

”...olo tuntuu hyödyttömältä ja riittämättömältä”

Luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista Covid-19-
pandemian aikana

Pro gradu -tutkielma

Milla Malkamäki

Y23102381

Kasvatustieteiden tiedekunta, luokanopettajakoulutus

Lapin yliopisto

Kevät 2022

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: *"...olo tuntuu hyödyttömältä ja riittämättömältä"* -Luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista Covid-19-pandemian keskellä

Tekijä: Milla Malkamäki

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatustiede/luokanopettaja

Työn laji: Pro gradu -työ X Laudaturtyö _ Lisensiaatintyö _ Sivumäärä: 73 + 1 liite

Vuosi: 2022

Tiivistelmä:

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli kuvata, millainen on luokanopettajien koettu työhyvinvointi Covid-19-pandemia-aikana. Aineisto koostuu satunaisesti valikoituneiden luokanopettajien kokemuksista ympäri Suomen ja keräsin aineiston sähköisen kyselylomakkeen avulla. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu hyvinvoinnin näkökulmasta työhyvinvoinnin sekä Covid-19-pandemian ympärille.

Tutkimus on laadullinen fenomenologinen tutkimus ja aineiston analysoin hyödyntäen fenomenologista lähestymistapaa sekä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Analyysi eteni yksilökohtaisen merkitysverkoston jäsentämisestä yleisen merkitysverkoston luontiin, jonka osa-alueisiin pohjaan aineiston analyysin. Nämä osa-alueet ovat aineistosta esille nousseet neljä merkityskokonaisuutta, jotka olivat työn tuottama henkinen pääoma, työn vuorovaikutuksellinen perspektiivi, toimivan työympäristön olosuhteet sekä työssäjaksamisen edellytykset.

Tutkimuksen tulosten perusteella valtaosa vastanneista luokanopettajista koki työhyvinvoinnin Covid-19-pandemian myötä kärsineen. Syitä työhyvinvoinnin horjumiselle pandemia-aikana olivat muun muassa oppilaiden oireilu, vapaa-ajan puute, etäopetukseen liittyvä osaamattomuus, työyhteisöstä eristäytyminen, koettu arvottomuuden tunne, fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen, epätietoisuus sekä muuttuneet työympäristön käytänteet. Tulokset osoittivat myös, että suurimpana osa-alueena luokanopettajat kokivat psyykkisen hyvinvointinsa kärsineen. Luokanopettajat huolehtivat työhyvinvoinnistaan pandemia-aikana itseään toteuttamalla, oman tukiverkoston avulla, vaalimalla positiivista asennetta sekä rajaamalla työaika. Opettajien oma tukiverkosto muodostui merkittävimmäksi osa-alueeksi työhyvinvoinnista huolehtimisessa.

Tulosten myötä on hyvä pohtia, kuinka opettajien työhyvinvointia voidaan tulevaisuudessa kehittää. Opettajien työhyvinvointi on tärkeää sekä opettajan itsensä, että oppilaiden kannalta, sillä hyvinvoiva aikuinen kasvattaa hyvinvoivia lapsia.

Avainsanat: työhyvinvointi, voimavara, Covid-19-pandemia, poikkeusaika
fenomenologia, merkitysverkostot

Sisällys

1 Johdanto	4
2 Työhyvinvointi kokonaisvaltaisena ilmiönä	7
2.1 Yksilön ja ympäristön voimavarat työhyvinvoinnin tukena	9
2.2 Työhyvinvointia horjuttavia tekijöitä	11
2.3 Työhyvinvointi muutostilanteissa	13
3 Luokanopettajien työhyvinvointi	16
4 Covid-19-pandemia hyvinvoinnin koettelijana	21
4.1 Uusi koronavirus Covid-19 tartuntatautina	21
4.2 Pandemia stressiä aiheuttavana tekijänä	22
4.3 Pandemian vaikutus oppilaiden pahoinvointiin	23
4.4 Aiempia tutkimuksia Covid-19-pandemian vaikutuksesta hyvinvointiin	24
5 Tutkimuskysymykset	28
6 Tutkimuksen toteutus	29
6.1 Fenomenologinen tutkimusote	29
6.2 Tutkimushenkilöt	32
6.3 Aineiston keruu	33
6.4 Aineiston analyysi	34
6.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	39
7 Tulokset	44
7.1 Työhyvinvointi luokanopettajien yksilökohtaisina merkitysverkostoina	44
7.2 Opettajien työhyvinvoinnin kokemukset yleisenä merkitysverkostona	45
7.3 Covid-19-pandemian yhteys opettajien työhyvinvointiin	46
7.3.1 Työn tuottaman henkisen pääoman muutokset	47
7.3.2 Työn vuorovaikutuksellisen perspektiivin muutokset	48
7.3.3 Työssäjaksamisen edellytysten muutokset	49
7.3.4 Toimivan työympäristön olosuhteiden muutokset	50
7.4 Työhyvinvoinnista huolehtiminen Covid-19-pandemian aikana	52
7.4.1 Itsensä toteuttamisen merkitys	53
7.4.2 Tuen saannin merkitys	53
7.4.3 Toimivan työympäristön merkitys	55
7.4.4 Työssäjaksamisen voimavaratekijät	56
8 Pohdinta	57
8.1 Tulosten tarkastelua	57
8.2 Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita	61
Liitteet	74

1 Johdanto

Covid-19-pandemia on koskettanut jollain tavalla jokaisen ihmisen elämää. Maailmanlaajuisten seurausten lisäksi pandemialla on ollut ja tulee edelleen olemaan suuri vaikutus myös koulumaailmaan. Se vaikutti keväällä 2020 ennennäkemättömällä tavalla opetusalan ammattilaisten työskentelyyn, kun kouluissa siirryttiin etäopetukseen (Tanskanen ym. 2021, 2.) Niin opettajien kuin oppilaidenkin työ- ja koulupäivät kokivat suuren muutoksen. Useat opettajat joutuivat tekemään suunnitelmansa täysin uusiksi ja moni heistä opettelemaan esimerkiksi etäopetusvälineiden käytön kokonaan.

Covid-19-pandemia on vaikuttanut etäopetukseen siirtymisen lisäksi myös sosiaaliseen kanssakäymiseen, toimeentuloon, talouteen, epävarmuuteen sekä palvelujärjestelmään heijastaen vaikutuksia myös koulumaailmaan (Kestilä ym. 2020). Edellä mainittujen asioiden monisyiset seuraukset koulumaailmaan ovat omiaan vaikuttamaan siellä työskentelevien ja opiskelevien ihmisten hyvinvointiin.

Poikkeusolot ovat suuri muutos ihmisen elämässä ja vaikuttavat luonnollisesti myös yksilön hyvinvointiin (Rauramo 2013). Olen tutkimuksessani kiinnostunut nimenomaan luokanopettajien työhyvinvoinnista. Jo vallalla olevan pandemiatilanteen myötä syntyneen epätietoisuuden ja pelon lisäksi koulumaailman muuttuneet käytännöt ovat oletettavasti horjuttaneet usean luokanopettajan työhyvinvointia.

Tutkin pro gradu -tutkielmassani luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista poikkeusaikana. Tällaista ainutlaatuista tilannetta on perusteltua tutkia, sen kauaskantoisten seurausten perusteella. Haluan tarkastella, millainen on luokanopettajien työhyvinvointi Covid-19-pandemian aikana. Käsittelen sitä, millaisia asioita luokanopettajat kokevat työhyvinvointiinsa kuuluvan, minkälaisia vaikutuksia Covid-19-pandemialla on mahdollisesti siihen ollut, sekä kuinka he ylläpitävät työhyvinvointiaan ja huolehtivat siitä poikkeusaikana. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, millä tavalla luokanopettajat kokevat pandemian aiheuttaman

etäopetuksen lisääntymisen vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Haluan myös kuvata, ovatko opettajat kokeneet oppilaiden pahoinvoinnin pandemian aikana olevan yhteydessä työhyvinvointiinsa.

Tutkimuksen kohdehenkilöinä toimivat 24 alakoulun luokanopettajaa eri kokoisista kouluista ympäri Suomen. Aineisto on kerätty kevään 2021 aikana ja se kohdistuu tarkastelemaan kokemuksia eritoten keväältä 2020 pandemian alettua, mutta kattaa myös opettajien työhyvinvoinnin kokemuksia koko pandemia-ajasta.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, johon sovelletaan fenomenologiaa, jonka tutkimuskohteena ovat inhimilliset kokemukset ja elämismaailma. Aineiston analysoin fenomenologista lähestymistapaa sekä teoriaohjaavan sisällönanalyysiä hyödyntäen. Fenomenologinen lähestymistapa tutkimuksessani antaa tilaa aineiston monimuotoiselle tulkinnalle ja merkitysten rakentumiselle.

Covid-19-pandemia on synnyttänyt ennennäkemättömän tutkimusponnistuksen. Tieteellistä tutkimustietoa aiheesta löytyy jo paljon ja sen vaikutuksia erinäisiin asioihin, tilanteisiin sekä kokemuksiin tutkitaan jatkuvasti. Samaan aikaan uudelle tutkimustiedolle on suuri kysyntä. (Sironen ym. 2021.)

Opettajien työhyvinvointia on tutkittu paljon useasta eri näkökulmasta, mutta tarkemmin kyseisiin tutkimuksiin perehtyessäni huomasin, että tutkimusta ajankohtaisen pandemian yhteydestä nimenomaan luokanopettajien työhyvinvointiin löytyy vielä suhteellisen vähän. Mielenkiinto työhyvinvointia kohtaan sekä aiheen ajankohtaisuus vallitsevan tilanteen ympärillä innoittivat tutkimusaiheen valintaan.

Tutkimukseni on tärkeä luokanopettajien työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Tutkimukseni palvelee lisäksi tietoisuuden lisäämistä sekä työuupumuksen ennaltaehkäisyä etenkin poikkeusaikana. Opettajien työhyvinvoinnin kehittämiseen ei voida koskaan panostaa liikaa, sillä opettaja on merkittävässä roolissa turvallisena aikuisena, kasvattajana, moniosaajana sekä tulevaisuuden

muutoksentekijänä. Perustelen opettajan työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeyttä seuraavien Eija Syrjäläisen esittämien ajatusten tukemana. (Syrjäläinen 2021, 4, 8, 10.)

”Opettaja toimii linkkinä kulttuuriperinteen, koulun opetussuunnitelman ja oppilaiden välillä. Opettajan pedagogisen ajattelun kautta nämä kulttuuriset ja yhteiskunnalliset elementit siirtyvät tulevien sukupolvien pääomaksi.”

”Opettajan tehtävä on olla mallina ja ohjaajana lapsen ja nuoren kasvussa kohti aikuisuutta.”

”Opettaja on yhteiskunnassamme hyväksi ja hyödylliseksi koetun ja perinteistä nousevan sivistyksen välittäjä.”

2 Työhyvinvointi kokonaisvaltaisena ilmiönä

Yleisesti hyvinvoinnin käsite liittyy vahvasti työhyvinvointiin ja voidaan ajatella, että niiden raja on häilyvä. Hyvinvointi edustaa monessa suhteessa perimmäistä ja ihmisen olemassaolon yleismaailmallista tavoitetta (Jeffrey ym. 2014, 9). Hyvinvointi yleisesti voidaan määrittää kokonaisvaltaisena fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapainona. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomiointi on tärkeää, sillä työllä ja sen mielekkyydellä on merkittävä vaikutus ihmisten jokapäiväiseen elämään. Ihmisen henkilökohtainen hyvinvointi nähdään tyytyväisyytenä elämään, joka perustuu yksilön käsitykseen terveydestä, onnellisuudesta ja tarkoituksen tuntemisesta (Litchfield ym. 2016.) Hyvinvoinnin käsitettä on määritelty myös sellaiseksi, joka liikkuu inhimillisen potentiaalin sekä merkityksellisen elämän ympärillä. Käsite määrittyy myös sen myötä, kuinka ihminen menestyy elämän vastoinkäymisten edessä niin työssä kuin vapaa-ajalla ja kuinka vastoinkäymisiin reagoidaan emotionaalisesti. (Bakar 2018, 5.) Hyvinvoinnin elementteihin kuuluu myös tarve kiinnittyä ympäröiviin sosiaalisiin yhteisöihin, kokea itsenäisyyttä ja vapautta toiminnassaan sekä onnistua tavoitteiden suuntaisessa toiminnassa (Soini, Pietarinen, & Pyhälto 2008, 246).

Työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllinen ja henkilökohtainen kokemus, eikä sille voida välttämättä määrittää yhteisiä tekijöitä, jotka liitettäisiin jokaisessa tilanteessa työhyvinvointiin. Työhyvinvointia on määritelty myös yleisesti henkilöstön psyykkiseksi, fyysiseksi ja sosiaalisesti toimintakyvyksi. Se on työntekijän positiivisen tunteen tila, joka saa alkunsa työkokemuksesta (Laine ym. 2016, 288–289.) Maailman terveysjärjestö WHO määrittää terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. (Virolainen 2012, 11). Voidaan todeta, että eri tahojen määrittely työhyvinvoinnin käsitteestä, sisältää keskenään hyvin samankaltaisia kokonaisuuksia.

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittää työhyvinvoinnin kokonaisuutena, jonka muodostaa työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.) Työterveyslaitos määritelmässään tiivistää työterveyden turvallisena, terveellisenä ja tuottavana työnä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos 2021.)

Työhyvinvoinnin tukemiseen liittyy monia erilaisia rooleja, kuten esimerkiksi työterveys, työturvallisuus, henkilöstöpalvelut, ylin johto, linjajohtaminen, terveystieteiden tutkimuskeskus, ammattiliitot ja työsuojelutarkastajat (European Agency for Safety and Health at Work 2013). Työhyvinvointi syntyy vuorovaikutteisesta ja oikeudenmukaisesta johtamisesta, yhteisistä pelisäännöistä ja kaikkien työyhteisön jäsenten työyhteisötaitoista. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011.) Se syntyy erilaisten ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Työhyvinvointiin panostaminen on arvokas tilaisuus luoda yhteiskuntaa, jossa työskentelevät ihmiset tuntevat olonsa onnelliseksi, päteväksi ja tyytyväiseksi rooleihinsa. (Jeffrey ym. 2014, 6).

Työtyytyväisyys, ammatillinen stressi, loppuun palaminen ja sitoutuminen ovat tärkeitä ulottuvuuksia työntekijöiden affektiivisesta työhön liittyvästä hyvinvoinnista (Cropanzano & Wright, 2001). Warrin (2002) mukaan työhyvinvointiin kuuluva työtyytyväisyys on perinteisesti liitetty työpaikkaan. Luontainen työtyytyväisyys on sitä, kuinka ihmiset suhtautuvat työtehtäviinsä, kun taas ulkoinen työtyytyväisyys sitä, kuinka ihmiset kokevat ulkopuolisten asioiden vaikuttavan työtehtäviinsä. (Rothmann 2008, 11.)

Alkuperäinen reaktioperustainen ajatusmalli työhyvinvoinnista on ollut hyvin suppea ja kapeakatseinen nykyiseen käsitykseen verrattuna. Vasta myöhemmin stressitutkimukseen liitettiin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Reaktioperustaiseen stressimalliin liitettiin mukaan yksilön

reaktioiden lisäksi myös ympäristön ja työn aiheuttamien ärsykkeiden synnyttämät stressivaikutukset. Työn vaatimukset voivat synnyttää joko positiivista tai negatiivista painetta antaen yksilölle oppimisen mahdollisuuksia ja vireyttä. Pahimmillaan se voi passivoida ja sairastuttaa. Työhyvinvoinnin tutkimukseen liitettiin mukaan sosiaalinen tuki, jonka todettiin vaikuttavan ratkaisevasti työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 64–65.)

Työhyvinvointi on siis ajan myötä kehittynyt yksilöön keskittyvästä tarkastelusta ryhmän ja suurempien kokonaisuuksien tarkasteluun. Suomessa 1990-luvulla käyttöön otettuun työhyvinvoinnin kolmiomalliin kuuluu:

- *työntekijän terveys ja toimintakyky,*
- *työympäristön terveellisyys ja turvallisuus*
- *työyhteisö*

Myös osaamisen kehittäminen kuuluu malliin. Lainsäädännöllisesti työterveyshuollolla on tärkeä rooli organisaatioiden kumppanina. (Manka & Manka 2016, 66.)

2.1 Yksilön ja ympäristön voimavarat työhyvinvoinnin tukena

Tutkimuksessani olen kiinnostunut luokanopettajien kokemuksista työhyvinvoinnista pandemia-aikana. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi ihmisen omat elintavat ja terveydentila sekä yleinen elämänsäsenne. Voidaan olettaa, että positiivisen elämänsäsenne omaavat henkilöt selviytyvät haastavista tilanteista työpaikoilla pessimististä elämänsäsennetta omaavia henkilöitä helpommin. (Virolainen 2012, 12.) Positiivista elämänsäsennetta voidaan näin ollen pitää yhtenä voimavarana työhyvinvoinnin kannalta. Yksilön ja ympäristön voimavarat nousevatkin tärkeään rooliin ensinnäkin työhyvinvoinnin käsitettä pohtiessa sekä tutkimukseni aiheen kannalta pandemia-aikana elämistä tutkittaessa.

Viime vuosien aikana yksilön ja ympäristön myönteisten voimavarojen korostaminen on myös kehittynyt ja lisääntynyt verrattuna aiempaan, jolloin työkyvyn kehittäminen oli keskiössä. Työhyvinvointi ei siis koske pelkästään työpahoinvointiin puuttumista, vaan se on hyvin kokonaisvaltainen ilmiö, joka korostaa yksilön ja ympäristön voimavaroja (Virolainen 2012, 11). Työhyvinvoinnin kehittämisessä ihmisen vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen, kehittäminen ja tukeminen onkin tärkeässä roolissa. Manka & Manka (2016, 68.) toteavat viitaten Martin Seligmaniin seuraavasti:

"Psykologia ei ole vain heikkouksien ja vaurioiden tutkimista; se on myös vahvuuksien ja hyvien puolien tutkimista. Ei pidä vain hoitaa kuntoon rikkimennyttä, vaan huolehtia pikemminkin sen ravitsemisesta, mikä meissä on parasta."

Määttä & Uusiautti (2012) luokittelevat yksilön voimavarat emotionaalisiin, sosiaalisiin, kognitiivisiin ja toiminnallisiin voimavaroihin. Nämä ulottuvuudet yhdessä muodostavat hyvinvoinnin. Emotionaalisiin voimavaroihin kuuluvat myönteiset tunteet, kuten ilo, kiitollisuus, innostus, tyytyväisyys ja seesteisyys. Sosiaalisiin voimavaroihin kuuluvat hyvät vuorovaikutustaidot, joustavuus, empatia ja kärsivällisyys. Kognitiiviset voimavarat muodostuvat itsesäätelystä, tahdonvoimasta, itsearvostuksesta sekä sisäisestä motivaatiosta. Toiminnallisilla voimavaroilla viitataan toimintakykyyn ja -haluun. (Määttä & Uusiautti 2012, 37–42.)

