

LUOKANOPETTAJIEN HYVINVOINTISTRATEGIAT TYÖ- HYVINVOINNIN YLLÄPIDOSSA

Pro gradu -tutkielma

Samuli Kinnunen 0242305

Sanna Keränen 0276737

KTK, luokanopettajakoulutus

Raimo Rajala, professori

Kevät 2013

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Luokanopettajien hyvinvointistrategiat työhyvinvoinnin ylläpidossa

Tekijät: Samuli Kinnunen ja Sanna Keränen

Koulutusohjelma/oppiaine: Luokanopettajakoulutus

Työn laji: Pro gradu – työ Laudaturtyö ___ Lisensiaatintyö ___

Sivumäärä: 78 + 2

Vuosi: Kevät 2013

Tiivistelmä:

Tutkimuksemme päätavoitteena oli selvittää luokanopettajien hyvinvointistrategioita alle viisi vuotta ja yli kymmenen vuotta työssä olleiden välillä. Lisäksi tarkastelimme eroja kyseisten ryhmien tulosten välillä ja tunnistimme hyvinvointistrategioiden vaikutusta työhyvinvointiin. Tarkastelimme hyvinvointistrategioita kolmesta kontekstista: lyhyet vapaat, lomiat ja työn raskaus.

Luokanopettajien yleisimmät hyvinvointistrategiat olivat liikunta, perhe ja nopeat ympäristön vaihdokset. Myös muita yksittäisiä hyvinvointistrategioita tuli ilmi. Merkittäviä eroja hyvinvointistrategioiden käytössä ei ollut ryhmien välillä. Ainoastaan perhe oli yli 10 vuotta työssä olleille keskeisemmässä asemassa kuin alle viisi vuotta työssä olleille, jolloin se korostui hyvinvointistrategiana enemmän. Hyvinvointistrategioiden puutteellinen käyttö alkoi näkyä työhyvinvoinnissa ärtymyksenä, väsymyksenä ja henkisen hyvinvoinnin puutteena. Kuitenkin yli 10 vuotta työssä olleet pyrkivät priorisoimaan asioitaan enemmän ja ottamaan tukea työyhteisöstä minimoidakseen väsymyksen.

Illat ja viikonloput riittivät irrottautumiseen ja palautumiseen hyvin molemmilla ryhmillä. Ero oli kuitenkin siinä, että alle viisi vuotta työssä olleista useampi oli vanhempien tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella, mikä vaikeutti irrottautumista ja palautti työasiat mieleen. Muita työn raskauteen liittyviä tekijöitä olivat vanhempien lisäksi myös vakavat sattumukset koulussa ja erityisoppilaat.

Pitkien lomien merkitys oli vastaajille tärkeä. Viikon lomiat, kuten syys- ja hiihtoloma eivät antaneet kaikille vastaajille mahdollisuutta irrottautua työstään täysin. Kuitenkin pidemmällä lomilla, kuten joulun ja kesälomilla irrottautuminen onnistui erinomaisesti. Lähes jokainen vastaaja mainitsi lomien yhteydessä kuitenkin siirtymäajan sekä loman alku- että loppupäässä. Tätä pyrittiin minimoimaan nopealla maisemanvaihdoksella.

Avainsanat: Hyvinvointistrategia, työhyvinvointi, vapaa-aika, kuormitus, irrottautuminen, palautuminen

Muita tietoja:

Suostumme tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi ___

Suostumme tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi ___
(vain Lappia koskevat)

Sisällys

1 JOHDANTO.....	5
2 LUOKANOPETTAJIEN TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ.....	8
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä	8
2.2 Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus	10
2.2.1 Psykkinen osa-alue.....	11
2.2.2 Fyysinen osa-alue.....	12
2.2.3 Sosiaalinen osa-alue	12
3 ULKOPUOLELTA TULEVA PAINE ESTEENÄ OPETTAJAN TYÖHYVINVOINNILLE?.....	14
3.1 Koulutuspoliittiset suunnanmuutokset opettajan työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.....	14
3.2 Opettajan ammatti-identiteetti ja työhyvinvoinnin problematiikka	16
4 HYVINVOINTISTRATEGIOIDEN MÄÄRITTELYÄ.....	18
4.1 Psykologinen työstä irrottautuminen ja palautuminen.....	19
4.2 Fysiologinen työstä irrottautuminen ja palautuminen.....	22
4.3 Kolikon kääntöpuoli: työuupumus	23
4.4 Työn ja muun elämän vuorovaikutus rasitteena työstä irrottautumiselle ja palautumiselle	26
4.5 Hyvinvointistrategioihin vaikuttavia tekijöitä.....	28
5 AIEMPIÄ TUTKIMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA.....	30
5.1 OAJ:n tutkimukset luokanopettajien työhyvinvoinnista.....	30
5.2 Oman hyvinvointitutkimuksemme tulokset.....	32
5.3 Muita tutkimuksia työhyvinvoinnista.....	33
5.4 Tutkimustuloksia hyvinvointistrategioista.....	36
6 YHTEENVETOA.....	37
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	39
7.1 Tutkimusaineiston kerääminen	39
7.2 Tutkimuksen eteneminen	42
7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	42

8 TUTKIMUSAINEISTON ANALYSOINTI	45
8.1 Hyvinvointistrategiat	45
8.2 Lyhyet vapaat	50
8.3 Pidemmät vapaat eli lomakaudet	54
8.4 Työn raskaus	57
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	64
LÄHTEET	72
LIITTEET	79
Liite 1. Haastattelurunko	
Liite 2. Haastatteluista esiin nousseet teemat	

1 JOHDANTO

Luokanopettajien työhyvinvointi on ollut mediassa esillä viime aikoina lähes aina negatiivisessa mielessä. Aihe on ajankohtainen, koska luokanopettajat ovat korvaamaton osa koulutusjärjestelmäämme, eivätkä peruskoulut voisi toimia ilman heitä. Voi olettaa, että jos opettajat voivat huonosti työssään, myös oppimistulokset laskevat. Tilanne toimii luonnollisesti myös toiseen suuntaan. Olemme seuranneet mediassa nimenomaisesti luokanopettajien kauhutarinoita työn arjesta kouluissa, joten se sai meidät tarttumaan aiheeseen. Työstä irrottautuminen ja palautuminen ovat luokanopettajille tutkimusten mukaan jonkinasteinen ongelma, joten on mielenkiintoista päästä tutkimaan aihetta tarkemmin. Aihetta ei myöskään ole ennen juuri tutkittu, joten jo sen vuoksi tartuimme siihen.

Tutkimusongelmamme on seuraava: Millaisia työstä irrottautumis- ja palautumisstrategioita luokanopettajat käyttävät työhyvinvointinsa ylläpidossa? Tutkimuskysymyksemme muodostuvat irrottautumiseen ja palautumiseen liittyvistä kysymyksistä sekä niiden yhteydestä työhyvinvointiin. Käytämme irrottautumis- ja palautumisstrategioista nimitystä hyvinvointistrategiat. Niillä tarkoitetaan vapaa-ajan eri muotoja, joita luokanopettajat käyttävät irtautuakseen töistä sekä psyykkisesti että fysiologisesti. Tutkimus suoritettiin haastatteluilla, jotka on myöhemmin litteroitu, analysoitu ja arvioitu. Olemme haastatelleet kymmentä luokanopettajaksi koulutettua opettajaa, joista yksi toimi erityisopettajan tehtävissä. Mahdolliset johtopäätökset esitellään työn loppuvaiheilla.

Tutkimuksemme kannalta keskeinen käsite hyvinvointistrategioiden lisäksi on työhyvinvointi, joka määritellään fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin luokanopettajan työssä. Katsomme tärkeäksi, että määrittelemme työhyvinvoinnin käsitteen kattavasti, jolloin myös hyvinvointistrategioiden määrittely helpottuu. Ihminen on psyyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus, joten määritelmämme tulee kattaa kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet. On kuitenkin huomioitava se tosiseikka, että vaikka määrittelemme

työhyvinvoinnin tietyllä tavalla, sen kokeminen on aina henkilökohtaista eivätkä ihmisten käsitykset siitä koskaan ole täysin samanlaiset.

Halusimme rajata tutkimusaihetta nimenomaan luokanopettajiin kohdistuvaksi, koska opiskelemme itse alaa ja aihe tuntuu esiintyvän hyvin paljon juuri luokanopettajien keskuudessa. Kun rajaamme tutkimuksemme vain luokanopettajia koskeväksi, saamme täsmällisempiä vastauksia tutkimusongelmaamme. Jos olisimme ottaneet mukaan muitakin opettajia, voisivat tulokset mahdollisesti olla toisenlaiset ja näin ollen emme saisi luokanopettajien hyvinvointistrategioista tarkkaa tietoa.

Mitä sitten opettajien työ itsessään sisältää? Opettajien työnkuva on muuttunut aikojen saatossa merkittävästi ja työnkuvaan kuuluu paljon muutakin kuin vain opetuksen suunnittelu ja toteutus. Ennen yhteiskunnalla nähtiin olevan erilaiset säännöt kuin nykyään: Vanhemmat antoivat lapsille kasvatuksellisen perustan ja opettajat opettivat. Nykyään kasvatuksen arvostus on pienentynyt huomattavasti ja vanhemmat näkevät kasvatustyön opettajille kuuluvaksi. On siis syytä pohtia, voiko opettajien työhyvinvoinnista ja hyvinvointistrategioista puhuminen ja arvuutteleminen sekä työhyvinvoinnin tämänhetkinen taso johtua juuri työmäärän lisääntymisestä. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ongelmat aiheuttavat sekä lyhyen että pitkän aikavälin kustannuksia työpaikoille esimerkiksi sairauspoissaolojen muodossa. Ongelmat saattavat pahimmillaan myös aikais-
taa eläkeikää ja nostaa eläkejärjestelmien kustannuksia. Edellä mainitut ovat yhteiskuntamme yhteisestä lompakosta pois.

Tulevina luokanopettajina koimme aiheen mielenkiintoiseksi, koska haluamme nähdä, mitä tulevaisuudessa edessämme mahdollisesti on. Onko väistämättä edessä työssä uupuminen ja väsyminen? Vai voimmeko vielä täysin avoimin mielin uskoa siihen, että voimme vaikuttaa itse hyvinvointiimme ja työstä palautumiseen niin paljon, että osaisimme ennaltaehkäistä uupumisen ainakin omalta osaltamme? Auttaisiko tutkimuskenties ymmärtämään syvemmin niin positiivisia kuin negatiivisiakin syitä ja seurauksia opettajien työssä jaksamiseen ja sitä kautta opastamaan meitä omille, ehkä ”paremmille” työurillemme? Ainakin toivomme näin, sillä aiempien tutkimusten mukaan asiaa tutkineet ja siihen perehtyneet ovat kuvanneet oivaltaneensa itse merkittävän paljon ja

vähintäänkin ymmärtäneet sen, että kuormituksesta voi selviytyä (Ottavainen & Saarikettu 2004, 120).

2 LUOKANOPETTAJIEN TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ

Työhyvinvointi on laaja-alainen ilmiö, joten tuomme sen esille muun muassa aiempien tutkimusten kautta. Työhyvinvointi voidaan nähdä eri tavoin useista näkökulmista katsottuna ja sen vuoksi on tärkeää tarkastella erilaisia määritelmiä. Opetustyössä työhyvinvointi heijastuu monelle eri osa-alueelle, jotka pyritään ottamaan seuraavissa kappaleissa huomioon.

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Arjessa työhyvinvoinnista puhuttaessa nostetaan usein esiin vauraus, elinolot ja terveys. Yhteneväisiä linjoja on nähtävissä esimerkiksi psyko-fyysis-sosiaalisen teorian muodossa, josta kerrotaan tuonnempana lisää. Sen sisällä on lukuisia eri ilmiöitä, kuten sosiaalisuus ja psyykkinen hyvinvointi. Toisaalta Vaarama, Moisio ja Karvonen (2010, 11–12) kertovat perinteisestä hyvinvoinnin määritelmästä, jossa hyvinvointi jaetaan kolmeen eri kokonaisuuteen: terveyteen, materialistiseen hyvinvointiin sekä koettuun hyvinvointiin. Teerimäki ja Ylitalo (2002, 80) ovat saaneet tutkimuksessaan selville, että yleisimpiä työväsäsymystä aiheuttavia tekijöitä olivat muun muassa kiire, palkka ja vastuu työssä.

Siitonen korostaa empowerment-orientaatiota, joka liittyy hyvinvoinnin yksilölähtöisyyteen. Hänen mukaansa hyvinvoinnin syntymiseen kuuluu ”voimaantuminen”, joka on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, jota ei voi siirtää toiselle. Myös sisäinen voimaantumisen tunne on oleellinen: Sisäisen voimaantumisen tunteen saavuttaneet ihmiset ovat myönteisesti latautuneita, mikä on yhteydessä ilmapiiriin ja arvostuksen kokemiseen. (Siitonen 1999, 61, 93.) Myöhemmässä tutkimuksessa Siitonen määrittelee voimaantumisteoriansa ydinkäsitteeksi havahtumisen, johon liittyy myös yhteisöllisiä hyvinvoin-

nin tekijöitä, kuten mahdollistava johtajuus, osaamista tukeva työyhteisö sekä osaamisen hallinta. (Siitonen 2002, 64.)

Onnismaan mukaan opettajien työhyvinvointia on tutkittu luultavasti muita ammattiryhmiä enemmän. Työhyvinvointi voidaan nähdä monitahoisena ja ristiriitaisena käsitteenä. Työhyvinvointi ilmenee yksilö- ja työyhteisötasolla työhön paneutumisena ja yhteistyön laatuna sekä toiminnan tuloksellisuutena. Yhtenä aiempien tutkimusten määritelmänä edellä mainittu kuvailu työhyvinvoinnista määritteli melko laajasti sitä, mitä työhyvinvointi useimmissa tutkimuksissa pääpiirteittäin tarkoittaa. (Onnismaa, 2010, 5–6.)

Keijonen ja Korkeamäki (2011, 14) määrittelevät tutkimuksessaan, että yleinen hyvinvointi voidaan nähdä oleellisena osana ihmisen elämää niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Heidänkin mukaansa käsite on laaja ja hyvinvoinnin käsite määritellään lähtökohtaisesti samalla tavalla, kuten myös tässä tutkimuksessa. Lisäksi kyseisessä tutkimuksessa tuodaan esille, että hyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan se voi vaihdella ja usein se liitetään terveyden käsitteeseen. Soinin ja Pietarisen (2008, 246) artikkelissa hyvinvointi ymmärretään sekä toimintakyvyn ja oman toimijuuden säilymisenä että sen vahvistumisena arjen merkittävissä toiminnan yhteyksissä. Näin ollen työhyvinvointi voidaan laaja-alaisemmin tarkasteltuna ymmärtää pidempiaikaisena muutosten mittarina, jolla tarkkaillaan hyvinvoinnin liikkeitä parempaan tai huonompaan suuntaan.

Hyvinvointiin vaikuttavia seikkoja ovat muun muassa kaikki ympärillämme oleva ja tapahtuva. Uhlbäck ja Vajonen (2007, 2) ovat määritelleet hyvinvoinnin koostuvan arjen pienistä palasista, jotka opettajan kohdalla tarkoittavat työn kokemista mielekkäänä ja työyhteisöön turvautumista. Työhyvinvoinnista puhuttaessa ei siis välttämättä tarvitse mennä asioissa kovinkaan syvälle, vaan määritelmät ja selitykset voivat löytyä hyvin pienistä ja arkisista asioista.

Luokanopettaja nähdään nykyään sekä opettajana että kasvattajana. Kuitenkin erilaiset roolipaineet aiheuttavat kuormitusta hyvinvoinnille. Kouluissa roolit määritellään virallisten tavoitteiden ja toimintamallien kautta, mutta luokanopettajia kohtaan korostuu

siltikin epävirallisia oletuksia ja toiveita. Virallisten ja epävirallisten tavoitteiden luoma ristipaine opettajan työnkuvassa voi aiheuttaa ristiriitoja, roolien vääristymistä tai vaihtumista (Ottavainen & Saarikettu 2004, 31.) Opettajan odotetaan olevan esimerkiksi oppilaan kaveri ja neuvonantaja, joka on valmis uhraamaan omaa vapaa-aikaansa ja auttamaan oppilasta myös työajan ulkopuolella. Se kuitenkin lisää stressin määrää ja vaikuttaa työhyvinvointiin. (Esteve 1989, 14.)

2.2 Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus

Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus eli ihmisen toimintaan vaikuttavat psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tekijät (Kivioja 2004, 88–89). Savolainen (2001, 14) viittaa väitöskirjassaan Kinnuseen ja Raskuun (1994, 89–92), jotka pitävät työhyvinvointia moniulotteisena käsitteenä, jossa työhyvinvointi ilmenee tunteiden, käyttäytymisen ja terveyden tasoilla (Kinnunen & Rasku, 1994, 89–92). Kinnusen ja Raskun määritelmästä voidaan vetää johtopäätös ihmisen psyko-fyysis-sosiaalisuudesta.

Hyvinvointi normaaleissa olosuhteissa painottuu jokaiseen osa-alueeseen erikseen kuitenkin muodostaen eheän kokonaisuuden, jossa kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Fyysinen pahoinvointi johtaa henkiseen pahoinvointiin, joka taas voi vaikuttaa sosiaalisuuteen. Fyysisistä olosuhteista mainittakoon ruoka ja lepo. Psyykkisistä tekijöistä esille nostetaan usein perusturvallisuuden tunne ja sosiaalisesta osa-alueesta riittävä tuttavaverkosto ja mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen. Jonkin osa-alueen järkkyyessä ihmisen tasapaino alkaa ennemmin tai myöhemmin horjua. Tästä voidaan nostaa esimerkkinä stressi.

2.2.1 Psyykkinen osa-alue

Jos kokonaisuutta jaetaan pienempiin osiin, voidaan psyykkisessä, fyysisessä ja sosiaalisessa työhyvinvoinnissa nähdä monenlaisia piirteitä. Niiden määrittelemisen avaa vielä enemmän työhyvinvoinnin käsitettä ja omaa määritelmäämme työhyvinvoinnista tutkimuksessa. Psyykkisiin kuormitustekijöihin voimme luetella asioita, jotka vaikuttavat työntekijän ajatuksiin, mieleen, kokemuksiin ja ennen kaikkea intuitiivisiin tunteisiin. Suortamon, Laaksolan ja Välijärven teoksessa nostetaan määritelmän lisäksi esiin totuus psyykkisestä kuormittavuudesta. Heidän mukaansa ympäri maailmaa toteutettujen opettajien työhyvinvointia koskevien poikittaisten kyselytutkimusten mukaan opettajien työ on henkisesti kuormittavaa. (Suortamo, Laaksola & Välijärvi 2008, 96.) Tämän vuoksi psyykkinen alue on tärkeä osa työhyvinvoinnin määritelmää.

Opetushallituksen teettämän tutkimuksen mukaan psyykkisillä kuormitustekijöillä viitataan työn ja työolosuhteiden ominaisuuksiin, jotka asettavat työntekijälle joko liikaa tai kykyihin nähden liian vähän vaatimuksia (Onnismaa 2010, 16). Tällä perusteella opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat käytännön tasolla erilaiset asiat, kuten kiire ja yksitoikkoisuus, joihin jokainen voisi kuitenkin itse vaikuttaa. Psyykkinen hyvinvointi on osa-alue, jota on ulkopuolisen hankala havaita. Työhyvinvoinnin tilaa voidaan määritellä ja korjata lähinnä vain ihmisen omasta aloitteesta ja puheesta. Psyykkinen työhyvinvointi voidaan kiteyttää perusturvallisuuden tunteeseen.

Vaikka psyykkisiä tekijöitä on vaikea huomata ja tiedostaa, Määttä jakaa psyykkisten ongelmien ilmenemisen työyhteisön ja yksilötason tekijöihin. Lisäksi Määttä tuo esille, että työyhteisötasolla ongelmat näkyvät toimintakyvyssä ja yksilötasolla ihmisen työ- ja toimintakyvyssä. (Määttä 1986, 7.) Teos on suhteellisen vanha, mutta luotettava verratessa uudempien teosten samankaltaisiin tutkimustuloksiin, joista esimerkkinä edellä mainittu Onnismaan (2010) teos.

2.2.2 Fyysinen osa-alue

Fyysinen hyvinvointi on osa-alue muiden joukossa, joka ilmenee ehkä selvimmin toisille ihmisille. Toisaalta voidaan ajatella, että fyysinen hyvinvointi on samalla eniten muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin vaikuttava tekijä. Jos fyysiset ominaisuudet ovat heikot tai puutteelliset, se näkyy ihmisen olemuksessa ja heijastuu myös sosiaalisiin ja psyykkisiin tiloihin. Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkemmin ottaen tarkoitamme niin ihmisen fyysistä olemusta kuin siihen vaikuttavia tekijöitäkin. Toisaalta on siis tärkeää tuoda esille myös fyysinen ympäristö, joka voi vaikuttaa hyvinvointiin merkittävästi.

Suortamon, Laaksolan ja Välijärven tutkimus osoitti, että hyvässä aerobisessa kunnossa olevilla opettajilla oli työpäivän aikana vähemmän staattista lihasjännitystä hartialihaksissa ja oletuksen mukaisesti matalampi syketaajuus kuin huonokuntoisemmilla. Hyväkuntoiset opettajat kokivat itsensä myös vähemmän stressaantuneiksi kuin muut. (Suortamo, Laaksola & Välijärvi 2008, 98–99.) Lisäksi perustarpeet, kuten liikunta, ruoka ja lepo ovat erittäin vahvasti kytköksissä fyysiseen työhyvinvointiin opettajan arjessa.

2.2.3 Sosiaalinen osa-alue

Kolmanneksi osa-alueeksi määritelty sosiaalisuus on eniten kytköksissä kollegoiden työhyvinvointiin. Jos sosiaaliset taidot ja sosiaalinen kanssakäyminen opettajatovereiden kanssa eivät ole täysin kunnossa, heijastuu hyvinvoinnin tila helposti myös kollegoihin, elleivät he huomaa tai kykene tilannetta tietoisesti korjaamaan. On siis erittäin tärkeää, että ympärillä on hyvä ja toimiva turvaverkosto, jonka puoleen voi tarpeen tullen aina kääntyä ja johon voi täysin luottaa.

