

“Nykyään pitäisi olla psykologi, tsemppari, atk-nero, lääkäri, jne”
Fenomenografinen tutkimus opettajien työuupumuksesta

Pro gradu -tutkielma
Tanja Kinnunen
Kasvatustieteiden tiedekunta
Aikuiskasvatus
Lapin yliopisto
Kevät 2024

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: "Nykyään pitäisi olla psykologi, tsemppari, atk-nero, lääkäri, jne"
Fenomenografinen tutkimus opettajien työuupumuksesta

Tekijä: Tanja Kinnunen

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatustiede/aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ X Laudaturtyö _ Lisensiaatintyö _

Sivumäärä: 74 + 2 liitettä

Vuosi: 2024

Tiivistelmä:

Pro gradu -tutkielmani tarkoituksena on tarkastella, millaisia käsityksiä opettajilla on työuupumuksen ilmenemisestä ja sen kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä yksilön ja työyhteisön näkökulmasta. Teoriataustassa tarkastelen työuupumusta ensin yleisellä tasolla ja sen jälkeen opetusalan näkökulmasta. Tutkimusaineistoni keräsin peruskoulun opettajille suunnatulla sähköisellä kyselylomakkeella, joka sisälsi avoimia kysymyksiä. Aineistoni koostuu 32 opettajan kyselyvastauksesta. Analysoin kyselyvastaukset hyödyntämällä fenomenografista tutkimusotetta.

Tutkimustulosten mukaan työuupumus ilmenee opettajan työssä psyykkisinä ja fyysisinä oireina yksilötasolla, mutta työuupumukseen liittyy vahvasti myös sosiaalinen ulottuvuus. Tutkimustuloksissa nousee esille etenkin kynnistyminen sekä kokonaisvaltainen ja jatkuva väsymys, jotka näkyvät niin yksilötasolla kuin työyhteisöissäkin. Tutkimustulosten mukaan työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat työn sisältöön, töiden organisointiin ja työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät tekijät sekä yksilölliset kuormitus- ja voimavaratekijät. Kuormitustekijöinä nousevat vahvimmin esille opettajien kokemaa rooli- ja kuormitus sekä vuorovaikutus oppilaiden ja heidän huoltajiensa kanssa. Voimavaratekijöinä puolestaan nousevat vahvimmin esille kollegojen tuki sekä työn ja vapaa-ajan selkeä rajaaminen.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työuupumus on monitahoinen ja monisyinen ilmiö opetustyössä. Sen ennaltaehkäisyyn tarvitaan avoimuutta, tietoisuuden lisäämistä, esihenkilöiden huomiota, yksilön vastuuta, yhteistyötä ja konkreettisia tekoja, mutta myös yhteiskunnallista muutosta, jotta kouluille saadaan tarvittavat resurssit ja lapsiperheille riittävää tukea myös koulun ulkopuolelle.

Asiasanat: Työuupumus, opetustyö, fenomenografia

Muita tietoja: -

Suostun tutkielmani luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielmani luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi X

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TYÖUUPUMUS	7
2.1	Työuupumuksen määrittelyä	7
2.2	Työuupumuksen kehittyminen ja tunnistaminen.....	9
2.3	Työuupumuksen esiintyvyys	13
3	TYÖUUPUMUS OPETUSALALLA	15
3.1	Opetusalan työolot	15
3.2	Opetustyön vaativuus- ja voimavaratekijät.....	16
3.3	Opettajien työuupumus ja työssä jaksaminen	18
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	21
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
5.1	Fenomenografinen tutkimusote.....	22
5.2	Tutkimushenkilöt	23
5.3	Aineiston keruu.....	24
5.4	Aineiston fenomenografinen analyysi	25
5.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	28
6	TUTKIMUSTULOKSET	32
6.1	Työuupumuksen ilmeneminen opettajan työssä	32
6.1.1	Psyykkiset oireet.....	32
6.1.2	Fyysiset oireet.....	35
6.1.3	Sosiaalinen ulottuvuus	35
6.2	Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät opettajan työssä	40
6.2.1	Työn sisältöön liittyvät tekijät	40
6.2.2	Töiden organisointiin liittyvät tekijät	46
6.2.3	Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät tekijät	50
6.2.4	Yksilölliset kuormitus- ja voimavaratekijät.....	53
7	POHDINTA.....	59
7.1	Yhteenveto.....	59
7.2	Tulosten tarkastelua suhteessa aiempaan tutkimustietoon	62
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusmahdollisuudet.....	66
	LÄHTEET	70
	LIITTEET.....	75

1 JOHDANTO

Työelämään on kohdistunut viime vuosina suuria muutospaineita. Maailmantalouden murros on muuttanut työnteon rakenteita ja edellytyksiä. (Manka & Manka 2016, 7–28.) Teknologia kehittyy, tulee uudenlaisia työskentelytapoja sekä innovaatiot ja yrittäjyys korostuvat. Nämä muutokset heijastuvat myös koulumaailmaan. (Yrttiaho & Posio 2021, 25.) Erityisesti koko yhteiskuntaa koskettava digitalisaatio muuttaa työnkuvaa myös opetusallalla (Minkkinen ym. 2019). Opetustyö on muutenkin vaativaa ihmissuhdetyötä, jossa on hallittava sekä pedagogisten sisältöjen ja taitojen opettaminen että oppilaiden ihmisenä kasvun ja kehittymisen tukeminen (Soini, Pietarinen & Pyhälto 2008, 244). Voidaankin siis sanoa, että opettajien työ on kokonaisvaltaisesti kuormittavaa, minkä vuoksi heillä on kohonnut työuupumusriski (Vähäsarja, Leino, Karkkola & Hintsu 2019, 36).

Laadukas ja yhdenvertainen koulutus sekä osaaminen ja sivistys ovat tärkeä osa suomalaisen yhteiskunnan kivijalkaa. Ne mahdollistavat niin yksilöiden kuin yhteiskunnan menestyksen ja toiminnan. (Opetushallitus 2020, 7.) Lisäksi suomalaista koulutusta ja opetusta arvostetaan maailmalla ja sen tason ylläpitäminen vaatii opetukselta jatkuvaa kehittymistä. Opettajat ovat koulujen tärkein voimavara ja tämän vuoksi heidän hyvinvointinsa on merkittävässä asemassa. Opettajien työhyvinvointi tai sen puute näkyy suoraan lapsissa ja nuorissa sekä heijastuu koko koulun toiminnassa. Olisi tärkeää nostaa opettajien työuupumus ja siihen johtavat syyt yleiseen keskusteluun, jotta niihin voitaisiin tarttua. (Yrttiaho & Posio 2021, 25, 40.) Myös opettajakoulutuksen vetovoima tulisi säilyttää, jotta meillä on tulevaisuudessakin riittävästi ammattitaitoisia ja osaamistaan jatkuvasti kehittäviä opettajia varmistamassa korkeatasoisen opetuksen toteutumisen. Eniten opetusalan vetovoimaa vähentävät mielikuvat heikentyneistä työoloista, esimerkiksi liian vähäisistä resursseista. Yksi tehokkaimpia tapoja puolestaan vahvistaa opettajankoulutuksen vetovoimaa on turvata kasvattajien ja opettajien työnteon edellytykset. (Opetushallitus 2020, 7–8.)

Olen itse työskennellyt työpaikassa, jossa työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen ei kiinnitetty riittävästi huomiota, jolloin työyhteisö ei toiminut parhaalla mahdollisella tavalla ja

työyhteisössä oli uupumisen merkkejä. Tällöin minulla heräsi kiinnostus työuupumuksen ymmärtämistä ja työhyvinvoinnin kehittämistä kohtaan. Tulevana kasvatusalan ammattilaisena minua kiinnostaa erityisesti opettajien jaksaminen ja heidän työhyvinvointinsa tukeminen. Halusin myös jatkaa ja syventää kandidaatin tutkielmani aihettani, jossa tutkin sosiaali- ja terveysalalla esiintyvää työuupumusta.

Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella opettajien käsityksiä työuupumuksesta yksilön ja työyhteisön näkökulmasta. Tarkoitukseni on kuvailla opettajien henkilökohtaisia näkemyksiä siitä, miten työuupumus ilmenee opettajan työssä ja mitkä tekijät vaikuttavat sen kehittämiseen. Tavoitteenani on lisätä ymmärrystä opettajien työuupumuksesta ilmiönä ja tuoda työuupumusta esille, jotta työuupumukseen liittyvistä asioista voitaisiin puhua entistä avoimemmin.

Työuupumus koskettaa aiheena useampaa tieteenalaa ja olenkin tutkielmassani lähestynyt työuupumusta poikkitieteellisestä näkökulmasta. Olen ottanut tutkielmaani mukaan myös esimerkiksi lääketieteen, yhteiskuntatieteiden ja psykologian alan artikkeleita ja tutkimuksia. Vaikka työuupumusta on tutkittu viime vuosina aktiivisesti, ei olla edelleenkään päästy yksimielisyyteen siitä, miten työuupumusta pystyttäisiin parhaiten ehkäisemään ja vähentämään. Ei ole myöskään olemassa yhteisesti sovittua toimintamallia työuupumuksen käsittelemiseksi työterveyshuollossa tai työpaikoilla. Tieteelliseen tietoon perustuvilla suosituksilla voitaisiin vähentää työuupumukseen liittyvää työkyvyttömyyttä ja estää työuupumistapausten pitkittyminen. Vaikuttavien toimenpiteiden kehittämiseksi ja suositusten laatimiseksi tarvitaan kuitenkin vielä lisää tietoa. (Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016, 6.) Onkin siis perusteltua sanoa, että työuupumuksen tutkiminen on tärkeää ja ajankohtaista. Etenkin laadullisen tutkimuksen tekeminen on tärkeää, koska ilman laadullisia tutkimuksia käsitys työuupumuksen luonteesta, oireista ja etenemisestä ei olennaisesti syvenny (Hakanen 2004, 26–27).

Tutkielmani teoriaosassa määrittelen ensin työuupumusta ja sen kehittymistä yleisellä tasolla, jonka jälkeen keskityn opetusalan työoloihin ja opettajien työuupumukseen. Neljännessä luvussa kerron tutkimukseni tarkoituksesta ja tutkimuskysymyksistä. Viidennessä luvussa

esittelin tutkielmani metodologisen taustan, tutkimushenkilöt sekä aineiston keruun ja analyysin, jonka suoritin fenomenografista tutkimusotetta hyödyntäen. Viidennen luvun lopussa pohdin vielä tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä. Kuudennessa luvussa esittelen tutkimukseni tulokset. Viimeisessä luvussa esittelen ensin luomani tulosavaruuden sekä tiivistän tulokset. Tämän jälkeen vertaan tutkimustuloksiani aikaisempaan tutkimustietoon. Lopuksi kerron johtopäätökset ja pohdin, miten tutkielmaani voisi hyödyntää ja minkälaisia jatkotutkimuksia aiheesta voisi tehdä.

2 TYÖUUPUMUS

2.1 Työuupumuksen määrittelyä

Työuupumus (burnout) yleistyi käsitteenä jo 1970-luvulla, jolloin sillä alettiin kuvata terveydenhuollon työntekijöiden pitkäaikaista stressioireyhtymää. Burnout-termin suomenkielisenä vastineena käytettiin aluksi loppuunpalamista, mutta 1990-luvun alkupuolelta työuupumus-käsite tuli yleiseen käyttöön. (Kalimo & Toppinen 1997, 9.) Kaikkein yleisimmällä tasolla työuupumus voidaan nähdä asteittain etenevänä seurauksena siitä, että työntekijä on antanut itsestään liian paljon työlle liian pitkän aikaa ja saanut liian vähän vastineeksi (Hakanen 2004, 22; Schaufeli & Enzman 1998,1). Kinnusen ja Hätisen (2005) mukaan kyse on äärimmäisestä psykologisesta kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjentymisestä, mikä on seurausta pitkäkestoisesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittäville stressitekijöille. Työuupumusta onkin kuvattu vakavaksi työssä kehittyväksi krooniseksi stressioireyhtymäksi, joka on pitkittyneen stressin seurausta. (Kinnunen & Hätinen 2008, 40.)

Tässä tutkimuksessa työuupumus ymmärretään yleisimmän ja eniten käytetyn määritelmän mukaan vähitellen työssä kehittyvänä kolmitahoisena stressioireyhtymänä, jonka ydinoireita ovat uupumisasteinen väsymys, kynnistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumisasteinen väsymys on henkistä ja fyysistä väsymystä, joka tuntuu kaikissa tilanteissa, eikä liity enää pelkästään yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. Väsymys ei helpota päivittäisellä levolla, eikä vapaapäivien tai lomienkaan aikana. Kynnistyneisyys puolestaan näkyy työn ilon ja mielekkyyden katoamisena sekä työn merkityksen kyseenalaistamisena. Ihmissuhdetyössä työntekijän suhtautuminen työn kohteena oleviin ihmisiin muuttuu etäiseksi ja kylmäksi. Ammatillisen itsetunnon heikkenemisen merkkejä taas ovat pelko, ettei suoriudu työstään sekä huonommuuden tunteet suhteessa aikaisempaan pätevyYTEEN. (Hakanen 2004, 22–23; Kalimo & Toppinen 1997, 8–9; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 402–403.)

Tämä kolmitahoinen oirekoostumus erottaa työuupumuksen työstressistä (Hakanen 2004, 23; Kalimo & Toppinen 1997, 9). Työstressiin liittyy yleensä työuupumuksen kolmesta oireesta

vain uupumisasteista väsymystä. (Hakanen 2004, 23; Maslach ym. 2001, 402–403.) Hakasen (2004) mukaan työstressissä henkilö käyttää voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan ratkaistakseen kuormittavan tilanteen, minkä jälkeen hänen voimavaransa ja normaaliolo yleensä palaavat. Työuupumuksessa näin ei käy. (Hakanen 2004, 23.) Hoitamaton ja jatkuva työstressi kuitenkin altistaa työuupumukselle (Kinnunen & Hätinen 2008, 40).

Työuupumus on epäspesifi ilmiö, jota on vaikea täysin rajata. Työuupumukseen liittyviä oireita on listattu yli 130, joista yksikään ei liity pelkästään työuupumukseen vaan tunnetaan myös muiden terveysongelmien oireistoon kuuluvaksi. (Hakanen ja Kaltiainen 2022, 39.) Aholan, Rossin ja Tuiskun (2018) mukaan työuupumusta itsessään ei luokitella sairaudeksi, vaikka siihen liittyy riski sairastua esimerkiksi masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin tai stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Työuupumus ilmoitetaan diagnoosin yhteydessä lisäkoodilla (ICD-10: Z73.0), joka tarkoittaa, että henkilöllä on elämäntilanteen hallintaan liittyviä ongelmia. Työuupumus ei siis yksinään oikeuta sairauslomaan, vaan vaatii rinnalleen myös toisen diagnoosin, kuten esimerkiksi sopeutumishäiriö- tai masennusdiagnoosin. (Ahola, Rossi & Tuisku 2018.)

Hartikaisen ym. (2021) mukaan lääketieteen suhtautuminen työuupumukseen on verrattavissa siihen, miten masennukseen suhtauduttiin vielä joitakin vuosikymmeniä sitten. Masennustakaan ei nähty silloin sairautena, vaan sen ajateltiin liittyvän johonkin elämän vastoin käymiseen. Nykyään kuitenkin tiedetään, että masennukseen liittyy psykososiaalisten kuormitustekijöiden lisäksi myös monia biologisia tekijöitä ja aivotoimintojen muutoksia. Myös työuupumukseen liittyy aivotoimintojen muutoksia, vaikka se nähdäänkin edelleen lähinnä psykologisena ilmiönä. Biologisen taustan työuupumisoireille tarjoaa aivojen rakenteiden ja yhteyksien sekä sähköisen ja kemiallisen toiminnan muutokset. Tietenkin vastaavia muutoksia voi syntyä myös muusta syystä kuin työn ylikuormittavuudesta. Työuupumuksen tausta onkin usein monitekijäinen niin kuin masennuksenkin. (Hartikainen ym. 2021, 89–90.)

Esimerkiksi Mankan mukaan työuupumukselle pitäisi saada oma lääketieteellinen diagnoosi, jotta työuupumus otettaisiin työpaikoilla tosissaan (Akimo 2017). Metsä puolestaan on sitä

mieltä, että jos työuupumus luokiteltaisiin sairaudeksi, olisi iso riski, että työpaikan ongelmia alettaisiin hoitaa sairautena ja työpaikan vastuu kuormittavasta työtilanteesta siirtyisi yksilön ongelmaksi (Marila & Valonen 2020, 48–49). Molemmat kuitenkin korostavat, että uupumiseen johtavat ongelmat ovat työpaikalla ja niihin ongelmiin olisi tärkeä puuttua. Karjalaisenkin (2020) mukaan työuupumuksesta puhuttaessa on aina kyse työstä ja sen aiheuttamasta kuormituksesta. Töissä kukaan ei ole yksin vastuussa jaksamisestaan tai uupumisestaan, varsinkin jos hänellä on työnantaja ja esihenkilö. (Karjalainen 2020,10.) Myös Hakasen (2004) työhyvinvointia käsittelevässä väitöskirjassa työuupumus osoittautui työperäiseksi ongelmaksi. Hänen tutkimuksensa mukaan yksityiselämän kuormituksen ja kriisien yhteys työuupumukseen oli vähäistä. Suurempi vaikutus yksityiselämän kuormituksella oli yleiseen elämän tyytyväisyyteen. Hänen tutkimuksessaan usealle henkilölle muun elämän kuormitukset muodostuivat hyvinvointiongelmaiksi vasta, kun niihin liittyi myös työn kuormittavia tekijöitä. (Hakanen 2004, 133.)

2.2 Työuupumuksen kehittyminen ja tunnistaminen

Työuupumuksen kehittymiseen tunnetaan useita teorioita. Hakasen ja Kaltiaisen (2022) mukaan yleisin teoreettinen viitekehys, josta käsin työuupumusta on tutkittu, on työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli. Mallissa työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet voidaan jaotella työn vaatimukseen ja työn voimavaroihin. Mallin avulla kartoitetaan sekä työn kuluttavia, työkykyä alentavia ja työuupumisriskiä lisääviä tekijöitä että työn vahvistavia ja motivoivia, mielekkääseen työtoimintaan johtavia ja työuupumukselta suojaavia tekijöitä. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 17–18.)

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallissa (Job Demands-Job Resources JD-R) työhyvinvointia on kuvattu kahden erillisen polun avulla: työn vaatimuksista syntyvällä energiapolulla, joka johtaa heikentyneeseen terveyteen ja alentuneeseen työkykyyn sekä työn voimavarakijöistä kehittyvällä motivaatiopolulla, joka puolestaan edistää työntekijän sitoutumista omaan työtehtäväänsä ja sitä kautta myös organisaatioon. Polut eivät ole kuitenkaan irrallisia toisistaan, vaan työn voimavarat voivat vaikuttaa myös energiapolkuun tai vastaavasti työn vaatimukset motivaatiopolkuun. Esimerkiksi työn voimavarakelijät voivat vähentää työssä

jaksamisen ongelmia ja näin suojata työuupumukselta tai puolestaan työpahoinvointi voi vähentää työhön sitoutumista ja vähentää näin työn imua. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 501–502; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 57.)

Työn vaatimukset ja työn voimavarat sekä niiden keskinäinen suhde ovat siis tärkeässä roolissa siinä, miten työssä voidaan. Työuupumus on tulosta näiden vastavuoroisuuden puutteesta: työlle annettujen panosten ja siitä saatujen vastineiden epäsuhdanteesta. Epätasapainon jatkuessa pitkään työntekijän voimavarat voivat ehtyä, jonka jälkeen työuupumus voi kehittyä seuraavan prosessin mukaisesti. (Hakanen ja Kaltiainen 2022, 18.) Tyypillisesti työuupumuksen ensimmäinen vaihe on väsymys, joka kasautuu vähitellen uupumisasteiseksi väsymykseksi. Kun työntekijä kokee työn vaatimukset ja paineet kohtuuttomiksi ja huomaa, ettei pysty selviytymään niistä, hän alkaa suojautua väsymystä, huolta ja syyllisyyttä vastaan. Tämä johtaa torjuvaan ja vähitellen kyynistyvään suhtautumiseen ja työn merkitystä kyseenalaistavaan asennoitumiseen. Henkilö kokee nämä muutokset yleensä vieraana omalle minäkuvalle, ja kun siihen liitetään vielä tunne, ettei suoriudu töistään totutulla ja halutulla tavalla, ammatillinen itsetunto heikkenee ja lopulta romahtaa. Sitä, milloin uupumisasteinen väsymys johtaa kokonaisvaltaiseksi työuupumukseksi kaikkine oireineen, ei osata määrittää, vaan siihen liittyy niin monia yksilöllisiä tekijöitä. (Hakanen 2004, 23; Kalimo & Toppinen 1997, 13.)

Yleensä sitoutuneimmat sekä vastuun- ja velvollisuudentuntoisemmat työntekijät ovat kaikista alttiimpia uupumaan työssään. He asettavat työn tavoitteet korkealle, mikä aiheuttaa stressiä, ja niiden saavuttamatta jättäminen taas pettymyksiä. (Nummelin 2008, 81.) Aholan ym. (2018) artikkelin mukaan työuupumuksen taustalta löytyy usein alun perin motivoitunut työntekijä ja työhyvinvoinnin kannalta epäedulliset työolosuhteet. Työuupumus kehittyy työntekijän ja työn välisessä vuorovaikutuksessa, joten työuupumukseen johtavia syitä löytyy yleensä sekä työstä että työntekijästä (Ahola ym. 2018). Työterveyslaitoksen (2022) mukaan työuupumukselle altistavat jatkuvasti liian kuormittavat työn vaatimukset, joita voivat olla esimerkiksi aikapaineet, kiire, työn suuri määrä, jatkuvat keskeytykset, rooli- ja tavoiteristiriidat, työn emotionaalinen tai fyysinen kuormittavuus, epävarmuus, työn kognitiiviset vaatimukset,

toimimattomat tietojärjestelmät sekä sellainen byrokratia, joka kahlitsee liikaa työntekijää ja ei anna työntekijän tehdä omia päätöksiään työhön liittyen (Työterveyslaitos 2022).

Työuupumukselta suojaavat erilaiset työn voimavarat, joita ovat esimerkiksi monipuoliset työtehtävät, työn tulosten näkeminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työroolien ja tavoitteiden selkeys, työyhteisön tuki, palaute ja arvostus, palveleva johtaminen ja ihmisiä kunnioittava organisaatiokulttuuri, oikeudenmukaisuus ja luottamus, avoin ja riittävä tiedonkulku sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt työpaikalla (Työterveyslaitos 2022). Aminoffin ja Tienhaaran (2018) mukaan toimiva ja kannustava työyhteisö on tärkeä työhyvinvoinnin lähde ja työuupumusta ehkäisevä tekijä. Hyvässä organisaatiossa työ sujuu, riittävä tieto kulkee, ilmapiiri on kannustava, henkilökunta on sitoutunutta, ongelmat pystytään tuomaan esille ja ratkomaan rakentavasti sekä vuorovaikutus on avointa ja toista arvostavaa. (Aminoff & Tienhaara 2018, 98.)

