

Haastattelututkimus luokanopettajien työn rajaamista edistävistä tekijöistä ja rajaamisen taktiikoista

Luokanopettaja/ Opettajankoulutuslaitos

Kandidaatintutkielma

Siiri Virtanen

Pinja Ylilammi

28.04.2026

Rauma

Kandidaatintutkielma

Tutkinto-ohjelma, oppiaine: Luokanopettaja, Kasvatustiede

Tekijät: Siiri Virtanen ja Pinja Ylilammi

Otsikko: Haastattelututkimus luokanopettajien työn rajaamista edistävästä tekijöistä ja taktiikoista

Ohjaaja: KT, yliopistonlehtori Mikko Tiilikainen

Sivumäärä: 41 sivua + 6 liitesivua

Päivämäärä: 28.04.2026

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan luokanopettajien työn rajaamiseen vaikuttavia edistäviä tekijöitä sekä luokanopettajilla käytössä olevia konkreettisia työn rajaamisen taktiikoita. Lisäksi tutkimuksessa sivutaan näiden vaikutusta työhyvinvointiin. Työn rajaamista on tärkeää tutkia, sillä tilastoiden mukaan luokanopettajien työn kuva on laajentunut ja työmäärä kasvanut, joka on suoraan yhteydessä työuupumukseen ja alalta pois vaihtamiseen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Tutkimukseen haastateltiin neljää vähintään viisi vuotta kentällä työskennellyttä luokanopettajaa. Aineiston analyysi on toteutettu teoriaa ohjavan analyysin avulla ja se analysoitiin hyödyntäen Mansfield ym. (2016) resilienssiprosessimallia, johon on perustellusti yhdistetty Anderson & Hedström (2024) rajatyötaktiikat. Aineiston analysointivaiheessa tutkimusta varten muodostettiin Opettajan työn rajaamisen malli, joka on teoriaan pohjautuva malli ja ohjaa tulososion rakentumista.

Tutkimuksen tuloksien mukaan tiivis yhteistyö kollegoiden kanssa nähtiin olevan merkittävin työn rajaamista edistävä tekijä. Luokanopettajien käyttämistä työn rajaamisen taktiikoista sosiaalisen teknologian taktiikat nähtiin keskeisimpänä keinona työn ja vapaa-ajan rajojen ylläpitämisessä. Tuloksista voidaan tulkita, että työyhteisössä on oltava avoin ja luottava ilmapiiri, jotta työn rajaamisen jatkuva ylläpitäminen mahdollistuu. Nykypäivänä sosiaalinen teknologia (sähköposti, Wilma, WhatsApp) on suuressa roolissa opettajan työtä ajatellen, joten opettajilla tulee olla paljon erilaisia keinoja sen rajaamiseen. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tiiviin yhteistyön puuttuminen kollegoiden kanssa tai vähäiset sosiaalisen teknologian rajaamisen keinot olivat suoraan yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vuonna 2026 opettajan on erityisen tärkeää rajata työtään kasvavasti käytettävän sosiaalisen teknologian näkökulmasta. Myös yhteistyötä työyhteisössä kollegojen ja esihenkilöiden kanssa on jatkuvasti ylläpidettävä ja huollettava, sillä työyhteisöllä on merkittävä rooli työn rajaamisessa.

Avainsanat: työn rajaaminen, rajateoria, työstä irrottautuminen, työhyvinvointi

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Teoriatausta	7
2.1	Työn rajaaminen ilmiönä	7
2.2	Rajateoria ja rajatyötaktiikat	8
2.3	Työn rajaamisen merkitys työhyvinvoinnille	9
3	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	12
4	Tutkimusmenetelmä	14
4.1	Aineiston hankinta	14
4.2	Aineiston analyysi	15
4.3	Tutkimuksen luotettavuus	18
5	Tulokset	19
5.1	Työn rajaamista edistävät tekijät	19
5.1.1	Henkilökohtaiset tekijät	20
5.1.2	Kontekstuaaliset tekijät	23
5.2	Työn rajaamisen taktiikat	25
5.2.1	Sosiaalisen teknologian taktiikat	26
5.2.2	Ajankäytön taktiikat	28
5.2.3	Käyttäytymisen taktiikat	29
5.2.4	Kommunikatiiviset taktiikat	31
5.3	Työn rajaamisen vaikutus työhyvinvointiin	32
6	Johtopäätökset ja pohdinta	35
6.1	Tulosten tarkastelua	35
6.2	Jatkotutkimusehdotukset ja tutkimuksen rajoitukset	37
	Lähteet	39
	Liitteet	42
	Liite 1. Haastattelukysymykset	42
	Liite 2. Tutkimuslupalomake	45

1 Johdanto

Luokanopettajien työ koetaan usein kuormittavana. Työ ja terveys 2012 – haastattelututkimuksessa käy ilmi, että kaikista työntekijöistä 28 prosenttia kokivat työnsä henkisesti melko tai hyvin raskaaksi, kun taas koulutuksen toimialalla vastaava osuus oli 39 prosenttia (Kivekäs & Ahola, 2013). Opettajat sitoutuvat usein voimakkaasti työhönsä, jolloin heidän on vaikeaa irrottautua työnsä vaatimuksista vapaa-ajalla (Vähäsarja ym., 2022). Sonnetag (2012) määrittelee psykologisen irrottautumisen työstä tilana, jossa ihminen irtautuu työstä henkisesti eikä ajattele työhön liittyviä asioita ollessaan vapaa-ajalla. Myös Sonnetag toteaa, että voimakas sitoutuminen työhön liittyy heikompaan työstä irrottautumiseen. Opettajilla on siis jo ammatillisen luonteen puolesta heikko lähtökohta työn rajaamiseen.

Hyvin tuoreet tutkimukset osoittavat, että opettajat vaihtavat pois kasvatusalalta, sillä työmäärä sekä sen kuormittavuus käy liian suureksi ja työ vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin. OECD:n laatiman tutkimuksen mukaan joka neljäs alle kolmekymmentävuotias yläkoulun opettaja on harkinnut alansa vaihtamista seuraavan viiden vuoden sisällä (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, 2025). Myös australialaisen tutkimuksen mukaan opettajat vaihtavat kasvatusalalta pois suuren työkuormituksen sekä huonon työn ja vapaa-ajan tasapainon seurauksena ja vuonna 2022 kasvatusalalta poistumisen aste oli 11,6 % (Cuervo & Vera-Toscano, 2025). Työn rajaaminen on siis ehdottoman tärkeää opettajan työhyvinvoinnin, työhön sitoutuneisuuden sekä työssä pysymisen kannalta.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää luokanopettajien työn rajaamista edistäviä tekijöitä, heidän käyttämiään työn rajaamisen konkreettisia taktiikoita sekä työn rajaamisen vaikutusta luokanopettajien työhyvinvointiin. Aihetta on tärkeä tutkia, sillä opettajan työhön kuuluu vaatimuksia, kuten suuri työmäärä (Salmela-Aro, ym., 2022). Suuren työmäärän lisäksi nykypäivänä opettajiin kohdistuu valmiina olon ja käytettävissä olon vaatimus (Lapinoja, 2006). Opettajan työnkuva on laajentunut, eikä se ole enää vain opettamista. Opettajan tulee hallita opetuksen pedagoginen näkökulma, kuin myös esimerkiksi oppilaiden erillisten tukien tarpeet sekä digipedagogiikka. Kyseisten odotusten ja vaatimusten takia onkin hyvin oleellista, että opettaja ymmärtää omat rajansa ja omaa kyvyn rajata työtään omaan jaksamiseen sopivalla tavalla. Opettajan tulee myös ymmärtää ja hyväksyä, että hänen ei tule olla koko ajan tavoitettavissa ja valmiustilassa vaan myös opettaja saa levätä, palautua ja irrottautua työstään niin kuin kuka tahansa muukin toista ammattia harjoittava henkilö.

Tutkimuksessa käytettiin laadullista menetelmää sekä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimuksessa päädyttiin käyttämään näitä menetelmiä, sillä haluttiin keskittyä nimenomaan luokanopettajien omiin kokemuksiin ja näkemyksiin työn rajaamisesta. Tutkimukseen valittiin neljä luokanopettajaa ja kriteerinä oli, että opettajat olivat työskennelleet vähintään viisi vuotta luokanopettajina, jotta heille olisi kertynyt riittävästi kokemusta työn rajaamisesta.

2 Teoriatausta

2.1 Työn rajaaminen ilmiönä

Työn rajaaminen on luokanopettajien keskuudessa haastava ilmiö, johon vaikuttaa sekä työn rakenne että opettajan luonne. Työn rakenne voi olla luokanopettajien työn rajaamisen esteenä ja muun muassa työn emotionaaliset vaatimukset sekä aikarajoihin ja suoriutumiseen liittyvä paine rajoittavat luokanopettajien kokonaisvaltaista irrottautumista töistä (Varol ym., 2021). Varol ym. (2021) tutkimuksen mukaan ala- ja yläkoulun opettajista 41,5 prosenttia ja muista opettajista 30,3 prosenttia kokevat vaikeuksia irrottautua työstä, kun muiden ammattien työntekijöillä kyseinen prosenttiosuus on 21,3. Psykologinen työstä irrottautuminen onkin iso osa luokanopettajan työn rajaamista ja yksi keskeinen työn haaste on sen jatkuvuus.

Luokanopettajan työ ei yleensä pääty, kun koulupäivä päättyy. Työhön kuuluu opetuksen lisäksi muun muassa tuntien suunnittelu, materiaalien valmistelu, arvioinnit sekä viestintä huoltajien kanssa. Oppituntien suunniteluun ja toteutukseen liittyvä työ siirtyy helposti vapaa-ajalle. Myös huoltajien kanssa käytävä viestintä on lisääntyneen teknologian käytön myötä helppo ulottua opettajan omalle ajalle. Tämän vuoksi selkeää rajaa työajan ja vapaa-ajan välille voi olla vaikeaa määrittää.

Opettajan luonne on myös tiiviisti yhteydessä työn rajaamiseen. Yleisesti opettajat kokevat työnsä hyvin merkitykselliseksi, joka saattaa heikentää opettajan työn rajaamista esimerkiksi työtehtävien prioriteettien hämärtymisellä. Opettajat ovat hyvin sitoutuneita työhönsä, jonka vuoksi onkin työhyvinvoinnin ja yleisen hyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää ymmärtää omat rajansa ja oppia irrottautumaan töistä omalla ajalla. Työstä irrottautumisen keinoina voidaan nähdä esimerkiksi erilaiset palautumisen keinot. Fritz ym. (2010) tutkimuksen tuloksista voidaan tulkita, että vapaa-ajan palautuminen tukee hyvinvointia myös työviikon aikana.

Työn rajaaminen onkin moniulotteinen ilmiö, jossa yhdistyvät niin työn rakenteelliset tekijät kuin yksilölliset tekijät. Työn rajaaminen ei riipu pelkästään työmäärästä, vaan siihen vaikuttaa myös se, miten opettaja kykenee irrottautumaan työstään eli mitä keinoja opettajalla on työstä irrottautumiseen ja miten opettaja hallitsee työn ja vapaa-aikansa tasapainoa.

2.2 Rajateoria ja rajatyötaktiikat

Työn rajaaminen ja työn rajaamisen taktiikat liittyvät vahvasti rajateoriaan (*Boundary Theory*), jonka ajatuksen keskiössä on yksilön siirtymät työn ja vapaa-ajan roolien sekä identiteettien välillä ja miten yksilöt hallitsevat näitä siirtymiä (Ashfort ym., 2000). Työn ja vapaa-ajan rajoilla tarkoitetaan sitä erottavaa linjaa, milloin yksilö toimii työroolissa ja milloin vapaa-ajan roolissa. Teorian mukaan rajat eivät ole vain fyysisiä, vaan ne voivat olla myös ajallisia, psykologisia tai sosiaalisia. Rajateorian mukaan rajojen muodostumisen tyyplejä on kaksi, segmentointi ja integraatio. Tyyliä kuvaavat missä määrin yksilö pitää työn ja vapaa-ajan erillään tai sallii niiden sekoittumisen.

Segmentoinnissa yksilö pitää työn ja vapaa-ajan väliset rajat visusti erillään. Segmentointia on esimerkiksi töiden tekemättömyys viikonloppuisin tai Wilman käyttämättömyys vapaa-ajalla. Integraatiossa puolestaan yksilö sallii rajojen liukuvuuden ja niiden sekoittumisen. Integraatiota on esimerkiksi tuntien suunnittelu vapaa-ajalla tai Wilma-viestiin vastaaminen työajan ulkopuolella. Yksilöt kuitenkin yleisesti sijoittuvat johonkin segmentoinnin ja integroinnin välille, sillä työn rajaaminen ei ole aivan yksiselitteistä. Esimerkiksi arkisin rajan tyylinä saattaa korostua enemmän integraatio ja taas viikonloppuisin segmentointi voi toteutua enemmissä määrin. Rajat eivät myöskään ole pysyviä, vaan ne voivat vaihdella päivän, viikon tai elämäntilanteen mukaan.