Suortamo, Laaksola ja Välijärvi (2008, 11–12) kertovat teoksessaan, että on tärkeää kiinnittää huomiota jokaisen henkilökohtaiseen jaksamiseen yhtä lailla kuin kouluuyhteisön hyvinvointiin. Tutkimustulosten perusteella keskeiset tulokset liittyvät opettajan

työn psykososiaaliseen kuormitukseen. Tekijöitä ovat esimerkiksi oppilaiden häiriökäyttäytyminen ja työstä saatu negatiivinen palaute. Kuormittumista voidaan välttää muun muassa työyhteisöjen kannustavalla ja avoimella ilmapiirillä. (Suortamo, Laakso-
la & Välijärvi 2008, 87, 95–96.)

3 ULKOPUOLELTA TULEVA PAINE ESTEENÄ OPETTAJAN TYÖHYVINVOINNILLE?

Työhyvinvoinnin merkittäviä tekijöitä ovat ulkopuolelta tulevat paineet ja odotukset. Tämä tulee ilmi esimerkiksi Suortamon, Laaksolan ja Välijärven tekstissä, jossa pohditaan tuottavuusajattelun vallalla olemista myös opetusosalalla. Heidän mukaansa opettajan on selviydyttävä yhä niukemmilla resursseilla. Lisäksi opetusryhmien koot alkavat olla jo kipurajalla. (Suortamo, Laaksola & Välijärvi 2008, 95.) Jokaisella opettajalla on työelämässä väistämättä vastassa monenlaisia odotuksia. Työnkuvaan vaikuttavat yhteiskunnalliset odotukset ja lukemattomat muut tekijät, joihin ei itse juurikaan vaikuteta. Jos opettaja ei ole valmis ottamaan vastaan kaikkea ulkopuolelta tulevaa tai ei osaa toimia oman työhyvinvointinsa kannalta parhaalla mahdollisella tavalla, voi edessä olla työuupumus. Aiheeseen ottaa kantaa esimerkiksi Heikkilä-Laakso. Hän toteaa, että muutostekijät tuottavat uusia luovia haasteita ja kyseenalaistavat aikaisempia käytäntöjä. Heikkilä-Laakson mukaan näyttää siltä, ettei kukaan tänä päivänä, olipa sitten työssä tai työtön, lapsi, nuori, aikuinen tai iäkäs, jää edellä kuvatun voimakentän ulkopuolelle. (Heikkilä-Laakso 1999, 9.)

3.1 Koulutuspoliittiset suunnanmuutokset opettajan työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä

Yksi merkittävimmistä koulutuspoliittisista suunnanmuutoksista on vuoden 1994 opetussuunnitelman perusteissa ja siihen liittyvässä koulukohtaisessa opetussuunnitelmatoiminnassa (Syrjäläinen 2009, 141). Vaikka kyse on niinkin vanhasta opetussuunnitelmasta, on aihe silti ajankohtainen. Muutos käynnistyi niin sanotun Akvaariohankkeen myötä, jossa valikoidut peruskoulut ja lukiot alkoivat työstää koulukohtaisia opetussuunnitelmia. Samaan aikaan niiden kuitenkin oletettiin ja odotettiin työstävän valtakunnallisia opetussuunnitelman perusteita. Kun kansallinen uudistus käynnistyi, aloitet-

tiin myös valtakunnallinen arvioinnin kehittämisen ja uudistustoiminta. Syrjäläinen mainitsee Kuntaliiton toteuttaman Oppi ja laatu – hankkeen, jonka tavoitteena oli kuntien koulutuspalveluiden laadunhallintajärjestelmän luominen. Myös se on nähtävä koulutuspoliittisena suunnanmuutoksena. (Syrjäläinen 2009, 141.)

Koulujen arki uudistui suunnanmuutoksista. Muun muassa tuottavuutta, tulosajattelua, tehokkuutta ja yksilöllisyyttä korostava uusliberalistinen koulutuspolitiikka alkoi saada yritysmaailman piirteitä. Koulut muuttuivat tulosityksiköiksi, oppilaat muuttuivat asiakkaiksi ja opetus sekä koulun yleinen toiminta tuotteistettiin, jolloin sitä alettiin markkinoida ja mainostaa. (Syrjäläinen 2009, 141.) Opettajien työhyvinvointiin hankkeilla oli todennäköisesti suurin vaikutus. Kouluja, erityisesti peruskouluja ei voida nähdä tulosityksiköinä eikä niiden toimintaa tulisi suoraan mitata tulosajattelun ja tehokkuuden kautta, koska se ei ole koulun tarkoitus eikä päätavoite. Lisäksi liiallinen markkinaajattelu johtaa lopulta siihen, että opettajia vähennetään tehokkuuden nimissä, jolloin jäljelle jäävien opettajien harteille jää entistä suurempi työmäärä.

2000-luvulle tultaessa koulutuspolitiikan painopiste siirtyi valtion ohjauksesta ja tasa-arvon tavoittelusta yksilöllisyyttä korostavaan, oppilaiden ja vanhempien valintoja korostavaan suuntaan. Uusliberalistinen koulutuspolitiikka toi markkinat ja talouden näkökulman kouluihin, vaikkakin varjopuolet koulutusmarkkinoilla oli jo aikaisemmin tutkittu ja tiedostettu asia. (Syrjäläinen 2009, 140–141.) Ahosen (2003, 167) mukaan päätöksentekoa hajautettiin koulutuspalveluiden tuottajille eli kunnille ja kouluille, koska oikeistoliberaalisen käsityksen mukaan uusi sektori toimi tehottomasti.

Suomessa siis oltiin vahvasti luopumassa niin kutsusta yhteisestä koulusta, kaikille tarjottavasta tasa-arvoisesta perusopetuksesta. Koulu oli muuttumassa markkinakentäksi. Kyseinen koulutuspolitiikka sai tukea OECD:n ja EU:n suunnalta. Sivistys ja koulutuksen merkitys muuttuivat taloudellisen kilpailukyvyyn tekijöiksi. 2000-luvun opetussuunnitelmauudistus ja uudet opetussuunnitelman perusteet tasoittivat opetuksen ja arvioinnin koulukohtaisuutta. Kuitenkaan koulutuspoliittinen tai yhteiskunnallinen kehitys ei ole vähentänyt opettajien muutospainetta. Uusliberalismin aate ohjaa edelleen koulujen toimintaa ja opettajien arkea. (Syrjäläinen 2009, 141–142.)

3.2 Opettajan ammatti-identiteetti ja työhyvinvoinnin problematiikka

Opettajien ammatti-identiteetti on ollut koetuksella suurten kansallisten koulumuutosten ja koulutuspoliittisten suuntaamisien myötä. Muutokset ovat olleet niin suuria, että on alettu puhua opettajan ammatti-identiteetin kriisistä tai sen romuttumisesta. (Syrjäläinen 2009, 140.) Ammatti-identiteetti voidaan ymmärtää henkilökohtaisena identiteettinä tai sosiaalisena, ammattikunnan yhteiskunnallisista tekijöistä ja historiasta muodostuneena identiteettinä (Räisänen 1996, 38). Usean tutkimuksen ja selvityksen johtopäätöksenä on ollut, että opettajat eivät jaksu työssään. Halu eläköityä tai vaihtaa alaa on ollut ajatuksissa kohtuuttoman monella opettajalla. (Syrjäläinen 2009, 140.)

Yhteiskunnan taso on muuttunut vuosi vuodelta epävakaammaksi. Samalla kun koulutus nähdään yhteiskuntamme yhtenä valttikorttina, kasvatuksen arvostus on taas mennyt päinvastaiseen suuntaan. (Syrjäläinen 2009, 143.) Cantell (2011, 153–155) kertoo erityyppisistä vanhemmista, jotka hän on jakanut luokkiin: 1) Yli-innokkaat ja kouluasioihin liiaksi puuttuvat vanhemmat, 2) välinpitämättömät ja vetäytyvät vanhemmat, 3) lastensa ongelmat kieltävät vanhemmat ja 4) lapsiltaan liikaa vaativat vanhemmat. Kaikkien yllämainittujen luokkien yhteisenä tekijänä voidaan pitää lisääntyvää painetta opettajalle. Cantell (2011, 153–155) kirjoittaa myös opettajaan liitettävästä yli-ihmisyydestä, jossa opettajille ei sallita minkäänlaista poikkeavaa käytöstä, esimerkiksi alkoholinkäyttöä tai tatuointeja.

Lisääntyvä vastuu siis muuttaa opettajan työnkuvaa, joka taas edelleen vaikuttaa työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Se horjuttaa opettajan ammatti-identiteettiä, joka varsinkin nuorilla opettajilla on vielä suhteellisen kehittymätön. Jatkuva muutos työssä, sen tuoma paine, lisääntyvä erilaistuminen ja kulttuurinen hajoaminen ovat myös lisänneet työtaakkaa. Ironista kyllä, muutos voidaan nähdä ainoana pysyvänä piirteenä yhteiskunnassamme. Yhteiskunnalliset ja globaalit muutokset heijastuvat myös kouluihin, opettajiin ja oppilaisiin. (Syrjäläinen 2009, 144.)

Myös lainsäädäntö (opetussuunnitelma, kansainväliset ja kansalliset arvioinnit, koululait) asettaa opetuksen kehittämistyöhön valtaiset odotukset ja vaatimukset (Syrjäläinen, 2009, 144). Lisäksi oppimiskäsitys on ihanteena muuttunut konstruktivistiseen suuntaan. Windschitl on tutkinut aihetta ja tullut johtopäätökseen, että konstruktivismin ihanteeseen opettajuudessa sisältyy paljon epävarmuutta ja ristiriitoja. Niitä ovat esimerkiksi käsitteelliset, pedagogiset, kulttuuriset ja poliittiset ongelmat. (Windschitl 2002, 131.) Konstruktivismin ongelmista kerrotaan tuonnempana hieman lisää.

Lisäksi opettajan työ on eettisyyden ja moraalin kannalta entistä suuremmalla koetuksella (Syrjäläinen 2009, 145). Se johtuu mielestämme erilaisuuden kasvusta ja vanhempien kehittyneemmästä tietoisuudesta. Kuten mainittua, opettajalle on siirretty myös kasvatusvastuuta. Kasvatus eettisenä ja moraalisenä kysymyksenä on ongelmallinen ja suurelta määrin myös subjektiivinen käsite, joten voidaan vain kuvitella, miten se vaikuttaa opetukseen. Kun opettajan omat arvot ja elämäkatsomus ohjaavat opetus- ja kasvatustyötä, ongelmia voi seurata, kun ne poikkeavat vanhempien vastaavista. Arvot ovat muutenkin yhteiskunnassa muutoksessa ja kun jo kymmeniä vuosia virassaan ollut luokanopettaja kohtaa joukon 2000-luvulla syntyneitä lapsia, on arvojen törmäyskurssi monesti väistämätön tosiasia. Yhteys lasten vanhempien ja opettajan välillä katsotaan entistä tärkeämmäksi. Myöskään oma filosofia ja opetuksen perusta ei ole enää muuttumatonta: Omat käytänteet ja toimintamallit joutuvat jatkuvalle koetukselle.

4 HYVINVOINTISTRATEGIOIDEN MÄÄRITTELYÄ

Luokanopettajien työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. Tässä tutkimuksessa haluamme saada vastauksia nimenomaan työpaikan ja työajan ulkopuolella vaikuttaviin tekijöihin. Meitä kiinnostaa ennen kaikkea se, miten opettajat irrottautuvat ja palautuvat vapaa-ajalla ja miten se näkyy heidän työhyvinvoinnissaan. Tässä luvussa määrittelemme juuri hyvinvointistrategioita, joilla viitataan vapaa-ajalla tapahtuvaan työstä irrottautumiseen ja palautumiseen.

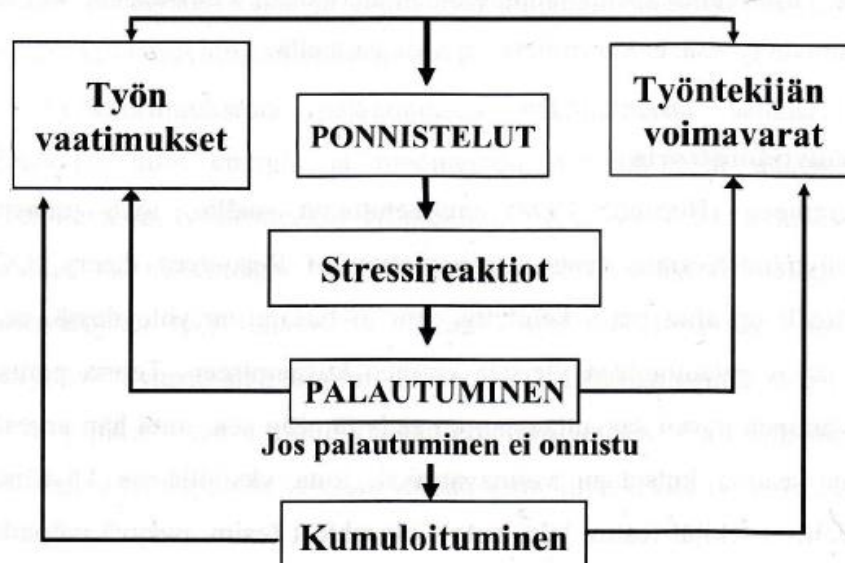
Vapaa-aika on tärkein työstä irrottautumista määrittelevä tekijä. Kyky irrottautua työstä vaikuttaa luonnollisesti myös palautumiskykyyn ja omaan työhyvinvointiin. Työstä palautuminen on keskeinen prosessi hyvinvoinnin turvaamiseksi ja ongelmien ennaltaehkäisemiseksi. Palautumista katsotaan tapahtuvan yleensä silloin, kun kuormitusta aiheuttanut tapahtuma on ohi, jolloin palautumisen merkitys on siis kuormituksen korjaamisessa ja kielteisten vaikutusten neutralisoinnissa (Kinnunen & Feldt 2009, 7). Meijmanin ja Mulderin (1998, 5–33) mukaan palautuminen tarkoittaa prosessia, jonka aikana yksilön tila palautuu tasolle, jolla se oli ollut ennen stressaavaa tai kuormittavaa tilannetta.

Tutkimuksessa tarkoitamme hyvinvointistrategioilla sekä irrottautumis- että palautumisstrategioita. On oleellista määritellä hyvinvointistrategiat tarkasti, jotta voimme laajentaa omaa teoriapohjaamme sekä tunnistaa erilaisia strategioita tekemistämme haastatteluista. Irrottautumis- ja palautumisstrategiat kulkevat käsi kädessä, jolla tarkoitamme sitä, että ne ovat usein samassa asiayhteydessä, koska esimerkiksi onnistunut työstä irrottautuminen lisää todennäköisyyttä myös onnistuneelle palautumiselle. Kerromme aluksi psykologisesta irrottautumisesta ja siihen liittyvistä mekanismeista, jonka jälkeen käsittelemme fysiologista näkökulmaa.

Palautuminen on nähty moniulotteisena tapahtumana, jossa on mukana fysiologisia ja psykologisia prosesseja. Palautuminen on onnistunut silloin, kun työntekijä on saanut levätä työjaksojen välissä tarpeeksi. Kinnusen ja Feldin mukaan se tarkoittaa sitä, että keho on fysiologisesti palautunut rasitusta edeltävälle tasolle ja että työntekijä tuntee olevansa henkisesti valmis aloittamaan työt. Lisäksi palautuminen auttaa valmistautumaan uusiin työn mukanaan tuomiin haasteisiin ja ehkäisee haitallisiin terveysvaikutuksiin johtavaa väsymyksen kasautumista. (Kinnunen & Feldt 2009, 8, ks. Zijlstra & Sonnentag 2006, 129–138.)

4.1 Psykologinen työstä irrottautuminen ja palautuminen

Sonnentag ja Fritz (2007, 204) kertovat teoksessaan, että on olemassa ainakin neljä psykologista mekanismia, joiden avulla palautumista tapahtuu: Psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallintakokemukset ja kontrolli. Kinnunen ja Feldt (2009, 9), ovat laatineet suomeksi Ponnistelu-palautumisen mallin joka on alkuaan Meijmanin ja Mulderin (1998) teoksessa. Sen mukaisesti palautumista tapahtuu silloin, kun työssä käytetyt psykofysiologiset systeemit eivät aktivoidu työn ulkopuolella. Työstä irrottautuminen ja rentoutuminen vapaa-ajalla voivat täyttää tämän ehdon oikein käytettyinä.



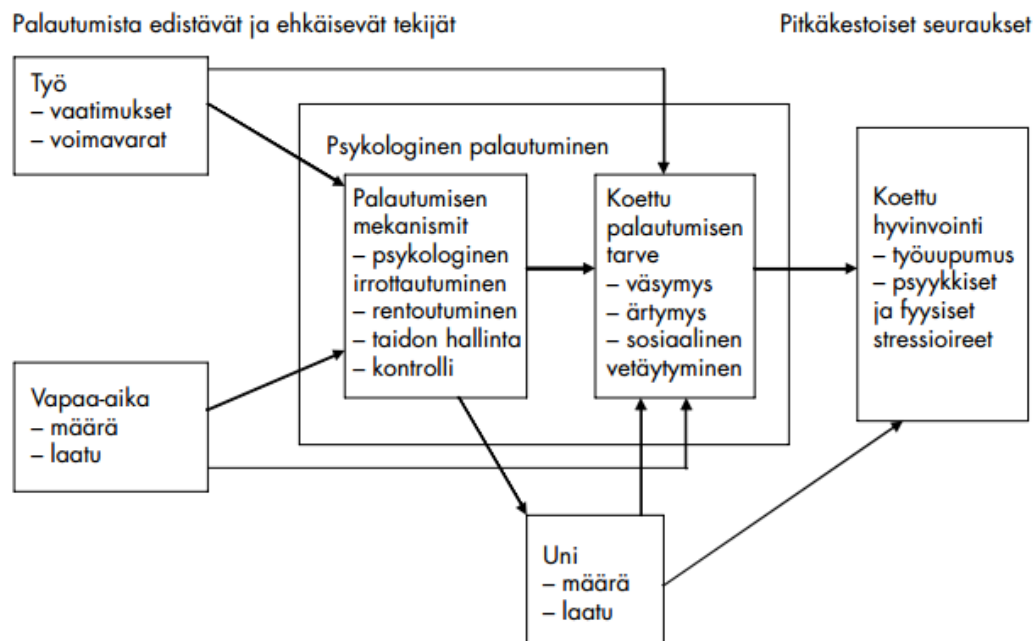
Kuvio 1. Ponnistelu-palautumismalli (Kinnunen & Mauno 2009, 9).

Psykologinen irrottautuminen (psychological detachment from work) tarkoittaa sitä, että yksilö on kykeneväinen unohtamaan työvelvollisuutensa. Psykologinen irrottautuminen on siis enemmän kuin fyysinen irrottautuminen eli toisin sanoen työpaikalta poistuminen. Opettajan on siis kyettävä siirtämään työasiat sivuun, koska niiden pohtiminen pitää yllä kognitiivista virittymistä. Se taas johtaa edellä mainitun mallin mukaan siihen, että työssä käytetyt psykofysiologiset systeemit aktivoituvat myös työn ulkopuolella, jolloin palautumiseen tulee ongelmia. (Sonnentag & Fritz 2007, 205–206.)

Rentoutuminen (relaxation) tarkoittaa psykofysiologisten systeemien matalaa tasoa tai täydellistä deaktivoitua ja myönteistä tunnetilaa. Se voidaan saada aikaan tarkoituksellisesti (esim. meditaatio) tai se voi syntyä muiden toimintojen sivutuotteena (urheilu, tv:n katselu). (Sonnentag & Fritz 2007, 206.) Koska rentoutuminen vähentää virittäytymistä ja lisää myönteisiä tunteita, on se siis merkittävä apu palautumista ajatellen ainakin kahdesta syystä: Koska pitkäaikainen kuormittuminen ja virittyminen lisäävät masennusta, on sitä vähentävät toimenpiteet tärkeitä. Toiseksi rentoutumisessa saavutetut myönteiset tunnetilat synnyttävät lisää myönteisiä tunnetiloja (ks. Fredrickson 2000, 24, 237–258), jolloin ne voivat ehkäistä työn aiheuttamia kielteisiä ajatuksia ja tuntemuksia.

Taidon hallintakokemukset (mastery experiences) ovat Sonnentagin ja Fritzin (2007) mukaan vapaa-ajan aktiviteetteja, jotka tarjoavat onnistumisen kokemuksen ja mahdollisuuden tuntee itsensä päteväksi. Esimerkkeinä he mainitsevat uuden kielen opiskelun tai uuden harrastuksen ja siinä kehittymisen. Vaikka ne tuottavatkin yksilölle lisää haasteita, ne auttavat, koska kyseessä on uusien sisäisten voimavarojen (esim. taidot, pätevyysusko, myönteiset mielialat) hankkimisesta, joiden on taas todettu edistävän palautumista. (Sonnentag & Fritz 2007, 206.)

Kontrollilla vapaa-ajalla (control) tarkoitetaan yksilön päätösvaltaa siitä, mitä hän tekee ajallaan työn ulkopuolella. Sen on todistettu edistävän palautumista, mikä pohjautuu yleiseen havaintoon, jonka mukaan kontrolli edistää hyvinvointia. Kontrolli vapaa-ajalla voi lisätä yksilön pätevyysuskoa, jolloin sillä on hyvinvointia edistävä vaikutus. Kun yksilöllä on kontrollin tunnetta, se auttaa häntä valitsemaan sellaiset toimenpiteet uudelleen, jotka auttavat häntä palautumaan jatkossakin. (Sonnentag & Fritz 2007, 206.)



Kuvio 2. Työkuormituksesta palautumista havainnollistava malli (Siltaloppi & Kinnunen 2007, 38).

Palautumiskeinojen käsittely on lähellä hallintakeinoja (coping-mekanismit). Sonnentag ja Fritzin mukaan ne eivät kuitenkaan ole identtisiä termejä. Kun hallintakeinoilla viitataan yksilön yrityksiin käsitellä stressiä, palautumiskeinot voidaan nähdä ajallisesti viivytettyinä tapoina selviytyä stressistä. Lisäksi hallintakeinot viittaavat stressin aiheuttajaan ja tapaan, jolla yksilöt käsittelevät sitä, kun taas palautuminen viittaa tapaan, jolla yksilöt palauttavat sisäiset voimavaransa. Toisessa kyse on siis kuluttamisen estämisestä ja toisessa palauttamisesta. (Sonnentag & Fritz 2007, 208.)

