



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU

Pöyhtäri Anna

Opettajan työhyvinvointia haastavat ja tukevat tekijät

Kasvatustieteen kandidaatintyö

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Luokanopettajan koulutus

2017



Kasvatustieteiden tiedekunta
Faculty of Education

Tiivistelmä opinnäytetyöstä
Thesis abstract

Luokanopettajankoulutus		Tekijä/Author	
Luokanopettajankoulutus		Anna Pöyhtäri	
Työn nimi/Title of thesis			
Opettajan työhyvinvointia haastavat ja tukevat tekijät			
Pääaine/Major subject	Työn laji/Type of thesis	Aika/Year	Sivumäärä/No. of pages
Kasvatustiede	Kandidaatintyö	Toukokuu 2017	37
Tiivistelmä/Abstract			
<p>Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena on selvittää opettajan työhyvinvointia haastavia ja sitä tukevia tekijöitä. Jotta hyvinvointia edesauttavat tekijät on mahdollista tunnistaa, on tärkeä ymmärtää myös sitä haastavat tekijät. Ensimmäinen tutkimuskysymys käsittelee opettajan voimavaroja haastavia tekijöitä, mutta tutkielman pääpaino on sen toisessa tutkimuskysymyksessä, joka selvittää opettajan työhyvinvointia tukevia tekijöitä.</p> <p>Sekä opettajan työhyvinvointia haastavat että sitä tukevat tekijät ovat yksilöllisiä. Jokaisen opettajan on tärkeä tunnistaa ne tekijät, jotka ovat omalle jaksamiselle häiriöksi tai esteeksi ja löytää keinot henkilökohtaisen työhyvinvoinnin parantamiseen ja ylläpitämiseen.</p> <p>Keskeisiä työhyvinvointia haastavia tekijöitä ovat työyhteisössä ilmenevät ongelmat, kuten riittämätön esimiehen tuki, työntekijöiden väliset ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen. Lisäksi opettajan työssä jaksamista horjuttavia tekijöitä ovat vanhempien haastava käyttäytyminen, stressi ja koulumaailman muutokset.</p> <p>Opettajan työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat muun muassa positiivinen psykologia, itsemyötätunto ja holistinen ihmiskäsitys, jotka voidaan yhdistää kaiken työhyvinvoinnin perustana olevaksi taustafilosofiaksi. Lisäksi opettajan työssä jaksamista tukee työn imu, tietoisuus omasta ammatti-identiteetistä, ammatti-identiteetin kehittäminen ja työssä kasvaminen, opettajainhuoneen positiivinen ilmapiiri, rehtorin antama tuki, inklusiivinen opettajuus ja sujuva monialainen yhteistyö. Opettajan on myös tärkeä kokea työn hallinnan tunnetta. Vahvistavalla ja voimaannuttavalla työnohjauksella on suuri merkitys työhyvinvoinnin tukemisen kannalta.</p> <p>Vuorovaikutuksella on suuri vaikutus opettajan työhyvinvointiin. Vuorovaikutuksen haasteet kollegoiden, oppilaiden tai vanhempien kanssa saattavat väsyttää opettajaa. Parhaimmillaan vuorovaikutus on kuitenkin voimaannuttavaa ja auttaa ristiriitatilanteiden selvittämisessä.</p>			

Asiasanat/Keywords opettajan työhyvinvointi, työuupumus, työnohjaus

Sisältö

1	Johdanto	1
2	Tutkielman lähtökohdat	3
3	Käsitteet	1
3.1	Työhyvinvointi.....	1
3.2	Työuupumus	2
3.3	Työnohjaus	3
4	Opettajan työhyvinvointia haastavat tekijät	5
4.1	Ongelmat työyhteisössä	5
4.1.1	<i>Riittämätön johdon tuki</i>	5
4.1.2	<i>Työntekijöiden väliset ristiriidat</i>	6
4.1.3	<i>Työpaikkakiusaaminen</i>	7
4.2	Haasteet kodin ja koulun yhteistyössä	8
4.3	Stressin vaikutukset	10
4.4	Koulumaailman muutokset	11
4.5	Yhteenveto	12
5	Opettajan työhyvinvointia tukevat tekijät	13
5.1	Taustafilosofia	13
5.1.1	<i>Positiivinen psykologia</i>	13
5.1.2	<i>Itsemyötätunto</i>	14
5.1.3	<i>Holistinen ihmiskäsitys</i>	15
5.2	Työn imu.....	16
5.3	Työn hallinnan tunne	17
5.4	Opettajan ammatti-identiteetti.....	18
5.5	Opettajan ammatillinen kasvu.....	19
5.6	Koulun toimintakulttuurin vaikutukset	21
5.6.1	<i>Opettajainhuoneen ilmapiiri</i>	21
5.6.2	<i>Rehtorin tuki</i>	22
5.6.3	<i>Inklusiivinen opettajuus ja monialainen yhteistyö</i>	23
5.7	Opettajan työnohjaus	24
5.8	Yhteenveto	25
6	Johtopäätökset	28
6.1	Tutkielman johtopäätökset.....	28
6.2	Tutkielman eettisyys ja luotettavuus.....	30
7	Pohdinta	32
8	Lähteet	33

1 Johdanto

Opettajien työn kuormittavuudesta ja vastuullisuudesta keskustellaan paljon. On todettu, että ammattiteissa, joissa työntekijän persoonallisuus on merkittävä työväline, uupumisen uhka on vahvasti läsnä (Nevalainen 2007, 151). Kaventuneet resurssit, suuret luokkakoot ja laaja työ-määrä ovat saaneet huonovointisuutta aikaan opettajien keskuudessa. Tutkimusten mukaan useat opettajat uupuvat työssään ja kokevat työn teon raskauttavana. Työssä uupumisella on ikäviä seurauksia sekä uupuneen itsensä, mutta myös koko yhteiskunnan kannalta. Väsynyt opettaja purkaa helposti kiukkunsa oppilaisiin, jotka ovat tilanteeseen syyttömiä. Opettajan tulee siis huolehtia itsestään hyvinvointia ja työssäjaksamista tukevilla keinoilla. (Veivo 2010, 87.)

Opettajan työhyvinvointi valikoitui systemaattisena kirjallisuuskatsauksena toteutettavan kandidaatintutkielmani aiheeksi, sillä pidän aihetta tärkeänä ja mielestäni asiaan tulisi kiinnittää huomiota nykyistä enemmän jo opiskeluvaiheessa. Tutkielmassani tutkin opettajan työhyvinvointia haastavia ja tukevia tekijöitä. Koen aiheen itselleni erityisen merkitykselliseksi, sillä tiedostan olevani altis liialliselle suorittamiselle ja huolehtimiselle, jonka vuoksi hyvinvointi on ajoittain koetuksella. Uskon, että tämän tutkielman kautta työhyvinvointiin perehtyminen auttaa kiinnittämään aiheeseen huomiota ja mahdollisuudet työssä uupumisen estämiseksi ovat paremmat. Vaikka tutkielmani käsittelee pääasiassa opettajien hyvinvointia, myös muiden ammattialojen edustajat voivat hyötyä siitä.

Työpahoinvointi aiheuttaa suuria kustannuksia sekä työpaikoille että yhteiskunnalle (Grönholm 2014). Työterveyslaitoksen mukaan sairaspöissaolot maksavat vuodessa seitsemän miljardia ja työtaturmat kaksi miljardia euroa. Puolikuntoisena työskentelyn kustannuksiksi on laskettu seitsemän miljardia sekä terveyden- ja sairaanhoitokuluihin niin ikään seitsemän miljardia euroa. Ennenaikainen eläköityminen lisää kustannuksia vielä roimasti. Työterveyslaitos on laskenut sen maksavan valtiolle 18 miljardia euroa vuodessa. (Ahlroth 2015, 2; Juvonen 2013.)

Vasta 2000-luvulla on alettu huomioida ihmissuhdetyössä toimivan henkilön tuen tarve. Työn iloa ja tunnetta työn hallinnasta on alettu pitää tärkeänä. (Nevalainen & Nieminen 2010, 192-193.) Opettajan työssä jaksaminen on tutkielman aiheena ajankohtainen. Uupuvista opettajista ollaan huolissaan. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen vaatii huomiota työnte-

kijöiltä itseltään ja siksi onkin tärkeä pohtia konkreettisia keinoja työssä jaksamisen tukemiseen. Toivon, että tutkielmani herättää lukijansa pohtimaan sekä omaa että koko työyhteisönsä jaksamista ja hyvinvointia ja saa keinoja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

2 Tutkielman lähtökohdat

Teen kandidaatintutkielman systemaattisena kirjallisuuskatsauksena, joka pohjautuu jo olemassa olevaan työhyvinvointia käsittelevään tutkimustietoon ja aihetta koskevaan kirjallisuuteen. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on selvittää, mistä näkökulmasta ja millä tavalla tutkittavaa asiaa on jo aiemmin tutkittu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 123.) Olen pyrkinyt etsimään tutkielmaani mahdollisimman monipuolista ja tuoretta lähdekirjallisuutta ja tutkimuksia, jotta tutkielmani tulokset olisivat ajankohtaisia ja luotettavia.

Kirjallisuuskatsauksen tutkimusmenetelmänä on teorialähtöinen sisällönanalyysi, jonka avulla on mahdollisuus löytää tutkittavien asioiden välisiä merkityssuhteita ja -kokonaisuuksia. Tutkimustieto kuvataan sanallisesti, sillä tutkielma ei sisällä empiiristä osuutta. Aiemmat tutkimukset ja kirjallisuus ohjaavat vahvasti käsitteiden määrittelyä ja tutkimuskysymyksiin vastaamista. Teorialähtöisen sisällönanalyysin tavoitteena on uudistaa teoreettista käsitystä ja mallia tutkittavasta asiasta. (Vilka 2015, 163-171.)

Tutkielmani tarkoituksena on perehtyä opettajien työhyvinvointiin ja tarkemmin ottaen niihin tekijöihin, jotka tukevat opettajien työhyvinvointia. Jotta hyvinvointia edesauttavat tekijät on mahdollista tunnistaa, on tärkeä ymmärtää myös sitä haastavat tekijät. Niinpä ensimmäinen tutkimuskysymys käsittelee opettajan voimavaroja haastavia tekijöitä. Haluan kuitenkin pitää tutkielmani pääpainon sen toisessa tutkimuskysymyksessä ja keskittyä siihen, miten opettajan työhyvinvointia on mahdollista tukea ja edistää.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Mitkä tekijät haastavat opettajan voimavaroja?
2. Mitkä tekijät tukevat opettajan työhyvinvointia?

3 Käsitteet

Kolmannessa luvussa avaan muutamaa tutkielmani kannalta merkityksellistä käsitettä yleisellä tasolla. Tutkielmani keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, työuupumus ja työnohjaus.

3.1 Työhyvinvointi

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on mahdollisuus mielekkääseen ja sujuvaan työskentelyyn työympäristössä, joka tukee työuraa sekä ylläpitää ja edistää terveyttä (Salovaara & Honkonen 2013, 18). Työhyvinvointi koostuu työmotivaatiosta, työssä viihtymisestä ja jaksamisesta sekä työntekijän saadusta arvostuksesta (Veivo-Lempinen 2008, 219). Lisäksi työhyvinvointiin kuuluu muun muassa oikeudenmukainen ja johdonmukainen johtaminen, osaamisen kehittäminen, vuorovaikutteinen toimintatapa sekä psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys (Manka 2011, 35). Stressi on yksi suurimmista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. On kuitenkin tärkeä erottaa hyvä ja negatiivinen stressi toisistaan. Hyvä stressi parantaa suorituskykyä, antaa energiaa ja pitää aistit terävinä. Negatiivinen stressi sen sijaan oireilee esimerkiksi kognitiivisina ja emotionaalisina oireina ja voi aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta sekä on haitaksi työssä jaksamiselle. (Luostarinen & Peltomaa 2016, 216; Juuti & Salmi 2014, 51.)

Työhyvinvoinnista on alettu puhua laman myötä 1990-luvulta lähtien. Silloin työntekijöiden jaksaminen herätti runsaasti keskustelua liittyen työelämän ongelmiin. Vaatimusten lisääntyminen, nopeat muutokset, kiire ja epävarmuus aiheuttivat työntekijöille henkistä kuormitusta ja stressiä. (Aho 2011, 166.) 2000-luvulla työelämää on ryhdytty tarkastelemaan myönteisten mahdollisuuksien ja olemassa olevien voimavarojen näkökulmasta. Hyvinvoinnin ja onnellisuuden merkitys on ymmärretty. (Hakanen 2015, 340.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on merkittävä tekijä hyvinvointivaltion ylläpitämisessä. Suomen nykyisen hyvinvoinnin tason ylläpitämiseksi, tarvittaisiin arvioiden mukaan 75 % työllisyysastetta. (Manka 2011, 35.) Maaliskuussa 2017 tehdyn laskelman mukaan työllisyysaste on tällä hetkellä noin 67 % (Tilastokeskus 2017).

Opettajan työssä jaksamisella tarkoitetaan sitä, että opettaja hoitaa työnsä aktiivisesti ja puuttuu tarvittaessa havaitsemiinsa epäkohtiin. Jotta opettajalla on voimia opettaa ja kasvattaa

oppilaita, hänen on ensiarvoisen tärkeä huolehtia omasta jaksamisestaan. (Nevalainen & Nieminen 2010, 192-193.) Jotta opettaja kokee työnsä merkitykselliseksi, hänen täytyy uskoa oppilaihinsa myös hankalilta tuntuissa tilanteissa. Turhautumista ja väsymystä välttääkseen opettajan tulee huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. (Veivo 2010, 86.)