Rajateoriaa hyödyntävän tutkimuksen (Andersson & Hedström, 2024). mukaan keskeisiä taktiikoita työn rajaamiseen ovat ajalliset taktiikat, fyysiset taktiikat, käyttäytymisen taktiikat sekä kommunikatiiviset taktiikat. Ajalliset taktiikat tarkoittavat työ- ja vapaa-ajan aikajaksojen erottamista toisistaan, kuten oman työajan kunnioittaminen ja siinä pysyminen. Fyysisiä taktiikoita ovat esimerkiksi työpaikalta poistuminen sekä työpuhelimien jättäminen työpaikalle työpäivän päätyttyä. Käyttäytymisen taktiikat tarkoittavat työmäärän hallitsemista. Näitä ovat esimerkiksi työmäärän rajaaminen itse, sen delegoiminen tai tarvittaessa avun pyytäminen kollegoilta. Sosiaalisen teknologian taktiikalla tarkoitetaan sitä, miten henkilö erottaa työn ja kodin yhteyden teknologian avulla esimerkiksi jättämällä kannettavan tietokoneen koululle tai olemalla vastaamatta työtä koskeviin viesteihin vapaa-ajalla. Työn rajaamisen taktiikat ovat hyvin yksilöllisesti vaihtelevia ja opettajat käyttävät eri rajatyötaktiikoita oman harkinnan, tilanteeseen sopivuuden ja osaamiskykynsä mukaan. Rajatyötaktiikoiden käyttöön ja valintaan vaikuttavat myös työyhteisön käytännöt ja

työpaikan toimintakulttuuri, jotka voivat parhaimmassa tapauksessa tukea työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Työn rajaaminen rakentuu siis niin yksilöllisten valintojen kuin työympäristön vuorovaikutuksessa.

2.3 Työn rajaamisen merkitys työhyvinvoinnille

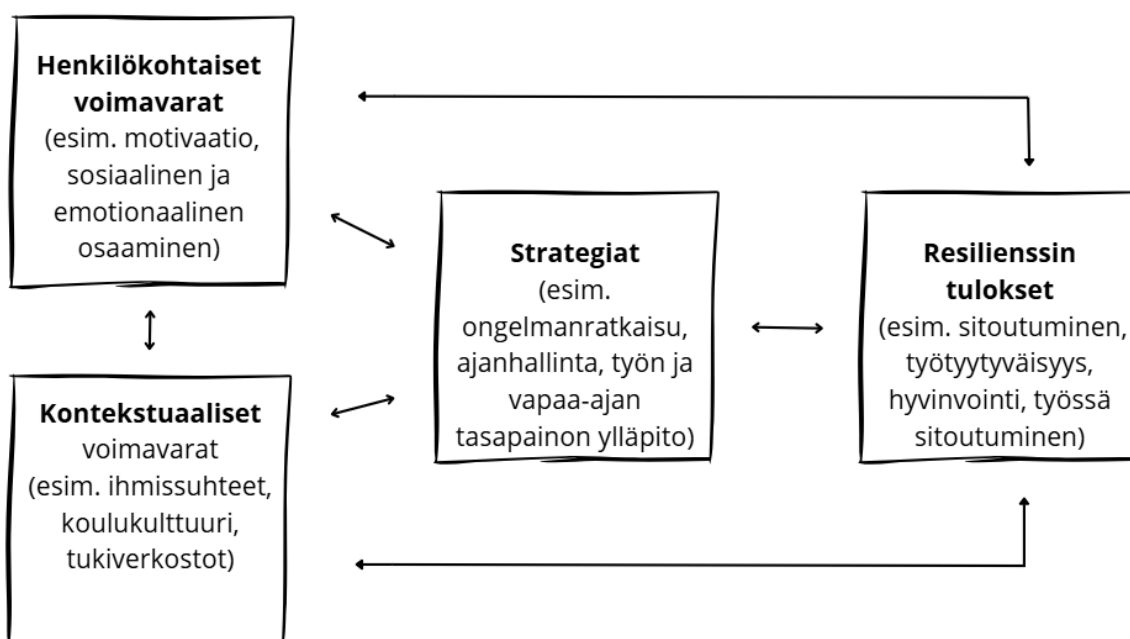
Anttonen ja Räsänen määrittelevät työhyvinvoinnin tutkimuksessaan seuraavasti:

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisö tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Anttonen & Räsänen, 2009, s. 18)

Työhyvinvoinnilla on suoria vaikutuksia opettajan elämään ja hyvä työhyvinvointi tukee opettajan kykyä kohdata erilaisia haastavia tilanteita työssä sekä tukee opettajan yleistä hyvinvointia ja terveyttä. Työn rajaamisella on myönteisiä vaikutuksia henkiseen jaksamiseen, fyysiseen terveyteen ja motivaatioon suoriutua työtehtävistä (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Puolestaan työn rajaamattomuudella voidaan nähdä olevan suora vaikutus työhyvinvoinnin heikentymiseen (Salmela-Aro ym., 2022). Työhyvinvointi on siis keskeisessä asemassa, kun puhutaan luokanopettajien työn rajaamisesta ja sen merkityksestä työhyvinvoinnille.

Työn rajaamisen vaikutusta työhyvinvointiin on merkityksellistä tutkia, sillä tutkimukset osoittavat maailmanlaajuisesti huolen opettajien työuupumuksesta (Ariel ym., 2013). Pyhältö (2011) kertoo suomalaisilla opettajilla olevan korkein työuupumus verrattuna muihin ihmisläheisiin asiantuntija ammatteihin. Työuupumukseen vaikuttaa Pyhältön (2011) mukaan muun muassa opettajien kasvanut työmäärä ja kiristynyt työtahti. Työmäärän kasvaessa on tärkeää tiedostaa opettajien käytössä olevia työn rajaamisen keinoja sekä tuoda työn rajaaminen näkyvämmäksi kasvatusalalla. Työuupumusta kokevat korkeakoulutetut asiantuntijat saattavat kehittää haitallisia selviytymismenetelmiä (coping-menetelmiä) esimerkiksi ylisitoutumista työhönsä, joka saattaa ajan kuluessa vain lisätä ja voimistaa työuupumusta (Vähäsarja ym., 2022). Tämän vuoksi onkin tärkeää tutkia työn rajaamista edistäviä tekijöitä sekä konkreettisia keinoja yhtenä mahdollisena työuupumusta ehkäisevänä tekijänä.

Mansfield ym. (2016) esittää resilienssiprosessimallin (Kuvio 1), jossa resilienssiin liittyvät henkilökohtaiset voimavarat sekä kontekstuaaliset voimavarat ovat vuorovaikutuksessa, kun yksilöt hyödyntävät resurssejaan ja käyttävät tiettyjä strategioita saavuttaakseen resilienssin lopputuloksia. Kuviossa henkilökohtaisilla voimavaroilla tarkoitetaan esimerkiksi motivaatiota sekä sosiaalista ja emotionaalista kompetenssia. Kontekstuaaliset voimavarat tarkoittavat ihmissuhteita, koulukulttuuria ja tukiverkostoa. Kuvion strategioilla viitataan ongelmanratkaisuun, ajanhallintaan sekä työn ja muun elämän tasapainon ylläpitämiseen. Resilienssin lopputuloksilla tarkoitetaan sitoutumista työhön, työtyytyväisyyttä sekä työhyvinvointia.



Kuvio 1. Opettajan resilienssiprosessimalli suomennettuna (Mansfield ym., 2016, s.5).

Mansfield ym. (2016) resilienssiprosessimallia on hyödynnetty tutkimuksen analyysivaiheessa sekä tutkimuksen tulososiossa. Analyysivaiheessa mallin avulla rakennettiin pääkategorioita sekä alakategorioita ja niiden teemoja. Tulostavaiheessa mallin avulla pyrittiin selvittämään kyseisten kategorioiden avulla ratkaisut tutkimustavoitteisiin.

Koska työn rajaaminen on niin moniulotteinen ilmiö, johon vaikuttavat niin yksilölliset eli henkilökohtaiset voimavarat sekä yhteisölliset tekijät eli kontekstuaaliset voimavarat kuin myös opettajan omat konkreettiset valmiudet työn rajaamiseen eli strategiat, on resilienssimallin käyttö tutkimuksessa perusteltua. Mallin avulla voidaan perustella myös henkilökohtaisten ja kontekstuaalisten tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin työn rajaamisen

näkökulmasta sekä tutkimuksessa tutkittavien työn rajaamisen konkreettisten taktiikoiden vaikutusta työhyvinvointiin.

3 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät edistävät luokanopettajien työn rajaamista, millaisia työn rajaamisen konkreettisia keinoja opettajilla on sekä millainen merkitys työn rajaamisella on opettajien henkilökohtaisiin kokemuksiin työhyvinvoinnista. Tutkimus jakaa tietoa kasvatusalan ammattilaisille tekijöistä, joita työn rajaamisen edistämiseksi voi hyödyntää. Edistävien tekijöiden lisäksi tutkimuksen avulla saadaan tietoa siitä, mitä konkreettisia keinoja luokanopettajat tällä hetkellä käyttävät työn rajaamiseen ja tarkoituksena on jakaa tietoa näiden keinojen merkityksestä ja hyödyllisyydestä.

Tutkimuskysymykset on laadittu vastaamaan tutkimuksen tavoitteita ja ne ovat:

1. Mitkä eri tekijät edistävät luokanopettajien työn rajaamista?
2. Millaisia konkreettisia taktiikoita luokanopettajilla on työn rajaamiseen?
3. Miten työn rajaaminen vaikuttaa luokanopettajien työhyvinvointiin?

Tutkimuskysymykset on laadittu siten, että niiden avulla saadaan tietoa haastatteluun osallistuvien henkilökohtaisista kokemuksista työn rajaamisesta. Tutkimukseen valikoitui tutkimuskysymys työn rajaamista edistävästä tekijöistä, sillä tutkimuksella haluttiin selvittää, mitkä erilaiset tekijät ovat niitä, jotka työn rajaamisen taktiikoiden rinnalla edesauttavat työn ja vapaa-ajan pitämistä tasapainossa. Tutkimuskysymys työn rajaamisen konkreettisista keinoista valikoitui tähän tutkimukseen sen vuoksi, että tutkimus tuottaisi hyödyllistä tietoa kentällä toimiville opettajille työn rajaamisen taktiikoiden käyttämisestä, jotta työn rajaaminen olisi mahdollisimman onnistunutta ja sen ylläpitäminen ylipäättään mahdollista. Lopuksi tutkimukseen valikoitui kysymys siitä, miten työn rajaaminen vaikuttaa työhyvinvointiin. Tämän tutkimuskysymys valikoitui tutkimukseen, sillä työuupumus on suuressa roolissa puhuttaessa opettajan ammatista nykypäivänä (Ariel ym., 2013). Onkin tärkeää pohtia, löytyykö työn rajaamisesta mahdollisesti ratkaisu työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

Tutkimuksen lähtöoletukset perustuvat aiempiin tutkimuksiin opettajien työn rajaamisesta sekä luokanopettajaopinnoista saatuihin kokemuksiin. Lähtöoletuksena on, että luokanopettajien työn rajaamista edistävät tekijät sekä työn rajaamisen konkreettiset keinot ovat varmasti henkilökohtaisia ja hyvin erilaisia. Lähtöoletuksena on myös, että

luokanopettajat kokevat työn rajaamisen merkittäväksi suhteessa työhyvinvointiin, mutta työn rajaaminen saattaa olla kuitenkin haasteellista työn luonteen puolesta.

4 Tutkimusmenetelmä

4.1 Aineiston hankinta

Tutkimus on laadullinen ja sen tarkoituksena on käsitellä luokanopettajien työn rajaamista edistäviä tekijöitä, työn rajaamisen keinoja sekä työn rajaamisen merkitystä työhyvinvointiin. Laadullinen tutkimus on empiiristä ja sen tarkoituksena on tarkastella havaintoaineistoa ja argumentoida (Tuomi ym., 2018). Tutkimuksen aineisto kerättiin laadullisin menetelmin, koska tavoitteena oli saada tietoa luokanopettajien omista kokemuksistaan työn rajaamiseen liittyen.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla neljää vähintään viisi vuotta kentällä työskennelleitä luokanopettajia, jotta heille olisi kertynyt kokemusta työn rajaamisesta. Haastattelu toteutettiin hyödyntäen puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelua varten oli laadittu valmiiksi haastattelukysymyksiä (Liite 1) ja puolistrukturoidun teemahaastattelun ansiosta haastattelutilanteessa haastateltaville pystyttiin esittämään täydentäviä kysymyksiä. Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikilta haastatteliijoilta kysytään samat kysymykset, mutta he saavat vastata niihin täysin omin sanoin, ilman valmiita vastausvaihtoehtoja (Eskola ym., 1998). Teemahaastattelussa puolestaan on ennalta määrätty aihepiiri, josta keskustellaan ilman valmiita kysymyksiä, haastattelijan tukisanalistan avulla (Tuomi ym., 2018). Puolistrukturoitu teemahaastattelu mahdollistaa siis samojen kysymysten kysymisen jokaiselta haastateltavalta, mutta antaa samalla myös keskustelutilanteelle hieman vapautta. Haastateltavalle voidaan esittää lisäkysymyksiä ja hänen kanssaan voidaan jäädä juttelemaan keskustelua herättävästä aiheesta. Haastattelut kestivät noin 45 minuuttia ja ne nauhoitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin ja analysoitiin sisällön analyysiä käyttäen.

