

Helmi Lajunen

TYÖHYVINVOINTI YHTEIS- JA YKSINOPETTAJIEN KOKEMANA

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta, luokanopettaja
Kandidaatintutkielma
joulukuu 2022

TIIVISTELMÄ

Helmi Lajunen: Työhyvinvointi yhteisopettajien ja yksinopettajien kokemana
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden tutkinto-ohjelma
joulukuu 2022

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan työhyvinvointia yhteis- ja yksinopettajien kokemana. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisena yhteis- ja yksinopettajat kokevat työhyvinvointinsa. Samalla tutkimuksessa selvitetään, mitkä asiat kummassakin opetusmuodossa lisäävät tai heikentävät työhyvinvointia opettajien kokemusten mukaan. Lisäksi tutkimuksessa pyritään kartoittamaan työhyvinvoinnin kokemuksissa mahdollisesti esiintyviä eroja eri opetusmuotojen välillä. Tutkielma on luonteeltaan laadullinen tutkimus.

Tutkielman aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 26 peruskoulun 1–6-vuosiluokilla toimivaa opettajaa. Opettajista 11 toimi yhteisopettajina ja 15 yksinopettajina. Tutkittavien vastausten analysoinnissa hyödynnettiin teemoittelua ja luokittelua. Osa aineistosta kvantifioitiin. Analyysimenetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä.

Tämän tutkielman teoreettisena viitekehyksenä hyödynnetään erityisesti teoriaa psykologisista perustarpeista sekä teoriaa työn imusta. Työhyvinvoinnin määrittelemisessä käytetään työhyvinvoinnin jakoa subjektiiviseen ja objektiiviseen hyvinvointiin. Lisäksi teoriaosuudessa pyritään avaamaan yhteisopettajuuden käsitettä.

Tutkimuksen tuloksissa korostuu työhyvinvoinnin moninainen luonne. Työhyvinvoinnin kokemukset ja työhyvinvointiin vaikuttavat asiat eivät näyttäytyneet opettajien keskuudessa samanlaisina, vaan tuloksissa ilmeni hajontaa niin opettajaryhmien välillä kuin ryhmien sisälläkin. Työhyvinvoinnin kokemuksia tarkastellessa huomattiin, että vaikka kokemukset työhyvinvoinnista vaihtelivat paljon yksilöiden välillä, opettajan työtä pidettiin aineistossa kuitenkin melko yleisesti kuormittavana ja vaativana, mutta myös merkityksellisenä työnä. Tutkimuksen tärkeinä tuloksina ovat myös opettajien työhön ja työmuotoihin liittyvät tekijät, jotka opettajien kokemusten mukaan joko lisäävät tai heikentävät heidän työhyvinvointiaan. Tuloksissa on havaittavissa melko selvä yhteys psykologisten perustarpeiden täyttymisen vaikutuksista työhyvinvoinnin kokemuksiin. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää opettajien työhyvinvoinnin tukemisessa.

Avainsanat: työhyvinvointi, psykologiset perustarpeet, yhteisopettajuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Hyvinvoinnin subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus	7
2.2	Psykologiset perustarpeet	8
2.3	Työn imu	9
3	YHTEISOPETTAJUUS	11
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	13
4.1	Tutkimustehtävä.....	13
4.2	Tutkimusmenetelmä	13
4.3	Aineiston hankinta	14
4.4	Osallistujat	14
4.5	Aineiston analyysi.....	15
5	TULOKSET	20
5.1	Opettajien kuvaukset heidän kokemastaan työhyvinvoinnista.....	20
5.1.1	<i>Työtyytyväisyyden kokemukset</i>	21
5.1.2	<i>Psykologiset perustarpeiden täytyminen ja työn imu</i>	22
5.2	Yhteisopettajat: työhyvinvointia lisäävät tekijät	23
5.2.1	<i>Vuorovaikutus</i>	23
5.2.2	<i>Vastuun ja suunnittelun jakaminen</i>	24
5.2.3	<i>Vahvuuksien hyödyntäminen</i>	24
5.2.4	<i>Joustavuuden lisääntyminen</i>	24
5.3	Yhteisopettajat: työhyvinvointia heikentävät tekijät	25
5.3.1	<i>Suunnittelu</i>	25
5.3.2	<i>Oppilasaines</i>	25
5.3.3	<i>Resurssien puute</i>	26
5.4	Yksinopettajat: työhyvinvointia lisäävät tekijät.....	26
5.4.1	<i>Työyhteisö</i>	26
5.4.2	<i>Autonomisuus</i>	27
5.4.3	<i>Oppilasaines</i>	27
5.4.4	<i>Työn herättämät positiiviset tunteet</i>	27
5.4.5	<i>Resurssit</i>	28
5.5	Yksinopettajat: työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	28
5.5.1	<i>Yksin jääminen</i>	28
5.5.2	<i>Työn luonne</i>	28
5.5.3	<i>Oppilasaines</i>	29
5.5.4	<i>Vastuu</i>	29
6	POHDINTA	30
6.1	Tulosten tarkastelu	30
6.1.1	<i>Opettajaryhmien välillä ja ryhmien sisällä havaitut erot</i>	30
6.1.2	<i>Työhyvinvoinnin kokemukset</i>	30
6.1.3	<i>Työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät</i>	32
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	33
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	37

Liite 1: Kyselylomake.....	37
Osa 1: Taustatiedot	37

TAULUKOT

TAULUKKO 1. TYÖHYVINVOINTIA LISÄÄVÄT JA HEIKENTÄVÄT TEKIJÄT YHTEISOPETUKSESSA	17
TAULUKKO 2. TYÖHYVINVOINTIA LISÄÄVÄT JA HEIKENTÄVÄT TEKIJÄT YKSINOPETUKSESSA.....	18
TAULUKKO 3. OPETTAJIEN KUVAUKSET HEIDÄN TYÖHYVINVOINNISTAAN LUOKITELTUNA 20	
TAULUKKO 4. YHTEISOPETTAJIEN (N=11) KOKEMUKSET PSYKOLOGISTEN PERUSTARPEIDEN TÄYTTYMISESTÄ JA TYÖN IMUN KOKEMUKSESTA.....	22
TAULUKKO 5. YKSINOPETTAJIEN (N=15) KOKEMUKSET PSYKOLOGISTEN PERUSTARPEIDEN TÄYTTYMISESTÄ JA TYÖN IMUN KOKEMUKSESTA.....	23

1 JOHDANTO

Opettajien työhyvinvoinnista – tai oikeastaan työpahoinvoinnista – puhutaan paljon julkisessa keskustelussa. Työpahoinvoinnin lisääntyminen opettajien keskuudessa näkyy myös monissa tieteellisissä julkaisuissa. Esimerkiksi Opetusalan työolobarometristä (OAJ, 2021) ilmenee, että kokemukset työstressistä ja väsymyksestä ovat kasvaneet opettajien keskuudessa sitten vuoden 2019. Vastaavasti työnilo näyttää olevan laskusuunnassa (OAJ, 2021). Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös muista tutkimuksista. Esimerkiksi Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksesta (Kauppinen ym., 2013) ilmenee, että työ opetus- ja kasvatusalalla koetaan kuormittavampana kuin monilla muilla toimialoilla. Samalla henkisen ja fyysisen väkivallan uhka on opetuslalla keskimääräistä yleisempää (Kauppinen ym., 2013).

Myös viime aikoina paljon puhuttanut inklusio on tuonut omat haasteensa opettajien jaksamiseen. Sirkko ym. (2020) huomioivatkin, että inklusiota käytetään usein säästökeinona, mikä on osaltaan usein vaikuttamassa opettajien mahdollisen työuupumuksen kehittymiseen. Inklusio onkin Sirkon ym. (2020) mukaan myös lisännyt opettajien intoa hyödyntää yhteisopettajuutta työssään. Yhteisopettajuus vaikuttaisikin olevan kasvava trendi, jolla pyritään vastaamaan osin inklusionkin mukaan tuomiin haasteisiin.

Opettajien työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää, sillä opetushenkilöstön työhyvinvoinnin on havaittu olevan yhteydessä myös oppilaiden hyvinvointiin ja opetuksen laatuun (Soini ym., 2008; Onnismaa 2010). Lisäksi hyvinvoinnilla toki on myös itseisarvo, jota ei tule väheksyä. Opettajien tutkimisesta tekeekin mielenkiintoista se, että opettajat näyttäisivät olevan samaan aikaan kuormittuneita, mutta myös tyytyväisiä ja innostuneita työstään (Soini ym., 2008; Kauppinen ym. 2013; Salmela-Aro, 2020).

Tässä kandidaatintutkielmassa tutkitaan opettajien kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Perinteisten yksinopettajien lisäksi tutkimukseen haluttiin ottaa mukaan myös yhteisopettajien

näkökulmaa, sillä yhteisopettajuus näyttäisi yleistyvän opettajien keskuudessa melko nopeasti. Lisäksi yhteisopettajuudella vaikuttaisi opettajien mukaan olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnin kannalta (ks. Sirkko ym. 2020; Takala & Saarinen, 2020; Thousand ym., 2010). Aikaisemmissa tutkimuksissa ei kuitenkaan ole tarkasteltu yhteis- ja yksinopettajien kokemuksia rinnakkain, mikä koetaan tässä tutkimuksessa tärkeäksi. Tarkastelemalla kahta eri opetusmuotoa toteuttavaa opettajaryhmää rinnakkain pystytään kiinnittämään huomio siihen, mitkä asiat kummassakin opetusmuodossa vaikuttavat työhyvinvointiin. Samalla tutkimuksessa halutaan myös tarkastella työhyvinvoinnin kokemuksissa mahdollisesti esiintyviä eroja eri opetusmuotojen välillä.

