

Miksi opettajat menevät opettajanhuoneeseen?

Opettajien näkemyksiä heidän opettajanhuoneestaan

Roosa Alanen

Pro gradu-tutkielma

Kasvatustieteiden tiedekunta

Luokanopettajakoulutus

Syksy 2024

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Miksi opettajat menevät opettajanhuoneeseen? – Opettajien näkemyksiä heidän opettajanhuoneestaan.

Tekijä: Roosa Alanen

Koulutusohjelma: Luokanopettajakoulutus

Työnlaji: Pro gradu -tutkielma X Laudaturtyö ____ Lisensiaatintyö ____

Sivumäärä: 53 + 2 liitettä

Vuosi: 2024

Tiivistelmä:

Tutkimukseni käsittelee opettajien käsityksiä heidän opettajanhuoneestaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miksi opettajat menevät opettajanhuoneeseen. Lisäksi olin kiinnostunut mitä vaikuttavia tekijöitä opettajanhuoneeseen menemiselle opettajat nostavat vastauksissaan esille. Työyhteisöllä on olennainen merkitys työntekijöiden ja organisaation toimintaan. Opettajien työyhteisö kokoontuu usein opettajanhuoneessa, joten on kiinnostavaa, miten opettajat kuvailevat opettajanhuonetta ja sen roolia heidän arjessaan.

Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla keväällä 2024. Tutkittavana oli yhden koulun opettajat, jotka käyttivät yhtä ja samaa opettajanhuonetta. Tutkimuskyselyyn vastasi 14 opettajaa. Aineiston analyysi suoritettiin hyödyntämällä fenomenografista analyysia ja kategorisointia.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että opettajat menevät opettajanhuoneeseen neljästä eri syystä, joita olivat kahvi ja syöminen, kollegat ja aikuisseura, tauon tarve ja työasioiden hoitaminen. Erityisesti kollegoiden ja aikuisseuran merkitys oli opettajien vastauksissa suuri. Opettajanhuoneeseen menemiseen vaikuttavia tekijöitä olivat kollegat, ilmapiiri, sisustus, tilan koko ja sen puitteet sekä aika. Opettajanhuone antaa tutkimuksen mukaan opettajille erityisesti voimaa ja energiaa työpäivään.

Avainsanat: *Opettajanhuone, opettajat, kollegat, työhyvinvointi, kyselylomake, fenomenografia*

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja.

SISÄLLYS

1.	Johdanto	5
2.	Teoreettinen tausta	6
2.1.	Positiivinen psykologia	6
2.2.	Hyvinvointi ja työhyvinvointi	8
3.	Opettajien työnkuva ja arki	12
3.1.	Työyhteisö	14
3.2.	Tauon merkitys työpäivän aikana	16
3.3.	Opettajanhuone	17
4.	Tutkimuksen toteutus	19
4.1.	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	19
4.2.	Tutkimusstrategiana laadullinen tapaustutkimus	20
4.3.	Kohdejoukko ja aineiston keruu	22
4.4.	Aineiston analysointi	24
4.5.	Tutkimuksen luotettavuus	25
5.	Tulokset	27
5.1.	Opettajanhuone opettajien kuvailemana	28
5.2.	Syyt opettajanhuoneeseen menemiselle	31
5.3.	Esteet opettajanhuoneeseen menemiselle	34
5.4.	Mitä opettajat saavat opettajanhuoneelta työhönsä ja arkeensa?	36
6.	Tulosten pohdinta	37
6.1.	Tulosten yhteenveto	37
6.2.	Tarkastelu	38
6.3.	Johtopäätökset ja jatkotutkimus aiheita	44
7.	Lähteet	48
8.	Liitteet	54

1. Johdanto

Opettajien työhyvinvointi on ollut erittäin suosittu tutkimusaihe jo pidemmän aikaa, eikä ihme. Opettajien hyvinvoinnin merkitys koulun ilmapiiriin, oppilaisiin ja jopa yhteiskuntaan on merkittävä. Opettajanhuoneita on kuitenkin tutkittu suhteessa opettajien työhyvinvointia paljon vähemmän, vaikka se on olennainen osa opettajien työpäivää ja työhyvinvointia. Kansainvälisiä tutkimuksia opettajanhuoneiden vaikutuksesta tai merkityksestä opettajille löytyy jonkin verran. (ks. Ben-Peretz & Schonmann 2000; Çetin & Göloğlu Demir 2023; Parks & McKay 2023.) Esimerkiksi Ben-Peretz & Schonmann, tutkivat useamman vuoden, useiden erilaisten aineistojen kautta, opettajanhuonetta opettajien näkökulmasta (Ben-Peretz & Schonmann, 2000.) Kuitenkin suomalaisella tutkimuskentällä opettajanhuoneeseen keskittyneitä tutkimuksia on melko harvassa. Mielestäni on tärkeää tutkia opettajanhuoneiden merkitystä, jota pidetään ehkä jopa yksityisenä paikkana. Paikkana, jonne kaikki eivät pääse. Kuitenkin usein opettajanhuoneen sisällä tapahtuu paljon asioita, jotka vaikuttavat vahvasti koulun ilmapiiriin ja opettajien työkykyyn. Onkin tärkeää selvittää, millaisena paikkana opettajat itse kokevat opettajanhuoneen. Mikä saa opettajat hakeutumaan opettajanhuoneeseen tai mikä ei?

Valitsin nimenomaan opettajanhuoneen tutkimusaiheekseni, koska pohdin sitä, mistä eri syistä opettajat tulevat opettajanhuoneeseen, ja mikä merkitys opettajanhuoneella on heille. Varmastikin osa tulee opettajanhuoneeseen juomaan vain kahvia tai käy siellä ainoastaan, kun on pakko, kun taas toiset hakeutuvat juttelemaan opettajanhuoneeseen kollegoidensa kanssa. Syitä on varmasti useita. Myös se alkoi kiinnostamaan, miten erilaisia syitä yhteen ja samaan opettajanhuoneeseen liittyy. Halusin nähdä yhden ja saman opettajanhuoneen monen eri opettajan silmin. Toivon, että opettajat näkevät opettajanhuoneen yhtä myönteisenä ja mielekkäänä paikkana, kuin ulkopuoliset sen näkevät. Kuitenkin opettajanhuone on tehty opettajia varten, joten heidän mielipiteensä ja näkökulmansa tästä huoneesta on mielestäni tärkeä saada esille.

Kuten OAJ tekemästä opetusalan työolobarometri tutkimuksesta (2021) opettajien työnilo ja työssäjaksaminen ovat laskussa. Erityisesti työn ilo on ollut jo useamman vuoden laskussa. Samaan aikaan kuormitus on kasvanut, ja se näkyy esimerkiksi työmäärän, stressin ja väsymyksen lisääntymisenä. (OAJ työolobarometri 2021). Myös mediassa on puitu sitä, miten yhä useampi opettaa kokee burnoutin kaltaisia tunteita ja lopettaa työt opettajana. Tämä asettaa suuren tarpeen opettajien työhyvinvoinnin edistämisen keinojen löytämiselle sekä tekee aiheesta ajankohtaisen ja tärkeän. Opettajanhuoneella on suuret mahdollisuudet helpottaa opettajien taakkaa

ja stressiä. Siksi tieto siitä, käyvätkö opettajat opettajanhuoneessa ja miksi, antaisi elintärkeää tietoa.

2. Teoreettinen tausta

2.1.POSITIIVINEN PSYKOLOGIA

Ihminen hakeutuu luonnostaan osaksi ryhmää. Tämä tarve on lajinomainen tarve, sillä ryhmä tuo turvaa ja mahdollisuudet selviytyä ovat suuremmat. Näiden ihmisten muodostamien ryhmien ja yhteisöjen tutkiminen on olennainen osa positiivisen psykologian tutkimuksen kenttää. Toimivat sosiaaliset suhteet ja ryhmään kuuluminen ovat siis ihmiselle lajinomainen tarve, mutta myös yksi hyvinvoinnin rakentamisen elementti. Positiivisen psykologian tärkeä toimija Martin Seligman (2011) on tunnettu muun muassa kehittämästään PERMA-teoriasta. PERMA-teoria on hyvinvointi malli, jossa sosiaaliset suhteet (relationship) on yksi tekijä. Teoriassa kirjaimet muodostavat hyvinvoinnin tukipilarin tekijät, jotka auttavat ylläpitämään, suojaamaan ja vahvistamaan resilienssiä eli vaikeuksien kestämisen kykyä. (Uusitalo, Lipponen, 2023.) Teorian osatekijät ovat myönteiset tunteet (positive emotions), saavuttaminen (engagement), ihmissuhteet (relationships), merkityksellisyys (meaning) ja aikaansaaminen (accomplishment) (Seligman, 2018; Uusitalo, Lipponen, 2023, 53–76.)

Positiivisen psykologian ajatellaan usein tarkoittavan jopa ääripään positiivista ajattelua, mutta todellisuudessa se on paljon enemmän. Positiivinen psykologia ei ole vain positiivisia tunteita ja ajattelua, vaan se tiedostaa myös negatiivisen perspektiivin. Positiivinen psykologia eroaa positiivisesta ajattelusta siinä, että positiivinen psykologia perustuu tutkimustuloksiin. (Ojanen, 2022, 6; Yrttiaho & Posio 2021.) Positiivisen psykologian perimmäinen tarkoitus on tutkia onnellisuutta, ihmisten vahvuuksia ja sitä, mitä voisimme muuttaa tai tehdä, jotta voisimme paremmin. Nykyisestä positiivisen psykologian tilanteesta puhutaan termillä kolmas aalto. Aallot ovat olleet selkeitä teemoja tai tarkastelukohteita, joita positiivisessa psykologiassa on ollut esillä. Ensimmäisessä aallossa on painottunut hyvän korostaminen ja toisessa aallossa taas

positiivisen ja negatiivisen yhteiselon merkityksen hyväksyntä. Nykyisessä kolmannessa aallossa tarkastelukohteeksi painottuu erityisesti yhteisöt ja prosessit aikaisemman yksilökeskeisyyden kanssa. (Uusitalo, 2023, 5, 7–8.)

Positiivinen psykologia on saanut myös kritiikkiä, joita muun muassa Ojanen on tuonut esille. Positiivista psykologiaa on kritisoitu siitä, että se sulkee silmänsä maailmassa tapahtuvilta pahuuksilta, kuten esimerkiksi nälänhätä, ja että siinä korostetaan liikaa positiivisuutta. Kritiikkiä on myös herättänyt tulosten liika yleistäminen ja positiivisen käsitteen eroava merkitys. Positiivisessa psykologiassa on oma vaaransa luoda maailmasta liian myönteinen kuva. Useat syvällä piilevät ongelmat voivat jäädä huomiotta. Positiivisuuden suuri painottaminen ei kuitenkaan ole ihme, jos katsotaan historiassa taaksepäin kuinka negatiivista psykologia on ollut. Kritiikki liialliseen yleistämiseen on siinä mielessä oikeassa, että liiallinen yleistäminen on melko yleinenkin ongelma ylipäättään ihmistieteissä. Näiden tutkimusten tulokset tulkitaan aina todennäköisyyksinä, sillä tuloksiin vaikuttavia tekijöitä on joskus mahdoton rajata. (Ojanen, 2022, 11–18.)

Hyödynnän tutkimuksessani positiivisen psykologian ajatuksia, sillä se ohjaa minua tutkimaan opettajanhuoneen tuomia vahvuuksia opettajien näkökulmasta. Toisaalta myös opettajanhuoneen haasteet ja toiveet antavat mahdollisesti myös oivaltavaa tietoa siitä, miten voisimme entistä paremmin tukea opettajien työssäjaksamista, työhyvinvointia ja työinnostusta, mikä osaltaan tukee myös positiivisen psykologian ajatusmaailmaa. Positiivinen psykologia tuo tähän tutkimukseen myönteisen näkökulman, kuitenkin unohtamatta kielteistä. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia opettajien näkökulmia opettajanhuoneesta, sillä se on heitä varten luotu paikka, jolla pyritään tukemaan heidän hyvinvointiaan. Positiivisessa psykologiassa pyritään tutkimaan keinoja, joilla ihminen voi kukoistaa ja voida hyvin, ja mielestäni opettajanhuoneessa on suuri potentiaali tälle. Tieto siitä, miksi opettajat menevät opettajanhuoneeseen, antaa tietoa myös siitä, mitä opettajanhuoneelta halutaan, mitä siltä tarvitaan ja mitä ei toivota, jotta opettaja voisi saada parhaan mahdollisen hyödyn opettajanhuoneesta.

2.2. HYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINTI

Yleisesti ymmärretään, että hyvinvointi on tärkeä arvo, jota halutaan edistää. Kuitenkin käsite hyvinvointi ei ole yksiselitteinen ja sen tarkka sisältö ei varsinaisesti ole tiedossa. Tämä ei kuitenkaan ole suuri ongelma, sillä emmehän pysty esimerkiksi taiteen sisältöäkään tarkasti määrittelemään, vaikka se koetaan kiinnostavaksi ja arvokkaaksi. Hyvinvointi voidaan kuitenkin nähdä myös moraalisena arvona, joka ohjaa ihmisen toimintaa. (Saari, 2011.) Ihmiset henkilökohtaisesti määrittelevät, mitä hyvinvointi juuri heille tarkoittaa ja myös kokevat eri tavoin hyvinvointia. Voidaan siis todeta hyvinvoinnin olevan jokaiselle yksilöllistä.

Työelämän vaatimusten ja epävarmuuden yleistyessä yhä enemmän, on elintärkeää, miten työntekijät voivat työssään niin työntekijöiden elämän kuin organisaationkin kannalta (Mäkikangas & Hakanen 2017). Työ on suuressa osassa arkipäiväämme ja elämäämme, joten sen tulisi myös olla hyvinvointiamme tukevaa, eikä estävää. Työhyvinvoinnin käsite on hyvin monitulkintainen käsite. Ei ole olemassa yhtä määritelmää käsitteelle työhyvinvointi, vaan sen määritelmä riippuu näkökulmasta, josta sitä tarkastellaan. Työhyvinvointi käsitteenä ja ilmiönä on kuitenkin olennainen osa tutkimustani, joten tässä luvussa määrittelen työhyvinvoinnin käsitteen erilaisten tutkimusten kautta.

Kuten psykologian tutkimuskenttä, myös työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin tutkimuksen kenttä on keskittynyt aiemmin esimerkiksi pahoinvoinnin ja työuupumuksen pois sulkemiseen. Kuitenkaan negatiivisia asioita pois sulkemalla ei voida taata ihmisen hyvinvointia. Mahdollisesti siksi viime aikoina hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tutkimus on keskittynyt myös esimerkiksi työn imun ja työstä voimaantumisen tutkimiseen. Mikä saa ihmisen voimaan hyvin ja kukoistamaan. (Virolainen, 2012)

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan yksilön selviytymistä työnsä työtehtävistä. Kykyyn selviytyä vaikuttavat muun muassa työntekijän fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus ja työympäristön eri tekijät. Työympäristön tekijöihin lukeutuu henkiset terveysriskit, fyysiset, henkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät, sekä erilaiset työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Työhyvinvointi on kokonaisuus.

Työhyvinvointia työpaikalla voidaan lisätä hyvällä ja motivoivalla johtamisella, panostamalla työyhteisön ilmapiiriin ja työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen. Tällöin hyvinvoinnin lisääntyessä työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä vähenee entisestään. (Sosiaali- ja terveysministeriö <https://stm.fi/tyohyvinvointi>; Sosiaali- ja terveysministeriö 2005,17).

Manka (2012) määrittelee hieman samaan tyyliin mutta osittain poiketen sosiaali- ja terveysministeriön määritelmästä seuraavasti; työhyvinvointi rakentuu viiden eri osa-alueen kautta: organisaatio, johtaminen, työ, työyhteisö ja yksilö. Mankan työhyvinvoinnin määritelmä perustuu voimavaroihin ja se pyrkii löytämään keinoja, joilla työntekijät voisivat kokea myönteisiä tunteita työhön liittyen, kuten työniloa. (Manka 2012, 76–77). Mamia ja Alm taas lähestyvät työhyvinvointia hyvinvoinnin kokemusten ja hyvinvoinnin tekijöiden kautta. (Alm 2013, 4; Mamia 2007.)

