



Tampereen yliopisto

## **INHIMILLISTÄ TOIMINTAA? – OPETTAJAN TYÖVIIHTYVYYS**

Tutkimus perusopetuksessa toimivien opettajien työviihtyvyydestä

Kasvatustieteen pro gradu – tutkielma  
Hämeenlinnan opettajakoulutuslaitos  
Mikko Kähkönen  
Syksy 2005

Tampereen yliopisto  
Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos  
Kähkönen, Mikko: Inhimillistä toimintaa? – Opettajan työviihtyvyys  
Tutkimus perusopetuksessa toimivien opettajien työviihtyvyydestä  
Kasvatustieteen pro gradu – tutkielma, 93 sivua, 6 liitesivua  
Kasvatustiede  
Lokakuu 2005

---

Tässä tutkimuksessa käsitellään opettajan työviihtyvyyttä ja siihen liittyviä osialueita. Lähtökohtana on ollut tämän hetken tilanne opettajan ammattia koskevissa asioissa. Useat mediat juuri tällä hetkellä kertovat toinen toistaan erikoisempia tilanteita kouluelämästä ja nimenomaan opettajan työstä. Halusin selvittää tutkimuksessani, miten opettajat viihtyvät työssään ja mitkä asiat ovat työviihtyvyyteen vaikuttamassa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena siten, että Hämeenlinnan perusopetuksessa toimivista opettajista 116 vastasi sähköiseen kyselylomakkeeseen.

Tutkimusongelmat olivat siis:

1. Miten opettaja viihtyy työssään?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat työviihtyvyyteen?
3. Mitä voitaisiin tehdä opettajan työolojen parantamiseksi?

Tutkimuksen kvantitatiivinen osuus selvittää opettajan työviihtyvyyden eri osia. Lisäksi tutkimusta tukevat kvalitatiiviset kyselylomakkeen avoimet kysymykset. Kvantitatiiviset osuudet käsiteltiin tilastointiohjelmalla käyttämällä lähinnä ristiintaulukointia eri muuttujien välillä.

Tulokset olivat yllättävän positiivisia, mutta toivat ilmi myös useita tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä. Positiivisina asioina vastaajat näkivät mm. mahdollisuuden tehdä merkityksellistä työtä, lasten kanssa työskentelyn sekä hyvän työyhteisön avun raskaina hetkinä. Tyytymättömyyttä aiheuttivat mm. huono palkkaus työn vaatavuuteen nähden sekä siihen liittyen palkattoman työn liiallisuuden. Opettajan työhön kuuluu paljon omalla ajalla tehtävää työtä.

Avainsanoja: työviihtyvyys, työssä jaksaminen, stressi, opettajuus, työyhteisö

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 TEORIATAUSTAA JA KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Opettajan työ nyt ja ennen</b>	<b>3</b>
2.1.1 Opetussuunnitelmatyö	6
2.1.2 Opettajuus Suomen historiassa – lyhyt oppimäärä	6
2.1.3 Historiaa, tulevaisuutta ja muutoksia	8
<b>2.2 Työviihtyvyys</b>	<b>10</b>
2.2.1 Opettajan stressi, uupumus ja loppuun palaminen	11
<b>2.3 Työviihtyvyyden tekijät</b>	<b>13</b>
2.3.1 Päätehtävä: mahdoton?	16
2.3.2 Työn kohde	18
2.3.3 Työympäristö ja välineet	19
2.3.4 Työyhteisö	21
2.3.5 Henkilökohtaiset asetelmat	23
2.3.6 Palkitseminen	24
<b>3 TUTKIMUSTEHTÄVÄT</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Tutkimusongelman hahmottuminen</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Tutkimuskysymykset</b>	<b>27</b>
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>29</b>
<b>4.1 Tutkimusmenetelmät</b>	<b>29</b>
4.1.1 Kvantitatiivinen tutkimus	29
4.1.2 Aineiston analysointi	30
4.1.3 Reliabiliteetti	31
4.1.4 Validiteetti	32
<b>4.2 Aineiston hankinta</b>	<b>33</b>
4.2.1 Teoreettinen viitekehys	34
4.2.2 Kyselylomake	34
4.2.3 Avoimet kysymykset	35
<b>5 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTA</b>	<b>36</b>
<b>5.1 Vastausten määrä</b>	<b>36</b>
<b>5.2 Ikäjakauma</b>	<b>36</b>
<b>5.3 Vastaaajien ammattinimike</b>	<b>37</b>

## Sisällysluettelo

---

<b>5.4 Muutokset opettajan työssä</b>	<b>38</b>
5.4.1 Opettajien omia näkemyksiä muutoksista - avoin kysymys	41
5.4.2 Muutosten mukana pysyminen	53
<b>5.5 Ammatinvalinta</b>	<b>54</b>
<b>5.6 Fyysinen ja henkinen kuormittavuus</b>	<b>57</b>
5.6.1 Fyysinen kuormittavuus	57
5.6.2. Henkinen kuormittavuus	59
<b>5.7 Tilat ja välineet</b>	<b>60</b>
<b>5.8 Työyhteisö</b>	<b>63</b>
5.8.1 Ilmapiiri ja huumori	63
5.8.2 Yhteistyö ja tasa-arvo, tuki ja palaute	65
5.8.3 Henkilökohtaiset asetelmat	69
5.8.4 Palkitseminen	74
<b>5.9 Työviihtyvyyden tekijät ja parannusehdotukset – suoraa puhetta</b>	<b>76</b>
<b>6 POHDINTA</b>	<b>89</b>
<b>7. LÄHTEET</b>	<b>92</b>
<b>LIITTEET</b>	

# 1 JOHDANTO

Niin kuin hyvin tiedetään, on opettaja kaikkítietävä, kaikkínäkevä ja kaukaa viisas. No, ainakin monen pienen ja miksei isonkin oppilaan mielestä, opettajasta itsestään puhumattakaan. Opettajan ammatti on tärkeä ammatti. Se on useimmiten arvostettu ammatti. Ainakin se on sitä ollut, mutta nyt näyttäisi siltä, että arvostus ei ole enää sitä luokkaa, mitä se kenties on aikojen saatossa ollut. Samalla työn vaativuus ja sitä kautta puhe työn uuvuttavuudesta on lisääntynyt opettajan jalossa ammatissa. Yhä enemmän puhutaan opettajien väsymyksestä ja jopa loppuun palamisesta.

Olen kasvanut opettajaperheessä. Äitini on aikuisiällä valmistunut luokanopettaja, joka on ehtinyt menestyksellisesti työskennellä useissa erilaisissa ja erikokoisissa kouluissa, niin yleisopetuksen kuin erityisopetuksenkin piirissä. Isäni taas on pitkän uran tehnyt, luokanopettajan työn rehtorin hommaan vaihtanut, parkkiintunut alan ammattilainen. Myös ystävä- ja tuttavapiiriini on jostain kumman syystä luoja suonut useammankin opettajan ammatikseen valinneen nuoren. Ei siis ole ihme, että opettajan ammatti ja työnkuva on esillä useissa tilanteissa ruokapöytäkeskusteluista illanistujaisiin. Paljon on riittänyt keskustelua eri ulottuvuuksista, joita opettajan työ tuo tullessaan. Lähes yhtä paljon on keskusteltu nimenomaan opettajan työn kuormittavuudesta ja täten työssä jaksamisesta

Mikä opettajan työssä sitten ahdistaa? Henkilökohtaisesti olen ennen opettajakoulutuksen aloittamista ja myös sen aikana tehnyt useita sijaisuuksia ja nähnyt useita koulu- ja työyhteisöjä. On ollut pieniä kyläkouluja ja suuria kaupunkikouluja. Kaikissa työyhteisöissä on omanlaisensa rutiinit ja toimintatavat sekä myös omanlaisensa sisäinen kemia. Näin ollen jokaisessa työyhteisössä on

varmasti omanlaisensa viihtyvyyden käsite, josta kumpuaa keskustelua välitunneilla, työpäivien jälkeen kotona sekä opettajien yhteisissä tapaamisissa.

Nämä kaikki keskustelut ja lehtien kirjoitukset herättivät minussa kipinän tutkia tätä ilmiötä, jota kutsun työviihtyvyydeksi. Halusin selvittää, miten opettajat ylipäättään viihtyvät työssään, miten ajat ovat muuttaneet opettajan ammattia ja miten se on vaikuttanut työviihtyvyyteen, mitkä ovat tärkeimmät tekijät työviihtyvyydestä puhuttaessa sekä miten itse opettajat parantaisivat työolojaan. Tutkimuksen tarkoituksena olikin näiden kohtien kautta myös selvittää, mitä opettajat haluaisivat asialle tehtävän.

Mielenkiintoinen asia on myös se, että vuosittain opettajakoulutukseen hakeutuu tuhansia nuoria, joista tietty osa tulee valituiksi. Olisi mielenkiintoista tietää motivaatiot, jotka ratkaisun takana ovat ja onko opettajan ammattiin hakeutuvilla riittävästi tietoa työn sisällöistä. Itse olen pitänyt suurella arvolla sitä kokemusta, jonka ehdin saavuttaa ennen päätöstä alkaa tavoitella opettajan ammattia. Eli henkilökohtaisella tasolla tieto opettajan raskaasta ammatista ja sen ”varjopuolista” ei vaikuttanut negatiivisesti päätökseeni. Motivaationa ei ollut raha eikä mahdollisuus tehdä vähän uuvuttavaa työtä.

Tutkimukseni aihe on erittäin ajankohtainen ja sitä on tutkittu paljon. Siksi pyrin tutkimuksessani löytämään aiheeseen tuoretta näkökulmaa vanhan teoriataustan rinnalle. Tarkoitukseni on löytää mahdollisimman monipuolista tietoa erilaisilta opettajilta ja erilaisista työyhteisöistä.

Olen tehnyt tutkimustani varten kyselylomakkeen, jonka lähetin sähköisessä muodossa kaikille Hämeenlinnan peruskouluille opettajien vastattavaksi keväällä 2005. Vaihtoehtokysymysten lisäksi lomakkeessa oli avoin kohta, jossa opettajat saivat mahdollisuuden nimetä mielestään eniten työviihtyvyyteen vaikuttavat tekijät sekä omat ehdotuksensa työssä viihtymisen parantamiseksi

## 2 TEORIATAUSTAA JA KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ

Tässä luvussa esitellään tutkimukseen liittyvää teoriataustaa, tutkimukselle tärkeitä käsitteitä, sekä muita mielestäni tärkeitä asioita, joita olen halunnut tutkimuksessani ottaa käsittelyyn ja joiden pohjalta kyselylomake on laadittu.

### ***2.1 Opettajan työ nyt ja ennen***

”Opettaminen eriasteisissa oppilaitoksissa on muuttanut opettajan toimenkuvaa parin viimeisen vuosikymmenen kuluessa.” Näin kirjoittavat Anna-Liisa ja Jarkko Leino (1997) teoksessaan *Opettaminen ammattina*. Tällä muutoksella he tarkoittivat sitä, kuinka ennen opettaja oli vastuussa erityisesti oppiaineellisten tavoitteiden saavuttamisesta, ei niinkään lapsen kasvatuksellisista asioista. Nykyään opettajan työ on kuitenkin laajentunut kattamaan useita lapsen sosiaalisen kasvun edellytyksiä.

Voidakseen puhua työviihtyvyydestä on ymmärrettävä opettajan työtä itsessään sekä opettajan ammatin muutoksia vuosien saatossa. Halusin tarkoituksellisesti ottaa tutkimukseeni mukaan katsauksen opettajuuden historiaan suhteessa yhteiskunnallisiin muutoksiin. Minua kiehtoo erityisesti ne aikojen muutokset ja murrokset, jotka ovat vaikuttaneet suomalaisen opettajan ammatinkuvaan sekä opettajuuteen yleensä. Katsaus, jonka historiaan luon, ei tule olemaan laaja, eikä se tule kattamaan kuin Suomen lähihistorian, mutta siitäkin huolimatta uskon sen olevan oivallinen lisä tutkittavana olevan ilmiön selvittämisessä. Se toivottavasti antaa lisäymmärrystä opettajuudesta ja niistä asioista, jotka myös liittyvät opettajan viihtymiseen ja jaksamiseen työssään sekä muutoksiin joita opettajan työ on vuosien saatossa kokenut. Opettajan työ ei ole aina ruusuilla tanssimista. Joskus

ruusuista on jäljellä vain piikit, jolloin tanssimisesta tulee tuskallista. Joskus kerma on juomana vaihtunut terva. On ymmärrettävä, että opettajan ammattiin ja työhön kohdistuu runsaasti ankaraakin kritiikkiä ja odotukset ovat usein vähintäänkin utopistisia. Paineita opettaja saa osakseen monelta eri suunnalta.

Opettajat ovat työntekijöitä, opetus on heidän työnsä ja koulu työpaikkansa. Nämä yksinkertaiset tosiasiat joutuvat usein unohduksiin. Vanhemmat pitävät joskus opettajia sijaisvanhempina, lapset kohtelevat heitä kuin moottoripyöräpoliisin ja ensyklopedian risteymänä ja media sekä poliitikot kohtelevat heitä nyrkkeilyssä. (Connell 1985, 69.)

Enää ei riitä, että olet opettaja ja kasvattaja, vaan opettajan työssä vaadittavat valmiudet edellyttäisivät lähes kaikkien tieteenalojen mukaista koulutusta. Opettaja on sosiaalityöntekijä, poliisi, tuomari, sairaanhoitaja, joskus psykiatri, psykologi. (Syrjäläinen 2002, 94.)

Näistä karrikoiduista esimerkeistä voidaan jo jonkin verran ymmärtää niitä paineita, joita opettaja työssään kohtaa. Eivätkä paineet edes aina ole ulkoisia. Jokainen itseään kunnioittava kansankynttilä haluaa toki olla työssään mahdollisimman hyvä, tehdäänhän työtä lasten ja heidän tulevaisuutensa hyväksi. Ei riitä, että opettaja tulee aamulla työpaikalleen, suorittaa tarvittavat toimenpiteet ja lähtee iltapäivän koittaessa kotiin. On selvä, että opettajan tulee olla tietoinen omista kyvyistään, sekä oppilaan oppimisen edistymisen vaatimuksista. Nykyään puhutaankin opettajan elinikäisestä oppimisesta. On huomattu, että pelkästään opettajakoulutuksen tuoma muodollinen pätevyys ei riitä, vaan opettajan tulee olla mukana ajan hengessä ja pysyä jatkuvan muutoksen aalloilla. Opettajan ammatti katsotaan professioksi, jossa peruskoulutus tuottaa opettajakelpoisuuden välttämättömän tason, mutta joka voi ammatillisena kasvuna jatkua suotuisissa tapauksissa elinikäisesti. Ammatillinen kasvu voi tietysti myös pysähtyä.



Vaatimusten muuttuessa pysähtyminen ilmenee varsin nopeasti taantumisenä ja äärimmillään jopa täydellisenä uupumisena (burn-out). (Laine & Laine 1997, 12.)

Jo tässä päästään lähelle tutkimukseni peruskysymyksiä siitä, mikä opettajan työssä on raskasta. Muutoksen mukana pysyminen vaatii opettajalta paljon itsenäistä työtä ja itsensä kehittämistä. Jos muutoksissa ei pysy mukana, on vaarana Laineen mainitsema loppuun palaminen. Opettajan työ on varmasti muuttunut monen muun työn tavoin viimeisten vuosikymmenten aikana. Kehitystä on tapahtunut monella saralla, esimerkiksi oppimateriaaleihin on panostettu vuosi vuodelta enemmän. On kuitenkin mahdollista, että kaikki muutokset eivät ole olleet kohti hyvää. Nyky-yhteiskunta on ehkä liberaalimpi kasvatusasioissa kuin vaikkapa kolmekymmentä vuotta sitten. Ainakin puhetta riittää nykypäivän oppilasmateriaaliin liittyvistä ongelmista.

Opettajan työkuvan muutoksista kertoo myös mm. Pekka Rokka (1992) teoksessa *Suomalaisia pedagogeja*: ”On ollut vaikeaa luopua opitusta opettajakeskeisestä roolista ja päätyä oppilaskeskeiseen ajatteluun. Opettaja ei olekaan maailman napa. Opettajan rooli on muuttunut ohjaajaksi, auttajaksi ja oppimisprosessin taustojen rakentajaksi.” Aiemmin tekstissä Rokka kertoo, kuinka opettajakoulutuksesta valmistuttuaan pysytteli viimeisen päälle opettajajohtoisuudessa ja kuinka pulpettirivit olivat suorita ja tarkoin mietittyjä. Lopulta opettajajohtoisuus ei enää toiminut ja ratkaisuna oli siirtyminen oppilaskeskeiseen ajatteluun. Myöhemmin mukaan kuvioihin tulevat erilaiset multimedia-oppimateriaalit. Tietokoneet ja muut laitteet ovat opettajan työssä nykyään jo lähes itsestäänselvyyksiä. Näitä ei kuitenkaan vielä 20-30 vuotta sitten juurikaan tunnettu. Multimedialaitteistoista ja muista opetusvälineistä löytyy enemmän kappaleessa **2.3.3 Työympäristö ja välineet**.

### 2.1.1 Opetussuunnitelmatyö

Nykyopettaja on paradoksaalisessa tilanteessa sosiaaliympäristön hajautumisen vuoksi. Opettajan roolina ei voi enää olla suvereeni tiedon mestari. Kun opetussuunnitelmatyö on kuitenkin siirretty koulujen paikallistasolle, opettajalta edellytetään suurempaa viisautta kuin koskaan aiemmin. Samanaikaisesti yhä useammat intressitahot esittävät opettajan työlle ja koululle vaateitaan...entisaikaan verrattuna opettaja on joutunut markkinatilanteeseen, jossa hänen on perusteltava työnsä merkitystä ja jopa puolustettava sen kasvatuksellisia arvoja. (Ropo (toim.) 2001, 35.) Tässä mainitun opetussuunnitelmatyön halusin asettaa otsikon **Opettajan työ nyt ja ennen** alle koska se mielestäni on yksi näkyvimpiä muutoksia opettajan työssä. Ulkoiset vaatimukset ovat esillä aina kun uusia opetussuunnitelmia rakennetaan. Opetussuunnitelmatyössä on otettava huomioon yhteiskunnalliset muutokset. Opetussuunnitelmat ovat kokeneet historian pyörteissä murroksia aivan kuten opettajuuskin. Opettajat ovatkin viime vuodet uurastaneet opetussuunnitelmien kimpussa yksin ja ryhmissä. Koulujen arkea on leimannut välillä ylimääräiseksi koettu, toisia innostanut ja toisia väsyttänyt keskustelu koulun profiloitumisesta. Oman, entistä laadukkaamman ja paremman ympäristön tarpeet huomioon ottava opetussuunnitelma on useimmissa kouluissa käytössä, mutta vaatii edelleen kehittämistä (Jakku-Sihvonen 1998, 20).

### 2.1.2 Opettajuus Suomen historiassa – lyhyt oppimäärä

Olen käyttänyt koko tässä kappaleessa Veli-Matti Värriin artikkelia *Mallikansalaisesta psykokapitalismin muutosagentiksi – aikalaiskriittinen tarina opettajan identiteetin hajoamisesta* Eero Ropon toimittamasta teoksesta *Opettajuus ja opetussuunnitelma koulun muutoksessa*. Aloitan opettajuuden ja sen muutosten tarkastelun 1900-luvun alkupuolelta, itsenäistymisestä toiseen

maailmansotaan. Historiankirjoittajat kutsuvat kyseistä ajanjaksoa *ensimmäisen tasavallan ajaksi*. Itsenäistymisen aika oli kovaa ja raskasta aikaa. Tapahtumat tuona aikana muokkasivat Suomen tulevaisuutta vuosiksi eteenpäin. Yhä nykypäivänäkin suuri osa suomalaisista muistaa tuon ajan ja sen vaikutukset, jotka näkyvät joissakin asioissa edelleen. Yhtä kaikki uutta toivetta karuihin oloihin loi oppivelvollisuuslaki vuonna 1921. Kuten arvata saattaa, ensimmäinen maailmansota, Suomen sisällissota ja itsenäistyminen muokkasivat opetussuunnitelmaa. Paljon arvoa annettiin kodille, uskonnolle ja isänmaalle. Myös ahkeruus ja hurskaus olivat suuressa arvossa. Arvid Järnefeldin ja Santeri Alkion teosten opettajuuskuvaukset tuovat erinomaisesti ilmi kansakoulunopettajan ihannekuvan: opettajaksi tultiin kutsumuksesta, ja opettajan tuli olla paikkakuntansa tarmokas ja kurinalainen mallikansalainen. Kansallista tehtäväänsä toteuttaessaan opettajat tiesivät vaalivansa korkeita ihanteita, jotka olivat peräisin itse Jumalalta. (Värri 2001, 39.) Varmastikaan nykypäivänä harva opettaja näkee saaneensa kutsumuksen, ainakaan niin uskonnollisen kuin *ensimmäisen tasavallan ajan* opettaja tunsikaan saaneensa.

Jos oli *ensimmäisen tasavallan aika* vahvasti uskonnollista, oli *toisen tasavallan aika* (toisen maailmansodan jälkeiset vuodet) poliittisempaa. Teollisuuden kasvu, YYA-sopimus ja median yleistymisen olivat osaltaan vaikuttamassa yhteiskuntaan. Etenkin media toi kansan tietouteen maailman vääryyksiä ja niitä vastaan alettiin osoittaa mieltä. Yhteiskuntasuunnittelu oli alisteista politiikalle; toisaalta politiikassa käännyttiin tieteen suuntaan etsittäessä toimivia malleja niin talous-, koulutus- kuin sosiaalipolitiikkaankin (Värri 2001, 40). Kaiken tämän murroksen myötä opettajuuskin muuttui uskonnollisesta kutsumusammattin harjoittajasta kasvatuksen asiantuntijaksi, opetustaidon ja –tiedon ammattilaiseksi.

Nyky aikaan palattaessa huomataan, että paljon on muuttunut yhteiskunnassa yleensä sekä siksi myös opettajuudessa ja opettajan työssä. Yhteiskunnallisina vaikuttajina eivät ole enää niinkään uskonnollisuus ja poliittisuus. Mikä siis on se

nykypäivän vaikutin, joka ajaa opettajat loppuun palamisen partaalle? Edellä käyttämässäni artikkelissa Veli-Matti Värri (2001) puhuu nykyajasta informaatioteknologian aikana. Värriin mukaan talous on yksi suuri tekijä opettajan identiteetin hajoamisessa. Hänen mukaansa talous ei ole enää väline, sillä siitä on tullut itsetarkoitus. Värri nostaa esiin mm. tulosjohtamiset ja laadunarviointiretoriikat, jotka ovat tulleet koulutusjärjestelmään liikkeenjohdosta. Onkin mielenkiintoista, että paljon on puhuttu juuri tuloksellisuudesta, joka tuntuu saavan jalansijaa silloin, kun mietitään hyvän opettamisen tai hyvän koulun kriteerejä. Tuloksellisuus opetuksessa kalskahtaa ainakin minun korvaani aika kovalta termiltä ainakin jos mietitään esimerkiksi peruskoulutusta. Tuntuu hurjalta, että jonain päivänä opettajien palkat laskettaisiin tulosten saavuttamisen mukaan. Jo nyt opettajat tuntevat yhteiskunnan paineet tulosten saavuttamiseksi. On pystyttävä tarjoamaan niin hyvä opetus, että oppilaasta tulee aikanaan tulosta tekevä informaatioteknologian taitaja.

### **2.1.3 Historiaa, tulevaisuutta ja muutoksia**

Myös Pasi Sahlberg (1998) käsittelee suomalaisen koulun muutoksia historian eri aikajaksoilla teoksessaan Opettajana koulun muutoksessa. Sahlberg hahmottelee suomalaista koulua kokonaisuudessaan kouluinstituution evoluution kolmen kehitysvaiheen avulla. Nämä vaiheet ovat:

Ensimmäinen koulu – Suomen ensimmäinen koulu oli maatalousyhteiskunnan koulu, jonka tehtävänä oli kansakunnan identiteetin vahvistaminen ja sivistyksen edistäminen.

Toinen koulu – Kuten aiemmin tässä kappaleessa mainitsemassani Värriin artikkelissa, myös Sahlberg ottaa huomioon teollistumisen ja yhteiskunnallisen demokratisoitumisen, joka muutti maalaiskansakoulun koko kansan

yhtenäiskouluksi. Peruskoulu ja siihen kytkeytyvä toisen asteen koulutus muodostavat Suomen *toisen koulun*. Kansaa pyrittiin edelleen sivistämään.

Kolmas koulu – Kolmatta koulua Sahlberg kuvaa vielä visiona olevaksi, väistämättä tulevaisuudessa syntyväksi kouluksi, ”joka on opettajien ja oppilaiden muodostama oppiva yhteisö, joka aktiivisesti sopeutuu informaation hallitsemaan ympäristöön ja auttaa siellä toimivia yksilöitä vaikuttamaan elämänsä kulkuun.”

Sahlbergin tavoitteena on ymmärtääkseni antaa viitteitä ja ehdotuksiakin siitä, millainen muutos suomalaisella koululla on edessä tulevina vuosina. Teos on tosin kirjoitettu ennen vuosituhannen vaihdetta, joten varmasti osa muutoksista on jo toteutunut ja osa ei. Joka tapauksessa Sahlberg mielestäni on oikeassa siinä, että koulu muuttuu koko ajan ja usein muutokset eivät välttämättä ole koulujärjestelmälle hyväksi. Olisi löydettävä jokin taikatemppu, millä suomalaista koulua voisi muuttaa paremmaksi niin oppilaille kuin opettajillekin. Siitäkin huolimatta, että suomalainen koulutus on jo nyt maailman huippua. Paljon on kuitenkin edelleen mahdollista parantaa.

