

Heikki Haverinen & Saku Leppikangas

LUOKANOPETTAJIEN KÄSITYKSIÄ JA KOKEMUKSIA TYÖKUORMITUKSESTA JA TYÖUUPUMUKSESTA

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Joulukuu 2019

TIIVISTELMÄ

Heikki Haverinen ja Saku Leppikangas: Luokanopettajien käsityksiä ja kokemuksia työkuormituksesta ja työuupumuksesta
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Luokanopettajakoulutus
Joulukuu 2019

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten alle kolme vuotta ja yli kolme vuotta työelämässä olleiden luokanopettajien käsitykset ja kokemukset työkuormituksesta ja työuupumuksesta eroavat. Halusimme myös selvittää, mitä tekijöitä luokanopettajat pitivät kuormittavina, sekä miten luokanopettajat määrittelivät työuupumuksen. Tutkimuksen taustateorioina toimi Michael Hubermanin (1992) malli opettajan työuran vaiheista ja opetusalan ammattijärjestön teettämä työhyvinvointikysely vuodelta 2017.

Tutkimuksemme on luonteeltaan laadullinen. Aineistonkeruu on toteutettu haastattelemalla neljää työuran eri vaiheissa olevaa luokanopettajaa Tampereen seudulla. Aineistoamme voidaan pitää kaksiosaisena ja se koostuu työkuormituksen ja työuupumuksen osioista. Aineiston analyysi on toteutettu sisällönanalyysin keinoin: työkuormituksen osiossa on hyödynnetty teorialähtöistä sisällönanalyysiä ja työuupumuksen osiossa aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Luokanopettajien käsitykset työkuormituksesta ja työuupumuksesta ovat pääosin linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa. Alle kolme vuotta työskennelleet luokanopettajat pitivät työssään kuormittavimpana opetuksen perustyötä, kun taas yli kolme vuotta työskennelleet kuvasivat perustyön automatisoituneen. Kokeneemmat opettajat kertoivat huolekseen pelon siitä, ettei tilanne muutu paremmaksi. Työuupumuksessa ei ollut ryhmien välillä merkittävää eroa. Luokanopettajat kertoivat työuupumuksen vaikuttavan paljon sekä työskentelyyn että arjessa jaksamiseen. Kolme opettajista oli kokenut työuupumusta ja kaksi hakenut apua työterveyshuollosta.

Opetusala on ollut viime vuosina paljon esillä mediassa. Tutkimustulokset voivat auttaa ymmärtämään opettajien kokemaa kuormaa ja työuupumusta. Näin ollen myös työhyvinvointia voidaan kyetä edistämään entistä paremmin.

Avainsanat: työkuormitus, työuupumus, luokanopettaja, työuranvaiheet

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	5
2.1	TYÖKUORMITUS.....	5
2.2	TYÖUUPUMUS	7
2.3	HUBERMANIN OPETTAJAN TYÖURAN VAIHEET	8
2.3.1	<i>Selviytyminen ja löytäminen</i>	9
2.3.2	<i>Vakiintuminen</i>	9
2.3.3	<i>Työuran myöhemmät vaiheet</i>	10
2.4	OPETTAJIEN TYÖOLOBAROMETRI	12
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
3.1	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	14
3.2	LAADULLINEN TUTKIMUS	14
3.3	AINEISTONKERUU	15
3.4	AINEISTON ANALYYSI.....	17
3.4.1	<i>Sisällönanalyysi</i>	17
3.4.2	<i>Teorialähtöinen sisällönanalyysi</i>	18
3.4.3	<i>Aineistolähtöinen sisällönanalyysi</i>	19
4	TUTKIMUSTULOKSET	20
4.1	TYÖKUORMITUS.....	20
4.1.1	<i>Oppilaat</i>	20
4.1.2	<i>Vanhemmat</i>	21
4.1.3	<i>Yhteiskunta</i>	22
4.1.4	<i>Työ itsessään</i>	23
4.1.5	<i>Työyhteisö</i>	24
4.1.6	<i>Uudet, vanhojen työtehtävien lisäksi tulleet työtehtävät</i>	25
4.1.7	<i>Jokin muu</i>	26
4.2	TYÖUUPUMUS	27
4.2.1	<i>Työuupumuksen määrittely</i>	27
4.2.2	<i>Työuupumuksen vaikutus opettajaan</i>	27
4.2.3	<i>Miten työuupumus vaikuttaa oppilaitten kanssa käytyyn vuorovaikutukseen</i>	28
4.2.4	<i>Opettajien selviytymiskeinot työuupumusta vastaan</i>	29
5	POHDINTA	30
5.1	TULOSTEN POHDINTA	30
5.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	32
5.3	JATKOTUTKIMUSAIHEET	33
6	LÄHTEET	34

1 JOHDANTO

Suomalaisten työssäjaksaminen on ollut esillä säännöllisesti valtakunnallisissa uutismedioissa. Työuupumusta käsittelevissä artikkeleissa esillä ovat sekä opettajat (YLE 2018a; YLE 2018b) että poliitikot (IS 2018). Valittuamme tutkimusaiheemme pyrimme seuraamaan luotettavia uutismedioita ja etsimään artikkeleita taustoittaaksemme tutkimustamme. Työuupumusta käsitteleviä artikkeleita löytyi helpommin kuin odotimme ja niitä julkaistaan tasaisin väliajoin. Voidaan todeta, että työuupumus on valitettava ilmiö monella työpaikalla — niin opettajainhuoneessa kuin Arkadianmäellä. Opettajien ammattijärjestön OAJ:n teettämän työolobarometrin mukaan (OAJ 2017) opettajien työhyvinvointi on heikentynyt vuodesta 2015. Työolobarometri julkaistaan kahden vuoden välein.

Tutkimuksessamme pyrimme selvittämään, miten yli kolme vuotta ja alle kolme vuotta työskennelleiden luokanopettajien käsitykset ja kokemukset työuupumuksesta ja työkuormituksesta eroavat toisistaan. Hubermanin (1992) mukaan opettajan uran ensimmäiset kolme vuotta ovat eräänlaista harjoittelua ja kiinnittymistä työhön, minkä vuoksi teimme tutkimuksessamme rajanvedon kolmen työvuoden kohdalle. Yli kolme vuotta työskennelleet opettajat ovat Hubermanin (1992) mukaan sen sijaan kiinnittyneet työelämään ja sitoutuneet opetustyöhön. Haluamme myös selvittää, millaisia kuormitustekijöitä luokanopettajat nimeävät, ja millaisia selviytymiskeinoja heillä on palautuakseen työn kuormituksesta.

Tulevina luokanopettajina olemme huolissamme luokanopettajien työhyvinvoinnista sekä siitä, millaisessa ympäristössä ja millaisilla resursseilla saamme työtämme tulevaisuudessa tehdä. Näin ollen koemme luokanopettajien työkuormituksen ja työuupumuksen olevan tärkeä tutkimuskohde. Opettajan työn kuormittavuutta ja opettajien työuupumusta paremmin ymmärtämällä kyettäisiin mahdollisesti parantamaan työhyvinvointia.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Työkuormitus

Työkuormitus on olennainen osa työtä, ja kuormitus voi olla haitallista tai hyödyllistä. Liiallinen ja kontrolloimaton kuormitus on terveysriski, mutta sopiva kuormitus voi taas olla työssäoppimisen ja kehittymisen lähde (Parikko 2010, 15). Työn asettamat haasteet lisäävät motivaatiota, ja haasteiden ylittäminen ja onnistuminen on palkitsevaa (Mattila & Pääkkönen 2015, 6). Vastaavasti liiallinen kuormitus heikentää työntekijän kykyä selviytyä työn vaatimuksista.

Työkuormitus vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin. Työhyvinvointi koostuu kolmesta kokonaisuudesta: henkisestä hyvinvoinnista, sosiaalisesta hyvinvoinnista ja fyysisestä hyvinvoinnista (Mattila ym. 2015, 5). Toteuttamissamme haastatteluissa, haastateltavat nimesivät ainoastaan henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Tästä johtuen puhumme psykososiaalisesta kuormittumisesta työssä, joka kattaa henkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Mattila ja Pääkkönen (2015), ovat nimenneet kolme psykososiaalisen kuormittavuustekijöiden osa-alueita: työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät, työn sisältöön liittyvät kuormitus tekijät, sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Osa-alueet eivät ole erillään toisistaan, vaan ovat vuorovaikutuksessa keskenään.



KUVIO 1. psykososiaalisten kuormitustekijöiden osa-alueet. (Mattila & Pääkkönen 2015)

Työnjärjestelyihin, eli työn jaksamiseen, suunnittelun ja tekemisen edellytyksiin liittyviä tekijöitä ovat liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine, työaika, epäselvät tehtäväkuvat/tavoitteet/vastuut/työnjako, osaamisen puute, liikkuva työ, sidonnaisuus, työvälineiden tai -olosuhteiden puutteellisuus sekä muutokset työssä ja työtehtävissä.

Työn sisältöön, eli työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä ovat yksitoikkoinen työ, jatkuva valppaana olo, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, kohtuuton vastuu, toistuvat (vaikeat) vuorovaikutustilanteet asiakastyössä sekä muiden yhteistyötahojen kanssa ja muutokset työssä ja työtehtävissä.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä ovat yksintyöskentely, sosiaalinen ja fyysinen eristäminen, toimimaton yhteistyö/vuorovaikutus, huono tiedonkulku, häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu/kiusaaminen, tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu, esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki, muutokset työssä/työtehtävissä.

Lisäksi Mattila ja Pääkkönen (2015) nimeävät muut, varsinaisiin työtehtäviin liittymättömät kuormitustekijät: yhteiskunnallinen tilanne, palkkataso, työpaikan menettämisen pelko, työsuhteiden määräaikaisuus, jatkuvat työelämän

muutokset, matkustaminen, pitkät poissaolot työstä, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, ristiriidat työ- ja yksityiselämän välillä sekä haasteet ja kriisit yksityiselämässä.

Psykososiaalisen kuormittavuuden arvioinnissa keskeistä on yksilön oma kokemus (Parikko 2010, 15). Toinen työntekijä voi kokea tilanteen kuormittavana ja stressiä aiheuttavana; vastaavasti taas toiselle työntekijälle tilanne voi näyttäytyä haastavana ja innostavana. Tulkinta kuormittavuudesta riippuu yksilön itseluottamuksesta, luottamuksesta kykyyn selviytyä tilanteesta, sekä kyvystä ponnistella ja yrittää uudestaan (Parikko 2010, 15). Psykososiaalisista kuormittavuustekijöistä palautuminen on tärkeä osa työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Työkuormituksesta palautuminen on vastakohta työssä tapahtuvalle kuormitusprosessille (Siltaloppi & Kinnunen 2007, 30). Mikäli yksilö ei kykene palautumaan, johtaa se mahdollisesti työuupumuksen kehittymiseen ja pitkäkestoisiin hyvinvoinnin ongelmiin. Siltalopin ja Kinnusen (2007, 34) mukaan työstä irrottautuminen on tärkeä mekanismi, joka mahdollistaa irrottautumisen työstä ja yksilön palautumisen.