Tutkimuksen menettelytapa ja eettisyys varmistettiin haastattelupyynnöllä. Hyväksytyyn haastattelupyyntöön vastattiin haastattelevalle lähetettävällä tutkimuslupalomakkeella (Liite 2) ja tietosuojailmoituksella (Liite 3), jotka haastateltava allekirjoitti ja täten myöntyi haastateltavaksi sekä hyväksyi haastattelun nauhoittamisen ja tutkijoiden aineiston analysoinnin osana tutkimusta. Haastateltavalla oli oikeus perua suostumuksensa, missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Haastateltavan henkilötietojen suojaaminen varmistettiin pitämällä nauhoitusväline poissa internetyhteydestä nauhoittamisen aikana ja äänitallenteen siirtämisellä yliopiston tietoturvalliseen Seafile tiedostopalveluun. Henkilötietojen

suojaaminen varmistettiin myös käyttämällä haastateltavista tunnistamattomia koodinimiä muun muassa litteraateissa.

4.2 Aineiston analyysi

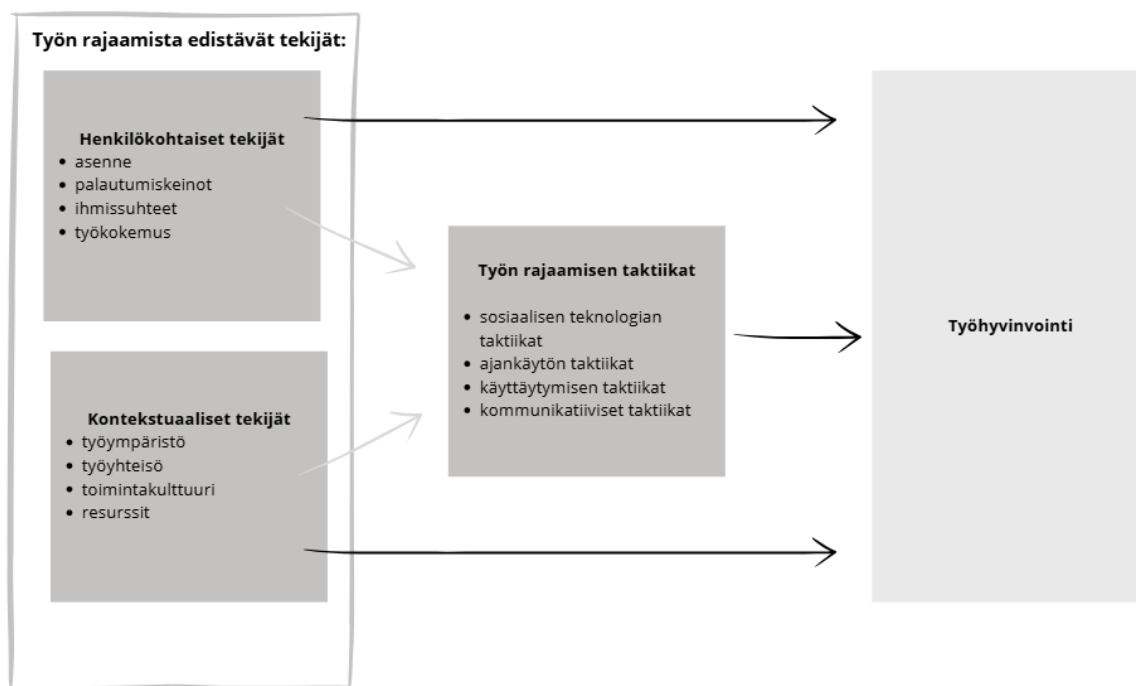
Aineiston analyysi on toteutettu teoriaa ohjavan analyysin avulla ja se analysoitiin hyödyntäen Mansfield ym. (2016) resilienssiprosessimallia (Kuvio 1). Tutkimusta varten kuvio suomennettiin ja sitä muokattiin tutkimusaiheeseen sopivaksi (Kuvio 2). Kuvio sopi tämän tutkimuksen työn rajaamisen aihepiiriin, mutta kohtaa resilienssin lopputulokset, muokattiin pitämään sisällään työhyvinvoinnin, sillä tutkimus keskittyy tutkimaan työn rajaamisen merkitystä kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin eikä ainoastaan resilienssiin.

Tutkiessa aiempaa kirjallisuutta ja tutkimuksia työn rajaamisesta, huomattiin niissä samankaltaisten teemojen nousevan ja toistuvan (Kinnunen ym., 2016; Anderson & Hedström, 2021). Tutkimuksen haastattelurunkoa laatiessa tarkoituksena oli selvittää haastateltavilta samoihin teemoihin perustuvia työn rajaamiseen liittyviä henkilökohtaisia kokemuksia ja tilanteita. Tästä syystä myös aineistossa, että tuloksissa neljä rajatyötaktiikkaa nousee vahvasti esiin.

Rajatyötaktiikat yhdistettiin Mansfieldin ym. (2016) kuvioon kohtaan strategiat, sillä alkuperäisessä kaaviossa Mansfield ym. kuvaavat strategioina muun muassa ajan hallintaa sekä työelämän tasapainoa. Rajatyötaktiikoista fyysiset taktiikat limittyvät nyky maailmassa vahvasti sosiaalisen teknologian kanssa. Kinnunen ym. (2016) toteavat tutkimuksessaan, että nykypäivänä teknologia mahdollistaa työn tekemisen myös työajan ja työpaikan ulkopuolella useissa eri ammateissa. Sosiaalisen teknologian taktiikoita ovat esimerkiksi työpuhelimien ynnä muiden teknologisten laitteiden jättäminen työpaikalle. Lisäksi sosiaalisen teknologian taktiikoihin kuuluu laajemmin tieto- ja viestintäteknologian rajaaminen esimerkiksi Wilman käyttämättömyys työajan ulkopuolella. Joten tutkimusta palvelee fyysisten taktiikoiden muokkaaminen sosiaalisen teknologian taktiikoiksi.

Tutkimusta varten laadittiin opettajan työn rajaamisen malli (Kuvio 2), joka on toteutettu Mansfield ym. (2016) resilienssimallin (Kuvio 1) pohjalta ja siihen on yhdistetty Andersson & Hedström (2024) tutkimuksen rajatyötaktiikoita, jotka kuvion 2 mallissa ovat työn rajaamisen taktiikat. Työn rajaamisen mallissa on esitetty tutkimuksen pääkategoriat, jotka

ovat työn rajaamista edistävät tekijät, työn rajaamisen konkreettiset taktiikat sekä näiden tekijöiden vaikutukset työhyvinvointiin.



Kuvio 2. Opettajan työn rajaamisen malli: Mansfield ym., (2016), opettajan resilienssiprosessimallin muunneltu versio

Aineisto analysoitiin sisällön analyysin menetelmää käyttäen. Sisällönanalyysillä saadaan kerätty aineisto järjestetyksi tulosten ja johtopäätösten tekoa varten. Sen avulla saadaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa (Tuomi ym., 2018). Haastattelut litteroitiin, jonka jälkeen aineisto pelkistettiin ja ryhmiteltiin tiiviimpään muotoon. Pääkategorioiden, alakategorioiden sekä niiden sisältöjen avulla koottiin taulukko, jossa esiteltiin ne. Pelkistetyssä aineistossa ensimmäisellä rivillä oli pääkategoria eli työn rajaamista edistävä tekijät (Taulukko 1) ja työn rajaamisen taktiikat (Taulukko 2). Alakategoriat kirjattiin myös riveille ja niiden alapuolelle tehtiin kirjauksia aineistosta. Taulukon vasempaan reunaan kirjattiin ylös mistä haastattelusta litteraatti oli peräisin. Haastatteluja oli neljä, joten kirjaukset olivat H1-H4. Seuraavaan sarakkeeseen poimittiin litteraateista luokanopettajien kokemuksia. Viimeisessä sarakkeessa tarkennettiin vielä poimitun litteraatin sisältöä.

Taulukko 1. Kategoriat ja niiden sisällöt esiteltynä työn rajaamista edistävästä tekijästä.

TYÖN RAJAAMISTA EDISTÄVÄT TEKIJÄT
henkilökohtainen tekijä

H1	<i>"Kyl se vaikuttaa et on se asenne siihen, että nyt mä rajaan sitä työtä "</i>	asenne
H2	<i>"meil on oikeesti hiljasta"</i>	palautumiskeino
H3	<i>"mul on kuiteski kotona mun perhe "</i>	ihmissuhteet
H4	<i>"ku kokemusta on tullu lisää ni mä en oo enää tääl kuuteen asti"</i>	työkokemus
kontekstuaaliset tekijät		
H1	<i>"mehän suunnitellaan aika paljon yhdessä ko meil vaihtuu et kuka tekee minkäki suunnitelman"</i>	työyhteisö
H2	<i>"Meil on hyvät tilat niin mä teen paljon siellä koulus, mä jään mielummin sinne tekemään."</i>	työympäristö
H3	<i>"sanotaan että viimesen 10 vuoden aikana kouluski puhutaan enemmän [työn rajaamisesta] "</i>	toimintakulttuuri
H4	<i>"meil on optimaalinen tilanne että me psytytään tilaamaan kirjoja esimerkiks lapsille"</i>	resurssit

Tutkimuksen pääkategoria työn rajaamista edistävät tekijät luokiteltiin tutkimuksen teoreettista viitekehystä (Kuvio 2) hyödyntäen alakategorioihin (Taulukko 1). Työn rajaamista edistävien tekijöiden alakategorioiksi muodostui henkilökohtaiset tekijät ja kontekstuaaliset tekijät, joista muodostettiin vielä tarkemmat sisällöt.

Taulukko 2. Kategoriat ja niiden sisällöt esiteltynä työn rajaamisen konkreettisista taktiikoista.

TYÖN RAJAAMISEN KONKREETTISET TAKTIIKAT	
sosiaalisen teknologian taktiikat	
H1	<i>"Sen mä oon rajannu että wilmaa mä luen pääasias virka-aikana."</i>
ajankäytön taktiikat	
H2	<i>"meil alkaa oppitunnit 8:30, mut mä oon yleensä aina tuntia/ 45 min ennemmin siellä työmaalla."</i>
käyttäytymisen taktiikat	
H3	<i>"että jos sanois, että nyt en jaksa tehdä tätä, että voiko joku muu, ni sit tosa ois kolme et noni me tehdään"</i>
kommunikatiiviset taktiikat	

H4	<i>"En pahastu viikonloppusin jos tää mun lähikollega tässä soittaa"</i>
----	--

Myös pääkategoria työn rajaamisen konkreettiset keinot luokiteltiin tutkimuksen teoreettista viitekehystä (Kuvio 2) hyödyntäen alakategorioihin (Taulukko 2). Työn rajaamisen konkreettisten taktiikoiden alakategorioiksi puolestaan muodostui sosiaalisen teknologian taktiikat, ajankäytön taktiikat, käyttäytymisen taktiikat sekä kommunikatiiviset taktiikat. Työn rajaamisen konkreettisten taktiikoiden sisällöt eivät olleet yhtä yksiselitteisiä kuin työn rajaamisen edistävien tekijöiden sisällöt, joten niitä ei avattu taulukkoon tarkemmin.

