



Lakkala Elina

Alakoulun opettajien jaksaminen nykyajan kouluympäristössä

Kandidaatin tutkielma  
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA  
Laaja-alainen luokanopettajakoulutus  
2022

---

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Alakoulun opettajien jaksaminen nykyajan kouluympäristössä (Elina Lakkala)

Kandidaatin tutkielma, 47 sivua

Helmikuu 2022

---

Tutkielmassani perehdyn opettajan kuormittavuutta lisääviin tekijöihin ja sitä vähentäviin keinoihin kirjallisuuskatsauksen muodossa yhdessä viimeaikaisten tutkimustulosten kanssa. Opettajien jaksaminen on noussut viime vuosina paljon esille ajankohtaisissa keskusteluissa, kun opettajan työ on osittain yhteiskunnan muuttumisen myötä, ja osittain esimerkiksi uuden opetus suunnitelman käyttöönoton myötä muuttunut kuormittavammaksi. Useiden eri tutkimustulosten mukaan opettajat ovat entistä uupuneempia ja harkitsevat alanvaihtoa yhä useammin.

Tutkimukseni tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, millaiset tekijät kuormittavat opettajaa työssään ja millaisin keinoin kuormittavuutta voitaisiin vähentää ja opettajan jaksamista helpottaa. Keskeisiä teoreettisia käsitteitä työssäni ovat opettajuus nykyajan kouluympäristössä ja opettajan jaksaminen. Tutkimus on teoreettinen ja tutkimustyyppinä käytän kuvailevaa kirjallisuuskatsausta.

Tutkimustuloksista nousee selkeästi esille se, että opettajat eivät jaksa työssään niin hyvin kuin aikaisemmin, sillä esimerkiksi opettajien uupumus on lisääntynyt ja yhä useampi opettaja harkitsee alanvaihtoa. Johtopäätöksenä nostan esille, että tietyt tekijät lisäävät kuormittavuutta, kuten moninainen rooli kiireen keskellä muuttuneessa kouluympäristössä, johon kuuluu haastavat tilanteet niin oppilaiden, vanhempien kuin kollegoiden kanssa, joilla kaikilla on omat odotuksensa opettajaa kohtaan. Yhtä lailla on kuitenkin hyvä tiedostaa, että jokainen ihminen kokee yksilöllisesti asiat ja kuormittavia tekijöitä ei voi rajata vain tiettyihin yksittäisiin tekijöihin. Myös kuormittavuutta vähentävät keinot ovat yksilöllisesti koettavia, mutta ne voidaan kuitenkin jakaa sisäisiin ja ulkoisiin keinoihin. Jaksamista pystyy helpottamaan esimerkiksi oman asenteen sekä kiireen ja stressin hallintakeinojen kautta, mutta myös ulkopuolinen tuki on tärkeää. Tutkielmassa nostan esille myös työyhteisön merkityksen, sillä työyhteisön ilmapiiri ja tuki voivat parhaimmillaan auttaa opettajaa jaksamaan työssään, mutta samalla se voi myös olla kuormittava tekijä, jos työyhteisössä kaikki ei ole hyvin.

Avainsanat: opettajuus, jaksaminen, kuormittavuus, kouluympäristö, työhyvinvointi, työuupumus

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Teoreettinen viitekehys</b> .....	<b>5</b>
2.1 Opettajuus nykyajan kouluympäristössä.....	5
2.2 Opettajan jaksaminen .....	7
2.2.1 Työhyvinvointi.....	9
2.2.2 Työuupumus.....	11
<b>3 Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>13</b>
3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	13
3.2 Tutkimusmenetelmä, aineisto ja tutkimuksen toteutuksen kuvailu .....	14
<b>4 Kuormittavuutta lisäävät tekijät opettajan työssä</b> .....	<b>15</b>
4.1 Muuttuneet työolot.....	16
4.2 Moninainen rooli kiireen keskellä .....	17
4.3 Haasteelliset tilanteet oppilaiden ja vanhempien kanssa.....	21
4.4 Työyhteisö.....	24
4.5 Opettajaan kohdistuvat ammatilliset odotukset ja vaatimukset .....	25
<b>5 Keinoja opettajan kuormittavuuden vähentämiseen</b> .....	<b>28</b>
5.1 Sisäiset tekijät .....	28
5.1.1 Itsemyötätunto ja reflektointi.....	29
5.1.2 Kiireen ja stressin hallinta.....	31
5.1.3 Työn ja vapaa-ajan rajaaminen.....	32
5.2 Ulkoiset tekijät .....	34
5.2.1 Työyhteisö.....	34
5.2.2 Ammatilliset kehitysmahdollisuudet.....	37
5.2.3 Ulkopuolinen tuki .....	38
<b>6 Pohdinta</b> .....	<b>41</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>44</b>

# 1 Johdanto

Työ voi olla Rauramon (2012) mukaan ihmisille paitsi toimeentulon, parhaimmillaan myös keskeinen hyvinvoinnin ja innostuksen lähde. Pahimmillaan se voi kuluttaa loppuun voimavarat ja terveyden (Rauramo, 2012, 8). Opettaja on Norrenan (2021) mukaan työssään normaalia alttiimpi kuormittumiselle, sillä opettajan ammatti-identiteetissä on aina mukana ripaus omaa persoonaa. Norrena jatkaa, että opettajakunnassa on runsaasti eroja sen suhteen, kuinka he sietävät työn kuormaa, mutta viime aikojen tutkimukset ja median esiin nostamat kertomukset osoittavat, että opettajien jaksaminen on mennyt yhä heikompaan suuntaan (Norrena, 2021, 142).