Henkinen työstä irrottautuminen onnistuu naisilta miehiä heikommin. Myös korkeampi ikä oli yhteydessä heikompaan irrottautumiseen, sillä yli 50-vuotiailla oli korkeampi riskisuhde kuin alle 30-vuotiailla. Myös 30–39-vuotiaat olivat tässä suhteessa osa riskiryhmää. Taidon hallintakokemuksia vapaa-ajalla oli alle 40-vuotiailla vähemmän kuin yli 55-vuotiaiden ryhmällä. Tämä saattaa selittyä kotona asuvilla lapsilla, joiden on todettu heikentävän vapaa-ajan kontrollia erityisesti silloin, jos heitä on kotona kaksi tai useampi. Myös puolison läsnäolo vaikeutti rentoutumista ja heikensi kontrollin tunnetta. Molemmat taas selittyvät sillä, että yksin eläessä ei tarvitse ottaa muita huomioon. Yli-

pitkää työviikkoa (yli 50 tuntia) tekevillä oli suurempi riskisuhde rentoutumisen ja vapaa-ajan kontrollin puutteeseen verrattuna alle 35 tuntia tekeviin. Riskisuhde kasvoi myös epäsäännöllisessä työajassa ja vuorotyössä. (Kinnunen & Feldt 2009, 21.) Vastaavanlaisia tuloksia on saatu myös vuoden 2009 Työ ja terveys Suomessa – tutkimuksella. Merkittävänä tuloksina todettiin esimerkiksi se, että päävastuu lastenhoidosta ja kotitöistä näyttää olevan edelleen useammin naisella, mikä helposti verottaa naisen jaksamista ja voi rajoittaa naisten toimintaa työelämässä (Kauppinen ym. 2010, 105).

4.2 Fysiologinen työstä irrottautuminen ja palautuminen

Fysiologisen näkökulman mukaan palautumisen tarkoituksena on palauttaa keho stressitilasta lepotilaan, jolloin myös elimistön voimavarat palautuvat ennalleen. Joidenkin elintoimintojen, kuten energiavarastojen osalta pelkkä palautuminen ei riitä, vaan lepotilan on kestettävä tarpeeksi kauan. Fysiologisesti onkin oleellista, että onnistuneelle palautumiselle on varattuna riittävästi aikaa esimerkiksi öisin, vapaa-ajalla, vapaapäivinä ja viikonloppuina. Näistä keskeisin Kinnusen ja Raskun mukaan on unen aikainen palautuminen. Palautuminen edellyttää myös sitä, että elimistö ei kohtaa liikaa muita stressitilanteita yrittäessään palautua (Kinnunen & Rasku 2009, 29).

Autonominen hermosto ja sen kaksi osaa, parasympaattinen ja sympaattinen hermosto, ovat keskeisessä osassa puhuttaessa palautumisesta stressireaktiosta tai stressin kohtaamisesta. Stressin ja palautumisen säätely perustuu näiden kahden hermoston tasapainoon. Molemmat toimivat koko ajan, mutta kuitenkin niin, että hereillä ollessa sympaattinen hermosto on aktiivisempi fyysisissä ja psyykkisissä stressitilanteissa. Parasympaattinen hermosto on dominoivampi esimerkiksi levossa ja unessa. Näitä ohjaava autonominen hermosto on tahdosta riippumaton. Subjektiiivinen kokemus kohdatusta tilanteesta välittyy aivoista autonomiseen hermostoon, joka saa aikaan joko sympaattisen tai parasympaattisen hermoston aktiivisuuden kohoamisen. Autonominen hermosto ei kuitenkaan pysty vaikuttamaan aktiivisuuden aiheuttamiin elimistön vasteisiin. Pulssin

laskua ei voi siis saada aikaan tahdonvoimalla, vaan se on automaattinen reaktio parasympaattisen hermoston aktivoituessa. (Kinnunen & Rasku 2009, 30–31.)

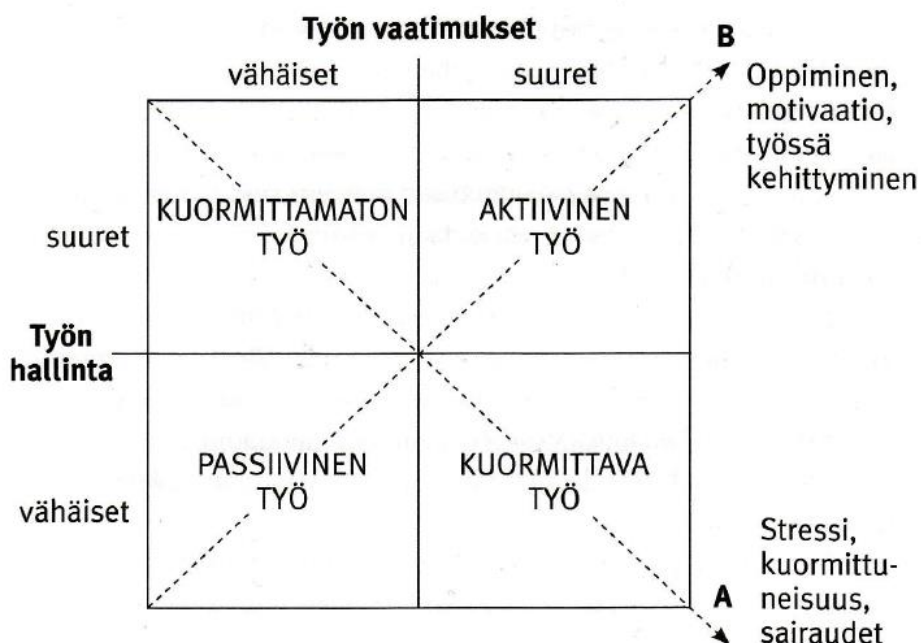
Elimistöllä on myös toinen palautumisjärjestelmä, HPA (hypotalamus-aivolisäkelisämunuaisjärjestelmä). HPA-järjestelmän tavoitteena on ylläpitää kykyä selviytyä päivittäisestä elämästä. Esimerkiksi vireystilan ylläpito, elimistön aineenvaihdunta ja elimistön lämpötila kuuluvat näihin. Jos HPA-järjestelmä olisi jatkuvasti aktiivinen, siitä seuraisi väsyminen ja uupuminen, joten näin ollen HPA-järjestelmän aktiivisuus madaltuukin palautumisen aikana. HPA kuitenkin säästää energiankulutusta esimerkiksi tulehdusreaktioiden hillitsemisessä. Uuden palautumisteorian mukaan elimistöllä on myös oma rauhoittumisjärjestelmänsä (calm and connection system), joka aktivoituu miellyttäviksi koetuissa tilanteissa sekä kosketuksessa. Tällöin tietyt välittäjäaineet aktivoituvat ja laskevat sykettä sekä verenpainetta, mikä taas viittaa palautumista vastaavan parasympaattisen hermoston aktiivisuuteen ja HPA-järjestelmän sekä sympaattisen hermoston matalampaan aktiivisuustasoon. (Kinnunen & Rasku 2009, 30–31.)

4.3 Kolikon kääntopuoli: työuupumus

Kun työhyvinvointi alkaa olla riittävän matalalla tasolla, ei voida puhua enää hyvinvoinnista vaan pikemminkin uupumuksesta. Sillä tarkoitetaan pitkittyneen stressin seurauksena ilmenevää häiriötä, joka ilmenee kyynisyytenä, väsymyksenä ja heikkona ammatillisena itsetuntona. Se ei ole sairaus tai lääketieteellinen diagnoosi vaan krooninen oire, joka voi pahimmillaan johtaa erilaisiin sairauksiin, kuten masennukseen. (Kivioja 2004, 89.) Piha (2004, 7–8) korostaa, että kyse ei ole väsymisestä, vaan nimenomaan uupumisesta, jolloin työyhteisössä tai työnkuvassa on jotakin vialla. Heikkilä-Laakson teoksessa määritellään työuupumusta hieman tarkemmin: Työuupumus ilmenee ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä, psyykkisenä ja fyysisenä väsymyksenä sekä kyynisyytenä. Nämä peilautuvat lähes suoraan työhyvinvointiin. Jonkinasteista työuupumusta kokee Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan noin puolet työssä käyvistä. Lisäksi Heikkilä-Laakson teoksesta käy ilmi, että vakava työuupumus on yleisintä koulutusalailla. (Heikkilä-Laakso 1999, 109.) Hyvinvointistrategioiden merkitys on työ-

uupumusta käsitellessä siis erittäin oleellinen. Kun hyvinvointistrategioita oppii käyttämään tehokkaasti, opettaja pystyy tekemään työnsäkin itselleen edullisemmalla tavalla.

Karasek (1979) on luonut mallin kuvataksaan yhteyttä työn vaatimusten ja hallinnan välillä. Vaikka malli on yli 30 vuotta vanha, se on edelleen toimiva. Karasekin nelikenttäkuvion mukaan työn vaatimuksilla ja työn hallinnalla on selkeä vaikutus uupumiseen. Myös niiden sisällä on erilaisia piirteitä: Niin sanotut aktiiviset työt, joissa on suuri vastuu ja hallinta, aiheuttavat vähemmän uupumusta kuin paljon kuormittavat työt, joissa on suuret vaatimukset, mutta pieni hallinta. Passiiviset työt, joissa on pienet vaatimukset ja pieni hallinta taas aiheuttavat enemmän uupumusta kuin vähän kuormittavat työt, joissa on pienet vaatimukset ja suuri hallinta. (Karasek 1979, 288.) Kinnunen ja Feldt ovat tehneet kuviosta suomenkielisen version, joka on siis alun perin Karasekin teoksesta.



Kuvio 3. Työn vaatimusten ja hallinnan yhteys. (Kinnunen & Feldt 2008, 19).

Jos nelikenttäkuvion ajatuksen yhdistää luokanopettajiin, voidaan työ sijoittaa joko paljon kuormittaviin töihin, joissa on suuret vaatimukset, mutta pieni hallinta tai aktiivisiin töihin, joissa on suuri vastuu ja hallinta. On yleisesti tiedossa, että luokanopettajien työn

vaatimukset ovat suuret, mutta työn hallinnasta voidaan olla useampaa mieltä: Toisaalta koulujen arjessa luokanopettaja tekee lukuisia päätöksiä itse, mutta suurien linjojen päätökset tapahtuvat luokanopettajien ulottumattomissa (Syrjäläinen 2009, 143). Toisaalta vapaa-ajalla saatava kontrollin tai hallinnan tunne tehostaa onnistunutta palautumista psykologisesti, joten se luo vastapainoa työlle.

Syrjäläisen (2009, 143) mainitsema ristiriita, jossa opettajan työtä mainostetaan autonomiseksi, mutta jossa heidät on jätetty varsinaisen päätöksenteon ulkopuolella koskien uudistuksia ja suunnanmuutoksia, on nelikenttään helppo sijoitettava. Jo ajatuksen tasolla ristiriidan sivuuttaminen keskustelusta on täysin järjetön, koska opettajat ovat sekä kasvatus- että opetusalan ammattilaisia ja ensisijaisesti joukko, jota täytyisi kuunnella neuvoteltaessa suurista päätöksistä. Valitettavan usein päätöksentekijöinä ovat kuitenkin muut kuin opettajat, jolloin OAJ:n vuonna 2003 sekä 2008 tekemät tutkimukset ja niiden tulokset eivät yllätä ketään. Opettajien oletetaan olevan vain muutoksen varsinaisia toimeenpanijoita, jotka tekevät työtä käskettyä. Kyseessä siis on todellinen paradoksi. Aiheeseen liittyy oleellisesti lojaaliuden käsite: Sennett (2007, 63) liittää lojaalisuuden ja työhyvinvoinnin yhteen. Hänen mukaansa lojaalisuus on sellainen suhde, joka perustuu osallisuuteen. Kun Syrjäläisen (2009, 143) mainitsemassa paradoksissa opettajat on jätetty muutoksien ulkopuolelle, lojaalisuuden vaje kasvaa. Sennettin mukaan lojaalisuus kasvattaa stressiä. Kiivastahtinen arki muuttuu tarkoituksettomaksi, kun paineet eivät kannusta, vaan enemmänkin masentavat opettajaa. (Sennett 2007, 63.) Silloin myös opettajan hyvinvointistrategiat joutuvat koetukselle, koska niillä pyritään oman onnellisuuden ja hyvinvoinnin lisäämiseen.

Muutoksista syntyy arvoriistiriitoja ja teho-opettajan roolimalli joutuu kyseenalaisen maineen alle. Tuottavuuden ja tehokkuuden nostaessa merkitystään on unohdettu opettaja ihmisenä. Työn tuottavuus lähtee kuitenkin niinkin yksinkertaisista asioista kuin tyydytyksen ja onnen tunteista. Kun opettaja tuntee, että häntä kohdellaan oikeudenmukaisesti, luottamus työhön kasvaa. (Syrjäläinen 2009, 147.) Johtopäätös on yleistettävissä myös muille elämänaloille. Kun kuitenkin puhutaan uusliberalistisesta yhteiskunnasta, on vaikea olla aidosti tyytyväinen mihinkään pitkäkestoisesti. Se johtuu siitä, että luodaan mittareita, joilla konkreettisesti kuvataan onnistumisen tasoa. Kun saavutetaan

tietty taso, on se vähintäänkin ylläpidettävä, yleensä jopa nostettava vielä korkeammalla. Luokanopettajien kohdalla aihe voidaan nähdä esimerkiksi PISA-tutkimuksia arvioimalla. Jos Suomen taso romahtaisi suurissa osassa kokeita, keitä syytettäisiin? Kun mikään ei enää riitä, miten voidaan edelleen asettaa moraaliset toimintamallit rehelliselle työlle?

Opettajan ammatti on nähty menneinä vuosikymmeninä arvokkaana ja tavoiteltuna ammattina. Suosio koulutusta kohtaan ei osoita laantumisen merkkejä ainakaan hakijamäärissä, sillä luokanopettajakoulutukseen on hankala päästä. Paradoksaalista on, että vaikka opettajan ammatin arvostus laskee ja palkkaus jää yhä enemmän jälkeen, hakijamäärät pysyvät korkeina. Onko edelleen kysymys kutsumustyöstä? Vai eivätkö hakijat ole tietoisia ongelmista? Kuitenkin edellisissä kappaleissa mainitut, laajasti esitellyt seikat ovat alkaneet jyrsiä opettajan ammattia kohtaan osoitettua ihailua ja arvostusta.

4.4 Työn ja muun elämän vuorovaikutus rasitteena työstä irrottautumiselle ja palautumiselle

Kaksi keskeisintä aluetta aikuisen elämässä ovat työ ja perhe, joten ei ole samantekevää, miten näiden elämänalueiden vaatimukset ja tarpeet pystytään yhdistämään. Perhe merkitsee meistä monelle ansiotyön kääntöpuolta: elämänaluetta, jolla palaudutaan työkuormituksesta. (Mauno, Rantanen & Kinnunen 2009, 67.) Toisaalta joissakin elämäntilanteissa työn ulkopuolinen elämä rasittaa hyvinvointia ja näin heikentää palautumista. Muulla elämällä useat tutkimukset tarkoittavat perhe-elämää. Näin ei kuitenkaan täysin voida yleistää, sillä kaikilla työssä käyvillä ei ole perhettä ja kaikilla perheellisillä ei ole töitä eikä toisaalta voida olla yksimielisiä siitä, mikä tarkalleen muodostaa työperhesuhteen.

Vuorovaikutussuhteita koskevia näkemyksiä ovat muun muassa segmentaatio-, kompensatio-, identiteetti-, siirräntävaikutus- ja yhdenmukaisuusmallit sekä voimavarojen ehtymisen mallit. Segmentaatiohypoteesi näkyy ihmisten aktiivisena ja haasteellisena

pyrkimyksenä pitää työ ja perhe erillään ilman että ne vaikuttaisivat toisiinsa. Kompensaatiomalli taas on oletus siitä, että ihmiset pyrkivät tasapainottamaan työssä kokemiaan pettymyksiään panostamalla kotielämään tai päinvastoin. Identiteettimalli on lähes vastakohta segregaatiohypoteesille, sillä identiteettimallissa työ- ja perheroolit tulkitaan niin läheisiksi, että ne oikeastaan ovat jo erottamattomia. Siirräntähypoteesi viittaa työssä koettujen tunteiden ja toimintatapojen siirtymiseen tai yleistymiseen kotona tai toisin päin. Esimerkiksi ”huono päivä” töissä näkyy helposti myös kotona. Yhdenmukaisuusmalli vastaa siirräntävaikutusmallia, mutta tässä on mukana kolmas tekijä. Esimerkiksi persoonallisuus voisi selittää sekä työ- että perhe-elämässä koettuja kuormituksia. Voimavarojen ehtymisen hypoteesin mukaan työn ja perheen välinen vuorovaikutussuhde on negatiivinen. Tämä tarkoittaa sitä, että rajallisten voimavarojen, kuten ajan, energian ja huomion käyttäminen yhdellä elämänalueella heikentää näiden samojen voimavarojen käyttämiseen toisella elämänalueella. (Hakanen 2004, 106–107, ks. Geurts & Demerouti 2003, 280–312.)

Hakasen mukaan edellä lueteltuja näkökulmia on pyritty yhdistämään ja niistä on puhuttu nimityksellä roolikuormitushypoteesi (role strain hypothesis). Sen perusteella työ-perhe -ristiriidassa on kyse roolien välisestä ristiriidasta, jossa työn ja kodin roolipaineet ovat joltain osin yhteensovittamattomia, ja yhden elämänalueen vaatimuksiin vastaaminen vaikeuttaa toisella elämänalueella esiintyvien vaatimusten kohtaamista. (Hakanen 2004, 106–107, ks. Greenhaus & Beutell 1985, 10, 76–88.) Taustalla on näkemys inhimillisten voimavarojen rajallisuudesta, kun pitäisi täyttää monta roolia. Hakanen viittaa myös Froneen, joka on nimennyt voimavarojen ehtymisen hypoteesille vastakkaisen ja sitä täydentävän positiivisten siirräntävaikutusten hypoteesin (role enhancement hypothesis), jonka mukaan kodin roolit voivat tarjota uusia mahdollisuuksia ja lisätä yksilöllisiä voimavaroja, jotka edistävät kehittymistä, taitoja ja toimintaa työssä tai päinvastoin (Hakanen 2004, 106–107, ks. Frone 2003, 143–162).

4.5 Hyvinvointistrategioihin vaikuttavia tekijöitä

Hyvinvointistrategiat voidaan jakaa edellä kuvatuilla tavoilla psykologisiin ja fysiologisiin työstä irrottautumis- ja palautumisstrategioihin. Strategiat ovat kuitenkin hyvin yksilöllisiä ja niihin vaikuttavat monet ympärillä olevat tekijät. Moisio ja Huuhtanen (2007, 74) kuvaavat työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuutta määrittävän sen, miten hyvin ihmiset kokevat voivansa suunnitella omaa ajankäyttöään. Heidän mukaansa arjen hallintaa ja suunnittelua on koko elämän kirjo: työaika, perheen ja kodin aika, kotityöt, työmatkat, harrastukset ja palvelut (Moisio & Huuhtanen 2007, 74). Eri lähteissä on kuvailtu elämän kirjon eri alueiden vaikutusta palautumiseen ja suurimpina palautumiseen vaikuttavina tekijöinä on nähty juuri työ ja perhe. Hakasen (2005, 213) tutkimuksessa perhe ja vapaa-aika näyttäytyivät voimavaroina, joista tingittiin ensimmäisenä työkuormituksen lisääntyessä. Tällöin vapautuneet voimavarat (aika ja energia) sijoitettiin työhön, jotta koetuista voimavarojen uhista pystyttiin selviytymään. Toisaalta on todettu, että vaikka pienten lasten vanhemmuus usein kuormittaa, on se myös elämänvaihe, jolla on todettu olevan monia hyvinvointia tukevia vaikutuksia työntekijöille (Kauppinen ym. 2010, 107).

Tutkimukset osoittavat eroja myös sukupuolten välillä. Työ ja terveys Suomessa – haastattelututkimuksen (Kauppinen ym. 2010, 105) mukaan naiset arvioivat, kuten aikaisempinakin vuosina, huolehtivansa enemmän kuin miehet kodin vastuusta, kuten lastenhoidosta tai kotitöistä. Tämä vaikuttaa siihen, minkälaiset mahdollisuudet naisilla ja miehillä on irrottautumiseen ja palautumiseen.

Työhyvinvoinnin lähtökohtana voidaan pitää irrottautumis- ja palautumisstrategioita. Hyvän palautumisen seurauksena pidetään elämänhallinnan tunnetta, koherenssia. Antonovsky on kuvannut koherenssin pohjautuvan terveyslähtöiseen, niin sanottuun salutogeeniseen malliin. Se on vastakohta sairaus- ja ongelmalähtöiselle terveyden selitysmalleille, joita hän kutsui patogeenisiksi malleiksi. Salutogeenisessä tutkimuksessa peruslähtökohta on, että huomiota kiinnitetään ensisijaisesti ihmisen terveyteen ja sitä edistäviin voimavaratekijöihin eikä niinkään sairauksiin ja niitä aiheuttaviin tekijöihin.

Koherenssissa voidaan nähdä kolme osa-aluetta: kognitiivinen (ymmärrettävyyden tunne), välineellinen (hallittavuuden tunne) ja motivationaalinen (mielekkyyden tunne) (Antonovsky 1987, 15–32.) Jos koherenssi on vahva, yksilö hyvin todennäköisesti palautuu työstään nopeammin kuin heikon koherenssin omaava henkilö.