Organisaation johdon ja esihenkilön rooli on luoda perusedellytykset kannustavalle ja toimivalle työyhteisölle. Heidän tehtävänä on luoda työn tekemiselle toimivat puitteet, määrittellä realistiset tavoitteet, ohjata, tukea ja seurata työn tekemistä sekä sopia toimintatavoista yhdessä työntekijöiden kanssa. Esihenkilön asenteella on suuri merkitys alaisten motivaatiolle ja jaksamiselle. Parhaimmillaan hän voi toiminnallaan vahvistaa työyhteisön voimavaroja ja onnistumisen edellytyksiä. On tärkeää, että esihenkilö osaa johtaa sekä yksilöitä että ryhmiä. Yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomioiminen saa työntekijän tuntemaan itsensä kuulluksi ja hyväksytyksi työtoverina ja alaisena. Esihenkilö on myös se, joka tasapainottaa yksilölliset tarpeet ja ryhmän jäsenten tasapuolisen kohtelun. Joustaminen työajoissa ja työtehtävissä voi olla erityisen tärkeää kuormittavissa elämäntilanteissa esimerkiksi nuorten perheellisten tai ikääntyvien omaishoitajien kannalta, ja vahvistaa työssä jaksamista. Hyvä johtaminen kuitenkin syntyy esihenkilön ja työntekijän vuorovaikutuksesta, joten myös työntekijöiden on tuettava esihenkilötyötä tuomalla esille epäkohtia, tekemällä kehittämissuhteita ja tukemalla työkavereitaan. (Aminoff & Tienhaara 2018, 98–99; Korppoo 2018, 88–89.)

Työntekijällä on velvollisuus huolehtia myös itse terveydestään ja työturvallisuudestaan. Hänen tulee noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä sekä toimia niin, ettei hän vaaranna omaa tai muiden työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä. Hänellä on myös vastuu kertoa työnantajalle ja työnsuojeluvaltuutetulle, jos esimerkiksi voimat ylittävä kuormitus uhkaa työn tekemistä terveellisesti ja turvallisesti. (Karjalainen 2020, 124–126.) Työntekijä voi myös itse edistää omaa henkistä ja fyysistä terveyttä terveellisillä elintavoilla, kuten syömällä säännöllisesti ja terveellisesti, nukkumalla ja liikkumalla riittävästi sekä välttämällä tupakointia tai liiallista alkoholin käyttöä. (Kivekäs 2018, 126.)

Suomessa työuupumuksen esiintymisen arviointiin käytetään Maslachin yleistä työuupumuksen arviointimenetelmää (MBI-GS) tai Bergen Burnout Indicatoria (BBI-15). Molemmat menetelmät ovat alun perin kehitetty ryhmäkäyttöön, mutta yksittäisten työntekijöiden kanssa näitä kyselylomakkeita voidaan käyttää yhdessä haastattelujen kanssa. Haastattelussa käydään läpi työntekijän oireilun laatua, työolosuhteita ja työssä tapahtuneita muutoksia sekä työntekijän terveydentilaa, elämäntilannetta ja toiminta- ja elintapoja. Sen avulla pyritään selvittämään, löytyykö työtilanteesta uupumusta selittäviä tekijöitä ja poissulkemaan työn ulkopuoliset syytekijät. Terveystarkastuksen avulla voidaan myös sulkea pois muut väsymystä selittävät tekijät, kuten sairaudet. Sairaudetkaan eivät kuitenkaan sulje pois työuupumuksen mahdollisuutta. Kun sairaudet on saatu hallintaan, arvioidaan uudelleen työuupumuksen esiintyminen. (Ahola ym. 2018.)

Hakanen ja Kaltiainen (2022) ovat kuitenkin ihan viime vuosina tuoneet Suomeen uutta BAT-menetelmää, joka pyrkii tavoittamaan entistä paremmin työuupumuksen luonteen oireyhtymänä sekä määrittelemään aiempaa luotettavammin raja-arvot työuupumukselle. Hakasen ja Kaltiaisen (2022) mukaan Burnout assessment tool (BAT) – menetelmä on kehitetty Belgiassa ja Hollannissa työuupumuksen itsearviointikyselyksi. Sen kehittämistä on ohjannut 40 vuoden aikana kertynyt tieto ja teoria työuupumuksesta sekä puutteet olemassa olevissa menetelmissä, käsitteissä, mittaamisessa ja käytännön työssä. Työterveyslaitos on ollut mukava kansainvälisessä verkostossa testaamassa ja validoimassa menetelmää Suomessa. BAT-kysely koostuu 23 väittämästä, jotka perustuvat muunnettuun määritelmään työuupumuksesta,

jossa ydinoireina nähdään krooninen väsymys, kyynistyminen, kognitiivisen toiminnan häiriöt ja tunteiden hallinnan häiriöt. Hakanen ja Kaltiainen (2022) uskovatkin, että BAT-menetelmästä on tulossa kansainvälisesti laajasti käytetty kyselymenetelmä työuupumuksen arviointiin. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 5–7, 12.)

2.3 Työuupumuksen esiintyvyys

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa 40 prosentilla palkansaajista oli viikoittain vaikeuksia päästä uneen tai unet olivat katkonaisia. Yhtä yleisiä olivat tarmottomuuden, haluttomuuden ja väsymisen kokemukset. Jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta ja ärtyisyyttä koki neljännes palkansaajista viikoittain. 11 prosenttia palkansaajista koki viikoittain, että kaikki käy yli voimien. Kaikista merkittävin palkansaajien kokema vaara työelämässä oli vakava työuupumus. Palkansaajista 15 prosenttia koki vakavan työuupumuksen selvänä vaarana työssään ja 43 prosenttia ajatteli sitä silloin tällöin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 215, 293–297.)

Puolestaan työolobarometrin 2020 mukaan 60 prosenttia palkansaajista kokee työnsä henkisesti rasittavana. Henkisesti raskaimmaksi työ koettiin kunta-alalla ja valtiolla. Työuupumuksen oireista yleisin oli krooninen väsymys, josta kärsi aina tai usein 11 prosenttia ja joskus 37 prosenttia palkansaajista. Kyynistymistä puolestaan koki aina tai usein 8 prosenttia ja joskus sitä koki noin kolmasosa palkansaajista. Keskittymisvaikeuksia ilmeni usein noin joka kymmenellä palkansaajalla ja harvoin 35 prosentilla palkansaajista. Tunteiden hallinnan vaikeuksia koettiin vähiten. Niitä koki aina tai usein 2 prosenttia vastaajista ja joka kymmenes koki niitä joskus. (Työolobarometri 2020, 137–142.)

Työolobarometrin 2020 mukaan korona-aika ei näytä vaikuttaneen mitenkään merkittävästi työuupumusoireiden kokemiseen. Kokonaisuudessaan työuupumuksen oireet olivat jokseenkin yleisiä palkansaajien joukossa, erityisesti krooninen väsymys, keskittymisvaikeudet sekä työhön liittyvä kyynistyminen. Näitä tunteita oli kokenut lähes puolet palkansaajista ainakin joskus. Nämä työuupumukseen liittyvät oireet olivat yleisempiä naisille kuin miehille sekä julkisen sektorin työntekijöille verrattuna yksityisen sektorin työntekijöihin. Haitallista stressiä

koki työssä melko tai erittäin paljon 12 prosenttia palkansaajista ja lähes kolmannes koki sitä jonkin verran. (Työolobarometri 2020, 142–145, 172.)

Viime vuosina mielenterveyden häiriöiden vuoksi nostetun päivärahojen osuus on kasvanut huomattavasti, ja samalla ylikuormittuneisuus ja työuupumukseen liittyvät oireet ovat lisääntyneet. Vuonna 2018 mielenterveyden häiriöt nousivat yleisimmäksi sairauspäivärahan syyksi ohi tuki- ja liikuntaelinsairauksien. Työuupumuksen osuudesta sairauspoissaoloissa ei ole saatavilla luotettavaa tilastollista tietoa, koska työuupumusta ei pidetä Suomessa sairautena, joka oikeuttaisi suoraan sairauspäivärahaan. Tämän vuoksi monelle työuupuneista määrätään sairauslomaa mielenterveydenhäiriön kuten masennuksen vuoksi. Työuupumukseen liittyy monesti myös masennus, mutta kaikki uupuneet eivät ole masentuneita tai ainakaan masennus ei ole keskeisin syy työkyvyttömyyteen. Masennus kuitenkin oikeuttaa sairauspäivärahaan, mitä työuupumus puolestaan ei, joten on todennäköistä, että osa masennusdiagnoosilla sairauslomalla olevista työntekijöistä on todellisuudessa työuupuneita. (Hartikainen ym. 2021, 89.)

3 TYÖUUPUMUS OPETUSALALLA

3.1 Opetusalan työolot

Minkkisen ym. (2019) tutkimuksen mukaan valtaosalla opettajista työ on muuttunut vahvasti intensiivisemmäksi viime vuosina. Työtahti on kiristynyt ja yhä useammin useita työtehtäviä on suoritettava samanaikaisesti. Lisäksi itsenäisen työn määrä, itsenäinen päätöksenteko ja erilaiset oppimisvaatimukset ovat lisääntyneet. (Minkkinen ym. 2019, 268.) Opettajien päivät ovat kiireisiä ja niihin sisältyy monenlaisia muuttuvia ja ennakoimattomia tilanteita (Yrttiaho & Posio 2021, 28).

Opetusalan työolobarometrin 2021 mukaan opettajista ja opetusalan esihenkilöistä 42 prosenttia koki erittäin tai melko usein työstressiä. Vuoteen 2019 verrattuna määrä oli noussut 2 prosenttiyksikköä. (OAJ 2021, 7.) Esimerkiksi Jyväskylän yliopistossa toteutetussa Lerkkasen ym. (2020) tutkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia ja kolmannes tutkimukseen osallistuneista ensimmäisen luokan opettajista koki työssään stressiä melko paljon tai paljon (Lerkkanen ym. 2020). Opetusalan työolobarometrin 2021 mukaan työstressin määrä oli kasvanut erityisen huolestuttavasti nuoremmissa ikäluokissa ja sitä koki 30-vuotiaista tai nuoremmista vastaajista 46 prosenttia (OAJ 2021, 7). Lerkkasen ym. (2020) tutkimuksessa opettajan ikä ei ollut yhteydessä koetun stressin määrään, mutta työkokemuksella oli yhteys kuormittuneisuuden kokemukseen. 5–10 vuotta koulussa työskennelleet opettajat kokivat useammin stressiä kuin yli 10 vuotta työskennelleet, mikä luultavasti kertoo siitä, että työvuosien myötä hankittu kokemus ja rutiinit auttavat selviämään paremmin opettajan työn haasteista. (Lerkkanen ym. 2020, 57.) Samoin myös Vähäsarjan ym. (2022) tutkimuksen mukaan pienempi määrä työskentelyvuosia oli yhteydessä korkeampaan työuupumukseen (Vähäsarja ym. 2022, 36).

Opetusalan työolobarometrin 2021 mukaan työnilon kokeminen on myös jatkanut laskuaan edellisistä mittauskerroista. Uusimmassa mittauksessa 69 prosenttia vastanneista oli nykyiseen työhönsä tyytyväisiä erittäin tai melko usein, kun vuonna 2019 se oli vielä 73 prosenttia. Innostuneita työstään oli 63 prosenttia, mikä laski 5 prosenttiyksikköä kahdessa vuodessa.

Haastavaa on, että työnilo on ollut laskusuunnassa jo vuosia, kun taas kuormitus on lisääntynyt, mikä ilmenee työmäärän, stressin ja väsymisen kasvuna. Esimerkiksi vastaajista 44 prosenttia koki itsensä poikkeuksellisen väsyneeksi erittäin tai melko usein. Poikkeuksellisen väsymyksen kokemus kasvoi 7 prosenttiyksikköä vuodesta 2019. (OAJ 2021, 7, 26.)

Opetusalan työolobarometrin 2021 mukaan opetuslalla työaika vaihtelee tehtävien, oppilaitosten tai työehtosopimusten mukaan. Se voi perustua vuosi- tai viikkotyötunteihin, opetusvelvollisuuteen, kokonaistyöaikaan tai pidettyihin tunteihin. Kuitenkin opettajien ja opetusalan esihenkilöiden keskimääräinen työaika ylittää edelleen palkansaajien normaalin työviiikon, ja heidän työntekonsa jatkuu myös viikonloppuisin. Viikonloppuisin töitä teki noin puolet opettajista. Kokonaisuutena opettajat tekivät oppituntien ulkopuolista työtä vuonna 2021 keskimäärin 18 tuntia viikossa. Työnmäärä on kasvanut ja vuoden 2021 kyselyssä 60 prosenttia vastaajista koki, että töitä on liikaa erittäin tai melko usein. Edelliseen vuoden 2019 mittaukseen verrattuna määrä oli kasvanut 8 prosenttiyksikköä. Vastanneista 30 prosenttia koki, että he voivat vaikuttaa omaa työmäärää koskevaan päätöksen tekoon. (OAJ 2021, 6–7,12.)

Opetusalan työolobarometriin 2021 vastanneista 28 prosenttia koki, että omaa työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa huonosti, ja he joutuvat valitsemaan jatkuvan ylityön tai tehtävien laiminlyönnin väliltä. 21 prosenttia koki, että työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa hyvin. 51 prosenttia puolestaan koki, että työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa keskinkertaisesti. Nämä opettajat kokevat, että työn määrä on liian suuri siihen käytettävään aikaan nähden ja työn vaatimukset ovat lisääntyneet. Työn suunnitteluun on mahdollisuus, mutta sen rajaamisessa on ongelmia. Työmäärä myös jakautuu heidän mielestään epätasaisesti. (OAJ 2021, 16.)

3.2 Opetustyön vaativuus- ja voimavaratekijät

Opettajan työssä on useita fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia vaativuustekijöitä, jotka edellyttävät fyysisten ja psyykkisten ponnistelujen ylläpitämistä. Tällaisia fyysisiä vaatimuksia opettajan työssä ovat fyysisen työympäristön ongelmat, kuten melu, turvallisuus ja sisäilman laatu. Myös päivät ovat pirstaleisia, kiireisiä ja taukoja pidetään liian vähän. Opettajan psyykkisiä voimavaroja taas vievät työn vastuullisuus, monenlaiset tunteet sekä huoli

oppilaista ja esimerkiksi oppilaiden epäkunnioittavan suhtautumisen sekä heikon opiskelumotivaation kohtaaminen. (Hakanen 2006, 37–38; Yrttiaho & Posio 2021, 28.) Lerkkasen ym. (2020) tutkimuksessa opettajat kokivat kuormittavina tekijöinä esimerkiksi oppilaiden moninaiset tuen tarpeet, jatkuvan melun sekä töiden liian suuren määrän ja kasautumisen (Lerkanen 2020, 33).

Sosiaaliset vaativuustekijät puolestaan liittyvät työilmapiiriin ja esihenkilön tukeen. Huono työilmapiiri ja ongelmalliset ihmissuhteet vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi. Esihenkilön tuki, avoin vuorovaikutus ja opettajien tasapuolinen kohtelu taas lisäävät opettajien työssä jaksamista. Organisatoriset tekijät liittyvät työn rakenteellisiin ratkaisuihin ja työn järjestämiseen, esimerkiksi työjärjestykseen, vastuualueiden ja resurssien jakamiseen, tilasuunnitteluun sekä omaan työhön liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin. (Yrttiaho & Posio 2021, 28–29.) Lerkkasen ym. (2020) tutkimuksessa nousi esille juuri resurssien ja tuen puute. Lisäksi uuden opetus suunnitelman tuomat muutokset lisäsivät työn kuormitusta (Lerkanen ym. 2020, 33).

Työn voimavaratekijät puolestaan ovat niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, vähentävät työssä koettuja vaatimuksia ja edistävät yksilön kasvua ja kehitystä. Ne tuovat energiaa, lisäävät työhyvinvointia ja tekevät työstä mielekäästä. Opettajaa motivoivia voimavaratekijöitä voivat olla esimerkiksi palkitsevat oppilassuhteet, työn itsenäisyys, kehittävyys ja vaikutusmahdollisuudet, esihenkilöiltä saatu tuki ja palaute, toimiva tiedonkulku, vapautunut ja kannustava ilmapiiri sekä koulun innovatiiviset ja toimintaa kehittävät työskentelytavat. (Hakanen 2006, 37–38; Yrttiaho & Posio 2021, 32–33.) Lisäksi on olemassa erilaisia stressinkäsittelykeinoja eli ns. coping-keinoja. Lerkkasen ym. (2020) mukaan opettajien käytetyimpiä coping-keinoja olivat sosiaalinen tuki, huumori ja itsestä huolehtiminen. Opettajat mainitsivat selviytymiskeinokseen liikunnan ja muut palautumiskeinot, kollegojen ja läheisten tuen sekä erilaiset työn priorisointiin sekä työn ja vapaa-ajan erottamiseen liittyvät keinot. (Lerkanen ym. 2020, 43–44.)

Opettajat kokevat myös vahvaa työn imua, mutta juuri aiemminkin esille tulleet tekijät, kuten liian suuri työmäärä, tukea tarvitsevien oppilaiden ohjaaminen ilman riittävää tukea, töiden kasaantuminen ja opetustehtävien ulkopuoliset työtehtävät kuormittavat heitä (Lerikkanen ym. 2020). Oleellista opettajien työhyvinvoinnin kannalta olisi tiedostaa voimavaroja ja energiaa kasvattavat tekijät sekä ne tekijät, jotka kuormittavat ja lisäävät työn vaativuutta sekä stressiä. Näiden tekijöiden saaminen tasapainoon on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. (Yrttiaho & Posio 2021, 34.) Kuitenkin koulujen aineellisia resursseja leikataan, opetusryhmiä laajennetaan, työn vaatimukset moninaistuvat, sosiaaliset ongelmat heijastuvat yhä voimakkaammin koulutyöhön, opettajia työskentelee paljon määräaikaikaisilla sopimuksilla ja kouluja on lakkauttamisuhan alla, jolloin opettajat menettävät tahtomattaan voimavarojaan ja kokevat niiden tulleen uhatuiksi. (Hakanen 2006, 33.) Minkkisen ym. (2019) mukaankin opettajan työn kiihtyvä intensiivistyminen eli vaatimusten jatkuva lisääntyminen vaatii opettajalta entistä enemmän resursseja ja ponnisteluja, jotta hän pärjää muuttuvassa työssä. Ponnistelut kuluttavat fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja, joiden palauttaminen on yhä vaikeampaa, kun intensiivistyvä työ tarjoaa yhä vähemmän mahdollisuuksia siihen. Tämä negatiivinen kehä altistaa työuupumukselle. (Minkkinen 2019, 257–258.)

3.3 Opettajien työuupumus ja työssä jaksaminen

Opettajien työuupumusta ja työssä jaksamista on tutkittu viime vuosina eri näkökulmista. Vähäsarja ym. (2022) tutkivat ylisitoutumisen yhteyttä kokonaistyöuupumukseen ja työuupumuksen eri osa-alueisiin. Tutkimuksen mukaan suurin osa opettajista on vahvasti sitoutuneita työhönsä. (Vähäsarja ym. 2022, 36, 41–46.) Myös Lerkkasen ym. (2020, 58) tutkimuksessa yli puolet opettajista koki olevansa ylisitoutuneita työhönsä ja tekivät töitä myös kotona ja viikonloppuisin. Vähäsarjan ym. (2022) sekä Räsänen (2023) mukaan opettajat ovat valmiita investoimaan työhönsä paljon aikaa sekä voimavaroja (Vähäsarja ym. 2022, 36; Räsänen 2023, 35). Ne auttavat työhön kiinnittymisessä, mutta altistavat myös voimavarojen ylittämislle sekä työssä kuormittumiselle. Liiallisen työhön sitoutumisen havaittiin olevan yhteydessä työuupumuksen kehittymiseen. Ylisitoutuminen oli yhteydessä kokonaistyöuupumukseen iästä, sukupuolesta ja työskentelyvuosista riippumatta. Lisäksi ylisitoutuminen oli yhteydessä työuupumuksen oireista uupumisasteiseen väsymykseen ja kynnistymiseen, mutta

ylisitoutumisen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisen välillä ei havaittu yhteyttä. Nuoremilla opettajilla työuupumuksen kokemus vaikutti olevan voimakkaampi kuin vanhemmilla opettajilla. Pidempi opettajatyökokemus oli yhteydessä vähäisempiin oireisiin. Sukupuolella tai viikoittaisella kokonaistyöajalla ei ollut yhteyttä kokonaistyöuupumukseen. Opettajia tulisi tukea irrottautumaan työstään vapaa-ajalla ja ehkäistä heidän ylisitoutumista työhönsä. (Vähäsarja ym. 2022, 36, 41–46.)

Jyväskylän yliopistossa toteutetussa tutkimuksessa (2020) tarkasteltiin ensimmäisen luokkasteen opettajien stressin säätelyä, työhyvinvointia ja näihin yhteydessä olevia tekijöitä sekä miten opettajien työhyvinvointi määrittää pedagogisen työn laatua. Mitä enemmän opettaja koki stressiä, sitä heikompaa oli tunnetuen, toiminnan organisoinnin ja ohjauksellisen tuen laatu luokassa. Opettajan kokema kynnisyys ja matala ammatillinen itsetunto heikensivät luokassa tapahtuvan vuorovaikutuksen laatua. (Lerikkanen ym. 2020.) Myös Kanadassa Oberle, Gist, Cooray ja Pinto (2020) tutkivat opettajien työuupumuksen vaikutusta oppilaiden näkemysmyksiin opettajien sosioemotionaalisen vuorovaikutuksen laadusta. Tutkimuksessa tuli esille, että oppilaat huomaavat opettajan stressin, ja oppilaat kokivat, että työuupuneen opettajan sosioemotionaalinen vuorovaikutus oli heikompaa. (Oberle ym. 2020, 1741, 1750–1751.)

Lerkkasen ym. (2020) tutkimuksessa opettajat kokivat työuupumuksen ulottuvuuksista eniten uupumisasteista väsymystä. Opettajien työuupumus oli yhteydessä vähäisempiin koulun resursseihin ja mahdollisuuksiin osallistua koulutyötä koskevaan päätöksen tekoon. Mitä enemmän opettajat kokivat työuupumusta sitä heikommaksi he arvioivat opettajien välisen yhteistyön sekä johtamisen koulussaan. (Lerikkanen ym. 2020, 56–57.)

