

”Kyllä siinä huonosti kävisi, jos ei yhtään itsestään huolehtisi”

Luokanopettajien työn rajaaminen ja hyvinvointi

Sara Kimppa

Pro gradu -tutkielma

Kasvatustieteiden tiedekunta

Luokanopettajakoulutus

Lapin yliopisto

Syksy 2023

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Kyllä siinä huonosti kävisi, jos ei yhtään itsestään huolehtisi” Luokanopettajien työn rajaaminen ja hyvinvointi

Tekijä: Sara Kimppa

Koulutusohjelma/oppiaine: Luokanopettajakoulutus/kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -tutkielma/Maisteritutkielma

Sivumäärä: 86, liitteitä 1

Vuosi: 2023

Tiivistelmä:

Tutkielmani käsittelee luokanopettajien työn rajaamista ja heidän hyvinvointiaan. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin opettajien työn rajaamisen käytäntöjä ja niitä tekijöitä, jotka edistävät heidän hyvinvointiaan. Tarkoituksena on tuoda aihetta näkyviin ja tuottaa uutta tietoa. Tutkielman teoreettinen viitekehys kohdistuu hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin määritelmiin, opettajan työaikaan sekä työn kuormitus- ja voimavaratekijöihin.

Tutkimusaineistoni koostuu kuuden luokanopettajan haastatteluista. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluin. Haastattelujen avulla keräsin tietoa luokanopettajien työstä, työn rajaamisesta ja hyvinvoinnista. Luokanopettajat valikoituivat haastatteluun sillä perusteella, että uskoin heillä olevan tietoa ja kokemuksia tutkimastani ilmiöstä. Analysoin aineiston laadullista sisällönanalyysia ja teemoittelua hyödyntäen.

Opettajien työn rajaaminen jakautui tulosten mukaan viiteen alateemaan, jotka olivat aikaan ja paikkaan liittyvät rajaukset, viestintävälineisiin ja tavoitettavuuteen liittyvät rajaukset, työn sisältöön liittyvät rajaukset sekä muut työn rajaamista edistävät tekijät. Luokanopettajien hyvinvointia edistävästä tekijöistä puolestaan muodostui neljä alateemaa. Niitä olivat työ itsessään, työyhteisö, työn rajaaminen sekä palautumisesta huolehtiminen. Luokanopettajat tunnistivat työn rajaamisen ja hyvinvointia edistävien tekijöiden merkityksen itselleen sekä suhteessa toisiinsa. Tutkimustulokseni vahvistavat aiempien tutkimusten tuloksia. Tutkimustuloksiani voidaan hyödyntää luokanopettajien työn ja hyvinvoinnin kehittämiseen.

Avainsanat: Luokanopettaja, työaika, työn rajaaminen, hyvinvointi

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	5
2	Hyvinvointi	8
2.1	Hyvinvoinnin käsite	8
2.2	Myönteisyys hyvinvoinnin lähteenä.....	9
2.3	Arjen hyvinvointi	10
3	Työhyvinvointi	12
3.1	Työhyvinvoinnin käsite	12
3.2	Työhyvinvoinnin riskitekijät	13
3.3	Työhyvinvointia edistävät tekijät	14
3.3.1	Yhteisölliset tekijät	14
3.3.2	Yksilölliset tekijät.....	16
4	Opettajien työaika ja hyvinvointi.....	19
4.1	Luokanopettajan työaika	19
4.2	Opettajien hyvinvointitutkimus	22
4.2.1	Opettajien hyvinvoinnin tila	22
4.2.2	Kuormitustekijät opettajan työssä	23
4.2.3	Voimavaratekijät opettajan työssä	27
5	Tutkimuksen toteutus.....	32
5.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	32
5.2	Tutkimusmenetelmä	32
5.3	Teemahaastattelu	33
5.4	Tutkittavat ja aineiston keruu	35
5.5	Tutkimusaineiston analyysi.....	37
6	Tulokset.....	40
6.1	Luokanopettajien työn rajaaminen	40
6.1.1	Aikaan liittyvät rajaukset	42

6.1.2	Paikkaan liittyvät rajaukset.....	44
6.1.3	Viestintävälineisiin ja tavoitettavuuteen liittyvät rajaukset	46
6.1.4	Työn sisältöön liittyvät rajaukset	51
6.1.5	Muut työn rajaamista edistävät tekijät	55
6.2	Luokanopettajien hyvinvointia edistävät tekijät.....	58
6.2.1	Työ itsessään.....	59
6.2.2	Työyhteisö	62
6.2.3	Työn rajaaminen	64
6.2.4	Palautumisesta huolehtiminen.....	67
7	Pohdinta.....	70
7.1	Työn rajaaminen	70
7.2	Hyvinvointia edistävät tekijät	73
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	76
7.4	Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset	78
	Lähteet	81
	Liitteet	87

1 Johdanto

Opettajien työaika ja hyvinvointi on ollut esillä mediassa ja julkisessa keskustelussa jo jonkin aikaa. Opettajat ovat uupuneimpia kuin koskaan ja työmäärä lisääntyy jatkuvasti. Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n (2021) mukaan 59 prosenttia peruskoulun opettajista on harkinnut alanvaihtoa. Määrä on huolestuttavan suuri. Pölösen (2023) kirjoittaman uutisen mukaan alkuvuodesta 2023 tilanne koettiin niin huonoksi, että OAJ:n johdolla kymmenet tuhannet opettajat aloittivat lakon paremman palkan ja työolojen puolesta. OAJ ei saanut vastinetta laatimalleen palkkaohjelmalle ja sen seurauksena lakkoon siirryttiin. Tavoitteena oli lisäksi pyrkiä turvaamaan alan vetovoimaisuus ja säilyttämään alalle kouluttautuneet opettajat työssään. Julkisessa keskustelussa opettajat ovat nostaneet työolojen kehittämisen palkkaakin tärkeämmäksi. Opettajat ovat kommentoineet, ettei mikään raha saa pysymään alalla, jos työoloja ei saada parannettua. Opettaja-lehdessä julkaistun artikkelin mukaan, haasteisiin on pyritty vastaamaan jo vuonna 2018 kun OAJ:n valtuusto päätti nostaa hyvinvoinnin ja työmäärän rajaamisen keskeiseksi neuvottelutavoitteeksi palkkakehityksen rinnalle. Opettajien uupumista koskevan keskustelun seurauksena OAJ perusti työhyvinvointiryhmän, jonka tehtävänä oli seurata hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. (Korkeakivi 2018.)

OAJ:n mukaan samana vuonna aloitettiin vuosityöaikakokeilu, jonka tavoitteena oli arvioida, voisiko kokeilu rajata opettajien työmäärää ja tuoda kaikki opettajien tekemä työ näkyviin ja palkanmaksun perusteeksi. Tavoitteena kokeilulla oli lisätä opettajien hyvinvointia ja työssä jaksamista. Kokeilu päättyi viimeisissäkkin kouluissa keväällä 2023. Perinteisesti luokanopettajan palkka maksetaan opetusvelvollisuuteen perustuen. Opetusvelvollisuus on se keskimääräinen opetustuntimäärä viikossa, joka kuuluu opettajan peruspalkkaan. Luokanopettajilla määrä on 24 tuntia opetusta viikossa. Nissilän ja Äijälän (2021) mukaan OAJ:n toteuttaman kyselyn perusteella puolet opettajista kannattivat vuosityöaikaa ja puolet taas vanhaa opetusvelvollisuustyöaikaa. Puolet vastaajista sanoi, että kokeiluun osallistuminen lisäsi työn kuormittavuutta. Puolella työn kuormittavuus ei ollut lisääntynyt tai se oli jopa laskenut. Vuosityöaikakokeilu ei kuitenkaan kyennyt täysin vastaamaan opettajan ammattia uhkaaviin haasteisiin.

Opettajien uupumuksesta ja hyvinvoinnin heikkenemisestä on useita tutkimuksia viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Työterveyslaitoksen (2020) tekemän Kunta10-tutkimuksen perusteella vuonna 2014 reilu kolmannes luokanopettajista koki työmääränsä lisääntyneen yli sietokyvyn. Muutamaa vuotta myöhemmin, vuosina 2016 ja 2018, niin koki jo yli puolet kyselyyn vastanneista luokanopettajista. Samalla aikavälillä niiden opettajien osuus, jotka kokivat työssä tapahtuneet muutokset negatiivisina, osuus kasvoi reilusta kolmanneksesta lähes puoleen. Julkista keskustelua seuranneena ja opettajien uupumusta koskevia tutkimuksia lukeneena, olen pohtinut niitä keinoja, jotka saavat opettajat jaksamaan työssään. Ongelmat opetusalailla ovat yksittäistä ihmistä tai opettajaa suurempia, mutta koen yksilöillä ja heidän toimintatavoillaan olevan myös merkitystä.

Koen yksilöllisesti toteutetun työn rajaamisen olevan yksi keino vastata lukuisiin haasteisiin sekä omasta hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta huolehtimisesta. Opettajat ovat tunnollista ammattikuntaa ja työtä tehdään usein niin hyvin kuin mahdollista. Opettajan ammatissa koetaan myös vahvaa työn imua, joka osaltaan vaikeuttaa työn rajaamista. Opettajuus on osa persoonaa, ja rajaa henkilökohtaisen elämän ja työn välille on toisinaan vaikeaa luoda. Tutkimusten mukaan opettajilla oli muita ammattikuntia useammin haasteita irrottautua työstä vapaa-ajalla. OAJ:n työmarkkina-asiamies Kari Kinnusen mukaan opettajien tulisikin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota työn ja vapaa-ajan rajaamiseen (Tikkanen 2019). Myös OAJ:n erityisasiantuntija Sara Simbergin mukaan työpäivät kannattaisi lopettaa ajoissa, vaikka asiat jäisivät kesken. Hänen mukaansa opettajien pitäisi oppia kunnioittamaan omia tarpeitaan, tunnistamaan jaksamisensa rajat ja sietämään keskeneräisyyttä. Hän korostaa myös pohdintaa siitä, mihin työtehtäviin kannattaa panostaa enemmän ja mihin vähemmän ja mikä taas on riittävän hyvä suoritus. (Tikkanen 2022.)

Voidaan olettaa, että työn rajaaminen edistää sekä työhyvinvointia että kokonaisvaltaista hyvinvointia ja ehkäisee osaltaan uupumista työssä. Näistä lähtökohdista käsin tämän tutkimuksen aiheeksi muodostui luokanopettajien työn rajaaminen ja opettajien muut hyvinvointia edistävät tekijät. Aihetta on tärkeää tutkia, jotta saataisiin uutta tietoa luokanopettajien hyvinvoinnista ja jaksamista tuottavista tekijöistä. Tämä on tärkeää etenkin

siksi, että useat aiemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat keskittyneet enimmäkseen luokanopettajan työn kuormitustekijöiden esittelyyn ja arviointiin.

Luokanopettajan työn kuormitustekijöitä tuo esille esimerkiksi Hakasen (2004, 52) tutkimus, jonka mukaan opettajien kuormittuneisuuteen ja työuupumukseen usein liitettyjä riskitekijöitä ovat esimerkiksi työn määrä, kiire ja haastavat oppilaskohtaamiset. Soinin, Pietarisen ja Pyhältön (2008, 249) mukaan suurimmat opettajien jaksamiseen ja kuormittumiseen liittyvät prosessit ja tapahtuvat liittyvät vuorovaikutukseen oppilaiden, huoltajien tai opettajayhteisön kesken. Vastaavanlaisia tuloksia on saatu myös lukuisissa muissa tutkimuksissa. Suomalaisia tutkimuksia työn rajaamisesta ja hyvinvoinnista ei kuitenkaan ole muutamia pro gradu -tutkielmia lukuun ottamatta juurikaan toteutettu, joten siksikin aiheita on perusteltua tutkia. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten luokanopettajat rajaavat työtään ja millaiset muut tekijät edistävät heidän hyvinvointiaan. Ääni tutkimuksessa on annettu luokanopettajille itselleen.

2 Hyvinvointi

2.1 Hyvinvoinnin käsite

Hyvinvointi on tämän tutkimuksen yksi keskeisimmistä käsitteistä. Hyvinvointi käsitteenä ei kuitenkaan ole kovin yksiselitteinen. Filosofiasa vallitsee yksimielisyys siitä, että hyvinvointi on tärkeä ja edistettävä arvo, mutta ei olla kuitenkaan kovin selvillä siitä, mitä hyvinvointi varsinaisesti on. Hyvinvointi ei kuitenkaan ole ainoastaan arvokasta, vaan se sisältää useampien moraalinäkemysten mukaan myös toimintaa ohjaavan elementin. Hyvinvoinnin edistäminen on yleensä moraalisesti merkityksellinen asia ja sitä pidetään yhteiskunnan yhtenä keskeisimpänä arvona. (Lagerspetz 2011, 79–80.) Kootusti hyvinvoinnin käsite filosofiasa viittaa yleensä siihen, mikä on henkilölle hyväksi. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi onnellisuuden kokemus, elämänlaatu ja tyytyväisyys. (Uusitalo 2011, 271.) Kenties tunnetuin hyvinvoinnin käsitteen määritelmä on Erik Allardtin (1976) määritelmä, jonka mukaan hyvinvointi rakentuu elinoloista, yhteisyyssuhteista ja itsensä toteuttamisen muodoista. Näistä kukin osa-alue jakautuu edelleen osatekijöihin, kuten elintason tuloihin, asumisen tasoon, työllisyyteen, koulutukseen ja terveyteen. Riihisen (2002) hyvinvointiteoriassa hyvinvointi taas määritellään objektiivisen ja subjektiivisen elämänlaadun kokonaisuudeksi, jossa yhdistyvät yksilön tarpeet, kyvyt ja halut. (Saari 2011, 44–46.)

Hyvinvointi on henkilökohtaista ja sen kokeminen on aina yksilöllistä. Jokaisella on oikeus määrittellä, mitä hyvinvointi itselleen tarkoittaa. Yleisesti psykososiaalinen hyvinvointi syntyy kuitenkin tyytyväisyydestä elämään ja työhön, onnellisuudesta, myönteisestä asennoitumisesta tulevaisuuteen sekä kyvystä sietää epävarmuutta ja ristiriitoja. Fyysinen hyvinvointi taas viittaa sairauden tai fyysisten oireiden poissaoloon ja riittävän hyvään fyysiseen kuntoon. (Rauramo 2004, 11.) Hyvinvoinnilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan kokonaisvaltaista hyvinvoinnin kokemusta. Hyvinvoinnin tila nähdään yksilöllisenä kokemuksena, jonka jokainen saa määrittää itse. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ajatellaan kuitenkin vaikuttavan yksilön henkilökohtainen elämäntilanne, omat toimintatavat ja resurssit, asenne, elinpiiri ja työhyvinvointi. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen ulottuvuuden muodostamaa kokonaisuutta ja tilaa, jossa ihminen voi kokea onnellisuutta, tyytyväisyyttä, energisyyttä ja hyvää elämää. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin

tilassa ajatellaan yhdistyvän henkilökohtainen hyvinvointi sekä työhyvinvointi. Hyvinvoivan ihmisen ajatellaan kykenevän suoriutumaan ja nauttimaan elämänsä jokaisesta osa-alueesta sekä hallitsemaan ajankäyttöä näiden osa-alueiden välillä.

2.2 Myönteisyys hyvinvoinnin lähteenä

Viime vuosina hyvinvointitutkimukseen on rantautunut enenevässä määrin lähestymistapa, joka pyrkii tarkastelemaan hyvinvointia aiempaa kokonaisvaltaisemmin eri näkökulmia yhdistellen ja keskittyen myönteisiin ilmiöihin sekä ihmisten voimavaroihin. (Soini ym. 2008, 245). Martin Seligmanin PERMA- hyvinvointiteorian mukaisesti hyvinvointi rakentuu myönteisistä tunteista, uppoutumisesta ja sitoutumisesta, hyvistä ihmissuhteista, merkityksellisyyden tunteesta elämässä ja työssä sekä päämäärien saavuttamisesta. Useat tutkimukset osoittavatkin, että myönteisyys ja myönteiset tunteet ovat koko hyvinvoinnin perusta. Ne vaikuttavat ajatteluun, oppimiseen, luovuuteen, ongelmanratkaisukykyyn, fyysiseen terveyteen, elinikään ja stressistä toipumiseen. Lisäksi myönteisten tunteiden kokeminen vahvistaa resilienssiä ja sitä kautta lisää hyvinvoinnin kokemusta. (Yrttiaho & Posio 2021, 44–48.)

Myönteisyyden on todettu olevan yhteydessä sekä psyykkiseen että fyysiseen hyvinvointiin. Sen on todettu laajentavan ja palauttavan ihmisen kognitiivista, psykologista, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä. Lisäksi myönteisyys lisää yhteisyyden kokemusta, luottamusta toisiin, kykyä tunnistaa paremmin muiden tunneilmaisuja ja näin mahdollistaa onnistunut dialoginen yhteys. Myös luovuus ja avoimuus uusille kokemuksille korostuvat myönteisyyden myötä. (Manka & Manka 2016, 70–71.) Hyvinvointia edistävä mielekäs vuorovaikutus syntyy tiettyjen perustarpeiden tyydyttämisestä ja edellyttää merkityksellisyyden kokemusta. Tällaisia perustarpeita ovat muun muassa tarve kiinnittyä ympäröiviin sosiaalisiin suhteisiin, kokea itsenäisyyttä ja vapautta toiminnassaan sekä onnistua tavoitteiden saavuttamisessa. (Soini ym. 2008, 246.) Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin eli kukoistukseen vaikuttaa lisäksi mahdollisuus käyttää omia vahvuuksiaan, kokea myönteisiä ihmissuhteita sekä tuntee merkityksellisyyttä. Seligmanin tutkimuksen mukaan vain alle 25 prosenttia suomalaisista kokivat kukoistusta elämässään. Positiivisen psykologian avulla on kuitenkin mahdollista harjoitella erilaisia hyvinvointitaitoja, kuten ihmissuhde-, läsnäolo- ja selviytymistaitoja. Ne

ovat yksilön omia hyvinvoinnin vaikuttamiskeinoja ja siksi tärkeitä. (Yrttiaho & Posio 2021, 37–44.)

2.3 Arjen hyvinvointi

Arjen hyvinvointi on käsite, joka on vahvasti sidoksissa ihmisen jokapäiväiseen elämään ja siten myös siihen hyvinvointiin, jota tässä tutkimuksessa tutkitaan. Arjen hyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että arjen toiminnassa tavoitellaan hyvinvoinnin kokemusta. Useiden tutkimusten mukaan arjessa toimiminen vaikuttaa koettuun hyvinvointiin, onnellisuuteen ja tyytyväisyyteen elämää kohtaan. Arjen hyvinvointi koostuu elinolosuhteista, käytettävissä olevista resursseista sekä ihmisen henkilökohtaisesta toimintakyvystä. Arjen hyvinvoinnin tuottamisessa ihmisen oma rooli onkin keskeisessä osassa. Ihmisen henkilökohtaisia arjen hyvinvoinnissa hyödynnettäviä resursseja ovat tulot, varallisuus, aika, terveys, tiedot ja taidot sekä sosiaalinen pääoma. Tiivistettynä arjen hyvinvointi rakentuu niin, että elinolot, toimintamahdollisuudet ja voimavarat riittävät tyydyttämään ihmisen tarpeet. Hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat henkilökohtaisten tekijöiden lisäksi myös yhteiskunnalliset arvot. (Raijas 2011, 243–262.) Yhteisöillä ja yhteisöllisillä suhteilla on keskeinen osa hyvinvoinnin kokemuksessa. Yhteisöt ja yhteisöllisyys koetaan yleensä hyvän elämän kulmakiveksi. Voidakseen hyvin, ihminen tarvitsee tunnetta keskinäisestä riippuvuudesta ja kuulumisesta johonkin itseään suurempaan. Tutkimusten mukaan etenkin lähiyhteisöjen merkitys onnellisuuden kokemisessa on suuri. (Pessi & Seppänen 2011, 288–293.) Lähiyhteisöjä voivat olla esimerkiksi perhe, ystävät ja harrastusryhmät, mutta myös työyhteisöt.

Arjen hyvinvointi, työ sekä ajankäyttö ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa ja siksi arjen hyvinvointi käsitteenä on merkityksellinen myös tämän tutkimuksen kannalta. Ansiotyö vaikuttaa hyvinvointiin merkittävästi, sillä se tarjoaa taloudellista turvaa ja rytmittää arkea. Työn tulee kuitenkin tuntua mielekkäältä, jotta se tuottaa hyvinvointia arkeen. Mielekkyyden tässä yhteydessä viittaa työn sisältöön, määrään ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Kokoaikatyö lisää hyvinvointia, mutta työmäärän ollessa liian suuri, hyvinvoinnin kokemus laskee. Työtuntien määrän on myös todettu vaikuttavan hyvinvoinnin kokemukseen. (Raijas 2011, 244, 251.)

Työn rajaamisessa keskeistä on ajan hallinta, johon yksilö voi itse vaikuttaa. Arjen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että ansiotyöhön, kotitöihin ja vapaa-aikaan käytetty aika on tasapainossa. Ihminen kokee voivansa hyvin silloin, kun kokee tekevänsä asioita vapaaehtoisesti ja hallitsevan ajankäyttöään ja toimintaansa. Ihmisen kyvyt hallita arkea ja autonomiaa liittyvät vahvasti hyvinvoinnin kokemukseen. Vapaa-ajan rooli on keskeinen, sillä siinä korostuu työstä palautuminen ja vapaa-aikaa onkin syytä pitää itsessään arvokkaana osana hyvinvointia. Merkitystä on myös sillä, miten vapaa-aikaa käytetään. Yleisesti ajatellaan, että vapaa-aika käytetään aina hyvinvointia tukevalla tavalla, vaikka näin ei suinkaan aina ole. Lisäksi vapaa-ajan ja työn raja on yhä enenevässä määrin hämärtynyt, vaikka kotimaisessa vapaa-ajan tutkimuksessa vapaa-ajan arvostus onkin noussut 2000-luvulla. (Raijas 2011, 244, 251–253.) Työn rajaamisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta vapaa-aika olisi tarkoitus käyttää itselle mielekkäiden asioiden parissa puuhasteluun ja työpäivästä palautumiseen.

Työn ja vapaa-ajan välillä tasapainottelussa ajanhallinta on keskeisessä roolissa. Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut opettajien omista keinoista rajata työtään ja hallita työaikaansa ja siten heidän omasta hyvinvoinnin kokemuksestaan. Arjen hyvinvoinnin selvittämiseksi on tutkittava ihmisten omia näkemyksiä ja kokemuksia siitä, kuinka olemassa olevat resurssit tukevat arjen toimintaa, sujuvuutta ja hyvinvoinnin toteutumista. Hyvinvointi on abstraktia ja siksi voi olla vaikeaa nähdä, millaista toimintaa hyvinvoinnin saavuttamiseksi tarvitaan. Lisäksi erilaisten toimien vaikutus hyvinvointiin saattaa näkyä vasta pitkän ajan kuluttua. (Raijas 2011, 260–262.) Onnistunut arjen hallinta auttaa jaksamaan työssä paremmin (Rauramo 2004, 21). Hyvin suunnitelluilla työajoilla voidaan vähentää työn kuormittavuutta ja edistää työstä palautumista. Lisäksi viikonloppuvapaat tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työstä irtaantumista. Työhön käytetyn ajan piteneminen taas heikentää hyvinvointia. (Työterveyslaitos.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Mankan ja Mankan (2016, 28, 75–76) mukaan työhyvinvoinnin käsite maailmanlaajuisesti on outo ja epäselvä. Useimmiten se on kuitenkin liitetty työterveyteen ja työkykyyn. Suomalainen käsite sisältää lisäksi työn sujumisen arjessa ja siksi käsite onkin hyvin laaja-alainen. Työhyvinvoinnin syntyyn vaikuttaa tavoitteellinen ja joustava organisaatio, jossa toimiva työympäristö on mahdollinen. Lisäksi osallistava ja kannustava johtaminen, avoimen vuorovaikutuksen omaava työyhteisö, vaikuttamismahdollisuudet, työn hallinta sekä työntekijän oma psykologinen pääoma ja fyysinen terveys vaikuttavat työhyvinvointiin. Työn hallinnan tunne tarkoittaa sitä, missä määrin työntekijä voi vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointiin vaikuttavat hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on vaikutuksia työssäjaksamiseen ja sitä kautta työn tuottavuuteen sekä työhön sitoutumiseen.

Työhyvinvoinnin ajatellaan olevan myös sitä, että työ on selkeästi rajattua ja työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan. Tärkeää on, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä työskennellä. Tähän vaikuttaa esimerkiksi sisäilman laatu. Merkityksellistä on myös, että yhteisiä sopimuksia noudatetaan ja palkka maksetaan ajallaan. (Tikkanen 2022.) Hakasen (2004) tutkimuksen mukaan erityisesti työoloilla oli suuri merkitys työhyvinvointiin, mutta myös yleiseen hyvinvointiin. Kun organisaatiossa huolehditaan työolojen ja työn järjestelyn kelvollisuudesta ja vältetään kohtuuttomia vaatimuksia ja odotuksia, vaikuttavat yksityiselämän kuormitukset entistä vähemmän työhyvinvointiin. Työoloilla onkin todettu olevan suurempi merkitys työuupumukselle, kuin esimerkiksi persoonallisuustekijöillä. Toisaalta yksilöllisillä voimavaroilla on vaikutusta siihen, miten työ ja työolot koetaan. Organisaation, esihenkilön ja muun työyhteisön suhtautumis- ja toimintatavoilla on lisäksi suuri merkitys.

Hakasen (2011, 22–23) mukaan työhyvinvoinnista puhuttaessa eri hyvinvoinnin käsitteitä käytetään yleensä synonyymeinä eli puhutaan yleisesti työssä viihtymisestä,

työhyvinvoinnista sekä työssä jaksamisesta. Työhyvinvoinnin perustila on pidemmällä aikavälillä melko pysyvä ja siksi on tärkeää tunnistaa oma hyvinvoinnin tila ja se, mihin suuntaan se on kulkemassa. Mankan ja Mankan (2016, 54) mukaan työhyvinvointi ilmenee hyvänä työyhteisötaitoisuutena ja työhön sitoutumisena, jotka vahvistavat työyhteisön sosiaalista pääomaa ja toiminnan tuloksellisuutta. Sosiaalisen pääoman ilmeneminen työyhteisön suhteissa on yksi työhyvinvointipääoman olennaisia osatekijöitä. Työhyvinvointipääomaa ovat lisäksi työntekijän psykologinen hyvinvointi ja motivoituminen.

Työhyvinvointi tässä tutkimuksessa tarkoittaa opettajien hyvinvoinnin tilaa suhteessa työhön. Siihen katsotaan lukeutuvan työyhteisö, omat ja työpaikan toimintatavat, raja työn ja vapaa-ajan välillä sekä työstä nauttiminen. Työhyvinvoinnin ajatellaan olevan kiinteä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työhyvinvoinnin tarkastelu erillisenä hyvinvoinnin osa-alueena ei kuitenkaan ole tässä tutkimuksessa keskeisessä tai tärkeässä osassa. Sen sijaan hyvinvointia tarkastellaan kokonaisuutena, johon sisältyvät sekä työhyvinvoinnin että henkilökohtaisen hyvinvoinnin kokemukset.

