

**Opettajien työhyvinvointi ja alanvaihto:
Sytä ja ratkaisuehdotuksia**

Kandidaatintutkielma
Kasvatustiede
Opettajankoulutuslaitos
Turun yliopisto

Melike Baysal

06.01.2026

Turku

Kandidaatintutkielma

Tutkinto-ohjelma, oppiaine: Luokanopettajan tutkinto-ohjelma, kasvatustiede

Tekijä: Melike Baysal

Otsikko: Opettajien työhyvinvointi ja alanvaihto – Syitä ja ratkaisuehdotuksia

Ohjaaja: Yliopistotutkija Laura Helle

Sivumäärä: 26 sivua

Päivämäärä: 06.01.2026

Opettajien työhyvinvointi on keskeinen tekijä heidän uravalinnoissaan ja yleisessä työtyytyväisyydessään. Aiempi tutkimus osoittaa, että korkea stressi, työuupumus ja riittämätön tuki ovat johtavia syitä siihen, miksi monet opettajat uupuvat ja päättävät jättää ammatin kokonaan. Opettajien työhyvinvoinnin heikentyminen ja lisääntyneet alanvaihdot muodostavat merkittävän haasteen suomalaiselle koulutusjärjestelmälle. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää tarkemmin, millaiset työhyvinvointiin ja työuupumukseen liittyvät tekijät ovat johtaneet opettajien alanvaihtopäätöksiin sekä millaisina he itse näkevät opettajan työolosuhteiden kehittämistarpeet.

Opettajien työhyvinvointiin ja alanvaihtoon liittyviä näkemyksiä tutkitaan haastattelemalla entisiä opettajia. Tutkimuksessa haastateltiin neljää henkilöä, jotka olivat aikaisemmin toimineet opettajan ammatissa ja sittemmin vaihtaneet alaa muun muassa työhyvinvoinnin ongelmien sekä uupumukseen liittyvien tekijöiden takia. Haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja haastateltavien henkilökohtaisten näkemysten selvittämiseksi. Pääpaino oli sen ymmärtämisessä, mitkä tekijät vaikuttivat opettajien päätöksiin siirtymään muille aloille. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Teoreettisena viitekehystenä hyödynnettiin kolmea keskeistä hyvinvointia ja voimavaroja käsittelevää teoriaa, jotka yhdessä mahdollistavat kokonaisvaltaisen näkemyksen opettajan työn kuormitustekijöistä, motivaatioon vaikuttavista tekijöistä ja alanvaihdon syistä.

Tulokset osoittivat, että alanvaihtopäätöstä edelsi pitkäkestoinen kuormitus, jota selittivät erityisesti työn vaatimusten kasvu (työmäärä, työnkuvan muutokset), resurssien niukkuus, työn hallinnan puute sekä kokemus riittämättömyydestä. Opettajat kokivat myös, että heidän asiantuntijuutensa ei luotettu, mikä lisäsi työperäistä stressiä ja kuormitusta. Alanvaihto koettiin hyvinvointia lisäävänä ratkaisuna, joka mahdollisti palautumisen ja ammatillisen itsetunnon vahvistumisen.

Haastateltavat esittivät konkreettisia ehdotuksia opettajien työhyvinvoinnin parantamiseksi. Näistä keskeisimpiä olivat muun muassa ryhmäkokojen pienentäminen, pedagogisen autonomian vahvistaminen, hallinnollisen työn vähentäminen sekä opettajien työterveyshuollon kehittäminen. Tutkimus korostaa työolojen kehittämisen merkitystä opettajien työhyvinvoinnin parantamisessa ja alan pysyvyyden tukemisessa. Tunnistamalla tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttavat opettajien päätöksiin vaihtaa alaa, tämä tutkielma tarjoaa arvokkaita näkemyksiä opettajien työhyvinvoinnin sekä työssä pysyvyyden parantamiseen.

Avainsanat: työhyvinvointi, työuupumus, alanvaihto, opetustyö

Sisällysluettelo

Johdanto	4
1. Teoreettinen viitekehys	6
1.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	6
1.2 Työuupumusmalli	7
1.3 Motivaatio ja työssä pysyminen	9
1.4 Teoriataustan yhteenveto	10
2 Tutkimusongelmat	11
3 Menetelmät	12
3.1 Osallistujat	12
3.2 Tutkimuksen toteutus	13
3.3 Aineiston käsittely ja analyysi	14
3.4 Tutkimusetiikka	15
4 Tulokset	17
4.1 Alanvaihtoon johtaneet tekijät	17
4.2 Ehdotuksia opettajien työhyvinvoinnin parantamiseksi	20
5 Pohdinta	24
5.1 Tulosten suhde aiempaan tutkimukseen	24
5.2 Tutkimuksen luotettavuus	25
5.3 Tutkimuksen hyödynnettävyys	27
5.4 Jatkotutkimusaiheita	29
Lähteet	30
Liitteet	33
Liite 1. Haastattelurunko	33

Johdanto

Opettajien työhyvinvointi on keskeinen tekijä heidän ammatillisessa jaksamisessaan, työssä pysymisessään ja sitoutumisessaan kouluyhteisöön (Soini, Pietarinen & Pyhäلتö, 2008). Viime vuosina opetusalan kuormittavuus, muuttuvat työolosuhteet ja lisääntyvä työuupumus ovat nousseet laajasti esiin sekä tutkimuksessa että julkisessa keskustelussa. Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan entisten opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista, uupumuksesta ja alanvaihdosta. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, millaiset työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet alanvaihtopäätökseen sekä millaisina entiset opettajat näkevät opettajan työn kehittämistarpeet.

Työhyvinvointi viittaa kokonaisvaltaiseen kokemukseen siitä, miten yksilö jaksaa ja voi työssään. Se muodostuu työn vaatimuksista ja voimavaroista, kuten mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön, työyhteisön tuesta ja työn merkityksellisyydestä (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2017). Työhyvinvointi ei ole pelkästään uupumuksen puuttumista, vaan siihen kuuluu myös työn imu, eli innostus ja energisyys työssä. Epätasapaino työn vaatimusten ja voimavarojen välillä voi lisätä työn kuormittavuutta, heikentää työn merkityksellisyyttä ja lisätä riskiä työuupumuksen kehittymiseen (Hakanen, 2011).

Työuupumus on pitkäaikaisen työperäisen stressin seuraus, joka ilmenee emotionaalisena väsymyksenä, kyynistymisenä ja heikentyneenä ammatillisena itsetuntona (Maslach & Leiter, 1997). Työhyvinvoinnin heikentyminen ilmenee usein uupumuksena, joka kasautuessaan voi lopulta johtaa ammatinvaihtoon. Opetusalalla työuupumusta lisäävät esimerkiksi jatkuvat muutokset, ristiriitaiset odotukset ja kuormittavat työmäärät, ja se on osoitettu merkittäväksi alanvaihdon taustatekijäksi (Soini et al., 2008; Tikkanen et al., 2021). Työuupumus voi näkyä opettajilla vähentyneenä työilon kokemuksena ja lisääntyneinä alanvaihtoaikoina (Soini, Pietarinen & Pyhäلتö, 2008).

Alanvaihto tarkoittaa päätöstä siirtyä pois nykyiseltä ammattialalta toiseen. Opettajien kohdalla alanvaihto liittyy usein kokemukseen työn kuormittavuudesta, riittämättömästä tuesta tai heikentyneestä työhyvinvoinnista (OAJ, 2021). Viime vuosien selvitysten mukaan alanvaihtoa harkitsevien opettajien määrä on kasvanut merkittävästi: Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n selvityksen mukaan jopa 59 % peruskoulun opettajista harkitsi alanvaihtoa syksyllä 2021, kun vastaava osuus oli vain noin kolmannes vuonna 2019. Aiempi tutkimus

osoittaa lisäksi, että opettajat kokevat voimakasta kuormitusta ja uupumusta, jota lisäävät suuret työvaatimukset ja resurssien riittämättömyys (Tikkanen et al., 2021). Myös jatkuva stressi, työuupumus ja vähäinen tuki heikentävät opettajien työhyvinvointia ja voivat johtaa päätökseen poistua alalta (Soini et al., 2008). Alanvaihtoa harkitsevien opettajien määrän voimakas kasvu muodostaa merkittävän yhteiskunnallisen haasteen. Koska ilmiöllä on laajoja vaikutuksia sekä opettajiin itseensä että koulutusjärjestelmän toimivuuteen, on olennaista ymmärtää, millaiset työolosuhteisiin ja hyvinvointiin liittyvät tekijät ohjaavat opettajien urapäätöksiä.

Aiempi tutkimus tarjoaa ristiriitaisia tuloksia esimerkiksi iän ja sukupuolen yhteydestä työuupumukseen (Cordes & Dougherty, 1993; Kalimo & Toppinen, 1997; Lazarus & Folkman, 1984). Tämä korostaa tarvetta tarkastella työhyvinvointia useista näkökulmista, sekä yksilöllisten että organisatoristen tekijöiden kokonaisuutena. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia jäsennetään Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian (Bakker & Demerouti, 2017) avulla, ja tarkastelussa hyödynnetään myös Maslachin ja Leiterin (1997) työuupumusmallia sekä Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoriaa. Nämä teoriat täydentävät toisiaan ja luovat laajan teoreettisen perustan työhyvinvoinnin ja -uupumuksen tarkastelulle.

Tutkimus täydentää aiempaa tietoa laadullisilla haastatteluilla entisiltä opettajilta, jotta voidaan syventää ymmärrystä opettajien alanvaihtoaikaisista ja työssä pysymiseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tulokset tarjoavat käytännön ehdotuksia koulutuspolitiikan kehittämiseen ja opettajien työhyvinvoinnin parantamiseen, mikä voi vähentää alanvaihtoa ja tukea koulujen kykyä tarjota laadukasta opetusta pitkällä aikavälillä.

1. Teorettinen viitekehys

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan opettajien työhyvinvointia ja alanvaihtoa kolmen keskeisen teoreettisen näkökulman kautta: **Työn vaatimusten ja voimavarojen malli** (Bakker & Demerouti, 2017), Maslachin ja Leiterin (1997) **työuupumusmalli**, sekä Decin ja Ryanin (2000) **itsemääräämisteoria**. Näiden teorioiden avulla voidaan ymmärtää, miten työuupumus kehittyy, millaisia tekijöitä sen taustalla on, ja miten motivaatio sekä työolosuhteet voivat ohjata opettajan päätöstä pysyä opetuslalla tai siirtyä muihin ammatteihin.