Soini ym. (2008) puolestaan tarkastelivat tutkimuksessaan opettajien pedagogista hyvinvointia jaksamisen näkökulmasta. Tutkimuksessa nousi esille, että vuorovaikutussuhteet ja -tilanteet ovat oleellisessa roolissa työssä kuormittumisessa ja siinä jaksamisessa. Opettajien kuvaukset jaksamiseen ja kuormittumiseen liittyvistä prosesseista ja tapahtumista sijoittuivat kolmeen pääkontekstiin, joita olivat opettaja-oppilasvälinen, opettajayhteisön sisäinen ja opettaja-huoltajavälinen vuorovaikutus. Kuormittumista lisäsivät etenkin tilanteet, joissa

opettajien omat toimintamahdollisuudet ja ratkaisukeinot koettiin vähäisiksi. (Soini ym. 2008, 253.) Haastaviin vuorovaikutustilanteisiin liittyi emotionaalisia vaatimuksia ja kuormitusta, joita puolestaan on tutkittu uupumisen näkökulmasta esimerkiksi Näring, Vlerickin ja Van de Venin (2011) tutkimuksessa belgialaisilla opettajilla. Emotionaaliset vaatimukset, kuten vuorovaikutus oppilaiden kanssa, joilla on haasteita tai huoltajien kanssa, joilla on epärealistisia odotuksia, altistavat emotionaaliselle uupumukselle, joka voi johtaa kokonaisvaltaiseen työuupumiseen. (Näring ym. 2011, 68–49.)

Räsänen (2023) puolestaan tarkasteli osana väitöskirjaansa koetun työuupumuksen ja alanvaihdon harkinnan välistä suhdetta. Tutkimus osoitti, että pitkittyneesti alanvaihtoa harkitsevat opettajat kokevat myös työuupumusoireita. (Räsänen 2023.) Madigan ja Kim (2021) tutkivat vastaavasti työuupumuksen vaikutusta opettajan alanvaihtoaikaisiin, mutta lisäksi myös työn imun vaikutusta siihen. Heidänkin tutkimuksessansa näillä molemmilla oli yhteys opettajien aikomuksiin vaihtaa alaa. Huolestuttavaa oli, että työuupumus aiheuttaa suuremman riskin alanvaihdolle kuin mitä työn imu pystyy suojaamaan. He myös uskoivat, että tulevaisuudessa riski vain kasvaa (Madigan & Kim 2021, 1). Työuupumus sekä alanvaihdon harkinta olisi siis tärkeä tunnistaa ajoissa, jotta opettajien työhyvinvointiin vaikuttamalla pystyttäisiin ehkäisemään alanvaihtoa. Työuupumusoireiden ja alanvaihdon harkinnan rinnakkaisella ja ennakoidulla ehkäisemisellä voidaan saavuttaa merkittäviä etuja, erityisesti, kun yhteys opettajan työhyvinvoinnin ja työn pedagogisen laadun välillä on tunnistettu (Lerikkanen ym. 2020; Räsänen 2023, 37.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella opettajien käsityksiä työuupumuksen ilmenemisestä ja työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä yksilön ja työyhteisön näkökulmasta. Tavoitteenani on lisätä ymmärrystä työuupumuksesta ilmiönä opetustyössä. Olen kiinnostunut erityisesti opettajien henkilökohtaisista kokemuksista ja näkemyksistä, jotta opetuksen työuupumusta voisi ymmärtää niin yksittäisen opettajan kuin opettajien työyhteisöjen näkökulmasta. Työuupumuksen ilmenemisen sekä työuupumukselle altistavien ja siltä suojaavien tekijöiden tunteminen ja ymmärtäminen on tärkeää työuupumusta ennaltaehkäisevien toimien kehittämisessä.

Asetin tutkimukselleni yhden pääkysymyksen ja kaksi alakysymystä, jotka auttavat vastaamaan pääkysymykseen:

- Millaisia käsityksiä opettajilla on työuupumuksesta yksilön ja työyhteisön näkökulmasta?
 - Miten työuupumus ilmenee opettajan työssä?
 - Mitkä tekijät vaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen opettajan työssä?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Fenomenografinen tutkimusote

Tutkielmani noudattaa fenomenografista tutkimusotetta, joka on empiirinen ihmisten käsityksiä tutkiva laadullinen tutkimussuuntaus. Fenomenografiassa tutkimuksen kohteena ovat erilaiset arkipäiväisiä ilmiöitä koskevat käsitykset ja niiden erilaiset ymmärtämisen tavat. (Huusko & Paloniemi 2006, 162.) Fenomenografiassa tutkitaan, miten maailma ilmenee tai rakentuu ihmisten tietoisuudessa. Ihmisten käsitykset samasta asiasta voivat olla hyvinkin erilaisia riippuen henkilön taustasta. (Metsämuuronen 2006, 108–109.) Fenomenografiassa käsityksellä tarkoitetaan mielensisältöä, ja se heijastaa kokemusta ilmiöstä sellaisena kuin tutkittavat henkilöt sen kokevat (Niikko 2003, 26). Käsitykset ymmärretään merkityksenantoprosesseina ja niille annetaan siksi mielipidettä syvempi ja laajempi merkitys (Huusko & Paloniemi 2006, 164).

Fenomenografisen lähestymistavan perustajana pidetään Ference Martonia, joka tutki eri tieteenalojen tiedonmuodostusta ja yliopisto-opiskelijoiden käsityksiä oppimisesta 1970-luvulla Göteborgissa. Martonin (1986) mukaan on olemassa rajallinen määrä tapoja, joilla ihmiset kokevat, ymmärtävät ja käsittävät tiettyä ilmiötä. Fenomenografisen tutkimuksen avulla pyritään löytämään ja kuvailemaan tätä käsitysten erilaisuutta. Tavoite on kuvailla, analysoida ja ymmärtää erilaisia käsityksiä ilmiöstä sekä näiden käsitysten välisiä suhteita. (Huusko & Paloniemi 2006, 163.)

Fenomenografiassa ollaan kiinnostuneita toisen asteen näkökulmasta eli toisten ihmisten tavasta kokea jotakin. Fenomenografiassa ei ole tarkoituksena selvittää, miksi ihmiset käsittävät asioita tietyllä tavalla tai selittää vaihtelun syitä. Nämä kysymykset kuuluvat ensimmäisen asteen näkökulmaan fenomenologiaan. (Niikko 2003, 26.) Fenomenologiassa halutaan päästä yksilöiden käsitysten kautta ilmiöön itseensä, mutta fenomenografiassa keskitytään käsitysten eroavaisuuksien tutkimiseen. Fenomenologia onkin tieteenfilosofinen suuntaus, kun taas

fenomenografia on enemmänkin metodinen tutkimussuuntaus ja lähestymistapa. (Huusko & Paloniemi 2006, 164.)

Fenomenografisessa tutkimuksessa ei tehdä todellisuutta koskevia väitelauseita, vaan kuvataan ihmisten käsityksiä todellisuuden ilmiöstä ja hyväksytään se, että on olemassa yhteinen todellisuus, jonka ihmiset kokevat ja näkevät yksilöllisesti. Fenomenografisen tutkimuksen pyrkimyksenä ei ole tuottaa yksilötason kuvauksia, vaan tarkoituksena on luoda systemaattinen kuvaus käsitysten eroista tietyssä ryhmässä. Mielenkiinto kohdistuu käsitysten sisältöön ja niiden suhteisiin. Fenomenografisessa tutkimuksessa ajatellaan, että on mahdollisuus muodostaa olettamusta yleisestä käsitysten joukosta tietyssä kulttuurissa, yhteiskunnassa tai yhteisössä. (Huusko & Paloniemi 2006, 165.)

Valitsin fenomenografisen tutkimusotteen, koska itselläni kiinnostaa opettajien erilaiset käsitykset työuupumuksen ilmenemisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä luonnollisessa tilanteessa eli tässä tapauksessa opetustyössä (Niikko 2003, 7). Tutkijana olenkin oppija, joka etsii työuupumusilmiön merkityksiä ja rakennetta opettajan työssä (Niikko 2003, 31).

5.2 Tutkimushenkilöt

Tutkielmani kohdistuu perusopetuksen opettajiin ympäri Suomen. Tutkimushenkilöt valikoituivat tutkimukseeni oman vastaamishalukkuutensa mukaan, koska suoritin aineiston keruun sähköisellä kyselylomakkeella, johon oli avoin linkki. Otin huomioon, että kyselyä toteuttaessa on olennaista ymmärtää vastaajien aika, halu ja taidot vastata kyselyyn, jotta tutkimus onnistuu (Tietoarkisto 2024). Koin, että opettajat ovat vastaajana joukko, joka pystyy kirjallisesti pohtimaan omia kokemuksiaan ja näkemyksiään kattavasti.

Jaoin saatekirjeen (ks. liite 1) ja avoimen kyselylinkin muutamalle tuntemalleni opettajalle ja annoin heille luvan jakaa kyselyä eteenpäin heidän työyhteisöissään. Kyselyni tavoitti myös Rovaniemen opettajien ammattiyhdistyksen edustajan, joka oli minuun yhteydessä. Hän kertoi, että aihe on tällä hetkellä myös heillä paljon keskustelussa, ja hän halusi myös jakaa kyselyäni, jotta tavoittaisin enemmän vastaajia. Lopulta kyselyyn vastasikin 32 perusopetuksen

opettajaa, joilla oli joko luokanopettajan, aineenopettajan, luokan- ja aineenopettajan tai erityisopettajan pätevyys. Vastaajista 25 oli naisia ja 7 oli miehiä, mikä vastaa prosentuaalisesti hyvin tämän hetken opettajien sukupuolijakaumaa (Opetushallitus 2020, 4). Vastaajista 8:lla oli alle kymmenen vuoden ja 24:llä oli yli 10 vuoden työkokemus. Olen identifioinut tutkimukseeni osallistuneet opettajat koodeilla O1-O32, joita käytän suorien lainauksien yhteydessä.

Noin kolmasosa vastaajista kertoi, että oli itse kokenut työuupumuksen ja lähes kaikki olivat tunteneet työuupumukseen liittyviä oireita tai tunsivat työuupumuksen kokeneita kollegoja. En rajannut vastaajia työuupumuskokemuksen mukaan, koska työuupumus vaikuttaa niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Halusin kuulla kokemuksia ja näkemyksiä työuupumuksesta opetustyössä sekä työuupumuksen kokeneilta opettajilta että opettajilta, jotka eivät ole sitä itse kokeneet.

5.3 Aineiston keruu

Keräsin tutkimusaineistoni alkukeväästä 2024 sähköisellä kyselylomakkeella (ks. liite 2) käyttämällä tietoturvallista Webropol-kyselyalustaa. Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu ja testaaminen vaikuttavat tutkimuksen onnistumiseen. Lomaketutkimuksessa kysymyksenasettelun tulee olla tutkimusongelman kannalta kattavaa, mutta samalla myös yksinkertaisesta ja helppotajuista. Siinä tulee myös huomioida, ettei vastaajajoukko tunne aihealuetta yhtä hyvin kuin kysymystenlaatija. (Tietoarkisto 2024.) Pyrinkin pitämään kysymykset mahdollisimman arkikielisinä sekä testasin kyselyäni kahdella opettajalla, jonka jälkeen vielä selkeytin muutamaa kysymystä selkeämmäksi, ennen kyselyn jakamista eteenpäin.

Suomessa fenomenografisessa tutkimuksessa aineistonkeruussa on käytetty yksilöhaastatteluja, ryhmähaastatteluja, kirjoitelmia, dokumentteja, kyselyitä tai näiden yhdistelmiä (Huusko & Paloniemi 2006, 164). Pohdin pitkään, keräänkö aineistoni kyselyn vai haastattelujen avulla. Päädyin kyselyyn, koska koin kyselyn tehokkaammaksi ja nopeammaksi tavaksi niin tutkimushenkilöiden eli opettajien kuin tutkijan eli itseni näkökulmasta. Kyselylomakkeen avulla tutkimushenkilöiden valinnanvapaus ja joustavuus korostuivat. He osallistuivat tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti ja saivat päättää itse parhaan ajan ja paikan kyselyyn vastaamiseen.

Työuupumus voi aiheena olla myös sensitiivinen, joten ajattelin, että opettajat pystyvät vastaamaan kyselyyn avoimemmin, kun he pystyvät tekemään sen täysin anonyymisti.

Huuskon ja Paloniemen (2006) mukaan keskeisintä fenomenografisen aineiston keruussa on kysymyksen asettelun avoimuus, jotta erilaiset käsitykset voivat tulla ilmi aineistosta (Huusko & Paloniemi 2006, 164). Tavoitteenani oli luoda haastattelunomainen kysely, jonka avulla saisin mahdollisimman kattavasti tietoa opettajien työuupumukseen liittyvistä käsityksistä. Käytin ainoastaan avoimia kysymyksiä, koska ne mahdollistavat vastaajalle sanoa, mitä hänellä on todella mielessään, eikä hänen vastauksensa ole kahlittu tiettyihin vaihtoehtoihin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198–204). Avoimet kysymykset myös tarjoavat vastaajalle mahdollisuuden valita ne kysymysten ulottuvuudet, mihin hän haluaa vastata ja kiinnittää huomiota (Niikko 2003, 31).

Tutkijana minun tulikin antaa opettajille vapautta ja väljyyttä kuvata käsityksiään ja kokemuksiaan sekä rohkaista heitä reflektoimaan työuupumusilmiön eri ulottuvuuksia (Niikko 2009, 31), minkä vuoksi kyselyni koostui laajoista pääkysymyksistä, joiden pohdintaa helpottamaan loin apukysymyksiä. En kuitenkaan sisällyttänyt kysymyksiin konkreettisia esimerkkejä, jotta ne eivät ohjaisi liikaa vastaajien ajattelua.

Loin kyselyvastauksista raportin ja lopullinen aineisto oli 57 sivua fontilla Arial 12 ja rivivälillä 1,5. Opettajien kyselyvastauksien pituudet vaihtelivat hieman vajaasta yhdestä sivusta neljään sivuun.

5.4 Aineiston fenomenografinen analyysi

Martonin (1988) mukaan fenomenografisen analyysin etenemiselle ei ole olemassa tarkkaa kuvausta tai askeleittain etenevää metodia (Marton 1988, 154). Fenomenografisessa tutkimuksessa aineiston analyysi ei ole kovin strukturoitu, vaan se on sidottu vahvasti sisältöön. Fenomenografisessa tutkimuksessa kategorioita ei ole päätetty etukäteen, vaan ne muodostuvat analyysiprosessin aikana. Analyysin tarkoituksena ei ole myöskään todistaa tai hylätä

etukäteen asetettua hypoteesia vaan pikemminkin löytää ymmärrystä ilmiöön. (Niikko 2003, 32.)

Tutkijan teoreettinen perehtyneisyys kuitenkin antaa valmiuksia suunnata ja toteuttaa aineiston hankintaa, vaikka varsinainen teoria muodostuukin vasta tutkimusprosessin aikana (Ahonen 1994, 123), joten perehdyin aiheeseen edeltä. Olen perehtynyt työuupumukseen aiheena jo aiemmin kandidaatin tutkielmaa tehdessä. Silloin kuitenkin käsittelin työuupumusta sosi-aali- ja terveysalalla hieman eri näkökulmasta. Minulla oli kuitenkin käsitys työuupumuksesta ja sen ulottuvuuksista. Lisäksi perehdyin ennen aineiston hankintaa vielä opettajien työhön ja työoloihin, jotta pystyin luomaan opettajien työuupumusta koskevan kyselyn. Perehdyin myös pintapuolisesti aiempiin opettajien työuupumusta ja työhyvinvointia koskeviin tutkimuksiin, mutten kuitenkaan tarkasti niistä nousseisiin tuloksiin, koska halusin säilyttää mahdollisimman avoimen mielen lähtiessäni analysoimaan tutkimukseni kyselyvastauksia.

Fenomenografiseen analyysiin kuuluu neljä vaihetta. *Analyysin ensimmäisessä vaiheessa* aloitin analyysityön lukemalla aineiston useampaan kertaan läpi, jotta sain mahdollisimman kattavan kokonaiskuvan aineistosta ja tutkittavien käsityksistä suhteessa tutkimuskysymyksiini. Tässä vaiheessa luin aineistoa niin, että yhden tutkimushenkilön kaikki vastaukset olivat peräkkäin. Fenomenografisessa analyysissä kuitenkin keskitytään ilmauksiin, eikä niitä tuottaneisiin tutkittaviin. Tutkijan huomion tulee olla niissä merkityksissä, jotka hahmotetaan ilmauksista riippumatta siitä ovatko merkitykset peräisin samalta tutkittavalta vai ei. (Niikko 2003, 32–33.) Kun minulla oli kokonaiskäsitys aineistosta, muutin aineistoni rakennetta niin, että jokaisen 32 tutkimushenkilön vastaus yhteen kysymykseen oli peräkkäin.

Ilmausten tulkinnessa on kuitenkin tärkeää ottaa huomioon se konteksti, mistä ilmaus on peräisin, vaikka rajat tutkittavien välillä hylätäänkin (Niikko 2003, 33). Lähdin etsimään aineistosta tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä ilmauksia unohtamatta kuitenkin niiden alkuperäistä kontekstia. Tutkimuksessani analyysiyksiköiden eli alkuperäisilmauksien pituudet vaihtelivat yhdestä sanasta lauseisiin ja kysymyksien kokonaisuun vastauksiin. Niikon (2003) mukaan ilmausten etsimisessä voidaankin analyysiyksiköksi valita sana, lause, tekstikappale

tai koko vastaus (Niikko 2003, 33). Lukemalla aineistoa ja etsimällä tutkimuskysymysteni kanalta merkityksellisiä ilmauksia tutustuin aineistoon koko ajan enemmän ja koin, että asiantuntijuuteni aineistoa kohtaan syveni.

Analyysin toisessa vaiheessa aletaan lajitella ja ryhmitellä merkityksellisiä ilmauksia ryhmiksi tutkimuskysymysten suunnassa. Analyysin tarkoituksena on etsiä merkitysten joukosta samanlaisuuksia ja erilaisuuksia sekä harvinaisuuksia ja rajatapauksia. (Niikko 2003, 34.) Muodostin löytämistäni ilmauksista ensin merkitysyksiköitä. Yhtä merkitysyksikköä vastasi ainakin yksi alkuperäisilmaus ja enimmillään 13 alkuperäisilmausta. Merkitysyksiköiden muodostamisen jälkeen jaoin merkitysyksiköt ja niihin liittyvät alkuperäisilmaukset vielä kahteen erilliseen taulukkoon tutkimuskysymyksistä muodostettujen teemojen perusteella. Tutkimuskysymykset ajattelin kahtena eri teemana: Työuupumuksen ilmeneminen sekä työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät. Koin, että näin sain aineistosta hallittavamman ja selkeämmän kokonaisuuden.

Analyysin kolmannessa vaiheessa keskitytään kategorioiden ja kategoriarajojen määrittämiseen vertailemalla merkitysyksikköjä koko aineiston merkitysten joukkoon (Niikko 2003, 26). Tässä vaiheessa siis ryhmittelin merkitysyksikköjä vertailemalla niitä keskenään, jonka jälkeen muodostin niistä merkitysryhmiä. Merkitysryhmät käänsin kategorioiksi (Niikko 2003, 26). Näin muodostui tutkimukseni alatason kategoriat. Tämä vaihe oli pitkä ja muutin alatason kategorioiden ryhmittelyä vielä useamman kerran tutkimukseni aikana.

Analyysin neljännessä vaiheessa alatason kategoriat pyritään yhdistämään teoreettisten lähtökohtien avulla edelleen laajemmiksi ylemmän tason kategorioiksi eli kuvauskategorioiksi, jotka yhdessä muodostavat ylätason kategoriajoukon (Niikko 2007, 37). Kuvauskategoriat eivät ole valmiina aineistossa, vaan ne syntyvät, kun tutkija havaitsee ne (Uljens 1989, 44). Kuvauskategoriat ovat fenomenografisen tutkimuksen ensisijainen päämäärä ja samalla tulos (Marton 1988, 146). Kuvauskategoriat ovat siis tutkimukseni päätulos ja ne muodostuivat oman tulkintani kautta. Hyödynsin niiden luomisessa työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin liittyvää tietoa (ks. Työsuojelu 2023; Karjalainen 2020, 37–39) sekä työn vaatimusten ja

työn voimavarojen teoriaa (ks. Demerouti ym. 2001; Mäkikangas ym. 2005, 57). Taulukossa 1 esittelen tiivistetyn esimerkin analyysin eri vaiheista ja kuvauskategorioiden synnystä.

Taulukko 1. Esimerkki analyysin eri vaiheista ja kuvauskategorioiden synnystä

Alkuperäisilmaus	Merkitysyksikkö	Alatason kategoria	Kuvauskategoria
<i>"Työstä ei enää saa iloa" O5</i>	Työn ilon katoaminen	Kynnistyminen	Psyykkiset oireet
<i>"ettei työhön löydy enää motivaatiota" O1</i>	Motivaation puute		
<i>"Keskittyminen on vaikeaa, jolloin tulee sekaannuksia ja asioiden hoitamiseen menee ylipäänsä enemmän aikaa." O3</i>	Keskittymis- vaikeudet	Kognitiiviset haasteet	
<i>"Muisti pätkii" O23</i>	Muistiongelmät		

Fenomenografisessa tutkimuksessa voidaan luoda kuvauskategoriasysteemi tai tulosavaruus, jonka avulla tulokset kuvataan (Niikko 2007, 37). Muodostin molemmista tutkimukseni alakysymyksistä omat kuvauskategoriataulukot, jotka esittelen tutkimustuloksissani. Lisäksi muodostin tutkimustuloksista vielä yhdistetyn tulosavaruuden, johon olen tiivistänyt tutkimustulokset suhteessa tutkimuskysymyksiin. Tulosavaruuskuvion esittelen yhteenvetoluvussa.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen laadusta ja luotettavuudesta puhuttaessa viitataan yleensä validiteetin ja reliabiliteetin tarkasteluun. Laadullisessa tutkimuksessa näiden erottaminen ei kuitenkaan ole välttämättä tarkoituksen mukaista tai välttämätöntä, jolloin validiteettia eli pätevyyttä voidaan käyttää yleiskäsitteenä kuvaamaan tutkimuksen laatua. Silloin tutkimuksen laatua tarkastella keskitytään tarkastelemaan, että onhan tutkimuksen tieto tuotettu pätevällä tavalla. Tässä uudemmassa validiteetin ymmärrystavassa hyväksytään tietämisen epävarmuus ja se, että tieto on aina osittaista, ihmisten tekemää ja tiedoksi hyväksymää. Tutkimuksen validiteetin osoittamisessa pidetään tärkeänä sitä, että lukijalle annetaan tarpeeksi tietoa tutkimuksen

valinnoista ja kuvataan aineisto sekä analyysi tarkasti. (Ronkainen, Pehkonen, Lindholm-Yläne & Paavilainen 2013, 129–136.) Näin olen pyrkinyt tekemään tutkielmaa tehdessäni. Lisäksi vielä tarkastelen tutkimukseni validiteettia ja luotettavuutta fenomenografisen tutkimuksen näkökulmasta.