3.2 Työhyvinvoinnin riskitekijät

Työhyvinvoinnista puhuttaessa keskeisiksi riskitekijöiksi nousevat usein työolot, liiallinen työmäärä, ajanpuute ja liian suuret vaatimukset. Hakasen (2004) tutkimuksen mukaan työn kohtuuttomien vaatimusten on todettu olevan työuupumuksen suurin riskitekijä. Työoloilla on myös valtavasti merkitystä, sillä pahimmillaan työolot voivat olla niin ylikuormittavat, että työntekijä selviytyy juuri ja juuri päivästä toiseen. Julkisessa keskustelussa ylitunnollisuus ja korostunut velvollisuuden tunto mainitaan toistuvasti työuupumuksen keskeisiksi riskitekijöiksi. Erityisesti korkeat työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset lisäävät uupumusasteisen väsymyksen oireita. Korostunut velvollisuudentunto ja korkeat vaatimukset yhdessä asettavat suuren riskin työhyvinvoinnille. Silloin kun työn vaatimukset ovat kohtuulliset, ei velvollisuudentuntoisuuskaan muodostu ongelmaksi. Niin persoonallisuustekijät kuin yksityiselämän kuormituksetkin voivat korostaa huonojen työolojen haittoja työhyvinvoinnille.

Hakasen (2004, 133, 213) tutkimuksen mukaan silloin, kun työ vaatii enemmän ja enemmän voimavaroja, kodin ja vapaa-ajan voimavaroja aletaan käyttää työstä selviytymiseen. Tämän

vuoksi ylikuormittuminen näkyy monilla itseasiassa selvemmin kotona kuin työssä. Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan 32 prosenttia vastanneista kertoi, ettei heillä ollut viimeisen kolmen kuukauden aikana riittävästi aikaa itselleen töiden vuoksi, kun taas vain neljä prosenttia sanoi yksityiselämän tekijöiden estäneen tekemästä työtehtäviä ajoissa. Mielenkiintoista on, että työ arvotetaan niin tärkeäksi, että sitä tehdään kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kustannuksella. Työn rajaaminen voisi olla yksi ratkaisu tähän haasteeseen. Silloin työntekijä huolehtisi myös riittävästä vapaa-ajasta ja palautumisesta sekä siten koko hyvinvoinnistaan töissä ja vapaa-ajalla. Työn rajattomuus on ehdottomasti haaste hyvinvoinnille ja usein vastuu jää työntekijälle itselleen, eikä sitä tueta organisaatiotasolla tai johtamisella (Hakanen 2011, 98).

3.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät

3.3.1 Yhteisölliset tekijät

Tarvitsemme uudenlaisen ajattelu- ja toimintamallin hyvinvoinnista. Uudenlaisen ajattelun avulla voi pärjätä työssä lisääntyvien haasteiden, muutosten ja epävarmuuden kanssa ja kokea jopa kukoistusta työssään. (Hakanen 2011, 18.) Mankan ja Mankan (2016, 54, 69, 90) mukaan hyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimintatapoja työn voimavarojen kehittämiseksi. Pahoinvointi puolestaan voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Voimavarat ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä ja rakenteellisia tekijöitä. Ne tarkoittavat siis yksilön omia voimavaroja, vuorovaikutuksellisia sekä organisatorisia tekijöitä. Ne ovat tilanneriippuvaisia ja niitä on mahdollista muuttaa. Työhyvinvointipääoman pohjaa luodaan työntekijöiden työkykyä, turvallista ja terveellistä työntekoa ja ergonomiia edistäväillä käytännöillä ja toimintatavoilla. Fyysinen työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin, joten siihen liittyvät epäkohdat ovat tärkeä korjata. Sen jälkeen on helpompi muokata muita hyvinvointiin vaikuttavia alueita. Joustavien työprosessien ja johtamisen työntekijälle antamat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä rakentavat työhyvinvoinnille kestäväää ja välttämätöntä pohjaa.

Hakasen (2011, 88, 98) mukaan rajoista vapaa työ edellyttää entistä enemmän työntekijän ja esihenkilön välistä keskustaa ja sopimista työn käytännöistä ja rajoista. Tasapainon säilyttäminen työn vaatimusten ja voimavarojen välillä on tärkeää. Keskustelemalla

esihenkilön kanssa voi hakea apua oikean tasapainon löytämiseksi. Työnantajien tehtävä on suunnitella työ ja johtaa sitä niin, että erilaiset työntekijät selviytyvät työstään uupumatta (Hakanen 2004, 163). Työterveyslaitoksen mukaan työntekijöiden ajanhallintaa voidaan tukea työyhteisön yhteisillä pelisäännöillä, koulutuksilla, ajankäytön seurannalla sekä sillä, että työpaikalla huolehditaan vapaa-ajalle, palautumiselle ja levolle jäävän riittävästi aikaa. Luukkaisen (2019) mukaan on selvää, että esihenkilötyön rooli korostuu töiden kohdentamisessa, mitoittamisessa ja tuessa. Organisaatioissa ja työyhteisöissä on varattava aikaa yhteiseen pohdintaan siitä, mitkä asiat työyhteisössä ovat hyvin ja edistävät hyvinvointia ja mitkä puolestaan kaipaavat kehittämistä, jotta hyvinvointia voitaisiin lisätä. Myös kollegiaalinen tuki on merkityksellinen työhyvinvoinnin kannalta. On tärkeää, että työntekijä tietää saavansa tukea ja apua kollegoiltaan.

Työyhteisö voi myös kantaa yhteistä vastuuta työajan rajaamisesta ja huomauttaa kollegalle, jos tämä haalii itselleen liikaa työtehtäviä (Tikkanen 2022). OAJ:n valtuutetun Kirsi Contursin mukaan työhyvinvoinnin kokonaisuus alkaa johtamisesta, osallisuudesta ja oikeudenmukaisuuden tunteesta. Oleellista on, että yhteistyö työnantajan kanssa toimii, vaikka asioista oltaisiinkin eri mieltä. (Korkeakivi 2018.) On myös tärkeää, että työpaikalla on perhemyönteinen työkulttuuri, joka edistää hyvinvointia, työntekijöiden tyytyväisyyttä ja vähentää ongelmia perheen, vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa (Rauramo 2004, 22). Työstä innostumisen ja palautumisen tulee olla tasapainossa. Sopiva kuormitus voimaannuttaa ja lisää työn imun kokemusta, mutta liiallinen ja jatkuva kuormitus uuvuttaa. Silloin, kun työnantajan asettamat tavoitteet ja vaatimukset ovat kohtuulliset, kuormitus vähenee. Jaksamista puolestaan helpottavat rauhallinen työympäristö, joustavat työjärjestelyt, työnohjaus ja yhdessä työskentely. (Tikkanen 2022.) Myös Rauramon (2004, 15) mukaan kohtuullisesti kuormittava työ mahdollistaa voimavarojen oikeanlaisen jakamisen työn ja vapaa-ajan välillä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi vaaditaan siis toimivia työn tekemisen mekanismeja, organisaatiotason yhteisiä linjauksia sekä hyvää johtajuutta ja työyhteisöä.

3.3.2 Yksilölliset tekijät

Yksilöllä on itsellään käytettävissä useita keinoja edistää omaa hyvinvointiaan niin töissä kuin vapaa-ajalla. Tärkeää on tunnistaa omalle hyvinvoinnilleen haitalliset lukkiutuneet ajattelutavat ja pyrkiä purkamaan niitä pienin tietoisin askelin (Hakanen 2011, 83). Ajattelutapojen muokkaamisen jälkeen on helpompi pyrkiä vaikuttamaan myös omaan toimintaan. Omien rajojen asettamisen lähtökohtana on ensin tunnistaa, että niitä tarvitsee ja että, ne kannattaa asettaa edistääkseen omaa hyvinvointiaan. Työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta koherenssin tunne on myönteinen voimavara. Koherenssin tunteella tarkoitetaan luottamusta tulevaisuuteen, tilanteisiin ja siihen, että niistä selviää ja voi myös oppia uutta. Toisaalta rajojen asettamisen näkökulmasta työntekijän olisi useammin osattava sanoa ei ja suoriutua ainakin osasta työtehtäviään hieman heikommin kuin haluaisi. (Hakanen 2004, 144, 159.)

Rajojen asettaminen liittyy oleellisesti oman työn hallintaan. Mankan ja Mankan (2016, 92) mukaan työn hallinnan tunne tarkoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn sääntöihin ja sitä, että työ on itsenäistä. Oleellista on työn tarjoama vapaus, itsenäisyys ja valta aikatauluttaa ja toteuttaa työtään omalla tavallaan. Luukkaisen (2019) mukaan työn hallinta muodostuu tehtävien oikeasta vaativuustasosta ja määrästä. Työn on oltava sopivan vaativaa, jotta se haastaa työntekijää, mutta haasteet eivät saa olla liian suuria. Työmäärän tulee olla oikeassa suhteessa käytettävissä oleviin voimavaroihin. Käytännössä työn rajaamisen vastuu jää kuitenkin aina työntekijälle itselleen. Työturvallisuuskeskuksen (2018) mukaan työtapojen kehittäminen on tärkeää työn kuormittavuuden hallinnassa. Työaikaan ja työhön liittyvät järjestelyt ovat parhaita keinoja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Työn rasituksesta palautuminen ja työstä irtoaminen edellyttävät tietoisia omakohtaisia työntekoa rajaavia ratkaisuja jokaisena päivänä (Hakanen 2011, 98). Työntekijän on huolehdittava omasta työkyvystään ja siksi tarvitaan halua ja rohkeutta vetää raja työn ja vapaa-ajan välille sekä voimaa pitää rajasta kiinni (Tikkanen 2022).

Hakasen (2011, 84–87) tutkimuksessa nostetaan esille oman työn tuunaaminen. Hänen mukaansa ajatus työn muokkaamisesta ja parantelemisesta eli tuunaamisesta perustuu siihen, että työntekijällä on mahdollisuus oman työnsä rajoissa toteuttaa sitä itselleen

sopivalla tavalla. Oman työn tuunaamisessa työntekijä käyttää mahdollisuuksiaan työtehtävien rajojen tuunaamiseen. Se voi tapahtua lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja tai vähentämällä haitallisia työn vaikutuksia, esimerkiksi pyrkimällä lisäämään ydintyöhön käytettävää aikaa. Työn tuunaaminen tapahtuu arjessa ja yksilöllisellä tasolla. Kuitenkin esihenkilö ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiva organisaatiokulttuuri luovat edellytykset työn omaehtoiseen muokkaamiseen. Oman työn tuunaaminen on yksi ratkaisu työhyvinvoinnista huolehtimiseen, mutta yksilö tarvitsee siihen riittävän tuen ja toimintamahdollisuudet. Mankan ja Mankan (2016, 111) mukaan työn yksilöllinen muokkaaminen on myönteisessä yhteydessä työn imun kokemiseen. Kun työntekijät muokkaavat työtään myönteisellä tavalla, riski työhön leipääntymiseen ja uupumuksen kokemiseen laskee.

Hakasen (2011) mukaan työn imulla tarkoitetaan työstä innostumisen tilaa. Työn imua kokiessaan työntekijä haluaa tehdä parhaansa, olla aloitteellinen ja tukea muita työntekijöitä tavoitteiden saavuttamisessa. Mahdollisuus työn imun kokemiseen on kuitenkin kiinni siitä, onko perustarpeet täytetty, millaiset työolot ovat sekä millaisia voimavaroja on käytettävissä. Lisäksi on tärkeää, että tehtävät ja niiden rajat ovat riittävän selkeät. Työntekijän tulee tietää, mitkä asiat ovat omalla vastuulla ja mitkä omat valtuudet työssä ovat. Työn imua kuvaavat kolme myönteistä työssä koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu myönteisenä hyvinvoinnin tilana näkyy myös myönteisenä ja energisenä toimintana työssä. Työn imun kokemus palkitsee työntekijän, mutta se voi myös huomaamattaan kuormittaa. Aina ei ole tarkoituksenmukaista olla työn imussa, vaikka se onkin myönteisessä yhteydessä työntekijän terveyteen ja onnellisuuteen sekä samalla hyvään työsuoritukseen. Onnellisuus lisää työhyvinvointia ja työhyvinvointi taas lisää onnellisuuden kokemusta.

Työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää on huolehtia riittävästä palautumisesta. Mankan ja Mankan (2016, 181–182) mukaan palautumisessa on sekä fysiologinen että psykologinen näkökulma. Fysiologisesti työntekijä on palautunut työstään silloin, kun elimistö on stressin aiheuttaman viriämisen jälkeen palautunut perustasolle. Fysiologiseen palautumiseen vaikuttavat esimerkiksi riittävä uni, terveelliset elämäntavat ja vapaa-aika (Työterveyslaitos 2018). Psykologisesti palautuminen puolestaan tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee olevansa

kykenevä jatkamaan taas työtään. Työstä palaututumisen näkökulmasta on tärkeää uudet sisäiset voimavarat, kuten energia ja myönteinen mieliala. Työstä irrottautuminen on tärkeää myös työn ollessa mukavaa, esimerkiksi työn imun kokemuksessa, koska se takaa paremmin työntekijän nauttivan työstään tulevaisuudessakin. Palautumiseen tulee kiinnittää huomiota päivittäin. Pienet elpymishetket työn lomassa lisäävät voimavaroja.

Mankan ja Mankan (2016, 184) mukaan on olemassa neljä psykologista mekanismia, joilla voi palautua työstä vapaa-ajalla. Psykologisella irrottautumisella tarkoitetaan kykyä sulkea työasiat pois mielestä. Rentoutunut olotila saavutetaan vähäisellä virittäytymisellä ja myönteisellä tunnetilalla. Taidonhallintakokemuksella taas tarkoitetaan vapaa-ajan kokemuksia, joissa on mahdollisuus kokea itsensä päteväksi. Kontrolli vapaa-ajalla puolestaan on mahdollisuutta päättää, miten aikaansa käyttää ja kuinka paljon sitä priorisoi itselleen. Samoja palautumisen keinoja esittelee myös Hakasen (2011) ja Työterveyslaitoksen teos *Työn imu*. Hakanen (2011, 101) korostaa, että myös palautumiseen liittyvistä asioista on hyvä tehdä rutiini ja pitää kiinni tiukkoina hetkinä.

Työelämän muutokset edellyttävät työntekijältä sopeutumiskykyä, mutta myös kykyä toimia itse muutosten agenttina. Tämä taas vaatii työntekijältä työhyvinvointipääomaa. Työntekijän keinoja oman työhyvinvointipääoman lisäämiseksi ovat vastuu omasta hyvinvoinnistaan, huolehtiminen oman osaamisen ajantasaisuudesta ja jatkuvasta kehittämisestä, myönteinen asenne ja muutoksiin sopeutuminen, elämäntapatekijät sekä työyhteisötaitoisuus ja muiden tukeminen. (Manka ja Manka 2016, 65, 158.) Myönteisyys ja myönteiset kokemukset ovat keskeisessä roolissa oman hyvinvoinnin tukemisessa. Elämänvaiheesta riippumatta myönteiset kokemukset yhdellä elämänalueella voivat monipuolisesti rikastuttaa elämää toisella elämänalueella ja vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin sekä työssä että vapaa-ajalla. (Hakanen 2003, 131.) Työhyvinvointi ei synny vain työpaikalla vaan erilaiset tilanteet vapaa-ajalla ja perheessä vaikuttavat siihen. Oleellista työhyvinvoinnin kannalta on tiedostaa työssä energiaa ja voimavaroja lisäävät tekijät sekä vaativuutta ja stressiä lisäävät tekijät ja saada ne tasapainoon. Työn voimavaratekijät tuovat energiaa sekä lisäävät työhyvinvointia ja mielekkyyttä työssä. (Yrttiaho & Posio 2021, 21–23.)

4 Opettajien työaika ja hyvinvointi

4.1 Luokanopettajan työaika

Opetusalan ammattijärjestö OAJ on avannut kunnallisen peruskoulun opettajan työaikaan. Peruskoulunopettajien työaika on pääsääntöisesti opetusvelvollisuustyöaika ja luokanopettajilla se on 24 tuntia opetusta viikossa. Opetusvelvollisuuteen voidaan lukea myös muita tehtäviä, jolloin opetustunteja voi olla vähemmän. Opetustunteja voi olla myös enemmän kuin opetusvelvollisuus edellyttää, jolloin ne ovat ylitunteja ja niistä maksetaan ylituntipalkkio. Opettajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta tehdä tai saada ylitunteja ja niitä tulisi jakaa työyhteisössä tasaisesti. Opetusvelvollisuustuntien lisäksi opettajan tulee myös tehdä hänelle määrätyt luokan ulkopuoliset työtehtävät. Oppituntin pituus on 60 minuuttia, josta vähintään 45 minuuttia tulee käyttää opetukseen. Opettajan palkanmaksussa työpäiviä on yhteensä 190 ja työviikkoja 38. Lukuvuoden viimeinen koulupäivä on aina viikon 22 viimeinen arkipäivä.

OAJ:n mukaan opettajilla on lisäksi suunnittelu- ja koulutuspäiviä sekä yhteissuunnittelu-aikaa. Toistaiseksi voimassa olevan sekä vähintään vuoden määräaikaisen työsopimuksen omaavien opettajien tulee osallistua lukuvuoden aikana kolmeen suunnittelu- ja koulutuspäivään, jotka voidaan rytmittää paikallisesti eri tavoin. Lisäksi työnantaja voi määrätä kahteen suunnittelu-, koulutus- ja kehittämispäivään, joista opettajille maksetaan päiväpalkka. Yhteissuunnittelu on tarkoitettu koulun kehittämiseen liittyvään työhön ja se tulisi jakaa tasaisesti koko lukuvuodelle ja seurata ajan riittävyttä. OAJ:n sivuilla on saatavissa yhteissuunnitteluajan seurantatyökalu. Ajan seuraamisella pyritään ehkäisemään vuotuisen työajan ylittyminen.

Hautamäki (2015, 9) tuo Sitran selvityksessä esille opettajan työn viisi sisältöä, jotka Niemi ja Siljander (2013) ovat muodostaneet. Näitä ovat oman opetuksen suunnittelu, yhteistyö, opettajan työ muiden kanssa, eettinen sitoutuminen opetusammattiin, oppilaiden erilaisuuden ymmärtäminen ja heidän ohjaamisensa tulevaisuutta varten sekä opettajan oma ammatillinen kasvu ja kehittyminen. Yleisellä tasolla opettajan työn voidaan katsoa koostuvan neljästä osa-alueesta; oppituntien pitäminen, oppituntien suunnittelu, valmistelu ja arviointi, ammatillinen kehittyminen sekä koulun kehittämiseen ja hallintoon liittyvät tehtävät.

Hautamäki (2015, 16, 26) avaa Sitran selvityksessään tutkimustuloksia opettajien työaikaa koskien. Puolalaisen vuoden 2011 Educational Research Institute IBE toteuttaman kyselytutkimuksen mukaan opettajat käyttivät keskimäärin 34 tuntia ja 35 minuuttia työtehtäviensä hoitoon viikossa. Itsensä kehittämiseen ja ammatilliseen kehittymiseen käytettiin tutkimuksen mukaan alle neljä prosenttia työajasta. Huoltajien kanssa käytävään yksilölliseen vuorovaikutukseen käytettiin vain 1,3 prosenttia työajasta. Myös vuoden 2013 TALIS-tutkimuksessa on analysoitu opettajien työajan jakautumista. Sen mukaan Euroopassa opettajat käyttivät työskentelyajastaan 43 prosenttia opetukseen, 16 prosenttia oppituntien valmisteluun ja 12 prosenttia arviointiin. Näihin tehtäviin yhdessä käytettiin kokonaistyöajasta siis 71 prosenttia. Suomessa opetukseen käytetty työaika on kuitenkin hieman suurempi sen ollessa 57 prosenttia työajasta. Opetuksen suunnitteluun ja arviointiin käytettiin Suomessa noin 8 tuntia viikossa, kun Tanskassa siihen käytettiin 11 tuntia ja Ruotsissa jopa 12 tuntia. Kaiken kaikkiaan Euroopassa on käytössä seitsemän erilaista mallia säännellä opettajien työaikaa. Suomessa, kuten useissa muissakin maissa, opetuksen valmistelutyö ja arviointi tehdään pääosin koulun ulkopuolella niin sanotulla omalla ajalla. Kuitenkin esimerkiksi Englannissa, Ruotsissa ja Skotlannissa on laajempi velvoite hoitaa oppituntien ulkopuoliset työtehtävät työpaikalla opetustuntien lisäksi. Suomessa opetusvelvollisuustyöajassa oppituntien ulkopuolista työaikaa tai työn tekemisen paikkaa ei ole mitenkään rajattu (Nissilä & Äijälä 2021).

Luukkaisen (2019) mukaan opettajat käyttävät kuitenkin hyvin eri määrän aikaa oppituntien valmisteluun ja jälkityöhön. Todellinen työmäärä vaihtelee henkilöstön välillä ja se voi vaihdella myös samalla henkilöllä eri vuosina. Tikkanen (2022) puolestaan kirjoittaa, että työnantajan vastuulla on huolehtia, ettei opettajien työmäärä kasva liian suureksi. Opettajat raportoivat kuitenkin jatkuvasti työn määrän lisääntymisestä ja työajan riittämättömyydestä. OAJ 2021 toteutti keväällä 2021 vuosityöajassa olleille opettajille ja rehtorille kyselyn, jonka mukaan vain 69 prosenttia vastanneista kertoi, että työaika riittää määrättyjen työtehtävien hoitoon kokonaistyöajan ollessa voimassa. Myös uuden opetussuunnitelman myötä opettajat ovat raportoineet työmääränsä kasvaneen. OAJ:n kyselyn mukaan 90 prosenttia vastaajista kertoi, että työmäärä on kasvanut uuden opetussuunnitelman myötä. Opettajien työmäärä kasvaa, kun vaatimukset arvioinnista ja täytettävistä asiakirjoista kasvavat. (Korkeakivi 2018.)

Tikkanen (2019) kirjoittaa, että tutkimusten mukaan lisääntyneet työtehtävät ovat sellaisia, joissa opettaja ei toteuta ydintyötään eli vuorovaikutusta ja kohtaamista oppilaiden kanssa. Hautamäen (2015, 5–9) mukaan opettajien työajan riittämättömyyteen on vaikea puuttua, kun kaikilla ei ole samanlaista käsitystä siitä, mihin työaika menee ja missä työt tehdään. Ilman työajan määrittelyä opettajat saattavat ylikuormittua ja väsyä. Hänen mukaansa opettajien työn kehittämisen näkökulmasta oleellisempaa on kuitenkin tunnistaa opettajan työn moninaisuus. Yrttiahon ja Posion (2021, 24–25) mukaan opettajat kokevat riittämättömyyttä, kun työtä on paljon eikä aika riitä sen tekemiseen. Silloin myös omien rajojen asettaminen hämärtyy, kun opettaja tunnollisesti hoitaa kaikki työtehtävänsä jopa työajan ulkopuolella. Työterveyslaitoksen mukaan valtaosalla on käsitys, että heidän tulee olla jatkuvasti tavoitettavissa, vaikka näin ei kuitenkaan ole. Työn intensifikaatio -tutkimuksen (IJDFIN) mukaan opettajien on vaikea irrottautua työstään vapaa-ajalla (Tikkanen 2019). Myös Hakasen (2004, 129–133) mukaan työntekijät eivät koe heillä olevan erillisiä minuuksia töissä ja vapaa-ajalla sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen tuottaa monille suuria ongelmia töiden rasittaessa kotielämää.

Opettajan työaika on siis varsin moninainen, eikä sille ole olemassa tarkkoja rajoja ja ohjeita. Vastuu työn rajaamisesta jää pitkälti työntekijälle itselleen. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus auttaa opettajia työn rajaamisessa, esimerkiksi Hyvinkäällä työnantaja suosittelee opettajia sulkemaan Wilman kello 16 ja seuraamaan omaa työaikaansa (Korkeakivi 2018). Tässä tutkimuksessa työn rajaamisella tarkoitetaan niitä keinoja, joilla opettaja pyrkii hallitsemaan omaa työtään ja selviytymään siitä uupumatta. Työn rajaamisen keinot ajatellaan jakautuvan vähintään kolmeen kategoriaan. Ensimmäisen niistä ajatellaan olevan ajanhallinta, jolla tarkoitetaan oppituntien ulkopuoliseen työhön käytettävää aikaa ja ajankohtaa, jolloin työt tehdään. Toisen ajatellaan olevan paikka, jolla tarkoitetaan fyysistä paikkaa, jossa työt tehdään. Kolmannen ajatellaan olevan opettajan henkilökohtaiset käytännöt, joilla tarkoitetaan yksilön omia yksilöllisiä toimintatapoja oman työnsä helpottamiseksi ja rajaamiseksi.

4.2 Opettajien hyvinvointitutkimus

4.2.1 Opettajien hyvinvoinnin tila

Työterveyslaitoksen (2020) mukaan huoli opettajien jaksamisesta ja hyvinvoinnista kasvaa, kun opettajan työ on muuttunut haasteellisemmaksi. Hakanen (2004, 252–253, 274) tuo tutkimuksessaan esille, että kansainvälisten työuupumustutkimusten mukaan opettajilla esiintyy muihin ammattiryhmiin verrattuna enemmän uupumusta ja väsymistä työssä. Työolojen vaikutukset heijastuvat opettajien hyvinvointikokemukseen ja opettajien hyvinvointiongelmat ovatkin johtaneet useiden opettajien siirtymiseen pois opetusosalta. Kaupin ym. (2022, 20) tutkimuksen mukaan noin puolet opettajista koki työstressiä vuonna 2018 ja oman terveytensä heikentyneeksi koki 19 prosenttia opettajista. OAJ:n toteuttaman opetusalan työolobarometrin (2021) mukaan 60 prosenttia vastaajista koki, että työtä on liikaa. Lisäksi vakituudessa työsuhhteessa olevat kokivat määräaikaista useammin, että työtä on liikaa. Työstressiä koki erittäin tai melko usein 42 prosenttia vastaajista ja itsensä poikkeuksellisen väsyneeksi koki 44 prosenttia vastaajista. Naiset kokivat miehiä useammin työstressiä ja nuoremmat ikäryhmät vanhempia enemmän. Myös työn ilo oli laskenut edellisen opetusalan barometrin mittauskerroista. (Golnick & Ilves 2021, 14, 26–32.)