Tässä kandidaatin tutkielmassa tarkastelen opettajien jaksamista viimeaikaisten kirjallisuuden ja tutkimustulosten perusteella, jotka yhteneväisesti kertovat siitä, että opettajan työ koetaan liian kuormittavana ja nykyinen tilanne saa enemmän kuin joka toisen opettajan harkitsemaan alanvaihtoa (Opetusalan ammattijärjestö [OAJ], 2021b). Mahdollisena tulevana luokanopettajana olen huolestunut nykyajan suuntauksesta opettajien jaksamisen suhteen, joka on noussut entistä enemmän pinnalle uuden perusopetuksen opetussuunnitelman käyttöönoton myötä viime vuosina. Aihe on ollut pinnalla ajankohtaisissa keskusteluissa viime aikoina ja esimerkiksi Pylväs (2021) kertoo opettajasta, joka vaihtoi lapsuuden haaveammattinsa, opettajana toimimisen, toiseen työhön, koska opettajan työn muuttuminen aiheutti ahdistusta. Samaistun itse täysin ajatukseen, sillä lapsuuden haaveammattini on aina ollut olla opettaja ja sen ajatuksen myötä olen päätenyt opiskelemaan luokanopettajaksi. Koko opiskeluaikani olen kuitenkin miettinyt, haluanko olla opettaja ja kuinka kestäen työtä, joka on selkeästi muuttunut viime vuosina kuormittavampaan suuntaan. Nämä ajatukset ovat myös syy tämän tutkielman aiheen valintaan.

Keskityn tässä tutkielmassa tarkastelemaan tekijöitä, jotka kuormittavat opettajia työssään. Tiedostan, että kuormittavuuden kokeminen on yksilöllinen asia ja jokainen kokee kuormittavuuden omalla tavallaan ja reagoi siihen omilla keinoillaan. Siltikin, koska kuormittavuus ja jaksaminen ovat yleisesti heikentyneet opettajan työssä, on pakko olla selkeitä tekijöitä, joihin tämä tilanne perustuu. Tarkastelen myös keinoja, joilla opettajien kuormittavuutta voitaisiin vähentää ja omaa jaksamista voisi hallita paremmin.

## 2 Teorettinen viitekehys

Tutkimukseni teorettinen viitekehys koostuu kahdesta keskeisestä, aiheeseen vahvasti liittyvästä pääkäsitteestä. Määrittelen ensin mitä tarkoitan opettajuudella ja kuvaan sen omalaatuisuutta verrattuna muihin ammatteihin. Tarkastelen opettajuutta myös nykyajan kouluympäristössä. Lisäksi määrittelen opettajien jaksamista kahden keskeisen alakäsitteen, työhyvinvoinnin ja työuupumuksen näkökulmasta. Hyvin rajattu teorettinen viitekehys edistää aiheen ja tutkimuskysymyksieni ymmärrystä, lähtökohtien muodostamista ja kokonais kuvan hahmottamista.

### 2.1 Opettajuus nykyajan kouluympäristössä

Niin Luukkaisen (2005) kuin Norrenan (2021) mukaan opettajuuden käsite on laaja ja sen määrittely on hankalaa. Luukkainen kertoo, että opettajuuden käsitteellä voidaan tarkoittaa kuvaa opettajan työstä ja se rakentuu sekä yhteiskunnallisesta että yksilöllisestä ulottuvuudesta, sillä jokainen opettaja tekee työtään yksilöllisesti, mutta kuitenkin yhteiskunnan edellyttämin rajoin. Norrena jatkaa, että useat eri tahot ohjaavat työn tavoitteita ja velvoitteita. Hänen mukaansa opetussuunnitelma kertoo vallassa olevien ihanteiden myötä opetuksen tavoitteet, joiden lisäksi useat erilaiset ohjeistukset pyrkivät tarttumaan opetuksen ja oppimisen trendeihin (Norrena, 2021, 120). Luukkaisen mukaan opettajuuteen vaikuttavat yhteiskunnan senhetkinen aika ja ilmiöt, kuten esimerkiksi pedagogiset ratkaisut. Opettajan asennoituminen omaan työhönsä on erityisen tärkeää ja eettisen ulottuvuuden huomioon ottaminen on kannattavampaa, kuin pelkkä objektiivinen opettajuus (Luukkainen, 2005, 18–20).

Ahon (2011) mukaan opettajan työtä ohjaavat monenlaiset paineet ja vaatimukset yhteiskunnalta ja opettajan tulee olla moniosaaja. Norrena (2021) lisää, että opettajalla on pelkästään perusopetuslaissa ja -asetuksessa määritelty kattava lista velvollisuuksia aina oppilaiden kasvun tukemisesta tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja turvaamiseen. Norrenan mukaan opettajan oikeuksien vähenemisestä on vuosien kuluessa puhuttu laajalti ja usein esille nousee, ettei opettajalla ole enää valtaa pitää luokassa kuria. Norrena jatkaa, että lain mukaan opettajalla on kuitenkin oikeudet puuttua oppilaan järjestyksen rikkomiseen, vilpilliseen käyttäytymiseen tai muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen. Hän lisää vielä, että viime ajat, varsinkin arki kouluissa, ovat olleet sen

verran vauhdikkaita, ettei puuttumiseen riitä pelkkä kehoitus tai äänen korottaminenkaan (Norrena, 2021, 121).

Opetussuunnitelma on luotu opettajan tueksi ohjaamaan opetusta ja koulutyötä sekä ottamaan huomioon paikalliset tarpeet ja näkökulmat (Opetushallitus, 2021). Norrena (2021) väittää kuitenkin, ettei kukaan opettaja toteuta kokonaisuudessaan opetussuunnitelmaa eikä kukaan operoi pelkästään kahlehdittuna sen sisältöihin. Hänen mukaansa se on opettajan työn keskeisintä valtaa ja vallankäyttöä sekä opettajan oma moraalinen on ainoa lanka, joka sitoo tilanteen opetussuunnitelmaan (Norrena, 2021, 122).

Opettajuus on tutkimuskohteena hyvinkin ajankohtainen, jota on kartoitettu viime aikoina paljon useiden näkökulmien kautta ja pinnalla on ollut muun muassa opettajien muuttunut työnkuva, yhteisöllisyys, jaksaminen ja uupuminen (Aho, 2011, 5). Lisäksi opettajuuteen liittyviä haasteita ovat resurssien puute, täpötäydet luokat, motivoitumattomat opiskelijat, osallistumattomat tai vaihtoehtoisesti liikaa osallistuvat vanhemmat, tukea antamattomat kollegat ja tunteettomat hallintoihmiset (Kottler, Zehm & Kottler, 2005, 99).