Muutokset suuntaan tai toiseen ovat hitaita ja monimutkaisia, eikä niille aina löydy kultaista keskitietä suuntaa näyttämään. Olivat muutokset millaisia tahansa, ne tulisi ottaa vakavasti ja ottaa mahdollisista virheistä oppia. Koulua on yritetty kehittää eri keinoin ja yrityksiä tullaan jatkamaan. Kyse onkin ollut usein siitä, mille painopiste laitetaan. Esimerkiksi edelleen Sahlbergia (1998) mukaillessani törmäsin mielenkiintoiseen, koulun kehittämistä koskevaan aikakaustaulukkoon, josta poimin painopisteen eri aikakausille. 1960-luvulla painopiste koulun kehittämisellä oli koulu, 1980-luvulla painopisteenä oli opettaja ja 1990-luvulla koko koulu sosiaalisena yhteisönä. Jos olen ymmärtänyt Sahlbergin teosta oikein, hän näkee yhtenä tärkeimmistä ratkaisuista koulun kehittämiselle juuri yhteistoiminnallisuuden. Sahlberg ottaa kehitysratkaisuissaan huomioon luonnollisesti myös oppilaat, kun oma tutkimukseni painottuu opettajan työhön.

Siitäkin huolimatta nämä koulun kehitystä koskevat ideat ovat kullan arvoisia oman tutkimukseni kannalta. Tutkimukseni lopussa tulen tarkastelemaan tutkimustuloksia, jolloin selviää, onko tässä luvussa käsitellyillä asioilla yhtymäkohtaa omien tulosteni kanssa.

## **2.2 Työviihtyvyys**

Mitä on työviihtyvyys? Voidaanko termiä edes suoraan käyttää? Työviihtyvyys. Sana pitää sisällään niin paljon erilaisia asioita, että jo pelkästään termin purkamiseen tulee käyttää tovi. Nykysuomen sanakirja (1985) sanoo työstä seuraavaa:

”...tietoisesti jonkin tehtävän suorittamiseen tähtäävästä  
inhimillisen energian käytöstä...”

Viihtymisestä samainen sanakirja kertoo mm. näin:

”...tuntea olonsa jossakin (ympäristössä tms.) miellyttäväksi,  
mukavaksi, tuntea olevansa jossakin kuin kotonaan, mielellään,  
tyytyväisenä kaipaamatta sieltä pois...”

Näistä sanamäärittelyistä voimme jo huomata esimerkiksi sen, että työnteon kohdalla puhutaan inhimillisen energian käytöstä. Se voidaan ymmärtää niin, että työnteon tulisi olla inhimillistä, eikä periaatteessa pitäisi vaatia epäinhimillistä energiaa vaativien tehtävien suorittamista. Viihtymisen määrittelyssä korostuu miellyttävyyden tunne jossain ollessa. Kun nämä kaksi määritelmää yhdistetään työviihtyvyydeksi, voidaan ajatella, että työssäkäynnin ja työnteon tulisi olla ainakin jossain määrin miellyttävää ja töihin olisi mukava lähteä ja työtä mielellään tekisi. Ja käyttäisi siihen inhimillistä energiaa.

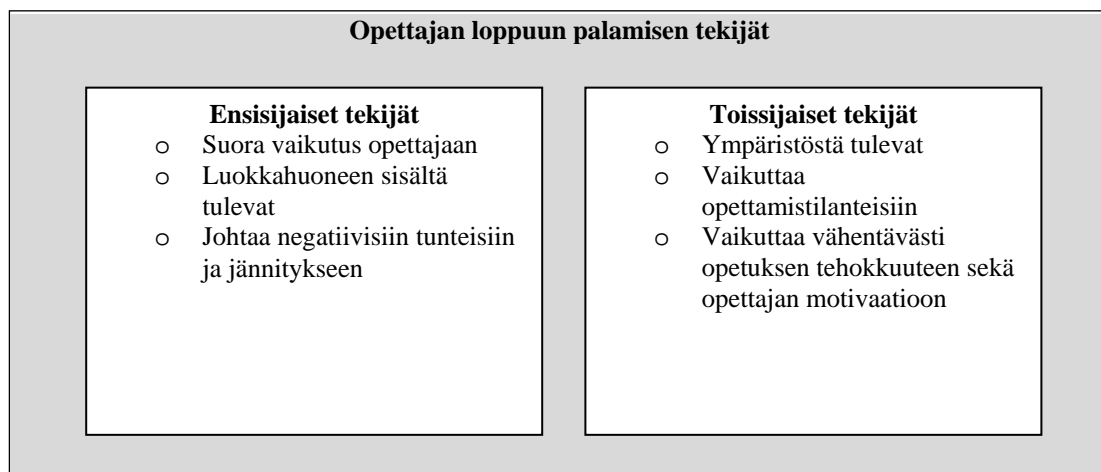
Viihtyvätkö opettajat sitten työssään? Käyttävätkö he inhimillistä energiaa tehtäviensä suorittamiseen? Vai onko jouduttu epäinhimillisyyden puolelle? Näitä asioita tulen tutkimuksessani käsittelemään.

Työviihtyvyys opettajan ammatissa koostuu lukemattomista osa-alueista. Jotta saataisiin mahdollisimman tarkkaa tietoa viihtyvyydestä, tulee huomioon ottaa niin työhön itseensä liittyvät asiat, työympäristö, työtoverit kuin ulkoisetkin tekijät. Näitä tekijöitä olen kuvannut kappaleessa **2.3 Työviihtyvyyden tekijät**.

### 2.2.1 Opettajan stressi, uupumus ja loppuun palaminen

Vaikka tutkimukseni aihe ja varsinainen nimike on työviihtyvyys, lasken siihen kuitenkin kuuluvaksi opettajan kokeman stressin, uupumuksen ja loppuun palamisen. Ovathan nämä jonkinlaisia synonyymeja työviihtyvyydelle tai ainakin siihen läheisesti liittyvät.

Opettajan loppuun palamisen tekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään: ensisijaiset tekijät ja toissijaiset tekijät.



**Kuvio 1.** Opettajan loppuun palamisen tekijät (Esteveä (1989) mukailten)

Edellä olevan kuvion olen laatinut José Esteven artikkelin ”Teacher burnout and teacher stress” pohjalta teoksesta *Teaching and stress* (Cole & Walker, toim. 1989). Mielestäni kyseinen jako kahteen ryhmään on varsin osuva ja kuvaa opettajan ammattiin liittyviä uhkatekijöitä melko kompaktisti. Voidaan myös huomata, että ensisijaisiin tekijöihin kuuluvat sisäiset paineet, eli opettajan itsensä itselleen asettamat sekä luokkahuoneen sisältä tulevat paineet. Opettajan työ ei ole helppoa ja uskoisin, että ainakin useimmat opettajat haluavat olla työssään mahdollisimman hyviä, onhan kyseessä kuitenkin lasten tulevaisuus.

Ulkoiset paineet, jotka edellä olevassa taulukossa mainitaan otsikon toissijaiset tekijät alla, ovat jokaiselle opettajan ammatissa työskentelevälle enemmän kuin tuttuja. Ensinnäkin vanhemmat odottavat lastensa saavan hyvää opetusta ja eväitä tulevaisuudelle joskus jopa utopistisin odotuksin. Lisäksi yhteiskunnan muutokset ja niiden tuomat vaikutukset opettajan työssä aiheuttavat harmaita hiuksia. On pysyttävä mediakehityksen mukana, monikulttuurisuus kasvaa ja uusia opetusmetodeja tuodaan julki jatkuvasti. Muutoksia on monenlaisia. Ei siis ihme, että sekä Suomessa että ulkomailla tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että noin viidesosa opettajista kokee ainakin silloin tällöin masentuneisuutta, ärtyneisyyttä, työhön liittyvää välinpitämättömyyttä, keskittymisvaikeuksia ja tyhjyyden tunnetta. (Hämäläinen & Sava 1989, 85.)

Martin Cole ja Stephen Walker (1989 toim.) teoksessaan *Teaching and Stress* vertaavat opettajien tilannetta ralliautoilijoihin, jotka ajavat kaasu pohjassa tietämättä, että reitin opasteet ovatkin muuttuneet. Tämä aiheuttaa kuljettajissa hämmästyä, aggressiivisuutta, jännitystä ja tyrmistystä.

Opettajan stressin aiheuttajana voi olla myös opettaja itse. ”...opettajan itselleen asettamat tavoitteet, vaatimukset ovat merkittävässä asemassa. Kasvatustyössä korostuu korkean ammattietiikan vaatimus. Tämä liittyy sekä lapsen aikuista



heikompaan asemaan että velvollisuuteen toimia itse opettamiensa arvojen mukaisesti.” (Haikonen 1999, 27.)

### **2.3 Työviihtyvyyden tekijät**

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimuksen pääteeman, työviihtyvyyden, tekijöitä. Työviihtyvyys pitää sisällään paljon eri osa-alueita, joita olen etsinyt kirjallisuudesta sekä aiemmista tutkimuksista ja kyselyistä ja joiden pohjalta olen laatinut myös oman kyselylomakkeen.

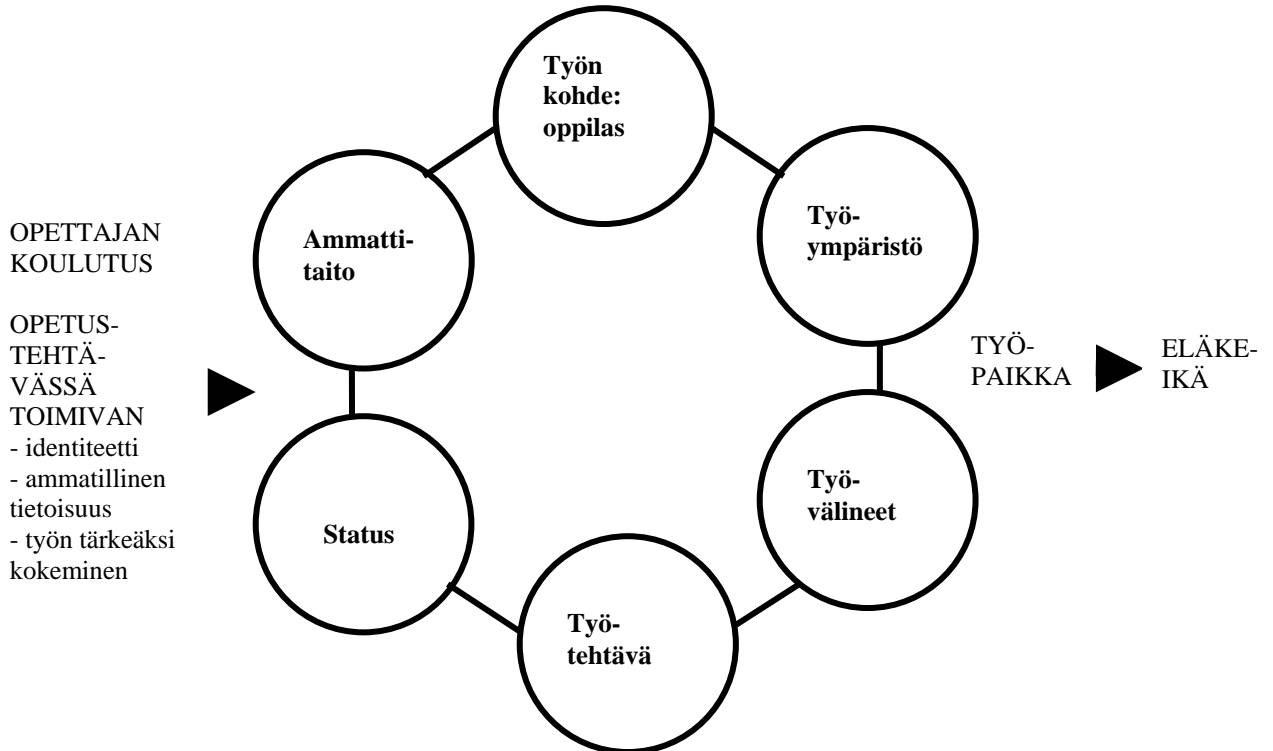
Jouko Kari (1986) on selventänyt opettajan ammatin tutkimusta jakamalla tutkittavat kohteet omiin osa-alueisiinsa. Seuraavalla sivulla oleva kuvio (Kuvio 2) antaa perusteita myös tälle tutkimukselle, sillä suurin osa Karin esittämistä osa-alueista tulee otettua huomioon myös tässä tutkimuksessa. Kuviossa on jaettu opettajan työ kuuteen osa-alueeseen, joita tutkimalla Karin mukaan saadaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva opettajan työstä. Nämä tutkittavat osa-alueet ovat hyvin pitkälle olleet pohjana omassa pro gradu –tutkimuksessani.

Olen tulkinnut Karin kuviota siten, että vasemmalta luettaessa aloitetaan luonnollisesti opettajankoulutuksesta. Opetusalalle pyrkivän on saatava muodollinen pätevyys, jotta voi virallisesti harjoittaa opettajan ammattia pätevästi opettajana. Ja jotta ihminen on valmis ylipäättään lähtemään opetuslalle, tulee hänen tulkintani mukaan tavallaan hallita ja tuntea oma identiteettinsä hyvin, olla ammatillisesti tietoinen ja varma siitä, että haluaa vaativalle alalle. Opettajan työ valitaan monesti ikään kuin kutsumusammattina. Siksi on tärkeää tuntea työ tärkeäksi.

Lopulta kun on saavuttanut pätevyyden ja astunut opetusalan ihmeelliseen maailmaan, mukaan tulevat nämä kuusi ympyrää, kuusi opetusalan osaa, jotka

kuviosta voidaan erotella. Karin kuviossa nämä osa-alueet liittyvät toisiinsa ympyrän mallisesti. Itse kuitenkin vetäisin vielä viivat jokaisesta ympyrästä jokaiseen ympyrään, koska mielestäni tässä mainitut osa-alueet liittyvät kaikki toisiinsa ja toimivat jonkinlaisessa symbioosissa keskenään.

Olen lähtenyt näitä osa-alueita purkamaan mielivaltaisessa järjestyksessä. Ensimmäisenä tarkastelukohteena on **työtehtävä**, joka löytyy Karin kuvion alimmaisesta ympyrästä.



**Kuvio 2.** Opettajan työn keskeiset tutkimuskohteet (Kari 1986)

Opettaja –lehdessä (39/2004, 19) julkaistussa ”Siniset sivut – Ajankohtaisia asioita edunvalvonnasta” artikkelisarjassa pureudutaan myös opettajan työhyvinvointiin. Artikkelin alussa mainitaan mm. työturvallisuuslain mukaisia, kuormittavuutta koskevia säädöksiä, joiden mukaan työn kuormittavuuden tulisi jakaantua

tasaisesti työntekijöiden kesken. Työterveyshuoltolain (2001/1383) mukaan työntekijällä on oikeus perustellusta syystä pyytää selvitys työkuormituksestaan. On siis aivan lailla määritelty, miten työn kuormittavuus tulee ottaa huomioon. Seuraavalle sivulle olen ottanut yhden kohdan kyseisen lain kolmannesta pykälästä.

**Työterveyshuoltolaki N:o 1383**

3 §

2) työkykyä ylläpitävällä toiminnalla yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä

(<http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2001/20010189.pdf>)

**Mikä kuormittaa?** Sama artikkeli antaa vielä hyviä esimerkkejä opettajan työtä kuormittavista tekijöistä. Kasvatus- ja opetuslalla ylikuormitusta on todettu aiheutuvan muun muassa:

- liian suurista ja heterogeenisista ryhmistä
- lisääntyneistä yksilöllisen opetuksen vaatimuksista
- erityistukea tarvitsevien lasten määrän lisääntymisestä
- työmäärän epätasaisesta jakautumisesta
- sijais- ja tukihenkilöpulasta
- liian monista projekteista ja hankkeista
- laajoista tehtäväkokonaisuuksista ja suuresta työmäärästä

Tässä listassa on runsaasti juuri sellaisia kohtia, joihin olen tässä tutkimuksessa keskittynyt. Tutkimustuloksia käsittelevässä luvussa (luku 5) nähdään, miten hyvin yllä olevan listan kohdat menevät yksiin omien tutkimustulosteni kanssa. Yhtä kaikki, tästä Opettaja –lehden artikkelista saadut kuormittavuuden tekijät antavat erinomaista tukea teoriataustalleni.

### **2.3.1 Päätehtävä: mahdoton?**

Työviihtyvyyden tärkeimpänä osa-alueena pidän työhön itseensä liittyviä asioita. Opettajan ammatissa niitä ovat tietysti päätehtävä, opettaminen, sekä sen rinnalla kasvattaminen ja oppilaan hyvinvoinnin takaaminen. Kasvatuksen ja opetuksen tavoitteena voidaan pitää kasvatettavan auttamista hyvään elämään. Tämä edellyttää kasvattajalta eettisen arvopohjan, yhteiskunnan edellyttämän tietopohjan ja persoonallisen kasvun mahdollisuuksien laajaa ja soveltavaa tuntemusta. (Leino & Leino 1997, 9.)

Nykyaikana näiden päätehtävien lisäksi on tullut valtava määrä kaikkea sellaista, mitä ei välttämättä opettaja ole tullut ajatelleeksi. Muuttuva yhteiskunta tuo mukanaan joskus suuriakin muutoksia, eivätkä muutokset aina ole hyviä. Oppilasaines sisältää lisääntyvässä määrin erityisopetuksen tarpeessa olevia lapsia ja nuoria. Perheiden henkilökohtaiset ongelmat heijastuvat suoraan koulumaailmaan ja opettajan työhön. Siinä, missä opettajan tulee opettaa oppilaille tarvittavat tiedot ja taidot, tulee hänen myös pystyä moneen muuhun oppilaan parhaaksi tähtäävään toimintaan. Yhteiskunnallinen kehitys on muuttanut olennaisella tavalla lasten ja nuorten kasvuympäristöä ja tuonut uusia haasteita myös koululle (Launonen & Pulkkinen (toim.) 2004, 27). Haasteita on niin paljon, että niiden läpi selviäminen ja etenkin niiden varsinaisten tärkeiden haasteiden löytäminen vievät opettajaa kohti jotain käsittämätöntä viidakkoa. Tuo vertauskuvallinen haasteiden viidakko (ks. Aaltola 2003) teettää työtä kouluilla ja opettajilla aina uupumiseen saakka.

Opettajalla on täysi työ huolehtia omasta tärkeimmästä tehtävästään jo ilman sitä häiritseviä (häiritsevät oppilaat, ulkoiset paineet, tuloskeskeisyys) vaikuttajia. Työviihtyvyyttä ajatellen on ensisijaisen tärkeää, että työ tuntuu mielekkäältä ja sitä voi ongelmitta tehdä. Toisaalta opettaminen on kaikkineen myös haasteellista ja haasteellisuus saattaa hyvinkin olla motivoiva tekijä. Jotta opettaminen olisi tehokasta oppilaiden näkökulmasta, tulisi jokaiselle opettajalle niin kuin oppilaallekin taata häiriötön työ- ja oppimisympäristö. Kovinkaan monessa koulussa näin ei kuitenkaan ole. Ja tuskin tulee koskaan olemaankaan. Siihen kuitenkin mielestäni tulisi pyrkiä, jotta opettajat eivät palaisi loppuun ja oppilaiden oppiminen ei kärsisi.

Opettaja itsekin toki on ihminen ja näin ollen erehtyväinenkin. Usein onkin niin, että vuosien saatossa opettaja oppii yrityksen ja erehdyksen kautta löytämään ne struktuurit ja logiikat, joilla taataan oppilaille paras mahdollinen järjestelmä, joka heiltä usein puuttuu kotoa. Ja usein vieläpä käy niin, että näistä opettajista tulee niitä kaikkein parhaita opettajia (Holland 2003, 13).

Puhuttaessa työtehtävistä, en voi olla miettimättä sen yhteyttä Karin mainitsemaan työn kohteeseen, eli oppilaisiin. Toki näitä molempia voi, ja tuleekin tutkia omana osa-alueenaan, mutta tuskin voi olla huomioimatta näiden kahden yhteyttä. Oppilaat ovat työn kohde ja työtehtäviä tehdään juuri tätä kohdetta varten. Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt ottamaan työtehtäviin liittyviä asioita huomioon erilaisilla kysymyksillä kysymyslomakkeessa. En kuitenkaan keskity kovinkaan paljon työn kohteeseen, vaikka näenkin yhteyden tärkeänä. Nähtäväksi jää, mainitaanko kysymyslomakkeen avoimissa kohdissa työn kohdetta. Yhtä kaikki työn kohde on selvässä vuorovaikutuksessa työtehtävän kanssa. Siitä vielä hieman seuraavassa alaluvussa.

### 2.3.2 Työn kohde

Opettajan työn kohteen, eli oppilaan liittyminen lähestulkoon kaikkeen opettajan työhön ja yleensä opettajuutta koskeviin tekijöihin on päivänselvää. Oppilasaines ja sen muutokset yhteiskunnan muutosten mukana vaikuttavat opettajan työviihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen melko suoraan. Jos voidaan puhua suoraan esimerkiksi hyvistä ja huonoista oppilaista, on oletettavissa, että se hyvä oppilas motivoi opettajaa ja auttaa jaksamaan. Kun taas useimmiten huono oppilas saattaa aiheuttaa hyvinkin negatiivisia tunteita opettajassa ja se näkyy työviihtyvyyden heikkenemisenä. Kun kuulee puheita häiritsevistä oppilaista vaikkapa 1960 tai 1970-luvuilla, usein kuvailuissa on vain pieniä häiriöitä. Oppilas esimerkiksi puhuu vähän liikaa tunnilla tai pahimmassa tapauksessa suorittaa legendaarisen ”nasta open penkillä” tempun. Nykyään kuitenkin häiritsevät oppilaat menevät silloin tällöin äärimmäisyyksiin. Joku saattaa muistaa tapauksen Hämeenlinnasta joulukuussa 2004, jossa opettaja joutui väkivaltaisen oppilaan pahoinpitelemäksi. Tämä tapaus on tietysti yksittäinen ja varmasti ainutlaatuinenkin, mutta tosiasia on se, että muutokset oppilasaineksessa eivät välttämättä ole menneet parempaan suuntaan viime vuosina. Hannu Laaksola kirjoittaa Opettaja –lehden (4/2005) pääkirjoituksessaan juuri väkivaltaisista oppilaista osuvasti otsikolla ”*Pureva ongelma*”. Laaksola muistaa mainita, etteivät vastaavanlaiset vakavat väkivaltilanteet ole varsinaisesti lisääntyneet, mutta jatkaa kuitenkin, että muunlainen väkivalta on opettajien arkipäivää. Nimittelyn ja huutelun lisäksi opettajat saavat kestää jopa potkimista, lyömistä ja kuristamista. Otsikon ymmärtää myöhemmin kirjoituksessa mainittavista joissain helsinkiläiskouluissa ilmi tulleet ekaluokkalaisten oppilaiden puremistapaukset. Saadakseen tahtonsa läpi nämä pikku naskalit purevat opettajiaan.

Jottei tästä alaluvusta saa pelkästään negatiivista kuvaa, on syytä mainita, että usein opettajilta kuullut kommentit kuvaavat oppilaita positiivisessa mielessä. Vaikka joskus onkin niin, että lapset imevät opettajan energiavarastot tyhjiin, vielä

useammin oppilaat antavat opettajalle niin paljon hyviä kokemuksia, että ne auttavat jaksamaan raskasta työtä.

### **2.3.3 Työympäristö ja välineet**

Tässäkin kappaleessa ajatukseni on mukailut Karin näkemystä ja jälleen olen yhdistänyt kaksi isoa tekijää opettajan työssä ja työviihtyvyydessä. Näen työympäristön ja välineet toisiinsa liittyviksi ja toisiaan tukeviksi. Luokkatila voi olla ympäristönä hyvinkin viihtyisä, mutta se ei hyödytä ilman riittävää varustelutasoa. Liikuntavälineet saattavat olla viimeistä huutoa, mutta ilman sopivaa tilaa niiden käyttö ei pääse oikeuksiinsa.

Työympäristö on tärkeä jokaiselle työntekijälle, niin myös opettajalle. Etenkin luokanopettaja viettää samassa tilassa useita tunteja viikossa, joten fyysisen työympäristön tila vaikuttaa suoraan opettajan työviihtyvyyteen. Jos opetustila ei ole viihtyisä ja hyvin opetukseen soveltuva, tulee opettamisesta hankalaa ja työviihtyvyys heikentyy. Esimerkkinä voitaisiin ottaa vaikkapa musiikinopettaja, jolla ei syystä tai toisesta ole sopivaa tilaa musiikin opettamiseen, vaan hän joutuu raapimaan joka tunnille kasaan soittimia ympäri koulua. Näin vain karrikoiden ajateltuna voisi kuvitella, ettei tämä lähtökohta anna mahdollisuuksia kovinkaan kummoiseen työviihtyvyyteen. Fyysinen työympäristö, johon kuuluvat niin luokkatilan koko kuin varustelutasokin, on varmasti yksi tärkeimpiä tekijöitä opettajan työviihtyvyyttä mietittäessä. Useimmat opettajat varmasti yrittävätkin vaikuttaa työympäristönsä viihtyvyyteen tekemällä työtilansa ”oman näköiseksi”. Sijaisena olen nähnyt useita eri luokkahuoneita, joista on huokunut sen ”omistajan” käden jälki. Etenkin alkuopetuksessa toimivien opettajien kohdalla näyttäisi olevan taipumusta sisustaa luokkahuone erityisen viihtyisäksi. Ehkä opettaja ottaa myös tässä huomioon oppilaansa. Eihän opettaja toki ole ainoa, joka luokassa työskentelee.

Työympäristö ja välineet nähdään erittäin tärkeäksi osaksi opettajan työtä. Tutkiessani kirjallisuutta törmäsin yhä uudestaan työympäristön merkitykseen työssä viihtymiseksi. Teoksessa *Suomalaisia pedagogeja* (Rokka ym. (toim.) 1992) opettajat ovat saaneet miettiä omanlaisensa koulun. Teos koostuu kymmenen opettajan kertomuksesta koulusta ja sen kehittymisestä sekä omista ajatuksistaan. Kunkin opettajan artikkeli päättyy otsikon ”Jos saisin vapaat kädet perustaa koulun, niin...” alle. Tämä oli mielenkiintoista, koska myös itse kyselylomakkeessani kysyin viimeisenä kysymyksenä opettajien mielipiteitä mahdollisiin parannusehdotuksiin työviihtyvyyttä ajatellen. Yhtä kaikki, keräsin tähän *Suomalaisia pedagogeja* – teoksessa esiin tulleita parannusehdotuksia, jotka liittyvät työympäristöön ja välineisiin:

”Jos saisin vapaat kädet perustaa koulun niin...”