Opettajan työhyvinvointiin vaikuttaa useat tekijät, ja sen edistäminen kuuluu kaikille. Koska opettajan hyvinvointi voi näkyä suoraan myös oppilaissa ja koulun toiminnassa, on opettajien hyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen yhtä aikaa opettajan, koulun ja yhteiskunnan tehtävä. (Yrttiaho & Posio 2021.) Työnantajalla on velvoite varmistaa työympäristön turvallisuus, työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu ja johtajan toiminta. Työntekijällä taas on tehtävänä huolehtia oman työvireen ylläpitämisestä ja ammatillisen osaamisen kunnossapito. Jokaisella on myös mahdollisuus vaikuttaa omalta osaltaan työyhteisön ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työhyvinvoinnin ja sen määrittelemisen on siis yksilöllistä (Laine, 2013, 42; Alm 2013,3.) Tämän vuoksi sen määrittelemisen saattaa olla haastavaa. Olennaista onkin pohtia, miten kehittää ja harjoittaa jotain sellaista, josta jokainen ajattelee eri tavoin. Alm tutki tutkimuksessaan *Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään? – diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin -käsitteestä* (2013) ihmisten erilaisia käsityksiä työhyvinvoinnin käsitteestä, ja sitä, miten sitä määriteltiin. Tulosten mukaan työhyvinvoinnin määrittelyyn vaikutti vahvasti taso, jolta työhyvinvointia tarkasteltiin. Esimerkiksi yksittäisten työntekijöiden määrittely erosi siitä, miten organisaatiot näkivät työhyvinvoinnin. (Alm 2013). Tämä saattaa aiheuttaa väärinkäsityksiä ja

ongelmatilanteita eri organisaatioissa, kun työhyvinvointia pyritään kehittämään ylemmältä tasolta ymmärtämättä kuitenkaan, mitä se esimerkiksi yksittäisille työntekijöille tarkoittaa. Siksi avoin vuorovaikutus työntekijöiden ja koko työyhteisön välillä on elintärkeässä asemassa.

Mamia (2009) myös kuvailee, miten laajasti eri asioihin työhyvinvoinnilla voidaan viitata:

- työturvallisuus ja fyysinen työympäristö
- työpaikan ihmissuhteet ja työilmapiiri
- palkkauksen taso
- innostusta omasta työstä
- fyysistä terveyttä ja työkykyä
- työstä saatavaa henkistä tyydytystä
- stressin ja uupumuksen välttämistä
- tasapainoa työn ja muun elämän välillä
- tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan

(Mamia 2009, 20–21).

Miksi työhyvinvointi on merkittävä keskustelunaihe? Monestakin syystä. Ihminen käyttää valveillaoloajastaan 24–60 % työssä, joka on merkittävä määrä. Yksi hyvinvoinnin ylläpitävä elementti on monelle ihmiselle työ. Työ antaa ihmiselle merkityksen, ja ihmiset pitävät usein työtä tärkeänä. Lisäksi on myös laissa määrätty muun muassa yrityksille laillinen velvollisuus huolehtia työhyvinvoinnin ylläpidosta. (Työturvallisuuslaki 2002/ 738). (Alm 2013, 1–2.).

Työhyvinvointia edistämällä voidaan mahdollistaa ammatillinen kehittyminen, henkilökohtainen kasvaminen ja työn imu. Lisäksi *hyvä* työhyvinvointi lisää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. (Seppälä & Hakanen 2017, 151.) Esimerkiksi opettajan työssä työhyvinvointi näkyy vähentyneinä sairauspoissaoloina, joten työhyvinvointiin panostaminen on myös taloudellisesti merkittävää yhteiskunnan, organisaation ja yksilön näkökulmasta (Salovaara & Honkonen 2013). Hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvää työtulosta, ja siten työhyvinvointiin sijoitetut rahat saadaan moninkertaisina takaisin. Työhyvinvoinnin kehittämisellä voidaan vaikuttaa

muun muassa sairauspoissaoloihin, työtapaturmiin, työkyvyttömyyseläkkeeseen ja työtapaturmiin liittyviin sairaanhoitoon sekä alentuneeseen työkykyyn. Suomessa näiden kustannukset ovat noin 40 miljoonaa euroa vuodessa. (Kauhanen 2016, 29–30.)

Työn Suomi- raportti kertoo tietoa suomalaisten työssäkäyvien ryhmien työhyvinvoinnin, työolojen ja työkyvyn tilanteesta sekä työterveyspalveluiden käytöstä. Raportin aineisto kuuluu terveyden- ja hyvinvointilaitoksen vuosina 2022–2023 teettämään Terve Suomi – tutkimukseen, jossa aineistossa huomioidaan erityisesti työssäkäyvä väestö. Raportin mukaan suomalaisten työhyvinvointi vaihtelee eri ikäisten kesken. Nuoret, alle 35-vuotiaat, palautuvat työstä heikommin, mitä vanhemmat ikäryhmät. Alle 35- vuotiailla naisilla on suurin todennäköisyys työuupumukseen (14 %). Toisaalta nuoret kyselyyn vastanneet ryhmät pitivät työkykyään jonkin verran parempana, mitä vanhempien ikäluokkien ryhmät. Suomalaisesta työväestöstä kolme neljästä (75 %) koki työnimua vähintään muutamia kertoja viikossa. Kokemus työn imusta on siis suomalaisilla työssäkäyvillä ryhmillä hyvin yleistä riippumatta esimerkiksi sukupuolesta, iästä tai työstä. (Väänänen, Toivanen, Selander, Joensuu & Airaksinen 2024). Työn imulla tarkoitetaan tunteiden ja motivaation täyttämää olotilaa työssä. Siihen liittyy vahvasti kokemukset tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoamisesta (Hakanen 2002.)

Työhyvinvointi on olennainen osa koulua, sillä tutkimusten mukaan opettajien työhyvinvointi vaikuttaa niin koulun toimintaan, kuin oppilaiden hyvinvointiin ja oppimiseen (ks. esimerkiksi Turner & Thielking 2019; Turner, Thielking & Meyer, 2021; Roffey 2012). Huonosti voiva opettaja saattaa toiminnallaan saada myös oppilaiden mielentilan huonoksi. Toisaalta taas innostunut ja työn imua kokeva opettaja voi saada myös oppilaat innostumaan. Siksi työhyvinvoinnin edistäminen on niin koulun kuin yksilönkin tehtävä. Parhaimmassa tapauksessa työhyvinvointia johdetaan työpaikalla yksilöllisesti, ja jokainen työntekijä huolehtii itsestään (Mäki-kangas & Hakala 2017).

Opettajien työhyvinvoinnin ongelmat ovat huolen aihe monessa maassa (Turner, Thielking & Meyer 2021; Kaur & Singh 2019). Myös Suomessa Opetusalan teettämän työolobarometrin (2021) mukaan suomen opettajien työmäärä kasvoi vuoteen 2019 verrattuna. Myös työkyky ja

työnilo laskivat aikaisempaan vuoteen 2019 verrattuna. Huolestuttavaa on, että työnilon on ollut laskussa jo useamman vuoden. Samalla opettajien kokema työstressi ja väsymys kasvaneen työmäärän lisäksi kuormittavat opettajia yhä enemmän. Tuloksista voidaan huomata opettajien keskimääräisen työmäärän ylittävän muiden palkansaajien normaalin työviikon. Viikonloppu- töitä teki noin puolet vastaajista. Huomioitavaa on myös se, että 60 % vastaajista piti kasvanutta työmäärää liiallisena erittäin tai melko usein. (Golnick & Ilves 2021, 6–7.) Negatiiviset tunteet ovat siis yhä enemmän näkyvissä opettajan ammatissa työmäärän ja vaatimusten yhä lisäänty-essä.

3. Opettajien työnkuva ja arki

Opettajien työ voidaan ymmärtää opettajuuden kautta. Luukkainen (2004) määrittelee opettajan työn olevan aina oppilaiden valmiuksien kehityksen tukeminen sekä voiman tunteen jakaminen. Opettajan työssä rakennetaan tulevaisuutta arvojen pohjalta. (Luukkainen 2004, 79–80.). Opettajan työ on oppilaan tarpeista ohjautuvaa, mutta toisaalta myös yhteiskunnan jäseneksi kasvatamista. Siksi opettajan työ koostuukin pääsääntöisesti kasvatus- ja opetustilanteista. Nämä kaksi käsitettä, kasvatus ja opetus, kietoutuvat vahvasti toisiinsa. (Räisänen 1996, 14–16.) Oppilaan kouluttaminen yhteiskunnan jäseneksi vaatii myös opettajilta ja kouluilta kehittymistä. Opetussuunnitelmat näyttävät suuntaa sille, millaista tulevaisuuden yhteiskuntaa pyritään rakentamaan. Opetussuunnitelmat toimivat ohjaavana kehyksenä tapahtuvalle opetukselle kunnassa, koulu- ja oppilaskohtaisesti, ja siten sillä on suuri vaikutusmahdollisuus. Siten myös opettajilla on suuri valta ja mahdollisuus työssään. (Luukkainen 2004, 15.) Opettajilla on poliittisesti tärkeä asema yhteiskunnallisessa uudistamisessa (Vuorikoski & Räisänen 2010, 63).

Opettajan työ on ennen kaikkea ihmissuhdetyötä. Vuorovaikutuksen osaaminen on olennainen taito, joka jokaisen opettajan tulisi hallita. Opettaminen ei ole vain tietämistä tai opettamista, vaan siihen liittyy olennaisesti mm. taito kohdata ja käsitellä oppilaita. (Wihersaari 2011, 18.) (Luukkainen 2004, 37, 76.) Oppilaiden lisäksi opettajan työhön liittyy myös vahvasti älyllistä, sosiaalista ja emotionaalista vuorovaikutusta vanhempien, kollegoiden ja muiden esimerkiksi

asiantuntijoiden kanssa. (ks. Tirri & Husu 2002; Luukkainen 2004, 62; Räisänen 1996, 16.) Opettaja tekee ihmissuhdetyön lisäksi myös tärkeää asiantuntijatyötä. Opettajan työllä on merkitys yhteiskunnan ja talouden tasapainon, hyvinvoinnin, kestävä kehityksen ja työllisyyden tavoittelussa (OAJ).

Opettajan työssä on myös omat haasteensa. Työhön kuuluu suuri vastuu lapsista ja nuorista, sekä heidän hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Päivät ovat kiireisiä, ja niitä on mahdoton ennakoida täysin niiden muuttuvan luonteen takia. On siis selvää, että opettajan työ vaatii osaavia ammattilaisia sen rankkuuden ja vaativuuden vuoksi. Opettajan työhyvinvoinnin kuormitusta voidaan tarkastella fyysisestä, psykologisesta, sosiaalisesta ja organisatorisesta näkökulmasta. Fyysisestä ja psykologisesta näkökulmasta tarkasteltuna opettajan hyvinvointia kuormittavia tekijöitä on useita. Työympäristön melu saattaa nousta haitalliselle tasolle, päivät koostuvat kiireestä ja ovat pirstaleisia. Opettajilla on työpäivän aikana vähän taukoja, ja useissa kouluissa on sisäilmaongelmia. Psykkisestä näkökulmasta tarkasteltuna työn vastuullisuus, opettajien kokema huoli oppilaista ja muiden erilaisten tunteiden kokeminen työpäivän aikana, kuluttaa opettajien psyykkisiä voimavaroja. Sosiaalisesta näkökulmasta tärkeiksi tekijöiksi nousevat työpaikan ilmapiiri ja esimiehen tuki. Opettaja saattaa jäädä ilman kollegiaalista tukea ja kunnon vuorovaikutusta, tai ilmapiiri saattaa olla huono, mikä vaikuttaa opettajan työhyvinvointiin heikentävästi. Organisatoriset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin esimerkiksi työn järjestämiseen ja rakenteellisten ratkaisujen kautta. Tärkeää on myös tarkastella sitä, minkälainen vaikutusmahdollisuus opettajilla on omaan työhönsä. Työn sisäisten kuormitustekijöiden lisäksi ulkopuolelta asetetut vaatimukset ja paineet haastavat opettajia. Työ on siis hyvin kiireistä ja emotionaalisesti kuormittavaa. (Yrttiaho & Posio 2021). Toisaalta osa tekijöistä, jotka kuormittavat opettajien hyvinvointia, voivat myös edistää sitä.

Suomessa opettajilla on työssään valtavat mahdollisuudet toteuttaa heidän omaa näkemystään työssä. Jokainen opettaja saa opetuksensa kehykseksi opetussuunnitelman, joka tarjoaa tavoitteet opetukselle. Kuitenkin opetussuunnitelman tulkitseminen ja käytännön toteutus jäävät opettajan vastuulle. Jyrhämä, Hellström, Uusikylä ja Kansanen (2016) kirjoittavat, että opettajan itsenäinen pedagoginen ajattelu antaa opettajalle mahdollisuuden opettaa mukautuvasti tilanteisiin reagoiden ja mielikuvituksellisesti. Liian kaavamaisilla ohjeilla opettaja muuttuisi liian typistetyksi, ulkoapäin ohjatuksi opetusteknikoksi ja pahimmassa tapauksessa melkein

opetusrobotiksi. Suomalaiset koulut ovat pärjänneet hyvin erilaisissa tutkimuksissa, koska opettajat on koulutettu toimimaan itsenäisesti pedagogiikan asiantuntijoina. Opettajilla on eettinen velvoite toimia oppilaan parhaaksi, ja sen suomalaiset opettajat ovat ymmärtäneet. (Jyrhämä ym. 2016.) Jokaisella opettajalla on Suomessa mahdollisuus toteuttaa työtään omalla tavallaan, mikä on suuri rikkaus Suomelle.

3.1.TYÖYHTEISÖ

”Minä uskon työelämän myönteisiin voimiin. Työyhteisöissä piilee runsaasti enemmän hyviä kuin huonoja voimia. Niitä on paljon enemmän kuin kykenemme arjen paineissa tiedostamaan, itse asiassa olen valmis väittämään, ettei kukaan meistä jaksaisi työelämässä päiväkään, ellei siellä olisi kaiken rutiinin, ongelmien ja epätyytyttävien asioiden rinnalla myös monia työkykyä ylläpitäviä hyviä asioita. --- Hyvät asiat jäävät niin helposti huonojen varjoon ja kadotamme yhteyden voimiimme. ” (Hämäläinen Ihmisen kokoinen työyhteisö 2021, luku ”Johdannoksi”).

Työyhteisö koostuu elävistä, tuntevista ja ajattelevista ihmisistä. Työyhteisön jäsenten välinen toimiva yhteistyö on yksi organisaation menestymisen ehto. (Kaivola & Launila 2007,10.) Työyhteisö on työpaikassa muodostuva ryhmä työntekijöitä, joilla on yhteisiä tavoitteita. Jokainen työyhteisö on erilainen omineen piirteineen, mutta jokaisella työyhteisöllä on merkitystä yksilön hyvinvoinnin ja työskentelyn näkökulmasta. (Perkka-Jortikka 1998, 7.) Työyhteisön normit ja piirteet muovautuvat yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa ja heidän kauttansa. Jokaisessa koulussa on omat toimintatavat ja käyttäytymismuodot, jotka perustuvat työyhteisön normeihin. Työyhteisön muodostamat normit määrittelevät muun muassa sen, mikä on hyväksyttävää käytöstä, minkälaisia arvoja ja tavoitteita yhteisöllä on ja miten yhteisö toimii. Tarkemmin tarkastellessa on mahdollista löytää koulun arjesta taustalla vaikuttavat arvot ja uskomukset. Näitä voidaan myös kutsua koulun kulttuuriksi. (Deal & Peterson, 2016). Jokaisella koululla on omien normien myötä myös oma koulukulttuuri, joka muuttuu opettajien vuorovaikutusten myötä (Valo & Mikkola, 2020).