Aineiston luokittelun jälkeen aineiston luokitellut haastattelumaininnat laskettiin, eli kvantifioitiin, joka on aineiston määrällistä käsittelyä (Eskola & Suoranta, 2014). Mainintojen laskennat suoritettiin sekä pääkategorioille, että alakategorioille. Pääkategorioiden eli työn rajaamista edistävien tekijöiden ja työn rajaamisen taktiikoiden luokiteltuja mainintoja laskettiin yhteensä 188, joista 116 mainintaa oli työn rajaamista edistävien tekijöiden mainintoja ja 72 mainintaa oli työn rajaamisen taktiikoiden mainintoja. Alakategorioiden mainintamäärät esitetään tarkemmin tulosluvussa.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

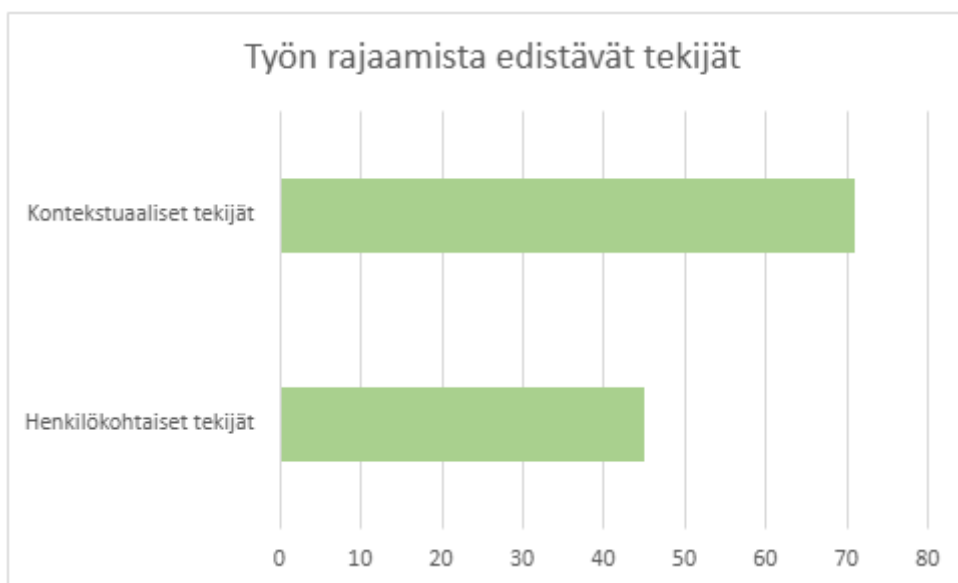
Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa on otettava huomioon aineiston pieni otanta. Aineisto koostui neljästä haastattelusta, joka voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Menetelmänä haastattelu on kuitenkin tutkimuskysymysten luonteeseen nähden tarkoituksenmukainen, sillä tutkimuksella pyrittiin selvittämään luokanopettajien kokemuksia työn rajaamisesta. Tutkimuksen luotettavuutta tukee haastattelutilanteessa kahden haastattelijan läsnäolo, jolloin tarkempien havaintojen perusteella pystyttiin esittämään tarpeellisia lisäkysymyksiä. Tutkijat kommunikoivat havainnoistaan analyysivaiheessa ja pyrkivät tekemään niiden pohjalta yhdenmukaisia tulkintoja. Tuloksiin voi kuitenkin vaikuttaa tutkijoiden oma tulkinta, mikä on tyypillistä laadullista tutkimusta tehdessä. Tutkimuksen tuloksia tulee tarkastella enemmän suuntaa antavina, sillä tulokset ovat haastattelijoiden henkilökohtaisia näkemyksiä työn rajaamisesta ja lisäksi osa tuloksista voi olla tulkinnanvaraisia, mikä liittyy laadullisen analyysin luonteeseen.

5 Tulokset

Tulososiossa käsitellään haastatteluista saatua aineistoa kuvion 2 opettajan työn rajaamisen mallin avulla. Tuloksissa kerrotaan, mitkä eri tekijät edistävät luokanopettajien työn rajaamista sekä mitä konkreettisia keinoja luokanopettajilla on työn rajaamiseen. Sen lisäksi tuloksissa pohditaan, millainen merkitys työn rajaamisella on luokanopettajien työhyvinvointiin.

5.1 Työn rajaamista edistävät tekijät

Kuviossa 3. esitetään tutkimuksen tulokset työn rajaamisen edistävästä tekijöistä. Kontekstuaalisten tekijöiden mainintoja nousi aineistosta esiin 71 kertaa ja henkilökohtaisten tekijöiden mainintoja nousi aineistosta esiin 45 kertaa. Kuvioista voidaan siis tulkita, että kontekstuaaliset tekijät vaikuttivat voimakkaammin työn rajaamisen edistämiseen.



Kuvio 3. Työn rajaamista edistävien tekijöiden mainintojen lukumäärät aineistossa

Tässä luvussa tulkitaan, mitkä eri tekijät edistävät luokanopettajien työn rajaamista. Näitä työn rajaamista edistäviä tekijöitä, joita luokanopettajat toivat esiin haastatteluissa, olivat asenne, palautuskeinot, ihmissuhteet sekä työkokemus. Voidaan siis tulkita, että erilaiset henkilökohtaiset voimavarat edistävät luokanopettajien työn rajaamista. Näiden lisäksi luokanopettajat kertoivat haastatteluissa kontekstisidonnaisia työn rajaamista edistäviä tekijöitä. Näitä tekijöitä olivat työympäristö, työyhteisö, toimintakulttuuri sekä resurssit.

Henkilökohtaisten voimavarojen lisäksi työn rajaamista edistivät siis myös kontekstuaaliset voimavarat.

Haastattelija: Mitä keinoja sä koet, että sulla on työn rajaamisen edistämiseen?

Haastateltava: Ne omat ymmärrykset niistä voimavaroista ihan ehdottomasti, työyhteisön ilmapiiri, työkaverit ja työnantajan antamat puitteet.

Kysyttäessä haastateltavalta työn rajaamista edistäviä keinoja, saatiin vastaukseksi kokoava näkemys edistävästä tekijöistä. Haastateltava toi esiin omien voimavarojen, työyhteisön sekä työnantajan merkityksen. Luokanopettaja toi esiin, että työn rajaamiseen vaikuttaa vahvasti yksilön lisäksi myös yhteisö ja työn rajaamista tulisikin tarkastella laajemmin osana luokanopettajien työympäristöä.

5.1.1 Henkilökohtaiset tekijät

Haastatteluissa luokanopettajat kertoivat, miten asenne, palautumisen keinot, ihmissuhteet ja työkokemus edistävät työn rajaamista. Henkilökohtaiset tekijät nähtiin tärkeinä keinoina rajata työtä. Henkilökohtaisten tekijöiden mainintoja haastatteluissa esiintyi yhteensä 45 kertaa. Luokanopettajat toivat haastatteluissa esiin heidän arvostuksensa vapaa-aikaa kohtaan, jonka nähtiin vaikuttavan työn rajaamiseen. Haastatteluissa kerrottiin, miten luokanopettajan työ on nykypäivänä uuvuttavaa ja raskasta, jonka vuoksi muun muassa tärkeitä ihmissuhteita sekä palautumisen keinoja pidettiin merkityksellisessä roolissa vapaa-ajalla.

Haastateltavien mukaan määrätietoinen *asenne* edisti työn rajaamista. Määrätietoista asennetta tarvittiin muun muassa siinä, että hallitsee työaikaansa sekä saavuttaa itse ennalta määrätyt tavoitteet työajan puitteissa.

”Se vaatii semmosen asennoitumisen mun mielestä, että nyt mä rajaas sitä työtä. Että se motivaatio täytyy olla.”

”Ku mä päätän, että mä teen jotain, niin mä laitan ovet kiinni ja sit mä keskityn vaan siihen. Nyt mä teen tämän homman ja kun mä saan tän kuntoon, niin sit mä lähden.”

Luokanopettajat toivat esille, että päättäessään suorittaa tietyn asian ja siinä onnistuessaan, tavoitteen saavuttaminen tuotti hyvää mieltä ja edisti työn rajaamisen jatkumista ja ylläpitämistä tulevaisuudessa.

”Semmonen armollisuus itseä kohtaan, että [tässä työssä] ei ole koskaan valmis.”

Kahdessa haastattelussa haastateltavat mainitsivat, että opettajan työssä ei ole koskaan valmis, jonka takia työn rajaamisen kannalta on merkittävää olla myös armollinen itselleen.

Yksi merkittävä tekijä työn rajaamisessa oli erilaiset työstä *palautumisen keinot*. Haastateltavien mukaan hiljaisuus työpäivän jälkeen on tärkeä palautumiskeino ja se auttaa siirtymään ajatuksissa työstä vapaa-ajalle.

”Meil on oikeesti hiljasta. Mä kaipaen sen täysin totaalisen rauhottumisen et ei oo ääniä.”

”Ja tietysti noi työmatkat ku siinä työpäivän jälkeen sä käyt mielessä ne asiat ja sitte ne jää siihen matkalle.”

Työpäivän jälkeinen välitön oman tilan ja ajan ottaminen erilaisilla keinoilla, kuten hiljaisuudella tai työmatkalla on tärkeä keino palautua, sillä se auttaa opettajaa käymään läpi työpäivän tapahtumat ja opettaja pääsee oikeasti irtautumaan työstä kokonaisvaltaisesti.

Keskeinen palautumiskeino haastateltavien mukaan oli lisäksi jonkin mielekkään asian tekeminen vapaa-ajalla, kuten erilaiset harrastukset. Mielekkäiden asioiden tekeminen auttoi siirtämään ajatukset pois työasioista, ja ne auttoivat rajaamaan työtä, kun vapaa-ajalla oli jotain merkityksellistä, mitä odottaa.

”Sul täytyy ol siel vapaa-ajal joku minkä takia sä rajaat sitä työtä, koska jos siel vapaa-ajal ei oo mitään, ni sä helposti olet tääl kuuteen asti.”

”Täytyy löytää sielt vapaa-ajalt joku harrastus, onks se sit se oma perhe tai projekti tai muu mikä vie ajatuksia pois [työstä].”

Haastatteluissa nousi siis esiin työn ja vapaa-ajan tasapainon merkitys työn rajaamisen kannalta. Myönteiset tapahtumat, henkilöt tai muut henkilökohtaiset asiat vapaa-ajalla

lisäsivät luokanopettajien motivaatiota irrottautua työstään ja pitämään omista rajoistaan kiinni. Erilainen vapaa-ajan toiminta toimi tärkeänä vastapainona hektiselle ja joskus jopa uuvuttavalle luokanopettajan työlle. Vapaa-ajan arvostaminen tuki luokanopettajan päätöstä rajata työtään.

Luokanopettajat kuvasivat *ihmissuhteiden*, kuten perheen, ystävien ja yleisesti positiivisten kotiolosuhteiden merkitystä ja niiden nähtiin vaikuttavan myönteisesti työn rajaamiseen. Haastateltavat painottivat, että kodin ja työn täytyy olla sekä fyysisesti, että emotionaalisesti tasapainossa.

“Omat lapset ku ne tulee käymään niin se on semmonen et nyt mä voin taas olla omien rakkaitteni kans siinä. Se on aika hyvä tämmönen palauttava tekijä.”

“Ku sulla on työ, koti ja vapaa-aika tasapainossa, niin sulla on aika hyvä fiilis.”

Haastateltavat kertoivat, että yksi tärkeä työn rajaamista edistävä tekijä oli myös *työkokemus* ja sen karttuminen työuran aikana. Työkokemuksen karttuessa opettajat kuvasivat työn rajaamisen olevan helpompaa, sillä he tunnistivat jo omia jaksamisen rajojaan. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, että työuran alkuvuosina, kun työkokemusta ei ollut ja omien jaksamisen rajoja ei vielä tunnistettu, oli työn rajaaminen haastavaa.

”Sitten kun hoksas sen työn rajaamisen kahden ekan vuoden jälkeen, ni kyl se paransi sitä omaa jaksamista. Ensinnäki vapaa-ajal, mut myös tääl töissä, koska pääsi oikeesti irtaantumaan kunnolla, eikä murehtinu viikonloppuna [työasioita].”

Haastateltavien mukaan työkokemuksen kautta karttunut kyky rajata työtä on vahvasti liitoksissa esimerkiksi ajallisiin työn rajaamisen keinoihin. Haastateltavat kertoivat noviisi vuosiansa työn rajaamisesta, ja siitä, kuinka alkuvuosina päivät venyivät hyvin pitkiksi. Päivien venyminen johtui joko opettajan alkuvaiheen tunnollisuudesta tai siitä, etteivät opettajat vielä osanneet priorisoida työtehtäviään.

Haastateltava: Sanotaanko näin, että ku kokemusta on tullu lisää, ni mä en oo enää tääl kuuteen asti, et nyt mä lähden täältä aika hyvissä ajoin.

Haastattelija: Oliko noviisiopettajana semmosta [työaika venyi myöhään]?

Haastateltava: Oli.

Luokanopettajat kertoivat, miten karttuneen työkokemuksen kautta, oli helpompi tunnistaa omaa jaksamista, työn vaatimuksia ja oppia tunnistamaan omat rajansa paremmin.

Haastateltava kertoi, että on ennen työkokemuksen karttumista tehnyt töitä myöhään jopa kuuteen asti iltapäivällä, mutta nykyään lähtee töistä hyvissä ajoin. Luokanopettaja oli saanut varmuutta omista taidoistaan, jolloin työn rajaaminen mahdollistui. Työkokemus on siis todella keskeinen tekijä, joka tukee työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämistä.

5.1.2 Kontekstuaaliset tekijät

Haastatteluissa luokanopettajat toivat esiin työyhteisön, työympäristön, toimintakulttuurin sekä resurssien merkityksen työn rajaamista edistävinä tekijöinä. Kontekstuaaliset tekijät nähtiin keskeisessä roolissa työn rajaamisen edistämässä. Kontekstuaalisten tekijöiden mainintoja esiintyi haastatteluissa yhteensä 71 kertaa.