- Työpajoja, joissa muovillaan savea, hiotaan kiviä, tehdään koruja, tilateoksia, näytelmien kulisseja...
- Elokvastudio videoiden tekoon ja käsittelyyn
- Multimediatila hypermediaohjelmien kokoamiseen
- Kemian ja fysiikan laboratoriot
- Biologinen tutkimustila ja kasvihuone
- Kirjasto
- Modeemivälitteinen tiedonhankinta- ja välityspiste
- Jumppasali
- Oleskelutiloja
- Metallipaja, puunkäsittelytila, ompelukonenurkkaus, kangaspuutila
- Hankkisimme viimeistä huippua olevaa tekniikkaa kehittääksemme viestintä- ja ATK-taitoja
- Sen tilat olisivat muunneltavia, eikä siellä olisi yhtään perinteistä luokkahuonetta
- Luokat olisivat suuria tiloja, joita voisi jakaa tarpeen mukaan pienemmiksi yksiköiksi



- Koululla olisi oma linja-auto sekä oma kesämökki/eräkämpän kaltainen koulutuspaikka
- Paljon viherkasveja, akvaarioita, terraarioita, kissoja, koiria, kanoja, poneja, lampaita...

Ja niin edelleen. Osa näistä ”parannusehdotuksista” on jopa humoristisia (ks. kaksi alinta kohtaa), osa jo nykyaikaa useimmissa kouluissa. Tässä 1990-luvun alussa esitetyt toiveet ovat siis ainakin osittain toteutuneet. Esimerkiksi multimediaan on panostettu jollain tasolla varmasti jokaisessa koulussa. Mielenkiintoista mielestäni näissä vastauksissa oli se, ettei varsinaisia oppimateriaaleja (esim. kirjat ja niiden sisältö) mainittu yhdessäkään kohdassa. Kuitenkin selvästi on nähtävillä se suuntaus, että opettajat ovat huomanneet työympäristön merkityksen niin omalle viihtyvyydelleen, kuin oppilaan tehokkaalle ja monipuoliselle oppimiselle. Tässäkin yhteydessä voidaan puhua muutoksista ja niiden mukana pysymisestä.

### **2.3.4 Työyhteisö**

Lienee sanomattakin selvää, että työyhteisö näyttelee tärkeää roolia työviihtyvyydessä jokaisella työpaikalla. Ja jokaisella työpaikalla työyhteisö on muokkaantunut omanlaiseksi. Näin on myös kouluyhteisöissä. Voidaan puhua työyhteisön kulttuurista. Työpaikan vallitsevia arvoja, normeja ja rooleja voidaan kutsua työpaikan kulttuuriksi (katso Schein 1987). Ne kaikki vaikuttavat oppilaitoksen ilmapiiriin. Vuosien kuluessa työntekijöiden arvot ja toimintatavat yhdenmukaistuvat ja heijastuvat kaikkeen toimintaan. Tutut normit liittävät työntekijöitä toisiinsa ja ne tarjoavat heille samaistumisen kohteen ja hyväksyttävät toimintaperiaatteet. Kulttuuri tasapainottaa yksikön toimintaa ja luo siihen turvallisuutta ja viihtyisyyttä. (Hämäläinen & Sava 1989, 27.)

Työyhteisöllä siis on hyvinkin merkittävä asema työviihtyvyyden luomisessa ja ylläpitämisessä. Työyhteisön jäsenet ja heidän välisensä suhteet ovat

kouluelämässäkkin jatkuvasti esillä. Vaikka luokkahuoneessa useimmiten työskenteleekin vain yksi aikuinen henkilö, on silti huomattava, että opettajainhuoneessa ovat miltei kaikki yhtä aikaa. Ja opettajat muutenkin työskentelevät tiiviisti yhdessä työaikana ja joskus sen ulkopuolellakin. On varmasti mahdotonta sanoa, minkälainen työyhteisö on toimiva ja viihtyvyyttä edistävä. Monenlaiset erilaiset työyhteisöt toimivat hyvin ilman, että asiaan kiinnitetään erityisemmin huomiota. Mutta myös passivoivia työyhteisöjä löytyy ja ne ovat vakava uhka työviihtyvyyden huonontumiselle. Mitä siis voidaan tehdä? Työyhteisöjä on tutkittu runsaasti ja niitä on pyritty saamaan toimivammiksi. Markkinoille on tullut suuri määrä erilaisia tutkimus- ja haastattelumenetelmiä, joiden avulla pyritään kartoittamaan, miten hyvin tai huonosti työntekijät työyhteisöissä viihtyvät ja voivat (Furman 2002, 7). Furman jatkaa kuitenkin, että näiden tutkimusten ja barometrien tulokset ovat jääneet jokseenkin laihoiksi ja usein käy niinkin, että tutkimukset vaikuttavat työyhteisöön lähinnä negatiivisesti. Näin käy etenkin silloin, kun tutkimuksia tehdään vuosittain, mutta mihinkään toimenpiteisiin ei kuitenkaan aleta. Silloin voidaankin miettiä, onko tutkimuksista ja tilastoista juurikaan hyötyä.

Uskoisinkin, että opettajat itse voivat luoda itselleen oikeanlaisen ilmapiirin. Ilmapiiri varmasti muotoutuu vuosien saatossa, mutta koululle ja sen työyhteisölle kuitenkin tulee omanlaisensa ilmapiiri ja huumori. Opettajat ja työyhteisön jäsenet voivat itse vaikuttaa ilmapiirin syntyyn. Jos kaikki sujuu hyvin, syntyy yhteisöön myönteinen ilmapiiri. Myönteinen ilmapiiri taas auttaa opettajia toimiaan vaivattomammin yhteistyössä keskenään. Kun opettajat kommunikoivat ja toimivat, sekä virallisessa että epävirallisessa tilanteessa, he antavat toisilleen jatkuvaa sosiaalista ja psykologista tukea. Tämän tuen avulla kasvamista ja kehittymistä voi tapahtua. (Pessala & Pälli 1996, 22.)

Minkälaisia ongelmia työyhteisössä sitten voi esiintyä? Kun ottaa huomioon sen, että opettajan mahdollisuus urakehitykseen on kovin pieni, tulee mieleen, ettei

ainakaan luulisi esiintyvän kovinkaan ihmeellistä kilpailua työntekijöiden keskuudessa. Vai onko sitten niin, että juuri huonot mahdollisuudet yletä aiheuttavat tyytymättömyyttä? En kuitenkaan usko, että monikaan opettaja hakeutuessaan koulutukseen tai siitä valmistuessaan miettii ylentymistä. Jokainen opettajaksi valmistuva tietää mahdollisuutensa (tai mahdottomuutensa) ylenemiseen. Mahdollisuuksia toimimattomaan työyhteisöön on varmasti useitakin. Yksi mahdollinen häiriöiden aiheuttaja saattaa olla lähtöisin viestinnän ongelmista. Riittää, kun joku ymmärtää toisen antaman viestin merkityssuhteet väärin tai viestin ilmaisutapa on väärä ja niin edelleen. Hämäläinen ja Sava (1989) luettelevat näitä viestintähäiriöitä useita.

Kuitenkin on selvää, että aina yhteisö koostuu yksilöistä ja saattaa hyvinkin olla, etteivät kaikkien työyhteisön jäsenten väliset kemiat vain kerta kaikkiaan toimi. Tällöin on ongelmaa tutkittava yksilötasolla, lähdettävä liikkeelle henkilökohtaisista asioista ja niiden vaikutuksista työyhteisöön ja sitä kautta viihtyvyyteen. Henkilökohtaiset asiat vaikuttavat suorasti tai epäsuorasti työyhteisöön. Näitä henkilökohtaisia asetelmia käsittelem enemmän seuraavassa luvussa.

### **2.3.5 Henkilökohtaiset asetelmat**

Koulumaailma on täynnä yksilöitä, toinen toistaan erilaisempia ja mielenkiintoisempia persoonallisuuksia. Usein aikuisikään ehtineetkin muistavat vähintään yhden opettajan, joka oli suuri persoona ja teki aina kaikkea hassua tai oli muuten vain mieleen painunut henkilö. Nämä suuret persoonallisuudet voivat olla työyhteisön viihtyvyyden kannalta positiivisia, mutta myös aiheuttaa negatiivisuutta. Esimerkiksi sellaiset luonteet, jotka ovat vaativia huomiossa tai yleensäkin vaativat omille ajatuksilleen ja ideoilleen vastakaikua. Varsinkin itsekeskeiset, narsistiset ja masentuneet luonteet voivat olla vaatimuksissaan kyltymättömiä. Jos tällaiselle ihmiselle annetaan periksi, tilanne pahenee ja heidän odotuksensa lisääntyvät. Kun he saavat vaatimuksensa täytetyiksi, he uskovat yhä

lujemmin oikeuteensa odottaa muilta lisää erityiskohtelua. (Hämäläinen & Sava 1989, 86.)

Opettajakunta koostuu näistä persoonallisuuksista ja kahden toiselleen sopimattoman persoonallisuuden kohtaaminen saattaa aiheuttaa kitkaa koko työyhteisössä. Jos tilanne kärjistyy, saattaa tulla tilanne, jossa muut yhteisön jäsenet joutuvat ikään kuin valitsemaan puolen. Tämä taas voi johtaa erilaisten kuppikuntien syntymiseen. Mahdollisia ongelmayksilöitä ovat myös sellaiset persoonat, jotka ottavat ylleen johtajan viittaa aiheetta. Kouluilla on tehtäviinsä valitut johtajat, jotka ohjaavat yhteisöä, eikä siihen tarvita yhtä tai useampaa ”riviopettajaa”, joka luulee voivansa hoitaa johtamisen paremmin. Erilaisia ongelmayksilöitäkin on useita erilaisia ja niitä kaikkia on mahdotonta tähän sovittaa.

### **2.3.6 Palkitseminen**

Työstä saa palkkaa. Ellei sitten kyseessä ole vapaaehtoistyö tai hyväntekeväisyys. Lähdetäköön kuitenkin siitä, että jokaisesta tehdystä työstä seuraa rahallinen palkkio. Jokaiselle työlle ovat ylemmät tahot määritelleet työtä vastaavan palkan. Ihminen suorittaa työnsä ja tulee siitä palkituksi ennalta sovittulla palkalla. Montaa mieltä voidaan olla siitä, vastaako palkka aina sitä työnkuvaa, jonka kukin osakseen saa.

Palkitsemiseen liittyy kuitenkin muutakin kuin rahallinen, ennalta sovittu palkkio. Spontaani, työsuorituksesta saatu palaute on toisenlaista palkitsemista. Työsuorituksesta voi saada hyvän palautteen tai vaihtoehtoisesti huonon palautteen tai parhaassa tapauksessa rakentavaa kritiikkiä. Tämänkaltainen työstä palkitseminen toimii motivoivana tekijänä ainakin itselle opettajan työssä. Hyvästä työstä saatu positiivinen palaute on tavattoman tärkeää motivoimaan tulevia työhetkiä. Tunnen saaneeni palkkion hyvin tehdystä työstäni saadessani hyvän

palautteen. Ja silloin, kun palautteen antaja on työni kohde, eli oppilas, on se entistä palkitsevampaa.

Työmotivaation säilyttämistä voidaan edistää monin eri tavoin. Palkitsevat tekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään: sisäisiin ja ulkoisiin palkkioihin. Ulkoisia palkkioita ovat muun muassa rahallinen korvaus, kursseille pääsy ja esimiehien myönteinen palaute. Sisäisiä palkkioita ovat työntekijän onnistuminen ja edistymisen kokemukset. Kannustava työ antaa sisäisiä palkkioita. (Hämäläinen & Sava 1989, 34.)

Opettajien palkkauksesta kirjoitetaan paljon myös lehdissä ja asiaan otetaan usein kantaa. Opettaja –lehden numerossa 36/2004 mainitaan eräässä artikkelissa palkansaajien tutkimuslaitoksen selvityksestä, joka osoitti akavalaisten ja oaj:läisten palkkatilanteen olevan ongelmallinen samalla kun muiden palkansaajaryhmien asema on parempi. Artikkelin mukaan tilanne on johtanut siihen, että opettajan koulutuksen hankkineet siirtyvät yhä suuremmin joukoin muihin työtehtäviin. Vuoden 1990 jälkeen valmistuneista jo yli 13 prosenttia työskentelee nyt muissa kuin opetustehtävissä.

## 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄT

### *3.1 Tutkimusongelman hahmottuminen*

Opettajan työviihtyvyys ja työssä jaksaminen ovat siis todellakin ammatin nykyhetken kuumimpia puheenaiheita ja se kiinnostaa minua pian valmistuvana opettajana. Työviihtyvyys on olennainen osa jokaista ammattia. Jos työssä ei viihdy, alkaa se jossain vaiheessa varmasti näkyä ja tuntua. Työ ei ole enää miellyttävää, joten siihen ei myöskään jaksa enää niin paljoa panostaa. On varmaa, että useat ihmiset erilaisissa ammateissa tuntevat olonsa vähintäänkin väsyneeksi. Minua siis kiinnostaa, miten opettajat viihtyvät työssään. Sen voisikin asettaa pääkysymykseksi.

Aiheen rajaus oli hankalaa. Aihe pitää sisällään niin monia seikkoja ja tutkittavaa olisi paljon. Jotta tutkimus onnistuisi, tulisi rajauksen olla kuitenkin sen verran tarkka, että tarpeellinen tieto tulisi käsiteltyä. Siksi mietinkin aihetta hieman myös historialliselta kannalta, sillä mielestäni on tärkeää tutustua opettajan ammatin historialliseen aspektiin ja sitä kautta ymmärtää nykypäivän tilannetta. Opettajan ammatti on alttiina monille yhteiskunnallisille muutoksille. Nykyopettaja ei varmastikaan ole samanlainen kuin opettaja kolmekymmentä vuotta sitten. Toisena suurena rajauksena ovat tietenkin ne tekijät, jotka työviihtyvyyteen tavalla tai toisella vaikuttavat. Ja jotta tutkimuksen tarkoitus tulisi täytettyä, halusin mielipiteitä siitä, mitä opettajien mielestä tulisi tehdä, jos mitään.

Käytin tutkimukseni kohteena perusopetuksessa toimivia opettajia. Kyselyyn saivat vastata luokanopettajat, aineenopettajat, tuntiopettajat sekä erityisopettajat. En tarkoituksellisesti ottanut mukaan lukion tai ammatillisten oppilaitosten opettajia.

Syynä tähän oli yksinkertaisesti se, että peruskoulun opettajista ja opettamisesta minulla on kokemusta, lukioista ja ammatillisista oppilaitoksista ei niinkään. Halusin selvittää, miten peruskoulun opettajat viihtyvät työssään ja minkälaiset asiat asiaan vaikuttavat. Jotta voidaan ymmärtää opettajan työviihtyvyyttä, on tarkasteltava opettajan ammattia yleensä, sen muutoksia vuosien varrella sekä työn vaatimustasoa.

Tämä tutkimus on tarpeellinen jo pelkästään sen ajankohtaisuuden vuoksi. On tärkeää saada selville opettajien kokemuksia ja tuntemuksia työstään ja sen vaikeimmista osa-alueista. Vain selvittämällä viihtyvyyden tärkeimmät tekijät, voidaan selvittää, mitä voidaan tehdä asioiden hyväksi.

### **3.2 Tutkimuskysymykset**

Rajasin tutkimukseni aiheen peruskoulun opettajiin ja heidän näkemyksiinsä työviihtyvyydestä. Haluan selvittää, miten he työviihtyvyyden kokevat ja mitkä tekijät nousevat tärkeimmiksi tekijöiksi. Lisäksi haluan kysyä myös mahdollisia ehdotuksia työviihtyvyyden parantamiseksi.

Pääkysymyksenäni voidaan pitää seuraavaa:

#### **➤ Miten opettaja viihtyy työssään?**

Pääkysymys on jokseenkin laaja ja yleistävä, mutta siinä kiteytyy koko tutkimuksen ydin. Tätä kysymystä tarkastellessani tulee otettua mukaan kaikki tärkeimmät tekijät, joita työviihtyvyyteen mielestäni liittyy. Voi olla, ettei kaikkia tekijöitä saada koskaan selvitettyä, mutta pyrin kuitenkin mahdollisimman kattavaan tutkimukseen. Pääkysymykseni koostuu useista alakysymyksistä, joita kyselylomakkeeni pitää

sisällään. Näitä ovat mm. muutokset opettajan työssä ja niiden vaikutus, työtilat, palkitseminen jne. Kaikki niin sanotut alakysymykset tähtäävät vastaamaan pääkysymykseen. Toiveenani on myös saada opettajilta itseltään ehdotuksia siitä, mitä tulisi tehdä opettajan työn viihtyvyyden ja opettajien jaksamisen parantamiseksi.

Toisin sanoen alakysymyksiin kuuluvat erilaisten tekijöiden mahdolliset vaikutukset työvihtyvyyteen.

- Ulkoiset tekijät ja niiden mahdolliset vaikutukset työvihtyvyyteen
- Sisäiset tekijät ja niiden mahdolliset vaikutukset työvihtyvyyteen
- Mitä työvihtyvyyden edistämiseksi voitaisiin tehdä?

Näitä ongelmia lähdin tutkimaan kvantitatiivisella tutkimusotteella kyselylomakkeella, josta löytyy myös kaksi avointa kysymystä näitä ongelmia ratkomaan.



## **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksessa käytetyt tiedonhankintamenetelmät ja perustellaan niiden valintaa.

### **4.1 Tutkimusmenetelmät**

#### **4.1.1 Kvantitatiivinen tutkimus**

Käytän tutkimuksessani kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusotetta. Siitä syystä luvussa 2 erittelen tutkimukseni keskeisimmät osa-alueet ja käsitteet. Opinnäytetyön tekijälle annetaan usein ohje, että aluksi olisi laadittava tutkimuksen viitekehys. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 131). Tätä viitekehystä olen siis kerännyt lukuun 2.

Pää tutkimusmenetelmänä käytin kvantitatiivista tutkimusta. Syy, miksi valitsin juuri kvantitatiivisen oli se, että työviihtyvyyttä on tutkittu paljon ja usein on käytössä olleet erilaiset kyselylomakkeet ja kartoitukset. Ensimmäistä kertaa aihetta lähestyessäni sain mahdollisuuden käyttää Lahden kaupungissa teetettyä työviihtyvyysskyselyä opettajien osalta. Kyselyyn vastasivat silloin kaikki kaupungin palkkalistoilla olevat työntekijät. Minulla oli lopulta käytettävissäni kaikkien perusopetuksen alaluokkien (luokat 1-6) opettajien vastauksista tehdyt yhteenvedot. Alun perin minulla olikin tarkoitus tehdä pro gradu –tutkimukseni kyseisen materiaalin pohjalta, mutta se osoittautui liian hankalaksi, joten Lahdesta saamani aineiston käytin proseminaaritutkimukseeni. Itse graduun päätin kerätä oman aineistoni omalla kyselylomakkeellani (ks. 4.2 Aineiston hankinta). Näin

uskoin saavani mahdollisimman tarkan käsityksen siitä, miten perusopetuksessa toimivat opettajat työssään viihtyvät.

#### **4.1.2 Aineiston analysointi**

Käytän siis tutkimuksessani lähinnä kvantitatiivista menetelmää. Kuitenkin kyselylomakkeessani oli myös kaksi avointa kysymystä, joiden antia käytän tutkimukseni tueksi. Avointen vastausten analysointi antaa siis tutkimukselle hieman kvalitatiivisen menetelmänkin tukea.

Kvantitatiivisen osan tutkimusongelmia on runsaasti, mutta ne keskittyvät kaikki osaltaan pääongelman (1) ratkaisuun tai ainakin sen selkeyttämiseen.

##### **1) Miten opettaja viihtyy työssään?**

Tätä ongelmaa lähdin selvittämään käyttämällä apuna SPSS tilasto-ohjelman tilastollisia analyyseja. Tulkitsin tutkimustuloksia suurimmaksi osaksi käyttämällä ristiintaulukointia. Yksinkertainen ja riittävä esitystapa on muuttujien ristiintaulukointi (Karma 1980, 25).

Kvalitatiivista menetelmää käytän purkaessani avoimia kysymyksiä, joissa selvitettiin muun muassa seuraavia tutkimuksen alakysymyksiä.

- 1) Onko opettajan työ muuttunut viimeisten 30 vuoden aikana ja jos on niin miten?
- 2) Mitkä ovat tärkeimmät opettajan työviihtyvyyteen vaikuttavat tekijät?
- 3) Miten opettajan työviihtyvyyttä voisi parantaa?

### 4.1.3 Reliabiliteetti

Tutkimuksen *reliabelius* (reliabiliteetti) tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliabelius tarkoittaa siis sen kykyä antaa *ei-sattumanvaraisia* tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2004, 216.) Voisi siis todeta, että reliabiliteetti mittaa tutkimuksen luotettavuutta. Tämän tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat asiat koskevat kvantitatiivista osuutta (johon tutkimus suurimmalta osalta pohjautuu) sekä avointen kysymysten mukanaan tuomaa kvalitatiivisuutta hipovaa osuutta. Olen arvioinut tutkimukseni luotettavuutta käyttämällä apuna Hirsjärven ja kumppaneiden teosta Tutki ja Kirjoita (2005). Luotettavuudesta voin todeta täten seuraavasti:

1. Olen pyrkinyt koko tutkimusprosessin ajan löytämään yhteyksiä teorian ja tutkimustulosteni välillä. Olen seurannut aiheestani käytävää keskustelua niin eri medioista kuin suoraan opettajien puheistakin. Olen etsinyt ajankohtaista materiaalia tutkimukseni tueksi.
2. Tutkimukseni aihe on ajankohtainen ja näin ollen sitä on mielestäni järkevää tutkia tasaisin aikaväleihin eri näkökulmista.
3. Tein aiheesta aiemmin proseminaaritutkimuksen ja asian tutkimisen jatkamiselle pro graduksi annettiin tukea usealta eri tutkimukseni kanssa tekemisissä olleelta taholta.
4. Useassa kohdassa olen onnistunut löytämään yhteyksiä teoriataustan ja omien tutkimusasettelujeni ja –tulosteni välillä.
5. Loin kyselylomakkeeni aiempien samankaltaisten kartoitusten ja tutkimusten pohjalta lisäten omia näkemyksiäni sekä tiivistäen tutkittavaa aihetta. Lisäksi kyselylomakkeessani oli puhtaasti kvantitatiivisten muuttujakysymysten lisäksi kaksi lievästi kvalitatiivista avointa kysymystä, joista saama aineisto tukee tutkimustani.
6. Luotettavuutta vähentää se tosiasia, että vastaajia oli suhteellisen vähän. On kuitenkin huomioitava se, että kyseessä oli niin sanottu kokonaistutkimus, jossa

kyselylomake lähetettiin kaikille Hämeenlinnan kaupungin perusopetuksessa työskentelevälle opettajalle. Luotettavuuden tarkastelussa on lisäksi huomioitava kyselylomakkeen lähettämisen ajankohta. Lomake lähetettiin sähköisesti jokaisen perusopetuksessa toimivan opettajan sähköpostiosoitteeseen huhtikuun loppupuolella 2005. Oltiin siis jo pitkällä keväessä, jolloin opettajilla on paljon erilaisia töitä. Se saattoi olla hyvinkin yksi tekijä, miksi vastausprosentti jäi alhaiseksi. Olen kuitenkin pyrkinyt tekemään parhaani saamani tutkimusmateriaalin kanssa ja pyrkinyt olemaan perusteellinen tulosten tulkinnessa, raportoinnissa sekä tulosten ja teoriataustan yhteyksissä.

7. Tutkimukseni reliabiliteettiin vaikuttaa myös selvästi tutkijan kokemattomuus tutkijana. Tämä näkyy koko tutkimuksessa etenkin tutkimuskysymysten asettelussa ja kyselylomakkeessa. Voidaan vielä todeta, että tutkimusaihe on ”lähellä sydäntä”, joten joissakin kohdissa varmasti näkyy ulkopuoliselle lukijalle tietynlainen subjektiivisuus.
8. Tein myös SPSS-ohjelmalla reliabiliteettitestin kyselylomakkeen kysymyksistä 9-35. Alla oleva taulukko osoittaa, että näiden kysymysten Cronbachin alfa on riittävän suuri. Mitä lähempänä sataa prosenttia tulos on, sitä parempi reliabiliteetti kyselylomakkeella on. Laitoin myös, tässä tilaa säästääkseni, liitteeksi tulostusliuskan, jossa ilmenee jokaisen kysymyksen tulokset erikseen (Liite 2).

Cronbachin Alfa	Kysymysten määrä (N)
83,7%	29

**Taulukko 1.** Kyselylomakkeen reliabiliteetti.

#### 4.1.4 Validiteetti

Validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata (Hirsjärvi ym. 2005, 216.) Tutkimuksen validiteetti voidaan jakaa

sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäisen validiteetti käsittelee tutkimuksen uskottavuutta. Sisäistä validiteettia miettiessäni palasin yhä uudestaan ensinnäkin kyselylomakkeeseen ja sen laatimiseen sekä aiheen ajankohtaisuuteen. Kyselylomaketta laatiessani pidin ensisijaisena pohjana luvussa 4.2.2 mainittavaa aiempaa lomaketta sekä toissijaisena pohjana Hämeenlinnan OKL:n pro gradu – tutkimusten erilaisia kyselylomakkeita. Oma lomakkeeni poikkesi muista siinä, että omassani oli tutkittavaa aihetta koskevat kysymykset tiivistetty pienempään kysymysmäärään. Tästä sain alkuvaiheessa hyvää palautetta eräältä ohjaajalta, joten pidin siitä kiinni. Tutkimustuloksien analysoinnissa huomasin, että ehkä muutama lisäkysymys olisi auttanut. En kuitenkaan uskonut mahdollisen avun olevan kovinkaan merkittävä. Lisäksi olen useasti maininnut, että lomakkeen kaksi avointa kysymystä avasivat uusia ovia ja täydensivät tutkimustani. Uskon validiteetin määritelmän täyttyvän ainakin osittain kyselylomakkeeni osalta. Myös ajankohtaiset aiheeni kanssa yhtenäiset artikkelit muun muassa Opettaja-lehden eri numeroista lisäävät mielestäni tutkimukseni validiteettia.

Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan yleistettävyyttä ja tulosten käyttökelpoisuuden arviointia. Se ilmaisee teorian, johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen. (Grönfors 1982, 174.) Tulosten yleistettävyydessä ja käyttökelpoisuudessa saattaa hyvinkin piillä tämän tutkimuksen suurin ongelma. Vaikka kyselylomakkeeseen vastasi 116 hämeenlinalaista opettajaa, oli vastausprosentti silti alhainen. Tuloksien perusteella ei voida täysin aukottomasti yleistää hämeenlinalaisten peruskouluopettajien työviihtyvyyttä ja sen tekijöitä, mutta se antaa kuitenkin hyvää suuntaa. Tämä tutkimus on mielestäni jokseenkin käyttökelpoinen pienissä piireissä, esimerkiksi jollekin yksittäiselle koululle luettavaksi ja mietittäväksi.

### ***4.2 Aineiston hankinta***

Tässä kappaleessa kerrotaan, miten aineisto hankittiin sekä perustellaan niitä valintoja, joita tein miettiessäni aineiston hankinnan tapoja.

#### 4.2.1 Teoreettinen viitekehys

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on vitaaia saada koottua teoreettinen viitekehys tukemaan myöhempiä tutkimustuloksia. Itse henkilökohtaisesti suuntasin kulkuni luonnollisesti Hämeenlinnan opettajakoulutuslaitoksen kirjastoon. Sieltä saamani kirjallisuus auttoi minut alkuun. Ensimmäinen askel oli kirjoittaa kirjaston tietokantaan hakusanoja, jotka liittyisivät jotenkin tutkimukseeni. Tällaisia sanoja olivat esimerkiksi *työviihtyvyys*, *työssä jaksaminen*, *työuupumus*, *opettajuus* ja niin edelleen. Toinen suuri apu löytyi jo tehtyjen tutkimusten lähdeluetteloista. Tutkin mm. pro graduja, joiden aihe oli lähellä omaani ja niiden lähdeluetteloita.

#### 4.2.2 Kyselylomake

Aineiston hankinta siis toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, jossa oli 37 taustamuuttujakysymystä sekä kaksi avointa kysymystä (ks. Liite 1). Lomake lähetettiin kaikille Hämeenlinnan kouluille, joissa tarjotaan perusopetusta vuosiluokille 1-9. Lukioita, ammatillisia oppilaitoksia tai muita ylemmän asteen kouluja ei otettu mukaan otantaan. Kysely lähetettiin yhteensä 326 opettajalle, joista vastasi 116. Vastausprosentiksi tuli siis 35, joka on melko alhainen. Kuitenkin vastaus tuli yli sadalta opettajalta, joten jonkinlainen kuva tutkittavasta ilmiöstä on varmasti mahdollista saada. Näitä aiheita käsittelen kuitenkin enemmän tutkimuksen luotettavuutta pohtivissa osissa.

Valitsin sähköisen kyselylomakkeen aika pitkälti taloudellisista syistä. Aiheeni on laajahko ja halusin saada mukaan mahdollisimman paljon opettajia. Jos olisin tehnyt paperiversion ja lähettänyt niitä kaikille kouluille opettajien vastaavaksi, olisivat kulut nousseet opiskelijalle sietämättömiksi. Lisäksi en uskonut paperiversion parantavan vastausprosenttia, ehkä jopa päinvastoin. Itse ainakin mieluummin täytän sähköisen version, koska se on myös huomattavasti vaivattomampaa. Kokemuksestakin jo tiedän, että opettajalla on riittävästi muitakin

papereita huolehdittavanaan. Tein lisäksi kyselylomakkeesta tiiviin paketin, jossa kysymyksiä ei ole liikaa eikä se siis vie paljonkaan täyttöaikaa. Lomakkeen kompaktiudesta sain rohkaisevaa palautetta myös eräältä opettajakoulutuslaitoksen lehtorilta, joten se auttoi minua pääsemään ratkaisuun lomakkeen lähettämisestä sellaisenaan. En väitä, että lomake ja sen sisältämät kysymykset olisivat kaiken kattavia, mutta uskon niiden ajavan asiansa tätä tutkimusta tehdessä. Mutta myös tästä aiheesta lisää luotettavuuden tarkastelussa.

Kyselylomake muotoutui nykyiseen muotoonsa teoriataustan, omien kiinnostusten kohteiden sekä 2002 Lahden kaupungin työntekijöille teetetyt työhyvinvointikartoituksen kyselylomakkeen kautta. Kyselylomakkeen kohdat 1-8 olivat taustamuuttujakysymyksiä, joissa selvitettiin vastaajan sukupuoli, ikä, vuodet opettajana, vuodet nykyisessä työyhteisössä, koulun koko (opettajamäärän mukaan), opetustunnit, ammattinimike (työnkuva) sekä se, että työskenteleekö vastaaja perusopetuksen luokilla 1-6 vai 7-9.

### **4.2.3 Avoimet kysymykset**

Kyselylomakkeen kaksi viimeistä kysymystä olivat ns. avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai vastata oman mielensä mukaan. Kysymyksissä kysyttiin mm. miten vastaaja näkee opettajan työn muutoksen viimeisten vuosien aikana sekä tärkeimpiä tekijöitä opettajan työviihtyvyyden kannalta. Tilaa oli myös vastaajalle antaa omat ehdotuksensa opettajan olojen parantamiseksi.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTA

Tässä luvussa tarkastellaan opettajan työiihtyvyyttä ja sen osa-alueita kyselyyn saatujen vastausten pohjalta.

### **5.1 Vastausten määrä**

Minua varoiteltiin jo etukäteen, että vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi huolimatta siitä, minkälaiseen muotoon kyselylomakkeeni tekisin. Päätin kuitenkin rohkeasti lähteä työstämään kyselylomaketta sähköiseen muotoon. Lomakkeen laatiminen ei ollut mitenkään helppoa, sillä oikeanlaisten kysymysten valitseminen tutkimustani varten osoittautui vähintäänkin hankalaksi. Kuitenkin myöhemmin tässä luvussa yritän esittää perusteluja kullekin kysymykselle. Vastauksia tuli kevään 2005 mittaan yhteensä 116. Lähetin tiedon kyselystä yhteensä 326 Hämeenlinnassa perusopetuksessa työskentelevälle opettajalle. Vastausprosentiksi muodostui siis 35.

Vastaajista peräti 80 oli naisia ja loput 36 miehiä. Tiesin kyllä odottaa naisenemmistöä, onhan opettajan ammatti naisvaltainen. Mutta silti olin hieman yllättynyt, koska olen stereotyyppisesti pitänyt miehiä innokkaampina tietokoneen käyttäjinä. Tätäkin voidaan pitää eräänlaisena tutkimustuloksena.

### **5.2 Ikäjakauma**

Vastaajien ikäjakauma muotoutui jokseenkin odotetunlaiseksi. Nuoria opettajia (22-32-vuotiaat) oli vastaajista 20 kappaletta, 33-43-vuotiaita 30 kappaletta, 43-52-



vuotiaita eniten eli 44 kappaletta, 53-60-vuotiaita 21 kappaletta ja vielä yksi yli 60-vuotias. Ikäjakaumat prosentteineen myös kuviossa 3.

Halusin kysyä lomakkeessani vastaajan iän edellä nähdyn tavoin tietyin ikävälein. Tähän ratkaisuun päädyin opettajakoulutuksessa käymineni kvantitatiivisten kurssien opetusten perusteella. Joskus vastaajasta kun saattaa olla hieman kiusallista kertoa omaa ikäänsä, olkoonkin että kyselyt ovat anonyymeja. Halusin käyttää kaikki mahdollisuudet saada lisää vastaajia, joten en aikonut ainakaan ikäkysymyksen tulla minkäänlaiseksi esteeksi.

Ikäjakauma	Frekvenssit	Prosentit
22-32	20	17,2
33-42	30	25,9
43-52	44	37,9
53-60	21	18,1
60 tai enemmän	1	0,9
Yhteensä	116	100

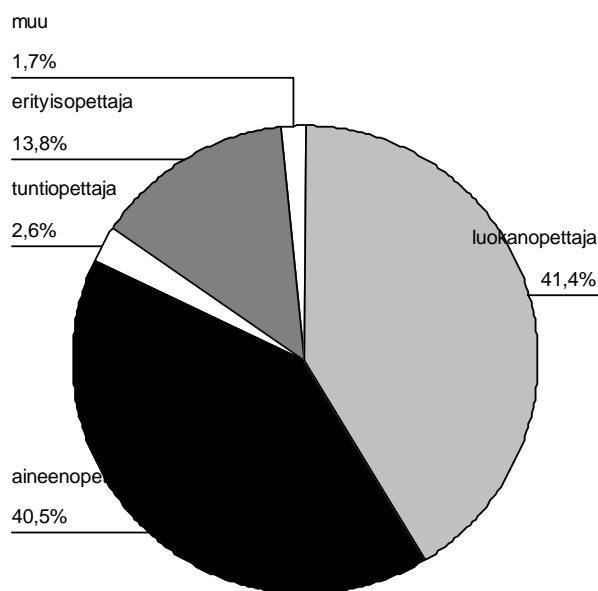
**Taulukko 2.** Vastaajien ikäjakaumat

### **5.3 Vastaajien ammattinimike**

Koska vastaajissa oli sekä alaluokilla (1-6) että yläluokilla (7-9) työskenteleviä opettajia, oli mielestäni perusteltua kysyä kunkin vastaajan ammattinimikettä. Eli onko ammattinimike luokanopettaja vai aineenopettaja jne. Prosentuaaliset määrät ovat nähtävissä kuviossa 3.

Oli jo aluksi selvää, että suurin osa vastauksista tulisi nimenomaan luokanopettajilta. Loppujen lopuksi olikin hieman yllättävää, että vastauksia tuli runsaasti myös aineenopettajilta. Prosentuaaliset määrät ovat miltei tasan näiden kahden ryhmän kesken. Muista vastaajista erityisopettajia on vajaat 14 prosenttia,

tuntiopettajiakin 2,6 prosenttia sekä itsensä osastoon ”muut” laskevia vielä 1,7 prosenttia. Tulosten tarkastelussa tulenkin pitämään päähuomion luokanopettajissa sekä aineenopettajissa. Jo pelkästään näiden kahden ison ryhmän vertailussa on hyvä mahdollisuus saada mielenkiintoisia vastauksia.



**Kuvio 3.** Ammattinimike

### **5.4 Muutokset opettajan työssä**

Kyselylomakkeen kysymykset 9 ja 10 käsittelivät opettajan työn muutosta viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana. Vastajilta kysyttiin heidän näkemystään opettajan työn arvostuksen sekä vaativuuden mahdollisista muutoksista. Kysymykset olivat tarkoituksella kärjistäviä ja jopa utopistisia. Osa vastajista oli onnekseni huomannut tämän. Kuitenkin halusin saada tietoa niistä mielipiteistä, joita jokaisella varmasti asiasta on. Ja etenkin tietysti sellaisilta opettajilta, jotka ovat toimineet opettajana tuon 30 vuotta. He voivat sanoa

mielipiteensä kokemus tukenaan. Sellaiset opettajat, jotka eivät ole edes vielä täyttäneet kolmeakymmentä ikävuotta ovat vähäisemmän kokemuksen sekä mahdollisesti lukemansa kirjallisuuden ja kuulemiensa keskustelujen varassa.

Tarkat väittämät olivat siis:

**9. Opettajan työn vaativuus on mielestäni viimeisen 30 vuoden aikana**

**10. Opettajan työn arvostus on mielestäni viimeisen 30 vuoden aikana**

Ja vastausvaihtoehdot molempiin väittämiin olivat:

0 = en osaa sanoa

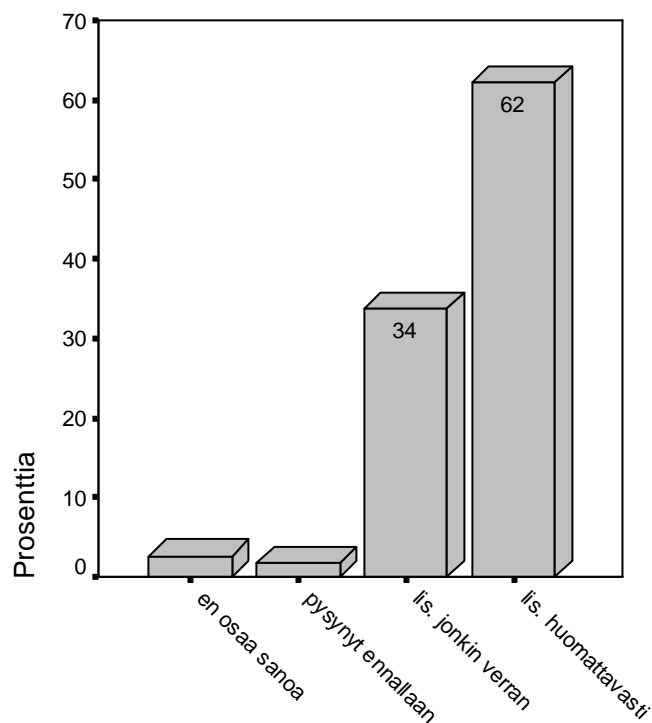
1 = vähentynyt huomattavasti

2 = vähentynyt jonkin verran

3 = pysynyt ennallaan

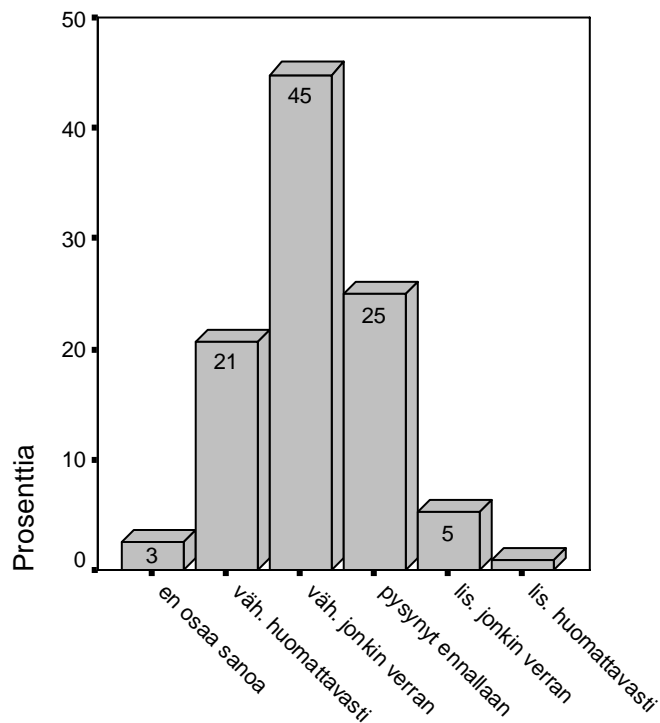
4 = lisääntynyt jonkin verran

5 = lisääntynyt huomattavasti



**Kuvio 4.** Opettajan työn vaativuus on muuttunut viim. 30 vuoden aikana.

On siis huomattava, että vastaajalle annettiin myös mahdollisuus vastata ”en osaa sanoa”, jos väittäminen tuntui mahdottomalta vastattavaksi. Tulokset olivat kuitenkin selkeät. Valtaosa vastaajista näki, että opettajan työn **vaativuuden** lisääntyneen joko jonkin verran (39) tai huomattavasti (72). Eikä kukaan vastaajista valinnut vaihtoehtoa, jossa vaativuus olisi vähentynyt.



**Kuvio 5.** Opettajan työn arvostuksen muutokset viimeisen 30 vuoden aikana

Opettajan työn arvostuksesta kysyttäessä eniten (52) vastauksia sai vaihtoehto ”vähentynyt jonkin verran”. Olipa joku jopa sitä mieltä, että opettajan työn arvostus on lisääntynyt huomattavasti.

### 5.4.1 Opettajien omia näkemyksiä muutoksista - avoin kysymys

Kyselylomakkeen avoin kysymys (kys. 38) koski juuri opettajan työn vaativuuden muutosta. Siinä vastaaja sai omin sanoin kirjoittaa, onko hänen mielestään opettajan työn vaativuus muuttunut ja miten. Kaikki eivät syystä tai toisesta halunneet avoimeen kysymykseen vastata, mutta siitäkin huolimatta sain runsaasti käyttökelpoista materiaalia. Vastauksista nousi esiin tiettyjä opettajan työssä muutoksia kokeneita kohtia. Olen näitä kohtia listannut seuraavassa suorien lainausten tukemana. Jo tässä vaiheessa tutkimustulosten tulkintaa on hyvä palata hieman taaksepäin ja katsoa teoriataustasta lukua **2.3 Työviihtyvyyden tekijät**, jossa mm. Opettaja –lehdessä mainittuja kuormittavuuden kohtia voi verrata tästä eteenpäin löytyviin vastauksiin. Yhtymäkohdat ovat paikoittain jopa hämmästyttävän selkeitä.

**1. Opettajan työn monipuolistuminen.** Vastausten perusteella löytyi yksi kohta ylitse muiden, joka aiheutti närää vastanneissa opettajissa. Useat avoimeen kysymykseen vastanneet näkivät suurimpana muutoksena opettajan varsinaisen työn lisäksi (tai sen tilalle) tulleet työt. Opettajan työn monipuolistuminen sekä vaatimukset erilaisten ammattiryhmien tehtävien hallintaan nähtiin vakavanakin muutoksena. Nähtiin, että enää opettaja ei saa tai ehdi tehdä sitä varsinaista työtä, opettamista.

*”Nykyisin opettajan pitää olla entistä enemmän monitaituri työssään. Ei riitä pelkkä opettaminen, on hypättävä sujuvasti roolista toiseen.”*

*”Kymmenen viime vuoden aikana opettajan rooli on muuttunut opettajasta paitsi kasvattajaksi, myös poliisiksi, sosiaalityöntekijäksi ja välillä jopa perheterapeutiksi... On kovin vaikeaa sanoa ”stop, ammattitaitoni ei riitä tähän. Olen VAIN opettaja.”*

*”Opettajan pitäisi olla psykiatri, sosiaalityöntekijä, poliisi, äiti tai isä.”*

## **Poliisi ja psykologi**

*”Opettaja on tänä päivänä poliisi, sosiaalityöntekijä, henkilökohtainen avustaja, siivoja, lääkäri, psykiatri jne. 24 tuntia vuorokaudessa.”*

*”Ennen riitti, että vain opettaa, nyt saa asioida perheneuvolassa, psykiatrisella osastolla, kouluviraston psykologin pakeilla, takuta vanhempien kanssa ja hakeutua itse työnohjaukseen ynnä työterveyslääkäriin.”*

*”Opettajan työ on nykyään kaikkea muuta(kin) kuin opettamista. Opettajan täytyy olla poliisi, lääkäri, psykologi, sosiaalityöntekijä jne. Opettajan työssä olennainen kasvattajan rooli on nykyään pienentynyt, koska on niin paljon kaikkea muuta; tuntuu, ettei olennaiseenkaan riitä aikaa enää.”*

*”Opettajan työkuva on muuttunut opetuksesta kasvatukseen. yhä enemmän aikaa menee ainoastaan kasvattamiseen, jolloin opettamiseen käytettävä aika pienenee.”*

*”Opettajan rooli on selvästi muuttunut ”monialaisemmaksi”, enää ei riitä, että opettaa omaa oppiainettaan ja tekee kasvatustyötä siinä sivussa. Nykyopettajan pitää olla samaan aikaan opettaja, psykologi, erityisopettaja, terveydenhoitaja, ÄITI jne.”*

*”Kasvattaminen on tullut päätehtäväksi. Opettaminen on sivuseikka. En ole valmistunut kasvattajaksi vaan aineenopettajaksi.”*

*”Ei riitä, että keskittyy opettamiseen, vaan täytyy olla emo ja poliisi ja tuomari ja sossu ja kaikkea siltä väliltä.”*

*”Opettajan tehtäväkuva on laaja-alaisempi. Oppilasaines on heterogeenisempi ja perheiden ongelmat suurempia.”*

**2. Lisätyöt.** Siinä, missä monet vastaajista näkivät opettajan työn muuttuneen työnä monialaisemmaksi, myös opettajan työn ulkopuoliset, omalla ajalla suoritetut työtehtävät olivat vastauksista helposti löydettävissä. Jotkut vastauksista olivat melko suoraa puhetta.

*”Luokan ja opetuksen ulkopuolinen työ lisääntynyt merkittävästi.”*

*”Tuntien ulkopuolisen työn lisääntyminen nyppii perskarvoja myöten.”*

*”Oppituntien ulkopuolista työtä ja tietoa on tullut valtavasti.”*

*”Opsin tekoa, sihteerinä toimimista, psykologeilla juoksemista yms.”*

*”Vanhempien kanssa on kehityskeskustelut - vievät aikaa. Kaikenlainen suunnittelu ja projektit ovat jokaviikkoisia. Ops-työ ym. uudistukset...”*

*”Muut työt kuin opetustyö lisääntyneet. Opetussuunnitelmatyö kaiken muun ohella. Strategiatyö aikaa kuluttavaa ja paperin makuista. Kokouksia ihan liikaa kaiken maailman asioista.”*

*”Varsinaisen opetustyön ulkopuolisia tehtäviä on lisätty jo ja lisätään koko ajan.”*

*”Opettajan aika menee helposti kaikkeen muuhun kuin aineensa opettamiseen. Muu = kaikenlainen huolenpito oppilaasta ja usein myös hänen perheestään. Luokkaa kokonaisuutena pitää myös viedä eteenpäin. Järjestää toimintaa leirikoulun rahoittamiseksi. Pitää huolta syrjäytyneistä menemällä heidän kanssaan sulkapalloa pelaamaan ym. Vastuu on myös raskasta, vaikka ei kaikkia em. pystyisi toteuttamaan. Lisää nuorisotyöntekijöitä kouluun luokanvalvojan tueksi.”*

**3. Työn kohde.** Odotetusti myös työn kohde eli oppilas sai osansa kommenteista opettajan työn muutoksia mietittäessä. Useat vastaajat näkivät oppilasaineksen muuttuneen huonompaan suuntaan ja näin ollen oppilashuollollisen työn lisääntymiseen. Erityisopetusta tai yleensä erityisen tuen tarpeessa olevia oppilaita on koko ajan enemmän.

*”Oppilasaines on muuttunut vaativammaksi, erityistä tukea tarvitsevien määrä lisääntyy koko ajan.”*

*”Oppilasaines on aivan liian heterogeeninen, koska erityisopetus ajetaan kunnassa alas.”*

*”Enemmistö ajasta menee heikkojen oppilaiden tukemiseen ja auttamiseen.”*

*”Oppilashuollollinen työ on kovasti lisääntynyt.”*

*”Kohderyhmä eli lapset ovat muuttuneet. Sen myötä opettaminen on vähentynyt ja kasvattaminen (kurinpito, hyvien tapojen opettaminen) on lisääntynyt.”*

*”Oppilailla paljon emot. ja sos. ongelmia, perheillä kasvatusote lipsunut.”*

*”Työn vaativuus on lisääntynyt huomattavasti. Syyinä ovat oppilasaineksen lisääntynyt ongelmaisuus (kotiolot, psyyken ongelmat ,keskittymiskyvyttömyys ym.).”*

*”Niiden oppilaiden, joilla on ongelmia ja monia vaikeita ongelmia, määrä on huomattavasti lisääntynyt. Usein saisi olla kuuntelijana myös vanhemmille ja yrittää auttaa heitä. Myös oppilaiden tiedot ja taidot yläkouluun tultaessa ovat heikentyneet. Heterogeeniset oppilasryhmät = mahdoton yhtälö. Tasokurssien poistaminen oli todellinen virhe!”*



*"Oppilaiden lyhytjännitteisyys ja levottomuus ovat lisääntyneet valtavasti vuosikymmenien kuluessa. Yhteistyö vanhempien kanssa (kehityskeskustelut ym. turhanpäiväinen humpuuki vie aikaa tolkkottomasti) on usein toivotonta ja turhauttavaa. Kaiket illat kuluvat puhelimesta oppilaiden asioita hoidellessa."*

*"Oppilailla yhä enemmän vaikeuksia, oppilasryhmät heterogeenisia."*

*"Oppilaiden käyttäytyminen usein levotonta, työrauhan ylläpitämiseen panostettava enemmän"*

*"Oppilasaines muuttunut, erilaiset ongelmat lisääntyneet. Koulutus ei riitä erityisoppilaiden ongelmiin."*

*"Erityisoppilaiden integrointi lisää työtaakkaa."*

*"Erlaisia oppilaita luokissa aina vain enemmän (autistit, aspergerit, ADHD, jne.)"*

*"Lähinnä oppilasaines on muuttunut. Yhä enemmän on erityistä tukea vaativia oppilaita. - ainakin nykyisin ko. lapset "löytyvät" joukosta tehokkaammin kuin ennen. Toisaalta tieto ja diagnosointi on mennyt eteenpäin, mikä taas vaikuttaa siihen, että opettajilta vaaditaan tietämystä ja toimintatapoja enemmän kuin aikaisemmin."*

### **Käytöshäiriöitä ja levottomuutta**

*"Oppilailla paljon enemmän erilaisia ongelmia, levottomuutta."*

*"Vaikeat/häiriintyneet oppilaat ovat lisääntyneet."*

*”Oppilailla on enemmän keskittymisvaikeuksia ja elämä on rikkonaisempaa molempien vanhempien ollessa paljon pois kotoa. Oppilaat joutuvat ottamaan liian suuren vastuun jo pienenä ja tämä kasvattaa opettajan kuormaa ongelmia selviteltäessä. Toisaalta oppilaat ovat oma-aloitteisempia kuin ennen. Yhteiskunta asettaa suuria vaatimuksia jo päiväkotikäynnistä alkaen. Joskus tuntuu siltä, että leikki ja muu itsestään selvä toiminta yritetään pukea uuteen muotoon unohtamalla yksinkertaiset perusasiat, esim. kohtelias käytös, ruokailutavat jne.”*

*”Oppilasaines on muuttunut, käytöshäiriöt ja yleinen levottomuus & kurittomuus ovat lisääntyneet.”*

*”Mikään ei riitä!” Yhä useammat lapset ovat levottomia ja keskittymiskyvyttömiä sekä perustaidot ovat huomattavasti heikommat, puheen ja kielen ongelmia on paljon, perustaidot matikassa ovat huonot. Lapsilta ei voi odottaa yhtä paljon kuin ennen, kaiken pitäisi olla valmiiksi pureskeltua.”*

*”Oppilaiden käytös- ja mielenterveyshäiriöt ovat lisääntyneet räjähdysmäisesti. Erityisopetusta ei kuitenkaan järjestetä hyvin, vaan ongelmaoppilaat sysätään tavalliseen luokkaan ilman mitään tukitoimia kenellekkään.”*

**4. Koulu ja koti, perhe ja vanhemmat.** Tähän ryhmään valitsin vastauksia, joissa otettiin kantaa kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön, vanhemmuuteen ja perheen merkitykseen lapselle sekä näiden kaikkien vaikutuksesta opettajan työn vaativuuden muutoksiin.