Työyhteisön jäsenten kesken tapahtuva vuorovaikutus on osa sosiaalista hyvinvointia. Työpaikalla jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus keskustella vapaasti työyhteisön jäsenten

kanssa. Myös kollegioihin tutustuminen on osa sosiaalista hyvinvointia. Kynnys lähestyä kollegaa ja työntekijöiden keskinäiset välit ovat osa työhyvinvointia yhtenä osa-alueena, On tärkeää, että työyhteisön jäsenet voivat tutustua toisiinsa, ylläpitää heidän keskinäisiä vuorovaikutusvälejä ja tarvittaessa selvittää sekä korjata erilaisia ristiriitoja. Työntekijöiden väliset suhteet vaikuttavat työyhteisössä vahvasti jokaisen sen yhteisön jäsenen sosiaaliseen hyvinvointiin. Myönteiset kohtaamiset työkavereiden kanssa kehittävät koko työyhteisön ilmapiiriä positiivisesti. Joissakin työpaikoissa esimerkiksi kopiokone on sijoitettu työpaikalla siten, että syntyisi mahdollisimman paljon erilaisia vuorovaikutustilanteita. (Virolainen 2012, 24.) Tämän vuoksi esimerkiksi opettajanhuoneen sijainnilla on olennainen merkitys siihen, kuinka paljon opettajat tapaavat keskenään työpäivän aikana. Jokaisella työpaikalla tulisi olla jokin paikka, jossa työyhteisön jäsenet voivat keskustella ja vaihtaa ajatuksia. Tämä tukee koko työyhteisön myönteistä ilmapiiriä, ja toisaalta antaa mahdollisuuden ammatilliselle kehitymiselle.

Sosiaalinen hyvinvointi rakentuu tiivistetysti sosiaalisista suhteista. Esimerkiksi suhde perheeseen, ystäviin ja työyhteisöön ovat vahvassa roolissa. (Salovaara & Honkonen 2013, 18–19.) Sosiaaliset suhteet vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin, ja siten myös jokaiseen työntekijään. Mielikkäät suhteet työkavereiden kanssa auttavat jaksamaan työssä ja antavat mahdollisuuden rentoutua ja hengähtää. Hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla luovat myös parhaassa tapauksessa yhteisöllisyyden tunnetta, jota pidetään oivana motivaattorina, hyvinvoinnin edistäjänä ja turvan tunteen tuojana. Yhteisöllisyys on olennainen osa työpaikkoja ja erityisesti koulumaailmaa. On jopa näyttöä siitä, että työyhteisön merkitys työhyvinvointiin on suurempi, mitä esimerkiksi ammatillisella osaamisella ja työoloilla on (ks. esimerkiksi Fadjukoff ym. 2022).

Tutkimuksissa on todettu, että sosiaalisten suhteiden tuoma sosiaalinen tuki lisää hyvinvointia. Esimerkiksi ihmiset, joilla on vahvat työpaikan sosiaaliset tukiverkostot, kokevat enemmän subjektiivista hyvinvointia, nähdään menestyneempinä, motivoituneempina, luovempina, tuottavampina ja yhteistyöhaluisempina (Stansfeld, Shipley, Head, Fuhrer, Kivimäki 2013; Vuong, Bui Nhat; Tushar, Hasanuzzaman; Hossain, Syed Far Abid 2023). Sosiaalinen tuki auttaa kohtaamaan ja selviytymään stressaavista tilanteista ja vähentää stressin kokemuksen määrää. (Foy, Dwyer, Nafarrete & Hammoud, 2019). Parhaimmillaan sujuvat sosiaaliset suhteet työpaikalla tukevat työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja siten myös kokonaisvaltaista hyvinvointia (Salovaara & Honkonen, 2013, 21–22).

Opettajan työ on monipuolista ja ajoittain kuormittavaakin. Tällöin työyhteisön merkitys nousee tärkeään asemaan opettajien jaksamista ja voimaantumista tarkastellessa. Ihmisten ja vuorovaikutus suhteiden vaikutus hyvinvointiin on huomattava. (Yrttiaho & Posio 2021.) Sosiaalinen tuki, jota opettajat parhaimmassa tapauksessa työpaikallaan saavat, vaikuttaa työhyvinvointiin edistävästi. Kollegoiden tarjoama tuki ja toimivilla ihmissuhteilla on tutkitusti olennainen merkitys muun muassa ihmisten terveydelle (Gonzalez-Mulé, E., & Yuan, Z. 2022). Myös yhteistyö ja yhdessä tekemisen ilmapiiri motivoi ja kannustaa opettajia jaksamaan ja kestämiään välillä haastavia ja stressaavia työpäiviä. Kollegiaalinen työskulttuuri edistää työssäjaksamista ja viihtymistä. (Björkman 2014). Työyhteisö, jossa ihmiset toimivat ammatillisesti, jäsenet viihtyvät, sillä tällöin he voivat jakaa mielipiteitään avoimesti, keskustella rakentavasti asioista, vaikka olisivatkin erimieltä sekä tuoda esiin ongelmia. Tällainen avoin ja vapaa keskusteluilmapiiri sekä ammattimiehen käytös luo pelon sijaan luottamusta ihmisten välille. Ryhmän jäsen voi luottaa siihen, että vaikka keskusteltaisiin haastavista aiheista tai ollaan eri mieltä, ei henkilösuhteet kärsi siitä. Kuten useassa tutkimuksessa on käynyt ilmi, työyhteisön tekijöillä, kuten esimerkiksi sosiaalisella tuella, työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksilla, informointi ja organisointi työyhteisössä, liittyvät vahvasti työkykyyn ja työhyvinvointiin (ks. esimerkiksi Laine ym. 2018.; Vauhkonen ym. 2021.; Nwoko, Emeto ym. 2023.)

3.2. TAUON MERKITYS TYÖPÄIVÄN AIKANA

Jotta opettajat jaksavat melko kuormittavassa työssään, on palautuminen ja sitä kautta taukojen merkitys opettajien arjessa olennaista. Tauot työpäivän aikana mahdollistavat työntekijöille hengähdysten ja antavat tilaisuuden palautua työstä. Työpäivän aikaiset tauot mahdollistavat myös lomalla ja vapaa-ajalla rentoutumisen paremmin (Coffeng, van Sluijs, Hendriksen, van Mechelen, & Boot, 2015.) Tutkimusten mukaan tauoilla on suuri merkitys työntekijöiden työstä palautumiselle, ja sitä kautta myös työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen (Virtanen, Perko, Törnroos, de Bloom, & Kinnunen 2019).

Yksi työuupumuksen ehkäisemisen keino on työn tauottaminen. Tauot mahdollistavat virkistymisen, joka mahdollistaa riittävän palautumisen. Oikeanlainen palautuminen työstä mahdollistaa työn ilon ja -imun kokemuksen. Jos riittävästä palautumisesta ei huolehdi, aivot saattavat

ylikuormittua, joka saattaa haitata työntekoa. Rytmittämällä työpäivää oikein, voidaan myös varmistaa työnteon olevan tehokasta ja tuottavaa. (Ojala, Neuvonen, Leinikka, Huotilainen, Yli-Viikari & Tyrväinen 2019).

Opettajanhuonetta pidetään yleensä taukokuoneena opettajille. On tärkeää, että opettajilla on paikka, jossa he voivat halutessaan pitää taukonsa ilman ulkopuolisia häiriötekijöitä. On kuitenkin huomioitavan arvoista, että palautumisen kannalta on olennaista miten oman taukonsa viettää. Tutkimusten mukaan, jos opettaja pystyy irrottautumaan tauolla työasioista, rentoutumaan ja kokemaan yhteenkuuluvuuden ja merkityksellisyyden tunnetta, edistää se opettajan hyvinvointia ja palautumista. (Virtanen ym. 2019; Trougakos, Beal, Green, & Weiss 2008). Myös sosiaalisilla ja fyysisillä toiminnoilla on katsottu olevan positiivinen vaikutus työstä palautuiseen (Coffeng ym. 2015.) Oikeanlainen palautuminen työpäivän aikana vähentää työstressiä, ja toisaalta auttaa rentoutumaan ja irrottautumaan työasioista vapaa-ajalla (Coffeng ym. 2015; Virtanen ym. 2019.)

3.3. OPETTAJANHUONE

Muistan ala-asteelta, kuinka itse ollessani oppilaana, opettajanhuoneeseen meneminen tai oikeastaan pääseminen tuntui jännittävältä ja toisaalta todella innostavalta. Vaikka opettajanhuoneeseen pääsikin käymään aina silloin tällöin, pidettiin sitä silti oppilaiden silmissä arvoituksellisenä ja toisaalta arvostettuna paikkana. Se oli paikka, josta oppilaat eivät tienneet paljoakaan. Se toki oli monella ensimmäisenä mielessä, että opettajanhuoneessa on herkkuja opettajille. Vaikka opettajanhuone oli ainakin minulle oppilaana hieman jännittävä ja mystinen paikka, ei se tehnyt siitä vaikeasti lähestyttävää paikkaa, vaan sinne oli helppo mennä pyytämään apua sitä tarvittaessa. Mielestäni juuri arvostus opettajanhuonetta kohtaan oli suuri oppilailla. Mielenkiintoista onkin nähdä, miten opettajat arvostavat opettajanhuonetta.

Opettajanhuoneella on useita eri rooleja. Se voi toimia esimerkiksi kahvilana, työskentelytilana tai ammatillisen oppimisen tilana. Tila, jossa opettajat voivat omien aikataulujensa puitteissa hengähtää, tai tehdä luokkahuoneen ulkopuolisia töitä, kuten tulostaa tai arvioida kokeita. Kyseinen huone antaa myös mahdollisuuden virallisille ja epävirallisille vuorovaikutustilanteille. Opettajanhuone on paikka yhteisölle, jossa jäsenten väliset henkilökohtaiset ja ammatilliset

suhteet saavat mahdollisuuden kukoistaa. On huomioitava, että opettajanhuone voi myös päinvastoin katkaista suhteita, ja aiheuttaa kielteisiä tunnereaktioita yhteisön jäsenissä. (Parks & McKay 2022, Tiivistelmä, 846.)

Miriam Ben-Peretz ja Shifra Schonmann (2000) kuvailevat teoksessaan osuvasti opettajanhuoneen vastakkainasettelua. Opettajanhuoneessa on hämärtyneet rajat. Esimerkiksi se toimii työskentelytilana, mutta toisaalta myös rauhoittumispaikkana. Opettajanhuone on yksityinen paikka opettajille, jossa he pääsevät rauhoittumaan poissa oppilaiden katseilta. Opettajanhuoneen roolia korostaa sen neljä seinää. Se on suljettu yksityinen paikka erillään luokkahuoneista ja muista koulun tiloista ja alueista. Paikka, jossa opettajat voivat pitää taukoa heidän opettajan roolista halutessaan. (Ben-Peretz & Schomann 2000)

Toinen opettajanhuoneessa tapahtuva vastakkainasettelun näkökulma on esiintymislava ja takahuone (backstage and frontstage). Tämä kuvaa mielestäni onnistuneesti opettajanhuoneen vaikutusmahdollisuuksia. Opettajanhuone voidaan nähdä takahuoneena, jolloin se toimii opettajille paikkana, jossa he voivat levätä piilossa oppilaiden katseilta. Tällöin opettajanhuone tulee opettajaa ja opettajan kasvua ja kehitystä. Kuitenkin, jos opettajanhuone menettää tarkoituksensa, saattaa opettajanhuoneesta tulla eräänlainen esiintymislava, jossa jokaisen opettajan on vedettävä naamio naamansa eteen suojatakseen itseään. Tällöin opettajat esittävät olevansa osa ryhmää, vaikka tietävät olevansa yksin. Käyttäytyminen on kohteliasta ja asianmukaista, ja keskustelut saattavat jäädä pinnallisiksi. Huomioitavan arvoista on, että opettajanhuone voi olla yhtä aikaa esiintymislava ja takahuone, sillä se voi olla eri ihmisille eri asioita. Ja jos pidemmän aikaa seuraa, voi opettajanhuone vaihdella yhden opettajan kohdalla takahuoneen ja esiintymislavan välillä. Tällöin opettajalla kuluu todella paljon energiaa opettajanhuoneessa ollessa, sillä hänen täytyy olla valmiina mahdolliseen tilan muutokseen takahuoneesta esiintymislavaksi. (Miriam Ben-Peretz & Shifra Schonmann 2000.)

Miriam Ben-Peretz ja Shifra Schonmann (2000) tutkimukseen kuului myös osio, jossa tutkimukseen osallistuneet saivat kirjoittaa monologisesti kirjoitelman opettajanhuoneessa elämisestä otsikolla ”minun elämäni opettajanhuoneessa” (My Life in the Teachers’ Lounge). Tutkimukseen osallistui sekä ala- että yläasteen opettajia, opettajaopiskelijoita sekä muita

koulutusalan eri tehtävissä työskenteleviä. Monologiin avulla pyrittiin tuomaan ilmi opettajien erilaisia tunteita opettajanhuonetta kohtaan. Monologeista nousi ilmi erilaisia teemoja, joita käyn seuraavaksi läpi. Opettajat kokivat jonkin näköistä viharakkaus suhdetta opettajanhuonetta kohtaan. Erityisesti noviisi opettajat kokivat opettajanhuoneeseen ”sulautumisen” vaikeaksi tehtäväksi veteraaniopettajien vuoksi, vaikka halua olisi kyllä ollut. Toisaalta osan tutkitavien monologeista kävi ilmi, että henkilö oli aluksi kokenut pelkoa opettajanhuonetta kohtaan, mutta loppujen lopuksi liittyi osaksi opettajien ryhmää. (Ben-Peretz & Schomann 2000)

Kolmas teema, jonka Miriam Ben-Peretz ja Shifra Schonmann (2000) tuovat tutkimuksessaan esiin, liittyy opettajien opiskelija-aikaan. Moni monologin kirjoittanut nostaa esiin omia kokemuksia ja näkemyksiä opettajanhuoneesta heidän ollessaan itse opiskelijoita tai oppilaita. Nämä kokemukset ovat vaikuttaneet heidän käsityksiinsä ja ajatuksiinsa opettajanhuonetta kohtaan, ja ne myös ohjaavat heidän toimintaansa osittain. (Ben-Peretz & Schomann 2000)

4. Tutkimuksen toteutus

4.1. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Olen edellisissä luvuissa kuvannut sitä, mikä merkitys opettajanhuoneella on opettajan työssä. Seuraavissa luvuissa tarkastelen tutkimukseni toteutusta. Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella opettajanhuoneen merkitystä opettajien näkökulmasta. Erityisesti sitä, miksi opettajat menevät opettajanhuoneeseen. Haluan myös selvittää tutkimuksessani sitä, minkälaisen tekijöiden opettajat kertovat vaikuttavan siihen, menevätkö he opettajanhuoneeseen vai eivät. Opettajanhuoneessa saattaa usein olla muitakin koulun henkilökunnan jäseniä kuin opettajia, mutta rajasin tähän tutkimukseen vain opettajat selkeyden vuoksi. Kuten sanottua, opettajanhuonetta käytetään moneen eri tarkoitukseen, mutta mihin juuri tämän koulun opettajat käyttävät sitä, kiinnostaa minua tutkijana. Tutkimuksen tulokset antavat mahdollisesti tietoa siitä, mitä mieltä opettajat ovat opettajanhuoneesta ja millainen ilmapiiri ja kulttuuri opettajanhuoneen suhteen tutkimassani koulussa on.

Tutkimuskysymykset

Miksi opettajat menevät opettajanhuoneeseen?

Millaisia tekijöitä opettajat mainitsevat vaikuttavan siihen, että he käyttävät tai eivät käytä opettajanhuonetta?

4.2. TUTKIMUSSTRATEGIANA LAADULLINEN TAPAUSTUTKIMUS

Valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tapaustutkimuksen. Laadullinen tutkimus tutkii merkitysten maailmaa, ja tavoittelee ymmärrystä niihin liittyen. Nämä merkitykset ilmenevät ihmisten välisissä suhteissa sekä erilaisina merkityskokonaisuuksina. (Vilkkä 2021b). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään keskittymään tutkimuksen laatuun eikä niinkään määrään (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tapaustutkimus tutkii juuri nimensäkin mukaisesti ”tapausta” tai ”tapauksia”. Esimerkiksi lääketieteen alalla tutkiessa potilas voi olla yksi tapaus. (Eriksson & Koistinen 2014, 1.) Yin (2003) esittelee kirjassaan syitä sille, milloin tapaustutkimusta olisi kannattavaa käyttää omassa tutkimuksessa. Tapaustutkimusta kannattaa hyödyntää silloin, kun tutkimus a) keskittyy kysymyssanoihin miksi ja kuinka; b) tutkija ei voi manipuloida tutkittavien käytöstä; c) uskot kontekstuaalisilla ehdoilla olevan merkitystä tutkittavan ilmiön kannalta; tai d) kun ilmiön ja asiayhteyden rajat eivät ole selkeät. (Yin 2003.; Baxter & Jack 2008; Gillham 2000, 1.) Tässä tutkimuksessa haluan erityisesti vastauksen miksi kysymykseen, ja tutkimani kohde on yksi opettajanhuone eli yksi tapaus.