Luokanopettajat kertoivat, että *työyhteisön* toiminta edisti omaa työn rajaamista. Tällaista työn rajaamista edistävää työyhteisöllistä toimintaa oli muun muassa työn rajaaminen kollegoiden kanssa, jota tuki esimerkiksi yhteisopettajuus tai tiiviin yhteistyön tekeminen luokka-asteen muiden opettajien kanssa.

“No siis meillähän on ihan loistava kakkosten tiimi, että me tehdään yhteiset suunnitelmat ja sitten aina yks valmistaa ne materiaalit sille seitsemällekympenelle, että täähän on aivan loistava!”

“Siis tää yhteisopettajuus on mun mielestä ihan huikeen hieno idea ja mehän suunnitellaan aika paljon yhdessä. Se helpottaa jonkun verran sitä [työn rajaamista].”

Yhteistyö saman luokka-asteen opettajien kanssa nähtiin helpottavan omaa työn rajaamista, kun vastuu materiaaleista oli vuorotellen aina yhdellä opettajalla. Myös yhteisopettajuus nähtiin helpottavan omaa työn rajaamista, sillä suunnittelutyön vastuu oli vuorotellen aina yhdellä opettajalla.

Työympäristöstä luokanopettajat mainitsivat koulun toimivien tilojen vaikutuksen edistävästi työn rajaamiseen. Opettajat kertoivat, että kun koululla on hyvät ja rauhalliset tilat, he jäävät mieluummin tekemään opetuksen jälkeiset työasiat, kuten kokeiden korjaamiset, koululle.

“Mä oon todennu, et se ei välttämättä ole hyvä ratkasu tulla sinne kotiin niiden töitten ja kirjojen ja muitten kanssa. Mä haluan pitää sen kodin mun turvasatamana, siellä mä saan rauhottua töistä. Nykyinen koulu on aivan huippu, meil on hyvät tilat ja mä teen paljon aina siellä, mä jään mielummin sinne tekemään.”

Opettajat perustelivat työympäristöllistä työn rajaamista oman kodin turvaamisella. Opettajille oma koti on paikka rauhoittua työpäivästä ja oma koti nähdään omana turvapaikkana, joten opettajat eivät halunneet viedä esimerkiksi erilaisia materiaaleja kotiin. Töiden tekeminen työpaikalla auttoi luokanopettajia rajaamaan työtä selkeämmin erilleen vapaa-ajasta ja samalla suojasi heidän omaa turvapaikkaansa eli kotia työasioilta. Töiden jääminen työpaikalle työpäivän jälkeen auttoi opettajia myös irrottautumaan työstä henkisesti, kun työpäivä oli päättynyt. Kun työasiat eivät tulleet opettajan mukana kotiin se edesauttoi huolellista palautumista opettajan työstä.

Luokanopettajat toivat esiin haastatteluissa myös työpaikan *toimintakulttuurin* roolin työn rajaamista edistävänä tekijänä. Opettajat kokivat, että lisääntynyt keskustelu työn rajaamisesta työpaikalla ja esihenkilöiden kannustus siihen helpottaa myös omaa työn rajaamista. Yhteiset käytänteet työpaikalla auttoivat pitämään kiinni työn rajaamisesta.

“Sanotaan, että viimesen 10 vuoden aikana meidän työmaallammekin puhutaan enemmän siitä, että hei, kaheksasta neljään asti, et pitäkää siitä kiinni tai seittemästä kolmeen mikä se nyt kelläki sitten on, jopa johto ja esimiehet toivoo sitä samaa.”

Haastatteluissa nostettiin myös esiin oppimisentuen uudistus ja se nähtiin työn rajaamista edistävänä tekijänä. Luokanopettajat toivoivat, että oppimisentuen uudistuksen myötä muun muassa kirjaamista olisi vähemmän, joka edistäisi työn rajaamista.

”Nyt oppimisen tuen uudistus toivottavasti vähensi tätä kirjaamista. Silloin ku oli [vanha oppimisen tuki], niin sehän oli tosi iso työmäärä, ku piti tehdä aina kaikki moniammatilliset yhteistyöt ja pedagogiset arviot ja palaveerata ja palaveerata.”

Resursseista luokanopettajat mainitsivat materiaaliset resurssit sekä henkilöstöresurssit. Resurssit mainittiin myös työn rajaamista edistävänä tekijänä. Materiaaliset resurssit pitivät

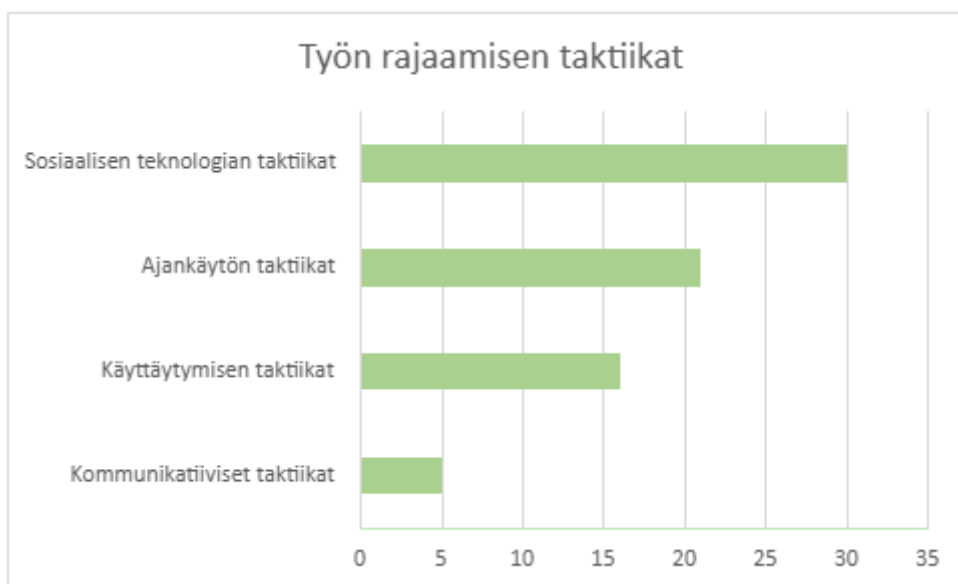
sisällään esimerkiksi resurssit tilata oppilaille työkirjat. Henkilöstöresurssit puolestaan olivat koulunkäyntiavustajien ja erityisopettajien käytettävyyteen liittyvät resurssit.

“No meil on aika optimaalinen tilanne, että me psytytään tilaamaan kirjoja esimerkiks lapsille, ihan työkirjoja, uusia kirjoja, värikyniä siis ihan kaikkee. Meil on kunta satsannu kouluun todella paljon ja satsaa edelleenki, meil on tukiopetustunteja, meil on avustajia ja tosiaan löytyy materiaaleja ihan aasta ööhön eli mul on tällä hetkellä helppoa olla.”

Opettajat kertoivat, että resurssien ollessa kunnossa on oman työn rajaaminen helpompaa ja oma työ keventyy, sillä opettajan ei tarvitse käyttää aikaa materiaalien hankkimiseen tai tuottamiseen ja opettaja saa oppitunneille henkilöstöapua. Oman työn keventyessä opettajien on todennäköisesti helpompi tehdä työtehtävät ajallaan, eikä heidän tarvitse venyttää työpäiväänsä. Resurssit näyttäytyvät siis keskeisenä työn rajaamista edistävänä tekijänä, sillä opettajien ei tarvitse jatkaa työasioita vapaa-ajallaan, jolloin työn ja vapaa-ajan rajat säilyvät paremmin tasapainossa.

5.2 Työn rajaamisen taktiikat

Kuviossa 4. on esitetty tulokset luokanopettajien käyttämistä konkreettisista työn rajaamisen taktiikoista. Sosiaalisen teknologian taktiikat nousivat mainintamääriltään suurimpana teemana. Sosiaalisen teknologian taktiikan mainintoja nousi aineistossa esiin 30 kertaa. Toiseksi suurimpana teemana mainintamääriltään nousi ajankäytön taktiikat ja näitä mainintoja nousi aineistossa esiin 21 kertaa. Käyttäytymisen taktiikan mainintoja nousi aineistossa 16 kertaa ja kommunikatiivisen taktiikan mainintoja nousi aineistossa 5 kertaa.



Kuvio 4. Työn rajaamisen taktiikoiden mainintojen lukumäärät aineistossa

Tässä luvussa käsitellään luokanopettajien käyttämiä konkreettisia työn rajaamisen taktiikoita. Työn rajaamisen taktiikoita ovat sosiaalisen teknologian taktiikat, ajankäytön taktiikat, käyttäytymisen taktiikat sekä kommunikatiiviset taktiikat.

5.2.1 Sosiaalisen teknologian taktiikat

Opettajat mainitsivat sosiaalisen teknologian taktiikat tärkeäksi osaksi työn rajaamista ja ne nousivat suurimmaksi teemaksi työn rajaamisen keinoissa. Nykypäivänä opettajan on helppo ottaa työpuhelin kotiin, vastata viesteihin kotisohvalta tai laittaa kollegalle viestiä vielä iltamyöhään. Sosiaalisen teknologian rajaaminen nähtiin siis keskeisessä roolissa tarkasteltaessa työn rajaamista. Haastateltavat kertoivatkin, että sosiaalisen teknologian rajaamisessa hyvin keskeistä on päättää rajata sen käyttöä vain työajalle.

Haastattelija: miten sä rajaat sosiaalisen teknologian käyttöä työn ja vapaa-ajan välillä?

Haastateltava: No sillain, että mä en käytä sitä.

Kaikki haastateltavat kertoivat, että vastaavat esimerkiksi Wilma-viesteihin, Whatsapp-viesteihin tai sähköposteihin vain työajan puitteissa eli klo 8–16 välisenä virka-aikana. Osa haastateltavista jätti työpuhelimen kouluun työajan päätyttyä eivätkä vieneet sitä lainkaan vapaa-ajalle. Haastateltavat, jotka ottivat työpuhelimen vapaa-ajalleen, laittoivat sen välittömästi äänettömälle työajan loputtua.

”Sen mä oon rajannu että Wilmaa mä luen pääasias virka-aikana eli 8–16, että sitä mä en avaa sen jälkeen.”

Tärkeänä osana sosiaalisen teknologian rajaamista nähtiin myös kommunikointi huoltajien kanssa. Opettajat kertoivat, että he tiedottavat huoltajia lukuvuoden alussa heidän tavoitettavuudestaan. Osa opettajista kertoi, että saattavat katsoa tulleen Wilma-viestin vielä illalla, mutta vastaavat siihen vasta seuraavana aamuna työajan alkaessa. Opettajat perustelivat kyseistä käytäntöä oman henkilökohtaisen tilan suojelemisella ja he eivät halunneet, että huoltajille tai oppilaille tulee käsitys, että heille voi laittaa koska tahansa viestiä.

”No mä sanoin heti syksyllä, että Wilma on se jota luen. Vastaan virka-aikana ja noin kaheksasta kello kuuteentoista mä oon tavoitettavissa.”

”Joskus vastaan illalla myös viestiin, mut sit mä ain ajattelen mielessäni, et nyt ne näkee, et mä vastaan tähän aikaan ja nyt ne tietävät, että voi aina lähettää mulle tähän aikaan viestin.”

Haastateltavat kertoivat myös oman puhelimen suojelemisen tärkeydestä. Omaa puhelinnumeroa ei haluttu jakaa huoltajille eikä välttämättä edes kollegoille. Oman puhelinnumeron suojaamista opettajat perustelivat sillä, että työasioiden mieleen palautuminen vapaa-ajalla on raskasta ja he haluavat palautua arki-iltoina tai viikonloppuina rauhassa.

”Esimerkiks meil on opettajia, jotka ei oo ottanu työpuhelimia. Kyllä mun täytyy aina vastata niil omas puhelimes [kollegan sanoma]. NO EI TODELLAKAAN TARTTE, et työpuhelin on työpuhelin ja oma puhelin on oma puhelin.”

Selkeiden aikarajojen asettaminen opettajan tavoitettavuudesta on tärkeää sosiaalisen teknologian osalta. Jatkuva saavutettavuus työviestien, sähköpostin, Wilman tai muiden sosiaalisen teknologian kanavien kautta hämärtää työn ja vapaa-ajan välistä rajaa, ellei opettaja aseta tavoitettavuudelleen selkeitä rajoja. Sosiaaliselle teknologialle asetetut rajat mahdollistavat paremman irrottautumisen työstä, tukevat palautumista ja parantavat tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä.