Palautumiseen voidaan nähdä vaikuttavan niin yksilölliset tekijät kuin tutkimuksissa esiin nousseet tekijät, kuten edellä esitellyt sukupolvi, ikä, sukupuoli, identiteetti, temperamentti ja koherenssi. Näiden kaikkien tekijöiden perusteella palautumista voidaan perustella yhtenä kokonaisuutena ja ne voidaan laskea aluksi esiteltyyn ”muuhun elämään” eli työn ulkopuoliseen elämään. Toisaalta kuitenkin tiedetään yleisesti, että hyvin kuormittava työ vaatii pidemmän palautumisajan kuin vähemmän kuormittava työ (Kinnunen, Siltaloppi, & Mauno 2009, 41). Tämä voi luonnollisestikin haastaa myös vahvaa koherenssia. Vastaavasti hyvällä, terveyttä edistävällä työllä on palautumista edistäviä ominaisuuksia (Kinnunen, Siltaloppi, & Mauno 2009, 41). Näin voitaneen siis vaikuttaa positiivisesti heikkoon koherenssiin, vaikka koherenssi onkin osoittautunut kohtalaisen pysyväksi, sillä tutkimusten pysyvyyskertoimet eivät ole juurikaan vaihdelleet (Feldt, Leskinen & Kinnunen 2005, 68–83).

5 AIEMPIA TUTKIMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA

Suomi menestyy PISA-tutkimuksissa hyvin. Maamme lapset ja nuoret oppivat erinomaisesti. Kuitenkaan he eivät viihdy koulussa. Viihtyvätkö luokanopettajat? Ainainen muutos ja yllä mainitut lukemattomat, ehkä jopa yli-inhimilliset oletukset siirtävät katseen opettajien työhyvinvointiin. Aiheeseen pitäisi kiinnittää yhä enemmän huomiota, sillä jos opettajan ammattikuvan kehittyminen jatkuu samankaltaisena kuin menneinä vuosina, konflikti on väistämättä edessä. PISA-tutkimusten seurauksena tulospainotteinen ajattelu vahvistuu ja jälleen paine kohdistuu tuloksen takana oleviin tekijöihin, opettajiin.

Aiemmat tutkimukset, lehti uutiset ja yleinen tämän päivän käsitys antavat ymmärtää tilan kohtuullisen heikoksi. Aiempia tutkimuksia ja uutisartikkeleita lukiessa kuitenkin huomaa, että tulokset ja tulkinnat ovat osittain ristiriitaiset. Pääpiirteittäin näyttäisi siltä, että opettajat eivät jaksakaan työssä kovinkaan hyvin, mutta löytyy kuitenkin myös tuloksia, joissa osoitetaan toisin.

5.1 OAJ:n tutkimukset luokanopettajien työhyvinvoinnista

Opettajien Ammattijärjestö OAJ on tutkinut luokanopettajien työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä vuosina 2003 ja 2008. Kyseiset tutkimukset ovat suhteellisen laajoja ja vastausprosentti on ollut hyvä, joten tutkimuksen luotettavuutta voidaan perustella ainakin näillä seikoilla.

Vuoden 2003 tutkimuksesta selvisi, että yli 40 prosenttia luokanopettajista on miettinyt alanvaihtoa kuluneen vuoden aikana ja joka neljäs arveli, ettei ryhtyisi opettajaksi, jos saisi valita uudestaan. Merkittävimpiä syitä huonoon oloon olivat kiire, huono palkkaus ja työpaineet. Vaikka puitteet olivat kunnossa ja yli 90 prosenttia luonnehti työpaikkansa

sa henkeä erittäin tai melko hyväksi, opettajat eivät silti vaikuttaneet voivan hyvin työsään. Lisäksi kaksi kolmasosaa vastaajista ilmoitti, että he joutuvat tekemään sellaista työtä, joka häiritsee perustehtäviä eli opetusta ja kasvatusta. Tutkimuksesta saatiin myös positiivisia tuloksia, sillä 25 prosenttia kuvasi työilmapiirin erittäin hyväksi ja 67 prosenttia hyväksi. Vain viisi prosenttia tunsu työilmapiirin huonoksi ja yksi prosentti erittäin huonoksi. (Lappalainen & Heikkinen 2003. Suomen Kuvalehti 41/2003, 20–33.)

Uusittu ja osittain sama kysely toteutettiin seuraavan kerran 2008 yhteistyössä Kotilieden kanssa. Tulosten mukaan noin puolet vastanneista olisi valmiita vaihtamaan alaa. Työrauhaongelmat, uupumus, turhautuminen ja ongelmat vanhempien kanssa olivat monissa vastauksissa esillä. Mielenkiintoista oli huomata, että vastauksista ei saatu yhtään argumenttia opettajien kykyjen tai ammattitaitojen puutteesta. Tutkimuksessa vain viidennes opettajista sanoi, että he ryhtyisivät opettajaksi, jos olisivat nyt valitsemassa ammattia. Lisäksi palkkatasoa luonnehdittiin surkeaksi. Positiiviset tulokset olivat yhteneväisiä vuoden 2003 tulosten kanssa. 62 prosenttia vastaajista koki ilmapiirin hyväksi ja 30 prosenttia erittäin hyväksi. Vain neljä prosenttia koki työpaikan ilmapiirin huonoksi ja yksi prosentti erittäin huonoksi. (Savolainen 2008. Kotiliesi 7/2008, 20–29.)

Tutkimukseen vastanneista opettajista suurimmalla osalla oli taustallaan ammattiinsa tarkoitettu koulutus. Vain neljällä prosentilla oli suoritettuna jokin muu kuin luokanopettajakoulutus. Vastaajista 49 prosenttia ilmoitti koulutuksensa vastaavan melko hyvin tehtäviään ja kahdeksan prosenttia hyvin. 18 prosenttia oli sitä mieltä, että koulutus vastasi tehtäviä huonosti tai melko huonosti. Lisäksi 63 prosenttia vastasi, että koulussa ei ole riittävästi muuta henkilökuntaa. Eniten kouluihin kaivattiin lisää koulunkäynninohjaajia eli silloisia kouluavustajia. Kuitenkin muiden ammattiryhmien kanssa käytävää yhteistyötä koettiin tutkimuksen mukaan olevan riittävästi, sillä tätä mieltä oli 56 prosenttia vastanneista. (Savolainen 2008. Kotiliesi 7/2008, 21.)

5.2 Oman hyvinvointitutkimuksemme tulokset

Rovaniemellä luokanopettajat voivat työssään hyvin. Työhyvinvoinnin taso oli vastausten perusteella korkea ja uupumusta ei juurikaan koettu. Suurin osa luokanopettajista ei kokenut kiirettä työssään. Saimme siis tutkimusongelmaamme vastauksen, jossa keskeisin kysymys koski juuri työhyvinvoinnin tilaa. Myös tutkimuskysymyksiin tuli selkeät vastaukset. Lopputuloksena saimme vastaukset sille, mitä lähdimme tutkimuksessa hakemaan.

Enemmistö ei ollut harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana, mutta monet olivat sen sijaan harkinneet täydennyskoulutusta. Tämäkin voidaan nähdä hyvänä tuloksena, sillä täydennyskoulutuksen avulla työntekijä kehittää itseään ja näin ollen todennäköisesti parantaa työssä jaksamistaan. Kuitenkin vain vajaa puolet vastaajista valitsisi opettajan ammatin ehdottomasti uudelleen. Tuloksista olikin nähtävillä, että vastaajat, jotka eivät voineet hyvin tai erittäin hyvin työssään, olivat useammin harkinneet alanvaihtoa. Myös työssään uupuneet eivät valitsisi ammattiaan yhtä varmasti uudelleen kuin työssään hyvin tai erinomaisesti jaksavat. Vastaajien työhyvinvoinnin ja luokanopettajan ammatin uudelleenvalinnan välillä oli siis selvä yhteys. Mitä mieluisammaksi työ koetaan, sitä paremmin työssä jaksetaan.

Häiriötekijöille työssä ei annettu kovinkaan tilaa, joskin fyysistä ja sanallista väkivaltaa jossain määrin kuitenkin ilmeni. Valitettavaa oli, että oppilaiden häiriökäyttäytyminen oli vastausten perusteella lisääntynyt. Lisäksi vajaa puolet opettajista käytti noin 4–8 tuntia viikosta ylimääräistä aikaa työllensä. Lähes kaikki vastaajat vastasivat, että perusopetuksen menoissa on jouduttu säästämään ainakin jonkin verran. Nämä tekijät vaikuttavat varmasti ainakin jossain määrin opettajien työhyvinvointiin.

Aikaisempien tutkimusten ja teosten mukaan työhyvinvoinnin merkittävimpiä tekijöitä ovat ulkopuolelta tulevat paineet ja odotukset. Työpaineita ei tutkimuksemme mukaan juuri koeta ja työilmapiirikin on lähes huippuluokkaa. Siitä huolimatta lähes kaikkien

vastaajien mukaan oppilaiden häiriökäyttäytyminen on lisääntynyt. Lisäksi vanhempien sanallista häirintää koetaan jonkin verran.

Yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana seikkana totesimme teoriaosuudessa opetusryhmien koot, jotka ovat lähteiden mukaan kipurajoilla. Tutkimukseen vastanneiden mukaan luokkien koko oli keskimäärin 16–20 oppilasta ja vain kahden vastaajan luokassa oli yli 25 oppilasta. Tätä voidaan pitää positiivisena tuloksena, sillä alle 20 oppilaan ryhmät ovat perusopetuksessa sopivia ja opettajan työhyvinvoinnin kannalta maksimaalisia ryhmäkokoja. Tässä tutkimuksessa saatuihin positiivisiin tuloksiin saattoi siis vaikuttaa osin se, että ryhmäkoot olivat kohtuulliset.

5.3 Muita tutkimuksia työhyvinvoinnista

Pesola ja Vidgren (1998, 67) ovat tutkimuksessaan saaneet selville, että lähes neljännes oululaisista vastaajista kertoo kärsivänsä työn aiheuttamasta väsymyksestä usein tai aina. Heidän mukaansa erityisesti naisopettajat väsyvät enemmän kuin miehet. Lisäksi he tähdentävät, että useimmat tutkimukset, joihin he tuloksiaan vertailevat, tukevat heidän tuloksiaan.

Viinamäen mukaan peruskoulun ala-asteen opettajista huomattava osa on masentuneita. Tutkimukseen osallistuneet opettajat ennakoivat, että heidän työnsä muuttuu huonompaan suuntaan työn tavoitteiden saavutettavuudessa ja epäselvyydessä sekä työmäärän kasvussa ja yhteiskunnallisen tuen määrässä. (Viinämäki 1997, 93.)

Myös oppimiskäsityksen muutos konstruktivistiseen suuntaan on nähty paradoksina opetuksessa ja työhyvinvoinnissa: Konstruktivistisen käsityksen vallatessa alaa opettajan rooli onkin olla oppimisprosessin ekspertti, oppimista organisoiva ja oppimisen ohjaamisen ammattilainen sekä oppimisympäristön laadun asiantuntija kuitenkin niin, että toimii itse vain taustalla. (Keskinen 1999, 52.)

Kangasniemi toteaa Opettaja-lehden artikkelissaan (1998, Opettaja 93(1–3), 13), että työmäärän ja vaatimusten lisääntymisen sekä sääntöjen yhteisvaikutukset näkyvät vasta pidemmän ajan kuluessa. Lisäksi Kangasniemi (1998, Opettaja 93(1–3), 13) kuvailee viime aikoina julkisuudessa esillä ollutta opettajien jaksamisongelmaa vain jäävuorenhuippuna. Tulokset ovat antaneet ymmärtää, että opettajat eivät voi hyvin, mutta olemmeko huomioineet sitä, että tilanne voi olla vasta alkua jollekin suuremmalle?

Joissakin tapauksissa työhyvinvointi voi näkyä myös ammatinvalinnan kyseenalaistamisena ja alanvaihtona. Nissilä (2008, Opettaja 103(15), 22) on tuonut Opettaja-lehden artikkelissaan esille, että joka kolmas luokanopettajamies kyseenalaistaa opettajan ammatin valinnan. Hän toteaa myös, että 34 prosenttia miehistä ei enää valitsisi opettajan ammattia. Naisilla vastaavat luvut ovat hiukan positiivisemmat, sillä joka viides luokanopettajanaisista valitsisi opettajan ammatin uudestaan. 17 prosenttia valitsisi melko varmasti jonkun muun ammatin.

Osana Terveys 2000 – kokonaisuutta toteutetussa ”Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa” – raportista käy ilmi, että sekä naisten että miesten keskuudessa opettajat kokivat työkykynsä keskimäärin paremmaksi kuin muut ammattiryhmät. Koulutus nähtiin sosiaalista asemaa määrittävänä tekijänä, jolla on merkittävä rooli työuran ja sitä kautta myös tulojen määräytymisessä. Koulutus ohjaa ammattiin, mikä puolestaan vaikuttaa työkyvyn edellytyksiin ja kehittämismahdollisuuksiin. Verrattuna muihin ammattiryhmiin, luokanopettajan ammattia ei koettu varsinkaan fyysisiltä ominaisuuksiltaan yhtä rasittavaksi kuin monia muita ammattiryhmiä. (Aromaa & Koskinen 2010, 39–42.)

Myös Pesola ja Vidgren kertovat monien opettajien positiivisesta tilanteesta. Heidän mukaansa tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että useat kouluissamme työskentelevät opettajat omaavat riittävästi persoonallisia ominaisuuksia ja valmiuksia kohdata sekä hoitaa stressiä ennen kuin se riistäytyy käsistä eli johtaa stressikierteeseen ja ennenaikaiseen loppuun palamiseen. Tutkimuksessa viitataan useasti siihen, miten opettaja voi käyttää vahvuuksiaan hyväksi kohdatessaan koulun hyvinvoinnille asettamia haasteita.

(Pesola & Vidgren 1998, 67.) Tuloksetkin ovat näin ollen positiiviset, koska opettajat ovat tiedostaneet asian työssään ja kykenevät vaikuttamaan siihen.

On olemassa myös lehtiartikkeleita, jotka tukevat ajatusta opettajien jaksamisesta. Silde esittelee Opettaja-lehden artikkelissaan (2004, Opettaja 99(42), 38–39) Santavirran tutkimuksen, josta käy ilmi, että suurin osa opettajista viihtyy työssään ja kokee työnsä palkitsevaksi. Silde (2004, Opettaja 99(42), 38–39) toteaa, että suomalaiset opettajat potevat kyllä yleisesti väsymystä, mutta uupuneita on vain 4 prosenttia. Lisäksi artikkelista käy ilmi, että uupumusten määrä olisi jopa vähentynyt verrattuna 1997 tehtyyn vastaavaan tutkimukseen.

Opetushallituksen teettämän opettajien työhyvinvointia koskevan tutkimuksen (2004–2009) mukaan opetushenkilöstön työkyky ja koettu terveydentila on hieman parempi kuin kaikilla aloilla keskimäärin. Lisäksi samassa yhteydessä mainitaan, että opetustyö on kuitenkin henkisesti rasittavaa ja opettajien kokema stressi on yleisempää kuin muilla aloilla. Kyseinen tutkimus tuo ilmi myös sen, että jopa 83 prosenttia opettajista kokee olevansa innostuneita työssään. Koulutuslalla ollaan omaan työhön suhteellisen tyytyväisiä, sillä joka neljäs opettaja on työhönsä erittäin tyytyväinen ja joka toinen melko tyytyväinen. (Onnismaa 2010, 4.)

Perho on artikkelissaan kuvannut luokanopettajien kokevan työnsä myönteisen haasteellisenä ja sisäisesti palkitsevana. Hänen mukaansa työssä ja työyhteisössä on paljon voimavaroja, mutta myös määrällistä ja oppilaiden huonoon käytökseen ja motivaation puutteeseen liittyvää kuormitusta, joka pitkään ammatissa toimineilla opettajilla vaikuttaa kuitenkin useammin haasteelta kuin uhkalta. (Perho 2009, 93.) On hyvä miettiä, miten paljon hyvinvointi on itsestä ja asenteesta kiinni. Toisaalta persoonallisuus voidaan edelleen nähdä yhtenä hyvinvointia määrittävänä tekijänä, jolloin palataan taas käsitysten subjektiivisuuteen.

5.4 Tutkimustuloksia hyvinvointistrategioista

Opettajien hyvinvointistrategioita eli työstä irrottautumista ja palautumista on tutkittu paljon vähemmän kuin työhyvinvointia. Tutkimuksia, joissa olisi tutkittu sekä irrottautumista että palautumista oli erittäin vaikea löytää. Yleisimmin kyseisissä tutkimuksissa on keskitytty kuitenkin palautumisstrategioihin. Tuoreimmat tutkimukset eivät myöskään ole keskittyneet pelkästään opettajien palautumiseen, vaan useisiin eri ammattiryhmiin.

Pennonen (2011) on tutkinut väitöskirjassaan työkuormituksesta palautumista psykologisesta näkökulmasta. Pennosen tutkimuksen päähuomio oli palautumisen mekanismeissa eli palautumista edistävissä prosesseissa, kuten työstä irrottautumisesta, rentoutumisesta, taidon hallintakokemuksissa (uusien taitojen oppimisessa) ja kontrollin kokemisessa (voiko itse päättää, mitä ja milloin tekee), kuten tässäkin tutkimuksessa. Tutkimuksessa tunnistettiin kahdeksan osaryhmää, joissa palautumisen tarpeen taso tai muutos oli erilainen vuoden aikavälillä. Palautumisen tarpeen taso osoittautui muuttuvaksi vuoden aikavälillä kolmessa ryhmässä. Työntekijät, jotka kokivat palautumisen tarpeen vähäiseksi tai kohtuulliseksi, arvioivat työnsä piirteet myönteisemmiksi ja palautumisen mekanismit onnistuneemmiksi. He myös viettivät enemmän aikaa fyysisissä ja sosiaalisissa vapaa-ajan toiminnoissa kuin työntekijät, jotka kokivat korkeaa tai kohtuullisen korkeaa palautumisen tarvetta. Ryhmistä, jotka kokivat paljon taidon hallinnan ja kontrollin kokemuksia vapaa-ajalla, kokivat myös eniten työn imua. (Pennonen 2011, 15, 19–20.)

6 YHTEENVETOA

Työhyvinvoinnin käsitteelle löytyy monia erilaisia selityksiä. Yksi tapa määritellä käsitettä on psyko-fyysis-sosiaalisuus. Aikaisemmat tutkimukset ovat jakaneet työhyvinvointia monella eri tavalla. Tärkeää on muistaa, että kyse ei ole pysyvästä tilasta. Kyseessä on jokaisen opettajan subjektiivinen kokemus omasta työhyvinvoinnista.

Aikaisemmista tutkimuksista kävi ilmi, että koulutuspoliittinen painopiste on nykyään siirtynyt yksilöllisyyttä korostavaan suuntaan. Opettajan työnkuva on muuttunut viime vuosikymmeninä selkeästi juuri ulkoa tulevien odotusten ja paineiden myötä, jotka voivat aiheuttaa painetta omalle toiminnalle.

Esille nousi ennen kaikkea vanhempien rooli sekä yhteiskunnalliset odotukset ja vaatimukset. Haasteena opettajan työnkuvassa vaikutti olevan uusliberalistisen koulutuspolitiikan tehokkuus ja tuottavuustavoitteet. Kun opettajan työ vaikeutuu merkittävästi, ei voida enää puhua työhyvinvoinnista, vaan ennemminkin työuupumuksesta. Kaikki ihmiset eivät onneksi vielä näe asiaa ainakaan näin kärjistetyksi, sillä luokanopettajaksi hakeutuvien määrä ei ole laskenut. Onko kyseessä edelleen kutsumustyö? Arvostetaan-ko opettajan työtä kaikesta huolimatta edelleen niin merkittävästi, että hyvinvoinnin tasokin jää huomioimatta?

Psyykkisiä hyvinvointistrategioita oli neljää eri mallia, joita pyrimme löytämään myös omasta tutkimusaineistostamme. Kysymyksessä olivat rentoutuminen, kontrolli, taidon hallintakokemukset ja psykologinen irrottautuminen. Tehokkaasti hyödynnetyt hyvinvointistrategiat ehkäisevät opettajien työhyvinvoinnin tilan heikkenemistä ja auttavat jaksamaan työssä paremmin. Luonnollisesti on kysymys myös yksilöllisyydestä, jolloin tietyt hyvinvointistrategiat sopivat tietyille henkilöille paremmin kuin toisille.

Monien tutkimusten johtopäätöksenä on ollut, että opettajat eivät voi hyvin. Monien tutkimusten yhteenvetona on myös todettu, että opettajat uupuvat työssä. Yhtenä esi-

merkkinä saaduista tuloksista ovat edellä mainitut OAJ:n tutkimukset vuosina 2003 ja 2008 yhteistyössä Suomen Kuvalehden ja Kotilieden kanssa. Toisaalta pienemmissä tutkimuksissa on saatu myös toisenlaisia tuloksia, joten on vaikea arvioida, miten hyvinvoinnin käsite on rajattu ja miten aihetta on tutkittu. Opettajan työ on kuormittavaa ja vaatii siksi viikonloppua pitemmän palautumisajan. Palautumisen onnistumiseen vaikuttavat erilaiset tekijät, kuten ikä ja elämäntilanne.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimusongelmamme on seuraava: Millaisia hyvinvointistrategioita opettajat käyttävät työhyvinvointinsa ylläpidossa. Tutkimuskysymyksiämme ovat: 1) mistä luokanopettajat haluavat irrottautua työssä, 2) tavoittavatko hyvinvointistrategiat luokanopettajien tarpeet, 3) mikä on hyvinvointistrategioiden vaikutus opettajien työhyvinvointiin, 4) miten lyhyet vapaat ja pitkät vapaat riittävät irrottautumiseen ja 5) mikä on työssä raskainta. Käytämme irrottautumis- ja palautumisstrategioista nimitystä hyvinvointistrategiat. Pro gradu – työmme on luonteva jatkumo kandidaatin työllemme, jossa tutkimme ainoastaan työhyvinvointia. Päätimme ottaa Pro gradun aiheeksi työhyvinvoinnin käsitteen alta yhden ilmiön, jota ei vielä oltu juurikaan tutkittu. Hyödynnämme haastatteluiden analysoinnissa Sonnentagin ja Fritzin (2007) teoriapohjaa, jonka mukaan olemme laatineet haastattelun kysymykset. Käytämme analysoinnissa myös muita työhyvinvointiteorioita.

Kandidaatintyömme antoi numeraalista tietoa luokanopettajien työssä jaksamisesta. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin tarkoituksena saada täsmällisempää tietoa opettajien irrottautumis- ja palautumisstrategioista, joten kyselylomake ei sopinut vaihtoehdoksi, koska tieto olisi voinut jäädä merkittävästi suppeammaksi. Siksi olemme valinneet metodiksi haastattelut.