Koska tapaustutkimusta tehdään monella eri alalla ja erilaisista lähtökohdista ja tavoitteista, on tapaustutkimukselle haastavaa antaa yhtä selkeää tai perusteellista määritelmää. Eriksson ja Koistinen (2014) määrittelevät tapaustutkimuksen tarkoittavan yhden tai useamman tapauksen tarkastelua, jossa olennainen tavoite on näiden tapausten määrittely, analysointi ja ratkaisu

(Eriksson & Koistinen 2014, 4). Woodside (2010) kirjoittaa tapaustutkimuksen olevan tutkimusta, joka keskittyy kuvailemaan, ymmärtämään, oletamaan ja/tai valvomaan yksilöä. Yksilöllä tässä tarkoitetaan tapahtumaa, eläintä, ihmistä, ruokakuntaa, organisaatiota, ryhmää, alaa, kulttuuria tai kansallisuutta. (Woodside 2010, 1.) Koska määrittelytapoja on useita, ei tapaus-tutkimuksessa ole koskaan itsestään selvää tai samantekevää. Täten tapaustutkimuksessa voidaan käyttää niin laadullista kuin määrällistäkin aineistoa sekä erilaisia aineiston analyysimenetelmiä. (Eriksson & Koistinen 2014, 5.)

Kuten edellisistä määrittelyistä voi huomata, myös tapauksen määritelmä riippuu paljon tutkimusta tekevästä tutkijasta. Tapauksen määrittäminen voi tapahtua ennen tai jälkeen aineistonkeruun. Tapauksen tai tapausten rajaaminen on merkityksellinen ja kriittinen osa tutkimusta. Oleellista on, että tutkittava tapaus pystytään rajaamaan selvästi erottavalla tavalla muusta kontekstista. (Eriksson & Koistinen 2014, 5–7.) Tässä tutkimuksessa tapaus on rajattu jo ennen tutkimuksen suorittamista tarkaksi. Tapauksena toimii yksi opettajanhuone ja sen ilmiöiden tutkiminen.

On myös huomioitavan arvoista, että tapaustutkimukselle tyypillistä on se, ettei se ole yleistettävissä varsinkin ihmisen käyttäytymistä tutkittaessa. Tutkittavalla tapauksella on niin paljon eri elementtejä, jotka ovat juuri heille spesifejä. Esimerkiksi syyt kiusaamiselle, jotka nousevat ilmi yhdessä koulussa, saattavat olla täysin erilaisia toisessa koulussa. (Gillham 2000, 6.) Tapaustutkimuksen tapaukseksi on myös saattanut valikoitua jonkin ääripään vastaaja, joka ei koske suurintaosaa väestöstä, ja siten vastauksetkin eroavat valtajoukosta, eivätkä ole yleistettäviä. Tämä on huomioitava erityisesti tässä tapauksessa, sillä tapauksena toimi vain yksi tapaus, eikä niin sanottua vertailua tapahdu ainakaan tässä tutkimuksessa. Toisaalta yhden tapauksen tutkiminen voi antaa mahdollisesti tietoa myös niistä ääripäistä, jotka yleensä hukkuvat muiden tutkimustulosten joukkoon. En kuitenkaan pyri tutkimuksessani yleistettävyyteen, vaan haluan saada kokonaisvaltaisen kuvan tutkittavasta opettajanhuoneesta.

Tapaustutkimuksesta puhuttaessa esiin tulee myös usein termi konteksti tai kontekstuaalisuus. Tapaustutkimuksessa onkin usein tavoitteena halu ymmärtää tutkittavaa tapausta osana tiettyä ympäristöä. Tutkijan on päätettävä kuinka laajaan tai suppean kontekstin haluaa

tutkimukseensa mukaan, sillä kontekstia pidetään usein monitasoisena. Esimerkiksi henkilöä tutkiessa tärkeitä konteksteja ovat työyhteisö, koti ja perhe. (Eriksson & Koistinen 2014,7) Omassa gradussani tutkin tietyn koulun opettajia, joten tällöin yksi oleellinen konteksti on työyhteisö, josta tarkemmin voisi sanoa opettajanhuone. On huomioitava, että kontekstin ja toimijoiden välinen vuorovaikutus on molemmin puolista ja kumulatiivista (Pettigrew 1997, 339). Tällöin tapaus vaikuttaa kontekstiin ja konteksti tapaukseen (Eriksson & Koistinen 2014, 8).

Valitsin tapaustutkimuksen tutkimusstrategiaksi osaksi tutkimustani, sillä tutkin yhtä opettajanhuonetta, eli yhtä tapausta. Tutkin opettajanhuonetta usean sitä käyttävän opettajan näkökulmasta, mikä sopii osaltaan myös tapaustutkimuksen kuvaukseen. Tutkimalla yhtä ja samaa opettajanhuonetta sitä käyttävien opettajien näkökulmasta, voidaan saada uudenlaista tietoa siitä, miten eri tavoin tai samalla lailla opettajat kokevat opettajanhuoneen ja sen tehtävän.

4.3.KOHDEJOUKKO JA AINEISTON KERUU

Tutkittavaa opettajanhuonetta valittaessa olin pohtinut muutamia kriteereitä, joiden perusteella valitsin tutkittavan opettajanhuoneen ja koulun. Opettajanhuoneita tuli olla koulussa yksi, sillä se tekisi niin minulle tutkijana kuin myös tutkimukseen osallistujille tutkimuksesta mahdollisimman selkeän. Lisäksi tutkimuksen tarkoitus oli, että tutkisin yhtä opettajanhuonetta. Koulun oli myös oltava keskikokoinen tai suuri, jotta saisin riittävän määrän vastauksia aiheen tutkimiseksi. Päätin myös tutkivani Etelä-Pohjanmaan alueelle sijoittuvaa koulua.

Toteutin tutkimukseni yhdessä koulussa, joka täytti asettamani ehdot. Koulussa opettajilla oli yksi opettajanhuone, se oli tyypillinen keskikokoinen koulu, jossa opettajia on 20–30, ja sijaitsi Etelä-Pohjanmaan alueella. Lisäksi rajasin tutkimukseni koskemaan vain opettajia, vaikka opettajanhuoneessa saattaisi olla myös muuta henkilökuntaa.

Otin koulun rehtoriin yhteyttä keväällä 2024 sähköpostitse, ja tiedustelin, voisinko suorittaa tutkimukseni heidän koulussaan. Kerroin tutkimukseni taustoista, käytännön toteutuksesta ja tutkimuksen eettisistä periaatteista. Rehtori antoi tarvittavat luvat tutkimuksen toteuttamiseen.

Kerroin myös tutkimukseen osallistuville opettajille tutkimukseni taustoista, käytännön toteutuksesta ja tutkimuksen eettisistä periaatteista.

Aineiston keruu tapahtuu sähköisellä kyselylomakkeella (Liite 2). Toteutin lomakkeen Google Forms- sivuston avulla. Lomake sisälsi 12 kysymystä, joista 9 kysymystä sisälsi avoimen vastauskentän ja 3 kysymystä sisälsi valmiit vastausvaihtoehdot. Kysymykset, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot, sisälsivät lähes kaikki myös ”muuta”- vaihtoehdon, johon vastaaja pystyi halutessaan vastaamaan, jos vastausvaihtoehdoista ei löytynyt itselle sopivaa. Kysymykset ja niiden järjestys on nähtävissä liitteessä 2.

Kyselylomake helpottaa mahdollisten arkojen vastausten jakamista ilman ulkopuolisen tuomaa jännitystä tai ahdistusta. Toisaalta kyselylomake on myös käytännöllisistä syistä helpompi tutkittaville opettajille, sillä he pystyvät siten osallistumaan tutkimukseen omalla ajallaan, ja käyttämään vastaamiseen niin paljon, tai niin vähän aikaa kuin haluavat.

Kyselylomakkeessa on toki myös huonot puolensa. Haasteena kyselylomakkeessa on kysymysten muotoilu. Kysymyksiä ei ole mahdollista muokata lomakkeen lähettämisen jälkeen. Lisäksi kysymysten tulisi olla sellaisessa muodossa, etteivät ne johdattele vastaajaa minkään vastuksen suuntaan, ja että ne ovat ymmärrettävissä ilman epäselvyyksiä. Valmiit vastausvaihtoehdot sisältävät kysymykset ovat usein myös haastavia niin tutkijalle, sillä niiden tulisi olla tarpeeksi laajoja, jotta jokainen pystyisi vastaamaan kysymykseen. Avoimissa kysymyksissä hyvää on se, että se mahdollistaa vastaajan mielipiteen selville saamisen tarkemmin. Lisäksi vastaajat saattavat tuoda vastauksissaan ilmi uusia ideoita tai näkökulmia, joita tutkija ei ole tajunnut ajatella. (Valli 2018). Pyrinkin muotoilemaan lomakkeen kysymykset mahdollisimman selkeiksi ja siten, että niihin olisi helppo vastata. Vastausvaihtoehtojen puutetta pyrittiin ennaltaehkäisemään muuta-vaihtoehdolla, johon tutkittava sai tarpeen vaatiessa luoda oman vastauksen.

Annoin kyselylomakkeessa ohjeet kyselyn täyttämiseen, sekä kerroin kyselyn päämäärästä. Vaikka sähköpostilla on helppo saavuttaa yhteys kohderyhmään, ei se takaa riittävää vastausprosenttia. Siksi hyvillä vastausohjeilla ja vastaajien motivoinnilla on tärkeä rooli sähköistä

kyselyä toteutettaessa. (ks. Valli 2018.) Kannustin opettajia vastaamaan kyselyyn, ja kirjasin ohjeisiin kyselyyn vastanneiden anonymiteetistä, sekä sen, että tutkimus noudattaa tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) oheistusta. Kyselyn saatteessa kerroin vielä, kuinka merkittävää olisi tutkimukseni kannalta, että opettajat vastaisivat kyselyyn.

Lähetin sähköisen kyselylomakkeen linkin valitsemani koulun opettajille sähköpostin kautta. (Liite 1) Opettajat saivat vastata kyselyyn omalla ajallaan, ja muistuttelin heitä välillä vastaamisesta sähköpostin välityksellä. Kyselyn ollessa käynnissä, selvisi, että yhdessä monivalintakysymyksessä oli virhe. Kysymyksessä oli tarkoitus, että tutkittava voi valita useamman vastausvaihtoehdon valmiiksi annetuista vastauksista, mutta näin ei ollut. Kyseistä kysymystä tuli siis tulkita harkiten.

4.4.AINEISTON ANALYSOINTI

Fenomenografia tutkii ihmisten kokemuksia, ja pyrkii ymmärtämään maailmaa sitä kautta. Fenomenografia perustuu ajatukseen, että ihminen muodostaa käsityksiä yhdistämällä eri tapauksia yhteen ja selittämällä niitä kielen avulla. (Vilkka, 2021a). Fenomenografinen näkökulma korostaa sitä, että meillä on yksi maailma, joka on kaikille samanaikainen, mutta vain osittain yhtenäisesti ymmärretty. Ihmisillä on paljon tosistaan eroavia ajattelutapoja, jotka ovat sosiaalisesti olennaisessa asemassa. Fenomenografisessa analyysissä ihmisten käsitysten erot ja vaihtelut aineistossa ovat mielenkiinnon kohteena. Se, miten erilaisia tapoja ihmisillä on kokea sama ilmiö. (Vilkka 2021a) Mielestäni Åkerlind kuvailee hienosti fenomenografian ydintä; Idea siitä, että erilaiset kokemukset ja näkemykset tekevät ilmiön, on olennaisessa asemassa fenomenografiasta puhuttaessa. Jos kaikki olisi maailmassa samanväristä, kuten esimerkiksi vihreää, niin värin ilmiötä ei voitaisi koskaan kokea. Ihmiset eivät ehkä edes tiedostaisi ylempää ilmiötä väri, sillä heillä olisi kokemusta vain vihreästä väristä (Åkerlind 2016).

Fenomenologisen analyysin pohjalta mielenkiintoni tutkijana kohdistuu aineistosta nousevaan maailmaan. Minkälaisia näkökulmia tutkittavat nostavat esille ja kokemuksia ja käsityksiä heillä on. Ensin tutkin ihmisten kokemuksia ja käsityksiä, jonka jälkeen vertailen mitä eroavaisuuksia ja samanlaisuuksia niistä löytyy. Tämän jälkeen koostan käsityksistä ja vastauksista

kategorioita, jotka tiivistävät olennaisimmat löydökset vastauksista. Tavoitteena on jakaa kategoriat siten, että jokainen vastaus sopii johonkin kategoriaan.

Aloitin aineiston analysoinnin lukemalla ja silmäilemällä saatuja vastauksia, jolloin muodostin itselleni kokonais kuvaa vastauksista. Sen jälkeen lähdin tutkimaan kysymys kerrallaan, mitä opettajat olivat vastanneet. Hyödynsin värikoodausta, jonka avulla sain jaettua vastaukset eri kategorioihin jokaisen kysymyksen kohdalla. Värikoodauksen jälkeen kirjoitin jokaisesta kysymyksestä tiivistelmän saaduista vastauksista. Laskin myös jokaisen kysymyksen kohdalla, kuinka monta kertaa jokin väri eli kategoria esiintyi sen kysymyksen vastauksissa. Tiivistelmien kirjoittamisen jälkeen aloin koostamaan vastauksia asettamiini kysymyksiini. Alla, kuviossa 1, olen esitellyt esimerkin yhden kysymyksen värikoodauksesta ja tiivistetyistä kategorioista.

Kun olen opettajanhuoneessa, yleensä... (Mitä teet?)	
istuskelen	ja juttelen.
Istun.	juon kahvia ja juttelen työkavereiden kanssa.

Kuvio 1 Esimerkki värikoodauksesta

Värikoodauksen jälkeen tiivistin kategoriat jokaisen kysymyksen kohdalla, ja siten sain vastaukset siihen, mitä opettajat vastasivat jokaiseen kysymykseen, ja mitä vastattiin eniten. Kyseisessä esimerkissä kategorioita olisivat istuminen, juominen ja juttelu. Pyrin huomioimaan, että jokainen vastaus sisältyisi johonkin kategoriaan. Kysymyksen kannalta ei oleelliset vastaukset ja lisäsanat jätin kategorisoinnin ulkopuolelle, kuten esimerkissä ”vieressä saattaa olla ope tai ohjaaja”.

4.5. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija pystyy vakuuttamaan lukijan hänen valitsemistaan lähestymistavoista ja menetelmistä ratkaistakseen kyseisen tutkimusongelman (Juuti & Puusa 2020). Tutkimuksen toteutuksen arvioiminen on olennainen osa tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tekemät teot valinnat ja ratkaisut

tutkimuksessa muodostavat tutkimuksen luotettavuuden kriteerit. Tutkijan on läpi tutkimuksen arvioitava tutkimuksen luotettavuutta jokaisen päätöksen kohdalla. (Eskola & Suoranta 1998.) Olen pyrkinyt tutkijana perustelemaan omat päätökset esimerkiksi metodien valinnoista tutkimuksen edetessä. Hyödynsin tutkimuksessani laajasti kirjallisuutta, mikä tukee tutkimuksen luotettavuutta. Pysin hyödyntämään myös kansainvälistä kirjallisuutta, vaikka tutkimuksen kohteena olikin melko kansallinen aihe. Analyysivaiheessa havaintojen kirjaaminen ylös siten, miten ne minulle tutkijana esiintyvät on olennaista. Käytin tulosten esittelyssä paljon suoria lainauksia, joka lisää tutkimuksen tulosten tulkinnan luotettavuutta. Kritiikin kohteena tutkimuksessani voi olla aineiston koko, mutta toisaalta tutkimus on tapaustutkimus, eikä siten ole esteenä tutkimuksen luotettavuudelle.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy vahvasti myös tutkimuksen uskottavuus. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen lukeneet ja tutkittavana olleet henkilöt tunnustavat tutkimuksen tulokset todenmukaiseksi ja luottavat, että aineiston on kerätty oikein ja analysoitu hyvin (Juuti & Puusa 2020). Tämän tutkimuksen tulokset ovat melko samankaltaisia, mitä muiden tutkimuksen tulokset ovat antaneet ilmi, mikä lisää tutkimuksen uskottavuutta. Tuloksia on kuitenkin tarkasteltava kriittisesti, sillä kyseessä on tapaustutkimus, eivätkä tulokset siten ole yleistettävissä laajemmin.