Norrenan (2021) mukaan opettajan työ toteuttaa tärkeää tehtävää yhteiskunnallisesti ja on yleisesti arvostettua työtä. Hän jatkaa, että yleisesti ajatellaan opettajan työn identiteetin olevan valmis muotti, johon hypätään koulutuksen jälkeen. Todellisuudessa Norrenan mukaan kuitenkin omat tapansa tehdä työtä luovat opettajat itse, vaikkakin tavoitteet ammatilliseen toimintaan ovat kaikille pääpiirteittäin samat. Norrena lisää, että opettajan persoona on opetustyössä läsnä vähintään niin, että ammatillisuus on keino ilmaista ja toteuttaa itseään. Opettaja on niin paljon esillä työssään, että hän voi vaikuttaa siihen, miten asioita edistetään (Norrena, 2021, 131).

Opetusalan ammattijärjestön teettämän työolobarometrin mukaan opettajien työn sisältö ja työn kuormittuvuus ovat muuttuneet ja muuttuvat edelleen (Golnick & Ilves, 2019, 32). Yhteiskuntamme on muuttunut yhtä hektisemmäksi ja epävakammaksi ja yleisesti toistuvat muutokset ovat osa meidän jokaisen arkea (Aho, 2011, 14). Myös työelämä on yhtä vaativampaa, mikä näkyy kouluissakin muun muassa teknologian kehityksessä, uusissa työskentelytavoissa ja innovaatioiden sekä yrittäjyyden korostuneisuudessa (Yrttiahho & Posio, 2021, 25). Myös opettajan toimenkuva on Ahvenniemen (2013) mukaan laajentunut perinteisestä opettajatyöstä kasvattajaksi. Lisäksi Salovaara ja Honkonen (2013) nimeävät opettajan perustehtäväksi juuri kasvattamisen ja opettamisen. Heidän mukaansa samalla kuitenkin resursseja ja opettajan keinoja opetustilanteen hallitsemiseksi on vähennetty

(Salovaara & Honkonen, 2013). Ahvenniemi lisää, että opettajan työn laajentumisen lisäksi myös oppimisen luonteessa on tapahtunut muutos, jossa pitää ottaa nykyaikana huomioon entistä enemmän myös yhteisöllinen toiminta ja kulttuuri. Opettaja ei vain opeta, vaan ohjaa oppilaiden oppimista, johon kuuluu esimerkiksi yksilöllisyyden huomioiminen (Ahvenniemi, 2013).

Ahon (2011) mukaan opettajan työn muutosta ja kehittymistä on käsitelty laajasti kansainvälisellä tutkimuskentällä, vaikka opettajuus ja opetus vaihtelee paljon riippuen siitä, missä päin maapalloa ollaan. Hänen mukaansa usein tutkimustuloksina on päädytty toteamaan, ettei opettaminen ole sellaista, kuin sen pitäisi olla ja millaista se on aikaisemmin ollut. Hän lisää, ettei opettajilla ole mahdollisuutta keskittyä pelkästään opettamiseen. Siltikin, niin kansainvälisesti kuin Suomessakin, opetustyö nähdään edelleen mukavana työnä lyhyine työpäivine ja pitkin lomineen (Aho, 2011, 20).

## 2.2 Opettajan jaksaminen

”Työpaikalle pitäisi voida tulla voimaantumaa eikä uupumaan”

”Työssä uupuminen kuulostaa jo kulovalkean tavoin leviävältä kansantaudilta”

Opettaja-lehden otsikoita (Aho, 2011, 5)

Opettaja-lehden 2000-luvun otsikot kertovat jo paljon siitä mihin suuntaan opettajien jaksaminen on kehittynyt. Ahon (2011) mukaan jo 1990-luvulla on todettu suomalaisessa työuupumustutkimuksessa, että opetusalan ammattiryhmissä esiintyy enemmän vaaraa mielenterveyden järkkymiseen kuin muissa ammattiryhmissä. 1990-luvun laman jälkeisinä vuosina työntekijöiden työssäjaksaminen nousikin Ahon mukaan Suomessa yhdeksi eniten keskustelluista aiheista liittyen työelämän ongelmiin. Työn vaatimusten lisääntyminen, nopeat muutokset, kiire ja epävarmuus näkyvät henkisenä kuormittuneisuutena ja stressinä. Yleinen tietoisuus työpahoinvoinnin luonteesta ja siihen liittyvistä riskeistä on kasvanut (Aho, 2011, 14, 166). Viimeisen vuosikymmenen aikana tehdyissä tutkimuksissa nouseekin esille, että pahimmillaan jopa yli puolet opettajista kokee työnsä raskaaksi, tuntee olonsa uupuneeksi ja harkitsee alanvaihtoa (Nevalainen & Nieminen, 2010, 193; OAJ, 2021b).

Ymmärtääksemme paremmin opettajien jaksamisen nykytilaa on hyvä käydä tarkemmin läpi aiheesta tehtyjä tutkimuksia viime aikoina, mikä osoittaa hälyttävästi sen tilan, jossa opettajat tällä hetkellä ovat nyky-yhteiskunnassa. Tutkimustulokset auttavat hahmottamaan mitä

tekijöitä opettajien kuormittumisen taustalla on, mikä luo pohjaa myös tälle tutkimukselle. Kirjallisuuden perusteella olen lähtenyt myös etsimään keinoja kuormittumisen vähentämiseksi ja jaksamisen tueksi.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ toteuttaa kahden vuoden välein barometrin selvittämään kattavasti ja luotettavasti opettajien ja opetusalan esimiesten työhyvinvointia, työoloja ja turvallisuutta. Vuoden 2019 barometrin tulokset kertovat yhteiskunnan ja työelämän viime vuosina kokemasta muutoksesta, jota leimaa vahvasti esimerkiksi kiire työelämän laatua heikentävänä tekijänä (Golnick & Ilves, 2019, 2). Tämä ei kuitenkaan ole mikään viime vuosien trendi, vaan jo vuonna 2006 kunta-alan barometrin mukaan 77 prosenttia opetus- ja kulttuuritoimen työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja yli kolmasosa opettajista myös fyysisesti raskaaksi (Nevalainen & Nieminen, 2010, 193).