Muita ihmisen henkilökohtaista stressiä vähentäviä tekijöitä ovat terveys, energisyys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisutaidot, sekä vuorovaikutus. Tunne elämänhallinnasta voi suojata yksilöä stressiltä. Mankan & Mankan (2016) kuvaamia yksilön voimavaroja ovat itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. Ympäristön myönteisiä voimavaroja voivat olla sosiaalinen tuki sekä aineelliset edellytykset, kuten varallisuus. (Manka & Manka 2016, 65–70.)

Tutkimustani pohtiessa voi olettaa, että luokanopettajan työn kannalta jokainen yllä mainittu yksilön ominaisuus pätee stressiä vähentävänä tekijänä. Myös Määtän ja Uusiautin (2012) jaottelun voimavarat voidaan nähdä hyvinvointia lisäävinä ja työssä jaksamista tukevana opettajan työn kannalta. Aiempien tutkimusten perusteella voidaan olettaa, että sosiaalinen tuki mukaan lukien työyhteisön tuki on tärkeässä roolissa ympäristön voimavaroista luokanopettajan työssä.

Hakasen (2018, 170.) mukaan työhön vaikuttavat voimavarat voivat olla:

- *aineellisia objekteja (esim. työvälineet, talo, auto)*
- *olosuhteita (esim. vakinainen työ, hyvät työolot, tukea antavat sosiaaliset verkostot, hyvä avioliitto)*
- *henkilökohtaisia ominaisuuksia (esim. itsearvostus, sosiaaliset taidot)*
- *energian muotoja (esim. tieto, raha, henkiset energiat)*

Muita työhön liittyviä voimavaroja voivat olla johtaminen, organisaation rakenne, kehittyminen, työn hallinta ja työyhteisön tuki. Työpsykologiassa ratkaisevia tekijöitä ihmisen voimavarojen kannalta on mainittu olevan innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. Ihmisen työhyvinvointia voidaan lisätä edistämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi sekä pitämällä työn vaatimukset kohtalaisena. (Manka & Manka 2016, 65–70.) Työterveyslaitoksen (2020) julkaiseman raportin mukaan ajattelu- ja toimintatapojen muutos voi edesauttaa hyvinvointia syövän työelämän kehitystä (Työterveyslaitos 2020, 94).

2.2 Työhyvinvointia horjuttavia tekijöitä

Työ yleisesti sisältää lukuisia työstressoreita, joiden laajuus ja vakavuus vaihtelevat (Chen & Cooper 2014, 4). Erilaiset stressitekijät vaikuttavat yksilöihin eri tavalla. Toinen reagoi niihin toista voimakkaammin ja toinen ei reagoi välttämättä ollenkaan. Olen tutkimuksessani kiinnostunut juuri siitä, kuinka eri tavalla ihmiset voivat kokea stressitekijöitä, sekä siitä minkälaisia voimavaroja yksilöllä on kohdata haasteita ja uhkia. Lazarus & Folkman (1984)

määrittävät työstressin ulkopuolisten tekijöiden aiheuttamaksi tasapainon häiriöksi kognitiivis-emotionaalisessa järjestelmässä. Stressitekijä johtaa ahdistuksen ja siihen liittyvään autonomisen hermoston aktivointiin. Ammatillinen stressi aiheutuu yleensä työn vaatimuksista ja työn resurssien puutteesta. (Rothmann 2008, 11–12.) Stressi on käsitteellinen ja monimutkainen prosessi, joka koostuu kolmesta pääkomponentista. Se koostuu stressin lähteistä, joita työssä esiintyy, tietyn stressitekijän havaitsemisesta ja arvioinnista sekä heränneistä emotionaalisista reaktioista stressitekijöitä arvioitaessa uhkaaviksi. Yleisimpiä stressin aiheuttamia seurauksia ovat tyytymättömyys, poissaolot, myöhästyminen, heikentynyt työn suorituskyky, heikentynyt motivaatio ja sitoutuminen. (Spielberger, Vagg & Wasala 2003.)

Työpaikalla esiintyviä stressitekijöitä voivat olla muun muassa työhön sitoutumattomuus, työpaikkakiusaaminen, perhe-elämän ristiriidat, heikentynyt työkyky tuki- ja liikuntaelinongelmien myötä sekä työyhteisön väliset ristiriidat (Litchfield ym. 2016). Ihmisten erilaiset taustat, arvot ja uskomukset voivat aiheuttaa työpaikoilla vaikeuksia, jotka johtavat negatiivisiin kokemuksiin vaikuttaen työhyvinvointiin (Bakar 2018, 1). Työyhteisön tuen puute voi näyttäytyä yhtenä työhyvinvointia uhkaavana tekijänä liittyen tutkimukseni aiheeseen. Joukon ulkopuolelle jääminen, ulkopuolisuuden tunne ja eristäminen voivat haitata kokonaisvaltaista hyvinvointia (Uusitalo ym. 2014). Työstressi, jolla tarkoitetaan lisääntyntä räsitusä sekä vähentynyttä työtyytyväisyyttä vaikuttavat haitallisesti työn suorituskykyyn ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen (Chen & Cooper 2014, 372).

Työn yksitoikkoisuuden sekä liian korkeiden vaatimusten on kuvattu olevan yhteydessä työuupumukseen. Kiire sekä heikot mahdollisuudet vaikuttaa työtään koskeviin asioihin, ja mahdollisuudet hyödyntää osaamistaan työssä ovat terveydelle haitallisinta työtä. Työn vaatimukset eivät sinällään aina ole stressitekijöitä, mutta ne voivat muodostua sellaisiksi tilanteissa, jotka edellyttävät jatkuvasti tai pitkittyneesti kovia ponnisteluja odotetun suoritustason ylläpitämiseksi. Tämä tulee entistä ilmeisemmäksi tilanteissa, joissa ei ole saatavilla vastaavasti erilaisia voimavaroja kuten esimerkiksi tukea tai

vaikutusmahdollisuuksia niistä selviytymiseksi. (Hakanen 2018, 65.) Pandemia-aikaa voidaan luonnehtia tilanteeksi, jossa useassa työyhteisössä ja organisaatiossa tarvitaan entistä enemmän työntekijän ponnisteluja sekä työyhteisön tukea. Voidaan olettaa, että tuen puuttuessa pandemian aiheuttamat työn uudet vaatimukset voivat lisätä yksilön stressitekijöitä. Luokanopettajan työssä tällainen tilanne voi olla esimerkiksi osaamattomuus etäopetusvälineiden käytössä ja siihen liittyvän tuen puuttuminen. Tutkimuksissa on havaittu Covid-19-pandemian myötä etäopetusvälineiden käytön haasteita opettajilla. Heillä on voinut olla vähän kokemusta digitaalisesta opetuksesta myös maissa, joissa infrastruktuuri on kunnossa. (Hall 2020.)

Työhyvinvointia horjuttavia asioita ovat esimerkiksi informaatiotulva sekä kiireinen arkirytmii, jotka voivat aiheuttaa elämän ylikuumenemista ja olla tällöin uhkana työhyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin uhat voivat horjuttaa myös ihmisen psykologista turvallisuutta. Tällaisia ovat esimerkiksi globaalit uhat, jotka horjuttavat työmarkkinoita. Nykyajan työelämä asettaa myös erilaisia kehitysodotuksia ja ne vaativat tietynlaisia toimintamalleja ja tukirakenteita, mutta näiden puuttuessa yksilön psyykinen taakka voi kasvaa. (Työterveyslaitos 2020, 95.)

Covid-19-pandemiaa voidaan pitää maailmanlaajuisena globaalina uhkana työterveydelle. Globaalit uhat lisäävät ennakoimattomuutta ja muutosvalmiuden tarvetta. Näissä tilanteissa on tärkeää vahvistaa yhteisöjen psykologista turvallisuutta sekä työntekijöiden kykyä ennakoivaan oman toiminnan muokkaamiseen. (Työterveyslaitos 2020, 95.)

2.3 Työhyvinvointi muutostilanteissa

Tutkimukseni käsittelee koettua työhyvinvointia tilanteessa, joka eroaa merkittävästi normaalista. Työpaikan muutos voi olla suunniteltu tai suunnittelematon ja tulla työpaikan ulkopuolelta (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 21). Muutos on positiivisia tai negatiivisia tunteita herättävä yksilöllinen

kokemus. Se on yleensä uhka, mutta voi olla jopa mahdollisuus. Muutosta voidaan kuvata uuden luomisena ja tuttujen ja turvallisten järjestelmien tuhoutumista. Työelämässä muutos voi luoda haasteita työterveydelle, -turvallisuudelle, ja -hyvinvoinnille. Osaaminen ja osaamisen kehittäminen tukee muutosta ja työhyvinvointia. Yhtenä organisaation ja työntekijöiden osaamisen kehittämisen lähtökohtana on nykyisen osaamistason ja tulevan osaamistarpeen selvittäminen. (Rauramo 2013, 5–7.)

Osaamisen kehittämisen lisäksi muutosten hallinta on merkittävä tekijä työntekijöiden hyvinvoinnille. Vuonna 2012 toteutetusta MEADOW (Measuring the Dynamics of Organisation and Work) tutkimuksesta ilmeni, että työpaikan muutokset vaikuttivat kielteisimmin työn henkiseen tai fyysiseen kuormittavuuteen. Tämä oli huomattavissa etenkin julkisella sektorilla. Esille nousi tarve kehittää muutosten hallintaa sekä vähentää muutosten kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin, vaikka tutkimuksessa työntekijät kokivat muutoksen monilta osin mielekkääksi. (Puttonen ym. 2016, 9–10.)

Ihminen kokee turvattomuutta, kun muutoksia tapahtuu liikaa monella tasolla ja liian nopeasti (Rauramo 2013, 13). Kokemukseni mukaan pandemiatilanne maailmassa on ollut alusta saakka epävakaa, aiheuttanut epätietoisuutta ja uusia muutoksia nopealla aikataululla. Tämä on luonut epävakautta ja horjuttanut myös opettajien työtä.

Muutoksen kohdatessa ihminen käy läpi kolme vaihetta, jotka ovat luopuminen, välivaihe sekä uuden alku. Luopumiseen kuuluu menneen ajan arvostaminen. Välivaiheeseen kuuluu epävarmuuden hyväksyminen, epätietoisuus sekä syyllisyyden tunteet. Uuden alkuun kuuluu selkeä johdonmukainen toiminta, onnistumisen huomioiminen ja arviointi. Tärkeää työpaikan muutostilanteissa on yhteinen visio, avoin tiedottaminen ja ratkaisuvaihtoehtojen puntarointi yhdessä. Yksilön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää keskittyä niihin muutostekijöihin, joihin itse voi vaikuttaa ja välttää murehtimista asioita, joihin ei voi vaikuttaa. (Rauramo 2013, 13.)

Työpaikoilla erilaisilla toimijoilla on rooleja muutos- ja kriisitilanteissa. Toimijoihin kuuluu henkilöstöhallinto ja työsuojelu, työnantaja ja esimies, työyhteisö ja yksilö sekä työterveyshuolto. (Rauramo 2013, 22.) Tutkimuksessani haluan selvittää ovatko jotkin edellä mainituista tahoista osallistuneet tukemaan luokanopettajien työhyvinvointia poikkeusaikana ja millä tavalla.

Henkilöstöllä yksilöinä ja yhteisöinä on myös vaikutuksensa esimerkiksi työyhteisössä toistensa tukemisessa. Työnantajan rooli taas painottaa lakisääteisiä velvollisuuksia. (Kaunismaa 2014, 13.) Esimerkiksi esimiestoiminnassa keskeisessä roolissa on ihmisten johtaminen ja ohjaaminen, eikä pelkästään muutokseen keskittyminen. Esimies on omilla arvoillaan, asenteillaan ja toimintatavoillaan tärkeässä roolissa luomassa työhyvinvointia työyhteisöön. Muutostilanne vaatii esimieheltä herkkyyttä arvioida ryhmänsä ja ryhmäläistensä tilaa. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 21.)

3 Luokanopettajien työhyvinvointi

Luokanopettajien työhyvinvointi rakentuu monista tekijöistä, joista pedagoginen hyvinvointi nähdään sen yhtenä osa-alueena. Siihen vaikuttavat muun muassa työn määrä, fyysiset olosuhteet, työn jatkuvuus, muutokset ja uudistukset. Tutkimuksissa on havaittu, että opettajiin kohdistuva ulkoinen kontrolli heikentää opettajien sisäistä työmotivaatiota. (Soini ym. 2008, 246–247.) Ulkoinen kontrolli voidaan tutkimukseni näkökulmasta nähdä muutoksena, joka on esimerkiksi pandemiatilanteen aiheuttama muutos luokanopettajien työssä. Tutkimustiedon perusteella voidaan olettaa tällaisen ulkoisen kontrollin heikentävän luokanopettajien työmotivaatiota.

Sagen, Bubbin ja Earleyn (2004) mukaan luokanopettajien työmäärästä ja siihen liittyvistä ongelmista sekä terveydestä, hyvinvoinnista, rekrytoinneista ja työntekijöiden säilyttämisestä on ollut pitkään kasvava huoli. Opettajat tarvitsevat aikaa suunnitella oppitunteja, kehittää taitojaan ja tietojään ja rakentaa toimivaa vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa. Hallitus on sitoutunut supistamaan opettajien työaikaa ja samaan aikaan nostamaan standardeja ja parantamaan opetuksen ja oppimisen laatua. (Sage. Bubb & Earley 2004, 3.) Opettajien työhön kohdistuvat vaatimukset saattavat näin ollen olla ristiriidassa.

Luokanopettajan työhön kohdistuu monenlaisia paineita esimerkiksi opetukseen ja koulutyöhön esitettävien eri suunnalta tulevien vaatimusten myötä. Opetustyö on vaativaa ihmissuhdetyötä, johon voidaan liittää kaksoistavoite. Sen mukaan opettajan tulee mahdollistaa sisältöjen ja taitojen oppiminen sekä tukea kasvamista ja kehittymistä oppijana ja ihmisenä. Opettajan työtä on kuvattu muun muassa niin, että opettajan on oltava kasvattaja, didaktikko, psykologi, yhteiskunnallisten asioiden tuntija ja oman opetusalan ekspertti. Näin ollen opettajalta edellytetään moniosaamista. Liikkuminen erilaisten kasvattajaroolien välillä saatetaan kokea kuormittavaksi. Myös työyhteisön haasteet edellyttävät opettajalta entistä enemmän yhteistyötaitoja ja opettajien on tultava toimeen keskenään. Esimerkiksi luokanopettajan kasvatustilanteeseen työyhteisössä

voidaan suhtautua kielteisesti aiheuttaen ristiriitoja ihmisten välillä vaikuttaen negatiivisesti työhyvinvointiin. (Aho 2011, 15; Soini ym. 2008, 244.) Opettajien työssä työyhteisö ja vuorovaikutus ovatkin suuressa roolissa opettajien työhyvinvoinnin näkökulmasta. Soinin, Pietarisen sekä Pyhällön (2008) tutkimuksen mukaan opettajien kuormittuneisuuden sekä työssäjaksamisen kontekstit liittyvät vuorovaikutukseen. (Soini ym. 2008, 253.)

Luokanopettajien työ on jatkuvasti muuttuvaa yhteiskunnan kehittyessä ja muuttuessa ja opettajan on mukauduttava sen vaatimiin muutoksiin. Lisäksi työelämän muuttuvat osaamisvaatimukset edellyttävät uusiutumiskykyä (Työterveyslaitos 2020, 96). Näin ollen myös opettajilta vaaditaan joustavuutta ja kykyä sopeutua uusiin tilanteisiin. Luokanopettajan työnkuva ei ole pelkkää opetusta, vaan opetus ja kasvatusta kulkevat opetustyössä käsi kädessä. Luokanopettajien työhyvinvointia voivat edellä mainittujen lisäksi haastaa useat ulkoiset ja sisäiset tekijät. Lapinoja (2006, 77.) luonnehtii opettajan työn vaatimuksia seuraavanlaisesti:

“Kasvatuksessa pitäisi ottaa huomioon tuloksellisuus, ajanmukaisuus, teknologian kehitys, kansainvälistyminen ja viestintä. Opettajan pitäisi olla vielä kriittisyyteen kasvattaja, hahmotella tavoitteita yhdessä vanhempien kanssa ja olla yhteydessä muuhun lähiympäristöön eli sidosryhmiin. Opettajan pitäisi huomioida myös lisääntynyt erityiskasvatuksen tarve, muuttunut perhekäsitys, globalisoitunut maailma ja muuttunut työelämä. Näiden lisäksi opettajien pitäisi muistaa olla väliin muutosagentti, vierellä kulkija, oppimisympäristöjen rakentaja ja oppimaan ohjaaja. Opetustyönsä ohessa opettajan pitäisi vielä yhä kiihtyvässä tahdissa tuottaa paperia, arviointia, raporttia ja luoda visioita sellaisessa tahdissa, että niiden vaikutusten seuraaminen on unohdettava.”

On mielenkiintoista, että kansallisten sekä kansainvälisten tutkimusten mukaan pedagoginen toiminta koetaan haastavana ja kuormittavana, mutta samaan aikaan innostavana ja palkitsevana. Opettajat ammattiryhmänä ovat samaan aikaan uupuneita ja tyytyväisiä työhönsä. Opettajien työssä mahdollistuu samanaikaisesti työuupumuksen sekä voimakkaat työn imun kokemukset. (Soini ym. 2008, 244.)

Aiempiä tutkimuksia luokanopettajien työhyvinvoinnista

Opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista yleisesti on tutkittu niin määrällisin kuin laadullisin menetelmin aiemmissa tutkimuksissa. Tutkimuksia aiheesta löytyy sekä kansainvälisiä, että suomalaisia. Kansainvälisiä tutkimuksia esittelen seuraavissa kappaleissa. Kotimaisissa tutkimuksissa luokanopettajien kokemuksia on tutkittu lähinnä pro gradu -tutkielmissa. Luokanopettajien työhyvinvoinnista löytyy paljon kansainvälistä aineistoa, joita paljolti yhdistää luokanopettajien psyykinen hyvinvointi.