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä entisestäänkin keskustelua opettajien työhyvinvoinnista. Huomio halutaan työhyvinvoinnin negatiivisen ulottuvuuden lisäksi kiinnittää erityisesti myös työhyvinvoinnin tukemiseen. Aihe on ajankohtainen ja nähdään tärkeäksi, jotta opettajien työhyvinvointiin ja sen tukemiseen osattaisiin tulevaisuudessa kiinnittää vielä aiempaa enemmän huomiota ja resursseja.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista kiinnostuttiin erityisesti 1990-luvun laman jälkeisinä vuosina (Mamia, 2009; Hakanen, 2004). Tuolloin syvä lama ja nopeat muutokset globaalissa taloudessa kuormittivat suomalaistenkin työntekijöiden hyvinvointia (Hakanen, 2010). Työhyvinvoinnin tutkimus onkin pitkään ollut pääsääntöisesti tutkimusta työpahoinvoinnista (Mamia, 2009; Hakanen, 2004). Hakasen (2004) mukaan viime vuosina tietoisuus työpahoinvoinnista on kuitenkin lisääntynyt jatkuvasti ja työhyvinvointia on alettu lähestymään myös sen positiivisen ulottuvuuden kautta.

Mamian (2009) mukaan työhyvinvointi on käsitteenä moniulotteinen, mutta yksinkertaistaen työhyvinvointi voidaan määritellä työntekijöiden hyvinvoinniksi. Hänen mukaansa työhyvinvointi ei käsitteenä ole ongelmaton, sillä se erottaa työn irralliseksi osa-alueeksi muusta elämästä. Todellisuudessa hyvinvointi töissä kuitenkin heijastuu yksilön elämään myös töiden ulkopuolella (Mamia, 2009). Työhyvinvoinnin tutkimiseen on olemassa useita erilaisia hyvinvointimalleja, joista tässä tutkielmassa hyödynnetään työhyvinvoinnin jakoa subjektiiviseen ja objektiiviseen hyvinvointiin, Ryanin ja Decin (2017) teoriaa psykologisista perustarpeista sekä teoriaa työn imusta.

2.1 Hyvinvoinnin subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus

Mamian (2009) mukaan eräs tapa työhyvinvoinnin tarkasteluun on sen jakaminen subjektiiviseen ja objektiiviseen hyvinvointiin. Hänen mukaansa subjektiivinen hyvinvointi kuvaa työntekijän omaa kokemusta hyvinvoinnistaan. Tämä kokemus voidaankin Mamian (2009) mukaan nähdä ikään kuin liukuvana asteikkona, jonka toisessa päädyssä on hyvinvointi sekä työhön liittyvä tyytyväisyys ja toisessa stressi sekä mahdollinen uupumus. Työuupumusta kuvastaakin Salmela-Aron (2020) mukaan uupumusasteinen väsymys, kyynisyys sekä työhön liittyvät riittämättömyyden tunteet.

Mamia (2009) huomiosi, että hyvinvoinnin subjektiivisen tason lisäksi on tärkeää huomioida myös hyvinvoinnin objektiivinen taso, jolla kuvataan hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Nämä tekijät sisältävät niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin hyvinvoinnin muuttujia (Mamia, 2009). Hyvinvoinnin jakaminen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen onkin Soinin ym. (2008) mukaan ehkä perinteisin tapa hyvinvoinnin tarkasteluun. Työhyvinvoinnin moninaisuuden vuoksi työhyvinvointiin kohdistuvassa tutkimuksessa on Mamian (2009) mukaan tärkeää huomioida hyvinvoinnin kummatkin tasot.

2.2 Psykologiset perustarpeet

Ryanin ja Decin (2017) psykologisten perustarpeiden teoria on osa heidän kehittämänsä laajempaa itsemääräämisteoriana. Teoria esittelee kolme perustarvetta, joiden täyttymisen voidaan ajatella olevan välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Nämä tarpeet ovat teorian mukaan autonomia (*autonomy*), kompetenssi (*competence*) ja yhteenkuuluvuus (*relatedness*). Teoriassa perustarpeiden täyttymisen ajatellaan johtavan parempaan hyvinvointiin, kun taas tarpeiden täyttymättä jäämisen on havaittu heikentävän hyvinvointia.

Ryan ja Deci (2017) määrittävät ensimmäisen perustarpeen autonomiaksi, jossa on kyse ihmisen tarpeesta säädellä omaa toimintaansa ja kokemuksiaan. Heidän mukaansa ihmisen toimiessa autonomisesti hän myös sitoutuu tekemiseensä. Autonomian kokemuksella onkin teorian mukaan tietty erityisasema muiden tarpeiden täyttymisessä, sillä autonomisuuden kokemus helpottaa muiden tarpeiden tunnistamista ja hyvinvointia. Niinpä autonomisuuden tukeminen onkin tärkeää myös muiden perustarpeiden täyttymisen kannalta (Ryan & Deci, 2017).

Perustarpeissa toisessa, kompetenssissa, on kyse ihmisen tarpeesta tuntea jonkun asian hallitsemista (Ryan & Deci, 2017). Käytännössä kompetenssia tunteva työntekijä kokee hallitsevansa tarvitsemansa tiedot ja taidot pärjätäkseen työssään (Ryynänen ym., 2020). Kompetenssin kokemus kuitenkin hiipuu helposti tilanteissa, joissa yksilö kokee kohtaamansa haasteet

liian vaikeiksi tai joutuu jatkuvasti häneen henkilönä kohdistuvan kritiikin kohteeksi (Ryan & Deci, 2017).

Autonomian ja kompetenssin lisäksi teoria psykologisista perustarpeista (ks. Ryan & Deci, 2017) esittelee myös yhteenkuuluvuuden tarpeen. Ryanin ja Decin (2017) mukaan yhteenkuuluvuuden tarpeella tarkoitetaan kaipuuta sosiaaliseen yhteyteen muiden ihmisten kanssa. Tällaista yhteenkuuluvuutta koetaan tyypillisesti silloin, kun ihminen kokee, että hänestä välitetään (Ryan & Deci, 2017). Lisäksi yhteenkuuluvuuden tarpeeseen liittyy tarve välttää torjutuksi tuleminen ja yksin joutuminen (Ryynänen ym., 2020). Kaikkien kolmen edellä mainitun psykologisten perustarpeiden täyttymisen on havaittu liittyvän myös työntekijän kokemaan työn imuun (Ryynänen ym., 2020).

2.3 Työn imu

Työn imu voidaan määritellä ”positiiviseksi, tyydytystä tuottavaksi, affektiivis-motivationaliseksi työhyvinvoinnin tilaksi, jota voidaan pitää työuupumuksen vastakohtana” (Bakker & Leiter, 2010, s. 1–2). Bakker ja Leiter (2010) kertovat, että työn imua kokeva työntekijä on vahvasti samastunut työhönsä. Heidän mukaansa työn imun kokemiseen kuuluvatkin mukaan vahvasti tarmokkuuden (*vigor*), omistautumisen (*dedication*) ja uppoutumisen (*absorption*) kokemukset.

Bakkerin ym. (2011) mukaan tarmokkuudella tarkoitetaan yksilön kokemusta energisyydestä. Heidän mukaansa tarmokkuutta kokeva työntekijä haluaa käyttää työhönsä aikaa ja vaivaa. Vastoinkäymisiä kohdatessaan tarmokkuutta kokeva työntekijä myös ponnistelee päästäkseen vastoinkäymisen yli (Hakanen, 2004). Vastakohtana tarmokkuuden tunteelle onkin Hakasen (2004) mukaan syvä, uupumusasteinen väsymys.

Omistautumisen kokemuksella kuvataan yksilön kokemusta työn merkityksellisyydestä (Bakker ym., 2011). Työhönsä omistautunut työntekijä on samastunut työhönsä (Hakanen, 2004) ja kokee työnsä tärkeäksi (Ryynänen, 2020). Vastakohtana omistautumisen kokemukselle on kyynisyyden kokemus (Hakanen, 2004).

Työn imuun liittyvällä uppoutumisen kokemuksella puolestaan kuvataan syvää työhön keskittymisen tilaa (Bakker ym., 2011). Työntekijä, joka kokee uppoutumista, paneutuu työhönsä ja kokee saavansa siitä nautintoa (Hakanen,

2004). Uppoutuneisuutta kokeva työntekijä on myös niin syvästi keskittynyt työhönsä, ettei edes meinaa huomata ajan kulumista. Uppoutumisen käsitettä onkin lähellä 'flown' kokemus (Hakanen, 2004).

Työn imulla on Rynänen ym. (2020) mukaan positiivisia yhteyksiä työntekijöiden hyvinvointiin. Työn imun kokeminen muun muassa tukee työntekijöiden terveyttä kokonaisvaltaisesti sekä on yhteydessä vähentyneisiin aikeisiin irtisanoutua. Kokemus työn imusta myös pienentää työuupumuksen riskiä. Edellisten asioiden lisäksi Rynänen ym. (2020) huomauttavat, että työn imun kokemista voidaan tukea huomioimalla psykologisten perustarpeiden täytyminen työelämässä. Tämä siis tarkoittaa, että työntekijä, jonka psykologiset perustarpeet täyttyvät riittävästi, kokee todennäköisemmin myös tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työssään.

Mamian (2009) mukaan työn imu ja työuupumus kehittyvät ikään kuin eri polkuja pitkin ja näin ollen niiden seurauksetkin ovat erilaiset. Hän huomioi, että työn imun kokemukseen vaikuttavat työn voimavaratekijät, kuten yksilön vaikutusmahdollisuudet töissä, esimiehen tuki ja työpaikan ilmapiirin kannustavuus. Vastaavasti työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat työn raskustekijät, kuten työn vaativuus ja määrällinen kuormittavuus, fyysisen työympäristön ongelmat ja työhön liittyvät aikapaineet (Mamia, 2009).