3.2 Työuupumus

Yleinen tietoisuus työpahoinvoinnista ja sen aiheuttajista on viime vuosien aikana lisääntynyt (Aho 2011, 166). Vuosikymmenten aikana työn luonne on muuttunut ruumiillisesta henkiseksi ja sosiaalisiksi. Tämän muutoksen myötä henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus on siis lisääntynyt ja fyysinen kuormittavuus vähentynyt. Kehittyvä tietotekniikka on uusien asioiden mahdollistumisen lisäksi muovannut työntekoa entistä kiireellisemmäksi. (Juuti & Salmi 2014, 43.) Väsymyksen, työmotivaation heikentymisen, turhautumisen ja sairastelun on todettu heikentävän työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin vastakohta, työpahoinvointi, voi pahimmillaan johtaa masennusta ja työkyvyttömyyttä aiheuttavaan työuupumukseen. (Veivo-Lempinen 2008, 219.) Kun opettajan työhyvinvointi on uhattuna, hänen kykynsä säädellä omia tunteitaan heikkenee (Day & Qing 2011, 19).

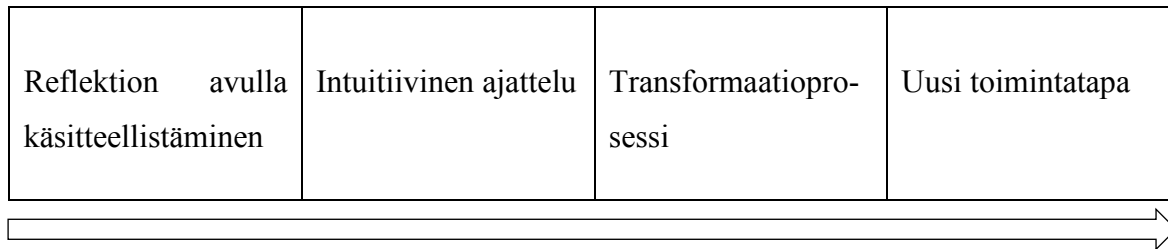
Työuupumus on työssä kehittyvä krooninen oireyhtymä. Sen hidas ja hiljainen eteneminen tekee sen tunnistamisesta usein hankalaa. Työuupumuksen aiheuttaa yleensä työntekijän voimavarat ylittävä työtilanne ja syynä voi olla ammatilliset, työyhteisön sisäiset tai laajemmin työelämään liittyvät ongelmat tai työn liialliset vaatimukset. (Koivisto 2001, 153-155; Manka 2011, 72.) Työuupumukselle on ominaista kolme tekijää: uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työn tekoon ja työyhteisöön sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Hoitamattomana se voi johtaa masennukseen ja jopa työkyvyttömyyteen. (Juuti & Salmi 2014, 58.) Uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan pitkäkestoisesti yksilön voimavarat ylittävien vaatimusten aiheuttamaa henkisen ja fyysisen uupumuksen tilaa. Kyynistymisen ajatellaan olevan työstä etääntymistä, työn mielekkyyden vähenemistä sekä työn merkityksen kyseenalaistamista. Ammatillinen itsetunnon heikkeneminen on kokemus omien tietojen ja taitojen riittämättömyydestä sekä omien suoritusten arvioimista kielteisesti. (Puolakanaho, Kinnunen & Lappalainen 2016, 11.)

3.3 Työnohjaus

Suomen työnohjaajat ry:n (2017) määritelmän mukaan ”työnohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen.” (Suomen työnohjaajat ry 2017.) Työnohjauksen tarkoituksena ei ole parantaa jo uupunutta työntekijää vaan ennaltaehkäistä jaksamisen kriittisen rajan ylittämistä. Työnohjaajan tulee kannustaa ja ohjata työntekijää löytämään omat ratkaisunsa työhön liittyviin ongelmatilanteisiin erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen kautta. (Nevalainen 2007, 168.) Tietoisuuden lisääntyessä työnohjauksen hyödyntäminenkin on lisääntynyt. Työnantajalla ei aina ole halukkuutta tarjota työntekijöilleen mahdollisuutta ohjaukseen. Syynä tähän on useimmiten raha, vaikka työnohjauksesta onkin mahdollista saada Kelan korvaus. Työnohjauksen on kuitenkin todistettu vähentävän sairaspotilaita ja näin ollen se on myös taloudellisesti kannattavaa. (Nevalainen & Nieminen 2010, 202-204; Veivo 2010, 88.)

Työnohjaus on mahdollista järjestää joko yksilö-, ryhmä- tai työyhteisöohjauksena. Yksilötyönohjauksessa on mahdollisuus käsitellä yksilön henkilökohtaisia kokemuksia ja tilanteita. Intensiivisessä ja luottamuksellisessa työnohjaustilanteessa ohjattavan on helpompi puhua henkilökohtaisista ja kipeistäkin asioistaan ja tunteistaan. Ryhmätyönohjauksessa koko ryhmän sisälle tulee rakentua luottamuksellinen suhde. Parhaimmillaan ryhmäohjauksessa jaetaan avoimesti erilaisia näkökulmia ja kokemuksia. Työnohjaussuhteen ollessa hyvä ja luottamuksellinen, työkavereiden välisiä suhteita on mahdollista käsitellä kaikkien osapuolien ollessa paikalla. Tällöin on mahdollista purkaa ja käsitellä mahdollisia työntekijöiden välille muodostuneita jännitteitä ja negatiivisia tunteita. (Veivo 2010, 86-88.)

Työnohjauksen tavoitteena voidaan pitää ajattelun muuttumista. Jotta käyttäytymisen on mahdollisuus muuttua, tulee ihmisen pystyä kehittämään ajattelutapojaan ja ymmärrystään itsereflektion ja tiedostamisen avulla. Reflektiota ja tiedostamista edellyttävä transformatiivinen prosessi johtaa yksilön henkiseen kasvuun ja sen aiheuttamaan toimintavan muutokseen. (Ojanen 2009, 29.)



*Kuvio 1. Työnohjauksessa tapahtuvan uuden toimintatavan muodostumisprosessi. (Mukai-
len Ojanen 2009, 29)*

4 Opettajan työhyvinvointia haastavat tekijät

Tässä kappaleessa käsittelen ensimmäistä tutkimuskysymystäni eli sitä, mitkä tekijät haastavat opettajan työhyvinvointia. Työssä väsymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa erilaiset ongelmat työyhteisössä, oppilaiden vanhempien asettamat paineet ja odotukset, stressi ja koulumaailman muutokset, joita tässä kappaleessa kuvaan.

4.1 Ongelmat työyhteisössä

Työyhteisö koostuu keskenään erilaisista ja eri tavoin tuntevista yksilöistä, jossa jokainen on oma persoonansa. Tunnereaktioiden voimakkuudet vaihtelevat, tunteidenkäsittelytaidot eroavat toisistaan ja jokainen tekee sosiaalisista tilanteista omat johtopäätöksensä. Kaikilla on omat automatisoituneet toimintapansa ja ajatusprosessinsa. On ymmärrettävää, että työyhteisöissä esiintyy toisinaan ongelmia. (Luostarinen & Peltomaa 2016, 217.) Vaikka työyhteisö tukisi laajasti työhyvinvointia, tekee jokainen työntekijä omat tulkintansa omien asenteidensa pohjalta. Työntekijöiden kokema työhyvinvointi voi siis vaihdella suuresti samassa työyhteisössä. (Manka 2011, 76.) Muutoksen ja epävarmuuden on todettu lisäävän työyhteisön sisäisiä ongelmia. Ongelmia ilmenee helposti, jos työyhteisön jäsenten tunteita vähätellään tai konflikteista ei keskustella. (Juuti & Salmi 2014, 102.) Opettajayhteisössä on usein vahvoja sisäisiä ryhmittymiä ja arvosuhteita. Ryhmittymistä ulkopuolelle jääminen vaikuttaa helposti opettajan työskentelyyn oppilaiden kanssa. Opettajien keskuudessa ilmenee usein kateutta, jonka on arveltu johtuvan perinteisestä autonomisuutta ja kaikesta yksin selviävästä opettajakäsityksestä. Tämä käsitys on onneksi kuitenkin hiljalleen muuttumassa. (Aho 2011, 94.)

4.1.1 Riittämätön johdon tuki

Rehtorilla on työyhteisön johtajana ja esimiehenä käytettävissään valtaa, joka on johtamisen apuväline. Sen avulla rehtori voi halutessaan asettaa alaisensa eriarvoiseen asemaan. Osamaton rehtori saattaa valita työyhteisöstään suosikkinsa, jotka pönkittävät rehtorin arvovaltaa ja antavat taustatukea koulua koskeviin päätöksiin. Riittämätön tuki voi johtua rehtorin omasta väsymyksestä, jolloin hänellä ei ole voimavaroja toimia hyvänä johtajana. Omaan jaksamistaan helpottaakseen rehtori saattaa jakaa omaa johtajuuttaan alaisilleen väärällä tavalla. (Aho 2011, 95-96.)

Opettajat kaipaavat työhönsä rehtorin tukea esimerkiksi haastavasti käyttäytyvän oppilaan tai vanhemman kanssa. Aina sitä ei kuitenkaan ole saatavilla. Rehtori ei myöskään välttämättä kiinnitä huomiota työpaikalla tapahtuvaan kiusaamiseen. Opettajan työssä jaksamiselle haastavaa on myös liian suuri työtaakka, eikä rehtori aina ymmärrä uupumusta. Päinvastoin rehtori luottaa usein ahkeriin ja tunnollisiin opettajiin, joiden kannettavaksi kasautuu runsaasti vastuutehtäviä. Tämä voi lopulta johtaa uupumiseen. (Nevalainen & Nieminen 2010, 196.) Osaamaton johtaja saattaa pelätä riskinottoa eikä kannusta alaisiaankaan kokeilemaan uutta, vaan on välinpitämätön uusista ideoista (Aalto-Setälä & Saarinen 2016, 181).

4.1.2 Työntekijöiden väliset ristiriidat

Työyhteisössä ilmenevät ristiriidat vaikuttavat negatiivisesti koko yhteisön hyvinvointiin ja työiihtyvyyteen. Pitkälle edenneet ristiriidat johtuvat usein työntekijöiden kyvyttömyydestä käsitellä kollegoihin liittyviä kielteisiä tunteita. (Juuti & Salmi 2014, 105.) Konfliktit ja ristiriidat ovat opettajayhteisössä väistämättömiä erimielisyyksien ja omien näkökulmien puolustamisen vuoksi. Myös opettajien välinen kilpailu ja hierarkkisuus ovat rasitteeksi työyhteisölle. Tämä ei kuitenkaan tee työyhteisöä huonoksi. Merkittävää on se, millä tavoin näihin ristiriitatilanteisiin puututaan. Tilannetta selvittävä keskustelu asianosaisten kanssa voi parhaimmillaan olla työyhteisölle rakennukseksi. Se auttaa opettajia ymmärtämään toisiaan ja itseään sekä käsiteltävää asiaa. Ristiriidat vaativat jokaiselta opettajalta aktiivisuutta ja itsetutkiskelua. (Salovaara & Honkonen 2013, 170.)

Hoitamaton ristiriitatilanne voi saada aikaan tuhoa työyhteisössä. Yhteistyökyky ja halu tehdä yhteistyötä heikkenevät konfliktin jatkuessa pitkään selvittämättömänä. Opettajien väliset ristiriidat heijastuvat myös oppilaisiin ja vaikuttavat koko koulun ilmapiiriin. Haastavien tilanteiden purkaminen ei saa jäädä yksittäisten opettajien hoidettavaksi vaan koko työyhteisön ja ennen kaikkea koulun johdon on kannettava vastuunsa. Työntekijöille tulee tarjota mahdollisuus esimerkiksi työnohjaukseen ja kehityskeskusteluun. Opettajien uskallus ja osaaminen tarttua ristiriitatilanteisiin riippuu siitä, millä tavalla työyhteisössä on opittu toimimaan. Kun konflikteihin tartutaan määrätietoisesti, opettajat oppivat puhumisen selvittävän tilanteita. (Salovaara & Honkonen 2013, 171; Cantell 2011, 47,50.) Ristiriitatilanteihin tulee etsiä ratkaisua mahdollisimman pian, eikä odottaa sen selviämistä itsestään (Hamarus 2012, 81). Hoitamatta jäänyt ristiriitatilanne ja siihen liittyvät ongelmat saattavat myöhem-

min tulla esiin entistä voimakkaampina (Manka 2011, 20). Konfliktia selvitettäessä, on tärkeä keskittyä tulevaisuuteen; parempaan vuorovaikutukseen johtavien ratkaisujen ja keinojen löytämiseen (Cantell 2011,52).

4.1.3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamista on Suomessa tutkittu runsaasti ja asiaan on alettu kiinnittää huomiota. Syystäkin, sillä Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaita. (Raina 2012, 65; Manka 2011, 18.) Päivi Hamaruksen (2012) mukaan jopa 22 % opettajista on havainnut työtoverinsa joutuneen henkisen välivallan tai kiusaamisen kohteeksi. Kiusaajana saattoi olla joko esimies tai työtoverit. (Hamarus 2012, 81.) Kiusaamista esiintyy erityisesti kunta- ja valtiotyöpaikoilla, sosiaali-, terveys- ja opetustoimessa sekä seurakuntien työpaikoilla. Työpaikkakiusaaminen voi ilmetä esimerkiksi sosiaalisena eristämisenä, julkisena nöyryytyksenä, juoruiluna tai pilkkaamisena sekä huutamisena tai uhkailuna. Kyse on aina vallankäytöstä. (Raina 2012, 65-66; Kess & Kähönen 2010, 2,5-6; Salovaara & Honkonen 2013, 179; Manka 2011, 18-19.) Työpaikkakiusaamistapauksia selvitettäessä on syytä ottaa selvää, täytyvätkö tilanteissa kiusaamisen kriteerit vai onko kyseessä yksilön henkilökohtainen ominaisuus, jonka kanssa toisten on suvaitsevaisuuden nimissä opittava sietämään (Raina 2012, 164). Kiusaamisen on todettu olevan naisvaltaisella alalla miesvaltaisia aloja yleisempää. Suurimpina syinä tähän ajatellaan olevan työympäristön epäkohdat, kuten heikko työn organisointi, jatkuva kiire ja puutteellinen keskustelukulttuuri. (Manka 2011, 19.)