1.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli kuvaa, miten työn piirteet vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Mallissa työn kuormitustekijät ja positiiviset resurssit jaetaan fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin ulottuvuuksiin (Schaufeli & Bakker, 2004). Näistä tekijöistä koostuvat työn vaatimukset voivat kuluttaa työntekijän voimavaroja, kun taas työn voimavarat tukevat jaksamista, lisäävät motivaatiota ja edistävät työn merkityksellisyyden kokemusta (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2017).

Työn vaatimukset edellyttävät työntekijältä jatkuvaa fyysistä tai psyykkistä ponnistelua. (Schaufeli & Bakker, 2004). Vaatimukset voidaan jakaa haasteisiin ja esteisiin: haasteet voivat lisätä motivaatiota, jos voimavarat ovat riittävät, kun taas estevaatimukset lisäävät kuormitusta ja riskiä työuupumukselle (Crawford, LePine & Rich, 2010; Seppälä & Hakanen, 2017). Työolosuhteet, kuten suuret luokkakoot, resurssien riittämättömyys ja jatkuvat muutokset, muodostavat opettajien työssä merkittäviä vaatimuksia (Manka & Manka, 2016; Mauno, Huh-tala & Kinnunen, 2017).

Voimavarat voivat puolestaan tukea työn imua ja työhyvinvointia. Näitä voivat olla esimerkiksi toimivat työvälineet, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, kollegoiden tuki ja oikeudenmukainen johtaminen (Schaufeli & Bakker, 2004). Hakanen (2011) korostaa myös henkilökohtaisia voimavaroja, kuten optimismia ja sinnikkyyttä, jotka tukevat työssäjaksamista. Työhyvinvointi rakentuu vaatimusten ja voimavarojen suhteesta. Jos vaatimukset ovat koh-tuullisia ja voimavarat vahvat tai edes riittävät, työntekijä voi kokea työn imua ja

tarmokkuutta. Pitkään jatkuva epätasapaino voi sen sijaan heikentää hyvinvointia ja lisätä uupumisen riskiä (Hakanen, 2011).

Teoreettinen viitekehys rakentuu oletukselle, että ihminen on kokonaisuus, ja työhyvinvointiin vaikuttavat sekä työn rakenteelliset tekijät että yksilön henkilökohtaiset voimavarat ja elämäkokonaisuus. Työuupumus ei siten synny irrallaan muusta elämästä, vaan työn vaatimukset voivat kuormittaa yksilöä erityisesti silloin, kun työn ulkopuoliset voimavarat ovat heikentyneet tai elämäntilanne on muuten kuormittava (Hobfoll, 1989; Mäkikangas ym., 2017). Tämä näkökulma on keskeinen myös opettajien työhyvinvoinnin tarkastelussa.

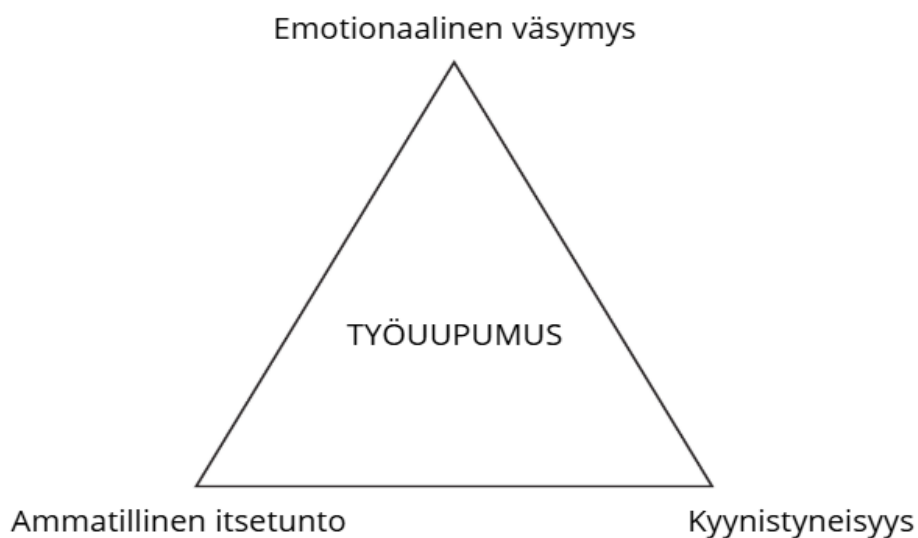
Opettajien työssä vaatimusten ja voimavarojen malli sekä sen tekijät voidaan hahmottaa selvästi. Opetustyössä psyykkiset vaatimukset ovat korkeita: opetuksen suunnittelu, arviointi, tunnekuormitus ja jatkuva reagointi erilaisiin oppilastilanteisiin lisäävät henkistä raskautta (Mauno, Huhtala & Kinnunen, 2017). Sosiaaliset vaatimukset voivat liittyä esimerkiksi vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön tai työyhteisön ristiriitoihin. Opettajan työn organisatoriset vaatimukset voivat korostua ryhmäkokojen kasvaessa, resurssien vähentyessä ja työn luonteen muuttuessa (Manka & Manka, 2016). Samaan aikaan opettajien työssä voi olla paljon sellaisia voimavaroja, jotka tukevat jaksamista: pedagoginen autonomia, kollegoiden ja esihenkilön tuki, mahdollisuus vaikuttaa työjärjestelyihin sekä kokemus työn merkityksellisyydestä (Hakanen, 2011; Bakker & Demerouti, 2017). Riittävät voimavarat voivat muuttaa korkeat vaatimukset hallittavaksi koetuiksi haasteiksi ja lisätä työn imua.

Koulun ja opetuksen järjestäjän rooli on keskeinen, sillä työhyvinvointi rakentuu pitkälti itse työssä ja sen rakenteissa (Mäkikangas et al., 2017; Manka & Manka, 2016). Opettajan työssäjaksaminen ei riipu vain yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista, vaan myös siitä, millaisia resursseja työyhteisö, organisaatio ja laajempi yhteiskunnallinen konteksti tarjoavat (Bourdieu, 1986; Hobfoll, 1989). Kun työpaikan käytännöt ja johtaminen tukevat voimavaroja, opettajien työssäjaksaminen paranee merkittävästi.

1.2 Työuupumusmalli

Maslachin ja Leiterin (1997) työuupumusmallissa työuupumuksen määritellään koostuvan kolmesta osa-alueesta: emotionaalisesta uupumuksesta, kynnistyneisyydestä ja heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta (Kuvio 1).

Kuvio 1. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä



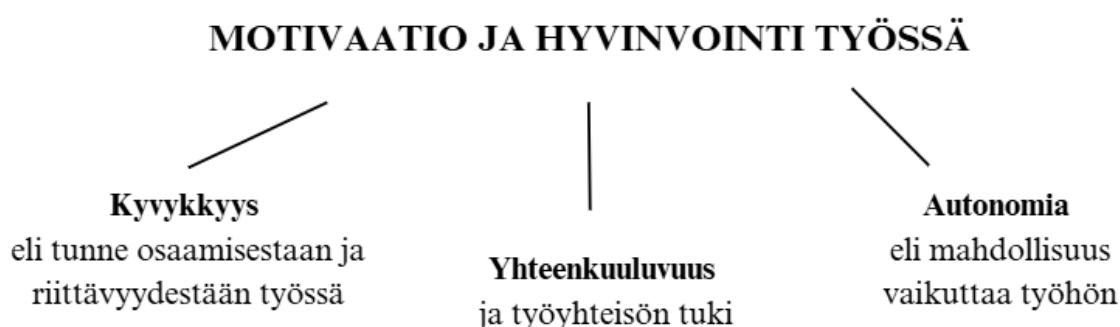
Emotionaalinen väsymys tarkoittaa työntekijän voimavarojen ehtymistä ja jatkuvaa väsymystä. Se ilmenee psyykkisenä, fyysisenä ja sosiaalisena kuormittuneisuutena. Emotionaalisesti väsyneet ihmiset kokevat haasteita väsymyksestä toipumisessa ja palautumisessa. Kynnistyminen taas on usein selviytymiskeino, jolla emotionaalisesti väsynyt ihminen pyrkii suojaamaan itseänsä ja välttämään entistä suuremman väsymisen. Tällöin hänen asennoitumisensa työhön ja siihen liittyviin tekijöihin muuttuu etäiseksi. Henkilö minimoi työhön sitoutumisensa ja työpanoksensa. Samalla kynnistynyt työntekijä kuitenkin heikentää hyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan entisestään. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen liittyy kokemukseen omasta riittämättömyydestä ja osaamisen puutteesta. Se näkyy esimerkiksi riittämättömyyden tunteena, kun työssä jaksaminen on heikentynyt niin, ettei työssä enää suoriuduta omien tai muiden asettamien kriteerien mukaisesti. Kaikki työhön liittyvä vaikuttaa raskaalta, ja vähitellen itseluottamus ja tunne ammattitaitoisuudesta häviää (Maslach & Leiter, 1997).

Opettajien työuupumukseen vaikuttavat erityisesti työn kuormittavuus, jatkuvat muutokset koulutusjärjestelmässä sekä oppilaiden ja huoltajien kasvavat odotukset (Soini, Pietarinen & Pyhältö, 2008). Uupumuksen kasautuessa se voi johtaa alanvaihtoaikaisiin, kun työssä koettu merkityksen tunne ja työhyvinvointi heikkenevät (Soini, Pietarinen & Pyhältö, 2008).

1.3 Motivaatio ja työssä pysyminen

Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoria tarjoaa motivaatioteoreettisen näkökulman opettajien työhyvinvoinnin ja työssä pysymisen tarkasteluun. Se keskittyy ihmisen psykologisiin perustarpeisiin: autonomiaan, kyvykkyyteen ja yhteenkuuluvuuteen (Kuvio 2). Teorian mukaan työhyvinvointi ja työssä pysyminen riippuvat siitä, missä määrin nämä tarpeet täyttyvät työympäristössä.