3 YHTEISOPETTAJUUS

Fluijt ym. (2016, s. 197) määrittelevät yhteisopettajuuden olevan usean ammattilaisen välistä pidempijaksoista yhdessä tapahtuvaa opetustyötä, joka tapahtuu yhteisen näkemyksen pohjalta. Heidän mukaansa yhteisopettajat ovat keskenään kaikki tasa-arvoisesti vastuussa hyvästä opetuksesta ja oppimisesta kaikille oppilailleen. Thousand ym. (2010) huomioivat, että yhteisopetuksen toteuttamistavoissa on havaittavissa eri malleja. Heidän mukaansa näistä malleista avustavassa opetuksessa (*supportive teaching*) yksi opettajista ottaa johdon muiden kiertäessä tukemassa oppilaita. Rinnakkaisopetuksessa (*parallel teaching*) yhteisopettajat työskentelevät pienempien oppilasryhmien kanssa luokan eri puolilla. Täydentävässä opetuksessa (*complementary teaching*) yhteisopettajat täydentävät toistensa ohjeita, kun taas tiimiopettajuudessa (*team teaching*) opettajat puolestaan suunnittelevat, opettavat, arvioivat ja ottavat yhdessä vastuun kaikista oppilaista samanaikaisesti (Thousand ym. 2010).

Sirkon ym. (2020) mukaan suomalaisissa kouluissa opettajan työ on perustunut pitkään opettajan autonomiaan, minkä vuoksi opettajat ovat tottuneet työskentelemään pääosin ilman toista aikuista. Sirkko ym. (2020) mainitsevatkin, että inkluusio on tietyissä tapauksissa säästökeinona käytettäessä aiheuttanut haasteita opettajien työhön ja vaatinut heitä muokkaamaan työtapojaan yhteisöllisimmiksi.

Vaikka yhteisopetus on osin inkluusionkin myötä tullut entistä enemmän esiin, ei se kuitenkaan Friendin ym. (2010) mukaan ole uusi asia. Friend ym. (2010) kertovatkin, että yhteisopetuksen juuret voidaan jäljittää 1950-luvun Yhdysvaltoihin ja joihinkin muihin kehittyneisiin maihin. Heidän mukaansa yhteisopettajuutta alettiin alun perin hyödyntämään, jotta opetus olisi tehokkaampaa ja vaikuttavampaa. Opettajat eivät varsinaisesti opettaneet oppilaitaan yhtä aikaa, mutta olivat silti tiiviissä yhteistyössä toistensa kanssa (Friend ym., 2010). Sirkon ym. (2020) mukaan myös Suomessa yhteisopettajuutta kokeilivat yksittäiset opettajat 1960-luvulla, mutta

yhteisopettaminen ei saavuttanut kuitenkaan vielä laajempaa kiinnostusta ennen vuosituhannen vaihdetta. Sirkko ym. (2010) kertovatkin, että erityisesti inklusio on ollut osaltaan vaikuttamassa yhteisopetuksen käytön kasvuun. Nykyään yhteisopetus mainitaan useampaan kertaan myös Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2014), vaikkakin termillä samanaikaisopettajuus.

Aikaisemmissa tutkimuksissa yhteisopettajuus on näyttäytynyt varsin positiivisessa valossa sitä hyödyntävien opettajien keskuudessa (ks. Sirkko ym., 2020; Takala & Saarinen, 2020). Esimerkiksi Sirkon ym. (2020) tutkimuksessa useat yhteisopettajuutta toteuttavat alakoulun opettajat kuvasivat yhteisopetuksen muun muassa lisäävän hyvinvointia ja työhön liittyviä positiivisia tunteita.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yhteis- ja yksinopettajien kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan sekä selvittää kumpaankin opetusmuotoon liittyviä asioita, jotka opettajien mukaan heikentävät tai lisäävät heidän työhyvinvointiaan. Samalla pyrittiin selvittämään, onko työhyvinvoinnin kokemuksissa mahdollisesti eroja eri opetusmuotojen välillä.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisena opettajat kokevat työhyvinvointinsa?
2. Mitkä asiat kummassakin opetusmuodossa lisäävät tai heikentävät työhyvinvointia opettajien kokemusten mukaan?
3. Onko työhyvinvoinnin kokemuksissa eroja opetusmuotojen välillä?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laineen (2018) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmisten käsityksiä tai kokemuksia tutkittavasta asiasta. Tässä tutkielmassa haluttiin tutkia opettajien subjektiivisia kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan, joten laadullinen tutkimus oli luonteva tapa lähestyä asiaa. Laine (2018) huomioikin, että laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulee selvittää itselleen tarkasti, ovatko tutkimuksen kohteena kokemukset vai käsitykset. Kokemukset ovat hänen mukaansa aina omakohtaisia, mutta käsitykset saattavat pohjautua omien kokemusten sijaan esimerkiksi yhteisön näkemysmalleihin. Käsityksiä tutkiessaan tutkija ei Laineen (2018) mukaan siis välttämättä tavoita tutkittavan omaa kokemusmaailmaa. Käsitysten sijaan tämän tutkimuksen kohteeksi valikoituivat opettajien kokemukset, sillä kokemusten koettiin soveltuvan paremmin hyvinvointitutkimukseen.

Eskola ja Suoranta (1998) kuvaavat laadullista tutkimusta prosessina, jossa tutkimussuunnitelma ja tutkimuksen eri ratkaisut voivat muuttua ja kehittyä tutkimuksenkin edetessä. Myös Kiviniemi (2018) huomioi laadullisen tutkimuksen prosessiluonteisuuden. Lisäksi hänen mukaansa laadullinen tutkimus ei pyrki kuvaamaan jonkin ilmiön ehdotonta todellisuutta, vaan tutkittavien kokema todellisuus välittyy tutkijalle aineistosta eri tulkintojen kautta. Myös tutkijan omat tarkastelunäkökulmat vaikuttavat siis Kiviniemen (2018) mukaan kerättyyn aineistoon. Alasuutari (2011) puolestaan huomauttaa, että laadulliselle tutkimukselle on ominaista ilmiöiden tarkastelu useasta eri näkökulmasta. Niinpä myös tässä tutkielmassa keskitytään työhyvinvoinnin tutkimiseen monipuolisesti eri näkökulmista.

4.3 Aineiston hankinta

Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui sähköisen Forms-kyselylomakkeen avulla (liite 1). Kyselylomake laitettiin erääseen Facebook-ryhmään, jonka jäsenet toimivat opettajina eri puolella Suomea. Kyselylomakkeen käyttöön päädyttiin, sillä tutkimusta varten haluttiin saada kattavasti vastauksia koko Suomen alueelta, eikä tutkimusta haluttu rajata vain tiettyä kaupunkia tai koulua koskevaksi. Lisäksi kyselylomakkeen avulla pyrittiin tekemään tutkimukseen osallistuminen mahdollisimman vaivattomaksi tutkittaville. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan kyselyn ja haastattelun idea on loppujen lopuksi melko samanlainen. Heidän mukaansa kummankin aineistonkeruutavan avulla voidaan selvittää, mitä ihminen ajattelee kysymällä asiaa häneltä itseltään. Erot näiden kahden aineistonkeruutavan välillä ovat heidän mukaansa lähinnä tutkittavan toiminnassa tiedonkeruuvaiheessa. Lisäksi eroja on myös kustannuksissa ja ajankäytössä (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

4.4 Osallistujat

Tutkimuksen aineistonkeruuta varten tarvittava suostumus tutkimukseen osallistumisesta pyydettiin suoraan tutkimuksen osallistujilta. Tutkimuksen tietosuojailmoitus saatettiin tutkittavien luettavaksi ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta painotettiin. Tutkimuksen aineistona toimivat usean

suomalaisen peruskoulun 1–6- vuosiluokilla toimivien opettajien kyselyvastaukset. Kyselylomakkeessa oli sekä avoimia kysymyksiä, että aiempaan teoriaan pohjautuvia monivalintakysymyksiä. Tutkittavia ohjeistettiin vastaamaan kysymyksiin heidän opetusmuotonsa (yhteis- tai yksinopetus) mukaan.

Tutkimukseen saatiin vastauksia yhteensä 26 opettajalta. Kaikki opettajat antoivat suostumuksensa vastauksiensa käyttöön tutkimuksessa. Opettajista 11 toimi yhteisopettajina ja 15 yksinopettajina. Suurin osa vastaajista oli 40–49-vuotiaita. Lisäksi 30–39-vuotiaita ja 50–59-vuotiaita oli melko paljon. Myös muutama alle 30-vuotias opettaja osallistui tutkimukseen. Suurin osa vastaajista työskenteli Etelä-Suomen alueella, mutta tutkittavia oli kuitenkin laajasti eri puolilta Suomea lukuun ottamatta Ahvenanmaata. Enemmistö vastaajista työskenteli luokanopettajina. Tutkittavien työkokemus vaihteli alle kolmesta vuodesta yli 20 vuoteen.

4.5 Aineiston analyysi

Ennen varsinaista analyysivaihetta Forms-kyselyn avulla saadut vastaukset siirrettiin kahdelle erilliselle tiedostolle. Toiselle tiedostolle koottiin yhteisopettajien ja toiselle yksinopettajien vastaukset. Tämä mahdollisti kummankin ryhmän vastausten pitämisen samaan aikaan esillä ja vierekkäin. Samalla pystyttiin tarkastelemaan ryhmien vastauksissa mahdollisesti esiintyviä yhtäläisyyksiä ja eroja.