Iranin Ramhormozissa toteutetussa tutkimuksessa tutkittiin kaupungin alakoulun luokanopettajien onnellisuuden, koetun hyvinvoinnin ja luovuuden yhteyttä työstä suoriutumiseen. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että onnellisuudella oli selvä yhteys luokanopettajien työtehtävistä selviytymiseen. Onnellisuus tukee ihmisen positiivista ajattelua päivittäisten tehtävien suoriutumisen kannalta. Onnellisuus Jalalin & Heidarin (2016) mukaan myös vähentää stressiä. Myös koetun hyvinvoinnin yhteys luokanopettajan työtehtävistä selviytymiseen korreloi positiivisesti tutkimuksen tuloksissa. Koettu hyvinvointi oli yhteydessä alhaisempaan työstressiin. Myös luovuuden ja luokanopettajan työtehtävistä selviytymisen väliltä löytyi merkittävä positiivinen suhde. (Jalali & Heidari 2016, 45–51.)

Kyproksen alakoulun luokanopettajien uupumuksen, persoonallisten ominaisuuksien sekä työstressin ja -uupumuksen välistä yhteyttä tutkittiin poikkileikkaustutkimuksena näiden kolmen ulottuvuuden avulla. Tutkimukseen osallistui 447 alakoulun luokanopettajaa. Tulokset osoittivat sekä persoonallisuuden, että työhön kohdistuvien stressitekijöiden liittyvän työuupumukseen. Myös oppilaiden häiriökäyttäytymisen havaittiin vaikuttavan työuupumukseen. Tulosten perusteella, opettajien persoonallisuuden piirteet tulisi ottaa huomioon esimerkiksi työuupumuksen ehkäisemisessä. (Kokkinos 2007.)

Kroatialaisessa tutkimuksessa tutkittiin esikoulun ja alakoulun luokanopettajien persoonallisuuden piirteitä ja hyvinvointia. Tutkimusten mukaan opettajien osaamisen lisäksi heidän työnsä laatu vaikutti merkittävästi heidän psyykkiseen hyvinvointiinsa. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia elämään tyytyväisyyden optimismin ja luonteenpiirteiden suhdetta. Korkea tyytyväisyys elämään liittyi positiivisesti onnellisuuteen ja optimismiin. Tunnetasapaino ennusti tutkimuksen mukaan korkeampaa työhyvinvointia. Tutkimuksen tulokset korostavat opettajien persoonallisuuden piirteiden ja hyvinvoinnin merkitystä lasten kanssa työskentelyn laadulle. (Vorkapić & Pelozza 2017.)

Malesialaisessa poikkileikkaustutkimuksessa määritettiin työpaikan stressitekijöitä, stressitasoja, mielenterveyden tilaa ja niihin vaikuttavia tekijöitä erään alakoulun luokanopettajien keskuudessa. Tulokset osoittivat, että osalla tutkittavista opettajista oli kohtalainen stressitaso ja vain harvalla matala terveydentila. Opiskelijoiden käytöshäiriöt olivat tässäkin tutkimuksessa suurin stressitekijä kouluympäristössä. Tutkimuksen mukaan myös niiden naisopettajien, joiden työmäärä oli suuri, oli miehiä alhaisempi mielenterveystila. (Samad ym. 2010.)

Kiinalaisessa vuonna 2019 tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin kognitiivisia ja affektiivisia tekijöitä, jotka ennustivat alakoulun luokanopettajien psyykkistä pääomaa. Psyykkiseen pääomaan liittyy tehokkuus, optimismi, toivo ja stressinsietokyky. Korkea psyykkinen pääoma on yhteydessä työtyytyväisyyteen terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Yli 1000 opettajaa osallistui tutkimukseen. Tutkittavan työyhteisön haasteita olivat uupumus, stressi, suuret luokkakoot, rajoitetut koulutusresurssit, suuri työmäärä ja matala palkkataso. Tulokset osoittivat, että itsensä kehittäminen sekä hyvinvointi olivat positiivisesti yhteydessä korkeampaan psyykkiseen pääomaan. Merkittävä vaikutus itsensä kehittämisellä sekä hyvinvoinnilla oli myös tehokkuuteen, toivoon, optimismiin ja stressinsietokykyyn. Tulosten myötä on oleellista lisätä

opettajien työhyvinvointia, jotta heidän psyykkinen pääomansa kasvaisi. (Chen ym. 2019.)

Ruotsalaisessa pilottitutkimuksessa, jossa mukana oli myös suomalainen tutkija Suvu Karjalainen, tutkittiin kahdenkymmenenkolmen alakoulun luokanopettajien hyvinvoinnin yhteyttä luokan akustiikkaan. Hyvinvointi tutkimuksessa viittasi terveyteen, stressiin, uupumukseen sekä työtehokkuuteen. Tulokset osoittivat, että korkeampi uupumusaste oli yhteydessä korkeampiin ilmanvaihtojärjestelmän melutasoihin. Alemmilla luokilla työskentelevillä oli enemmän meluhaittoja luokassa kuin ylemmillä luokilla työskentelevillä. (Karjalainen ym. 2020.)

4 Covid-19-pandemia hyvinvoinnin koettelijana

Pandemialla yleisesti tarkoitetaan maailmanlaajuisesti levinnyttä epidemiaa. Se on kansallinen poikkeustila, joka edellyttää valtion hallinnolta erityistoimenpiteitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2008.) Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi 11.3.2020 (Terveyskirjasto, Uusi koronavirus Covid-19 2020).

Covid-19-pandemialla ja siihen liittyvillä rajoitustoimilla ja suosituksilla on ollut merkittäviä vaikutuksia väestön hyvinvointiin ja elinoloihin, palvelujärjestelmään ja palvelujen käyttöön sekä kansantalouteen. Yksi epäsuotuisista pandemian vaikutuksista on epävarmuus, mikä heijastuu väestön hyvinvointiin, palveluihin ja talouteen. Pandemia on vaikuttanut monin tavoin ihmisten arkielämään ja elintapoihin. Sähköinen asiointi ja etätyö ovat lisääntyneet. Sosiaalinen kanssakäyminen on vähentynyt ja moni kokee yksinäisyyden lisääntyneen. Myös univaikeudet ovat olleet yleisiä. Vapaa-ajan liikunnan ja ravitsemuksen osalta on nähty sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia. (Kestilä ym. 2020, 4.)

Covid-19-pandemian maailmanlaajuiset vaikutukset yltävät myös koulumaailmaan vaikuttaen siellä koko koulu yhteisön hyvinvointiin. Koulujen sulkeminen maaliskuussa 2020 vaikutti suurelta osin opettajien ja oppilaiden arkeen opetuksen siirtyessä etäopetukseen. Etäopetusjaksojen jälkeen normaali koulutyöskentely muuttui myös uusien hygieniasäännösten myötä.

4.1 Uusi koronavirus Covid-19 tartuntatautina

Uusi koronavirus Covid-19 lähti leviämään Kiinasta 2019. Taudin aiheuttaa SARS-CoV-2-niminen koronavirus. Suomen terveystieteiden tutkimuksen mukaan koronavirus tarttuu, kun sairastunut ihminen aivastaa tai yskii. Se voi tarttua myös kosketuksen kautta tai pinnoilta. Koronaviruksen oireita voivat olla kuume, yskä, hengenahdistus, lihaskivut, väsymys, nuha, pahoinvointi ja ripuli. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, Uusi koronavirus Covid-19 2020.)

Tartuntataudit jaetaan yleisvaarallisiin, valvottaviin ja muihin tartuntatauteihin. Helmikuussa 2020 uutisoitiin uuden koronaviruksen Covid-19 lisäyksestä yleisvaarallisten tartuntatautiin joukkoon (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Tartuntatauti on yleisvaarallinen, jos taudin tartuttavuus on suuri, tauti on vaarallinen ja taudin leviäminen voidaan estää toimenpiteillä, jotka kohdistuvat tautiin sairastuneeseen, taudinaiheuttajalle altistuneeseen, tai tällaiseksi perustelluksi epäiltyyn henkilöön. Karanteeni ja eristäminen ovat toimenpiteitä, jolla taudin leviäminen voidaan estää. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, Yleisvaaralliset ja valvottavat tartuntataudit ja niiden kustannusten jakautuminen 2019.)

Tartuntataudilla tarkoitetaan sellaista sairautta tai tartuntaa, jonka aiheuttavat elimistössä lisääntyvät mikrobit tai niiden osat taikka loiset. Sitä pidetään myös mikrobin myrkyä aiheuttamaksi tilana. Parantuneesta infektiosta elimistöön jääneitä löydöksiä ei pidetä tartuntatautina. On olemassa tartuntatautilaki, jonka tarkoituksena on ehkäistä tartuntatauteja ja niiden leviämistä, sekä niistä ihmisille ja yhteiskunnalle aiheutuvia haittoja. (Finlex 2016.)

4.2 Pandemia stressiä aiheuttavana tekijänä

Pandemia on selkeästi yksi stressiä aiheuttavista tekijöistä ihmisen elämässä. Pandemiaa on kuvattu äkilliseksi ja ennakoimattomaksi tilanteeksi, jossa ihmisen turvallisuuden tunne on muuttunut nopeasti. Esimerkiksi arkisiin rutiineihin on jouduttu tekemään muutoksia. Pandemian hallitsematon eteneminen voi aiheuttaa pelkoa ja turvattomuutta. Koska poikkeustila on jatkunut entisestään ihmiset joutuvat adaptoitumaan vallitseviin olosuhteisiin. Vielä ei kyetä arvioimaan, kuinka pitkäkestoiseksi stressitekijäksi koronavirustilanne muodostuu. (Ahl 2021.)

4.3 Pandemian vaikutus oppilaiden pahoinvointiin

Käsittelen Covid-19-pandemian vaikutusta oppilaiden pahoinvointiin teoriaosassa, sillä se heijastuu luonnollisesti myös opettajien hyvinvointiin. Perheiden kasvaneet ongelmat pandemian myötä vaikuttavat myös lasten pahoinvointiin. Myös opettajien perheiden ongelmat voidaan nähdä merkityksellisenä asiana vaikuttamassa heidän työhyvinvointiinsa. Koronavirustilanne on esimerkiksi vähentänyt perheiden tuen saantia entisestään (Ahl 2021). Useiden perheiden ongelmat ovat kasvaneet pandemian aikana. Tällaisia ovat esimerkiksi taloudelliset vaikeudet, yksinäisyys ja turvattomuuden tunne, vanhemmuuden haasteet ja parisuhdesekä mielenterveysongelmat (Hakulinen ym. 2020, 1). Palvelujärjestelmän alasajo keväällä 2020 on jättänyt myös jo aiemmin tuen ja hoidon piirissä olleita selviytymään ilman riittävää apua. Nopea etäpalveluihin siirtyminen ei ole ollut kaikille luontevaa ja on voinut siksi estää tarvittavan avun hakemista tai jo käynnistyneen avun ja hoidon jatkamista. (Kestilä ym. 2020, 109.) Perheiden ongelmat vaikuttavat vahvasti myös oppilaisiin ja heidän käytökseensä koulussa.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen vuoden 2020 selvityksen tavoitteena oli kuvata äitiys- ja lastenneuvolan, koulu- ja opiskeluterveydenhuollon sekä lapsiperheiden sosiaalipalvelujen ja lastensuojelun asiakastyössä toimivien ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia korona-ajan muutoksista palveluissa, asiakasperheiden tuen tarpeissa ja yhteistyössä. Selvityksen mukaan oppilaiden psyykkisen oireilun koettiin lisääntyneen huomattavasti. Etäpalvelut eivät ole olleet riittävä apu tukea esimerkiksi maahanmuuttajanuoria ja erityistä tukea tarvitsevista oppilaita.

Hakulinen ym. (2020) korostavat sitä, että etäkoulun aikana on jäänyt paljon tuen tarvetta huomaamatta. Se näkyy tällä hetkellä koulussa ja kouluterveydenhuollossa. Osa lapsista ja nuorista voi todella huonosti ja aika menee isolta osin näiden asioiden hoitamiseen. Myös useat sellaiset oppilaat, jotka ennen pandemiaa pysyivät pinnalla tukitoimien ansiosta, ovat nyt

syrytyneet. Nyt alakouluissa on esimerkiksi oppilaita, jotka eivät tule ollenkaan kouluun. (Hakulinen ym. 2020, 2–38.)

Yksi suuri osa luokanopettajan työtä on vuorovaikutusprosessi opettajan ja oppilaan välillä. Vuorovaikutus on yksilöllistä eli kohtaamista jokaisen oppilaan kanssa erikseen sekä kollektiivista, jolloin oppilaat kohdataan ryhmänä. (Jyrhämä ym. 2016.) Oppilaiden oireilu heijastuu automaattisesti myös luokanopettajan työnkuvaan. Lasten pahoinvointi luokanopettajan työssä on aikaa vievää, kuluttavaa ja vie resursseja pois itse opetus- ja kasvatustyöstä oikeanlaisen tuen puuttuessa. Joskus voi olla myös tilanne, jolloin lapsen ainoa turvallinen aikuinen on opettaja. Voidaankin pohtia kuinka tällainen vastuu sekä oppilaiden oireilu vaikuttaa luokanopettajien työhyvinvointiin.

4.4 Aiempia tutkimuksia Covid-19-pandemian vaikutuksesta hyvinvointiin

On huomioitava, että vuoden 2020 mittaan tutkimuksia aiheesta on tullut todella tiheästi, joten tutkimukset eivät välttämättä ole yhtä huolellisesti tehtyjä kuin tavanomaisesti. Lisäksi uutta aihetta tutkittaessa aiheesta ei voida vielä tietää riittävästi, lopullisten johtopäätösten tekemiseen. Uudesta aiheesta tulee aluksi paljon tutkimustietoa ennen kuin tutkimustieto kumuloituu niin, että asioihin voidaan saada varmuutta. Koronavirustilanteen pitkäaikaisista seurauksista ei voida vielä tietää paljoa tutkimustiedon puuttuessa. Esittelen seuraavaksi muutamia aiheesta tehtyjä tutkimuksia.

Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa analysoitiin Covid-19-pandemian vaikutuksia vanhempien kokemaan stressiin ja lasten kaltoinkohteluriskiä. Kyselytutkimukseen osallistui 183 Yhdysvaltain länsirannikolla asuvaa vanhempaa, joiden kotitaloudessa oli ainakin yksi alle 18-vuotias. Tutkimustulokset osoittivat, että pandemian aiheuttamat stressitekijät, kuten ahdistus ja masennusoireet, lisäävät vanhemman kokemaa stressiä. Ne

yhdistettynä vanhemman heikkoon taloudelliseen tilanteeseen, lisäävät lapsen kaltoinkohtelun riskiä. Kun taas vanhempien saama sosiaalinen tuki ja kokemus elämänhallinnasta vähensivät koettua stressiä ja lapsen kaltoinkohtelun riskiä. Tutkimuksen mukaan varhaisen tuen tarjoaminen vanhemmille ja vanhempien elämänhallinnan kokemuksen vahvistaminen toimivat keinona vähentää pandemiasta aiheutuvaa stressiä. (Brown 2020.)

Xiongin ym. (2020) tutkimus on katsaus alkuvuodesta tehtyihin tutkimuksiin, joka tutkivat Covid-19-pandemian vaikutusta mielenterveyteen erityisesti aikuisväestössä. Tutkimuksessa tarkasteltiin kokonaisväestöä. Tutkimuksen mukaan Covid-19-pandemia on nostanut stressin, ahdistuksen ja masennuksen tunteita väestössä. Riskiä post-traumaattiselle stressille nostivat yksinäisyys, riskiryhmään kuuluminen, huono unenlaatu ja yleinen terveydentilanne. Naiset raportoivat masennuksen ja ahdistuksen oireita miehiä enemmän. Ahdistusta lisäsi myös erityisesti altistus toistuville uutisille liittyen pandemiaan ja sosiaalisen median käyttöön. Katsauksen mukaan tilanne on nostanut myös yleistä stressitasoa, joka on aiheutunut työttömyydestä, työssä käymisestä pandemiasta huolimatta, läheisen sairastumisesta sekä karanteenitilanteista. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös mitkä tekijät voivat suojata stressikokemukselta. Näitä olivat muun muassa asianmukaisen tiedon saaminen luotettavilta tahoilta, suojaavista toimenpiteistä huolehtiminen, sosiaalisen tuen saaminen, riittävä lepo sekä tietyt persoonallisuuden piirteet kuten optimistinen elämänasenne. (Xiong ym. 2020.)

Keväällä 2020 tehdyssä australialaisessa tutkimuksessa tutkittiin 13–19-vuotiaiden nuorten fyysisen aktiivisuuden, ruokavalion sekä hyvinvoinnin muutoksia pandemiarajoitusten voimaantulon jälkeen. Tutkimusainestoa kerättiin sekä kyselyillä, että älypuhelinsovelluksilla. Tutkimuksesta selvisi, että nuoret liikkuivat vähemmän ja istuen käytetty aika päivässä kasvoi huomattavasti. Internetin ja sosiaalisen median käyttö kasvoi ja ruutu-aika lisääntyi. Tutkittavat raportoivat olevansa vähemmän onnellisia ja ilmaisivat tuntevansa vähemmän positiivisia tunteita ja hieman enemmän psyykkistä

stressiä. He kertoivat viettävänsä enemmän aikaa yksin, kuin normaalisti. Toisaalta tutkimuksesta selvisi, että rajoitusten voimaantumisen jälkeen tutkittavat söivät vähemmän roskaruokaa. Unen määrässä ei ilmennyt merkittäviä muutoksia. (Munasinghe ym. 2020.)

Keväällä 2020 tehdyssä kanadalaisessa poikkileikkaustutkimuksessa tutkittiin 14–18-vuotiaiden nuorten koronastressiä. Tutkimuksen mukaan 43 % nuorista oli hyvin huolissaan koronavirustilanteesta. Koronastressi linkittyi myös masennusoireisiin ja yksinäisyyteen. Nuorten huolet olivat samantyyliisiä kuin aikuisilla. Huolenaiheet liittyivät siihen, miten perhe pärjää taloudellisesti ja voiko virus tarttua itseen tai läheisiin. Lisäksi nuorilla oli huolta koulunkäynnistä ja kaverisuhteista. Nuoret raportoivat viettävänsä huomattavasti enemmän aikaa sosiaalisessa mediassa COVID-19-pandemian alkamisen jälkeen kuin aiemmin. Toisaalta aika sosiaalisessa mediassa vähensi yksinäisyyttä, mutta lisäsi masentuneisuutta. Ne nuoret, jotka seurasivat enemmän tilanteeseen liittyvää uutisointia tai somekeskustelua, raportoivat korkeampia stressitasoja. Perheen kanssa vietetty aika tai videopuhelut sen sijaan linkittyivät alhaisempiin stressitasoihin, kuten myös koulutyöhön keskittyminen. Ne nuoret, jotka liikkuvat enemmän, raportoivat olevansa vähemmän yksinäisiä ja masentuneita. Tutkimuksen johtopäätöksenä tutkijat ehdottavat, että perheen kanssa vietettyä aikaa ja liikuntaa tulisi lisätä, mikäli etäopetusjaksoja on, sillä ne näyttävät yhdistyvän parempaan mielenterveyteen poikkeusoloissa. (Ellis ym. 2020.)