Kuvio 2. Decin ja Ryanin itsemääräämisteoria opettajan työhyvinvoinnin tarkastelussa



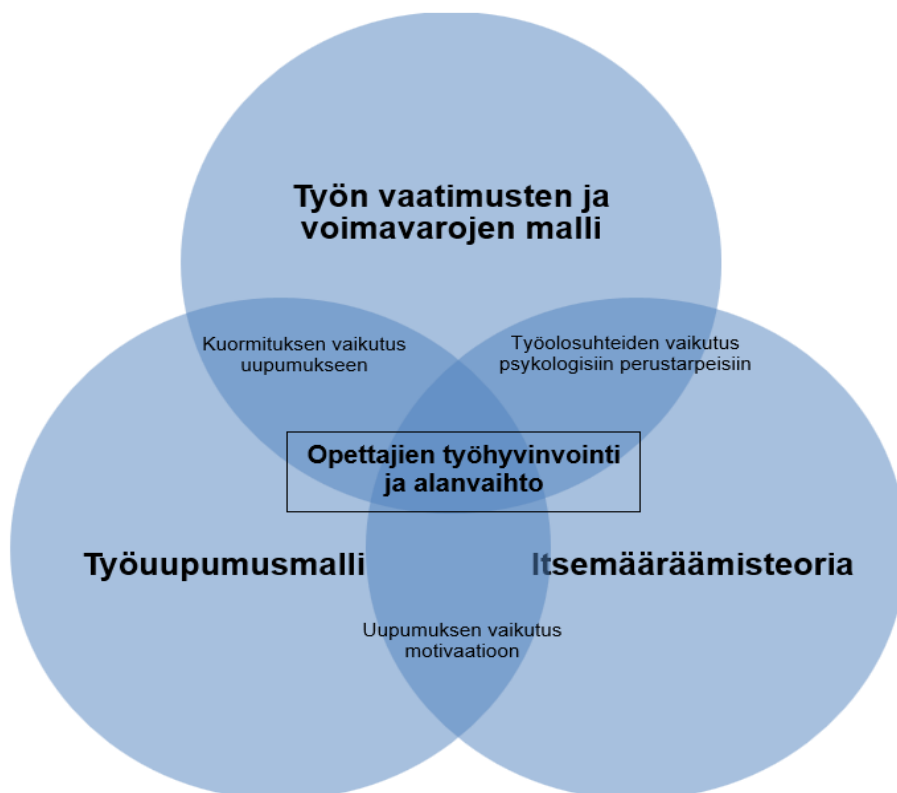
Autonomia tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Opettajan työssä koettu autonomian puute voi ilmetä esimerkiksi liiallisena hallinnollisena kuormituksena ja vähäisenä mahdollisuutena tehdä pedagogisia päätöksiä. Kyvykkyy puolestaan liittyy työntekijän kokemukseen omasta osaamisestaan ja kehittymismahdollisuuksistaan. Jos opettaja kokee, ettei hänellä ole riittäviä resursseja suoriutua työstään, hänen ammatillinen itsetuntonsa voi heikentyä. Yhteenkuuluvuus tarkoittaa tunnetta siitä, että kuuluu yhteisöön ja saa tukea työyhteisöltään. Työyhteisön tuen puute voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen ja lisätä alanvaihtoaikkeitä (Deci & Ryan, 2000).

Itsemääräämisteorian näkökulmasta opettajan työhyvinvoinnin heikentyminen voi johtua siitä, että työ ei enää tarjoa riittävästi autonomiaa, pätevyyden kokemusta tai yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tällöin opettaja voi kokea motivaation heikkenemistä ja pohtia alanvaihtoa ratkaisuna työhyvinvoinnin parantamiseksi.

1.4 Teoriataustan yhteenveto

Kolme edellä esiteltyä teoriaa yhdistämällä voidaan muodostaa kokonaisvaltainen viitekehys opettajien työhyvinvoinnin, uupumuksen ja alanvaihdon tarkasteluun (Katso kuvio 3). Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Bakker & Demerouti, 2017) auttaa tunnistamaan opetustyön rakenteelliset kuormitus- ja tukitekijät, kun taas Maslachin ja Leiterin työuupumusmalli (1997) kuvaa, miten pitkittynyt kuormitus voi kehittyä emotionaaliseksi uupumukseksi, kynnistymiseksi ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseksi. Itsemääräämisteoria (Deci & Ryan, 2000) täydentää tätä näkökulmaa selittämällä, miten työolosuhteet vaikuttavat opettajien motivaatioon ja haluun pysyä alalla tai siirtyä muihin tehtäviin. Yhdessä teoriat tarjoavat selitysmallin, jossa opetustyön vaatimusten ja voimavarojen epätasapaino voi johtaa työuupumukseen, heikentää psykologisten perustarpeiden täyttymistä ja lopulta lisätä alanvaihtopäätösten todennäköisyyttä. Tässä tutkimuksessa viitekehys ohjaa haastatteluaineiston analyysia ja tukee tulosten tulkintaa erityisesti opettajien työhyvinvoinnin ja alanvaihdon rakenteellisten taustatekijöiden ymmärtämisessä.

Kuvio 3. Tutkimuksen teoriapohja



2 Tutkimusongelmat

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaiset työhyvinvoinnin tekijät johtavat opettajien päätöksiin vaihtaa alaa. Tutkimuksessa tarkastellaan myös tekijöitä, jotka ovat johtaneet mahdolliseen työuupumukseen. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään, millaisia ratkaisuja entiset opettajat itse näkevät opettajien työolojen parantamiseksi. Haastatteluiden avulla pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä työhyvinvointiin ja työuupumukseen liittyvät tekijät ovat johtaneet opettajien päätöksiin vaihtaa alaa?
2. Millaisia ratkaisuja entiset opettajat näkevät opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi ja alanvaihdon ehkäisemiseksi?

3 Menetelmät

Tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena, sillä tavoitteena oli syventää ymmärrystä opettajien työhyvinvointiin ja alanvaihtoon liittyvistä kokemuksista. Laadullinen lähestymistapa mahdollisti yksilöllisten kokemusten ja merkitysten esiin tuomisen (Hirsjärvi & Hurme, 2015). Tässä luvussa esitellään tutkimuksen osallistujat sekä tutkimuksen toteutusta tarkemmin. Lisäksi tutustutaan aineiston käsittelyyn ja tutkimusetiikkaan.

3.1 Osallistujat

Tutkimukseen osallistui neljä ($n = 4$) kriteereihin sopivaa haastateltavaa. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti tutkimuksen osallistujat valikoituivat harkinnanvaraisesti sen perusteella, että he voivat tarjota mahdollisimman syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 98). Tutkimuksen osallistujiksi valittiin sellaisia henkilöitä, jotka ovat aikaisemmin työskennelleet opettajan ammatissa, ja sittemmin siirtyneet pois opetustyöstä. Osallistujia tutkimukseen etsittiin ottamalla yhteyttä henkilöihin, jotka olivat aikaisemmin julkisesti kommentoineet opettajien työhyvinvoinnin pulmia, ammatin kuormittavuutta sekä opetustyöstä lähtemistä. Valintakriteerinä oli, että osallistujat olivat työskennelleet opettajan ammatissa vähintään viisi vuotta. Lisäksi tutkimukseen haettiin haastateltavia, jotka olivat kokeneet erilaisia työssäjaksamisen haasteita, kuten työuupumusta. Haastateltavia opettajia pyrittiin valitsemaan erilaisista lähtökohdista, jotta näkemykset edustavat laajasti erilaisia opettajien työympäristöjä.

Kaikki tutkimuksessa haastatellut olivat opettajankoulutuksen käyneitä, päteviä opettajia. Haastatelluista kaksi oli naisia ja kaksi miehiä, ja iältään he olivat 35–55-vuotiaita. Jokainen haastateltava oli ollut vähintään viisi vuotta opetustyössä (ks. Taulukko 1).

Taulukko 1. Osallistujien taustatietoja

Osallistuja	Sukupuoli	Ikä	Koulutus	Työkokemus opettajana	Opetustehtävät ja muut huomiot
T1	Nainen	35	Luokanopettaja, aineenopettaja	5 vuotta	Monipuolinen opettajakokemus: sijaisuuksia luokanopettajana, koulunkäynninohjaajana valmistavan opetuksen luokalla (valmo) ja aikuiskoulutuksessa kielten opettajana.
T2	Mies	55	Luokanopettaja, medianomin koulutus	14 vuotta	Monipuolinen opettajakokemus: luokanopettajana 8 vuotta, sitä ennen liikunnan lehtori, ammattikoulu- sekä ammattikorkeakouluopettaja.
T3	Nainen	40	Luokanopettaja, aineenopettaja	8 vuotta	Useita sijaisuuksia luokanopettajan ja erityisopettajan töissä.
T4	Mies	40	Luokanopettaja	12 vuotta	Luokanopettaja, työt useassa kunnassa, vakinainen virka

Huom! Osa tiedoista suuntaa antavia osallistujien yksityisyyden suojaamiseksi.

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa haluttiin selvittää aikaisemmin opettajan ammatissa toimineiden henkilöiden näkemyksiä ja yksilöllisiä kokemuksia. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluiluina, jotka soveltuvat hyvin tilanteisiin, joissa halutaan yhdistää ennalta suunnitellut teemat ja vastaajien omien kokemusten vapaampi kuvaaminen (Hirsjärvi & Hurme, 2015). Haastattelumenetelmä tarjosi joustavuutta mutta samalla varmisti, että kaikki keskeiset teemat käsiteltiin.

Haastattelurunko (Liite 1) laadittiin tutkimuskysymysten sekä työhyvinvointia ja työuupumusta käsittelevien teorioiden (Maslach ja Leiter, 1997; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) pohjalta. Haastattelurungossa käsiteltiin muun muassa työhyvinvoinnin kokemuksia, työssä koettuja kuormitustekijöitä, työyhteisön tukea, alanvaihtopäätöksen taustasyitä sekä hyvinvoinnin muutosta alanvaihdon jälkeen. Haastattelun avainkysymykset valmisteltiin etukäteen, ja tarvittaessa esitettiin tarkentavia kysymyksiä sekä jätettiin tilaa myös spontaanille keskustelulle. Tutkimuksen haastattelut suoritettiin huolellisesti ja systemaattisesti, jotta varmistettiin laadukkaiden ja luotettavien tietojen kerääminen. Samalla jätettiin tilaa haastateltavien omille näkemyksille ja kokemuksille.