Ahosen (1994) mukaan fenomenografisessa tutkimuksessa aineistoista tulkinnan avulla löydettyjen merkitysten ja merkityskategorioiden luotettavuus riippuu siitä, miten ne vastaavat tutkimushenkilöiden ilmaisuillaan tarkoittamia merkityksiä sekä missä määrin ne vastaavat tutkimuksen teoreettisia lähtökohtia. Luotettavuudessa on siis kyse tulkintojen validiteetista eli pätevydestä. Aineiston validiteetti puolestaan tarkoittaa sen aitoutta eli tutkimushenkilöt kertovat samasta asiasta kuin tutkija oletti. Johtopäätökset eli tulkitut merkitykset ja merkityskategoriat ovat puolestaan valideja silloin, kun ne vastaavat sitä, mitä tutkimushenkilöt tarkoittivat, eikä tutkija ole esimerkiksi ylitulkinnut niitä. Lisäksi aineiston ja tutkijan tulkinnan perusteella syntyneiden merkityskategorioiden on oltava relevanttia tutkimusongelmien taustana olevien teoreettisten käsitteiden suhteen. (Ahonen 1994, 129–131.) Olenkin pyrkinyt kuvaamaan tutkimukseni etenemisestä mahdollisimman tarkasti ja käyttänyt esimerkkitaulukoita sekä sisällyttänyt tuloksiin paljon alkuperäisilmauksia, jotta lukijakin pystyisi mahdollisimman hyvin arvioimaan merkityksiä, joita olen tutkimushenkilöiden ilmaisuille antanut ja näin myös tutkimukseni luotettavuutta ja pätevyyttä.

Fenomenografisessa tutkimuksessa lopullisten tulosten kuvaaminen pyritäänkin pitämään arkikielisenä, jotta kuvaukset olisivat mahdollisimman sensitiivisiä kokemusten ja näkemysten semanttiselle sisällölle. Lisäksi tuloksiin sisällytetään suoria lainauksia ja nämä liitetään kuvauskategorioiden yhteyteen, jotta lukija näkee perustelut ja päättelyt tutkimuskategorioiden rakentumiselle. (Niikko 2007, 39.) Olen kirjoittanut tutkimustulokset -osion ilman vertailua aiempiin tutkimuksiin ja käytän paljon alkuperäislainauksia, jotta tutkimukseen osallistuneiden opettajien kokemukset ja näkemykset pääsevät parhaiten esille. Lisäksi tulosluvussa on esitettyä kuvauskategoriat ja alatason kategoriat taulukkona ennen kirjallista osuutta, jolloin lukijan on helpompi seurata näiden kategorioiden rakentumista.

Fenomenografisessa tutkimuksessa tulee ottaa huomioon myös merkitysten kontekstuaalisuus ja intersubjektiivisuus. Kontekstuaalisuudelle tarkoitetaan sitä, että ilmaisun merkitys paljastuu vasta asia- ja tilanneyhteydestä, jonka vuoksi ilmauksia pitää tarkastella näitä yhteyksiä vasten eikä erillisinä osina. Tämän vuoksi olen pyrkinyt ottamaan huomioon tutkimushenkilöiden ilmaisuja mahdollisimman laajoina yksiköinä ja lisäksi ottamaan huomioon myös asiayhteydet. Intersubjektiivisuus puolestaan tarkoittaa sitä, että ilmaisun merkitys riippuu sekä ilmaisun tekijästä eli tutkimushenkilöstä että sen tulkitsijasta eli tutkijasta, joka ymmärtää ilmaisun merkityksen oman asiantuntemuksensa ja perehtyneisyytensä kautta. (Ahonen 1994, 124.) Tämän vuoksi olen perehtynyt työuupumukseen yleisesti sekä opettajien työuupumukseen useammasta eri näkökulmasta ennen aineistonkeruuta.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös tutkijan puolueettomuus. Puolueettomuus liittyy siihen, että tutkijan tulisi pyrkiä ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajaa itsenään, eikä siihen, mitä hän havainnoi tai kuulee, saisi vaikuttaa esimerkiksi tutkijan sukupuoli, ikä tai uskonto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–135.) Pyrinkin tutkimuksessani mahdollisimman puolueettomaan näkökulmaan. Olen aiemmin työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla, joten se varmasti vaikutti, että lähestyin aihetta poikkitieteellisestä näkökulmasta ja keräsin ensin työuupumuksesta paljon tietoa myös lääketieteen näkökulmasta. Olen kuitenkin pyrkinyt laittamaan omat ennakkokäsitykseni syrjään ja keskittynyt tulkitsemaan ja tuomaan esille mahdollisimman laajasti tutkimushenkilöiden kokemuksia ja näkemyksiä työuupumuksesta. Itse en myöskään ole koskaan toiminut opettajana, joten omakohtaisia kokemuksia opettajan työstä ei ollut taustalla vaikuttamassa. Kuitenkin tiedostan median ja tunteieni opettajien kautta syntyneet mielikuvat opettajan työn kuormittavuudesta. Niikonkin (2003) mukaan fenomenografisessa tutkimuksessa tutkijan onkin tärkeää tiedostaa omat lähtökohtansa ja ennakkolehtämuksensa tutkittavasta ilmiöstä ja pyrkiä siirtämään ne taustalle, jotta hän voi kuulla ja ymmärtää, mitä tutkimushenkilöillä on sanottavana. Lisäksi tutkimushenkilöiden maailmaan pääseminen vaatii empaattista asennetta. (Niikko 2003, 35.) Olenkin tutkimuksessani aidosti kiinnostunut ymmärtämään opettajien työuupumuksen ilmenemiselle ja sen kehittymiseen vaikuttaville tekijöille antamia merkityksiä.

Olen myös pyrkinyt tutkimusta tehdessäni ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon hyvän tieteellisen käytännön eli luotettavuuden, rehellisyyden, arvotuksen ja vastuunkannon (TENK 2023, 11–12). Kyselyyn vastanneet opettajat suostuivat osallistumaan tutkimukseen vapaaehtoisesti. Tutkimukseni aihe on sensitiivinen, joten pidän erityisen tärkeänä tutkimushenkilöiden huomioimista ja yksityisyyttä. Tutkimuksen yhteydessä saatu aineisto oli ainoastaan minun käytössäni, eikä sitä nähnyt kukaan ulkopuolinen. Käsittelin aineistot huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä noudattaen. Kyselyyn vastaaminen ei vaatinut henkilötietoja, joten se toteutettiin anonyymisti. En myöskään kerro tutkimushenkilöistä tietoja, joiden perusteella heidät voitaisiin tunnistaa. Olen jättänyt tutkimuksestani pois sellaiset suorat lainaukset, joista koen, että tutkimushenkilö olisi mahdollista tunnistaa ja kirjoittanut heidän kuvailunsa omin sanoin. Olen koodannut tutkimukseeni osallistuneet 32 opettajaa koodeilla O1-O32. Pyrin myös antamaan muille tutkijoille ja heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon tuomalla selkeästi esiin heidän tuottaman tiedon käyttämällä lähdeviittauksia.

Tutkimuksen eettisyyteen liittyy myös tutkimuksen hyödyllisyys. Tutkimusaiheen valinnassa tulisikin kiinnittää huomiota siihen, että tuloksista olisi myös yhteiskunnallista hyötyä eli tutkimustuloksilla olisi vaikutusta yhteiskunnan hyvinvointiin tai kehittymiseen. (Kananen 2008, 133.) Mielestäni aiheeni on tärkeä opettajien työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta sekä opetustyön kehittämisen näkökulmasta. Kaikki paitsi yksi kyselyyn vastanneista tunsu työuupuneita opettajia ja noin kolmasosa vastaaja oli kokenut sen myös itse. Vaikka osassa työyhteisössä työuupumisesta puhuttiin avoimesti, oli myös useampia, missä näin ei ollut. Tutkimuksen tärkeydestä kertovat myös tutkimushenkilöiden kommentit:

”Loppuun kiitos tärkeän aiheen valitsemisesta.” O32

”Tämä on tärkeä teema käsiteltäväksi myös opettajaopintojen aikana, jotta valmiuksia aitoon työelämään olisi mahdollisimman paljon.” O17

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Työuupumuksen ilmeneminen opettajan työssä

Opettajien käsitysten mukaan työuupumus ilmeni opettajan työssä usealla eri tavalla. Tulkintani mukaan nämä ilmenemismuodot jakoutuivat *psykkisiin oireisiin, fyysisiin oireisiin* sekä *sosiaaliseen ulottuvuuteen*. Psykkiset ja fyysiset oireet kuvailevat työuupumuksen ilmene- mistä enemmän yksilötasolla. Sosiaalisessa ulottuvuudessa puolestaan tarkastellaan työuupu- muksen ilmenemistä enemmän työyhteisön näkökulmasta. Työuupumuksen kohdalla näitä näkökulmia ei voi kuitenkaan koskaan täysin erottaa toisistaan, koska monet työuupumuksen vaikutukset ilmenevät niin yksilössä kuin työyhteisöissä.

Taulukko 2. Opettajien käsityksiä työuupumuksen ilmenemisestä

Kuvauskategoria	Alatason kategoriat
Psykkiset oireet	Kokonaisvaltainen ja jatkuva väsymys
	Kyynistyminen
	Kognitiiviset haasteet
	Tunne-elämän vaikeudet
	Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen
Fyysiset oireet	Univaikeudet
	Toiminnalliset oireet
Sosiaalinen ulottuvuus	Käyttäytymisen muutokset
	Tunnistamisen haastavuus
	Työyhteisön keskustelukulttuuri

6.1.1 Psykkiset oireet

Opettajien käsitysten perusteella työuupumukseen liittyi paljon psyykkisiä oireita. Tulkintani perusteella psyykkiset oireet jakoutuivat *kokonaisvaltaiseen ja jatkuvaan väsymykseen, kyynistymiseen, kognitiivisiin haasteisiin, tunne-elämän vaikeuksiin* sekä *ammattillisen itsetunnon heikkenemiseen*.

Opettajien käsitysten mukaan työuupumus oirehti *kokonaisvaltaisena ja jatkuvana väsymyksenä*. Opettajat kuvailivat vastauksissaan, kuinka työstä palautumista ei enää ehdi tapahtua iltojen, viikonloppujen tai lomienkaan aikana. Opettajien kuvausten mukaan kokonaisvaltainen ja jatkuva väsymys näkyi henkisenä ja fyysisenä väsymyksenä sekä jatkuvana voimattomuutena, joka johti työtehon heikkenemiseen. Opettajat kuvailivat, kuinka helpotkin työtehtävät alkavat tuntua vaikealta, eikä lopulta töistä meinaa selviytyä enää ollenkaan. Lopulta väsymys saattaa heidän mielestään johtaa jopa henkiseen näköalattomuuteen.

"Suurta väsymystä työhön. Väsymys ei helpota lomillakaan." O31

"Pitemmällä aikavälillä työstä palautuminen ei enää toteudu viikonloppujen ja loma-aikojen aikana." O14

"Jatkuva väsymys ja energian puute. Työpäivän jälkeen haluaisi lähinnä mennä sohvalle sikiöasentoon imemään peukaloa." O21

"Ennen mukavat ja helpotkin työtehtävät tuntuvat ylivoimaisilta." O5

"Voimat eivät riitä suoriutua työnteosta edes jollain tavalla." O8

"Pahimmillaan henkinen näköalattomuus." O6

Melkein jokainen kyselyyn vastannut opettaja koki myös *kyynistymisen* liittyvän työuupumukseen. Opettajien mukaan työssä kyynistyminen näkyi vahvimmin työn ilon katoamisena ja jatkuvana negatiivisuutena. Lisäksi opettajat nostivat esille muita kyynistymiseen liittyviä tekijöitä, kuten motivaation puutteen, työn mielekkyyden ja työn imun katoamisen sekä innostumisen vähentymisen. Opettajat myös kuvailivat, kuinka uupuneena töihin meno alkaa tuntua ikävältä ja ajatukset alanvaihdosta alkavat nousta mieleen. Myös kiinnostus ja intohimo opetustyöhön häviää.

"Työstä ei enää saa iloa." O5

"Ettei työhön löydy enää motivaatiota." O1

"Negatiivisuus tuli hallitsevaksi ajatukseksi ja selviytyminen arjesta." O9

“Osa on menettänyt kiinnostuksensa tai intohimonsa opetustyöhön.” O21

Opettajien kokemusten mukaan työuupumukseen liittyi myös *kognitiivisia haasteita*. Opettajat kuvailivat, kuinka uupuneena hommat alkavat sylttäämään, päässä pyörii monta asiaa yhtä aikaa ja asiat alkavat unohtumaan. Työuupumukseen liittyvä jatkuva stressi siis aiheutti muistiongelmia, keskittymisvaikeuksia ja hallinnantunteen menettämistä.

”Työuupumus on tila, missä aivot käy ylikierroksilla. Aivoissa on sata välilehteä auki yhtäaikaan, eikä niitä saa suljettua.” O4

“Muisti pätkee.” O23

”Keskittyminen on vaikeaa, jolloin tulee sekaannuksia ja asioiden hoitamiseen menee ylipäänsä enemmän aikaa.” O3

“Hallinnan tunne voi kadota ja stressitasot ovat korkealla.” O17

Opettajien vastauksissa myös *tunne-elämän vaikeudet* nousivat esille. Opettajien kuvailujen mukaan uupunut opettaja on alakuloinen ja ahdistunut, eikä enää oikein hallitse tunteitaan, jolloin esimerkiksi itkee herkemmin kuin aiemmin.

“Se aiheuttaa...ahdistusta.” O19

“Muita tunnetiloja, joita ei aina hallitse.” O23

”Itkin usein vessassa ja muutaman kerran toisten läsnäollessa myös opehuoneessa. Itku tuli myös rehtorin kanssa jutellessa. Itku tuli myös jo ennen työpäivää pyöräillessä työpaikkaa kohti.” O8

Muutaman opettajan vastauksessa nostettiin esille myös *ammattillisen itsetunnon heikkeneminen*. Opettajat kuvailivat, kuinka uupuneena nousi esille tunne osaamattomuudesta. Opettaja saattoi kokea, ettei ole tarpeeksi hyvä tai on jopa huono opettaja, koska on uupunut.

“Voi tulla pelkoja ja epärealistinen olo, ettei ole tarpeeksi hyvä tai tehnyt tarpeeksi.” O23

“Olin hyvin epävarma itsestäni ammatillisesti. Koin, että olen huono opettaja, koska sairastuin työuupumukseen.” O4

6.1.2 Fyysiset oireet

Osa opettajista kuvaili myös työuupumukseen liittyviä fyysisiä oireita. Niitä ei kuitenkaan tuotu läheskään niin paljon esille kuin psyykkisiä oireita. Tulkintani mukaan työuupumuksen fyysiset oireet jakoutuivat *univaikeuksiin ja toiminnallisiin oireisiin*. *Univaikeudet* olivat yleisin mainittu fyysinen oire.

“Työuupumus on aiheuttanut työyhteisössämme laajasti univaikeuksia.” O21

“Nukkuu huonommin.” O1

Toiminnallisilla oireilla tarkoitetaan eri elinjärjestelmissä ilmeneviä oireita, joiden taustalla ei ole mitään rakenteellista vauriota, vaan oireiden taustalla on elimistön toimintojen säätelyn ja ohjaamisen häiriö (Vataja 2023). Opettajat kuvailivat työuupumukseen liittyvän päänsärkyä, hermostollisia oireita ja sydänperäisiä ongelmia. Lisäksi pitkittynyt sairastelu ja flunssakierteet yhdistettiin stressiin ja työuupumukseen.

“Tulee kummallisia oireita tai olemassa olevat oireet tai kivut voimistuvat.” O23

“Joskus myös ihan fyysisiä oireita esim. päänsärkyä.” O20

“Leposyke korkealla.” O2

6.1.3 Sosiaalinen ulottuvuus

Tulkintani mukaan työuupumuksen ilmenemisellä oli myös sosiaalinen ulottuvuus. Sosiaalinen ulottuvuus jakautui opettajien vastauksissa esille nousseiden teemojen mukaan

käyttäytymisen muutoksiin, työuupumuksen tunnistamisen haastavuuteen ja työyhteisön keskustelukulttuuriin.

Opettajat kokivat, että yksi merkittävin uupuneen opettajan *käyttäytymisen muutoksista* oli sosiaalinen vetäytyminen. Tämä muutos näkyi niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Uupumuksen kokeneet opettajat kuvailivat, kuinka uupuneena halusi vain vältellä kaikkia sosiaalisia kontakteja niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. Työyhteisöissä tämä näkyi vetäytymisenä ja poissaolojen lisääntymisenä. Vapaa-ajalla taas eristäytymisenä ystävistä ja muista tutuista.

”Silloin ei jaksanut mitään ylimääräisiä sosiaalisia kontakteja. Välttelin opehuonetta.” O8

”Ei jaksa nähdä ystäviä/ tuttuja.” O24

”Poissaolojen lisääntyminen.” O13

Opettajat kertoivat, että sosiaalisen vetäytymisen lisäksi yleensä uupuneen opettajan käytös muuttui myös muillakin tavoin. Opettajat kuvailivat, kuinka aiemmin psyykkisissä oireissa esille tuodut kynnistyminen sekä kokonaisvaltainen ja jatkuva väsymys näkyivät myös työyhteisöissä, kun uupuneet opettajat alkoivat suhtautumaan asioihin negatiivisesti, olivat väsyneitä ja puhuivat jatkuvasti vain työn kuormittavuudesta. Opettajat olivat myös huomanneet, kuinka uupuneen kollegan aiempi ilo ja innostuminen uusista asioista oli kadonnut. Yksi opettajista koki, että uupuneet kollegat olivat negatiivisuuden lisäksi saattaneet muuttua jopa ilkeiksikin.

”Näyttivät väsyneiltä.” O15

”He monesti kokevat olevansa työn, työpaikan tai työnantajan ”uhreja” ja syyttävät muita ihmisiä kaikesta mahdollisesta. He myös puhuvat jatkuvasti kiireestä, liiasta työmäärästä ja työtehtävien rasittavuudesta.” O2

”Hän valittaa tiimeissä, kitisee projekteista ja koulun tapahtumien järjestämisestä yms.” O31

“Kollegoiden työuupumus on näkynyt aikaisemman ilon puuttumisena.” O14

”Tuntemani uupuneet ovat muuttuneet negatiivisiksi, kyynisiksi ja ilkeiksikin.” O2

Opettajat toivat myös esille, kuinka kynnistyessään opettaja alkaa kohdella oppilaitaan objekteina, eikä enää jaksa panostaa heihin. Opettaja ei jaksa enää kiinnostua oppilaista tai panostaa opetukseensa, jolloin opettajan uupuminen vaikuttaa myös oppilaisiin.

“Ei jaksa enää kiinnostua oppilaiden asioista.” O5

“Uupuminen näkyi siinä, ettei oppitunteihin enää jaksettu panostaa.” O16

Tulkintani mukaan opettajista oli ainakin osittain *haastavaa tunnistaa* kollegojen työuupumusta työyhteisöissä, koska opettajien kuvailujen mukaan työuupuminen tapahtui vähitellen, sitä oli eri asteista ja se oireili yksilöllisesti eri henkilöillä. Toisaalta osa opettajista koki, että uupumisen merkkejä oli ollut nähtävillä jo pitkään ennen varsinaista uupumista.

”Lyhytaikaisesta uupumuksesta ei välttämättä ole näkynyt juuri merkkejä ulospäin kuin lähimmille työkavereille.” O32

“Ihmiset kokevat sen hyvin yksilöllisesti... Toisista sen näkee ulospäin, mutta useimmat pystyvät peittelemään sitä ja vasta heidän jäätyä pois työstä, käy ilmi, että ovat olleet hyvin uupuneita.” O22

“Monesta uupuneesta kollegasta on tullut mieleen, että heidän uupumisensa on ollut ennustettavissa jo monta kuukautta tai vuosiakin ennen lopullista katkeamista.” O2

Opettajien kuvailujen perusteella toinen tunnistamista vaikeuttava tekijä oli se, että se oireili eri henkilöillä eri tavoin työssä ja vapaa-ajalla. Suurin osa opettajista koki työuupumuksen vaikuttavan sekä työhön että vapaa-aikaan. Opettajat kuvailivat sitä kokonaisvaltaisena olotilana, joka on päällä jatkuvasti niin vapaa-ajalla kuin töissäkin. Osa opettajista koki, että se vaikuttaa enemmän itse työntekoon. Osa taas koki, että siihen liittyvät oireet tulivat vahvemmin esille vapaa-ajalla, jolloin työstä selviydyttiin muiden silmissä hyvin, mutta arjessa

asiat jäivät hoitamatta. Opettajien vastauksissa oli myös hieman vaihtelua siinä oireiliko työuupumus ensin työpaikalla vai vapaa-ajalla.

“Uupumusta, joka säteilee työntekemiseen ja vapaa-aikaan... Ei jaksa, ei kiinnosta ja elämä tuntuu kaikin puolin raskaalta.” O27

“Ei kykene töihin.” O28

“Ettei henkilö kykene enää tekemään vapaa-ajallaan itseään kiinnostavia tai itselleen tärkeitä asioita vaan kaikki energia menee työpäivistä selviytymiseen. Lopulta työtehtävien hoitaminenkin alkaa kärsiä.” O10

“Voi olla että työuupumus ei tule töissä edes esille, vaan arjessa jää asiat hoitamatta, kun on töiden vuoksi liian kuormittunut.” O11

“Yksilö suoriutuu töistään, mutta oirehtii voimakasta väsymystä, uupumusta ja alakuloa työn ulkopuolella ja lähipiirissään.” O17

Sen lisäksi, että työuupumusta ja siihen liittyvää oirehdintaa voi olla vaikea tunnistaa työyhteisöissä, opettajat nostivat esille myös yksilön näkökulman. Opettajat kuvailivat, kuinka opettajan voi olla haastavaa itsekään ymmärtää, milloin työ on liian kuormittavaa. Moni opettajista oli vasta uupumiskokemuksen jälkeen ymmärtänyt kiinnittää huomiota oman työnsä kuormittavuuteen ja sen rajaamiseen.

“Työuupumusta oli kestänyt kuitenkin jo aiemmat kuukaudet ja vuodet jotka oli myös ns. epänormaalin kuormittavia työvuosia. Sitä vain ei uutena tiedä mikä on sopiva kuormitus.” O9

Tulkintani mukaan opettajien kokemukset vaihtelivat melko paljonkin siitä, kuinka avoimeksi he kokivat työuupumukseen liittyvän keskustelukulttuurin työyhteisöissään. Osa opettajista koki, että siitä puhutaan nykyään todella avoimesti ja osa taas koki, että työuupumus on edelleen aiheena melko vaiettu, ja siitä puhutaan vain vähän opettajien keskuudessa.