Vastaukset luettiin useaan kertaan läpi. Samalla tarkastettiin, onko kaikilta tutkittavilta saatu tutkimuslupa. Vastauksia lukiessa pohdittiin, rajataanko jotkut vastauksista pois. Muutamassa tapauksessa kyselyn avoimiin kysymyksiin oli vastattu melko niukasti, mutta näistäkin vastauksista saatiin lopulta irti hyödyllistä tutkimuksen tavoitteisiin liittyvää tietoa, eikä niitä siksi rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Alustavan perehtymisen jälkeen aineistoa ryhdyttiin analysoimaan syvällisemmin. Aineiston analysoinnin tavaksi muodostui teoriaohjaava sisällönanalyysi. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan sisällönanalyysi onkin tavanomainen laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä, jota voi hyödyntää monen tyyppisissä tutkimuksissa. Teoriaohjaavuus ilmenee heidän mukaansa

sisällönanalyysissä teoreettisten kytkentöjen avulla. He kertovat, että teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta teoria kulkee analyysissä mukana sitä ohjaten ja auttaen. Teoriaohjaavassa analyysissä edetään Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 81) mukaan ensin aineistolähtöisesti, mutta analysoinnin loppupuolella analyysiin otetaan mukaan myös aikaisempaa tietoa tutkimuksen teoriapohjan avulla. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kertovat myös, että teoriaohjaavassa analyysissä käytetään usein abduktiivista päättelyä, jossa tutkijan pyrkii yhdistelemään aineistolähtöisesti saamaansa tietoa aikaisempaan teoriapohjaiseen tietoon. Tällä yhdistelyllä ei kuitenkaan pyritä testaamaan aiempaa teoriaa, vaan toiveena on löytää uusia oivalluksia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Teoriaohjaava analyysi osoittautui hyväksi tavaksi toteuttaa analyysi, sillä aiheesta oli jo aikaisempaa tietoa, joka toi lisäarvoa aineiston analysointiin.

Tuomen ja Sarajärven (2018) ohjeiden mukaisesti aineistoa lähdettiin analysoimaan ensin puhtaasti aineistoa ajatellen. Analyysiyksiköksi valittiin merkityksellinen ajatuskokonaisuus, ja tekstistä lähdettiin korostamaan tutkimuskysymysten kannalta merkitseviä ilmauksia. Varsinaisiksi aineiston analysointitekniikoiksi valikoituivat sekä teemoittelu että luokittelu. Luokittelua hyödynnettiin ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla ja teemoittelua toiseen tutkimuskysymykseen vastauksia etsittäessä. Vastaus kolmanteen tutkimuskysymykseen saatiin kahden edellisen tutkimuskysymyksen vastauksia tarkastelemalla.

Aineistoa analysoidessa yhteis- ja yksinopettajien vastaukset erotettiin aluksi toisistaan, sillä tutkimuskysymykset vaativat tällaista menettelytapaa. Teemoittelua tehdessä aineistosta korostettiin merkitseviä ilmauksia, jotka kuvasivat opettajien kokemuksia heidän työhyvinvointiaan lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä. Analysointitekniikoista teemoittelussa etsitäänkin Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan aineistosta tietynlaisia teemoja ja teemoja kuvaavia näkemyksiä. Teemoittelussa korostuu nimenomaan se, mitä tutkittavat ovat sanoneet tietystä teemasta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämän tutkimuksen teemoina olivatkin tutkimuskysymysten mukaisesti opettajien kuvaamat työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät. Analyysiä tehdessä aineistosta korostetuista ilmauksista laadittiin lista ranskalaisin viivoin. Tämän jälkeen esiin

nousseita merkitysyksikköjä alettiin teemoittelun keinoin ryhmittelemään ensin alateemoihin ja lopulta pääteemoihin.

Yhteisopettajien vastauksia teemoitellessa muodostui neljä pääteemaa työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Nämä pääteemat ovat *vuorovaikutus, vastuun ja suunnittelun jakaminen, vahvuuksien hyödyntäminen ja joustavuuden lisääntyminen*. Työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä muodostui yhteisopettajien kohdalla kolme pääteemaa: *suunnittelu, oppilasaines ja resurssien puute*. Yhteisopettajien työhyvinvointia vastauksien teemoittelua pää- ja alateemoihin on kuvattu taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät yhteisopetuksessa

Työhyvinvointia lisäävät tekijät	Alateemat	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	Alateemat
Vuorovaikutus	<ul style="list-style-type: none"> - Viihtyvyyden lisääntyminen - Työtaakan jakaminen - Toiselta opettajalta saatu tuki - Ratkaisujen pohtiminen 	Suunnittelu	<ul style="list-style-type: none"> - Työpäivien venyminen - Suunnittelu-aika - Vaatimus joustavuudesta
Vastuun ja suunnittelun jakaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Vastuun jakaminen opetuksessa - Vastuun jakaminen suunnittelussa - Vastuun jakaminen arvioinnissa - Vastuun jakaminen moniammatillisessa yhteistyössä 	Oppilasaines	<ul style="list-style-type: none"> - Suuri oppilasmäärä - Suuri viestimäärä huoltajilta - Inklusio - Huoli oppilaista
Vahvuuksien hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> - Opetuksen jakaminen vahvuuksien mukaan - Saman oppitunnin opettaminen useampaan kertaan 	Resurssien puute	<ul style="list-style-type: none"> - Tilanpuute - Opetusvälineiden huonous
Joustavuuden lisääntyminen	<ul style="list-style-type: none"> - Joustavuus ryhmittelyssä - Joustavuus yllättävissä tilanteissa 		

Yksinopettajien vastausten teemoittelussa muodostui puolestaan viisi pääteemaa koskien työhyvinvointia lisääviä asioita. Nämä pääteemat ovat *työyhteisö, autonomisuus, oppilasaines, työn herättämät positiiviset tunteet ja resurssit*. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä analysoitaessa muodostui neljä pääteemaa: *yksin jääminen, työn luonne, oppilasaines ja vastuu*. Yksinopettajien vastausten teemoittelua pää- ja alateemoihin on kuvattu taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät yksinopetuksessa

Työhyvinvointia lisäävät tekijät	Alateemat	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	Alateemat
Työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmapiirin kannustavuus - Mukava työyhteisö - Haasteista keskustelu - Vertaistuki - Avun saaminen 	Yksin jääminen	<ul style="list-style-type: none"> - Yksinäisyyden kokemukset - Eristäytyminen muista aikuisista - Ei mahdollisuutta jakaa työtaakkaa
Autonomisuus	<ul style="list-style-type: none"> - Vapaus oppituntien suunnittelussa - Suunnitelmien muuttaminen - Työn itsenäisyyden kokeminen voimaannuttavana 	Työn luonne	<ul style="list-style-type: none"> - Työn kuormittavuus - Kiire - Melu - Ylimääräiset projektit - Opetussuunnitelman vaatavuus
Oppilasaines	<ul style="list-style-type: none"> - Sopivana pidetty luokkakoko - Käytöshäiriöiden puuttuminen - Mahdollisuus tutustua oppilaisiin 	Oppilasaines	<ul style="list-style-type: none"> - Inklusio - Huono käytös - Väkivaltaisuus - Huoli oppilaista
Työn herättämät positiiviset tunteet	<ul style="list-style-type: none"> - Työn merkityksellisyys ja tärkeys - Onnistumisen kokemukset 	Vastuu	<ul style="list-style-type: none"> - Vastuu suunnittelusta ja opetuksesta kokonaan itsellä - Avun puute - Vastuun ottaminen muille kuuluvista tehtävistä
Resurssit	<ul style="list-style-type: none"> - Tarpeeksi koulunkäynninohjaajia - yleisesti hyvät resurssit työntekoon 		

Kuten edellä todettiin, teemoittelun lisäksi aineiston analysoinnissa hyödynnettiin myös luokittelua. Luokittelu onkin Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan ehkä yksinkertaisin aineiston järjestämisen muoto. Yksinkertaisimmillaan luokittelussa määritellään erilaisia luokkia, minkä jälkeen

lasketaan, montako kertaa kyseiset luokat esiintyvät aineistossa. Usein luokiteltu aineisto esitetäänkin Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan taulukkoina.

Luokittelua tehdessä aineistosta määriteltiin tietyt luokat työhyvinvoinnin kokemuksia koskien, ja näiden luokkien esiintyminen aineistossa laskettiin. Työhyvinvoinnin kokemuksia kuvaava luokiteltu aineisto kvantifioitiin ja koottiin taulukkoon 3. Tutkimuksen kyselylomakkeessa oli myös Likert-asteikollisia kysymyksiä koskien psykologisten perustarpeiden täyttymistä (ks. Ryan & Deci, 2017) ja työn imun kokemusta. Myös näiden kysymysten vastaukset koottiin taulukoihin (taulukot 4 ja 5). Tutkimuksessa on siis hyödynnetty aikaisempaa teoriataustaa niin kyselylomakkeen kysymystenasettelussa, aineiston luokittelussa sekä muuta analysointia tehdessä.

5 TULOKSET

5.1 Opettajien kuvaukset heidän kokemastaan työhyvinvoinnista

Opettajien kuvaamat kokemukset heidän työhyvinvointinsa senhetkisestä tasosta vaihtelivat melko paljon keskenään. Muutama opettajista myös totesi heidän työhyvinvointinsa vaihtelevan usein. Suurin osa opettajista kuitenkin kuvasivat työhyvinvointiansa hyväksi tai jopa erittäin hyväksi, kun heiltä kysyi asiaa suoraan. Kahdesta tarkastellusta opettajaryhmästä yhteisopettajat kuvasivat prosentuaalisesti hieman yksinopettajia enemmän työhyvinvointiansa hyväksi tai erittäin hyväksi. On kuitenkin tärkeää huomata, että tulokset työhyvinvoinnin kuvauksia koskien ovat vain suuntaa antavia, sillä tutkimuksen osallistujamäärä oli määrällisesti pieni. Näin ollen erot kahden opettajaryhmän välillä eivät ole kovinkaan suuria.