2.2 Työuupumus

Työuupumuksella tarkoitetaan henkistä ja fyysistä väsymystä, joka aiheutuu yleensä pitkittyneen stressaavan jakson seurauksena. Uupumus etenee yleensä vaiheittain, jonka seurauksena työntekijän jaksaminen heikkenee ja suorituskyky laskee aika-ajoin jopa huomattavasti. Oireidensa vuoksi työuupumus yhdistetään usein eräisiin mielenterveyshäiriöihin, kuten esimerkiksi masennukseen, mutta itsessään uupumusta ei kuitenkaan tällä hetkellä pidetä sairautena. Työuupumus on kuitenkin ongelma, sillä hieman yli neljäsosa suomalaisista työssäkäyvistä aikuisista koki kärsivänsä työuupumuksesta vuonna 2011. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.)

Työuupumukseen johtavia syitä on useita, ja sen oireet ovat kirjavita. Muun muassa Hakanen (2004, 24) nostaa esiin työuupumusta aiheuttavia tekijöitä, joista hän mainitsee yksityiselämän kuormitukset, työn liiallisen määrän, suorituspainet, työntekijän oman luonteen sekä yleisen epävarmuuden työtä tehdessä. Oireita seuraavat yleensä työuupumuksen eri asteiset vaiheet, jotka etenevät kokonaisvaltaisesta väsymyksestä kynnistymiseen ja lopulta

riittämättömyyden tuntemuksiin (Ahola ym. 2018). Kokonaisvaltaisella väsymyksellä tarkoitetaan sekä henkistä että fyysistä väsymystä, joka saa alkunsa esimerkiksi pitkittyneen stressin seurauksena. Kyynistymisen vaiheessa työuupumus etenee, ja työntekijä kokee työnsä turhaksi ja epämiellyttäväksi. Riittämättömyyden kokemukset sen sijaan ovat yhteydessä ammatillisen itsetunnon menetyksiin, jota voidaan pitää työssä suoriutumisen kannalta erityisen haitallisena seurauksena (Pierce & Gardner 2004, 593).

Edellä mainittujen oireiden puitteissa työuupumuksen voidaan nähdä vaikuttavan huomattavasti sekä yksilön työssä jaksamiseen että työyhteisön kokonaisvaltaiseen toimimiseen. Hakasen (2004) mukaan yksilön oma luonteen yhteys työuupumukseen on selkeä, mutta oireita aiheuttavista tekijöistä esimerkiksi työn liiallinen määrä ja suorituspaineeet ovat pääosin työntekijästä riippumattomia ulkoisia tekijöitä. Näin ollen erilaisilla työoloihin vaikuttavilla toimilla voitaisiin mahdollisesti parantaa työntekijöiden työssä jaksamista alasta riippumatta.

2.3 Hubermanin opettajan työuran vaiheet

Käytämme tutkielmamme toisena pääteorianana Michael Hubermanin mallia opettajan työuran vaiheista vuodelta 1992. Hubermanin teoria on jo iäkäs, mutta tästä huolimatta teoria on yhä merkittävä osa opettajan uratutkimusta. Uutta, täysin itsenäistä tutkimusta aiheesta on vain vähän saatavilla (mm. Keiffer-Barone S. & Ware K. 2001; Dreyfus H.L. & Dreyfus S.E. 1986) Näin ollen koemme, että Hubermanin malli on edelleen paikkansa pitävä ja myös tässä tutkimuksessa luotettava teoreettinen viitekehys. Seuraavaksi esittelemme Hubermanin opettajan työuran vaiheita. Keskitymme erityisesti tutkimuksemme kannalta oleellisiin kahteen ensimmäiseen vaiheeseen opettajan työuran alussa. Tämän lisäksi esittelemme lyhyesti myös muut uravaiheet kokonaiskuvan ymmärtämisen vuoksi.

2.3.1 Selviytyminen ja löytäminen

Opettajan työuran ensimmäiset opetusvuodet (vuodet 1-3) ovat Hubermanin (1992, 123) mukaan niin kutsuttuja "selviytymisen" tai "löytämisen" työvuosia. Selviytymisen vaihetta Huberman (1992, 123) kuvaa todellisuuden shokilla, joka koskee etenkin uusia opettajia, joilla on vain vähän aiempaa opetuskokemusta. Opettajat saattavat kokea haasteita opetuksen hallinnassa muun muassa työn monimutkaisuudesta ja lukuisten työtehtävien samanaikaisuudesta johtuen. Lisäksi uudelle opettajalle kuilu ideaalin ja käytännön välillä saattaa olla suuri: kuinka selvittää rajallisilla opetusmateriaaleilla tai kuinka läheisen suhteen oppilaaseen voi luoda. Kokonaisuudessaan selviytyminen ilmenee uudella opettajalla oman kompetenssin kyseenalaistamisena ja epäilynä siitä, onko kykenevä työhönsä.

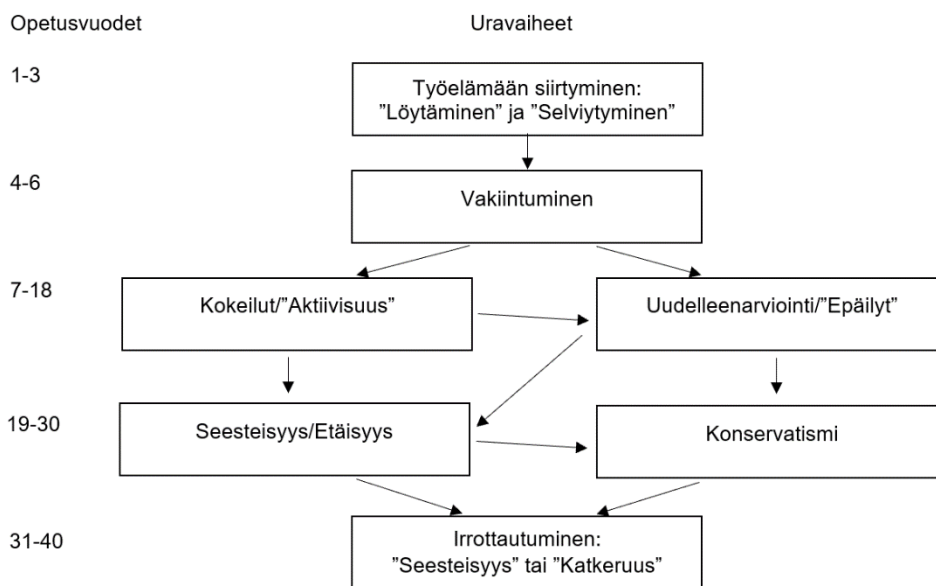
Löytämisen vaiheella Huberman (1992, 123) kuvaa taas lähes päinvastaista tilannetta, jossa työ nähdään ennen kaikkea innostavana. Esimerkiksi omat oppilaat, oma luokka, omat opetusmateriaalit ja vuosisuunnitelmat sekä tunne työyhteisöön kuulumisesta voivat olla uudelle opettajalle tärkeitä.

Opettajan työuran alkua on tutkittu paljon, joten tutkimustuloksia voidaan pitää melko luotettavina (Huberman 1992, 123). Tästä huolimatta vaiheesta on hieman eriäviä mielipiteitä ja myös selviytymisen ja löytämisen vaiheesta on muutamia käsityksiä. Joidenkin mallien mukaan opettajat kokevat työnsä pelkästään selviytymisenä tai löytämisenä, mutta myös molempien mallien päällekkäisyys on tutkimusten mukaan mahdollista. (Huberman 1992, 123 – 124.)

2.3.2 Vakiintuminen

Ensimmäisten työvuosien jälkeistä vaihetta Huberman (1992, 124) kuvaa vakiintumisen vaiheeksi (vuodet 4-6). Vakiintuminen voidaan nähdä eräänlaisena henkisenä kasvuna kohti ammatillista roolia ja kykynä ottaa vastaan aikuisuuteen kuuluvaa vastuuta. Vakiintumisen vaiheessa opettaja tekee päätöksen sitoutua opetustyöhön. Ammattiin sitoutumista ei koeta välttämättä helpoksi, sillä sitoutumalla sulkee samalla itseltään pois myös muita uravaihtoehtoja. Työhön sitoutumisella on kuitenkin myös positiivisia vaikutuksia: opettaja liittyy

kiinteämmin työyhteisöön, saa enemmän vapauksia ja kokee työssään pätevyyttä ja mukavuutta. Tämä selittyy pääasiassa sillä, että ensimmäisten työvuosien aikana on luotu karkeat opetusmallit yleisimpiin tilanteisiin, joita nyt kyetään soveltamaan, laajentamaan ja mukauttamaan yhä itselle paremmin sopiviksi. Vakiintumisen vaiheessa opettaja saattaa kokea jopa mielihyvää ja helpotusta tilanteestaan. Helpotus voi ilmetä esimerkiksi spontaaniutena tai huumorin lisääntymisenä työssä. (Huberman 1992, 124.)



KUVIO 2. opettajan uravaiheet Michael Hubermanin (1992) mukaan

2.3.3 Työuran myöhemmät vaiheet

Tutkimustulokset eroavat työuran myöhempien vaiheiden osalta. Hubermanin teoria on myös luotu, kun myöhempien uravaiheiden tutkimusta oli tehty vasta vähän. Tuloksista on kuitenkin koottu eräänlainen yleinen malli vaiheista, joita tutkimuksissa yleisimmin esiintyy. (Huberman 1992, 124.)

Vakiintumisen vaiheen jälkeen opettajan työuran voidaan katsoa jakautuvan työvuosina 7-18 kahteen eri suuntaan. Toista suuntaa Huberman (1992, 124) kuvaa kokeilujen ja aktiivisuuden vaiheella, jossa opettajan työskentelytavat ja osaaminen monipuolistuu, ja hän pyrkii tehostamaan opetusta luokkatilassa. Käytännössä tämä voi näkyä opetuksessa esimerkiksi haluna vaikuttaa oppilaisiin ja heidän oppimiseensa muun muassa vaihtelevien

ryhmäjärjestelyjen tai materiaalien avulla. Vähitellen opettaja alkaa tiedostaa yhteiskunnallisia esteitä opetuksen tiellä ja haluaa tehdä myös laajempia institutionaalisia parannuksia ja kehitystyötä koulussa. Aktiivisen opettajan huolena saattaa lopulta olla myös opettajan työn yksipuolistuminen tai tylsistyminen, mikäli uusia haasteita ei löydy.

Opettaja saattaa kuitenkin myös epäillä uravalintaansa, jolloin Huberman (1992, 125) puhuu uudelleenarvioinnin ja epäilyn vaiheesta. Tutkimusten mukaan varsinainen keski-ikä kriisi ei ole niin yleinen kuin kuvitellaan, mutta tässä uran vaiheessa moni opettaja tekee jonkinlaisen ”tilannekatsauksen” työnsä jatkosta. Työura saattaa jatkua tasaisena, mutta myös uran lopettaminen tai esimerkiksi uusien työtehtävien ja ammatin kokeilu ovat tässä vaiheessa yleisiä (Huberman 1992, 125).