OAJ:n fiilismittarin (2021) mukaan 55 prosenttia vastaajista kertoi, että työn suunnitteluun oli mahdollisuus, mutta työtä oli liikaa ja sen vaatimukset ovat lisääntyneet. Työn rajaamisessa oli ongelmia ja työmäärä jakautui epätasaisesti. Lisäksi työajan kerrottiin olevan riittämätön kaikkien työtehtävien hoitoon. Vastaajista 44 prosenttia koki täysin hukuvansa työhön, vaatimusten lista oli liian pitkä ja työt venyivät iltoihin ja viikonloppuihin. Tästä oli seurannut uupumuksen kokemusta, mutta työn rajaamisen koettiin auttavan. Vastaajista 36 prosenttia koki hukuvansa työhön osittain, työtä ei ehditty tekemään niin hyvin kun haluttaisiin ja työ oli pirstaleista. Työn rajaaminen ja työtehtävien priorisointi koettiin pakollisena. Vastaajista 19 prosenttia koki, että työtä oli paljon, mutta se oli hallittavissa. Työn rajaamisen ja omien vaikutusmahdollisuuksien nähtiin auttavan työn hallintaa. Fiilismittarin mukaan opettajista noin puolet tekivät työtä viikonloppuisin ja jopa 85 prosenttia kertoivat tekevänsä työtä niin sanotun normaalin työajan ulkopuolella. Oppituntien ulkopuolista työtä tehtiin keskimäärin 18 tuntia viikossa. (Golnick & Ilves 2021, 12–16, 39.) Nostan vertailun vuoksi esiin Perkiö-Mäkelän (2006) tutkimuksen, jonka mukaan opettajista 81 prosenttia koki itsensä vahvaksi ja

tarmokkaaksi työssään, 83 prosenttia kokivat olevansa innostuneita ja saavansa tyydytystä työssään (Onnismaa 2010, 51). Euroopan komission vuoden 2013 tutkimuksen mukaan opettajan työ koettiin erittäin vetovoimaiseksi Suomessa (Hautamäki 2015, 7). Suunta opettajien hyvinvoinnissa on ollut vakavasti laskussa.

Lerkkasen ym. (2020, 33) tutkimuksen mukaan 55 prosenttia opettajista koki olevansa ylisitoutuneita työhön, ottavansa liikaa vastuuta ja vievänsä usein työtä kotiin. Samaa esille tuo Onnismaa (2010, 28), jonka mukaan jo aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että opettajien työstressi kantautuu kotiin ja opettajien on vaikea erottaa eri elämän osa-alueet toisistaan. Myös Hakasen (2004, 106–108) mukaan työ koetaan usein perhe-elämää häiritseväksi ja rajaa näiden kahden välille on vaikeaa luoda. Työterveyslaitoksen (2020) mukaan luokanopettajista kaksi kolmasosaa kokee eettistä kuormitusta lähes päivittäin. Eettisellä kuormituksella tarkoitetaan sitä, että opettaja joutuu pohtimaan tekojensa ja valintojensa oikeellisuutta ja toimimaan joskus vasten omia arvojaan.

4.2.2 Kuormitustekijät opettajan työssä

Tikkanen (2019) kirjoittaa, että opettajan työn intensiivisyys on lisääntynyt ja työpäivän aikaiset mikrotauot ovat vaihtuneet työtehtävien hoitoon. OAJ:n valtuutettu Kirsi Contursi tuo esille, että suuri ongelma on työtehtävien lisääntyminen, kun työaika ei ole tullut lisää eikä muita työtehtäviä ole vähennetty (Korkeakivi 2018). Samaa tuo esille Minkkisen ym. (2018, 257–269) tutkimus, jonka mukaan työn intensiivistyminen on työhyvinvointia heikentävä tekijä. Heidän tutkimuksensa mukaan valtaosalla opettajista työ on muuttunut yhä intensiivisemmäksi viime vuosien aikana. Työn intensiivisyyteen liittyvät työtahdin kiristyminen, päällekkäiset työtehtävät, lisääntyneet tieto- ja taitovaatimukset sekä oppimisvaatimukset kuluttavat työntekijän voimavaroja ja lisäävät siten työn kuormittavuutta. Työn intensiivistyminen on yhteydessä työssä uupumiseen sillä, niillä työntekijöillä, joilla työ oli muuttunut merkittävästi intensiivisemmäksi viime vuosina, havaittiin eniten uupumusasteista väsymystä. Työuupumukselle on todettu altistavan etenkin sellaiset työn vaatimukset, joiden hallitsemiseen työntekijällä ei ole riittäviä mahdollisuuksia tai resursseja. Onnismaan (2010, 18) mukaan uupuminen on yleisintä niillä opettajilla, jotka pitävät työtään vaativimpana ja samanaikaisesti työn kontrollimahdollisuuksia vähäisimpinä.

Opetusalan työolobarometrin (2021) mukaan vain 30 prosenttia opettajista kertoi, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä määrään ja päätöksien tekoon (Golnick & Ilves 2021, 14).

Monissa tutkimuksissa on todettu opettajien hyvinvointiongelmien kasvaneen, mutta parannusehdotukset eivät ole toteutuneet tai johtaneet hyvinvoinnin kokemusten lisääntymiseen (Onnismaa 2010, 45). Opettajan työssäjaksamisen tutkimukset ovat kuitenkin tuoneet esiin, että opettajat ovat samaan aikaan sekä uupuneita että tyytyväisiä työhönsä. Opettajien arkisen työn ytimessä on aineksia työuupumukseen, mutta myös työn imuun. (Soini ym. 2008, 244.) Hakanen (2004, 254) tuo esille samaa asiaa ja hänen mukaansa on paljon uupuneita opettajia, jotka silti pysyvät työssään. Lerkkasen ym. (2020, 35–41, 57) tutkimuksen mukaan opettajat kokivat työn imua väsymyksestä huolimatta, sillä noin 80% opettajista koki työn imua tai sen kaltaisia tuntemuksia muutaman kerran viikossa tai päivittäin.

Soinin ym. (2008, 244–251) mukaan opettajan työhyvinvointi rakentuu monista tekijöistä ja siihen vaikuttavat esimerkiksi työn määrä ja jatkuvuus, työolosuhteet, muutokset ja uudistukset sekä johtamistyyli. Heidän tutkimuksensa mukaan opettajan työssä kuormitti ja samalla jaksamista tuottivat vuorovaikutukseen liittyvät tekijät opettajan ja oppilaiden välillä, opettajayhteisön välillä sekä opettajan ja huoltajien välillä. Suurin osa opettajien kuormittumisen ja jaksamisen kuvauksista liittyivät opettajan ja oppilaiden väliseen vuorovaikutukseen. Erityisen merkittäviä kuormittumisen ja jaksamisen osalta olivat ongelmatilanteet ja niiden ratkaisut. Kuormittavuutta lisäsivät sellaiset tilanteet, joissa opettajat kokivat omat toimintamahdollisuutensa vähäisiksi. Kuormittumista aiheuttivat sellaiset oppilaiden pahoinvointiin ja elinolosuhteisiin liittyvät tekijät, joiden ratkaisemiseksi opettajat kokivat voimattomuutta.

Kaupin ym. (2022, 59–72) mukaan opettajien jaksamisen ja kuormittumisen kokemukset liittyivät pitkälti oppilaisiin. Sujuvuuden haasteet ja oppilaiden tarvitseman tuen riittämättömyys koettiin työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä, mutta onnistumiset taas tuottivat mielihyvää ja lisäsivät hyvinvointia. Oppilaiden kanssa työskentely on opettajan työn ydin, ja siihen kytkeytyy sekä kuormituksen että jaksamisen kokemukset. Tulos on

yhdenmukainen Soinin ym. (2008) tutkimuksen tulosten kanssa. Myös Lerkkasen ym. (2020, 33, 59) tutkimuksen mukaan opettajaa kuormittavina tekijöinä koettiin riittävän tuen ja resurssien puute moninaisten oppilaiden tukemisessa, oppilaiden tukeminen luokassa, levottomuus, työrauhaongelmat sekä jatkuva melu. Onnismaa (2010, 17) kirjoittaa, että kansainvälisten tutkimusten mukaan opettajille aiheuttaa stressiä ja kuormitusta työskentely heikosti motivoituneiden oppilaiden kanssa ja kurinpito luokassa. Lisäksi Yrittiaho ja Posio (2021, 20) nostavat esille, että opettajan pyykkisiä voimavaroja vievät muun muassa työn vastuullisuus, huoli oppilaista ja monenlaiset tunteet, joita kohdataan päivittäin.

Soini ym. (2008, 248–253) nostavat lisäksi esille opettajan työn emotionaalisen kuormittumisen jaksamista haastavana tekijänä. Heidän tutkimuksensa mukaan opettajien työyhteisö oli toiseksi eniten kuormittumista ja jaksamista tuottava tekijä. Työn kuormittavuutta lisäsivät huono työilmapiiri, vastavuoroisen ammatillisen arvostuksen puute ja johtajuusongelmat. Huono johtaminen ja vaikutusmahdollisuuksien puute tulee esille myös Lerkkasen ym. (2020, 59) tutkimuksessa. Kolmanneksi eniten kuormittivat opettajan ja huoltajien välinen vuorovaikutus. Kuormittavaksi koettiin koulun ja kodin erilaiset käsitykset lapsen toimivasta koulunkäynnistä, lapsen haastavat kotiolot, kodin välinpitämättömyys, haluttomuus käsitellä ongelmia ja epärealistiset vaatimukset. Kuvatussa näitä ongelmia, opettajat pohtivat myös paljon oman työnsä mielekkäitä rajoja.

Vuonna 2016 voimaan astunut perusopetuksen opetussuunnitelma on Kaupin ym. (2022) mukaan heikentänyt opettajien hyvinvoinnin kokemusta. Opetussuunnitelman käyttöönoton jälkeen havaittiin opettajien työstressin, työssä koettujen kielteisen kokemusten ja unihäiriöiden lisääntyneen. Opetussuunnitelma toi konkreettisia muutoksia opettajan työhön, jotka heijastuvat työhyvinvoinnin kokemuksina. Opetussuunnitelma lisäsi opettajien välistä yhteistyötä sekä uudisti opetuksen ja arvioinnin tapoja. Käyttöön tuli muun muassa monialaiset oppimiskokonaisuudet, inklusion roolia vahvistettiin ja itseohjautuvuuden vaatimuksia lisättiin. Nämä uudistukset ovat merkittävästi kuormittaneet opettajia koulun arjessa. Onnismaa (2010, 46) nostaa lisäksi esille, että vaikka opetussuunnitelma määrittää opetuksen sisällölle melko selkeät reunaehdot, varsinaisessa opetustyössä ei ole selkeitä ohjeita opetussuunnitelman vaatimusten täyttämiseksi. Lerkkanen ym. (2020, 33) tuo myös esille opetussuunnitelman muutokset stressin ja kuormituksen aiheuttajana. Voidaan siis

todeta, ettei opetussuunnitelma ole onnistunut palvelemaan opettajia heidän työssään parhaalla mahdollisella tavalla ja näin ollen kuormituksen kokemukset ovat lisääntyneet.

Kasvanut työn määrä sekä jatkuva kiire ja stressi ovat useiden tutkimusten mukaan heikentäneet opettajien kokemaa hyvinvointia. Hakasen (2004, 270) mukaan työn liiallinen rasitus, emotionaalinen kuormitus, suuri työ taakka ja puutteellinen työympäristö vaikuttavat opettajien motivaatioon ja työn imuun kielteisesti. Kaupin ym. (2022, 59) mukaan työn sujumuuden ongelmat ja epäonnistumisen kokemukset ovat uhka työhyvinvoinnille. Yrttiaho ja Posio (2021, 20) nostavat esille, että useiden tutkimusten mukaan opettajan työssä kuormittaa kiire sekä liian suuret vaatimukset ja työn määrä. Onnismaa (2010, 15–18) kirjoittaa, että useiden tutkimusten mukaan opettajan työssä kuormittaa muun muassa liika byrokratia, tuen puute, työn arvostuksen puute ja opettajan persoonalliset piirteet. Lisäksi hän nostaa esille opettajan työn aikapaineet, työn määrän, vaatimukset, arvioinnin kohteena olon, työolosuhteet ja hallinnon opettajan stressiä lisäävinä tekijöinä. Hänen mukaansa nuoremmilla opettajilla stressireaktio voimistui työn vaatimusten kasvaessa ja laski taas työpaineiden vähentyessä. Stressiä kokiessaan opettajat olivat vähemmän tyytyväisiä työhönsä, hallitsivat työtään heikommin ja heidän työkykynsä oli alhaisempi.

Lerkkasen ym. (2020, 33–38, 57–59) tutkimus osoittaa samansuuntaisia tuloksia, sillä heidän mukaansa työkokemuksella oli yhteyttä kuormituksen kokemukseen. Alle kymmenen vuotta työskennelleet opettajat kokivat useammin stressiä kuin yli kymmenen vuotta työskennelleet opettajat. Useimmat vastaajista kokivat kuitenkin työmääränsä liian suureksi. Etenkin opetuksen ulkopuolisten työtehtävien hoitaminen, kiire, loputon työmäärä ja töiden kasaantumisen kerrottiin aiheuttavan stressiä. Lisäksi kyynistynyt asenne omaan työhön ja heikko ammatillinen itsetunto olivat yhteydessä matalampaan työn imuun. Kyynistynyt asenne ja heikko ammatillinen itsetunto taas olivat yhteydessä puutteisiin johtamisessa ja resursseissa, opettajien vähäiseen yhteistyöhön sekä heikompiin mahdollisuuksiin osallistua päätöksentekoon. Korkea stressi oli yhteydessä myös heikompaan psykologiseen irrottautumiseen työstä ja vähäisempään rentoutumiseen.

OAJ:n opetusalan työolobarometrin (2021) mukaan stressin määrä vastaajissa oli selvästi korkeampi kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin (Golnick & Ilves 2021, 26). Kauppi ym.

(2022, 73) nostavat lisäksi esille erityisen tuen tarpeessa olevien oppilaiden määrän vaikuttavan opettajien uupumukseen ja kuormitukseen. Tikkanen (2019) kirjoittaa, että kolmiportainen tuki on myös yksi kuormitustekijä opettajantyössä. Soinin ym. (2008, 253) mukaan kuormittavat tilanteet ovat holistisia. Tällä tarkoitetaan sitä, että kuormituksen kokemukset koostuvat eri asioiden yhteisvaikutuksesta koulun arjessa. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että opettajan työn lukuisat erilaiset tehtävät ja riittämätön aika niiden hoitamiseen kuormittaa opettajaa ja siirtää fokusta pois opettajan työn ydintehtävästä eli opettamisesta, kehittämisestä ja läsnäolosta oppilaille.

4.2.3 Voimavaratekijät opettajan työssä

Kaupin ym. (2022, 62) ja Soinin ym. (2008, 244) mukaan opettajien työhyvinvoinnin keskiössä on perustyössä onnistuminen. Tällä tarkoitetaan sitä, miten hyvin opettajat kokevat onnistuvansa oppilaiden kanssa tehtävässä työssä. Opettajien kuormittumisen kokemukset liittyivät pitkälti oppilaisiin, mutta niin liittyivät myös jaksamista tuottavat kokemukset. Onnismaa (2010, 52) tuo esille, että suomalaisten ja englantilaisten luokanopettajien työpaineita ja palkitsevuutta verratessa havaittiin, että sitoutuminen työskentelyyn oppilaiden kanssa oli opettajien tärkein työssä viihtymisen syy molemmissa maissa. Työn iloa tuotti mahdollisuus vaikuttaa oppilaiden motivaatioon ja minäkuvan kehitykseen.

Kaupin ym. (2022, 59–60) mukaan työhyvinvointia tukevia onnistumisen kokemuksia syntyy arjessa ja esimerkiksi luokan vuorovaikutusilmapiiri on keskeinen hyvinvointia rakentava tekijä. Soinin ym. (2008, 251–254) tutkimuksen mukaan opettajat tunnistivat ja toivat esille tarpeen mielekkäiden jaksamista tukevien toimintastrategioiden kehittämiseksi oppilastyöhön liittyen. Mielekkäiden toimintamallien kehittäminen nähtiin keinoksi hallita koulun arkea ja työn kaaosta, epävarmuutta ja hektisyyttä sekä siten edistää työssä jaksamista ja hyvinvointia. Lisäksi oppimisen ja hyvinvoinnin huomioon ottava pedagogiikka tuki sekä opettajien että oppilaiden hyvinvointia. Pedagogisen hyvinvoinnin kannalta opettajien oli keskeistä vahvistaa toimijuutta ja määritellä se itselleen sopivalla tavalla.

Aiempien tutkimusten mukaan työyhteisö on hyvin merkittävä opettajan jaksamista tukeva voimavara. Ahon (2011, 186) tutkimuksen mukaan hyvä työyhteisö on opettajan työssä selviytymisen kannalta merkityksellinen. Hänen mukaansa jokaisella tulisi olla oma

tukijärjestelmä, joka tarjoaa opettajalle hoivaa, myötätuntoa, ymmärrystä ja neuvoja tarvittaessa. Kaupin ym. (2022, 74–76) tutkimuksen mukaan yhteisöllisyys ja yhteistyökyky ovat keskeisiä opettajan työn voimavaroja. Työhyvinvoinnin kannalta merkityksellistä on esihenkilöiden tarjoama tuki sekä erilaiset vertaistuenmallit. Lisäksi työn yhteinen kehittäminen ja muutosten työstäminen yhdessä vahvistavat työhyvinvoinnin kokemusta. Soinin ym. (2008, 251–253) tutkimuksen tulosten mukaan opettajat kuvasivat työssä jaksamisen tekijöinä positiivista ilmapiiriä, kannustavaa johtajuutta ja kollegoiden tukea. Opettajayhteisön merkitys työssä jaksamisen kannalta oli suuri. Opettajat arvostivat yleistä hyvää tunnelmaa, mahdollisuutta keskustella työn sisällöistä ja työyhteisöltä saatua emotionaalista tukea. Opettajat nostivat esille myös huoltajien kanssa tehtävän onnistuneen yhteistyön ja positiivisen palautteen jaksamista tukevina tekijöinä. Onnismaa (2010, 53) tuo samoin esille kollegiaalisten suhteiden merkityksellisyyden ja ilmapiirin hyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

Lerkkasen ym. (2020, 42) mukaan opettajat kokivat sitä enemmän työn imua, mitä paremmaksi he arvioivat koulun ilmapiirin, resurssit ja johtajuuden. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan opettajien voimavaratekijät olivat myönteisessä yhteydessä työn imuun ja ne suojasivat opettajien hyvinvointia opetustyön kuormittavuuden haitallisilta vaikutuksilta. (Onnismaa 2010, 35, 52.) Johtamisen roolia voidaan pitää oleellisena työssä viihtymisen ja opettajien vaikutusmahdollisuuksien kannalta. Onnismaan (2010, 49) mukaan yhteistyöhön perustuva johtaminen vaikutti myönteisesti opettajien sitoutumiseen työhön, motivaatioon ja jaksamiseen. Kuitenkin opettajat arvioivat kollegoiden tarjoaman tuen toimivammaksi kuin esihenkilöiden tuen. Noin kolme neljästä opettajasta kokivat saavansa työkavereilta riittävää tukea ja apua. Vastaavasti OAJ:n opetusalan työolobarometrin (2021) mukaan vastaajista 76 prosenttia kokivat saavansa riittävästi tukea ja apua työyhteisössään. Lisäksi 67 prosenttia peruskoulussa työskentelevistä kertoivat, että työpaikalla on sovittu yhteisistä pelisäännöistä. (Golnick & Ilves 2021, 33). Ahon (2011, 193) mukaan työyhteisö tukeekin opettajien jaksamista juuri selkeiden toimintatapojen luomisella. Silloin opettaja voi luottaa siihen, että saa apua tarvittaessa ja avoin keskustelukulttuuri taas mahdollistaa vaikeidenkin asioiden jakamisen. Työterveyslaitoksen (2020) mukaan työyhteisö on opettajille tärkeä voimavara ja vastaavasti noin kolme neljästä opettajasta arvioi työyhteisössä olevan positiivinen ilmapiiri, paljon sosiaalista pääomaa ja yleisesti työyhteisöön liittyvien asioiden

arvioitiin olevan hyvin. Tulos oli yhdenmukainen OAJ:n (2021) opetusalan työolobarometrin kanssa.

Tikkanen (2022) kirjoittaa opettajien yhteisopettajuuden kokemuksista työn kuormitusta vähentävänä ja hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Yhteisopettajuudessa opettajat voivat jakaa työtehtäviä, vastuuta ja hyödyntää kunkin omia vahvuuksia. Onnismaa (2010, 39–40) kirjoittaa, että tutkimusten mukaan nuorten opettajien mentorointi ja työn ohjaus ovat auttaneet opettajia tunnistamaan oman tapansa tehdä työtä sekä omat kehittymiskohteensa. Lisäksi ne ovat auttaneet opettajia hallitsemaan ja selviytymään työstään paremmin. Mentorointia ja työnohjausta voidaan siis niin ikään pitää hyvinvointia tukevin tekijöinä. Toisaalta opettajien mahdollisuus itsenäiseen työhön on myös tullut esiin hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Minkkisen ym. (2019, 258) mukaan itsenäinen työ ja mahdollisuus päätöksentekoon voidaan olettaa olevan yhteydessä motivaatioon ja sitä kautta hyvinvointiin. Onnismaan (2010, 52) mukaan suomalaiset opettajat arvostavat tutkimusten perusteella työn luovuutta ja mahdollisuutta käyttää omaa harkintakykyä. Song, Gu ja Zhang (2020, 23) nostavat myös tutkimuksessaan esille, että opettajan itsenäinen tehokkuus työssä edistää hyvinvointia.

Tutkimusten mukaan opettajan omalla asenteella on yhteyttä työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Onnismaan (2010, 16, 47) mukaan opettajan henkilökohtaiset ajattelu- ja toimintamallit ovat yhteydessä työssä jaksamiseen. Epäsuotuisat ajattelumallit hyvinvoinnista ja menestymisestä ovat yhteydessä työuupumuksen oireisiin. Hän nostaa esille myös eettisen pohdinnan, jota opettajat joutuvat tekemään työssään jatkuvasti. Eettinen pohdinta antaa opettajille itseluottamusta, rohkeutta ja uskoa tulevaan. Lisäksi se parantaa stressinsietokykyä. Opettajat pitävät eettistä pohdintaa tärkeänä opettajan työn empaattisuutta ja oikeudenmukaisuutta lisäävänä voimavarana. Soinin ym. (2008, 253) mukaan opettajien jaksamista tuottaa holistinen työote ja kyky hahmottaa haastaviin tilanteisiin liittyvät tekijät laajasti.

Song ym. (2020, 22–23) toteavat tutkimuksensa tuloksissa, että opettajien sisäiset arvot, kyvyt ja tarpeet ohjaavat sitä, millaiseksi opettajat arvioivat työelämänsä laadun. Opettajat eivät määrittele hyvinvointia vain onnellisuuden kautta, vaan omien arvojen mukainen toiminta on

tärkeä osa sitä. Hyvinvointia voi syntyä vain, jos opettajalla on mahdollisuus toimia työssään omien arvojensa mukaisesti. Opettajan työn sisäinen merkityksellisyys opettajalle itselleen on vahvassa yhteydessä hyvinvoinnin kokemukseen. Arvot ja uskomukset auttavat kehittymään sellaiseksi opettajaksi kuin haluaa tulla. Tärkeää on kuitenkin opettajan oma toimijuus, jotta arvot voivat siirtyä hyvinvoinnin kokemukseksi. Omien arvojen mukaan eläminen tuottaa hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden kokemusta. Hakanen (2011, 93) tuo esille, että useiden tutkimusten mukaan onnellisuuden ja tyytyväisyyden elämään on todettu olevan myönteisessä yhteydessä työhön ja siihen liittyviin kokemuksiin. Opettajan omaa asennetta voidaan pitää siis hyvinkin merkityksellisenä osana työhyvinvointia ja kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Opettajan oma persoonallisuus vaikuttaa myös osaltaan siihen, miten hän oman työelämänsä ja hyvinvointinsa hahmottaa. Ahon (2011, 186–190) tutkimuksen mukaan opettajan selviytymistä työelämässä tulee tarkastella koko elämän näkökulmasta. Opettajan selviytymiseen työssään vaikuttavat itsensä kehittäminen, työyhteisön yhteisöllisyys ja ulkopuolinen tuki, persoonallisuus ja holistinen elämäntarkastus. Hänen mukaansa on tiettyjä persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä, jotka auttavat opettajaa selviytymään työstään. Sosiaalisuus ja vuorovaikutustaidot, myönteisyys, luovuus ja ammatti-identiteetin luominen vaikuttavat positiivisesti opettajan työssä pärjäämiseen. Ammatti-identiteetissä opettaja luo kuvaa itsestään opettajana ja asettaa aktiivisesti myös rajoja työn ja vapaa-ajan välille. Itseluottamusta tuntiessaan opettaja arvostaa itseään ja tuntee työnsä merkitykselliseksi. Muutoskykyinen opettaja hyväksyy muutokset ja ymmärtää niiden olevan pysyviä koulutuksen ja kasvatuksen kentällä.

Osa näistä Ahon mainitsemista persoonallisuuspiirteistä on kuitenkin opeteltavissa ja opettaja voikin kehittää omaa ammatti-identiteettiään näiden piirteiden suuntaiseksi omasta tahdostaan. Hakasen (2004, 270–274) mukaan työn voimavarojen kehittäminen ja siten työn imun edistäminen on keskeinen tavoite hyvinvointia edistäessä. Etenkin myönteisellä mielenkilalla on todistetusti positiivisia vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Ahon (2011, 186) mukaan opettajan itsensä kehittäminen laaja-alaisesti ja vaihtelun etsiminen auttavat jo ennakkoidusti loppuun palamista.

Työterveyslaitoksen (2023) työaikojen kuormittavuuden arvioinnin mukaan työajoilla on vaikutusta jaksamiseen, terveyteen, hyvinvointiin, työkykyyn ja tuottavuuteen. Työterveyslaitoksen asiantuntijatyön ajanhallinnan suositusten mukaan keskeistä on tehdä jollakin tavalla näkyväksi työhön käytetty aika ja huolehtia vapaa-ajalle, levolle ja palautumiselle riittävän tarpeeksi aikaa. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen edellyttää omien rajojen asettamista. Ahon (2011, 186) mukaan opettajien tulee opetella rentoutumaan mielekkään tekemisen parissa. Mielekkään tekemisen parissa rentoutuminen lievittää stressiä ja auttaa jaksamaan.

Lerkkasen ym. (2020, 43–44) tutkimuksen mukaan stressiä lievittää kollegoiden ja läheisten tuki, itsestä huolehtiminen, huumori, ja liikunta. Lisäksi erilaiset työn priorisointiin sekä vapaa-ajan ja työn erottamiseen liittyvät keinot tukevat työssä jaksamista. Hakasen (2004, 213) mukaan voimavarat kulutetaan lähes poikkeuksetta loppuun ensin kotona ja ne ovat poissa niistä voimavaroista, jotka olisivat voineet tuottaa uusia voimavaroja jaksaa työssä. Tämän vuoksi palautumisesta ja riittävästä vapaa-ajasta on tärkeää pitää huolta. Onnismaan (2010, 18) mukaan fyysisesti hyvässä kunnossa olevat opettajat kokevat itsensä vähemmän stressaantuneeksi kuin muut. Ahon (2011, 186) tutkimuksen mukaan terveellinen ja säännöllinen elämänrytmi tuki jaksamista. Nämä tulokset osoittavat psyykkisen terveyden ja mielen voiman lisäksi fyysisen kunnan olevan tärkeä hyvinvoinnin osatekijä niin työhyvinvoinnin kuin kokonaisvaltaisenkin hyvinvoinnin kannalta.