Kun kiusaajana on esimies, kiusaaminen voi ilmetä töiden jakamiseen, tuntijakoon tai taloudellisten resurssien jakamiseen liittyvänä syrjintänä, koulutuksen eväämisena, ajankäytön vahtimisena tai julkisena haukkumisena ja pilkkaamisena. Myös opettaja voi kiusata esimiestään esimerkiksi jättämällä tämän keskustelujen ulkopuolelle, levittämällä perättömiä juoruja tai tehden aiheettomia valituksia. (Hamarus 2012, 82-83.) Pitkään jatkunut kiusaaminen on suuri uhka työkyvylle, työssä jaksamiselle ja työmotivaatiolle. Kiusatuksi joutuminen saattaa aiheuttaa sekä fyysisiä oireita, kuten päänsärkyä, selkäsärkyä ja vatsavaivoja, että psyykkisiä oireita, jotka ilmenevät esimerkiksi unettomuutena, masennuksena ja ahdistuneisuutena. Kiusaaminen voi myös vähentää kiusatun arvostusta muiden työntekijöiden silmissä ja johtaa pahimmassa tapauksessa jopa työpaikan menettämiseen. (Hamarus 2012, 80-81.) Länsikallion ja Ilveksen (2016) tekemän työololabometrin mukaan epäasiallista kohtelua kokeneiden tai kiusatuksi tulleiden opettajien mielestä työyhteisön pelisäännöt ovat

olleet riittämättömät ja töiden jakaantuminen ei ole ollut tasapuolista ja oikeudenmukaista. Lisäksi he kokevat ryhmätyöskentelyn tai tiedonkulun ongelmalliseksi. (Länsikallio & Ilves 2016; Rutonen 2014.)

Kiusaaminen ei ole vain kiusaajan ja kiusatun ongelma, vaan se vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön. Yleisesti vaikuttavia seurauksia ovat esimerkiksi huonontunut ilmapiiri ja siitä seuranneet ristiriidat ja konfliktit. Nämä taas vaikuttavat normaalien työrutiinien hoitamista. (Kess & Kähönen 2010, 6) Kiusatuksi joutunut voi pyytää apua esimieheltään tai ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen. Tukea voi saada myös työterveyshuollosta, ammattiliitosta, työsuojelupiiristä tai muista kiusattua puolustavilta tahoilta. (Hamarus 2012, 83.) Esimiehellä on kuitenkin aina ensisijainen vastuu työsuojelusta, joka tarkoittaa myös häirintä- ja syrjintäasioihin puuttumista (Ahlroth 2015, 94).

4.2 Haasteet kodin ja koulun yhteistyössä

Vanhempien vaatimukset koulua ja opettajia kohtaan ovat kasvaneet. Opettaja ei ole enää kunnioitettava auktoriteetti vaan vanhemmat puolustavat tiukasti omien lastensa etuja oikeuksistaan kiinni pitäen. Velvollisuudet jäävät kuitenkin usein huomioimatta. Kasvatusvastuu siirtyy kouluille yhä enenevässä määrin, kun joidenkin vanhempien kiinnostus lastensa koulunkäyntiä kohtaan vähenee. (Aho 2011, 93; Sjöholm 2014.)

Opettajat kaipaavat usein neuvoja haasteellisten tai huonosti käyttäytyvien vanhempien kohtaamiseen. Haasteelliset vanhemmat voidaan jakaa neljään ryhmään: yli-innokkaisiin ja kouluasioihin liikaa puuttuviin, välinpitämättömiin ja vetäytyviin, lastensa ongelmat kieltäviin ja lapsiltaan liikaa vaativiin vanhempiin. Jotta yhteistyön vaativa lapsen tai nuoren tukeminen toteutuu, opettajan tulee löytää keinot vanhempien kohtaamiseen. (Salovaara & Honkonen 2013, 187-188.) Hän joutuu pohtimaan, onko jonkun vanhemman aktiivisuus liiallista tai merkitseekö jonkun vanhemman etäisyys vanhemman halua antaa opettajalle työrauha. Se voi myös olla merkki jostakin vakavammasta lapsen huolenpitoon liittyvästä asiasta. Yli-innokkaat ja kouluasioihin liikaa puuttuvat vanhemmat aiheuttavat opettajalle helposti tunteen, että hänen työhönsä puututaan ja ammattitaitoa epäillään. Yhteistyötä kodin ja koulun välillä pidetään erittäin tärkeänä asiana ja vanhempien kiinnostusta lasten koulunkäyntiin positiivista. Aktiivisuus voi kuitenkin kasvaa liialliseksi ja turhista asioista huolehtiminen on opettajalle rasitteeksi. (Cantell 2011, 171-193.)

Välinpitämättömiä ja vetäytyviä vanhempia ei kiinnosta lasten koulunkäynti ja koulun ja kodin yhteistyötä ei pidetä missään määrin tärkeänä. He saattavat ajatella koulunkäynnin olevan lapsen vastuulla eivätkä koe velvollisuudekseen huolehtia esimerkiksi kotitehtävien tekemisestä tai poissaoloilmoituksista. Opettajan olisi hyvä pystyä keskustelemaan vanhempien kanssa ja selvittää vetäytymisen syyt. (Cantell 2011, 199-219.) Vanhempien välinpitämättömyys on ollut viime aikoina pinnalla Helsingin kaupungin järjestämän kampanjan myötä. Helsingin poliisilaitoksen ja lastensuojelujärjestöjen tukeman kampanjan tarkoituksena oli nostaa esiin lapsiin kohdistuvaa välinpitämättömyyttä. Paljon keskustelua herättäneen kampanjan teemana oli ”Välinpitämättömyys on tämän päivän väkivaltaa.” (Helsingin kaupunki 2017)

Lapsen käyttäytyminen kotona ja koulussa voi olla hyvin erilaista. Lapsen kotikäyttäytymisestä poikkeava käytös tulee ymmärrettävästi vanhemmille yllätyksenä ja saattaa helposti aiheuttaa kieltämisreaktion. (Cantell 2011, 224.) Vanhemmat ovat muodostaneet lapsestaan käsityksen vuosien varrella perustuen siihen, millainen lapsi on oman perheensä keskellä. Koulussa lapsella on eri rooli osana ikätovereidensa joukkoa. (Savolainen 2010, 16.) Vanhemmat arvioivat, luottavatko he omaan vai opettajan käsitykseen lapsen käytöksestä. Lapset kertovat kotona oman näkemyksensä asiasta, johon vanhemman on helppo luottaa. Vanhemmat saattavat myös johdatella lasten kertomaan asiat tietynlaisina. Vaikeisiin asioihin tarttuminen on vaikeampaa kuin niiden torjuminen. (Cantell 2011, 225- 228.)

Aikaamme leimaava pärjäämisen, itsensä ylittämisen ja tavoitteellisuuden korostuminen näkyvät koulumaailmassakin muun muassa vanhempien lapsilleen asettamissa tavoitteissa. Vanhemmat unohtavat helposti, että jokainen lapsi kehittyy omaa tahtiaan ja muihin lapsiin vertaaminen ja heidän suoritusten perustella asetetut tavoitteet ovat turhia. (Cantell 2011, 240-249.) Toisinaan vanhempien odotukset lapsiaan kohtaan ovat liian suuria. Lapselta voidaan odottaa asioita ja piirteitä, joita itseltä on puuttunut. (MLL 2017) Lasten oppimiselle saatetaan asettaa korkeampia tavoitteita, mitä opetussuunnitelma edellyttää. Oma lapsi saattaa kotona tuntua erityisen etevältä ja monilahjakuudelta, mutta koulussa hän on ihan tavallinen oppilas muiden joukossa. Tämä ristiriita on lapselle rasitteeksi, kun vanhempien odotukset ja toiveet eivät vastaa todellisuutta. Kodeissa olisi tärkeä muistaa, että lapsen elämässä tulee olla paljon muutakin kuin koulusuorituksia eikä kouluarvosanoilla ole lopulta kovin suurta merkitystä hänen hyvinvointinsa kannalta. (Cantell 2011, 240-249.)

Haastavissa tilanteissa ja niihin valmistautuessa oppilaan edun tulee olla kaiken perustana. Opettajan on tärkeä muistaa, että myös vanhemmat haluavat lapselleen parasta. Käsitys siitä, mikä lapselle on parasta, saattaa usein riippua siitä, keneltä asiaa kysytään. (Savolainen 2010, 16.)

4.3 Stressin vaikutukset

Vuonna 2014 julkaistun työololabometrin mukaan opetusalaalla kärsitään stressistä ja väsymyksestä enemmän kuin muilla aloilla. Labometrin mukaan kolmasosa opettajista kokee itsensä stressaantuneeksi ja yli kolmannes poikkeuksellisen väsyneeksi. (Länsikallio & Ilves 2016.) Negatiivisten tunteiden, kuten stressin, tunnistaminen on tärkeää, jotta niihin voidaan puuttua. Automaattinen stressireaktio auttaa ihmistä hyvään suoritukseen, mutta pitkään jatkuaan kuormitus johtaa stressin negatiivisiin vaikutuksiin. Ihminen ei välttämättä itse tiedosta negatiivisen stressin syntymistä, mutta ylikuormittunut keho alkaa oireilla. (Manka 2011, 176.) Stressin taustalla voi olla ylikuormitus ja pitkään jatkunut kiire, epäonnistumisen pelko tai työtehtävien liiallinen haastavuus (Luostarinen & Peltomaa 2016, 216). Stressin syntymiseen saattaa vaikuttaa myös se, jos työtä ei koeta palkitsevaksi tai mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön koetaan vähäisiksi (Manka 2011, 16). Stressaantunut ihminen kokee itsensä jännittyneeksi, hermostuneeksi, levottomaksi tai ahdistuneeksi. Hän voi myös kärsiä unettomuudesta, muistin heikkenemisestä tai fyysisistä oireista kuten päänsärystä ja lihasjäykkyydestä. (Länsikallio & Ilves 2016; Luostarinen & Peltomaa 2016, 217; Manka 2011, 16.) Stressin esiintyminen ja sen kokeminen ovat yksilöllisiä ja vahvasti sidoksissa elämäntilanteen kokonaisuuteen (Luostarinen & Peltomaa 2016, 217). Pitkäkestoinen stressi voi johtaa työuupumukseen. Pahimmillaan sillä voi kuitenkin olla hengenvaarallisiakin seurauksia. Psykkisesti kuormittuneiden henkilöiden on todettu sairastuvan huomattavasti muita helpommin sydän- ja verisuonitauteihin tai tyypin 2 diabetekseen. Stressi suurentaa veren tulehdusarvoja ja näin ollen vaikuttaa sairauksien ilmenemiseen. (Manka 2011, 16-17.)

Schaufelin ja Bakkerin luoman Työn vaatimukset ja työn voimavarat –mallin mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen keskinäinen suhde on keskeinen työntekijän terveyteen vaikuttavat tekijä. Liian suuret vaatimukset ovat terveydelle haitallisia mutta runsaat voimavaroja tukevat tekijät voivat lieventää näistä aiheutuvaa haittaa. Stressiä siis esiintyy tilanteissa,

joissa työn suuret vaatimukset yhdistyvät vähäisiin voimavaroihin. (Ahola & Virtanen 2012, 40.)

4.4 Koulumaailman muutokset

Opettajan työ koetaan usein haastavaksi ja vastuulliseksi. Suuri osa opettajiksi valmistuneista vaihtaa alaa ja osa jää varhaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Opettajan työnkuva on muuttunut aiempaa kokonaisvaltaisemmaksi ja kasvatuksellinen tehtävä vaativammaksi. Lisäksi yhteiskunta ja vanhemmat odottavat koululta enemmän kuin ennen samaan aikaan kun luokkakoot kasvavat ja resurssit pienenevät. (Nevalainen & Nieminen 2010, 193-194.) Opettajilta odotetaan kykyä toimia katsomustapojen ja uskomusten muuttuessa. Muutos täytyy kohdata ja sietää. Opettajilla on tärkeä aktiivisen vaikuttajan rooli muutosten syntymiseen vaikuttamisessa. (Alila 2014, 67.)

Opettajien työnkuvaa uudistavat muutokset ovat herättäneet keskustelua niiden vaikutuksesta opettajien työhyvinvointiin. Hökän, Vähäsantasen ja Saarisen (2011) mukaan opettajien työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat yhä enenevässä määrin uhattuina työnkuvan ja eri organisaatioiden muutosten vuoksi etenkin, jos uusille vaatimuksille ei osoiteta riittäviä resursseja. Muutosten keskellä ammatti-identiteetin muokkaaminen ja ”päivittäminen” on tärkeää. Tämä ei kuitenkaan ole kaikille opettajille luontevaa ja eivätkä koe sitä tarpeelliseksi. (Hökkä, Vähäsantanen & Saarinen 2011, 151-154.)

Yhä useampi oppilas opiskelee HOJKS:n (henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma) mukaisesti, yksilöllisen tuen tarve kasvaa jatkuvasti. Oppilaiden tuen tarve lisää resursseja opetuksen järjestämiseen, mutta opettajan voimavaroista huolehtiminen saattaa jäädä taka-alalle. (Veivo-Lempinen 2008, 220.) Integraation myötä erityistä tukea tarvitsevat oppilaat opiskelevat yhä useammin oppilasmääriltään suurissa luokissa yleisopetuksessa. Opettajan velvollisuus on osallistua oppilashuollollisiin tehtäviin, johon kyttäkseen hänen on päivitettävä asiantuntijuuttaan. (Aho 2011, 92.)