Opettajien työhyvinvointia Covid-19-pandemian aikana on tutkittu vuonna 2021 tehdyssä portugalilaisessa poikkileikkaustutkimuksessa. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeilla, jotka kartoittivat ammatillista hyvinvointia, tyytyväisyyttä koulutusjärjestelmään sekä tulevaisuuden näkymiä ammattia kohtaan. Tutkimuksen tulosten myötä suurimmalla osalla vastaajista oli kohtalaisen myönteinen käsitys työhyvinvoinnistaan. Pandemian myötä käsitys työhyvinvoinnista oli kuitenkin laskenut. Ammatilliseen hyvinvointiin tutkimuksen mukaan vaikuttivat sukupuoli, työsuhteen pituus, opetusvaikeudet, hyvinvointi sekä tulevaisuuden näkymät. (Alves ym. 2021.)

Indonesiassa 2020 tehdyssä tapaustutkimuksessa tutkittiin alakoulun opettajien käsityksiä verkkokoulusta Covid-19-pandemian aikana. Tutkimus toteutettiin kyselyillä sekä puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Aineiston analyysin myötä löytyi neljä verkko-opetuksen onnistumiseen liittyvää pääteemaa, jotka olivat opettajien strategiat, haasteet, tuki ja motivaatio. Tutkimuksesta selvisi, että verkko-opetuksen onnistuminen määrittyi teknologisen osaamisen sekä ulkopuolisilta tahoilta saadun tuen perusteella. (Aliyyah ym. 2020.)

Irlannissa toteutettiin koulujen sulkemisen jälkeen maaliskuussa 2020 tutkimus ihmisten päivittäisestä henkisestä hyvinvoinnista. Tutkimuksessa tutkittiin henkistä hyvinvointia pandemia-aikana, sekä sitä, kuinka ihmiset viettivät päivittäin aikaa pandemian keskellä. Tutkimuksesta selvisi, että ulkona vietetty aika lisäsi huomattavasti ihmisten hyvinvointia ja vähensi negatiivisia tunteita. Tutkimuksen mukaan liikunta, käveleminen, puutarhanhoito, harrastukset sekä lasten hoitaminen tuottivat eniten tunnepitoisia etuja. (Lades ym. 2020.)

Suomen terveyden ja hyvinvoinnin laitos tutkii parhaillaan Covid-19-pandemian vaikutuksia liittyen alkoholinkulutukseen, rikollisuuteen ja päihdepalveluihin. Hanke koostuu kolmesta osahankkeesta, joiden tavoitteena on selvittää, miten pandemia vaikuttaa alkoholihaittojen hoitoon sote-palveluissa sekä ongelmakäyttäjien palvelujen sisältöihin. Tavoitteena on myös muodostaa kokonaiskuva siitä, miten alkoholin kulutus on muuttunut pandemian myötä sekä muodostaa käsitys siitä, miten pandemia on vaikuttanut alkoholiin liittyvään rikollisuuteen. Tutkimusta toteutetaan kolmessa osassa rekisteritutkimuksena, tilastotietojen yhdistelynä sekä rekisteri- ja kyselyaineistojen kautta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

5 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Haluan tarkastella sitä, millaisia kokemuksia luokanopettajilla on työhyvinvoinnista erityisesti Covid-19-pandemian aikana, miten he huolehtivat työhyvinvoinnistaan sekä millaista tukea he kokevat tarvitsevansa.

Olen asettanut tutkimukselleni yhden pääkysymyksen ja sille kolme alakysymystä seuraavasti.

Pääkysymys:

Millainen on opettajien työhyvinvointi Covid-19-pandemian aikana?

Tarkastelen pääkysymystä kolmen alakysymyksen avulla:

- 1. Millaiset tekijät kuvaavat luokanopettajien työhyvinvoinnin kokemuksia?***
- 2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä luokanopettajien työhyvinvoinnin kokemuksiin Covid-19-pandemian aikana?***
- 3. Millaisin keinoin luokanopettajat huolehtivat työhyvinvoinnistaan Covid-19-pandemian aikana?***

6 Tutkimuksen toteutus

6.1 Fenomenologinen tutkimusote

Tutkimukseni on laadullinen fenomenologinen tutkimus, sillä tutkin ihmisten elämismaailmaa, ja sitä kuinka ihmiset ymmärtävät, kokevat, tulkitsevat ja tuottavat sosiaalista maailmaa. Ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä nousee keskiöön, joka tutkimuksessani koskee koettua työhyvinvointia. Tutkimuksessani nojaan havaintojen teoriapitoisuuteen eli siihen millaisia ovat tutkittavien käsitykset ilmiöstä eli työhyvinvoinnista. (Alasuutari 2011; Hammersley 2013; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Lähestyn työhyvinvointia useista näkökulmista, jonka myötä laadullisessa tutkimuksessa voidaan tavoittaa monipuolista tietoa ja lisätä siten ymmärrystä niin ilmiön luonteesta kuin syy-seuraussuhteista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkin kokemuksia, joiden perusteella saadaan käsitys työhyvinvoinnista pandemia-aikana. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä saada käsitys erilaisten ihmisten päivittäisen elämän synnyttämiä ajatuksia, joita tutkimukseni käsittelee (Yin 2016, 3). Laadullisin menetelmin saadut tutkimustulokset ovat yhteydessä ihmisten olemassaoloon, heidän tarpeisiinsa, tunteisiinsa ja toiveisiinsa (Grönfors 2011, 4). Tutkimukseni keskiössä ovat juuri ne tutkittavien tarpeet, toiveet ja tunteet, jotka nousevat merkittävänä esille aineistosta tuoden vastauksia tutkimuksen kysymyksiin.

Tutkimuksessani olen kiinnostunut erityisesti luokanopettajien kokemuksista ja kokemusten pohjalta muotoutuneista käsityksistä, joten tutkimukseni lähtökohdat nojaavat fenomenologiseen tutkimusperinteeseen. Fenomenologisessa lähestymistavassa ensisijaisena tutkimisen lähtökohtana on käsitys ihmisestä, kokemuksesta sekä merkityksistä, jotka tutkimuksessani ovat keskiössä. Fenomenologisen lähestymistavan mukaan todellisuus

näyttäytyy monimerkityksellisenä ja se avautuu jokaisen kokemukselle eri tavalla ja siten ainutkertaisesti. (Vilkkä 2005, 11.)

Fenomenologialla tutkimusotteena on oma ontologia, epistemologia, logiikka ja etiikka. Se voidaan ymmärtää tutkimusotteena, tieteellisenä paradigmana tai suppeasti metodina. Fenomenologiaa voidaan kuvata vanhana löyhästi ryhmiteltynä filosofisena perinteenä, jonka perustajia ovat Edmund Husserl ja Martin Heidegger. Husserlin mukaan fenomenologisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ulkoisen maailman rakentumisesta ihmisen tajunnassa. (Käufer 2021; Metsämuuronen 2006; Smith 2018.) Rauhalan (2006) mukaan tajunta on mieliä ja elämyksiä. Kokemus muodostuu mielistä ja ne voivat olla havaintoja, tunteita, uskomuksia ja arvoituksia. Ihminen kokee elämyksiä, kun tajunnallisen ihmisen toiminta valitsee kohteensa. Kokemus on suhde subjektin, toiminnan ja kohteen välillä. Perttulan (2005) mukaan kokemus on sitä, mitä elämäntilanne ihmiselle tarkoittaa. Elämäntilanne voi olla aineellinen, elämänmuodollinen ja kehollinen. Ihminen kuvittelee, ennakoii, muistelee ja arvioi, joka on tajunnallista toimintaa. (Metsämuuronen 2006, 163–165.) Tutkimuksessani fenomenologia on kiinnostunut luokanopettajien tietoisuudesta ja siitä, kuinka heidän koettu maailmansa sellaisenaan jäsentyy mielelle (Toikkanen & Virtanen 2018, 43).

Fenomenologisen tutkimuksen kohde voidaan tarkentaa kokemuksen tutkimiseen, koska ihmisen suhde maailmaan ymmärretään intentionaaliseksi eli kaikki mitä ihmiset kokevat merkitsevät heille jotain. Koska ilmiöt merkitsevät yksilölle jotain, kokemus muotoutuu merkityksen mukaan. Merkitysteorian mukaan ihminen on luonteeltaan myös yhteisöllinen. Toisin sanoen merkitykset, joiden valossa todellisuus ihmisille avautuu, on sidoksissa yhteisöön, johon ihminen kasvaa. (Laine 2015; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkimuksessani tutkittaville merkitsevä ilmiö on kokemus työhyvinvoinnista Covid-19-pandemian aikana. Työhyvinvoinnin kokemus muodostuu sen merkityksen mukaan, mitä asioita tutkittavat ovat pandemian aikana läpikäyneet. Kokemus tutkimuksessani voi esimerkiksi tarkoittaa tunnetiloja tai fyysisiä aistimuksia ja se syntyy yksilöllisestä tulkinnasta.

Fenomenologia perustuu tutkimuskohteesta tehtyihin välittömiin havaintoihin, niiden ilmenemiseen sekä tutkimuskohteesta saadun kokemuksen pohdintaan ja reflektointiin. Fenomenologinen lähestymistapa tutkimuksessani on kiinnostunut mielellisistä merkityksistä, joita tulkiten tutkittavien kirjoitetun tekstin perusteella. Tutkimuksessani fenomenologia tuottaa tietoa, jonka tavoitteena on muodostaa luokanopettajien kokemuksista ja mielellisistä tulkinnoista merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Kuten aiemmin mainittiin, asiat merkitsevät ihmisille aina jotain eri konteksteissa. Sen myötä merkityskokonaisuudet tutkimuksessani muodostuvat. (Cerbone 2014; Laine 2015.)

Fenomenologiassa tutkijan elämäkokemuksella ja sen tuomalla merkitysten tajulla on keskeinen tehtävä analyysissä ja merkitysrakenteen selvittämisessä etenkin ennen analyysin alkamista. Ennen analyysiä tutkijana minun on paljastettava esiyymmärrykseni merkitysten ymmärtämisestä. Näin ollen taustalla on aina jotakin, jonka perusteella voidaan ymmärtää tutkittavaa asiaa, koska tutkijana olen osa yhteisön merkitysten perinnettä, johon olen kasvanut ja kasvatettu. Tutkijana minun on siis paljastettava tutkimukseni tutkimuskohdetta koskevat lähtökohdat, ennakkokäsitykset ja ennako-oletukset. Toisaalta nimenomaan analyysin aikana minun tulee asettaa aktiivisen ja tietoisin ajattelun avulla oma tietämykseni tietoisesti syrjään mielestäni. Tällöin tavoitteena on saavuttaa reduktio, jossa pyrin irrottautumaan tottumuksista ja ennakkoluuloista, jotta tutkittavan kokemus ilmenee tajunnalleni mahdollisimman alkuperäisenä. Pyrkimyksenäni on tavoittaa tutkittavien luokanopettajien elämismaailma sellaisenaan. (Kyrönlampi-Kylmänen 2007, 57; Toikkanen & Virtanen 2018, 67–68; Vilka 2005, 112.) Olen pyrkinyt fenomenologisen tutkimusperiaatteen mukaan saamaan luokanopettajien subjektiivisia kokemuksia esille mahdollisimman aitona sellaisena kuin ne ovat (Metsämuuronen 2006, 167). Esiyymmärrykseni tuon ilmi aineiston analyysin yhteydessä.

Fenomenologista lähestymistapaa voidaan kuvata reflektiiviseksi analyysiksi (Embree 2011, 195). Fenomenologia kuvaa tutkimuksessani inhimillisiä kokemuksia ja elämismaailmaa, jossa reflektiivisyys kulkee mukana (Vilkkä 2005, 111). Toisin sanoen se kuvaa ihmisen suhdetta omaan elämistodellisuuteensa (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkimuksessani fenomenologian tarkoituksena on lisätä ymmärrystä tutkittavien työhyvinvoinnin kokemuksista eli inhimillisen elämän ilmiöstä (Laine 2015, 50).

Fenomenologisiin näkemyksiin nojaavan kokemuksen tutkimuksen perushaaste on, että saavutettava tieto koskee yksilöitä eli yksittäistapauksia. Kokoavia johtopäätöksiä yksittäistapausten kokemuksista voidaan kuitenkin tehdä, mikäli yksittäistapausten kontekstit eli tutkimukseen osallistuvien ihmisten elämäntilanteet ovat keskenään tarpeeksi samankaltaisia. (Toikkanen & Virtanen 2018, 66). Tutkimuksessani tutkittavien samankaltaisuus perustuu ammattiryhmään, joten kokoavien johtopäätösten tekeminen tutkimukseni tuloksista on mahdollista.

6.2 Tutkimushenkilöt

Tämän tutkimuksen kohdehenkilöinä toimivat 24 luokanopettajaa, jotka vastasivat Facebook yhteisön Alakoulun aarreaitta -ryhmässä julkaisemaani sähköiseen kyselyyn. Tutkimushenkilöt valikoituvat näin satunnaisesti eri kunnista ja kaupungeista ympäri Suomen ja heidän tavoittamisensa tutkimushenkilöiksi perustui vapaaehtoisuuteen ja oma-aloitteisuuteen.

Haastateltavien joukossa oli sekä miehiä, että naisia. Naisten osuus vastaajista oli kuitenkin huomattavasti miehiä suurempi ja heitä oli 83,3 % vastaajista. Joukossa oli myös yksi vastaaja, joka ei maininnut sukupuoltaan. Suurin osa 41,7 % vastaajista olivat toimineet luokanopettajana yli 21 vuotta. Vain kahdeksasosa 12,5 % vastaajista oli toiminut luokanopettajana alle 5 vuotta. Tutkimukseen sisältyi kaikkien luokka-asteiden 1.–6. opettajia alakoulun puolelta. Suurin osa vastaajista 45,8 % oli koulusta, jossa oli 50–200 oppilasta.

Vain yksi vastaajista oli alle 50 oppilaan koulusta. Neljäsosa vastaajista oli joko 200–500 oppilaan koulusta ja neljäsosa toimi opettajana yli 500 oppilaan koulussa. Tutkimukseen oli osallistunut vastaajia sekä pienistä että suurista kaupungeista. Vastaajajoukkoa voidaan kuvata laajana kirjona erilaisissa ympäristöissä työskenteleviä suomalaisia luokanopettajia, joista suurimmalla osalla on paljon opettajakokemusta.

Taulukko 1 tutkimushenkilöiden taustatiedot

Sukupuoli	Vastaajista	lkm	Koulun oppilasmäärä	Vastaajista	lkm	Opettajakokemus vuosina	Vastaajista	lkm
Miehiä	12,5%	3	alle 50	4,2%	1	korkeintaan 5	12,5%	3
Naisia	83,3%	20	50.-200	45,8%	11	5.-10	20,8%	5
Ei vastausta	4,2%	1	200.-500	25,0%	6	11.-20	25,0%	6
			yli 500	25,0%	6	yli 21	41,7%	10

6.3 Aineiston keruu

Halusin toteuttaa aineistonkeruun sähköisen kyselyn (LIITE 1) avulla, sillä koin, että sen myötä tavoittaisin luokanopettajia mahdollisimman monipuolisesti. Edellä mainittu Facebook ryhmä oli minulle myös ennestään tuttu ja tiesin siellä olevan noin 40 000 jäsentä, joten vastauksia oletin saavani tarpeellisen määrän. Sainkin vastauksia suhteellisen nopeasti 24 luokanopettajalta. Tutkittavat vastasivat kyselyyn anonymisti ja tutkimuksen teossa noudatettiin tutkimuseettisiä sääntöjä. Lomakehaastattelu sisälsi tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta merkityksellisiä kysymyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Kyselylomake oli teemoitettu kolmeen osaan, joista ensimmäisessä kartoitettiin vastaajien taustatietoja (sukupuoli, kokemus opettajana, luokka-aste, koulun koko ja kaupunki). Sukupuolen, opettajakokemuksen sekä koulun koon toin ilmi edellisessä taulukossa, sillä koin ne tutkimuksen kannalta oleellisimmaksi. Lomakkeen toisessa osassa selvitettiin työhyvinvoinnin yhteyttä luokanopettajien koettuun työhyvinvointiin. Siinä kartoitettiin mitä työhyvinvointi luokanopettajien mielestä on sekä sitä onko se muuttunut pandemian aikana aiemmin koetusta työhyvinvoinnista. Kyselyn toisessa osassa selvitettiin myös luokanopettajien kokemuksia etäopetuksesta pandemian aikana. Kyselyn kolmannessa osassa kartoitettiin sitä, millaisin keinoin luokanopettajat huolehtivat työhyvinvoinnistaan pandemian aikana, sekä sitä kokivatko he tarvitsevansa tukea työhyvinvointiinsa. Siinä selvitettiin myös ovatko luokanopettajat saaneet tukea työhyvinvointiinsa pandemian aikana.

Pyrin rakentamaan kysymyksistä mahdollisimman strukturoimattomia, jotta ne antaisivat fenomenologisen tutkimusperiaatteen mukaan tilaa tutkittavalle liittää vastaukseensa kokemiaan mielikuvia ja elämyksiä aiheesta. Kirjallisessa aineistonhankintamenetelmässä on kuitenkin se huono puoli, että aihetta ei pysty tarvittaessa tarkentamaan syventävillä kysymyksillä. (Metsämuuronen 2006, 170.)

6.4 Aineiston analyysi

Seuraavaksi esittelen, kuinka aineiston analyysi eteni ja kuinka sovelsin fenomenologista lähestymistapaa sen yhteyteen. Fenomenologinen lähestymistapa ei ole teknisesti toteutettava aineiston käsittelytapa, vaan sitä voidaan soveltaa tutkimuksessa kulloisenkin tutkimustilanteen mukaan. Fenomenologista lähestymistapaa hyödynnettäessä ei ole olemassa minkäänlaista "reseptiä" siitä, mitä analyysissä tulisi tehdä. (Vilkkä 2005, 111.)

Näin ollen fenomenologinen lähestymistapa kulkee analyysissäni mukana siihen sovellettaen.

Analysoin aineistoa kokonaisuutena, mikä onkin fenomenologiassa olennaista. Analyysi alkoi aineiston kokonaisuuden hahmottamisella sekä tutkimuskysymysten näkökulmasta olennaisten asioiden esiin nostamisella jaottelemalla tulososio otsikoihin tutkimuskysymysten mukaan. Seuraavaksi muodostin aineistosta nousseista työhyvinvoinnin merkityksistä merkityskokonaisuuksia. Merkityskokonaisuudet muodostin aineistossa nousseiden löytöjen pohjalta, ja niiden etsintää ohjasi oma merkitysten tajuni, tutkimusaineisto, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset (Vilka 2005, 112).