Helimon (2020) mukaan kouluista ja muistakin oppilaitoksista kantautuva viesti nykypäivänä on opettajien uupumus, joka johtuu liian suurista ryhmistä, alati lisääntyneestä opetuksen ulkopuolisesta työstä ja haastavammista asiakkaista. Helimo kertoo kuinka kaksi hänen samana vuonna tuutoroimaansa nuorta miesopettajaa, jotka opettivat taitavasti ja innostavasti, luovien eteenpäin kaikista haasteista, eivät enää opeta. Näiden opettajien mukaan yhteiskunnan muutos älylaitteiden viihdekäyttöön, kiireisiin huoltajiin ja auktoriteetin vähenemiseen tekevät oppilaista levottomia ja työstä liian raskasta. Sen myötä opettajan rooli psykologina ja lastensuojelijana on kasvanut (Helimo, 2020). Myös Minkkinen kertoo OAJ:n artikkelissa, että oppilaat tuntuvat luulevan, että koulussa pitää olla aina vain hauskaa, kun tavoitteena on luoda jatkuvasti mielekästä toiminnallisuutta ja oppilaan viihtymistä opettajan hyvinvoinnin kustannuksella (OAJ, 2021a). Helimo lisää vielä, että pienet resurssit ja vaativa työ ohjaa helposti tielle, jossa etsitään vähemmän kuormittavaa työtä. Huoltajien ja työnantajan paineet saavat tuntemaan, että opettajien ammattitaitoon ei enää luoteta ja arjen perustyö ei riitä (Helimo, 2020).

Vuoden 2006 kunta-alan barometrin mukaan 13 prosenttia opetustoimen työntekijöistä oli harkinnut työstä luopumista tai ollut jopa valmis luopumaan siitä vaikka heti (Nevalainen & Nieminen, 2010, 193). Turun Sanomien (2013) artikkelin mukaan vuonna 2013 neljännnes opettajista oli harkinnut ammatin vaihtoa. Silloin jo syyksi nousi oppilaiden rauhattomuus, opettajan jääminen tukea vaille ja olematon perehdytys. OAJ:n puheenjohtaja Olli Luukkainen mainitsi jo tuolloin, että vastavalmistuneelle tulisi taata tukihenkilö vähintään ensimmäisen vuoden ajaksi (Turun Sanomat, 2013).



Trendi on ollut viime aikoina alanvaihdon suunnittelun suhteen räjähdysmäinen, sillä OAJ:n (2021b) tuoreen, syyskuun 2021 kyselyn mukaan viimeisen vuoden aikana jo 59 prosenttia peruskoulun opettajista on harkinnut alanvaihtoa. Osuus kuulostaa hurjalta ja siksi onkin lisättävä, että vielä kesäkuussa 2021, kun OAJ kysyi vastaavasta aiheesta edellisen kerran, alanvaihtoa harkitsi noin kolmannes opettajista. Iso kasvu viime kesän jälkeen jo ennestään korkeisiin lukemiin selittyy OAJ:n puheenjohtaja Olli Luukkaisen mukaan sillä, että kokonaistyömäärä on koronapandemian aikana kasvanut kohtuuttomaksi ja korona-ajan aiheuttama oppimis- ja hyvinvointivajeen kurominen umpeen vie loputkin voimat. Lisäksi tunne työn hallinnasta on kadonnut (OAJ, 2021b).

Nämä useat tutkimustulokset pelkästään reilun viimeisen vuosikymmenen ajalta kertovat, että opettajilla on ollut jo pitkään halua ja harkintaa vaihtaa ammattiaan ja luvut ovat olleet korkeana jo pitkään ja ennen kaikkea, niin huolestuttavaa kuin se onkin, jatkuvassa nousussa. Syytkin vaikuttavat olevan saman suuntaisia, joten edistystä niiden kohdalla ei ole tapahtunut, vaikka kuormittuneisuus ja huoli opettajista on ollut korkea jo pitkään. Yleisin syy opettajien alanvaihdon pohtimisille on juuri työn kuormittavuus, jonka OAJ:n (2021b) tuoreen tutkimuksen mukaan 83 prosenttia vastanneista valitsi syyksi. Myös Meriläinen (2019) kertoo kohtuuttoman kuormituksen olevan yleisin syy työpaikan vaihtamisen haluun ja työuupumukseen. OAJ:n mukaan muut yleisimmät syyt ovat työmäärän lisääntyminen ja palkkataso. Opettajien kuormitus on ollut jo pitkään tiedossa OAJ:n työolobarometreissä, ja OAJ on esittänyt myös ratkaisumalleja ongelmiin. OAJ:n puheenjohtaja Olli Luukkaisen mukaan pitää kiinnittää huomiota tekoihin, joiden avulla voidaan varmistaa, että opettajalla on riittävästi aikaa kohdata oppilaat yksilöinä ja tukea heidän oppimistaan ja kehitystään (OAJ, 2021b).

Ahvenniemen (2013) mukaan opettajan työssä jaksaminen tarkoittaa sitä, että opettajalla on voimia arvioida, suunnitella ja toteuttaa työtehtäviään tavoitteiden mukaisesti ja uusiutua ammatillisesti. Opettajien jaksamisen käsitteen voisi tutkimustulosten ja kirjallisuuden perusteella jakaa kahteen, toisiinsa myös syy-seuraussuhteella läheisesti liittyviin, mutta silti selkeästi erillisiin alakäsitteisiin, työhyvinvointiin ja työuupumukseen.