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten luokanopettajat rajaavat omaa työtään ja millaiset muut tekijät edistävät heidän hyvinvointiaan. Tarkoituksena on tuoda esille ja tuottaa uutta tietoa opettajien käytännöistä työn rajaamisessa ja mahdollisista muista keinoista edistää opettajien henkilökohtaista hyvinvoinnin kokemusta. Ääni tutkimuksessa annetaan opettajille itselleen. Tutkimus pyrkii etsimään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten luokanopettajat rajaavat omaa työtään?
2. Millaiset tekijät edistävät luokanopettajien hyvinvointia heidän itsensä arvioimana?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Kiviniemen (2018, 62) mukaan laadullinen tutkimus on joustavaa ja prosessinomaista, jossa tutkija oppii itse koko ajan paremmin ymmärtämään tutkimaansa ilmiötä. Laadullinen tutkimus antaa myös mahdollisuuden muuttaa etukäteissuunnitelmaa ja tehdä tutkimukseen liittyviä ratkaisuja kesken tutkimusprosessin. Tutkimuksen eri elementit muotoutuvat jatkuvasti tutkimusta tehdessä. Juuti ja Puusa (2020, 11) korostavat lisäksi tutkijan mahdollisuutta palata aiempiin valintoihinsa ja muokata niitä tutkimuksen edetessä ja uutta tietoa saadessaan. Nämä tekijät ovat minulle tutkimuksen tekemisen kannalta tärkeitä ja siksi päädyin valitsemaan laadullisen tutkimusotteen. Laadullinen tutkimusote sopii myös hyvin tutkimukseni aiheeseen, sillä Juutin ja Puusan (2020, 74) mukaan laadullinen tutkimusote sopii sellaisten ilmiöiden tutkimiseen, joiden perusta on ihmisten tajunnassa, vuorovaikutuksessa ja sitä jäsentävässä kielessä. Työn rajaaminen ja hyvinvointi on hyvinkin oleellisesti yhteydessä ihmisten mieleen, ja keskustelua näistä teemoista ylläpidetään vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Tutkimukseni tarkoituksen mukaisesti on perusteltua haastatella vain muutamaa opettajaa ja syventyä haastatteluiden antiin syvällisesti. Alasuutarin (2011, 31, 64) mukaan laadullisessa

tutkimuksessa suuri osallistuneiden joukko ei olekaan tarpeellinen vaan oleellisempaa on kerätä aineisto, joka tekee mahdollisimman monenlaiset tarkastelut mahdolliseksi. Eskola ja Suoranta (1998, 15, 46) tuovat myös esiin, että laadullisessa tutkimuksessa on perusteltua syventyä pieneen määrään tapauksia ja analysoida niitä mahdollisimman perusteellisesti. Heidän mukaansa aineiston koolla ei ole laadullisessa tutkimuksessa välitöntä vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen.

Laadullisen tutkimuksen tavoitteet sopivat hyvin oman tutkimukseni tavoitteisiin. Juutin ja Puusan (2020, 75) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteena voi olla esimerkiksi uuden tiedon tuottaminen, ymmärryksen syventäminen ja ilmiön kuvaaminen. Alasuutarin (2011, 19, 67) mukaan laadullinen tutkimus on jossain määrin aina ainutkertainen. Se on pala tutkittavaa maailmaa, osa suurempaa. Omalla tutkimuksellani haluan tuoda opettajien hyvinvoinnin ja työn rajaamisen ilmiötä näkyväksi ja tuottaa uutta tietoa työn rajaamisen käytänteistä ja opettajien hyvinvointia edistävästä tekijöistä. Tutkimukseni ei kuitenkaan ole yksin riittävää vaan se on osa laajempaa tutkimuskenttää. Juutin ja Puusan (2020, 73–74) mukaan laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden tuoda esille tutkittavien kokemuksia ja heidän näkökulmaansa. Lisäksi se mahdollistaa mielekkäiden tulkintojen luomisen kohteena olevasta ilmiöstä. Tutkijana minulle on tärkeää, että opettajat saivat itse äänensä kuuluviin, johon laadullinen tutkimus antaa parhaat mahdollisuudet.

5.3 Teemahaastattelu

Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 41–47, 65) mukaan haastattelun avulla pyritään keräämään sellainen aineisto, jonka pohjalta voidaan luotettavasti tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia päätöksiä. Haastattelu muistuttaa tilanteena pitkälti keskustelua, mutta se tähtää informaation keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärätietoista toimintaa. Haastattelu on tutkijan alulle panema ja ohjaama, hän motivoi haastateltavaa ja tuntee oman roolinsa. Teemahaastattelu ei edellytä kokeellisesti aikaansaattua yhteistä kokemusta, vaan se lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Tutkijan tehtävänä taas on tuoda esiin näitä asioita haastateltavasta. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamia merkityksiä sekä sitä, miten ne syntyvät vuorovaikutuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Eskola ja Suoranta (1998, 63–65) määrittelevät haastattelun toteuttamisen eri vaihtoehtoja sen avoimuuden mukaan. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta niiden ei tarvitse olla tietyssä järjestyksessä ja haastateltava saa vastata täysin vapaasti. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa on avointa haastattelua tiukemmat rajat, mutta se mahdollistaa vapaamman keskustelun. Tuomen ja Sarajärven (2009, 75) mukaan teemahaastattelussa edetään etukäteen valittujen teemojen ja kysymysten avulla etsien vastauksia tutkimustehtävän ja tutkimustarkoituksen mukaisesti. Teemat teemahaastattelun voivat syntyä erilaisista lähtökohdista käsin. Ne voivat syntyä intuitiota muokkaamalla eli tutkijan omasta aloitteesta tai ideasta. Lisäksi ne voivat kummuta kirjallisuudesta tai tutkimuksen teoriapohjasta. (Eskola ym. 2018, 37.)

Valitsin tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun sen monien etujen vuoksi ja uskoin onnistuvani sen avulla saamaan hyvin tietoa tutkimastani ilmiöstä. Tutkijan mahdollisuus olla haastateltavan kanssa suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa mahdollistaa tiedonhankinnan suuntaamisen haastattelutilanteessa (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34) ja tätä vapautta pidän haastattelun kaikista suurimpana etuna ja mahdollisuutena. Haastattelun etuna on siis sen joustavuus, sillä mahdolliset kysymykset voi esittää haastateltaville missä järjestyksessä tahansa ja haastattelija voi aina kysyä uudelleen tai pyytää tarkentamaan vastausta. Haastatteluun on myös mahdollista valita ne henkilöt, joilla uskoo olevan tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi tutkimukseen suostuessaan haastateltavat harvoin enää peruvat osallistumisestaan tai kieltävät haastattelun käytön tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73–74.)

Haastattelun tarkoituksena on kerätä mahdollisimman paljon tietoa, joten haastattelun teemat on hyvä antaa haastateltaville etukäteen. On myös eettisesti perusteltua kertoa, mitä aihetta haastattelu koskee. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Lisäksi haastateltaville kannattaa kertoa etukäteen haastattelujen nauhoittamisesta (Eskola ym. 2018, 31). Haastateltavalle tulee kertoa etukäteen myös muun muassa tutkimuksen tarkoitus, haastattelun kesto, luottamukselliset seikat ja vapaaehtoisuus tutkimukseen osallistumisessa (Eskola & Suoranta 1998, 69). Luottamuksella tarkoitetaan sitä, että tutkija ei ilman lupaa tunnistettavasti puhu haastattelun sisällöistä ja yksittäisten ihmisten tiedoista. Tutkija lupaa käyttää ja säilyttää aineistoa sovitulla tavalla. Lisäksi aineiston anonymisointi eli sen tunnistetietojen poistaminen

on osa luottamuksellista aineistokäsittelyä. Luottamukselliset aineiston käsittelyyn liittyvät asiat kerrotaan haastateltavalle viimeistään haastattelun alkaessa. (Kuula & Tiitinen 2010, 378–381.) Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 145), joten pyrin toteuttamaan ja litteroimaan haastattelut huolellisesti.

5.4 Tutkittavat ja aineiston keruu

Tutkimukseeni osallistui yhteensä kuusi luokanopettajaa, jotka olivat työskennelleet yhtäjaksoisesti saman luokan opettajina vähintään vuoden ja olivat koulutukseltaan päteviä luokanopettajia. Kaikki opettajat työskentelivät haastattelujen aikaan Etelä-Suomessa. Haastattelut toteutettiin etäyhteyksin Microsoft Teamsin välityksellä keväällä 2023. Aikataulujen yhteensovittaminen voi joskus olla haastavaa ja etäyhteyksin haastattelemisen säästi aikaa ja helpotti prosessia. En koe etäyhteyden vaarantaneen tutkimustani millään tavalla, sillä tutkimukseni kohteena ei ollut esimerkiksi se, miten asioista kerrotaan tai millaisia eleitä ja painotuksia puheeseen liittyi. Lisäksi uskon, että haastattelujen onnistumiseen vaikutti se, että tunsin jollakin tavalla etukäteen kaikki haastateltavat. Haastattelujen onnistumista olisi voinut uhata toimimaton tekniikka, mutta olin huolehtinut sen toimivuudesta etukäteen ja nauhoitin haastattelut sekä Teamsin että oman puhelimeni avulla.

Luokanopettajiin otin yhteyttä henkilökohtaisesti suoraan viestillä ja pyysin osallistumaan tutkimukseeni. Suora yhteydenotto haastateltaviin onkin usein tehokkainta (Eskola ym. 2018, 41). Kaikki suostuivat osaksi tutkimustani eikä haastateltavien saaminen ollut vaikeaa. Haastatteluihin osallistui sekä miehiä että naisia. Osalla heistä työura oli lyhyempi ja osalla jo hyvinkin pitkä. En kuitenkaan tutkimuksessani ole erityisen kiinnostunut haastateltavien sukupuolesta tai iästä. Haastateltaviksi he valikoituivat siksi, että uskoin heillä olevan tietoa, näkemyksiä ja erilaisia toimintatapoja sekä työn rajaamisesta että hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Koulu- tai kuntakohtaisia tutkimuslupia ei tarvinnut erikseen pyytää, sillä luokanopettajat eivät edusta tutkimuksessa työnantajaansa, kouluansa tai muuta julkista tahoa. Riittävä lupa tutkimuksen toteuttamiseksi oli haastateltavien omaehtoinen suostuminen osaksi tutkimustani. *Tulokset* -luvussa haastateltavista käytetään lyhennettä H ja numeroa väliltä 1–6. Numerot haastateltaville ovat syntyneet haastattelujärjestyksestä, mutta muuta merkitystä numeroilla ei ole. Ensimmäisen haastateltavan lyhenne on H1, toisen

haastateltavan H2 ja niin edelleen. Taulukossa 1 on nähtävissä tutkimuksen kannalta oleelliset perustiedot haastateltavista.

TAULUKKO 1: Haastateltavat

Haastateltava	Työvuodet	Opetettava luokka-aste	Oppilasmäärä (tuen oppilaat)	Opetettava tuntimäärä
H1	3	5	19 (4)	26
H2	16	2	13 (4)	25
H3	20	1	24	25
H4	14	3	20 (3)	24
H5	12	5	12 (2)	26
H6	3	6	20 (8)	24

Tutkimukseeni osallistuville kerroin tutkimuksen olevan anonyymi ja tietoja käsiteltävän luottamuksellisesti jo heti pyytäessäni heitä osallistumaan tutkimukseeni. Kerroin haastattelun kestävän noin 40 minuuttia ja sen nauhoitettavan myöhempää litterointia varten. Kerroin, että litteroitu haastatteluaineisto hävitetään tutkimuksen tekemisen jälkeen. Lisäksi toin heille ilmi, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Näistä asioista muistutin haastateltavia vielä haastattelutilanteen aluksi. Kerroin, mikä on tutkimukseni aihe ja millaisiin teemoihin haastattelu liittyi. Tarkkoja kysymyksiä en kuitenkaan toimittanut heille etukäteen, etteivät ne olisi johdattelleet liikaa haastateltavan ajatuksia. Lisäksi eri haastateltavien kohdalla esitin kysymykset hieman eri järjestyksessä, jolloin en kokenut kysymysten antamista etukäteen tarpeelliseksi. Kaikkia kysymyksiä en esittänyt kaikille haastateltaville, mikäli niiden sisältö tuli keskustelussa jo muuten käsiteltyä. Haastattelut olivat hyvin keskustelunomaisia eikä tarkkojen haastattelukysymysten kertominen etukäteen ollut tästäkään syystä tarpeellista.

Teemaluettelon tehtävänä on varmistaa, että kaikista siinä olevista aiheista keskustellaan kaikkien haastateltavien kanssa. Haastattelu kannattaa kuitenkin aloittaa yleisellä jutustelulla ja orientoivilla kysymyksillä. Jos haastattelu liittyy haastateltavan työnkuvaan, on luonnollista pyytää häntä kuvailemaan omaa työtään ja kertomaan, mitä se sisältää, kuinka kauan on työskennellyt kyseisessä tehtävässä ja mistä kaikesta hän työssään vastaa. (Eskola ym. 2018, 33–39.) Haastattelurunkoni oli sellainen, että ensin kysyin hieman taustatietoja opettajasta

itsestään ja hänen työstään. Sen jälkeen kohdistin keskustelun työaikaan, työhön ja sen rajaamiseen ja lopuksi hyvinvointiin sekä siihen vaikuttaviin tekijöihin. Lopuksi kysyin haastateltavilta, oliko heillä vielä jotain lisättävää käsiteltyihin teemoihin. Oma roolini haastatteluissa oli aktiivinen keskustelija, mutta toimin kuitenkin haastattelun ohjaajana. Pyrin motivoimaan haastateltavia uppoutumaan aiheeseen syvällisesti ja aidosti. Esitin tarvittaessa lisäkysymyksiä, jotta sain tarpeeksi tietoa tai varmistaakseni, että haastateltavat ymmärsivät kysymykseni oikein. Haastattelun anti riippuu paljon myös siitä, ansaitseeko tutkija haastateltavien luottamuksen. Luottamuksen saamisessa aktiivinen vuorovaikutuksellinen rooli on tärkeä. (Eskola & Suoranta 1998, 69.) Haastateltavat tunsivat minut entuudestaan, joten uskon myös sen lisänsen heidän luottamustaan minua kohtaan niin haastattelutilanteessa kuin koko tutkimusprosessissani.

5.5 Tutkimusaineiston analyysi

Haastatteluaineiston käsittelyprosessin vaiheita ovat aineiston auki kirjoittaminen eli litterointi, ryhmittely ja deduktiivinen päättely, jossa tutkija rakentaa kuvaa tutkittavasta ilmiöstä. Haastatteluaineistoihin perustuvassa tutkimuksessa tutkijan pyrkimyksenä on päätyä onnistuneisiin tulkintoihin. Teksteistä voidaan hakea eri asioita ja silloin myös tulkinnat ovat erilaisia. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 150–151.) Kaikki haastattelut suoritettuani litteroin ne vaaditulla tarkkuudella yksi kerrallaan. Litteroitua tekstiaineistoa oli yhteensä 83 sivua A4-tekstiä. Litterointien valmistuttua aloitin varsinaisen analyysin muodostamisen. Eskola ja Suoranta (1998, 126) tuovat ilmi, että tekstimassasta on ensin löydettävä ja eroteltava tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Aineiston analysoinnin aloitin lukemalla aineiston huolellisesti läpi ja kirjaamalla itselleni huomioita ja niin sanottuja raakahavaintoja, jotka nousivat aineistosta heti esiin. Nämä raakahavainnot pohjautuivat tutkimuskysymysten kannalta oleellisiin aiheisiin.

Aineiston analyysissä hyödynsin teemoittelua, koska koin sen sopivan hyvin tutkimukseni tarkoitukseen ja aineistokeruumenetelmään. Teemoittelu on suositeltava analyysitapa silloin, kun etsitään vastauksia johonkin käytännölliseen ongelmaan. Tällöin aineistosta voi helposti poimia tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. Teemoittelun avulla tutkimusaineistosta saadaan esille erilaisia vastauksia ja tuloksia. (Eskola & Suoranta 1998, 128–129.) Teemoittelu tarkoittaa siis sitä, että analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia

aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Ne saattavat pohjautua teemahaastattelun teemoihin, mutta usein analyysin seurauksena esiin nousee myös useita muitakin teemoja. Analyysissä esiin nousevat teemat perustuvat tutkijan tulkintoihin aineistosta. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 173.)

Aineiston huolellisen lukemisen ja huomioiden tekemisen jälkeen siirryin yksityiskohtaisemman analyysin tekemiseen. Etsin jokaisesta litteroidusta haastatteluaineistosta ensin ensimmäisen tutkimusongelman kannalta oleelliset tiedot ja yliviivasin ne keltaisella värillä. Sen jälkeen siirsin jokaisen haastattelun osalta yliviitattut osiot omiin tiedostoihinsa ja aloitin aineiston pelkistämisen. Aineiston pelkistämisessä pyrin ilmaisemaan ytimekkäämmin haastateltavien kertoman tiedon, jotta analyysia oli helpompi jatkaa. Samalla tavalla toimin toisen tutkimusongelman osalta, mutta alleviivauksen värinä käytin vihreää erottaakseni kummankin tutkimusongelman osalta oleelliset tiedot toisistaan. Taulukossa 2 on esimerkki haastattelujen ilmaisujen pelkistämisestä ensimmäisen tutkimusongelman osalta.

TAULUKKO 2: Esimerkki haastatteluaineiston ilmaisujen pelkistämisestä.

Alateema	Lainaus	Tiivistys
Paikkaan liittyvät rajaukset	<i>”Ottaa vähän sen hälinän jälkeen omaa aikaa, lähtee treenaamaan ja sitten syö kotona ja ottaa sitten koneen vielä ja katsoo täällä, vaikka Wilmaa” (H1)</i>	Töitä tehdään työpaikan lisäksi kotona

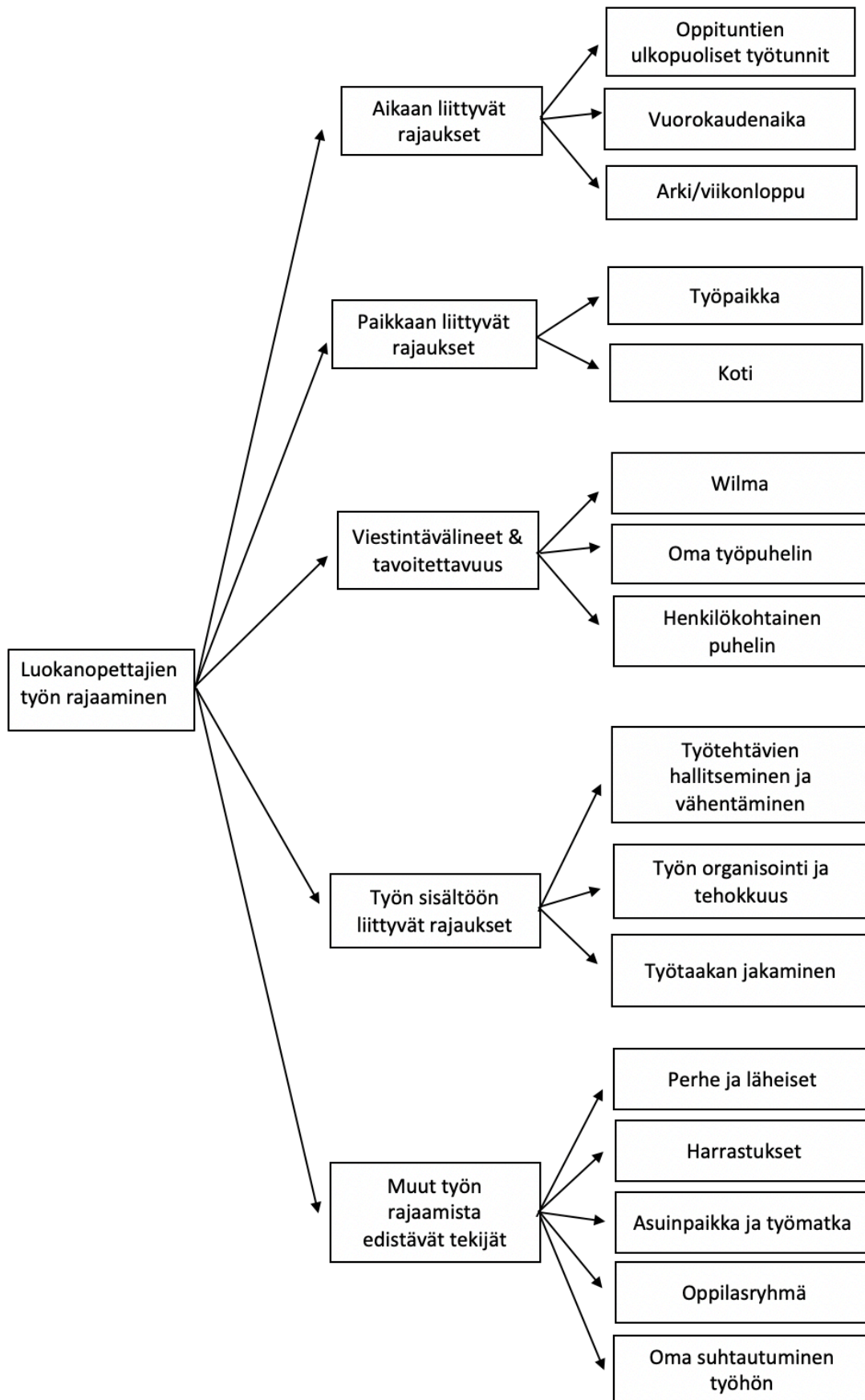
Aineiston pelkistämisen jälkeen ryhmittelin aineistosta saatuja vastauksia omista tiedostoissaan aihealueittain. Aineistojen pelkistämisen ja ryhmittelyn jälkeen aloitin etsimään niistä yhtäläisyyksiä ja luomaan erilaisia alateemoja työn rajaamisen ja hyvinvoinnin teemoille. Muodostetut alateemat vastasivat asetettuihin tutkimusongelmiin. Haastateltavien vastaukset olivat keskenään hyvin erilaisia, mutta vastauksista oli helppo muodostaa kaikkia haastatteluja yhdistävät teema-alueet kummankin tutkimusongelman osalta. Analyysin tuloksena muodostui lopulta työn rajaamisen teemaan liittyen viisi erilaista alateema ja hyvinvoinnin teemaan liittyen neljä erilaista alateemaa. Nämä alateemat

kummankin tutkimusongelman osalta on esitetty *Tulokset*-luvussa sijaitsevilla kuvioilla 1 ja 2. Suoritin analyysit erikseen kummallekin tutkimusongelmalle, mutta toteutin ne täysin samantapaisella tavalla keskenään. Analysoinnin aikana ja sen jälkeen tulkitsin aineistoa suhteessa asettamiini tutkimusongelmiin.

6 Tulokset

6.1 Luokanopettajien työn rajaaminen

Tämän tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys kohdistui siihen, miten luokanopettajat rajaavat omaa työtään. Työn rajaamisella tarkoitettiin etenkin oppituntien ulkopuolisen työn rajaamista, vaikka määritelmää ei voikaan pitää tarkkarajaisena. Kaikki kuusi haastateltavaa rajasivat työtään tavalla tai toisella. Haastateltavilla oli kullakin omia tapoja rajata työtään, mutta aineistosta nousi silti selvästi esiin teemoja, jotka yhdistivät kaikkia haastateltavia. Aineistosta esiin nousseet erilaiset teemat työn rajaamisen toteuttamiseksi olen jakanut työn tekemisen aikaan ja paikkaan liittyviin rajauksiin, viestintävälineiden ja tavoitettavuuden rajauksiin, työn sisältöön liittyviin rajauksiin sekä muihin työn rajaamista edistäviin tekijöihin. Käsittelen näitä teemoja edellä mainitussa järjestyksessä seuraavissa alaluvuissa. Kuvio 1 kokoaa yhteen luokanopettajien työn rajaamisen teemoja alateemoineen.



KUVIO 1. Luokanopettajien työn rajaaminen.

6.1.1 Aikaan liittyvät rajaukset

Luokanopettajat kokivat *työajan rajaamisen* yhdeksi keinoksi rajata omaa työtään. Osa luokanopettajien työajasta kului oppitunneilla opettamiseen, jonka viikoittainen määrä vaihteli haastateltavilla 24–26 tunnin välillä. Työaika siis koostui opetusvelvollisuustyöajasta sekä muista *oppituntien ulkopuolisista työtunneista*. Haastateltavat käyttivät oppituntien ulkopuolisten työtehtävien hoitoon 5–15 tuntia viikossa. Useimmat haastateltavat käyttivät viikoittain noin kuusi tuntia oppituntien ulkopuolisten työtehtävien hoitoon. Ne haastateltavat, jotka käyttivät keskimääräistä enemmän aikaa oppituntien ulkopuoliseen työhön, kertoivat, että aika kului mielekkäiden työtehtävien hoidossa. Haastateltava 1 kertoi nauttivansa ideoimisesta ja opetusmateriaalin luomisesta.

”Mä tykkään tehdä kotonakin aika paljon kaikkea niinku ideoida ja luoda. Mä saan ajatuksen, niin mun on toteutettava se, mutta tota mä koen sen myös sellasena mielekkäänä tekemisenä, että mä saatan uppoutua siihen, että mä Canvalla teen jotain monisteita. – – Että se vie sitä aikaa.” (H1)

Opettajat kertoivat työtunteihin liittyvän rajauksen vaihtelevan kuitenkin lähes viikoittain. Esiin nostettiin luokanopettajan työn luonteeseen kuuluvat ajanjaksot, jolloin työtehtäviä on enemmän ja oppituntien ulkopuoliseen työhön käytettyjen tuntien määrää on välttämätöntä lisätä. Tällaisia ajanjaksoja kerrottiin olevan esimerkiksi joulunaika ja loppukevät, jolloin tehdään oppimisen arviointeja.

Haastateltavien välillä oli suuria eroja *kellon- ja vuorokaudenajoissa*, jolloin työtehtäviä hoidettiin. Vaihtelua oli myös *arjen ja viikonloppujen* osalta. Kaikki haastateltavat suosivat aamua erilaisten oppituntien ulkopuolisten työtehtävien hoitoon, jotta iltapäivällä pääsisi lähtemään aiemmin töistä. Useampi haastateltava kertoi tulevansa töihin joka päivä kello kahdeksan riippumatta siitä, mihin kellonaikaan opetustunnit alkoivat. Osa haastateltavista oli rajannut työtään niin, että he hoitivat työtehtävät pääosin virka-ajalla kello 8–16 välillä ja osa taas teki töitä usein myös iltaisin ja viikonloppuisin. Suurin osa haastateltavista teki kuitenkin joskus töitä myös iltaisin ja viikonloppuisin. Haastateltava 6 kertoi, ettei juuri koskaan tee töitä enää virka-ajan jälkeen.