Opetusvuosina 19-30 opettajan voidaan katsoa siirtyvän seesteisyyden ja etäisyyden, sekä konservatismiin vaiheisiin. Opettajan into aktiivisena toimijana koulussa vähenee, eikä hän enää koe tarpeelliseksi ponnistella jatkuvasti esimerkiksi uusien opetusmenetelmien kanssa. Seesteisyyden ja etäisyyden vaiheen piirteitä ovatkin muun muassa työskentelyn muuttuminen mekaaniseksi ja rennoksi. Opettaja hyväksyy tällöin itsensä sellaisena kuin on ja työssä tiedostetaan, mikä on riittävän hyvä. (Huberman 1992, 126.) Aiempiin tutkimuksiin viitaten Huberman (1992, 126) kuvaa seesteisyyden rinnalla myös vanhojen opettajien konservatiivisuutta. Pitkä työkokemus saattaa lopulta ilmetä myös valittamisena esimerkiksi uudesta sukupolvesta ja heidän kurittomuudestaan tai nuorempien kollegojen sitoutumattomuudesta. Lisäksi aiempi aktiivisuus voi muuttua uusien innovaatioiden vastustamiseksi ja arvostukseksi menneisyyttä kohtaan. (Huberman 1992, 126.)

Opettajan työuran viimeistä vaihetta (vuodet 31 – 40) Huberman (1992, 126) kutsuu irrottautumisen vaiheeksi. Irrottautumisen vaiheessa opettaja siirtyy vähitellen pois työelämästä kohti elämän muita aktiviteetteja. Työstä irrottautumiseen liittyy usein seesteisyyden tai katkeruuden tunteita. Seesteisyyttä synnyttää mielekäs tapa poistua työelämästä, mutta esimerkiksi konservatiivinen ajattelutapa, joka voi ilmetä muun muassa koulun käytäntöjen vastustamisena, saattaa taas aiheuttaa katkeruutta. Aiemmissä tutkimuksissa on todettu että, ennen eläkkeelle siirtymistä opettajat kuitenkin kaipaavat seesteisiä

työvuosia. Tämän voidaan katsoa liittyvän ympäristön paineeseen antaa tilaa uusille opettajille. (Huberman 1992, 126.)

2.4 Opettajien työolobarometri

Suomessa opettajien työhyvinvointia kartoitetaan joka toinen vuosi opetusalan ammattijärjestö OAJ:n toteuttaman työhyvinvointikyselyn avulla. Tuorein kysely on toteutettu vuonna 2017 ja käytämme tätä kandidaatintutkielmassamme, koska se tarjoaa ajankohtaisinta tietoa opettajien työhyvinvoinnista. Barometri kuvaa muun muassa opettajien käsityksiä työhyvinvointia edesauttavista ja sitä heikentävistä tekijöistä, mutta myös opettajien näkemyksiä työhyvinvointia parantavista ratkaisuksista. Barometrin mukaan opettajien työhyvinvointi on rajussa laskussa, työmäärä ja stressi kasvanut, ja koettu väkivalta sekä kiusaaminen työssä lisääntynyt. (OAJ 2017.) Barometriin on koottu opetusalan ammattilaisten vastauksia aina varhaiskasvatuksesta yliopistoon. Seuraavaksi esittelemme barometrin päätutkimustuloksia. Tulosten kattokäsitteinä pidämme opettajien kokemaa työkykyä ja työtyytyväisyyttä, joihin edelleen liittyy muita tekijöitä.

Opettajien työkyky ja työtyytyväisyys ovat laskeneet huomattavasti viime vuosina. Barometrissa työkykyä on mitattu asteikolla 1-10, arvon 10 vastatessa suurinta työkykyisyyttä. Vuosina 2013 ja 2015 opettajat arvioivat työkyvyn olleen keskiarvollisesti tasolla 8,2 ja 8,0. Kuitenkin vuonna 2017 työkyvyn koetaan laskeneen tasolle 7,8. Oppilaitoskohtaisia eroja ei havaittu, joten tulosten voidaan katsoa antavan suuntaa myös luokanopettajien koetusta työkyvystä. (OAJ 2017, 18.)

Työtyytyväisyyden kehitys on samansuuntaista. Kyselyn mukaan enää 71 % vastanneista oli nykyiseen erittäin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työssään; luokanopettajien keskiarvo on kuitenkin hieman korkeampi 72 %. Työhönsä tyytyväisimmät kasvatusalan työntekijät työskentelevät esimiestehtävissä ja tyytymättömimmät ammattioppilaitosten opettajina (OAJ 2017, 26.) Tuloksia on verrattu suomalaisen työelämän keskiarvoihin ja voidaan nähdä, että opetusosalalla koettu työkyky ja työtyytyväisyys ovat keskiarvon alapuolella (OAJ 2017, 18, 26).

Opettajat kokevat työmäärän kasvaneen ja työviikon venyvän (OAJ 2017, 6, 8). Syinä työmäärän kasvuun opettajat kertovat olevan erityisesti sen, että

opetusryhmiä on lukumäärällisesti enemmän ja ne ovat oppilasmäärältään entistä suurempia. Lisäksi omat vaikuttamismahdollisuudet työn määrään koetaan hieman heikentyneen. Työn koetaan myöskin jakautuvan epätasaisesti. (OAJ 2017, 8.) Kokonaisuudessaan vakinaiset opettajat työskentelevät tuntimääräisesti suomalaista keskiarvoa enemmän: peruskoulun opettajilla viikoittainen työaika on noin 39,7 tuntia ja oppituntien ulkopuolinen työ noin 17,4 tuntia (OAJ 2017, 6 – 7).

Hyvä johtaminen ja esimiestyö oli opettajien mielestä tärkeää ja sen nähtiin parantavan työhyvinvointia. Esimiestyöllä koettiin olevan vaikutusta muun muassa työn hallintaan, työn määrään, yhteistyön toimimiseen ja stressin määrään. Esimiesten toiminta, kuten esimerkiksi avun saanti, tasapuolinen kohtelu ja palaute koettiin heikommaksi kuin vuonna 2015. (OAJ 2017, 22.)

Kiusaaminen ja väkivalta heikentävät opettajien työhyvinvointia. Lähes puolet opettajista oli kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työssään viimeisen vuoden aikana ja peruskoulussa lukema on yhä suurempi 61 prosenttia. Kiusaamista koetaan tapahtuvan eniten oppilaiden toimesta, jonka osuus prosentuaalisesti on 42 prosenttia. (OAJ 2017, 12 – 13.) Myös väkivaltatilanteet ja väkivallan uhka koetaan kuormittavaksi. Yleisesti opetuslalla väkivaltatilanteiden määrä on pysynyt vakiona, mutta perusopetuksessa ne ovat yleistyneet varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksen erityisopetuksessa. Luokanopettajista väkivaltaa koki vuonna 2017 noin 15 %. (OAJ 2017, 16.)

Työstressi on tutkimuksen mukaan kasvanut huolestuttavasti opetuslalla kaikissa oppilaitoksissa. Vuonna 2017 43 % opettajista koki työnsä melko stressaavana tai erittäin stressaavana. Tulokset ovat suomalaisen työelämän keskiarvoa huomattavasti korkeammat. (OAJ 2017, 19.) Stressitasojen nousun voidaan katsoa liittyvän esimerkiksi työmäärän kasvuun.

Työterveyshuoltoon tyytyväisiä oli kokonaisuudessaan 54 % opettajista; peruskoulussa tyytyväisiä oli 40 % opettajista. Työn kuormittavaksi kokivat työterveyshuollon selvityksen mukaan 26 % peruskoulun opettajista. Oppilashuolto toimi opettajien mielestä hyvin ja noin kaksi kolmasosaa oli tähän tyytyväisiä. (OAJ 2017, 30.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää luokanopettajien käsityksiä työn kuormittavuudesta ja työuupumuksesta, sekä selvittää mitkä tekijät kuormittavat luokanopettajia. Tutkijalla on oma syynsä tehdä tutkimusta (Järvinen & Järvinen 2004, 8). Luokanopettajaopiskelijoina olemme aidosti huolestuneita Opetusalan ammattijärjestön työolobarometrin (2017) tuloksista. Tavoitteenamme on myös selvittää, miten vastavalmistuneiden luokanopettajien käsitykset työuupumuksesta ja työn kuormittavista tekijöistä eroavat jo yli kolme vuotta työelämässä työskennelleiden luokanopettajien kanssa.

Tutkimuksemme tutkimuskysymykset muotoutuivat työkuormituksen ja työuupumuksen teemojen ympärille. Ensimmäinen tutkimuskysymys liittyy työkuormituksen tekijöihin ja toinen kysymys pyrkii tuottamaan tietoa, miten opettajat määrittelevät työuupumuksen. Pyrimme tutkimuksessamme vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten alle kolme vuotta työssä olleiden ja yli kolme vuotta työssä olleiden luokanopettajien käsitykset ja kokemukset eroavat työkuormituksesta?
2. Miten alle kolme vuotta työssä olleiden ja yli kolme vuotta työssä olleiden luokanopettajien käsitykset ja kokemukset eroavat työuupumuksesta ja sen määrittelystä?

3.2 Laadullinen tutkimus

Tutkimuksemme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, sillä halusimme selvittää luokanopettajien käsityksiä ja kokemuksia työuupumuksesta ja työkuormituksesta. Varto (2005, 28) toteaa, että laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohteena on yleensä ihminen ja ihmisen maailma. Siksi laadullinen tutkimus oli meille selkeä valinta tutkimuksemme menetelmäsuuntaukseksi. Eskolan ja Suorannan (1998, 13) mukaan laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan

aineiston ja analyysin muodon kuvausta, mihin on mahdollista soveltaa erilaisia lukutapoja, myös kvantitatiivisia. Metsämuurosen (2003, 162) mukaan laadullista tutkimusta onkin vaikea määritellä selvästi, sillä se ei sisällä teoriaa eikä paradigmaa, joka olisi vain laadulliselle tutkimukselle tyypillistä. Aineiston analyysiin voidaan soveltaa useita eri lukutapoja, ja myös kvalitatiivista aineistoa voidaan tarkastella kvantitatiivisella otteella (Eskola & Suoranta 1998). Laadullisen tutkimuksen voidaan nähdä koostuvan joukosta erilaisia tulkinallisia tutkimuskäytäntöjä (Metsämuuronen 2003, 162). Laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä ovat esimerkiksi tietty aineistonkeruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen otanta ja aineistolähtöinen analyysi (Eskola & Suoranta 1998, 15 – 19).

3.3 Aineistonkeruu

Pyrimme aluksi keräämään aineiston avoimen kyselylomakkeen (Liite 2) avulla. Lähestyimme sähköpostilla yhdeksää rehtoria keväällä 2019, jotka työskentelivät pirkanmaalaisissa kouluissa. Lisäsimme sähköpostiviestiin Tampereen kaupungilta saamamme tutkimusluvan, jotta rehtorit tietäisivät meillä olevan lupa toteuttaa tutkimus. Neljä rehtoria vastasi sähköpostiimme, ja kaikkien vastaus oli myönteinen. Rehtorit välittivät avoimenkyselylomakkeen, vastausohjeet kyselylomakkeeseen, sekä luokanopettajille suuntaamamme viestin sähköpostitse. Emme saaneet vastauksia lähettämäämme kyselylomakkeeseen. Koemme tämän johtuvan kahdesta tekijästä: Kyselylomake oli Word-tiedosto muodossa, jolloin vastaaminen olisi vaatinut tiedoston lataamisen, täyttämisen ja lähettämisen sähköpostitse. Toinen vaikuttava tekijä oli aineiston keruun ajankohta. Luokanopettajat saivat kyselylomakkeemme toukokuussa, jolloin opettajat ovat kiireisiä ja väsyneitä.