Oma esiymmärrykseni tutkimuksen aiheesta liittyy omiin kokemuksiini toimiessani harjoittelussa alkukeväällä 2020. Muistan oppilaiden pelonsekaiset reaktiot, kun pandemia ei ollut vielä kunnolla alkanut. Koulumaailmassa vallitsi tuolloin epä tietoisuus, joka myös korostui myös tutkimukseni vastauksissa. Vastauksissa toistui myös "koronaturvallisuudesta" huolehtiminen kuormittavana tekijänä. Toimiessani sijaisena loppukeväästä 2020, jolloin koulut olivat juuri avautuneet etäopetusjakson jälkeen, huomasin myös turvallisuudesta huolehtimisen tuottavan paljon lisätyötä. Esiymmärrykseeni liittyy myös koulutukseni, harjoitteluitteni sekä sijaisuuskokemuksieni myötä saatu yleinen metatieto koulumaailmasta. Esiymmärrykseni muodostuu siis osittain omien kokemusteni ja näkemysteni pohjalta. Vaikka minulla oli aiheesta esiymmärrys, sulkeistan analyysissä fenomenologisen tutkimusperiaatteen mukaan omat kokemukseni pois ja pyrin tarkastelemaan tuloksia tutkimushenkilöiden elämämaailman ja kokemusten kautta.

Luokanopettajaopiskelijana tiedän mitä asioita yleisesti ottaen opettajien työhön kuuluvana voidaan pitää tärkeänä ja merkittävänä. Edellä mainittu kuuluu myös osaksi esiymmärrystäni, jonka pyrin sulkeistamaan. Esiymmärrys antaa suuntaa ymmärtää tutkimuksen tuloksia, mutta pyrin antamaan antaa tilaa vastaajille sulkeistamalla omat kokemukseni.

Aineiston analyysiin sekä merkityskokonaisuuksien muodostamiseen sovelsin Amedeo Giorgin fenomenologista metodia, jossa merkityskokonaisuuksista muodostetaan yksilökohtainen merkitysverkosto ja sen jälkeen yleinen merkitysverkosto. Yksilökohtaiset merkitysverkostot olen muodostanut tiivistämällä sisältöalueilla yhteiset ja suhteessa kaikkiin sisältöalueisiin keskeiset merkitystiheyvät ja sijoittamalla ne sisällöllisesti toistensa yhteyteen. Yleinen merkitysverkosto sisältää jokaisen tutkittavan yksilökohtaisissa merkitysverkostoissa esiin nousseet, tutkittavan ilmiön kannalta keskeiset sisällöt. (Metsämuuronen 2006, 175–180.)

Merkitysten jäsentäminen oli tässä kohtaa tutkijana suhteellisen kiinnostavaa, kuuluessani itse saman ammattiryhmän jäsenten opiskelijoihin, joiden kokemuksia tutkin. Merkityskokonaisuuksia rakentaessani tein aineistosta raakahavaintoja, jotka yhdistin yhdeksi havaintojen joukoksi eli merkityskokonaisuuksiksi. (Alasuutari 2011.)

Seuraavaksi esitin yksilökohtaisen merkitysverkostojen sisällön. Sen jälkeen alkoi tulosten raportointi tutkimuskysymyksiä, merkityskokonaisuuksia sekä teoriakytkentöjä hyödyntäen. Yleisen merkitysverkoston esitin analyysin edetessä kuviomuodossa. Pohtiva ja reflektioiva ote kulki mukana analyysissä, puoltaen fenomenologista lähestymistapaa. Fenomenologisessa tutkimuksessa vältetään tulkintaa ja tavoitellaan kuvausta (Kunnari 2011, 164). Muodostamani merkitysverkostot ovat tiivistä kuvausta tutkimushenkilöiden kokemuksista luoden aihetta niistä nousevien teemojen käsittelylle.

Fenomenologinen tutkimus voi olla usein myös sisällönanalyysiä (Vilkka 2005, 111). Tulosten raportointi jatkui sisällönanalyysia hyödyntäen, joka eteni aineiston sekä teorian ehdoilla. Aineistoa analysoin tällöin teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaan, sillä analyysin aikana ajatteluni ohjasivat vuoroin aineisto vuoroin teoria (Leinonen 2018). Analyysi ei tällöin suoraan perustunut teoriaan, mutta kytkennät siihen olivat havaittavissa. Pystyin esimerkiksi liittämään muodostamani fenomenologiset merkityskokonaisuudet osittain

teoriaan. Aineistosta tehdyille löydöille etsin tulkintojen tueksi teoriasta selityksiä ja vahvistuksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Analysoin aineiston lähtökohtaisesti aineiston ehdoilla, mutta ero aineistolähtöiseen analyysiin näkyy siinä, kuinka liitän empiirisen aineiston teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2018). Analysoin ainestoa pääosin kokonaisuutena, mikä onkin laadulliselle analyysille tyypillistä. Sitä tarkastellessa kiinnitin kuitenkin huomiota siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen kannalta olennaista. (Alasuutari 2011.)

Analysoin aineistoa muodostamieni merkityskokonaisuuksien pohjalta liittäen luokanopettajien kokemuksia merkityskokonaisuuksien sisältöihin. Etsin aineistosta merkityskokonaisuuksien sisältöihin liittyviä asioita. Analyysin aikana tutkimuksen tuloksista muodostui myös uusia merkityksiä, jotka liitin aiemmin muodostuneisiin merkityskokonaisuuksiin. Lopuksi muodostin tutkimuksen tuloksista kokoavan synteesin eli loin tuloksista kokonaisrakenteen merkityskokonaisuuksien välisiä suhteita tarkastelemalla ja liittämällä tutkimuksen edetessä syntyneet uudet merkitykset merkityskokonaisuuksien alle. (Laine 2015.) Kokosin tulokset tarkasteluun muodostuneiden merkitysten ja merkityskokonaisuuksien pohjalta ja näin tiivistän, jaottelen ja selkeytän tulokseni.



Kuvio 1 Aineiston analyysi

6.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehtäessä oli tärkeää miettiä sen eettisiä ratkaisuja, sillä tutkimusetiikka on hyvin keskeisessä osassa tieteellistä tutkimusta tehtäessä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) mukaan tutkimusetiikalla tarkoitetaan eettisesti vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamista. (Tuomi & Sarajärvi 2018). Ihmiseen kohdistuvaan tutkimukseen kuuluvat eettiset kysymykset liittyvät ihmisarvon loukkaamattomuuteen, tutkittavan suostumukseen ja tutkittaville aiheutuviin mahdollisiin riskeihin ja haittoihin verraten tutkimuksesta saatavaan hyötyyn (Launis 2007, 28). Tutkijana on tehtävä tietynlaisia päätöksiä edellä mainittujen eettisten periaatteiden ja kysymysten noudattamiseksi ja pohtia niitä eettisyyden näkökulmasta. Tällaiset päätökset voivat liittyä myös esimerkiksi tutkittavien anonymiteetin suojaamiseen ja aiheen arkaluontoisuuden sensitiiviseen käsittelyyn. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen eettisyys kiertyy muodollisesti tutkimuksen luotettavuus- ja arviointikriteereihin (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Tutkimusta tehtäessä eettiseen ennakoarviointiin kuului tutkittavien riittävä informointi tutkimuksen sisällöstä, tutkittavan osallistumisesta sekä henkilötietojen käsittelystä (Kohonen ym. 2019, 15). Tutkimuksessani eettisyys on huomioitu haastateltavien henkilöiden anonymiteetin suojaamisessa. Ennen kyselyyn vastaamista tutkittavilla oli tiedossa, että tutkimuksessa noudatetaan tutkimuseettisiä sääntöjä. Ihmistieteellisissä tutkimuksissa keskeinen eettinen kysymys koskee vahingon aiheuttamista tutkittaville (Pihlström 2008, 218). Tällainen vahinko voi liittyä tutkittavien henkilötietojen paljastumiseen. Siksi tutkimusta tehtäessä oli tärkeää, että vastaukset käsiteltiin anonymisti, eikä niistä voitu tunnistaa henkilöitä. Kysymykset oli myös muotoiltu sellaisiksi, että vastaajien anonymiteetti säilyy. Vaikka kysely sisälsi kysymyksiä tutkittavien taustatiedoista sukupuolesta, kaupungista ja opetuskokemuksesta, Facebook ryhmä, josta vastaajat kyselyn tavoittivat, oli kuitenkin hyvin laaja noin (49000 jäsentä). Näin voidaan ajatella, että vastaajajoukon satunnaisuus suojaa osin myös tutkittavien anonymiteettiä. Lisäksi ei voida olla varmoja siitä, että kaikki

vastaajat olisivat kyseisen ryhmän jäseniä, sillä kyselyyn ohjaava linkki oli julkinen, joten sitä on esimerkiksi pystytty jakamaan eteenpäin.

Tutkimukseni käsittelee henkilökohtaisia subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista. Tämä nostaa eettisestä näkökulmasta esille periaatteen ihmisarvon loukkaamattomuudesta. Tämän periaatteen myötä eettisyys tutkimuksessani on huomioitu arkaluontoisen aineiston sensitiivisessä käsittelyssä. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että eettiset haasteet voivat olla odottamattomia ja nousevat esille tutkimuksen edetessä (Wiles 2013). Tutkijana joutui pohtimaan aineistosta esille nousseiden henkilökohtaisten asioiden raportointia sensitiivisyyden näkökulmasta. Huomasin myös osasta vastauksista paistavan negatiivissävytteisen ja kantaaottavan äänen opetustyön vaatimuksia kohtaan. Tässä tutkijana joutui pohtimaan myös vastausten sensitiivistä tulkintaa ja raportointia, ottaen kuitenkin huomioon fenomenologinen aspekti vastaajien kokemusten esilletuonnista sellaisenaan.

Koska fenomenologisessa tutkimuksessa pyritään tavoittamaan tutkittavan elämämaailma sellaisenaan, tutkijan tulisi saattaa oma tietämys tietoisesti syrjään mielestään analyysin aikana. Tutkija ei kuitenkaan koskaan pysty täysin tajuamaan toisen ihmisen kokemusta eikä eliminoimaan omien kokemustensa vaikutuksia tuloksiin (Toikkanen & Virtanen 2018, 68). Esiymmärryksen myötä muodostamieni merkitysten jälkeen koin välillä omien kokemusteni vaikutuksen näkymisen aineiston analyysissä haasteellisena ja ristiriitaisena tutkimusmenetelmän kanssa kuuluessani itse samaan ammattiryhmään tutkittavien kanssa. Tällaista asetelmaa on pidetty sekä tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä että sitä vähentävänä seikkana (Koskela 2009, 243). Pohdittaessa omaa positiotani tutkijana tässä tutkimuksessa ja suhdetta tutkimaani ilmiöön, haasteena oli etenkin oman subjektiivisen kokemuksen myötä tulleet samaistumisen kokemukset tutkittavien tulkintoihin.

Fenomenologinen tutkimus kohdistuu ihmisten kokemuksiin, mikä asettaa tutkimuksen luotettavuudelle tiettyjä kynnyskysymyksiä. Tutkimuksen

luotettavuuden lisäämiseksi tutkimuskyselyn kysymykset oli rakennettu niin, että ne vastaavat tutkimuskysymyksiin. Pyrin myös tuomaan tutkimuksen vaiheet esille mahdollisimman selkeästi. (Ranta 2020, 49.) Toisaalta Koskelan (2009) mukaan fenomenografista tutkimusta on kritisoitu siitä, että analyysiprosessia ei ole raportoitu riittävän läpinäkyvästi, jolloin lukija ei pysty seuraamaan kategorioiden muodostumista raportoinnin pohjalta (Koskela 2009, 244–245). Fenomenologisella ja fenomenografisella tutkimuksella on selvä yhteys. Voidaan ajatella, että fenomenologisessa tutkimuksessa tutkijan oma merkitysten jäsentäminen tapahtuu abstraktisti jääden usein analyysin raportoinnista pois ja näin jättäytyy lukijalle avoimeksi. Tällöin lukija ei pysty seuraamaan merkitysten muodostumista raportoinnin pohjalta.

Tutkimukseni uskottavuuden arviointia perustellen aineisto muodostui korkeasti koulutettujen luokanopettajien sähköisen kyselyn vastauksiin (Ranta 2020, 49). Tutkimukseen osallistujat valikoituivat siihen sattumanvaraisesti Facebook-ryhmästä, mutta tulee kuitenkin ottaa huomioon, että sähköisen kyselyyn voi sosiaalisen median kautta vastata kuka tahansa huolimatta siitä, että kyseinen ryhmä ovatkin tarkoitettu pääosin kasvatustieteen ammattilaisille.

Maxwellin (1992) validiteettien osa-alueista yksi on teoreettinen validiteetti. Se tarkoittaa tapaa, jolla tutkimus kytkeytyy teorioihin. (Koskela 2009, 241.) Aineiston analyysissä käytän osittain teoriaohjaavaa analyysitapaa, sillä tuloksilla on selkeitä kytköksiä teoriaan. Tutkimukseni luotettavuuden kannalta voidaan sanoa, että sen teoria tukee tutkimukseni tuloksia.

Tutkimusta voidaan arvioida siirrettävyyden perusteella, jonka avulla tarkastelen sen siirrettävyyttä muissa konteksteissa. Laadullinen tutkimus ei ole helposti siirrettävissä, sillä sosiaalinen maailman elää koko ajan. Tutkimus voi muuttua sisällöllisesti tutkittavan kokeman mukaan. Käytin aineiston raportoinnissa lainauksia, joiden avulla pyrin vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta ja kuvaamaan tulosten rakentumista. Lainaukset ovat yleensä irrallisia kontekstista, mutta liitän ne kuvaamaani kontekstiin tulosten raportoinnissa.

Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa, keskeinen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttava tekijä on aineistossa pitäytyminen ja myös sen todentamiseksi olen esittänyt lainauksia aineistosta. Lisäksi aineistositaattien avulla tarkoitukseni oli todentaa ja perustella tekemiäni havaintoja ja tulkintoja. (Koskela 2009, 240–245; Ranta 2020, 51.) Dialektisuusperiaatteen mukaan sosiaalinen todellisuus rakentuu moniäänisenä. Opettajien kokemuksissa on runsaasti yhteneväisyyksiä, vaikka jokaisen kokemukset ovat ainutlaatuisia. Tulokset muodostuvat suorien lainausten tukemana erilaisten opettajien ajatusten moniäänisistä tulkinnoista. (Äärelä 2012, 252.)

Pyrin huomioimaan Covid-19-pandemian vaikutukset tutkimusprosessiin laajana yhteiskunnallisena ilmiönä. Yksilön ymmärryksen kontekstisidonnaisuus on huomioitava tarkasteltaessa jotakin ilmiötä tiettyä ajankohtana. Erilaiset kontekstit voivat aiheuttaa erilaisia tulkintoja ja painopistealueita. Tutkimuksessa on tärkeää arvioida, ymmärsivätkö tutkimukseen osallistuneet henkilöt kysymykset niiden esittäjän kanssa samalla tavoin. (Ranta 2020, 52.) Tutkimukseni ajankohta sijoittui kuvaamaan etenkin kevään 2020 pandemian alun kokemuksia etäopetusta koskien. Kuitenkin tutkimuskysymykset jättivät vastaajille mahdollisuuden tuoda ilmi myös vastaushetken kokemuksia sekä koko pandemia-aikaa koskevia kokemuksia. Tutkimus toteutettiin noin vuosi eteenpäin keväästä 2020 keväällä 2021, jolloin tutkittavilla oli runsaasti kokemuksia opetustyöstä pandemia-aikana. Tulee kuitenkin huomioida ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla keskenään ajankohta huomioon ottaen. Osa vastauksista oli esimerkiksi täysin imperfekti muodossa ja osa preesens muodossa. Kontekstia pohtiessa voidaan kyseenalaistaa sitä, ovatko jotkin vastaajat kokeneet vain pandemian alun ja etäopetusjakson työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä ja ovatko osa taas kokeneet tämän pidemmällä aikavälillä.

Arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta sen keston perusteella, pyrin keräämään vastaukset mahdollisimman lyhyellä aikavälillä, sillä pandemiatilanne eli jatkuvasti tutkimushetkellä. Näin pystyin kuvaamaan myös

mahdollisimman tuoreita kokemuksia. Osa vastauksista olivat myös hyvin tunne latautuneita, joka voi johtua nimenomaan aineiston keruun ajankohdan tuoreudesta suhteessa pandemian alkamiseen. Voidaan pohtia minkälaisia tuloksia olisi saatu, jos aineisto olisi kerätty esimerkiksi vuosia pandemian alkamisen jälkeen.

Havahduttavuusperiaatteen mukaan hyvä tutkimus vaikuttaa, koskettaa ja havahduttaa ajattelemaan sekä tuntemaan asioita uudella tavalla. Toimivuusperiaatteen mukaan hyvä laadullinen tutkimus tekee siitä käyttökelpoisen. (Äärelä 2012, 256.) Koen tutkimukseni tuottavan tietoa, joka vaikuttaa useisiin ihmisiin sekä koskettaa nimenomaan opetusalan edustajia. Tutkimus tuottaa tietoa opettajien koetusta työhyvinvoinnista sekä sen horjumisesta muutoksen alla. Tämän tiedon myötä toimivuusperiaate tutkimuksessani korostuu vaikuttaen mahdollisesti tarpeeseen työolojen parantamisessa, tuen saannissa sekä osaamisen tukemisessa.

7 Tulokset

7.1 Työhyvinvointi luokanopettajien yksilökohtaisina merkitysverkostoina

Tutkimukseen osallistuessa luokanopettajat kuvasivat mitä työhyvinvointi heille ylipäättään merkitsee. Olen etsinyt kuvauksista merkityksiä ja muodostanut niiden perusteella yksilökohtaisen merkitysverkoston, jota kuvaan tulevissa kappaleissa lainausten tukemana. Luokanopettajien työhyvinvoinnin kuvausten perusteella muodostui selkeästi kolme merkitystiheyttä; työhyvinvoinnin fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet. Tutkimukseni teoria tukee kolmijakoa, sillä esimerkiksi maailman terveysjärjestö WHO määrittää terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. (Virolainen 2012, 11).

“ Työhyvinvointiin kuuluu fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli. Nämä kaikki kuuluisi toimia hyvässä balanssissa. ” (vastaaja 22)

Fyysiseen ulottuvuuteen kuuluivat aineistosta muodostuneet merkitykset sopivasta työmäärästä, työympäristön puitteista, työn kuormittavuudesta, vapaa-ajasta sekä palautumisesta.