### 2.2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on usean tekijän summa, joka ei synny itsestään, vaan rakentuu koko työympäristön yhteistyössä (OAJ, 2020). Sillä tarkoitetaan Rauramon (2012) sekä Salovaaran

ja Honkosen (2013) mukaan mielekästä ja sujuvaa työtä turvallisessa ja terveellisessä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Rauramo (2012) lisää vielä, että ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, jolloin työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Työturvallisuuskeskuksen (2010) määritelmän mukaan työhyvinvointi on fyysinen ja psyykkinen olotila, joka koostuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan yhteensopivuudesta. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat ammattitaito ja työn hallinta ja työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työnantajan toiminnan kannalta (Työturvallisuuskeskus, 2010, 54). Kaivola ja Launila (2007) jatkavat, että työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista. Heidän mukaansa työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa positiivista työelämän laatua ja työhyvinvointiin vaikuttavat kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja koko organisaatioon vaikuttavat tekijät. Työhyvinvoinnin edistämisestä puhuttaessa tarkoitetaan koko työelämän kokonaisvaltaista kehittämistä (Kaivola & Launila, 2007, 128). Työhyvinvointi on yksilön asia, mutta työpaikoilla luodaan edellytykset siihen ja hyvässäkin työyhteisössä tarvitaan keinoja ja työkaluja työhyvinvoinnin ylläpitoon (Yrttiaho & Posio, 2021, 26). OAJ:n (2020) mukaan työhyvinvointi on työpaikan yhteinen asia, mutta jokainen työntekijä kokee sen yksilöllisesti.

Salovaara ja Honkonen (2013) jakavat työhyvinvoinnin fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja omaan työhön asennoitumiseen. Fyysiseen hyvinvointiin kuuluu fyysinen ja psyykkinen terveys. Henkinen hyvinvointi muodostuu itsetuntemuksesta, sujuvasta arjesta, omista tavoitteista, odotuksista, vahvuuksien ja heikkouksien tuntemisesta sekä omista voimavaroista. Sosiaalinen hyvinvointi käsittää suhteet ja suhtautumisen lähipiiriin ja työyhteisöön. Työhyvinvointi käsittää myös työympäristöön liittyvät tekijät, kuten lämpötila ja ilmasto, valaistus, sisäilmaongelmat, työn kuormittavuus sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen (Salovaara & Honkonen, 2013, 213). Työturvallisuuskeskus (2010) jakaa myös työympäristön fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, jotka työtä tehdessä vaikuttavat henkilön terveyteen ja turvallisuuteen. Hyvä työympäristö auttaa Työturvallisuuskeskuksen mukaan opettajaa suoriutumaan perustehtävästään eli kasvattamisesta ja opettamisesta. Myös muutokset ja työn pysyvyys ovat hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Työturvallisuuskeskus, 2010, 57).

Työssä jaksaminen on Norrenan (2021) ja Rauramon (2012) mukaan hyvin henkilökohtainen asia ja ihmiset kokevat sen omilla tavoillaan. Rauramon mukaan hyvinvointiin vaikuttavat

ihmisten persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttäminen, henkilökohtaiset arvot ja tavoitteellinen toiminta päivittäisine valintoineen. Työssä käyvällä ihmisellä työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus muodostaa myös hyvinvoinnin tason (Rauramo, 2012, 10). Norrena kertoo, että kokonaiskuormituksen muodostavat sisäiset ja ulkoiset tekijät, jolle jokaisella on omat, henkilökohtaiset sietorajansa. Norrena jatkaa, että usein asiantuntijat, jotka antavat neuvoja jaksamiseen, painottavat sitä, että kyse on vain työstä, jota tehdään neljään saakka ja sitten mietitään muita asioita, kuten ihmissuhteita, liikkumista ja terveellisiä elämäntapoja. Opettajan työssä Norrenan mukaan työ ja vapaa-aika sekoittuvat keskenään. Opettajan työ edellyttää empatiaa ja auttamista, joita ei koskaan voi tehdä pelkästään ammatillisessa roolissa (Norrena, 2021, 145). Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan opettajan työssä työhyvinvoinnin merkitys korostuu, sillä sen vaikutus näkyy suoraan myös lapsissa ja nuorissa. He kertovat, että tutkimusten mukaan opettajan työhyvinvoinnilla on vaikutusta opettajien pedagogisen työn laatuun ja oppilaan akateemisiin taitoihin. Siksi opettajan työhyvinvointi ei ole vain yksittäisen opettajan asia, vaan koko koulun ja samalla koko yhteiskunnan (Yrttiaho & Posio, 2021, 25).

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työpahoinvointi on työhyvinvoinnin vastakohta, joka usein ajatellaan näkyvän sairauspoissaoloina ja työuupumuksena. He kertovat, että ihminen voi kuitenkin voida huonosti työssään, vaikei olisikaan sairausloman tarpeessa: työn kuormittavuus, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet, huonot ihmissuhteet työpaikoilla, jatkuvat muutokset ja johtamisen ongelmat vähentävät työhyvinvointia. Luonnollisesti myös oma panos työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on oleellista ja vastuu niiden edistämisestä on opettajalla itsellään (Salovaara & Honkonen, 2013, 20).

## 2.2.2 Työuupumus

Työturvallisuuskeskus (2010) määrittelee työuupumuksen työn aiheuttamana psyykkisenä uupumuksena, johon liittyy usein kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työuupumuksen tunnistaa esimerkiksi siitä, että työn ilo ja työmotivaatio ovat kadonneet. He jatkavat, että jatkuva stressi ja tasapainon puute opettajan ja hänen työnsä välillä aiheuttavat uupumusta, jolloin opettaja ei saavuta omia tai muiden asettamia tavoitteita vaan turhautuu ja väsyä. Luonnollisesti myös kohtuuttomiksi asetetut vaatimukset lisäävät heidän mielestään riskiä uupumiseen. Vaiheittain kehittyvän uupumuksen ensimmäisiä merkkejä ovat turhautuminen ja lisääntyvä epäily

omasta onnistumisestaan sekä sosiaalisten suhteiden haurastuminen. Salovaaran ja Honkosen mukaan myös väsymys ja sen rinnalla kehittyvät epätodellisuuden, vierauden ja yksinäisyyden tunteet ovat merkkejä uupumuksesta. Kun oireiksi tulee unettomuutta, ärtyneisyyttä, verenpaineen nousua ja jopa tulehdussairauksia, puhutaan jo ylikuormitusrajan ylittymisestä (Salovaara & Honkonen, 2013, 204).