5.2.2 Ajankäytön taktiikat

Yhtenä konkreettisenä työn rajaamisen keinona luokanopettajat toivat esille ajankäytön taktiikat, jotka nousivat toiseksi suurimpana teemana työn rajaamisessa. Opettajat mainitsivat jokapäiväisiä ajankäytön keinoja työn rajaamisen tueksi, mutta myös laajempia esimerkiksi ennen lukuvuoden alkua tapahtuvia ajankäytön hallinnan keinoja.

Keskeisenä keinona työn rajaamisen tueksi nähtiin työpaikalle saapuminen noin tuntia ennen oppituntien alkua. Työpaikalle saapuminen ennen oppituntien alkua nähtiin tehokkaana työaikana, mutta myös hetkenä, jolloin oli mahdollista valmistautua tulevaan päivään.

”Esimerkiks, ku mä meen töihin ni mä meen siis vartti yli seittemän, meil alkaa oppitunnit 8:30, mut mä oon yleensä aina tuntia/ 45 min ennemmin siellä työmaalla. Mä saan valmisteltua kaikki sillain, että siellä on homma toiminnassa.”

Aamulla työpaikalle saapuminen ennen oppituntien alkua tai vastaavasti iltapäivällä oppituntien jälkeen työpaikalle jääminen nähtiin olennaisena keinona rajata työtä, sillä keino nousi esiin jokaisen haastateltavan kohdalla. Oppituntien ympärillä tapahtuva työasioiden hoitaminen edesauttaa siinä, ettei työasioita hoidettaisi esimerkiksi kotona, kun on jo päästy irtaantumaan työstä vapaa-ajalle.

Toisaalta yksi luokanopettaja nosti haastattelussaan esiin, että kun hänellä oli tiedossa pitkiä päiviä katsomossa lasten urheilukisojen parissa niin miksei hän samalla käyttäisi aikaa hyödyksi hoitamalla työasioita siellä sen sijaan, että hän tekisi samat asiat esimerkiksi koululla työpäivän jälkeen. Voidaan siis todeta, että opettajan työssä on toisinaan vaikeaa pitää työn ja vapaa-ajan väliset rajat selkeästi erillään.

”No se [työn ja vapaa-ajan väliset rajat] näkyy sillain, että mä oon tehokas ajankäyttäjä. Jos mä tiedän, että mulla on pitkä päivä jossain katsomossa (lasten kisoissa), niin mä otan sinne aina korjattavaa mukaan ja hyödynnän sen ajan saati, että mä jäisin tänne työpäivän päätteeks.”

Samankaltaisesti, kuin työpaikalla työasioiden hoitaminen ennen tai jälkeen oppituntien, luokanopettajat toivat esiin työpaikalle tulemisen viikko(ja) ennen lukuvuoden alkua. Töihin ajoissa tuleminen ennen lukuvuoden alkua auttoi suunnittelemaan tulevaa lukuvuotta, mikä

puolestaan edesauttoi pitämään kiinni työn rajaamisesta, kun on valmiiksi katsottu esimerkiksi hyppytunnit, joiden aikana voi työasioita hoitaa.

”Jos koulu alkaa vaikkapa 7. päivä elokuuta, niin mä meen aina elokuun alus jo töihin. Mä laitan mun kalenteriin jo sen rungon, mikä helpottaa hallitsemaan sitä tilannetta, sit ku työt alkaa. Esimerkiks keskiviikkona mul on yks hyppytunti, ni sen hyppytunnin aikana mä aina suunnittelen seuraavan viikon keskiviikkoon asti. Sehän rajaa sitä, että mun ei tarte viedää kotiin niin hirveesti sitä duunia sieltä.”

Töihin tuleminen hyvissä ajoin ennen lukuvuoden alkua mahdollisti siis työvuoden suunnittelun rauhassa, joka edesauttoi työn rajaamista myöhemmin lukuvuoden aikana. Töiden suunnitteleminen sekä jäsentäminen hyvissä ajoin tukee opettajan hallinnan tunnetta omasta työstään. Hyvissä ajoin suunniteltu lukuvuosi ja hallinnan tunne omasta työstään vähentävät hektisiä kiireen tunteen kokemuksia, jotka voisivat horjuttaa työn rajaamisen jatkuvaa ylläpitämistä. Työasioiden aikatauluttaminen mahdollistaa sen, ettei työt tule opettajan vapaa-ajalle. Tuloksista voidaan tulkita, että töiden suunnittelu, aikatauluttaminen ja jäsentäminen ovatkin ajankäytön taktiikan rinnalla hyvin keskeisessä roolissa pohdittaessa luokanopettajien työn rajaamista edistäviä tekijöitä.

5.2.3 Käyttäytymisen taktiikat

Käyttäytymisen taktiikat nousivat haastatteluissa maininnoiltaan toiseksi pienimpänä teemana työn rajaamisessa. Käyttäytymisen taktiikat nousivat haastatteluissa esille tilanteissa, joissa keskusteltiin työyhteisöstä. Työyhteisön avoimuus ja luottamus esihenkilöön ja kollegoihin vaikutti vahvasti käyttäytymisen taktiikoiden käyttämiseen osana omaa työn rajaamista. Opettajat kertoivat, että avoimen ilmapiirin työyhteisöissä käyttäytymisen taktiikoiden käyttäminen tapahtui hyvin matalalla kynnyksellä.

Suurimpana käyttäytymisen taktiikkana nostettiin esille oman työmäärän rajaaminen. Haastateltavat painottivat, että omien rajojen ymmärtäminen ja tietoinen työmäärän rajaaminen on olennainen osa käyttäytymisen taktiikkaa. Tietoiseen työmäärän rajaamiseen liittyy vahvasti opettajan luonne ja hänen oma motivaationsa rajata työtä kuin myös ymmärrys työn prioriteeteista eli siitä, mikä on oikeasti olennaista ja mikä on ylimääräistä. Opettajat kertoivat, että esimerkiksi oppituntien suunnittelu sekä opetettavan asian materiaalien

valmistus oli prioriteeteissa ensimmäisenä ja ylimääräisten materiaalien valmistus tapahtui käytettävissä olevan ajan sekä oman jaksamisen puitteissa.

Haastateltavat kertoivat, että työtehtävien delegointi nähtiin myös tärkeänä osana käyttäytymisen taktiikkaa. Opettajat, jotka tekivät tiivistä yhteistyötä saman luokka-asteen opettajien kanssa tai opettajat, jotka harjoittivat yhteisopettajuutta, käyttivät kyseistä taktiikkaa paljon. Opettajat perustelivat taktiikan käyttöä oman jaksamisen turvaamisella. Työtehtävien delegoinnissa opettajat kertoivat, että samalla kun oma työssä jaksaminen turvataan, taktiikka auttaa koko opettajatiimiä jaksamaan paremmin, kun aina on joku, joka on valmis tarjoamaan auttavaa kättä.

”Se tiimityö, et sieltä saa apua ja pystyy helpottaan omaa jaksamista välillä. Voi iskee vaikeet oppilaat toiseen luokkaan välillä.”

”Meillä on niin ihana tilanne, että jos sanois, että nyt en jaksa tehdä tätä, ni sit tosa ois kolme et noni me tehdään.”

Työtehtävien delegoimisen rinnalle nousi avun pyytäminen omiin työtehtäviin. Siinä missä delegointi nähtiin sekä työtehtävän, että sen vastuun siirtämisenä kollegalle, avun pyytäminen nähtiin ennemminkin tuen tarpeena. Tuen pyytäminen kollegalta nähtiin tärkeänä käyttäytymisen taktiikkana, mutta avun tai tuen pyytäminen myös esihenkilöltä oli olennainen osa omaa työssä jaksamista.

”Myös esihenkilöiden tuki vaikuttaa työhyvinvointiin, pitää olla myös heihin aktiivisesti yhteydessä. Esimerkiksi sanomalla, mul on nyt tässä tosi paljon töitä, tarvitsen tähän tukea, että ei jää vaan yksin.”

Opettajan oman työmäärän määrätietoinen rajaaminen ja tehtävien delegoiminen sekä avun pyytäminen omiin työtehtäviin auttoi luokanopettajan työkuorman keventämisessä. Luokanopettajien työn rajaaminen pysyi hyvin hallinnassa, kun he eivät pyrkineet tekemään kaikkea itse vaan tunnustivat myös tilanteet, jolloin on hyvä jakaa vastuuta kollegoiden kesken. Työmäärän rajaaminen, tehtävien delegoiminen ja avun pyytäminen vaatii opettajalta tuntemusta omista rajoistaan sekä luottamusta työyhteisön jäseniä kohtaan.

5.2.4 Kommunikatiiviset taktiikat

Kommunikatiiviset taktiikat nousivat haastatteluissa maininnoiltaan pienimpänä teemana työn rajaamisessa, mutta huoltajien ja työyhteisön kanssa kommunikoinnin rajaaminen vapaa-ajalla nähtiin kuitenkin keskeisenä työn rajaamisen keinona.

Keskeisenä kommunikatiivisena taktiikkana nähtiin huoltajien kanssa käytävän kommunikoinnin rajaaminen. Luokanopettajat toivat esille, että heillä on tietyt ajat päivästä, jolloin he ovat huoltajien tavoitettavissa, mutta näiden aikojen ulkopuolella he eivät esimerkiksi vastaa heiltä tuleviin viesteihin tai puheluihin. Opettajat toivat myös esille, että mikäli huoltajiin törmättiin vapaa-ajalla, niin silloin haastateltavat eivät mieluusti kuitenkaan puhuneet työasioista heidän kanssaan. Huoltajien kanssa käytävän kommunikoinnin lisäksi myös oppilaiden kanssa kommunikointi rajattiin vapaa-ajalla. Luokanopettajat kertoivat, että eivät esimerkiksi hyväksy oppilaiden kaveripyyntöjä sosiaalisessa mediassa, koska haluavat sillä tavoin muun muassa varmistaa työn ja vapaa-ajan rajojen säilymistä.

Työyhteisön tuki nähtiin tärkeässä roolissa myös vapaa-ajalla ja viikonloppuisin. Luokanopettajat kertoivat, että he mielellään vastasivat kollegoiden puheluihin myös viikonloppuisin eivätkä pahastuneet, jos kollega halusi käsitellä työasioita heidän vapaa-ajallaan. Haastateltavilta kysyttiin olisiko heidän suhtautumisensa kollegoiden puheluihin vapaa-ajalla kuitenkin erilainen, mikäli tämä olisi systemaattisesti toistuvaa. Tähän haastateltavat antoivat vastauksia siitä, miten kollegoiden puhelut vapaa-ajalla nähtäisiin kuormittavina, mikäli ne olisivat systemaattisesti toistuvia ja silloin niihin tulisi puuttua ja käyttää työn rajaamista tiukemmin.

Haastateltava: En pahastu, jos viikonloppuisin esimerkiksi tää mun lähikollega soittaa tai sanoo et voitasko puhuu hetki, ni se ei haittaa mua.

Haastattelija: Oisko eri tilanne, jos se ois jotenki systemaattisesti jatkuvaa?

Haastateltava: Olis, sit se olis todellakin häiritsevää.

Kaiken kaikkiaan haastatteluista ilmeni siis omien rajojen tunnistaminen ja niistä kiinni pitäminen, mutta samalla myös kollegoiden rajojen ymmärtäminen ja niiden kunnioittaminen. Huoltajien ja kollegoiden kanssa käytävän vuorovaikutuksen rajaaminen, kun opettaja on itse vapaa-ajallaan, vaatii selkeitä käytäntöjä sekä odotusten asettamista esimerkiksi

muodostamalla selkeät aikarajat, jolloin opettaja on tavoitettavissa niin huoltajille, kuin kollegoillekin.

5.3 Työn rajaamisen vaikutus työhyvinvointiin

Tutkimuksessa tutkittiin myös työn rajaamisen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Haastateltavien vastauksista voitiin tulkita, että työn rajaamista edistävät tekijät sekä työn rajaamisen taktiikat vaikuttivat työhyvinvointiin pääsääntöisesti edistävasti. Puolestaan työn rajaamattomuus nähtiin työhyvinvointia heikentävänä ja haastateltavat painottivat työn rajaamattomuuden vaikutusten olevan työhyvinvoinnille hyvin kriittisiä. Tässä luvussa keskitytäänkin pohtimaan työn rajaamattomuuden vaikutusta työhyvinvointiin

Haastattelija: Jos ajatellaan työhyvinvointia kokonaisuutena, niin millanen rooli työn rajaamisella on siinä?

Haastateltava: No kyl sillä varmaan on siinä iso rooli. Jos sitä tekis niinkun koko ajan, että jatkaa viel työpäivän jälkeen kotona sitä hommaa, ni kyl se kuormittaa liikaa.”

Työn rajaamista edistäviä tekijöitä nousi haastatteluista esiin asenne, palautumisen keinot, ihmissuhteet sekä työkokemus. Edistävien tekijöiden puuttuminen heikensi työn rajaamista ja vaikutti samalla heikentävästi luokanopettajien kokemaan työhyvinvointiin.