Ronkainen, Pehkonen Lindblom-Ylänne ja Paavilainen (2011, 79–101) vertailevat laadullisen ja määrällisen aineiston eri puolia. He nimeävät edellä mainitsemamme täsmälliset vastaukset merkitysten keskeisyydeksi. Kieli, symbolit, vakiintuneet tavat ymmärtää, puhua ja käydä keskustelua, ympäröivä kulttuuri ja sen itsestään selvät toimintatavat ja instituutiot ovat aina niin osa ihmisten kokemusta kuin myös siitä kertomista. Haastattelussa havainnot, kokemukset ja toiminnat siis korostuvat ja tuovat uusia ulot-

tuvuuksia tutkimukseen verrattaessa kvantitatiiviseen tutkimukseen. (Ronkainen, Pehkonen, Lindholm-Yläne & Paavilainen 2011, 79–80.)

Haastattelun voi toteuttaa monella tavalla, esimerkiksi yksilöhaastatteluna, ryhmähaastatteluna, puhelinhaastatteluna tai avoimena haastatteluna. Valitsemamme tapa oli puolistrukturoitu teemahaastattelu, jossa kysymykset ja niiden järjestykset olivat kaikille samat. Hyvinvointistrategioita tutkittaessa yksilöhaastattelu sosiaalisessa tilanteessa tuntui luontevimmalta tavalta toteuttaa haastattelu. Myös muita mahdollisuuksia oli, mutta koimme esimerkiksi strukturoidun haastattelun jäykemmäksi ja suppeammaksi. Puolistrukturoitu teemahaastattelu antoi sekä meille että vastaajalle joustavuutta.

Emme halunneet rajata aihetta ja kysymyksiä johdattelevasti, mutta laadimme ne kuitenkin niin, että saimme vastauksia juuri niihin asioihin, mitä tutkimusongelmamme sisältää. Olennaista aiheessamme oli hyvän haastattelurungon valmistelu, jolloin aihe eteni luontevasti ja johdonmukaisesti eteenpäin. Haastattelurunko mahdollisti kuitenkin tarkentavien lisäkysymyksien esittämisen, jos esimerkiksi jokin tietty teema nousi toistuvasti esiin. Haastattelurunkomme sisälsi saman aiheen sisältä useita eri konteksteja, jossa samaa asiaa pyrittiin tarkastelemaan useammasta näkökulmasta. Kyseisiä konteksteja olivat lyhyet vapaat, pidemmät lomat ja työn raskaus. Konteksteista esille nousseista tuloksista saimme luokiteltua erilaisia teemoja.

Haastattelut olisi voinut toteuttaa myös kirjallisesti, mutta haastattelutilanne tuntui luontevimmalta valinnalta sen takia, että pystyimme esittämään täsmentäviä kysymyksiä aiheisiin liittyen. Lisäksi kysymykset avautuivat haastateltaville paremmin, kun niitä pystyi kuvailemaan sanallisesti ja tarkentamaan tarvittaessa. Muutoinkin opettajia oli varmasti helpompi saada mukaan tutkimukseen, kun kyseessä oli lyhyt keskustelutilanne. Jos vastaukset olisi pyydetty kirjallisena, olisi haastateltavista voinut tuntua, että tutkimukseen osallistuminen vie enemmän aikaa ja vaivaa.

Puolikonstruoidun teemahaastattelun lisäksi olisimme voineet toteuttaa haastattelun esimerkiksi ryhmähaastatteluna. Se ei ollut kuitenkaan vaihtoehto, koska halusimme kuulla jokaisen opettajan henkilökohtaisen mielipiteen jokaiseen haastattelurunkomme

kysymykseen. Ryhmähaastattelussa jokaiseen kysymyksiin ei välttämättä kaikki tulisi sanoneeksi omaa mielipidettään. Lisäksi ryhmähaastatteluja olisi voinut olla vaikeampi järjestää, kun tutkimukseen osallistuneet opettajat olivat eri kouluilta.

Haastattelututkimuksessa erittäin olennaista on se, että haastattelurungon ja käytännön tilanteen suunnittelee hyvin etukäteen ja testaa sitä ennen varsinaisia haastatteluja. Suunnittelu ja valmistelu ovat tärkeitä vaiheita, mutta varmasti myös haasteellisimpia osuuksia tutkimuksen teossa. Erityisesti haastattelun suunnittelussa on kyettävä havainnoimaan tutkimusongelmaa monesta näkökulmasta. Ensinnäkin on ymmärrettävä, miten haastateltava käsittää tutkittavaa aihetta ja miten läheinen aihe on hänelle itselleen. Toisaalta haastateltavan kannalta kysymykset on kyettävä esittämään siinä muodossa, että niitä ei voida ymmärtää ja tulkita monella tavalla. Haastattelijoiden kannalta kysymykset täytyy olla selkeitä, mutta täsmälleen aiheeseen liittyviä. Alasuutari (2005, 148–149) painottaakin tässä asiassa tutkijan ja tutkimuksen suhdetta sisällöllisiin teorioihin, mikä vaikuttaa haastattelun toteutumisen onnistumiseen.

Haastattelun toteuttaminen alkoi suunnittelusta. Olemme ensimmäisenä tutustuneet tutkittavaan aiheeseen kirjallisuuden pohjalta ja samanaikaisesti kyselimme haastateltavia. Haastattelurunko tehtiin Sonnentagin & Fritzin (2007) teorian pohjalta. Haastattelurunkoa muokattiin saamamme palautteen mukaan, minkä jälkeen testasimme sitä koehaastateltavalla. Koimme haastattelurungon hyväksi ja koehaastattelun onnistuneeksi, joten päätimme ottaa senkin mukaan tutkimukseen.

Haastattelu on vuorovaikutteinen tilanne, jossa haastattelija ja haastateltava luovat yhdessä uutta tietoa tai uusia näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. Näin ollen haastattelun vuorovaikutuksellakin on oma merkityksensä haastattelussa. Vuorovaikutukseen vaikuttaa merkittävästi se, minkälaiset roolit kukin haastattelutilanteessa ottaa. (Saarinen 2003, 23.) Vuorovaikutus ei voinut olla kaverillista, vaan aiheeseen liittyvää asiallista keskustelua. Avoimessa haastattelussamme vuorovaikutusta ohjasi se, että asetimme katon aiheelle, mutta keskustelu ohjautui pitkälle haastateltavan mukaan.

Pyysimme haastatteluun mukaan kymmenen luokanopettajaa Rovaniemen eri kouluilta. Haastateltavista puolet oli työskennellyt opettajana alle viisi vuotta ja puolet yli kym-

menen vuotta. Naisia haastatteluissa oli seitsemän ja miehiä kolme. Haastattelut pidettiin joulukuussa opettajien ollessa melko kiireisiä. Haastateltavien saaminen ja ajankohdista sopiminen ei kuitenkaan ollut mahdottomuus. Kaikki pyytämämme opettajat suostuivat haastateltaviksi, mutta kaksi pyysi haastattelujen ajankohdaksi tammikuuta. Jätimme kyseiset opettajat pois haastattelusta, koska saimme suunnitteleamme kymmenen haastattelua sovittua ennen joulua. Tällöin tuloksetkin ovat todenmukaisemmat, kun kaikki haastattelut on saatu pidettyä samana ajankohtana.

7.2 Tutkimuksen eteneminen

Aineiston keräämisen ja litteroinnin jälkeen kävimme jokaisen haastattelun yksi kerrallaan läpi. Kuuntelimme haastatteluja ja luimme litterointeja ennen aineiston työstämistä. Kun aineistoon oli tutustuttu, aloimme poimia litteroiduista haastatteluista tutkimusongelman kannalta olennaisimpia tietoja, johon ohjeistavat myös Eskola ja Suoranta (1998, 176). Teimme kustakin haastattelusta tiivistelmän. Tiivistelmän perusteella oli helpompi lähteä hahmottamaan haastattelujen konteksteista esiin nousseita teemoja.

Aineiston analysointi helpottui, kun pohjatyö oli tehty hyvin. Tutkimusaiheeseen tutustuminen lähdekirjallisuuden kautta auttoi huomattavasti tutkimustulosten analysoinnissa. Tutkimustuloksia alettiin siis analysoida ja kirjoittaa lähdekirjallisuutta hyödyntäen. Ensimmäisenä hahmotelimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme ja niiden perusteella myös tutkimusongelmaan. Myöhemmin käytimme aineistoja kahden ryhmän tulosten vertailuun.

7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Uskomme, että kymmenen vastaajaa oli riittävä määrä aineistoksi, koska aineisto alkoi vähitellen kylläntyä, jolloin uutta tutkimustietoa ei enää merkittävässä määrin saatu. Kylläntymisen merkityksestä kirjoittavat myös Eskola ja Suoranta (1998, 62). Tavoit-

teena oli saada aikaiseksi järkevä haastattelurunko, jotta tutkimuksesta saataisiin mahdollisimman paljon uutta ja laadukasta tietoa. Emme halunneet toistaa aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia, vaan halusimme saada aiheestamme uutta näkökulmaa kentällä olevilta opettajilta. Jos olisimme haastatelleet vain yhtä tai kahta opettajaa, olisimme voineet keskittyä heidän vastauksiinsa perusteellisemmin. Vastaavasti useampien haastatteluiden perusteella pystyimme tarkastelemaan enemmän esille nousevia teemoja ja eroja opettajien välillä sekä saamaan kattavampia tuloksia.

Tutkimuksemme reliabiliteettia voidaan perustella mittaustulosten toistettavuudella. Haastattelurunko tehtiin siten, että sitä voidaan hyödyntää kenelle tahansa opettajalle. Mittavirheitä (ristiin ymmärrettäviä kysymyksiä) pyrimme taas välttämään suunnitelmalla haastattelut alusta asti siten, ettei niille olisi mahdollisuutta. Kysyimme asioita esimerkiksi kahteen kertaan eri sanamuodoin. Lisäksi pidimme kaikki haastattelut yhdessä ja näin saimme luotua haastatteluista mahdollisimman samankaltaisia tilanteita. Jos olisimme jakaneet haastattelut puoliksi siten, että molemmat olisivat haastatelleet viittä opettajaa, olisi esimerkiksi täsmentävät kysymykset voineet olla erityyppisiä tai joitain täsmentäviä kysymyksiä olisi voinut jäädä kysymättä. Reliabiliteettia voidaan perustella myös sillä, että kaikki haastattelut toteutettiin kahden viikon aikajaksolla tietynä ajankohtana, jolloin tilanne oli kaikille sama. Tutkimus oli myös objektiivinen, jolla tarkoitamme sitä, että tutkittavalle selitettiin, mitä tutkimuksen keskeisillä termeillä tarkoitettiin. Tällöin haastattelijan ja haastateltavan käsitykset samasta asiasta eivät poikenneet toisistaan.

Tutkimuksemme validiteetti on mielestämme perusteltu. Puolistrukturoitu teemahaastattelu antoi meille parhaimman mahdollisuuden tutkia juuri sitä, mihin halusimmekin vastauksen. Näin ollen paras mahdollisuus muodostui laatimalla järkevä ja toistettava haastattelu, josta alkoi nousta samantyyppisiä teemoja usealta eri vastaajalta, jolloin aineisto alkoi kylläntyä eli saturoitua. Tällöin aineisto voidaan katsoa riittäväksi (Eskola & Suoranta 1998, 62). Vaikkakin laadullisen tutkimuksen tulkintojen yleistäminen on jossain määrin ongelmallista, (Eskola & Suoranta 1998, 65–66), on se mielestämme mahdollista tutkimuksessamme juuri kylläntymisen kautta. Myös teoreettinen lähestymistapa eli tutkimuksessamme Sonnentagin ja Fritzin teoria irrottautumisesta ja palau-

tumisesta oli mielestämme järkevä valinta, koska se kuvasi tutkittavaa ilmiötä hyvin. Lisäksi jokaisella haastattelun osalla oli yhteys tutkimustuloksiin, jolloin myös kontekstivaliditeetti on taattu. Tuloksista tehdyt päätelmät ovat siis johdonmukaisia ja käyttökelpoisia.

Haastattelun arviointia mietittäessä on hyvä kiinnittää huomiota eettisyyteen ja tutkimuseetiikkaan. Eettisyyteen liittyy tärkeänä osana pohtia, voidaanko tutkittaville luvata täysi anonymiteetti, jolla suojataan henkilön yksityisyys ja tunnistettavuus niin pitkälle kuin se on mahdollista. Jos haastateltaville luvataan anonymiteetti, se tarkoittaa, että lupauksesta on myös pidettävä kiinni. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että lupaus kerrotaan jokaiselle haastateltavalle eikä kenenkään henkilön tai koulun nimeä käytetä tai tuoda tutkimuksessa esille. Tutkimuksesta poistetaan ja karkeistetaan tiedot siten, ettei ketään voida tunnistaa tekstistä.

Eettisyyteen liittyy tutkimuksen teon lisäksi aineiston käsittely. Mitä kattavammin ja huolellisemmin haastattelu litteroidaan, sitä parempilaatuisen tutkimuksesta saa (Kuula & Tiitinen 2010, 451). Tässä tutkimuksessa säilytimme nimitiedot vielä litterointivaiheessa, koska halusimme lähettää litteroidut haastattelut haastateltaville, jotta he halutessaan saivat pyytää poistettavaksi mahdolliset tunnistetiedot tai jonkin sanomansa asian. Tämän tarkoituksena oli myös lisätä tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuseetiikkaan liittyy monia asioita, joita tutkimuksen eri vaiheissa tulisi miettiä ja huomioida. Tutkimuseettisiin periaatteisiin kuuluu esimerkiksi velvoite hyvän ja huolellisen tutkimuksen tekemiseen sekä kollegiaalisuus eli muiden tutkijoiden työn arvostaminen ja tunnustuksen antaminen, mitkä ovat olleet yhtenä tavoitteena tutkimuksemme.

8 TUTKIMUSAINEISTON ANALYSOINTI

Tutkimusaineistomme koostui kymmenestä haastattelusta, jotka tehtiin vakituudessa työssä olleille luokanopettajille. Haastateltavat jaettiin kahteen osaan: Yli 10 vuotta työssä olleisiin sekä alle viisi vuotta työssä olleisiin. Haastattelutunko tehtiin Sonnentagin ja Fritzin teorian mukaan, jossa työstä irrottautumisen ja palautumisen nähdään tapahtuvan neljän eri mekanismin kautta. Ne ovat seuraavat: Psykologinen irrottautuminen (pd), rentoutuminen (r), taidon hallintakokemukset (me) ja kontrolli (c). Haastattelun yleisenä rakenteena oli kolme eri kontekstia: Lyhyet vapaat eli illat ja viikonloput, työn raskaus sekä pidemmät vapaat eli lomakaudet. Käytämme tutkimustulostemme analysoinnissa teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Ensisijaisesti hyödynnämme Sonnentagin ja Fritzin (2007) teoriaa, mutta lisäksi viittaamme myös muihin tutkimuksessamme esiin tuotuihin lähteisiin.

8.1 Hyvinvointistrategiat

Pääsääntöisin hyvinvointistrategia oli liikunta. Lisäksi toinen toistuva teema oli perhe. Liikunnan vaikutusta luonnehdittiin erittäin tärkeäksi haastattelijoiden kysyessä vastajan aktiviteeteista ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Liisa:

No kyllähän se on niinku, liikkuminenhan on kaiken a ja o et jos fyysisesti oot ihan loppu niin kyllähän sulla on nappiki loppu et mitä parempi fyysinen kunto sitä paremmin voi itekki. Ja sitte meillä on tämmönen koiraharrastus, että meillä on kaks koira ja heidän kans käyään sitte aika paljon näyttelyissä myöskin, sehän on myös sellasta nollaamista ihan täyet uudet kuviot sitte että.

Kysymyksessä olivat aktiviteetit, jotka auttoivat vastaajaa rentoutumaan (r) ja irrottautumaan työstään henkisesti (pd). Sekä liikunta että koiraharrastus auttoivat vastaajaa unohtamaan työvelvollisuutensa eli toisin sanoen laskemaan kognitiivista virittäytymistasoa. Lisäksi harrastusten tuomat myönteiset tunnetilat ja virittymisen vähentyminen aiheuttivat rentoutumisen (r) tunteen vastaajalle (Sonntag & Fritz 2007, 205–206).

Jos haastateltavat eivät jostain syystä päässeetkään harrastamaan liikuntaa, alkoi se näkyä työhyvinvoinnissa ja olossa yleisesti. Tuuli:

No kyllähän... No nehän on niinku sillä lailla tietenki, että on... on niinku nää työasiat, sitten on ne perheeseen liittyvät asiat, nää, nää on jotka niinku hoidettava ja sitten se on aina sitten se harrastus tietenki, joka ting... josta sitten tingitään niin kyllähän se tietenki sitte jos ei oo päässy pitkään aikaan lenkille ni näkyy siinä jaksamisessa, että on ärtysämpi ja ja ja... eikä jaksu keskittyä ja on semmonen huono olo.

Jari:

No vaikuttaa se, sillälailla että esimerkiksi minä kävin yhteen aikaan aamu-uinnilla joka aamu ja sitte jos jostaki syystä en niiku päässy aamulla sinne, nii sitte vähä niiko tympäs koko päivän, et ku ei, ei se alakanukkaa silleen mukavasti se päivä että tottahan se vaikuttaa kun siitä saa puhtia kuitenkin kaikkeen elämiseen sieltä vapaa-ajastaki.

Liisa:

No kyllä mie ehkä kotonaki saatan kipsahtaa, jos jotaki siellä on semmosta, mutta ehkä se ei oo kuitenkaan mun luonteenpiirre, että en mie nyt siellä hirveesti huuda, mutta tota kyllä mie saatan napauttaa ja sitte kaikki että no, äiti mitäs nyt. Mut kyllä ne ymmärtää et nyt pitää äitinki lähteä käväseen vähän tästä pois.

Jyri:

No kyllä se, ainaki jos ei pitkä aika pääse ettei pääse liikkumaan eikä harrastamaan mittään niitä liikunnallisia harrastuksia nii se näkyy kyllä työssä välittömästi, että sitä... on jotenki semmonen... hermostuneempi... ei ai-

na kärsivällisyys riittää että tulee niitä... pääsee purkamaan niitä paineita sinne vapaa-ajalle nii kyllä se ainaki kärsivällisyyttä tuo huomattavasti lisää niitä ei sitten tartte purkaa töissä.

Viljami:

No, kyllä se varmaan väsyttää enemmän, ressaat enemmän ja tulee ehkä mietittyä sitte enemmän ko tarvis ja asiat tullee isommiksi ko ne on.

Yksi vastaajista kuitenkin kertoi, että muut rajoitteet eivät näy työssä. Merkittävää oli se, että haastateltava koki selkeää kontrollin (c) tunnetta. Iiris:

-- Siis mie pystyn järjestämään ne niin, että mie otan ne, priorisoin sen, et mikä on tärkein, mie teen sen ensin. Elikkä se sillä tavalla se onnistuu se homma, koska mie tiän kuitenkin että mie niiku piän itte niitä nauhoja, piän niitä itte käsissä. --

Kiviojan (2004, 88–89) mukaan ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus eli ihmisen toimintaan vaikuttavat psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tekijät. Määrittelimme työhyvinvoinnin edellä lueteltujen osa-alueiden kokonaisuudeksi. Työhyvinvoinnin osa-alueisiin taas vaikutetaan hyvinvointistrategioilla. Ennen kaikkea haastattelemlamme opettajilla juuri liikunta vaikutti olevan palautumisstrategia, joka vaikutti kaikkiin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Julia:

-- se että käy niiku lenkillä, nii siinä saa ajatukset pois. Se on jotaki ihan muuta tekemistä, silloin kuunnellaan musiikkia ja lenkkeillään --

Hilppa:

Noo, tuota, liikunta on tietenkä mulle fyysisesti huolenpitämistä, et jaksaa töissä ja, ja tuota toisaalta siinä on se sosiaalinen puoli, esimerkiksi joukkuekavereitten kanssa, joitten kans ei esimerkiksi niinkään tietenkään työasioista tuukkaan puhuttua, et se on ihan toisenlainen ympäristö siinä sitte taas.

Sonntagin ja Fritzin mukaan muun muassa perhe vaikuttaa laskevasti kontrolliin (c) eli yksilön päätösvaltaan siitä, mitä hän vapaa-ajallaan tekee (Sonntag & Fritz 2007, 206). Näin ollen yksilön omat hyvinvointistrategiat häiriintyvät, jolloin huono olo alkaa heijastua myös työpaikalla. Toisaalta kuitenkin perhe nähtiin ehdottomana voimavarana haastattelijoiden kysyessä sen merkityksestä. Liisa:

Se on voimavara, et mie oon aina ensisijaisesti äiti ja vaimo ja sitte vasta opettaja ja tutkija.

Kuitenkin muussa tapauksessa oma aika saatiin suunnitella ilman rajoituksia, vaikka taloudessa olisi muuta perhettäkin. Iiriksen mietteitä siitä, voiko hän tehdä vapaa-ajallaan, mitä haluaa:

No sehä riippuu siitä, että kuka kotona kattoo lapsia. Meillä on kuitenkin kolme lasta, yks murrosikänen, yks ekaluokkalainen ja yks uhmaiässä, nii siinähan sitä riittää. Kyllä sillälaila tuota niin, se on järjestelykysymys. Sil- lon ku äitiä alkaa ottaa kupoliin, niin sillon lähetään kävelylenkille. Jos al- kaa oikein väsyttämään, nii ohjeistetaan sitte se vanhin kattommaan niitä pienempiä, jos ei oo isi kotona, niin sillainha se onnistuu.

Aada kertoi voivansa tehdä vapaa-ajallaan asioita, mitä itse haluaa:

Joo, ainaki vielä, ku ei ole lapsia. -- Noo, avomies varmaan jossakin määrin vaikuttaa, mutta vielä on aika, aika tuota hyvin menny meillä, ei tule rajo- tuksia.

Hilppa:

Ei oo ainakaan nyt, et jos sitte lähtee jonneki, vaikka mie tykkään niinkö lo- malla, lomilla aina lähtää jonneki vaikka niinku ulkomaille niin sitte jos sen tekee jonku kans niin totta kai sen aikataulut ja muut vaikuttaa siihen, mutta että muuten saa kyllä ainaki nyt on hyvä, että saa mieltä ihan ite että mitä tekkee ja millon tekkee.