Uupumuksen yleisyydestä ja haittapuolista on Tomperin (2018) mukaan paljon tietoa ja yllättävän monella jopa myös kokemusta. Uupumus voi tulla hänen mukaansa olosuhteiden pakosta, oman jääräpäisyyden vuoksi ja joskus innokkaasta palosta oman mielenkiinnon kohteen parissa, muistamatta antaa kehon ja mielen palautua. Pitkään kuormittuneena ollut ihminen pitää Tomperin mukaan stressiä jo osana normaalia elämää. Riittävän väsynyt ei edes huomaa olevansa väsynyt, jolloin kaikki energia menee vain selviytymiseen (Tomperi, 2018, 22).

### 3 Tutkimuksen toteutus

Seuraavaksi käyn läpi tutkimuksen toteutusta eli kerron tutkimuskysymyksiensä muotoutumisesta tutkimuksen tehtävän ja tavoitteiden kautta. Lisäksi kerron käyttämäni tutkimusmenetelmistä, aineistosta ja arvioin tutkimuksen ajankohtaisuutta ja luotettavuutta.

#### 3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tehtävänä on tarkastella aiempia tutkimusaiheeseen liittyviä tutkimuksia laajasti ja monipuolisesti. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, minkälaiset tekijät kuormittavat opettajaa hyödyntäen aiheeseen liittyvää lähdekirjallisuutta viime vuosilta, viimeaikaisia tutkimuksia ja median vahvasti esiin nostamia opettajan jaksamiseen liittyviä aiheita. Tarkoitukseni ei ole vain listata esiin nousseita tekijöitä, koska niitä on lopulta varmaan yhtä paljon kuin on opettajia, vaan löytää ne keskeisimmät tekijät, jotka toistuvat useissa tutkimuksissa ja lähteissä, ja tarkastella näitä tekijöitä tarkemmin. Lisäksi tavoitteenani on myös löytää keinoja, joilla opettajan kuormittumista voi niin sisäisesti kuin ulkoisestikin vähentää.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat muotoutuneet aiheeseen syventyessäni ja rajautuneet seuraaviksi:

1. Millaiset tekijät kuormittavat opettajien jaksamista työssään?
2. Millaiset keinot ja piirteet vähentävät kuormitusta ja helpottavat opettajan työssä jaksamista?

Tutkimusta tehdessäni on tärkeää suhtautua objektiivisesti aiheeseen eikä antaa omien uskomusteni ja ajatusteni vaikuttaa siihen, kuinka suhtaudun olemassa olevaan tietoon ja uuden tiedon hankintaan. Tutkimuskysymyksistä ensimmäiseen vastaan tämän tutkielman kappaleessa neljä ja toiseen tutkimuskysymykseen kappaleessa viisi. Lopuksi vielä pohdin ja tulkitsen kysymyksiin saatuja vastauksia kappaleessa kuusi.

### 3.2 Tutkimusmenetelmä, aineisto ja tutkimuksen toteutuksen kuvailu

Tämä tutkimus on teoreettinen eli se pohjautuu aikaisempiin tutkimuksiin ja aikaisempaan tietoon siitä (Juutinen, 2019). Vaikka tutkimus on teoreettinen eikä sisällä haastateltavia ihmisiä, on Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2020) mukaan siltikin tärkeä, että tutkimuksen tekijä pystyy perustelemaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusta tehdessä onkin siis erittäin tärkeää suorittaa se hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, jolloin tieteellinen tutkimus voi olla Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset voivat olla uskottavia. Hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia ovat muun muassa rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyön eri vaiheissa sekä kunnioitus muita tutkimuksia kohtaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2020).

Tutkimustyyppinä voidaan puhua kirjallisuuskatsauksesta, jossa käydään läpi aikaisempia tutkimuksia ja tieteellistä kirjallisuutta analyyttisesti ja arvioiden omaan aiheeseen ja tutkimusongelmiin liittyen (Jyväskylän yliopisto, 2019). Kirjallisuuskatsauksia on Salmisen (2011) mukaan kolme eri tyyppiä: kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. Näistä tutkimustyypeistä tässä tutkimuksessa käytän kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, jossa käytetyt aineistot ovat laajoja ja aineiston valintaa eivät rajaa metodiset säännöt (Salminen, 2011, 6). Tämä antaa mahdollisuuden myös tutkia laajemmin eri näkökulmia tutkimusaiheeseen liittyen.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioisin hyväksi, sillä esimerkiksi tutkimusaineistoa olen ottanut laajasti eri lähteistä ja tutkimuksista, ja ne on havaittu olevan laajoja ja hyvin toteutettuja tutkimuksia, joiden tuloksia voidaan pitää luotettavina. Tutkimusaineistoa ja lähdekirjallisuutta aiheeseen löytyi enemmän kuin uskoinkaan eikä aiheen nykyaikaisuus ja pinnalla olo viime vuosina tarkoita, etteikö siitä olisi olemassa tutkimuksia ja kirjallisuutta jo aikaisemmin. Olen lukenut ja kirjoittanut ylös pohdintoja ja tärkeitä kohtia laajasti eri lähteistä ennen tutkimuksen tekoa ja arvioinut ja rajannut lopulliseen tutkimukseen päätyvää aineistoa tarkasti. Koen rajanneeni ja käyttäneeni lähteitä monipuolisesti niiden luotettavuutta ja laatua arvioiden, jolloin tähän tutkimukseen päätynyt materiaali on luotettavaa.

## 4 Kuormittavuutta lisäävät tekijät opettajan työssä

Norrenan (2021) mukaan mielikuva opettajista on nykyaikana muuttunut. Hänen mukaansa mediassa nousee jatkuvasti esille uusia artikkeleita opettajista, jotka taistelevat jaksamisensa kanssa tai tekijöitä, jotka kuormittavat opetusalaan. Esimerkiksi uudet oppimisympäristöt, haastavat oppilaat, teknologia ja entistäkin tieteellisemmät menetelmät kuormittavat Norrenan mukaan opettajaa. Opettajatkin ovat pudonneet polvilleen yhteiskunnan luomien paineiden alla, eivätkä he voi sanella tai ohjata muutoksen virtaa, vaan kelluvat kauhunsekaisin tuntein mukana odottaen, minne päätyvät (Norrena, 2021, 130).

Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan opettajien päivät ovat kiireisiä ja niihin sisältyy monenlaisia muuttuvia ja ennakoimattomia tilanteita, lähes koko kuormittavuuden kirjo. Opettajilla on heidän mukaansa suuri vastuu lasten ja nuorten hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta. He lisäävät, että opettaja pyörittää jatkuvasti opetussuunnitelman monimuotoisuutta käsissään suunnitellessaan opetusta ja ilmiölähtöistä opetuskokonaisuutta. Samaan aikaan Yrttiahon ja Posion mukaan ratkotaan oppilaiden ja heidän perheidensä ongelmia ja mietitään työyhteisön asioita, ulkoisia vaatimuksia ja peilataan niitä omaan osaamiseen ja auktoriteettiin. On siis sanomattakin selvää, että opettajien työ on raskasta ja vaativaa ihmissuhde- ja asiantuntijatyötä (Yrttiaho & Posio, 2021, 28–30.). Myös Uusikylä (2006) kertoo opettajan ammatin olevan raskas ihmissuhdeammatti. Vaativa työ, opetukselle asetettujen tavoitteiden ja tavoitteiden saavuttamiselle välttämättömien resurssien puute altistavat Uusikylän mukaan tunnollisen ja hyvänkin opettajan mielenterveyden ongelmille. Työnsä uuvuttamaa, loppuun palanutta opettajaa ei pidä tuomita, vaan hän tarvitsee ymmärrystä ja apua (Uusikylä, 2006, 121).

Opettajien jaksamisongelmien taustalla on Nevalaisen ja Niemisen (2010) mukaan kasvatustyön vaikeutuminen, työrauhaan liittyvät ongelmat ja niiden lisääntyminen sekä lapsien entistä sitoutumattomampi asenne koulutyöhön. Opettajat ovat siis selkeästi aiempaa kokonaisvaltaisemman ja vaativamman kasvatuksellisen tehtävän edessä (Nevalainen & Nieminen, 2010, 193). Manner (2021) haastattelee artikkelissaan työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasta, joka on tutkinut opetustyön työuupumusta. Opettajien työhyvinvointi on hänen mukaansa vaakakupin malli, jossa keskenään tasapainottelee kuormittavat tekijät, kuten kiire, moninainen rooli ja huonosti motivoituneet oppilaat sekä positiivisena puolena mielekäs työ, joka kuitenkin on vielä kaikesta negatiivisuudesta

huolimatta näkyvillä opettajan työssä. Hakasen mukaan työyhteisö ja työn johtaminen ovat työuupumuksen estämiseksi avainroolissa. Riski pienenee työpaikoilla, jossa on välittämisen ja arvostamisen kulttuuri. Opettajan työnkuva on kuitenkin paisunut niin laajaksi, etteivät opettajat pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat (Manner, 2021). Kansainvälisestikin on tutkittu myös opettajien uupumista työssään ja sitä pidetäänkin Sungtaekin ja Sungminin (2014) mukaan maailmanlaajuisena ongelmana. Maailmalla korostuu työyhteisön merkitys opettajan työssä ja kun opettajat juttelevat kollegoiden kanssa opetuksesta ja oppimisesta, he sairastuvat epätodennäköisemmin työuupumukseen (Sungtaek & Sungmin, 2014).

Jaksaminen ja kuormittavuus ovat asioita, jotka jokainen ihminen kokee yksilöllisesti (OAJ, 2020). Toista ihmistä kuormittava tekijä saattaa olla jollekin toiselle voimavara. On mahdotonta määrittellä ja rajata vain tietyt tekijät, jotka opettajan työssä kuormittavat ja tässä tutkimuksessa käytänkin tekijöiden määrittelyyn viime aikoina esille nousseita artikkeleita ja tutkimustuloksia, joiden tukena on alan kirjallisuutta 2000-luvulta. Näiden pohjalta olen nostanut esille tietyt, useissa lähteissä esiin nousevat tekijät, jotka ovat kuitenkin lopulta vain osa laajempaa kokonaisuutta.

#### **4.1 Muuttuneet työolot**

Tolpo (2018) kertoo YLEn artikkelissa opettajien muuttuneista työoloista uuden perusopetuksen opetussuunnitelman käyttöönoton myötä, joka tapahtui alakouluissa syksyllä 2016. Tolpo viittaa Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen Karvin kyselytutkimukseen, jonka mukaan opettajien kokema työrauha on heikentynyt aiemmasta vuosina 2016–2017. Tutkimuksessa opettajien mukaan häiriötilanteet kouluissa ovat lisääntyneet ja syynä tälle on suuret ryhmäkoot. Opettajien kuormittavuuden lisääntymistä uuden opetussuunnitelman myötä kertoo myös Tolpon artikkelissa mainittu Työterveyslaitoksen tilasto, jonka mukaan heti 2016 vuonna luokanopettajien sairauspäivien määrä kasvoi edellisvuodesta.

Vanas (2021) kertoo myös perusopetuksen opetussuunnitelman uudistuksen aiheuttamista muutoksista, mutta näkee siinä myös positiivisia ja innostavia piirteitä. Opettajien kuormitustekijät lisääntyivät kyllä Vanaksen mukaan vuosina 2014–2018, mutta osa opettajista koki myös paljon hyvääkin muutoksessa. Yhteisopettajuus oli terminä eniten puhututtanut, sillä osa piti sitä Vanaksen mukaan parhaana asiana, mitä opettajan työssä on tapahtunut uran kannalta. Osan mielestä yhteisopettajuudella ei kuitenkaan ole mitään



tekemistä pedagogiikan kehittämisen kanssa. Lisäksi koronapandemian myötä sairauspoissaolot ja työn kuormittavuus ovat lisääntyneet viime aikoina hurjasti (Vanas, 2021).