“Työuupumus ei ole enää tabu. Opettajat hakevat toisiltaan enemmän vertaistukea eikä hallitsevana asenneilmapiirinä ole työuupumuksen salailu tai siinä huonommuuden kokeminen.” O25

“Työuupumus on lisääntynyt opettajien keskuudessa. Siitä puhutaan avoimesti opehuoneissa.” O13

“Olen ollut monessa koulussa eikä yhdessäkään ole keskusteltu avoimesti työuupumuksesta.” O31

“Aiheesta keskustellaan vain vähän opettajien keskuudessa, valitettavasti.” O10

Opettajat nostivat esille myös näkökulman, missä he kokivat, että työuupumuksesta keskustellaan yleisellä tasolla avoimesti opettajien keskuudessa, mutta kuitenkin henkilökohtainen uupuminen oli vaikeampi tuoda esille. Osa opettajista puhui siitä enemmän ja osa taas piilotteli asiaa. Osa pystyi paremmin avautumaan omasta jaksamisestaan lähimmille kollegoilleen ja ystävilleen.

“Työyhteisössä siitä puhutaan yleisellä tasolla paljonkin, mutta yksilökohtaisella tasolla vain lähimpien kollegojen tai ystävien kanssa.” O22

“Avoimesti ei siis välttämättä halua kaikki asiasta puhua. Osa puhuu, osa ei. Osa naamioi uupumuksen muiden oireiden piikkiin. Edelleen siis on piilotettava aihe.” O23

Eräs opettajista nosti esille myös työyhteisön näkökulman siitä, että työuupuneen opettajan kollegana voi olla vaikea ottaa asiaa esille, koska ei halua loukata toista opettajaa. Opettajien kuvailujen mukaan opettajat kuitenkin ymmärsivät uupuneita kollegoita, vaikka aiheesta ei puhuttaisikaan ääneen.

“Opehuoneessa asiasta keskustellaan jonkun verran, ja meillä on ollut poissaoloja työuupumuksen takia... Asiasta keskusteleminen on kuitenkin hankalaa, koska ei tiedä miten ao. henkilö suhtautuu siihen. Tämä on yleensäkin opettajien haaste, vaietaan hiljaisiksi yrittäessä olla hienotunteisia.” O18

“Työuupuneen poissaoloa hiljaisesti ymmärretään vaikka siitä ei puhuttaisi. Se ns. tulee jokaisen kohdalle jossain vaiheessa.” O9

6.2 Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät opettajan työssä

Opettajan työstä löytyi paljon niin työuupumukselle altistavia vaatimuksia ja kuormitustekijöitä kuin työuupumukselta suojaavia voimavaratekijöitä. Työuupumus nähtiin monisyisenä ja sen syntyyn vaikutti aina useampi kuin yksi asia. Työn ja työyhteisön näkökulmasta nämä tekijät jakautuivat *työn sisältöön, töiden organisointiin ja työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviin tekijöihin*. Lisäksi *yksilöllisiä kuormitus- ja voimavaratekijöitä* nostettiin esille.

Taulukko 3. Opettajien käsityksiä työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä opetustyössä

Kuvauskategoria	Alatason kategoriat
Työn sisältöön liittyvät tekijät	Roolilylikuormitus
	Vuorovaikutus oppilaiden kanssa
	Vuorovaikutus huoltajien kanssa
	Vastuu ja vapaus
	Eettiset vaatimukset
	Työn merkityksellisyys ja arvostuksen puute
Töiden organisointiin liittyvät tekijät	Työmäärä ja työtahti
	Ryhmäkoko ja integraatio
	Työympäristö ja resurssit
	Vaikutusmahdollisuudet
	Epätasa-arvo
Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät tekijät	Työilmapiiri
	Kollegojen tuki ja yhteistyö
	Johtaminen ja esihenkilön tuki
Yksilölliset kuormitus- ja voimavaratekijät	Persoonallisuustekijät
	Oma suhtautuminen
	Ikä ja kokemus
	Vapaa-aika
	Terveys ja hyvinvointi
	Läheisten tuki

6.2.1 Työn sisältöön liittyvät tekijät

Työn sisältöön liittyvät työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät nousivat vahvasti esille opettajien vastauksissa, etenkin opetustyön kuormittavuuden näkökulmasta. Kuitenkin

myös niihin liittyviä voimavaroja tuotiin esille. Tulkintani mukaan jaoin työn sisältöön liittyvät tekijät *rooliylikuormitukseen, opettaja-oppilasvuorovaikutukseen, opettaja-huoltajavuorovaikutukseen, työhön liittyvään vastuuseen ja vapauteen, eettisiin vaatimuksiin sekä työn merkityksellisyyteen ja arvostuksen puutteeseen.*

Opettajat kuvailivat, kuinka heidän työssään on hallittava todella paljon asioita. Tulkintani mukaan suurin osa opettajista koki *rooliylikuormitusta*. Rooliylikuormituksesta puhutaan, kun henkilöstä tuntuu, että työhön liittyvät mutta ainakin osittain ylimääräiseksi koetut tehtävät vievät liikaa aikaa varsinaiselta työnteolta eli opettajien tapauksessa erilaiset kirjaamiset, palaverit, projektit ja kasvatustyö vievät liikaa aikaa varsinaiselta opettamiselta (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 78-79). Esimerkiksi erilaisia hallinnollisia tehtäviä, kuten kirjauksia ja palavereita pidettiin kuormittavina. Opettajien vastauksien mukaan myöskään erilaiset hankkeet ja projektit eivät innostaneet heitä tai lisänneet heidän työnsä mielekkyyttä, vaan ne nähtiin kuormittavina.

“Sitten lisäksi on erilaiset kirjaukset ja seuranta-asiat, mitä tehdään päivittäin/viikoittain/kuukausittain, kuten poissaoloseurannat, Wilma-merkinnät, tunnetunnit yms. Tämän kaiken päälle palaverit, jotka monesti sijoittuvat työajan ulkopuolelle ja voivat parhaimmillaan kestää parikin tuntia. Eihän sitä kotiin tarvitse lähteä...” O24

“Hankehumppa.” O4

“Erilaiset projektit kuormittavat.” O11

“Luulin urani alussa, että jokaiseen hankkeeseen ja kehittämishumppaan oli jollain tavalla osallistuttava, kunnes tajusin että riittää kun hoidan perustyöni työajalla.” O16

Lisäksi opettajat kuvailivat, kuinka heidän työhönsä kuului paljon varsinaisen opetustyön ulkopuolista kasvatustyötä. Opettajat kuvailivat monissa vastauksissaan, kuinka opetustyö on muuttunut kasvatustyöksi ja itse aineiden opettaminen jää täysin kasvatustyön varjoon. Opettajien aika menee käyttäytymisen ohjaamiseen ja riitojen selvittelyyn. Useampi opettaja ilmaisi työhön liittyvää rooliylikuormitusta käyttämällä luetteloa eri ammateista, joihin heidän täytyy näennäisesti toimia.

“Tuntuu jopa joinain päivinä, että itse aineidenopetus jää aivan toiselle sijalle, kun selvität kaveririitoja, lyömisasioita, perheiden vointia ja syitä lapsien pahalle ololle.” O24

“Oppilasaines vaikeutuu vuosi vuodelta ja yhä enemmän aikaa menee oppilaiden riitojen selvittelyyn, oppilaiden käytöksen ohjaamiseen yms.” O8

“Tuntuu, että pitäisi olla yhtä aikaa aineenopettaja, kasvattaja, perheiden tukihenkilö, sosiaalityöntekijä, psykologi, poliisi, sovittelija, sihteeri ja yleinen jokapaikanhöylä.” O3

“Opettajan työkuva on laajentunut siitä, mihin meidät on koulutettu. Nykyään pitäisi olla psykologi, tsemppari, atk-nero, lääkäri, jne.” O14

Opettajat kuvailivatkin *vuorovaikutusta oppilaiden kanssa* yhdeksi kuormittavimmasta tekijöistä opetustyössä sekä työuupumukselle altistavana tekijänä. Kuormitusta aiheutti etenkin oppilaiden lisääntyneet käytösongelmat ja haasteet oppimisessa. Opettajien kuvailujen mukaan oppilailla oli yhä enemmän haasteita keskittymisessä ja pitkäjänteisessä työskentelyssä sekä opiskelumotivaatiossa. Opettajat joutuivat eriyttämään opetustaan, koska luokassa oli niin paljon eritasoisia oppilaita. Myös väkivallan uhka nostettiin esille. Muutama opettaja mainitsi myös oppilaiden älylaitteiden ja somen käytön kuormittavana.

“Työssäni kuormittavinta ovat oppilaiden oppimisen ja käytöksen haasteet.” O10

“Olen kokenut työuupumuksen viime syksynä. Syynä oli käsittämättömän haastava oppilasaines luokassa, johon ei oltu voitu varautua ennakkoon, koska heidän papereissaan ei ollut mitään ongelmakäyttäytymiseen viittaavaa.” O8

“Samoin oppilaiden tason lasku, ei osata lukea eikä kirjoittaa, heitä ei huvita mitään, eikä oppilailla ole pitkäjännitteisyyttä työskennellä, ei ole motia.” O13

“Erilaiset oppilaat tuovat mukanaan erilaiset tarpeet ja haasteet. Opettajien on eriytettävä opetustaan vastaamaan erilaisia oppimistarpeita, mikä on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa.” O21

“Yksittäinen opettaja joutuu tilanteisiin, joissa oppilas tulee päälle fyysisesti, huutaa tai haistattelee.” O9

“Puhelin, some, tietokonepelit vievät kaiken ajan.” O13

"Oppilaat ovat haastavia ja luokassa on monenlaista oppilaita ja tarpeita. On häiriökäyttäytymistä, kännyköiden räpläämistä yms." O31

Opettajien mukaan myös toimimaton vuorovaikutus huoltajien kanssa lisäsi työkuormitusta. Osalla opettajista oli useampia oppilaiden vanhempia, joiden kanssa yhteistyö oli haastavaa. Lisäksi osa opettajista koki, että heidän oli oltava koko ajan saatavilla ja jatkuva viestitulva väsytti.

"Omalta kohdalta haastavinta on ollut erittäin vaikeat huoltajat." O22

"Vanhemmat jotka eivät ole yhteistyökykyisiä, eivätkä kannu vastuuta lapsistaan." O11

"Taustalla oli kovia kohtaamisia huoltajien ja oppilaiden kanssa." O9

"Huoltajiin pidetään yhteyttä Wilman avulla ja joillekin opettajille voi tulla kymmeniä viestejä koulupäivän aikana." O31

"Myös se, että koko ajan pitää olla saatavilla oppilaille ja huoltajille." O24

Opettajat kokivat, että heidän työssään on paljon vastuuta ja vapautta. Opettajat kuvailivat, kuinka jatkuvan vuorovaikutuksen lisäksi he ovat jatkuvassa vastuussa oppilaistaan ja heidän hyvinvoinnistaan. Opettajat kokivat, että raskainta heidän työssään on kohdata lasten pahoinvointi, johon ei pysty itse vaikuttamaan. Opettajat myös kokivat, että nykyajan vanhempien kasvatuskulttuuri on epävarmempaa kuin ennen, mikä näkyy kasvatusvastuun siirtymisestä yhä enemmän kouluille ja opettajille. Suuren vastuun vastapainona opettajat kuitenkin näkevät työnsä voimavarana työn itsenäisyyden ja vapauden. He kokivat, että pääsevät työssään toteuttamaan itseään ja hyödyntämään monipuolisesti osaamistaan.

"Työssä ollaan jatkuvassa kontaktissa toisiin ihmisiin ja vastuussa heidän turvallisuudestaan ja oppimisestaan." O8

"Raskainta on...lasten pahoinvointi sekä moninaiset ongelmat." O3

"Monet nykyajan vanhemmat näyttävät olevan kasvatuksensa kanssa ihan hukassa... Vanhemmat välttelevät vastuutaan kasvattajina." O9

"Kasvatusvastuu on koulun ja opettajien vastuulla." O13

”Työn autonomisuus ja itsenäisyys, mahdollisuus toteuttaa itseä, mahdollisuus luovuuteen.” O2

”Työ on itsenäistä ja saa hyödyntää omaa osaamista monipuolisesti.” O22

Myös oppilaiden käytös- ja oppimishaasteiden vastapainona opettajat nostivat esille myönteisen vuorovaikutuksen oppilaidensa kanssa. Opettajat kuvailivat, kuinka saavat lapsista ja nuorista voimaa sekä nauttivat heidän kanssaan työskentelystä. Muutama opettaja mainitsi, että yhteistyökykyiset huoltajat tai se, ettei haastavia vanhempia ole liian montaa, auttavat jaksamaan työssä.

”Myös oppituntien vuorovaikutustilanteet antaa buustia eteenpäin.” O15

”Tällä hetkellä en koe työuupumisen riskiä. Pidän työstäni ja tykkään tulla joka päivä töihin. Nautin olla nuorten kanssa tekemisissä.” O14

”Minua auttaa jaksamaan... kohtaamiset lasten kanssa.” O3

”Oppilaista ja nuorista saa voimaa, kun heidät kohtaa koulun arjessa ihmisinä.” O31

”Työ oppilaiden kanssa on palkitsevaa ja siihen ammatinvalinnassa ollaan tyytyväisiä.” O21

”Haastavia vanhempia ei ole montaa.” O11

Opettajat kuvailivat vastauksissaan työhön liittyviä *eettisiä vaatimuksia* ja sitä, kuinka joutuvat työssään toimimaan vasten omia arvojaan, mikä lisää eettistä kuormitusta. Esimerkiksi yksi opettajasta koki arvioinnin erityisen kuormittavana. Opettajat myös kokivat joutuvansa tekemään työtehtäviä, mihin heillä ei ole osaamista tai koulutusta. Lisäksi etenkin tunnolliset ja huolelliset opettajat kokivat, etteivät pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Se, ettei pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisi aiheutti eettisen kuormituksen lisäksi myös riittämättömyyden tunnetta. Lisäksi opettajat kuvailivat, kuinka oppilailta ja vanhemmilta tulevat vaatimukset ovat nykyisin kohtuuttomia. Muutamassa vastauksessa nostettiin esille myös suoritusmittareiden ja opetussuunnitelman luomat paineet.

”Arviointi on jatkuvaa ja vastenmielistä. On inhottavaa puristaa oppilaan osaaminen jonkin numeron alle.” O31

”Huolellinen opettaja kokee, ettei saa tehtyä niin hyvin kuin haluaisi.” O11

”Esim. Tuen papereita pitää täyttää ilman koulutusta (yhden lyhyen erkkakurssin pohjalta). Ohjelmointia piti alkaa opettaa ilman koulutusta.” O10

”Oppilaat ja huoltajat vaativat yksilöllistä palvelua koululta, mutta itse ei olla valmiita tekemään mitään.” O13

”Vanhemmilla on yhä enemmän vaatimuksia siitä, miten heidän lastaan tulisi ohjata ja opettaa.” O20

”Riittämättömyyden tunne on niin voimakas.” O10

”Usein tuntuu, että olen kädetön ongelmavyyhtien edessä.” O3

”Suoritusmittarit ja standardoidut arvioinnit voivat aiheuttaa paineita opettajille, erityisesti, kun tulokset ovat julkisesti nähtävillä.” O21

”Opetussuunnitelman pitäisi olla paljon yksiselitteisempi ja selkeämpi tavoitteineen ja vaatimuksineen.” O14

Opettajat nostivat vastauksissaan esille heidän työnsä yhtäaikaisen *merkityksellisyyden* mutta samalla myös *arvostuksen puutteen*. Opettajat kuvailivat, että heidän työtään ei arvosteta ja useampi oli sitä mieltä, että arvostusta pitäisi saada lisää koulun ammattilaisille. Osa opettajista toivoi lisää palkkaa, koska heidän mielestään nykyinen palkkaus ei vastaa työn vaativuutta. Osa opettajista kuitenkin koki palkkauksen ihan kohtuulliseksi verrattuna muihin aloihin. Opettajat myös kokivat, että muut eivät ymmärrä heidän työnsä vaativuutta, vaan sitä aliarvioidaan. Opettajat kuvailivat, kuinka joutuvat sietämään epäkunnioitusta vanhemmilta ja oppilailta. Tulokintani perusteella opettajat kokivat, etteivät saa tarpeeksi arvostusta ulkopuolelta. Kuitenkin suurin osa opettajista koki työnsä palkitsevaksi sen merkityksellisyyden ansiosta, mikä lisäsi työssä jaksamista.

”Eikä aina jaksaa kuunnella länkytystä siitä, että opettajilla on lyhyet työpäivät ja pitkät lomiat, kun valitettavasti on vain niin, että välttämättä lukuvuodesta ei ehdi palautua siinä kesäloman aikanakaan, jos vuosi on ollut raskas.” O24

”Epäkunnioituksen sietämistä LIKAA sekä vanhemmilta ja oppilailta.” O9

”Opettajien arvostuksen lisääminen esimerkiksi palkkauksen avulla, voisi auttaa siihen, ettei vanhemmat käyttäisi opettajia sylkykuppeina.” O5

”Onhan palkka moneen alaan verrattuna ihan hyvä.” O30

”Työnsä jäljen näkee ja se tuntuu merkitykselliseltä.” O22

”Mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisesti ja inhimillisesti - työn merkitykselliseksi kokeminen.” O2

6.2.2 Töiden organisointiin liittyvät tekijät

Töiden organisointiin liittyvä tekijät voivat olla kuormittavia tai työuupumukselta suojaavia riippuen siitä, miten työt ja siihen liittyvät tehtävät ovat suunniteltu, mitoitettu ja jaettu (Karlainen 2020, 38). Tulkintani mukaan töiden organisointiin liittyvät työuupumuksen kehittämiseen vaikuttavat tekijät opettajan työssä jakautuivat *työmäärään ja työtahtiin, ryhmäkoon ja integraatioon, työympäristöön ja resursseihin, vaikutusmahdollisuuksiin sekä epätasearvoon.*

Opettajien vastauksien mukaan opettajien *työmäärä ja työtahti* olivat kuormittavia. Opettajat kokivat kokonaistyömäärän liian suureksi aikaan ja resursseihin nähden. Heidän kokemuksensa mukaan opettajien työtehtäviä pitäisi rajata tarkemmin. Myös työtehtäviä ja työnkuva tulisi muuttaa, jos huomataan, että jaksaminen alkaa vähentyä. Opettajat kokivat, että yksilötasolla opettajan työtehtävien vähentäminen ja rajaaminen auttavat jaksamaan työssä. Eräs opettaja kuitenkin nosti esille myös työyhteisön näkökulman, että jos yksittäisten opettajien työkuormaa vähennetään, niin silloin ne tehtävät siirtyvät muille opettajille, jolloin mahdollisesti uupuu seuraava opettaja.

”Myös työtehtäviä kannattaa harkita muuttaa, jos voimavarat vähenevät. Näin itse tein, kun huomasin etten jaksa enää samaa määrää kuin aiemmin.” O1

”Opettajan työtehtävät pitäisi rajata tarkemmin ja lisätä lapsille ja perheille muiden tahojen tukea: psykologeja, kuraattoreita ja sosiaalityöntekijöitä.” O3

"Vaarana on aina, että jos yhden työtaakkaa vähennetään, se kaatuu muiden niskaan. Uusia tekijöitä ei saada avuksi. Sitten uupuu seuraava." O23

Opettajat kuvailivat työtään intensiiviseksi ja korostivat jatkuvaa kiirettä. Työn pirstaleisuus, usean tehtävän tekeminen samanaikaisesti ja jatkuvat keskeytykset nousivat esille kuormittavina tekijöinä. Opettajien jaksamista puolestaan tukivat järkevästi laaditut työjärjestykset, joissa oli taukoja sopivasti myös työpäivän aikana. Lisäksi muutama opettaja nosti esille sen, että heidän jaksamistaan tukevat opetusvuoden selkeä jaksotus ja etenkin pitkä kesäloma. Osa opettajista myös koki työajan vaihtelevana ja joustavana, mikä lisäsi heidän työssä jaksamistaan.

"Kiire, esim. Välituntivalvonnat, ruokailut, poikkeusohjelmat, luokkatilojen vaihtaminen." O26

"Töissä on krooninen kiire, koska lähes kaikki hypärit ja välitunnit pitää hoitaa juoksevia asioita. Oi sitä onnenpäivä, jos saa ne asiat kiinni!" O3

"Opettajalla suuri riski työuupumukseen, koska moniaistinen kuormitus ja multitaskaaminen koko ajan työssä." O6

"Työ on pirstaleista ja jatkuva keskeyttäminen syö työssä selviämistä ja keskittymistä." O27

"Järkevästi laaditut työjärjestykset, joissa tulee taukoja sopivasti." O1

"Kesän pitkä vapaa jakso." O2

"Työpäivät ovat melko lyhyet ja lomat pitkät." O22

"Työaika joustaa ja voi olla kevyitäkin jaksoja." O30

Opettajat kertoivat myös *ryhmäkoon ja oppilaiden integraation* vaikuttavan jaksamiseensa. Isojen ryhmäkokojen kerrottiin altistavan työuupumukselle ja sopivan pienen ryhmäkoon taas tukevan opettajan jaksamista. Isojen ryhmäkokojen lisäksi oppilaiden integraation kuormittavuus nostettiin monen opettajan vastauksessa esille. Usean opettajan mielestä ryhmäkokojen pienentäminen sekä integraation muuttaminen niin, ettei isoon luokkaan laiteta oppilasta, joka ei pysty siellä olemaan, olisi keino vähentää opettajien työuupumusta.

Näiden muutoksien avulla opettajilla olisi paremmin aikaa jokaiselle oppilaalle, mikä vähentäisi erityisesti riittämättömyyden tunnetta ja siitä aiheutuvaa uupumista.

"Isot luokkakoot." O8

"Oppilaita integroidaan luokkiin ja ryhmäkoot ovat muutenkin jo liian isoja." O11

"Ehdottomasti pitämällä ryhmäkoot maltillisina... Tällä hetkelle en pelkää uupumista, kun ryhmäkoko on sopiva... vaan työ tuntuu tosi mukavalta ja merkitykselliseltä. Nyt on aikaa jokaiselle oppilaalle." O7

"Tuen portaiden uudistaminen ja integraation sijaan pienryhmien perustaminen ovat mielestäni yhdet isoimmista asioista, joilla työuupumukseen voisi vaikuttaa." O10

"Isoista ryhmistä ne oppilaat pois, jotka eivät siellä pysty olemaan. Tämä on ollut itselleni isoin silmiä avaava tekijä, että inkluusio ei toimi sillä tavalla kuin yliopistossa opetettiin. Kun haastavimmat oppilaat on saatu pois isoista ryhmistä, työ on muuttunut siedettäväksi ja jopa miellyttäväksi ainaisen vääntämisen sijaan." O9

Koulun työympäristöllä ja resursseilla nähtiin myös olevan merkitystä opettajan työssä jaksamiseen. Koulujen tilat ja niihin liittyvät järjestelyt nähtiin kuormittavina, jos tilat olivat huonot tai ne aiheuttivat liikaa siirtymiä koulupäiviin. Toimivat tilat, riippumatta niiden iästä, puolestaan lisäsivät jaksamista. Etenkin oma kotiluokka nähtiin voimavarana. Fyysisenä kuormitustekijänä opettajat nostivat esille jatkuvan melun.