Tutkimuksen tietosuojailmoitus tehtiin Turun yliopiston ohjeiden mukaisesti tietosuojailmoitus-lomakkeella, joka lähetettiin haastateltaville saateviestin yhteydessä. Saateviesti, jossa kerrottiin tutkimuksen sisältö ja tarkoitus, lähetettiin sähköpostitse haastateltaville.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina alkuvuodesta 2025. Haastatteluista kolme toteutettiin videopuheluna etäyhteydellä Zoomissa, ja yksi puhelimitse haastateltavan toiveesta. Haastattelujen kesto vaihteli noin 30–70 minuutin välillä, riippuen siitä, millaisia vastauksia haastateltava antoi. Kaikki haastattelut nauhoitettiin osallistujien suostumuksella tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi, ja äänitteet tallennettiin tietosuojaturvallisesti Turun yliopiston Seafire-palveluun aineiston käsittelyä varten.

Ennen haastattelujen toteuttamista haastattelurunkoa testattiin yhdellä henkilöllä. Esitestauksessa haastateltu henkilö vastasi tutkimuksen kohderyhmää: aikaisemmin opettajan ammatissa toiminut ja sittemmin alaa vaihtanut. Esitestauksessa arvioitiin kysymysten ymmärrettävyyttä, johdattelevuutta ja teemojen kattavuutta. Esitestauksessa ei ilmennyt ongelmia, ja sen perusteella haastattelurunko todettiin toimivaksi eikä siihen tarvittu merkittäviä muutoksia.

3.3 Aineiston käsittely ja analyysi

Nauhoitettu haastatteluaineisto litteroitiin tarkasti tekstimuotoon ennen aineiston analyysiä. Transkriptioissa dokumentoitiin puhujien sanojen lisäksi analyysin kannalta merkitykselliset tauot ja äännähdykset. Litteroinnin jälkeen aineisto analysoitiin systemaattisesti poimimalla niissä toistuvia teemoja ja yhteyksiä. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, jossa hyödynnettiin myös induktiivisia piirteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Litteroinnin jälkeen aineisto luettiin kokonaisuutena selkeän yleiskuvan saamiseksi. Aineistosta tunnistettiin merkitysyksiköitä, eli ilmauksia, jotka kuvasivat työhyvinvointia, kuormitusta tai alanvaihtoon vaikuttavia tekijöitä. Haastatteluaineisto luokiteltiin ja taulukoitiin selkeiden pääteemojen alle tutkimuskysymyksiin nojaten.

Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Analyysin työtapana toimi koodaus (Taulukko 2). Analyysissa yhdistyivät teoreettisesta viitekehystä johdetut käsitteet sekä aineistosta nousevat uudet teemat. Haastatteluaineistosta esiin nousseet merkitysyksiköt nimettiin koodeiksi (esim. ”riittämättömyyden tunne”, ”kasvava työmäärä”, ”puutteellinen

tuki”). Koodit ryhmiteltiin niin, että samankaltaiset koodit koottiin alaluokkiin. Alaluokat yhdistettiin laajemmiksi teemoiksi, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Haastatteluaineistosta eriteltiin työssäjaksamista tukevat sekä heikentävät tekijät, alanvaihdon vaikutukset hyvinvointiin, sekä ehdotuksia opettajien työssäjaksamisen parantamiseksi. Haastateltavien kertomuksista poimittiin kuhunkin pääteemaan kuuluvat koodit, kuten ”puutteellinen tuki” ja ”suuret ryhmäkoot”. Lopuksi teemoja tulkittiin, eli laadittiin kuvaus siitä, miten teemat liittyvät opettajien työhyvinvointiin ja alanvaihtoon.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston koodauksesta

Työssä jaksamista ja hyvinvointia heikentävät tekijät

Haastateltavan kertomus	Kuvaus	Koodi
T1, V43: Jokaisen pitää pitää itse itestämme huolta. Ja mä en silloin sitä ymmärtänyt, enkä osannut, eikä ehkä ollut semmosia, niinku tarjottu semmosia välineitä tai kerrottu, että nyt näistä vois olla hyötyä.”	Haastateltava koki, että työpaikalla ei tarjottu tukea tai välineitä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.	Organisaation puutteellinen tuki työhyvinvointiin
T1, V44: ”Ryhmäkoosta, niin mun mielestä perusopetuksessa on aivan liian isot ryhmäkoot. Ja tota, se on raskasta myös niille oppilaille. Oppilaissakin on semmosia, jotka kuormittuu siitä, että koko ajan on semmoista hälinää. Ja sitten on vaikea tehdä semmoista yksilöllistä ohjausta.”	Haastateltava koki, että liian suuret ryhmät haastoivat yksilöllisen opetuksen toteuttamista ja lisäsivät kuormitusta.	Suuret ryhmäkoot ja yksilöohjauksen haastavuus

Kun koko haastatteluaineisto oli koodattu systemaattisesti, esiin nousseita koodeja analysoitiin. Aineiston sisäisestä variaatiosta eli vaihtelusta etsittiin yleisimpiä teemoja aineiston sisäisen vertailun avulla. Analyysissa tarkasteltiin sekä aineistoyksiköiden välisiä eroja että yhtäläisyyksiä. Huomio kiinnitettiin erityisesti toistuviin ilmiöihin, mutta myös poikkeaviin näkemuksiin, jotta aineistoa ei yliyleistettäisi (Eskola & Suoranta, 2014).

3.4 Tutkimusetiikka

Ennen haastattelua osallistujille kerrottiin tutkimuksen aiheesta, tarkoituksesta sekä etenemisestä. Saatua aineistoa ja tietoja käytetään luottamuksellisesti ainoastaan tässä tutkimuksessa ja vain tutkimustarkoituksessa. Tutkimusta tehtäessä noudatetaan voimassa olevaa

lainsäädäntöä, kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia sekä tietoturva-asetuksia. Ennen haastatteluja osallistujille toimitettiin myös suostumuslomake, jossa kuvattiin tarkemmin tietosuojaa, pseudonymisointi ja oikeus keskeyttää osallistuminen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, ja kaikki haastateltavat antoivat kirjallisen tai sähköisen suostumuksen osallistumiselle. Haastatteluaineisto on tärkeää säilyttää tietoturvasesti siihen soveltuvalla alustalla, erityisesti, kun kyse on arkaluontoisesta aineistosta. Tutkimuksen materiaalit ja saadut tulokset säilytetään turvallisesti Turun yliopiston Seafire-palvelussa, jonka jälkeen ne tuhoetaan asianmukaisesti. Haastateltavia ei ollut mahdollista tunnistaa litteraatioista tai tutkimuksen lopullisista tuloksista, sillä kaikki henkilö- ja paikkatiedot poistettiin litteroidessa. Haastateltavien pseudonymiteetti varmistettiin, ja tuloksia analysoitaessa osallistujiin viitattiin nimityksillä Tutkittava 1, Tutkittava 2 jne., tai lyhenteillä T1, T2...

Haastattelukysymykset laadittiin mahdollisimman selkeiksi ja objektiivisiksi niin, että ne eivät johdatelleet vastaajia tai asettaneet heitä epämuokavaan asemaan. Tutkija pyrki olemaan neutraali ja kuunteleva haastattelija. Tutkimusprosessissa pyrittiin luomaan avoin, turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa haastateltavat saattoivat kertoa kokemuksistaan vapaasti.

4 Tulokset

Tässä luvussa tarkastellaan haastatteluaineistosta esiin nousseita opettajien työhyvinvointiin ja alanvaihtoon liittyviä keskeisiä tekijöitä tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensin käsitellään alanvaihtopäätökseen johtaneita työhyvinvointiin ja työuupumukseen liittyviä tekijöitä, minkä jälkeen esitellään entisten opettajien näkemyksiä opettajan työn kehittämisestä ja alanvaihdon ehkäisemisestä.

4.1 Alanvaihtoon johtaneet tekijät

Työhyvinvointia heikentävät tekijät olivat haastatteluaineiston perusteella moninaisia. Ne muodostivat kokonaisuuden, jossa yksittäiset haasteet kietoutuivat toisiinsa ja johtivat lopulta uupumusoireiden kehittymiseen. Tämä vastaa Maslachin ja Leiterin (1997) kuvaamaa mekanismia, jossa pitkittynyt kuormitus johtaa emotionaaliseen uupumiseen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. Aineiston perusteella alanvaihto ei ollut yksittäinen päätös tai äkillinen ratkaisu, vaan pitkän ja kuormittavan prosessin lopputulos.

Keskeisimmäksi kuormitustekijäksi nousivat **suuret ryhmäkoot** yhdistettynä oppilaiden **moninaisiin tuen tarpeisiin**. Haastateltavat kuvasivat, kuinka oppilaiden oppimiseen, käyttäytymiseen ja hyvinvointiin liittyvät haasteet kasaantuivat samoihin ryhmiin samalla, kun resursseja haasteiden kohtaamiseen koettiin olevan liian vähän. Opettajan käytössä olevat resurssit eivät riittäneet vastaamaan laajan oppilaskirjon erilaisiin tuen tarpeisiin, mikä lisäsi luokanhallinnan kuormittavuutta ja vähensi mahdollisuuksia pedagogisesti laadukkaaseen opetukseen. Jokainen haastateltu kuvasi työpäivien koostuneen usein jatkuvasta selviytymisestä, jolloin opetustyöhön ei pystynyt keskittymään toivotulla tavalla. Myös **pienryhmämahdollisuuksien puute** koettiin haitalliseksi sekä oppilaiden että opettajien kannalta. Eräs opettaja kuvasi tilannetta voimakkaasti:

“On oppimisen ongelmia, käytöshäiriöitä, autisteja – kaikki samassa nipussa. Onhan se hullua” (T2/V14).