“ ...olosuhteet työn tekemiseen on kunnossa ja työvälineet myös... Työstä palautuu. ” (vastaaja 2)

“ ...energiaa jää vielä vapaa-ajan harrastuksiin ja kotiaskareisiin. ” (vastaaja 15)

“ Työtehtäviä on sopivasti... Riittävät resurssit tehdä työtä ” (vastaaja 5)

Psyykkiseen ulottuvuuteen kuuluivat muodostuneet merkitykset työmotivaatiosta, työn tarkoituksellisuudesta, työssä viihtymisestä, työn palkitsevuudesta sekä työn mielekkyydestä. Työllä ja sen mielekkyydellä on merkittävä vaikutus ihmisten jokapäiväiseen elämään (Ojala & Ahonen 2003,

20). Työn mielekkyys osana työhyvinvointia korostui sanana usean vastaajan kohdalla ja nousi aineistosta selkeästi esille.

“ ... työn kokeminen mielekkäänä ja motivoivana. ” (vastaaja 8)

*“ Työssä viihtyminen, jaksaminen, hyvinvoiminen, motivoitunut fiilis. ”
(vastaaja 20)*

“ Työ on palkitsevaa ja mielekästä... ja siinä kokee arvostusta. ” (vastaaja 18)

Sosiaaliseen ulottuvuuteen kuuluivat muodostuneet merkitykset toimivasta vuorovaikutuksesta työyhteisössä, työkavereiden tuesta, kuulluksi tulemisesta, hyvistä suhteista työtovereihin sekä ylipäättään toimivasta työyhteisöstä. Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu luokanopettajien työyhteisöllä olevan suuri vaikutus heidän työhyvinvointiinsa (Soini ym. 2008).

“ Viihtyy työpaikalla mm hyvät suhteet työkavereihin. Tulee kuulluksi ja mielipiteillä on vaikutusta. ” (vastaaja 7)

“ Tukea, työhjoausta, ilmapiiriä, joustoa, kuulluksi tulemistä ” (vastaaja 6)

“ Toimivaa vuorovaikutusta työyhteisössä. Toimiva johtajuus. Joustaminen eri toimijoiden kesken. ” (vastaaja 18)

7.2 Opettajien työhyvinvoinnin kokemukset yleisenä merkitysverkostona

Luokanopettajien työhyvinvoinnin kuvauksia sisältävästä yksilökohtaisesta merkitysverkostosta olen muodostanut yleisen merkitysverkoston. Opettajien kuvaukset työhyvinvoinnista sisälsivät useita merkityksiä, jotka olen jakanut neljään suurempaan merkityskokonaisuuteen ja niistä muodostui **kuvio 2** osoittama merkitysverkosto: “Luokanopettajien työhyvinvointia koskeva yleinen merkitysverkosto.” **Muodostin yleisen merkitysverkoston sijoittamalla neljään yläluokkaan yksilökohtaisesta merkitysverkostosta muodostuneita työhyvinvoinnin kuvauksista löytyneitä merkityksiä.**

Merkityskokonaisuuksiksi muodostuivat **työn tuottama henkinen pääoma, työn vuorovaikutuksellinen perspektiivi, toimivan työympäristön olosuhteet sekä työssäjaksamisen edellytykset**. Kokonaisvaltainen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi limittyi merkitysten sisältöihin rakentuen merkitysverkoston ympärille. Merkityskokonaisuudet antavat pohjaa tutkimuksen tulosten analyysiin myös analyysin myöhemmässä vaiheessa Covid-19-pandemian vaikutuksia työhyvinvointiin syvemmin tarkasteltaessa.

Työn tuottama henkinen pääoma	Työssäjaksamisen edellytykset
Työn mielekkyyden merkitys	Työmotivaation merkitys
Työn tarkoituksellisuuden merkitys	Palautumisen merkitys
Arvostuksen kokemisen merkitys	Vapaa-ajan merkitys
Työn palkitsevuuden merkitys	Työssä viihtymisen merkitys
Työn vuorovaikutuksellinen perspektiivi	Toimivan työympäristön olosuhteet
Sosiaalisten suhteiden laadun merkitys työpaikalla	
Kuulluksi tuleminen merkitys	Työn kuormittavuuden merkitys
Tuen saannin merkitys	Työympäristön puitteiden merkitys

Kuvio 2 Luokanopettajien työhyvinvointia koskeva yleinen merkitysverkosto

7.3 Covid-19-pandemian yhteys opettajien työhyvinvointiin

Tarkastelen Covid-19-pandemian yhteyttä luokanopettajien työhyvinvointiin tutkimukseni yleistä merkitysverkostoa hyödyntäen. Tuloksista selvisi, että Covid-19-pandemian yhteys luokanopettajien koettuun työhyvinvointiin liittyi hypoteettisesti niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen työhyvinvoinnin ulottuvuuteen sekä jokaiseen yleisen merkitysverkoston neljään osa-alueeseen.

Noin 80 % vastaajista koki muutoksia työhyvinvoinnissaan Covid-19-pandemiasta johtuen. Vastaajista 78,3 % koki etäopetuksen raskaana.

Esittelen seuraavaksi Covid-19-pandemiasta aiheutuneita työhyvinvoinnin muutoksia pohjaten tutkimukseni tuloksista syntyneisiin neljään työhyvinvoinnin merkityskokonaisuuteen. Covid-19-pandemian vaikutukset tuottivat myös uusia huomioitavia merkityksiä liittyen tutkimukseni neljään merkityskokonaisuuteen.

7.3.1 Työn tuottaman henkisen pääoman muutokset

Huomioitavaa on, että työn tuottaman henkisen pääoman merkityskokonaisuus korostui kokonaisuutena tutkimuksessani opettajien kokemuksissa. Kokonaisuus liittyy vahvasti psyykkiseen hyvinvointiin, joten voidaan todeta, että Covid-19-pandemialla on ollut suuri vaikutus luokanopettajien mielen hyvinvointiin.

Covid-19-pandemia vaikutti opettajien kokemusten mukaan työn tuottamaan henkiseen pääomaan työn mielekkyyden vähentymisenä.

“ Työn iloa kadonnut ” (vastaaja 13)

“ Yksin tekeminen alkoi tympäistä ” (vastaaja 17)

Työssä arvostuksen ja tarkoituksellisuuden kokemisen merkitykset nousivat esille selkeästi pandemian vaikutuksia tarkastellessa. Covid-19-pandemiasta johtuen luokanopettajat kokivat arvottomuuden ja riittämättömyyden tunnetta työssään.

“ ...olo tuntuu hyödyttömältä ja riittämättömältä. ” (vastaaja 8)

“ ...väljennyksen tuoma arvottomuuden tunne ” (vastaaja 22)

“ Oli jatkuva riittämättömydentunne ” (vastaaja 6)

Uutena merkityksenä aineistosta nousi esille työn tuottamaan henkiseen pääomaan liittyvä osaamisen merkitys erityisesti TVT-taidoissa. Osaaminen ja osaamisen kehittäminen tukee muutosta ja työhyvinvointia (Rauramo 2013, 5). Covid-19-pandemian myötä luokanopettajat kokivat haasteita nopeaan etäopetukseen siirtymisen myötä etenkin teknologisessä osaamisessa.

“ Nopea sopeutuminen tietoteknisiin asioihin oli haasteellista. ” (vastaaja 21)

“ Teamsit ym olivat vieraita. Valtaisa digiloikka tehtiin. Oppilaiden välineet ja nettilinjat olivat kirjavia. ” (vastaaja 7)

“ ...riittämättömät tv-taidot... ” (vastaaja 18)

7.3.2 Työn vuorovaikutuksellisen perspektiivin muutokset

Covid-19-pandemian myötä sosiaalinen kanssakäyminen on vähentynyt ja moni kokee yksinäisyyden lisääntyneen (Kestilä 2020). Tämä näkyi vahvasti myös tutkimukseni tuloksista. Työyhteisö on yksi merkittävä hyvinvointitekijä luokanopettajien työhyvinvoinnille. Joukon ulkopuolelle jääminen horjuttaa opettajien työhyvinvointia. Opettajat tarvitsevat aikaa rakentaa toimivaa vuorovaikutusta kollegoiden kanssa. (Hakanen 2018; Uusitalo 201; Sage ym. 2004). Covid-19-pandemiasta aiheutunut poikkeustila nostatti työn vuorovaikutuksellisen perspektiivin sosiaalisten suhteiden merkityksen, kuulluksi tulemisen merkityksen sekä työyhteisön tuen saannin merkityksen esille aiheuttaen niissä muutoksia, jotka liittyivät vahvasti opettajien yksinäisyyteen sekä tuen puutteeseen. Covid-19-pandemia vaikutti erityisesti luokanopettajien yksinäisyyden kokemuksiin etäopetuksesta johtuen.

“ työyhteisön tuen puuttuminen ” (vastaaja 17)

“ Yksinpuurtaminen kotona, työkavereiden tuoman virkistystyksen puute... ” (vastaaja 22)

“ Yksinäisyys uudessa työyhteisössä, kun lähitapaamiset minimoitu. Kollegoiden tuen väheneminen, koska asiat on helpompi jättää puolitiehen, kun ei oikeasti nähdä ” (vastaaja 12)

“ Eristys vaikuttaa työyhteisöön, tiedon kulku haastavaa ” (vastaaja 2)

Teoriaan viitaten Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen selvityksen mukaan oppilaiden psyykkisen oireilun koettiin lisääntyneen huomattavasti. Tuen tarve etäkoulun aikana on jäänyt huomaamatta sekä sellaiset oppilaat, jotka ovat pysyneet ”pinnalla” tukitoimien ansiosta ovat etäopetuksen vuoksi syrjäytyneet. (Hakulinen ym. 2020.) Aineistosta ilmeni samankaltaisia ongelmia oppilaiden ja opettajien aidon läsnäolon puutteen vuoksi. Yksi suuri osa luokanopettajan työtä on vuorovaikutusprosessi opettajan ja oppilaan välillä (Jyrhämä ym. 2016). Näin muodostui uusi merkitys työn vuorovaikutukselliseen perspektiiviin liittyen oppilaan fyysiseen kohtaamiseen. Nopea etäpalveluihin siirtyminen ei ole ollut kaikille luontevaa ja on voinut siksi estää lapsen tarvittavan avun hakemista tai jo käynnistyneen avun ja hoidon jatkamista (Kestilä ym. 2020, 109). Tutkittavien vastauksista paistaa selkeä huoli osasta oppilaista.

“ Paljon mieluummin olisi opettanut lapsia livenä ja nähnyt heitä kunnolla kasvotusten ja jutellut heidän kanssaan. Osasta oppilaista ja heidän oppimisestaan oli myös isompi huoli, kun osaa oli välillä vaikea tavoittaa. ” (vastaaja 16)

“ Koetapa opettaa 20 kpl ekaluokkalaista etänä, kun vanhemmat eivät pysty auttamaan omilta töiltään. Jokaisen kotoa tuli erilaisia toiveita ja vaatimuksia. ” (vastaaja 2)

“ ...en tavannut oppilaitani kokonaisvaltaisesti ” (vastaaja 13)

7.3.3 Työssäjaksamisen edellytysten muutokset

Oikeanlainen palautuminen nähdään työssä kuormittumisen vastakohtana ja tapahtuu varsinaisen työajan ulkopuolella. Se vähentää työoloista johtuvaa

kuormitusta ja stressiä ja ylläpitää työntekijän hyvinvointia. (Kinnunen ym. 2016, 243.) Luokanopettajat kokivat palautumisen haasteita Covid-19-pandemiasta johtuen. Palautumisen haasteet liittyivät tutkimuksessa työn kuormitukseen, aiheutuen työn määrän lisääntymisestä.

“ Oma palautuminen ei lähtenyt onnistumaan, koska keho ja mieli kävivät ylikierroksilla. ” (vastaaja 22)

Vapaa-ajan merkitys nousi aineistosta esille liittyen opettajien työssä käyttämään aikaan. Covid-19-pandemiasta johtuen opettajat kokivat työpäivien liiallista venymistä, sekä työ- ja vapaa-ajan sekoittumista. Työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen liittyi vahvasti etäopetuksen järjestämiseen.

“ Vapaa-ajan raja häilyi ” (vastaaja 14)

“ 24/7 ” (vastaaja 24)

“ ...etäopetus työllisti lähiopetusta enemmän ja päivät venyivät kevyesti 12 tuntiseksi ” (vastaaja 8)

Uutena merkityksenä työssäjaksamisen edellytyksiin muodostui fyysisen toimintakyvyn merkitys. Covid-19-pandemiasta johtuen opettajat kokivat esimerkiksi fyysisiä kiputiloja sekä fyysisen jaksamisen puutetta työssä toimiessaan.

“ maskin päivittäinen käyttö on lisännyt päänsärkyä ” (vastaaja 8)

“ niska-hartiakivur, päänsärky... ” (vastaaja 9)

“ Unen laatu kärsi ” (vastaaja 1)

Edellä mainittujen asioiden pohjalta voidaan olettaa, että myös opettajien työssä viihtyminen laski Covid-19-pandemian johdosta.

7.3.4 Toimivan työympäristön olosuhteiden muutokset

Tutkimuksissa on havaittu, että työpaikan muutoksilla on taipumusta vaikuttaa kielteisesti työn fyysiseen kuormittavuuteen (Puttonen ym. 2016, 9–10). Työn kuormittavuuden merkitys nousi aineistosta esille työmäärän huomattavana lisääntymisenä Covid-19-pandemian seurauksena liittyen erityisesti etäopetusjärjestelyihin.

*“ Kaiken joutui luomaan itse, kun asiaa ei ehditty valmistelemaan ”
(vastaaja 7)*

“ Varsinkin aluksi opetuksen järjestäminen teetti normaalia enemmän työtä, mm. sähköisten kokeiden tekeminen ja esim. liikuntatuntien järkevä ja mielekäs koostaminen ” (vastaaja 16)

Työympäristön terveellisyys ja turvallisuus on merkittävä osa työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 67). Työympäristön puitteiden merkitys nousi aineistosta esille liittyen Covid-19-pandemiasta aiheutuneeseen poikkeustilaan.

“ jatkuva tietokoneella työskentely uuvuttaa. ” (vastaaja 2)

“ Osa oppilaista ei pystynyt osallistumaan yhteiseen opetukseen videoyhteyksien välityksellä. ” (vastaaja 19)

“ Kaikkeen menee paljon enemmän aikaa. Ihan koneen avaamiseen ja kirjautumiseen, siis oppilailla. Kaikilla ei ole konetta, hankalaa olla teamsissa puhelimella. Oppilaat eivät halua kameraa päälle, ei ole kiva pitää monologia... kauhee homma keksiä kivoja tehtäviä, joita koko luokka voi tehdä, hankalaa eriyttää... ” (vastaaja 3)

Uutena merkityksenä aineistosta nousi esille perhe-elämän yhteensovittaminen työn kanssa liittyen osittain myös vapaa-ajan merkitykseen. Covid-19-pandemia aiheutti opettajien oman perhe-elämän ja kouluarjen yhteensovittamisen haasteita etenkin etäopetuksen aikana, kun opettajien omat lapset olivat myös kotona.

“ Oma työ, lapset kotihoidossa ja ekaluokkalaisen etäkoulu. Se oli horror!! ” (vastaaja 9)

“ Yhtä aikaa perheestä ja töistä huolehtiminen tuntui mahdottomalta yhtälöltä ” (vastaaja 6)

“ ...perhearjen ja työskentelyn yhteensovittaminen ” (vastaaja 18)

Uutena merkityksenä yleiseen merkitysverkostoon syntyi myös selkeyden merkitys työssä. Ihminen kokee turvattomuutta, kun muutoksia tapahtuu liikaa monella tasolla ja liian nopeasti (Rauramo 2013, 13). Opettajat kokivat selkeyden puutetta ja epätietoisuutta Covid-19-pandemiasta johtuen.

“ Jatkuva epätietoisuus mennäänkö etään ja milloin. Jos ollaan taas vaihteeksi etänä, niin milloin se loppuu. Kuka opettaa jos oppilas on etänä, mutta muu luokka lähinä.... Miksi bussikuskit eivät käytä maskia? Ahdistaa, entä jos saan koronan... ” (vastaaja 3)

“ Epävarmuus omasta terveydestä sekä opetuksen järjestelyistä on lisääntynyt ” (vastaaja 16)

“ Myös pelko siitä, että sama etäopetuskuvio jatkuu syksyllä, aiheutti stressiä lomallakin. ” (vastaaja 22)

7.4 Työhyvinvoinnista huolehtiminen Covid-19-pandemian aikana

Olen analysoinut luokanopettajien keinoja huolehtia työhyvinvoinnistaan Covid-19-pandemian aikana hyödyntäen yleistä merkitysverkostoa luoden sen merkityskokonaisuuksista samankaltaisia kokonaisuuksia. Kokonaisuuksiksi muodostui itsensä toteuttamisen merkitys, tuen saannin merkitys, toimivan työympäristön merkitys ja työssäjaksamisen voimavaratekijät. Kokonaisuudet liittyvät näin ollen yleisen merkitysverkoston merkityskokonaisuuksiin sijoittuen niiden kontekstiin.

7.4.1 Itsensä toteuttamisen merkitys

Tutkimukseen vastanneet luokanopettajat huolehtivat työhyvinvoinnistaan esimerkiksi monipuolisesti harrastamalla, liikkumalla, lukemalla, tekemällä käsitöitä, ulkoilemalla ja leipomalla. Edellä mainituista asioista muodostin itsensä toteuttamisen merkityskokonaisuuden. Liittyen työn tuottaman henkisen pääoman kontekstiin olen tulosten kokoavassa synteessissä liittänyt itsensä toteuttamisen merkityskokonaisuuden työn tuottaman henkisen pääoman merkityskokonaisuuteen.

“ Teen paljon käsitöitä, leivon ja liikun luonnossa, yritän näillä nollata työpäivän. ” (vastaaja 1)

“ Katselemalla telkkaria ja lukemalla; ulkoilemalla; kouluttautumalla webinaareissa. ”(vastaaja 8)

“ Lenkkeily, kuntosali, harrastukset. ” (vastaaja 21)

7.4.2 Tuen saannin merkitys

Vastaajista 79,2 % oli saanut tukea työhyvinvointiinsa pandemia-aikana. Suurimmaksi työhyvinvoinnista huolehtimisen osa-alueeksi syntyi muodostamani tuen saannin merkityskokonaisuus. Tuen saannin merkitys osana työhyvinvoinnin huolehtimista voidaan liittää työn vuorovaikutuksellisen perspektiivin merkityskokonaisuuteen.

Työhön vaikuttavat yhteisölliset voimavarat voivat olla olosuhteita, kuten esimerkiksi tukea antava sosiaalinen verkosto tai hyvä avioliitto (Hakanen 2018, 170). Luokanopettajat lisäsivät työhyvinvointiaan hyvän tukiverkoston avulla, keskustelemalla työkaverien kanssa sekä viettämällä aikaa perheen ja ystävien kanssa.