Inklusioon pyrkimyksen myötä koulujen toimintakulttuureissa tapahtuu muutoksia. Tämän prosessin myötä kouluun muodostuu erilaisia yhteistyökuvioita. Vanhat toimintatavat kyseenalaistetaan ja etsitään uusia näkökulmia, jotta moniammatillinen yhteistyö hyödynnettäisiin parhaiten oppilaiden eduksi. (Alila 2014, 67.) Yhteistoiminnallinen opetus edellyttää yhteistyötä tekevän opettajan näkemysten huomioimista ja omien näkemysten arviointia.

Omia tavoitteita pitää peilata toisen käsityksiin ja omat näkemykset pitää oppia perustelemaan. Yhteistoiminnallisuus koettelee opettajan ammatti-identiteettiä. (Lakkala 2008, 187.)

4.5 Yhteenveto

Opettajan työhyvinvointia haastavat tekijät ovat moninaiset ja jokainen työyhteisön jäsen kokee ja tulkitsee organisaation hyvinvoinnin omalla tavallaan. Siihen vaikuttavat asenteiden lisäksi työntekijän psykologinen pääoma, työhön vaikuttamisen mahdollisuus, työyhteisö, terveys ja jopa fyysinen kunto. (Manka 2011, 76.) Suurimmaksi työhyvinvoinnin haastajaksi tutkielmassani nousi vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat työyhteisössä. Opettajan työssä jaksaminen on koetuksella, jos hän ei saa riittävästi tukea esimieheltään. Työntekijöiden väliset ristiriidat ja konfliktit ovat myös työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Pahimmillaan vuorovaikutusongelmat voidaan luokitella työpaikkakiusaamiseksi, mikä valitettavasti on maassamme varsin yleistä.

Lisäksi opettajien jaksamista haastavat eri suunnista tulevat ristiriitaiset odotukset. Erityisesti opetusalan esimiesten työssä odotusten ristiriitojen on todettu korostuvan voimakkaammin kuin kunta-alan muissa työpaikoissa. (Rutonen 2014.) Yksi merkittävä odotuksia luova ja opettajan työhyvinvointia koetteleva taho on oppilaiden haastavasti käyttäytyvät vanhemmat. Ismo Aho (2014) kirjoittaa väitöskirjassaan vanhemmista, jotka pitävät tiukasti kiinni oikeuksistaan, mutta eivät tunnista velvollisuuksiaan. Toisaalta vanhempien vähäinen kiinnostus lasten koulunkäyntiä kohtaan lisää opettajan huolta ja työmäärää. (Aho 2014, 93; Cantell 2011, 171-249.)

Kiire, epäonnistumisen pelko tai työtehtävien liiallinen haastavuus voivat synnyttää työntekijässä negatiivista stressiä. Stressi puolestaan aiheuttaa muun muassa unettomuutta, ahdistusta, jännittyneisyyttä ja erilaisia fyysisiä oireita, kuten päänsärkyä. Nämä luonnollisesti vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Pitkäkestoinen stressi voi johtaa työuupumukseen ja sillä voi pahimmillaan olla jopa hengenvaarallisia seurauksia. Koulumaailmassa tapahtuvat muutokset vaativat opettajaa muokkaamaan omaa ajattelua ja toimintaa. Ammatti-identiteetin kehittäminen ja muutoksen mukana kulkeminen ei kuitenkaan ole kaikille opettajille helppoa ja muutos koetaan kielteisenä ja voimavaroja vievänä tekijänä.

5 Opettajan työhyvinvointia tukevat tekijät

Viidennessä luvussa keskityn toiseen tutkimuskysymykseen, opettajien työhyvinvointia tukeviin tekijöihin. Ne huomioiden opettajan on mahdollisuus parantaa työssä jaksamistaan ja viihtymistään sekä olla samalla vaikuttamassa koko koulun ilmapiiriin, jolla on tutkimusten mukaan vaikutusta myös oppilaiden kouluviihtyvyyteen ja oppimistuloksiin. Opettajan työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat kaiken työssä toimimisen taustalla oleviin positiiviseen psykologiaan, itsemyötätuntoon ja holistiseen ihmiskäsitykseen. Lisäksi työssä jaksamista tukevat työn imu, opettajan ammatti-identiteetti, työssä kasvaminen, työn hallinnan tunne, opettajainhuoneen ilmapiiri, rehtorin tuki, inklusiivinen opettajuus ja monialainen yhteistyö sekä työnohjaus.

5.1 Taustafilosofia

Opettajan työhyvinvoinnin taustalla tulisi jatkuvasti olla vaikuttamassa positiivisen psykologian, itsemyötätunnon ja holistisen ihmiskäsityksen asenteet ja katsomukset. Käsittelem niitä yhteisen taustafilosofian käsitteen alla.

5.1.1 Positiivinen psykologia

Martin Seligman (2008) on tuonut työhyvinvoinnin käsitteen tarkasteluun uutta näkökulmaa. Positiivisen psykologian isänä hän on kääntänyt tutkimuskohteensa masennuksen ja opitun avuttomuuden sijasta voimavaratekijöihin. Seligman painottaa erityisesti myönteisen ajattelutavan oppimisen ehtoja ja onnellisuuden aikaansaamista. (Seligman 2008, 20-21; Manka 2011, 70-71.) Positiivinen psykologia pyrkii tutkimaan ihmisten vahvuuksia ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Positiivisten tunteiden on todettu käynnistävän fyysisistä ja psyykkistä hyvinvointia, selviytymiskeinoja sekä kognitiivista toimintaa parantavia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia prosesseja. Niiden avulla ihmisten on mahdollisuus saada itselleen kestäviä henkilökohtaisia voimavaroja. (Baumgardner & Crothers 2014, 3-5.) On siis tärkeä tarkastella työn myönteisiä tekijöitä, sillä niiden on todettu vaikuttavan työntekijöihin tuottavuutta, voimaantumista ja suorituskykyä edistävasti ja ne vahvistavat työntekijöiden välistä yhteistyötä (Manka 2011, 72).

Martin Seligman on luonut hyvinvoinnin PERMA-teorian, jonka mukaan hyvinvointi koostuu viidestä osa-alueesta. Nämä osa-alueet ovat positiiviset emootiot (engl. Positive emotions), sitoutuminen (engagement), sosiaaliset suhteet (relationships), merkityksellisyys (meaning) ja saavuttaminen (accomplishment). Tämä on yksi monista hyvinvoinnin teorioista. (Seligman 2011, 9; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 23.)

Jokainen voi omalta osaltaan olla vaikuttamassa positiiviseen työilmapiiriin. Kiireen päivittelyn ja väsymyksen valittamisen sijaan olisi erittäin merkityksellistä keskittyä positiivisiin asioihin. (Salovaara & Honkonen 2013, 20.) Lotta Uusitalo-Malmivaara ja Kaisa Vuorinen (2016) kirjoittavat kirjassaan, kuinka ”paha pitää huolen itsestään, hyvää pitää helliä”. Positiivinen psykologia perustuu ajatukseen, että hyvää on tietoisesti kaivettava esiin ja sitä pitää vaalia. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 18-19.) Martin Seligmanin (2011) mukaan positiivisen psykologian opettaminen ja tutkiminen sekä käyttö koululuokassa ja lasten kasvatuksessa tukevat ihmisen onnellisuutta ja hyvinvointia (Seligman 2011, 2). Positiivisen psykologian ja positiivisen pedagogiikan parissa työskentely on vahva tuki opettajan hyvinvoinnille (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 22).

Elämänmyönteisyys ja huumorintaju ovat opettajan jaksamisen ja selviytymisen perusedellytyksiä (Aho 2011, 126). Huumorin ja nauramisen on todettu parantavan ihmisten elämänlaatua ja ne auttavat selviämään vaikeista elämäntilanteista ja edistävät ongelmanratkaisutaitoa (Nevalainen & Nieminen 2010, 217). Asioille nauraminen saa ongelmat tuntumaan kevyemmiltä ja yhteiset vitsit yhdistävät työntekijöitä ja luovat yhteisöllisyyttä (Nevalainen 2007, 163). Tämä tukee sekä henkistä että fyysistä terveyttä. Opettajainhuoneessa on siis tärkeä pitää yllä positiivisuuden kehää. On kuitenkin tärkeä ottaa huomioon, että kaikkien huumorintaju ei ole samanlainen ja sarkastisen huumorin viljelyn suhteen on oltava kriittinen. (Nevalainen & Nieminen 2010, 217; Aho 2011, 126; Manka 2011, 194-195.)

5.1.2 Itsemyötätunto

Myötätuntokeskeiseen psykoterapiaan erikoistunut työterveyspsykologi Ronnie Grandell (2015) määrittelee itsemyötätunnon käsitteen tarkoittavan itseensä suhtautumista ymmärtäväisesti ja suopeasti, kuten ystäviin. Itsemyötätunto voidaan jakaa kahteen osaan: kykyyn huomata kärsimys itsessään ja kykyyn lievittää tätä kärsimystä erilaisin keinoin. Hän pitää itsemyötätuntoa erityisen tärkeänä nyt, kun ajassamme vallitsee tehokkuuden ja nopeatem-

poisuuden ilmapiiri. Töissä resurssit vähenevät ja odotukset kasvavat, suorituskyvyn vaihteluille ei anneta tilaa. Saamme ympäristöstämme jatkuvasti kehotuksia tavoista elää hyvin, jotka käännämme helposti vaatimuksiksi. Jos emme pysty täyttämään näitä vaateita ja odotuksia, koemme heikkoutta ja epäonnistumista. Tällöin armollisuus itseä kohtaan olisi tärkeää, mutta unohtuu helposti. Tutkimusten mukaan itseensä armollisesti suhtautuvat ovat keskimäärin tyytyväisempiä elämäänsä ja kokevat vähemmän ahdistusta ja masennusta kuin kriittisesti itseensä suhtautuvat henkilöt. Itsemyötätuntoiset henkilöt myös kestävät paremmin vastoinkäymisiä ja ottavat opikseen omista virheistään. (Grandell 2015, 13-21.)

Syntymästämme lähtien olemme temperamenteiltamme erilaisia. Tähän vaikuttaa muun muassa geeniperimä, johon emme itse pysty vaikuttamaan. Jotta ihminen voi kokea itsemyötätuntoa, hänen tulee tunnistaa ja hyväksyä oma temperamenttinsa ja tuntea olevansa riittävän hyvä omana itsenään. Omaa toimintaa on tärkeä tarkastella mahdollisimman puolueettomasta näkökulmasta, jotta uuvuttavista toimintamalleista on mahdollista päästä eroon. On kuitenkin tärkeä muistaa, että myös uuvuttavista toimintamalleista voi olla jotakin hyötyä, joten hyötyjä ja haittoja on hyvä punnita. Vaikka ihminen hyväksyisi temperamenttinsa, toimintaan tarvitaan välillä muutosta. Uudelle toimintatavalle on hyvä altistaa itseään asteittain. (Räisänen & Lestinen 2013, 53-74.)

Luostarinen ja Peltomaa (2016) kehottavat teoksessaan opettajia olemaan itselleen armollisia ja hyväksymään erehdykset ja epäonnistumiset. He antavat ohjeeksi opetussuunnitelman perusteiden kuvaaman tavan, jolla oppilaita neuvotaan ohjaamaan: ” *Onnistumisen kokemukset kannustavat oppimaan lisää, mutta myös epäonnistumiset tai virheelliset ratkaisut ovat osa oppimisprosessia. Niitä hyödynnetään opetuksessa oppimista edistävällä ja oppilaita kunnioittavalla tavalla.* ” (Opetushallitus 2014, 47.) Opettajatkin ovat ihmisiä ja erehdyväisyys inhimillistä ja hyväksyttävää (Luostarinen & Peltomaa 2016, 221; Veivo 2009, 215). On tärkeä muistuttaa itselleen, että kun tekee parhaansa, se riittää (Luostarinen & Peltomaa 2016, 219).

5.1.3 Holistinen ihmiskäsitys

Opettajan työ on kokonaisvaltaista, hänen tulee olla opetustyössä läsnä koko persoonallaan. Työtä ja muuta elämää tulee siis tarkastella kokonaisuutena. Kokonaisvaltainen elämänhallinta ja työn suhteuttaminen osaksi muuta elämää ovat työssä jaksamisen perustoja. Holistisen elämäntarkastuksen sisältyy kokonaisvaltainen opetus ja kasvatustyö, työn ja vapaa-ajan

rajaus, laajempi elämä ja asioiden lokeroiminen. Kokonaisvaltaisessa opetuksessa ja kasvatuksessa olennaista on oppijan rooli oppimisessa sekä oppilaan kokonaisvaltaisen kasvamisen ja kehittymisen tukeminen. Kasvatuksen merkityksen hyväksyminen oppimisen edellytysten luomisessa on todettu parantavan opettajan työssä jaksamista. Työn ja vapaa-ajan rajaamisen taito on tärkeä työhyvinvoinnin tuki. (Aho 2011, 137-141.)

Erityisesti nuorille opettajille työstä irrottautuminen saattaa olla vaikeaa. Opetuksen suunnittelu ja aineenhallinta vievät aikaa. Työn ja vapaa-ajan rajaaminen saattaa helpottua, jos työhön liittyvät asiat voi konkreettisesti jättää työpaikalle, eikä suunnittelua ja muuta työskentelyä tarvitse tehdä kotona. (Cantell 2011, 166.) Työn ulkopuolella on tärkeä tehdä voimaannuttavia asioita, kuten harrastaa ja tavata ystäviä. Välillä on tärkeä kuunnella vain itseään ja tehdä sitä, mitä itse kaipaa. (Stenberg 2011, 134.)