Työn vaatimusten kasvu ilmeni aineistossa myös muista näkökulmista. Haastateltavat kuvasivat opettajien **työnkuvan laajentuneen** opetuksesta kohti kasvatuksellisia, sosiaalityön kaltaisia ja järjestyksenvalvonnallisia tehtäviä. Tämä heikensi kokemusta pedagogisesta autonomiasta ja ammatillisesta pätevyydestä, jotka ovat myös itsemääräämisteorian (Deci & Ryan,

2000) mukaan keskeisiä työhyvinvoinnin edellytyksiä. Lisäksi opetussuunnitelman vaatimusten koettiin olevan osin irrallisia koulutyön arjesta, mikä lisäsi turhautumista ja työn kuormittavuutta. Opettajat kuvasivat joutuneensa ottamaan vastuulleen tehtäviä, joita ei koettu varsinaisesti opettajan työnkuvaan kuuluviksi:

“Pitäisi enemmän uskaltaa rajata asioita, että nämä nyt ei kuulu opettajalle...”

Opettajan ei tarvi olla se sosiaalityöntekijä, terveydenhoitaja ja poliisi ja ties mitä”

(T3/V46).

Työn vaatimusten kasvu johti **jatkuvaan kiireen ja selviytymisen kokemukseen**, minkä seurauksena työ valui usein vapaa-ajalle toisinaan myös huomaamatta. Haastateltavat kuvasivat, kuinka **hallinnollinen työ** vei aikaa pedagogiselta ydintyöltä, jolloin työn rajaaminen vapaa-ajasta kävi entistä haastavammaksi. Esimerkiksi suunnittelutyö, kokeiden tarkastaminen ja Wilma-viestintä olivat työtehtäviä, joita haastatellut tekivät herkästi työajan jälkeenkin. Ne opettajat, jotka kykenivät rajaamaan työn vapaa-ajasta ja ylläpitämään palauttavia rutiineja, kuvasivat jaksamisensa paremmaksi. Liikunta, harrastukset, perhe, sosiaaliset suhteet sekä terveelliset elämäntavat ja selkeät arjen rutiinit tukivat palautumista. Tämä tukee käsitystä siitä, että palautumisen mahdollistavat voimavarat ehkäisevät uupumusoireita (Sonntag, 2018). Suurin osa haastateltavista kuitenkin koki, ettei **työn intensiivisyys** mahdollistanut riittävää palautumista, mikä johti univaikeuksiin ja uupumusoireisiin.

Resurssien riittämättömyys ilmeni aineistossa laajasti. Haastateltavat kokivat, että koulunkäynninohjaajien, erityisopettajien ja oppilashuollon **henkilöstön puute** vaikeutti opetustyötä merkittävästi. Useimpien esiin nousseiden kuormitustekijöiden taustalla oli **resurssien väheneminen**. Aikaisemmissakin tutkimuksissa on todettu, että resurssipula heikentää työn hallittavuutta ja lisää emotionaalista kuormitusta (Soini et al., 2008). Riittämättömät resurssit olivat keskeinen syy riittämättömyyden tunteelle – tunteelle, joka nousi aineistossa yhdeksi keskeisimmäksi uupumusta selittäväksi tekijäksi. Kaikki haastateltavat kuvasivat työssä koettua vahvaa ja toistuvaa **riittämättömyyden tunnetta**. Kokemus siitä, ettei työtä voitu tehdä omien ammatillisten ihanteiden mukaisesti, **heikensi ammatillista itsetuntoa** ja lisäsi uupumusta:

“Se semmoinen riittämättömyys, mitä siellä luokassa tuntee” (T3/V5).

Onnistumisen kokemuksia esiintyi vain satunnaisesti, ja ne jäivät usein kuormittavan arjen varjoon:

“Enemmänkin niin päin et välillä sai niitä ihania hetkiä... mutta arki oli raskasta”
(T1/V18).

Uupumus ilmeni muun muassa **univaikeuksina, väsymyksenä, aistiherkistymisenä ja voimattomuutena**. Moni kertoi, ettei palautuminen onnistunut enää edes pitkien lomien aikana. Uupumus muodostui monelle ratkaisevaksi tekijäksi alanvaihtopäätöksessä.

Kaikille haastateltavista **työn merkityksellisyyden kokemus** toimi ajoittain suojaavana voimavarana, joka auttoi sietämään työn korkeita vaatimuksia. Tämä heijastaa työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaista voimavarojen tasapainottavaa roolia (Bakker & Demerouti, 2017).

Kollegiaalinen tuki nousi aineistossa keskeiseksi hyvinvointia edistäväksi voimavaraksi niille, jotka sitä kokivat. Mahdollisuus jakaa kokemuksia, huumori opettajainhuoneessa ja kokeneempien kollegoiden tuki vahvistivat jaksamista. Toimiva työyhteisö tarjosi emotionaalista palautumista vastapainona työn vaatimuksille:

“Niissä paikoissa, joissa työyhteisö oli kaverillinen, niissä selkeästi jakso... ja siellä oli myös pitkiä uria tehneitä kollegoita, joista oli paljon apua” (T4/V9).

Kaikki eivät kuitenkaan kokeneet saavansa **riittävää tukea lähiympäristöstään**. Kollegojen oma uupumus, ristiriitainen ilmapiiri tai hierarkkisuus lisäsivät **yksinäisyyden tunnetta** ja vaikeuttivat uupumukseen puuttumista. Usein myös esihenkilöiden tuki koettiin pinnalliseksi tai riittämättömäksi, eikä kuormitukseen aina suhtauduttu vakavasti tai puututtu ajoissa.

“Ei siinä lähiyhteisössä ollut hirveästi tukea” (T1/V14).

Haastatteluissa korostui **työn yksinäisyys**. Vaikka työyhteisö olisi ollut toimiva, monet työarjen haasteet piti kohdata ilman riittävää tukea, ja luokkahuoneessa vastuun koettiin olevan pitkälti yksin opettajalla. Erityisesti työn yksinäisyys korostui valmistavan opetuksen opettajan kertomuksissa - luokka oli erillään muusta kouluyhteisöstä. Vaikka opettajilla oli moninaisia haasteita, ei muulla koulun väellä usein ollut käsitystä heidän arjestaan: muun muassa oppilaiden suuresta ikäjakaumasta, kielellisistä haasteista sekä haasteista tarjota riittävää tukea oppilaille. Tämä lisäsi kuormitusta ja yksinäisyyden tunnetta.

“Me oltiin kuitenkin erillään sitten muusta koulun toiminnasta” (T1/V15)

“Isoja ryhmiä, ja siellä tietenkin erilaisia haasteita oppilailta, --, ikäjakauma oli aika iso, 17-vuotiaat oli vanhimmat ja nuorimmat siellä 9-10v kieppeillä.” (T1/V5).

Lisäksi fyysiset työolosuhteet heikensivät joidenkin haastateltavien työhyvinvointia. Yksi haastateltava kertoi **sisäilmaongelmien** heikentäneen työhyvinvointiaan ja lisänneen poissaolojaan. Lisäksi useat haastatellut mainitsivat **melun ja aistikuormituksen** fyysisesti kuormittavina tekijöinä. Myös opettajien **työterveyshuollon puutteet** nousivat esiin: matalan kynnyksen tukea ei koettu olevan saatavilla, eikä opettajien kokemuksia aina otettu vakavasti.

Useat haastatelluista kokivat myös, että yhteiskunta ei luota opettajiin riittävästi ammattilaisina. Tämä ilmeni opettajien kokemana lisääntyneenä **hallinnollisena kuormituksena**, tiukkoina ohjeistuksina ja vähäisinä vaikutusmahdollisuuksina. Vaikka opettajat ovat korkeasti koulutettuja asiantuntijoita, **työn autonomia koettiin jatkuvasti heikkeneväksi**, mikä lisäsi riittämättömyyden tunnetta ja heikensi työn mielekkyyttä. Jatkuvat opetussuunnitelmamutokset, dokumentointivaatimukset ja lisääntyneet palaverit kasvattivat opettajan työn määrää ja vahvistivat kokemusta siitä, etteivät työn rakenteet mahdollista laadukasta opetusta.

4.2 Ehdotuksia opettajien työhyvinvoinnin parantamiseksi

Haastateltavat esittivät useita konkreettisia, sekä yksilöllisiä että rakenteellisia kehittämissuhteita, joiden avulla opettajien työhyvinvointia voitaisiin edistää ja alalla pysymistä tukea. Ehdotukset kohdistuivat erityisesti työn arjen kuormitustekijöihin, resurssien riittävyys, työn hallittavuuteen sekä opettajien asiantuntijuuden arvostamiseen. Haastateltavien kokemusten perusteella yksilölliset jaksamista tukevat keinot eivät yksin riitä, mikäli työn rakenteelliset ongelmat säilyvät ennallaan.

Keskeisimpinä työhyvinvointia parantavina tekijöinä nousivat esiin **ryhmäkokojen pienentäminen** sekä **resurssien lisääminen**, jotka mainittiin kaikkien haastateltavien puheissa. Haastateltavat kokivat nykyiset ryhmäkoot erityisen kuormittaviksi, sillä ne vaikeuttivat opetuksen toteuttamista ja oppilaiden yksilöllisiin tarpeisiin vastaamista. Ryhmäkokojen pienentämisen nähtiin olevan edellytys sekä laadukkaalle opetukselle että opettajien jaksamiselle. *“Perusopetuksessa on aivan liian isot ryhmäkoot” (T1/V44).*

Resurssien kohdentamisen kannalta keskeisenä haastateltavat korostivat lisäksi erityisesti **koulunkäynninohjaajien, erityisopettajien** sekä **oppilashuollon palveluiden** riittämättömyyttä. Useampi haastateltava toi esiin, että oppilaille olisi saatava riittäviä tukikeinoja esimerkiksi **moniammatillisen yhteistyön** keinoin, jotta oppilaiden tuen tarpeisiin voitaisiin vastata ajoissa ja vastuu ei kasaantuisi kohtuuttomasti opettajille. Oppilashuollon toivottiin olevan aidosti läsnä koulun arjessa, ei ainoastaan tarvittaessa tavoitettavissa. Myös **pienryhmäopetuksen ja yksilöllisen tuen** mahdollisuuksien lisääminen nähtiin keskeisenä keinona hallita työkuormaa ja tukea sekä oppilaiden että opettajien hyvinvointia.

Useissa haastatteluissa nousivat esiin myös **pedagogisen autonomian vahvistaminen** ja **hallinnollisen työn vähentäminen** työn mielekkyyttä ja hallittavuutta lisäävinä tekijöinä. Haastateltavat kokivat, että opettajien asiantuntijuuteen ei aina luoteta riittävästi, mikä heikentää työn motivaatioperustaa. Eräs haastateltava kuvasi ristiriitaa koulutustason ja työn arjen kokemusten välillä:

“Ensin pitää olla maisteri ja sitten kohdellaan kuin rivityöntekijää” (T4/V51).