*”Kodit kokevat omaavansa paljon oikeuksia, mutta vähän velvollisuuksia, kasvatustavasta sysätään kouluille, sillä kotona ehkä ei ole "aikuisia".”*

*”Vanhemmilla vaikeuksia lastensa kanssa yhä enemmän.”*

*"Kodin ja koulun välinen yhteydenpito lisääntynyt."*

*"Perheiden ongelmat ovat huomattavasti lisääntyneet ja muuttaneet muotoaan. Tämä näkyy valitettavasti koulussa lisääntyneinä yhteydenottoina ja ongelmina."*

*"Vanhemmat suhtautuvat usein aika luulotautisesti kouluun."*

*"Perheet ja lapset sitä myötä ovat muuttuneet. Ongelmia paljon kotona ja koulussa."*

*"Oppilaiden vanhemmat ovat kärkkäämpiä vaatimaan itselleen/lapselleen asioita. Ei aina nähdä koko kokonaisuutta ja sitä, että lapsia ja asioita on monenlaisia. Tänne mulle heti kaikki -ajattelu on sekä vanhempien että oppilaiden ongelma."*

*"Uusavuttomuutta löytyy nykyään paljon ja "hukassa" , oman onnensa nojassa olevia lapsia on paljon. Erityistapauksiin tulisi puuttua ja tehdä hojks:ja sun muita töitä varsinaisen opetustyön ohessa. Palavereja tukiverkoston henkilöstön kanssa, vanhempaintapaamisia ja arviointia, koulun kehittämistä yms. Nyt kun kodin ja koulun yhteistyötä pinotetaan entistä enemmän, myös kodit osaavat "vaatia" koululta enemmän....Siinä onkin sitten taas sekä hyvät että huonotkin puolensa. Eipä tainnut 20 vuotta sitten opettajat istua iltapäivisin puhelimesta soittelemassa oppilaiden koteihin..."*

### **Kadonnut vanhemmuus**

*"Kodit eivät pysty hoitamaan kasvatustehtäviään."*

*"Vanhempien ote kasvattajina ja vanhempina lipsuu koko ajan enemmän ja enemmän, mikä näkyy lastenkin käyttäytymisessä."*

*"Kaikki vanhemmat eivät osaa kasvattaa lapsiaan ja tukea heidän koulunkäyntiään mutta kaikille pitäisi saada peruskoulun päästötodistus!"*

*"Monet ongelmat lapsilla ja perheissä ovat lisääntyneet huomattavasti ja tämä näkyy tietenkin myös koulussa."*

*"Oppilasaines on tullut vaikeammaksi, käytöshäiriöt ja psyykkiset sairaudet ovat lisääntyneet samoin huoltajien kyvyttömyys huolehtia lapsistaan ja pitää asiallista yhteyttä opettajiin on heikentynyt."*

*"Vanhemmat odottavat opettajalta ja koululta "vanhemmuutta" kun eivät ole itse siihen kykeneviä."*

*"Kotien ja samalla lasten tilanteet ovat vaikeutuneet. Aikuisuus on kadoksissa ja se näkyy koulussa."*

*"Ongelmat perheiden sisällä ovat kasvaneet, mikä ilmenee lapsien henkisenä pahoinvointina ja sosiaalisina ongelmina."*

*"Lapsien ongelmat ovat suuria koulun ulkopuolella, lapset kärsivät vanhempiensa eroista, riidoista ja vanhemmuuden, aikuisen puutteesta. Opettajan pitäisi olla opettaja, kasvattaja, äiti, isä, mummi, kummi ja kaikkea muutakin..."*

*"Kotiongelmien vaikuttavat liikaa kouluelämään."*

*"Kotien vastuu kasvatuksesta on osin selvästi siirtynyt koululle, ja myös perherakenteiden dramaattinen muutos heijastuu koulun arkeen."*

*"Aikuisten/vanhempien vaikeudet mm. heijastuvat lapsiin ja siten lasten jaksamiseen, tarkkaavuuteen ja oppimiseen koulutyössä. Lapsilta vaaditaan liikaa "päriäämistä" omin voimin."*

*"Työ on tullut henkisesti raskaammaksi ja oppilaiden asioiden hoito on usein rankkaa, koska myös tilanteet ovat koventuneet (jos asiat huonosti esim. kotona, apua on vaikea saada)."*

**5. Yhteiskunta ja maailman kehitys yleensä.** Viidennen ryhmän muodostavat vastaukset, joissa on käsitelty yhteiskunnan muutoksia ja niiden vaikutusta opettajan työhön. Olen ottanut tähän ryhmään mukaan myös vastaukset, joista ilmenee maailman kehitykseen liittyviä asioita, kuten teknologian lisääntyminen sekä ylipäätään näiden muutosten ja kehitysten mukana pysymisen haasteet.

### **Mediayhteiskunta ja teknologiaähky**

*"Maailma on muuttunut, tietotekniikka."*

*"Työ tullut vaativammaksi mediayhteiskunnassa jossa jokainen osaa käyttää tietokonetta."*

*"yhteiskunta muuttunut."*

*"Jatkuvat uudistukset opetussuunnitelmassa vaativat paljon."*

*"Teknologian kehittyminen asettaa myös omat haasteensa pysyä rattaissa mukana."*

*”Vaativuus on lisääntynyt: Oppilaskeskeiset työtavat ja avoin oppimisympäristö vaativat myös opettajilta enemmän. Koulun kehittäminen on lisääntynyt (ops.työ, työryhmät jne.). Tietotekniikan hallitseminen omassa työssä on myös haaste.”*

*”Pysyäkseen ajan tasalla on opettajan opiskeltava jatkuvasti ja käytettävä siihen myös vapaa-aikaansa. Työaikana ei voi olla poissa tunneilta.”*

*”Suunnittelua, opetussuunnitelmatyötä, tiimi- ja työryhmätyötä on tullut lisää. Yhteistyö vanhempien kanssa on lisääntynyt kehitys- ja arviointikeskustelujen myötä. Erityisoppilaiden integroiminen yleisopetukseen tuo HOJKS-päivityksiä yms. Opetussuunnitelman tavoitetasot ovat laajentuneet. Sähköposti on lisännyt tiedontulvaa.”*

*”Yhteiskunnan murros ja mediaähky sekä teknologian tuoma paine höystettynä oppilaiden kasvavilla sosiaalisilla ongelmilla.”*

*”Opettajan tulee nykyisin ”pysyä ajan hermolla” selvitäkseen erilaisista haasteista ja omattava kyky rajata omaa työtään ja muiden asettamia vaatimuksia jaksakseen tehdä työnsä hyvin.”*

On huomattavaa, että joissakin vastauksissa (kuten seuraavassa) on käsitelty eri asioita niin laajasti ja yksityiskohtaisesti, että on miltei mahdotonta löytää oikeaa otsikkoa, jonka alle vastauksen asettaisi. Vastauksissa oli monia sellaisia, jotka sisältönsä perusteella sopisivat useaankin ryhmään. Olen käyttänytkin seuraavan vastauksen asettamisessa omaa arviointikykyäni ja laittanut vastauksen otsikon **Yhteiskunta ja maailman kehitys yleensä alle.**

*”Nykyajan peruskoulun opettaja on sekä kasvattaja että oppimisen ohjaaja. Pelkkä tiedon jakaminen tai oppimistilanteiden mahdollistaminen ei riitä. Ammatissa edellytetään hyviä vuorovaikutustaitoja ja aktiivista yhteistyötä eri tahojen kanssa*

*(niin koulun ja opetustoimen kuin kotien, sosiaalitoimen ym. kanssa). Varsinaisen tuntityön ja sen valmistelun lisäksi etenkin luokanvalvojan tehtäviin kuuluu paljon muutakin, mm. kehityskeskustelut, jotka ovat hyvin palkitsevia ja kehittäviä, mutta vievät aikaa (eikä niistä saa korvausta). Tärkeää on myös pysyä mukana erilaisten opetusta tukevien ja auttavien välineiden käytössä, mm. tietotekniikka ym. Myös opetussuunnitelmatyö vaatii oman perehtymisensä ja aktiivisuutensa opettajalta. Yhteiskunta tuntuu lataavan melkoisen määrän odotuksia kouluille. Esimerkiksi Hämeenlinnassa sosiaalitoimen ja nuorisotoimen resursseja on vähennetty, jolloin nuorista tulee väliinpuotoajien ryhmä. Samaan aikaan päivitellään syrjäytyneiden määrää ja katseet kohdistuvat kouluihin, joiden mahdollisuudet tukea "puotoavia" nuoria ovat kuitenkin hyvin rajalliset, vaikka halua ja huolta tunnettaisiinkin."*

*"Myös jatkuva työn kehittäminen ja koulun yhteisten suunnitelmien laatiminen lisääntynyt, mikä ei sinänsä ole huono asia."*

*"Opettaja on laskeutunut kateederilta, eli opettaja on mielestäni yhdenvertainen oppilaan kanssa. Luonnollinen tilanne, mutta aiheuttaa varmastikin ongelmia joillekin opettajille. Opettajan rooli on nykyään yhä enemmän kasvattaja kuin opettaja. Ope on oppimisen ohjaaja, tutor. Jälleen mielestäni luonnollista kehitystä. Muutos aiheuttaa epävarmuutta ja muutosta on viime vuosina riittänyt. Vanhempien kanssa pitää pystyä toimimaan yhteistyössä, vanhemmat ovat toiseksi tärkeimpiä asiakkaita oppilaiden jälkeen."*

*"Lähes jatkuva opetussuunnitelmien tarkistus ja uusiminen, "tietokoneen mukana pysyminen", useat teemat samaan aikaan, lisääntyvät koulutusvaatimukset..."*

*"Ongelmat yhteiskunnassa ovat kasvaneet, enemmän syrjäytymisvaarassa olevia nuoria, tämä heijastuu luonnollisesti myös opettajan arkeen."*

*”Yhteiskunnan valtavat muutokset (globalisaatio, valtava tiedon tulva, perheiden muutokset ym.) näkyvät koulumaailmassa. Pitäisi pystyä vastaamaan alati kasvaviin haasteisiin. Yksilöllisyyden korostus ja ”minulle kaikki tässä ja nyt” - ajattelu näkyy vanhempien vaatimuksissa. Erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä on lisääntynyt tai ainakin tietoisuus lasten vaikeuksista on kasvanut (diagnostiikka ja tutkimusmenetelmät parantuneet) ja sen myötä tarve vastata haasteisiin kasvaa koko ajan. Nämä kaikki edellä esitetyt ovat lisänneet opettajan työn vaativuutta.”*

*”Opetukseen on tullut uusia asioita kuten viestintä ja ilmaisutaito. Kirjoittamisen opetuksessa on uusia menetelmiä, esim. prosessikirjoitus, aineistopohjainen kirjoittaminen. Tietysti myös ATK:n hyödyntäminen.”*

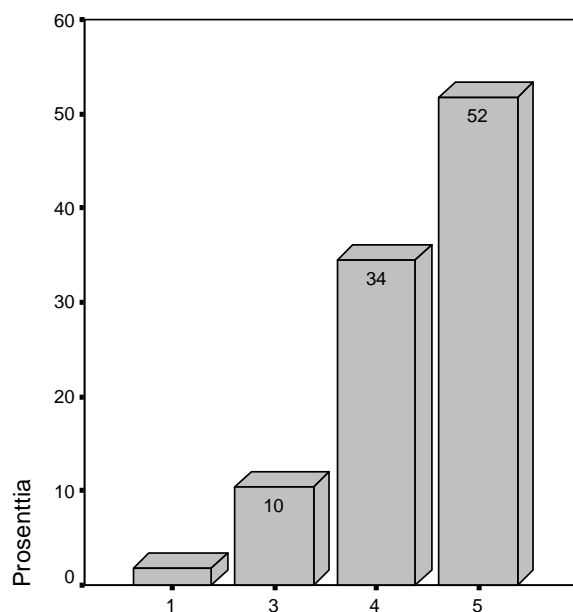
**6. Muita muutoksia.** Ensimmäiset viisi ryhmää olivat niitä, jotka esiintyivät mielipiteissä todellakin silmiinpistävästi. Näiden lisäksi toki oli muitakin huomattavia muutoksia, jotka saivat joko aivan yksittäisiä mainintoja tai ne sisältyivät johonkin suurempaan ryhmään (ks. edelleen kohdat 1-5). Tällaisia muutoksia olivat muun muassa luokkakoon kasvu, ulkopuolelta tulevat vaatimukset ja toisaalta taas ulkopuolisen tuen puute, johtajuuden puute, ainesisältöjen muutokset (laajentumiset), resurssien vähäisyys ja palkkauksen yhteensopimattomuus lisääntyneeseen työmäärään. Vastaukset antavat nopeasti kenelle tahansa melko negatiivisen kuvan opettajan työstä ja sen muuttumisesta vuosi vuodelta vaativammaksi. Tästäkin huolimatta vuosittain hakee sadat, ellei tuhannet nuoret opettajankoulutukseen. Se kertoo siitä, että opettajan ammattia yhä arvostetaan, ja se kävi esille myös joistain avoimista vastauksista. Oli vielä sellaisia vastaajia, jotka kaiken negatiivisuuden keskellä mainitsivat uskovansa opettajan työn ja ammatin ulkopuoliseen arvostukseen.



### 5.4.2 Muutosten mukana pysyminen

Tähän mennessä olen käsitellyt opettajan työssä tapahtuvia muutoksia teoreettisella tasolla sekä opettajien omien näkemysten avulla. On selvää, että opettajan työ on jatkuvassa muutoksessa. Opettajat ovat itse antaneet ääntensä kuulua. Miten tärkeänä opettajat sitten muutosten mukana pysymisen kokevat? Sitä kysyttiin kyselylomakkeeni väittämässä 12.

Näyttäisikin siltä, että opettajat ovat tietoisia muutosten mukana pysymisen tärkeydestä ja ovat vahvasti sitä mieltä, että opettajien jos keiden, tulee pysyä ajan mukana.



**Kuvio 6.** Opettajan työssä tapahtuvien muutosten mukana pysyminen on tärkeää.

Kuviosta 6 voidaan huomata, kuinka tärkeänä opettajat näkevät muutosten mukana pysymisen. Yli puolet vastaajista on valinnut positiivisimman vaihtoehdon. Opettajan työ on hektistä ja monenlaiset muutokset koskevat suorasti tai epäsuorasti opettajan työtä. Vastausten prosenttijakaumat eivät siis ole tuulesta temmattuja.

## 5.5 Ammatinvalinta

Kyselylomakkeessa kysyttiin kahdella eri kysymyksellä vastaajien ammatinvalinnallisia asioita. Ensimmäinen ko. asioita koskeva kysymys oli numero 11. *Jos voisin nyt valita ammattini, valitsisin jonkun muun ammatin kuin opettaja.* ja toinen kohdan 13. väittämä *Olen tyytyväinen ammatinvalintaani.* Molemmissa kysymyksissä/väittämissä oli vastausvaihtoehtoina likert-asteikolla viisi eri vaihtoehtoa;

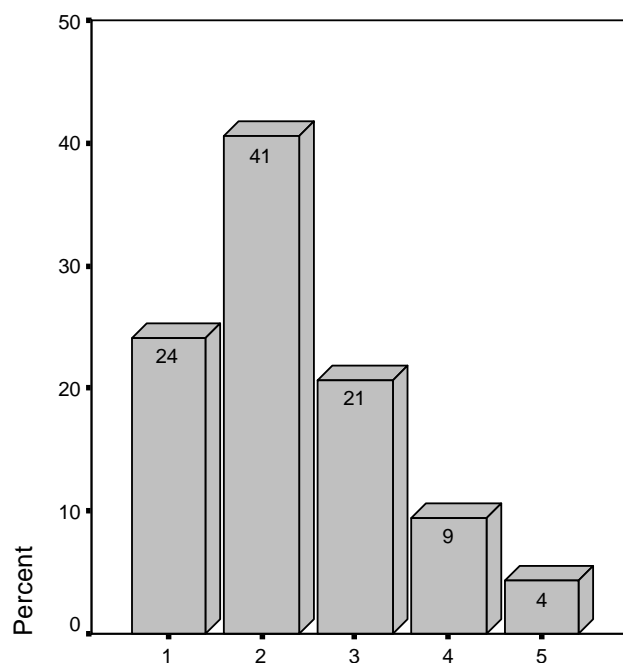
1 = Pitää erittäin huonosti paikkansa

2 = Pitää huonosti paikkansa

3 = Pitää kohtalaisesti paikkansa

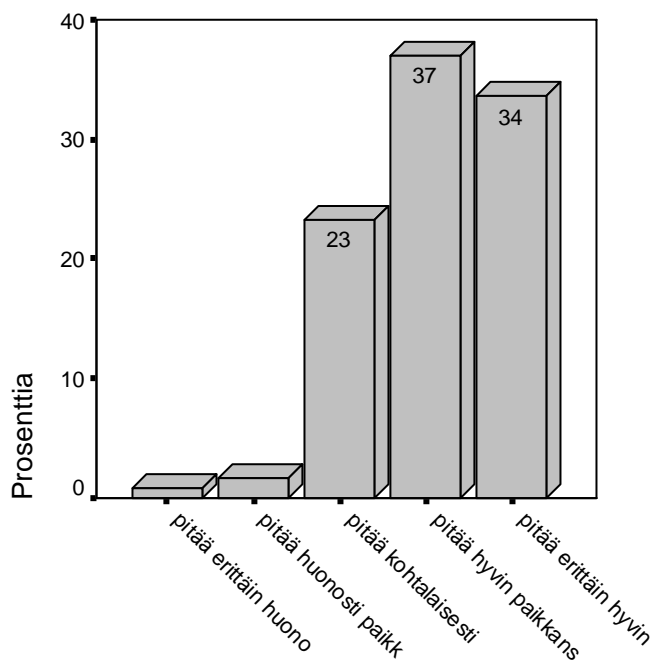
4 = Pitää hyvin paikkansa ja

5 = Pitää erittäin hyvin paikkansa



**Kuvio 7.** Jos nyt voisin valita ammattini, valitsisin jonkun muun kuin opettaja

Kuviosta 7 käy ilmi prosentuaaliset vastausmäärät kysyttäessä mahdollista ammatinvalinnan vaihtoa (väittämä Jos nyt voisin valita ammattini, valitsisin jonkun muun kuin opettaja). 24 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, etteivät missään nimessä (1 = pitää erittäin huonosti paikkansa) valitsisi toista ammattia, jos pääsisivät nyt valitsemaan uudestaan. 41 prosenttia on samoilla linjoilla (2 = pitää huonosti paikkansa). Voisi laskea siis, että yhteensä peräti 65 prosenttia ei lähtisi harjoittamaan uutta ammattia. 21 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä pitää kohtalaisesti paikkansa (pylväs 3) ja loput 13 prosenttia vaihtaisi ammatiaan siten, että yhdeksän prosenttia vaihtoehdolla 4 (pitää hyvin paikkansa) ja neljä prosenttia vaihtoehdolla 5 (pitää erittäin hyvin paikkansa). Tulokset ovat vähintäänkin rohkaisevia. Niille haetaan lisätukea toisesta samaa aihetta koskevasta väittämästä, *olen tyytyväinen ammatinvalintaani*.



Olen tyytyväinen ammatinvalintaani

**Kuvio 8.** Ammatinvalinta 2.

Kuvio 8 vahvistaa vastaajien tyytyväisyyttä ammatinvalintaansa. Peräti 71 prosenttia vastaajista on joko tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen

(vastausvaihtoehdot 4 ja 5) ammatinvalintaansa ja 23 prosenttiakin vielä kohtalaisen tyytyväisiä. Vain kolme prosenttia on ilmaissut tyytymättömyytensä valintaansa kohtaan. Loput kolme prosenttia jättivät vastaamatta tähän kohtaan.

Päätin vielä mielenkiinnosta sekä vahvistaakseni omia epäilyjäni vielä siitä, vaikuttaako se, kuinka kauan on opettajana toiminut, siihen kuinka tyytyväinen ammatinvalintaansa on. Tein näiden kahden muuttujan välillä ristiintaulukoinnin. (ks. taulukko 2)

**vuosia opettajana \* Jos voisin nyt valita ammattini, valitsisin jonkun muun kuin opettaja**

			Jos voisin nyt valita ammattini, valitsisin jonkun muun kuin opettajan					Total
			pitää erittäin huonosti paikkansa	pitää huonosti paikkansa	pitää kohtalaisesti paikkansa	pitää hyvin paikkansa	pitää erittäin hyvin paikkansa	
vuosia opettajana	1-3	% vuosia opettajana	53,8%	7,7%	23,1%	15,4%	,0%	100,0%
	4-10	% vuosia opettajana	29,2%	50,0%	16,7%	4,2%	,0%	100,0%
	11-16	% vuosia opettajana	20,0%	35,0%	30,0%	15,0%	,0%	100,0%
	17-25	% vuosia opettajana	20,0%	40,0%	24,0%	12,0%	4,0%	100,0%
	25 tai enemmän	% vuosia opettajana	12,5%	53,1%	15,6%	6,3%	12,5%	100,0%
Total	Count		41,2%	21,1%	9,6%	4,4%	100,0%	

**Taulukko 2.** Vuodet opettajana vs. uuden ammatin valinta

Ristiintaulukointi vahvasti olettamustani siitä, että kauemmin alalla toimineet opettajat ovat hieman valmiimpia kyseenalaistamaan ammatinvalintansa. Taulukosta huomataan, että 1-3 vuotta, 4-10 ja 11-16 vuotta opettajana toimineista vastaajista ei yksikään ole vastannut väittämään *Jos nyt voisin valita ammattini, valitsisin jonkun muun kuin opettajan* arvolla 5 eli *pitää erittäin hyvin paikkansa*.

## 5.6 Fyysinen ja henkinen kuormittavuus

Opettajan työn kuormittavuutta olen pyrkinyt teoriataustaani vasten selvittämään kyselylomakkeen kohdissa 16, 17 ja 18.

### 5.6.1 Fyysinen kuormittavuus

Työn fyysistä kuormittavuutta selvitin kyselylomakkeen väittämillä

16. Työn fyysinen kuormittavuus on mielestäni sopiva ja

18. Minulla on riittävästi työtehtäviä työaikaani nähden

**Prosenttiluvut.** Tuloksista kävi ilmi, että valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että työn fyysinen kuormittavuus on sopiva. 54 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon 4, eli ”pitää hyvin paikkansa” ja 16 prosenttia vaihtoehdon 5, eli ”pitää erittäin hyvin paikkansa”. Kohtalaisen sopivana fyysistä kuormitusta piti 22 prosenttia. Eli näihin lukuihin nähden fyysinen kuormittavuus on valtaosan mielestä sopiva.

Vertasin vielä työn fyysistä kuormittavuutta eri ammattinimikkeisiin. Eli eroaako esimerkiksi luokanopettajan ja aineenopettajan näkemyksen työn fyysisestä kuormittavuudesta. Ristiintaulukoinnista (taulukko 3) voidaan havaita, ettei suuria eroja eri ammattinimikkeiden välillä ole. Valtaosa vastaajista on tyytyväinen työn fyysiseen kuormittavuuteen ammattinimikkeestä huolimatta.

**Ristiintaulukointi (prosentit) - ammattinimike \* Työn fyysinen kuormittavuus on mielestäni sopiva**

		Työn fyysinen kuormittavuus on mielestäni sopiva				Yhteensä
		pitää huonosti paikkansa	pitää kohtalaisesti paikkansa	pitää hyvin paikkansa	pitää erittäin hyvin paikkansa	
ammatti-nimike	luokanopettaja	4,2%	25,0%	56,3%	14,6%	100,0%
	aineenopettaja	8,5%	23,4%	46,8%	21,3%	100,0%
	tuntiopettaja	,0%	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	erityisopettaja	12,5%	12,5%	62,5%	12,5%	100,0%
Yhteensä		6,9%	22,4%	54,3%	16,4%	100,0%

**Taulukko 3.** Ammattinimike vs. fyysinen kuormittavuus

Väittämä 18 (*Minulla on riittävästi työtehtäviä työaikaani nähden*) ei mittaa ihan samalla lailla työn fyysistä kuormittavuutta ja se voidaankin laskea myös henkiseen kuormittavuuteen vaikuttavaksi tekijäksi. Otan sen tarkasteluun ennen siirtymistä henkisen kuormittavuuden tarkasteluun.

**Prosenttiluvut.** Ensinnäkin prosentit jakautuivat siten, että eniten vastauksia saivat vaihtoehdot 2 ja 3 (pitää huonosti/kohtalaisesti paikkansa), molemmat saivat 32 % vastauksista. Vaihtoehto 4 (pitää hyvin paikkansa) sai 24 %, ääripäät 1 (pitää erittäin huonosti paikkansa) ja 5 (pitää erittäin hyvin paikkansa) saivat tässä järjestyksessä 8 ja 4 %.