Vastaajat käyttivät myös muita hyvinvointistrategioita. Näitä olivat esimerkiksi metsästys, juoksu ja päiväunet. Hieman erikoisempina voidaan pitää nopeaa maisemanvaihdosta sekä asuinpaikan valitsemista työpaikan mukaan. Tuuli:

No kyllä me viikonloppusin sitten ollaan usein täältä Rovaniemeltä pois tuolla mökillä laskettelemassa niin se ympäristön vaihdos auttaa kyllä sitten siihen irrottautumiseen myös.

Jari:

Et sitte kaupungissa on helpompi, helpompi päästä irti, mutta kyllä se pitää vähä niiku tietoisesti aina, me ostettiin just asunto täältä nii kyllä minä katoon, että ei me olla samalla alueella, missä minun työpaikka on. Ja kyllä minä katon että en mene siihen markettiin, joka on siinä työpaikan vieressä, ku silloin joutuu vanhempainiltoja pitämään sitte hevi-osastolla.

Jonna:

Voiko sanoa harrastukseksi päiväunia? Koska se on nimittäin mää sitä miehen vähäsen, että voiko sitä sanoa, mutta se on myöski joka mua rentouttaa. Mulla ei oo oikeen muita jotka niinko työasioita mää niinku esimerkiksi saa mielestäni, mulla ei oo ko liikunta ja sitten on tämmönen niinku päiväunet.

Vaikka elämäntilanne vaikuttaa yksilön kontrolliin (c) ja sitä kautta hyvinvointistrategioihin ja työhyvinvointiin, ei hyvinvointistrategioissa silti ollut havaittavissa merkittäviä eroja työssäolovuosien perusteella. Kuitenkin kontrollin aika-ajoittain heikentyessä, on jokaisen henkilön päästävä tietyin väliajoin suorittamaan omat hyvinvointistrategiansa, jotka auttavat yksilöä laskemaan kognitiivista virittäytymistä. Kaikki haastateltavat nostivat esille liikunnan tärkeänä hyvinvointistrategiana. Enemmänkin hyvinvointistrategiat jakautuivat henkilökohtaisten mielenkiinnon kohteiden mukaan lukemiseen, musiikkiin, raviurheiluun, metsästyksen ja kalastukseen, kuvaamataitoon, käsitöihin ja päiväuniin. Kaikki edellä mainitut ovat samalla keinoja ylläpitää yksilön omaa työhyvinvointia. Keinoilla pyritään tasapainoilemaan esimerkiksi kiireen ja vastuun kanssa, jotka ovat työväsyydestä aiheuttava tekijä (Teerimäki & Ylitalo 2002, 80).

Työ ja Terveys Suomessa –tutkimuksen mukaan työn, perheen ja muun elämän sisältö ja merkitys muuttuvat elämänculun myötä. Alle 25-vuotiaista monella työura on vasta alullaan ja valtaosa heistä on vielä lapsettomia. 25–34 -vuotiaista jo useammalla on pieniä lapsia, 35–44 -vuotiaista jo enemmistön elämään kuuluvat omat lapset. Usein perheen ja työpolun rakentamisen hektisimmät vaiheet ajoittuvat yksilön elämänculussa samalle ajanjaksolle. (Kauppinen ym. 2010, 100.) Samansuuntaisia asioita oli havaittavissa omastakin aineistostamme. Tässä tutkimuksessa tosin emme kiinnittäneet huomiota haastateltujen ikään, vaan työvuosiin. Yli kymmenen vuotta työssä olleista neljä haastateltua viidestä kuvasi perheen merkittävänä voimavarana. Alle viisi vuotta työssä olleilla perhe ei ollut vielä niin ajankohtainen hyvinvointistrategia, sillä kahdella haastatellulla viidestä oli perhe ja se koettiin molemmissa tapauksissa voimavarana. Mielenkiintoista on se, että vaikka perhe laskee yksilön kontrollia (c), se on vastaajien mielestä selkeä voimavara. Tätä voi osin selittää Ritvasen (2006, 64) tekemä tutkimus, jonka mukaan nuoremmilla opettajilla havaittiin psykofysiologinen stressireaktio työn vaatimusten kasvaessa ja selkeä palautuminen vähemmän kuormittavalla työjaksolla. Ikääntyvillä opettajilla kyseisessä tutkimuksessa ei havaittu selkeää eroa stressireaktioiden välillä kuormittavan ja vähemmän kuormittavan jakson jälkeen. Kun lapset kasvavat ja perhevelvoitteet kevenevät, jää taas kenties enemmän tilaa omistautua työlle. Eri elämäncvaiheissa palautuminen voi olla erilaista, mikä vaikuttaa siihen, minkälainen ja kuinka pitkäaikainen myönteinen vaikutus lomilla on työhyvinvoinnin kannalta.

8.2 Lyhyet vapaat

Kysyimme haastateltavilta, miten illat ja viikonloput riittävät irrottautumiseen. Aiheeseen linkittyi nopeasti myös työasioiden tulo vapaa-ajalle. Lähes kaikki vastaajat kertoivat iltojen ja viikonloppujen riittävän hyvin irrottautumiseen työstä. Iiris:

Hyvin riittää, ku on kolme lasta, ei mittää ongelmia.

Jonna:

No kyllä ne riittääpi, että mut ku mä sanoin, että mä niinku tietosesti... Mulla on sillä tavalla, että mulla ei niinku kotona oo mittään oikeestaan semmosta, joka pyyhkis niitä et mulla ei oo esimerkiks perhe-elämää, pienet lapset tai tämmöset. Sillonhan ne heleposti ajatukset häviää. Että mulla on liikaa niinkö aikaa niin sanotusti mieltä niin, niin kyllä tota...-- -- Että niillä mä jou-un niinku, mä jou-un niinku tietosesti sitä kovalevyä tyhjentämään.

Tuuli:

Ei, en mieti enkä lue sähköposteja. Ja olen ihan niinku tarkotuksella niinku opettanu... opetellu siihen, että mun mielestä osa ammattitaitoa on se, että erottaa työ- ja vapaa-ajan toisistaan.

Kysymyksillä haettiin Sonnentagin ja Fritzin teorian mukaisesti rentoutumista (r), sekä psykologista irrottautumista (pd), missä työasioiden pohtiminen pitää yllä jatkuvaa viritäytymistä. Esiin tuli mielenkiintoisesti myös aktiivisen tyhjentämisen tarve, jossa taito on vaatinut opettelua ja vaatii edelleen aktiivista prosessointia (Jonna & Tuuli). Samalla ensimmäisessä vastauksessa perhe ilmoitettiin jälleen yhdeksi hyvinvointistrategiaksi, jolla irrottaudutaan töistä. Kaikille haastateltaville oli yhteistä kuitenkin se, että työpäi-
kan erityisen vaikeat tilanteet kantautuvat lähes poikkeuksetta myös kotiin. Liisa:

No erityisoppilaat, se että pystynkö mie huomioimaan heitä riittävästi, pystynkö mie antamaan heille sen mitä he juuri tarvitsevat, no sit se et jos jonku kotiolot on ihan niinku järkyttävät, että miten sitä lasta pystyy sitten koulussa tukemaan niin paljon, ettei se koti pystyis niinku negatiivisesti vaikuttamaan sen lapsen kasvuun.

Tuuli:

Jos on jokin hyvin vakava tilanne, jos on joku sellanen vaikka joku oppilashuoltoon liittyvä vakava tilanne taikka kiusaamiseen liittyvä tai... vaikka joku tapaturma niin sillon kyllä se unohtaminen on vaikeeta ja saattaa olla

että tuolla... vaikka pyrkii niinku unohtamaan ja irrottautumaan siitä työe... työasiasta niin jos on joku semmonen keskeneräinen vakava tilanne niin sil- lon kyllä se irrottautuminen on vaikeampaa.

Jari:

-- -- jos on esimerkiksi hankalia oppilashuoltoasioita tai on vanhempien kanssa on, on hanka.. sanotaanko haastavia tilanteita niin niitä tietysti yrit- tää aktiivisesti niiku unohtaa -- --

Jonna:

Mutta esimerkiks jos jotaki ristiriitaa sattuu töissä, oppilaita tai joku sem- monen mikä... joka jää vaivaamaan, niin ne jää mulla pyöriin kauheesti päähän vieläkin ja se, se on niinkö minun jotenki...

Iiris:

No, tietenkin kaikkein ne tuota niin sanotut hankalimmat tapaukset, joitten kanssa eniten joutuu tekemään töitä, niin nehän niiku sillä tavalla mielessä pyörii, mutta ei todellakaan aina.

Eri ratkaisumallien ja vaihtoehtojen prosessointi aiheuttaa kuormitusta henkisel- le irrot- tautumiselle (pd), jolloin irrottautumisen tunnetta on hankalampi saavuttaa. Myös tah- dosta riippumaton tiedon prosessointi voi johtaa kontrollin (c) tunteen alenemiseen, jolloin oma pätevyysusko joutuu koetukselle. (Sonntag & Fritz 2007, 206.) Jatkuvat ponnistelut taas aiheuttavat työntekijässä stressireaktioita, jotka vaativat hyvinvointi- strategioiden aktiivista käyttöä. Jos strategiat ovat tarpeeksi tehokkaita ja riittäviä, ne tasapainottavat työntekijää. Jos kuormitus on liian suurta ja pitkäkestoista, on vaarana kumuloituminen, joka taas näkyy työntekijän voimavarojen ehtymisenä. (Kinnunen & Mauno 2009, 9, kuvio 1 tässä teoksessa.) Tuloksista on tulkittavissa erityisesti se, että opettajan työssä kohtaa jatkuvasti haastavia tilanteita, joita ei yksinkertaisesti pysty sul- kemaan mielestä pois edes vapaa-ajalla. Näin ollen on perusteltua väittää, että edellä mainituilla tekijöillä on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin ja työn kokemiseen. Kumu-

loitumisen vaara alkaa pitkälle edetessään näkyä työuupumuksena, jota olemme käsitelleet kappaleessa 4.3.

Kaikki haastateltavat kokivat, että viikonlopun positiivinen kantama alkavalle viikolle oli merkittävä eli viikonloppu kantoi seuraavaan. Toisaalta kuitenkin osa haastateltavista kertoi, että lomat tulevat usein hyvään aikaan ja ehdottomasti tarpeeseen, mikä tukee näkemystä, jonka mukaan opettajat eivät ehdi palautua työkuormituksesta viikonlopun aikana. Näin luonnehtii Tuuli viikonlopun merkitystä:

No nyt ainaki toistaiseks joo, että tuota niin... kyllä... kyllä se, mutta sitten on ne toki ne lomatkin siellä sitten tarpeen, että kyllä ku loma lähestyy niin huomaa sen, että rupee takki olemaan aika tyhjä, että tarttee taas sitä pitempää irrottautumista.

Eroja lyhyiden vapaiden merkityksellä ei näyttänyt olevan alle viisi ja yli kymmenen vuotta työskennelleiden välillä. Molemmilta ryhmiltä nousi esille oma tietoinen valinta työstä irrottautumisessa, jotta illat riittävät rentoutumiseen (r). Myös päiväunet nousivat molempien ryhmien vastauksissa, kuten myös työmatkat. Monet vastaajat näkivät työmatkat ikään kuin siirtymäaikana, jolloin työasiat pyyhitään pois mielestä. Alle viisi vuotta työskennelleiden joukosta mainittiin kuitenkin se, että vanhemmat voivat tavoittaa heidät iltaisin. Se taas voi vaikuttaa työstä irrottautumiseen. Jyri:

Onneksi on semmonen luonne että sitten kö sen päättää nii kyllä niistä jotenkuten irtiki pääsee, mutta se on vähän semmonen ilta että ko määki, mul-laki on... mää on periaatteessa aina puhelimella tavoitettavissa että mun oppilaitten vanhemmat saa mut puhelimella kii periaatteessa 24 tuntia vuorokauessa jos ne haluaa. Ja se vähän riippuu illasta, että jos niitä puheluita tulee niin sitten aina ne työasiat palaakin mieleen. Mutta sitte kyllä on iltoja että saa olla ihan rauhassaki.

Myös viikonloput riittivät työstä irrottautumiseen ja kantama oli pääosin seuraavaan viikonloppuun. Eroja alle viisi vuotta ja yli kymmenen vuotta työskennelleiden välillä ei

ollut. Sen sijaan tietyt poikkeustapaukset vaikuttivat siihen, että viikonloput eivät riittäneet. Lisäksi edellä mainittiin lomien tulevan aina erityiseen tarpeeseen, mikä toisaalta tukeekin näkemystä, että viikonloppu ei riitäkään täydelliseen irrottautumiseen. Viikonloppujen merkitys ei siis ollut kiinni siitä, kuinka paljon oli työkokemusta, vaan enemmänkin henkilökohtaisista menoista ja valinnoista. Yli kymmenen vuotta työskennelleet nostivat kuitenkin enemmän esille asioita työpaikalta, jotka vahvistivat viikonlopusta saatua virtaa ja jotka auttoivat jaksamaan koko työviikon. Tällaisina asioina nähtiin hyvän työyhteisön merkitys (Iiris) ja se, että työpaikalla puhalletaan yhteen hiileen ja voidaan puhua kaikista asioista avoimesti. Asiassa voidaan nähdä myös taidon hallintakokemusten (me) piirteitä, vaikka kysymyksessä ei olekaan vapaa-aika, sillä jaettu professionaalisuus ja erilaisista tilanteista keskusteleminen voivat edistää yksilön pätevyysuusia ja myönteisiä mielialoja (Sonnentag & Fritz 2007, 206). Yhteen hiileen puhaltaminen edistää myös työhyvinvointia, sillä Uhlbäckin ja Vajosen (2007, 2) mukaan työhyvinvoinnin tekijöitä ovat muun muassa työn mielekkyys ja työyhteisöön turvautuminen. Ne taas ovat yhteydessä taidon hallintakokemuksiin.

8.3 Pidemmät vapaat eli lomakaudet

Vahva identiteetti ja elämäntilanne ovat lähellä toisiaan. Identiteetti on vahva silloin, kun ihminen tuntee, että hän pystyy toteuttamaan itseään eli hän elää sopusoinnussa itsensä, omien valintojensa ja arvojensa kanssa kaikilla elämän alueilla. Vahva identiteetti auttaa myös kestämaan muutoksia ja paineita eli toisin sanoen sietämään stressiä. (Keltikangas-Järvinen 2008, 269.) Vahvan identiteetin pohjalla voidaan nähdä olevan riittävä ja yksilölle sopiva palautuminen vapaa-ajalla. Erityisesti tätä palautumista tapahtuu pidempien vapaiden ja lomien aikana. Kyseessä ovat siis Sonnentagin ja Fritzin mukaan (2007, 205–206) rentoutuminen (r) ja psykologinen irrottautuminen (pd). Kaikki haastateltavamme olivat sitä mieltä, että lomat ovat tärkeitä. Julia:

Tosi tärkeä, on aivan tosi tärkeä, että nyt jo ku minä aattelen sitä, että ens vuonna nii joululoma loppuski siihen, että sitte heti uudenvuoden jälkeen

palaa töihin, nii se tuntuu jotenki liian lyhyeltä. Syysloma taas on oikein hyvä se viikko siinä tietenki, et siinä ei oo ehtiny ollakaa ku pari, pari kuukautta töissä, et kyllä se on tärkeä. Kyllä niissä, kyllä syysloman aikana sitä ehtii ja nytki ku oli perjantai vapaa, ku oli itsenäisyyspäivä (torstaina), nii siinä kyllä sai kans irrotettua ajatukset.

Iiris:

-- opettajille se on latautumista yksinkertaisesti.

Jyri:

No sanotaan nyt näin, että joululoma ja kesäloma mitkä päättää nämä lukukauet ni... Sen huomaa oppilaissa sen huomaa itessä, että tämä viimeinen viikko kaks tämä on aivan hulinaa ja sitä lomaa oottaa aivan älyttömästi. Mutta sitte kyllä se on ku sitä siihen valmistautuu sitte sen jälkeen sen tietää että seuraava loma on siellä niin huomattavasti paremmin sitä jaksaa ku kyllä se nyt tuntuu ainaki itestä nyt näin et ku pari kolme vuotta vasta ollu töissä että kyllä sitä jaksaa sen ajan et se vaan sit se hulinaviikot viikko kaks ennen sitä lomaa... millon toivois että on jo lomalla.

Tuuli:

-- mutta sitten on ne toki ne lomatkin siellä sitten tarpeen, että kyllä ku loma lähestyy niin huomaa sen, että rupee takki olemaan aika tyhjä, että tarttee taas sitä pitempää irrottautumista.

Ritvasen (2006, 64) lääketieteellisen väitöskirjan mukaan viikonloppulepo ei riitä palautumiseen, vaan stressistä palautumista oli havaittavissa vasta heinäkuussa kesäloman aikaan. Koulutyöhön liittyvä stressi siis aiheuttaa perusopetuksen opettajien työssä jatkuvan psykofysiologisen kuormituksen. Lisäksi stressistä palautumisen todettiin vaikeutuvan iän myötä. Nuoremmilla stressireaktio voimistui työn vaatimusten mukaan, mutta ikääntyvillä opettajilla selkeää eroa eri työjaksojen aikana ei havaittu. Irrottautumisen keinoina tutkimuksessa oli mainittu liikunta, rentoutumistekniikat sekä osa-aikaeläkkeen ja vuorotteluvapaan hyödyntäminen. (Ritvanen 2006, 64; Ritvanen

ym. 2003). Lähes kaikki haastateltavamme olivat edellisen teorian kanssa samoilla linjoilla todetessaan, että lomat vaativat alusta ja/tai lopusta siirtymäajan. On siis perusteltua väittää, että psykologinen irrottautuminen (pd) eli työvelvollisuuksien unohtaminen on lähes kaikilla tällöin jossain määrin ongelmallista, mikä voi taas johtaa rentoutumisen (r) ja kontrollin (c) ongelmiin.

Mielenkiintoinen seikka molemmissa ryhmissä oli se, että ympäristön vaihdos tuotiin merkittävänä asiana esille siirtymäajan eliminoimiseksi. Aada:

-- mieki olen ottanu semmosen vähä niiko asenteen, että mielellään sit, jos mahollista, nii se on se viikkoki, et lähtee sitte johonki muihin maisemiin edes siksi viikon ajaksi. Ei sen tarvi kaukanakaa olla, mutta ei jää tähän samaan ympyrään kutienkaan pyörimään viikoksi. Sillon se ehkä vielä vähä paremmin vie, vie tuota oman ajatusmaailman pois tästä arkiympyrästä. Se viikkoki riittää, mutta on se toki jo se loppuviikko semmosta, vähä jo töihin palaamista, et mitä siellä nyt olikaan.

Hilppa:

Kesälomalla kannattaa tehä se, että lähtee saman tien ku koulut loppuu ni viikon sisällä pois Suomesta ni se auttaa kaikista parhaiten. Sää pystyt sillo heti unohtamaan kaiken työn --

Kaikki eivät kuitenkaan siirtymäaikaan loman alkuun tarvinneet, Viljami:

Ei mulla ainakaa, kyllä minä pystyn heti jo olemaan sen ekan viikon aikana alottaa sen varsinaisen loman ja työelämä on sitte työelämä ja loma on loma, vapaa-aika vapaa-aika. Sen suhteen, ehkä sitten paria viikkoa ennen ko se työ alakaa, sitte alakaa pyörimään, pyörimään sitte välillä ne asiat mielessä, ku se lähestyy se työn alotus, mutta ehkä se on ihan, pitääkin olla niin.

Merkittäviä eroja ei siis ollut nähtävillä alle viisi tai yli kymmenen vuotta työskennelleiden välillä myöskään siirtymäajoissa, joita tuli tasaisesti ilmi molemmissa ryhmissä. Tärkeintä vaikutti olevan se, että lomina oli ja että ne ovat sopivan mittaisia. Tuloksiin vaikuttaa varmasti se, että perheelliset eivät ole kokeneet perhettään rasitteena, vaan enemmänkin voimavarana. Kinnusen ja Feldtin (2009, 8) mukaan Zijlstra & Sonnentag (2006, 129–138) toteavat, että palautumista käytetään omien voimavarojen eli ”akkujen” lataamiseen. Useamman haastateltavan ympäristönvaihdos strategiana taas edisti ”akkujen” lataamista ja näin ollen henkistä irrottautumista (pd) ja rentoutumista (r).

Aiheeseen liittyy myös ponnistelu-palautumismalli, jonka mukaan työntekijän palautuminen voi alkaa työajan päättymisen jälkeen. Jos työntekijä ehtii tehokkaasti irrottautua ja palautua ennen seuraavaa työsuoritusta, on työssä vaaditut ponnistelut ikään kuin kumottu, jolloin ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino. Pitkittyneen epätasapainon merkkejä ovat muun muassa univaikeudet, siitä seuraava väsymys ja muut psykosomaattiset oireet. (Kinnunen & Mauno 2009, 9.) Epätasapainon pitkittyessä vaikutukset näkyvät työntekijän hyvinvoinnissa ja terveydessä. (Meijman & Mulder 1998, 28). Ponnistelu-palautumismallin kannalta nopea ympäristönvaihdos vaikutti tehokkaalta strategialta pidentää irrottautumisen ja palautumisaikoja.

8.4 Työn raskaus

Ulkopuoliselle opettajan ammatti voi näyttää helpolta työltä vähäisen viikkotuntimäärän ja monien lomien vuoksi, mutta asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen. Monet opettajat sanovat, että jokapäiväinen opettaminen ei ole työssä vaikeinta vaan erityisesti vanhemmat ja haastava oppilasaines. Tämä käy ilmi myös artikkelista Opettajan työstressi ja työkuormituksesta palautumisen keinot (Keskinen & Patoranta 2011, 70). Lähes jokainen haastateltavamme mainitsi jommankumman olevan työssä haastavinta. Moision ja Huuhtasen mukaan eroja palautumisessa on eri sukupolvien välillä, mikä

johtuu erilaisesta suhtautumisesta työhön ja työntekoon. Eri sukupolvet reagoivat muutoksiin eri tavoin, mutta toisaalta työnteon tahti kiihtyy entisestään. Työelämä muuttuu toki joustavammaksi, mutta työn ja perheen yhteensovittaminen ei siltikään helpotu työmäärän kasvaessa. (Moisio & Huuhtanen 2007, 40.) Jari:

Et sitte tietosesti minä esimerkiksi oon valinnu semmosen, et minä en anna vanhemmille ommaa henkilökohtasta puhelinnumeroa, että sitte ne yhteydenotot tulis niinku tavallaan työaikana, et oon laittanu aina vanhemmille semmosen että kello 17 mennessä jos sais työasiat hoiettua että jos on perhe kotona, nii silleki täytyy olla aikaa ja itelle kans.