Työlle on tärkeä etsiä irrottavaa, rentouttavaa tai mielihyvää tuottavaa vastapainoa, jonka on todettu edistävän työkuormituksesta palautumista. Henkisen työstä irrottautumisen on todettu lisäävän työstä nauttimista, työhyvinvointia. On siis tärkeä osata irrottautua työnteosta, vaikka se tuntuisikin mielekkäältä. Sen avulla työstä on mahdollisuus nauttia tulevaisuudessakin. (Kinnunen 2011, 171-172.) Väsyneen opettajan on tärkeä osata hyödyntää asioiden lokeroimisen taitoa. Sen avulla ikävät asiat saavat oikeat mittasuhteet ja sitä kautta tilanteen ymmärrys ja hyväksyminen on helpompaa. (Aho 2011, 142.)

Unella on hyvinvoinnille suuri merkitys. Unen määrän lisäksi tärkeää on myös sen laatu. Unen puutteen ja uneen liittyvien häiriöiden on tutkittu aiheuttavan suorituksen heikkene- mistä, väsymystä ja mielialan vaihteluja. (Kinnunen 2011, 172.)

5.2 Työn imu

Työn imu on yksi ensimmäisistä positiivisen psykologian aikakauden käsitteistä. Sillä tarkoitetaan työssä koettua aktiivista tunne- ja motivaatiotäyttymystä eli tarmokkuutta sekä työhön uppoutumisen ja omistautumisen kokemuksia. Kun työntekijä kokee työn imua, hän pitää työtään merkityksellisenä, inspiroivana ja arvokkaana. (Hakanen 2015, 341-342; Bakker 2017.)

Työn imu on sitoutumiseen johtava myönteinen voimavara (Manka 2011, 72; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2006; Schaufeli 2013, 1). Se motivoi aktiivisuuteen ja haluun antaa paras-

taan. Työn imun on todettu olevan yhteydessä myös laajempaan hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Se on tarttuvaa ja vetää myös toisia työntekijöitä puoleensa. On kuitenkin hyvä muista, että kukaan työntekijä ei voi olla jatkuvasti työn imussa. Työpäiviin kuuluu luonnollisesti myös väsymyksen ja innostuksen latistumisen hetkiä. (Manka 2011, 143.)

Työn imua kokeva opettaja levittää innostustaan myös muihin. Motivoituneiden, innostuneiden ja myönteisten ihmisten kanssa työskentely on mielekästä ja sujuvaa. Työn imu vahvistaa myös opettamisen imua ja heijastuu sitä kautta myös oppilaisiin ja heidän oppimiseensa. (Salovaara & Honkonen 2013, 54-55.)

Työn imua on verrattu flow'n käsitteeseen. Nämä käsitteet kuitenkin eroavat toisistaan. Flow on täydellinen virtaamisen kokemus, jossa henkilö uppoutuu keskittyneesti johonkin tavoitteelliseen toimintaan. Tällöin kaiken muun pystyy sulkemaan mielestään. Flow saattaa sammuttaa pienestä häiriötekijästä. Työn imulla sen sijaan tarkoitetaan kokonaisvaltaisempaa tunnetta ja mielialaa. Työn imun ominaisuuksista vain uppoutuminen on verrattavissa flow'n tunteeseen. Flow-tilan edellytyksinä mainitaan selkeät tavoitteet, välitön palaute toiminnasta ja hallinnan tunne. Nämä tekijät myös synnyttävät pysyväluonteista työn imua. (Hakanen 2015, 344.)

5.3 Työn hallinnan tunne

Yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on tunne siitä, että työ on hallittavissa. Työlle asetetut tavoitteet on tärkeä pitää sopivan haasteellisina, saavutettavissa olevina ja selkeinä, jotta työ tuntuu hallittavalta ja mieluisalta. Hallinnan tunne ei vähene töitä karsimalla vaan joskus jopa päinvastoin. Kun työntekoon lisätään itselle merkityksellisiä tehtäviä, työn kuormittavuuden tunne saattaa vähentyä. (Luostarinen & Peltomaa 2016, 219.) Hallinnan tunteeseen liittyy luottamus omiin kykyihin selvitä erilaisista tilanteista. Itseluottamus lisääntyy tilanteissa, joissa seuraamukset ovat tärkeitä ja kykyjä lisääviä. Hallinnan tunne ja itseluottamus kasvavat myös oppimistilanteissa, tiedon ja taidon lisääntyessä. (Manka 2011, 151.) Omat rajat on tärkeä tuntea ja ylimääräisistä tehtävistä on osattava kieltäytyä tarvittaessa (Veivo-Lempinen 2008, 220). Hallinnan tunnetta tukee hyvin suunniteltu työ. Kun tunnin kulku on itselle selvä, opettajan on levollisempi lähteä opettamaan. Suunnitelmasta on kuitenkin tärkeä pystyä poikkeamaan tilanteen niin vaatiessa. (Stenberg 2011, 93.)

Hallinnan tunne on myös sitä, millaisia välineitä ja voimavaroja työntekijällä on kohdata haasteita, uhkia ja menetyksiä. Se sisältää sekä kognitiivisia että käyttäytymiseen liittyviä tapoja käsitellä niitä ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia, jotka on arvioitu omia voimavaroja vähentäviksi. Elämänhallinnan tunne voi olla stressiltä suojaava tekijä. (Manka 2011, 59.)

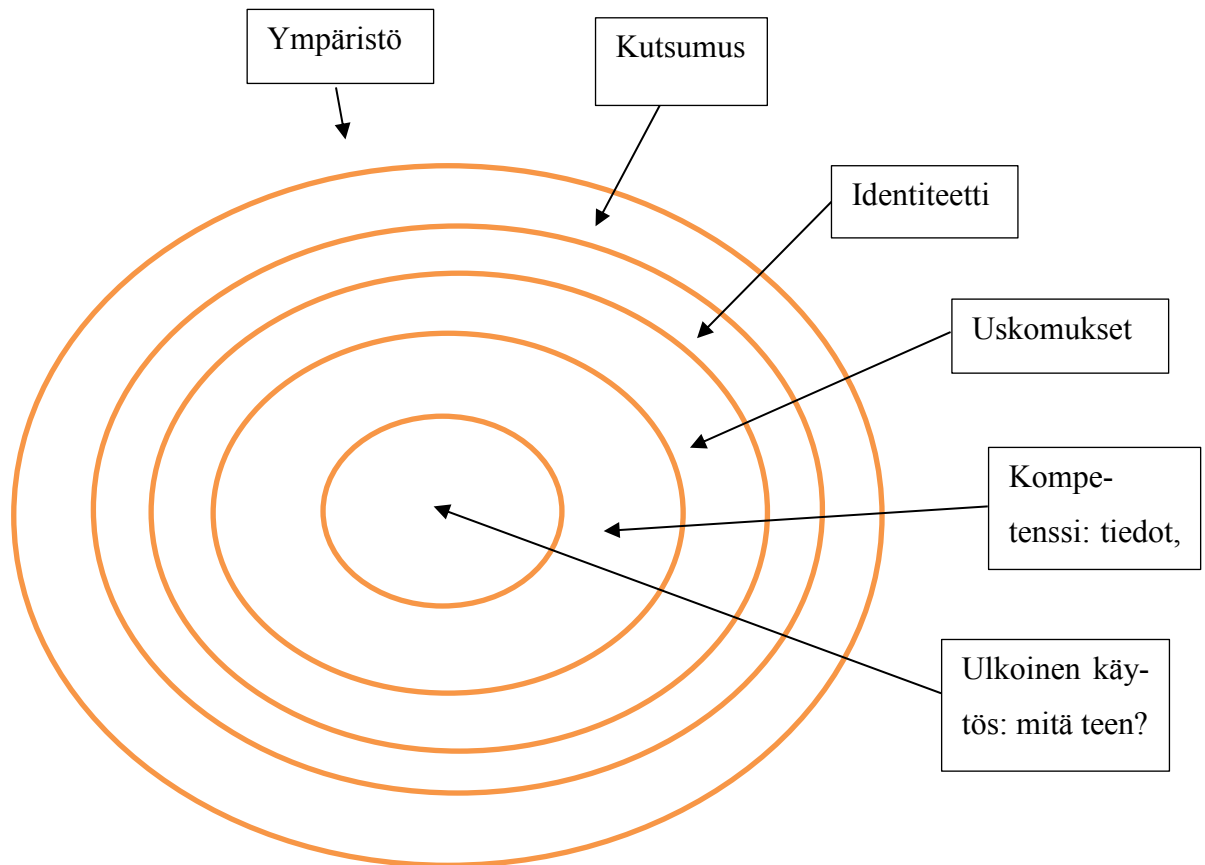
5.4 Opettajan ammatti-identiteetti

Opettajan työn lähtökohtana on hänen oma persoonansa, jonka kehittäminen ja hoitaminen ovat jokaisen opettajan oikeus ja velvollisuus (Veivo-Lempinen 2009, 215). Ammatti-identiteettiä aletaan muodostaa jo opettajankoulutuksessa, jossa pohditaan, kuka minä olen, kuka olen opettajana ja mitä odotuksia opettajan työtä kohtaan on. Lopullisesti ammatti-identiteetti muodostuu kuitenkin vasta työelämässä. Opiskeluaikana muodostuneet käsitykset ja näkemykset vahvistuvat tai joutuvat koetukselle niiden poiketessa koulun kulttuurista tai toimintatavoista. Ammatti-identiteetin kehittyminen vaatii pyrkimystä ja halua kehittyä työssä. Muuttuvassa koulumaailmassa opettajan ammatillinen kasvu on yksi työssä jaksamisen edellytyksistä. (Salovaara & Honkonen 2013, 26-27.)

Katariina Stenbergin (2011) mukaan opettajan ammatti-identiteetin perustana voidaan pitää opettajan omaa käyttöteoriaa. Tällä tarkoitetaan ammatillista viitekehitystä, joka ohjaa opetustyötä. Opettaja rakentaa omaa teoriaansa kokemustensa ja tulkintojensa pohjalta. Se muuttuu ajan kuluessa ja omien kokemusten myötä. Lisäksi se on hiljaista tietoa; siihen on vaikea päästä käsiksi. Opettajan on tärkeä tiedostaa oma käyttöteoriansa, sillä se ohjaa hänen toimintaansa. (Stenberg 2011, 27-28.) Opettajien ammatilliseen identiteettiin kuuluvat ammatilliset arvot, mielenkiinnon kohteet, tavoitteet ja oppimiskäsitykset (Hökkä ym. 2011, 148).

Jotta ammatti-identiteetin on mahdollista kehittyä, oma työ tulee kokea merkitykselliseksi ja nähdä osana suurempaa kokonaisuutta (Salovaara & Honkonen 2013, 29). Vygotskylaisen käsityksen mukaan ammatti-identiteetin kehittämisessä yhdistyvät ammatillisen pätevyyden, persoonallisen kehittymisen ja reflektoinnin tarjoamat mahdollisuudet kohti opettajuutta (Alila 2014, 71). Lisäksi kehittyminen vaatii reflektiokykyä, oman toiminnan sekä vallitsevien ilmiöiden kyseenalaistamista ja pohtimista (Veivo-Lempinen 2008, 223). Reflektio toimii opettajan tärkeänä työvälineenä ja mahdollistaa moniulotteisen opettajuuden jäsentämisen. Sen avulla opettajan on mahdollista muodostaa sekä persoonallista että ammatillista identiteettiään. (Stenberg 2011, 41-42.) Hollantilaiset kasvatustieteen tutkijat Fred

Korthagen ja Angelo Vasalos (2010) ovat luoneet maailman kuulun reflektion sipulimallin, joka kuvaa niitä alueita, joihin opettaja voi reflektionsa kohdistaa. Sipulin sisemmät renkaat käsittelevät opettajan persoonallista identiteettiä ja uloimmat ammatillista identiteettiä. (Korthagen & Vasalos 2010, 534-535.)



Kuvio 2. Sipulimalli (Mukaiillen Korthagen & Vasalos 2010, 535)

5.5 Opettajan ammatillinen kasvu

On tärkeä myöntää rehellisesti oma keskeneräisyys ja rikkoa opettajuuteen liittyvä myytti kaiken tietämisestä ja oikeassa olemisesta. Epäonnistumiseen myöntämisellä opettaja kannustaa oppilaitakin sinnikkyuteen ja rohkeuteen yrittää ja oppia uutta. (Luostarinen & Peltomaa 2016, 220-221.) Työelämän muutosten keskellä ammatti-identiteetin kehittämisellä, identiteettityöllä, on valtava merkitys ja se on työssä jaksamisen kannalta lähes välttämä-

töntä. On tärkeä osata haastaa oma identiteettinsä ja välillä jopa luopua omista toimintavoista. Identiteettityön avulla on mahdollista tarkastella omaa identiteettiään ja luoda uutta. (Mahlakaarto 2011, 175-178.)

Dweck (2016) puhuu teoksessaan kasvun asenteen omaksuneista opettajista. Kasvun asenteella hän tarkoittaa sitä, että ihmiset näkevät kykyjen kehittämisen mahdollisuuden. Kasvun asenteen omaksuneet opettajat ovat niitä, jotka ymmärtävät oman keskeneräisyytensä ja mahdollisuutensa oppia opettamisen kautta esimerkiksi siitä, mikä saa kunkin oppilaan ymmärtämään opetettavan asian parhaiten. Lisäksi opettaessa opettaja saa itse oppia opettavasti asiasta, omasta itsestään ja elämästä. Dweck vertaa kasvun asenteen omaksuneita opettajia muuttumattomuuden asenteen omaksuneisiin opettajiin, jotka saattavat jo kokea olevansa valmiita. He pitävät itseään tiedon välittäjinä ja tarjoavat jo itse omaksuneensa tiedon oppilaille. (Dweck 2016, 342-343, 359.)

