-ohjelma/mita-tyohyvinvointi-tarkoittaa>
- Niemi, H. (2006). Opettajan ammatti - arvoja ja arvottomuutta. Teoksessa Nummenmaa, A-R & Välijärvi, J. (toim.), *Opettajan työ ja oppiminen*.
- OAJ. *Mikä on Opettaja-lehti?* Haettu 16.3.2026 <https://www.opettaja.fi/tietoa-opettajasta/>
- OAJ. (2024). *Työkaluja opettajan työhyvinvointiin*. Näkymät OAJ:n Työelämäopas.
- OAJ. (2024). *Työkuormitus*. Näkymät OAJ:n Työelämäopas.
- Pietikäinen, S & Mäntynen, A. (2019). *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Pälli, P & Lillqvist, E. (2020). Diskurssianalyysi. Teoksessa Luodonpää-Manni, M., Hamunen, M., Konstenius, R., Miestamo, M., Nikanne, U. & Sinnemäki, K. (toim.), *Kielentutkimuksen menetelmiä II*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki, Sivut 374-411. <https://doi.org/10.21435/skst.1457>
- Remes, L. (2011). Diskurssianalyysin perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.), *Laadullisen tutkimuksen käsikirja* (s. 288–373). International Methelp.
- Räsänen, K., & Itä-Suomen yliopisto. (2023). *"Minä junaan paikallani" : opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen*. University of Eastern Finland. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4963-9>

- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 2254.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Salmela-Aro, K., Upadaya, K., Ronkainen, I., & Hietajärvi, L. (2022). Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana. *Kasvatus*, 53(5), 498-512.
<https://doi.org/10.33348/kvt.125525>
- Savolainen, A. (2001). Koulu työpaikkana [Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo Tampereen yliopiston julkaisuarkisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/66443>
- Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), 244–257.
<https://doi.org/10.33336/aik.93841>
- Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- TENK. (2019). Ihmistieteiden eettisen ennakkoarvioinnin ohje 2019. Suomen tieteen ja tutkimuksen eettinen toimikunta.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- TTL. 2022. *Työhyvinvoinnin perusteet*. Työterveyslaitos.
- Työturvallisuuskeskus. (ei pvm.). *Työhyvinvointi*.
- Upadaya, K., Heinimäki, O-P., Pöysä, S., Hietajärvi, L., & Salmela-Aro, K. (2025). Opettajien työhyvinvointi ja siitä huolehtiminen. Teoksessa Lerkkanen, M-K, Salmela-Aro, K, Vauras, M. (toim.), *Koulun resilienssi*.
- Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.
- Warr, P. 1990. The Measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 3, Sep, 193-210.
- World Health Organization. (2021). *Comprehensive mental health action plan 2013–2030*. World Health Organization.

Yrttiaho, R., Posio, S., PS-kustannus, kustantaja, & Santalahti-kustannus, kustantaja.
(2021). *Opettajan hyvinvointikirja : positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi*. PS-kustannus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-370-124-3>

Liitteet

Liite 1. Tutkimuksen Opettaja-lehti aineisto

Opettaja-lehti	Lehden artikkeli	Sisällönkuvaus	Analysissä käytettävä numerokoodi
11/2025	"Onko työelämä rikki"	"Kolme asiantuntijaa pohtii, mikä on opettajien kuormituksen mittakaava"	Lehti 17
4/2025	"Kun töihin paluu ei sujunutkaan".	"Opettajan työhön paluu pitkän sairausloman jälkeen, sekä työnantaja merkitys paluun tukemisessa"	Lehti 16
11/2024	"Jukka Mölsä: Ampuminen jätti jäljet työyhteisöön"	"Kouluampumisen vaikutus työyhteisöön ja siitä selviämiseen"	Lehti 15
10/2024	"Melu on huonosti tunnettu terveysriski"	"Melun vaikutuksia opettajan työhyvinvointiin sekä keinoja sen vähentämiseksi"	Lehti 14
7/2024	"Kellukkeina itselempeys ja omat rajat"	"Opettajat kertovat, mitä auttaa heitä jaksamaan alkaneena lukuvuonna"	Lehti 13
4/2024	"Kun pahin tapahtuu"	"Arjen pitää jatkua, vaikka kouluyhteisen on kohdannut kuoleman"	Lehti 12
2/2024	"Väkivalta rikkoo koulun"	"Moni opettaja ja työnantaja ei tiedä miten väkivaltatilanteissa tulisi menetellä. Se uuvuttaa henkilöstön ja luo kasvualustaa väkivallalle"	Lehti 11
15/2023	"Huomioimalla työkaveriasi. parannat omaakin työhyvinvointiasi"	"Millä tavoin kuunteleminen, vuorovaikutus ja toisen huomioiminen rakentavat opettajan työhyvinvointia työyhteisössä"	Lehti 10
15/2023	"Työn imulla on kahdet kasvot"	"Artikkeli käsittelee työn imua ja kuormitusta opettajan työssä"	Lehti 9

12/2023	"Ketterä ongelmanratkaisu luo työhyvinvointia"	"Artikkeli kuvaa kuulluksi tulemisen ja vaikutusmahdollisuuksien osuutta 600-päisen työyhteisön hyvinvointiin"	Lehti 8
9/2023	"Älä lomaile töitä tehden"	"Viisi vinkkiä, joilla jätät työkuormituksen työpaikalle ja saat lomasta kaiken irti"	Lehti 7
7/2023	"Kilosta malleja työhyvinvointiin"	"Espoolaiskoulussa kehitetään uusia tapoja vähentää kuormitusta"	Lehti 6
2/2023	"Opetustyö innostaa ja uuvuttaa"	"Tutkijan mukaan työn imu löytyi mutta uupumus kroonistuu"	Lehti 5
2/2023	"Opet osaa pitää hauskaa"	"Keski-Palokan koulussa kivutaan yhdessä niin ylä- kuin alamäetkin"	Lehti 4
16/2022	"Työhyvinvointi on rakkautta rajoihin"	"Mitkä ovat työelämän työhyvinvoinnin rakennusaineet"	Lehti 3
7/2022	"Matka uupumuksen rajoille"	"Työsuojeluvaltuutettu ja työhyvinvoinnin asiantuntijat kommentoivat luokanopettajan kokemuksia"	Lehti 2
6/2022	"Terveystila on yleisin syy työelämässä tapahtuvaan syrjintään"	"Kun työntekijän työkyky alenee, työnantajan ja työntekijän pitää yhdessä arvioida tilannetta"	Lehti 1