Vertasin tässäkin väittämän 18 tuloksia ammattinimikkeeseen, mutta otin vain kahden suurimman ryhmän tulokset huomioon, eli luokanopettajat ja aineenopettajat. Tulokset on nähtävissä seuraavan sivun taulukosta (taulukko 4) ja niistä voidaan huomata, ettei tässäkään väittämässä ollut ammattinimikkeellä merkitystä. Prosenttiluvut ovat edelleen hyvin samankaltaiset, joka vahvistaa sitä, ettei ole väliä työskenteleekö aineenopettajana tai luokanopettajana suhteessa siihen, miten kokee työtehtävien määrän. Huomattavaa tässä tosin on se, että verrattuna fyysiseen kuormittavuuteen, tämä muuttuja sai enemmän negatiivisen

sävyistä palautetta. Sekä luokanopettajat, että aineenopettajat vastasivat lähes samoilla prosenttimäärillä vaihtoehtoihin 2 ja 3 (pitää huonosti/kohtalaisesti paikkansa). Eli pientä tyytymättömyyttä työtehtäviin.

Minulla on riittävästi tehtäviä työaikaani nähden	pitää erittäin huonosti paikkansa	pitää huonosti paikkansa	pitää kohtalaisesti paikkansa	pitää hyvin paikkansa	pitää erittäin hyvin paikkansa	
luokanopettaja	2,1 %	31,3 %	35,4 %	27,1 %	4,2 %	100,0 %
aineenopettaja	10,6 %	31,9 %	34,0 %	17,0 %	6,4 %	100,0 %

**Taulukko 4.** Työtehtävät suhteessa työaikaan (luokanopettajat ja aineenopettajat)

### 5.6.2. Henkinen kuormittavuus

**Prosenttiluvut.** Kyselyn vastauksen koskien opettajan työn henkistä kuormittavuutta jakaantuivat seuraavasti: 15 % vastauksista väittämään 17 (*työn henkinen kuormittavuus on mielestäni sopiva*) meni vaihtoehdolle 1 (pitää erittäin huonosti paikkansa). 33 % vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä pitää huonosti paikkansa, 34 % kohtalaisesti, 16 % hyvin ja vielä 3 % erittäin hyvin paikkansa.

Vertasin tätäkin muuttujaa eri työkuviin. Tälläkin kerralla otin tarkasteltavaksi kaksi suurinta vastaajaryhmää (luokan- ja aineenopettajat) sekä mielenkiinnosta myös erityisopettajat. Tulokset ovat nähtävissä taulukossa 5. Taulukosta näkee selvästi, että erityisopettajat kokevat työnsä henkisesti enemmän kuormittavaksi kuin muut ryhmät. Peräti 31,3 % erityisopettajista valitsi vastausvaihtoehdon ”pitää erittäin huonosti paikkansa” ja 37,5 % vielä vaihtoehdon ”pitää huonosti paikkansa”. Luokan- ja aineenopettajien vastaukset keskittyivät vaihtoehtoille 2 ja 3.

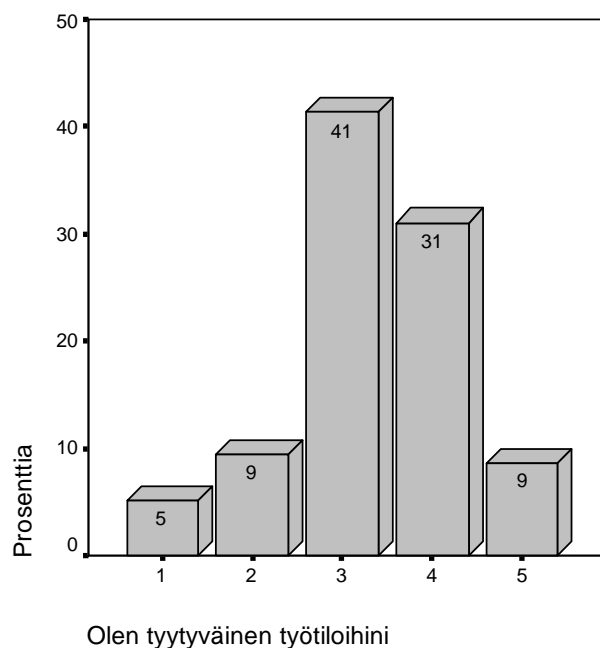
Työn henkinen kuormittavuus on mielestäni sopiva		Pitää erittäin huonosti paikkansa	Pitää huonosti paikkansa	Pitää kohtalaisesti paikkansa	Pitää hyvin paikkansa	Pitää erittäin hyvin paikkansa	Yhteensä
Ammattinimike	luokanopettaja	6,4 %	34,0 %	40,4 %	19,1 %	0,0 %	100 %
	aineenopettaja	19,1 %	29,8 %	36,2 %	10,6 %	4,3 %	100 %
	erityisopettaja	31,3 %	37,5 %	12,5 %	12,5 %	6,3 %	100%

**Taulukko 5.** Ammattinimike vs. työn henkinen kuormittavuus

## 5.7 Tilat ja välineet

Tyytyväisyyttä opetustiloihin ja käytössä oleviin välineisiin olen kysellyt kyselylomakkeeni väittämissä 14 ja 15.

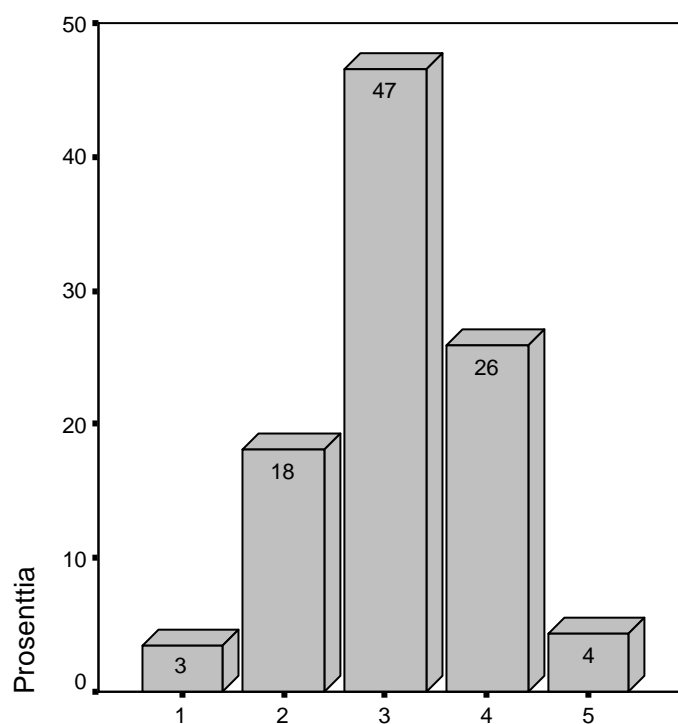
**Tilat.** Yleinen tyytyväisyys työtiloihin oli melko positiivista. Kuviosta 9 voi tarkastella prosenttijakaumia. Yli 40 prosenttia vastaajista on kohtalaisesti tyytyväisiä työtiloihinsa ja yli 30 prosenttiakin tyytyväisiä (pitää hyvin paikkansa).



**Kuvio 9.** Työtilat



**Välineet.** Tyytyväisyyttä käytössä olevia opetusvälineitä kohtaan kysyttiin lomakkeen kohdassa 15. *Olen tyytyväinen käytettävissäni oleviin opetusvälineisiin.* Vastauksista voidaan todeta, että vastaajat ovat melko tyytyväisiä. Lähes puolet vastauksista on keskittynyt keskimmaiseen vaihtoehtoon, eli ”pitää kohtalaisesti paikkansa”. Voi myös olla, että kysymykseen on ”helpointa” vastata ns. neutraalisti, eli ei kallistua positiiviseen eikä negatiiviseen puoleen.



**Kuvio10.** Olen tyytyväinen opetusvälineisiin.

Selvitin ristiintaulukoinnin avulla, onko koulun koolla merkitystä työtiloja tai välineitä koskevaan tyytyväisyyteen. Eri kouluilla työskennelleenä olen itse huomannut, että

koulun koko \* Olen tyytyväinen työtiloihini Crosstabulation

		Olen tyytyväinen työtiloihini					Total
		pitää erittäin huonosti paikkansa	pitää huonosti paikkansa	pitää kohtalaisesti paikkansa	pitää hyvin paikkansa	pitää erittäin hyvin paikkansa	
koulun koko	2-10		10,0%	60,0%	25,0%	5,0%	100,0%
	11-16		6,7%	46,7%	40,0%	6,7%	100,0%
	15-25		4,2%	37,5%	33,3%	25,0%	100,0%
	25 -	12,2%	14,3%	38,8%	30,6%	4,1%	100,0%
Total		5,6%	10,2%	43,5%	31,5%	9,3%	100,0%

**Taulukko 6.** Tyytyväisyys tiloihin ja välineisiin suhteessa koulun kokoon.

suurissa kouluissa usein on melko hyvät välineet ja tilat, kun taas pienissä kouluissa saattaa ainakin tilojen suhteen olla heikompi tilanne ja myös välineissä toivomisen varaa. Taulukosta 6 näkeekin, että koulun, jossa opettajia on 15-25, opettajista neljäsosa on erittäin tyytyväisiä tiloihinsa. Suurimmissa kouluissa (25 opettajaa tai enemmän) on noin 12 prosenttia erittäin tyytymättömiä tiloihinsa. Tämä voisi selittyä sillä, että opettajamäärältään näin suuressa koulussa saattaa fyysinen tila loppua kesken. Aina ei tietenkään voida olettaa, että opettajien määrä on suoraan verrannollinen koulun fyysisen koon kanssa. Vastauksista voisi tehdä myös sellaisen johtopäätöksen, että ideaali koulun koko on 15-25 opettajaa. Muuten prosenttimäärät mukailevat jo pylväsdiagrammissa nähtyjä tuloksia. Tyhjät ruudut taulukossa tarkoittavat, ettei niihin ole tullut vastausosumia.

koulun koko \* Olen tyytyväinen käytettävissäni oleviin opetusvälineisiin ristiintaulukointi

		Olen tyytyväinen käytettävissäni oleviin opetusvälineisiin					Total
		pitää erittäin huonosti paikkansa	pitää huonosti paikkansa	pitää kohtalaisesti paikkansa	pitää hyvin paikkansa	pitää erittäin hyvin paikkansa	
koulun	2-10		15,0%	55,0%	30,0%		100,0%
koko	11-16	6,7%	20,0%	53,3%	20,0%		100,0%
	15-25		4,0%	40,0%	40,0%	16,0%	100,0%
	25 tai enemmän	3,9%	27,5%	45,1%	21,6%	2,0%	100,0%
Total		2,7%	18,9%	46,8%	27,0%	4,5%	100,0%

**Taulukko 7.** Tyytyväisyys opetusvälineisiin suhteessa koulun kokoon.

Tyytyväisyys opetusvälineisiin on melko hyvää luokkaa. Huomattavat tulokset (Taulukko 7) löytyvät kohdista ”11-16” ja ”25 tai enemmän”. Yllättävää tyytymättömyyttä välineisiin, eikä ryhmät ole oikein edes vertailtavissa keskenään. Toinen koulukoko kun on enintään keskikokoinen ja toinen taas isoin.

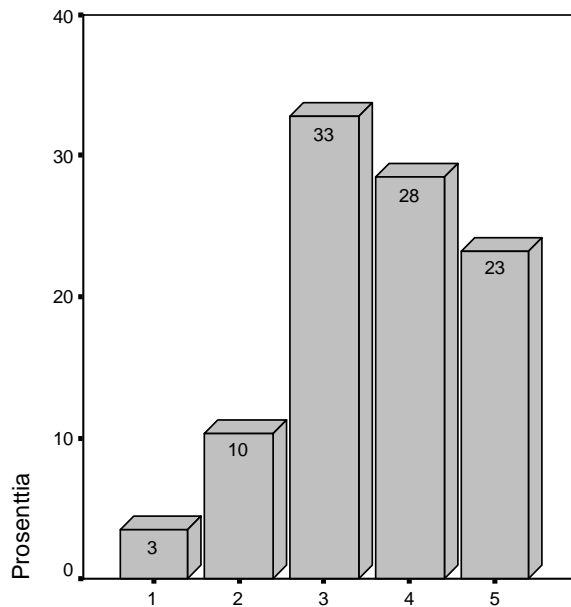
## 5.8 Työyhteisö

Työyhteisöön liittyy paljon tekijöitä, joiden yhteyttä työviihtyvyyteen voidaan tutkia. Olen otsikon työyhteisö alle kerännyt useita kyselylomakkeeni kohtia. Tutkittavana on ollut muun muassa työskentelyilmapiiri, työpaikan huumori, tasa-arvo sekä kollegiaalinen tuki.

### 5.8.1 Ilmapiiri ja huumori

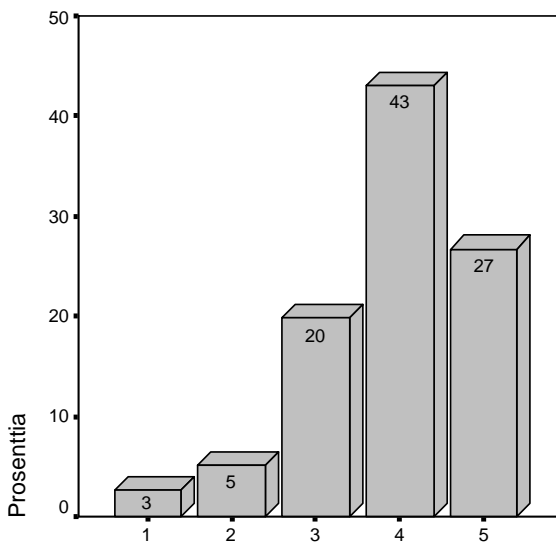
Tyytyväisyyttä työskentelyilmapiiriin ja työpaikan huumoriin mitattiin kyselylomakkeen väittämillä 19. Olen tyytyväinen työpaikkani työskentelyilmapiiriin ja 20. Työpaikallamme esiintyy hyvää huumoria. Luvussa 5.10 käsitellyissä avoimissa vastauksissa otettiin toistuvasti kantaa työpaikan ilmapiiriin ja huumorin merkitykseen työviihtyvyyden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Tässä onkin hyvä tilaisuus nähdä, miten nämä tekijät toteutuvat numeroina. Kuvioiden 11 ja 12 pylväsdiagrammeista on mahdollista nähdä jo yleinen positiivisuus, mitä ilmapiiriin

ja huumoriin tulee. Ensimmäinen diagrammi (kuvio 11) kuvaa tyytyväisyyttä ilmapiiriin ja tulokset ovat selvästi positiiviset.



**Kuvio 11.** Tyytyväisyys työskentelyilmapiiriin

Myös huumorin (kuvio 12) osalta vastaukset ovat painottuneet positiivisen puolelle.



Työpaikallamme esiintyy hyvää huumoria

**Kuvio 12.** Huumori

### 5.8.2 Yhteistyö ja tasa-arvo, tuki ja palaute

Tähän lukuun kuuluvia, otsikossa mainittuja tekijöitä selvitin seuraavilla kyselylomakkeen kysymyksillä:

21. Mielestäni työpaikallamme kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti.
22. Saan helposti tukea kollegoilta.
23. Jos minulla on ongelmia työssäni, uskallan kertoa niistä työtovereilleni ja pyytää apua.
24. Saan riittävästi palautetta työstäni.
25. Työpaikkamme mahdolliset ongelmat käsitellään yhteisesti ja avoimesti.
26. Minulla on mahdollisuus käsitellä mahdolliset henkilökohtaiset ongelmani kahden kesken jonkun työyhteisöni jäsenen kanssa.
27. Työpaikallamme käydään henkilökohtaiset kehityskeskustelut vuosittain.
28. Työpaikallamme pidetään yhteisiä palavereja riittävän usein.

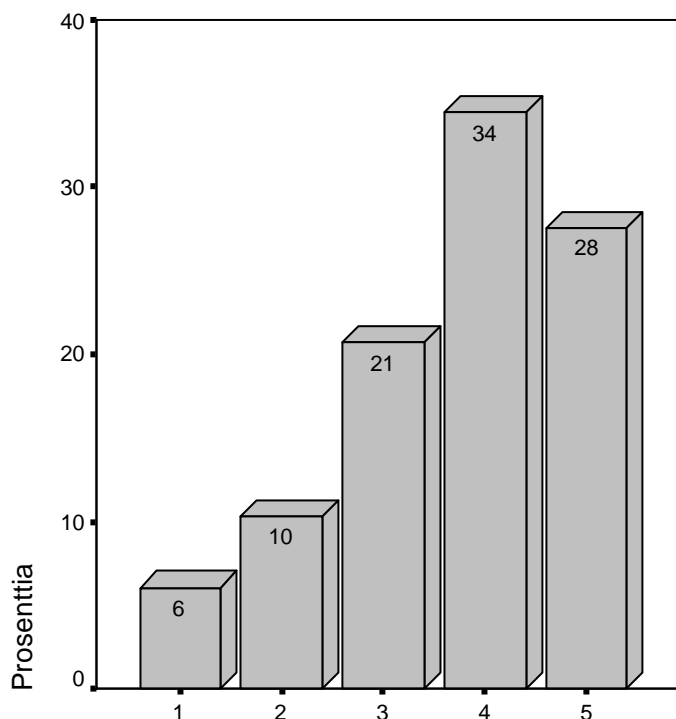
**Tasa-arvo.** Tasa-arvoisuus näkyi prosentteina siten, että 8,7 % vastaajista valitsi kysymyksessä 21 negatiivisimman arvon (pitää erittäin huonosti paikkansa), 19,1 % toiseksi negatiivisimman (pitää huonosti paikkansa), 35,7 % valitsi keskimmäisen vaihtoehdon (pitää kohtalaisesti paikkansa), 19,1 % toiseksi positiivisimman (pitää hyvin paikkansa) ja vielä 17,4 % kaikkein positiivisimman arvon (pitää erittäin hyvin paikkansa).

**Tuki.** Kollegiaalinen tuki, jota kysyttiin kysymyksissä 22 ja 23 antoi seuraavanlaisia tuloksia: Kysymyksessä 22 tulokset olivat vahvasti positiivisia prosenttijakaumien osalta. Valtaosa vastaajista valitsi kysymykseen positiivisen vaihtoehdon. 39,1 % vastasi kysymykseen arvolla 4 (pitää hyvin paikkansa) ja 23,5 % arvolla 5 (pitää erittäin hyvin paikkansa). Huomioitavaa on se, ettei negatiivisin arvo saanut yhtäkään osumaa. Myös kysymys 23 sai vahvasti positiivisen tuloksen. Pylväsdiagrammista näkee selvästi positiivisen suhtautumisen asiaan. On

ilahduttavaa huomata, että näin useat opettajat voivat tarvittaessa turvautua kollegaansa.

**Yhteistyö.** Erilaisia yhteistyön osa-alueita selvitettiin kysymyksillä 25-28. Näissä kysymyksissä en niinkään pyrkinyt selvittämään yhteistyötä esimerkiksi rinnakkaisluokkien opettajien välillä, vaan enemmänkin juuri yhteistyötä yhteisöllisyyden näkökulmasta, erilaisten palavereiden riittävyttä sekä avoimuutta ongelmien ratkomisessa.

Kysymyksen 26. Minulla on mahdollisuus käsitellä mahdolliset henkilökohtaiset ongelmani kahden kesken jonkun työyhteisön jäsenen kanssa prosenttijakaumat olivat ilahduttavan positiivisia. 34 % prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon 4 ja 28 % vaihtoehdon 5 (Kuvio 13).

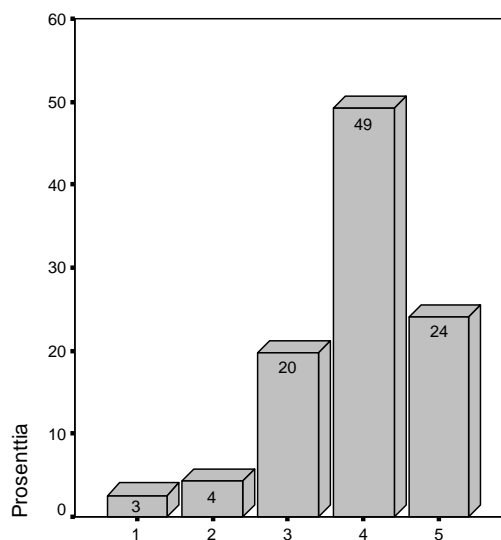


**Kuvio 13.** Henkilökohtaisten ongelmien käsittely.

Tästä positiivisuudesta huolimatta kävi ilmi, että työyhteisön ongelmien avoin käsittelyyn ei oltu kovinkaan tyytyväisiä. Kysymyksen 25. Työpaikkamme mahdolliset ongelmat käsitellään yhteisesti ja avoimesti vastaukset keskittyivät enemmän negatiiviselle puolelle; 1 = 12,1 %, 2 = 29,3 %, 3 = 38,8 %, 4 = 13,8 %, 5 = 6,0 %.

**Kehityskeskustelut.** Tämän kysymyksen (27) kohdalla on myönnettävä, että kysymyksen asettelu oli hieman epäonnistunut. Tarkoitukseni oli kuitenkin pyrkiä selvittämään se, ovatko opettajat tyytyväisiä kehityskeskusteluihin ja pidetäänkö niitä tarpeellisina ja hyödyllisinä. Tässä kohdassa kävi kuitenkin niin, että tulin selvittäneeksi vain sen, pidetäänkö kehityskeskusteluja vai ei. Vastauksista voidaan vain huomioida, että aika suuressa osassa kouluista kehityskeskustelut pidetään. Oma mielipiteeni ja näkemykseni kehityskeskusteluihin on hyvin positiivinen. Nuorena, aloittelevana opettajana haluan kehittää itseäni ja pysyä mukana opettajan työn muutoksissa. Siksi näen kehityskeskustelut tarpeellisina.

**Yhteiset palaverit.** Yhteisiä palavereja todettiin olevan riittävästi. Pylväsdiagrammista (kuvio 14) huomataan, että lähes kolme neljäsosaa vastaajista oli sitä mieltä, että palavereja on riittävästi.



**Kuvio 14.** Työpaikallani pidetään riittävästi yhteisiä palavereja

Halusin vielä tarkistaa, onko koulun koolla merkitystä palaverien riittävyyteen. Oletuksenani kun oli, että opettajamäärältään pienemmän koulun on mahdollista järjestää palavereja helpommin kuin suuren koulun. Ristiintaulukoinnissa (taulukko 8) ei kuitenkaan kovin suuria eroja. Ainoana huomioitavana kohtana se, että vain kaikkein suurimman koulun opettajat valitsivat negatiivisimman vastausvaihtoehdon.

**koulun koko \* Työpaikallani pidetään yhteisiä palavereja riittävän usein ristiintaulukointi**

		Työpaikallani pidetään yhteisiä palavereja riittävän usein					
		pitää erittäin huonosti paikkansa	pitää huonosti paikkansa	pitää kohtalaisesti paikkansa	pitää hyvin paikkansa	pitää erittäin hyvin paikkansa	Yht.
koulun	2-10	,0%	5,0%	15,0%	65,0%	15,0%	100,0%
koko	11-16	,0%	12,5%	18,8%	43,8%	25,0%	100,0%
	15-25	,0%	,0%	12,0%	56,0%	32,0%	100,0%
	25 tai enem.	5,9%	2,0%	25,5%	43,1%	23,5%	100,0%
Yhteensä		2,7%	3,6%	19,6%	50,0%	24,1%	100,0%

**Taulukko 8.** Koulun koko vs. yhteisten palavereiden riittävyys



### 5.8.3 Henkilökohtaiset asetelmat

Henkilökohtaisiin asetelmiin pureuduin kyselylomakkeeni seuraavilla kohdilla:

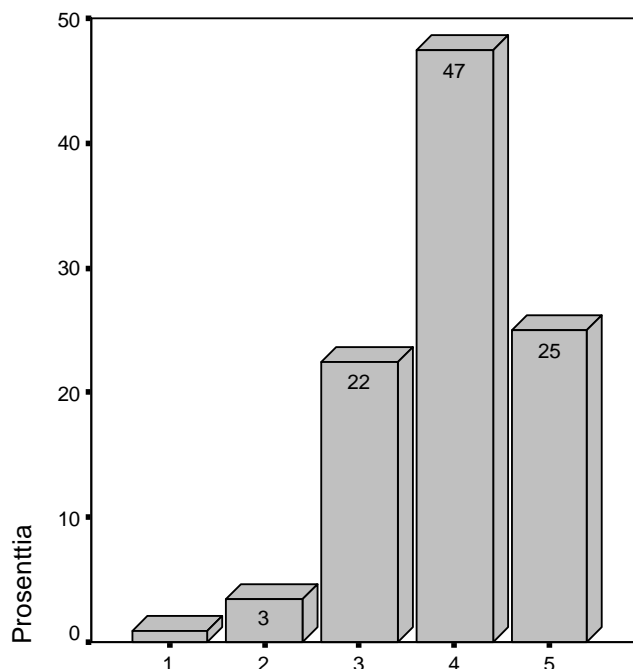
29. Yritän itse ajatuksillani ja mielipiteilläni vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen.

30. Tunnen, että ajatuksiani ja mielipiteitäni kuunnellaan ja arvostetaan.

32. Suhtaudun uuteen työpäivään tai –viikkoon yleensä positiivisesti.

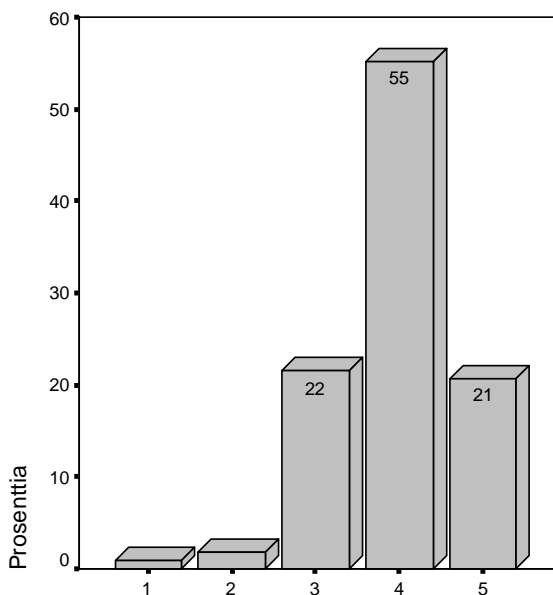
34. Voin vaikuttaa omaan työhöni.