Hallinnollisten velvoitteiden, kuten kirjaamisten, raportointien ja lukuisien palaverien, koettiin vievän aikaa pedagogiselta ydintyöltä ja lisäävän stressiä. Usea haastateltava nosti esiin, että työn mielekkyyttä voitaisiin lisätä **selkeyttämällä työnkuvaa, vähentämällä byrokratiaa ja lisäämällä opettajien vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä** ja sen rakenteisiin. Lisäksi osa haastateltavista nosti esiin tarpeen **selkeille ja yhdenmukaisille käytännöille**, esimerkiksi oppilaiden puhelimen käyttöön ja työrauhaan liittyen. Nämä maininnat perustuivat yksittäisten haastateltavien kokemuksiin, mutta ne liitettiin laajempaan tarpeeseen selkeistä pelisäännöistä, jotka tukevat opettajan työtä ja oppilaiden velvollisuuksia.

Työyhteisön ja esihenkilötyön merkitys korostui useissa haastatteluissa. Esihenkilöiltä toivottiin aktiivisempaa puuttumista kuormitustekijöihin, avoimen keskustelukulttuurin vahvistamista sekä käytäntöjä, jotka ehkäisevät opettajien kokemaa yksinäisyyttä työssään. **Yhteisopettajuus** nähtiin yhtenä keinona jakaa vastuuta ja keventää kuormitusta, samoin mahdollisuus joustavampiin työjärjestelyihin. Mahdollisuus suunnitella omaa työjärjestystä ja jakaa työtaakkaa esimerkiksi yhteisopettajuudella nähtiin tärkeinä työn hallinnan ja palautumisen kannalta.

Opettajankoulutuksen kehittämiseen liittyvät ehdotukset painottuivat jaksamisen, palautumisen ja omien rajojen tunnistamisen käsittelyyn jo opintojen aikana. Useampi haastateltava koki, että työhyvinvoinnin haasteisiin ei valmistauduta riittävästi koulutuksen aikana, vaikka ne ovat keskeinen osa opettajan työtä. Opettajankoulutukseen toivottiin sisältöjä, jotka tukevat **itsetuntemusta, stressinhallintaa ja palautumiskeinojen tunnistamista**, jotta tulevat opettajat osaisivat työelämässä pitää puoliaan, rajata työmääräänsä ja huolehtia omasta jaksamisestaan.

“Pitäisi puhua jaksamisen haasteista ja omien rajojen tunnistamisesta jo opettajankoulutuksessa—tavallaan sitä itsensä tutkimista, että missä mun rajat menee, mitä mä jaksan ja miten mä palaudun” (T1/V41).

Kolme neljästä haastateltavasta nosti esiin myös **palkkauksen epäsuhdan työn vaativuuteen, vastuullisuuteen ja koulutustasoon nähden**. Riittämättömän palkkauksen koettiin heikentävän alan vetovoimaa ja sitoutumista sekä toimivan esteenä opettajan työhön palaamiselle alanvaihdon jälkeen. Työn vaatimusten ja korvauksen välinen epäsuhta koettiin epäoikeudenmukaisena ja työmotivaatiota heikentävänä. Opettajien palkkausta parantamalla voidaan lisätä kokemusta siitä, että opettajien työtä arvostetaan.

Fyysisten työolojen osalta haastateltavat painottivat **terveellisten ja turvallisten koulutilojen** merkitystä. **Sisäilmaongelmat** ja huonokuntoiset rakennukset nähtiin vakavina työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä, joihin tulisi puuttua viivyttämättä. Rakennusten kunnosta ei saa säästää; koulun tulee olla terveellinen työpaikka. Parantamalla työympäristöjä voidaan edistää opettajien sekä oppilaiden hyvinvointia ja ehkäistä poissaoloja.

“Työympäristön tulee olla terveellinen – sisäilma ei voi olla säästökohde” (T4/V49).

Lisäksi **työterveyshuollon** roolia pidettiin keskeisenä opettajien jaksamisen tukemisessa. Haastateltavat korostivat oikea-aikaisen ja matalan kynnyksen tuen merkitystä. Työterveyshuollon tulisi **reagoida uupumusoireisiin varhaisessa vaiheessa**, ei vasta kriisitilanteissa. Jokainen haastateltavista koki, että nykyinen työpaikka tarjoaa opetustyössä kohdattua monipuolisempia hyvinvointia tukevia työkaluja työntekijöilleen. **Matalan kynnyksen** keskusteluavun, psykologipalveluiden sekä palautumista ja stressinhallintaa tukevien toimintamallien nähtiin olevan tärkeitä ennaltaehkäiseviä keinoja. Työhyvinvoinnin tukemisen toivottiin näkyvän myös konkreettisina tekoina, kuten liikunta- ja kulttuurietuina sekä

työyhteisön yhteisinä hyvinvointia edistävinä käytäntöinä, kuten työyhteisöpäivinä.

Haastateltavat korostivat käytännönläheisten ja toteuttamiskelpoisten ratkaisujen merkitystä:

”Tämmösiä niinkun käytännön tekoja, eikä mitään kaiken maailman korulauseita puheessa, vaan ihan oikeasti asioita, jotka pystytään toteuttamaan. Ja pystytään toteuttamaan tasapuolisesti kaikille työyhteisön jäsenille.—ja että silloin kun on sitten jotain mielen päällä, niin siitä pääsis puhumaan mahdollisimman nopeasti.” (T4/V46).

Haastateltavien kehittämissuhteita täydensivät alanvaihdon jälkeiset kokemukset, jotka tarjosivat vertailukohtaa opettajan työn kuormitustekijöille ja hyvinvointia tukeville rakenteille. Kaikki haastateltavat kuvasivat alanvaihdon lisänneen hyvinvointiaan merkittävästi. Uusissa työtehtävissä työn vaatimukset ja voimavarat koettiin tasapainoisemmiksi: työajat olivat selkeämmät, työn hallittavuus parempi ja palautuminen sujuvampaa. Työn ja vapaa-ajan erottaminen oli helpompaa, ja stressin koettiin vähentyneen. Lisäksi työn koettu oikeudenmukaisuus vahvistui, kun vastuut ja palkka olivat paremmin tasapainossa. Alanvaihdon myötä haastateltavat pystyivät tarkastelemaan opetustyössä kokemaansa uupumusta selkeämmin ja tunnistamaan sen yhteyden rakenteellisiin tekijöihin.

Kaikki haastateltavat olivat siirtyneet työtehtäviin, joissa ei vaadittu yhtä intensiivistä läsnäoloa kuin opettajan työssä. Rauhallisempi työympäristö ja mahdollisuus tehdä etätyötä koettiin hyvinvointia edistäväksi, vähemmän kuormittavaksi työskentelytavaksi. Opetustyössä vastaavia hyvinvointia tukevia ratkaisuja voitaisiin soveltaa **lisäämällä työn joustavuutta** ja vähentämällä yhtäjaksoista intensiivistä läsnäoloa silloin, kun se ei ole pedagogisesti välttämätöntä. Esimerkiksi suunnittelu-, arviointi- ja hallinnollista työtä voitaisiin toteuttaa osittain rauhallisissa työtiloissa tai etätyönä, mikä voisi vähentää aistikuormitusta ja tukea palautumista opetustyön vastapainona.

Kokonaisuutena haastateltavien kehittämissuhteet osoittavat, että opettajien työhyvinvoinnin parantaminen edellyttää laaja-alaisia rakenteellisia muutoksia. Työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainottaminen, opettajien asiantuntijuuden arvostaminen sekä konkreettinen tuki arjen työssä ovat keskeisiä edellytyksiä opettajien työssä pysymiselle ja alan vetovoiman vahvistamiselle.

5 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin entisten opettajien kokemuksia opettajan työn kuormitustekijöistä, työhyvinvoinnista sekä alanvaihtoon johtaneista syistä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, millaisilla keinoilla opettajien työhyvinvointia tulisi haastateltavien näkemysten mukaan parantaa, jotta alanvaihtoa voitaisiin ehkäistä.

Tulokset osoittivat, että alanvaihtopäätökset eivät olleet yksittäisten tekijöiden seurausta, vaan muodostuivat pitkän aikavälin kuormituksen ja riittämättömyyden kokemusten kumuloitumisesta. Keskeisimmiksi kuormitustekijöiksi nousivat suuret ryhmäkoot, vähenevät resurssit, työn vaatimusten kasvu, työn hallinnan ja autonomian heikentyminen sekä näihin liittyvät uupumuksen kokemukset ja riittämättömyyden tunteet. Näiden tekijöiden seurauksena opettajien kokema uupumus syveni, mikä johti lopulta alanvaihtoon.

Kehittämissuhteissa korostuivat erityisesti rakenteelliset muutokset, kuten ryhmäkokojen pienentäminen, resurssien lisääminen, hallinnollisen työn vähentäminen sekä opettajien asiantuntijuuden vahvempi arvostaminen.

5.1 Tulosten suhde aiempaan tutkimukseen

Tulokset ovat pitkälti linjassa aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa ja vahvistavat käsitystä siitä, että opettajien uupumus usein liittyy rakenteellisiin tekijöihin, ei yksilöllisiin puutteisiin. Maslachin ja Leiterin (1997) kuvaama työuupumuksen kehittyminen pitkittyneen kuormituksen seurauksena nousi selkeästi esiin haastateltavien kertomuksissa. Työn vaatimusten kasvu ja voimavarojen riittämättömyys johtivat emotionaaliseen uupumukseen, kynnistymiseen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen (Maslach & Leiter, 1997), mikä lopulta heijastui päätökseen vaihtaa alaa. Myös työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Bakker & Demerouti, 2017) näkökulmasta tarkasteltuna opettajien työn vaatimukset näyttäytyivät selvästi voimavaroja suurempina, mikä heikentää työssä jaksamista. Tulokset tukevat aiempia havaintoja siitä, että resurssien väheneminen, työn hallinnan heikkeneminen ja riittämättömyyden kokemus lisäävät opettajien uupumisriskiä (Soini ym., 2008). Lisäksi itsemääräämisteorian (Deci & Ryan, 2000) mukaiset psykologiset perustarpeet, kuten autonomia ja pätevyyden kokemus, eivät haastateltavien kokemusten perusteella toteutuneet opetustyössä riittävällä tavalla.