Myös eettisyydellä on oma osansa tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa. Eettisten periaatteiden noudattaminen tulisi kulkea mukana läpi tutkimuksen. Eettisesti hyvin vuoritettu tutkimus pyrkii saamaan hyvää aikaan tutkimuksen kohteena oleville ihmisille. Tutkimus ei saa olla haitallinen tutkittaville, tai muille tutkimukseen liittyville osapuolille. (Juuti & Puusa 2020.) Tutkimusta tehdessä olen pyrkinyt koko tutkimuksen ajan huomioimaan tutkimuksen eettisyyden parhaan ymmärryksen mukaisesti. Olen noudattanut tutkimuksessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvätieteellisen käytännön periaatteita. Tutkimukseen osallistuvien yksityisyys on pyritty säilyttämään läpi tutkimuksen. Lisäksi tutkittavia on tiedotettu tutkimuksen tarkoituksesta ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta.

Käytin tutkimuksessani aineistonkeruu menetelmänä sähköistä kyselylomaketta, sillä halusin varmistaa jokaiselle opettajalle mahdollisuuden vastata kysymyksiin omassa rauhassa ja omaan

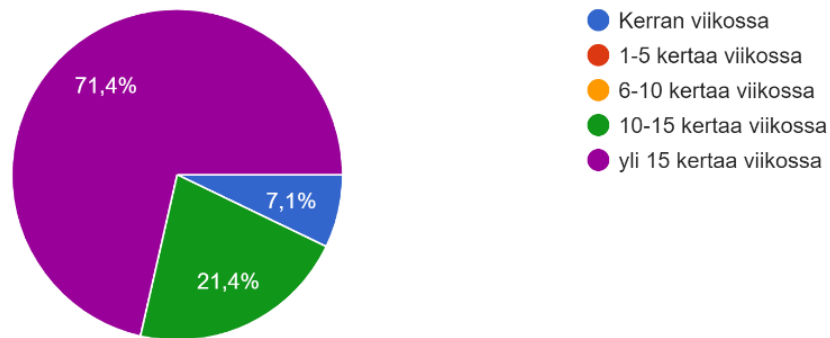
tahtiin. Lomake mahdollistaa myös sen, ettei tutkijan ole mahdollista kiinnittää esimerkiksi itse opettajaan huomiota esimerkiksi ulkonäön tai kehon eleiden myötä, vaan aineiston tulkitseminen keskittyy vain opettajien antamiin vastauksiin. En kuvaillut ketään tutkittavaa tutkimuksessani yksittäin. Täten en tarvinnut tutkittaville opettajille peitenimiä. Näin myös tutkittavien opettajien anonymiteetti säilyi hyvin tutkimuksessa. Oli mielenkiintoista kuulla opettajien arjesta ja ajatuksista, ja pidinkin niitä tutkijana suuressa arvossa.

5. Tulokset

Tutkimukseen osallistuneista opettajista 4 opettajaa oli toiminut alle 10 vuotta opettajana ja yli 20 vuotta opettaneita opettajia oli 6. Tutkimastani koulusta löytyi siis kauan opettajan alalla toimineita sekä uusia opettajia. Vastanneista neljästätoista opettajasta 5 oli toiminut 10–28 vuotta opettajana tutkimassani koulussa, 4 opettajaa oli toiminut 5–10 vuotta ja 5 opettajaa alle 5 vuotta tässä tutkimassani koulussa. Kuvioista 2 voidaan nähdä, että suurin osa (71 %) opettajista vastasi käyvänsä opettajanhuoneessa yli 15 kertaa viikossa. Toiseksi eniten eli noin 21 % opettajista vastasi käyvänsä 10–15 kertaa viikossa opettajanhuoneessa, ja yksi opettajista vastasi käyvänsä kerran viikossa. Voidaan siis todeta, että suurin osa vastanneista käy useasti viikon aikana opettajanhuoneessa.

Kuinka usein käyt yleensä opettajanhuoneessa?

14 vastausta



Kuvio 2 Opettajanhuoneessa käynnin tiheys

5.1.OPETTAJANHUONE OPETTAJIEN KUVAILEMANA

Opettajanhuoneen ilmapiiri

Tutkimukseen osallistujia pyydettiin kuvailemaan opettajanhuonetta, ja vastaamaan kysymyksen millainen opettajanhuone on. Kysymyksessä ei ollut tarkemmin eritelty, mitä opettajanhuoneesta tuli kuvailla. Vastaukset oli osittain mahdollista jakaa ilmapiiriin liittyviin vastauksiin sekä fyysiseen tilaan liittyviin. Lisäksi kyselylomake sisälsi vielä erikseen kysymyksen opettajanhuoneen ilmapiiristä, jossa esiintyi samansuuntaisia vastauksia.

Aineiston perusteella tutkittavaa opettajanhuonetta pidettiin niin ilmapiiriltään kuin yleiseltä tunnelmaltaan melko hyvänä paikkana. Opettajat kuvailivat opettajanhuonetta usean eri adjektiivin kautta, joita suurinta osaa voitaisiin luonnehtia myönteisiksi. Aineisto loi opettajanhuoneesta rennon, lämpimän ja viihtyisän kuvan, kuten seuraavissa sitaateissa on nähtävissä.

Lämminhenkinen, rento, kotoisa. (opettaja 1)

Viihtyisä, hyväntuulinen ja positiivinen (opettaja 8)

Viihtyisä sisustus, mukava puheensorina täyttää tilan ja jääkaapissa kylmää Colaa (opettaja 9)

Opettajien vastauksien mukaan opettajanhuone on paikka, jossa voidaan rentoutua hyvässä tunnelmassa. Opettajanhuonetta kuvailtiin myös siellä tapahtuvien asioiden kautta. Esimerkiksi huumori ja keskustelu ovat aineiston mukaan olennainen osa opettajanhuonetta. Kyseisessä opettajanhuoneessa selkeästi keskustellaan paljon ja huumori on osa arkipäivää, kuten seuraavista ilmauksista voidaan olettaa.

kohtauspaikka, jossa rento läppä lentää (opettaja 7)

nauravainen, äänekäs, keskusteleva (opettaja 2)

Toisessa kysymyksessä opettajia pyydettiin kuvailemaan opettajanhuoneen ilmapiiriä. Opettajien vastauksista nousi esiin 14 erilaista adjektiivia, jotka kuvailivat opettajanhuoneen ilmapiiriä. Vastauksista eniten ilmapiiriä kuvailtiin rennoksi, leppoiseksi tai levolliseksi. Kuten myös seuraavista sitaateista voidaan huomata, usein vastauksissa, joissa oli mainittu opettajanhuoneen ilmapiiriin olevan rento, leppoisa tai levollinen, se oli nostettu ensimmäisenä esille. Tästä voidaan olettaa, että se oli tullut monella vastaajalla ensimmäisenä mieleen opettajanhuoneen ilmapiiriä ajatellessa. Lisäksi ilmapiiriin kuvailtiin useimmiten olevan muun muassa lämmin, hauska, iloinen ja puhelias.

rento ja leppoisa (opettaja 3)

rento, kannustava ja iloinen (opettaja 10)

Voidaan siis todeta, että opettajat pitivät enimmäkseen opettajanhuoneen ilmapiiriä rentona, hauskana ja keskustelevana. Päälimmäisin puolin siis aineiston perusteella hyvänä ilmapiirinä, jota opettajat arvostavat. Opettajat toivat myös eri kysymyksessä ilmi omia toiveita ja ehkä myös odotuksia, mitä opettajanhuoneelta haluaa. Näistä toiveista ei ole nähtävissä sitä, että

toteutuvatko ne tässä koulussa jo, vai ovatko ne sellaisia kohteita, jotka tarvitsevat kehitystä. Yhteisöön liittyviä toiveita oli melko erilaisia, mutta seuraavissa lainauksissa on nähtävissä niistä muutama.

Toivon, että opettajanhuone on paikka, johon voi mennä rentoutumaan ja rauhoittumaan työn lomassa. Toivon, että siellä on mukava ilmapiiri, jossa kaikki voivat tuntea itsensä hyväksytyksi ja kokea yhteisöllisyyttä. (opettaja 6)

Viihtyisyyttä ja rauhallisuutta. (opettaja 5)

Fyysiset puitteet

Opettajat kuvailivat myös opettajanhuoneen fyysistä tilaa. Fyysistä tilaa kuvailevat vastaukset liittyivät enimmäkseen tilan kokoon ja erityisesti siihen, miten se on riittämättömän kokoinen nykyiselle henkilöstölle, kuten seuraavissa vastauksissa on ilmaistu.

Liian pieni kooltaan nykyiselle henkilöstölle -- (opettaja 3)

--hiukan liian ahdas meille kaikille (opettaja 11)

Myös opettajanhuoneen keittiön puutteellisuus ja opettajanhuoneen sisustus ei tehnyt opettajiin vaikutusta. Kuten seuraavasta sitaatista käy ilmi, opettajanhuoneen keittiö kaipaisi kehitystä.

-- keittiö puutteellinen (opettaja 5)

Opettajat toivat vastauksissaan esiin myös fyysiseen tilaan kohdistuvia kehitys ehdotuksia. Opettajanhuoneeseen toivottiin rauhallista työskentelypistettä, sekä tilaa, jossa voisi rauhoittua ja rentoutua. Myös isompaa tilaa ja sohvaa toivottiin. Tutkimuskohteena olevalle koululle oltiin juuri rakentamassa uutta koulua, ja siten uutta opettajanhuonetta, joten fyysisten tilojen

pohtiminen on ollut varmasti ajankohtainen aihe tutkittaville opettajille. Tilaan liittyi erilaisia toiveita, kuten seuraavista sitaateista voidaan huomata.

rauhallisen työpisteen, jossa voisi kollegan kanssa tehdä yhteistyötä rauhallisessa tilassa. (opettaja 3)

fyysisesti se voisi olla vähän suurempi ja keittiötilaa enemmän. (opettaja 13)

5.2.SYYT OPETTAJANHUONEESEEN MENEMISELLE

Tällä kysymyksellä pyrittiin selvittämään opettajien motivaatiota opettajanhuonetta kohtaan. Mistä syistä opettajat ovat menneet opettajanhuoneeseen. Kysymyksen vastaukset jakautuivat neljään eri kategoriaan, ja käyn ne tarkemmin läpi tässä kappaleessa.

Aikuisseura ja kollegat merkityksellisiä opettajille

Lähes jokainen opettaja, 93 % (13/14), toi vastauksissaan ilmi kollegoiden merkityksen opettajanhuoneeseen menemiselle. Tarve puhua ja nähdä työkavereita oli isoin syy opettajanhuoneeseen menemiselle. Opettajanhuone nähtiin paikkana, jossa työkaveria on helppo nähdä ja tarvittaessa löytää. Lisäksi aineiston perusteella opettajat menivät opettajanhuoneeseen, koska toivoivat saavansa sieltä kollegoiden tai muiden aikuisten seuraa. Opettajia ajoi opettajanhuoneeseen siis eniten kollegat ja seuran tai keskustelun tarve, kuten seuraavista sitaateista on nähtävissä.

--, kollegat (opettaja 14)

Kollegoiden seura, yhteiset keskustelut jne. (opettaja 8)

Kollegat olivat myös seuran ja näkemisen lisäksi olennaisessa roolissa siinä, että opettajat halusivat jutella kollegoiden kanssa. Työkavereiden kanssa haluttiin jutella niin työ kuin vapaa-ajan asioistakin. Aineiston perusteella opettajat menivät opettajanhuoneeseen myös, koska halusivat keskustella nimenomaan työkavereiden tai muiden aikuisten kanssa, kuten seuraavasta sitaatista voidaan nähdä.

halu nähdä kollegoita, --, tarve keskustella toisen opettajan kanssa. (opettaja 11)

Työkaverit ovat siis aineiston mukaan yleisin syy tämän koulun opettajilla opettajanhuoneeseen menemiselle. Halu nähdä kollegoita, keskustella heidän kanssaan ja saada seuraa, ajoi opettajia opettajanhuoneeseen.

Kahvittelu ja syöminen motivoi opettajia

Aineistosta nousi ilmi, että kahvi, oli myös yhtenä syynä opettajanhuoneeseen menemiselle. Noin 43 % (6/14) vastaajista kertoi menevänsä opettajanhuoneeseen muun muassa kahvin vuoksi. Opettajanhuoneessa usein sijaitsee kahvinkeitin, jota opettajilla ei ole omissa luokkahuoneissa, mikä osaltaan selittää sitä, että opettajat menevät juuri opettajanhuoneeseen juomaan kahvia. Seuraavassa sitaatissa voidaan nähdä kahvin merkitys opettajanhuoneeseen menemisen motivaattorina.

-- tarve saada kerran päivässä kahvia. (opettaja 1)

Myös välipalan tai muun syömisien saaminen oli syynä opettajanhuoneeseen menemiselle. Opettajanhuoneessa saattaa usein olla muiden opettajien tuomia herkkuja tai leivonnaisia kaikkien syötäväksi. Lisäksi opettajanhuoneessa sijaitsee jääkaappi ja muut olennaisimmat keittiötilat ja -tarvikkeet, jossa opettajat voivat säilyttää ja mahdollisesti valmistaa välipalansa. Opettajanhuoneeseen mennään siis kahvin juomien lisäksi syömään, kuten alla olevien sitaattien perusteella voidaan todeta.

--herkuttelu --(opettaja 2)

Välipala -- (opettaja 9)

Tarve hengähtää ja rauhoittua ilman oppilaiden hälinää

Opettajat kertoivat vastauksissaan menevänsä opettajanhuoneeseen myös pitääkseen taukoa omasta työstään. Opettajat pitivät opettajanhuonetta paikkana, jonne voi mennä, kun kokee tarvetta irtautua töistä hetkeksi. Opettajanhuoneeseen mentiin myös rentoutumaan ja virkistäytymään työpäivän aikana. Tauon tai rentoutumisen tarve ilmeni 57 % (8/14) tutkittavan opettajan vastauksessa. Kuten alla olevista sitaateista voidaan huomata, tauon tarve sai opettajat menemään opettajanhuoneeseen.

tarve lepo hetkelle -- (opettaja 2)

-- hetkelliselle vapaalle vaihto (opettaja 12)

Opettajat toivat myös ilmi olennaisia seikkoja, jotka mahdollistivat rentouttavan tauon pitämisen. Erään opettajan mukaan opettajanhuoneessa sijaitsee mukava sohva, mikä sai hänet menemään opettajanhuoneeseen. Taukoa saatettiin mennä viettämään opettajanhuoneeseen myös siitä syystä, että saatiin taukoa oppilaiden aiheuttamasta meluhaitasta, kuten seuraavasta lainauksesta voidaan päätellä.

-- tauon tarve oppilaiden hälinästä -- (opettaja 11)

Erilaisten työasioiden hoitaminen

Työasioiden hoitaminen oli myös osasyynä opettajilla opettajanhuoneeseen menemiselle. Opettajat kertoivat menevänsä opettajanhuoneeseen tekemään yhteistyötä kollegoidensa kanssa ja keskustelemaan työasioista. Työkavereiden kanssa keskusteleminen mahdollisti opettajille vertaistuen ja erilaisten ideoiden saamisen opettajien omaan luokkatyöhön. Opettajat menevät opettajanhuoneeseen tekemään erilaisia työasioita, kuten juttelemaan työkavereiden kanssa työasioista, kuten seuraavasta sitaatista voidaan nähdä.