Luokanopettajat toivat haastatteluissa esiin työkokemuksen tärkeyden työn rajaamisessa ja varsinkin ensimmäisinä opetusvuosina työkokemuksen puutos nähtiin vaikuttavan vahvasti työn rajaamattomuuteen ja sitä kautta myös heikentävästi työhyvinvointiin.

“Kyl se sillo ekoin vuosin oli, kun ei rajannut yhtään ja oli täällä tosi myöhään, ni sillo oli se jaksaminenki aika koetuksella”.

Kontekstuaalisissa työn rajaamista edistävissä tekijöissä työyhteisö nähtiin suurimpana tekijänä ja kollegoiden tuen puuttuminen vaikuttikin opettajien työssä jaksamiseen heikentävästi, sillä työtehtäviä ei voinut jakaa kollegoiden kanssa. Myös muiden kontekstuaalisten tekijöiden, työympäristön, toimintakulttuurin tai resurssien vajavaisuus nähtiin heikentävän työhyvinvointia.

“Jos on pienemmäs yksikös, niin sullahan on paljo enemmän tehtävää tietyllä tavalla ja se on semmosta yksinäistä, ettei oo sitte taas sitä kollegoiden tukea siihen [työn rajaamiseen].”

Haastattelija: Tuliks silloin (pienessä yksikössä) enemmän työt vapaa-ajalle?

Haastateltava: Tuli, tein paljon enemmän omalla ajalla. Meit oli vaan kaks opettajaa siel koulus, ni oli enemmän tehtävää, et silloin oli kyl aika semmost hektistä se homma.

Haastateltavat toivat esille erilaisia työn rajaamisen taktiikoita, kuten ajalliset, sosiaalisen teknologian, käyttäytymisen sekä kommunikatiiviset taktiikat ja ne nähtiin tärkeänä osana työn rajaamisessa. Haastateltavien kuvaamista kokemuksista voitiin tulkita, että työn rajaamisen taktiikoiden käyttäminen vaikutti positiivisesti työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Haastateltavat kertoivat myös kokemuksia tilanteista, joissa työn rajaaminen ei ollut tapahtunut onnistuneesti ja työ sekä vapaa-aika olivat päässeet sekoittumaan. Haastateltavat kuvasivat, että työn rajaamisen taktiikoiden puutteellinen käyttö vaikuttaa heikentävästi jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Ajallisten rajojen rikkoutuminen tai puuttuminen nähtiin työhyvinvoinnin heikentymisen kannalta kriittisimpänä kompastuskohtana.

Haastateltava: Ku mä lähdin täältä perjantai-iltana kello kuus, niin mä havahduin siihen sit itsekin.

Haastattelija: Olik sã kuin väsynyt silloin?

Haastateltava: Olin väsynyt, todella väsynyt.

Tässä tutkimuksessa lähestyttiin työn rajaamisen vaikutusta työhyvinvointiin ehkä hieman negatiivisesta näkökulmasta nimittäin työn rajaamattomuuden kautta. Syy miksi tutkimuksessa lähestyttiin aihetta näin, johtuu siitä, että tuloksista voidaan päätellä, että opettajien työn ja vapaa-ajan ollessa tasapainossa, he kokivat voivansa kokonaisvaltaisesti hyvin. Tuloksista käy ilmi, että luokanopettajat kokivat tällöin jaksamisensa olevan todella hyvä, heillä oli motivaatiota tehdä työtään ja heillä oli energiaa myös vapaa-ajallaan. Sen sijaan tuloksista voidaan päätellä, että kun opettajien työn rajaaminen heikentyi muun muassa runsaan työmäärän johdosta, he voivat paljon huonommin. Työn rajaamattomuus oli suoraan yhteydessä opettajien heikentyneeseen jaksamiseen työssään. Tulee huomioida, että työn rajaamisen tai rajaamattomuuden vaikutusta työhyvinvointiin tutkittiin tässä tutkimuksessa kuitenkin melko vähän. Vaikka työhyvinvointi ei ollut tutkimuksen pääteemana, voidaan

tuloksista kuitenkin nähdä, että työn rajaamisen vaikutus luokanopettajien kokemaan työhyvinvointiin on todella vaikuttava.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään luokanopettajien työn rajaamista. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä eri tekijät edistävät työn rajaamista ja millaisia konkreettisia työn rajaamisen keinoja luokanopettajat käyttävät pitääkseen työajan ja arjen hallinnassa ja tasapainossa. Kyseisten päätavoitteiden lisäksi tutkimuksessa sivuttiin työn rajaamisen keskeisiä vaikutuksia työhyvinvointiin.

6.1 Tulosten tarkastelua

Tulokset osoittavat, että työn rajaaminen ei ole aivan yksiselitteistä ja siihen vaikuttavat niin yksilölliset kuin yhteisölliset tekijät ja työn rajaamisen konkreettisia taktiikoita on paljon ja ne vaihtelevat opettajakohtaisesti kuin myös tilannekohtaisesti. Tätä tulosta tukee Ashfort ym. (2000) tutkimus rajateoriasta, jossa esiteltiin kaksi rajojen muodostumisen tyyliä, segmentointi ja integraatio. Tutkimuksen mukaan yksilö ei muodosta rajoja vain segmentoinnin tai integraation tyyllillä, vaan rajojen muodostumiseen vaikuttaa erilaiset tilanteet ja hetket.

Segmentoinnissa yksilö pitää työn ja vapaa-ajan väliset rajat visusti erillään ja haastateltavat toivat tämän kaltaisia tilanteita esiin henkilökohtaisissa edistävissä tekijöissä, kuten esimerkiksi työstä kokonaisvaltainen irrottautuminen viikonloppuna. Haastateltavien vastauksista voidaan tulkita, että viikonloppuisin työn rajaamisen tyyli oli painottunut segmentoinnin puolelle. Integraatiossa puolestaan yksilö sallii rajojen liukuvuuden ja niiden sekoittumisen. Haastateltavien vastaukset kertovat, että työn rajaamisen tyylinä integraatio painottuu puolestaan enemmän arkipäiviin ja integraatiota havaittiin esimerkiksi työn rajaamisen taktiikoiden yhteydessä esimerkiksi liukuvana työaikana tai sosiaalisen teknologian käyttönä työajan ulkopuolella.

Tulosten perusteella työn rajaamisen edistämiseen vaikuttavat tekijät olivat joko henkilökohtaisia tai työyhteisösidonnaisia eli kontekstuaalisia tekijöitä. Lähtöolettamus tutkimusongelmaan oli, että luokanopettajien työn rajaamista edistävät tekijät ovat varmasti henkilökohtaisia ja hyvin erilaisia. Vaikka haastateltavien vastaukset olivat erilaisia, niistä oli yleistettävissä paljon samoja teemoja. Tulosten perusteella tärkeimmät edistävät tekijät olivat opettajan oma asennoituminen työn rajaamiseen sekä kokemuksen kautta kerääntynyt kyky asettaa rajoja. Työkokemuksen karttuminen ja sitä kautta ammatillisen identiteetin

vahvistuminen painottuikin jokaisessa haastattelussa ja kokeneemmat opettajat tunnistivatkin paremmin omat rajansa, jaksamisensa sekä osasivat priorisoida työtehtäviään. Tuloksista ilmeni, että myös ihmissuhteet sekä erilaiset henkilökohtaiset palautumiskeinot ovat myös keinoja ylläpitää työelämän ja vapaa-ajan tasapainoa.

Luokanopettajien mukaan henkilökohtaisten tekijöiden lisäksi työn rajaamista edistivät kontekstuaaliset tekijät. Tulosten mukaan yhteistyö kollegoiden kanssa nähtiin olevan hyvin suuressa roolissa työn rajaamisen edistämässä. Yhteistyö kollegoiden kanssa nostettiin jokaisessa haastattelussa tärkeäksi teemaksi ja sen suoraa yhteyttä työn rajaamiseen painotettiin hyvin vahvasti. Varol ym. (2021) tutkimuksessa todetaan, että kollegoilta saatu tuki vähentää työstä irrottautumisen vaikeuksia. On erityisen tärkeää tehdä tiivistä ja toimivaa yhteistyötä kollegoiden kanssa, sillä opettajan työmäärä ja velvoitteet ovat lisääntyneet, kuten Salmela-Aro ym. (2022) tutkimuksessa on myös todettu. Yhteistyö kollegoiden kanssa jakaa työmäärän ja puolittaa esimerkiksi suunnitteluun tai valmisteluun käytettävän työajan. Tuloksien mukaan myös avoin ilmapiiri työyhteisön sekä johdon välillä edistää työn rajaamista. Haastateltavat kertoivatkin, että työpaikoilla puhutaan nykyään avoimemmin työn rajaamisesta ja sen merkityksestä hyvinvoinnin kannalta. Kysyttäessä luokanopettajilta, opetettiin heille työn rajaamisesta yliopistossa, vastaukset olivat kielteisiä. Tarkastellessa luokanopettajien alanvaihtoprosentteja johtuen juuri liiallisesta työmäärästä ja työn ja vapaa-ajan rajojen sekoittumisesta, voidaan todeta, että työn rajaamisesta on hyvin tärkeää keskustella jo yliopisto-opintojen aikana ja keskustelua on ylläpidettävä työelämässä työyhteisön sekä johdon toimesta. Tulosten mukaan myös työpaikalla käytettävät resurssit sekä työympäristö vaikuttivat työn rajaamisen edistämiseen.

Tulosten mukaan luokanopettajilla on käytössään monipuolisia taktiikoita työn rajaamiseen. Andersson & Hedström (2024) tutkimuksen mukaan keskeisiä rajatyötaktiikoita työn rajaamiseen ovat ajalliset taktiikat, fyysiset taktiikat, käyttäytymisen taktiikat sekä kommunikatiiviset taktiikat. Tuloksissa nousi täysin samoja rajatyötaktiikoita, joista Andersson & Hedström (2024) tutkimuksessaan kertoo. Erityisesti fyysinen taktiikka, joka tässä tutkimuksessa tarkentui sosiaalisen teknologian taktiikaksi, näyttäytyi keskeisenä keinona työn rajaamisessa. Tuloksissa suurimmaksi työn rajaamisen keinoksi nousikin selkeästi sosiaalisen teknologian rajaaminen. Sosiaalinen teknologia on nykyään suuressa roolissa luokanopettajien työnkuvassa ja sen vuoksi se vaatii myös enemmän rajaamista. Tulosten perusteella opettajat nostivat esiin paljon erilaisia keinoja, miten he rajaavat

sosiaalisen teknologian käyttöä työn ja vapaa-ajan välillä. Vaikka lähtöolettamuksena oli, että luokanopettajien työn rajaamiset keinot ovat hyvinkin henkilökohtaisia niin kaikki haastateltavat nostivat esiin myös paljon samankaltaisia taktiikoita työn rajaamisessa. Esimerkiksi jokainen luokanopettaja rajasi sosiaalisen teknologian käyttöä asettamalla selkeät aikarajat huoltajille, milloin on muun muassa puhelimen, Wilman tai sähköpostin kautta tavoitettavissa. Jokainen haastateltava kertoi myös jättävänsä työläppäriin ja työpuhelimien työpaikalle tai ottaessaan työpuhelimien kotiin, laittavansa sen heti äänettömälle.

Luokanopettajat hyödyntävät monipuolisesti erilaisia työn rajaamisen taktiikoita, kuitenkin opettajan työn luonne ja jatkuva vuorovaikutus huoltajien kanssa sekä työn siirtyminen helposti vapaa-ajalle digitaalisten välineiden kautta, voi haastaa työn rajaamista. Työn rajaamisessa myös luokanopettajien yksilölliset taktiikat ovat todella tarpeellisia, mutta eivät välttämättä aina riittäviä. Työn rajaamiseen tulisikin saada apua yksilöllisten taktiikoiden lisäksi myös laajemmin työyhteisön ja koulun toimintakulttuurista.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työn rajaamisella on suuri rooli tarkasteltaessa työhyvinvointia. Tätä tulosta tukee Wendsche & Lohmann-Haislah (2017) tutkimus, jossa todettiin työn rajaamisella olevan myönteisiä vaikutuksia yleiseen hyvinvointiin ja tätä kautta työhyvinvointiin. Salmela-Aro ym. (2022) tutkimuksessa todettiin, että työn rajaamattomuudella nähtiin olevan heikentävä vaikutus työhyvinvointiin ja tutkimus on linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa työhyvinvoinnin heikentymisessä. Luokanopettajat toivat esiin, että varsinkin noviisivuosina työn rajaaminen oli haastavaa ja jatkuva työn rajaamattomuus vaikutti heikentävästi jaksamiseen. Mansfield ym. (2016) opettajan resilienssimalli tukee myös työhyvinvoinnin näkökulmaa. Tuloksien perusteella työn rajaamista edistävät tekijät sekä työn rajaamisessa käytetyt konkreettiset taktiikat ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa työhyvinvoinnin kanssa.