TAULUKKO 3. Opettajien kuvaukset heidän työhyvinvoinnistaan luokiteltuna

Kuvaus työhyvinvoinnista	Yhteisopettajat (N=11)	Yksinopettajat (N=15)
huono	22,20 %	28,50 %
kohtuullinen	11,20 %	21,50 %
hyvä-erittäin hyvä	66,60 %	50 %
Tarkastelun ulkopuolelle jääneet	2	1

Tutkimuksessa havaittiin, että osa niistä opettajista, jotka olivat kuvanneet työhyvinvointinsa olevan hyvä, toivat esiin muun muassa omia riittämättömyyden kokemuksiaan sekä kertoivat työn vaativuuden lisääntyneen. Kuitenkin opettajat, jotka kuvasivat työhyvinvointiaan huonoksi tai kohtuulliseksi, toivat tällaisia kokemuksia muita enemmän esiin. Erityisesti opettajat puhuivat teksteissään työn kuormittavuudesta, väsymyksen kokemuksista, resurssien

riittämättömydestä sekä työssä jaksamisen haasteellisuudesta. Eräs opettajista myös kertoi korona-ajan heikentäneen hänen hyvinvointiaan ja voimavarojaan.

Koronavuodet kuluttivat omia voimavaroja merkittävästi. Niistä jäi jäljelle ylikierroksilla käyvä kone. Nautin opetustyöstä, mutta kaikki työn päälle tulevat projektit, veloitteet ja työnkuvan jatkuva laajentuminen ovat aiheuttaneet sen, että löydän itseni säännöllisesti etsimässä muuta vaihtoehtoisia töitä. (H23, yksinopettaja)

5.1.1 Työtyytyväisyyden kokemukset

Työhyvinvoinnin kokemusten lisäksi tutkittavilta kysyttiin myös, miten tyytyväisiä he ovat työhönsä. Työtyytyväisyyden kysymiseen lomakkeella päädyttiin, sillä työhön tyytyväisyys on Mamian (2009) mukaan osa subjektiivista hyvinvointia. Vastaukset tyytyväisyyden tasosta vaihtelivat opettajien keskuudessa paljon. Erityisesti vaihtelua oli yksinopettajien vastauksissa.

En ole tyytyväinen (työhöni). Työ kuormittaa valtavasti ja jatkuvat osaamattomuuden sekä riittämättömyden tunteet uuvuttavat. (H3, yksinopettaja)

Kyllä (olen tyytyväinen). Työni on tällä hetkellä oikeassa sopusoinnussa muun elämäni kanssa. (H13, yksinopettaja)

Opettajat toivat vastauksissaan jonkin verran myös esille sitä, miten he pitävät työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Työn merkityksellisyys näyttäytyi voimavarana työssä, mikä osalla opettajista lisäsi jaksamista työssä.

Kyllä (olen tyytyväinen). Jaksaminen on joskus haastavaa, mutta mielekäs ja merkityksellinen työ sekä loistava työpari auttavat jaksamaan. (H2, yhteisopettaja)

Eräs opettajista kuvasi samaan aikaan sekä työn imuun kuuluvaan omistautumiseen liittyvää merkityksellisyyden kokemusta (ks. Bakker ym., 2011) että omistautumisen kokemukselle vastakohtana toimivaa kyynisyyttä (ks. Hakanen, 2004). Lopulta hän totesi työn haasteiden vaikuttavan merkityksellisyyden kokemuksia enemmän työtyytyväisyyden tuntemuksiin.

En (ole tyytyväinen). Ei ole riittävästi voimavaroja eikä resursseja tehdä tätä työtä niin hyvin kuin haluaisin. Suurimman osan ajasta menen minimityöpanoksella opetuksen suunnittelussa ja monessa muussakin asiassa, koska en halua polttaa itseäni loppuun, eikä esim. palkka motivoi

tekemään yhtään enempää kuin on pakko. Olosuhteiden ollessa sellaiset kuin ovat (- -) koen usein myös **kyynisyyttä** sen suhteen, että onko minun edes mahdollista saada joidenkin oppilaiden kohdalla heidän tarvitsemansa kehitystä aikaiseksi. Toisaalta koen työni tärkeäksi ja **merkitykselliseksi**, ja on myös hetkiä, jolloin näen ja uskon saavani hyvää aikaan. (- -) Valitettavasti tuo negatiivisten asioiden kuorma painaa usein vaakakupissa enemmän kuin työn hyvät puolet. (H9, yksinopettaja)

5.1.2 Psykologiset perustarpeiden täyttyminen ja työn imu

Psykologisten perustarpeiden (ks. Ryan & Deci, 2017) täyttymistä ja kokemuksia työn imusta tutkittiin Likert-asteikollisten väittämien avulla. Asteikossa oli vaihtoehdot 1–4, joista 1=täysin eri mieltä ja 4=täysin samaa mieltä. Tutkimuksen aineistossa oli määrälliseltä kannalta pieni määrä vastaajia, mutta yhteisopettajat vaikuttivat raportoivan kaikissa niin psykologisia perustarpeita kuin työn imuakin koskevissa osa-alueissa hieman yksinopettajia korkeampia lukuja. Suurin ero oli yhteenkuuluvuuden tunteen kokemisessa, jossa yhteisopettajien KA=3,73 ja KH=0,47, kun taas yksinopettajien KA=3,07 ja KH=0,88. Aineiston määrällisen niukkuuden huomioiden erot eivät kuitenkaan olleet kovinkaan suuria. Yksinopettajien vastauksissa oli kaikissa kysytyissä osa-alueissa yhteisopettajia hieman enemmän keskihajontaa. Keskiarvot ja -hajonnat on koottu taulukoihin 2 ja 3.

TAULUKKO 4. Yhteisopettajien (N=11) kokemukset psykologisten perustarpeiden täyttymisestä ja työn imun kokemuksesta

	ka	kh
autonomia	3,36	0,67
pärjääminen	3,73	0,47
yhteenkuuluvuus	3,73	0,47
tarmokkuus	3,55	0,69
omistautuminen	3,64	0,50
uppoutuminen	3,36	0,92

TAULUKKO 5. Yksinopettajien (N=15) kokemukset psykologisten perustarpeiden täyttymisestä ja työn imun kokemuksesta

	ka	kh
autonomia	3,20	0,77
pärjääminen	3,27	1,03
yhteenkuuluvuus	3,07	0,88
tarmokkuus	3,47	0,52
omistautuminen	3,33	0,72
uppoutuminen	3,00	1

5.2 Yhteisopettajat: työhyvinvointia lisäävät tekijät

Tutkimukseen osallistuneet yhteisopettajat kuvasivat monia tekijöitä, jotka heidän kokemustensa mukaan lisäävät heidän työhyvinvointiaan. Yhteisopettajien vastauksista muodostui neljä pääteemaa, jotka ovat vuorovaikutus, vastuun ja suunnittelun jakaminen, vahvuuksien hyödyntäminen ja joustavuuden lisääntyminen. Seuraavissa alaluvuissa esitellään näitä tekijöitä.

5.2.1 Vuorovaikutus

Kyselyyn vastanneet yhteisopettajat kokivat vuorovaikutuksen toisen opettajaparin kanssa lisänneen heidän työhyvinvointiaan. Vuorovaikutuksen ilmenemistä tuotiin esiin monin eri tavoin. Yhteisopetus itsessään näyttäytyi opettajien mielestä tärkeänä työhyvinvointia lisäävänä asiana. Lisäksi yhteisopettajat korostivat erityisesti kokemustaan siitä, miten jatkuva vuorovaikutus yhteisopettajien välillä lisää heidän työhyvinvointiaan sekä viihtymistään töissä. Opettajat myös kertoivat jokapäiväisistä naurunhetkistä opettajaparinsa kanssa. Näin ollen myös huumorilla koettiin olevan vaikutusta työhyvinvoinnin lisääntymiseen.

Vuorovaikutus ilmeni yhteisopettajien kuvauksissa myös mahdollisuutena selvittää haastavia tilanteita yhdessä. Opettajat esimerkiksi kuvasivat sitä, miten yhteisopetuksessa he pystyvät opettajaparinsa kanssa keskustelemaan työtaakastaan sekä töissä ilmenevistä haastavista tilanteista. Samalla haastaviin tilanteisiin oli opettajien muka helpompi pohtia ratkaisuja yhdessä toisen opettajan kanssa kuin yksin. Toiselta opettajalta saatu tuki haasteellisissa

tilanteissa koettiin tärkeänä. Eräs opettaja kuvasikin, miten yhteisopettajuuden myötä opettajat voivat ikään kuin kannatella toinen toisiaan, jos töissä on meneillään tavanomaista rankempi jakso.

5.2.2 Vastuun ja suunnittelun jakaminen

Yhteisopettajat näkivät myös vastuun ja suunnittelun jakamisen työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Vastuun jakaminen opetuksessa ja arvioinnissa nähtiin tärkeänä asiana. Eräs opettaja kertoi myös vastuun jakamisen moniammatillisessa yhteistyössä lisäävän hänen hyvinvointiaan. Lisäksi opettajat toivat paljon esiin yhteissuunnittelun merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Useat yhteisopettajat kertoivatkin kokevansa yhdessä tapahtuvan opetuksen suunnittelun innostavana ja uusia ideoita antavana. Eräs yhteisopettaja listaakin kokemiaan yhteisopetuksen hyötyjä seuraavasti:

Ei tarvitse suunnitella kaikkia viikon tunteja itse, kaikenlaisen vastuun jakaminen, (- -), arvioinnin jakaminen, yhteissuunnittelu antaa itselle uusia ideoita ja innostusta. (H18, yhteisopettaja)

5.2.3 Vahvuuksien hyödyntäminen

Yhteisopettajien mukaan yhdessä opettaminen mahdollistaa omien vahvuuksien hyödyntämisen, mikä lisää heidän mukaansa työhyvinvointia. Yhdessä tapahtuvan opetuksen avulla opettajat voivat siis jakaa opetustaan siten, että kummankin vahvuudet pääsevät esille. Lisäksi eräs opettaja huomioi voivansa opettaa saman tunnin kahteen kertaan, mikä sekin lisäsi opettajan mukaan työhyvinvointia.