Tarve puhua kollegoiden kanssa joko työasioista tai henk. koht. asioista. Pääsääntöisesti työasioista. -- (opettaja 1)

Myös muita opettajanhuoneessa hoidettavia työasioita löytyi tutkimukseen osallistuvien vastauksista. Opettajat menivät opettajanhuoneeseen esimerkiksi valmistelemaan tunteja, kopioimaan, soittamaan puhelua ja katsomaan ilmoitustaulua. Yleisesti voidaan todeta opettajien hoitavan erilaisia työasioita tuntien valmisteluihin sekä muihin työasioihin liittyen. Opettajanhuoneessa sijaitsee muutamia opettajien työn kannalta olennaisia välineitä, kuten kopiokone ja ilmoitustaulu. Ilmoitustaulua saatetaan käyttää aktiivisesti työyhteisön asioiden tiedottamiseen, jolloin opettajien on tarkastettava sitä säännöllisesti. Myös opettajien kokoukset saatetaan järjestää opettajanhuoneessa, kuten eräs tutkittava opettaja toi seille. Seuraavista opettajien sitaateissa esiintyy muutama työasioihin liittyvä motiivi opettajanhuoneeseen menemiselle.

-- puhelun soittaminen, ilmoitustaulun katsominen (opettaja 2)

-- kokouspalaveri, Populuksen täyttäminen (opettaja 10)

5.3.ESTEET OPETTAJANHUONEESEEN MENEMISELLE

Työn määrä ja kiire

Opettajat kertoivat, että usein syynä sille, etteivät he ole menneet opettajanhuoneeseen, esimerkiksi välitunnin aikana, on ollut liiallinen työn määrä, joka osaltaan vaikutti kokemukseen kiireen tunnusta. Lähes jokainen tutkimukseen osallistuvasta opettajasta (13/14) Mainitsi

vastauksessaan työtehtävien määrän estävän opettajanhuoneeseen menemistä. Yksi vastaajista, joka ei maininnut vastauksessaan työn suurta määrää, kertoi syyn opettajanhuoneeseen menemättömyydelle olevan ajan puute, joka osaltaan myös voidaan ajatella olevan työn määrästä johtuvaa. Työtehtäviä opettajien vastauksista nousi paljon erilaisia, mutta erityisesti seuraavaan tuntiin liittyvät työt ja oppilaiden väliset selvittelyt nousivat vastauksista esille, kuten alla olevista sitaateista voidaan huomata.

Välitunnilla on ollut liikaa muuta puuhaa tai selviteltäviä asioita. (opettaja 4)

Paljon työtehtäviä, kiireellisiä työtehtäviä. (opettaja 13)

Kiire on opettajien mukaan myös yksi syy, ettei opettajanhuoneeseen yksinkertaisesti ehdi mennä muiden kiireellisten hoidettavien asioiden takia. Kiireen syyksi mainittiin osassa vastauksessa työmäärän suuruus. Toisaalta kiireen tuntuun voi olla muitakin syitä. Kiire esti opettajia menemästä välitunnin aikana opettajanhuoneeseen, kuten alla olevasta sitaatista voidaan todeta.

Järkyttävä kiire työtehtävien takia esim. Wilma-viestien lähettäminen huoltajille, välituntivalvonnat (opettaja 10)

Osa opettajista nosti myös esille, että välituntivalvontavuoro estää joskus opettajanhuoneeseen menemisen. Opettajat yleensä valvovat vuorotellen oppilaita välitunnin ajan pihalla. Seuraavissa sitaateissa tuodaan ilmi välitunnin olevan yksi syy, jonka vuoksi opettaja ei ole mennyt opettajanhuoneeseen välitunnin aikana.

-- välkkävalvonta -- (opettaja 11)

Oma rauhoittuminen

Liiallisen työmäärän ja kiireen tunnun lisäksi, opettajat halusivat omaa rauhaa. Opettajista (4/14) vastaajista toi ilmi tarpeen rauhoittua ja olla yksin. Opettajien tarve rauhoittua yksin oli syynä sille, ettei opettajanhuoneeseen mentyvälitunnin aikana, kuten alla olevan sitaatin perusteella voida todeta.

-- tarve olla rauhassa/ yksin. (opettaja 6)

5.4.MITÄ OPETTAJAT SAAVAT OPETTAJANHUONEELTA TYÖHÖNSÄ JA ARKEENSA?

Kysyttäessä opettajilta mitä he saavat opettajanhuoneesta työhönsä, 10 vastaajaa 13 vastaajasta vastasi saavansa energiaa, voimaa tai piristystä opettajanhuoneesta työhönsä. Opettajanhuone toimii opettajille selkeästi paikkana, jossa voi kerätä omia voimia, kuten seuraavista vastauksista voidaan päätellä.

*-- piristävää seuraa, joka voi onneksi välillä viedä huomiota pois työasioistakin
(opettaja 9)*

Energiaa (opettaja 7)

Opettajanhuone tarjosi myös opettajille mahdollisuuden vertaistukeen. Viisi vastaajista mainitsi saavansa tärkeää tukea opettajanhuoneesta työhönsä. Opettajat kertoivat voivansa purkaa työhön liittyviä ajatuksia ja ongelmia työkavereilleen, mikä tukee opettajien työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan työssä. Seuraavassa sitaatissa on nähtävissä opettajanhuoneen merkitys hyvinvointia tukevasta näkökulmasta.

-- Tämä työ ilman kollegoiden seuraa ja tukea olisi todella ankeaa. Olisin hakeutunut muualle, jos ilmapiiri ei olisi näin hyvä. (opettaja 1)

Näiden lisäksi aineistosta nousi ilmi, että opettajat saavat opettajanhuoneesta tarvittavan tauon työpäiväänsä, sekä aikuista seuraa, mikä nousi jo aikaisemmissakin vastauksissa tärkeäksi osaksi opettajanhuonetta. Opettajanhuone mahdollistaa tauon työpäivässä ja aikuisseuran, kuten seuraavassa sitaatissa kerrotaan.

Saan sieltä pienen tauon aikuisseurassa työpäivään, jaksan paremmin oppitunneilla
(opettaja 3)

Opettajat kertoivat myös saavansa opettajanhuoneesta ideoita omaan työskentelyyn luokkahuoneessa, sekä yhteisöllisyyden tunnetta. Yhteisöllisyys auttaa mahdollisesti opettajia jaksamaan paremmin työpäivän aikana, sekä mahdollistaa vertaistuen, joka on tärkeää opettajien työhyvinvoinnin kannalta. Opettajanhuone mahdollistaa yhteisöllisyyden, kuten seuraavasta sitaattista voidaan päätellä.

-- yhteisöllisyys. (opettaja 11)

6. Tulosten pohdinta

6.1.TULOSTEN YHTEENVETO

Tutkimukseni tarkoituksena oli tutkia opettajanhuonetta opettajien käsitysten mukaisesti. Lähestyin aihetta erityisesti siitä näkökulmasta, että mikä saa opettajat menemään opettajanhuoneeseen, sekä millaisia vaikuttavia tekijöitä menemiseen tai menemättä jättämiseen opettajat tuovat vastauksissaan esille.

Opettajat kuvailivat opettajanhuonetta ilmapiirin kautta, sekä fyysisten piirteiden kautta. Aineiston perusteella tutkimassani koulussa opettajanhuoneen ilmapiiri olevan rento, hauska ja tunnelmaltaan hyvä. Fyysisten piirteiden puolesta tutkittavan opettajanhuoneen kuvattiin

olevan liian pieni kooltaan, sekä keittiön puolesta puutteellinen. Opettajanhuoneen kerrottiin olevan kohtauspaikka, jossa on paljon keskustelua ja huumoria.

Opettajien syyt opettajanhuoneeseen menemiselle oli mahdollista jakaa neljään eri kategoriaan. Suurin syy opettajanhuoneeseen menemiselle tässä koulussa oli kollegat. Lähes jokainen opettaja vastasi menevänsä opettajanhuoneeseen, jotta voisi tavata tai puhua työkavereiden ja muiden aikuisten kanssa. Lisäksi opettajanhuoneeseen mentiin kahvin vuoksi. Moni opettaja kertoi juovansa opettajanhuoneessa kahvia, ja menevänsä siksi sinne. Myös tauon pitäminen ja työasioiden hoitaminen olivat syynä opettajanhuoneeseen menemiselle.

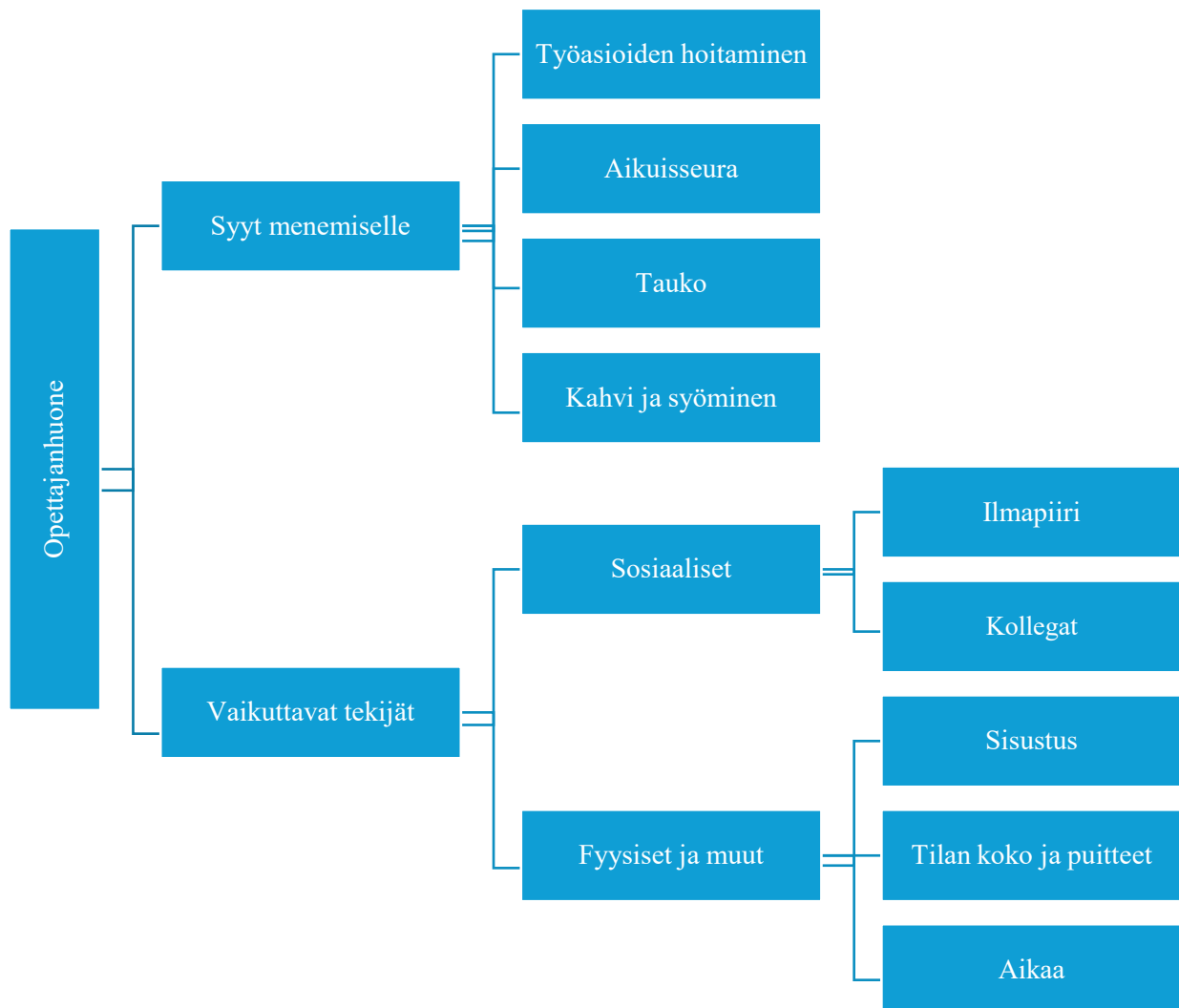
Opettajanhuoneeseen ei menty, jos opettajilla oli kiire, esimerkiksi työtehtävien tai välituntiin liittyvien asioiden takia. Myös työmäärä saattoi olla iso, mikä osaltaan lisäsi kiireen tuntua. Opettajilla saattoi olla myös välitunti valvontoja, jotka estivät opettajanhuoneeseen menemisen. Osa opettajista koki rauhoittumisen omassa luokkatilassa tarpeelliseksi, eikä tällöin mennyt opettajanhuoneeseen, kun kaipasi omaa aikaa.

Tämän koulun opettajat kokivat saavansa opettajanhuoneesta energiaa ja piristystä työpäiväänsä. Myös kollegoiden seura ja tuki koettiin tärkeäksi osaksi opettajanhuoneen hyötyjä. Opettajien mukaan opettajanhuoneessa pystyi purkamaan ajatuksia muille, mikä antoi voimaa ja auttoi jaksamaan. Opettajanhuoneella oli opettajien mielestä voimaannuttava ja energisoiva vaikutus työpäiviin.

Opettajanhuone mahdollisti opettajille tauon työpäivän aikana. Opettajanhuonetta pidettiin taukotilana, jossa sai oppilaiden melusta taukoa. Tämä auttoi opettajia hengähtämään ja rentoutumaan. Lisäksi opettajat kokivat, että saavat opettajanhuoneesta yhteisöllisyyden tunnetta.

6.2.TARKASTELU

Tutkimuksen tulokset antavat uutta näkökulmaa opettajanhuoneeseen, ja mahdollisesti avaavat uudenlaista keskustelua. Tulosten mukaan, opettajanhuoneeseen mennään useasta eri syystä, jotka voidaan kuitenkin luokitella 4 eri kategorian alle. Näiden kategorioiden mukaan, opettajat menevät opettajanhuoneeseen 1. kahvittelun ja syömiseen, 2. kollegoiden tai aikuisseuran, 3. tauon, 4. työasioiden vuoksi. Vastaukset näiden kategorioiden väleille jakautuivat melko tasaisesti, mikä oli mielestäni hieman yllättävää. Opettajat toivat myös erilaisia tekijöitä ilmi vastauksissaan, jotka vaikuttivat opettajanhuoneeseen menemiseen tai menemättä jättämiseen. Nämä tekijät oli mahdollista jakaa kahteen eri kategoriaan. Alla olevasta kuvioista 3 voi nähdä koostetusti tutkimuksen tulokset.



Kuvio 3 Tutkimuksen tuloksien koonti

Miksi opettajat menevät opettajanhuoneeseen

Kollegoiden ja aikuisseuran tarve oli monelle opettajalle tärkeä vastausten perusteella. Opettajat halusivat joko nähdä kollegaa, tai sitten keskustella työasioista tai henkilökohtaisista asioista kollegojen kanssa. Työkavereiden tapaaminen tai keskustelun tarve mainittiin lähes jokaisen vastauksessa, joten voidaan sanoa sen olevan melko tärkeä osa opettajanhuonetta. Tutkimusten mukaan vuorovaikutuksellinen suhde työkavereiden kanssa ja yhteisöllinen ilmapiiri tukevat työntekijöiden työhyvinvointia merkittävästi (Stansfeld ym. 2013; Parks & McKay 2020; Gonzalez-Mulé & Yuan 2022). Tällöin opettajat tietävät, että heillä on työyhteisössä joku, joka kuuntelee heidän ongelmiaan, ymmärtää ja auttaa miettimään niitä. Ei sinänsä ole minulle henkilökohtaisesti yllättävää, että opettajat haluavat keskustella välillä aikuisten kanssa lasten sijasta. Opettajat ovat työpäivän aikana eniten lasten kanssa vuorovaikutuksessa, mikä on hyvin erilaista vuorovaikutusta mitä aikuisten kanssa. Lisäksi on huomioitava, että opettajat ovat oppilaidensa kanssa erilaisessa roolissa, mitä työkavereidensa tai muiden aikuisten kanssa. Oppilaiden kanssa opettaja on vastuussa ja vuorovaikutusta ohjaa kasvatuksellinen vastuu.

Vastauksista on myös eroteltavissa se, miten osa opettajista suhtautuu työkavereihin kavereina, kun taas osa mieltää työkaverit nimenomaan kollegoina työssä. Suhtautuminen työhön eri tavoin on normaalia ja jokaisella on oma tapansa siihen, haluaako erottaa työn ja henkilökohtaisen elämänsä vai ei. Tämä näkyy vastauksissa, joissa opettajanhuoneeseen mennään vain esimerkiksi hoidettavien työasioiden vuoksi.