Opetussuunnitelman perusteet kannustaa kouluyhteisön jäseniä osaamisen harjoitteluun ja itsensä kehittämiseen (Luostarinen & Peltomaa 2016, 220). Sen mukaan kouluyhteisö ”*luo edellytyksiä myös tutkimiseen ja kokeilemiseen sekä innostumisen ja onnistumisen kokemuksiin. Yhteisö rohkaisee jokaista jäsentään yrittämään ja oppimaan myös virheistä. Se antaa sopivia haasteita ja tukee vahvuuksien löytämistä ja hyödyntämistä*” (Opetushallitus 2014, 27). Osaamisen jatkuva kehittäminen luo oppivan työyhteisön, joka pystyy paremmin selviytymään muuttuvassa työympäristössä (Manka 2011, 84).

Reflektointi ja itsetutkiskelu ovat olennaisessa osassa työssä kehittymistä. Niiden avulla opettajalla on mahdollisuus tunnistaa omat vahvuutensa ja ne piirteet ja toimintamallit, joissa on kehitettävää. Opettajalla tulisi olla työssään kaiken aikaa refleктоiva työote. Tällöin hänellä on mahdollisuus jatkuvasti oppia ja kehittyä työssään. (Aho 2011, 112.)

Erilaiset koulutukset tukevat opettajan työssä kehittymistä. Täydennyskoulutukset käsittelevät usein aineenhallintaa, mutta viime aikoina on alettu keskittyä myös työelämävalmiuksiin ja persoonallisiin valmiuksiin kuten vuorovaikutustaitoihin. Koulutuksissa painotetaan myös työssä jaksamista, sillä ammattijärjestöt ja työnantajat ovat siitä huolissaan. Jaksamiseen ja työssä selviämiseen saa hyvää tukea täydennyskoulutuksesta. (Aho 2011, 110.)

5.6 Koulun toimintakulttuurin vaikutukset

Opettajat, rehtori ja muu koulun henkilökunta luovat yhdessä kouluun oman toimintakulttuurin. Opetushallituksen (2014) laatiman opetussuunnitelman mukaan yhteisön toimintakulttuuri muotoutuu historiallisesti ja kulttuurisesti ja sitä voidaan tarvittaessa kehittää ja muuttaa. Toimintakulttuurin kokonaisuus rakentuu johtamisesta, työn suunnittelusta, organisoinnista, toteuttamisesta ja arvioinnista, työtä ohjaavien normien ja toiminnan tavoitteiden tulkinnasta sekä yhteisön osaamisesta ja kehittämisestä. Lisäksi siihen liittyy vahvasti pedagogiikka ja ammatillisuus sekä yhteisön sisäinen vuorovaikutus, ilmapiiri, arkikäytännöt ja oppimisympäristöt. (Opetushallitus 2014, 26.) Tässä luvussa käsitelen opettajainhuoneen ilmapiiriä, rehtorin tukea sekä inkluusiivista opettajuutta ja monialaista yhteistyötä opettajan työhyvinvointia tukevin tekijöinä.

5.6.1 Opettajainhuoneen ilmapiiri

Työyhteisöllä on todettu olevan suuri merkitys työntekijöiden hyvinvointiin ja suorituskyykyyn. Kollegoiden kanssa on tärkeä päästä keskustelemaan työhön liittyvistä asioista. Kokemusten jakaminen ja omien tunteiden ääneen sanominen helpottavat mahdollista turhautumista ja antavat vertaistukea samoja aiheita pohtivalle kollegalle. (Nevalainen & Nieminen 2010, 200-201.) Sekä johdon että työntekijöiden tulee tiedostaa työssä viihtymisen merkitys osana hyvien työtuloksien ja työviihtyvyyden saavuttamista (Rutonen 2014). Työyhteisön tulee myös yhdessä kantaa vastuu siitä, ettei ketään kuormiteta liian suurella vastuulla tai työtaakalla (Veivo 2010, 86). Aho (2011) luettelee väitöskirjassaan kestävän yhteisöllisyyden perustaksi luottamuksen, toisen kunnioittamisen, avoimen keskustelukulttuurin, yhteiset toimintatavat sekä erilaisuuden hyväksymisen, ymmärtämisen ja arvostamisen. Yhteisöllisyyden vankan perusta ja tavoite on työyhteisön sisäinen motivaatio yhteistyössä toimimiseen oppilaiden parhaaksi. (Aho 2011, 114.)

Arvostetuksi tuleminen tunne on ihmiselle tärkeää, koemme tarpeelliseksi tiedon tarpeellisuudestamme ja työpanoksemme merkityksellisyydestä. Opettajayhteisössä opettajat voivat osoittaa arvostusta toisiaan kohtaan esimerkiksi kysymällä neuvoa ja opastusta kollegalta, jolla on asiaan liittyvää erityisosaamista, kysymällä mielipidettä jostakin asiasta ja osoittamalla sen olevan tärkeä ja kertomalla, miten suuri apu kollegan avusta on. (Nevalainen & Nieminen 2010, 214-217; Aho 2011, 120.)

Yhteiskunnan tiukat ajat näkyvät usealla työpaikalla. Työyhteisössä pienet resurssit ja kasvavat odotukset voivat ilmentyä toivottomuutena ja lamaanuneisuutena. Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin johtamisen dosentin Marja-Liisa Mankan mukaan työoveruus on avainasemassa vaikeina aikoina. (Mikkonen 2016.) Jokaisella opettajayhteisön jäsenellä tulee olla joku, jonka kanssa keskustella työasioiden lisäksi myös muista arkipäiväisistä asioista (Aho 2011, 117).

Koulumaailmassa turvallisuuden tunne on opettajan ja oppilaan kokemus siitä, onko koulussa hyvä olla. Opettajalle turvallisuus merkitsee opettajien yhteisymmärrystä, työyhteisöön kuulumista, iloa työnteosta ja sitä, että yhteistyö kollegoiden kanssa on mielekästä ja sujuvaa. Turvallisuutta kokeva opettaja jaksaa työssään paremmin kuin opettaja, joka ei tunne oloaan työpaikallaan turvalliseksi. Turvallisessa työyhteisössä toteutuu viisi osatekijää: hyväksyntä ja välittäminen, luottamus, haavoittuvaksi alistuminen, tuen antaminen ja sitoutuminen. (Salovaara & Honkonen 2013, 34-35.)

5.6.2 Rehtorin tuki

Esimiehellä on suuri merkitys työntekijöiden hyvinvointiin. Hänen toimintansa vaikuttaa muun muassa työn hallintaan, työn teosta innostumiseen sekä työiloon ja -stressiin. Hyvä esimies kannustaa työntekijöitä kehittymään työssään ja saa yhteistyön ryhmien välillä sujumaan. (Länsikallio & Ilves 2016, 1.)

OAJ:n tekemän työololabometrin mukaan hyvä johtaminen on työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Esimiehen on hyvä muistaa kertoa työntekijöille, että hän on heidän käytettävissään ja yhteydenoton kynnyksestä matala. Opettajien työoloja selvittäneen kyselyn tulokset osoittavat, että tyytyväisyys esimiehen toimintaan vähentää huomattavasti työstressiä ja lisää työviihtyvyyttä. (Tikkanen 2016.)

Koulun johdolla on siis suuri vaikutus opettajien työhyvinvointiin. Tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu, myönteisen palautteen antaminen, kuulumisten kysyminen ja kuunteleminen ja koko koulun yhteisen ja selkeät pelisäännöt lisäävät työhyvinvointia ja luottamusta. Rehtori voi omalla esimerkillään ohjata koulun kiireestä puhumisen kulttuuria, työpäivien pituuksia ja sitä, tullaanko työpaikalle sairaana. (Salovaara & Honkonen 2013, 22; Aho 2011, 117.) Esimiehen eli rehtorin tulee ymmärtää erilaisten työntekijöiden erilaiset voimavarat ja tavat toimia sekä ymmärtää väsymys osaksi opettajan työn vaativuutta (Veivo-

Lempinen 2008, 221). On ymmärrettävä ja hyväksyttävä, että opettajana jokainen toimii oman persoonansa kautta. Toiminnan tulee kuitenkin olla yhteisesti asetettujen tavoitteiden mukaista. (Veivo-Lempinen 2009, 219.)

Avoimen ilmapiirin luominen työntekijöiden ja esimiehen välille on ensiarvoisen tärkeää, jotta työntekijöillä on rohkeutta keskustella työssä jaksamiseen liittyvistä asioista. Työnjako tulee toteutua oikeudenmukaisena ja tasapuolisena, jolloin esimies pyrkii tarjoamaan jokaiselle työntekijälle sopivan määrän riittävän haastavaa työtä. (Veivo-Lempinen 2008, 221.) Vastuunsa kantava rehtori huomioi opettajien tarpeet. Hän auttaa tarvittaessa ja käyttää keinoja, joita opettaja kykenee ottamaan vastaan. Rehtorin tulee osata tarttua haastaviinkin tilanteisiin tilanteisiin tarvittavilla toimilla. (Nevalainen & Nieminen 2010, 195-196)

Ennen on ajateltu, että hyvän esimiestoiminnan voi jakaa kahteen ulottuvuuteen; suorituksen johtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Suorituksen johtaminen on asiajohtamista eli tavoitteiden asettamista, ohjaamista ja neuvontaa sekä palautteen antamista. Ihmisten johtaminen taas perustuu työntekijöiden kuuntelemiseen, oikeudenmukaiseen kohteluun ja luottamuksen rakentamiseen. Nykyään johtamisen ajatellaan kuitenkin olevan tilannejohtamista ja vuorovaihtamista, jossa vanhastaan tutut suorituksen johtaminen ja ihmisten johtaminen limittyvät. Tällainen moderni johtajuus parantaa työhyvinvointia ja – tyytyväisyyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja ja pienentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. (Manka 2011, 95-96.)

Koulun johdon tehtävänä on kehittää koulun kulttuuria, johon kaikki oppilaat kuuluvat. Inklusiivisen koulun kehittäminen vaatii johtajaa tunnistamaan, ymmärtämään ja edistämään kaikkien oppilaiden onnistumiseen liittyviä tekijöitä koulussa. (Alila 2014, 68.)

5.6.3 Inklusiivinen opettajuus ja monialainen yhteistyö

Opettajan on myös tärkeä tehdä yhteistyötä monialaisen tukiverkoston kanssa (Veivo 2010, 86). Inklusiivisella opettajuudella tarkoitetaan opettajien, ohjaajien ja avustajien tiimityötä sekä yhteistoiminnallista oppimista. Se on valmiuksia kohdata oppilaiden erilaiset kehitysvaiheet ja elämäntilanteet sekä oppimis- ja muut vaikeudet. Osallistavassa koulussa vallitsee koulun työntekijöiden yhteistoiminnallinen työskentelykulttuuri. Kouluissa on tarve monen-

laiselle osaamiselle, jotta uusiin ja monimutkaisiin tarpeisiin ja haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan. Jaettu asiantuntijuus, refleктоiva työtapo ja yhteisöllinen oppiminen tukevat osallistavan koulun kehitystyötä. (Alila 2014, 63-67.)

Opettajan työtä on perinteisesti pidetty yksin tekemisenä ja vastuun kantamisena. Samanaikaisopetus on yhteistyötä mahdollistava työskentelytapo. Samanaikaisopetuksessa kahden asiantuntijan näkökulmien yhdistäminen mahdollistuu ja se on koettu myönteiseksi. (Alila 2014, 69-70.) Parhaimmillaan yhteistoiminnallista opetusta toteuttavat opettajat oppivat uutta toisiltaan ja kehittyvät yhdessä (Lakkala 2008, 187.) Sen kautta myös mahdollisuus tarttua oppilaan ongelmiin ennakoivasti paranee. Tuen varhaistumisen on todettu muuttavan koko koulun toimintakulttuuria joustavampaan suuntaan. (Alila 2014, 69-70.)

Kun eteen tulee haaste, jonka selvittäminen ei onnistu opettajan, huoltajien ja oppilaan välisellä yhteistyöllä, tarvitaan moniammatillista yhteistyötä, joka yksinkertaisimmillaan toteutuu luokanopettajan ja erityisopettajan yhteistyönä. Opiskeluhuollon tarkoituksena on tukea oppimista sekä tunnistaa, lievittää ja ehkäistä oppimisen esteitä, oppimisvaikeuksia ja muita ongelmia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kun oppilas tarvitsee tehostettua tukea, tulee sen aloittaminen ja järjestäminen käsitellä pedagogiseen arvioon perustuen moniammatillisessa yhteistyössä oppilashuollon ammattilaisten kanssa. (Lahtinen & Haanpää 2015, 152-153.)

Oppilashuolto on opettajan tukena silloin, kun hän epäilee oppilaan koulunkäynnin haasteiden liittyvän muihin kuin pedagogisiin keinoin selvitettäviin ongelmiin. Opettaja voi keskustella asiasta muiden oppilasta opettavien opettajien kanssa sekä oppilaan oppimiseen ja koulunkäynnin tukemiseen liittyvien asiantuntijoiden kanssa. Hän voi pyytää tukea psykologilta ja kuraattorilta ja tarvittaessa pyytää apua monialaiselta asiantuntijaryhmältä. Jos opettajalla herää huoli lapsen kotioloista ja hänen pärjäämisestään siellä, on opettajalla velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus. Tätä ei tarvitse kuitenkaan tehdä itse ja omien päätösten varassa, vaan apua saa tarvittaessa sosiaalihuollosta. (Lahtinen & Haanpää 2015, 156-157.)