5.2.4 Joustavuuden lisääntyminen

Yhteisopettajuuden koettiin lisäävän työn joustavuutta. Opettajat kertoivat joustavuuden ilmenevän esimerkiksi oppilaiden ryhmittelyssä, muissa opetusjärjestelyissä ja yllättävissä tilanteissa. Eräs opettaja kertoi, miten yhteisopetuksen avulla toinen opettajista pystyy hoitamaan jotain akuuttia oppilaaseen liittyvää asiaa, kun toinen puolestaan pystyy aloittamaan samalla

tuntia. Näin joustavuuskin näyttäytyi opettajien mukaan eräänä yhteisopetuksen työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

5.3 Yhteisopettajat: työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia lisäävien tekijöiden lisäksi yhteisopettajat toivat esille myös tekijöitä, jotka heidän omien kokemustensa mukaan heikentävät heidän työhyvinvointiaan. Osa opettajien raportoimista asioista liittyy selkeästi yhteisopetukseen ja osa puolestaan yleisesti luokanopettajan työhön. Opettajien vastausten perusteella syntyi yhteensä neljä pääteemaa, joita esitellään seuraavissa alaluvuissa.

5.3.1 Suunnittelu

Yhdessä tapahtuva suunnittelu saattoi opettajien mukaan myös heikentää heidän työhyvinvointiaan. Opettajat kuvasivat yhteissuunnittelun välillä vievän yksin tapahtuvaa suunnittelua enemmän aikaa. Ongelmaksi yhteisopetuksessa koettiin myös se, että aikaa suunnittelulle tarvitaan opetuksen jälkeen, jolloin työpäivät venyvät opettajien mukaan helposti. Eräs opettaja kuvasi myös yhdessä tapahtuvan opetuksen vaativan enemmän tietynlaista joustavuutta ja omista tavoista poikkeamista.

Nopeat muutokset ovat hankalia ja joskus pitää joustaa omista tavoista, eikä voi aina ajatella tekevänsä siten kuin itse haluaisi. (H16, yhteisopettaja)

5.3.2 Oppilasaines

Yhteisopetuksessa työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi nähtiin myös oppilaiden suuri määrä, joita yhteisopetuksessa usein on kaksinkertaisesti yksinopetukseen verrattuna. Suuren oppilasmäärän vuoksi myös huoltajilta tuleva viestimäärä koettiin suureksi. Yhteisopettajuuden mukanaan tuoman suuren oppilasmäärän lisäksi opettajat kertoivat myös oppilasainekseen liittyvistä asioista, jotka koskettavat opettajan työtä yleisesti. Monet opettajista esimerkiksi mainitsivat inklusion mukanaan tuomat haasteet.

Osa oppilaista ovat aivan väärässä paikassa. En ole inklusion kannattaja. (H26, yhteisopettaja)

Inklusioon liittyen eräs opettaja kuvasi paljon moniammatillista yhteistyötä ja palavereita vaativien oppilaiden vievän hänen voimiaan. Toisaalta opettajan vastauksesta ilmenee myös huoli oppilaisiin liittyen ja tietynlainen turhautuminen sosiaalitoimen ja terveydenhuollon toimintaan.

Oppilaat, jotka vaativat paljon palavereita ja moniammatillista yhteistyötä, vievät voimia. Epäsuhta siinä, että terveydenhuolto ja sosiaalitoimi olettavat, että jaan kaiken kouluun vaikuttavan/liittyvän oppilastiedon heille, mutta he eivät jaa sitä vastavuoroisesti takaisin, saa aikaan turhautumista ja tukahdutettua raivoa. Tiedot tulevat usein vasta silloin, kun on jo liian myöhäistä. On kohtuutonta, että asioihin (erityisiä opetusjärjestelyjä vaativat oppilaat) ei aina voi varautua. Tämä ei todellakaan ole yhdenkään oppilaan etu. (H1, yhteisopettaja)

5.3.3 Resurssien puute

Opettajat raportoivat resurssien puutteen heikentävän heidän työhyvinvointiaan. Toisaalta resurssien puute liitettiin osin myös inklusioon ja oppilasainekseen liittyväksi, toisaalta näistä asioista erilliseksi. Opettajat muun muassa kertoivat, että kouluissa ei ole aina tarpeeksi tilaa jakaa oppilaita pienempiin ryhmiin. Yhteisopetuksessa tämä nähtiin erityisen haasteellisena suuren oppilasmäärän vuoksi. Lisäksi resurssien vähäisyyttä kuvattiin myös opetusvälineiden huonokuntoisuuden kautta.

5.4 *Yksinopettajat: työhyvinvointia lisäävät tekijät*

Yhteisopettajien lisäksi myös yksinopettajat toivat esiin monia tekijöitä, jotka he kokevat työhyvinvointiaan lisäävinä. Yksinopettajien vastauksien perusteella syntyi viisi pääteemaa, jotka ovat työyhteisö, autonomisuus, oppilasaines, työn herättämät positiiviset tunteet ja resurssit. Näitä teemoja esitellään tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

5.4.1 Työyhteisö

Yksinopettajat toivat paljon esiin työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Mukava työyhteisö ja kannustava ilmapiiri kollegoiden kesken koettiin tärkeäksi

työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Lisäksi työyhteisö, jonka kanssa koettiin voivan keskustella työn haasteista sekä saada vertaistukea ja konkreettista apua työhön, koettiin hyvinvointia lisääväksi. Yksinopettajat nostivatkin kollegoiden tuen ja avun merkitystä melko paljon esiin. Tuen saamisen voidaankin ajatella edistävän kompetenssin (ks. Ryan & Deci, 2017) kokemusta töissä. Lisäksi työyhteisö näyttäytyi aineistossa tärkeänä sosiaalista yhteenkuuluvuutta lisäävänä tekijänä.

5.4.2 Autonomisuus

Yksinopettajien vastauksista nousi vahvasti esiin autonomisuuden kokemuksen (ks. Ryan & Deci, 2017) merkitys työhyvinvoinnille. Autonomisuuden kokemus ilmeni muun muassa vapaudessa tehdä tuntisuunnitelmat itselleen sopivaan aikaan. Yksinopetuksessa koettiin myös olevan tietynlaista vapautta muuttaa suunnitelmia lyhyelläkin varoitusajalla. Työn itsenäisyys koettiin myös voimaannuttavana, mikä ilmenee seuraavasta sitaatista:

Opetan täysin yksin, mikä tuntuu usein voimaannuttavalta: minä yksin, minä itse pärjään, opetan, olen vastuussa niistä 150 lapsesta, joita opetan. Minä yksin pärjään heidän kanssaan. Kaikki tämä lisää omaa ammatillista itsetuntoa. Olen itse oman työni herra. (H17, yksinopettaja).

5.4.3 Oppilasaines

Yksinopettajat nostivat myös esiin oppilaisainekseen liittyviä tekijöitä, joiden koettiin lisäävän työhyvinvointia. Näihin tekijöihin lukeutuivat esimerkiksi sopivan pienenä pidetty luokkakoko sekä sellaiset luokat, joiden oppilailla ei esiinny paljon käytöshäiriöitä. Osa opettajista myös nosti esiin sen, että yksinopetuksessa oppilaisiin pääsee tutustumaan yhteisopetusta paremmin, kun luokkakokokin on pienempi. Kaikkien näiden asioiden koettiin lisäävän työhyvinvointia.

5.4.4 Työn herättämät positiiviset tunteet

Työn herättämät positiiviset tunteet näyttäytyivät yksinopettajien vastauksissa työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä. Opettajat kertoivat kokevansa työnsä

merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Muutama opettaja myös kertoi onnistumisen kokemuksista, joita he työssään pääsevät kokemaan.

5.4.5 Resurssit

Riittävän hyvät resurssit näyttäytyivät joidenkin yksinopettajien vastauksissa myös työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä. Opettajat, jotka kokivat esimerkiksi ohjaajaresurssia olevan käytettävissä riittävästi, kertoivat asian lisäävän heidän työhyvinvointiaan. Toisaalta resurssien riittämättömyys näyttäytyi aineistossa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

5.5 *Yksinopettajat: työhyvinvointia heikentävät tekijät*

Työhyvinvointia lisäävien asioiden lisäksi yksinopettajien vastausten perusteella muodostui neljä pääteemaa, jotka kuvasivat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Seuraavat alaluvut käsittelevät näitä yksinopettajien kokemia työhyvinvointia heikentäviä asioita.

5.5.1 Yksin jääminen

Yksinopettajat toivat esiin myös yksinäisyyden kokemuksiaan työpäivänsä aikana. Osa opettajista koki kuormittavaksi sen, ettei muita opettajia välttämättä ehdi jututtamaan tai konsultoimaan päivän aikana. Opettajat kokivat, etteivät he pääse jakamaan työtaakkansa muiden kanssa. Eräs opettaja kuvaa kokemuksiaan seuraavasti:

En oikeastaan välttämättä näe ketään aikuista päivän aikana. Välillä olo on tosi eristäytynyt, hömelö. Pääsee kommunikoimaan vain lasten kanssa. Jos on päivä, jona on vain haastavia opetusryhmiä, se tuntuu raskaalta, kun ei saa aikuiselta edes tsemppaavaa katsetta, eikä ”kukaan tiedä”, miten rankka päivä on takana. (H17, yksinopettaja)

5.5.2 Työn luonne

Yksinopettajien vastauksista ilmeni monia työn luonteeseen liittyviä tekijöitä, jotka koettiin työhyvinvointia heikentäväksi. Näitä tekijöitä olivat muun muassa työn kuormittavuus, kiire ja melu. Työn kerrottiin kuormittavan niin psyykkisesti kuin

fyysisestikin. Eräs opettaja kertoi, miten hänellä ei ole aikaa syödä eväitä tai jutella kollegoidensa kanssa työpäivän aikana.

Melko monet opettajat myös kertoivat kokevansa perustyön lisänä tulevat ylimääräiset projektit ja paperityöt turhiksi ja kuormittaviksi. Työn määrän kerrottiin kasvaneen paljon. Eräs opettaja myös kertoi joutuvansa työssään usein hyppimään asiasta toiseen ja tekemään montaa eri asiaa yhtä aikaa. Myös opetussuunnitelma koettiin vaativana.