Liisa:

No erityisoppilaat luokassa jos on iso ryhmä, ja jos tukea saa heille hyvin vähän niinku ulkopuolelta ja toinen on sitte haasteelliset vanhemmat, että jos juuri tämmösen oppilaan vanhemmat ei niinku realiteetteja ymmärrä missä mennään, et kuinka pitk...miten se opettaja sitte saa sen niinku muille tehtyä selväksi.

Vastauksista voidaan päätellä, että vanhempien yhteydenotot voivat normaalisti tulla iltaisin työajan jälkeenkin, jolloin rentoutuminen (r) ja henkinen irtiotto (pd) ovat hankalampia saavuttaa. Lisäksi on todettu, että yksilön hyvinvointi lisääntyy, jos hänellä on kontrollia tärkeillä elämänalueilla (Bandura 1997, 267). Näin ollen kontrollin tunne (c) voi alentua, koska vapaa-aika ei välttämättä olekaan enää opettajan omissa käsissä. Liisa mainitsi lisäksi vanhempien realiteettien hämärtyksen, joka muodostaa selkeän stressitekijän luokanopettajan työssä ja työhyvinvointiin vaikuttavan tekijän.

Työn raskauteen voidaan lukea myös sosiaaliset tilanteet, sillä arvioiden mukaan opettaja kohtaa päivässä keskiarvolta tuhat sosiaalista vuorovaikutustapahtumaa, jolloin sosiaalisen kyvykkyyden tulee olla huippuluokkaa. Valmiuksiin kuuluvatkin esimerkiksi vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisukyky ja ristiriitatilanteiden sovittelu. Vaikka luokanopettajan työ nähdään perinteisesti yksinpuurtamisena, häneltä vaaditaan tänä päivänä yhä enemmän yhteistyötä sekä vanhempien että koulun muun henkilökunnan kanssa.

(Ottavainen & Saarikettu 2004, 30.) Ottavaisen ja Saariketun määritelmässä korostuu siis työhyvinvoinnin sosiaalinen osa-alue. Sosiaaliset tilanteet nousivat esiin lähes jokaisen vastauksessa työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä. Jyri:

-- siinä pitää olla joku erotuomari joka niitä selevittelee ja ottaa niistä asioista selvää ja ratkoo niitä ongelmia ja sitte niistä joutuu vanhempien kanssa paljon keskustelemaan ja heillä on hirveästi asiaa ja he haluaa tuua omia näkökulmia esille ni... Se on se että ne... oikeasti heitä kuuntelee ja ymmärtää ja vaikkei niitä nyt tietenkään silleen niinku vanhemmat haluaa mutta vaatii aikaa.

Hilppa:

Se on varmaan se tavallaan semmonen tauottomuus tässä niinkö omassa työnkuvassa, että mie tuun töihin vähän ennen kaheksaa ni heti jollaki on asiaa ja sitte alakaa oppitunti ja välitunnit menee siihen et joku opettaja tulee et hei voitko auttaa ja mitä me tehään tämän kans ja tavallaan se, että on koko ajan, pitää olla niinkö keskittyny. Et sulla ei oo niinkö hetken aikaa olla vaan ja tavallaan sulkea vaan, että hengittää syvään ja olla ihan rauhassa, vaan koko ajan joku kysymässä tai pyytämässä tukea tai neuvoja tai ideoita tai tai sitte oot oppilaitten kans ja siinäkin tavallaan... sun pitää olla läsnä koko ajan. Niin se et sais vähäksi aikaa olla niinkö ihan yksin.

Hilpan vastauksesta käy hyvin ilmi myös henkisen irrottautumisen (pd) ja rentoutumisen (r) tarve. Toisaalta sosiaalisia tilanteita ja haasteita tulee myös koulun ulkopuolelta. Jari kertoi työssä kuormittavaksi tekijäksi ulkopuolelta tulevat paineet, kuten SPR:n, Unicefin, kirkon ulkomaanavun ja radion:

-- Ulkopuolelta kouluun tulee nykyisin hirveesti niitä paineita. Ja siinä jos ei niiku oo sillä opettajalla hyvä itsetunto eikä se tiää, mitä se tekkee, nii se haahuilee joka paikkaan ja yrittää osallistua kaikkeen ja se uuvuttaa. Et semmoset, semmoset asiat uuvuttaa, et ulkopuolelta tuuaan semmosia haasteita, että pittää osallistua joka kohtaan ja opettajilta sitte heleposti unohtuu se, että mikä on se koulun perustehtävä ja se, että ne ulkopuoliset ei sanele

sitä sinun opetussuunnitelmaa tai sitä sinun ajatusta siitä opettamisesta vaa että opettaja on se pedagogi ja sen opetuksen ammattilainen, jonka pittää sitte miettiä, että mitä se tekkee ja mitä se ei tee. --

Myös taidon hallintakokemukset (me) muodostivat mielenkiintoisen kokonaisuuden tutkimuksessamme, sillä usealla vastaajalla ne olivat vastauksissa selvästi näkyvillä. Oma vapaa-aika ja siinä olevat haasteet toivat monelle pätevyyden ja onnistumisen kokemuksia, joilla yksilöt pyrkivät hankkimaan ja ylläpitämään sisäisiä voimavarojaan (Sonnentag & Fritz 2007, 206). Näillä toiminnoilla taas edistetään palautumista ja kevennetään työn raskaudesta aiheutuvia tuntemuksia. Viljami:

Kymmenkunta vuotta yrittäny nuissa bändihommissa rumpalina olla. Aina jos tuommosissa siellä sitä kautta onnistumisia ja tulee mukavia tapahtumia, missä pääsee soittamaan, nii kyllä se kantaa pitkälle.

Toisaalta harrastus voi olla myös työnkuvaan vastaavaa tekemistä, tuottaen silti sisäisiä voimavaroja. Aada:

-- esimerkiksi mulla työnkuva on semmonen, et mie opetan hirveästi liikuntaa liikuntavastaavana, joten se oma elämäntapa niiku tukee sitä minun työtä tietyllä tavalla ja kyllä se niiku varmasti jotaki voimavaroja antaa myöski siihen, et se on tuttua se liikuntamaailma, se siinä opettaminenki on sillä lailla jotenki semmosta, miten sen sanois, turvallista ehkä. Ja sitte taas toisin päin, että työ on aika vaativa ja aika raskas ihan oikeasti niin, niin niin joillaki se voi olla jotaki ihan muuta. Mulla se on se liikunta, missä pää tyhjenee sitte ja saa ne ajatukset oikastua, niillä ois molemminsuuntanen vaikutus.

Jari:

-- et sillon ku työntekijä, oli se sit varmaan mikä ala tahansa, niin kokee olevansa niiku hyvä jossaki ja pätevä ja ossaa nii, nii sillonha siellä on varmasti paljo mukavampi olla töissä ku sillai että haahuilee koko ajan ja

yrittää roikkua kiinni ja tehdä, tehdä asioita et ite asiassa koska en nyt voi kai-kissa asioissa tietysti olla hyvä, nii sit se vähän kompensoi. Ja kyllä kouluissa minusta aika hyvin onki silleesti, että musiikki-ihmiset, nii ne opettaa musiikkia ja ne jotka on hyviä sitte liikunnassa, nii niillä on enempi liikuntaa, et tämä on siitä harvinainen työpaikka että täällä voi tehdä semmosia mukavia asioita, mitä muuten tykkää tehdä.

Raskaimmat asiat työssä vaikuttivat olevan samansuuntaisia niin vasta työuransa alottaneilla kuin pidempään työssä olleillakin. Alle viisi vuotta työssä olleista vain yksi sanoi, ettei työajaksi riitä kahdeksan tunnin päivä. Tämä johtui siitä, että kyseisellä opettajalla oli opetustunteja viikossa 30. Julia:

-- että niitähän tuntejaha vois tehdä aivan tosi hienoiksi ja muita mutta ei se siitäkään johu että kuitenkin yrittää, on niin paljon tunteja, tehdä semmosia perusjuttuja ja muita et ei se siitä niiko oo kiinni. Mut vaa kaikki tää niiko, ei vaan se suunnittelu, mut sitte nää Wilmat ja muut --

Yli kymmenen vuotta työskennelleistä taas kaksi sanoi, ettei kahdeksan tunnin työpäivä riitä työajaksi. Toinen heistä kertoi kuitenkin, että ei tarkoita tätä negatiivisessa mielessä. Toisella heistä taas oli syynä kyseisen ajan riittämättömyyteen se, että hoidettaviin tehtäviin kuuluu myös koulun muita asioita. Olettaen siis luokanopettajan työtä ehtiä hoitaa arkisin kello 8–16 välillä, oli sitten vasta työnsä aloittanut opettaja tai ei.

Niin kuin jo aiemmin kävi esille, kuormittavimmiksi tekijöiksi koetaan oppilashuollolliset asiat ja opetustyön ulkopuoliset tekijät, kuten yhteydenpito koteihin. Oppilashuolto ja vanhempien kanssa käytävä yhteistyö vaikutti olevan yhtä haasteellista kaikille, eikä työkokemus vaikuttanut merkittävästi laskevan kuormitusta. Alle viisi vuotta työssä olleet toivat enemmän esille työpäivän tauottomuutta ja tuntien paljoutta. Isot ryhmäkoot koettiin myös kuormittavana. Aada:

Mm, no ehkä raskainta on, on tuota tietyllä tavalla se, se kaikki muu sen opettamisen päälle. Elikkä mitä tänne jää yleensä iltapäiväksi tekemään. On yhteyden pitoa koteihin, viestittelyä ja muuta sähköpostin vaihtoa ja tietenki

mullaki on iso ryhmä, mulla on 25 oppilasta, kokeen tarkistamiset vie muun muassa paljon aikaa, jos mie, jos niitä vähänkään on enempi päällekkäin, nii se on jo sitte huomattava niiko ajankäyttöä, että ne ehkä sitte jossain vaiheessa lähtee kotiakin, jos niitä ei täällä tunnu ehtivän --

Julia:

No nyt tällä hetkellä (kuormittavinta on) se, että on niin paljon tunteja että sitten niiko ei hirveästi oo niitä taukoja. -- ei oo niitä välitunteja, et menee niiko melekeen tunnilta toiselle sillain ilman taukoja. Et se, et ei oo semmos-ta niiku istumista, et sais vähä aikaa rauhtottua ja levähtää, nii niitä on vähän.

Yli kymmenen vuotta työskennelleet nostivat esille ulkopuolelta tulevien paineiden ja oppilashuollollisten asioiden lisäksi eriyttämisen. Iris:

No kyllä ne tietenkä kuormittaa eniten se tunne, että ei kerta kaikkiaan kerkiä kaikkea, mitä haluais ehtiä paljon enemmän. Se ei tarkota niiku pelkästää niitä vaikeita tapauksia tai niitä vaativampia tapauksia, vaan se tarkoittaa myös niitä hyviä oppilaita, että ei pysty niin paljon antamaan niille, mitä haluais.

Omaa vapaa-aikaa pystyi kontrolloimaan vielä suurin osa alle viisi vuotta työssä olleista. Yli kymmenen vuotta työssä olleista kaikki kokivat, että heidän vapaa-aikansa suunnitteluun vaikuttaa perhe. Sonnentagin ja Fritzin palautumista edeltävät mekanismit olivat vastaajilla siis kuormituksen selvänä kohteena. Perheen lisäksi muun muassa myöhäiset yhteydenotot vanhemmilta, oppilashuolto, ja eriyttäminen toivat opettajille oman esteensä irrottautumiselle ja sitä kautta myös palautumiselle. Palautumisstrategioiden puuttuminen näkyi kaikilla vastaajilla hyvin samalla tavalla. Alle viisi vuotta työssä olleet korostivat kuitenkin enemmän väsymystä, ärtymystä ja henkisen hyvinvoinnin puutetta. Yli kymmenen vuotta työssä olleet sen sijaan kokivat priorisoivansa ja järjestelevänsä asiat tarpeen vaatimalla tavalla. Voidaan siis sanoa, että työvuosien tuo-

ma ammattitaito ulottuu myös vapaa-ajalle ja on enemmänkin järjestelykysymys. Toisaalta taas tunne siitä, että yksilöllä on ”langat omissa käsissä” eli kyky kontrolloida omia tekemisiään, on omalta osaltaan hyvinvointistrategia kontrollin (c) muodossa (Sonnentag & Fritz 2007, 206).

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Luokanopettajat käyttävät hyvinvointistrategioita hyvin monipuolisesti. Selkeimpiä, toistuvasti esille nousseita teemoja olivat liikunta ja perhe. Näistä ensimmäisen vaikutusta kuvailtiin erittäin keskeiseksi eli ilman liikuntaa työhyvinvointi sekä olotila yleisesti alkoivat heittelehtiä. Se taas alkoi näkyä ärtymyksenä, väsymisenä, stressinä ja hermostuneisuutena. Liikunnan tarkoitus hyvinvointistrategiana oli kirjaimellisesti auttaa opettajaa unohtamaan työvelvollisuutensa ja irrottautumaan työstään henkisesti (pd), jolloin myös rentoutuminen (r), kontrolli (c) ja taidon hallintakokemukset (me) astuivat peliin. Liikunta eri muodoissaan oli valittu monista eri syistä. Henkilökohtaiset harrastusvalinnat ja kiinnostus niihin, liikunnan fyysinen raskaus ja aika omalle itselle olivat tärkeitä tekijöitä. Myös muut harrastukset, kuten maalaus ja penkkiurheilu kuuluivat valikoimiin. Vaikka harrastukset itsessään olivat monipuolisia, niiden taustalla vaikuttavat prosessit ovat usein samoja (Sonntag & Fritz 2007, 204). Haastateltavilla oli myös kyky peilata omasta harrastuksesta saatuja hyötyjä ja haittoja. Tämä käy ilmi muun muassa Hilpan vastauksesta:

Mie jotenki... Mie oon ite valmentanu niinku piirisarjajoukkuetta jalkapallossa 14-vuotiaasta eli 14 vuotta ja se on aikalailla samanlainen mikä tää meidän työnkuva on et sie suunnittelet ja valmistelet ja sie veät sen reenin tai tunnin ja sitte sie arvioit sitä jollain tavalla miten meni ja sie oot yhteyessä vanhempiin ja muihin tahoihin ja muuta, että nyt niinkö ihan tänä syksynä mie niinkö aattelin et se ei tasapainota tarpeeks tätä niinkö tätä työtä ja päätin, että tänä talvena en nyt sit valmenna... tämmönen ihan uusi kokemus ja tuota... Niinkö enemmän just kaipasin aikaa sille et saa niinkö huomioia itteä, eikä tarvi aina huomioia muita.

Hilpan vastauksesta voidaan päätellä, että harrastustoiminta toi hänelle nautintoa, mutta toisaalta ei hyvinvointistrategiana ollut toimiva, joten hän päätti jättää sen antaakseen aikaa itselleen. Toisin sanoen pois jätetty harrastus ei antanut hänelle kunnollista irrot-

tautumisen tunnetta. Yllättävää ei sinänsä ollut se, että liikunta hyvinvointistrategiana oli keskeisin molemmissa ryhmissä eikä eroja sen suhteen muutenkaan ollut näkyvillä. Hyvinvointistrategiat tavoittivat haastateltujen tarpeet lähes poikkeuksetta.

Ritvasen (2006, 64) tutkimustulosten perusteella on vain hyvä asia, että kaikki haastatellut opettajat nostivat esille liikunnan yhtenä hyvinvointistrategiana. Tutkimuksen mukaan nimittäin hyvä aerobinen kunto vähentää lihasjännitystä ja leposykettä työpäivän aikana. Tällöin työpäivän aikana koettu subjektiivinen stressi on vähäisempää hyväkuntoisilla opettajilla. Liikunta yhtenä hyvinvointistrategiana voi siis vaikuttaa opettajan omaan työhyvinvointiin. Tällöin opettajan on mahdollista myös kokea kontrollin (c) tunnetta, mikä vahvistaa jatkossa myös psykologista irrottautumista (pd) työstä.

Perheelliset vastaajat ilmoittivat perheen olevan liikunnan lisäksi erittäin tärkeä voimavara työn vastapainona. Lasten ja puolison kanssa vietetty aika nähtiin erinomaiseksi keinoksi irrottautua työstä. Perheen aika kului usein arjen pyörittämiseen: ruoanlaitto, lasten harrastukset ja siivous olivat yleisesti mainittuja tekijöitä. Mielenkiintoinen seikka oli se, että jokainen perheellinen näki perheensä ja siihen liittyvät askareet hyvinvointia edistävänä tekijänä, vaikka yleisesti asian oletetaan olevan jossain määrin päinvastainen. Sonnentagin ja Fritzin teorian mukaan asian voi selittää kontrollin (c) tason laskemisella, jolla on yleensä hyvinvointiin negatiivinen vaikutus. Eroja alle viisi vuotta ja yli 10 vuotta työskennelleiden välillä oli, koska suurin osa yli 10 vuotta työskennelleistä oli perheellisiä kun taas alle viisi vuotta työskennelleistä selkeä vähemmistö oli perheellisiä. Vaikka perhe oli jokaiselle perheelliselle ehdoton voimavara ja hyvinvointistrategia, myös perheettömät pitivät siitä, että heillä oli täysi vapaus päättää omista menoistansa vapaa-ajalla. Tätä vapautta perheellisillä taas ei ollut käytössään. Vastauksien suhteen vallitsee ristiriita, koska perheettömällä kontrollin tunne lienee huipussaan, kun taas perheellisillä tilanne on juuri toisinpäin. Tilanteen täytyy johtua siis jostain muusta, kuten sosiaalisuuden ja turvan käsitteistä, joita perheelliset saavat ”korvaukseksi” kontrollin vähenemisestä.

Nopea ympäristönvaihdos oli myös toistuvasti esille noussut teema molemmissa ryhmissä puhuttaessa hyvinvointistrategioista. Kaikki, jotka kyseistä strategiaa käyttivät,

kokivat sen erittäin tehokkaaksi tavaksi irrottautua työstä välittömästi työpaikalta poistumisen jälkeen. Se auttoi vastaajia unohtamaan työn (pd) ja saavan aikaan nopeammin rentoutumisen (r) tunteen. Ympäristönvaihdoksella toisin sanoen pyrittiin minimoimaan siirtymäaika, joka opettajilla yleensä on lomien alussa ja lopussa. Siirtymäajan mainitsi moni myös omista haastateltavistamme, joillakin kyse oli muutamista päivistä, joillakin jopa kuukaudesta. Strategiaa käyttäneet haastateltavat kertoivat, että ilman nopeaa maisemanvaihdosta aika koulun loppumisen jälkeen kului menneen työvuoden pohtimiseen, työhuoneen siivouksiin ja muihin oheistoimintoihin. Lisäksi moni vastaaja halusi irrottautua nimenomaan koulurakennuksesta fyysisesti, johon maisemanvaihdos antoi oivan mahdollisuuden.

Rentoutumisen (r) ja psykologisen irrottautumisen (pd) kannalta olennaista on iltojen ja viikonloppujen riittävyys. Lähes kaikkien vastaajien mielestä illat ja viikonloput riittivät irrottautumiseen hyvin. Vaikeat tilanteet töissä kantautuivat kuitenkin väistämättä kotiin, mikä tukee Ritvasen (2006, 64) tutkimuksen tuloksia, minkä mukaan viikonloppulepo ei olisi riittävä palauttamaan autonomisen hermoston säätelyä normaalille tasolle. Sonnentagin ja Fritzin (2007, 206) teoria ohjaa myös samaan ajatukseen, sillä eri ratkaisumallien ja vaihtoehtojen prosessointi aiheuttaa kuormitusta henkiselle irrottautumiselle (pd). Liian pitkäkestoinen kuormitus näkyy työntekijän voimavarojen ehtymisenä (Kinnunen & Mauno 2009, 9). Haastateltavat nostivat kuitenkin esille tietoisin päätöksen työn unohtuttamisesta, mikä auttaa irrottautumisessa ja palautumisessa. Vaikka monet asiat väistämättä pyörivät mielessä vielä kotonakin, on omalla tietoisella toiminnalla merkitystä hyvinvoinnin kannalta.

Viikonloppu antoi virtaa koko työviikoksi eikä viiden päivän työviikkoa koettu liian raskaana. Lomien merkitystä ei kuitenkaan väheksytty ja ne nähtiin viikonloppuja vahvistavana tekijänä, jolloin ehti paremmin rentoutua (r). Lyhyet vapaat vaikuttivat olevan yhtä merkittäviä niin vasta työnsä aloittaneille kuin pidempäänkin työskennelleille. Erityisesti illat vaativat opettajilta tietoista valintaa, toisaalta perheellisillä elämäntilanteeseen liittyvät asiat veivät huomion helpommin pois työasioista. Monien mielestä henkisen irrottautumisen (pd) kannalta tärkeitä olivat siirtymäajat, jotka käytännössä tarkoittivat esimerkiksi työmatkoja tai päiväunia. Alle viisi vuotta työskennelleistä useammat

olivat vielä iltaisinkin oppilaiden vanhempien tavoitettavissa, mikä saattoi vaikuttaa työstä irrottautumiseen.

Viikonloppujen riittävyys irrottautumiseen riippui haastateltujen mielestä siitä, onko viikonlopun ohjelmassa jotain erityistä tai poikkeavaa. Esimerkiksi koulutukset kuormittivat opettajia, jolloin erityisesti yksilön kontrolli (c) väheni. Toisaalta lyhyissä vapaissa ja rentoutumisessa (r) on kyse myös omista valinnoista ja työyhteisöltä saadusta tuesta. Työhyvinvoinnin kannalta merkitsevää oli yli kymmenen vuotta työskennelleiden mielestä myös hyvä työyhteisö, joka vahvisti vapaa-ajalla ladattujen akkujen riittävyyttä. Tämä taas vaikuttaa merkittävästi yksilön taidon hallintakokemuksiin (me).