"Avoimet oppimisympäristöt lisäävät ennestään siirtymiä kouluarjessa ja hektisyys on jatkuvaa." O25

"Jos kotiluokkaa ei ole, pitää vaihtaa "toimistoa" tunnin välein." O31

"Huono fyysinen työympäristö on yksi asia, joka aiheuttaa väsymistä." O13

"Tilat ovat vanhat mutta toimivat." O11

"Työssä auttaa jaksamaan ...terve koulurakennus ja oma kotiluokka." O31

"Minua kuormittavat kovat äännet (joita ei onneksi ole kuin joka päivä)." O24

”Työpäivä sisältää paljon kuormittavaa melua.” O8

Opettajat kuvailivat koulujen resurssien puutetta kuormittavana tekijänä, koska se lisäsi opettajien työtä. Opettajat kuvailivat, kuinka kouluilla pyritään säästämään kaikesta, eikä oppilaille ole edes oppikirjoja, jolloin materiaalia pitää itse etsiä ja tehdä jatkuvasti. Resurssien puute näkyi myös ohjaajien ja erityisopettajien puutteena. Toisaalta opettajilla oli käytössä myös valmiita materiaaleja opetustyöhön, mikä taas nähtiin jaksamista edistävänä tekijänä.

”Ei ole oppikirjoja käytössä joten materiaalia pitää etsiä, tehdä ja kopioida koko ajan.” O10

”Yleinen kaikesta säästäminen kuormittaa myös opettajia. Opettajat miettivät että omalla rahalla ostaisivat luokkaansa videotykin jne. Aina ei löydy edes kaikille oppilaille kirjoja, vaan pitää koululla tehdä kaikki, koska on vain luokkakirjat.” O11

”Ohjaajia vähennetään vaikka tuen tarvitsijat lisääntyvät koko ajan.” O8

”Suurimpia syitä työuupumukselle oli todella haastava oppilasaines ja huonot resurssit (esim. en voinut tehdä yhteistyötä erityisopettajan kanssa).” O4

”Saatavilla olevat valmiit materiaalit opetustyöhön.” O21

Opettajat kokivat, että *vaikutusmahdollisuudet* vaikuttivat myönteisesti työssä jaksamiseen. Lisäksi itsensä kehittämisen mahdollisuus nähtiin voimavaratekijänä. Puolestaan kuormittavina tekijöinä nähtiin ylhäältä hallinnoidut työpaikan siirrokset sekä täydennyskoulutuksen vähyys. Yksi opettajista nosti myös esille kuormittavana tekijänä määräaikaiset työsuhteet ja siihen liittyvän työn epävarmuuden, jolloin opettaja joutuu koko ajan todistella omaa osaamistaan.

”Kun opettaja saa vaikuttaa omaan työnkuvaansa, esimerkiksi millä luokka-asteella hän työskentelee, vaikuttaa myönteisesti jaksamiseen.” O25

”Itsensä kehittäminen, mahdollisuus osallistua koulutuksiin.” O18

”Täydennyskoulutuksen vähyys.” O22

”Määräaikaiset työsuhteet: Pitää jaksaa näyttää koko ajan olevan yhtä pätevä kuin muut.” O9

Kuormittavana tekijänä nähtiin myös *epätasa-arvo*. Epätasa-arvon koettiin liittyvään opettajien kohteluun ja töiden jakautumiseen. Opettajat kokivat, ettei opettajia kohdella tasapuolisesti tai työt eivät jakaudu tasaisesti opettajien kesken. Opettajista olisi tasa-arvoisempaa, jos esimerkiksi oppilasmäärät vaikuttaisivat palkkaukseen. Opettajien kuvailujen mukaan työyhteisössä pitäisi myös tarkemmin katsoa, ettei vastuutehtävät ja muut opetustyön ulkopuoliset tehtävät kertyisi samoille opettajille.

”Kuormittavaa on epätasa-arvo (kohtelu, työn määrä ja odotukset siitä, miten hyvin hommat hoidetaan).” O23

”Paremmiin näkyville todellinen työaika ja palkkaus vastaamaan sitä (ihan eri arvioida 500 oppilasta kuin 350 oppilasta, nyt tämä ei aineenopettajalla näy missään!).” O30

”Oppilasmäärät, työ- ja arviointimäärä, tuen tarve ja erityisopettajan tuki vaihtelee eri oppiaineissa kuten myös palkkaus. Ei ole minusta reilua, että sama palkka mutta eri työmäärä esim. oppilasmäärät kaupungin sisälläkin.” O30

”Pidetään kiinni opetusvelvollisuumäärästä, eli ei anneta kenellekään ns. ylitynteja, ainakaan montaa... huolehditaan, että ylimääräisiä tehtäviä ei kasaannu kenellekään.” O2

”Se ettei kaikki vastuutehtävät oppituntien ulkopuolella kerry samoille opettajille.” O26

6.2.3 Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät tekijät

Työyhteisön vuorovaikutuksella oli iso merkitys opettajien työssä jaksamiseen. Tulkintani mukaan opettajien kuvailemat työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät jakautuivat *työilmapiiriin, kollegojen tukeen ja yhteistyöhön sekä johtamiseen ja esihenkilön tukeen*.

Työilmapiiri nähtiin merkityksellisenä opettajien työuupumisessa ja työssä jaksamisessa. Hyvä työilmapiiri, johon opettajien kuvailujen perusteella liittyi mukava työyhteisö, hyvä

yhteishenki, turvallinen ja avoin keskustelu, positiivinen palaute, huumori, erilaiset virkistystapahtumat sekä varhainen puuttuminen uupumisoireisiin, nähtiin työuupumukselta suojaavana tekijänä. Puolestaan huono työilmapiiri saattoi lisätä kuormitusta ja pahentaa työuupumukseen liittyviä oireita.

”Mahtavien kollegoiden kanssa jutskailu on parasta.” O15

”Yhteishenki ja turvallinen keskusteleva ilmapiiri työyhteisössä tukee työhyvinvointia.” O25

”Työssä auttaa jaksamaan työyhteisön huumori.” O31

”Tyhy-toiminta on tärkeää, yhteistä tekemistä matalalla kynnyksellä.” O4

”Tärkeää on myös tunnistaa varhaiset merkit uupumuksesta ja tarjota tarvittavaa tukea.” O21

”Oireet ovat toisaalta liittyneet aiemmassa työpaikassa työyhteisön huonoon ilmapiiriin.” O32

Enemmistö opettajista koki, että suuri voimavara opettajan työssä on *kollegoilta saatu tuki ja keskinäinen yhteistyö*. Kollegoilta oli saatu vertaistukea ja apua haastavissa tilanteissa. Kollegat saattoivat olla jopa ainut syy, miksi opettaja enää jaksoi tehdä työtään. Etenkin opettajien välinen yhteistyö tiimiopettajuuden ja yhteissuunnittelun kautta koettiin opettajien vastauksissa suurena voimavarana ja työuupumukselta suojaavana tekijänä. Työn sisältöön ja organisointiin liittyvät tekijät jakoutuivat silloin useammalle aikuiselle, mikä helpotti yksittäisen opettajan työkuormaa ja vastuuta.

”Tällä hetkellä työssä pitää kiinni vain kollegat.” O12

”Työkavereiden tuki ja apu on myös todella isossa roolissa ja tällä hetkellä lähin työporukka toimii kuin ajatus. Apua saa aina kun sitä tarvitsee.” O24

”Myös työkavereiden tuesta on ollut suuri apu haastavissa tilanteissa.” O32

”Yhteistyö ja yhteissuunnittelu muiden kanssa auttaa ja helpottaa jaksamisessa” O1

”Tällä hetkellä työhyvinvointiani edistää eniten tiimiopettajuus, jota saan toteuttaa kahden hyvän työystäväni kanssa. Jaamme vastuun opetuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista...Vastuun jakaminen ja useammat aikuiset käsiparit luokassa ovat mielestäni suurin ennaltaehkäisevät tekijä.” O7

Opettajat nostivat kuitenkin vastauksissaan myös esiin, että on kollegoja, jotka eivät ole niin yhteistyökykyisiä ja haluavat päästä mahdollisimman helpolla, jolloin he kuormittavat muita opettajia. Opettajat myös kokivat, ettei lähikollegoilta välttämättä aina saanut riittävästi tukea tai uutena opettajana jäi yksin. Osa opettajista kaipasi lisää yhdessä epäkohtiin puuttumista ja aitoa kiinnostusta toisten opettajien hyvinvointia kohtaan.

”Esimerkiksi työpaikoilla on sellaisia ihmisiä, jotka ajattelevat monista yhteisistä asioista: ”Ei kosketa minua, en hoida”. Valitettavasti tässä työssä sellainen yhteisöllisyys on aika iso voimavara. Tällaiset edellä mainitut ihmiset, jotka eivät halua tehdä yhtään ylimääräistä, haluavat tulla aina valmiille. Esimerkiksi juhlien järjestäminen yms.” O24

”Kuormittavuutta ja tyytymättömyyttä työhön tekee muuttunut työyhteisö ja vaihtuneet lähikollegat, joiden kanssa näkemykset ovat hyvin erilaiset.” O16

”Myös osa oman oppiaineen kollegoista ovat kitsaita jakamaan materiaaleja minkä vuoksi aloittavat opettajat ovat yksin.” O9

”Mielestäni tarvitaan ”kaveria ei jätetä” -asennetta. Kiinnostutaan toisistamme ja kysellään kuulumisia. Kaipaamaan aitoa läsnäoloa.” O31

Johtaminen ja esihenkilön tuki nähtiin myös merkittävänä tekijänä työuupumuksen kehittymisessä. Huono johtaminen ja esihenkilön tuen puute heijastui negatiivisesti opettajien jaksamiseen. Kuormittavana koettiin etenkin se, jos esihenkilö ei pystynyt tukemaan opettajaa hänen työssään tai tarjoamaan riittäviä resursseja opetuksen järjestämiseen. Toimiva johtaminen, kuten nopeat ja selkeät päätökset nähtiin suojaavan työuupumukselta.

”Myös huono johtaminen eli koulunjohdon ongelmat heijastuvat helposti opettajiin ja heidän työssäjaksamiseensa.” O16

”Eniten kuitenkin väsymiseen vaikutti se, ettei työtäni jopo-luokanopettajana pystytty tukemaan koulunjohdon puolelta, vaan ryhmääni käytettiin roskakorina/päivähoitopaikkana.” O5

"Erityisesti pedagogisen johtamisen puute sekä ammattitaidottomat rehtorit aiheuttavat pelkoa ja ahdistusta työyhteisöissä." O21

"Hyvä johtaminen -> selkeät nopeat päätökset." O9

"Työssäni jaksamista tukee tämän hetkinen erittäin hyvä johto koulussa." O10

Esihenkilön epäasiallinen käytös tai työpaikkakiusaaminen saattoi olla jopa päällimmäinen syy työuupumiselle. Opettajien kuvailujen mukaan esihenkilön epäasiallinen toiminta voi vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin ja uuvuttaa useamman opettajan samassa työyhteisössä. Monet opettajat kuitenkin kokivat myös saaneensa esihenkilöltä merkittävää tukea, joka auttoi jaksamaan työssä.

"Olen edellisessä työpaikassa kokenut myös työpaikkakiusaamista esihenkilön taholta." O6

"Työyhteisössämme kärsitään vakavista stressioireista ja huono johtaminen sekä rehtorin epäasiallinen käytös on luonut pelon ilmapiirin työpaikallemme... Jatkuva varuillan olo ja rehtorin kostotoimien pelko uuvuttaa koko työyhteisöämme." O21

"Rehtorin tuki ja luottamus." O5

"Ymmärtäväiset esihenkilöt." O7

"Nykyisessä työpaikassani esihenkilön tuki on tärkeää; voin keskustella avoimesti tilanteistani hänen kanssaan ja saan neuvoja ja apua tarvittaessa." O32

6.2.4 Yksilölliset kuormitus- ja voimavaratekijät

Opettajat toivat esille myös paljon yksilöllisiä kuormitus- ja voimavaratekijöitä, jotka vaikuttivat työuupumuksen kehittymiseen. Tulkintani mukaan ne jakautuivat *persoonallisuustekijöihin, omaan suhtautumiseen, ikään ja kokemukseen, vapaa-aikaan, terveyteen ja hyvinvointiin sekä läheisten tukeen*. Vaikka työuupumus on työperäinen ongelma, opettajat kuitenkin kokivat, että yksilöllisillä tekijöillä on paljon merkitystä työuupumuksen kehittymisessä.

Persoonallisuustekijöistä opettajat nostivat esille, että vahvasti tunteella elävät opettajat voivat opettajien mielestä uupua herkemmin, koska he reagoivat vahvemmin esimerkiksi opettajan ja oppilaiden väliseen vuorovaikutukseen sekä oppilaiden pahoinvointiin liittyvään emotionaaliseen kuormitukseen. Opettajien kuvailujen mukaan rationaaliset opettajat puolestaan pystyvät helpommin ottamaan asiat asioina, eivätkä jää murehtimaan oppilaiden vointia niin paljon vapaa-ajalla.

”Tunteella vahvasti elävät ihmiset saattavat myös uupua, koska muiden ongelmista tulee herkästi myös hänen ongelmiaan... Rationaalisella ihmisellä on mahdollisesti myös helpompaa, koska hän osaa ottaa asiat asioina, eikä esimerkiksi murehdi jonkun tietyn oppilaan vointia ja kotioloja.” O24

Opettajat myös kuvailivat vastauksissaan, kuinka etenkin tunnollisilla opettajilla on suuri riski uupua, koska he ottavat liikaa töitä hoitaakseen ja saattavat pahimmallaan tehdä toisille kuuluvia töitä. Opettajien kuvailujen mukaan heidän työssään koetaan helposti ylitunnollisuutta ja liiallista vastuuta. Vaikka opettaja tuntisi itsensä jo uupuneeksi, ei hän välttämättä pysty jäämään sairauslomalle, koska on liian huolissaan omien töiden hoitamisesta ja muiden opettajien jaksamisesta.

”Sen olen huomannut, että vaikka työuupumuksesta puhutaan meidänkin työyhteisössä tosi avoimesti mutta opettajan on todella vaikeaa jäädä sairauslomalle siitä huolimatta. Muistan viime keväänä, kun keskustelimme erään työkaverin kanssa hänen jaksamisestaan ja hän itku silmässä sanoi, ettei tiedä viitsiikö jäädä saikulle. Että miten sijainen pärjää ja kuka tulee edes sijaiseksi. Eli sitten huolehditaan taas toisten voinnista.” O24

”Tunnolliset uupuvat nopeimmin, koska tekevät pahimmillaan toistenkin töitä.” O23

”Tunnollisilla ja luonnostaan avuliailla opettajilla riski on mielestäni suurempi.” O32

Eräs opettajista kuitenkin nosti esille myös toisen näkökulman, jossa vastuuntuntoiset ja auttavaiset opettajat vähentävät kollegoiden työkuormaa. Yksilötasolla liiallinen vastuuntuntoisuus ja auttavaisuus siis vaikuttaisi kuormittavan, mutta työyhteisötasolla nämä opettajat saattavat ehkäistä muiden opettajien uupumista.

"Uupumisen riskiin vaikuttaa myös persoonallisuus, mutta toisaalta hyvin vastuuntuntoiset ja auttavaiset opettajat vähentävät kollegoiden kuormaa." O3

Opettajan tunnollisuuden lisäksi myös täydellisyyden tavoittelu ja opettajan heikko itsetunto nostettiin esille riskinä uupumiselle. Osa uupumuksen kokeneista opettajista kertoikin, että oli uupumuskokemuksen myötä ymmärtänyt laskea omaa rimaansa, eikä enää vaatinut itseltään liikoja tai yrittänyt tehdä kaikkea työtä aina parhaiten. Opettajat kokivat, että myös *omalla suhtautumisella* pystyi vaikuttamaan omaan työssä jaksamiseen. Osa opettajasta oli heidän kuvailujensa mukaan joutunut ns. kovettamaan itsensä ja suhteuttamaan omaa roolia uudestaan. Myös omalla suhtautumisella elämään ylipäättään, esimerkiksi kiitollisuudella, oli opettajien mielestä merkitystä työssä jaksamiselle.

"Heikko itsetunto." O28

"Jos ottaa helposti kaiken itseensä, tai vaatii aina täydellisyyttä on riski suurempi." O5

"Ymmärsin, ettei minun tarvitse aina olla paras tai tehdä spehtaakkelia." O4

*"Kokemukseni jälkeen totesin: "Ja v***t, ihan ok riittää." Edelleenkin teen oppilaiden eteen vain ja ainoastaan parhaani, mutta kaiken ulkopuolisen hoidan "vain" riittävän hyvin." O5*

"Kun suhteuttaa oman roolinsa vain rahaa saavaksi työntekijäksi eikä varasta omasta elämästään työlle (edes niitä vapaita pidempiä aamuja tai iltapäiviä) niin suhde työhön terveytyy... En anna enää yhtään ylimääräistä itsestäni tälle työlle. En yritä olla mukava oppilaille. Olen aikuinen jota ei kiinnosta heidän elämänsä, teen vain työni." O9

"Oma asenne ja suhtautuminen maailmaan... Omalla kohdallani ainakin aika paljon on omista asenteista ja omasta toiminnasta kiinni (mutta tätä en tietenkään uupuneelle sanoisi koskaan)." O2

"Kiitollisuus siitä, mitä meillä on." O14

"Elämänmyönteisyys." O28

Opettajan *ikä ja kokemus* nostettiin myös esille useammassa vastauksessa. Etenkin opettajan uran alkuvuosina työuupumisriski nähtiin suurempana, koska kokemusta ei vielä ole ja oma

vaatimustaso voi olla liian korkea. Työvuosien karttuessa työhön sopeutuu ja jaksaa paremmin kuin uran alkuvuosina. Toisaalta opettajat nostivat myös esille lähempänä eläkeikää olevat opettajat ja heidän jaksamisensa. Vanhemmat opettajat kokivat itse, etteivät enää jaksaa niin hyvin kuin aiemmin. Pari opettajaa toi myös esille, että opettajatyöhön tarvittaisiin jonkinlainen mentorointijärjestelmä uran alku- ja loppuvaiheille.

”Oman kokemukseni mukaan sitä (työuupumusta) ilmenee erityisen paljon työuransa alussa olevilla opettajilla. Olemme paljon pohtineet mistä se johtuu. Onko niin, että koulutus ei valmista kohtaamaan nykykoulun arkea?” O22

”Nuorilla opettajilla esiintyy enemmän työssä uupumista, koska (oma) vaatimustaso on liian korkea.” O4

”Olen sopeutunut työhöni ja jaksan paremmin kuin aiemmin.” O3

”Myös ikä tekee sen, ettei enää jaksaa samaan malliin kuin ennen... Tarvittaisiin mentor-järjestelmä ja pehmeää laskua työuran molempiin päihin.” O22

Opettajien kuvailun mukaan olennaista työuupumuksen ehkäisemisessä oli vapaa-aika, etenkin vapaa-ajan ja työajan selkeä rajaaminen. Moni opettajista oli sitä mieltä, että työkoneet ja työpuhelin kannattaa sulkea työajan ulkopuolella. Osa opettajista myös vietti vapaa-aikaansa mieluummin muiden kuin työkavereiden kanssa tai ainakin opettajat olivat sopineet, etteivät puhu vapaa-ajalla työasioista.

”Jaksamista tukee selkeä työ- ja vapaa-ajan rajaaminen.” O10

”Yksi tärkeä keino itselläni on viikonloput. Pe klo 13 suljen työpuhelimen ja läppärin ja avaan ne ma klo 8. En koskaan tee mitään työhön liittyvää viikonloppuisin! Tämä on ollut itselleni loistava keino palautua työviikosta. Tätä en tajunnut ennen uupumistani.” O22

”Tällä hetkellä olen valmis työskentelemään klo. 8.00-16.00, mutten edes lue Wilmaa tai käytä työpuhelinta noiden aikojen ulkopuolella.” O16

”Vapaa-ajalla liikunta, ystävät ja sellainen seura, jossa ei aina puhuta töistä. Itsekin kyllä vietän paljon aikaa työystävieni kanssa vapaa-ajallakin mutta aika hyvin olemme vältäneet työasioista puhumisen.” O24

”Erityisesti vapaa-ajan erottaminen työstä on ollut minulle tärkeää; en mielellään viettä vapaa-ajalla aikaa työkavereiden kanssa, ellei kyseessä ole ensisijaisesti ystävyyssuhde.” O32

Vapaa-ajan ja työn selkeän rajaamisen lisäksi opettajat nostivat esille, että vapaa-ajan tulisi sisältää riittävästi mieleistä tekemistä. Esille nostettiin esimerkiksi harrastukset, ystävät ja perheen kanssa ajan viettäminen.

”Oman kokemukseni mukaan vapaa-ajalla voi tehdä melkein mitä vaan, mistä itse tykkää ja mikä ei kuormita mieltä liikaa, ja se auttaa kyllä palautumaan.” O2

”Lisäksi kiinnostavat harrastukset ja ystävät töiden ulkopuolelta saavat ajatukset muualle ja ehkäisevät uupumista.” O16

”Vapaa-ajalla pitää olla palauttavaa toimintaa. Omia harrastuksia. Puuhailua perheen kanssa ja ulkoilua.” O31

Opettajat nostivat esille myös opettajien henkilökohtaisen *terveyden ja hyvinvoinnin* merkityksen työuupumuksen kehittymiselle. Opettajien mukaan terveelliset ja säännölliset elämäntavat auttavat jaksamaan työssä. Opettajat kokivat, että asioiden oleminen hyvin siviilielämässä, säännöllinen rytmi, liikunta ja terveellinen ruokavalio suojaavat työuupumiselta.

”Terveelliset elämäntavat: ruokailu, liikkuminen ja riittävä määrä unta.” O8

”Liikun ja syön terveellisesti, en käytä alkoholia enkä tupakoi.” O11

”Elämän perusasiat pitää olla kotona kunnossa (uni, liikunta, ravinto, perheessä asiat hyvin, jne.).” O14

Terveydelliset tai henkilökohtaisen elämän muut haasteet puolestaan lisäsivät kuormitusta entisestään myös työpaikalla. Muutama opettajista jopa koki, että henkilökohtaisen elämän kuormitustekijät vaikuttivat enemmän työuupumiseen kuin työhön liittyvät asiat.

”Samaan aikaan minulla oli myös muita terveydellisiä haasteita, jotka kuormittivat.” O5

*”Ihmiset tuntuvat minusta yleensä olevan uupuneita ihan muiden kuin työasioi-
den vuoksi mutta oireet korostuvat työssä, koska työ on vaativaa.” O2*

*”Osalla myös elintavat ovat kuluttavia, vapaa-ajan harrastus tai työ voi olla su-
perkiinnostava, jolloin varsinaista työtä ei jakseta enää hoitaa asiallisesti. Per-
hetilanteet voivat myös vaatia voimia, eikä esim. työaika voi sovitella.” O18*

Muutama opettaja nosti esille myös *läheisten tuen* merkityksen, joka auttaa palautumaan ja jaksamaan työssä. Etenkin perheen, puolison ja ystävien tuki koettiin tärkeäksi.