5.7 Opettajan työnohjaus

Ammatilliseen kasvuun on mahdollista saada tukea työnohjauksesta, jossa opettajuutta tuetaan ja viedään eteenpäin. Työnohjaaja voi kirjata ylös työnohjauksessa käytyjä asioita

työnojausprosessin aikana ja niihin voidaan palata ajan kuluessa yhdessä työntekijän kanssa. (Alila 2014, 127.)

Opetusalalla työnohjauksella on suuri merkitys työssä jaksamisen tukemisessa; se vahvistaa ja voimaannuttaa (Alila 2014, 124). Työnohjauksen avulla opettajalla on mahdollisuus kehittää ammatillista kasvuaan pohtimalla opettajana, kasvattajana ja työyhteisön jäsenenä toimimistaan (Veivo-Lempinen 2009, 217). Opettajan työ perustuu yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen, jolloin ihmissuhdekuormitus on suuri. Työnohjauksessa opettajalla on mahdollisuus saada asiantuntevaa tukea erilaisten tilanteiden ja kokemusten purkamiseen. (Alila 2014, 124.) Yksinkertaisimmillaan opettajan työnohjauksella tarkoitetaan vapaaehtoista työhön liittyvää keskustelua asiantuntijan luona joko yksin tai ryhmässä. Asiantuntija voi olla esimerkiksi työterveyspsykologia tai työnohjauskoulutuksen saanut opettaja. Nevalaisen ja Niemisen (2010) mukaan työnohjaus on yksi parhaita keinoja oman jaksamisen ja työn hallinnan parantamiseen. He kehottavat opettajia 1-2 lukuvuoden työnohjausjaksoihin, jolloin oman työtä ja jaksamista on mahdollista tarkastella pidemmällä aikavälillä. (Nevalainen & Nieminen 2010, 203.) Työnohjauksessa opettajalla on mahdollisuus jäsentää luottamuksellisesti oppilaisiin ja työyhteisöön liittyviä tunteitaan ja ajatuksiaan. Ohjaus perustuu opettajan ajatusten, tunteiden ja toiminnan reflektointiin sekä avoimeen ja rehelliseen keskusteluun. Jotta työnohjaus onnistuu, opettajalla itsellään tulee olla motivaatiota asioiden läpikäymiseen ja työnohjaussuhteeseen sitoutumiseen. Onnistunut työnohjaussuhde antaa opettajan työhön uusia ajatuksia ja näkökulmia. (Veivo 2010, 86-88.)

Vastuullinen esimies tarjoaa työnohjauksen mahdollisuutta ja kannustaa työntekijöitä osallistumaan siihen. Tällä voidaan vähentää sairauspoissaolojen ja työssä uupuvien määrää. Jos työnohjatukset kirjataan koulun työhyvinvointisuunnitelmaan, on Kansaneläkelaitokselta mahdollisuus saada tukea kustannuksiin. (Veivo-Lempinen 2009, 218.)

5.8 Yhteenveto

Kuten hyvinvointia haastavat, myös sitä tukevat tekijät ovat hyvin yksilöllisiä ja jokaisen opettajan tulee pohtia, mitkä keinot tukevat parhaiten omaa jaksamista (Stenberg 2011, 133). Positiivisella asenteella ja vahvuuksiin ja hyvinvointia edistäviin tekijöihin keskittymisellä on todettu olevan työssä jaksamista tukeva vaikutus. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus olla vaikuttamassa positiiviseen ilmapiiriin. Työyhteisön positiivisella ilmapiirillä on suuri vaikutus työviihtyvyyteen. Kiireen päivittelyn ja väsymyksen valittamisen

sijaan kannattaakin keskittyä positiivisiin asioihin. Huumorin on todettu olevan yhteisöllisyyttä ja yleistä hyvinvointia tukeva tekijä, joskin sen käytön kanssa tulee olla varoivainen, ettei tule epähuomiossa loukanneensa toista. Jos yksittäinen opettaja kokee työn imua, hän levittää motivoituneisuuttaan ja tarmokkuuttaan myös muihin opettajiin ja tukee positiivista ilmapiiriä. (Salovaara & Honkonen 2013, 20; Nevalainen & Nieminen 2010, 217; Aho 2011, 126; Manka 2011, 194-195.)

Itsemyötätuntoa tunteva opettaja tunnistaa oman väsymyksensä ja pyrkii lievittämään sitä erilaisin keinoin. On tärkeää hyväksyä oma erehtyväisyytensä ja olla itselleen armollinen. Tutkimusten mukaan itseensä armollisesti suhtautuvat ovat keskimäärin tyytyväisempiä elämäänsä ja ovat harvemmin ahdistuneita ja masentuneita kuin kriittisesti itseensä suhtautuvat henkilöt. Itsemyötätuntoisten henkilöiden on todettu myös kestävä paremmin vastoin käymisiä ja ottavat opikseen omista virheistään. (Grandell 2015, 13-21.)

Opettajan työ on kokonaisvaltaista ja oma persoona on tärkeä työväline. Työstä irrottautuminen ja vapaa-ajalla rentoutuminen auttavat jaksamaan työssä. Työn ja vapaa-ajan rajaamisen taito on tärkeä työhyvinvoinnin tuki (Aho 2011, 141). Työhyvinvoinnin kannalta myös hallinnan tunteella on suuri merkitys. Opettajan on tärkeä luottaa omiin kykyihinsä ja voimavaroihinsa. Työn suunnittelulla opettaja voi vaikuttaa omaan hallinnan tunteeseensa (Stenberg 2011, 93).

Työyhteisö vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kollegiaalinen vertaistuki on tärkeää ja auttaa jaksamaan ajoittain raskastakin työarkea. Työntekijän on tärkeä tuntea itsensä osalliseksi työyhteisöön ja kokea tulevansa siinä arvostetuksi omana itsenään. Apua tai mielipidettä kysymällä jokainen opettaja voi osoittaa arvostustaan kollegaansa kohtaan.

Rehtorilla on suuri vastuu koulun yleisen ilmapiirin vaikuttajana. Oikeudenmukaisuus, tasapuolinen kohtelu ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen luovat työntekijöille turvallisuuden tunnetta. Avoimuus esimiehen ja työntekijöiden välillä madaltaa opettajien kynnystä keskustella mieltä painavista asioista rehtorin kanssa. (Salovaara & Honkonen 2013, 22; Aho 2011, 117; Veivo-Lempinen 2009, 219-221.) Toimivassa työyhteisössä yhteisopettajuus ja monialainen yhteistyö auttavat opettajaa saamaan tukea työhönsä. Erilaisten näkökulmien ja ammattitaitojen yhdistäminen vähentävät opettajan vastuuta. Opettaja voi saada tukea oppilashuollolta vakaviinkin tilanteisiin, kuten lastensuojeluilmoituksen tekemiseen. Mitään ei tarvitse tehdä yksin. (Lahtinen & Haanpää 2015, 152-157.)

Työnohjaus on työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeä ja merkityksellinen työssä väsymistä ennaltaehkäisevä apu. Työnohjaus perustuu pitkälti reflektointiin, oman toiminnan analysointiin ja tarvittaessa toimintatapojen muuttumiseen. Sen avulla on mahdollisuus kehittää ammatti-identiteettiä ja kasvaa ja kehittyä työssään. Opettajalla tulisi olla jatkuvasti reflektiivinen työote, tällöin hänellä on jatkuvasti mahdollisuus oppia ja kehittyä työssään. (Aho 2011, 112.)

6 Johtopäätökset

Tässä kappaleessa käsittelen tutkielmani tutkimustuloksia tutkimuskysymyksiini perustuen. Lisäksi pohdin sen eettisyyttä ja luotettavuutta Tuomen & Sarajärven (2009) ja Vilkan (2015) teosten pohjalta.

6.1 Tutkielman johtopäätökset

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää sekä opettajan työhyvinvointia haastavia että sitä tukevia tekijöitä. Kuten jo aiemmin olen maininnut, työssä jaksamista koettelevat ja tukevat tekijät ovat yksilöllisiä ja jokaisen opettajan on tärkeä tunnistaa ne tekijät, jotka ovat omalle jaksamiselle häiriöksi tai esteeksi ja löytää keinot työhyvinvoinnin parantamiseen ja ylläpitämiseen. Tutkielmani mukaan sama tekijä voi olla sekä haastamassa että tukemassa työhyvinvointia. Työyhteisön sisäiset ristiriidat ja rehtorin vajavainen tuki eivät tue opettajan työhyvinvointia ja työssä jaksamista, mutta toimiva työyhteisö ja rehtorin antama tuki voivat olla hyvin merkittävässä työhyvinvointia edistävässä asemassa. (ks. esim. Aho 2011; Nevalainen & Nieminen 2010.)

Tein tutkimustulosteni perusteella johtopäätöksen, että vuorovaikutuksella on erittäin suuri vaikutus ihmisten hyvinvointiin. Vuorovaikutuksen haasteet kollegoiden, oppilaiden tai vanhempien kanssa saattavat väsyttää opettajaa. Parhaimmillaan vuorovaikutus on kuitenkin voimaannuttavaa ja auttaa ristiriitatilanteiden selvittämisessä. Vuorovaikutus moniammatillisessa yhteistyössä keventää opettajan työtaakkaa ja vastuuta. Tätä johtopäätöstä tukee se, miten Ahtola (2016) toimittamassaan teoksessa kirjoittaa: ”Ihminen on synnynnäisesti suuntautunut vuorovaikutukseen ja toisiin ihmisiin. Sen takia jokainen opettaja kasvattaa tekemisillään ja tekemättä jättämisillään. Siitä on mahdoton sanoutua irti. Positiivisemmin sanottuna: jokainen yhteinen hetki on hyvää tuottavan kohtaamisen mahdollisuus!” Vaikka tässä viitataan opettajan ja oppilaan väliseen vuorovaikutukseen, on se sovellettavissa myös aikuisten väliseen vuorovaikutukseen. Kohtaamiset tuottavat hyvinvointia. (Ahtola 2016, 14.)

Vuorovaikutus korostuu myös yhteistoiminnallisessa opettamisessa, tiimityöskentelyssä ja kollegiaalisessa yhteistyössä. Koulun toiminta on laajentunut luokkahuoneista ja opettajainhuoneesta yhteisiin tiloihin, jossa sekä oppilaat ja opettajat kohtaavat toisiaan ja antavat mahdollisuuden yhteistyölle. (Lonka & Vaara 2016, 48.)

Opettajan työ on muuttunut entistä kokonaisvaltaisemmiksi ja se luo opettajille vaatimuksia ja odotuksia. Tämän vuoksi työn ja vapaa-ajan rajaamisen tärkeys korostuu. Cantellin (2011), Stenbergin (2011), Kinnusen (2011) ja Ahon (2011) mukaan opettajan on tärkeä irrottautua arjesta ja voimaantua vapaa-ajallaan työnteon mielekkyyden säilyttämiseksi. (Cantell 2011; Stenberg 2011; Kinnunen 2011; Aho 2011.)

Koulumaailman muutosten keskellä opettajan tulee pysyä muutoksessa mukana. Omaan opettajuutta, ammatti-identiteettiä, on tärkeä kehittää hallinnan tunteen säilyttämiseksi. Tukea itsensä kehittämiseen on mahdollista saada erilaisista koulutuksista ja työnohjauksesta. Työnohjauksella vaikuttaa tutkielmani mukaan olevan suuri painoarvo työhyvinvoinnin tutkimenetelmänä. Työnohjausta tulisi käyttää työpahoinvointia ehkäisevänä keinona. Ammatti-identiteetin kehittämisen lisäksi työnohjauksesta on apua työpaikan sisäisten ristiriitojen selvittämiseen. Työnohjaus perustuu reflektioon, jossa työntekijä tarkastelee omaa toimintaa ja ajatteluaan ja etsii uusia toimintamalleja. (ks. esim. Alila 2014; Veivo-Lempinen 2009; Veivo 2010.) Stenberg (2011) kirjoittaa reflektion olevan opettajan tärkeä työväline, jonka avulla hänellä on mahdollisuus jäsenellä opettajuuttaan moniulotteisesti. Sen avulla sekä persoonallisen että ammatillisen identiteetin muodostaminen on mahdollista. (Stenberg 2011.)

Tutkielmani tulosten kannalta merkittäviä opettajan työhyvinvointia tukevia tekijöitä olivat myös itsemyötätunto ja holistiseen elämäkatsomukseen perustuvat työn ja vapaa-ajan rajaaminen sekä työstä irrottautuminen. Vapaa-ajalle on hyvä kehittää voimaannuttavaa tekemistä, jotta työnteon mielekkyys säilyy. Itsemyötätunnon taito on myös tärkeä, jotta opettaja kykenee tunnistamaan huonovointisuutensa ja kehittämään itselleen tarpeellisia tukikeinoja. Opettajalle tärkeä taito on asioiden lokeroimisen taito, jonka avulla ne saavat selkeämmät mittasuhteet ja ovat helpommin ymmärrettävissä. Oman keskeneräisyyden ja inhimillisen erehtyväisyyden myöntäminen on oman jaksamisen kannalta merkityksellistä. (ks. esim. Aho 2011; Kinnunen 2011; Grandell 2015.)

Helena Åhman (2012) tiivistää teoksessaan tekemäni johtopäätökset organisaatioiden hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden parantamisen näkökulmasta. Työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sen kautta tapahtuvan tuloksellisuuden kohenemiseksi meidän tulee ymmärtää ihmismielen mahdollisuudet, lainalaisuudet ja rajat. Lisäksi hän pitää tärkeänä oman ja ryhmän ajattelun kehittämistä sekä taitoa säästää energiaa oikeissa paikoissa ja selkeyttämisen

taidon kehittämistä. Ennen kaikkea hän korostaa ihmisenä kasvamista ja toimintaa. (Åhman 2012, 16.)