5.5.3 Oppilasaines

Oppilasaineksen koettiin myös voivan olla työhyvinvointia heikentävä tekijä. Yksinopettajien vastauksista nousivat esiin inkluusio ja siihen liittyen erityiset ja paljon tukea tarvitsevat oppilaat. Opettajat liittivät myös resurssien puutteen osaksi oppilaisiin liittyviä tekijöitä. Eräs opettajista totesi oppilasaineksen olevan entistä heterogeenisempää, vaikka resursseja ja tukea ei puolestaan ollut lisätty.

Opettajien vastauksista ilmeni myös oppilaiden käytökseen liittyviä tekijöitä, jotka koettiin kuormittavina. Opettajat kertoivatkin oppilaiden käytökseen liittyvistä pulmista, sekä väkivaltaisuudesta. Toisaalta opettajien vastauksista näkyi myös huoli oppilaista. Oppilaiden pahoinvointi koettiin myös opettajien työhyvinvointia kuormittavana tekijänä. Samoin eräs opettajista nosti esiin sen, miten hän ei välttämättä ehdi kohtaamaan kaikki oppilaita koulupäivän aikana, sillä aika menee muutaman haasteellisemmän oppilaan käytöksen ohjaamiseen.

5.5.4 Vastuu

Osa yksinopettajista kokivat raskaana sen, että vastuuta opetuksesta tai suunnittelusta ei voi jakaa, vaan työ on täysin omalla vastuulla. Eräs opettaja myös kertoi, ettei hän meinaa saada apua mistään omien keinojensa loputtua. Myös vastuunottaminen muille kuuluvista tehtävistä koettiin raskaana ja työhyvinvointia kuormittavana.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää opettajien kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan. Samalla haluttiin selvittää, mitkä asiat kummassakin opetusmuodossa lisäävät tai heikentävät työhyvinvointia opettajien kokemusten mukaan. Lisäksi tutkimus myös pyrki kartoittamaan, onko työhyvinvoinnin kokemuksissa mahdollisesti eroja eri opetusmuotojen välillä.

6.1.1 Opettajaryhmien välillä ja ryhmien sisällä havaitut erot

Tutkimuksessa ilmeni, että työhyvinvointi on aihealueena moninainen ja moniulotteinen. Sekä opettajaryhmien välillä että ryhmien sisällä ilmeni melko paljon hajontaa niin työhyvinvoinnin kokemuksissa kuin työhyvinvointia lisäävien ja heikentävien tekijöiden kuvauksissa. Eroja havaittiin sekä yhteis- ja yksinopettajien välillä kuin myös tutkittujen opettajaryhmien sisällä. Tutkimuksessa tutkittiinkin nimenomaan opettajien subjektiivisia kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Näin ollen erojen esiintymisen voidaan ajatella olevan luonnollistakin. Jokainen opettaja siis kokee työhyvinvointinsa yksilöllisesti. Saattaa myös olla mahdollista, että työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat myös opettajien henkilökohtaiset elämäntilanteet ja jopa persoonallisuustekijät. Asian selvittäminen vaatisi kuitenkin lisää tutkimusta työhyvinvoinnin kokemuksiin liittyen.

6.1.2 Työhyvinvoinnin kokemukset

Kuten edellä todettiin, vaihtelevat opettajien kokemukset heidän työhyvinvoinnistaan myös yksilöiden välillä. Tämä on ymmärrettävää, sillä työhyvinvoinnin kokemus kuuluu hyvinvoinnin subjektiiviseen osa-alueeseen (ks. Mamiä, 2009). Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että osa opettajista, jotka olivat

aiemmin kuvanneet työhyvinvointiansa hyväksi, toivat silti esiin omia riittämättömyyden kokemuksiaan ja kertoivat työn vaativuuden lisääntyneen. Lisäksi opettajien kirjoituksissa toistuivat yleisesti ilmaukset työn kuormittavuudesta ja väsymyksestä. Riittämättömyyden tunteiden ja väsymyksen kokemukset saattavatkin Salmela-Aron (2020) mukaan mahdollisesti olla ominaisia myös työuupumuksesta kärsiville. Eräs opettaja nosti myös esiin koronapandemian vaikutukset oman työhyvinvointinsa huonontumiseen. Koronapandemia onkin Salmela-Aron (2020) mukaan lisännyt opettajien todennäköisyyttä kokea kuormittuneisuutta töissä.

Myös työtyytyväisyyttä kysyttäessä opettajien vastauksissa ilmeni pieniä ristiriitaisuuksia. Vastaukset työtyytyväisyydestä vaihtelivat melko paljon keskenään, mutta moni opettajista kuitenkin toi esiin pitävänsä työtään jollain tapaa merkityksellisenä. Kiinnostavaa oli, miten eräs opettajista raportoi samanaikaisesti sekä työn imun omistautumiseen kuuluvaa merkityksellisyyden kokemusta että omistautumisen kokemukselle vastakohtana toimivaa kyynisyyttä. Kyynisyyden kokemuksen voidaankin työn imun teorian mukaan katsoa viittaavan työuupumukseen (ks. Bakker & Leiter, 2010; Mamia, 2009). Tutkimusten mukaan tällaiset ristiriitaiset kokemukset saattavat silti olla tyypillisiä opettajina työskenteleville. Esimerkiksi Soini ym. (2008) huomioivat, että opettajat kokevat pedagogisen toiminnan tyypillisesti sekä haastavana ja kuormittavana, mutta myös innostavana. Samoin Soinin ym. (2008) mukaan opettajien ammattiryhmässä ei ole poikkeavaa olla samaan aikaan uupunut, mutta myös tyytyväinen työhönsä. Samansuuntaiseen tulokseen on päätenyt myös Salmela-Aro (2020).

Psykologisia perustarpeita ja työn imun kokemusta tarkastellessa haasteeksi osoittautui tutkittavien määrällinen vähäisyys. Kahdesta opettajaryhmästä yhteisopettajat vaikuttivat raportoivan hieman yksinopettajia korkeampia lukuja tutkituissa asioissa ja erityisesti yhteenkuuluvuuden kokemuksessa. Kuitenkin tutkittavia oli määrällisesti sen verran vähän, etteivät erot ole kovinkaan merkittäviä. Silti yksinopettajat toivat läpi aineiston yhteisopettajia enemmän esiin yksinäisyyden kokemuksia myös avoimissa kysymyksissä. Toisaalta tässäkin asiassa oli yksinopettajien keskuudessa havaittavissa jonkin verran eroja, sillä osa yksinopettajista kertoi kokevansa yhteenkuuluvuutta työyhteisönsä jäsenten kanssa. Tutkimuksen tulosten

perusteella voidaan siis sanoa, että on mahdollista, että aineistoon valikoituneet yhteisopettajat kokevat hieman yksinopettajia enemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tulosta ei voida kuitenkaan yleistää tutkittavien määrällisen vähyyden takia. Tosin laadullisessa tutkimuksessa ei Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan pyritäkään yleistettävyyteen. Lisäksi on huomioitava myös yksinopettajien keskuudessa vallinnut hajonta.

6.1.3 Työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät

Tutkimuksessa havaittiin useita tekijöitä, jotka opettajien mukaan joko lisäsivät tai heikensivät heidän työhyvinvointiaan. Yhteisopettajilla työhyvinvointia lisääviä tekijöitä olivat vuorovaikutukseen, vastuun ja suunnittelun jakautumiseen, vahvuuksien hyödyntämiseen ja joustavuuden lisääntymiseen liittyvät tekijät. Työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä yhteisopettajat mainitsivat myös suunnittelun sekä lisäksi oppilasaineksen ja resurssien puutteen. Aikaisemmissa yhteisopetusta koskevissa tutkimuksissa onkin havaittu erityisesti suunnittelun olevan yhteisopettajia runsaasti puhuttava asia (ks. Sirkko ym. 2020; Takala & Saarinen, 2020). Yhdessä tapahtuva suunnittelu voidaankin kokea joko todella hyödylliseksi tai jopa yhteisopettajuuden esteeksi (Sirkko ym. 2020). Samoin vastuun jakautuminen näyttäytyy yhteisopettajuuden hyötynä myös muissa tutkimuksissa (ks. Sirkko ym., 2020; Takala & Saarinen, 2020).

Yksinopettajien vastauksissa työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä ilmeni, että työyhteisö, autonomisuus, oppilasaines, työn herättämät positiiviset tunteet ja resurssit voivat parhaimmillaan lisätä opettajien työhyvinvointia. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi yksinopettajat puolestaan nostivat yksin jäämisen, työn luonteen, oppilasaineksen sekä vastuun. Kahden tutkitun opettajaryhmän välillä havaittiin joitain yhteneväisyyksiä työhyvinvointia lisäävissä ja heikentävissä asioissa. Kummatkin opettajaryhmät esimerkiksi kertoivat oppilaisainekseen ja inklusioon liittyvien tekijöiden kuormittavan heidän työhyvinvointiaan. Toisaalta yhteisöllisyyden kokemusten koettiin puolestaan lisäävän hyvinvointia töissä.

Tuloksista löytyi useita yhteneväisyyksiä psykologisten perustarpeiden teorian (Ryan & Deci, 2017) kanssa. Yhteenkuuluvuuden (ks. Ryan & Deci, 2017) kokemusten koettiin lisäävän työhyvinvointia kummassakin opettajaryhmässä. Lisäksi yksinopettajat nostivat esiin autonomisuuden (ks. Ryan & Deci, 2017)

työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Työn autonominen luonne näyttäytyi yksinopettajien vastauksissa voimaannuttavana tekijänä ja sen katsottiin lisäävän työhyvinvointia. Yhteisopettajilla autonomisuuden puute esimerkiksi opetuksen suunnitteluajankohtien päättämisessä koettiin puolestaan työhyvinvointia kuormittavana. Myös pärjäämisen (ks. Ryan & Deci, 2017) kokemus nousi aineistossa jonkin verran esiin. Esimerkiksi kollegoiden tuen koettiin lisäävän pärjäämisen kokemusta. Osa erityisesti yksinopettajista puolestaan kertoi, etteivät he aina meinaa saada tukea sitä tarvitessaan. Tämän voidaan ajatella heikentävän pärjäämisen kokemusta.