Syksyllä 2019 muokkasimme kyselylomakkeemme sähköiseen muotoon, jotta vastaaminen olisi helpompaa. Emme muuttaneet kyselylomakkeen kysymyksiä. Lähestyimme syyskuussa 2019 yhden pirkanmaalaisen koulun rehtoria. Rehtori suostui välittämään sähköisen kyselylomakkeen linkin kyseisen koulun luokanopettajille. Neljä luokanopettajaa vastasi sähköiseen kyselylomakkeeseen, mutta vastausten laatu ja määrä olivat heikkoja. Vastaajat kokivat myös kysymykset liian työuupumus painotteisiksi. Osa vastaajista

kertoivat kokeneensa työnsä kuormittavana, mutta he eivät olleet kokeneet itseään uupuneiksi missään vaiheessa työuraansa.

Päädyimme lopulta muokkaamaan tutkimuskysymyksiämme siten, että työuupumuksen käsitteen rinnalle nostimme työkuormituksen. Jokainen kyselylomakkeeseen ollut opettaja mainitsi olleensa kuormittunut työssään. Päätimme myös kerätä aineistomme puolistrukturoidulla haastattelulla. Haastattelurungon pohjaksi tuli aikaisemmin valmistamamme kyselylomake, mihin lisäsimme kysymyksiä työkuormituksesta ja kuormittavuutta aiheuttavista tekijöistä.

Haastattelimme neljää pirkanmaalaista luokanopettajaa lokakuussa 2019. Kaikki haastattelut tapahtuivat yhden viikon aikana. Kaksi haastattelemistamme luokanopettajista oli ollut työelämässä alle kolme vuotta (U1: 3 kk & U2: 1,5 v.) ja kaksi yli kolme vuotta (V1: 3,5 v. & V2: 5,5 v.). Kysyimme haastateltavilta yksitoista kysymystä (Liite 1), joista viisi käsitteli luokanopettajan työssä kuormittavia tekijöitä, ja kuusi työuupumusta. Näytimme haastattelutilanteessa haastateltavalle valmistamaamme ajatuskarttaa kysyttäessä työkuormituksesta. Ajatuskartassa oli nimetty seitsemän osa-aluetta: oppilaat, työyhteisö, vanhemmat, yhteiskunta, uudet, vanhojen työtehtävien lisäksi tulleet työtehtävät, työ itsessään ja jokin muu. Haastattelujen pituudet vaihtelivat 17 ja 47 minuutin välillä.

Jokainen haastattelu litteroitiin. Tutkimusongelmamme kannalta olennaista oli tallettaa haastateltavien puheenvuorojen asiasisältö. Litteroinnin tarkkuudessa voidaan mukailla tutkimusongelmaa ja näin ollen jätimme mielestämme epäolennaiset asiat, kuten erilaiset änkytykset ja taukojen pituudet huomiotta (Ruusuvuori 2010, 424 – 425). Joitain aineiston kannalta olennaisina pitämiämme eleitä tai naurahduksia kirjasimme vastaavasti muistiin. Toteutimme litteroinnin sanasta sanaan myös haastattelijan puheenvuorot ylös kirjaten.

	Haastattelu 1	Haastattelu 2	Haastattelu 3	Haastattelu 4
Haastattelun ajankohta	10/2019	10/2019	10/2019	10/2019
Haastattelun kesto	17:06	46:48	18:53	29:27
Haastateltavan ikä	29	28	28	34
Haastateltavan koulutus	kasvatustieteiden maisteri	kasvatustieteiden maisteri	kasvatustieteiden maisteri	kasvatustieteiden maisteri
Haastateltavan työkokemus	3 kk	1,5 v.	3,5 v.	5,5 v.
Luokka-aste	2	4	6	1
Oppilasmäärä	24	16	26	25
Sitaattikoodi	U1	U2	V1	V2

TAULUKKO 1. haastateltavien tiedot

3.4 Aineiston analyysi

3.4.1 Sisällönanalyysi

Käytimme aineistomme analyysimenetelmänä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jolla voidaan analysoida erilaisia dokumentteja objektiivisesti. Dokumentteja voidaan katsoa olevan erilaiset kirjalliseen muotoon saatetut materiaalit, kuten esimerkiksi kirjat, artikkelit tai litteroidut haastattelut. Sisällönanalyysin tarkoituksena on kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti ja tiivistää se yleiseen muotoon kuitenkin menettämättä sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-86.) Sisällönanalyysin tuloksena ei saada suoraan tutkimustuloksia, vaan järjestetystä aineistosta on tehtävä johtopäätökset erikseen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85).

Sisällönanalyysiä voidaan tehdä teorialähtöisenä tai aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä (Vilkka 2005, 140). Tutkielmassamme tutkimme luokanopettajien käsityksiä ja kokemuksia kahdesta asiasta: työkuormituksesta ja työuupumuksesta. Työkuormituksen osiota analysoimme teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin ja työuupumusta aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Koska tutkimuksemme on laadullinen ja aineisto kerätty haastatteluilla, voidaan sisällönanalyysin katsoa sopivan analyysimenetelmäksi hyvin. Lisäksi aineisto- ja teorialähtöisellä sisällönanalyysillä kykenemme vastaamaan

haastatteluissamme esiintyvään vaihteluun niiden teoria- ja aineistolähtöisyydessä.

3.4.2 Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Työkuormituksen osion analysoimme teorialähtöisenä sisällönanalyysinä. Tuomen ja Sarajärven (2018, 95, 97) mukaan teorialähtöisessä sisällönanalyysissä taustalla on jokin teoria, käsitejärjestelmä tai malli, jonka avulla aineistoa luokitellaan. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä muodostetaan aikaisempaan teoriaan perustuva analyysirunko, johon aineistosta etsitään sisältöä.

Työkuormituksen osiossa käytimme teoreettisena viitekehyksenä kasvatusalan työhyvinvointikyselyä. Kyselyn avulla muodostimme analyysirungon seitsemästä työkuormitukseen liittyvästä tekijästä. Tekijät olivat seuraavat: oppilaat, työyhteisö, vanhemmat, työ itsessään, yhteiskunta, uudet vanhojen työtehtävien lisäksi tulleet tehtävät ja muu. Luokittelua käytettiin apuna jo haastatteluvaiheessa, sillä haastateltaville jaettiin tekijät ajatuskartan muodossa.

Aloitimme aineiston analysoinnin Tuomen ja Sarajärven (2018, 97) mallin mukaisesti. Ensimmäiseksi etsimme aineistosta kuhunkin hyvinvointikyselyn tekijään sopivia ilmauksia, jotka merkitsimme eri värein ja järjestimme omiksi luokikseen. Jaoimme ilmaukset tässä vaiheessa erikseen myös pidempään työssä olleisiin opettajiin ja työuransa alussa oleviin opettajiin. Suorista lainauksista muodostimme edelleen pelkistettyjä ilmauksia, joista rakensimme alaluokkia. Lopputuloksena saimme jokaisesta luokasta alaluokan sekä kokeneille että kokemattomille luokanopettajille. Alaluokassa tiivistyy luokanopettajien käsitys ja kokemus kyseistä asiasta. Johtopäätökset teimme vertailemalla kokeneiden ja kokemattomien opettajien alaluokkien käsityksiä keskenään, ja peilaamalla näitä työhyvinvointikyselyn tuloksiin sekä Hubermanin (1992) opettajan uravaiheisiin.

3.4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Työuupumuksen osiossa käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä ei ole teoreettista viitekehystä, jonka avulla aineistoa jäsennetään, vaan tutkijan tehtävänä on löytää aineistosta jonkinlainen ”toiminnan logiikka”. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkittava aineisto pilkotaan osiin ja sitä pelkistetään karsimalla turha sisältö pois. Tämän jälkeen aineisto järjestetään uudelleen halutulla tavalla. Uudelleen järjestelyä ohjaa se, mihin tutkija haluaa saada vastauksen – tämä voi olla esimerkiksi tutkimuskysymys. (Vilkkä 2005, 140.)

Etenimme työuupumuksen analyysissä Milesin ja Hubermanin (2013) mallin mukaisesti. Mallin mukaan aineistolähtöinen analyysi on kolmivaiheinen prosessi, jonka vaiheita ovat aineiston pelkistäminen, aineiston klusterointi, eli ryhmittely, ja aineiston abstrahointi ja teoreettisten käsitteiden luominen. Loimme työuupumuksen osiosta ensin pelkistettyjä ilmaisuja ensin haastattelukohtaisesti, jonka jälkeen jaoimme pelkistetyt ilmaisut yli ja alle kolme vuotta työssä olleisiin opettajiin. Pelkistetyistä ilmaisuista kokosimme ilmauksia yhdistämällä alaluokkia, joista yhdistelemällä kokosimme lopullisen luokittelumme. Teimme luokittelut erikseen molemmille opettajaryhmille. Työuupumuksen kuvaukset olivat kuitenkin hyvin samankaltaisia, joten luokista muodostui yhteinen molemmille ryhmille.

Analyysin lopputuloksena saimme neljä luokkaa: työuupumuksen määrittely, työuupumuksen vaikutus opettajaan, miten työuupumus vaikuttaa oppilaitten kanssa käytyyn vuorovaikutukseen ja luokanopettajien selviytymiskeinot työuupumusta vastaan. Jokaisessa luokassa on kuvattu sekä uusien että vanhojen luokanopettajien käsityksiä ja kokemuksia, ja edellä mainittujen ryhmien välisiä eroja.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Yli kolme vuotta ja alle kolme vuotta työssä olleiden luokanopettajien käsitykset ja kokemukset työkuormitusta aiheuttavista tekijöistä olivat melko samanlaisia. Merkittävin ero opettajaryhmien välillä koski työtä itsessään: Alle kolme vuotta työskennelleet luokanopettajat pitivät työssä kuormittavimpana työtä itsessään, sillä moni asia tuli uutena. Yli kolme vuotta työskennelleet luokanopettajat kuvailivat perustyön helpottuneen ja työn kuorman siirtyneen muualle. Kokeneemmat opettajat kertoivat kuormittavaksi pelon siitä, ettei tilanne muutu paremmaksi. Hubermanin (1992) mukaan kokeneemmat opettajat ovat luoneet opetusmallit opetuksen perustilanteisiin, jonka voidaan nähdä vaikuttavan käsityksiin työkuormittavuudesta. Nimetyt kuormitustekijät ovat linjassa opetusalan työhyvinvointikyselyn (2017) ja Mattilan ja Pääkkösen (2015) psykososiaalisten kuormitustekijöiden kanssa.