6.2 Tutkielman eettisyys ja luotettavuus

Tutkielmaa tehdessäni pohdin runsaasti tutkimusten eettisyyttä ja luotettavuutta yleisesti. Tutkimusta tai tutkielmaa tehdessä valta on tutkijalla, minulla. Valikoin lähdekirjallisuutta, poimin tutkimustuloksia ja päätän itse aineiston, johon tutkielmassani nojaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija, joten on välttämätöntä, että tutkimusaineisto suodattuu tutkijan oman kehyksen (esimerkiksi sukupuoli, ikä, uskonto, kansalaisuus) läpi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Koska tutkielmani aihe on minulle henkilökohtaisestikin tärkeä, olisi minun ollut helppo valikoida lähdekirjallisuutta ja aineistoa sen mukaan, mitkä seikat koen itselleni merkityksellisiksi. Pysin kuitenkin olemaan avoin ja tarkastelemaan lähdekirjallisuutta mahdollisimman laajasti ja monesta näkökulmasta.

Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan tutkimuksen, tässä tapauksessa tutkielman, luotettavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut ovat yhteydessä keskenään. Tutkielman luotettavuus perustuu tutkijoiden noudattamaan hyvään tieteelliseen käytäntöön. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125-132.) Tutkimusetiikka on läsnä tutkimusprosessin suunnittelusta lähtien tutkimustulosten kokoamiseen ja niiden esittämiseen. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen velvoittaa kaikkia tutkijoita tasavertaisesti. (Vilkkä 2015, 41.) Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan tutkijan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten esittämisessä ja tutkimusten arvioinnissa. Tutkijan tulee huomioida muiden tutkijoiden työ ja saavutukset asianmukaisesti. Lisäksi tutkielma on toteutettu kokonaisuudessaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132-133; Vilkkä 2015, 41-42.)

Tutkielmani eettisyyttä ja luotettavuutta tukee se, että lähdemateriaali on tuoretta, pääosin vuoden 2010 vuoden jälkeen julkaistua. Vanhin lähdekirja on 10 vuoden takaa ja siitä saatu tieto ei tähän mennessä ole muuttunut. Uusin lähdemateriaalina käytetty tutkimus on tämän vuoden maaliskuussa julkaistua. Pysin keräämään lähdemateriaalia laajasti ja hyödyntämään myös kansainvälisiä lähteitä. Lisäksi huomioin ja arvioin lähdekirjallisuuden, artikkelien ja tutkimusten tieteellisyyttä ja arvoa. Koska työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja sitä haastavat ja sitä tukevat tekijät moninaisia, jouduin rajaamaan osan siihen vaikuttavista te-

kijöistä tutkielmani ulkopuolelle. Otin tutkielmaani mukaan aiheita, joista mainittiin useammassa kirjassa, artikkelissa tai tutkimuksessa, sillä ajattelin niiden olevan yleistettävissä paremmin kuin aiheet, joista vain yksittäinen henkilö oli maininnut.

7 Pohdinta

Kandidaatintutkielman kirjoittaminen on kokonaisuudessaan ollut haastava, mutta antoisa kokemus. Aloittaminen oli kankeaa ja aihekin vaihtui lopulta täysin toiseen. Aiheen vaihtaminen oli kuitenkin oikea päätös ja sen jälkeen työskentely lähti sujumaan jouhevammin. Työhyvinvointi on mielestäni erittäin tärkeä aihe ja koin sen itselleni hyvin merkitykselliseksi. Motivoiva aihe kannusti minua kirjoittamaan ja pohtimaan myös läheisteni hyvinvointia.

Tutkielmani pääpaino on sen toisessa tutkimuskysymyksessä: mitkä tekijät tukevat opettajan työhyvinvointia. Vaikka työhyvinvointia haastavat tekijät ovat tärkeä tiedostaa ja tunnistaa, keskityn itse mieluummin positiivisen ajattelun kautta tulevaisuuteen ja siihen, miten voimme pitää yllä ja kehittää hyvinvointiamme. Kuten Jari Hakanen (2015) kirjoittaa, ”työhyvinvoinnin kokemuksia ja tiloja ei enää tarkastella pelkästään stressin, työuupumuksen tai sairauspoissaolojen näkökulmasta, vaan on ymmärretty, että aidolla hyvinvoinnilla ja onnellisuudella on tärkeä sijansa ja etteivät ne tarkoita vain pahoinvoinnin oireiden puuttumista” (Hakanen 2015, 340). Pidän tätä erittäin tärkeänä näkökulmana.

Vaikka yksin työskentely oli vapaata ja mukavan itsenäistä, kaipasin välillä parityöskentelyn etuja. Eteen tuli tilanteita, joista en meinannut päästä omin neuvoin eteenpäin ja olisin toivonut uutta näkökulmaa ja mielipidettä. Toisinaan takerruin pieniin yksityiskohtiin ja kokonaisuuden hahmottaminen oli hankalaa. Oli vaikea nähdä metsää puilta.

Kandidaatintutkielmaa tehdessäni havahduin siihen, miten yleistä työpaikkakiusaaminen maassamme on. Kun keskustelin tutkielmani aiheesta ystäväni ja tuttavieni kanssa, useat kertoivat joko itse kokeneensa tai nähneensä läheltä työpaikkakiusaamista. Koen osan tutkielmalleni asetetuista tavoitteista ja toiveista jo toteutuneen, kun olen pystynyt sen avulla lisäämään tietoa työpaikkakiusaamisesta ja kannustamaan työpahoinvoinnista kärsivää hakemaan apua työhyvinvointinsa ylläpitämiseen.

Suunnitelmissani on jatkaa työskentelyä aiheen parissa Pro gradu – tutkimuksessa, jossa tarkoitukseni on tehdä empiiristä tutkimusta työhyvinvoinnista opettajien omasta näkökulmasta. Siinäkin haluaisin pitää pääpainon työhyvinvointia tukevissa tekijöissä, ja selvittää, mitä asioita opettajat pitävät tärkeinä työssä jaksamista ylläpitävinä tekijöitä.

8 Lähteet

Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2016. Innostus. Myötämanipuloinnin aakkoset. Ilo, yhteys toisiin ja arvostus. Talentum Pro.

Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla- ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Tampere: Juvenes Print.

Ahola, K. & Virtanen, M. 2012. Mikä aiheuttaa stressiä? Teoksessa Kaikkea stressistä. Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) Helsinki: Työterveyslaitos.

Ahtola, A. 2016. Koulu hyvinvoinnin rakentajana. Teoksessa Psykkinen hyvinvointi ja oppiminen. Ahtola, A. (toim.) Jyväskylä: PS-kustannus.

Alila, S. 2014. ”Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksia ja ... toimintakulttuurin luomisessa” Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Bakker, A. 2017. Work engagement. Saatavilla: <http://www.arnoldbakker.com/workengagement.php>

Baumgardner, S. & Crothers, M. 2014. Pearson new international edition. Positive Psychology. Essex, Edinburgh Gate.

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

Day, C. & Qing, G. 2011. Teacher Emotions: Well Being and Effectiveness. Teoksessa Advances in Teacher Emotion Research. Schutz, P.A. & Zembylas, M. (toim.) New York: Springer.

Dweck, C.S. 2016. Mindset. Menestymisen psykologia. Suomentanut Jaana-Mirjam Mustavuori. Englanninkielinen alkuteos: Mindset. The New Psychology of Success. Helsinki: Viisas Elämä Oy.

Grandell, R. 2015. Itsemyötätunto. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Grönholm, P. 2014. Sairauspoissaoloista miljardien lasku yhteiskunnalle. Luettu 17.3.2017. Saatavilla: <http://www.hs.fi/talous/art-2000002786166.html>.

Hakanen, J. 2015. Onnellisena työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Positiivisen psykologian voima. Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, J. Bakker, A & Schaufeli, W. 2006. Burnout and work engagement among teachers. Teoksessa Journal of School Psychology. Saatavilla: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022440505000890>

Hamarus, P. 2012. Haukku haavan tekee. Puhutaan koulukiusaamisesta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Helsingin kaupunki 2017. Välinpitämättömyys on tämän päivän väkivaltaa. Saatavilla: <http://www.hel.fi/www/sote/fi/esittely/hankkeet/lahisuhdevakivallan-ehkaisy/>

Hyytiäinen, M., Kokko, L., Mäki, M., Pietiläinen, E. & Virtanen, P. 2014. Vaikeavammaisten oppilaiden opetus. Esiopetuksesta peruskoulun päättymiseen. Helsinki: Hansaprint.

Hökkä, P. Vähäsantanen, K. & Saarinen, J. 2011. Toimijuuden tilat ja tunnot- opettajien muuttuva työ kouluorganisaatiossa. Teoksessa Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Helsinki: WSOY.

Juuti, P.&Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä:PS-kustannus.

Juvonen, A. 2013. Työhyvinvoinnin hintalappu on raju: 40 miljardia. Saatavilla: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tyopahoinvoinnin-hintalappu-on-raju-40-miljardia/vKPbJ2Gz#!>.

Kess, K. & Kähönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kinnunen, U. 2011. Mikä edistää työkuormituksesta palautumista? Teoksessa Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Helsinki: WSOY.

Korthagen, F.A.J. & Vasalos, A. 2010. Going to the core: deepening reflection by connecting the person to the profession. Teoksessa Handbook of reflection and reflective inquiry. Mapping a way of knowing for professional reflective inquiry. N. Lyons (toim.) New York: Springer.

- Lahtinen, N. & Haanpää, S. 2015. Oppilashuolto perusopetuksessa – näkökulmia moniammatillisen yhteistyön toimivuuteen. Teoksessa Lapsen oikeudet koulussa. Hakalehto, S. (toim.) Helsinki: Kauppakamari.
- Lonka, K. & Vaara, L. 2016. Yksin tekemisestä yhdessä tekemiseen. Miksi ja miten? Teoksessa Kansankynttilä keinulaudalla. Cantell, H. (toim.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Luostarinen, A. & Peltomaa, I-M. 2016. Reseptit käyttöön. Opettajan opas työssä onnistumiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Länsikallio, R. & Ilves, V. 2016. OAJ:n julkaisusarja 4:2016. Opetusalan työolobarometri. Saatavilla: <file:///C:/Users/Anna/Downloads/Tyoolobarometri.pdf>.
- Mahlakaarto, S. 2010. Voimaantuminen identiteettityössä – vahvaksi työssä? Teoksessa Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Helsinki: WSOY.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mikkonen, M. 2016. Työhyvinvoinnin dosentti: Vaikeat ajat ilmenevät työpaikoilla toivotomuutena – hyvä työtoveruus avainasemassa. Saatavilla: <http://yle.fi/uutiset/3-9106335>.
- MLL. Vanhempi nuoren persoonallisuuden ja tunne-elämän kehityksen tukena. Poimittu: 24.4.2017 Saatavilla: http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/kasvu_ja_kehitys/12_15-vuotias/vanhemmat-tunne-elaman-kehitykse/
- Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ. Työelämässä voi selvitä hengissä. Helsinki: Edita Prima.
- Nevalainen, V. & Nieminen, A. 2010. Opettajan psykologia. Helsinki: Edita Prima.
- Ojanen, S. 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Helsinki: Nextprint.
- Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Juvenesprint.

Rutonen, M. 2014. Jaksaminen kovilla. Opettaja 6/2014. Saatavilla: <http://www.opettaja.fi/cs/Satellite?c=Page&pagename=OpettajaLehti%2FPage%2Fjuttusivu&cid=1351276519632&juttuID=1355755585464>.

Räisänen, K. & Lestinen, J. 2013. Kyllin hyvä. Ole viisaasti itsekäs. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.

Savolainen, T. 2010. Haastava nuori ja koulunkäynti-opas opettajalle. SAIREKE-hanke, Opetushallitus. Saatavilla: http://www.kalliomaa.net/opas_haastava_2010.pdf

Schaufeli, W.B. 2013. What is engagement? Teoksessa Employee Engagement in Theory and Practice. Truss, C. Alfes, K. Delbridge, R. Shantz, A & Soane E.(toim.) Lontoo: Routledge

Seligman, M.E.P. 2008. Aito onnellisuus. Suomentanut Markus Lång. Englanninkielinen alkuteos Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. Helsinki: Art House.

Seligman, M. E. P. 2011. Flourish. A visionary understanding of happiness and well-being. New York: Free Press.

Sjöholm, J. 2014. OAJ: Monet vanhemmat kiusaavat opettajia. Saatavilla: <http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002726133.html#kirjaudu>

Stenberg, K. 2011. Riittävän hyvä opettaja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Suomen työnhajaajat ry. 2017. Poimittu: 12.4.2017. Saatavilla: <http://www.suomentyonhajaajat.fi/>.

Tikkanen, T. 2016. Yhteinen tavoite motivoi. Opettaja 10/2016.

Tilastokeskus. 2017. Työllisyysaste. Poimittu:11.4.2017. Saatavilla: <http://findikaattori.fi/fi/41>.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. 2016. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Veivo, L. 2010. Valmentavan koulutuksen vuosi. Teoksessa Mun mahdollisuus. Veivo, L. & Lämsä, A-L. (toim.) Oulu: Kalevaprint.

Veivo-Lempinen, L. 2008. Opettajan työhyvinvointi. Teoksessa Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Helsinki: WSOY.

Veivo-Lempinen, L. 2009. Auttajan työhyvinvointi. Teoksessa Mun on paha olla. Lämsä, A-L. (toim.) Jyväskylä: PS-kustannus.

Åhman, H. 2012. Mielen johtaminen organisaatiossa. Helsinki: Sanoma Pro Oy.