37. Käytän omaa (työajan ulkopuolista) aikaani kehittääkseni itseäni opettajana.



**Kuvio 15.** Yritän vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen

Kukaan muu ei voi kehittää työyhteisöä, kuin työyhteisön jäsen itse. Loppujen lopuksi kaikki lähtee omasta halusta kehittää itseään ja työyhteisöään. Tämän ovat huomanneet myös opettajat. Valtaosa kyselyyn vastanneista opettajista tuntee yrittävänsä vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen (Kuvio 15). Suurin osa myös uskoo, että ajatuksiaan ja mielipiteitään myös kuunnellaan ja arvostetaan. Tämän täytyy ennemmin tai myöhemmin johtaa työyhteisön kehittymiseen nimenomaan positiiviseen suuntaan.



**Kuvio 16.** Suhtaudun uuteen työpäivään tai –viikkoon yleensä positiivisesti.

**Uuteen työpäivään suhtautuminen.** Meillä kaikilla on varmasti joskus vaikeaa aamulla nousta töihin, kun ei millään huvittaisi lähteä. Sunnuntai ahdistaa jo valmiiksi, kun edessä on uusi työviikko. Joillakin on vaikeampaa kuin toisilla.

Mielestäni suhtautuminen uuteen työpäivään tai –viikkoon määrittää aika paljon suhtautumista työhön ylipäätään. Edelleen voin palata jo niin monessa yhteydessä mainittuun nuoren opettajan uran alkutaipaleeseen. Vielä tähän päivään asti minulla ei ole ollut niissä töissä, missä olen ehtinyt olla, mitään vaikeuksia nousta uuteen päivään tahi viikkoon. Se johtune siitä, että uskon olevani oikealla alalla ja olen nähnyt kuitenkin vasta vähän sitä, mitä opettajan työ mukanaan tuo.

Kuviosta 16 voidaan havaita, että opettajat suhtautuvat hyvinkin positiivisesti työhönsä. Tulos on ilahduttava. Tässä vaiheessa mielenkiintoni edellä mainitsemaani nuoruutta silmällä pitäen kohdistui siihen, vaikuttaako takana oleva pitkä ura uuteen työpäivään suhtautumiseen. Ristiintaulukoinnin avulla selvitin tätä asiaa.

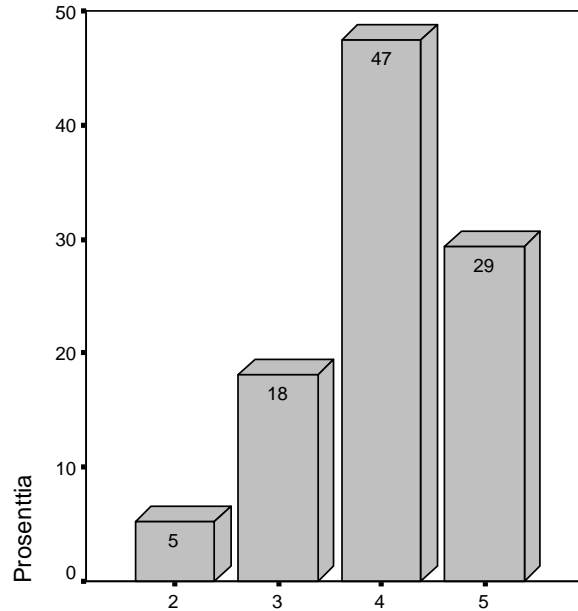
vuosia opettajana \* Suhtaudun uuteen työpäivään tai -viikkoon yleensä myönteisesti Crosstabulation

		Suhtaudun uuteen työpäivään tai -viikkoon yleensä myönteisesti				Total	
		pitää erittäin huonosti paikkansa	pitää huonosti paikkansa	pitää kohtalaisesti paikkansa	pitää hyvin paikkansa		
vuosia opettajana	1-3			30,8%	53,8%	15,4%	100,0%
	4-10		4,0%	16,0%	52,0%	28,0%	100,0%
	11-16			25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	17-25		4,0%	20,0%	56,0%	20,0%	100,0%
	25 tai	3,1%		21,9%	62,5%	12,5%	100,0%
Total		,9%	1,7%	21,7%	55,7%	20,0%	100,0%

**Taulukko 9.** Uuteen työpäivään suhtautumien vs. työvuodet.

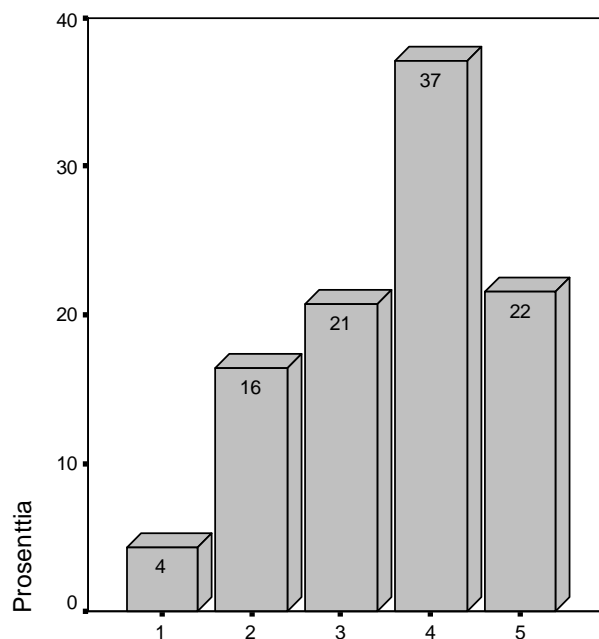
Taulukosta 9 ei mitenkään merkittäviä johtopäätöksiä voi vetää, mutta huomattavaa silti on, että ainoastaan yli 25 alalla toimineet suhtautuvat erittäin negatiivisesti uuteen työpäivään tai –viikkoon. Vastaajista kuitenkin vain kolme prosenttia valitsi negatiivisimman vaihtoehdon. Muuten suhtautuminen on koko lailla positiivista.

**Omaan työhön vaikuttaminen.** Opettajan työ on vahvasti autonomista siihen kohdistuvista sisäisistä ja ulkoisista paineista huolimatta. Ammatillinen autonomia voidaan määritellä ammatinharjoittajan suhteelliseksi vapaudeksi hänen tehdessään päätöksiä ja valintoja, jotka koskevat hänen ammatillista toimintaansa (Hoyle & John, 1995). Opettaja voi vaikuttaa kaikkeen, mitä hän oppilailleen päättää jakaa, oli se sitten tietotaitoa, asenteita, elämänohjeita tai mitä hyvänsä. Tämän lisäksi opettaja voi aika pitkälti vaikuttaa omaan työhönsä yleensä ja sitä kautta lisätä viihtyvyyttään. Totta kai on olemassa tekijöitä, joihin ei juurikaan voi vaikuttaa, kuten esimerkiksi oppilasaines. Kysymys oli tässä kohdassa tulkittavissa monella tavalla.



**Kuvio 17.** Omaan työhön vaikuttaminen

Opettajien näkemyksiä omaan työhön vaikuttamiseen on kuvattu kuviossa 17. Eniten vastauksia on saanut vaihtoehto 4 (pitää hyvin paikkansa). Myös kaikkein positiivisin vaihtoehto on saanut runsaasti kannatusta. Opettajat siis näkevät mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työhönsä hyväksi.



**Kuvio 18.** Käytän omaa (työajan ulkopuolista) aikaani kehittääkseni itseäni opettajana.

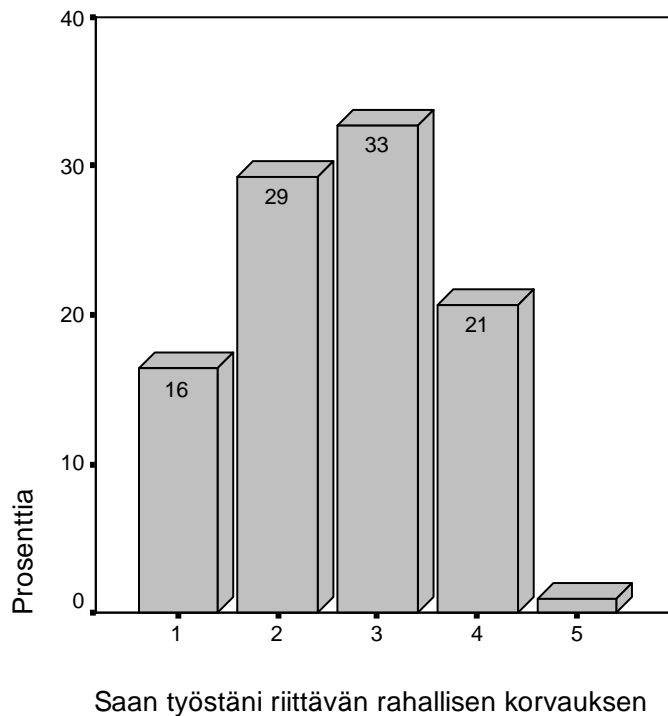
**Itsensä kehittäminen.** Oman ammattitaidon kehittäminen on yksi tie kohti parempaa viihtyvyyttä. Mitä paremmin hallitsen työni, sitä helpompaa se on ja sitä varmempi voin itsestäni olla. Stressi vähenee siinä samalla. Näin ainakin kuvittelen asian olevan.

Melko useat opettajat näyttävät käyttävän omaa aikaansa kehittääkseen itseään ja ammattitaitoaan (ks. kuvio 18). Opettajan ammatissa se onkin aika lailla välttämättömyys. Kuten oikeastaan missä tahansa ammatissa, joka uudistuu samaa tahtia yhteiskunnan kanssa.

### 5.8.4 Palkitseminen

Palkitsemisesta kyseltiin lomakkeen kohdassa 35. Saan työstäni riittävän rahallisen korvauksen, joka liittyy siis lähinnä tyytyväisyyteen palkkaa kohtaan, sekä kohdassa 36. Työni on palkitsevaa, joka taas koski enemmänkin opettajan kokemuksia työnsä ei-rahallisesta palkitsevuudesta.

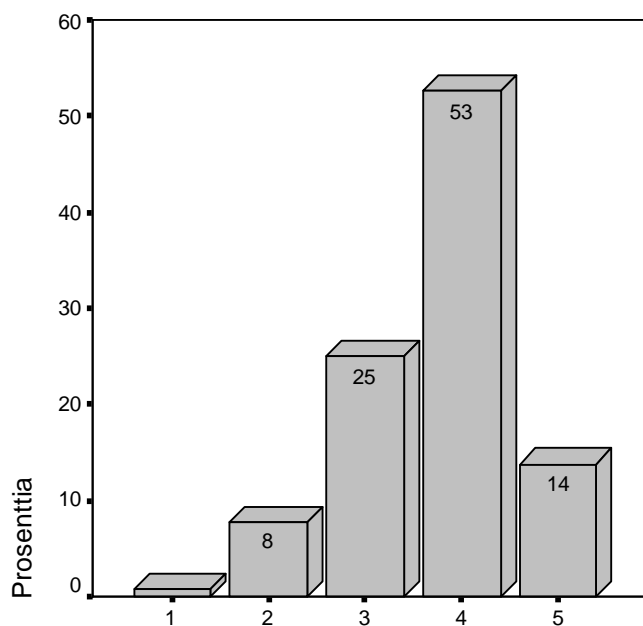
Ensimmäinen kysymys koski siis palkkausta. Tämä paljon puhetta herättänyt asia sai melko odotetunlaiset tulokset. Palkkaukseen ei yleisesti ottaen olla kovinkaan tyytyväisiä. Pylväsdiagrammista (kuvio 19) huomataan, että suurin osa vastauksista menee vaihtoehdolle "pitää kohtalaisesti paikkansa" ja seuraavaksi eniten negatiivisille vaihtoehdoille. Tyytyväisiä tähänhetkiseen palkkaukseen on noin 21 % vastaajista. Kuitenkin positiivisin vastausvaihtoehto sai vain 0,9 prosentin kannatuksen.



**Kuvio 19.** Tyytyväisyys palkkaukseen

Palkitsevuus (kuvio 20) nähtiin sen sijaan positiivisempänä asiana. Opettajan työstä ei välttämättä tällä hetkellä saa riittävää rahallista korvausta, mutta muita palkitsevuuden tunteita ainakin löytyy. Poiminkin erään opettajan kommentin avoimista vastauksista, kun kysyttiin työviihtyvyyttä parantavista asioista.

*”Työviihtyvyyttä lisäisi myös parempi palkka vaikka tunnenkin olevani kutsumusammattissa ja palkinto tehdystä työstä tulee aidoimmillaan oppilailta eikä rahallisena.”*



Tunnen, että työni on palkitsevaa

**Kuvio 20.** Työn palkitsevuus

## 5.9 Työviihtyvyyden tekijät ja parannusehdotukset – suoraa puhetta

Tässä luvussa palataan niihin työviihtyvyyden tekijöihin, jotka kyselyn toiseen avoimeen kysymykseen vastanneet ovat nostaneet esille sekä tarkastellaan opettajien antamia ehdotuksia omien olojensa parantamiseksi. Kyselylomakkeen viimeinen kohta (kohta 39) oli avoin kysymys, joka tarkalleen kuului näin:

**Mikä tai mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät tekijät opettajan työviihtyvyyttä ajatellen? Mitä sinä tekisit opettajan työviihtyvyyden parantamiseksi? Anna ehdotuksesi. Kirjoita.**

Tärkeimmiksi nähtyjä tekijöitä oli toisen avoimen kysymyksen vastausten tapaan jokseenkin helppo ryhmitellä. Tässäkin tapauksessa oli joitain ylitse muiden kannatusta saaneita kohtia. Olen ryhmitellyt jälleen vastauksia niin tärkeimmistä asioista kuin parannusehdotuksista niiden sisältöjen perusteella.

1. **Yhteisöllisyys ja avoimuus.** Opettajakunnan yhteiset projektit niin työajalla kuin sen ulkopuolellakin nähtiin erittäin tärkeäksi tekijäksi työviihtyvyyden kannalta. Kaikenlainen yhdessä toimiminen, avoin työympäristö ja hyvä yhteishenki saivat kannatusta työviihtyvyyden parantajana.

*”Hyvä henki työpaikalla. Riittävästi yhteisiä juttuja työajan ulkopuolella.”*

*”Tasa-arvoinen ja avoin työskentely-ympäristö”*

*”Opettajilla pitäisi olla enemmän yhteistä aikaa purkaa työasioita. Välituntisin on usein kiire ja silloin on tarkoitus hengähtää ennen seuraavaa tuntia. Välituntisin pitää myös hoidella monistus- ja muita tehtäviä esim. puheluja, reissuvihkoasioita. Voisi olla hyötyä puuhata opettajakunnan kanssa jotain ihan muuta kuin kouluun liittyvää silloin tällöin, kuitenkin säännöllisesti. Näin voitaisiin rakentaa aikuisten välisiä suhteita ilman työpaineita. Isoissa opettajayhteisöissä tämä voi olla vaikeaa*



*mutta meidän pienessä porukassamme olemme jotain tapahtumia saaneetkin aikaiseksi esim. keilaus.”*

### **Hyvä ilmapiiri ja avoimuus**

*”Yhteiset tilaisuudet, avoin ilmapiiri, reiluus ja tasa-arvo johdon kannalta.”*

*”Hyvä ilmapiiri työyhteisössä auttaa rentoutumaan välituntien aikana.”*

*”Työviihtyvyyteen vaikuttaa olennaisesti se, millainen ilmapiiri koulussa on ja pystyykö omaan työhönsä vaikuttamaan.”*

*”Ilmapiiri työyhteisössä tulee olla avoin ja tasapuolinen, kannustava ja rehellinen. Koetan itse toimia näitä periaatteita noudattaen.”*

*”Asioista avoimesti puhuminen katkaisisi huhuilta ja arvailuilta siivet.”*

*”Ei ole lääkettä asiaan. Jokainen opettaja tekisi kukin parhaansa sen eteen. Joissakin taloissa on opittu sellainen selän takana puhumisen kulttuuri. Sitä tekevät usein ne, jotka ovat enemmän äänessä.”*

*”Työpaikan iloinen ilmapiiri auttaa jaksamaan silloin, kun luokassa on pulmia. Meillä on iloisia ja ihania työkavereita.”*

*”Koulun avoin ilmapiiri olisi todella tärkeää - koulun johdon kuullen ei tässä talossa voi sanoa rehellisesti, mitä ajattelee. Pulmista ei puhuta, niitä ei hoideta, vaan ne lakaistaan maton alla ”Katotaan sitä sillon..” ja sillon ei tule koskaan, vaikka sovittaisiin pvm ja kirjattaisiin se oikein kalentereihin. Se, joka rohkeasti ottaa pulman esille, leimataan mustaksi lampaaksi.”*

*”Tukeva työtoveruus, avoin kannustava ilmapiiri ja paljon huumoria.”*

### **Yhteisöllisyys voimavarana**

*”Toteuttaisin edelleen yhteisiä koulutuksia ja virkistystapahtumia. Ne luovat yhteisöllisyyttä!”*

*”Yhteisiä tapahtumia opettajien ja koulujen kesken pitäisi lisätä.”*

*”Työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta pitäisi joka paikassa kohottaa.”*

*”Tärkeää on ihmisten välinen vuorovaikutus ja kohtaaminen. Aikaa henkilökunnan yhdessäoloon lisää, tapaamisia ilman oppilaita. Moniammatillinen yhteistyö tukee valtavasti koulun työtä.”*

*”Asiat, jotka lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla, esim. yhteiset retket tai illanvietot.”*

*”Henkilöiden väliset suhteet ja niiden hoitaminen on ehkä tärkein tekijä. Mikäli koulussa henkilökunnalla on avoimet, reilut välit keskenään, vaikuttaa se paljon yleiseen ilmapiiriin. Tätä kautta jaksaminen, vertaistuki ja yhteistyö sujuu hyvin. Opettajien yhteissuunnitteluun, koulutukseen ja vapaa-ajan toimintaan tulisi panostaa työnantajan taholta aktiivisesti ja säännöllisesti!”*

*”Hyvä henki opehuoneessa, huumori, tehdään välillä yhdessä jotain virkistävää, esim. yhteiset retket, illanvietot, koulutusristeilyt. välillä on hyvä myös tuulettaa tunteja ja tunteita.”*

*”Hyvä työyhteisö. Hyvässä porukassa jaksaa raskainakin aikoina!”*

*Hyvät työtoverit, joille voi puhua, jotka kuuntelevat ja jotka myös ovat avoimia.*

*”Työyhteisön pitäisi olla niin turvallinen ja ammatillinen, että siellä voisi puida joko rehtorin tai muiden opettajien kanssa ongelmia, ilman että asiat ”tulevat vastaan” koulun käytävillä, ilmeissä ja eleissä. Mikä pahinta rehtori antaa palautteen vihjailevasti opettajien palaverieissä mainitsematta nimiä, mutta jokainen tietää kenestä puhutaan. Toisen asioista puhutaan selän takana negatiiviseen sävyyn, mikä ei mielestäni ole hyvän johtajan ominaisuus. Koulussamme tarvittaisiinkin hyvän työyhteisön kehittäjän apua.”*

*”Yhteishengen nostatukset myös tärkeitä, siis virkistäytymistä ja hyvää oloa silloin tällöin yhdessä.”*

*”Koulun sisäistä työilmapiiriä on myös hyvä pyrkiä entisestään parantamaan aktiivisesti (esim. työnohjaus).”*

*”Työpaikan avoin ja kannustava henki on mielestäni tärkein asia. Samoin esimiehen tasapuolinen suhde alaisiinsa. Kun työyhteisö toimii yhteistyössä, se heijastuu myös oppilaisiin. oppilaat haistavat opettajien ristiriidat helposti. Yhtenäinen työyhteisö saa aikaan rauhallisen oppimisympäristön oppilaille.”*

*”Työviihtyvyyttä lisää se, että koulua hoidetaan kokonaisuutena, jossa kaikki opettajat ovat mukana, ei vaan rehtorin suosikit. Jokaiselle opettajalle annetaan vastuuta ja hänen mielipiteitään kuunnellaan. Opettaja tyrmää helposti kollegansa samoin kuin oppilaansakin kuuntelematta toista. Tasavertainen kohtelu ja arvostus siis..”*

2. **Johtajuus.** Johtamisen merkitys työviihtyvyyttä ajatellen nousi esille jopa yllättävän usein. Johtajuus oli koko tutkimukseni teon ajan sellainen tekijä, jota en arvannut niin tärkeäksi tekijäksi. Nyt on selvää, että ilman hyvää kapteenia laiva joutuu helpommin myrskyyn ja kaatuu. Siitä kertovat seuraavat lainaukset avoimen kysymyksen vastauksista.

*”Työyhteisöön tarvitaan jämäkkä johtaja, joka uskaltaa tehdä kipeitäkin päätöksiä, vaikka se tietäisi tyytymättömyyttä. Se, että laitetaan opettajat keskenään tappelemaan päätöksistä, jotka rehtori voisi mainiosti tehdä helposti itsekin, kuluttaa työntekijöitä ja vie voimia ja aikaa tärkeämmältä. Työssä, johon saa kulumaan tunteja lukemattomasti viikossa, tarvitaan johtamiskulttuuri joka tukee aineenopettajan omaa työtä ja jättää esim. talousasiat jonkin muun instanssin päänvaivaksi. Kaikkeen ei voi revetä.”*

*”Johtajan oltava tehtäviensä tasalla”*

*”Koulun johtamisen tapa täytyisi uusia. Henkilöjohtajuuteen ja pedagogiseen johtajuuteen tulisi varata resursseja sekä antaa rehtoreille valmiuksia siihen.”*

*”Myös johtajuudella on suuri merkitys työyhteisölle. Hyvä johtaja luo opetukselle toimivat puitteet.”*

*”Avoin, demokraattinen, tasapuolisesti kaikkia kohteleva johtajuus.”*

*”Rehtorin tulisi pitää opettajien puolta, heillä ei ole ketään muutakaan.”*

3. **Ulkoinen arvostus.** Hieman erikoiselta tuntui myös se, että useat opettajat tuntevat ulkoisen arvostuksen olevan tie työviihtyvyyden parantamiseksi tai sitten vaan yleensä tärkeäksi tekijäksi työviihtyvyydelle. Vastauksissaan opettajat toivovat arvostusta niin työtovereiltaan, esimiehiltään kuin kuntatasoltakin.

*"Esimiehen ja työkavereiden arvostus on ensiarvoisen tärkeää."*

*"Tunne siitä, että omaa työtäni arvostetaan. Ylhäältäpäin annettujen ohjeiden sijaan avointa keskustelua."*

*"Tärkeä asia on, että työtä arvostetaan."*

*"Yhteiskunnallinen arvostus ja palkkaus on saatava nykytasoa huomattavasti korkeammalle."*

*"Myös työn ulkoinen arvostus tärkeää."*

*"Kaipaisin myös opetusvirastolta enemmän tukea ja selkärankaa nimen omaan koulun ja opettajien tukemiseen; kuka kumma puolustaa meitä, kun tuntuu, että jotkut perheet pitävät koulua paikkana, "johon voi pyyhkiä jalkansa" -perheessä esiintyvät ongelmat sysätään koulun ja opettajien vastuulle eikä peiliin haluta katsoa, josko lapsen ongelmat johtuisivatkin kotioloista... Tätä nykyä tuntuu välillä, että opettaja on vapaata riistaa minkälaiseen ajojahtiin tahansa. Täysin lainsuojaton."*

*"Opettajan työn parempi arvostus työnantajan taholta (kaupunki/koulutoimi)."*

4. **Koulutus.** Erilaisiin täydentäviin koulutuksiin pääseminen oli toiveena useassa vastauksessa.

*"Koulutukseen pitäisi päästä edes kerran vuodessa."*

*"Koulutusrahoja lisättävä! Kyllä kursseille pitää päästä 1-2 kertaa vuodessa."*

*"Ennen kaikkea kaipaen panostusta koulutukseen!! Koulutuksesta kun saa aina uutta intoa ja puhtia tähän arkityöhön!!!"*

*"Parantaisin opettajien mahdollisuuksia kehittää itseään opettajan erilaisilla koulutuksilla ja tätä kautta yhteys toisiin opettajiin pysyisi toiminnassa."*

*"Mahdollisuus kouluttautumiseen (pari viikkoa vuodessa)"*

*"Opettajille täydennyskoulutusta, jossa oikeasti pyrittäisiin "kouluttamaan" opettajaa ymmärtämään erilaisuuden merkityksen, arvon. Jos erilaisuuden arvo oikeasti ymmärrettäisiin kouluissa, työviihtyvyys paranisi huomattavasti!"*

5. **Työtilat ja välineet.** Etenkin luokahuoneissa ja työskentelytiloissa olisi vastausten perusteella parantamisen varaa. Luokkakoot ovat kasvaneet ja luokkatilat näin ollen käyneet ahtaiksi. Muutenkin suuret luokkakoot olivat niin sanotusti tapetilla. Rakennettakoon siitä aasinsilta seuraavaan ryhmään. Ja kuten on helppo päätellä, työtilojen ja välineiden parantamiseen tarvitaan rahallisten resurssien lisäystä. Siitä syystä otin tähän ryhmään myös lisärahoitustoiveita.