Työuupumuksen määrittelyssä ei ollut ryhmien välillä eroja. Molemmat opettajaryhmät kokivat työuupumuksen vaikuttavan jaksamiseen, väsymystasoon ja lasten kanssa käytävään vuorovaikutukseen. Haastateltavista kolme mainitsi kokeneensa työuupumusta, joista kaksi haastateltavaa olivat hakeneet apua ulkopuoliselta taholta apua työuupumukseen. Opettajat nimesivät selviytymiskeinoksi työn rajaamisen, sosiaaliset suhteet, sekä omasta hyvinvoinnista huolehtimisen liikunnan avulla.

4.1 Työkuormitus

4.1.1 Oppilaat

Alle kolme vuotta- sekä yli kolme vuotta luokanopettajana työskennelleet haastateltavat mainitsivat kaikki kuormittavaksi tekijäksi erilaisten oppijoiden tuen järjestämisen ja tuen oppilaiden huomioimisen luokassa. Kuormittavaksi koettiin oppilaiden tuen järjestäminen ja huomioiminen. Tuen oppilaiden riittämätön

huomiointi oppitunnilla aiheutti haastateltavissa riittämättömyyden tunteita, minkä opettajat nimesivät kuormittavaksi. Haastateltavat kokivat, että he eivät kyenneet huomiomaan erityisen tuen oppilaita oppitunneillaan tarpeeksi, vaan kokivat, että oppilas ei saanut tunnilla mitään aikaan.

--auttaan heitä niin hyvin ku pystyy ja vaikka tällä hetkellä mulla on isossa ykkösluokassa kaks erityisen tuen oppilasta ja heidän huomioiminen ja asioiden järjesteleminen tuottaa sitä kuormittavuutta aika paljonkin. (V2)

--ja sit se että ku ei ollu työrauhaa ja sit se riittämättömyyden tunne oli tosi hirvee että tuntu että kaikki aika meni siihen työrauhan ylläpitämiseen ja sit niinku aika ei millään riittäny niille jotka ois tarvinu sitä tukee ja sit joskus lopputunnista niinku huomaa että "ei saakeli että toikaa ei oo koko tunnilla tehny mitää" ja tää tapahtu mulle joka päivä monta kertaa (nauraen) että jaaha että toiki erityisen tuen oppilas ei oo vaan tehny mitään koko tunnilla eikä tajunnu mistä puhutaan ja mulla on menny koko tunti siihen työrauhaan. (U2)

Alle kolme vuotta työskennelleet opettajat nostivat kuormittavaksi tekijöiksi luokanhallinnan ja oppilaiden käytösongelmat. Työnrauhan ylläpitämiseen käytetyn ajan koettiin olevan pois opetuksesta. Alle kolme vuotta työskennelleet opettajat kokivat, että he eivät kyenneet tarjoamaan oppilailleen heidän tarvitsemaansa tukea, vaan aika meni riitatilanteiden ratkomiseen ja työrauhan ylläpitämiseen, mikä aiheutti haastateltavissa riittämättömyyden tunteita. Yli kolme vuotta työskennelleet luokanopettajat kokivat kuormittavaksi luokkakokojen suuruuden ja sen, ettei heillä ollut riittävästi aikaa yksittäisille oppilaille. Tämä aiheutti kokeneemmilla luokanopettajilla riittämättömyyden tunnetta.

--ja sit se että kun ei ollu työrauhaa ja sit se riittämättömyyden tunne oli tosi hirvee että kaikki aika meni siihen työrauhan ylläpitämiseen ja sit niinku aika ei millään riittäny niille jotka ois tarvinnu sitä tukee. (U2)

Jos on 26 oppilasta niin se on yhtä oppituntii kohden nii sit se on noin vähä reipas minuutti mitä sul on periaatteessa aikaa yhdelle oppilaalle ja sit ku osa oppilaista kuitenkin vaatii enemmän sitä huomiota niin se ei oikee aina, tuntuu et ei riitä itse. (V1)

4.1.2 Vanhemmat

Sekä yli kolme vuotta että alle kolme vuotta työssä olleet opettajat kokivat, että vanhemmissa kuormittavinta oli kodin ja koulun välinen yhteistyö. Erityisesti viestintä koettiin kuormittavana. Molemmat opettajaryhmät kertoivat, että

viestintään kului liikaa aikaa – jopa useita tunteja viikossa. Opettajien mukaan vanhemmat eivät välttämättä käsitä kuinka kuormittavaa viestintä on ja näin ollen viestivät turhistakin asioista. Vastaavasti joistakin tärkeistä asioista, kuten esimerkiksi poissaoloista, saatettiin opettajien mukaan jättää kertomatta.

Ehkä semmone että, osa vanhemmista viestittelee ehkä vähä turhistaki asioista, tavallaa et se niinku lisää sellasta, vaikka helmi-viestien määrää et joutuu vastaan sellasiin mitkä nyt ei ehkä oo sit sellasia akuutteja tai mitkä vois selvitä kun hetken malttaa. (U1)

Keinoksi liialliseen viestintään opettajat mainitsivat rajojen asettamisen. Opettajat kokivat tärkeäksi selvittää vanhempien kanssa esimerkiksi, millainen oma tapa on viestiä ja mikä oma työaika on. Kaikki opettajat kertoivat vanhempien kuitenkin olleen mukavia.

Sitte asettaa selkeet rajat niille vanhemmille et tekee hyvin selväks siinä vuoden alussa että millasta se oma viestintä on. Ja millon niinku pyst... Asettaa semmoset mm niinku työajat, kertoo vanhemmille et minä en niinku tee töitä tämän kellonajan jälkeen enkä viikonloppusin nii nekää ei häiritte. (U2)

4.1.3 Yhteiskunta

Molemmat ryhmät kokivat koulutukseen ohjatut resurssit riittämättömiksi. Haastateltavien mukaan säästöt näkyvät konkreettisesti koulun arjessa siten, että koulunkäynninohjaajien ja erityisopettajien määrä on liian vähäinen. Säästöjen ja inklusion myötä luokkakoot ovat kasvaneet, mutta tarpeellisiksi koettuja tukitoimia, kuten erityisopetusta ja koulunkäynninohjaajia, ei ole tarpeeksi. Luokanopettajat kokivat, että resurssien vähyys vaikuttaa oppilaiden oppimismahdollisuuksiin heikentävästi, mikä nähtiin epäreiluna.

Ehkä poliittiset päätökset nyt liittyy enemmän siihen et kuinka paljon on rahaa koulutukseen nii sit se varmaa sen kautta vaikuttaa että luokkakoot kasvaa ja on vähemmän erityisopetusta ja sellasta. (V1)

Kun rahaa ei oo niin ei voida ylimääräsiä, tai lisää käsiä palkata avuksi niin tota-- (V2)

Alle kolme vuotta ja yli kolme vuotta työskennelleet haastateltavat mainitsivat yhteiskunnalliseksi kuormitustekijäksi perheiden pahoinvoinnin ja eriarvoistumisen. Haastateltavien mukaan perheiden lisääntynyt pahoinvointi

näky kuraattori- ja psykologipalveluiden käytön lisääntymisenä. Yksi haastateltava toteaa myös, että usein luokassa näkyvät käytösongelmat johtuvat oppilaan omasta taustasta ja perheoloista.

Perheiden pahoinvointi ainaki tai sitte sen vaan huomaa paremmin niin, niin on lisääntyny että, että kuraattori- ja psykologipalveluille ja terveydenhoitajan palveluille tuntuu että on niinku entistä enemmän niinku tilausta ja toki niiden asioiden niinku järjestely oppilasmielessä lisää sitä kuormaa. (V2)

Yli kolme vuotta työskennelleet luokanopettajat ilmaisivat myös pelkonsa huonon tilanteen jatkuvuudesta. He kokivat tämän hetkisen tilanteen pelottavaksi, sillä he eivät itse kykene suoranaisesti vaikuttamaan poliittiseen päätöksen tekoon, vaan joutuvat tarkkailemaan tilannetta sivusta.

Kun tehdään päätöksiä, päätöksiä leikata koulutuksesta niin se aiheuttaa kuormaa monesti niinku jo etukäteen ennen ku se välttämättä näkyy siinä niinkun omassa luokassa tai omassa koulussa että, et semmonen tietty pelko siitä että, että tilanne muuttuu koko ajan niinku pahemmaksi ja huonommaksi. (V2)

4.1.4 Työ itsessään

Molemmat ryhmät kokivat, että yliopistokoulutus ei antanut tarpeeksi valmiuksia toimia työelämässä. Koulutuksen mainittiin olevan kaukana käytännöstä, eikä se valmistanut koulun arjen kohtaamiseen, käytännön järjestelyiden toteuttamiseen ja arjen järjestelyyn. Haastateltavat eivät kuitenkaan kokeneet yliopiston tehtäväksi perehdyttää heitä työelämään. Ongelmana nähtiin pikemminkin se, että heidän oletettiin jo valmiiksi osaavan kaikki opettajan työn osa-alueet.

No mä koin jotenki et toi yliopistokoulutus ei ois ihan hirveesti valmistanu siihen niinku käytännön elämään, vanhempien kanssa viestintään tai kopiokoneen käyttämiseen (naurahtaan) tai niinku tälläsiin naurettaviin pieniin asioihin mitkä tota, ku eihän ne nyt, emmä tiedä kuuluks ne sinänsä yliopistolle, mut just se että mitä tota joku tuen papereiden täyttäminen et emmä ollu ikinä niitä tehny ennen ku sitte yhtäkkii työssä oletettiin et sä osaat sen tehdä vaikka siihen ei oo tavallaan millään tapaa sua koulutettu. (V1)

Alle kolme vuotta työskennelleet luokanopettajat kertoivat haastatteluissa työn olevan itsessään kuluttavaa, sillä moni asia oli vielä uutta. Heille ei ollut muodostunut samanlaista perusvarmuutta ja käytäntöjä, mitä vanhemmille opettajille puolestaan oli muodostunut työuran aikana. Nuoremmat opettajat nostivat esille myös oman epävarmuutensa, ja kertoivat että he eivät aina olleet

varmoja siitä, hoitivatko he kaiken tarvittavan, mitä opettajan työssä pitää kyetä tekemään.

Ko ei oo tavallaan mitään käytäntöä et kaikki, työpaikka on uus ja itse työ on uus, niin tavallaan on niin paljon sisäistettävää ja opittavaa... Ja sitte tavallaan et ku on näitä tällasia isoja haasteita siinä luokalla muutenkin niin on niinku tosi paljon kerralla. (U1)

Yli kolme vuotta työskennelleet opettajat nimesivät työuransa alussa työn itsessään kuormittavimmaksi tekijäksi. Arjen järjestäminen, perustyö ja oman luokan kanssa toimiminen ovat helpottaneet heidän työuriensa aikana. Yksi haastateltava kertoo, että perustyö ja työuran alussa tehtyjen pitkien työpäivien syy oli oma kokemattomuus ja työn itsensä opettelu hänen työuransa alkuvaiheessa. Nykyisin kokeneemmat luokanopettajat kertovat huolehtivansa esimerkiksi työn määräaikaaisuudesta ja työnkuvan muutoksista.