”No kyllä mä oon määritellyt sen, että toi... viimeistään kello 16.00, niin se on puhelin kiinni, läppärit kiinni, että sen jälkeen mä en avaa. Että virka-aikana hoidetaan asiat. Totta kai tietysti tulee niinku poikkeuksia. – – Se on mulle tosi helppoa, että kello 16 jälkeen mä en tee töitä.” (H6)

Iltaisin ja viikonloppuisin suoritetuista työtehtävistä yleisimpiä olivat Wilman lukeminen, oppituntien suunnittelu, kokeiden tarkistaminen ja oppimateriaalin valmistaminen. Arki-iltaisin työskenneltiin kuitenkin useammin kuin viikonloppuisin. Haastatteluissa nousi esiin, että viikonloppujen osalta sunnuntai oli yleisin päivä työtehtävien hoitamiseen. Haastateltava 5 esimerkiksi kertoi valmistautuvansa seuraavaan viikkoon sunnuntai-iltaisin, mutta lauantaisin hän ei pääosin tehnyt töitä. Haastateltava 1 taas korosti viikonlopun tärkeyttä, vaikka myönsi tekevänsä toisinaan töitä myös silloin.

”Viikonloppuna sitä sitten tekee sitä seuraavaa viikkoa sillain kasaan. – – Käy läpi vähän niitä, että mitä tulee missäkin aineessa ja semmoista valmistautumista. – – Kyllä mä pyrin sen jättämään sinne, että se on sitten siellä sunnuntai-illassa, että yritän olla niin, että lauantaina en niinku tekisi yhtään mitään.” (H5)

”Tää on ollut mulla nyt tosi tärkeää, että viikonloppuisin mä en katso Wilmaa, mä en tee töitä. Välillä sortuu siihen, että kokeita jos on ja juo aamukahvia sunnuntaina ja siinä on loppuaikaa, niin voi katsoa vähän kokeita, mutta niinku että... mitään sellaista niinku koneella suunnittelua tai tällaista niin... viikonloppu on viikonloppu.” (H1)

Keskimääräisesti töitä tehtiin iltaisin ja viikonloppuisin noin kaksi tuntia viikossa eli kolmasosan siitä ajasta, jonka haastateltavat kertoivat keskimääräisesti käyttävänsä viikossa oppituntien ulkopuolisten työtehtävien hoitoon. Osa haastateltavista oli asettanut itselleen myös aikatavoitteita työajan rajaamiseksi. Haastateltavat 3 ja 4 kertoivat lähtevänsä töistä ennen kello 16 ja haastateltava 2 kertoi lähtevänsä heti oppituntien jälkeen tai viimeistään tunnin kuluttua.

”En mä siellä kolmee pitempään ole, koska miksi mä olisin? Se on vaan ehkä semmoista notkumista. Sieltä töistä pitää vaan lähteä pois.” (H3)

”Ja sitten ihan konkreettisesti se, että mihin aikaan lähtee niinku, et yleensä mulla on et niinku puoli neljä viimeistään.” (H4)

”No niin yrittää lähteä sieltä töistä niin kun, vaikka että oppituntien jälkeen maks tunnin niin saa olla ja sitten pitää lähteä. – – Jos niinku on joku ihan ihan horrible päivä, niin kyllä mä sitten niinku... oli mitä tahansa siellä to do -listalla, niin kyllä mä lähden kotiin.” (H2)

Yleisesti työajan määrittäminen ja sen tarkka rajaaminen koettiin kuitenkin hankalaksi. Mielekkäiden työtehtävien tekemistä ei aina koettu työn tekemiseksi eikä sitä laskettu työajaksi. Yksilölliset erot työn tekemiseen käytetyssä ajassa ja ajankohdissa korostuivat. Haastateltavien oli vaikea arvioida sitä tuntimäärää, jonka he käyttivät työtehtävien hoitamiseen virka-ajan ulkopuolella. Syynä tähän oli vaihtelevuus eri viikkojen välillä ja se, että työhön liittyvää ajattelua ja pohdintaa oli vaikeaa rajata. Haastateltavat kertoivat, että usein työasioita pohti tai ideoi mielessään myös vapaa-ajalla, vaikka ei konkreettisesti tehnyt töitä. Haastateltavat toivat myös esiin, että kuormittavina ajanjaksoina työt tulivat uniin ja etenkin aamuyöstä työasiat pyörivät mielessä ja unta oli vaikea jatkaa. Opettajat toivat esille, että eivät ole keksineet sellaista työn rajaamisen keinoa, jolla työn saisi pois mielestä kokonaan vapaa-ajalla. Useat haastateltavat toivat kuitenkin esille, että ovat kehittyneet työajan rajaamisessa työvuosien ja saamansa kokemuksen myötä.

6.1.2 Paikkaan liittyvät rajaukset

Haastatteluissa nousi esiin, että *työn tekemisen paikalla* pyritään myös osittain rajaamaan omaa työtä. Haastateltavat kertoivat tekevänsä oppituntien ulkopuolisen työn sekä *työpaikalla* että *kotona*. Suurin osa haastateltavista kertoi pyrkivänsä tekemään työt täysin työpaikalla, mutta usein työt kuitenkin siirtyivät myös kotiin. Työn tekemistä työpaikalla suosittiin kuitenkin kotia enemmän, sillä sen kerrottiin helpottavan työn sekä siihen käytetyn ajan rajaamista. Iltaisin ja viikonloppuisin tehty työ painottui kotona työskentelyyn ja virka-ajalla tehty työ taas työpaikalla työskentelyyn. Haastateltava 1 kertoi, että on pyrkinyt

jättämään työt työpaikalle, mutta toisaalta etsi omaa tapaansa rajata työntekoa kodin ja työpaikan välillä. Haastateltava 5 kertoi, että myös hän pyrki tekemään työt työpaikalla, mutta ei aina onnistunut siinä.

”No mä oon nyt yrittänyt oikeasti sitä, että kun mä lähden työpaikalta, niin työt jää sinne, mutta aina se ei onnistu ja toisaalta mä oon ehkä nyt hakenutkin sellaista, että mikä sopisi mulle parhaiten. – – Välillä on oikeasti kiva lähteä niinku sieltä kaikuilta käytäviltä, jossa kuuluu kiljuntaa, niin kotisohvalle viltin alle sitten mieluummin tekemään hommia, että tulee jotenkin turvallisempi ja kotosampi olla täällä.” (H1)

”Sitten mä oon yrittänyt tehdä niin, jos vaan mahdollista, että mä niinku työpaikalla tekisin sen seuraavan päivän mahdollisimman valmiiksi, että mun ei tarvitsis sitten, kun mä lähden kotiin, niin enää illalla tehdä. Mutta se ei aina onnistu.” (H5)

Haastateltava 6 oli ainoa, joka oli rajannut tiukasti työnsä niin, ettei hoitanut työtehtäviä kotona ollenkaan. Kaikki muut luokanopettajat kertoivat tehneensä joitakin töitä kotona satunnaisesti tai jopa usein. Haastateltava 6 kertoi rajauksen olleen tietoinen ja perusteltu valinta.

”Mulla on se käytäntö, että kotiin mä en vie töitä, että ne jää työpaikalle, kaikki tehdään siellä. Se oli jo ihan tietoinen päätös silloin, että työt tehään työpaikalla. – – Ehkä se on myös periaatteellinen, että jos mä tekisin iltaisin töitä, niin siitä ei mulle makseta.” (H6)

Haastatteluissa nousi esiin, että työpaikalla ja kotona hoidetut työtehtävät erosivat hieman luonteeltaan toisistaan. Suurin osa haastateltavista pyrki hoitamaan virallisemmat työtehtävät työpaikalla ja mielekkäämmät työtehtävät kotona. Haastateltava 3 esimerkiksi kertoi rajanneensa niin, että hän teki viralliset työt pääosin työpaikalla ja mukavia työtehtäviä lisäksi kotona. Haastateltava 5 taas kertoi täydentäneensä työpaikalla tekemäänsä työtä vielä kotona.

”Et mä teen enemmänkin kotona silleen just näitä Canva tai jotain tämmöisiä juttuja niinku silleen, kun ne on iloisia ja kivoja asioita, että mä pystyn tekemään niinku työpaikalla pääasiassa jutut.” (H3)

*”Jotakin jää usein kotiin, että sitten tulee vielä niinku katsottua jotain että...
--Johonkin vaikka historiaan tai ympäristöoppiin niin saattaa vielä etsiä jotain, että löytyisikö tästä aiheesta jotain kivaa jostakin vielä lisäksi.” (H5)*

Työn tekemisen rajaaminen työpaikalle nähtiin etuna ja siihen pyrittiin, mutta haastateltavat toivat esiin myös näkökulmia kotona työskentelyn eduista. Työpaikalla oleva meteli nostettiin yhdeksi tekijäksi, jonka vuoksi haastateltavat halusivat siirtyä kotiin hoitamaan työtehtäviään. Lisäksi tarvittu tauko opetustuntien jälkeen oli yksi syy töiden tekemiselle kotona. Suurin osa opettajien kotona tehdystä työstä oli heidän mukaansa mielekästä tekemistä, viestintää huoltajien kanssa, suunnittelua tai kokeiden tarkastusta. Suurin osa virallisemmista työtehtävistä suoritettiin työpaikalla. Siitä huolimatta, että kaikki haastateltavat toivat ilmi pyrkineensä pääosin tekemään työnsä työpaikalla, yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki tekivät kuitenkin joitain töitä myös kotona. Tämä osoittaa tulkintani mukaan sen, kuinka haasteellista luokanopettajan työtä on rajata täysin työpaikalla tapahtuvaksi. Kuitenkin ne haastateltavat, jotka tekivät suurimman osan työstään työpaikalla, onnistuivat rajaamaan työtään sekä hallitsemaan työhön käyttämäänsä aikaa.

6.1.3 Viestintävälineisiin ja tavoitettavuuteen liittyvät rajaukset

Haastateltavat rajasivat työtään luomalla erilaisia käytäntöjä *viestintävälineiden* ja oman *tavoitettavuutensa* osalta. Viestintävälineillä tässä yhteydessä tarkoitetaan *Wilmaa, työpuhelinta ja henkilökohtaista puhelinta*. Lisäksi oman työkoneen käytöllä pyrittiin rajaamaan työtä. Tavoitettavuudella viitataan huoltajien ja työkavereiden tavoitettavissa olemiseen jonkin viestintävälineen kautta. Kaikilla haastateltavilla oli käytössään Wilma ja puhelin huoltajien kanssa viestimiseen. Haastateltavista kolmella oli käytössään oma työpuhelin, jota he hyödynsivät yhteydenpitoon huoltajien kanssa. Haastateltavista ainoastaan kaksi oli antanut oman henkilökohtaisen puhelinnumeronsa huoltajille. Haastateltavista neljä oli huoltajien tavoitettavissa Wilman tai puhelimen kautta toisinaan tai

usein myös iltaisin tai viikonloppuisin, vaikka he korostivat pyrkineensä yhteydenpitoon vain virka-ajalla. Osa heistä kertoi ainoastaan lukeneensa viestit virka-ajan ulkopuolella, mutta eivät vastanneet niihin. Osa taas kertoi myös vastanneensa huoltajien viesteihin virka-ajan ulkopuolella. Haastateltava 4 kertoi, että sulki työpuhelimen viikonlopuksi eikä tarkoituksenmukaisesti lukenut Wilma-viestejä enää virka-ajan ulkopuolella, mutta myönsi kuitenkin toisinaan lukeneensa Wilma-viestejä puhelimesta.

”Mä suljen kännykän viikonloppuisin aina kokonaan, että se on ihan kokonaan kiinni ja en lue Wilmaa enää iltaisin enkä viikonloppuisin. Että semmoista niinku tietoista rajaamista. Sitten aina tiettenkin välillä on se, että jos niinku nyt sattuu olemaan kännykällä ja siihen vilahtaa se Wilma-viesti, niin se saattaa olla, että okei no mä nyt kurkkaan tän, mutta en vastaa.” (H4)

Haastateltava 3 taas kertoi sekä lukeneensa että vastanneensa huoltajien viesteihin virka-ajan ulkopuolella Wilmassa ja puhelimella, vaikka pyrkikin vastaamaan vain virka-ajalla. Haastateltavat 3 ja 4 olivat ainoita, joilla oli myös Wilma-sovellus ladattuna henkilökohtaiseen puhelimeen.

”No Wilmaa ikävä kyllä luen silloin, kun kuuluu kling, kun mulla on täällä mun omassa kännykässä se Wilma-sovellus. – – Niin kyllä mä aina katon niinku silleen sen, että vetäsen tuolta kännykän ylhäältä, että keneltä se viesti tulee. Kyllä mä luen Wilma-viestejä sitten illallakin tai viikonloppuna. – – Vaikka jos puoli seiskalta mä oon herännyt ja se seiskalta piippaa, että joku on pois, niin kyllä mä kuittaa sen ok, vaikka mä en nyt vielä oo työpaikalla.” (H3)

Haastateltavat 2 ja 6 olivat rajanneet tavoitettavuuttaan kaikkein tiukimmin. Haastateltava 2 oli ainoa, joka ei omistanut omaa työpuhelinta, eikä ollut antanut omaa henkilökohtaista puhelinnumeroaan huoltajille. Kumpikaan haastateltavista ei lukenut Wilmaa tai puhelimeen tulleita viestejä virka-ajan ulkopuolella. Wilman ja puhelimen kautta tavoitettavuudessa oli eroja, sillä osa opettajista kertoi lukeneensa Wilma-viestejä vain virka-ajalla, mutta olleensa kuitenkin puhelimen välityksellä tavoitettavissa myös muina aikoina. Haastateltavat 1 ja 5 kertoivat olevansa tavoitettavissa puhelimen välityksellä iltaisin. Heillä ei ollut käytössään

omaa työpuhelinta ja he olivat päättäneet antaa huoltajille henkilökohtaisen puhelinnumeron. Haastateltava 5 koki sen jopa helpottavan hänen työtään.

”Mä oon tehnyt valinnan, että mä oon antanut mun henkilökohtaisen numeron ja mä oon sanonut aina siitä vanhempainilloissa, että mä toivon, että silleen virka-ajalla sitten voi olla yhteydessä. Mutta kyllä välillä huoltajat laittaa vaikka illalla klo 20.00 viestiä ja sitten on tosi vaikea, kun selaan somea ja huomaan, että joltain tulee viestiä, niin olla vastaamatta. Että sitten tekee tuosta huomaamattomasti kotonakin yhteistyötä.” (H1)

”Oikeastaan se helpottaa kummasti sitten elämää, että joskus sitä niinku pohdin ja punnitsin, mutta sitten koin, että se vaan helpottaa sitten asioiden hoitoa ja tavallaan sitten kuitenkin sitä omaa työtä. – – Me ollaan vielä nimenomaan se sovittu niin, että pääasiassa Wilmassa kaikki tiedotukset, mutta jos tulee joku semmoinen, että pitää nopeasti saada päivällä tai illalla kiinni, niin sitten soitetaan tai laitetaan viesti.” (H5)

Haastateltava 6 taas kertoi, ettei henkilökohtaisen numeron antaminen ole ollut edes mahdollisuus nykyisessä työtehtävässä ja kertoi olleensa erittäin tyytyväinen siihen, että hänellä oli käytössään työpuhelin. Hän myös pohti, ettei antaisi henkilökohtaista puhelinnumeroaan huoltajille, vaikka hänellä ei olisikaan käytössään omaa työpuhelinta.

”Siinä on yksi kauhuhuoltaja, ihan hirveä huoltaja, niin laittaa iltakymmeneltä Wilmaan viestiä ja puhelin on soinut kello 22.00 ja en niinku... Ei mitään tsäännsiä, että pystyis antaa oman numeron. – – Jos ei olisi työpuhelinta, niin oon vähän sitä miettinytkin, että jos ei olisi, niin en mä kyllä varmaan antaisi omaa numeroa, että sitten se kaikki tapahtuis Wilman kautta.” (H6)

Kaikki opettajat painottivat pyrkineensä olemaan sekä Wilman että puhelimen välityksellä tavoitettavissa vain virka-ajalla eli kello 8–16 välillä. Kaikki haastateltavat kertoivat lukeneensa Wilman pääosin työpaikalle saapuessaan ja viimeisen kerran työpaikalta lähtiessään. Useat haastateltavat kertoivat ensin, etteivät lukeneet huoltajilta tulleita viestejä iltaisin, mutta

myöhemmin haastattelussa kertoivat kuitenkin toisinaan lukeneensa. Epäjohdonmukaiseen kerrontaan saattoi vaikuttaa se, että haastateltavien pyrkimykset ja todellinen toiminta erosivat osittain toisistaan. Kaikki haastateltavat olivat sen sijaan työkavereiden tavoitettavissa jatkuvasti henkilökohtaisen puhelimen välityksellä. Haastateltavat toivat esiin, että virka-ajan ulkopuolinen viestintä työkavereiden kanssa liittyi usein myös vapaa-ajan asioihin työasioiden sijaan. Useat haastateltavat toivat kuitenkin esille, että työasioista viestittely virka-ajan ulkopuolella, esimerkiksi opettajien Whatsapp-ryhmässä, tuntui kuormittavalta ja vaikeutti työn rajaamista.

Haastateltavat olivat pyrkineet rajaamaan työtään Wilman ja työkoneensa käytössä myös muilla keinoin, jotka eivät liittyneet tavoitettavuuteen. Haastateltavista neljä oli rajannut Wilman käyttöön liittyvää työtään niin, että he hyödynsivät Wilmaa lähinnä tilastointipalveluna. He kertoivat, etteivät käyttäneet aikaansa tuntimerkintöjen laittamiseen, mutta merkkasivat Wilmaan esimerkiksi läksyunohdukset, myöhästymiset ja poissaolot. Tuntimerkintöjen sijaan kyseiset haastateltavat suosivat viikko- tai kuukausikirjeitä, joissa tiedottivat kerralla laajemmin koulun arkeen liittyvistä tapahtumista, luokan työskentelystä ja onnistumisista. He myös kertoivat, että antavat positiivisen palautteen mielellään suoraan oppilaille tai huoltajille nähdessään heidät. Haastateltavat 2, 3 ja 4 toivat esiin henkilökohtaisia perusteluitaan olla käyttämättä Wilman tuntimerkintöjä.

”Mä en laita sinne niitä positiivisia ja negatiivisia, koska sitten mulle tulee semmoinen, että sitten pitäis niinku huolehtia, että kaikki saa joskus positiivista ja sitten, mistä se sai ja muuten niin tota... mä en käytä sitä ollenkaan.” (H2)

”Mä en itse ole kokenut sitä näin pienten oppilaiden kohdalla tosi tärkeäksi, että mä klikkaan sinne jotain tuntimerkintöjä. Mä en ole laittanut yhtäkään tälle ekalle luokalle. Mä sanon niille suoraan ja mä sanon niiden vanhemmille. – – Mutta en käytä ja olen tästä ylpeä.” (H3)

”Mä voisin laittaa joka tunnista niinku suurimmalle osalle aina niitä hyvämerkintöjä, että mulla menis siinä ihan älyttömästi aikaa, että mieluummin kehun niitä lapsia niinku tässä livenä.” (H4)

Haastateltavat 1 ja 6 tekivät Wilmaan tuntimerkintöjä viikkokirjeen sijaan. Haastateltava 1 kertoi merkintöjen tekemisen ja lisätietojen kirjoittamisen helpottaneen hänen arviointityötään, vaikka niiden tekemiseen meni aikaa. Haastateltava 6 taas koki, ettei merkintöjen tekeminen vienyt paljoa aikaa. Hän ei kuitenkaan kirjoittanut merkintöihin mitään lisätietoja.

”Wilmassa pystyy laittaa erilaisia tsemppiposiitivista merkkejä. – – Laitan niinku kotivällekin sieltä niin, kun siihen saa sellaisen lisätietoboxin, niin aina kerron siitä, että ne saa myös sitä sellaista tietynlaista arviointia sen Wilman kautta. Ja se vie aikaa, kun mä niitä välillä kirjoitan sinne, mutta se helpottaa mua ihan äärettömästi.” (H1)

”Tän luokan kaa mä oon nyt ottanut sen käytänteen niinku... Jos sä oot tunnilla tosi aktiivinen, sä viittaaat, heti tulee positiivinen. Että ei se nyt vie kun, sen 30 sekkaa, kun mä laitan ne positiiviset niille oppilaille. (H6)

Kaikki haastateltavat kertoivat rajanneensa Wilman käyttöä myös niin, että olivat itse yhteydessä huoltajiin vain silloin, kun se oli tarpeellista ja kertoivat välttävänsä turhaa viestintää tai pieneksi koetuista asioista ilmoittamista. Yhteydenpito ja Wilman käyttö koettiin siitä huolimatta tärkeäksi osaksi omaa työtä, vaikka niiden käyttöä pyrittiinkin rajaamaan. Lisäksi opettajat pyrkivät rajaamaan työtään omaan työkoneeseen liittyvien käytäntöjen kautta. Haastateltavista neljällä oli käytössä kannettava työkone, jonka he ottivat useimmiten mukaansa kotiin. Haastateltavista kahdella oli käytössään työtietokoneena vain pöytäkone. He kertoivat kuitenkin tehneensä kotikoneella työtehtäviä tarvittaessa. Haastateltava 1 kertoi ottaneensa työkoneen useasti mukaan kotiin, mutta kyseenalaisti omia valintojaan. Haastateltava 6 kertoi ottaneensa työkoneen mukaan kotiin kaiken varalta, vaikka kertoikin haastattelussa aiemmin, ettei tehnyt töitä kotona.

”Mä otan lähes aina työkoneen kotiin mukaan ja mä en tiedä miksi! Se jotenkin vaan on sellainen, että haluaa sen, että jos mä nyt sitten katson tätä kotona vielä... Niin se millä pystyisi sitä rajaamaan, niin olisi se, että työkone jää sinne

työpöydälle, että ei sitä niinku varmaa mistään muistakaa toimistoista kaikki aina, kun lähtee kotiin, niin raahaa pöytäkoneitansa mukana.” (H1)

”Mä otan aina läppärin ja puhelimen kuitenkin kotiin, jos jotain sattuu, että pitää heti laittaa. Tulee semmoisia, että kello 20.30, että ai niin... Mä unohdin laittaa, että mitä on huomenna liikunnassa, niin semmoiset pitää hoitaa tietenkin.” (H6)

Haastateltavat kertoivat, että ovat harjoitelleet työkoneen töihin jättämistä, sillä sen koettiin rajaavan työtä ja siihen käytettyä aikaa virka-ajan ulkopuolella. Lisäksi osa haastateltavista toi esille, että he ovat jättäneet työkoneen laturin töihin, jolloin työnteko kotona oli lopetettava viimeistään, kun tietokoneesta loppui virta. Se koettiin melko tehokkaaksi keinoksi vähentää tietokoneella työskentelyä virka-ajan ulkopuolella. Työn rajaaminen oman tavoitettavuuden suhteen oli suurimmalle osalle haastateltavista tulkintani mukaan vaikeaa. Haastateltavat nostivat esiin, että opettajan työssä ollaan tekemisissä ihmisten ja heidän tarpeidensa kanssa, jolloin viestintää huoltajien kanssa ei aina vain pystynyt lopettamaan virka-ajan päätyttyä. Ihmisläheisen työn rajaaminen koettiin haasteelliseksi. Kokonaisuudessaan viestintävälineiden käytön ja oman tavoitettavuuden rajaaminen koettiin kuitenkin tärkeäksi osaksi koko työn rajaamista.

6.1.4 Työn sisältöön liittyvät rajaukset

Haastateltavat toivat esiin *työn sisältöön*, työmäärään ja omiin toimintatapoihin liittyviä tekijöitä, joilla ovat rajanneet omaa työtään. Kolmella haastateltavista oli yksi tai kaksi tuntia opetusta opetusvelvollisuustyöajan lisäksi. Nämä tunnit ovat ylitunteja. Suurin osa haastateltavista ei tuonut tarkemmin esille omia päätöksiään koskien opetustuntejaan tai vastuutehtäviään. *Työtehtäviä vähentäkseen* haastateltava 2 oli pitänyt kiinni opetusvelvollisuustyöajasta, eikä ollut ottanut ylimääräisiä opetustunteja. Hän oli myös karsinut muita työhönsä liittyviä vastuutehtäviä. Haastateltava 4 taas toi myös esille, että ylimääräisistä tehtävistä kieltäytyminen mahdollisti paremman *työtehtävien hallitsemisen* ja rajaamisen.

”Suurin osa lukuvuotta on ollut 24 tuntia. Viime vuosikin oli 24 tuntia, koska tota ne oli silloin ykkösellä ja mä tiesin, että siitä tulee raskas vuosi. En ottanut enempää. Tänä vuonna mulla ei ole mitään muita vastuujuttuja, kun se musiikkivastaavuus, mä vähän jätin niitä pois.” (H2)

”Ehkä se, että ei niinku haali liikaa, et keskittyy niinku johonkin ja sitten tulee avuksi ja kaveriksi, jos joku tarvitsee... Ei mene itse kaikkeen.” (H4)

Suurin osa haastateltavista toi esille muita keinoja hallita työtään sekä työmääräänsä. Työn hallitseminen mahdollisti paremman työn rajaamisen. Suunnittelun vähentämien mainittiin monessa haastattelussa yhdeksi keinoksi. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, että ovat aiemmin käyttäneet oppituntien suunnitteluun enemmän aikaa. Haastateltava 5 toi esille suunnittelun vähentämisen etuja myös oppilaiden kannalta.

”Monesti se semmoinen vähempi on jopa parempi. – – Että monesti on huomannut, että monet oppitunnit on niinku ihan parhaita, kun sinne ei ahda liikaa asiaa, vaan lapsetkin on jotenkin ikään kuin rauhallisempia, kun me voidaan ihan rauhassa nyt tehdä tätä asiaa näin. Että ei mun tarte löytää sinne enää mitään kaikkea ja kehitellä jotain sirkustemppeja.” (H5)

Haastateltavat 4 ja 6 toivat esille työn priorisoimisen ja oppilaiden kohtaamisen tärkeyden. Suunnittelua pidettiin vähemmän tärkeänä työtehtävänä ja siitä oltiin valmiita tarvittaessa karsimaan. Suunnittelutyön mielekkyys nousi kuitenkin esille useimmissa haastatteluissa, mutta siitä kerrottiin olevan helpompi karsia kuin esimerkiksi opettajan työn välttämättömistä paperitöistä. Haastateltavat pitivät tärkeimpänä, että opettajalla oli voimia kohdata oppilas aidosti. Tätä voidaankin pitää niin sanotusti opettajan perustyössä onnistumisena.

”Kyllä se on niin, että ne on ihan niinku toissijaisia hommia, että mitä on nyt lippulappuja laminoitu tuonne vaan se, että miten katsoo sitä oppilasta silmiin, kuuntelee ja huomaa. Että se on niinku tosi tärkeä se rajaamishomma.” (H4)

*”Tärkein on, että on läsnä oikeasti siellä luokassa ja se on riittänyt tosi pitkälle.”
(H6)*

Valmiita oppimateriaaleja suosittiin, jotta työmäärä ei kasvanut liian suureksi. Haastateltavat toivat esiin, että saatavilla on paljon valmista materiaalia opetuksen tueksi, jolla voi säästää omaa aikaa ja voimia. Haastateltava 2 toi esille esimerkiksi hyvien oppikirjojen ja valmiiden koepakettien tilaamisen helpottaneen omaa työmäärää.