Kahvi on olennainen osa suomalaista kulttuuria, joten ei ole ihme, että se on opettajien mukaan yksi syy opettajanhuoneeseen menemiselle. Opettajanhuoneissa on myös usein muodostunut kulttuuri, jonka mukaan opettajat tuovat vuorotellen opettajanhuoneeseen esimerkiksi perjantaisin pullaa tai muita herkuja. Opettajat menevät opettajanhuoneeseen myös herkuttelemaan tai syömään välipalaa. Tähän syynä voi olla se, että usein esimerkiksi jääkaappi ja mikro sijaitsevat opettajanhuoneessa, jolloin myös välipaljoa saatetaan säilyttää siellä.

Taukojen pitäminen on olennainen osa työkulttuuria. Opettajille taukojen pitämistä ei välttämättä ole määrätty tarkasti, jolloin taukojen välit saattavat kasvaa pitkiksi ja taukojen pituus jäädä lyhyeksi. Tauko työasioiden hoitamisesta ja oppilaiden vilinästä ja melskeestä tekee varmasti hyvää opettajille työssäjaksamisen kannalta, ja tukee työhyvinvointia. Opettajat kertoivat menevänsä opettajanhuoneeseen pitämään taukoa. Vastauksista käy ilmi, opettajanhuone on paikka, josta saadaan voimaa ja energiaa muuten melko raskaaseen työhön, joten ei ihme, että se on paikka jonne opettajat haluavat mennä hengähtämään. Onkin tärkeä huolehtia, että opettajanhuoneessa on mahdollisuus hengähtää ja rentoutua esimerkiksi pehmeiden sohvien ja äänieristysten avulla. Myös se, ettei oppilaat pääse opettajanhuoneeseen, mahdollistaa jo osittain tauon työstä. Myös roolin vaihtaminen niin sanotusta vastuunkantajasta tasavertaiseksi voi olla helpottavaa opettajalle. Opettajanhuoneessa opettajan ei tarvitse samalla lailla kantaa vastuuta vuorovaikutuksesta, mitä oppilaiden kanssa.

Mitkä tekijät vaikuttavat opettajanhuoneeseen menemiseen

Opettajien vastauksista oli poimittavissa erilaisia vaikuttavia tekijöitä, joilla oli merkitystä siihen, että opettajanhuoneeseen haluttiin mennä. Nämä vaikuttavat tekijät tekivät opettajanhuoneesta parhaassa tapauksessa haluttavamman ja puoleensa vetävän paikan. Toisaalta taas vaikuttavat tekijät saattavat myös tehdä opettajanhuoneesta epämiellyttävän paikan. Näillä tekijöillä on siis suuri merkitys opettajien mielikuvaan opettajanhuoneesta. Vaikuttavat tekijät oli mahdollista jakaa kahteen eri kategoriaan: sosiaaliset tekijät ja muut tekijät. Seuraavaksi käyn näitä kategorioita hieman läpi.

Opettajien mukaan muilla ihmisillä oli suuri vaikutus siihen, mentiinkö opettajanhuoneeseen vai ei. Opettajanhuonetta pidettiin kohtauspaikkana, josta muita opettajia tai henkilökuntaa oli mahdollista löytää. Tästä voidaan myös päätellä, että jos opettajia tai muita ihmisiä ei olisi opettajanhuoneessa, opettajien ei ehkä tulisi mentyä niin usein opettajanhuoneeseen. Tällöin opettajanhuoneesta ei saisi aikuisseuraa tai kollegojen tukea, mikä oli osalle opettajista iso syy

opettajanhuoneeseen menemiselle. Aikuiset, kuten työkaverit voidaan siis ajatella osana opettajanhuonetta. He luovat opettajanhuoneesta sellaisen kuin se on. Toisin sanoen voidaan todeta opettajanhuoneen ilmentävän opettajien välisiä suhteita ja yleistä ilmapiiriä työyhteisössä.

Opettajanhuoneen ilmapiiri on opettajien mukaan olennainen opettajanhuoneeseen vetävä ominaisuus. Opettajat kuvailivat ilmapiirin olevan muun muassa rento, hauska ja hyvä. Voidaan siis todeta, että ilmapiirin ollessa hyvä, opettajat menevät mieluusti opettajanhuoneeseen esimerkiksi välitunnin aikana. Hyvä ilmapiiri auttaa työyhteisön jäseniä viihtymään opettajanhuoneessa, mikä puolestaan saattaa edistää opettajanhuoneeseen menemistä. Opettajanhuoneen ilmapiirin ollessa huono, eli esimerkiksi ilkeä, tylsä ja stressaava, ei opettajanhuonekaan tunnu enää mahdollisesti niin houkuttavalta opettajista, verrattuna siihen, kun ilmapiiri on hyvä. Panoamalla siis työyhteisön ilmapiiriin, voidaan edistää opettajien opettajanhuoneeseen menemistä

Voidaan siis todeta, että opettajanhuoneen sosiaaliset tekijät vaikuttavat opettajanhuoneen viihtyvyyteen ja houkuttelevuuteen. Se, millaista opettajanhuoneessa on olla, vaikuttaa merkittävästi opettajien mielikuvaan kyseisestä paikasta. Esimerkiksi kahvila, jossa on ilkeitä työntekijöitä ja ikävä tunnelma, ei luultavasti houkuttele samoja asiakkaita sinne uudestaan. Kokemuksemme tilasta vaikuttavat siis siihen, menemmekö tilaan uudelleen. Opettajanhuoneeseen menemiseen vaikuttaa siis suuresti siellä olevat ihmiset, ja millainen tunnelma tilassa on.

Opettajat kokivat nykyisen opettajanhuoneen fyysisen olemuksen olevan viihtyisä, mutta kulu-
nut. Näin ollen opettajanhuoneen sisustuksella on merkitystä siihen, menevätkö opettajat opettajanhuoneeseen vai eivät. Työntekijöiden käsitys taukokuoneen fyysisestä ympäristöstä voi tutkitusti edistää työhön sitoutumista ja lisätä heidän psyykkistä hyvinvointia välillisesti tai suoraan (Kim & Jang 2022). Tilan sisustuksella on siis oma osuutensa siinä, millainen tunnelma huoneessa on, ja tunnelma usein vaikuttaa siihen, mennäänkö tilaan uudelleen vai ei. Jos opettajanhuoneessa on rentoja penkkejä, kuten sohvia, luo se mahdollisesti rentouttavaa tunnelmaa tilaan. Lisäksi kasvien on todettu lisäävän hyvinvointia. Ihminen on loppujen lopuksi eläin, jolloin luonto tuo turvaa. Tällöin myös esimerkiksi viherkasvit edistävät kokemusta hyvinvoinnista ja viihtyvyydestä. Myös värien on tiedetty vaikuttavan ihmisten tunteisiin jo monien

vuosien ajan. (ks. esimerkiksi Mänty 2018; Kim & Jang 2022). Ihmiset kokevat värit yksilöllisesti aistiärsykkeiden ja kulttuurin vaikutuksen kautta. Ihminen viihtyy tilassa, jossa on värejä, joista hän pitää. Värit vaikuttavat tilan viihtyvyyden, toiminnallisuuden ja turvallisuuden osaluokkiin, ja siten niiden voidaan katsoa vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin. (Oksa 2019, 16, 35–36.)

Opettajat kokivat myös opettajanhuoneen tilan kokonsa puolesta liian pieneksi. Tämän perusteella voidaan todeta, että opettajat arvostavat, jos opettajanhuone on sopivan kokoinen henkilöstön kokoon nähden, ja on tarpeeksi tilava. Lisäksi opettajat toivat ilmi keittiön puutteellisuuden, josta voidaan päätellä, että opettajille on tärkeää, että opettajanhuoneessa on keittiön puolesta riittävät tilat ja välineet. Keittiön ollessa oikeanlainen, mahdollistaa se opettajille paremman välineiden käytön, joka puolestaan saattaa houkutella opettajia enemmän opettajanhuoneeseen.

Suurin opettajanhuoneeseen menemistä estävä tekijä oli ajan puute. Opettajilla oli välitunnin aikana niin paljon kiireitä, ettei opettajanhuoneeseen aina keretty menemään välitunnin aikana. Aika kului siis työn tekemiseen, eikä hengähtämiseen opettajanhuoneessa. Opettajien aikaa veivät esimerkiksi seuraavan tunnin valmistelu, tai muut kiireellisesti hoidettavat asiat. Jotta opettajat menevät opettajanhuoneeseen, on siis varmistettava riittävä aika opettajanhuoneeseen menemiselle. Riittävä aika mahdollistaa opettajanhuoneeseen menemisen, ilman kiireen tuntua. Riittävä aika taukoon tukee myös opettajien työhyvinvointia. Jos opettajilla on aikaa välitunnilla, menevät he todennäköisemmin opettajanhuoneeseen, verrattuna siihen, ettei aikaa ole kiireellisten tehtävien takia.

Opettajat menevät siis opettajanhuoneeseen enemmän, jos opettajanhuoneen sisustus on tunnelmallinen ja hyvinvointia edistävä esimerkiksi värien avulla, jos opettajanhuone on kokonsa ja välineidensä puolesta riittävän hyvä, ja jos opettajilla on tarpeeksi aikaa opettajanhuoneeseen menemiselle. Varmistamalla nämä ominaisuudet sosiaalisten vaikuttavien tekijöiden lisäksi, voidaan mahdollistaa paremmin opettajille opettajanhuoneeseen meneminen ja siellä viihtyminen.

Myös opettajien antamista vastauksista voidaan päätellä vaikuttavia tekijöitä opettajanhuoneeseen menemiselle. Esimerkiksi se, että opettajanhuoneessa on kahvinkeitin, edistää opettajien opettajanhuoneeseen menemistä. Lisäksi mahdollisuus työskennellä, mutta toisaalta myös rauhoittua, on opettajien mielestä tärkeää opettajanhuoneessa. Kuten aikaisemmin mainittu, kollegat ovat olennainen osa opettajanhuonetta, ja luovat opettajanhuoneen ilmapiirin.

6.3.JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUS AIHEITA

Tutkimukseni osoittaa, että opettajanhuoneella on monta eri tarkoitusta opettajan työpäivän aikana. Kuten todettua, usein siellä rentoudutaan, juodaan kahvia ja keskustellaan niitä näitä, kun taas toisinaan keskistytään hoidettaviin työtehtäviin. Opettajanhuone on opettajien kohtaamispaikka, jota voidaan toisaalta kutsua opettajien työyhteisön kohtaamispaikaksi. Tulokset saivat minut pohtimaan, pitäisikö kaikilla työpaikoilla olla enemmän tällaisia yhteisön kohtaamispaikkoja, jonne kaikki suuntaisivat tiettyinä taukoaikoina halutessaan. Monissa työpaikoissa on toki lounastauko, joka saatetaan käyttää yhteisesti jossain ravintolassa, mutta taukojen viettäminen on ehkä hieman eri tyylistä, mitä koulumaailmassa. Kuitenkin uskon, että jos koulumaailman kaltaista taukojärjestelmää niin ajallisesti kuin huoneen mukaisesti hyödynnettäisiin muissakin työpaikoissa enemmän, voisi sillä olla myönteisiä vaikutuksia niin työntekijöiden työhyvointiin, kuin organisaation tuloksiinkin. Lisäksi tällöin työntekijät mahdollisesti tutustuisivat enemmän työkavereihinsa, ja saisivat heistä ehkä yhtä paljon tukea, mitä tutkimuksen opettajat saavat.

On myös tärkeä huomata, että vaikka tutkimuksessa oli opettajia mukana, jotka enimmäkseen kävivät opettajanhuoneessa vain työasioiden takia, saivat hekin myös kohtaamisia päiväänsä, kun asioita täytyi hoitaa opettajanhuoneessa, jossa opettajia yleisesti oleskeli. Esimerkiksi kopiokoneen tai kahvinkeitin voi sijoittaa siten, että työntekijät joutuvat ensinnäkin kävelemään hieman tulostaakseen jotain, ja toisaalta he saavat matkan aikana kohtaamisia mahdollisesti muiden työntekijöiden kanssa. Erilaisilla vuorovaikutustilanteilla on merkittävä vaikutus työyhteisöön. (Virolainen 2012, 24).

Myös muut tauot kuin lounastauot nousivat tutkimuksessa tärkeäksi osaksi opettajanhuoneen merkitystä opettajille. Opettajat saavat päivän aikana levätä välituntien ajan noin vartin verran yleensä, mikä on melko lyhyt, mutta juuri sopivan pituinen tauko hengähtämiseen. Työpaikoilla taukokulttuurit saattavat olla toisistaan eroavia. Kuitenkin pienten taukojen pitäminen tulisi olla organisaation vastuulla, eikä työntekijöiden. Taukojen merkitys työpaikoilla on olennainen osa työntekijöiden työhyvinvointia ja toisaalta myös työyhteisön hyvinvointia.

Kuitenkin on mielestäni olennaista huomioida, että läpi tutkimuksen tämän koulun opettajat korostivat kollegoiden tai ylipäätään aikuisseuran merkitystä työssään ja opettajanhuoneessa. Työpaikka, jossa työkavereista saa tukea ja seuraa, on myös usein työ, jossa viihtyy. Opettajat panostavat usein suuresti oman luokan ryhmäytymiseen ja siihen, että oppilaat tutustuisivat mahdollisimman hyvin toisiinsa, mutta olisi myös tärkeää, että niin tehtäisiin myös koulun henkilökunnan ja erityisesti opettajien kesken. Kuten teoriassa mainitsin, yhteisöllinen työyhteisö luo parhaimmassa tapauksessa motivaation tunnetta ja hyvinvointia sen jäsenilleen (ks. Kärkäinen & Mäkelä 2023; Björkman 2014.) Siksi myös opettajien ryhmäytymiseen ja tutustumiseen olisi tärkeä panostaa läpi jouluvuoden riittävästi. Tutkimuksen tuloksista oli nähtävissä, että tässä koulussa opettajat arvostivat työkavereitaan.

Koska tutkimukseni oli tapaustutkimus, olisi mielenkiintoista saada enemmän tietoa myös muista opettajanhuoneista. Tällöin tutkimusta voisi kehittää, ja vertailla eri opettajanhuoneita esimerkiksi Suomessa. Miten paljon eri opettajanhuoneet eroavat toisistaan olisi erittäin mielenkiintoinen kysymys. Opettajanhuoneissa on kuitenkin usein oma kulttuurinsa ja omat tavat, joten eroja voi olla paljonkin. Myös opettajanhuoneiden tilat voivat olla erilaisia, ja toisaalta tutkimuksesta, jossa tutkittaisiin opettajanhuoneiden fyysisiä tiloja, voitaisiin saada vinkkejä siihen, miten tila voi tukea opettajien työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Toisaalta se miten suomalaiset opettajanhuoneet eroavat ulkomaalaisista opettajanhuoneista olisi myös kiinnostavaa. Onko ulkomaalaiset opettajanhuoneet samanlaisessa käytössä tai arvostuksessa, mitä suomalaisten opettajanhuoneet. Entä minkälainen kulttuuri muiden maiden opettajanhuoneissa on.

Toinen jatkotutkimusehdotus, joka nousi tutkimuksen aikana jo itselle mieleen, oli se, että jotain opettajanhuonetta voisi monimenetelmällisesti. Esimerkiksi kyselyn ja havainnoinnin avulla tutkimalla voisi saada entistä enemmän tietoa opettajanhuoneesta tapahtuvasta vuorovaikutuksesta ja elämästä. Tällöin voisi myös havainnoida siten, mitä kaikkea opettajanhuoneessa ylipäättään tapahtuu, mistä siellä keskustellaan ja mitä erilaisia viestejä opettajien eleet esimerkiksi kertovat. Myös kuvaamalla opettajanhuonetta, voitaisiin ehkäistä sitä, ettei tutkijalla ole vaikutusta opettajanhuoneen tapahtumiin. Videolta pystyisi myös tarkkailemaan useaa asiaa kerrallaan, mikä olisi hyvä, sillä opettajanhuoneessa saattaa välillä tapahtua monta asiaa kerralla.