6.2 Jatkotutkimusehdotukset ja tutkimuksen rajoitukset

Tuloksissa sekä työn rajaamista edistävässä tekijöissä että työn rajaamisen keinoissa esiin nousi vahvasti yhteistyö kollegoiden kanssa. Kysyttäessä haastateltavilta, mistä he ovat oppineet konkreettisia työn rajaamisen taktiikoita, jokainen haastateltava kertoi oppineensa taktiikoita kokeneemmilta ja kauemmin kentällä työskennelleiltä kollegoilta.

Luokanopettajat toivat esiin, että työn rajaaminen ilman kollegoiden tukea olisi huomattavasti haastavampaa. Tuloksista voidaankin todeta, että luokanopettajat luottavat vahvasti vanhempiin ja viisaampiin kollegoihinsa ja heidän kokemuksiinsa työn rajaamisesta. Aderibigbe ym. (2014) toteavat tutkimuksessaan, että mentoroinnista on suuri hyöty sekä kokeneemmalle opettajalle eli mentoroijalle sekä nuorelle noviisiopettajalle eli mentoroitavalle, sillä se on yhteinen oppimisprosessi. Mentorointi vahvistaa reflektiivistä ajattelua, ammatillista harkintaa sekä edistää yhteistyötä ja keskustelukulttuuria työyhteisössä. Myös OAJ:n (2025) tuoreessa tutkimuksessa painotettiin, että mentoroinnin painoarvoa olisi hyvä lisätä työelämässä. Tämän tutkimuksen tulosten ja käytetyn kirjallisuuden perusteella voikin todeta, että mentoroinnin roolia luokanopettajien työn rajaamisen tukemisessa olisi syytä tutkia tarkemmin. Jatkotutkimuksessa voitaisiin tutkia, miten mentorointi tukee luokanopettajien ammatillisten rajojen asettamista sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa.

Tutkimuksen rajoituksina voidaan pitää haastatteluaineiston rajallisuutta. Aineiston otoskoko on pieni, joka voi vaikuttaa tutkimuksen tulosten yleistettävyyteen. Haastatteluaineisto koostuu haastateltavien kokemuksista työn rajaamisesta eikä niitä voida suoraan yleistää isompaan perusjoukkoon. Rajoituksena voidaan pitää myös aineiston laatua, joka oli johdateltu haastattelukysymysten avulla rajatyötaktiikoiden teemojen suuntaan. Jatkotutkimuksena haastattelun voisi suorittaa avoimempien haastattelukysymysten avulla.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää myös sitä, että työhyvinvointia ei otettu laajemman tarkastelun kohteeksi. Tässä tutkimuksessa sivuttiin työhyvinvointia melko pinnallisesti. Tuloksissa ilmeni kuitenkin työn rajaamisen ja rajaamattomuuden suuri merkitys työhyvinvoinnille. Tuloksista selviää, että hyvä työn rajaaminen parantaa opettajien jaksamista ja voimavaroja, kun taas työn rajaamattomuus heikentää merkittävästi opettajien työhyvinvointia ja työstä selviytymistä. Ottaen huomioon luokanopettajien kasvaneen työuupumuksen, työssä jaksamisen ja kasvatusalalta pois vaihtamisen olisi tärkeää tutkia laajemmin työn rajaamisen mahdollisuutta parantaa opettajien työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Työn rajaaminen opettajien työhyvinvoinnin parantajana olisikin mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde.

Lähteet

- Aderibigbe, S.A., Colucci-Gray, L., & Gray, D. (2014). Mentoring as a collaborative learning journey for teachers and student teachers: A critical constructivist perspective. *Teacher Education Advancement Network Journal*, 6(3), 17–27.
- Aloe, A. M., Amo, L. C., & Shanahan, M. E. (2014). Classroom management self-efficacy and burnout: A multivariate meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 26(1), 101–126.
- Andersson, A., & Hedström, K. (2024). How education professionals manage personal and professional boundaries when using social technologies. *New Technology, Work and Employment*, 39(3), 382–401.
- Anttonen, H., & Räsänen, T. (2009). *Työhyvinvointi: uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Työterveyslaitos.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
- Cuervo, H., & Vera-Toscano, E. (2025). Teacher retention and attrition: Understanding why teachers leave and their post-teaching pathways in Australia. *Asia Pacific Journal of Education*, 1-18.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Fritz, C., Sonnetag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 1137-1162.

Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus*, 14(3), 209-222.

Kivekäs, T., & Ahola, K. (2013). Psykkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2012 – seurantatietoja työoloista ja työhyvinvoinnista* (s. 106–112). Työterveyslaitos.

Lapinoja, K. P. (2006). *Opettajan kadonnutta autonomiaa etsimässä*. Jyväskylän yliopisto, Chydenius-instituutti.

Mansfield, C., Beltman, S., Weatherby-Fell, N., & Broadley, T. (2016). Classroom ready? Building resilience in teacher education. Teoksessa R. Brandenburg, S. McDonough, J. Burke, & S. White (toim.), *Teacher education: Innovation, Intervention and Impact* (s. 211–229). Springer.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2025). *OECD:n jättitutkimus paljastaa nuorten opettajien uranvaihtoaikoiden yleistyneen*.
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2025/oecd-n-jattitutkimus-paljastaa-nuorten-opettajien-uranvaihtoaikoiden-yleistyneen/>

Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Salmela-Aro, K. (2011). Teacher–working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 1101–1110.

Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., Ronkainen, I., & Hietajärvi, L. (2022). Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana. *Kasvatus*, 53(5), 498–512.

- Sonnetag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Varol, Y.Z., Weiher, G.M., Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2021). Difficulties detaching psychologically from work among German teachers: Prevalence, risk factors and health outcomes within a cross-sectional and national representative employee survey. *BMC Public Health*, 21, 2046.
- Vähäsarja, J., Leino, R., & Hintsala, T. (2022). Ylisitoutuminen ja työuupumus opettajilla. *Psykologia*, 57(1), 36-50.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7, 2072.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Kuinka monta vuotta olet ollut luokanopettajana?

1. Miten ymmärrät työn rajaamisen tai mitä työn rajaaminen merkitsee juuri sinulle?

--> ja millaisissa tilanteissa sitä tarvitaan?

Ajalliset rajat ja taktiikat

2. Miten hallitset työaikaasi arjessa?

3. Miten sinun työsi ja vapaa-aikasi väliset rajat näkyvät käytännössä?

4. Kerro tilanne tai kokemus, milloin ajalliset rajat ovat vaikuttaneet omiin voimavaroihisi?

5. Miten koulujen aikataulut, kalenterit tai lukujärjestykset vaikuttavat siihen millä tavoin rajaat työtäsi?

--> Vaikuttaako vuosityöaika siihen, miten rajaat työtäsi?

6. Millaisia muita ajankäytön taktiikoita tai rutiineja sinulla on, jotka auttavat säilyttämään työn hallinnassa?

7. Mistä olet oppinut nämä ajalliset taktiikat, joista olet nyt kertonut?

Fyysiset ja materiaaliset rajat

8. Miten koulun fyysinen tila tai työympäristö vaikuttaa siihen, että missä ja miten teet työtäsi?

9. Kerro tilanteista, joissa olet vienyt työt vapaa-ajalle, joko konkreettisesti materiaaleina tai henkisesti?

10. Kerro tilanteita tai kokemuksia, joissa koulun resurssit ja materiaalit ovat helpottaneet tai vaikeuttaneet työn kuvaasi?

Sosiaalisen teknologian rajat

11. Miten erilaiset viestintävälineet (esim. Wilma, sähköposti, WhatsApp) vaikuttavat työn ja vapaa-ajan rajoihisi?
12. Millaisin eri keinoin rajaat teknologian käyttöä työn ja vapaa-ajan välillä?
13. Millaisin keinoin rajaat yhteydenpitoa vanhempien, kollegoiden tai johdon kanssa työn ja vapaa-ajan välillä?
14. Mistä olet oppinut nämä sosiaalisen teknologian rajat tai taktiikat, joista olet nyt kertonut?

Sosiaaliset ja symboliset rajat

15. Kerro tilanteista, joissa työyhteisösi sosiaaliset suhteet ovat tukeneet tai haastaneet työn rajaamistasi?

--> Millaisia yhteisiä käytänteitä työyhteisössäsi on sovittu työn rajaamisen avuksi?
16. Miltä tuntuu asettaa rajoja, jos ne ovat ristiriidassa työyhteisön kanssa?
17. Miten suhtaudut tilanteisiin, joissa joku työyhteisön jäsen rikkoo sinun asettamiasi rajoja työn vuoksi?
18. Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä opetuksessa?

--> Kerro tilanteita, joissa olet saanut rajata opetustasi sinulle tärkeiden asioiden mukaan?
19. Mitä keinoja koet sinulla olevan työn rajaamisen edistämiseen?

Käyttäytymisen taktiikat ja hyvinvointi

20. Mitä erilaisia henkilökohtaisia keinoja käytät palautumiseen työpäivän jälkeen?
21. Millä tavoin vapaa-ajan identiteettisi vaikuttaa työhösi opettajana?
22. Millaisia tilanteita sinulla on ollut, joissa työn rajaaminen on parantanut työhyvinvointiasi?

--> Entä tilanteita, joissa työn rajaaminen tai sen puutos on heikentänyt työhyvinvointiasi?

23. Miten sinun jaksamisesi ja motivaatiosi vaikuttavat työn rajaamiseen?

24. Jos ajatellaan työhyvinvointiasi kokonaisuutena, millainen rooli työn rajaamisella on siinä?

Liite 2. Tutkimuslupalomake

Syksyinen tervehdys!

Tutkimuksen tekijät

Siiri Virtanen ja Pinja Ylilammi

Tutkimuksemme aiheena on luokanopettajien työn rajaamisen merkitykset ja työn rajaamisen keinot

Tutkimuksemme tarkoitus on selvittää, millainen merkitys työn rajaamisella on opettajien henkilökohtaisiin kokemuksiin työhyvinvoinnista ja millaisia työn rajaamisen keinoja opettajilla on.

Tutkimus tehdään osana kandidaatin tutkielmaa Turun yliopiston opettajankoulutuslaitoksella.

Tutkimus toteutetaan haastatteluna, jonka kesto on noin 40–60 minuuttia.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltava saa keskeyttää tai peruuttaa osallistumissuostumuksensa tutkimuksen missä vaiheessa tahansa.

Haastattelun aineisto kerätään sähköisesti äänitallenteena ja säilytetään toukokuuhun 2026 asti ja äänitallenteen litteraatti toukokuuhun 2028 asti Seafilessä. Tutkimuksessa haastateltavan henkilöllisyys pysyy salassa kaikissa vaiheissa.

Tutkijoiden yhteystiedot:

Siiri Virtanen, puh. 0442001566, sähköposti sitvir@utu.fi

Pinja Ylilammi, puh. 044974906, sähköposti plylil@utu.fi

Haastateltavan suostumus ja allekirjoitus

Päiväys

Haastattelijan allekirjoitus

Liite 3. Tietosuojailmoutus

Rekisterin nimi:

Luokanopettajien työn rajaamisen merkitykset ja keinot

Rekisterinpitäjä:

Siiri Virtanen, Pinja Ylilammi

Vastuuhenkilön yhteystiedot:

Siiri Virtanen, puh. 0442001566, sähköposti sitvir@utu.fi

Pinja Ylilammi, puh. 0449749065, sähköposti plylil@utu.fi

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste

Käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten. Tutkimukseen osallistuvien antamia tai heistä kerättäviä tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja heidän henkilötietonsa pysyvät salassa tutkimuksen joka vaiheessa. Aineistonkeruumenetelmänämme toimii äänitetyt haastattelut. Haastatteluaineistojen pohjalta lähdemme vastaamaan tutkimuskysymyksiimme.

Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on

- käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 a-kohta)
- rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta)
- muu mikä _____

Käsiteltävät henkilötietoryhmät

Haastateltavasta kerättäviä henkilötietoja ovat haastateltavan koko nimi, sähköpostiosoite, jonka kautta haastattelupyynnöt on laitettu sekä ääniraidasta

tunnistettava ääni. Keräämme myös haastateltavilta tiedon, kuinka monta vuotta he ovat työskennelleet opettajina.

Henkilötietojen vastaanottajat tai vastaanottajaryhmät

Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

Tietojen siirto kolmansiin maihin

Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle. Käyttämämme pilvipalvelu on Seafire, joka ei siirrä tietoja kolmansiin maihin.

Henkilötietojen säilyttämisaika

Haastattelun ääniraita tallennetaan älylaitteelta Seafire verkkopalveluun toukokuuhun 2026 asti ja äänitallenteen litteraatti toukokuuhun 2028 asti. Siirron yhteydessä aineisto poistetaan laitteelta, jolla haastattelun nauhoitus on tehty.

Tiedot, mistä henkilötiedot on saatu

Henkilötiedot kerätään suoraan haastattelututkimukseen osallistuvilta.

Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta

Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.