”Mä just halusin, että matikkaan ja enkuun mulla on ne koepaketit, koska siihen joskus mä sain ihan hirveästi käytettyä aikaa, että mä tein kokeita, että leikkaa liimaa historian kokeita ja kaikkea. Niin, että myös saa niinku tilattua semmoiset materiaalit, että sä et sitten ole tekemässä niitä monisteita joka ilta.” (H2)

Työn organisointi ja opettajan oma *tehokkuus* nousi jollakin tavalla lähes kaikissa haastatteluissa esille yhtenä työn rajaamisen keinona. Työn organisoinnissa auttoivat selkeät viikoittain toistuvat rutiinit. Haastateltavat kertoivat, että heillä oli esimerkiksi tietyt ajat viikossa, jolloin he suunnittelevat opetustaan joko yksin tai yhdessä työparin tai tiimin kanssa. Nämä ajat olivat viikoittain toistuvia ja loivat tietyn rutiinin. Osa opettajista kertoi olleensa tehokkaita ja nopeita hoitaessaan erilaisia työtehtäviä ja toiset taas kertoivat hyödyntäneensä tehokkaasti koko työpaikalla olemisen ajan. Haastateltava 3 kertoi esimerkiksi, että työkokemus lisäsi tehokkuutta työssä.

”Mulla on jo niin paljon työkokemusta jotenkin, että mä pystyn aika helposti mielestäni asioita suunnittelea kyllä. Mä oon myös tosi tehokas, että mä osaan jotenkin tehdä ne silleen aika tehokkaasti.” (H3)

Haastateltavat 4 ja 6 nostivat esille esimerkkejä, joilla tehostivat omaa työskentelyään virkaajalla. Keinoja tähän olivat työskentely oppituntien aikana tai välitunneilla. He kertoivat sen vähentäneen oppituntien jälkeistä työaikaa ja siten helpottaneen työn rajaamista.

”Mä pystyn tekemään tosi paljon tässä nyt niinku tuntien aikana, että mä niinku tulostan ja pystyn puuhailemaan tässä yhtä aikaa niitä juttuja.” (H4)

”Mä teen välitunneilla tosi paljon töitä, suunnittelutyötä ja kaikkea tämmöistä. Mä käytän välitunnit hyödyksi, et työpäivän jälkeen ei välttämättä tarvi jäädä niin pitkäksi aikaa” (H6)

Yhdeksi tärkeimmäksi työn sisältöön liittyväksi rajaukseksi mainittiin *työtaakan* ja vastuun jakaminen. Lisäksi avun pyytäminen koettiin tärkeäksi keinoksi helpottaa ja rajata omaa työtä. Kaikki haastateltavat toivat jollakin tavalla esille jakaneensa työtään muiden kanssa. Työtaakan jakaminen tarkoitti osan haastateltavien kohdalla työasioiden jakamista ja pohtimista yhdessä kollegan kanssa ja toiset taas konkreettisesti jakoivat vastuuta opetuksesta tai oppilaiden tukemisesta. Haastateltavat 1, 4 ja 6 toivat esiin esimerkkejä työn jakamiseen liittyvästä avusta, jota olivat saaneet työyhteisössään.

”Mä oon pyytänyt apua meidän laaja-alaselta erityisopettajalta. – – Mä koen sillai, että kysy mieluummin apua, jos tarvitset. Se helpottaa omaa työmäärää, ettei niitä pähkäile yksistään kaikkea.” (H1)

”Että pyytää apua noita kollegoilta ja sitten niinku, ettei yksin mieti niitä juttuja, että miten ne niinku taklataan.” (H4)

”Kyllä mulla on paljon ohjaajaresursseja, että mä oon pyytänyt, että sanotaan, että puolet tunneista on joku ohjaaja paikalla.” (H6)

Huolimatta siitä, että työn rajaaminen oli hyvin yksilöllistä ja toimintatavat vaihtelivat haastateltavien välillä, oli työn rajaamisen toteuttamisessa nähtävissä monia yhtäläisyyksiä. Omaan osaamiseen luottaminen ja työmäärän karsiminen auttoivat työn rajaamisessa, vaikka etenkin työmäärän karsiminen koettiin hankalaksi. Lapsen kohtaamista ja työn priorisointia korostettiin. Ne opettajat, jotka organisoivat työtään paremmin, onnistuivat myös hallitsemaan ja rajaamaan työtään muita tehokkaammin. Kaikki haastateltavat kuitenkin pyrkivät mahdollisimman tehokkaaseen työskentelyyn rajatakseen omaa työtään.

6.1.5 Muut työn rajaamista edistävät tekijät

Haastateltavat toivat esiin monia muita henkilökohtaisia tekijöitä, jotka auttoivat heitä työn rajaamisessa. Suurin rajaamista helpottava tekijä oli *perhe tai läheiset*, jotka mainittiin kaikissa haastatteluissa. Läheisten ihmisten priorisoiminen auttoi työn rajaamisessa, koska aika heidän kanssaan koettiin työtä merkityksellisemmäksi. Perheen osalta erityisesti pienet lapset rajasivat työtä tehokkaasti. Haastateltavista puolet kertoivat, että työtä rajasi se, kun lapsi piti hakea päiväkodista tai iltapäiväkerhosta. Haastateltava 3 kertoi, että aloitti kyseisen periaatteen silloin, kun hänen lapsensa olivat pieniä, mutta noudatti sitä edelleen. Haastateltavan 2 kommentissa tulee selkeästi esille perheen priorisoiminen ennen työtä.

”Se sun oma elämähän sua rajaa, kun mä päätin heti kun, mun lapsi meni päiväkotiin, että mä en säilytä mun lasta päiväkodissa, että mä haluan, että hänet haetaan viimeistään kolmelta kotiin. Ja silloin mä lähdin työpaikalta ja mä kyllä oikeastaan toimin edelleen silleen.” (H3)

”Niin, että kun on semmoisia niinku pakkorakoja, että vaikka mikä olisi niillä oppilailla, niin kyllä mä sen oman lapseni sieltä iltapäiväkerhosta haen.” (H2)

Omat *harrastukset* tuotiin myös esiin työn tehokkaamman rajaamisen yhteydessä. Haastateltava 6 toi esimerkiksi esille, että kuntosaliharrastus auttoi rajaamaan työaikaa. Haastateltava 5 taas pohti omien harrastustensa kärsivän, jos ei rajaisikaan työtään.

”Mä yleensä työpäivän jälkeen menen niinku... mulla on työmatkan varrella toi meidän sali, niin mä pääsen suoraan siitä treenaamaan, niin se hyvin rajaa sitä työaikaa tai sen jälkeen ei mieta kyllä yhtään töitä.” (H6)

”Että se aika on pois sitten mun omista harrastuksista tai niin. Ihan kyllä sen neuvon antaisikin niinku jokaiselle uudelle, että heti alusta tekis semmoisen itselleen selväksi että, ei antaisi sen työn ihan viedä.” (H5)

Toisella paikkakunnalla asuminen koettiin kahden haastateltavan mukaan yhdeksi keinoksi rajata työtä. Syynä sille kerrottiin olevan työmatka, jonka aikana oli aikaa siirtyä ikään kuin roolista toiseen. Lisäksi kerrottiin, että toisella paikkakunnalla asuminen ehkäisi paremmin huoltajien tai oppilaiden kohtaamista vapaa-ajalla ja sen kerrottiin pitävän tehokkaammin työn ja vapaa-ajan erillään toisistaan. Haastateltava 5 kertoi työmatkan eduista ja haastateltava 2 taas eri asuinpaikan eduista.

”Sitten mä koen, että toi mun työmatka on ollut aika hyvä erottamaan sitä, että se on semmoinen kiva siirtymä. Että sitten mä niinku yritän ajatella, että nyt mä siirryn kotiin ja nyt mä siirryn töihin. – – Siinä on semmoinen selkeä raja, mutta eihän se toki ihan... ei todellakaan ole helppoa.” (H5)

”Se että, mä oikeasti niinku pääsen pois ja mä en näe niitä missään ruokakaupassa.” (H2)

Haastateltavat toivat myös esille, että helppo *oppilasryhmä* helpotti työn rajaamista valtavasti. Tähän vaikutti esimerkiksi se, kuinka monta tuen tarpeessa olevaa oppilasta luokassa oli ja miten yhteistyö huoltajien kanssa oli onnistunut. Työhön liittyvien tavaroiden siirtäminen kotona pois näkyvistä tai työhön liittyvistä Facebook-ryhmistä poistuminen lomien ajaksi kerrottiin helpottavan työn rajaamista. *Omaa suhtautumista* ja asennetta työtä kohtaan korostettiin kuitenkin useammassa haastattelussa. Työn rajaamisessa auttoi suhtautuminen työhön työnä, omista rajoista kiinni pitäminen ja itselle asetettujen vaatimusten laskeminen. Haastateltavat 3, 4 ja 5 toivat haastatteluisaan esille näitä ajatuksia.

”Mä oon sitä mieltä, että on tää kutsumusammatti ja niinku pitää ymmärtää, että tää on tärkeitä ja haluta. Niin sit pitää tajuta, että tää on vaan työtä ja että mä en oo korvaamaton.”(H3)

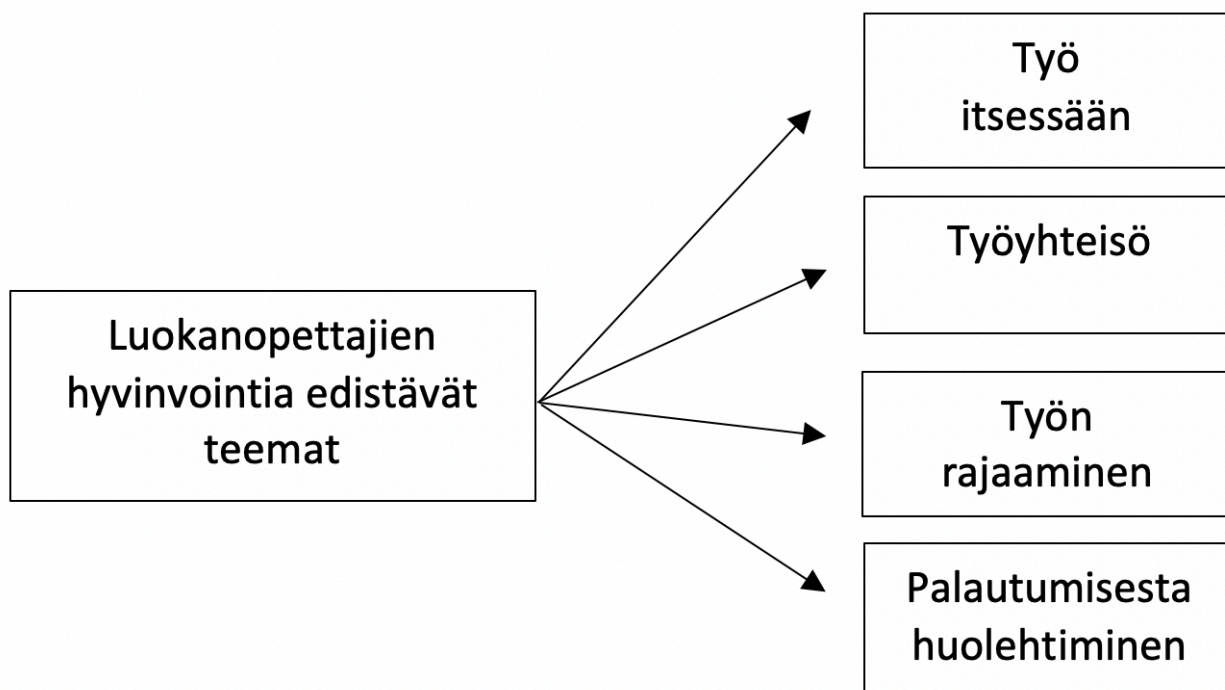
Ja ehkä toi opettajien lakkohommakin silloin viime keväänä, niin vähän niinku herätteli siihen, että ei meillä mitään päivystyspalkkioita tässä ole, että niinku... ehkä se hoituu vähän kevyemmälläkin tatsilla ja hoituu. (H4)

Sellainen, että hyväksyä se, että tää on ihan riittävää, tää on ihan hyvä näin. (H5)

Myönteisen asenteen kerrottiin lisäksi auttaneen myös muutosten vastaanottamisessa tai sellaisissa asioissa, joille opettaja itse ei juuri sillä hetkellä voinut mitään. Haastateltavat toivat esiin, että esimerkiksi uusiin hankkeisiin tai suuriin luokkakokoihin ei useinkaan kyennyt itse vaikuttamaan ja silloin myönteinen asenne auttoi tilanteen kohtaamisessa. Omaa aikaa ei haluttu käyttää sellaisista asioista murehtimiseen, joihin opettajalla ei ollut valtuuksia. Oma mieli ja myönteisyys oli siis tärkeässä osassa työhön suhtautumista sekä työn rajaamista.

6.2 Luokanopettajien hyvinvointia edistävät tekijät

Tämän tutkimuksen toinen tutkimuskysymys pyrki selvittämään, mitkä tekijät edistivät luokanopettajien hyvinvointia heidän itsensä arvioimana. Hyvinvoinnilla tarkoitettiin kokonaisuutta, johon lukeutuivat työhyvinvoinnin kokemus sekä henkilökohtaisen hyvinvoinnin kokemus. Kaikki haastateltavat toivat esille, että työhyvinvointi oli valtava osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Haastatteluissa tuli ilmi, että hyvinvointia horjuttavat tekijät töissä horjuttivat hyvinvoinnin kokemusta myös vapaa-ajalla, mutta vapaa-ajan kuormituksen taas ei annettu näkyä töissä. Tämä saattaa kertoa siitä, että työtä pidettiin niin arvokkaana, että se haluttiin hoitaa mahdollisimman hyvin. Tämä on kuitenkin ristiriidassa sen kanssa, että kaikki haastateltavat kokivat vapaa-ajan ja läheisten merkityksen työtään suuremmaksi. Haastatteluissa nousi esiin hyvinvointia edistäviä tekijöitä liittyen sekä työhön että henkilökohtaiseen hyvinvoinnin kokemukseen vapaa-ajalla. Esiin nousseet hyvinvointia edistävät teemat olivat yhteisiä kaikille haastateltaville, vaikka hyvinvointia edistävät tarkemmat tekijät olivat kullakin haastateltavalla yksilöllisiä. Hyvinvointia edistäviä teemoja olivat työ itsessään, työn rajaaminen, työyhteisö, palautumisesta huolehtiminen sekä perhe ja läheiset. Kuviossa 2 on esitetty luokanopettajien hyvinvointia edistäviä teemoja.



KUVIO 2. Luokanopettajien hyvinvointia edistävät teemat.

6.2.1 Työ itsessään

Kaikki haastateltavista toivat esiin erilaisia työhön ja työn tekemiseen liittyviä tekijöitä, jotka osoittivat, että työ *itsessään* jo edisti heidän hyvinvointiaan. Yli puolet haastateltavista kokivat nauttivansa työstään. Kyseiset haastateltavat kertoivat, etteivät olleet ollenkaan leipääntyneitä työhönsä. Lisäksi myönteinen suhtautuminen työtä kohtaan nousi haastatteluissa esille. Työpaikalle menoa ei koettu vastenmieliseksi ja työn kerrottiin olevan mielekäästä. Esille nousi, että vaikka työ oli paikoin hyvinkin kuormittavaa, sen koettiin myös antavan paljon ja tuottavan jaksamista. Haastateltavat 1 ja 3 toivat esille omaa suhtautumistaan työhön ja korostivat työstä pitämisen merkitystä hyvinvoinnissa.

”Yks iso kulmakivi on mun työ, josta mä pidän. Töissä vietetään elämässä kuitenkin päivässä monia tunteja, niin se tuo mulle hyvinvointia, että mä viihdyn mun työssäni.”(H1)

”Mä suhtaudun tähän niinku myönteisesti. Tää on kivaa, niin jo sen takia tää ei uuvuta mua, koska tää on mukavaa tää työ. – – Mä en oo leipääntynyt mun ammattiin ja odotan vaan, että koska mä pääsen eläkkeelle tai seuraavalle lomalle ja se on ihanaa.” (H3)

Innostuneisuus työtä kohtaan ja opettamisen ilo nousivat esiin haastatteluissa. Opettamisen kerrottiin olevan kivaa ja omien ideoiden toteuttaminen opetuksessa koettiin innostavaksi. Esiin nousi myös lisäkouluttautuminen, jonka kerrottiin tuoneen vahvistusta omille ajatuksille ja koulutuspäivien taas tuoneen toivottua vaihtelua kouluarjelle. Lisäksi haastateltavat kertoivat työkokemuksen ja omaan osaamiseen luottamisen edistäneen osaltaan hyvinvoinnin kokemusta. Haastateltavat 3 ja 5 toivat esille omaan osaamiseen luottamisen merkitystä.

”Mä olen jotenkin jo pari vuotta jotenkin kokenut itseni tosi kokeneeksi ja mä oon hyvä mun työssä ja mä osaan ja mä oon innostunut.” (H3)

”Jotenkin niinku luottaa kuitenkin tässä kohtaa sitten jo semmoiseen omaan osaamiseenkin sillain, että se tuo sitä semmoista... Että niinku tietää, että kyllä mä nyt taidan tässä pärjätä ja osata.” (H5)

Haastateltava 6 oli ainoa, joka nosti esille taukojen pitämisen tärkeänä voimavarana työpäivien keskellä. Haastateltava kertoi kuitenkin aiemmin haastattelussa hyödyntäneensä välitunnit työntekoon, mutta korosti silti taukojen merkitystä.

”Ja sitten toi kyllä, vaikka mä sanoinkin, että mä teen välituntisin hommia, niin kyllä se työpäivä vaatii niitä taukoja, että mä saan vähän hengittää, että ei kukaan pysty 6–8 tuntia painaa putkeen.” (H6)

Sellaisen oppilasryhmän, joka ei työllistänyt opettajaa kohtuuttomasti kerrottiin edistäneen hyvinvointia. Tähän vaikutti esimerkiksi se, ettei luokassa ollut montaa tuen tarpeessa olevaa oppilasta. Sen kerrottiin helpottaneen luokkatyöskentelyä ja oppituntien ulkopuolista työtaakkaa ja siten edistäneen hyvinvointia. Vuorovaikutus oppilaiden kanssa ja hyvät välit huoltajien kanssa koettiin merkitykselliseksi. Lisäksi oppilaiden oppimisen seuraaminen koettiin hyvinvointia tuottavaksi tekijäksi. Haastateltava 2 toi esille oppimisen seuraamisen ilon ja oppilaiden kohtaamisen. Haastateltava 5 puolestaan toi esille vuorovaikutuksen merkityksen oppilaiden sekä huoltajien kanssa. Lisäksi hän toi esille palautteen saamisen merkityksen.

”Sitten kuitenkin on niitä tosi kivoja hetkiä niiden oppilaiden kanssa. – – Ne on taitavia ja ne on oppinut asioita ja sitten ne on aika hyviä tyyppejä kaikki. Että sitten, kun niitten kanssa ehtii jossain välissä jutella ihan niinku kahden kesken.” (H2)

”Sitten semmoinen, että kun huoltajien ja vanhempien kanssa on tosi hyvät välit ja sitten saa välillä aina palautetta, niin se on niinku kauhean kiva ja lapsilta... – – Kun ne tulee halaamaan ja jotenkin se on sitä, mikä kyllä todella auttaa jaksamaan, että niinku kokee, että me ollaan semmoinen tiimi lasten kanssa.” (H5)

Pedagoginen vapaus oli yksi tekijä, jonka nousi jokaisessa haastattelussa esiin. Haastateltavat kokivat että, vapaus suorittaa työtään omalla tavallaan ja hoitaa oppituntien ulkopuolinen työ itselle sopivassa ajassa ja paikassa koettiin merkitykselliseksi myös hyvinvoinnin kannalta. Kukaan haastateltavista ei halunnut luopua pedagogisesta vapaudestaan. Haastateltavat toivat myös esiin, että hyvinvointia heikensi se, kun ulkopuolelta eli esimerkiksi joltain ylemmältä taholta pyrittiin vaikuttamaan liikaa luokanopettajan työn pedagogiseen vapauteen. Haastateltavan 4 kommentissa pedagogisen vapauden merkitys tulee hyvin esiin.

”Tän työn ihan parhaita puolia on just se, että okei sä voit ottaa sen kampaajan kahelta ja voit istua siinä kampaajan penkillä ja vastaila siinä niihin Wilman viesteihin tai korjata niitä kokeita ja muuta, että se niinku tietty liikkuvuus mikä tässä on. – – Että pystyy sitten niinku lähteen ja tekemään siinä kohtaa, kun itselle sopii.” (H4)

Haastatteluissa nousi esiin, että pedagoginen vapaus mahdollisti myös työn tekemisen omien edellytysten mukaisesti ja siten sen edistäneen omaa hyvinvointia. Haastateltava 3 toi osuvasti esille opettajan työn luonteen mahdollisuudet hyvinvoinnin ja omien voimavarojen näkökulmasta.

”Jos vaikka olisi henkilökohtaisessa elämässä joku, niin sit mä voin mennä silleen tosi pienellä. – – Ovenripapedagogiikalla joinain päivänä vaan niinku mennä sinne ja hoitaa open oppaiden avulla tai sitten mä voin tehdä enemmän.” (H3)

Työ itsessään koettiin hyvinvointia edistäväksi tekijäksi jollakin tavalla kaikissa haastatteluissa. Osa opettajista toi esille omaa innokkuuttaan, myönteistä suhtautumistaan työhön ja omaan osaamisen luottamiseen. Osa taas toi esille oppilaiden kohtaamisen ja vuorovaikutuksen sekä oppimisen seuraamisen merkityksen. Pedagoginen vapaus koettiin merkitykselliseksi kaikissa haastatteluissa. Tuloksissa tulee hyvin ilmi se, että vaikka luokanopettajien työ on kuormittavaa ja opettajat ovat aiemmin haastattelussa tuoneet esille työn rajaamisen keinojaan, voidaan työ samanaikaisesti kokea mielekkääksi ja innostavaksi, jonka puolestaan kerrottiin edistäneen hyvinvoinnin kokemusta.

6.2.2 Työyhteisö

Kaikissa haastatteluissa nousi esiin *työyhteisön* merkitys hyvinvoinnin edistäjänä. Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä samassa fyysisessä koulussa tai pihapiirissä työskentelevää kasvatus- ja opetushenkilöstöä. Mukavat työkaverit ja hyvä ilmapiiri työpaikalla koettiin merkitykselliseksi. Haastatteluissa tuotiin esiin, ettei työpaikalla työskennellyt henkilöitä, jotka häiritsisivät muiden työtä tai toisivat negatiivista energiaa. Haastateltavat nostivat esiin jonkin verran erimielisyyksiä työhön liittyen joidenkin työkavereiden kanssa, mutta kertoivat silti olevansa tyytyväisiä työyhteisöönsä. Haastateltavat 1 ja 3 toivat esimerkiksi esiin työkavereiden merkitystä hyvinvoinnin kannalta.

”Työkaverit, että se on aika tosi iso juttu, mikä luo myös hyvinvointia.” (H1)

”No siis toi mun työpaikka, siis mun työkaverit ja se ilmapiiri ja henki, mikä siellä on. – – Sijaiset yhä sanoo, että tänne on tosi kiva tulla, kun kaikki tervehtii ja kysyy, mitä sulle kuuluu ja auttaa.” (H3)

Haastateltava 6 toi esiin, että on jopa työpaikkaa hakiessaan tiedustellut, millainen työyhteisö koulussa on ollut. Tämä kertoo tulkintani mukaan siitä, että työyhteisö koettiin todella merkitykselliseksi osaksi työtä ja omaa hyvinvointia.

”Mä oon yleensä työhaastattelussa kysynytkin, että mimmoinen työyhteisö täällä on. Että toi kertoo paljon, että sopiiko sitä sinne vai ei.” (H6)

Työkaverin tuki nostettiin esille hyvinvoinnin kannalta merkityksellisenä tekijänä yli puolessa haastatteluista. Haastateltavat toivat ilmi, että etenkin lähikollegan tuki koettiin tärkeäksi. Tähän vaikutti se, että lähikollegalla oli usein enemmän tietoa meneillään olevasta työtilanteesta, työtehtävästä, oppilaista tai opettajan omista toimintatavoista. Esiin nostettiin, että työparin kanssa työskentely edisti hyvinvointia, koska opetettavana oli samat oppilaat ja kaikki tieto oli opettajien välillä yhteistä. Asioista oli helpompi keskustella avoimemmin ja niin, että kumpikin ymmärsi tilanteen sellaisena, kuin se oli. Työparin kerrottiin edistäneen hyvinvointia myös niin, ettei mitään asioita tarvinnut pohtia yksin ja

opetuksen suunnitteluakin oli mahdollista jakaa. Kollegan tuki koettiin merkitykselliseksi, vaikka kyse ei olisikaan ollut työparin tarjoamasta tuesta. Keskeistä oli, että työpaikalla oli henkilöitä, joihin pystyi tarpeen tullen nojautua. Työkavereiden tuki nousi rajaamisen osalta esiin myös siten, että yksi haastateltava oli sopinut työkaverinsa kanssa, että he huomauttaisivat toisilleen liian kovasta työtahdista. Haastateltava 4 toi esille omia näkemyksiään kollegan tuen merkityksestä.

”Se kollegan tuki on tosi tärkeä, että jotenkin se, että voi jollekin niinku... Että on joku semmoinen kelle voi hengähtää niinku heti, jos on joku asia, mikä on mielen päällä tai ärsyttää tai että voi tuulettaa heti. — Se on etenkin tosi kantava voima mun mielestä.” (H4)

Haastatteluissa nousi lisäksi esiin työyhteisön avoimuus ja huumorintajuisuus hyvinvointia edistävinä tekijöinä. Työyhteisön huumorin kerrottiin kannattelevan raskaissakin tilanteissa. Haastateltavat kokivat myös tärkeäksi, että työyhteisössä oli mahdollista tuoda esiin omia ajatuksiaan ja muutostoiveitaan rehellisesti. Haastateltavan 6 kommentti tuo hyvin esiin huumorin merkityksen.

”Kyllä mä sanon, että se työyhteisö on kantanut mua tosi paljon. Mä oon saanut tosi paljon tukea ja tsemppiä ja sitten meillä on tosi huumorintajuinen porukka, että kyllä sieltä naurut saa aikaiseksi joka päivä.” (H6)

Yksi haastateltava toi esiin myös hyvän johtamisen merkityksen hyvinvoinnin kannalta. Asiantuntijajohtajuuden kerrottiin tukeneen valtavasti hyvinvointia ja etenkin työhyvinvointia, koska johtaja luotti opettajien työhön, eikä pyrkinyt millään tavalla kontrolloimaan heidän työtään. Haastateltavan mukaan, johtajan osoittaman luottamuksen myötä, myös opettajilla oli motivaatiota hoitaa työnsä mahdollisimman hyvin. Hyvää johtajuutta voidaankin tulkintani mukaan pitää myös edellytyksenä toimivalle työyhteisölle ja hyvälle työilmapiirille.