Opettajanhuoneessa on usein paljon ihmisiä, joista kaikki eivät välttämättä ole opettajia. Jokaisella koululla on omat käytäntönsä ja sääntönsä opettajanhuoneeseen liittyen, jolloin opettajanhuoneessa saattaa olla myös esimerkiksi koulun siivoaja. Tulevaisuudessa voitaisiin tutkia sitä, minkälainen vaikutus opettajanhuoneella on työyhteisöön, jos jokainen henkilökunnan jäsen viettäisi taukonsa opettajanhuoneessa. Esimerkiksi siivoojille ja keittäjille on usein omat tilansa, joissa viettää taukoa. Toisaalta tällöin opettajanhuoneesta muodostuisi yleinen taukokuone, ja sitä voidaan pohtia olisiko se hyvä vai huono asia. Mielestäni siinä olisi mahdollisuus kasvattaa entistä parempaa työyhteisöä ja ilmapiiriä koko kouluun. Myös sitä, onko rehtorin paikallaololla merkitystä opettajanhuoneen ilmapiiriin olisi kiinnostavaa tutkia. Onko rehtori tiiviisti osa työyhteisöä ja kulttuuria opettajanhuoneessa, vai onko rehtori enemmänkin harvinaisen näky opettajanhuoneessa. Entä voiko rehtori rentoutua opettajanhuoneessa.

Kun tuli aika aloittaa Pro gradu -tutkielman kirjoittaminen, minua ahdisti. Olin kirjoittanut kandidin yhdessä parini kanssa, mutta nyt olin päättänyt kokeilla omia siipiäni, ja kirjoittaa gradun yksin parin sijasta. Halusin kokeilla, millaiset omat taitoni ovat tutkimuksen kentällä, ja toisaalta, halusin tutkimuksen valmistuttua päästä sanomaan, että minä tein tuon aivan itse! Nyt tutkimuksen valmistuttua, voin sanoa oppineeni paljon tutkimus prosessista. Itselle ehkä kaikista vaikeimpia hetkiä olivat päätöksen tekemiset. Ja niitähän riitti tutkimusta tehdessä; aiheen valinta, tutkimusmetodin valinta, aineiston analysointi ja niin edelleen. Välillä päätösten tekeminen todella jumitti prosessiani, sillä en osannut valita mihin suuntaan edetä. Kuitenkin niistäkin hetkistä selvittiin töitä tekemällä. Voisikin siis todeta pro gradu -tutkielman olevan yhtä valintojen tekemistä. Tästä tutkimuksesta sain enemmän itseluottamusta päätösten tekemiseen,

ja olen todella ylpeä itsestäni sen suhteen. Sain tutkimuksessani paljon tietoa opettajanhuoneesta ja sen merkityksestä opettajille, mutta se sai myös minut janoamaan lisää tietoa erilaisista opettajanhuoneista ja niiden erilaisista kulttuureista.

7. Lähteet

- Alm, E. 2013. *Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään? Diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin-käsitteestä*, Sosiaalipsykologian pro gradu-tutkielma. Tampere. Tampereen yliopisto.
- Baxter, P., & Jack, S. 2008. Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The qualitative report*, 13(4), 544-559.
- Ben-Peretz, M., & Schonmann, S. 2000. *Behind closed doors: Teachers and the role of the teachers' lounge*. Albany. State University of New York Press.
- Björkman, E. 2014. *Ne antaa mulle paikan yhteisössä ja tekee musta merkityksellisen: Yhteisön ja yhteisöllisen ilmapiirin merkitys opettajan työssä*, Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Tampere. Tampereen yliopisto.
- Çetin, F., & Göloğlu Demir, C. 2023. Examination of Pre-Service Teachers' Attitudes towards Teachers' Lounge. *International Journal of Curriculum and Instructional Studies (IJOCIS)*, 13(1), 30-46.
- Coffeng, J. K., van Sluijs, E. M., Hendriksen, I. J., van Mechelen, W., & Boot, C. R. 2015. Physical activity and relaxation during and after work are independently associated with the need for recovery. *Journal of Physical Activity and Health*, 12(1), 109-115.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. 2016. *Shaping school culture*. San Francisco. John Wiley & Sons.
- Eriksson, P., & Koistinen, K. 2005. *Monenlainen tapaustutkimus*. Helsinki. Kuluttajatutkimuskeskus.
- Eskola, J., & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere. Vastapaino.
- Fadjukoff, P., Kainulainen, S., Pirhonen, J., Saaranen, T., Valokivi, H., & Vauhkonen, A. (2022). Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 59(3), 327–335.
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. 2019. Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018-1041.

Freiberg, H. J. 1999. Three creative ways to measure school climate and next steps. *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*, 208-218.

Gillham, B. 2000. *Case study research methods*. Continuum.

Golnick, T., Ilves, V. & OAJ 2021 Opetusalan työolobarometri Saatavilla sähköisesti osoitteesta: https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf

Gonzalez-Mulé, E., & Yuan, Z. 2022. Social support at work carries weight: Relations between social support, employees' diurnal cortisol patterns, and body mass index. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2101–2113. <https://doi.org/10.1037/ap10000990>

Hagelberg Sara & Juusola Hanna 2021 Työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliset tekijät peruskoulun työyhteisössä – vastavalmistuneiden opettajien näkökulmia, Kasvatustieteen Pro Gradu -tutkielma. Oulu. Oulun yliopisto.

Hämäläinen, Pekka (2005) Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki. Tammi.

Jyrhämä, R., Hellström, M., Kansanen, P., & Uusikylä, K. 2016. *Opettajan didaktiikka*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Kaivola, T., & Launila, H. 2007. *Hyvä työpaikka*. Helsinki. Yrityskirjat.

Kauhanen, J. 2016. *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishojelman laatiminen* (1. painos.). Helsinki. Kauppakamari

Kim, M. (Sunny), & Jang, J. 2022. The effect of physical environment of the employee break room on psychological well-being through work engagement in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 21(2), 175–196. <https://doi.org/10.1080/15332845.2022.2031606>

Kärkkäinen, R. & Mäkelä, J. 2023. *Kokeneiden opettajien työhyvinvointi ja työn psykososiaaliset tekijät*. Rovaniemi. Lapin yliopisto.

Laine, P. 2013. TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Kasvatustieteiden laitos, Väitöskirja, Turku. Turun yliopisto.

Laine, S., Saaranen, T. Pertel, T. Hansen, S. Lepp, K. Liiv, K. Tossavainen, K. 2018. Working Community-Related Interaction Factors Building Occupational Well-Being - Learning Based

Intervention in Finnish and Estonian Schools (2010-2013). *International Journal of Higher Education*, 7 (2), 1–14. 10.5430/ijhe.v7n2p1.

Lipponen, K. 2023. Resilienssi onnellisuuden ytimessä. Teoksessa L. Uusitalo (toim.) *Positiivisen psykologian voima*, 3, 58–83. Jyväskylä. PS-kustannus

Luukkainen, O. 2004. *Opettajuus-Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä?* Väitöskirja. Tampere. Tampereen yliopisto.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R., & Hautaniemi, A. (toim.) 2009. *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki. Hakapaino. 20-55.

Manka, M. 2012. *Työnilo* (3. p.). Helsinki. Talentum Media.

Mikkola, L., & Valo, M. 2020. *Workplace communication*. New York. Routledge, Taylor & Francis Group.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstäsi. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–125.

Mänty, A. 2018. Värien merkitys kuvakertomuksen kuvittamisessa. Pro gradu- tutkielma Rovaniemi. Lapin yliopisto.

Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E., & Malau-Aduli, B. S. 2023. A systematic review of the factors that influence teachers' occupational wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 20(12), 6070.

OAJ <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/> Viitattu 14.3.2024

Ojala, A., Neuvonen, M., Leinikka, M., Huotilainen, M., Yli-Viikari, A., & Tyrväinen, L. 2019. Virtuaaliluontoympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana: Virtunature-tutkimushankkeen loppuraportti. Natural Resources Institute Finland: Helsinki, Finland,; ISBN 978-952-326-799-2.

Ojanen, M. 2022. *Positiivinen psykologia*. Copenhagen. SAGA Egmont

Oksa, K., (2019). *Hyvinvoinnin värit: Suomen Intercolor yhdistyksen väriennusteet*. Pro-gradu-tutkielma. Rovaniemi. Lapin yliopisto.

- Parks, M., & McKay, L. 2023. Teacher emotions and emotional labour: the significance of staffroom relationships in an Australian high school. *The Australian Educational Researcher*, 50(3), 845–861.
- Perkka-Jortikka 1998. *Reilu peli työelämässä*. Helsinki. Edita.
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki. Gaudeamus.
- Roffey, Sue. 2012 *Pupil wellbeing—Teacher wellbeing: Two sides of the same coin?*. Educational and child psychology 29.4 (2012): 8.
- Räisänen, T. 1996. *Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio*. Joensuu. Joensuun yliopisto.
- Salovaara, R., & Honkonen, T. 2013. *Voi hyvin, opettaja!* Jyväskylä. PS-kustannus.
- Seligman, M. 2018. PERMA and the building blocks of well-being. *The journal of positive psychology*, 13(4), 333–335.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005 <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 26.3.2024
- Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., Fuhrer, R., & Kivimäki, M. 2013. Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *PloS one*, 8(11), e81115.
- Tirri, K., & Husu, J. 2002. Care and Responsibility in “The Best Interest of the Child”: Relational voices of ethical dilemmas in teaching. *Teachers and Teaching*, 8(1), 65–80. <https://doi.org/10.1080/13540600120110574>
- Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. 2008. Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management journal*, 51(1), 131–146.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki. Tammi.
- Turner, K., & Theilking, M. 2019. Teacher wellbeing: Its effects on teaching practice and student learning. *Issues in educational research*, 29(3), 938–960.
- Turner, K., Thielking, M., & Meyer, D. 2021. Teacher wellbeing, teaching practice and student learning. *Issues in educational research*, 31(4), 1293–1311.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk> Viitattu 12.8.2023

Työturvallisuuslaki 2002/ 738, saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uusitalo, L., & Hautakangas, M. 2023. *Positiivisen psykologian voima* (3., uudistettu painos.). Jyväskylä. PS-kustannus.

Valli, R., & Aarnos, E. 2018. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5., uudistettu painos.). Jyväskylä. PS-kustannus

Vauhkonen, A., Saaranen, T., Honkalampi, K., Järvelin-Pasanen, S., Kupari, S., Tarvainen, M. P., Perkiö-mäkelä, M., Räsänen, K. & Oksanen, T. 2021. Work community factors, occupational well-being and work ability in home care: A structural equation modelling. *Nursing Open*, 8(6), 3190–3200.

Vilkka, H. 2021a. *Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Vilkka, H. 2021b. *Tutki ja kehitä* (5., päivitetty painos.). Jyväskylä. PS.kustannus.

Virolainen, H. 2012. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki. BoD-Books on demand.

Virtanen, A., Perko, K., Törnroos, K., de Bloom, J., & Kinnunen, U. 2019. Erilaisten taukojen merkitys työkuormituksesta palautumisessa ikääntyvillä opettajilla, loppuraportti. Tampere. Tampereen yliopisto.

Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. 2022. The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: Does innovative climate matter?. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832-854.

Vuorikoski, M., & Räisänen, M. 2010. Opettajan identiteetti ja identiteettipolitiikat hallintakulttuurin murroksissa. *Kasvatus & Aika*, 4(4). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/kasvatus-jaaika/article/view/68240>

Väänänen, A., Toivanen, M., Selander, K., Joensuu, M., & Airaksinen, J. 2024. Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi-tutkimuksessa. Helsinki. Työterveyslaitos.

Wihersaari, J. 2011. Kohtaaminen-opettajuuden ydin? Tampere. Tampereen yliopisto.

Woodside, A. G. 2010. *Case study research: Theory, methods and practice*. UK. Emerald Group Publishing.

Yin, R. K., & Campbell, D. T. 2003. *Case study research: Design and methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA, USA, SAGE Publications.

Yrttiaho, R., & Posio, S. 2021. *Opettajan hyvinvointikirja: Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Åkerlind, G. S. 2018. What future for phenomenographic research? On continuity and development in the phenomenography and variation theory research tradition. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(6), 949-958.

8. Liitteet

Liite 1. *Kirje opettajille*

Hei opettajat

Olen Roosa Alanen, luokanopettajaksi opiskeleva Lapin yliopistosta, ja teen Pro gradu -tutkielmaa työhyvinvoinnista ja työyhteisöstä. Olisi suuri ilo ja hyöty tutkimukselleni, jos voisitte auttaa minua keräämään arvokasta tietoa kokemuksistanne.

Tutkimukseni tavoitteena on ymmärtää paremmin luokanopettajien työhyvinvointia ja työyhteisön merkitystä tässä asiassa. Tutkimuksen kohteena on erityisesti opettajanhuone.

Teidän osallistumisenne tutkimukseen olisi äärimmäisen arvokasta. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, ja tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeistusta noudattaen. Tutkimuksen tulokset voivat puolestaan hyödyttää paitsi teitä itseänne myös koko kouluyhteisöänne.

Osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivon vilpittömästi, että löydätte aikaa vastata kyselyyn. Teidän panoksenne auttaa meitä ymmärtämään paremmin, miten voimme tukea toisiamme ja luoda entistä paremman työympäristön kaikille.

Linkki kyselylomakkeeseen löytyy tästä sähköpostista. Jos teillä on kysymyksiä tai haluatte lisätietoja tutkimuksesta, olkaa rohkeasti yhteydessä minuun osoitteeseen (oma sähköposti)

Kiitos jo etukäteen avustanne ja osallistumisestanne tähän tutkimukseen.

Tässä linkki tutkimuksen kyselylomakkeeseen:

Ystävällisin terveisin,

Roosa Alanen

Lapin yliopisto

Liite 2 *Google Forms kyselylomake*

Tutkimukseni keskittyy tutkimaan opettajien työhyvinvointia erityisesti työyhteisön näkökulmasta. Mikä olisikaan parempi paikka tutkia työyhteisön merkitystä kuin opettajanhuone, jota voidaan kutsua opettajien työhyvinvoinnin ja työyhteisön ilmentymäksi. Olisin siis kiinnostunut kuulemaan, mikä saa sinut käymään opettajanhuoneessa ja minkälaisena paikkana opettajanhuone ilmenee sinulle. Kysely toteutetaan anonyymisti.

Toivon, että vastaat jokaiseen kysymykseen rauhassa. Vastaamalla annat tutkimusluvan vastauksesi käsittelyyn. Kyselylomakkeet käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti, ja tuhoetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Tutkimuksessa hyödynnetään tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeistusta.

Suuri kiitos vastauksestasi jo etukäteen!

Kuinka kauan olet toiminut opettajana?

Kuinka kauan olet toiminut opettajana tässä koulussa?

Kysymyksiä opettajanhuoneesta

Nämä kysymykset koskevat sinun tämänhetkisen koulusi opettajanhuonetta.

Kuinka usein käyt yleensä opettajanhuoneessa?

Kerran viikossa

1–5 kertaa viikossa

6–10 kertaa viikossa

10–15 kertaa viikossa

Yli 15 kertaa viikossa

Opettajahuoneeseen menemisen mahdollistaa...

Sijainti

Kollegat

Opettajahuoneen viihtyvyys

Välitunnin pituus

Työmäärä

Jos olen käynyt opettajanhuoneessa, syynä on ollut ... (voit luetella useamman)

Jos en ole mennyt opettajanhuoneeseen, syynä on usein ollut... (voit luetella useamman)

Viimeinen osio

Koulumme opettajanhuone on... (kuvaile millainen)

Opettajahuoneessa on yleensä...

Opettajia

Rehtori

Siivooja

Muuta henkilökuntaa

Henkilökunnan ulkopuolisia

Oppilaita

Muu...

Kun olen opettajanhuoneessa, yleensä... (Mitä teet?)

Koen että ilmapiiri on opettajanhuoneessa yleensä... (kuvaile adjektiivein)

Kuvaile, minkälainen vaikutus koulusi opettajanhuoneella ja siellä olevilla ihmisillä on sinun työpäiviisi. Mitä saat opettajanhuoneesta työhösi?

Mitä toivoisit opettajanhuoneelta?