Kaikkien haastateltavien mielestä lomat olivat tärkeitä rentoutumisen (r) ja psykologisen irrottautumisen (pd) kannalta. Lomat ovat tärkeitä myös vahvan identiteetin rakentumisen kannalta. Kun yksilö palautuu vapaa-ajallaan, erityisesti lomilla hyvin, pysyy hänen identiteettinsä todennäköisesti vahvempana. Kun opettajalla on vahva identiteetti, hän kestää paremmin muutoksia eli sietää stressiä.

Lähes kaikki haastateltavamme kokivat, että lomien alussa ja/tai lopussa oli siirtymäaika. Psykologinen irrottautuminen (pd) eli työvelvollisuuksien unohtaminen on siis useimmiten ongelmallista, mikä voi johtaa rentoutumisen (r) ja kontrollin (c) ongelmiin. Monilla kuitenkin ympäristön vaihdos heti loman alussa vaikutti olevan merkittävä asia siirtymäajan minimoimiseksi. Vastaajien mukaan kovinkaan kauas ei välttämättä tarvinnut mennä, vaan tärkeintä oli päästä arkiympäristön ulkopuolelle. Ympäristön vaihdos oli myös Meijmanin & Mulderin (1998, 28) teorian mukaan tehokas strategia pidentää palautumista. Ponnistelu-palautumismallin mukaan työntekijän palautuminen voi alkaa työajan päättymisen jälkeen. Kyseisen mallin mukaan ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino, kun työntekijä on ehtinyt tehokkaasti irrottautua ja palautua työstä ennen työsuoritusta, jolloin ponnistelut on ikään kuin kumottu. Epätasapainon pitkittyessä vaikutukset näkyisivät työntekijän hyvinvoinnissa ja terveydessä. (Meijman & Mulder 1998, 28.)

Opettajien ammattia kuvaillaan monesti lomientäyteisiksi, mutta perustelluista syistä ne ovat erittäin tarpeellisia. Useat opettajat tässäkin tutkimuksessa nostivat esille sen, että jokapäiväinen opettaminen ei ole työssä vaikeinta, vaan enemmänkin haastava oppilasaines ja opettamisen ulkopuoliset asiat. Rentoutuminen (r) ja henkinen irtiotto (pd) ovat hankalampia saavuttaa, jos työasiat vaivaavat iltaisin. Jos yksilöllä on kontrollia tärkeillä elämänalueilla, hänen työhyvinvointinsa lisääntyy (Bandura 1997, 267). Tällöin kontrollin (c) tunne voi alentua esimerkiksi vanhempien yhteydenotoista johtuen eikä opettaja voi määritellä omaa vapaa-aikaansa täysin itse. Erityisesti nuoret opettajat mainitsivat tutkimuksessamme sen, että henkilökohtaisen puhelinnumeron antaminen vanhemmille rajoitti heidän vapaa-aikaansa ja henkisen irtioton (pd) mahdollisuutta.

Opettajan tulee olla valmis päivittäin kohtaamaan erilaisia sosiaalisia tilanteita. Opettajan tulee osata neuvotella erilaisista asioista niin oppilaiden, kollegoiden kuin vanhempienkin kanssa. Monista haastatteluista nousi esille se, kuinka sosiaaliset tilanteet kuormittavat opettajaa. Mielenkiintoisena esimerkkinä Jari toi esille koulun ulkopuolelta tulevat paineet. Vastaavanlaisia tuloksia ovat saaneet myös Ottavainen & Saarikettu (2004, 30) omassa tutkimuksessaan.

Opettajat saivat vapaa-ajallaan pätevyyden ja onnistumisen kokemuksia harrastuksistaan, joilla Sonnentagin & Fritzin (2007, 206) teorian mukaan yksilö pyrkii hankkimaan ja ylläpitämään sisäisiä voimavaroja. Näillä taidon hallintakokemuksilla (me) opettajat pääsivät henkisesti irrottautumaan (pd) töistä paremmin ja rentoutumaan (r). Liikunnan lisäksi tällaisia vapaa-ajan harrastuksia olivat esimerkiksi soittaminen ja käsityöt. Haastavat, mutta mielekkäät ja kehittävät harrastukset antoivat opettajille voimaa myös työpaikalle.

Pääasiassa kahdeksan tunnin työpäivä tuntui riittävältä työajalta, jonka aikana työasiat ehtii hoitamaan. Eroja alle viisi vuotta ja yli kymmenen vuotta työskennelleiden välillä ei siis ollut, mutta tietyt poikkeustapaukset toivat vaihtelua muuten yksimieliseen vastaukseen. Yhteensä kolme opettajaa oli sitä mieltä, että kahdeksan tunnin työpäivä ei riitä. Yhden syynä oli opetustuntien erittäin suuri määrä ja toisella puolestaan koulun muiden asioiden hoitaminen toi lisätunteja töihin. Kolmannen kyseisesti vastanneen mielestä se

ei ollut negatiivinen asia. Hänen mielestään työtä oli mukava tehdä, kun lapsetkin olivat kasvaneet jo isoiksi ja kun työlle oli enemmän aikaa.

Alle viisi vuotta työskennelleillä työpäivät vaikuttivat olevan kiireisiä, sillä taukoja ei riittävästi ehditty pitämään ja pidettäviä oppitunteja saattoi olla normaalia enemmän. Yli kymmenen vuotta työskennelleiden joukosta esille nousi enemmänkin koulun ulkopuoliset tekijät, oppilashuoltoon liittyvät asiat ja opetuksen eriyttäminen. Näistä syistä henkinen irrottautuminen (pd) olisi erittäin tärkeää. Alle viisi vuotta työskennelleet pystyivätkin paremmin kontrolloimaan vapaa-aikaansa, mutta yli kymmenen vuotta työssä olleilla perhe vaikutti heidän vapaa-aikaansa. Jos kontrollin tunnetta ei voitu saavuttaa ja palautumisstrategioille ei ollut aikaa, näkyi se samankaltaisesti kaikkien hyvinvoinnissa. Yli kymmenen vuotta työskennelleiden vastauksista saattoi havaita, että asioita oli opittu priorisoimaan ja järjestelemään, kun taas alle viisi vuotta työskennelleet kokivat helpommin väsymystä, ärtymystä ja henkisen hyvinvoinnin puutetta. Tuloksissa ei siis erityisesti näkynyt eroa väsymyksessä, vaikka yli kymmenen vuotta työskennelleet eivät kokeneet samanlaista kontrollin (c) tunnetta, mitä alle viisi vuotta työskennelleet kokivat. Tämä vahvistanee tulosta, jonka mukaan perhe koetaan nimenomaan voimavarana.

Yhtenä tutkimuskysymyksenä halusimme selvittää, mistä luokanopettajat haluavat irrottautua (pd) työssä. Selkeästi suurin osa halusi irrottautua ensisijaisesti kuormittavista tekijöistä, joita olemme aiemmin jo esitelleetkin. Opettaja on sidottu kelloon, tiettyihin rutiineihin sekä suureen työmäärään, mistä haluttiin myös irrottautua (Julia, Iiris, Tuuli, Hilppa). Päivät saattoivat kulua helposti ilman taukoja. Toisaalta taas opettajan roolista haluttiin irrottautua: vuorovaikutustilanteet ja huoli oppilaista ja heidän pärjäämisestään kuormitti opettajia (Viljami, Jonna, Jyri, Liisa). Yksi vastaajista kertoi myös haluavansa irrottautua suunnittelusta ja arvioinnista (Aada). Lisäksi yksi vastaaja koki, että pyrkii irrottautumaan töistä vain tietyissä yksittäistapauksissa, kuten hankalissa oppilashuoltoasioissa (Jari).

Yhteiskunnallisesti on tärkeää, että luokanopettajien työhyvinvoinnista puhutaan. Maailmalla Suomen yhdeksi valttikortiksi lasketaan järkevä koulutuspolitiikka, jota ihailaan

monissa maissa. On siis perusteltua osoittaa hyvinvointitutkimus juuri luokanopettajille, koska koulutuksen laadusta on pidettävä kiinni. Työhyvinvointi taas on varmasti yhteydessä opetuksen laatuun. Olemme seuranneet huolestuneina eri medioista tulvivaa tietoa luokanopettajiin kohdistuvista laiminlyönneistä. Myös useat tutkimukset antavat ymmärtää, että opettajan auktoriteetti ja kunnioitus ovat jo unholaan painuneita käsitteitä.

Tulevina luokanopettajina halusimme alun perin saada tietoa luokanopettajien työhyvinvoinnista, josta myös kandidaatin työmme kertoi. Pro gradu – tutkielmassa valitsimme työhyvinvoinnin alta yhden käsitteen, joka kuitenkin liittyi aiheeseen selkeästi. Molempien tutkimuksien tulokset kertovat yhdessä sen, että luokanopettajat voivat Rovaniemellä hyvin ja että hyvinvointistrategioilla on keskeinen merkitys opettajien työhyvinvoinnissa. Hyvinvointistrategiat antoivat vastapainoa työn arkeen, jolloin myös työ tuntui mielekkäämmältä. Toisaalta taas työssä koetut onnistumiset tukivat vapaa-aikaa. Opettajien oma hyvinvointi hyvinvointistrategioiden näkökulmasta vaati kuitenkin haastatelluilta tietoista päätöstä siitä, että itselle on annettava aikaa, jolloin töitä ei viedä kotiin.

Olemme perustelleet tutkimuksemme reliabiliteettia ja validiteettia, joilla työmme luotettavuus on selkeästi osoitettavissa. Saimme käyttökelpoista, pätevää ja yleisluontoista tietoa, josta on varmasti hyötyä myös muulle tiedeyhteisölle. Uskomme vahvasti, että tutkimus on toistettavissa niin, että tulokset eivät oleellisesti muutu. Tutkimuksesta saatiin aidosti uutta tietoa hyvinvointistrategioista ja myös siitä, miten niiden käyttö tai käyttämättä jättäminen näkyy työhyvinvoinnissa. Tutkimusta tehdessä oli mukava huomata myös se, että aiheesta sai puristettua paljon myös muuta mielenkiintoista, mutta aiheen kannalta perusteltua tietoa.

Tutkimusta voisi jatkaa tutkimalla esimerkiksi hyvinvointistrategioiden yhteyttä opetuksen laatuun. Tällöin olisi mahdollista nähdä, missä määrin opetuksen laatu muuttuisi suhteessa hyvinvointistrategioiden muuttumiseen ja missä määrin mahdollisista hyvinvointistrategioiden puutteista muodostuisi todellinen ongelma. Toinen mielenkiintoinen tutkimussuuntaus olisi luokanopettajien hyvinvointistrategioiden vaikutusten konkreettinen mittaus fysiologisesta näkökulmasta. Näin voitaisiin tehdä vertailua tutkittavien

omien tuntemusten ja objektiivisten mittaustulosten välillä. Silloin myös stressin merkitys osana tutkimusta todennäköisesti kasvaisi.

Kokemuksena laajan ja perusteellisen tutkimuksen teko on ollut jännittävää ja tietyllä tavalla meille arvokasta, koska työn palauttamisen jälkeen yliopistoura alkaa olla loppumaisillaan. Haikeus on yhä enemmän ja enemmän läsnä yliopiston käytävillä kävellessä, mutta emme anna sen häiritä. Siirtyminen työelämään on edessä, mutta paikka, missä se tapahtuu, on vielä hämärän peitossa. Katse on avartunut vuosien varrella ja toivomme, että se pysyykin sellaisena.

LÄHTEET:

Alasuutari, M. 2005. Mikä rakentaa vuorovaikutusta lapsen haastattelussa? Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 145–162.

Antonovsky, A. 1987. Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Francisco, California: Jossey-Bass Limited.

Aromaa, A. & Koskinen, S. 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavilla www-muodossa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3>. (luettu 29.10.2011)

Bandura, A. 1997. Self-efficacy in changing societies. Cambridge: Cambridge University Press.

Cantell, H. 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat? Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Esteve, J. 1989. Teacher burnout and teacher stress. Teoksessa Cole, M. & Walker, S. (toim.). Teaching and stress. Milton Keynes: Open University Press, 4–25.

Feldt, T., Leskinen, E. & Kinnunen, U. 2005. Structural invariance and stability of sense of coherence: A longitudinal analysis of two groups with different employment experiences. *Work & Stress*, 68–83. Saatavilla www-muodossa: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02678370500084441>. (luettu 23.01.2013)

Fredrickson, B.L. 2000. The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion* 24 (4), 237–258.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen* 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä-Laakso, K. 1999. Hyvinvointi opetustyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Karasek, R. 1979. Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24 (2), 285–308.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) 2010. Työ ja Terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Keijonen, A. & Korkeamäki, E. 2011. Sosiaalinen ja fyysinen työympäristö osana opettajan pedagogista hyvinvointia. Jyväskylä. Saatavilla www-muodossa:
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2011063011101>. (luettu 25.10.2011)

Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Helsinki: WSOY.

Keskinen, O. 1999. Opetustyössä jaksamisen keinoja. Teoksessa Hyvinvointi opetustyössä. Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Keskinen, S. & Patoranta, K. 2011. Opettajan työstressi ja työkuormituksesta palautumisen keinot. Teoksessa Lauriala, A., Naskali, P. & Tuovila, S. (toim.) Työtä rakkautella – rakkaudesta tiedettä. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 55–78.

Kinnunen, U., Feldt, T. 2008. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus, 229–264.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa Kinnunen U. & Mauno, S. (toim.), Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, 7–28.

Kinnunen, U. & Rasku A. 1994. Ikääntyvän opettajan hyvinvointi työssä. Teoksessa työterveyslaitos (toim.), Työ ja ihminen, Tutkimusraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 89–92.

Kinnunen, M-L. & Rasku, H. 2009. Työkuormituksesta palautuminen: fysiologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, 29–40.

Kinnunen, U., Siltaloppi, M. & Mauno, S. 2009. Työ ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen U. & Mauno, S. (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, 41–66.

Kivioja, K. 2004. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa Forma, P. & Väättäin, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 87–113.

Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Ruusu vuori, J. & Nikander, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 446–459.

Lappalainen, T. & Heikkinen, S., 2003. Koulusta tuli pitkä piina. Suomen Kuvalehti, 41/2003, 20–33.

Mauno, S., Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2009. Työ, perhe ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, 67–84.

Meijman, T.F. & Mulder, G. 1998. Psychological aspects of workload. Teoksessa P.J.D.

Drenth & H. Thierry (toim.) Handbook of work and organizational psychology: Vol 2. Work psychology. Hove, England: Psychology Press, 5–33.

Moisio, E. & Huuhtanen, H. 2007. Arki Hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Tampere: Tampereen yliopisto.

Määttä, S. 1986. Kuinka voimme työpaikalla. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

Nissilä, M. 2008. Iso luokka vie mehut. Luokanopettaja kokee työnsä raskaaksi. Opettaja 103 (15), 20–23.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus. Saatavilla www-muodossa:

http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf. (luettu: 22.10.2011)

Ottavainen, K. & Saarikettu, S. 2004. Kevennä kierroksiasi, niin et aja kylän, koulun ja itsesi ohi. Kyläkoulun opettajan työssä jaksaminen. Kajaani: Oulun yliopisto.

Penonen, M. 2011. Recovery from Work Stress. Antecedents, Processes and Outcomes. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla www-muodossa:

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66816/978-951-44-8602-9.pdf?sequence=1>. (luettu 30.12.2012)

Perho, H. 2009. Työn vaatimukset ja voimavarat nais- ja miesluokanopettajien työuupumuksen, ammatinvalintatytyväisyyden ja työn imun tekijöinä. Teoksessa Kurtakko, K., Leinonen, J. & Pehkonen, M. (toim.) Opettajaksi kehittyminen, hyvinvointi ja oppimisen strategiat. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 84–98.

Pesola, K., & Vidgren, J. 1998. Opettajan työ ja stressi. Miten koulutus ja eräät muut tekijät auttavat työväsyyksensä kohtaamisessa? Oulu: Oulun yliopisto.

Piha, K. 2004. Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Ritvanen, T. 2006. Seasonal psychophysiological stress of teachers related to age and aerobic fitness. Kuopion yliopiston julkaisuja D 379. Saatavilla www-muodossa: <http://wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2006/isbn951-27-0399-8.pdf>. (luettu 30.12.2012)

Ritvanen, T., Louhevaara, V., Helin, P., Halonen, T. & Hänninen, O. 2003. Psychophysiological stress in high school teachers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 16 (3), 255–264. Saatavilla www-muodossa: <http://www.imp.lodz.pl/upload/oficyna/artykuly/pdf/full/Rit9-03-03.pdf> (luettu 30.12.2012)

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindholm–Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOY.

Räisänen, T. 1996. Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Saarinen, J. 2003. Naistutkijat tiedemaailmassa: kertomuksia tutkimusprosesseista. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Savolainen, A. 2001. Koulu työpaikkana: Työolojen itsearviointi ja kehittämistarpeet oppilaiden ja henkilöstön näkökulmasta. Tampere: Tampereen yliopisto.

Savolainen, E. 2008. Levottomia lapsia uhkailevia vanhempia. *Kotiliesi* 7/2008, 20–29.

Sennett, R. 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöstutkimus. Oulu: Oulun yliopisto.

Siitonen, J., Repola, H. & Robinson, H. 2002. Havahtuminen työhyvinvoinnin mahdollistamiseen. Työtieteen laboratorion hankeraportteja N:o 16/2002. Oulu: Oulun yliopisto.

Silde, M. 2004. Työstään pitävä opettajakin väsyy: Seurantatutkimus selvitti, pitääkö mielikuva yhä syvenevästä väsymyksestä paikkansa. Opettaja 99 (42), 38–39.

Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. 2007. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Työ ja ihminen 21 (1), 30–41. Saatavilla www-muodossa: http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaihminen_1_2007.pdf. (luettu 7.1.2013)

Soini, T., Pietarinen J. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. Aikuiskasvatus 28 (4), 244–257, 318–319. Oulu. Saatavilla www-muodossa: <http://elektra.helsinki.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/se/a/03586197/28/4/pedagogi.pdf>. (luettu: 25.10.2011)

Sonnentag, S. & Fritz, C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. Journal of Occupational Health Psychology 12 (3), 204–221. Saatavilla www-muodossa: http://kops.ub.uni-konstanz.de/bitstream/handle/urn:nbn:de:bsz:352-opus-55913/Sonnentag_Fritz_2007.pdf?sequence=1 (luettu 27.12.2012)

Suortamo M., Laaksola H. & Välijärvi J. 2008. Opettajan vuosi 2008–2009 : Teemana hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Syrjäläinen, E. 2009. Tuottavuutta, mutta millä hinnalla? Opettajat kehittämisen kehässä. Teoksessa Kurtakko, K., Leinonen, J. & Pehkonen, M. (toim.) Opettajaksi

kehittyminen, hyvinvointi ja oppimisen strategiat. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 140–154.

Teerimäki, S. & Ylitalo, P. 2002. Miten luokanopettajat jaksavat työssään. Oulu: Oulun yliopisto.

Vaarama, M., Moisio, P. & Karvonen, S. 2010. Suomalaisten hyvinvointi. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Viinamäki, T. 1997. Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Väisänen, Mika. Vuosien 2003 ja 2008 tutkimusten suorat jakaumat vastauksista. (saatu 10.11.2011)

Väisänen, Mika. Vuosien 2003 ja 2008 tutkimusten kysymyslomakkeet. (saatu 10.11.2011)

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Mitkä ovat mieluisimmat harrastuksesi vapaa-ajalla, jotka auttavat rentoutumaan?

1. lyhyet vapaat

- Ovatko työasiat mielessä vapaa-ajalla? (PDW)
 - o Mitkä työasiat? (PDW)
- Miten illat riittävät irrottautumiseen? (R)
- Onko viikonloppu riittävä aika irrottautua töistä? (R)
 - o eli oletko rentoutunut takaisin töihin tullessasi? (R)
 - ➔ onko pitkäaikainen myönteinen vaikutus? (R)

antaako vapaa-aika voimavaroja työhön tai päinvastoin?

2. työn raskaus

- Pystytkö tekemään kaiken työsi työajalla?
- Voiko työasioita edes unohtaa? (PDW)
- Mistä haluat irrottautua työssä? (PDW)
 - o mikä aiheuttaa eniten kuormitusta työssä?
- Onko vapaa-ajalla sellaisia aktiviteetteja, jotka saa tuntemaan sinut päteväksi? Vaikuttaako se työhyvinvointiisi? (ME)

3. rentoutunut pitkien lomien jälkeen

- voitko vapaa-aikana tehdä niitä asioita, mitä haluat? (C)
 - o vaikuttaako muitten tekemiset vapaa-ajan suunnitteluun? (C)
 - o Onko sinulla muita huomioitavia henkilöitä vapaa-ajalla? (ketä?) (C)
- Miten se vaikuttaa työhösi, jos et pysty tekemään ns. ”normaaleja” vapaa-ajan toimintojasi? (C)
- Mikä on pitkien lomien merkitys irrottautumisessa ja palautumisessa? (PDW/R)
 - o syysloma
 - o joululoma
 - o hiihtoloma jne.
 - ➔ onko pitkäaikainen myönteinen vaikutus? (R)
 - ➔ onko loman alussa siirtymäaika työasioiden unohtamiselle?
 - ➔ tuleeko työasiat mieleen loman lopussa ennen töiden aloitusta?

Onko jotain mitä haluaisit vielä sanoa?

Liite 2. Haastatteluista esiin nousseet teemat

konteksti	alle viisi vuotta työssä olleiden teemat	yli 10 vuotta työssä olleiden teemat
hyvinvointistrategiat	liikunta	liikunta
	perhe *	perhe
	ympäristön vaihdos	ympäristön vaihdos
lyhyet vapaat (illat ja viikonloput)	vaikeat tilanteet koulussa	vaikeat tilanteet koulussa
	tietoinen päätös	tietoinen päätös
		työyhteisön tuki
pidemmät vapaat (lomat)	siirtymäajat loman alussa ja lopussa	siirtymäajat loman alussa ja lopussa
	ympäristön vaihdos	ympäristön vaihdos
työn raskaus	sosiaaliset tilanteet	sosiaaliset tilanteet
	vanhemmat	vanhemmat
	oppilashuolto	oppilashuolto
	kontrollin tunne (ellei perhettä)	perhe → vähemmän kontrollia
	väsymys, ärtymys, henkisen hyvinvoinnin puute	asioiden priorisointi

* Vain kahdella vastaajalla oli perhe, mutta molemmilla selkeä hyvinvointistrategia