Puolet haastateltavista nosti esiin, että yhteinen tekeminen ja ajan viettäminen työkavereiden kanssa edisti hyvinvoinnin kokemusta. Yhteisen ajan viettämisellä tässä tarkoituksessa

tarkoitettiin vapaa-ajalla vietettyä yhteistä aikaa tai vähintäänkin yhdessäoloa ilman työasioista keskustelua. Haastateltavat kertoivat, että ovat työyhteisönsä kanssa käyneet esimerkiksi syömässä ja erilaisissa liikuntaan liittyvissä aktiviteeteissa. Kyseiset haastateltavat myös toivoivat yhdessä tekemistä enemmän kuin sitä haastatteluhetkellä työyhteisössä oli. Esiin nousi kuitenkin sekin näkökulma, ettei yhteisiä menoja tulisi olla liikaa, koska kaikilla on myös omat askareensa ja vapaa-ajanviettotapansa. Haastateltava 1 toi esille yhden esimerkin työyhteisön yhteisestä toiminnasta ja toiveistaan sen lisäämiselle.

”Meidän koululla aamupalat on kerran kuussa yhdessä ja sitten siellä niinku jutustellaan ja vaihdetaan kuulumisia. Siellä ei puhuta työasioita, vaan se on meidän niinku aamupalahetki sitten. Ja että enemmän sitten tehtäisiin, ei tarvitse olla maksullisia juttuja, mennään piknikille, kävelyille... Jotain niinku porukalla, että se lisäisi mun mielestä myös työhyvinvointia, että ollaan niinku porukalla. Se on tosi iso juttu, mikä luo myös hyvinvointia.” (H1)

Työyhteisö koettiin kaikkien haastateltavien mukaan merkitykselliseksi, vaikka sitä oltiin tuotu haastatteluissa esiin eri tavoilla. Osa painotti avoimuuden ja hyvän ilmapiirin tärkeyttä, osa taas kollegan tukea ja osa yhteistä tekemistä. Tuloksista tuli hyvin ilmi se, kuinka monella tavalla työyhteisö voi tukea opettajan omaa hyvinvointia, vaikka jokaisen tarpeet olisivatkin hieman erilaiset. Tukea kollegoilta tarvittiin etenkin silloin, kun työ oli haastavaa, mutta tunne siitä, että oli joku, johon nojautua edisti jo itsessään luokanopettajien hyvinvointia. Tuloksista tuli hyvin ilmi myös luokanopettajan muuttunut työn luonne, jossa työtä tehdään yhä vahvemmin yhdessä ja yhteisiä voimavaroja hyödyntäen.

6.2.3 Työn rajaaminen

Luokanopettajien toteuttama *työn rajaaminen* koettiin haastateltavien mukaan erittäin tärkeäksi hyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Työn rajaamisen nähtiin kaikkien haastattelujen mukaan olleen välttämätöntä hyvinvoinnin kannalta ja mahdollistaneen myös muut hyvinvointiteot. Rajaamisen koettiin edistäneen hyvinvointia sekä töissä että vapaa-ajalla useilla eri tavoilla. Lisäksi työn rajaamiseenkin liittyvä työn hallinta ja organisointi edisti useiden haastateltavien hyvinvointia. Haastatteluissa nousi esiin, että työn tekeminen työajan

puitteissa edisti luokanopettajien hyvinvointia. Työn rajaamisen kerrottiin myös lisänneen innostusta työtä kohtaan, koska aikaa jäi muillekin asioille. Haastateltavien 1, 2 ja 6 kommentit tuovat hyvin esiin työn rajaamisen merkitystä ja välttämättömyyttä.

”Oma jaksaminen on myös tosi tärkeätä, että jos itse uupuu, niin uupuu myös sitten helposti sun ne pienet oppilaat siellä siihen, jos ope ei jaksaa.” (H1)

”Kun mä pidän nyt kiinni näistä mun tiukoista rajoista, mitä mä oon itselleni asettanut, niin jaksaa.” (H2)

*”En mä tiedä olisinko mä töissäkään tai tuolla alalla enää, että kyllä se on...
— Tärkeitä asioita mulle, että mä saan itse rajata sitä työtä.” (H6)*

Pyrkimys pysyä työkykyisenä ja hyvinvoivana nousi esiin muutamissa haastatteluissa. Työn rajaamisen koettiin edistäneen hyvinvointia myös sen vuoksi, että sen rajaamattomuus taas koettiin altistaneen helpommin työssä uupumiseen. Esiin nostettiin, että rajaaminen oli tärkeää etenkin silloin, kun työstään oli innostunut, sillä työ vei helposti mennessään. Opettajan ammatissa on suhteellisen helposti saavutettavissa työn imu ja ikään kuin flow-tila, jossa ei välttämättä huomaa voimavarojen todellista riittävyyttä. Haastateltavat 4 ja 5 toivat hyvin esille tätä näkökulmaa.

”Erityisesti mun mielestä silloin pitää opetella sitä rajaamista, kun on innostunut siitä, että silloinhan on just vaarassa uupua, jos vaan innolla ja sinnillä aina vaan niinku painaa.” (H4)

”Jos ei tätä niinku kerta kaikkiaan vaan päättä rajata, niin kyllä veisi niin mukanaan, että se olisi vähän vaarallistakin. Ja sitten just, kun tää on muuttunut tää homma aika paljon, niin mä luulen, että siinä kyllä jonkun näköinen uupuminen kyllä uhkasi aika nopeasti.” (H5)

Työn rajaaminen mahdollisti paremman läsnäolon töissä ja työhön keskittymisen aidosti. Haastateltavat kertoivat, että työn rajaamisen myötä he kykenivät olemaan paremmin läsnä

luokassa oppilailleen ja tekemään työnsä tehokkaammin. Haastatteluissa tuli ilmi, että opettajat kyllä sinnikkäästi hoitivat työnsä, mutta sydän ja mieli töissä jäi kuormittuneena vähemmälle. He toivat esiin, että aito irtaantuminen töistä mahdollisti myös ajatuksen kulkemisen kirkkaammin töissä. Kaikki haastateltavat toivat esiin, että työn rajaamisella oli vain positiivisia seurauksia suhteessa työhön ja hyvinvointiin, eikä opetuksen taso kärsinyt työn rajaamisen seurauksena. Opettajien riittävät voimavarat oppilaiden kohtaamiseen ja läsnäoloon koettiin merkitykselliseksi hyvinvoinnin kannalta. Haastateltava 6 toi esille rajaamisen merkitystä läsnäolon näkökulmasta.

”Niin kyllä mä koen, että tuo rajaus niinku mahdollistaa sen, että mä oon sitten energinen ja läsnä siellä työpaikalla.” (H6)

Työn rajaaminen mahdollisti myös opettajien hyvinvointiteot vapaa-ajalla. Haastateltavat toivat esiin, että työn rajaaminen oli välttämätöntä, jotta jäi riittävästi vapaa-aikaa. Työn rajaamisen myötä haastateltaville jäi siis enemmän aikaa muille työn ulkopuolisille asioille. Haastateltavat kertoivat, että aikaa jäi enemmän itselle tärkeille asioille, palautumiselle ja omalle ajalle. Haastateltavien 4 ja 5 kommentoissa työn rajaamisen antamat mahdollisuudet priorisoida vapaa-aikaa tulevat hyvin esiin.

”Se, että kun sen rajaa, niin sitten on aikaa niinku muille asioille. – – Se vaan toimii niin paljon paremmin, kun ei anna koko elämänsä ja kaikkea aikaansa tälle työlle.” (H4)

”Kyllähän se sitten niinku kotona on sitä energiaa muuhun elämään eri lailla, eikä niin, että on sitten puolikuolleena niinku tuossa sohvalla ja yrittää palautua seuraavaan päivään. Että kyllähän se tarkoitus on, että töiden jälkeen pitäisi olla ihan yhtä energinen tekemään niitä omia juttuja.” (H5)

Työn rajaamisen merkitys korostui siinä, että kaikki haastateltavat kertoivat sen olleen merkityksellisessä asemassa oman hyvinvoinnin suhteen. Työn rajaaminen oli myös kaikkien voimakkaimmin liitettyä sekä työhön että vapaa-aikaan liittyvään hyvinvointiin. Sillä koettiin olevan useita positiivisia seurauksia molemmissa hyvinvoinnin osa-alueissa. Kielteisiä

vaikutuksia hyvinvointiin tai työhön ei työn rajaamisella yhdenkään haastateltavan mukaan ollut. Sen sijaan se mahdollisti paremman ja tehokkaamman työskentelyn työpaikalla ja riittävän vapaa-ajan työstä palautumiseen. Luokanopettajien palautumisesta huolehtimisen keinoja esittelen seuraavassa alaluvussa.

6.2.4 Palautumisesta huolehtiminen

Haastateltavat toivat esiin useita erilaisia keinoja tai tekijöitä, jotka auttoivat heitä *huolehtimaan palautumisestaan* ja edistäneen siten omaa hyvinvointiaan. Keinot olivat haastateltavilla yksilöllisiä ja vahvasti yhteydessä heidän elämäntilanteisiinsa. Kaikkien haastateltavien vastauksissa kuitenkin korostui mielekkään tekemisen tai oman harrastuksen parissa toimiminen, perheen ja läheisten kanssa vietetty aika sekä fysiologiset perustarpeet. Näillä perustarpeilla tarkoitetaan riittävästä unesta ja levosta huolehtimista sekä riittävää ja maukasta ravintoa. Perheen ja läheisten kanssa vietettyä kiireetöntä aikaa ja mukavaa yhdessäoloa tuotiin kaikissa haastatteluissa esiin. Osalla haastateltavista oli omia lapsia tai lapsen lapsia ja osalla yhdessäolo painottui enemmän puolison ja ystävien kanssa vietettyyn aikaan. Haastateltavan 4 ja 6 esimerkeissä läheisten ihmisten merkitys hyvinvoinnin kannalta korostuu riippumatta siitä, ketä läheiset ihmiset olivat.

”Semmoinen niinku, että mä palaudun ja voimaannun semmoisesta, että on niinku kiireetöntä yhdessäoloa semmoisten ihmisten kanssa, joista mä tykkään.”

(H4)

”Että sulla on hyviä ihmissuhteita sun elämässä ja jotka kantaa sua eteenpäin.”

(H6)

Kaikki haastateltavat toivat esille myös omien harrastuksien tai mielekkään tekemisen parissa toimimisen merkityksen hyvinvointia edistävänä tekijänä. Liikuntaharrastus tuotiin esille lähes kaikissa haastatteluissa. Haastateltavat harrastivat muun muassa kuntosalilla käymistä, vesijumpaa, pyöräilyä, jumppaa ja luonnossa liikkumista. Lisäksi esiin tuotiin lukuisia muita harrastuksia, kuten käsityöt, puutarhanhoito, lukeminen ja leipominen. Vastauksissa tuli esiin, että palautumisessa keskeistä oli toiminnan ja totaalisen levon suhde toisiinsa. Aktiviteettien

koettiin edistäneen palautumista ja hyvinvointia, mutta jos niitä oli liikaa, sen koettiin hidastaneen palautumisprosessia, vaikka aktiviteetit olisivatkin olleet mielekkäitä. Tavallinen arki ja kotona tai mökillä puuhastelu koettiin kaikkein palauttavimmaksi. Tämä tulee hyvin esiin haastateltavien 1 ja 3 esimerkeissä.

”Kun mä vertaan, että olisi vaikka jotkut kivat juhlat viikonloppuna, kyllä mua väsyttää sen jälkeen enemmän, en ole niin palautunut maanantaina töihin. Vaan se, että mä oon kotona ja lepäilen ja käyn urheilemassa, niin se on ehkä se suurin palautuminen.” (H1)

”Ja sitten jotenkin, vaikka mä tykkään, että on tekemistä ja menemistä, mutta kuitenkin se, että onkin semmoista ihan tavallaan niinku... Tavallinen arki on mun mielestä tosi kivaa ja en mä tarvi ulkomaanmatkoja tai tämmöisiä ihmeellisiä juttuja.” (H3)

Myös oman ajan ja täysin yksin olemisen merkitystä korostettiin, sillä työ oli hyvin hektistä ja siellä tuli olla jatkuvasti kaikkien saatavilla. Haastateltavat toivat esille, että joskus työpäivien jälkeen oman perheenkin äänet tai keskustelu tuntui kuormittavalta ja oma aika oli tarpeellista. Haastateltavat ottivat omaa aikaa esimerkiksi luonnossa liikkumalla tai musiikkia kuunnellen. Mielekkään tekemisen parissa puuhastelu yksinään koettiin myös omaksi ajaksi, jossa oli tilaa hengähtää ja olla omissa ajatuksissaan. Haastateltavien 1 ja 4 esimerkeissä tulee hyvin esiin yksin olemisen tärkeys opettajan työn näkökulmasta.

”Puoliso piti tuossa kauheata melua ja kyseli ja jutteli koko ajan, niin piti sanoa, että mä tarvitsen nyt niinku hetken omaa aikaa palautua. Kun on siellä hälinässä ja koko ajan niinku vuorovaikutuksessa, niin kaipaa sitä omaa hetkeä ja palautua sillee, että saa olla ihan itsekseen.” (H1)

”Se, että niinku voi olla myös joskus yksin. Se on ihanaa. Sitä ei tule ikinä opettajan työpäivän aikana, ikinä. Ainoastaan, kun menee vessaan, aina on muuten kontaktissa jonkun kanssa tai joku katsoo sua tai jotain muuta, jossei puhu.” (H4)

Fysiologiset perustarpeet ja niiden täyttäminen koettiin myös merkitykselliseksi palautumisen ja hyvinvoinnin edistäjäksi. Riittävä ja maukas ravinto tuotiin esiin useissa haastatteluissa. Usein ruokailuun yhdistyi myös muiden ihmisten kanssa vietetty aika. Liikunta ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen oli tärkeää ja se tuli esille jo haastateltavien harrastuksissa. Lisäksi hyvästä ja riittävästä unesta tai muunlaisesta täyslevosta huolehtiminen mainittiin lähes kaikissa haastatteluissa. Levolla tarkoitettiin haastatteluissa esimerkiksi sohvalla makoilua ja kirjan tai television katselua yksin tai yhdessä läheisten ihmisten kanssa. Levolla tarkoitettiin myös vapautusta arkisista askareista ja muissa ympyröissä olemista. Toisille arkinen puuhastelu kotona oli palauttavaa ja toisille taas kuormitusta lisäävää. Haastateltavan 2 esimerkissä kotiaskareista vapautuminen oli tärkeää.

”Se, että pääsee niinku myös kotoa pois, koska täällä kotonahan olisi niinku aina loputon savotta pyykkiä ja kaikkea siivoamista, niin se että pääsee johonkin muualle.” (H2)

Etenkin unen merkitystä kuitenkin korostettiin haastatteluissa. Sen koettiin olleen edellytys sille, että oli energiaa olla töissä ja nauttia vapaa-ajasta. Haastateltava 6 toi esille riittävän unen merkitystä hyvinvoinnille.

”Mä oon ysiltä nukkumassa tyyliin. Se on niinku mulle semmoinen prioriteetti numero yksi ja sekin varmaan auttaa jaksaa ja että on sitten energinen niinku töissä. – – Monesti se uni on sellainen mistä lähtee ekana tinkimään, vaikka se vaikuttaa niin moneen asiaan. Mä en ole lähtenyt siitä tinkimään.” (H6)

Palautumisessa hyvinvointia edistävänä tekijänä korostui siis mahdollisuus nauttia vapaa-ajasta energisenä ja tehdä itselleen mielekkäitä asioita yksin tai itselle merkityksellisten ihmisten kanssa. Haastateltavat korostivat, että aktiviteettejä ja täysin suunnitelmatonta lepoa tuli olla sopivassa suhteessa toisiinsa. Esiin nousi myös muita hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Yksi haastateltava toi esimerkiksi esiin, että hyvinvointia edisti se, kun oli jotain mukavaa, mitä odottaa. Toinen toi esiin itsensä hemmottelun esimerkiksi kampaajalla tai kosmetologilla. Haastateltavat toivat lisäksi ilmi, että joskus palautumisen keinot tuntuivat itsessään jo kuormittavilta ja silloin oma hyvinvointi oli päässyt heikentymään liian paljon.

7 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten luokanopettajat rajaavat omaa työtään ja millaiset tekijät edistävät heidän hyvinvointiaan heidän itsensä arvioimana. Ääni tutkimuksessa annettiin opettajille itselleen. He toivat haastatteluissa esiin omia kokemuksiaan, toimintatapojaan sekä näkemyksiään. Tavoitteena oli lisäksi tuottaa uutta tietoa ja tuoda työn rajaamisen ja hyvinvoinnin aihetta esille, sillä se on tällä hetkellä erittäin ajankohtainen ja tärkeä. Tutkimukseni tuotti vastauksia kumpaankin tutkimuskysymykseen. Tarkastelen seuraavissa alaluvuissa luokanopettajien toteuttamaa työn rajaamista ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä suhteessa aiempaan tutkimustietoon.

7.1 Työn rajaaminen

Tässä tutkimuksessa luokanopettajien työn rajaaminen jakautui viiteen alateemaan. Näitä alateemoja olivat aikaan ja paikkaan liittyvät rajaukset, viestintävälineisiin ja tavoitettavuuteen liittyvät rajaukset, työn sisältöön liittyvät rajaukset sekä muut työn rajaamista edistävät tekijät. Suurin osa työn rajaamisen keinoista kohdistui oppituntien ulkopuolisen muun työajan tai työtehtävien rajauksiin. Kaikki opettajat rajasivat työtään jollakin tavalla, mutta rajaaminen näyttäytyi tutkimuksessa hyvin yksilöllisenä prosessina. Työn rajaamisen keinot mukailivat kuitenkin hyvin paljon toisiaan.

Opettajat kokivat virka-ajan eli klo 8–16 välisen ajan pääasialliseksi ajaksi, jolloin työtehtäviä hoidettiin. Opettajat käyttivät oppituntien ulkopuolisiin muihin työtehtäviin 5–15 tuntia viikossa ja vaihtelu opettajien välillä oli melko suurta. Käytetty tuntimäärä on yhdenmukainen Hautamäen (2015) Sitralle tekemän selvityksen kanssa, jossa hän esittelee useita tutkimustuloksia opettajien työajasta. Hän tuo esiin vuoden 2013 TALIS-tutkimuksen, jonka mukaan opettajat käyttivät opetuksen suunnitteluun ja arviointiin noin kahdeksan tuntia viikossa. Toisaalta kyse oli vain opetuksen suunnittelusta ja arvioinnista, kun taas tässä tutkimuksessa oppituntien ulkopuoliseen työaikaan laskettiin kaikki muut työtehtävät, joita opettajat hoitivat. Tutkimukseni tulokset ovat osittain yhdenmukaiset OAJ:n fiilismittarin (2021) kanssa, jonka mukaan noin puolet opettajista teki töitä myös viikonloppuisin. Lisäksi 85% opettajista teki työtä niin sanotun normaalin työajan ulkopuolella. Oppituntien

ulkopuolista työtä tehtiin keskimäärin 18 tuntia viikossa. (Golnick & Ilves 2021, 12.) Tässä tutkimuksessa suurin osa opettajista teki työtä joskus tai jopa usein myös iltaisin ja viikonloppuisin virka-ajan ulkopuolella. Oppituntien ulkopuolisen työn tekemiseen suosittiin arkipäivisin aamua ja viikonloppuisin sunnuntai-iltaa. Oppituntien ulkopuoliseen työhön kerrottiin kuitenkin käytettävän vähemmän aikaa kuin OAJ:n fiilismittarin (2021) tulosten mukaan. Toisaalta opettajilla oli vaikeuksia laskea todellista työaikaansa. Siihen vaikutti esimerkiksi lukuvuoteen yhdistyvät työn sisällölliset vaihtelut sekä työn tekemisen jakaantuminen kotiin ja työpaikalle.

Työpaikalla hoidettiin pääasiassa virallisempia työtehtäviä ja kotona puolestaan suunniteltiin oppitunteja, luotiin oppimateriaaleja, tarkastettiin kokeita sekä viestittiin huoltajien kanssa. Opettajan roolista poistuminen virka-ajan jälkeen koettiin osittain haasteelliseksi. Tulos mukailee Hakasen (2004) tutkimusta, jonka mukaan työntekijät eivät kokeneet heillä olevan erillisiä identiteettejä töissä ja vapaa-ajalla. Työn ja muun elämän yhteen sovittaminen tuotti monille haasteita, sillä työn kuormitus näkyi myös vapaa-ajalla. Tässä tutkimuksessa opettajat toivat ilmi, että esimerkiksi työtehtävien suuri määrä altisti työn tekemiselle virka-ajan ulkopuolella. He kokivat, että työn valumista vapaa-ajalle ei voinut täysin estää. Kinnunen ym. (2016) toivat esiin, että tutkimukseen osallistuneista 21 prosentilla rajanhallinta työn ja vapaa-ajan välillä oli epäsymmetristä. Tällä tarkoitettiin sitä, että raja jousti nimenomaan yksityiselämän suuntaan, mutta ei toisin päin. Samaiset henkilöt olivat tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajalla. Tässä tutkimuksessa opettajien oli vaikea pitää kiinni viestintävälineisiin ja tavoitettavuuteen liittyvistä rajauksistaan. He lipsuivat itselleen asettamistaan rajoista ja olivat huoltajien tavoitettavissa ainakin osittain myös vapaa-ajalla, vaikka suurin osa heistä korosti pyrkinensä viestintään vain virka-ajalla. Kaikki opettajat taas toivat esiin, että olivat työkavereidensa tavoitettavissa myös vapaa-ajalla.

Työn rajaamista vaikeutti tutkimukseni mukaan myös se, että työasioiden ajattelua vapaa-ajalla oli haasteellista rajata. Tämä korostui haastateltavien mukaan kuormittavina ajanjaksoina. Kinnusen ym. (2016, 254) mukaan etenkin silloin, kun työ on vaativaa ja sitä on liikaa, on todennäköistä, että se valuu myös yksityiselämän puolelle. He tuovat esiin etenkin työhön liittyvät ajatukset ja työpäivien jatkamisen varsinaisen työajan ulkopuolella. Tässä tutkimuksessa työn valumista vapaa-ajalle selitti myös mielekkäiden työtehtävien hoitaminen,

jota opettajat eivät aina laskeneet työajaksi. Opettajat perustelivat näkemystään sillä, että työ oli kivaa ja sitä hoidettiin kotona. Tämä saattaa myös vääristää aikaa, jonka opettajat kertoivat käyttäneensä työtehtävien hoitoon oppituntien ulkopuolella. Todellisuudessa kuitenkin kaikki työhön käytetty aika lasketaan työajaksi riippumatta tekemisen mielekkyydestä.

Tutkimus toi esiin, että opettajat pyrkivät rajaamaan työtään myös työn sisältöön liittyvillä tekijöillä. Opettajat toivat esiin, että ovat karsineet muun muassa ylityötunneista ja ylimääräisistä vastuutehtävistä. He korostivat työn organisointia ja omaa tehokkuutta. Vastaavasti Song, Gu ja Zhang (2020) tuovat tutkimuksessaan esiin, että opettajan itsenäinen tehokkuus työssä edistää hyvinvointia. Näin ollen voidaan ajatella, että opettajan oman tehokkuuden auttaessa työn rajaamista, sillä saavutettiin myös parempi hyvinvoinnin tila.

Opettajat toivat esiin työtaakan jakamisen tärkeyden, jossa työtä oli mahdollista henkisesti tai konkreettisesti jakaa kollegoiden kanssa. Lisäksi opettajat suosivat valmista oppimateriaalia ja karsivat suunnitteluun käytettyä aikaa. Opettajat toivat kuitenkin esiin, ettei se vaikuttanut opetuksen laatuun kielteisesti. He nostivat jopa esiin, että suunnittelusta karsiminen vapautti energiaa oppilaiden kohtaamiseen ja myös oppilaat nauttivat rauhallisemmasta tekemisestä. Lisäksi opettajat nostivat esille, että niin sanotusti helppo luokka mahdollisti työn paremman rajauksen. Tähän vaikutti esimerkiksi tuen oppilaiden määrä luokassa, koska tuen papereiden päivittäminen, oppilaiden päivittäiset haasteet ja opetuksen eriyttäminen koettiin työllistäviksi ja paljon aikaa vieviksi työtehtäviksi.

Tutkimuksen tuloksissa nousi esiin, että perhe ja läheiset ihmiset auttoivat opettajia rajaamaan työtään. Aika läheisten kanssa koettiin työtä arvokkaammaksi ja etenkin omat lapset auttoivat rajaamaan työtä. Lisäksi opettajien omat harrastukset auttoivat työn rajaamisessa konkreettisesti, mutta opettajat nostivat myös esiin, että harrastuksissa työasioita ei useinkaan miettinyt ollenkaan. Kinnunen ym. (2016) toivat samoin esiin, että erilaiset harrastukset, ystävät ja perhe auttavat irrottautumaan työstä. Tässä tutkimuksessa opettajat korostivat myös työhön suhtautumisen merkitystä työn rajaamisessa. Työhön oli tärkeää suhtautua työnä, oppia priorisoimaan työtehtäviä sekä olla käyttämättä omaa aikaa sellaisiin asioihin, joihin ei juuri sillä hetkellä voinut vaikuttaa. Myönteinen suhtautuminen työhön koettiin merkitykselliseksi. Samanlaisia tuloksia tuo esiin Hakasen (2004) tutkimus,

jonka mukaan myönteisellä mielentilalla oli todistetusti positiivisia vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn.

Kokonaisuudessaan työtä rajattiin ja pyrittiin rajaamaan monin eri tavoin. Kauemmin työssä olleet opettajat suhtautuivat työhön enemmän kutsumusammattina ja lyhyemmän työuran tehneet taas suhtautuivat työhön enemmän työnä. Työn rajaamisen osalta työuran pituudella ei kuitenkaan ollut merkitystä, vaan sen sijaan merkitystä oli opettajan omalla asenteella ja toimintatavoilla. Räsänen (2023) tuoreen väitöskirjatutkimuksen mukaan kutsumusammattin sijaan, opettajan työ mielletäänkin nykyään yhä useammin vain yhtenä ammattivaihtoehtona muiden joukossa. Tämä tutkimus osoitti, ettei työn rajaaminen luokanopettajan ammatissa ole yksiselitteistä, vaikka opettajat olivatkin luoneet itselleen hyviä ja selkeitä työn rajaamisen käytäntöjä. Tähän vaikutti esimerkiksi työmäärän laajuus sekä ihmisläheisen työn luonne. Räsänen (2023) tutkimuksen mukaan selkeästi rajatusta työnkuvasta ja kohtuullisesta työtaakasta huolehtiminen on kuitenkin edellytys opettajien työssä pysymiseen. Opettajien on siis rajattava työtään, jotta työssä on mahdollista jaksaa ja siten kouluttautuneet opettajat haluavat pysyä työssään.