Myös Soini et al. (2008) ovat osoittaneet, että opettajien uupumus liittyy usein suuriin työvaatimuksiin, riittämättömiin resursseihin ja työn hallinnan puutteeseen – tekijöihin, jotka nousivat vahvasti esiin myös tässä tutkimuksessa. Samansuuntaisesti Cuddapah ym. (2011) ja Ryan ym. (2017) ovat todenneet, että työyhteisön vähäinen tuki, hallinnollisten tehtävien lisääntyminen ja työnkuvan laajeneminen ovat tyypillisiä opettajien alanvaihtoaikaisiin liittyviä syitä. Näin ollen tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että opettajien työhyvinvoinnin haasteet kuten tämän tutkimuksen havainnot eivät ole yksittäistapauksia, vaan heijastelevat laajempia ilmiöitä opetusalan työoloissa.

Tämän tutkimuksen lisäarvo suhteessa aiempaan tutkimukseen liittyy erityisesti entisten opettajien alanvaihdon jälkeisiin kokemuksiin. Tutkimuksen haastatteluaineisto koostuu opettajista, jotka ovat jo siirtyneet pois opetustyöstä ja tarkastelevat kokemuksiaan jälkikäteen. Tämä mahdollistaa reflektiivisemmän ja etäännyttymmän näkökulman opettajan työn kuormitustekijöihin. Haastateltavat eivät ainoastaan kuvanneet kuormitustaan opetustyön aikana, vaan pystyivät alanvaihdon jälkeen jäsentämään uupumustaan rakenteellisena ilmiönä yksilöllisten epäonnistumisten sijaan.

Samalla haastateltavat olivat jo toipuneet uupumuksestaan ja toimivat nykyisin uusissa, toimivammassa työympäristöissä. Tämän vuoksi he pystyivät nostamaan esiin konkreettisia hyvinvointia tukevia käytäntöjä, joita voitaisiin osittain soveltaa myös opetustyöhön. Tämä näkökulma syventää ymmärrystä opettajien uupumuksesta ja tarjoaa uudenlaista vertailupintaa opetustyön rakenteiden tarkasteluun, sillä se täydentää aiempaa tutkimusta, jossa opettajien kokemuksia on tarkasteltu pääosin työuran aikana tai alanvaihtoa harkittaessa.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa keskeistä on aineistonkeruun, analyysiprosessin ja tutkimusvalintojen läpinäkyvyys sekä se, miten hyvin tutkimus tuottaa uskottavia ja perusteltuja tulkintoja tarkasteltavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta ei arvioida niinkään tilastollisen yleistettävyyden kautta, vaan ilmiön syvällisen ymmärtämisen, analyysin johdonmukaisuuden ja tulkintojen perusteltavuuden näkökulmasta (Patton, 2015).

Tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena, jossa käytettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Menetelmä mahdollisti sekä tutkimuskysymysten kannalta keskeisten teemojen systemaattisen käsittelyn että haastateltavien yksilöllisten kokemusten esiin tuomisen (Hirsjärvi & Hurme, 2015). Haastateltavien valinta perustui harkinnanvaraiseen otantaan, joka on tyypillinen laadullisessa tutkimuksessa, kun tavoitteena on saavuttaa ilmiötä parhaiten valaisevia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Haastateltavat valittiin siten, että heillä oli kokemusta sekä opettajan työstä että alanvaihdosta, jotta he pystyivät tarjoamaan näkemyksiä tutkimuskysymysten kannalta relevantista näkökulmasta. Pieni otoskoko ($n = 4$) on perusteltu laadullisessa tutkimuksessa, jossa tavoitteena on ilmiön syvälinen tarkastelu kokemusten kautta ennemmin kuin yleistettävien tulosten tuottaminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Haastattelut toteutettiin huolellisesti etäyhteyksin ja puhelimitse, nauhoitettiin osallistujien luvalla ja litteroitiin huolellisesti. Litterointi sisälsi paitsi sanatarkat ilmaukset myös tauot ja merkitykselliset äänneet, mikä parantaa aineiston autenttisuutta ja analyysin luotettavuutta (Elo & Kyngäs, 2008). Haastattelukysymykset muotoiltiin neutraaleiksi ja avoimiksi, eikä haastateltavia johdateltu tiettyihin vastauksiin. Lisäksi haastattelurunko testattiin etukäteen, mikä paransi kysymysten ymmärrettävyyttä ja teemojen kattavuutta.

Aineiston analyysi toteutettiin yhdistämällä induktiivista ja teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Analyysiprosessi eteni systemaattisesti merkitysyksiköiden tunnistamisesta koodaukseen ja edelleen teemojen muodostamiseen tutkimuskysymysten mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Elo & Kyngäs, 2008). Teoreettinen viitekehys ohjasi tulkintaa, mutta analyysissä huomioitiin myös aineistosta nousevat uudet näkökulmat, mikä vähensi tutkijan ennako-ole-tusten vaikutusta ja vahvisti tulosten uskottavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltiin laadullisen tutkimuksen keskeisten kriteerien kautta: uskottavuuden, johdonmukaisuuden, siirrettävyyden ja vahvistettavuuden näkökulmista (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Uskottavuutta vahvistivat aineiston rikas kuvailu, suorat haastattelusitaatit sekä analyysin selkeä kytkentä tutkimuskysymyksiin ja teoriaan. Johdonmukaisuus varmistettiin dokumentoimalla tutkimuksen vaiheet systemaattisesti, jolloin lukija voi seurata, miten tulokset on muodostettu. Siirrettävyyttä edistää aineiston ja kontekstin yksityiskohtainen kuvaus, joka mahdollistaa lukijan arvioida, missä määrin tuloksia voidaan soveltaa muihin vastaaviin tilanteisiin (Patton, 2015). Haastateltavat edustivat eri taustoista tulevia entisiä opettajia, mikä lisää tulosten tulkinnallista monipuolisuutta. Vahvistettavuutta edistivät

analyysin systemaattisuus, litteroinnin tarkkuus sekä se, että tulkinnot ovat johdettavissa suoraan aineistosta eivätkä perustu tutkijan ennako-oletuksiin.

Luotettavuutta vahvistavat myös tutkimuseetiikkaan liittyvät toimet, jotka huomioitiin koko tutkimusprosessin ajan: osallistuminen oli vapaaehtoista, haastateltavat antoivat kirjallisen suostumuksen, ja aineisto säilytettiin turvallisesti pseudonymisoituna hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää pientä otoskokoa sekä haastattelumenetelmän vuorovaikutuksellista luonnetta, joka voi vaikuttaa vastausten muotoutumiseen (Hirsjärvi ym., 2012). Haastattelun luonne voi vaikuttaa vastaajien ilmaisuun, sillä haastattelijan läsnäolo ja vuorovaikutus voivat muokata vastauksia. Lisäksi haastattelututkimuksen luotettavuuteen voivat vaikuttaa muun muassa seuraavat tekijät: haastattelun huolellinen suunnittelu ja valmistautuminen, haastattelijan roolin tunteminen, vuorovaikutuksen ylläpitäminen haastattelun aikana, sekä mahdollisten muistojen vääristymien tai subjektiivisten tulkintojen huomioiminen. Haastattelijan käyttäytymisellä, eleillä ja ilmeillä voi olla merkitystä tiedon laadun kannalta, joten näihin seikkoihin tulee kiinnittää huomiota (Hirsjärvi & Hurme, 2001)

Toisaalta haastattelumenetelmä mahdollisti vastausten tarkentamisen ja ilmiön syvällisen ymmärtämisen, mikä on laadullisen tutkimuksen keskeinen vahvuus. Neljä syvällisesti analysoitua haastattelua pystyy tuomaan merkittävää näkökulmaa tutkittavaan ilmiöön, ja laajempi kvantitatiivinen tutkimus voisi täydentää tietoa alanvaihdon laajuudesta ja taustatekijöiden vaikutuksista.

Kokonaisuutena tutkimuksen luotettavuus perustuu huolellisesti toteutettuun aineistonkeruuseen, systemaattiseen analyysiin sekä teoreettisesti ja empiirisesti perusteltuihin tulkintoihin. Laadullisen tutkimuksen näkökulmasta tutkimus tarjoaa uskottavan ja syvällisen kuvan opettajien työhyvinvoinnin ja alanvaihdon ilmiöstä.

5.3 Tutkimuksen hyödynnettävyys

Tutkimustulokset tarjoavat kattavaa tietoa niistä tekijöistä, jotka johtavat opettajien uupumukseen ja lopulta alanvaihtoon. Keskeinen johtopäätös on, että opettajien alanvaihto ei ole seurausta yksittäisistä henkilökohtaisista tekijöistä, vaan pitkäaikaisesta, rakenteellisesta

kuormituksesta, johon ei ole kyetty vastaamaan riittäväillä tukitoimilla. Näiden tekijöiden tunnistaminen mahdollistaa ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelun, joiden avulla opettajien työhyvinvointia voidaan vahvistaa jo ennen tilanteen kriisiytymistä. Suomen koululaitoksen kehittämisen näkökulmasta keskeistä on, että opettajien työhyvinvoinnin vahvistaminen edellyttää systemaattisia ja pitkäjänteisiä rakenteellisia ratkaisuja yksilötason sopeutumisen tukemisen sijaan.

Tuloksia voidaan hyödyntää laajasti koulutuspolitiikan ja opetustoimen kehittämisessä, sillä ne tuovat esiin organisatorisia ja rakenteellisia haasteita, joiden ratkaiseminen edellyttää riittävä resursointia ja selkeitä strategisia linjauksia. Koulutuspolitiikan tasolla tutkimus tukee päätöksentekoa erityisesti resurssien kohdentamisessa, työkuorman keventämisessä sekä opettajien työn hallinnan ja autonomian vahvistamisessa. Ilman näihin tekijöihin kohdistuvia toimenpiteitä opettajien uupumus ja alanvaihto uhkaavat heikentää koulutusjärjestelmän toimivuutta ja jatkuvuutta.