Tutkimuksen tulokset antavat tärkeää tietoa opettajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointia lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä on tärkeää tietää, jotta opettajien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä voidaan ymmärtää ja ymmärryksen myötä myös tukea. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää opettajien työhyvinvoinnin tukemisessa. Jatkossa voitaisiin tutkia vielä esimerkiksi opettajien iän tai persoonallisuusuuden piirteiden vaikutusta työhyvinvoinnin kokemuksiin, sillä niihin ei tässä tutkimuksessa keskitytty.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa on pyritty noudattamaan tarkasti hyvää tieteellistä käytäntöä (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Hyvälle tieteelliselle käytännölle ominaisesti tutkimuksessa on esimerkiksi pyritty noudattamaan huolellisuutta ja viittaamaan asianmukaisesti aikaisempiin tutkimuksiin. Tutkittavilta kerätyt tiedot on myös säilytetty asianmukaisesti ja mahdollisimman tietoturvallisesti. Lisäksi tutkittavilta kysyttiin suostumista tutkimukseen ja heille korostettiin, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Tutkimuksen tietosuojailmoitus myös liitettiin kyselylomakkeen yhteyteen tutkittavien luettavaksi.

Tutkimuksen aineistonkeruutavaksi valikoituneella kyselylomakkeella saattaa olla jonkinasteista vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Osa opettajista saattaa kokea kyselylomakkeen tietyssä mielessä helpommaksi tavaksi kertoa heille ehkä aika henkilökohtaisistakin kokemuksista koskien heidän työhyvinvointiaan. Jos aineistonkeruu olisi toteutettu haastattelun avulla,

eivät kaikki opettajat välttämättä olisi uskaltaneet kertoa asiasta, jos he kokivat työhyvinvointinsa todella huonona. Toisaalta voi olla niinkin, että haastattelun avulla olisi saatu hieman laajempia vastauksia joihinkin kysymyksiin. Nyt osa kyselylomakkeen vastauksista jäi paikoin melko lyhyiksi ja muutaman vastauksen tulkinta osoittautui hieman haasteelliseksi. Toisin kuin haastattelussa, ei kyselylomakkeessa kuitenkaan ole mahdollisuutta pyytää tutkittavia tarkentamaan vastauksiaan. Tuloksien analysoinnissa ja tulkinnassa on kuitenkin pyritty mahdollisimman tarkasti luotettavuuteen ja puolueettomuuteen, vaikkakin Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan esimerkiksi tutkimustulosten tulkinta riippuu aina tutkijasta, ja tulkinnat aineistosta saattavat vaihdella tutkijoiden välillä.

Edellisten asioiden lisäksi saattaa myös olla, että todella uupuneet opettajat eivät ehkä ole jaksaneet osallistua tutkimukseen. Näin ollen on mahdollista, että tutkimusotos koostuu opettajista, joiden työhyvinvointi on suhteellisen hyvä. Tälläkin asialla on saattanut olla vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bakker, A., Allbrecht, S. & Leiter, M. (2011) Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Fluijt, D., Bakker, C. & Struyf, E. (2016). Team reflection: the missing link in co-teaching teams. *European Journal of Special Needs Education*, 31(2), 187–201. <https://doi.org/10.1080/08856257.2015.1125690>
- Friend, M., Cook, L., Hurley-Chamberlain, D & Shamberger, C. (2010). Co-Teaching: An Illustration of the Complexity of Collaboration in Special Education. *Journal of Education and Psychological Consultation*, 20(1), 9–27. <https://doi.org/10.1080/10474410903535380>
- Hakanen, J. (2004) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työterveyslaitos.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos.
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. (s. 62–74). PS-kustannus. (e-kirja)
- Laine, T. (2018). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli (toim.) (2018) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. (s. 25–42). PS-kustannus. (e-kirja)

- Mamia, T. (2009). Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & Hautaniemi, A. (toim.) *Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi?* (s. 20–55). Gaudeamus.
- OAJ. (2021). *Opetusalan työolobarometri 2021*.
- Onnismaa, J. (2010). *Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009*. Opetushallitus.
- Opetushallitus (2014). *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014*. Määräykset ja ohjeet 2014: 96.
- Ryan, R & Deci, E. (2017) *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämiseksi kohti työn imua. *Työelämän tutkimus* 18(3). <https://doi.org/10.37455/tt.97977>
- Salmela-Aro, K. (2020). Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia*, 55(6), 426–443.
- Sirkko, R., Takala, M. & Muukkonen, H. (2020). Yksin opettamisesta yhdessä opettamiseen: Onnistuneen yhteisopetuksen edellytykset. *Kasvatus & Aika* 14(1) 2020, 2643. <https://doi.org/10.33350/ka.79918>
- Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajan työssä. *Aikuiskasvatus*, 4/2008.
- Takala, M. & Saarinen, M. (2020). Opettajan toimijuus muutoksessa – Yhteisopetusta pienin askelin. *Työelämän tutkimus*, 18(3), 231–244. <https://doi.org/10.37455/tt.97976>
- Thousand, J., Villa, R. & Nevin, A. (2010). The many faces of Collaborative Planning and teaching. *Theory into Practice* 45(3), 239–248. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4503_6
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Osa 1: Taustatiedot

1. Vastauksiani saa käyttää opinnäytetutkimukseen:
 - Kyllä
 - Ei

2. Sukupuoli:
 - nainen
 - mies
 - muu/en halua määritellä

3. Ikä:
 - alle 30 vuotta
 - 30–39 vuotta
 - 40–49 vuotta
 - 50–59 vuotta
 - yli 60 vuotta

4. Tämänhetkisen koulusi maantieteellinen sijaintialue:
 - Etelä-Suomi
 - Lounais-Suomi
 - Itä-Suomi
 - Länsi- ja Sisä-Suomi
 - Pohjois-Suomi
 - Lappi
 - Ahvenanmaa

5. Ammattinimike:
 - luokanopettaja
 - erityisopettaja
 - aineenopettaja, joka pitää oppitunteja myös ala-asteella
 - muu

6. Kuinka kauan olet työskennellyt opettajana?
 - alle 3 vuotta
 - 3–5 vuotta
 - 6–10 vuotta
 - 11–15 vuotta

- 16–20 vuotta
7. Työskenteletkö yhteisopettajana?
- En
 - Kyllä. Työskentelen tällä hetkellä yhteisopettajana.
 - Olen aikaisemmin työskennellyt yhteisopettajana, mutta en tällä hetkellä.
8. Vain tällä hetkellä yhteisopettajuutta käyttävät vastaavat:
- Kuinka kauan olet käyttänyt yhteisopetusta?
9. Vain tällä hetkellä yhteisopettajuutta käyttävät vastaavat:
- Kuvaile, miten yhteisopetus toteutuu kohdallasi käytännössä.

Osa 2: Työhyvinvointi

Tässä tutkielmassa työhyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan sekä yksilön kokemusta hänen työhyvinvoinnistaan että hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Hyvinvointiin voivat vaikuttaa niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin tekijät.

10. Kuvaile, millaiseksi olet kokenut työhyvinvointiasi viime aikoina.
11. Kuvaile työhösi ja/tai työmuotoosi (yhteisopetus/yksinopetus) liittyviä asioita, joiden koet **lisäävän** hyvinvointiasi.
12. Kuvaile työhösi ja/tai työmuotoosi (yhteisopetus/yksinopetus) liittyviä tekijöitä, joiden koet **heikentävän** hyvinvointiasi.
13. Lue alla oleva väittämä ja valitse kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Koen, että pystyn vaikuttamaan toimintaani töissä ja määräämään itse työhöni liittyvistä valinnoista.

- 1= täysin eri mieltä
- 2= jokseenkin eri mieltä
- 3= jokseenkin samaa mieltä
- 4= täysin samaa mieltä

14. Lue alla oleva väittämä ja valitse kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Koen, että minulla on tarvittava osaaminen työhön ja olen luottavainen siihen, että pärjään työssäni.

- 1= täysin eri mieltä
- 2= jokseenkin eri mieltä

- 3= jokseenkin samaa mieltä
- 4= täysin samaa mieltä

15. Lue alla oleva väittämä ja valitse kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Koen voimakasta yhteenkuuluvuutta työyhteisöni jäseniin ja tunnen olevani tärkeä osa työyhteisöäni.

- 1= täysin eri mieltä
- 2= jokseenkin eri mieltä
- 3= jokseenkin samaa mieltä
- 4= täysin samaa mieltä

16. Lue alla oleva väittämä ja valitse kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Haluan panostaa työhöni ja ponnistelen sinnikkäästi vastoinkäymisissäkin.

- 1= täysin eri mieltä
- 2= jokseenkin eri mieltä
- 3= jokseenkin samaa mieltä
- 4= täysin samaa mieltä

17. Lue alla oleva väittämä ja valitse kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Koen työni merkitykselliseksi ja olen ylpeä tekemästani työstä.

- 1= täysin eri mieltä
- 2= jokseenkin eri mieltä
- 3= jokseenkin samaa mieltä
- 4= täysin samaa mieltä

18. Lue alla oleva väittämä ja valitse kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Huomaan usein keskittyväni työntekoon niin syvästi, etten edes huomaa ajan kulumista.

- 1= täysin eri mieltä
- 2= jokseenkin eri mieltä
- 3= jokseenkin samaa mieltä
- 4= täysin samaa mieltä

19. Oletko tällä hetkellä tyytyväinen työhösi? Perustele vastauksesi.