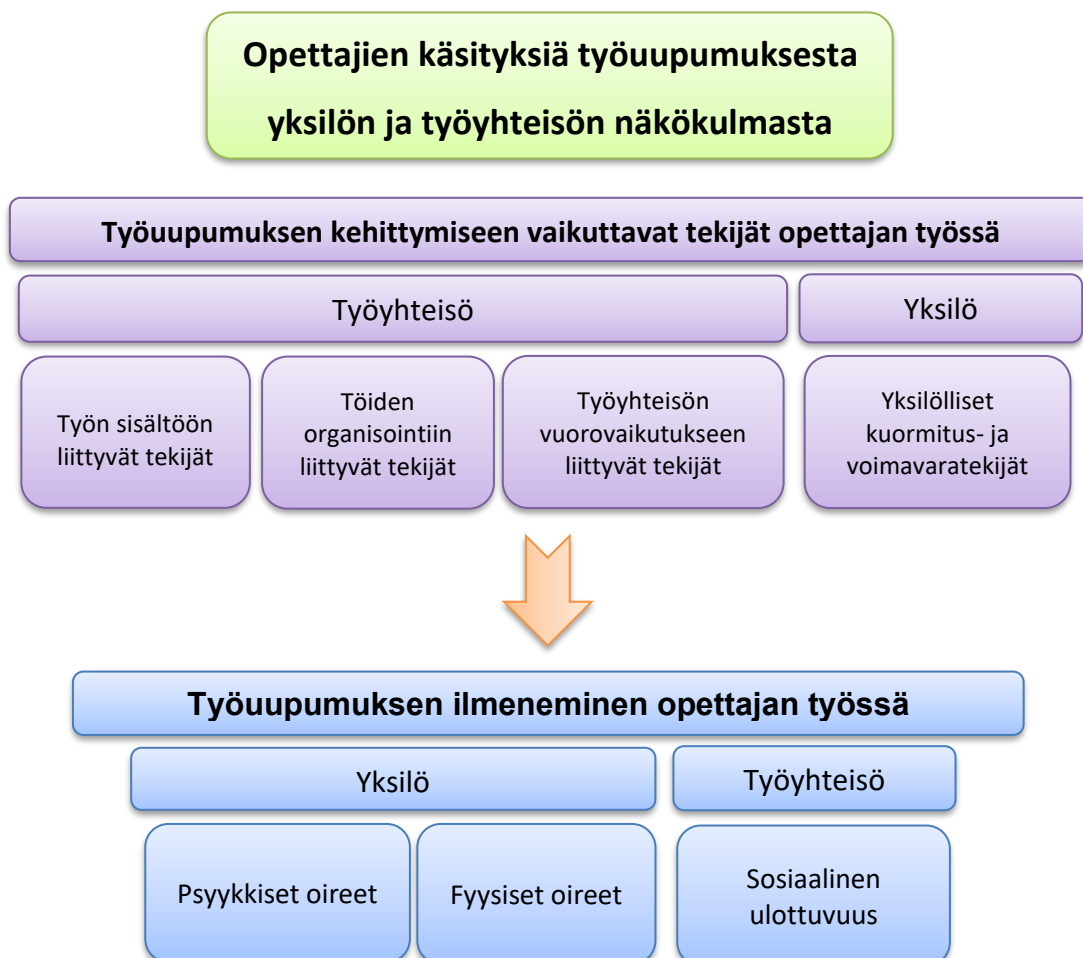
*”Koen myös, että on tärkeää, että jokaisella olisi kotona/ystävissä joku sellai-
nen, joka jaksaa välillä kuunnella tunteenpurkaukset työpäivästä.” O24*

”Minua on auttanut...läheisten tuki.” O3

7 POHDINTA

7.1 Yhteenveto

Muodostin tutkimustuloksista alla olevan tulosavaruuden (ks. kuvio 1), johon olen tiivistänyt tutkimustulokset suhteessa tutkimuskysymyksiini. Olen sijoittanut tutkimukseeni liittyvät 2 teemaa ja muodostamani 7 kuvauskategoriaa hierarkkisesti niin, että työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät ovat yläpuolella, koska ne vaikuttavat siihen, miten työuupumus ilmenee opettajilla. Lisäsin kuvioon myös jaottelun, mitkä tekijät vaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen työyhteisö- ja yksilötasolla sekä miten se ilmenee yksilöillä ja työyhteisöissä.



Kuvio 1. Tulosavaruus opettajien työuupumuskäsityksistä suhteessa tutkimuskysymyksiin

Tutkimukseni tarkoituksena oli tarkastella, millaisia käsityksiä opettajilla on työuupumuksen ilmenemisestä ja sen kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä yksilön ja työyhteisön näkökulmasta. Selvää on, että opettajien työuupuminen ilmenee niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Kalimon ja Toppisen (1997) mukaankin työuupumusta voidaan luonnehtia monitekijäiseksi hyvinvoinnin häiriöksi, joka heikentää yksilön terveyttä laajemmin ja vaikuttaa myös haitallisesti työyhteisöihin (Kalimo & Toppinen 1997, 15). Tutkimustulosteni mukaan työuupumus ilmenee psyykkisinä ja fyysisinä oireina sekä siihen liittyy vahvasti sosiaalinen ulottuvuus, jossa varsinaisena oireena on opettajan käyttäytymisen muuttuminen.

Psyykkisiä oireita ovat jatkuva ja kokonaisvaltainen väsymys, kyynistyminen, kognitiiviset haasteet, tunne-elämän vaikeudet sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Näistä etenkin jatkuva ja kokonaisvaltainen väsymys sekä kyynistyminen esiintyvät vahvimmin opettajilla ja niihin liittyviä vaikutuksia nostetaan vastauksissa esille. Nämä aiheuttavat myös muutoksia opettajien käyttäytymisessä, joka näkyy ja vaikuttaa myös opettajan itsensä lisäksi hänen kollegoihinsa ja oppilaisiin. Suurin vaihtelu vastauksissa on kuitenkin siinä, kuinka avoimesti opettajat kokevat työuupumuksesta puhuttavan työyhteisössään. Siinä on selvästi vaihtelua eri koulujen työyhteisöjen sekä yksilöllisten kokemusten välillä. Fyysiset oireet puolestaan eivät ilmene niin vahvasti opettajien vastauksissa, mutta univaikeudet nousivat niistä eniten esille.

Tutkimustulosten perusteella voidaan myös sanoa, että opettajien työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat monet työhön ja työyhteisöön liittyvät sekä yksilölliset tekijät. Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan työuupumuksen taustalla on lähes aina määrällinen tai laadullinen ylikuormitus (Kalimo & Toppinen 1997, 11). Määrällinen ja laadullinen ylikuormitus johtuu määrällisistä ja laadullisista vaatimuksista sekä kuormitustekijöistä, joita opettajilla on tutkimustulosteni mukaan työssään runsaasti. Ylikuormitukselta ehkäisevät ja työuupumukselta suojaavat työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallissakin esitetyt työn voimavaratekijät, joita myös tutkimustuloksissa nostetaan esille. Tutkimustuloksissani nämä työn vaatimukset sekä työn voimavaratekijät ovat työn sisältöön, töiden organisointiin ja työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä. Nämä tekijät eivät kosketa pelkästään

yksittäistä opettajaa, vaan ne koskevat koko koulun opettajahenkilöstöä. Ne ovat yhteydessä työhön tai työoloihin ja voivat joko aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta tai suojata työuupumukselta riippumatta siitä, kuka työtä tekee. (ks. Työsuojelu 2023.) Näitä tekijöitä voi siis katsoa työyhteisön näkökulmasta työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä tarkastellessa. Lisäksi vielä erittelin erikseen yksilöllisiä kuormitus- ja voimavaratekijöitä. Työyhteisön näkökulman lisäksi myös yksilölliset kuormitus- ja voimavaratekijät ovat tärkeä tiedostaa, sillä tutkimustulosten mukaan myös ne vaikuttavat merkittävästi opettajien työuupumisoireiluun.

Tutkimuksessani työn sisältöön liittyvät tekijät työuupumuksen kehittymisessä ovat rooliylikuormitus, opettaja-oppilasvuorovaikutus, opettaja-huoltajavuorovaikutus, vastuu ja vapaus, eettiset vaatimukset sekä työn merkityksellisyys ja arvostuksen puute. Suurin osa näistä tekijöistä koetaan kuormitusta lisäävinä. Kuormittavimpina tekijöinä nousee esille opettajien kokemaa rooliylikuormitusta eli varsinaisen opetustyön lisäksi tehtävä kasvatustyö, kirjaaminen, palaverit, projektit ja hankkeet sekä toisena emotionaalista kuormitusta aiheuttavat haastavat vuorovaikutustilanteet oppilaiden ja heidän vanhempiensa kanssa. Myös liiallinen vastuu, eettiset vaatimukset ja arvostuksen puute koettiin kuormittavina. Vaikka opettaja-oppilasvuorovaikutus nähtiin kuormittavana, nostettiin se myös esille työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Myös opettajan työn merkitykselliseksi kokeminen sekä työhön liittyvä vapaus tukee opettajien työhyvinvointia ja suojaa työuupumiselta.

Töiden organisointiin liittyvät tekijät työuupumuksen kehittymisessä ovat työmäärä ja työtahti, ryhmäkoko ja integraatio, työympäristö ja resurssit, vaikutusmahdollisuudet ja epätasa-arvo. Töiden organisointiin liittyvistä tekijöistä työmäärä, isot ryhmäkoot ja integraatio, puutteet työympäristössä ja vähäiset resurssit, vaikutusmahdollisuuksien puute sekä epätasa-arvo koetaan kuormittavina opettajien työssä. Työhyvinvointia puolestaan lisää töiden jaksotus, sopiva ryhmäkoko, toimivat tilat, valmiit materiaalit sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä.

Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät tekijät työuupumuksen kehittymisessä puolestaan ovat työilmapiiri, kollegojen tuki ja yhteistyö sekä johtaminen ja esihenkilön tuki. Kannustava ja yhteisöllinen työilmapiiri sekä kollegojen tuki ja heidän kanssaan tehty yhteistyö koetaan työuupumukselta eniten suojaavina tekijöinä. Kuormittavimpana työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvänä tekijänä nähdään huono johtaminen ja esihenkilön tuen puute.

Yksilölliset kuormitus- ja voimavaratekijät puolestaan liittyvät persoonallisuustekijöihin, omaan suhtautumiseen, ikään ja kokemukseen, vapaa-aikaan, terveyteen ja hyvinvointiin sekä läheisten tukeen. Opettajien vastauksissa yksilölliset tekijät nousevat kokonaisuutena vahvasti esille. Opettajat kokevat, että yksilöllisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin pystyy itse vaikuttamaan eniten, ja he ovatkin tehneet muutoksia omiin toimintatapoihinsa, jotta eivät uupuisi työssään. Työuupumukselta suojasivat rationaalisuus, oma suhtautuminen, kokemus, työn ja vapaa-ajan selkeä rajaaminen, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja läheisten tuki. Liiallinen vastuuntuntoisuus, vähäinen työkokemus tai vastaavasti lähentyvä eläkeikä sekä terveydelliset haasteet nähtiin kuormittavina tekijöinä.

Itse työn ja työyhteisön näkökulmasta kuormittavimpia tekijöitä ovat rooliylikuormitus, vuorovaikutus oppilaiden ja huoltajien kanssa sekä näihin liittyvät liian vähäiset resurssit. Suojaavana tekijänä taas positiivinen ja kannustava työilmapiiri sekä kollegoiden tuki. Yksilöllisistä tekijöistä kuormittavimpana nähdään opettajan tunnollisuus. Työuupumukselta suojaavana tekijänä taas työn ja vapaa-ajan selkeä rajaaminen.

7.2 Tulosten tarkastelua suhteessa aiempaan tutkimustietoon

Tutkielmani teoriaosassa määrittelin työuupumuksen kolmitahoisena oireyhtymänä, jonka ydinoireita ovat uupumisasteinen väsymys, kynnistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Nämä kaikki oireet tulivat esille myös opettajien käsityksissä. Lisäksi oireina nousevat esille kognitiiviset haasteet ja tunne-elämän vaikeudet. Hakasen ja Kaltiaisen (2022) tekemässä uudessa BAT-menetelmää koskevassa tutkimuksessa työuupumus määritelmää onkin muutettu aiempaan määritelmään verrattuna niin, että ammatillisen itsetunnon heikkeneminen on jätetty pois ja oireistoon on lisätty kognitiiviset ja tunne-elämän häiriöt.

Hakasen ja Kaltiaisen (2022) tutkimuksen tulokset siis tukevat näiden oireiden merkittävyyttä opettajien työuupumuskäsityksissä, sillä nuo neljä oiretta nousevat vahvimmin esille myös tutkimustuloksissa, kun taas ammatillisen itsetunnon heikkeneminen mainitaan vain muutaman opettajan toimesta.

On kuitenkin hyvä huomioida, että näitä kaikkia oireita voi esiintyä toisistaan riippumatta, jolloin kyse ei siinä tilanteessa välttämättä ole työuupumuksesta. Krooninen väsymys on tyypillinen stressioire ja ihminen voi olla kyyninen työpaikkaansa kohtaan ilman muuta työuupumusoireistoa. (Hakanen & Kaltiainen 2022,14.) Tämä näkyi myös opettajien vastauksissa. Heidän vastauksissaankin tietyn tasoinen kyynistyminen ja etäisyys oppilaisiin nähtiin myös työuupumukselta suojaavana tekijänä.

Kyynistyminen oli kuitenkin tutkimustuloksissani myös yksi merkittävä oire itse työuupumuksesta, joka vaikutti niin opettajaan kuin työyhteisöön. Kärkkäinen, Saaranen ja Louhevaara (2014) ovat tutkineet työuupumusta työyhteisön näkökulmasta. He esittelevät tuloksiaan artikkelissa ”Työuupumus työyhteisöissä: työyhteisön jäsenten kokemukset, roolien omaksuminen ja sosiaalinen tuki”. Heidänkin tutkimustuloksissa työuupuneen työyhteisön jäsenten kokemuksissa nousi esille vahvasti työkaverin viestinnän kyynistyminen, joka huomattiin, mutta sen syytä ei ensin ymmärretty. Kärkkäisen ym. (2014) tutkimukseen osallistui pieni sosiaali- ja terveysalan työyhteisö, joten heidän tutkimuksessaan nousi vahvemmin esille työuupuneen työntekijän kollegojen rankka tunneperäinen kuormitus, sosiaalisen tuen tarve, tulevaisuuden epätietoisuuden miettiminen ja tilannearvioinnin sekä uusien roolien omaksumisen vaikeus. (Kärkkäinen ym. 2014.) Näitä taas ei tullut esille opettajien vastauksissa, mikä luultavasti selittyy opettajien työyhteisöjen suuremmalla koolla ja opettajan ammatin autonomialla.

Soinin ym. (2008) tutkimustulokset puoltavat tätä, koska heidän mukaansa työyhteisön vähäinen merkitys kuormittavuustekijänä luultavasti johtuu siitä, että opettajat kokevat työnsä siinä määrin itsenäiseksi, ettei mahdolliset työyhteisön ongelmat muodostu kovin kuormittavaksi, jos opettaja on muuten tyytyväinen työhönsä ja kokee onnistuvan työssään. Heidän

tutkimuksessa opettajat suhtautuvat työyhteisöön enemmänkin annettuna työn reunaehtona kuin pyrkisivät tavoitteellisesti kehittämään sitä. He eivät tunnista itseään ammatillisesti vuorovaikutteisen yhteisön aktiivisiksi rakentajiksi. (Soini ym. 2008, 252.) Toisaalta tutkimustulosteni mukaan tämä on kuitenkin vuosien saatossa hieman muuttunut, ja opettajat korostivat yhteisöllisyyden ja yhteistyön merkitystä vastauksissaan.

Opettajien kuvaamien työuupumukseen liittyvien oireiden haitat opetustyössä eivät ulotu vain yksilön terveyteen ja työkykyyn tai työyhteisön toimintaan, vaan se näkyy myös opettajien ja oppilaiden vuorovaikutuksessa sekä opetuksen pedagogisessa laadussa. Tutkimukseni opettajat ovat huomanneet, ettei uupunut opettaja jaksa enää panostaa oppitunteihin tai kiinnostua oppilaiden asioita. Myös Lerkkasen ym. (2020) sekä Oberlen ym. (2020) tutkimuksissa tuli esille, että opettajan kokema stressi on yhteydessä luokahuonevuorovaikutukseen. Mitä stressaantuneempi opettaja on, sitä heikompaa on tunnetuen, toiminnan organisoinnin ja ohjauksellisen tuen laatu. (Lerkkanen ym. 2020, 60.61; Oberle ym. 2020, 1750–1751.) Puolestaan, mitä vähemmän opettajat kokevat stressiä sitä enemmän he arvioivat osoittavansa luokansa oppilaille lämpöä, välittämistä ja arvostusta (Lerkkanen ym. 2020, 60–61).

Opettajien käsityksissä työuupumukselle altistavat opetuksen ulkopuolisten työtehtävien suuri määrä sekä apua tarvitsevien oppilaiden ohjaaminen ja heidän kanssa työskenteleminen ilman riittävää tukea ja resursseja. Nämä tekijät tulevat esille myös Lerkkasen ym. (2020, 56–57) tutkimuksessa. Lisäksi jatkuva vuorovaikutus haastavien oppilaiden ja huoltajien kanssa on työuupumukselle altistava tekijä. Soinin ym. (2008) tutkimuksessa opettaja-oppilasvuorovaikutus nousi merkittävimmäksi tekijäksi kuormittumisen ja jaksamisen säätelyssä. Myös heidän tutkimuksessaan opettajat kokivat olevansa voimattomia tilanteissa, joissa he kohtaavat oppilaita, jotka voivat pahoin ja oireilevat elämäntilanteeseen liittyvien seikkojen vuoksi, eikä opettajalla ole keinoja auttaa heitä tarpeeksi. Se aiheutti opettajissa jatkuvaa tasapainottelua riittämättömyyden tunteiden ja jaksamisen kanssa niin kuin tutkimukseeni osallistuneissa opettajissa. (Soini ym. 2008, 254.)

Tutkimuksessani myös opettajien vuorovaikutus huoltajien kanssa koettiin pääosin kuormittavana. Samoin koettiin myös Soinin ym. (2008) tutkimuksessa. Molemmissa kuormittavina tekijöinä koetaan kodin ja koulun erilaiset käsitykset oppilaan koulunkäynnin toimivista tukirakenteista, oppilaan vaikeat kotioloit ja kodin välinpitämättömyys sekä epärealistiset vaatimukset. Heidän tutkimuksessa opettajat hahmottivat yhteistyön rakentamisen kotien kanssa tärkeäksi ja jos opettaja koki saaman huoltajavuorovaikutuksesta tukea pedagogiseen tehtävään, hän koki opettaja-huoltajavuorovaikutuksen jaksamista tukeväksi (Soini ym. 2008, 252). Näringin ym. (2011) tutkimuksessa vuorovaikutustilanteet haastavien oppilaiden ja epärealististen vaatimusten omaavien huoltajien kanssa aiheutti emotionaalista kuormitusta ja väsymistä opettajilla, mikä tuli esille myös tutkimustuloksissani.

Puolestaan opettajien työssä vuorovaikutus kollegojen kanssa on pääsääntöisesti työuupumukselta suojaava tekijä. Tutkimustuloksissani opettajien työssä jaksamista tuki vahvimmin kollegoiden tuki ja yhteistyö sekä hyvä työilmapiiri ja toimiva johtaminen. Soinin ym. (2008) tuloksissa opettajayhteisö määritettiin toiseksi merkittävämmäksi kuormittumista ja jaksamista sääteleväksi tekijäksi ja heidänkin tutkimuksessa selkeästi suurin osa maininnoista kuvasi juuri myös jaksamisen tukemista. Työssä jaksamista edistävänä tekijöinä opettajat kuvasivat työyhteisön positiivista ilmapiiriä, kollegoiden tukea ja kannustavaa johtamista, samoin kuin tutkimukseeni osallistuneet opettajat. Puolestaan työn kuormittavuutta lisäsi huono ilmapiiri ja johtajuusongelmat, mikä tuli myös esille tutkimustuloksissani. (Soini ym. 2008, 254.)

Tutkimustuloksissa nousi esille, että opettajan liiallinen tunnollisuus altistaa yksilöllisenä tekijä työuupumukselle. Hakasenkin (2004) mukaan korostunut velvollisuudentunto liitettynä työn korkeisiin vaatimuksiin voi olla riski työuupumukselle. Vastuuntuntoinen hoitaa työnsä ja muidenkin työt hyvin, mutta kuormittuessa yksilön aikaansaaminen vähenee, jolloin vähempi vastuuntuntoisuus olisi parempi vaihtoehto sekä yksilölle että työnantajalle, jotta kuormittumista saisi vähennettyä. (Hakanen 2004, 162-163.) Liiallinen tunnollisuus ja vastuuntuntoisuus yhdistyy myös ylisitoutumiseen. Lerkkasen ym. (2020) tutkimuksessa tuli esille, että ylisitoutuneisuus on yhteydessä työuupumukseen, mikä vahvistui myös

tutkimukseeni osallistuneiden opettajien käsityksissä. Tutkimukseeni osallistuneet opettajat kokevat, että suurimmassa riskissä on uupua juuri ne tunnollisimmat ja vastuuntuntoisemmat, jotka eivät osaa rajata työtänsä. Lerkkasen ym. (2020) tutkimuksessa jopa yli puolet opettajista koki olevansa ylisitoutuneita työhönsä ja he tekivät töitä myös kotona viikonloppuisin. (Lerikkanen ym. 2020, 56-57.)

Uusilla opettajilla työuupumusriski koettiin suurimmaksi tutkimukseeni osallistuneiden opettajien keskuudessa. Vähäsarjan ym. (2022) sekä Lerkkasen ym. (2020) tutkimustulokset tukevat tätä käsitystä, koska heidänkin tutkimuksissaan pienempi määrä työvuosia opettajilla oli yhteydessä korkeampaan työuupumukseen.