Kuntien ja koulujen johtamisen näkökulmasta tutkimus korostaa tarvetta kehittää opettajien työoloja kestävämmiksi. Erityisen keskeisiä kehittämiskohteita ovat uusien opettajien perehdytys sekä systemaattinen mentorointi, jotka voivat tukea työssä jaksamista uran alkuvaiheessa ja ehkäistä varhaista uupumista. Lisäksi tutkimustulokset puoltavat varhaisen tuen mallien vahvistamista sekä työhyvinvointia edistävien käytäntöjen kehittämistä, joissa huomioidaan työn kuormittavuus, työtaakan jakautuminen ja riittävä palautuminen. Tällaiset rakenteelliset tukimuodot voivat lisätä opettajien kokemaa turvaa ja sitoutumista työhön.

Myös opettajankoulutuksen ja täydennyskoulutuksen näkökulmasta tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä. Erityisesti työhyvinvointiin, palautumiseen ja kuormitustekijöiden tunnistamiseen liittyvien sisältöjen vahvistaminen voi parantaa opettajien valmiuksia kohdata työn vaatimuksia. Täydennyskoulutusten avulla voidaan lisäksi tukea opettajien ammatillista jaksamista ja tarjota keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen muuttuvissa työolosuhteissa.

Kokonaisuutena tutkimus osoittaa, että opettajien alanvaihdon vähentäminen edellyttää monitasoista kehittämistyötä, jossa huomioidaan koulutuspolitiikka, kuntatason päätöksenteko, koulun johtaminen sekä opettajankoulutus. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää konkreettisesti opettajien työolojen parantamisessa ja alan pysyvyyden edistämässä. Näin

tutkimus tarjoaa perustellun ja käytännönläheisen näkökulman siihen, miten Suomen koulu-laitoksessa voidaan edistää opettajien työssä jaksamista ja ehkäistä alanvaihtoa.

5.4 Jatkotutkimusaiheita

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin opettajia, jotka olivat jo vaihtaneet alaa työuupumuksen tai muiden työhyvinvoinnin haasteiden vuoksi. Jatkossa olisi tärkeää tutkia myös niitä opettajia, jotka ovat kokeneet samankaltaisia kuormitustekijöitä työssään mutta ovat silti pysyneet ammatissaan. Tällainen näkökulma voisi tuoda esiin niitä tekijöitä, jotka auttavat opettajia jatkaamaan työssään haasteista huolimatta. Kiinnostavia tutkimuskohteita olisivat esimerkiksi opettajien palautumiskeinot, resilienssi ja muut suojatekijät, sekä työyhteisön tarjoaman tuen merkitys työssä jaksamiselle. Lisäksi jatkotutkimuksessa olisi perusteltua tarkastella opettajien kuormitusta kokonaisvaltaisemmin, huomioiden laajemmin myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten perhetilanne ja yksityiselämän kuormitustekijät. Näiden tekijöiden parempi ymmärtäminen voisi tukea työuupumuksen ja alanvaihdon ennaltaehkäisyä sekä edistää opettajien ammatissa pysyvyyttä.

Tulevaisuuden tutkimuksessa olisi hyödyllistä tarkastella myös koulutuspoliittisten päätösten, kuten opetussuunnitelmamuutosten, pitkän aikavälin vaikutuksia opettajien työhyvinvointiin. Koulutuspoliittiset linjaukset voivat huomattavasti muokata opettajien työn sisältöä ja vaatimuksia, ja siksi niiden yhteydestä työkuormitukseen, stressiin ja jaksamiseen tarvitaan syvempää ymmärrystä. Lisäksi sisäilmaongelmien ja muiden fyysisten työolosuhteiden vaikutukset opettajien hyvinvointiin ja alanvaihtopäätöksiin ansaitsevat lisätutkimusta, sillä aiheet ovat nousseet viime vuosina yhä näkyvämmiin esiin julkisessa keskustelussa.

Myös yhteisopettajuuden ja työaikajoustojen vaikutuksia opettajien kokemaan työhyvinvointiin olisi tarpeen tarkastella systemaattisesti. Näiden työjärjestelyjen mahdolliset myönteiset vaikutukset työn hallintaan, kuormituksen jakautumiseen ja ammatilliseen tukeen voivat tarjota arvokasta tietoa työolojen kehittämiseksi. Yhteenvetona voidaan todeta, että jatkotutkimuksella olisi merkittävä rooli opettajien työssä jaksamisen ja alanvaihdon syvä-lisemmässä ymmärtämisessä sekä työhyvinvointia edistävien ratkaisujen kehittämisessä.

Lähteet

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Teoksessa J. Richardson (Toim.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (ss. 241–258). Greenwood.

Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review, 18*(4), 621–656.

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (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.

Cuddapah, J. L., Beaty-O’Ferrall, M. E., Masci, F. J., & Hetrick, M. (2011). Exploring why career changers leave teaching. *The New Educator, 7*(2), 114–130.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ”what” and ”why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268.

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.

Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing, 62*(1), 107–115.

Eskola, J., & Suoranta, J. (2014). Johdatus laadulliseen tutkimukseen (10. painos). Vastapaino.

Hakanen, J. J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513.

Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (2. painos). Gaudeamus.

- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2012). *Tutki ja kirjoita* (15. painos). Tammi.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomessa. *Työ ja ihminen*, 11(3), 87–99.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). Työn vaatimukset ja voimavarat hyvinvoinnin selittäjinä. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & U. Kinnunen (Toim.), *Työhyvinvoinnin psykologia* (ss. 55–78). PS-kustannus.
- Manka, M.-L., & Manka, M.-J. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Mäkikangas, A., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2017). *Työhyvinvoinnin psykologia*. PS-kustannus.
- OAJ. (2021). *Opettajien työhyvinvointi ja alanvaihtoaikeet*. Opetusalan Ammattijärjestö.
- Patton, M. (2015) *Qualitative Research and Evaluation Methods*. 4th Edition, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Ryan, S. V., von der Embse, N. P., Pendergast, L. L., Saeki, E., Segool, N., & Schwing, S. (2017). Leaving the teaching profession: The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent. *Teaching and Teacher Education*, 66, 1–11.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (ss. 149–167). Jyväskylä: PS-kustannus.

Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), 244-257.

Sonnetag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185.

Tikkanen, L., Pyhältö, K., Soini, T., & Pietarinen, J. (2021). Crossover of burnout in the classroom – Is teacher exhaustion transmitted to students? *International Journal of School and Educational Psychology*, 9(4), 326–339.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Tammi.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko ja mahdollisia apukysymyksiä haastattelutilanteeseen:

Haastattelun aloitus: Kiitokset osallistumisesta, muistutukset siitä, että vastataan oman kokemuksen mukaan ja tutkimuksen saa keskeyttää halutessaan missä vaiheessa tahansa.

Haastateltavan tausta:

-Voitko kertoa itsestäsi lyhyesti?

-Minkälainen on ammatillinen taustasi opetuslalla?

(Tarkentavia kysymyksiä: Kauanko teit opetustyötä? Kuinka pitkään työskentelit opettajana ja missä työtehtävässä (luokanopettaja, aineenopettaja, ammatillisen oppilaitoksen opettaja...?) Kuinka paljon teit työtä tuntimäärällisesti, esim. viikkotuntitasolla?)

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät:

-Työhyvinvoinnin kokemus: Miten kuvailisit yleisesti työhyvinvointiasi opettajana?

(Tarkentavia kysymyksiä: Mitkä tekijät tukivat hyvinvointiasi opettajana? Mitkä tekijät puolestaan heikensivät työhyvinvointiasi?)

-Työmäärä ja kuormitus: Koitko, että työmäärä oli hallittavissa? Miksi/miksi ei? Miten rajasit työtäsi?

-Työyhteisön merkitys: Miten työyhteisö (esim. kollegat, johto) vaikutti työhyvinvointiasi? Koitko saavasi riittävästi tukea työyhteisöltäsi?

Stressi ja uupumus:

-Mitkä tilanteet tai tekijät aiheuttivat sinulle stressiä työssäsi? Koitko opettajantyössäsi uupumusta tai raskasta kuormitusta? (Tarkentavia kysymyksiä: Jos kyllä, kuinka usein ja miten se vaikutti jaksamiseesi? Kuinka kauan uupumuksen kokemukset kestivät ja mikä kuormituksen taustalla oli?)

-Stressinhallintastrategiat: Mitä keinoja käytit stressin hallintaan? Koitko nämä keinot riittäviksi? Miksi/miksi ei? Miten työnantaja tuki tai olisi voinut tukea sinua stressinhallinnassa?

-Mikä vaikutus oppilailta ja oppilaiden huoltajilla eli ns. asiakaskunnalla oli jaksamiseesi (Tarkentava kysymys: Koitko että kevensivät työtaakkaa vai aiheutuiko joistakin tilanteista erityisen paljon kuormitusta?)

-Oliko elämässäsi muita kuormittavia tekijöitä vai koetko, että työ oli pääasiallinen rasite?

Alanvaihtokokemus:

-Alanvaihdon syyt: Mitkä (lopulliset) tekijät johtivat päätökseesi siirtyä pois opetustyöstä?

-Alanvaihdon vaikutus: Kerro hieman nykyisestä työstäsi

(Tarkentavia kysymyksiä: Oletko huomannut alanvaihdon parantaneen hyvinvointiasi/uupumustasi tai auttaneen jaksamiseen? Jos kyllä, miten? Oletko kokenut nykyisen työn vähemmän kuormittavaksi? Mistä tämä voisi johtua? Vertaillaan edellisen työn ja nykyisen työn kuormitustekijöitä)

-Onko jotain, mitä kaipaat opettajan työstä nykyisessä tilanteessasi?

Ratkaisuja työhyvinvoinnin parantamiseksi:

-Kehityschdotukset: Minkälaiset muutokset auttaisivat opettajia jaksamaan paremmin työssään? Miten koet työnantajan roolin työhyvinvoinnin edistämisessä?

-Stressinhallinnan parantaminen: Mitä parannuksia stressinhallinnan tukeen tai työolosuhteisiin voisit ehdottaa? Millaiset resurssit tai tuet auttaisivat opettajia hallitsemaan työn kuormitusta paremmin?

Haastattelun lopetus

-Loppukysymykset: Onko jotain, mitä haluaisit vielä lisätä tai kertoa kokemuksistasi aiheeseen (opettajan työhyvinvointiin, uupumukseen tai alanvaihtoon) liittyen?