On se muuttunu että siihen alkuun, alkuun se työ itsessään oli se varmasti se kuormittavin, kuormittavin asia kun ensimmäistä kertaa omaa luokkaa opetti niin siinä oli niin paljon uutta ja ihmeellistä ihan vaan siinä niinku luokan arjen järjestämisessä ja kun se oli kaikki omalla vastuulla. Että, että enemmän sillon se ihan perustyö ja ne päivät oli pitkiä ihan vaan siitä syystä että, että niinkun pääsi kartalle kaikista, kaikista asioista siihen niinkun omaan luokkaan liittyen. (V2)

4.1.5 Työyhteisö

Työyhteisön kategoriassa oli hajontaa molemmissa opettajaryhmissä. Työyhteisö koettiin joko tukena ja työssä jaksamista edesauttavana tekijänä – eräänlaisena ”henkireikä” – tai vastaavasti työyhteisön kerrottiin joissain tapauksissa myös kuormittavan. Kuormittavana opettajat mainitsivat muun muassa huonon työilmapiirin ja riitatilanteet. Työyhteisön hyviä puolia olivat esimerkiksi vertaistuki ja mahdollisuus puhua työasioista.

Sillon ku oli väsyny nyt viime vuonna nii ne työkaverit oli mulle ehkä semmonen henkireikä et se et pysty keskusteleen, et heki tunsu mun oppilaat, semmonen vertaistuki että pystyttiin jauhaan saman koulun asioista ja samoista oppilaista ja pysty niinku heti purkaan niitä työpäivän asioita nii se oli ehkä semmonen hirveen tärkeä, työkaverit. (U2)

No työyhteisö nyt on aika lailla pysyny samana et ei siinäkään nyt muutoksia et se on koko ajan ollu vähä sillain, että ollu se pieni osa porukasta, jotka ei oikeen pelaa kauheen hyvin yhteen. (V1)

Uudet opettajat kaipaavat työyhteisössään tukea, palautetta ja arvostusta omalle työlleen. Erityisesti suhde johtotasoon nousi merkittäväksi uusien opettajien kuvauksissa. Uudet opettajat kokivat, etteivät saa tarpeeksi tukea ja apua johtotasolta tai muilta opettajilta, esimerkiksi erityisopettajilta. Tuen ja avun puute koettiin kuormittavana. Uusilla opettajilla saadun palautteen ja tuen vähäisyys näkyi kuvauksissa muun muassa siinä, etteivät he tiedäneet kuinka hyvin he työssään pärjäsivät.

Joo elikkä tähän työyhteisöön, tavallaan must tuntuu että mä en ihan hirveesti saa tukea johtotasolta, et se on kyllä ollu kans tosi kuormittavaa et must tuntuu että et mun pitäis pystyy tekeen paljonki enemmän, vaikka must tuntuu samalla että mä annan kaikkeni mitä mussa vaan on antaa. Ja sit tavallaan tuntuu vaan et se ei millään riitä ja... Tota, vaatimukset on aika suuret, näi mä koen ja sit ku menee pyytään apua nii sitä ei, mä koen et sitä ei aina välttämättä saa. (U1)

Et mä en kertaakaan saanu, saanu sellasta henkilökohtasta palautetta et mä en, mä en vaan tienny miten mulla menee. (U2)

Vanhemmilla opettajilla ilmeni kuvauksia huolesta muiden kollegoiden puolesta. Toinen kokeneemmista opettajista kuvasi itseään eräänlaiseksi huolehtijaluonteeksi, koska työyhteisössä oli ollut paljon väsymystä. Työn kuorman kuvattiin muuttuneen, sillä työkavereita haluaisi auttaa, mutta ei välttämättä pysty.

--niiden kollegojen kanssa, joiden kanssa nyt tuntee tietysti paremmin, niin ehkä sit taas huolestuu ehkä enemmän muiden puolesta kuin omasta puolestaan ja ehkä se kuorman laatu tai tyyli on siinä vähä muuttunu. (V2)

4.1.6 Uudet, vanhojen työtehtävien lisäksi tulleet työtehtävät

Uusissa, vanhojen työtehtävien lisäksi tulleissa tehtävissä ei ollut havaittavissa merkittävää eroa opettajaryhmien välillä. Molemmat ryhmät mainitsivat innostuvansa helposti uusista tehtävistä ja ottavan niitä mielellään vastaan. Opettajat kokivat, että he voivat osittain vaikuttaa työtehtäviinsä. Opettajat kuitenkin mainitsivat, että tehtäviä ei kuitenkaan välttämättä jaksettu viedä loppuun asti ja motivaatio "ylimääräisten" tehtävien suorittamiseen oli lopulta pientä. Yksi merkittävä syy tähän oli rahallisen korvauksen vähäisyys riippumatta siitä, oliko tehtävä tärkeä vai ei.

Itse aika herkästi innostun ja kiinnostun uusista asioista ja, ja tuolla opekokouksissa tykkään viitata, viitata kun kysytään että kuka hoitaa ja kuka on kiinnostunu tästä ja sitä huomaa haalivansa ittellensä semmosia tehtäviä joita, joista ei välttämättä edes makseta palkkaa-- (V2)

Jaa sitte ite pystyy ehkä myös sitte niinku jonkun verran vaikuttaa siihen et mitä, mitä tehtäviä ottaa vastaan sielä koululla-- (U2)

Opettajat mielsivät uudet, vanhojen työtehtävien lisäksi tulleet työtehtävät usein opetukseen liittymättöminä asioina. Tehtävien kuvailtiin tuovan sisältöä tavalliseen työhön, mutta toisaalta ne veivät aikaa myös opetuksen perustyöltä. Opettajien mukaan tehtävät olivat verrattain pieniä, mutta muun muassa lukumääränsä ja sirpaleisuutensa vuoksi kuormittavia. Esimerkiksi erilaisia tiimejä ja turhia kokouksia opettajat pitivät kuormittavina.

Ja ehkä niinku tuntuu, että on enemmän sellasii opetukseen liittymättömiä asioita. (V1)

Et ne tuo toisaalta lisää sisältöä siihen omaan työhön mutta sitte se, sille perustyölle jää ehkä vähemmän aikaa tai sitten ainaki se kuorma lisääntyy semmosten uusien työtehtävien tiimoilta. (V2)

4.1.7 Jokin muu

Haastateltavat kertoivat myös sellaisia kuormitustekijöitä, jotka eivät menneet Opetusalan ammattijärjestön työolobarometrin (2017) pohjalta nimettyihin valmiisiin teemoihin. Yhtenä kuormittavana tekijänä nousi esiin määräaikaaisessa suhteessa olevan luokanopettajan taloudellisen tilanteen epävarmuus. Tiedottomuus seuraavan vuoden työtilanteesta, sekä palkattomuus kesältä, koettiin yhden alle kolme vuotta työskennelleen luokanopettajan mukaan kuormittavaksi.

--mutta sit taas se et ei saa kesältä palkkaa, sit joutuu koko ajan yrittää vähä niinku säästää rahaa kesää varten. Mä pistän tähän raha. Ja sitten niinku ei yhtään tiiä et mis on seuraavaks. (U2)

Yli kolme vuotta työskennelleet opettajat toivat esiin myös perhe-elämän ja lapsiperhearjen tuottamat haasteet työelämän lisäksi. Henkilökohtaisen elämän kiireet ja lapsiperhearjen eläminen vaikuttavat yleiseen jaksamiseen ja väsymystilaan, joka vaikuttaa työssäjaksamiseen. Yksi haastateltava, joka omien

sanojensa mukaan elää ruuhkavuosia, kokee että lapsiperhearki vaikeuttaa oman työnsä hallintaa ja kokonaiskuvan hahmottamista.

Että oikeestaan työn kuormittavuuteen tietysti nyt henkilökohtanen elämä ja siellä olevat niinku haasteet aiheuttaa siihen työhönki tietysti hirveesti siihen omaan jaksamiseen että, että ainakin ite kun semmosia ruuhkavuosia elää ja lapsiperhearkea sitte pyörittää toisaalla nii se niinku luo sitten jos vaikka tulee poissaoloja sen tiimoilta tai, tai muuten huonosti nukuttuja öitä niin kyl sen sitte huomaa että se oma työkään ei oo sit niin helppoo hoitaa ja pitää niinku kaikkia lankoja käsissään. (V2)

4.2 Työuupumus

4.2.1 Työuupumuksen määrittely

Kysyttäessä miten haastateltavat määrittelevät työuupumuksen, ei ryhmien välille muodostunut merkittäviä eroja. Kaikki tutkimukseen osallistuneet luokanopettajat määrittelivät työuupumuksen samankaltaisesti ja nimesivät samoja tekijöitä määrittellessään työuupumuksen. Haastateltavien mukaan työuupumus ilmenee siten, että vapaa-ajalla on mahdotonta palautua työperäisestä uupumuksesta. Työuupumusta kuvattiin myös pitkäkestoiseksi pystyvyyden tunteen katoamiseksi, kokonaisvaltaiseksi väsymykseksi ja pahaksi oloksi. Työuupumuksen nähtiin heijastuvan myös perhe-elämään, ja vaikuttavan elämän jokaisella osa-alueella. Haastateltavien mukaan työtehtävien suorittaminen käy vaikeaksi, ja suoritettujen tehtävien laatu on heikkoa.

Työuupumus on sitä, että ei jaksu hoitaa, tai ei pysty hoitamaan työtänsä sillä tavalla kun, kun se kuuluis hoitaa. Ja myös se että, että ei niinku selviä kaikista semmosista arkisista asioista siihen työhön liittyen. Ja tietysti myös että se, se uupumus sitten vaikuttaa kaikkeen muuhunkin elämään että se ei, se ei näy vaan pelkästään työpaikalla vaan se, kokonaisvaltasesti väsyttää sinut sillä tavalla että sä et sit siinä työssä enää, enää pärjää. (V2)

Se että tavallaan sä et pysty palautua sun vapaa-ajalla, sä et pysty irrottaa sun ajatuksia työstä vapaa-ajalla, et jaksu tehdä mitään ylimääräistä, ajatus ei kulje, mieli on maassa. (U1)

4.2.2 Työuupumuksen vaikutus opettajaan

Kolme neljästä opettajasta koki olleensa uupunut työnsä vuoksi jossain työuransa vaiheessa ja kaikki opettajat kertoivat kokeneensa uupumusta, mikäli

myös yksityiselämä huomioidaan. Työuupumuksen kokemuksissa ei ollut merkittäviä eroja. Luokanopettajat kertoivat työuupumuksen vaikuttavan paljon omaan työskentelyyn ja jaksamiseen.

En tiedä onko se ollut pelkästään työperästä se, se uupumus... Hyvin väsyneeksi oon itteni kokenu että, että varsinkin siinä vaiheessa kun, kun kotona vauvuvuotta elettiin ja unet oli todella huonoja niin, nii siinä vaiheessa tuntu että nyt tästä, tästä työstä ei tuu, tuu niinku mitään ja mä en saa näitä hommia hoidettu sillä lailla ku nää pitäs hoitaa. (V2)

Työuupumus vaikutti opettajien mukaan omaan olotilaan ja mielialaan. Vaikutukset mielialassa ilmenivät muun muassa ahdistuksena töihin lähtiessä, kireänä olona ja huonona "fiiliksenä" opetustilanteessa. Konkreettisesti opettajat kertoivat työuupumuksen näkyvän omassa työskentelyssä niin, että asiat eivät pysy mielessä, työtehtävät saattavat jäädä hoitamatta ja suunnittelutyö jää vähemmälle. Työuupumuksen nähtiin vaikuttavan myös arjessa jaksamiseen.