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkielmani tavoitteena oli lisätä ymmärrystä opettajien työuupumuksesta ilmiönä. Hakasen ja Kaltiaisen (2022) mukaan työuupumuksesta vallitsee monenlaisia käsityksiä ja näkemyksiä, mikä hankaloittaa ilmiön puuttumista ja ymmärrystä lisäävää keskustelua (Hakanen & Kaltiaisen 2022, 7). Toivonkin, että olen voinut tutkielmani avulla lisätä ymmärrystä työuupumuksesta ja tuoda esille opettajien käsityksiä työuupumuksen ilmenemisestä ja kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä opetustyössä, jotta jatkossa siitä voidaan keskustella koulu yhteisöissä yhä avoimemmin. Lisäksi toivon, että tutkielmani rohkaisee puuttumaan työuupumusoireiluun matalammalla kynnyksellä sekä innostaisi työyhteisöjä ja yksilöitä miettimään toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tutkimukseni aiheena oli työuupumus, joten kyselyni kysymykset olivat muotoiltu siitä näkökulmasta. Uskon, että osittain sen vuoksi tutkimustuloksissa korostui opettajan työn vaatimukset ja kuormitustekijät enemmän kuin työhön liittyvät voimavarat. Varmasti eri näkökulma toisi enemmän esille opetustyön voimavaratekijöitä. Lisäksi tutkimukseni aihe varmasti myös vaikutti siihen, ketkä opettajat vastasivat kyselyyni. Koen kuitenkin, että tälle näkökulmalle on tarvetta, koska nykyään keskitytään paljon hyvinvointiin ja sitä tuottaviin tekijöihin. On tärkeää tuoda ilmi kuormittavat tekijät, jotta niitä voidaan muuttaa, sekä sen lisäksi

peilailla kuormittavien ja voimavaratekijöiden yhteisvaikutusta, jotta voidaan tarkentaa kehittämistoimia oikeisiin asioihin.

Koska työuupumus on ensisijaisesti työperäinen ongelma ja opettajat selvästi toivat enemmän esille kuormittavia asioita, tein työuupumukseen vaikuttavien tekijöiden jaottelun tutkimuksessani enemmän kuormitustekijöiden ja vaatimusten perusteella. Halusin myös antaa suurimman painoarvon työhön ja työyhteisöön liittyviin syihin unohtamatta kuitenkin yksilön merkitystä. Tutkimukseni tarkoituksena ei kuitenkaan ollut tuoda absoluuttista totuutta esille työuupumuksesta opettajan työssä, vaan kuvailla opettajien kokemusten ja näkemysten vaihtelua ja tuoda esille ne tekijät, jotka heidän kertomanaan nousivat vahvimmin esille. En siis pysty esittämään suoria syy-seuraussuhteita tai ennaltaehkäisytoimia, mutta tulkintani avulla pyrin tuomaan esiin tekijöitä, joihin olisi hyvä ensisijaisesti kiinnittää huomiota.

Tutkimustuloksissa tuli mielenkiintoisesti esille, kuinka yksilötasolla ja työyhteisötasolla työuupumukseen liittyvät tekijät vaikuttivat eri tavalla. Osa tekijöistä saattoi yksilötasolla olla kuormittavia, kuten opettajan tunnollisuus, mutta taas työyhteisön näkökulmasta ne koettiin jaksamista edistävinä, koska tunnollinen opettaja hoitaa muidenkin töitä ja auttaa tarvittaessa. Puolestaan, jos yksittäisen opettajan työtehtäviä rajattiin tai työtaakkaa vähennettiin, sen taas koettiin mahdollisesti kuormittavan kollegoita enemmän. Tämä tekee varmasti opettajien työuupumuksen ehkäisemisestä haastavaa, koska on todella vaikea löytää se tasapaino yksilön ja työyhteisön näkökulmasta olemassa olevilla tämän hetken resursseilla.

Opettajien kuvailemat työuupumukseen vaikuttavat tekijät ovat monisyisiä ja kuormittavat tilanteet yleensä kokonaisvaltaisia. Soini ym. (2008) ovat sitä mieltä, että pelkästään yksittäisiin asioihin kiinnittävät ratkaisut eivät edistä opettajien jaksamista, vaan muutosta tarvitaan useammalla osa-alueella. Soinin ym. (2008) mukaan pedagoginen toiminta ja vuorovaikutus ovat opettajan työn ydin ja sellainen työn alue, mihin opettajat voivat yksilöinä ja työyhteisönä hyvinkin vaikuttaa paljon. He kokevat, että koulu yhteisössä olisi tärkeä omaksua jaksamista tukevan kehittämistyön periaate, jossa kaiken kehittämisen pitää tukea opettajien perustehtävässä eli lasten ja nuorten oppimisen ja kasvun mahdollistamisessa onnistumista. Tällöin

kehittäminen tukee sekä opettajan että oppilaan hyvinvointia. (Soini ym. 2008, 253–254.) Tutkimustulosteni perusteella voin yhtyä tähän.

Työuupumusta on mahdollista ehkäistä puuttamalla tutkimustuloksissa nousseisiin kuormitustekijöihin työyhteisöissä sekä tukemalla tutkimustuloksissani löytyneitä voimavaratekijöitä. Työpaikoilla on mahdollista korjata kuormitusta aiheuttavia epäkohtia sekä vahvistaa työssä olevia voimavaroja. Jokaisella työpaikalla on mahdollista tehdä edes jotain pieniä tekoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 53.) Tutkimustulosteni mukaan työpaikoilla tulisi vahvistaa ensisijaisesti yhdessä tekemisen kulttuuria ja käytänteitä. Myös Soinin ym. (2008) tutkimustulokset tukevat tätä, ja heidän mukaansa työuupumisen ja pedagogisen hyvinvoinnin näkökulmasta opettajien ammatillisen osaamisen kehittämisessä tulisi keskittyä ihmissuhdeasiantuntijuuden vahvistamiseen sekä opettajien kollegiaalisuuden tukemiseen (Soini ym. 2008, 254).

Esihenkilön rooliakaan ei saa unohtaa, vaan ihmislähtöiseen ja arvostavaan johtamiseen tulisi panostaa. Esihenkilön tulisi myös tunnistaa ja ymmärtää työntekijöiden yksilölliset erot ja huomioida ne johtamisessaan. Työtä on suunniteltava ja johdettava niin että työntekijät voivat selviytyä siitä uupumatta (Hakanen 2004, 163). Koen että itse opettajat sekä heidän esihenkilönsä hyötyisivät oikeanlaisesti suunnatuista täydennyskoulutuksista työn kuormittavuuteen ja siinä jaksamiseen liittyen. Lisäksi opettajien työuupumusta ja työhyvinvointia tulisi käsitellä jo opettajakoulutuksen aikana, jotta valmiudet työelämään astuessa olisi paremmat. Uusia opettajia tulisi myös tukea erityisesti uran alkuvaiheessa. Myöskään varhaisen puuttumisen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Kaikkien esihenkilöiden ja työyhteisöjen pitäisi huolehtia työntekijöistään ja kollegoistaan, koska muutosten tekeminen on helpompaa silloin, kun henkilöllä on voimavaroja vielä jäljellä.

Opettajien yksilölliset voimavaratekijät tulivat myös vahvasti esille, joten opettaja voi myös itse tuunata omaa työtään. Useampi opettaja oli näin tehnytkin uupumiskokemuksen jälkeen, mutta yksilöllisiä voimavaroja ja työn tuunaamista kannattaa miettiä jo ennen uupumista, koska se on nykytutkimuksen valossa yksi mahdollinen keino ehkäistä työuupumusta.

Opettajia pitäisi myös ohjata enemmän huolehtimaan hyvinvoinnistaan ja työstä palautumisesta niin kotona kun työpäivän aikana. Myös koulutus erilaisiin stressienhallintakeinoihin voisi lisätä opettajien työssä jaksamista (ks. Lerkkanen ym 2020).

Vaikka tutkin työuupumusta opettajien käsitysten kautta yksilön ja työyhteisön näkökulmasta, tuli vastauksista esille, ettei pelkät toimet yksilön ja organisaation sisällä riitä täysin ehkäisemään opettajien työuupumusta, vaan siihen pitäisi puuttua myös laajemmin yhteiskunnan näkökulmasta ja yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Tarvitaan yhteiskunnallista muutosta, jotta kouluille saadaan tarvittavia resursseja ja lapsiperheille riittävää tukea myös koulun ulkopuolelle. Opettajien työuupumus ei ole pelkästään kouluyhteisöjen ongelma, vaan se vaikuttaa laajemmin ja koskee koko yhteiskuntaa.

Selvästi opettajien työuupumus aiheena on ajankohtainen ja sitä tulisi tutkia lisää. Mielenkiintoista olisi nykypäivänä tutkia opettajan työn autonomisuuden ja kollegiaalisuuden suhdetta tarkemmin työuupumisen ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Yhteisöllisyys ja yhteistyö selvästi merkitsivät paljon opettajille, vaikka työ onkin koettu aiemmin autonomisena. Myös erilaisten yksilöllisten voimavarojen ja työn tuunaamisen vaikutusta ja merkitystä työssä jaksamiseen ja koko työyhteisön hyvinvointiin olisi mielenkiintoista tarkastella. Lisäksi tarkempien syy-seuraussuhteiden tarkasteleminen yksilöllisten ja työyhteisöön liittyvien vaatimusten ja voimavarojen välillä, antaisi varmasti vielä tarkemman kuvan eri kehittämiskohteiden tärkeydestä.

LÄHTEET

Ahola, Rossi & Tuisku. 2018. Työuupumus. Saatavilla www-muodossa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>. (Luettu 10.1.2022.)

Ahola, K., Toppila-Tanner, S. & Seppänen, J. 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio: Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Saatavilla www-muodossa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-689-0>. (Luettu 11.4.2024.)

Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. (toim.) Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä Oy, 113–160.

Akimo, M. 2017. Diagnoosi työuupumukselle olisi tarpeen: ”Eivät työpaikan ongelmat sairauslomalla poistu”. Aamulehti 2.5.2017. Saatavilla www-muodossa: <https://www.aamulehti.fi/kotimaa/art-2000007414246.html>. (Luettu 3.3.2022.)

Aminoff, M. & Tienhaara, A. 2018. Työyhteisön toiminnan kehittäminen. Teoksessa Martimo, K., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 98–106.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499–512. Saatavilla www-muodossa: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>. (Luettu 11.3.2024.)

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Saatavilla www-muodossa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/136585>. (Luettu 21.1.2022.)

Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (toim.) Hyvä koulu. Vammala: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2022. Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Saatavilla www-muodossa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145527/TTL_978-952-391-050-8.pdf?sequence=6&isAllowed=y. (Luettu 1.4.2024.)

Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K., & Kolonen, M. 2021. Työuupumus – onko aivot unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 58(1). Saatavilla www-muodossa: <https://doi.org/10.23990/sa.102208>. (Luettu 10.10.2021.)

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37 (2), 162–173. Saatavilla www-muodossa:

https://www.researchgate.net/publication/347949020_Fenomenografia_laadullisena_tutkimussuuntauksena_kasvatustieteissa. (Luettu 4.3.2024.)

Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoriat ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: BasamBooks.

Kinnunen, U. & Hätinä, M. 2008. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.

Kivekäs, T. 2018. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, K., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 118–131.

Korppoo, L. 2018. Henkilöstöhallinto ja esimiehet työterveyshuollon kumppaneina. Teoksessa Martimo, K., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 87–97.

Kärkkäinen, R., Saaranen, T. & Louhevaara, V. 2014. Työuupumus työyhteisössä: työyhteisön jäsenten kokemukset, roolien omaksuminen ja sosiaalinen tuki. Työelämän tutkimus Vol.12 (2). Saatavilla [www-muodossa: https://docplayer.fi/196813991-Työuupumus-työyhteisossa-työyhteisön-jäsenten-kokemukset-roolien-omaksuminen-ja-sosiaalinen-tuki.html](https://docplayer.fi/196813991-Työuupumus-työyhteisossa-työyhteisön-jäsenten-kokemukset-roolien-omaksuminen-ja-sosiaalinen-tuki.html). (Luettu 11.10.2021.)

Lerkanen, M., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. & Jögi, A. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Saatavilla [www-muodossa: https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71977](https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71977). (Luettu 15.1.2024.)

Madigan, D. & Kim, L. 2021. Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education* Vol. 105, 1–14. Saatavilla [www-muodossa: https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425](https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425). (Luettu 11.4.2024.)

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talemum Pro.

Marila, R. & Valonen, L. 2020. Työuupumuskirja. Jyväskylä: Docendo Oy.

Marton, F. 1988. Phenomenography. A research approach to investigating different understandings of reality. Teoksessa Sherman, R. & Webb, R (toim.) *Qualitative research in education. Focus and methods*. Lontoo: Falmer, 141–161.

- Maslach, C., Schaufeli, W.B & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422. Saatavilla [www-muodossa: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf) (Luettu 11.3.2024.)
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toimi.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 73–99.
- Metsämuuronen, J. 2006. *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M. 2019. Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia* 54 (04), 255–301. Saatavilla [www-muodossa: https://www.researchgate.net/publication/339068790_Uhkaako_tyon_intensiivistyminen_tyohyvinvointia_Intensiivistymisen_yhteys_tyouupumukseen_opetus-ja_tutkimustyossa](https://www.researchgate.net/publication/339068790_Uhkaako_tyon_intensiivistyminen_tyohyvinvointia_Intensiivistymisen_yhteys_tyouupumukseen_opetus-ja_tutkimustyossa). (Luettu 12.12.2023.)
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2008. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.
- Niikko, A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. *Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia* 85, 1–54. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Nummelin, T. 2008. *Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Helsinki: WSOYpro.
- Näring, G., Vlerick, P. & Van de Ven, B. 2012. Emotion work and emotional exhaustion in teachers: the job and individual perspective. *Educational Studies* 38:1, 63–72. Saatavilla [www-muodossa: https://www-tandfonline-com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1080/03055698.2011.567026?needAccess=true](https://www-tandfonline-com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1080/03055698.2011.567026?needAccess=true). (Luettu 11.4.2024.)
- OAJ 2021. *Opetusalan työolobarometri 2021*. Saatavilla [www-muodossa: https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf) (Luettu 21.1.2024.)
- Oberle, E., Gist, A., Cooray, M.S. & Pinto J.B.R. 2020. Do students notice stress in teachers? Associations between classroom teacher burnout and students' perceptions of teacher social-emotional competence. *Psychology in the school* vol. 57 (11), 1741–1756. Saatavilla [www-muodossa: https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1002/pits.22432](https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1002/pits.22432). (Luettu 11.4.2024.)
- Opetushallitus 2020. *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019. Raportit ja selvitykset 2020:11*. Saatavilla [www-muodossa: https://www.opi.fi/sites/default/files/documents/opettajat_ja_rehtorit_suomessa_2019_esi-ja_perusopetuksen_opettajat.pdf](https://www.opi.fi/sites/default/files/documents/opettajat_ja_rehtorit_suomessa_2019_esi-ja_perusopetuksen_opettajat.pdf). (Luettu 11.4.2024.)

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindholm-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voima-
sanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Räsänen, K. 2023. ”Minä junaan paikallani” Opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys
koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen. Itä-Suomen yliopisto: väitöskirja. Saata-
villa [www-muodossa: https://erepo.uef.fi/handle/123456789/30621](https://erepo.uef.fi/handle/123456789/30621). (Luettu 5.1.2024.)

Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien
työssä. *Aikuiskasvatus* 4/2008, 244–257. Saatavilla [www-muodossa:
https://doi.org/10.33336/aik.93841](https://doi.org/10.33336/aik.93841). (Luettu 11.4.2024.)

Schaufeli, W., & Enzmann, D. 1998. *The burnout companion to study & practice: a critical
analysis*. London: Taylor & Francis. Saatavilla [www-muodossa: https://www.re-
searchgate.net/publication/257397570_The_Burnout_Companion_to_Study_and_Prac-
tice_A_Critical_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/257397570_The_Burnout_Companion_to_Study_and_Practice_A_Critical_Analysis). (Luettu 11.3.2024.)

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tu-
loksia 1977–2018. Tilastokeskus. Helsinki. Saatavilla [www-muodossa:
https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-
2018_2019_21473_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf). (Luettu 10.11.2021.)

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.
Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Saatavilla [www-muodossa:
https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf). (Luettu 4.4.2024.)

Tietoarkisto 2024. Kyselylomakkeen laatiminen. Saatavilla [www-muodossa:
https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/](https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/). (Lu-
ettu 25.3.2024.)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Helsinki. Saatavilla
[www-muodossa: http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2). (Luettu 10.11.2021.)

Työsuojelu 2023. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Saatavilla [www-muo-
dossa: https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat](https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat) (Luettu
28.3.2024.)

Työterveyslaitos 2022. Stressi ja työuupumus. Saatavilla [www-muodossa:
https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus](https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus). (Luettu
10.10.2021.)

Uljens, M. 1989. *Fenomenografi-forskning om uppfattningar*. Lund: Studentlitteratur.

Vataja, R. 2023. *Toiminnalliset häiriöt*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Saatavilla [www-
muodossa: https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01346](https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01346). (Luettu 15.3.2024.)

Vähäsarja, J., Leino, R., Karkkola, P. & Hintsa, T. 2022. Ylisitoutumisen yhteydet työuupumukseen ja sen osatekijöihin luokanopettajilla. *Psykologia* 57(01), 36–50.

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

LIITTEET

LIITE 1. Kyselyn saatekirje

Hyvä opettaja,

Olen käynnistämässä maisterin tutkintoon kuuluvan tutkimukseni Lapin yliopistossa. Tutkimukseni tavoitteena on tarkastella opettajien käsityksiä työuupumuksesta sekä opettajan työssä ilmeneviä työuupumukselle altistavia ja sitä ehkäiseviä tekijöitä.

Opiskelen kasvatustieteen maisterivaihetta pääaineena aikuiskasvatustiede. Minua kiinnostavat työhyvinvointi, sen kehittäminen sekä työuupumuksen ja sen syntyyn vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen. Haluan tutkimukseni avulla lisätä ymmärrystä opettajien työuupumuksesta ilmiönä sekä tuoda esille mahdollisia keinoja ennaltaehkäistä työuupumuksen syntymistä opetustyössä.

Käännyn siis Sinun puoleesi, ja pyytäisinkin Sinua vastamaan tekemääni työuupumus opetustyössä -kyselyyn. Opettajana juuri Sinä edustat minulle tutkimuksessani hyvin tärkeää ryhmää, jonka ääntä on tarpeen kuulla. Sinulla on arvokasta kokemusta ja tietoa opetustyössä tapahtuvasta uupumisesta. Ne ovat tärkeä ottaa huomioon kehitettäessä menetelmiä työuupumuksen ennaltaehkäisemiseksi.

Kyselyyn vastaaminen ei vie älyttömän paljon aikaa ja toivoisinkin, että löytäisit rauhallisen hetken siihen vastaamiseksi. Kyselyyn sisältyy avoimia kysymyksiä, joihin voit vastata oman kokemuksesi mukaan. Toivon, että voit niissä kertoa omia näkemyksiäsi ja kokemuksiasi mahdollisimman avoimesti ja ehkä myös jotain sellaista, jota en ole edes huomannut kysyä. Korostan, että tässä kyselyssä ei ole oikeita tai vääriä vastauksia, vaan juuri sinun kokemuksesi ja näkemyksesi ovat tärkeitä. Haluan vain saada mahdollisimman monipuolisen ja kattavan kuvan työuupumuksen nykytilanteesta opettajien näkökulmasta.

Korostan myös, että noudatan tässä tutkimustyössäni tieteellisen tutkimuksen eettisiä periaatteita: tutkimuksessa saatua aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja tutkimushenkilöiden nimettömyys taataan.

Kiitän jo etukäteen myönteisestä suhtautumisestasi ja toivon, että vastaat tähän kyselyyni mahdollisimman pian ja viimeistään sunnuntaihin 25.2.24 mennessä.

Tässä linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/E3DA30528E98B216>

Ystävällisin terveisin ja vastaustasi odottaen,
Tanja Kinnunen

Liite 2. Sähköinen kyselylomake

Tervetuloa vastaamaan opettajien työuupumista käsittelevään kyselyyn!

Kysely koostuu taustatietokysymyksistä ja 7 avoimesta kysymyksestä.

Vastaamiseen menee noin 15–30 minuuttia. Voit halutessasi myös tallentaa osan vastauksistasi ja jatkaa myöhemmin siitä, mihin jäit.

Haluan vielä korostaa, ettei ole oikeita tai väärä vastauksia, vaan haluan kuulla juuri sinun kokemuksiasi ja näkemyksiäsi aiheesta! Olen kuitenkin pääkysymysten lisäksi laatinut pohdintaa helpottavia apukysymyksiä, joita voit hyödyntää vastauksissasi. Toivoisin, että vastaat avoimiin kohtiin kokonaisilla virkkeillä.

Taustatiedot

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

Muu

2. Ikä

Alle 25v

25-35v

36-45v

46-55v

Yli 56v

3. Koulutustausta

Luokanopettaja

Aineenopettaja

Erityisopettaja

Muu, mikä?

4. Työkokemus

Alle 5v

5-10v

11-20v

Yli 21

5. Kuvaile lyhyesti, mitä työuupumus mielestäsi tarkoittaa.

6. Miten yleisenä pidät työuupumusta opetustyössä ja miten opettajien työuupumus mielestäsi ilmenee kouluarjessa?

(Pohdi esimerkiksi seuraavia asioita: Esiintyykö opettajilla paljon työuupumusta? Onko työuupumus mielestäsi lisääntynyt vai vähentynyt verrattuna aiempaan? Keskustellaanko aiheesta avoimesti työyhteisössäsi? Missä tilanteissa se ilmenee? Tunnetko opettajakollegoita, jotka ovat kokeneet työuupumuksen? Miten heidän toimintansa muuttui uupussa?)

7. Miten tyytyväisiä opettajat ovat mielestäsi ammatinvalintaansa ja opetustyöhön ylipäättään? Miksi?

8. Mitkä tekijät mielestäsi altistavat opettajan työuupumuksen syntyyn opetustyössä?

(Pohdi esimerkiksi seuraavia asioita: Mitkä asiat ovat kuormittavia opettajan työssä? Onko mielestäsi toisilla opettajilla suurempi riski uupua työssään kuin toisilla?)

9. Mitkä tekijät mielestäsi ehkäisevät opettajan työuupumuksen syntyä opetustyössä?

(Pohdi esimerkiksi seuraavia asioita: Mitkä asiat auttavat opettajaa jaksamaan työssään? Millainen merkitys opettajan vapaa-ajalla on ehkäisevänä tekijänä työssä uupumiselle?)

10. Miten opettajien työuupumusta voitaisiin mielestäsi ennaltaehkäistä koulujen ja yhteiskunnan näkökulmasta?

(Pohdi esimerkiksi: Onko työpaikallasi tehty toimenpiteitä opettajien työuupumuksen ennaltaehkäisemiseksi? Jos on, millaisia?)

11. Miten arvioit omaa tyytyväisyyttäsi ja työuupumuksen riskiä omassa työssäsi tällä hetkellä ja tulevaisuudessa?

(Pohdi esimerkiksi seuraavia asioita: Oletko itse kokenut työuupumiseen liittyviä oireita tai työuupumuksen? Jos olet, oletko saanut niihin apua tai tukea? Mitkä tekijät opetustyössä ovat itsellesi työn kuormittavuuden ja työuupumuksen kannalta haastavampia? Oletko harkinnut alanvaihtoa työn kuormittavuuden vuoksi? Mitkä tekijät auttavat sinua jaksamaan työssäsi ja millaisia työhyvinvointia edistäviä työkaluja sinulla on? Onko käsityksesi muuttunut työvuosien myötä?)

12. Olisiko sinulla vielä muita ajatuksia opettajien työuupumukseen liittyen?

Kiitos vastauksista!