“ yhteinen aika puolison kanssa ” (vastaaja 4)

“ Keskustelut kollegoiden kanssa ” (vastaaja 18)

“ Nautin siitä, että tapaan päivittäin aikuisia työkavereita ja saamme nauraa välillä yhdessä ” (vastaaja 9)

Työhön liittyviä voimavaroja voivat olla johtaminen, organisaation rakenne, kehittyminen, työn hallinta ja työyhteisön tuki (Manka & Manka 2016). Ylivoimaisesti eniten vastaajat olivat saaneet tukea työhyvinvointiinsa työyhteisöltä, esimieheltä ja työkavereilta.

“ Omalta esimieheltä olen saanut tukea, jos olen sitä tarvinnut. ” (vastaaja 1)

“ Rehtori ja työkaverit on tsempannu ja olleet empaattisia. ” (vastaaja 3)

“ Työkaverit - tsemppi puhetta. Samassa veneessä... ” (vastaaja 10)

Työterveyspalveluiden käyttö nousi myös esille työhyvinvoinnista huolehtimisena etenkin psyykkisen hyvinvoinnin osalta liittyen myös opettajan tukiverkoston. Covid-19-pandemian myötä mielenterveyspalveluiden saavutettavuus on heikentynyt, niiden toimintaa on supistettu ja etäyhteyksiin on siirrytty (Kestilä ym. 2020, 89).

“ ...työterveys varmaan kuormittunut ” (vastaaja 2)

“ Työpsykologi, mutta aika on vasta kesällä. ” (vastaaja 12)

Aineistosta nousi työhyvinvoinnista huolehtimista tarkastellessa jälleen esille myös oppilaiden tuen tarve suhteessa luokanopettajien työhyvinvointiin. Covid-19-pandemia on heikentänyt oppilaiden tuen saantia entisestään (Hakulinen ym. 2020).

“ ...kouluvalmentajan, koulupsykologin ja koulukuraattorin tukea oppilaiden haasteisiin > siis tukea oppilaille > oma työhyvinvointikin paranisi ehkä vähentyneen stressin myötä. ” (vastaaja 8)

7.4.3 Toimivan työympäristön merkitys

Työhyvinvoinnista huolehtimiseen liittyen työympäristön merkitys nousi aineistosta esille ja muodostin merkityskokonaisuuden toimivasta työympäristöstä. Se liittyy myös vahvasti toimivan työympäristön olosuhteiden merkityskokonaisuuteen. Toimivaan työympäristöön liittyy työn kuormittavuus, johon aineiston pohjalta kuului etenkin työajan rajaaminen työhyvinvoinnista huolehtimisena. Kuormittavuuteen liittyi myös koettu tuen tarve kohdistuen opettajan työn ylimääräiseen työhön. Työympäristön puitteiden merkitykseen kuuluivat myös etätyöskentelyn hyvät puolet.

“ Työajan rajaaminen ” (vastaaja 11)

“ Minusta työnantajan pitäisi vähentää opettajan työn ”sälää”. Opetusosuus töistä pienenee kokoajan ja lisää hommaa vaan annetaan. Dokumentaatio mennyt liian pitkälle. Tämä sälä pois, aika vuosilohjaamiseen. ” (vastaaja 10)

“ Aluksi etätyö tuntui hieman raskaalta, mutta kun se lähti aika nopeasti sujumaan hyvin, niin se ei kuormittanut tavallista lähityötä enempää. Paransin huomattavasti digitaaitojani ja vapaa-aikaa jäi jopa enemmän kuin tavallisesti kun esim. työmatkat jäivät pois. ” (vastaaja 1)

Toimivan työympäristöön liittyi uutena merkityksenä rahapalkkion merkitys osana työhyvinvoinnista huolehtimista ja etenkin tuen saantia. Rahapalkkio näyttäytyi toiveena paremmasta työstä ansaitusta palkasta sekä rahallisesta tuesta työpaikan virkistystoimintaan.

“ Että liitto jyrähtäisi selvästi, ettei opeteta lähi ja etäopetusta yhtä aikaa! Parempaa palkkaa. Arvostusta olis kiva saada. ” (vastaaja 3)

“ Rahallista tukea virkustymisiin ” (vastaaja 14)

“ Ammattiyhdistykseltä pieni virkistysraha. Työnantajalta pikkujouluateriaa varten raha (toteutui keväällä!) ” (vastaaja 15)

7.4.4 Työssäjaksamisen voimavaratekijät

Työhyvinvoinnista huolehtimiseen muodostui merkityskokonaisuus työssäjaksamisen voimavaratekijöistä. Liitin sen työssäjaksamisen edellytysten merkityskokonaisuuteen, joka toimi myös yhtenä osa-alueena tähän merkityskokonaisuuteen liittyen. Liitin aineiston pohjalta työssäjaksamisen edellytyksiin työhyvinvoinnista huolehtimisena palautumisen merkityksen, vapaa-ajan merkityksen sekä fyysisen toimintakyvyn merkityksen muun muassa seuraavien lainausten tukemana.

“ Mielekäs ja palauttava vapaa-ajan tekeminen... ” (vastaaja 20)

“ vapaa-ajan pyhittäminen muulle kuin työlle ” (vastaaja 16)

“ Kävely ja pyöräily sekä kotijumppa ” (vastaaja 24)

Uutena merkityksenä työssäjaksamisen voimavaratekijöihin työhyvinvoinnista huolehtimiseen liittyen nousi positiivisen asenteen merkitys. Kroatilaisen tutkimuksen tulokset korostavat opettajien persoonallisuuden piirteiden ja hyvinvoinnin merkitystä lasten kanssa työskentelyn laadulle (Vorkapić & Pelozo 2017). Yksilön voimavaratekijät voivat olla henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten esimerkiksi itsearvostus. (Hakanen 2018, 170.) Niitä voivat olla myös itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys (Manka & Manka 2016). Aineistosta tuli ilmi selvää optimistista asennetta, itseluottamusta, sitkeyttä ja toiveikkuutta, jotka ovat perusteltavissa muun muassa alla olevien lainausten tukemana. Määtän & Uusiautin (2012) jaottelemista kognitiivisista voimavaroista tuloksissa korostuvat itsesäätely, tahdonvoima ja itsearvostus (Määttä & Uusiautti 2012).

“ Yrittämällä löytää hyviä asioita pelkän valittamisen sijaan. ” (vastaaja 7)

“ Positiivinen ja avoin mieli ” (vastaaja 16)

“...positiivinen elämänasenne. Pahempiakin aikoja/asioita olen elämäni varrella kokenut ja niistä selvinnyt. Elämä on ihanaa! ” (vastaaja 13)

8 Pohdinta

8.1 Tulosten tarkastelua

Alla olevaan kuvioon olen koonnut Covid-19-pandemian vaikutuksia luokanopettajien työhyvinvointiin yleistä merkitysverkostoa hyödyntäen. Covid-19-pandemialla oli vaikutusta työn tuottamaan henkiseen pääomaan nostamalla esille työn mielekkyyden, tarkoituksellisuuden, arvostuksen sekä osaamisen merkityksen työssä. Työn vuorovaikutuksellisesta perspektiivistä pandemia nosti esille sosiaalisten suhteiden laadun, kuulluksi tulemisen, tuen saannin sekä oppilaan fyysisen kohtaamisen merkityksen. Työssä jaksamisen edellytyksistä pandemia nosti esille palautumisen, vapaa-ajan, työssä viihtymisen sekä fyysisen toimintakyvyn merkityksen. Toimivan työympäristön olosuhteiden merkityskokonaisuudesta pandemian myötä esille nousi työn kuormittavuuden, työympäristön puitteiden, selkeyden sekä perhe- ja työelämän yhteensovittamisen merkitys. Covid-19-pandemian myötä esille nousseet yleiseen merkitysverkostoon tulleet uudet merkitykset näkyvät kuviossa pinkillä taustalla.

Alkuperäisestä työhyvinvointia kuvaavasta yleisestä merkitysverkostosta pois jäi työn tuottamasta henkisen pääoman merkityskokonaisuudesta palkitsevuuden tunne, eikä noussut esille pandemian vaikutuksia opettajien työhyvinvointiin tarkastellessa. Voidaanko tästä siis vetää johtopäätös, että vallitsevasta pandemiasta huolimatta opettajat tunsivat työnsä palkitsevaksi? Soinin ym. (2008) mukaan opettajien työssä jaksamisen tutkimuksissa on havaittu, että opettajat ammattiryhmänä voivat olla samaan aikaan uupuneita ja tyytyväisiä työhönsä. Heidän mukaansa opettajien työssä on aineksia, joiden myötä opettajat voivat kokea samaan aikaan työuupumusta ja voimakasta työn imua. Vaikka tutkimuksissa on havaittu, että opettajiin kohdistuva ulkoinen kontrolli heikentää opettajien sisäistä työmotivaatiota (Soini ym. 2008, 244–247), myöskään työssä jaksamisen edellytyksistä työmotivaation merkitys ei tullut esille pandemian vaikutuksena. Toisin sanoen työmotivaation puutetta ei

ilmennyt vastanneiden opettajien joukosta. Voiko tämä puoltaa aiempaa johtopäätöstä siitä, että vallitsevasta pandemiasta ja uupumuksesta huolimatta opettajat tunsivat työnsä palkitsevaksi ja mahdollisesti kokivat työn imua? Voidaanko olettaa, että tehdessään palkitsevaa työtä ihmisellä on korkeampi työmotivaatio? Työn palkitsevuuden ja työmotivaation merkitykset on kuvattu kuvioon harmaalla taustalla.

Työn tuottama henkinen pääoma	Työssäjaksamisen edellytykset
Työn mielekkyyden merkitys	Työmotivaation merkitys
Työn tarkoituksellisuuden merkitys	Palautumisen merkitys
Arvostuksen kokemisen merkitys	Vapaa-ajan merkitys
Työn palkitsevuuden merkitys	Työssä viihtymisen merkitys
Osaamisen merkitys	Fyysisen toimintakyvyn merkitys
Työn vuorovaikutuksellinen perspektiivi	Toimivan työympäristön olosuhteet
Sosiaalisten suhteiden laadun merkitys työpaikalla	Työn kuormittavuuden merkitys
Kuulluksi tulemisen merkitys	Työympäristön puitteiden merkitys
Tuen saannin merkitys	Selkeyden merkitys
Oppilaan fyysisen kohtaamisen merkitys	Perhe- ja työelämän yhteensovittamisen merkitys

Kuvio 3 Covid-19-pandemian myötä esiin nousseet tulokset merkitysmuodossa

Alla olevaan kuvioon olen rakentanut synteesisin luomalla kokonaisrakenteen merkityskokonaisuuksien välisiä suhteita tarkastelemalla. Toisin sanoen olen koonnut tutkimukseni tulokset kokoavaa tarkastelua varten fenomenologista lähestymistapaa hyödyntäen. Olen yhdistänyt työhyvinvoinnin kokemukset sekä työhyvinvoinnista huolehtimisen keinot liittäen työhyvinvoinnista huolehtimisen keinot aiemmin muodostuneisiin merkityskokonaisuuksiin. Työhyvinvoinnista

huolehtimisen keinot näkyvät kuviossa vihreällä taustalla. Covid-19-pandemian myötä tutkimukseeni tulleet uudet merkitykset erottuvat kuviosta pinkillä taustalla. Kokonaisuudessaan kuvioon on koottu kaikki ne tulokset, jotka olivat merkittäviä tutkimuskysymysten kannalta. Harmaalla taustalla näkyvät työn palkitsevuuden merkitys sekä työmotivaation merkitys, jotka opettajat kokivat kuuluvan työhyvinvointiin, mutta jotka eivät tulleet esille pandemian yhteyttä työhyvinvointiin tarkasteltaessa.

Työn tuottama henkinen pääoma / Itsensä toteuttaminen	Työssäjaksamisen edellytykset / Työssäjaksamisen voimavaratekijät
Työn mielekkyyden merkitys	Työmotivaation merkitys
Työn tarkoituksellisuuden merkitys	Palautumisen merkitys
Arvostuksen kokemisen merkitys	Vapaa-ajan merkitys
Työn palkitsevuuden merkitys	Työssä viihtymisen merkitys
Osaamisen merkitys	Fyysisen toimintakyvyn merkitys
Itsensä toteuttamisen merkitys	Positiivisen asenteen merkitys
Työn vuorovaikutuksellinen perspektiivi / Tuen saanti	Toimivan työympäristön olosuhteet / Toimivan työympäristön merkitys
Sosiaalisten suhteiden laadun merkitys työpaikalla	Työn kuormittavuuden merkitys
Kuulluksi tulemisen merkitys	Työympäristön puitteiden merkitys
Tuen saannin merkitys	Selkeyden merkitys
Oppilaan fyysisen kohtaamisen merkitys	Perhe- ja työelämän yhteensovittamisen merkitys
Opettajan tukiverkoston merkitys	Työajan rajaamisen merkitys
Oppilaan tuen saannin merkitys	Rahapalkkion merkitys

Kuvio 4 Covid-19-pandemian myötä esiin nousseet tulokset merkitysmuodossa: kokoava synteesi

Tutkimuskysymyksiin vastaten luokanopettajien työhyvinvoinnin merkityksiä kuvasivat neljä eri merkityskokonaisuutta; *työn tuottama henkinen pääoma, työn vuorovaikutuksellinen perspektiivi, työssäjaksamisen edellytykset sekä toimivan työympäristön olosuhteet*. Luokanopettajien työhyvinvoinnin kokemuksiin liittyvät tekijät Covid-19-pandemian aikana olivat yhteydessä näiden neljän eri merkityskokonaisuuksien sisältöihin nostaten esille myös uusia merkityksiä, jotka olivat; osaamisen merkitys, oppilaan fyysisen kohtaamisen merkitys, fyysisen toimintakyvyn merkitys, selkeyden merkitys sekä perhe- ja työelämän yhteensovittamisen merkitys.

Covid-19-pandemia nosti esille neljän eri merkityskokonaisuuden sisältöjä muuttaen normaalista koetusta työhyvinvoinnista sen fyysisiä, psyykkisiä sekä sosiaalisia kokemuksia negatiiviseen suuntaan suurimman osan vastaajien kohdalla. Tästä voidaan vetää johtopäätös, että Covid-19-pandemian aikana usean luokanopettajan työhyvinvointi on muuttunut huonommaksi, kuin mitä se on normaalisti ollut. Syitä näille muutoksille olivat muun muassa oppilaiden oireilu, vapaa-ajan puute, etäopetukseen liittyvä osaamattomuus, työyhteisöstä eristäytyminen, koettu arvottomuuden tunne, fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen, epätietoisuus sekä muuttuneet työympäristön käytänteet. Positiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista pandemia-aikana oli hyvin vähän, ja ne liittyivät joidenkin opettajien kohdalla etäopetuksesta innostumiseen sekä siihen, että oppilaiden välisiä konflikteja ei tarvinnut selvittää samalla tavalla kuin lähiopetuksessa.

Luokanopettajat huolehtivat työhyvinvoinnistaan pandemia-aikana itseään toteuttamalla, oman tukiverkoston avulla, vaalimalla positiivista asennetta sekä rajaamalla työaika. Näistä ylivoimaisesti suurin työhyvinvoinnista huolehtimisen osa-alue oli opettajien oma tukiverkosto. Lisäksi työhyvinvoinnista huolehtimiseen liittyi toive paremmasta palkasta sekä pyrkimys saada parempaa tukea oppilailleen. Vaikka työmotivaatio ei noussut aineistosta esille merkitysmuodossa, pohdin voisiko opettajien korkeampi

palkkataso tai rahallisesti tuetut virkistystapahtumat lisätä työmotivaatiota sekä sen myötä työhyvinvointia.

8.2 Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita

Pandemian myötä on hyvä pohtia mitä koulumaailmassa on siitä opittu ja kuinka koulumaailma tästä kehittyi. Tulosten perusteella voidaan esimerkiksi pohtia mitä osaamista yksiköt, tiimit ja yksilöt tarvitsevat tulevaisuudessa työhyvinvoinnin kehittämiseen, jotta esimerkiksi kouluorganisaation visio ja tavoitteet olisivat saavutettavissa. (Rauramo 2013, 7). Digitaitojen puute aiheutti usean opettajan kohdalla haasteita etätyön toteutuksessa sekä lisäsi työmäärää. Pandemiatilanteen myötä opettajankoulutuksessa opiskelevien sekä kentällä toimivien opettajien osaamista tulisi kehittää vastaavien tilanteiden varalle. Etätyöskentelyn opetusta tulisi tuoda mukaan luokanopettajakoulutukseen. Opetustyö ja lapset ovat mielenkiintoinen kenttä tutkia hyvinvoinnin ja pandemian yhteyttä ja aiheetta voi jatkotutkimuksia ajatellen rajata useasta eri näkökulmasta. Erilaiset toimintatutkimukset, joilla pyritään kehittämään organisaation toimintaa, voisivat toimia hyvin tutkimukseni jatkotutkimuksina. Etenkin tutkimukset, joissa keskityttäisiin osaamisen sekä työhyvinvoinnin tukemiseen soveltuisivat erityisesti tutkimukseni aiheeseen.

On ilmiselvää, että digiloikan ansiosta opettajat ovat parantaneet TVT-taitojaan pandemian myötä. Se on voinut tuoda uusia opetusmenetelmiä ja mahdollisuuksia opettajien päivittäiseen työskentelyyn. Jatkossa olisi mielenkiintoista rajata tämän tyyppinen tutkimus pelkästään etätyöskentelyn ympärille ja tutkia sitä työhyvinvoinnin valossa. Tutkimukseni innoittamana jatkotutkimuksena voisi toimia myös näkökulma oppilaiden tuen tarpeesta suhteessa opettajien työhyvinvointiin kyseistä aiheetta syventäen.

Koin fenomenologisen tutkimusperiaatteen sekä hyödylliseksi että haasteelliseksi. Ensinnäkin fenomenologia tieteenalana on melko vanha

suuntaus ja sen vuoksi tuoreen teoratiedon löytäminen tuotti haasteita. Koin fenomenologian hyötynä sen sovellettavuuden. Koska fenomenologisessa tutkimuksessa ei ole "reseptiä", sitä oli helppo soveltaa parhaaksi katsomallani tavalla tutkimukseni yhteyteen. Koin tämän kuitenkin myös samalla haasteena selkeyden puutteen vuoksi. Näen fenomenologian sekä sen käsitteistön hyvin filosofisina sekä abstrakteina. Koin välillä haasteellisena erottaa fenomenologiasta oleellisia asioita tutkimukseni kannalta sen moniulotteisuuden ja tulkinnallisuuden vuoksi. Kunnaria (2011) siteeraten: *"Huomasin, että on suuri "vaara" uppoutua fenomenologian maailmaan yhä syvemmälle ja syvemmälle. Tässäkin tutkijana joudun harjoittamaan määrätynlaista sulkeistamista ja keskittymään tämän tutkimuksen kannalta asioihin itseensä."* (Kunnari 2011, 53.) Analyysin yhteydessä haasteena oli ajoittain myös oman äänen sulkeistaminen omien työkokemusten sekä opintojen vuoksi. Tiesin esimerkiksi millaiset hygieniakäytännöt koulussa pandemia-aikana ovat. En voinut tuoda tätä omaa "taustainfoa" analyysin yhteyteen kuvatessani opettajien kokemuksia koronaohjeistuksista, vaan asiat tuli kuvata mahdollisimman alkuperäisenä vastaajien äänten ja kokemusten perusteella.