Tota, no mulla ittelläni on ainaki ilmenny sillai et jos on tosi uupunu niin ei, ei jaksa panostaa niihin tunteihin ehkä ihan samallailla. Et suunnittelutyö jää vähäisemmäksi. (V1)

Olin niin väsynyt et mä vaikka tulini kotiin töistä [mm] nii mä nukahdin lattialle välillä. Sit mä nukuin siinä lattialla ja nukahdin kuudelta illalla sohvalle ja ei niinku jaksanu urheilla eikä nähä kavereita eikä mitää. (U2)

4.2.3 Miten työuupumus vaikuttaa oppilaitten kanssa käytyyn vuorovaikutukseen

Yhtenä teemana aineistosta nousi myös työuupumuksen vaikutus oppilaitten kanssa käytävään vuorovaikutukseen. Vaikka lasten kanssa käytävä vuorovaikutus on osa opettajan työtä, koemme, että tämän aiheen erillinen nostaminen omaksi teemaksi on äärimmäisen tärkeää.

Haastateltavat kokevat, että uupuneisuus vaikuttaa oppilaitten kanssa käytävään vuorovaikutukseen. Opettajan työtä tehdään omalla persoonalla, ja erilaisten lasten kohtaaminen on jokapäiväistä. Uupuneena persoonallisuus voi muuttua iloisesta ja sosiaalisesta äreäksi ja väsyneeksi, jolloin vuorovaikutus lasten kanssa vaikeutuu. Yksi haastateltava mainitsi, että opettajan kuuluisi olla oppilaille luotettava aikuinen, johon on mahdollista luottaa, mutta väsyneenä tämä suhde kärsii. Opettajat kokivat myös oman sietorajan alentuneen metelin ja käytöshäiriöiden vuoksi.

Kyllähän se näkyy siä luokkahuoneessa sitten et miten kohtaa oppilaita ja miten jaksaa, jaksaa niinku... Ku onhan se työ niinku todella vaativaa et siä tekee koko ajan omalla persoonallaan ja jos sä oot niinku sitten olemukseltasi ja kokonaan niinku väsynyt ja vittuuntunut ja ahdistunut nii ei se niinku tuota mitää hirveen hyvää sielä luokkahuoneessa missä pitäis niinku olla tavallaan oppilaille kuiteki semmonen turvallinen ja lämminhenkinen aikuinen joka on sitten sielä läsnä sielä arjessa nii eihän se mitään hyvää, hyvää sitten tuota sinne mut kyllähän se sit näkyy siinä omassa olemisessa koko ajan. (U2)

No siinä mielessä joo, tai siis sillä tavalla että, että itse ainakaan en silloin kestä hirveetä meteliä, että varmasti oon myös tiukempi siinä niinkun tavallaan luokan järjestyksenhallinnassa. Joo... En ehkä oo niin juttelevalainen ja iloinen silloin. (U1)

4.2.4 Opettajien selviytymiskeinot työuupumusta vastaan

Opettajien selviytymiskeinoissa ei ollut havaittavissa merkittävää eroa. Kaikki opettajat mainitsivat tärkeimmäksi selviytymiskeinokseen työnsä rajaamisen. Työn rajaaminen ilmeni opettajien kuvauksissa eri tavoin: Rajaamisella opettajat tarkoittivat esimerkiksi työajasta kiinni pitämistä ja sitä, ettei tee töitä kotona. Vapaa-ajalla tärkeäksi koettiin rentoutuminen ja työstä irtautuminen. Yksi opettajista kuvaili myös sitä, että keskittyy perusasioihin ja siihen että opetus on riittävän laadukasta - vanhempien ja esimiesten vaatimukseen ei välttämättä tarvitse aina suostua.

Mä oon koittanu vetää hirveesti rajaa siihen että, että esimerkiksi viittä pidempään en oo työpaikalla. Ja että en enää avaa helmeä kotona. (U1)

No varmaan silleen, että pysyy riittävän niinkun jämäkkänä esimiesten vaatimusten edessä ja, ja työkaverien vaatimusten edessä ja huoltajien vaatimusten edessä että tekee siinä työssä semmoset asiat mitkä ite kokee että on ne niinku kaikkein oleellisinta. (V2)

Muina työuupumukseen auttavina keinoina opettajat mainitsivat omaan hyvinvointiin panostamisen, kuten esimerkiksi liikunnan. Yksi vanhempi opettaja mainitsi päivän jaksottamisen ja ”hengähdystauot” tärkeiksi ja yksi uusi opettaja kertoi sosiaalisten suhteiden auttavan jaksamisessa. Kaksi opettajaa mainitsi myös hakeneensa ulkopuolista apua työuupumuksen vuoksi.

Koitan oikeesti tehdä jotain, ottaa taas urheilusta kiinni ja tolla lailla. Sellaseen omaan hyvinvointiin panostaa. (U1)

5 POHDINTA

5.1 Tulosten pohdinta

Tutkimuksessamme pyrimme vastaamaan miten kahden ryhmän, yli kolme vuotta ja alle kolme vuotta työskennelleiden luokanopettajien, käsitykset ja kokemukset työkuormitusta aiheuttavista tekijöistä vaihtelevat. Hubermanin (1992) teorian mukaisesti alle kolme vuotta työelämässä olleet opettajat kokivat työn itsessään kuormittavammaksi verrattuna yli kolme vuotta työskennelleisiin opettajiin. Opettajan työnkuva on varsin laaja, ja se pitää sisällään opetustyön lisäksi hallinnollisia tehtäviä ja viestintää, joiden sisäistämiseen kuluu aikaa. Ottaen huomioon luokanopettajantyössä olevat toiset kuormitustekijät, voidaan ensimmäisen työvuoden todeta olevan mahdollisesti todella raskas uudelle opettajalle.

Tutkimuksessamme kävi myös ilmi, että moni nimetty kuormitustekijä oli molemmille ryhmille yhteinen ja nimetyt tekijät olivat linjassa Mattilan ja Pääkkösen (2015) listaamien psykososiaalisten kuormitustekijöiden kanssa. Molemmat ryhmät nimesivät haastatteluissa esimerkiksi koulun ja kodin välisen viestinnän määrän kuormittavaksi. Monet haastateltavien kokemista kuormitustekijöistä eivät ole työuran pituudesta johtuvia tekijöitä, vaan ulkopuolelta tulevia, määrättyjä tekijöitä. Säästöjen ja resurssien vähyydestä johtuvat kuormitustekijät tulevat ulkopuolelta ja lisäävät luokanopettajan kuormaa, eivätkä ne liity opettajan pätevyyteen. Esimerkiksi oppilasryhmän koko vaikuttaa jokaisen luokanopettajan toimintaan ja kokemukseen kuormittavuudesta. Tärkeää on myös tiedostaa, että arvioitaessa työkuormitusta, on kyse nimenomaan yksilön omasta kokemuksesta. Toinen luokanopettaja voi kokea toiset kuormitustekijät paljon raskaammin kuin kollegansa. Haastatteluissamme opettajat nostivatkin esiin erilaisia kuormitustekijöitä, jotka nousevat heidän omista käsityksistään tai kokemuksistaan.

Tutkimuksessamme jaoimme kuormitustekijät seitsemään teemaan Opetusalan ammattijärjestön työolobarometrin (2017) mukaan teemat eivät ole yksiselitteisiä, vaan ne ovat linkittyneet yhteen. Pidimme mielenkiintoisena sitä, minkä teemojen alle opettajat nimesivät kuormitustekijöitä. Oppilasmäärä nähtiin oppilaista johtavana kuormitustekijänä, vaikka ryhmäkokojen kasvu on seurausta yhteiskunnallisista toimista, kuten säästöistä. Suuri ryhmäkoko vaikuttaa myös luokkadyنامiikkaan, ja luokan sisäisiin sosiaaliinsuhteisiin, joten suuri luokkakoko voi vaikuttaa oppilaiden käyttäytymiseen. Samalla tavoin suuren luokkakoon myötä viestintä lisääntyy, sillä huoltajia on enemmän.

Tuloksista nousi esiin työuupumuksen vaikutus oppilaiden kanssa käytävään vuorovaikutukseen. Opettajat totesivat haastatteluissa, että oppilaiden kohtaaminen ja omalla persoonalla työtä tekeminen on olennainen osa luokanopettajan työtä. Pidämme tätä huolestuttavana, sillä opettajan tulisi kohdata kaikki oppilaat samalla tavalla, ottaa heidän huolensa vakavasti, sekä toimia luotettavana aikuisena. Voimme vain kuvitella, miten työuupumuksen aiheuttama kyynistyminen (Ahola ym. 2018) vaikuttaa opettaja–oppilas-suhteeseen.

Huolestuttavaa on luokanopettajien riittämättömyyden tunne, mitä he kokevat työssään. Riittämättömyyden kokemukset ovat yhteydessä ammatillisen itsetunnon menetyksiin, joka vaikuttaa miten yksilö suoriutuu työstään (Pierce & Gardner 2004, 593). Riittämättömyyden tunnetta kokivat molemmat ryhmät, mikä on hälyttävää. Mikäli riittämättömyyden tunteet jatkuvat kokonaisen työuran ajan, on hyvin todennäköistä, että yksilö uupuu, ja työn merkitys vähenee.

Tärkeää olisi nyt vastata opettajien tarpeisiin työelämässä. Resurssien lisääminen olisi ensimmäinen väline, millä vaikuttaa opettajien jaksamiseen työelämässä. Resurssien lisäämisen myötä olisi mahdollista vaikuttaa luokanopettajien kokemuksiin riittämättömyyden tunteisiin sekä pelkoihin siitä, ettei muutosta parempaan ole tapahtumassa. Luokkakokojen pienentäminen sekä tukitoimien lisääminen olisi konkreettinen toimi, jolla kyettäisiin vaikuttamaan opettajien uupumuksen kokemuksiin. Samalla tarvittavat panostukset koulutukseen antaisivat signaalin siitä, että kaikkea toivoa ei ole vielä menetetty.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus ei ole yksi yhtenäinen tieteenala ja näin ollen myös sen luotettavuudesta on useita eri käsityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118). Laadullista tutkimusta on myös kritisoitu sen moninaisista luotettavuuskriteereistä. Luotettavuuden arvioinnissa laadullisen tutkimuksen voidaan katsoa eroavan määrällisestä tutkimuksesta esimerkiksi analyysimenetelmien ja tutkimuksen luotettavuuden termistön puolesta. (Eskola ja Suoranta 1998, 151.) Eskolan ja Suorannan (1998, 151) mukaan keskeinen osa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on tutkija itse. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen voidaankin katsoa mahdollisesti vaikuttavan tutkijan henkilökohtaiset ominaisuudet ja tulkinnat, kuten esimerkiksi tutkijan ikä, sukupuoli tai poliittiset näkemykset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118). Näin ollen muun muassa tutkimusaineistoa ja sen analyysiä ei voida koskaan tehdä täysin objektiivisesti. Laadullisessa tutkimuksessa liikkuminen tutkimustekstin, aineiston analyysin ja tehtyjen tulkintojen välillä on huomattavasti määrällistä tutkimusta yleisempää. (Eskola & Suoranta 1998, 151.)

Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus, joka käsittelee työuran eri vaiheissa olevien luokanopettajien käsityksiä ja kokemuksia työkuormittavuudesta ja työuupumuksesta. Tutkimuksen luotettavuuden lähtökohtana voidaan katsoa olevan Eskolan ja Suorannan (1998, 151) mukaisesti se, että tutkija vaikuttaa merkittävästi tutkimuksen luotettavuuteen koko tutkimusprosessin ajan.

Tutkimusaineistomme on kerätty haastattelemalla neljää luokanopettajaa. Yksinä aineistonkeruun luotettavuustekijöinä voidaan pitää aineiston riittävyttä ja sen kattavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 120; Eskola & Suoranta 1998, 153). Haastatteluista saamamme aineisto oli melko kattava ja saimme tutkimuskysymyksiin laajoja vastauksia. Otantamme koko lukumäärällisesti haastateltavissa oli kuitenkin melko pieni – etenkin eroja vertailtaessa kumpaakin ryhmää edusti ”vain” kaksi haastattelua. Haastateltavien määrää lisäämällä voitaisiin kasvattaa tutkimuksen luotettavuutta.

Aineiston analyysivaiheessa luotettavuuteen vaikuttaa muun muassa analyysitapa ja tutkijan henkilökohtainen näkemys aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 120; Eskola & Suoranta 1998, 151). Analyysitapana käytimme aineisto- ja

teorialähtöistä sisällönanalyysiä riippuen kysymyksenasettelusta. Tutkijoina analyysiimme voidaan katsoa vaikuttaneen omat ennakkokäsityksemme aiheesta. Esimerkiksi asemamme luokanopettajaopiskelijoina vaikuttaa tärkeiksi kokemiimme sisältöihin aineistossa. Tutkijan ennakkokäsitysten voidaan katsoa vaikuttavan jo haastattelujen litterointivaiheessa. Litterointi on tavallaan jo osa analyysiä, sillä litteroinnin tarkkuudesta riippuen vain tietty osa haastattelusta päätyy kirjalliseen muotoon. (Ruusuvuori 2010, 427.) Tutkimuksessa on huomioitu kahden tutkijan näkemys, jonka voidaan katsoa parantavan luotettavuutta. Myös ennen varsinaisia haastatteluja toteuttamamme kyselylomakkeen voidaan katsoa vaikuttavan luotettavuuteen nostavasti.

5.3 Jatkotutkimusaiheet

Mahdollisena jatkotutkimuksena tälle tutkimukselle, olisi ottaa laajempi otanta haastateltavia. Kaikki haastateltavamme olivat työuransa alkuvaiheilla, joten mielenkiintoista olisi haastatella työuran loppuvaiheilla olevia luokanopettajia ja selvittää heidän käsityksiään aiheesta. Mielenkiintoista olisi myös tutkia sitä, miten kuormitustekijät ovat muuttuneet viimeisen kymmenen vuoden aikana koulussa. Tämä vaatisi, että haastattelisimme yli kymmenen vuotta työelämässä olleita opettajia. Työolobarometrin mukaan opettajat voivat huonommin töissä kuin koskaan ennen, joten olisi mielenkiintoista pyrkiä tätä kautta selvittämään mistä muutos johtuu. Yhdeksi jatkotutkimusaiheeksi pohdimme, miten uupuneen opettajan toiminta ja vuorovaikutus vaikuttaa lapseen. Kuten pohdinnassa totesimme, olemme huolissamme siitä, miten väsyneen opettajan toiminta vaikuttaa oppilaisiin. Jatkotutkimuksen näkökulmana voisi olla opettajan sijaan lasten käsitykset ja kokemukset opettajan uupumuksesta. Tällaisen tutkimuksen haasteena saattaa kuitenkin olla mahdollisesti uupuneen opettajan halukkuus yhteistyöhön. Emme löytäneet aiempaa tehtyä tutkimusta aiheesta, joten olisi mielekästä tutkia aihetta syvemmin. Aiomme jatkaa yhteistyötämme toteuttamalla yhdessä pro gradu -tutkielman, ja mahdollisesti syventää tätä tutkimusta entisestään.

6 LÄHTEET

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto - Duodecim.

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 (Luettu 5.3.2019).

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. E-kirja. Tampere: Vastapaino. (Luettu 16.12.2019).

Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. 2006. Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology 43.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022440505000890/pdf?md5=017fdf2621671c3bda471935722730cd&pid=1-s2.0-S0022440505000890-main.pdf>. (Luettu 25.2.2019).

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunaalueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_a_ty%C3%B6n_muun.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Luettu 5.3.2019).

Huberman, M. 1992. Teacher development and instructional mastery.

Teoksessa A. Hargreaves, & M.G. Fullan, (toim.) Understanding teachers development. London: Teachers` College Press, 122–142.

IS. 2018. Touko Aalto jää sairauslomalle – syynä uupumus: ”Kukaan meistä ei veny loputtomiin”. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000005826533.html> (Luettu 5.3.2019).

Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan Kirja.

Keiffer-Barone, S., & Ware, K. 2001. Growing great teachers in Cincinnati. Educational Leadership, 58(8), 56-59.

<http://web.b.ebscohost.com.libproxy.tuni.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=68729570-c47b-48f1-a2a9-f76f200f3fa6%40pdc-v-sessmgr06> (Luettu 10.12.2019).

Lieter, M., Bakker, A. & Maslach, C. 2014. Burnout at work: A psychological perspective. Psychology press: East Sussex & New York.

<https://www.google.com/books?hl=fi&lr=&id=uqFwAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=burnout+at+work+a+psychological+perspective&ots=X--Q4Q0Phy&sig=R8ef9tyw4GWMLFZL0rwxer6baqq>. (Luettu 5.3.2019).

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015 Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työ-turvallisuuskeskus.
https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf. (Luettu 14.12.2019).

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2., uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Miles, M.B. & Huberman A.M. 1994. Qualitative data analysis. 2., uudistettu painos. California: Sage.

OAJ. 2017. Opetusalan työolobarometri. OAJ:n julkaisusarja 5:2018.
https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri_final_0905_sivut.pdf. (Luettu 4.12.2019).

Parvikko, O. 2010. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa Kantalahti, T – Tikander, T (toim.) : Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta – työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. 15-21

Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>. (Luettu 16.12.2019).

Sarajärvi, A. & Tuomi, S. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. 2007. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, 21 (1), 30–41.

Varto, Juha. 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia.
<http://docplayer.fi/94213-Laadullisen-tutkimuksen-metodologia-metodologia-tutkii-menetelmienperusteita-ja-oletuksia.html> (Luettu 15.12.2019).

Vilkkä H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

YLE. 2018a. Säästöt ovat uuvuttaneet opettajat ja työn ilo on kadonnut, kertoo tuore kysely: töitä tehdään molempina päivinä viikonloppunakin – keskustele.
<https://yle.fi/uutiset/3-10203530>. (Luettu 5.3.2019).

YLE. 2018b. Kokenut opettaja väsyi koulun levottomuuteen: "Vaikeinta on, kun en saa apua erityistä tukea tarvitsevalle lapselle". <https://yle.fi/uutiset/3-10127950>. (Luettu 5.3.2019).

Perustiedot

Ikä:

Koulutus:

Työvuodet:

Luokka-aste, jota opetat tällä hetkellä:

Luokkasi oppilasmäärä:

Tässä haastattelussa tutkimme työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä ja työuupumusta. Haastattelu sisältää 10 kysymystä.

Tutkimuskysymykset

1. Oletko kokenut työsi kuormittavana?

2. Millä tavalla työn kuormitus vaikuttaa työskentelyysi?

Seuraavaksi annan sinulle ajatuskartan, jossa on esitelty työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Miten nämä tekijät mielestäsi vaikuttavat työn kuormittavuuteen?

3. Mainitse työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä, jotka johtuvat:

(ajatuskartta)

- a) Työyhteisöstä
- b) Oppilaista
- c) Vanhemmista
- d) Yhteiskunnasta
- e) Uusista, vanhojen työtehtävien lisäksi tulleista tehtävistä
- f) Työstä itsestään
- g) Jostain muusta

Haastattelija: Muista tässä välissä kysyä kaikista kategorioista esimerkki

4. Aseta työn kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät järjestykseen kuormittavimmasta vähiten kuormittavaan. Perustele.

5. a) Vastaa mikäli olet työskennellyt yli kolme vuotta luokanopettajana.

Koetko työsi kuormittavuuden muuttuneen työurasi aikana? Miten?

Onko ajatuskartassa mainituissa työn kuormittavuuteen vaikuttavissa tekijöissä tapahtunut muutoksia työuran aikana?

b) Vastaa mikäli olet työskennellyt alle kolme vuotta luokanopettajana.

Koetko, että uutena opettajana toimiminen vaikuttaa kokemuksiisi työn kuormittavuudesta? Miten?

Onko jokin ajatuskartassa mainituista työn kuormittavuuteen vaikuttavista tekijöistä tullut yllätyksenä omassa työssäsi?

Seuraavaksi esitämme kysymyksiä liittyen työuupumukseen

6. Miten määrittelet työuupumuksen? Mitä työuupumus mielestäsi tarkoittaa?

7. Oletko kokenut itsesi uupuneeksi työssäsi?

8. Miten työuupumus mielestäsi ilmenee opettajan työssä?

9. Ovatko käsityksesi työuupumuksesta muuttuneet työuran aikana? Miten?

10. Millä keinoilla voit vaikuttaa työn kuormittavuuteen?

11. Millä tavalla koet, että työuupumus vaikuttaa työssä jaksamiseen?

Ikä:

Koulutus:

Työvuodet:

Luokka-aste, jota opetat tällä hetkellä:

Luokkasi oppilasmäärä:

Kuvaile lyhyesti työpolkuasi luokanopettajana: esimerkiksi missä kouluissa olet työskennellyt ja kuinka pitkiä työsuhteitasi ovat olleet.

Avoimet kysymykset:

1. Oletko kokenut itsesi uupuneeksi työssäsi?

2. Millä tavalla mielestäsi uupumus vaikuttaa työskentelyyn?

3. Millä tavalla koet, että työuupumus vaikuttaa normaaliin arjen jaksamiseen?

4. Mainitse työuupumusta aiheuttavia tekijöitä, jotka johtuvat:
 - Työyhteisöstä
 - Oppilaista
 - Yhteiskunnasta
 - Vanhemmista
 - Työstä itsestään
 - Jostain muusta syystä

5. Mitkä kolme yllä listaamistasi tekijöistä koet kuormittavimmiksi työssäsi?

6. a. Vastaa mikäli olet työskennellyt **yli** kuin kolme vuotta luokanopettajana.
 - Koetko työsi kuormittavuuden muuttuneen työurasi aikana? Miten?

- b. Vastaa mikäli olet työskennellyt **alle** kolme vuotta luokanopettajana.
 - Koetko, että uutena opettajana toiminen vaikuttaa kokemuksiisi työuupumuksesta? Miten?

7. Ovatko käsityksesi työuupumuksesta muuttuneet työuran aikana? Miten?

8. Millä keinoilla käsittelet työuupumusta?