*"Riittävän kokoiset luokkatilat ja riittävän pienet ja tason mukaan jaetut opetusryhmät. Riittävän kokoinen opettajainhuone ja siellä riittävästi työtiloja."*

*"No se sama vanha virsi...rahaa!!! Eli paremmat taloudelliset resurssit ja kaupungilta panostusta koulutyöhön. En tarkoita nyt opettajien palkkoja vaan koulujen budjetteja. Välineistöt laahaavat vaatimustason perässä, opintoretkiäkin olisi kiva tehdä...vaihtelu virkistää."*

*"Parannusehdotukseni liittyvät rahallisiin satsauksiin: työtilat pitäisi kunnostaa nopeammin ja välineitä pitäisi modernisoida nopeammassa tahdissa. Kaupungin koulut ovat nyt niin ahtaalla, että jäämme koko ajan jälkeen kehityksessä."*

*"Oppimista ja työskentelyä edistävät tilat ja välineet."*

*"Riittävät rahalliset resurssit kirjojen, välineitten yms. opetusvälineitten hankinta."*

*"Laadukas oppimateriaali"*

*"Kuntien pitäisi saada lisää resursseja perusopetukseen, jotta turvalliset, viihtyisät ja toimivat työolot voitaisiin tarjota jokaiselle, niin opettajille kuin oppilaillekin. Ryhmäkokoja ei saa kasvattaa eikä tukiresursseista tinkiä. Kaupungin eri työmuotojen pitäisi kantaa yhteisesti vastuuta nuorten hyvinvoinnista ja satsata siihen taloudellisesti, eikä kaataa kaikkea koululaitoksen päälle tai pallotella asiaa paikasta toiseen."*

*"Opehuoneet ja muut tilat kaipaisi remonttia ja uutta ilmettä"*

*"Viihtyisämpiä työskentelytiloja. Ajanmukaiset välineet ja laitteet."*

*"Työhuoneita opettajille yhden ison meluisan opehuoneen tilalle."*

*"Ainakin työtilat pitäisi olla kunnolliset. Koulumme on remontin tarpeessa. Esim sisäilmanlaatu on huono!"*

*"Koulutarvikkeet, välineet, kirjat ym. , niissä ei pitäisi säästää."*

6. **Opetusryhmät.** Kuten ryhmän 5 esittelyssä mainitsin, oli vastaajien toiveena pienemmät opetusryhmät. Jos olisi mahdollista pienentää opetusryhmiä, se parantaisi niin opettajan oloa, kuin opetuksen tasoakin.

*"Pienemmät opetusryhmät"*

*"Liian suuret luokkakoot ja jatkuvasti lisääntyvä opetuksen ulkopuolinen työ vievät voimia opettajilta."*

*"Pienentäisin opetusryhmiä! Itselläni on nyt 35 oppilaan luokka - siinä olisi kyllä kaksi sopivan kokoista erillisluokkaa."*

*"Pienentäisin tuntuvasti ryhmäkokoja, lisäisin avustajien määrää tuntuvasti."*

*"Enintään kahdenkymmenen oppilaan ryhmät."*

*"Pienemmät ryhmäkoot ja riittävä erityisopetus vaikuttavat ratkaisevasti myös opettajien työviihtyvyyteen."*

*"Kohtuulliset opetusryhmien koot yms."*

*"Luokkakoot korkeintaan 25."*

*"Opetusryhmät pienemmiksi, työn tekeminen hieman kevenisi."*



7. **Henkilökohtaiset asenteet.** Missä tahansa työssä on vitaalia se, miten työhönsä suhtautuu ja mistä siinä löytää ne osat, jotka auttavat jaksamaan ja tuottavat mielihyvää. Näin olivat asiat myös avointen vastausten osalta. Monet vastaajista löysivät työviihtyvyydelle olennaisen asian: työn itsensä ja kaiken sen, mitä se sisältää. Muistettiin vielä oppilaiden merkitys hyvässä sekä tunnettiin opettaminen kutsumukseksi.

*”Tärkeintä opettajan työssä ovat mielestäni kuitenkin oppilaat. Kun opettaja saa välineitä omasta jaksamisestaan huolehtimiseen ja kun hän on aidosti innostunut työstään ja oppilaistaan, työviihtyvyys seuraa mukana.”*

*”Oppilaiden kanssa työskenteleminen on antoisaa. Heidän oppimisensa kannustaa. Pitäisi olla tarpeeksi aikaa lapsille = pienet ryhmät.”*

*”Tärkeintä on, että pitää oppiaineestaan ja nuorten kanssa työskentelystä. Työssä viihtyy, kun huomaa, että oppilaat työskentelevät innostuneesti ja myös oppivat.”*

*”Opettajan pitäisi uskaltaa olla opettaja, ammattinsa osaava ammattilainen. Opettajalla pitäisi olla selkeä kuva omasta työstään, tontistaan. Open pitäisi hakea yhteistyökumppaneiksi muiden sidosryhmien ammattilaiset ja tällä tavalla jakaa vastuuta lapsen hyvinvoinnista. Hakea tukea omalle työlleen. Opettajien tulisi tukea toisiaan, ei ainakaan kilpailla keskenään. Opettaja tarvitsee kollegansa tukea ja kannustusta.”*

Tämän ryhmän viimeisen vastauksen halusin ottaa aivan erityiseen huomioon, koska siinä mielestäni kiteytyy oivallisesti se asenne, joka tosiaan auttaa jaksamisessa. Vastauksesta jotenkin huokuu positiivinen asenne. Ja se miten kirjoittaja on vastauksensa lopettanut, lämmittää erityisesti tämän tutkimuksen kanssa painivaa opiskelijaa. Voidaan todeta, että työviihtymykseni tätä tehdessä on juuri parantunut huomattavasti vastaajan onnentoivotuksen myötä.

*"Työviihtyvyyteen voi jokainen vaikuttaa aika helpostikin... jos oma asenne kaikkeen on negatiivinen, on aika mahdotonta viihtyä työssään. Nyt pitää kiittää tunnille, onnea tutkimukselle!"*

**8. Työaikaan ja -määrään sekä palkkaukseen liittyvät asiat.** Viimeiseen suureen ryhmään olen valinnut vastaukset, jotka ottivat jollain tapaa kantaan opettajan työtehtäviin ja palkkaukseen.

*"Palkka kertoo ammatin arvostettavuudesta ja se on tällä hetkellä surkea. Mielestäni se liittyy myös työviihtyvyyteen"*

*"Työjaksojen uudelleen organisointi (pois 45 min. pätkistä)"*

*"Työmäärän (kuten koulun kehittämisen) tulisi jakaantua tasaisesti eri opettajille. Tällöin työhön sitoutuminen toisi kollegiaalisuuden, joka kantaisi myös raskaiden asioiden yli."*

*"Opetusvelvollisuuden tuntimäärää luokanopettajilla tulisi pienentää. Joustava opetusvelvollisuus olisi toimiva. Ns. kuratiivisia ja oppilaan ohjaukseen kohdennettuja tunteja tulisi sisällyttää luokanopettajan työaikaan lisää."*

*"Arvostus pitäisi näkyä myös palkkauksessa."*

*"Opettajilla pitäisi olla ehdoton ylityökatto. Näin muka on jo nykyisin, mutta käytännössä ei pidä ollenkaan paikkaansa. Ts. opettajilla on paljon omia tunteja, niin kukaan ei jaksa/viitsi hoitaa yhteisiä asioita = samat opet hoitaa ne ja muut arvostelee selän takana."*

*"Opettajan arvovaltaa ja palkkausta olisi parannettava, ovat nimittäin hieman kytköksissäkin."*

*"Palkkauksen rutka kohentaminen"*

*"Liiallisen kuormittavuuden estäminen. Jos tulee lisää tehtäviä, pitää joitain tehtäviä poistua. Kukaan ei jaksakaan lisäyksiä loputtomiin. Esimiesten on huolehdittava työn jakaminen työyhteisön jäsenten kesken tasapuolisesti."*

*"Palkkaus kohdalleen. Silloin tuntisi tekevänsä työtä, jota arvostetaan."*

*"Koulun ja kotien välinen yhteistyö on hieno juttu, mutta siihen pitäisi saada käyttää varsinaista koulu-aikaa. Iltatyöhän on meillä palkatonta. Suunnitelmia on yleensä paljon, mutta ei ole aikaa niiden kunnolliseen toteuttamiseen. Itselläni on pieniä lapsia, enkä halua sivuuttaa ja uhrata heidät työn takia, jota tapahtuu jo liikaa ainaisen kokeiden korjaamisen vuoksi."*

9. **Muut.** Kuten edellisessä avoimessa kysymyksessä (muutoksia opettajan työssä) tässäkin vastauksia tuli niin paljon ja niin erilaisia, ettei kaikkia ole tutkimuksen pituudenkaan kannalta järkevää kirjata. Toisaalta vastaukset olivat osittain niin hienoa luettavaa, että mieli tekisi julkistaa ne kaikki. Halusinkin vielä tähän viimeiseksi koota muutamia vastauksia, jotka eivät mahtuneet varsinaisiin edellä nähtyihin ryhmiin. Osassa vastauksissa oli myös lueteltu niin runsaasti ytimekkäitä kohtia opettajan työviihtyvyyteen liittyen, ettei niitä voinut laittaa mihinkään yksittäiseen ryhmään.

*"Ammatillisuus, rehellisyys, avoimuus, tosiasioiden, virheidenkin, myöntäminen. Siinä työviihtyvyyden avaimia!"*

*"Itse olen saanut paljon apua NLP- ja rentoutusopastajakoulutuksista. Näistä kokonaisvaltaisista voimavaroja lisäävistä "työkalupakeista" olisi varmasti hyötyä muillekin. Niitä kannattaisi hyödyntää myös opettajankoulutuksessa. Myös erilaisten oppijoiden kohtaamiseen ja tukemiseen tarvittaisiin lisää käytännön tietoa ja taitoa. Kun puhutaan integraatiosta ja inklusiosta, pitää varmistaa, että luokassa on tarpeeksi taitoa ja tukea oppilaalle - myös avustajia tarvitaan."*

*"Työssä viihtymistä ja jaksamista lisääisi myös, jos saisimme esim. hierontaa tai muuta liikuntaa työnantajan kustantamana."*

*"Koulun perinteiden vaaliminen myös tärkeää niin opettajien kuin oppilaidenkin kannalta."*

## 6 POHDINTA

Syksy 2005 alkaa olla käsillä, kun viimeistelen tutkimustani. Tutkimuksen toteuttaminen on ollut pitkä, joskus tuskallinenkin matka. Periaatteessa aloitin pro gradu –tutkimukseni kaksi noin kaksi vuotta sitten siirryttyäni Savonlinnan opettajakoulutuslaitoksesta Hämeenlinnan vastaavaan opistoon. Opistojen eroavaisuudet opiskelujen rytmittämässä aiheutti sen, että gradun sijaan oli ensin tehtävä proseminaari. Siinä käsitelin vastaavaa aihetta, mitä olen tässäkin tutkimuksessa käsitellyt, tietysti paljon pintapuolisemmin kuin nyt. Jo proseminaarin tekeminen tuntui ajoittain vaikealta ja ehkä se osaltaan venytti tämänkin tutkimuksen tekoaikaa. Joskus tuntui täysin vastenmieliseltä tarttua työhön. ”Joiltakin gradunteko sujuu kuin itsestään. Toisille se merkitsee kahdenkymmenen vuoden kärsimystä ja loputtomia meriselityksiä.” Näin toteaa Kai Ekholm (1997) Graduntekijän selviytymisoppaassa. Se saa jotenkin hymyn karehtimaan huulillani, sillä omakin graduni on ajoittain tuntunut loputtomalta taistelulta tuulimyllyjä vastaan. Yhtä kaikki nyt tutkimus alkaa olla viimeistelyä vaille valmis kiitos juuri Ekholmin selviytymisoppaan. Olen loppujen lopuksi saanut miltei yhtä paljon, kuin olen antanutkin. Olen saanut opettajilta ensiarvoisen tärkeää tietoa siitä, mitä opettajan työssä viihtyminen on ja mitä se vaatii. Ehkä näissä asioissa piilee edes jonkinasteisia ratkaisun avaimia tulevaisuudelle.

Opettajat tuntevat aivan aiheesta olevansa tärkeitä kansalaisten sivistystason turvaajia. Ei opettaja ole suotta saanut nimitystä kansankynttilä. Ja jos kansankynttilää poltetaankin joskus molemmista päistä ja suurella liekillä, se saattaa palaa loppuun. Loppuun palamisen estämiseksi on tehtävä jotain ja nopeasti. Vaikka tuloksista käy ilmi, että opettajan työviihtyvyys ainakin Hämeenlinnan perusopetuksessa työskentelevillä on yleisesti ottaen melko hyvä, on silti paljon asioita parannettavana. Ajankohtaisimpana lienee ainakin palkkauskysymys. Opettajien ammattikunta on koko lailla pudonnut palkkakuoppaan työnsä vaativuuteen ja tärkeyteen sekä koulutukseensa nähden.

Tosiasiahan on, että ilman hyvää opettajankoulutusta ei olisi hyviä opettajia. Ja ilman hyviä opettajia ei olisi paljon minkään alan osaajia. Harva syntyy tai kasvaa jonkin alan asiantuntijaksi ilman minkäänlaista opetusta. Opettajien palkkaus olisi tulevaisuudessa saatava oikealle tasolle. Mikä se taso tulisi olla, siitä varmasti tullaan keskustelemaan ja kättä vääntämään vielä pitkään.

Opettajan työn muutoksista viimeisten vuosien aikana on paljon yksimielisyyttä koskien opetuksen lisäksi tulleen työmäärän lisääntyminen. Tämäkin on totta kai yhteydessä edelleen palkkaukseen, mutta on omana asianaankin huomionarvoinen. Opettajan tulee nykypäivänä hallita niin paljon eri aloja, ettei niitä kohta kukaan edes osaa laskeakaan. Päivän sana moniammatillisuus tarkoittaa eri alojen työntekijöiden ja opettajien tekemää yhteistyötä. Sana voisi myös tarkoittaa jo pelkästään opettajan kohdalla, että opettajan on hallittava monia ammataloja. Ja vielä siinä, missä opettajan on työpäivän aikana hallittava valtava määrä taitoja, on työpäivän ulkopuolellakin paiskittava töitä. Työpäivä ei kestä lukujärjestyksen osoittaman ajan verran vaan jatkuu pitkälle sen jälkeen. Kun yritin miettiä muita ammatteja, joissa työntekijä tekee omalla ajallaan yhtä paljon palkatonta työtä, en äkkiseltään keksinyt ensimmäistäkään. Toisaalta, kukaan ei pakota ketään valitsemaan ammatikseen opettajan ammattia. Itse tiesin opettajan työn vaatimukset, kun aloin alaa vakavasti harkitsemaan.

Yhä viimeisinä gradun teon hetkinä törmään mediassa omaan aiheeseeni liittyviin juttuihin opettajan työstä. Hämeen Sanomissa julkaistussa kirjoituksessa kirjoitetaan provosoivasti ”Työrauhaan on oikeus opettajallakin, ilman turvamiehiä ja kevyttä päivittäistä aseistusta.” Edellä mainittu lause viittaa siihen, kuinka oppilaat kiusaavat opettajiaan aivan kyyneliin saakka ja joutuvatpa opettajat vielä vanhempienkin hampaisiin. Artikkelin kirjoittaja Rauno Lahti viittaa enemmän yläasteikäisiin oppilaisiin ja toteaa, että alakoulussa on vielä mukavaa. Kuitenkin artikkelissa puhutaan asiaa, olkoonkin että se on kirjoitettu provosoivasti ja myyvästi. Ja kuinka ollakaan, saman päivän Helsingin Sanomista pöim

yleisöosaston kirjoituksen, jonka otsikko ”Säästövimma uuvuttaa opettajat” edeltää kirjoitusta Helsingin säästötoimien vaikutusta lukioiden ja opettajien toimintaan. Tilanteena on muun muassa se, että rahat eivät riitä pakollisten oppiaineiden ryhmien toteuttamiseen tai sijaisten palkkaamiseen. Säästötoimet ovat kirjoittajan mielestä uhka niin opettajan jaksamiselle, kuin nuorten osaamistasolle. Näistä ajankohtaisista artikkeleista huomaa, kuinka ”tapetilla” opettajan työ ja työssä jaksaminen tällä hetkellä on. Toivoa sopiikin, että parannuksia on luvassa piakkoin, jotta opettaminen palaisi inhimilliseksi toiminnaksi. Tällä hetkellä tuntuu opettajan työstä olevan inhimillisyys kaukana.

## 7 LÄHTEET

Aaltola, J. 2003. Opettajan työn mieli. Teoksessa L. Isosomppi & M. Leivo (toim.) Opettaja vaikuttajana? (s. 15-25). Jyväskylän yliopisto. Chydenius-instituutin tutkimuksia 1.

Cole, M & Walker, S. (toim.) 1989. Teaching and stress. Philadelphia: Open University Press

Connell, R.W. 1985. Teacher's Work. Macarthur Press, Australia.

Ekholm, K. 1997. Tee gradu! Graduntekijän selviytymisopas. Saarijärven Offset Oy.

Esteve, J. (1989) Teacher burnout and teacher stress. Teoksessa Cole, M & Walker, S. (toim.) 1989. Teaching and stress. Philadelphia: Open University Press

Furman, B. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.

Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Holland, R.G. 2003. To Build A Better Teacher. Westport: Greenwood Publishing Group, Inc.

Hoyle, E & John, P. 1995. Professional knowledge and professional practice. London: Cassel

Hämäläinen, K. & Sava, I. 1989. Koulun ihmissuhteet ja niiden kehittäminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Jakku-Sihvonen, R. 1998. Koulu uudistusten paineissa. Teoksessa Hannele Niemi (toim.) Opettaja Modernin Murroksessa. Juva. WSOY.

Kari, J. 1986. Opetus ja kasvatustyö ammattina. Helsinki: Otava.

Kauppila, A. 2005. Säästövimma uuvuttaa opettajat. Helsingin Sanomat 28.9.2005.

Laaksola, H. 2005. Pureva ongelma. Pääkirjoitus. Opettaja 4, 5.



- Lahti, R. 2005. Ovatko opettajat vapaata riistaa? Hämeen Sanomat 28.9.2005. nro 265. 127. vuosikerta
- Launonen, L. & Pulkkinen, L. (2000) Koulu kasvuyhteisönä. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Leino, A-L & Leino, J. 1997. Opettaminen ammattina. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Nissilä, M-L. 2004. Jäsenet vaativat palkkaremonttia. Opettaja 36, 12-13.
- Nykysuomen sanakirja (1985) Osat V ja VI (S-Ö). WSOY. Porvoo, Helsinki, Juva.
- Pessala, A. & Pälli, K. 1996. Nuoren opettajan kokemuksia uran alkutaipaleella. Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Rokka, P., Pässilä, T., Niinikuru, L. (toim.) 1992. Suomalaisia pedagogeja. Jyväskylä: Gummerus
- Ropo, E. (toim.) Opettajuus ja opetussuunnitelma koulun muutoksessa. Tampereen yliopiston opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja. Tampere. Juvenes-Print – Tampereen yliopistopaino Oy.
- Sahlberg, P. 1998. Opettajana koulun muutoksessa. WSOY: Juva
- Siniset sivut. Ajankohtaisia asioita edunvalvonnasta. Opettaja 39/2004. Työn kuormittavuus kuriin!. Opettaja 39, 19.
- Suomen säädöskokoelma 2001. Työterveyshuoltolaki 1383. Viitattu 10.8.2005. Saatavilla www-muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2001/20010189.pdf>
- Syrjäläinen, E. (2002) Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus. Tampereen yliopiston opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja. Tampere: Juvenes-print – Tampereen yliopistopaino.
- Värri, V-M. (2001) Mallikansalaisesta psykokaapitalismin muutosagentiksi – aikalaiskriittinen tarina opettajan identiteetin hajoamisesta. Teoksessa E. Ropo (toim.), Opettajuus ja opetussuunnitelma koulun muutoksessa. Tampereen yliopiston opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja. Tampere. Juvenes-Print – Tampereen yliopistopaino Oy.

## Liite 1



## Opettajan työviihtyvyys

### Kysely perusopetuksessa toimiville opettajille

Hei peruskoulun opettaja! Vielä ennen kevättä toivoisin sinun ottavan hetken ajastasi kaiken kiireen keskellä ja vastaavan pro gradu -tutkimukseni kyselylomakkeeseen. Tutkimukseni aiheena on opettajan työviihtyvyys ja kyselyllä pyrin selvittämään opettajan työssä viihtymistä ja sen osa-alueita sekä saamaan opettajilta mahdollisia ehdotuksia työviihtyvyyden parantamiseksi. Vastauksia odottelen siis perusopetuksessa toimivilta luokanopettajilta, aineenopettajilta sekä tuntiopettajilta.

Kiitos vastauksistasi!

Mikko Kähkönen  
Kasv. tiet. yo

Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos, Hämeenlinna

---

**Kysymykset ovat helppoja täyttää, valitset vain vetolaatikosta mielestäsi oikean vaihtoehdon. Kysymykset 38 ja 39 ovat vapaasti kirjoitettavia.**

**HUOM. Jos sinulla on ns. vieritysrulla hiiren päällä, älä käytä sitä sivun vieritykseen. Se saattaa huomaamattasi vaihtaa joissakin kysymyksissä vastauksesi.**

### Työviihtyvyyškysely

1. Sukupuoli:  nainen  mies
2. Ikä:  vuotta
3. Vuosia opettajana:  vuotta
4. Vuosia **nykyisessä** työyhteisössä:  vuotta

## Liitteet

---

5. Koulun koko:  opettajaa
6. Työskentelen perusopetuksessa
7. Työnkuva:  luokanopettaja  aineenopettaja  tuntiopettaja  erityisopettaja  muu
8. Opetustunnit viikossa(kirjoita numeroina):  tuntia
9. Opettajan työn vaativuus on mielestäni viimeisen 30 vuoden aikana
10. Opettajan työn arvostus on mielestäni viimeisen 30 vuoden aikana
11. Jos voisin nyt valita ammattini, valitsisin jonkun muun ammatin kuin opettaja.
12. Opettajan työssä tapahtuvien muutosten mukana pysyminen on mielestäni tärkeää.
13. Olen tyytyväinen ammatinvalintaan.
14. Olen tyytyväinen työskentelytiloihini.
15. Olen tyytyväinen käytettävissäni oleviin opetusvälineisiin.
16. Työn fyysinen kuormittavuus on mielestäni sopiva.
17. Työn henkinen kuormittavuus on mielestäni sopiva.
18. Minulla on sopivasti työtehtäviä työaikaani nähden.
19. Olen tyytyväinen työpaikkani työskentelyilmapiiriin.
20. Työpaikallamme esiintyy hyvää huumoria.
21. Mielestäni työpaikallani kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti.
22. Saan työssäni helposti tukea kollegoilta.
23. Jos minulla on ongelmia työssäni, uskallan kertoa niistä työtovereilleni ja pyytää apua.
24. Saan riittävästi palautetta työstäni.

## Liitteet

---

25. Työpaikkamme mahdolliset ongelmat käsitellään yhteisesti ja avoimesti.

26. Minulla on mahdollisuus käsitellä mahdolliset henkilökohtaiset ongelmani kahden kesken jonkun työyhteisöni jäsenen kanssa.

27. Työpaikallamme käydään henkilökohtaiset kehityskeskustelut vuosittain.

28. Työpaikallani pidetään yhteisiä palavereja riittävän usein.

29. Yritän itse ajatuksillani ja mielipiteilläni vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen.

30. Tunnen, että ajatuksiani ja mielipiteitäni kuunnellaan ja arvostetaan.

31. Saan helposti apua työterveydellisissä asioissa.

32. Suhtaudun uuteen työpäivään tai -viikkoon yleensä myönteisesti.

33. Minulla on mahdollisuus päästä työtäni tukeviin koulutuksiin.

34. Voin vaikuttaa omaan työhöni.

35. Saan työstäni riittävän rahallisen korvauksen.

36. Tunnen, että työni on palkitsevaa.

37. Käytän omaa (työajan ulkopuolista) aikaani kehittääkseni itseäni opettajana.

**38. Kohdassa 9 kysyttiin opettajan työn vaativuuden muutoksista viimeisen 30 vuoden aikana.**

**Perustele vastaustasi ja kirjoita vapaasti, mitä mieltä olet asiasta. Onko muuttunut ja miten?**

**39. Mikä tai mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät tekijät opettajan työviihtyvyyttä ajatellen?**

**Mitä sinä tekisit opettajan työviihtyvyyden parantamiseksi? Anna ehdotuksesi. Kirjoita.**



Lähetä lomake

© Mikko Kähkönen 7.4.2005

## Liitteet

**Liite 2.** Kyselylomakkeen reliabiliteetti.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kys09	94,61	140,17 6	,146	,839
kys10	97,07	139,36 7	,201	,837
kys11	96,80	155,22 6	-,439	,860
kys12	94,71	141,31 6	,121	,839
kys13	95,08	133,84 4	,483	,829
kys14	95,86	137,84 3	,244	,836
kys15	96,05	135,77 4	,377	,832
kys16	95,27	138,81 8	,264	,835
kys17	96,57	133,18 4	,461	,829
kys18	96,18	135,82 9	,303	,834
kys19	95,52	125,52 9	,705	,819
kys20	95,18	132,68 0	,502	,828
kys21	95,97	125,09 5	,666	,820
kys22	95,34	130,54 5	,621	,824
kys23	95,15	132,59 5	,516	,827
kys24	96,24	131,01 5	,596	,825
kys25	96,38	126,57 8	,660	,821
kys26	95,44	133,05 8	,376	,832
kys27	95,27	137,00 9	,259	,836
kys28	95,25	136,12 7	,334	,833
kys29	95,23	137,30 8	,324	,834
kys30	95,56	132,76 0	,532	,827
kys31	95,68	137,41 0	,243	,837
kys32	95,17	136,24 8	,412	,831
kys33	96,66	131,05 6	,487	,828
kys34	95,14	135,90 7	,410	,831

## Liitteet

---

kys35	96,57	137,75 9	,231	,837
kys36	95,43	132,39 7	,572	,826
kys37	95,56	143,80 2	-,028	,848

Tästä taulukosta voidaan tarkastella jokaisen kyselylomakkeen likert-asteikollisen kysymyksen luotettavuutta. Huomataan, että jokaisessa kysymyksessä ensimmäisessä sarakkeessa oleva luku on lähellä sataa. Se tarkoittaa, että kysymysten kyky mitata kysyttävää asiaa on hyvä.