7.2 Hyvinvointia edistävät tekijät

Tutkimuksessani luokanopettajien hyvinvointia edistävät tekijät jakautuivat neljään alateemaan. Näitä alateemoja olivat työ itsessään, työyhteisö, työn rajaaminen sekä palautumisesta huolehtiminen. Haastateltavat toivat esiin omia keinoja edistääkseen omaa hyvinvointiaan ja siten myös työssä jaksamistaan. Mielenkiintoista oli, että vähemmän kuormittuneet ja työstään innostuneet opettajat toivat vahvemmin esiin työn jo itsessään lisänneen hyvinvointia. Tutkimuksessa nousi kuitenkin esiin, että osa opettajista oli kuormittunut työtehtävien määrästä ja jatkuvasta kiireestä, mutta he osoittivat kuitenkin työn tuoneen myös iloa ja hyvinvointia. Vastaavanlaisia tuloksia saatiin Soinin ym. (2008) tutkimuksessa, jonka mukaan opettajat olivat samaan aikaan sekä uupuneita että tyytyväisiä työhönsä. Opettajien arkisessa työssä on heidän tutkimuksensa mukaan aineksia työuupumukseen, mutta myös työn imuun. Räsänen (2023) tutkimuksen mukaan todennäköisesti jatkuvat uudet haasteet ja vaatimukset opettajan työssä samanaikaisesti sekä altistavat työuupumukselle että parantavat työhön sitoutumista.

Tässä tutkimuksessa opettajat toivat esiin, että nauttivat etenkin oppilaiden kanssa vuorovaikutuksessa olemisesta, heidän oppimisensa seuraamisesta sekä omien ideoiden käytöstä opetuksessa. Sen lisäksi tuotiin myös esiin oppilaiden haasteet omaan hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Samaa tuo esiin Soinin ym. (2008) sekä Kaupin ym. (2022) tutkimukset, joiden mukaan opettajien työhyvinvoinnin keskiössä on perustyössä eli oppilaiden kanssa tehtävässä työssä onnistuminen. Edellä mainittujen tutkimusten mukaan opettajien kuormituksen ja jaksamisen kokemukset liittyivät pitkälti oppilaisiin. Räsänen (2023) tutkimus tuo samoin esiin, että opetustyön ja oppilaiden kanssa työskentelyn koettiin tuovan mielekkyyttä työhön.

Työn itsessään kerrottiin lisänneen hyvinvointia tässä tutkimuksessa, myös silloin kun opettajat suhtautuivat siihen myönteisesti, innostuvasti ja hyväksyvästi. Lisäksi omaan osaamiseen ja kokemukseen luottamisen kerrottiin edistäneen hyvinvointia. Onnismaan (2010) mukaan opettajien henkilökohtaiset ajattelu- ja toimintamallit ovatkin yhteydessä työssä jaksamiseen. Hakasen (2004) mukaan työn voimavarojen kehittäminen ja siten työn imun edistäminen taas on keskeinen tavoite hyvinvointia edistäessä. Lisäksi tässä tutkimuksessa opettajat toivat esiin pedagogisen vapauden merkityksen hyvinvoinnissa, sillä työtä oli mahdollista muokata omien aikataulujen ja voimavarojen mukaisesti.

Toinen opettajien hyvinvointia edistävä teema tämän tutkimuksen mukaan oli työyhteisö. Opettajat toivat esiin työyhteisön hyvän ilmapiirin merkityksen hyvinvoinnissa. Avoin ja salliva keskustelukulttuuri ja yleinen positiivisuus työpaikalla koettiin merkitykselliseksi. Lisäksi kollegoiden tukea korostettiin. Saadussa tuessa korostui työparin tai lähikollegan tuki, mutta tunne siitä, että työpaikalla oli joku, johon nojautua koettiin tärkeäksi. Kaupin ym. (2022) tutkimus tuo esiin vastaavalaisia tuloksia, joiden mukaan yhteisöllisyys ja yhteistyökyky ovat keskeisiä opettajan työn voimavaroja. Tutkimus tuo esiin myös erilaisten vertaistuenmallien tärkeyden. Vastaavasti Ahon (2011) tutkimus tuo esiin, että työyhteisö tukee opettajien jaksamista selkeiden toimintatapojen luomisella, jolloin opettaja voi luottaa siihen, että saa apua sitä tarvitessaan. Lisäksi esiin nousee avoimen keskustelukulttuurin merkitys, joka mahdollistaa haastavienkin asioiden jakamisen työyhteisössä. Tämä nousi esiin myös tässä

tutkimuksessa, sillä opettajat toivat esiin, että on tärkeää pystyä purkamaan myös työn ongelmakohtia tai haasteita yhdessä työyhteisössä.

Tässä tutkimuksessa esiin nousi lisäksi asiantuntevan johtajuuden merkitys. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että vain yksi haastateltava nosti johtajuuden esiin työyhteisöstä keskustelun yhteydessä. Tämä saattaa johtua esimerkiksi siitä, ettei johtajia koettu merkitykselliseksi osaksi työyhteisöä tai johtajien roolia työyhteisön luonteessa ei tunnustettu. Haastateltava toi esiin, että opettajiin luottava johtaja, joka ei kontrolloinut opettajien työtä tarpeettomasti, koettiin tärkeäksi osaksi hyvinvointia. Sen kerrottiin mahdollistaneen työn tekemisen rauhassa omalla tavallaan sekä lisänneen motivaatiota työtä kohtaan. Vastaavasti Onnismaa (2010) tuo tutkimuksessaan esiin, että yhteistyöhön perustuva johtaminen vaikutti myönteisesti opettajien työhön sitoutumiseen työhön, motivaatioon ja jaksamiseen. Tulos on yhdenmukainen tämän tutkimuksen tulosten kanssa.

Kolmas opettajien hyvinvointia tuottava teema oli työn rajaaminen. Sen kerrottiin olleen lähes kaikkien tärkein, koska se mahdollisti sekä työstä nauttimisen että riittävästä vapaa-ajasta huolehtimisen. Riittävä vapaa-aika taas oli edellytys riittävästä palautumisesta huolehtimiseen. Opettajat olivat luoneet erilaisia työn rajaamisen keinoja, joita tässä tutkimuksessa on esitelty, juurikin tarpeesta edistää omaa hyvinvointiaan. Rajaaminen koettiin merkitykselliseksi, jotta opettajat jaksoivat sekä töissä että kotona. Rajaaminen koettiin välttämättömäksi osaksi työtä ja muuta elämää. Vastaavasti Hakanen (2004) tuo esiin, että voimavarat kulutetaan usein loppuun ensin kotona, vaikka ne ovat poissa niistä voimavaroista, jotka olisivat voineet tuottaa uusia voimavaroja jaksaa töissä. Hän korostaa palautumisesta ja riittävästä vapaa-ajasta huolehtimista. Näkemykseni mukaan työn rajaaminen on oleellisessa asemassa omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta sekä töissä että vapaa-ajalla.

Neljäs opettajien hyvinvointia edistävä teema oli palautumisesta huolehtiminen. Opettajien palautumisen keinoja olivat yhdessä vietetty aika perheen ja läheisten kanssa, harrastuksen tai mielekkään tekemisen parissa toiminen sekä fysiologiset perustarpeet. Opettajat korostivat oman ajan ja yksin olemisen merkitystä palautumisessa. Mielenkiintoista oli, että hyvinvointinsa paremmaksi kokevien opettajien palautumisen keinot olivat monipuolisempia

ja tähtäsivät nautintoon. Työstä haastatteluhetkellä enemmän kuormittuneet opettajat toivat taas enemmän esiin työstä selviytymiseen tähtääviä palautumisen keinoja. Eroa oli esimerkiksi sosiaalisten suhteiden osalta, koska osa opettajista koki ne palauttaviksi ja osa taas kuormitusta lisääväksi tekijäksi. Selviytymiseen tähtäävissä palautumisen keinoissa tuotiin myös esiin tulevaisuuden suunnitelmien merkitys eli se, että oli jotain mukavaa mitä odotti ja se tuotti jaksamista. Levon ja aktiviteettien tasapainoinen suhde koettiin merkitykselliseksi. Liikunta, ravinto ja riittävä uni sekä kokonaisuudessaan itsestään huolen pitäminen edisti hyvinvointia. Samaa tuo esiin Ahon (2011) tutkimus, jonka mukaan terveellinen ja säännöllinen elämänrytmi tuki jaksamista. Psykkinen terveys ja mielenhyvinvointi fyysiseen terveyteen yhdistettynä oli tärkeä osa sekä työhyvinvointia että kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Luokanopettajien hyvinvointia edistävät tekijät olivat pitkälti samankaltaisia keskenään ja ne olivat melko yhdenmukaisia aiempien tutkimusten tulosten kanssa. Opettajat kertoivat oman hyvinvointinsa tason olleen kohtuullinen tai hyvä haastatteluhetkellä ja he tietoisesti tavoittelivat hyvinvoinninkokemusta erilaisten keinojen ja toimintatapojen kautta. Esiin nousi kuitenkin se, että mitä kuormittavampi ajanjakso töissä oli meneillään, sitä vaikeammaksi omasta hyvinvoinnista huolehtiminen muuttui. Todellisuudessa kuitenkin juuri silloin hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeys korostuu. Kokonaisuudessaan omasta hyvinvoinnista huolehtimisen rooli tunnistettiin tärkeäksi osaksi sekä työtä että muuta elämää.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Juutin ja Puusan (2020, 167) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan pohtia kolmen käsitteen kautta, joita ovat uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuudella viitataan siihen, että tutkimuksen lukijat hyväksyvät tutkimuksen tulokset todeksi ja luottavat tutkimusprosessin oikeanlaiseen toteuttamiseen. Luotettavuudella viitataan siihen, että tutkija on vakuuttanut lukijan siitä, että hän on käyttänyt tutkimuksen toteutuksessa perusteltuja ja oikeita metodologisia valintoja. Olen pyrkinyt avaamaan lukijalle tutkimukseni toteuttamisen eri vaiheita ja perustelemaan tekemiäni valintoja lisätäkseen luottamusta tutkimustani kohtaan. Luotettavuutta olisi voinut lisätä teoreettiseen viitekehykseen valitun kirjallisuuden kansainvälisyys, mutta toisaalta aiheeni on hyvin kansallinen ja perehdyin sen vuoksi pääasiassa suomenkieliseen kirjallisuuteen ja Suomessa toteutettuihin tutkimuksiin.

Lisäksi olisin voinut esitellä useampia aiempia tutkimuksia. Teoreettinen viitekehys sopii kuitenkin hyvin yhteen tutkimustulosteni kanssa, sillä hyvinvointi on tutkimukseni keskeisin käsite ja molemmat tutkimusongelmat ja niiden tulokset sisältyvät hyvinvoinnin kontekstiin. Lisäksi tutkimukseni tuloksissa on havaittavissa monia yhtäläisyyksiä aiempien opettajien hyvinvointiin keskittyneiden tutkimusten ja niiden tulosten kanssa.

Aalto ja Puusa (2010, 172) korostavat, että tutkimuksen eri vaiheista kertominen selvästi, havainnollistavasti ja yksityiskohtaisesti parantaa tutkimuksen luotettavuuden arviointia. Sen vuoksi olen pyrkinyt kertomaan tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheista selkeästi järjestyksessä sekä kuvioita ja taulukoita hyödyntäen. Tärkeä luotettavuuden kriteeri on myös siirrettävyys, jolla tarkoitetaan sitä, voisivatko tutkimustulokset olla mahdollisia myös toisessa tutkimusympäristössä tai olisiko sitä mahdollista tutkia siellä uudelleen tai syventää tutkimusta. (Aalto & Puusa 2010, 172). Mielestäni tutkimustani voidaan arvioida siirrettävyyden perusteella hyvin kotimaassamme, sillä vastaavanlaisia tutkimustuloksia olisi mahdollista saada myös toisenlaisessa ympäristössä. Kansainvälisesti taas luokanopettajien erilainen työaika saattaisi vaikuttaa tulosten siirrettävyyteen työn rajaamisen osalta, mutta hyvinvointia edistävien tekijöiden uskon olevan hyvin samankaltaisia myös muualla. Tutkimuksen toteuttamisen vaiheista kertominen auttaa myös siirrettävyyden arviointiin. Lisäksi runsaat aineistositaatit tukevat näkemystäni mukaan siirrettävyyden arviointia, koska autenttinen aineisto pääsee tutkimuksessa esiin.

Eskola ja Suoranta (1998, 152–157) tuovat esiin, että laadullisessa tutkimuksessa pääasiallinen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja näin ollen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. He tuovat myös esiin, että laadullisen aineiston analyysissä on mahdollisuus loputtomiin erilaisiin tulkintoihin. Luotettavuuden näkökulmasta on tärkeä pohtia sitä, olenko tutkijana onnistunut tekemään sellaisia tulkintoja aineistosta, joita voidaan pitää paikkansa pitävinä. On mahdollista, että olen tehnyt tulkinnassani virheitä tai tulkinnut aihetta jotenkin eri tavalla, miten haastateltavat ovat sitä pyrkineet esiin tuomaan. Luotettavuuteen vaikuttaa myös se, miten haastateltavat ovat itse käsittäneet työn rajaamisensa keinoja tai hyvinvointia edistäviä tekijöitä realistisesti. On mahdollista, että haastateltavat ovat esittäneet totuutena sellaisia tekijöitä, joita he vain toivoivat tai yrittivät tehdä. Luotettavuuteen vaikuttaa myös aineiston pieni koko, sillä vaikka olenkin analysoinut

kattavia haastatteluja huolellisesti, olisi suurempi haastateltavien määrä kuitenkin lisännyt tutkimustulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Toisaalta laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei olekaan saavuttaa yleistettävää tietoa, vaan keskeistä on, että tutkimukseen osallistujilla on tietoa tai kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85).

Juutin ja Puusan (2020, 167) mukaan eettisyydellä taas viitataan siihen, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita koko ajan tutkimusta tehdessään. Tätä tutkimusta tehdessäni olen noudattanut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2/2023) hyvätieteellisen käytännön periaatteita. Tutkimus on toteutettu rehellisesti ja avoimesti sekä yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen. Aiempaa teoreettista tietoa sekä tutkimustietoa on valikoitu luotettavista lähteistä ja sitä on käsitelty ja siihen on viitattu tekijänoikeudet huomioon ottaen. Tutkimukseen osallistuneita sekä tutkimusaineistoa on kunnioitettu läpi tutkimusprosessin. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa on otettu huomioon eettisyys ja haastateltavien yksityisyys. Lopullisesta tutkimuksesta ei tule esiin haastateltavien henkilötiedot, työpaikka tai asuinpaikka. Haastattelutallenteet ja litteroitu haastatteluaineisto on hävitetty asianmukaisella tavalla tulosten valmistuttua. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista, eikä tutkimuksella ole aiheutettu haittaa tutkittaville.

7.4 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimukseni keskittyi niihin tekijöihin, joilla opettajat itse voivat pyrkiä rajaamaan omaa työtään ja edistämään omaa hyvinvointiaan sekä töissä että vapaa-ajalla. Molemmat tutkimuskysymykset ovat osa hyvinvoinnin kontekstia. Tutkimus on myös osa työstä selviytymisen kontekstia, sillä molempien tutkimusongelmien tuloksissa tuli esiin tarve selviytyä työstä paremmin omien toimintatapojen ja rajausten avulla. Aihetta on ollut tärkeä tutkia sen ajankohtaisuuden sekä opettajien hyvinvoinnin tilan vuoksi ja siksi, että se on keskittynyt työn rajaamiseen sekä hyvinvointia edistäviin tekijöihin. Sekä Rauramo (2004, 16) että Onnismaa (2010, 45) tuovat esiin, että opettajien hyvinvointia ja työhyvinvointia on tutkittu aiemmin lähinnä ongelmien ja kuormitustekijöiden näkökulmasta voimavarojen sijaan. Näin ollen se ei ole edistänyt työhyvinvoinnin kehittämistä toivotulla tavalla.

Aiemmat tutkimukset ovat tuoneet myös esille, millaisilla keinoilla opettajien hyvinvointia tulisi jatkossa edistää. Soinin ym. (2008, 254) mukaan kouluuyhteisön hyvinvoinnin kehittämisessä tulisi kiinnittää huomiota, mihin jaksamisen ja kuormittumisen tekijöihin opettajat voivat itse vaikuttaa ja miten niitä vaikutusmahdollisuuksia voitaisiin tukea ja kehittää. Lerkkasen ym. (2020, 63) mukaan opettajia tulisi ohjeistaa paremmin pitämään huolta hyvinvoinnistaan ja löytämään sellaisia keinoja, jotka auttavat heitä palautumaan. Opettajien tulisi olla armollisia itselleen ja antaa itselleen aikaa kehittyä ja tunnistaa omat voimavaransa. OAJ:n opetusalan työolobarometrin (2021) mukaan itsensä johtamista, työajan seuranta ja sen noudattamista on kehitettävä jaksamista tukevaksi. Työn kuormitukseen ja työn valumiseen vapaa-ajalle on reagoitava. Opettajien ja esihenkilöiden on keskusteltava keskenään ja kiinnitettävä huomiota riittävään lepoon ja palautumiseen. Työtä ei saa tehdä seitsemää päivää viikossa. (Golnick & Ilves 2021, 35.)

Työn rajaaminen ja hyvinvointi eivät ole pelkästään opettajien itsensä vastuulla, vaan kyse on moniulotteisesta haasteesta. Tämä tutkimus tuo esiin vain opettajien omia keinoja selviytyä, koska vastuu on jätetty pitkälti opettajille itselleen. Toivon, että tutkimuksestani hyötyvät sekä luokanopettajat itse että kaikki muut, jotka pohtivat työn rajaamisen ja hyvinvoinnin merkitystä. Tutkimus voi parhaimmassa tapauksessa antaa vertaistukea ja vinkkejä opettajille, mutta herättää myös johtajia ja muita koulutuksen kentällä toimijoita aiheen tärkeydestä. On selvää, että opettajat eivät kykene pelkästään yksin vastaamaan työn rajaamisen ja hyvinvoinnin haasteisiin. Työyhteisöjen ja esihenkilöiden tulisi entistä voimakkaammin kantaa vastuuta ja tukea opettajien hyvinvointia ja työssä viihtymistä. Lisäksi laajemmassa koulutuksen kehittämisessä nämä teemat tulisi ottaa huomioon.

Aihetta on tärkeää tutkia edelleen ja jatkotutkimuksissa sitä voitaisiin tutkia siitä näkökulmasta, millaisia muutoksia opettajat toivoisivat työnkuvaansa tai saamaansa tukeen. Jatkossa voitaisiin tutkia myös sitä, miten esimerkiksi OAJ tukee opettajia näissä teemoissa tai miten sen toivottaisiin tukevan. Opetussuunnitelmatasolla voitaisiin pohtia, millaiset mahdollisuudet opetussuunnitelma antaa työpaikoille ja opettajille työn rajaamisen ja hyvinvoinnin tukemiseksi. Jatkotutkimus voisi keskittyä myös siihen, miten opettajankoulutus valmistaa ja tukee tuoreita opettajia näissä teemoissa tai miten sen toivottaisiin jatkossa tukevan. On kuitenkin selvää, ettei tutkimukseni voi yksinään tarjota yleistettävää tietoa vaan

se tarvitsee muita tieteentekijöitä ja tutkimuksia syventämään ja laajentamaan tutkittavaa aihetta. Räsänen (2023) tutkimuksen tulokset osoittavat, että puolet kyselyyn vastanneista opettajista harkitsi alanvaihtoa. Tulos on huolestuttava niin opettajien hyvinvoinnin kuin opettajan ammatin vetovoimaisuudenkin puolesta. Myös tästä näkökulmasta katsottuna opettajien työtä ja hyvinvointia on tuettava ja siksi sen tutkiminen on tärkeää myös tulevaisuudessa.

Lähteet

Aalto, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy.

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66711/978-951-44-7893-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-Kustannus.

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

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työn_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence

- Hautamäki, A. 2015. Kokonaistyöaika opettajan ammatillisen kasvun ja koulun kehittämisen keinona: Yleissivistävän koulutuksen opettajien työaikajärjestelmät Euroopassa. Sitran selvityksiä 85. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/02/Selvityksia85-2.pdf>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus.
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy.
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy.
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A.-L., Olin, N., Aalto, V. & Ervasti, J. 2022. Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa. Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana. Työterveyslaitos. Punamusta.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143804/TTL_978-952-261-994-5.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Kinnunen, U., Rantanen, J., De Bloom, J., Mauno, S., Feldt, S. & Korpela, K. 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. Työelämän tutkimus, 14(3), 243–256. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86993>
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (s.62–74). PS-kustannus.

- Korkeakivi, R. 2018. Pientä rajaa työmäärään – uusia tehtäviä pukkaa, mutta mitään ei jää pois. Opettajalehti. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.opettaja.fi/tyossa/pienta-rajaa-tyomaaraan-uusia-tehtavia-pukkaa-mutta-mitaan-ei-jaa-pois/> (Viitattu 24.2.2023)
- Lagerspetz, E. 2011. Hyvinvoinnin filosofia. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Lerkkänen, M-K., Pakarinen, E. Messala, M. Penttinen, V. Aulén, A-M. & Jögi, A-L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 358.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71977/978-951-39-8324-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luukkainen, O. 2019. Työhyvinvointi avain kaikkeen. Opettajalehti. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.opettaja.fi/nakokulmat/puheenjohtaja/olli-luukkainen-tyohyvinvointi-avain-kaikeeseen/> (Viitattu 27.2.2023.)
- Luukkainen, O. 2021. Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/> (Viitattu 26.5.2023)
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M. 2019. Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia* 54 (04), 255–301.
- Nissilä, M.-J. & Äijälä, J. 2021. Kolme vuotta kokeilua takana – näin opettajat vastasivat peruskoulun vuosityöaikakokeilun kyselyyn. Opettajalehti. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.opettaja.fi/tyossa/vuosityoajasta-ristiriitaiset-kokemukset/> (Viitattu 27.2.2023)

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2010:1.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Kunnallisen peruskoulun opettajan työaika. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyoaika/kunnalliset-peruskoulut/#oppitunnin-pituus> (Viitattu 24.2.2023)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Perusopetuksen vuosityöaikakokeilu. <https://www.oaj.fi/arjessa/perusopetuksen-vuosityoikakokeilu/> (Viitattu 27.2.2023)

Pessi, A. B. & Seppänen, M. 2011. Yhteisöllisyys. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus Helsinki University Press.

Pölönen, H. 2022. Yli 20 000 opettajaa lakossa – tässä eri kaupunkien lakkotapahtumat. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/yli-20-000-opettajan-lakko-alkaa---lakkotapahtumat-sopimusneuvottelut/> (Viitattu 27.2.2023)

Raijas, A. 2011. Arjen hyvinvointi. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus Helsinki University Press.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita publishing Oy.

Räsänen, K. 2023. ”Minä junaan paikallani” Opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen. Väitöskirja. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/30621/urn_isbn_978-952-61-4963-9.pdf;jsessionid=06D925D39EBCF2C86198FB19DB8E4477?sequence=1

Saari, J. 2011. Hyvinvoinnin kentät. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus Helsinki University Press.

- Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), 244–257. <https://doi.org/10.33336/aik.93841>
- Song, H., Gu, Q. & Zhang, Z. 2020. An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction, *Teachers and Teaching*, 26:1, 3–31. DOI: 10.1080/13540602.2020.1719059
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> (Viitattu 27.2.2023)
- Tikkanen, T. 2019. Tutkimus: opettajat eivät pääse irti työstään vapaallakaan. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/opettajat-eivat-paase-toista-irti-vapaallakaan/> (Viitattu 24.2.2023)
- Tikkanen, T. 2022. Arkista työhyvinvointia vastuuta jakamalla. *Opettajalehti*. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.opettaja.fi/tyossa/arkista-tyohyvinvointia-vastuuta-jakamalla/> (Viitattu 27.2.2023)
- Tikkanen, T. 2022. Työhyvinvoinnin ytimessä rajat, turva ja selkeys. *Opettajalehti*. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.opettaja.fi/tyossa/ytimessa-rajat-turva-ja-selkeys/> (Viitattu 27.2.2023)
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2/2023) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työterveyslaitos. 2020. Kuinka ope jaksaa? <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/kuinka-ope-jaksaa> (Viitattu 27.2.2023)

Työterveyslaitos. 2023. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi> (Viitattu 27.2.2023)

Työterveyslaitos. 2023. Suosituksia ajanhallintaan asiantuntijatyössä. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/ajanhallinta/suosituksia-ajanhallintaan-asiantuntijatyossa> (Viitattu 27.2.2023)

Työturvallisuuskeskus. 2018. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. <https://ttk.fi/julkaisu/keinoja-tyon-kuormittavuuden-hallintaan/> (Viitattu 27.2.2023)

Uusitalo, S. 2011. Tahdonheikkous ja hyvinvointi. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus Helsinki University Press.

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

Liitteet

Haastattelukysymysrunko

Taustatiedot:

1. Esittelisitkö itsesi ja koulutuksesi?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt luokanopettajana?

Työn sisältö ja työaika:

3. Kuinka monta vuosiviikkotuntia sinulla on opetusta tällä hetkellä?
4. Mitä luokka-astetta opetat ja kuinka suuri on sen oppilasmäärä?
5. Kuinka monta tehostetun tai erityisen tuen oppilasta sinulla on luokassasi? Koetko sen lisäävän työmäärääsi, miten?
6. Mitä kaikkea tämänhetkiseen työnkuvaasi sisältyy?
7. Kuinka paljon ja millaista yhteistyötä teet huoltajien kanssa?
8. Mitä viestintävälineitä hyödynnät yhteistyössä huoltajien kanssa?
9. Kuinka monta tuntia viikossa käytät oppituntien ulkopuolisiin muihin työtehtäviin?

Työn rajaaminen:

10. Koetko työajan riittävän kaikkiin työtehtäviisi, perustele?
11. Miten rajaat työtäsi?
12. Koetko työn rajaamisen helpoksi vai haasteelliseksi, miksi?
13. Oletko aina rajannut työtäsi, miksi?
14. Onko työn rajaaminen muuttunut työkokemuksen myötä? Jos kyllä, miten?
15. Teetkö töitä kotona? Entä iltaisin ja viikonloppuisin? Jos kyllä, kuinka monta tuntia viikossa? Jos et, miksi?
16. Milloin olet työkavereiden tai huoltajien tavoitettavissa? Luet esimerkiksi Wilmaa tai vastaat työpuhelimeen?
17. Miten työn rajaaminen vaikuttaa työhösi ja vapaa-aikaasi?
18. Muuttaisitko opettajan työaikaa jollakin tavalla? Jos kyllä, miten?

Hyvinvointi:

19. Mitä hyvinvointi sinulle tarkoittaa? Miten määrittelet sen?
20. Millaiseksi koet oman hyvinvointisi tällä hetkellä?
21. Mitkä tekijät edistävät hyvinvointiasi? Töissä ja vapaa-ajalla?
22. Mitkä tekijät työssäsi haastavat hyvinvointiasi eniten, miksi?
23. Miten koet työhyvinvoinnin vaikuttavan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiisi?
24. Miten huolehdit työstä palautumisesta?
25. Miten työn rajaaminen vaikuttaa hyvinvointiisi? Mitä jos et rajaisikaan työtäsi, miten se vaikuttaisi hyvinvointiisi?

26. Miten toivoisit voivasi edistää hyvinvointiasi jatkossa työn rajaamisen näkökulmasta? Millaisia muutoksia haluaisit esimerkiksi tehdä?
27. Miten toivoisit työnantajan tai työyhteisön edistävän hyvinvointiasi ja mahdollistavan työn selkeämmän rajaamisen?

Lopuksi:

28. Onko sinulla vielä jotain, mitä haluaisit lisätä työn rajaamiseen tai hyvinvointiin liittyen?