On oleellista pohtia, olisivatko tulokset olleet erilaisia, jos tutkimukseen osallistuminen ei olisi perustunut täysin vapaaehtoisuuteen ja oma-aloitteisuuteen, vaan tietyt tutkimushenkilöt olisi määritelty ennalta kuvaamaan työhyvinvointiaan pandemia-aikana. Voidaan olettaa, että henkilöillä, jotka vastasivat kyselyyn, on ollut vahva, hyvin negatiivinen tai tunnerikas kokemus Covid-19-pandemian vaikutuksista ja he saattoivat ikään kuin kokea tarvetta osallistua tämänkaltaiseen tutkimukseen saadakseen äänensä kuuluviin. Jatkotutkimuksia ajatellen olisi mielenkiintoista tutkia ennalta määriteltyjä opettajia haastatteleamalla heitä ja verrata niitä tuloksia tämän tyyppisten vapaaehtoisuuteen ja oma-aloitteisuuteen perustuvien kyselytutkimusten tuloksiin. Lisäksi haastattelua tutkimusmenetelmänä käyttäen fenomenologinen lähestymistapa soveltuisi siihen kyselytutkimusta paremmin.

Tutkimuksessani analyysin perusteena toimi opettajien työhyvinvoinnin kuvauksista muodostunut yleinen merkitysverkosto. Pohdin olisiko

merkitysverkosto muuttanut muotoaan, jos tutkimus ei olisi koskenut juuri pandemiaa. Voiko olla, että opettajat toivat esille juuri niitä asioita työhyvinvointia yleisesti kuvatessaan, joita kokivat tarvitsevansa työhyvinvointiinsa juuri pandemiahetkellä. Pohdin myös, olisivatko vastaukset muodostuneet eri tavalla, jos osassa tutkimuskysymyksistäni ei olisi ollut suuntaa antavia vihjeitä, kuten esimerkiksi; ”Oletko kokenut, että työhyvinvointisi on muuttunut Covid-19-pandemian aikana? (Esim. lisääntynyt stressi, sairauspoissaolot, ahdistus, yksinäisyyden kokeminen, turvattomuuden kokeminen, oppilaiden oireilun vaikutus omaan työhyvinvointiisi)” Pohdin olisiko juuri näitä asioita tullut ilmi, ellei niitä olisi mainittu laisinkaan.

Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi on hyvin yksilöllinen kokemus ja jokainen kokee sen tilanteesta riippumatta eri tavalla. Mielenkiintoista oli huomata tutkimuksessani vastausten eriävät äänet esimerkiksi siinä, että joidenkin mielestä etäopetus aluksi innostavaa ja toiset kuormittuivat siitä paljonkin. Oleellista on huomioida kuitenkin vastausten runsas samankaltaisuus. Tämä auttoi myös merkitysten jäsentämisessä.

Oli positiivista huomata, kuinka vastaajien keskuudesta löytyi toiveikkuutta ja avarakatseisuutta tulevaisuuden suhteen. Tässä kohtaa voidaan myös pohtia sitä, olisivatko tulokset olleet erilaisia ja vähemmän toiveikkaita, jos ne olisi kerätty kevään 2020 aikana heti pandemian alettua. Pohdin olisiko niissä ollut entistä enemmän tunnelatautuneisuutta ja pelkoa.

Työhyvinvointia koskevat tutkimukset ovat yleistyneet huomattavasti. Johtopäätöksenä tästä voidaan todeta, että niiden tarve on oletettavasti myös noussut. Opettajien työhyvinvointia tutkitaan paljon luoden mahdollisuuksia sen kehittämiseen. Opettajien työhyvinvoinnin tutkimuksia yhdistää psyykkinen hyvinvointi, joka nousi myös tutkimuksessani vahvasti esille luoden tarvetta sen tukemiselle. Pohdittaessa keinoja tukea opettajien psyykkistä hyvinvointia nousee esille haaste, joka ilmeni myös tutkimukseni tuloksista. Tämä haaste on työterveyden kuormittuminen. Välitön tuen tarve joissakin tapauksissa olisi

merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta, mutta usein esimerkiksi ajan saanti työpsykologin vastaanotolle voi viivästyä hyvinkin paljon. On kuitenkin otettava huomioon, että nimenomaan Covid-19-pandemia on vaikuttanut merkittävästi työterveyspalvelujen kuormittumiseen. Jatkotutkimus tästäkin aiheesta liittyen opettajien työhyvinvointiin voisi olla tarpeellinen.

Yleisesti ottaen tämä tutkimus tuottaa tietoa luokanopettajien työhyvinvoinnin kokemuksista Covid-19-pandemian aikana. Se palvelee työhyvinvoinnin kehittämistä, tietoisuuden lisäämistä sekä työuupumuksen ennaltaehkäisyä etenkin poikkeusaikana. On huomioitava, että opettajien työhyvinvointi heijastuu useimmiten myös oppilaisiin. Opettajien työhyvinvointi on tärkeää sekä opettajan itsensä, että oppilaiden kannalta, sillä *hyvinvoiva aikuinen kasvattaa hyvinvoivia lapsia*. Opettaja merkittävänä turvallisena aikuisena lapsille, kasvattajana, moniosaajana sekä tulevaisuuden muutoksentekijänä ansaitsee muiden ammattiryhmien ohella voida työssään hyvin.

Lähteet

- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M. & Tambunan, A. R. S. 2020. The perceptions of primary school teachers of online learning during the COVID-19 pandemic period: A case study in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90–109.
- Alves, R., Lopes, T., & Precioso, J. 2021. Teachers' well-being in times of Covid-19 pandemic: factors that explain professional well-being. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 203–217.
- Ahl, N. 2021. Pandemia stressi- ja kriisitilanteena lapsuudessa ja nuoruudessa. Luentotalenne, 14.01.2021. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Tampere: Tampere University.
- Bakar, R. A. 2018. A meaningful life at work: The paradox of wellbeing. Bingley, West Yorkshire: Emerald Publishing.
- Bubb, S. & Earley, P. 2004. Managing teacher workload: Work-life balance and wellbeing. London: SAGE.
- Brown, S. M., Doom, J. R., Lechuga-Peña, S., Watamura, S. E. & Koppels, T. 2020. Stress and parenting during the global COVID-19 pandemic. *Child abuse & neglect*, 110. doi: [10.1016/j.chiabu.2020.104699](https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104699)
- Cerbone, D. R. 2014. Understanding phenomenology. London and New York: Routledge.
- Chen, P. Y. & Cooper, C. L. 2014. Work and wellbeing. New Jersey: John Wiley & Sons.

Chen, X., Zeng, G., Chang, E. C. & Cheung, H. Y. 2019. What are the potential predictors of psychological capital for chinese primary school teachers?. *Frontiers in Education*, 4 . doi: [10.3389/feduc.2019.00050](https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00050)

Cropanzano, R. & Wright, T. A. 2001. When a " happy" worker is really a " productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199.

Ellis, W. E., Dumas, T. M. & Forbes, L. M. 2020. Physically isolated but socially connected: Psychological adjustment and stress among adolescents during the initial COVID-19 crisis. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 52 (3), 177–187. <https://doi.org/10.1037/cbs0000215> Luettu 3.2.2021

Embree, L. E. 2011. *Reflective analysis: A first introduction into phenomenological investigation* (2nd ed.). Ocala, Florida: Zeta Books.

European Agency for Safety and Health at Work. 2013. *Well-being at work: creating a positive work environment*. Bryssel: Publications Office of the European Union.

Finlex.fi. Tartuntatautilaki. 2016. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161227> Luettu 19.3.2021

Grönfors, M. 2011. *Laadullisen tutkimuksen kenttätymenetelmät*. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkka.

Hall, T. et al. 2020. Education in precarious times: a comparative study across six countries to identify design priorities for mobile learning in a pandemic. *Information and Learning Sciences*, 121 (5-6), 433-442.

Hammersley, M. 2013. What is qualitative research? Bloomsbury Academic.
<http://dx.doi.org/10.5040/9781849666084.ch-001> Luettu 13.5.2021.

Hakanen, J. 2018. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakulinen, T., Hietanen-Peltola, M., Hastrup, A., Vaara, S., Jahnukainen, J. & Varonen, P. 2020. " Pahin syksy ikinä": Lasten, nuorten ja perheiden peruspalvelut koronasyksynä 2020. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Jalali, Z. & Heidari, A. 2016. The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), 45–52.

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

Jeffrey, K., Mahony, S., Michaelson, J. & Abdallah, S. 2014. Well-being at work: A review of the literature. United Kingdom: New Economics Foundation.

Karjalainen, S., Brännström, J. K., Christensson, J., Sahlén, B., & Lyberg-Åhlander, V. 2020. A pilot study on the relationship between primary-school teachers' well-being and the acoustics of their classrooms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2083.

Kaunismaa, P. & Lind, K. 2014. Työhyvinvointi kolmannella sektorilla. Hämeenlinna: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Kestilä, L., Härmä, V., & Rissanen, P. 2020. Covid19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen: Asiantuntija-arvio, syksy 2020. Tampere: PunaMusta Oy.

Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J. D., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus*, 14(3), 209-222.

Kunnari, A. 2011. Liikuntapäätös ja holistinen ihmiskäsitys liikuntaa opettavan työssä. Väitöskirja. *Acta Universitatis Lapponiensis* 205. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., & Spoof, S. K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje*, 2021–01.

Kokkinos, C. M. 2007. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229–243.

Koskela, T. 2009. Perusopetuksen oppilashuolto Lapissa opettajien käsitysten mukaan. Väitöskirja. *Acta Universitatis Lapponiensis* 167. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kyrönlampi-Kylmänen, T. 2007. Arki lapsen kokemana: Eksistentiaalisen fenomenologinen haastattelututkimus. Väitöskirja. *Acta Universitatis Lapponiensis* 111. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Käufer, S. & Chemero, A. 2021. *Phenomenology: an introduction*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Lades, L. K., Laffan, K., Daly, M. & Delaney, L. 2020. Daily emotional well-being during the COVID - 19 pandemic. *British Journal of Health Psychology*, 254, 902–911.

Laine, P., Lindberg, M. & Silvennoinen, H. 2016. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa. *Hallinnon tutkimus*, 35 (4), 287-303.

Laine, T. 2015. Miten kokemusta voi tutkia. Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 29-51.

Lapinoja, K. P. 2006. Opettajan kadonnutta autonomiaa etsimässä. Kasvatustieteen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto: Chydenius-instituutti.

Launis, V. 2007. Tutkimuksen eettinen ennakoarviointi-mitä se on?. Tieteessä tapahtuu, 25 (1), 28-33.

Leinonen Rita. 2018. Sisällönanalyysi. Spoken.fi. <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/> Luettu 6.2.2021.

Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C. & Watt, P. 2016. Work and wellbeing in the 21st century. International Journal of Environmental Research and Public Health, 13(11), 1065. doi: [10.3390/ijerph13111065](https://doi.org/10.3390/ijerph13111065)

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.

Munasinghe, S., Sperandei, S., Freebairn, L., Conroy, E., Jani, H., Marjanovic, S. & Page, A. 2020. The impact of physical distancing policies during the COVID-19 pandemic on health and well-being among Australian adolescents. Journal of Adolescent Health, 67(5), 653–661.

Määttä, K. & Uusiautti, S. 2012. The four-leaf clover of human resources. Research Journal in Organizational Psychology & Educational Studies, 1(1), 37-42.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Pihlström, S. 2008. Tutkimuksen etiikan filosofisia lähtökohtia. Teoksessa Anna-Maija Pietilä & Helena Länsimies-Antikainen (toim.) Efiikkaa monifieteisesfi. Pohdintaa ja kysymyksiä. Kuopio: Kuopion yliopisto, 21-36.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Tietoa työstä. Tampere: Juvenes Print.

Ranta, S. 2020. Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Väitöskirja. Acta electronica Universitatis Lapponiensis 283. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Rothmann, S. 2008. Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. SA journal of industrial psychology, 34(3), 11-16.

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (ylläpitäjä ja tuottaja). <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/> . Luettu 11.05.2021

Samad, N. I. A., Hashim, Z., Moin, S. & Abdullah, H. 2010. Assessment of stress and its risk factors among primary school teachers in the Klang Valley, Malaysia. Global Journal of Health Science, 2 (2), 163.

Sironen, T., Pimenoff, V., Auranen, K., Leino, T., Karvonen, S., Toivanen, O., ... & Salo, A. 2021. COVID-19-tutkimuskatsaus 8/2021. Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021060333434> Luettu 7.9.2021

Smith, D. W. 2018. Phenomenology. In E. N. Zalta (Ed.), The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Summer 2018 ed.,) Metaphysics Research Lab, Stanford University.
<https://plato.stanford.edu/archives/sum2018/entries/phenomenology/> Luettu 4.5.2021.

Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), 244–257.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu 3.5.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Uusi koronavirus lisätään yleisvaarallisten tautien joukkoon - tavoitteena estää taudin leviäminen. 2020. <https://stm.fi/-/uusi-koronavirus-lisataan-yleisvaarallisten-tartuntatautien-joukkoon-tavoitteena-estaa-taudin-leviaminen> Luettu 19.3.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2008. Pandemiavarautumisen suojain- ja lääkevarautumisen tarpeita selvittävän työryhmän raportti. Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70549/Selv200851.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 24.3.2021

Spielberger, C. D., Vagg, P. R. & Wasala, C. F. 2003. Occupational stress: Job pressures and lack of support. Teoksessa J. C. Quick & L. E. Tetrick (toim.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. New York: American Psychological Association, 185-200.

Syrjäläinen, E., Jyrhämä, R., Haverinen, L., & Mussaari, E. 2021. *Praktikumikäsikirja*. Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/327346/praktikumikasikirja-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 23.2.2022.

Tanskanen, J., Kemppinen, S., Mäkelä, L., Kangas, H. & Pensar, H. 2021. Opetusalan ammattilaisten kokemuksia etätööhön siirtymisestä COVID-19-pandemian vuoksi. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Yleisvaaralliset ja valvottavat tartuntataudit ja niiden kustannusten jakaminen. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/seurantajärjestelmät-ja-rekisterit/tartuntatautirekisteri/ilmoitettavat-taudit-ja-mikrobit/yleisvaaralliset-ja-valvottavat-tartuntataudit> Luettu 19.3.2021

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2020–22. Covid-19-pandemia ja sen vaikutukset alkoholin kulutukseen, rikollisuuteen ja päihdepalveluihin Suomessa. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/covid-19-pandemia-ja-sen-vaikutukset-alkoholinkulutukseen-rikollisuuteen-ja-paihdepalveluihin-suomessa-covalc-> Luettu 22.3.2021

Terveyskirjasto.fi. Uusi koronavirus (Covid-19). 2020. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257 Luettu 19.3.2021

Työterveyslaitos. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: PunaMusta Oy.

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 3.5.2021.

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Tammerprint Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Helsinki: Tammi.

Toikkanen, J., & Virtanen, I. A. 2018. Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Uusitalo, L., Hakanen, J., Hilppö, J., Hotulainen, R., Järvilehto, L., Kumpulainen, K., . . . Tuominen-Soini, H. 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilkka, H. 2005 Tutkimusmetodeja ammatilliselle kentälle. Luettu 7.12.2021. <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-kehitt%C3%A4.pdf>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD-Books on Demand.

Vorkapić, S. T., & Pelozo, I. 2017. Exploring personality traits and well-being among pre-school and primary school teachers in Croatia. *Current Issues in Personality Psychology*, 5 (1), 21–31.

Wiles, R. 2013. Thinking ethically: approaches to research ethics. In what are qualitative research ethics? London: Bloomsbury Academic. <http://dx.doi.org/10.5040/9781849666558.ch-002> Luettu 5.4.2021.

Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L., Gill, H., Phan, L., Chen-Li, D., Jacobucci, M., Ho, R., Majeed, A. & McIntyre, R. S. 2020. Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *Journal of affective disorders*, 277, 55–64. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.001>. Luettu 28.5.2021.

Yin, R. K. 2016. *Qualitative research from start to finish* (2nd ed.). New York: Guilford Press.

Äärelä, T. 2012. ” Aika paljón vaikuttaa minkäläinen ilme opettajalla on naamalla.”: nuoret vangit kertovat peruskouluajoistaan. Väitöskirja. *Acta Universitatis Lapponiensis* 242. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Liitteet

Liite 1 Kysely

Luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista Covid-19-pandemian keskellä

Osio 1: Taustatiedot

Oletko mies vai nainen?

Kuinka kauan olet toiminut opettajana? (vuosina)

Mitä luokka-astetta opetat?

Minkä kokoinen koulusi on?

Missä kunnassa/kylässä/kaupungissa koulusi sijaitsee?

Osio 2: Luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista Covid-19-pandemian keskellä

Mitä mielestäsi on työhyvinvointi?

Oletko kokenut, että työhyvinvointisi on muuttunut Covid-19-pandemian aikana? (Esim. lisääntynyt stressi, sairauspoissaolot, ahdistus, yksinäisyyden kokeminen, turvattomuuden kokeminen, oppilaiden oireilun vaikutus omaan työhyvinvointiisi)

Jos vastasit edelliseen "kyllä" niin minkälaisia muutoksia olet työhyvinvoinnissasi kokenut Covid-19-pandemian aikana?

Koitko etäopetuksen raskaana koulujen sulkemisen jälkeen?

Jos vastasit edelliseen "kyllä", miksi koit etäopetuksen raskaana?

Osio 3: Työhyvinvoinnista huolehtiminen Covid-19-pandemian aikana

Millaisin keinoin olet huolehtinut työhyvinvoinnistasi Covid-19-pandemian aikana?

Minkälaisia keinoja sinulla on selviytyä stressistä ja lisätä työhyvinvointiasi?

Koetko tarvitsevasi tukea työhyvinvointiisi pandemian keskellä? Minkälaista?

Oletko saanut Covid-19-pandemian keskellä tukea työhyvinvointiisi työnantajalta, työyhteisöltä, työterveyshuolloilta tai työsuojelulta?

Jos olet saanut edellä mainituilta tahoilta tukea, kerro vielä miltä taholta/tahoilta ja minkälaista tukea.

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!