Norrena (2021) kertoo, että jatkuvasti käydään keskustelua työn muuttumisesta ja opettajien ammattitaidosta. Opettajat saavat Norrenan mukaan syytöksiä siitä, että he jämähtävät paikalleen seuraamatta riittävän tehokkaasti ajan virtausta. Opettajat itse puolustautuvat Norrenan mukaan sanomalla, ettei kaikkiin muutoksiin voi lähteä mukaan, edustaaahan koulu myös pysyvyyttä. Muutoksen vastustaminen on työssä oppimista, mikä keskusteluista Norrenan mukaan usein unohtuu. Norrena lisää, että oppimisen lähtökohta on rakentaa kohtaamiimme tilanteisiin selviytymiskeinoja, vaadittavat muutokset jättävät aina jälkensä pedanteihin opettajiin. Kun opettajalla on paljon valtaa säädellä työtään, seurauksena voivat olla ääri vaihtoehdot: joustavaan ja reaktiiviseen toimintaan kykenevä muutosagentti, joka ei kuitenkaan kykene rakentamaan mitään pysyvää tai muutoksia vastustava jääräpää, joka näennäisesti naureskelee uudispyrkimykselle, mutta kokee sisällään riittämättömyyttä ja syyllisyyttä (Norrena, 2021). Rauramon (2012) mukaan muutosmyllerrys myös horjuttaa työntekijän turvallisuuden tunnetta. Uusikylä (2006) linjaa myös, että hyvä opettaja ei vastusta kaikkea muutosta, vaan muuttuu yhteiskunnan mukana tietäen opettajan yhteiskunnallisen vastuun kasvavan samalla. Opettaja kuitenkin itse harkitsee Uusikylän mukaan, miten ja miksi muuttuu. Opettaja on opetuksen asiantuntija ja ymmärtää ettei opetuksen hyvää laatua voi standardoida, vaan se luodaan joka päivä uudelleen arjen opetustilanteissa (Uusikylä, 2006).

## **4.2 Moninainen rooli kiireen keskellä**

Opettajan työnkuva on Työturvallisuuskeskuksen (2010) mukaan viime vuosina muuttunut monipuolisemmaksi ja ulottuu perinteisen opetustyön ulkopuolelle. Työturvallisuuskeskus tarkentaa, että opettajan työnkuvaan on tullut paljon erilaisia suunnittelu- ja kehittämistehtäviä, laadunarviointia ja -varmistusta, opetussuunnitelmatyötä sekä sisäisen ja ulkoisen yhteistyön kehitystä. Luonnollisesti tietotekniikan lisääntyminen velvoittaa valmiuksien lisääntymistä ja medialukutaidon osuus on myös kasvanut (Työturvallisuuskeskus, 2010, 9). Norrena (2021) lisää, että pelkästään yhteiskunnallisen tehtävän ja juridiikan näkökulmasta mietittynä, perusopetuslakia ja -asetusta tarkastelemalla voidaan määritellä valtava lista opettajalle määriteltyjä velvollisuuksia. Hän listaa, että

opettajan tehtävä on tukea oppilaiden kasvua ihmisyyteen ja eettisesti vastuukykyiseen yhteiskunnan jäsenyyteen ja antaa heille elämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja. Opettajan tulee edistää sivistystä ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa, turvata riittävä yhdenvertaisuus, järjestää opetus oppilaiden ikäkauden ja edellytysten mukaisesti, antaa tarvitseville tukiopetusta, tarjota oppilaalle erityisopetusta, jos hänellä on oppimis- tai sopeutumisvaikeuksia, ohjata ja kannustaa opiskelua arvioinnilla sekä kehittää oppilaan edellytyksiä itsearviointiin, varmistaa oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön ja säilyttää salassapitovelvollisuus oppilaan henkilökohtaisista oloista tai taloudellisesta asemasta (Norrena, 2021). Opettajat kokevatkin kasvaneen roolinsa myötä haastavia tilanteita, kiirettä ja tehokkuusvaatimuksia (Työturvallisuuskeskus, 2010, 9).

Opettajan on Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan jaksamisensa kannalta koettava, että hänen ammattitaitoaan tarvitaan työssään. Jos työssä on Salovaaran ja Honkosen mukaan liikaa siihen kuulumattomia tehtäviä tai sellaiseksi koettavia tehtäviä, kuten keräysten organisointi, kehittämistyöryhmät, kampanjat ja hankkeet, juhlien järjestämisvastuu, tapahtumien ja juhlien koristelujen tekeminen, leirikoulun valmistelut ja niin edelleen, särkeä kokemus ammatillisuudesta ja ammattitaidosta. Nämä kaikki kuuluvat kouluun ja arkeen, mutta jos ne kasaantuvat yhdelle henkilölle, on taakka valtaisa (Salovaara & Honkonen, 2013, 21). Opettajan moninaisesta roolista tulee Luukkaisen (2005) mukaan myös opettajan itse ymmärtää se suunta mihin maailma on kehittymässä ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja mikä on koulutuksen ja kasvatuksen tavoite nyt ja tulevaisuudessa. Opettaja voikin joutua työssään esimerkiksi sosiaalikasvattajan, psykologin ja perheterapeutin rooliin (Luukkainen, 2005, 96–97). Opettajat ovat siis selkeästi aiempaa kokonaisvaltaisemman ja vaativamman kasvatuksellisen tehtävän edessä (Nevalainen & Nieminen, 2010, 193).

Golnickin ja Ilveksen vuoden 2019 työolobarometri kertoo selkeästi kiireen heikentävästä vaikutuksesta työelämän laatuun. Noin puolet opettajista tekevät barometrin mukaan viikonlopputöitä ja yli puolet vastaajista koki töitä olevan liikaa. Työn määrä on kasvanut huolestuttavasti jo edeltävästä, vuoden 2017 työolobarometristä ja eroaa myös selkeästi suomalaisen työelämän keskiarvosta (Golnick & Ilves, 2019). Norrena (2021) pohtii, hukkuuko opettajan perustehtävä, sillä perustyön lisäksi opettajalta vaaditaan kuria, tieteentuntemusta ja toisaalta empatiaa sekä hoidollista osaamista. Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan opettajat kokevat usein kiireen olevan jatkuva tekijä työssään ja jopa ajattelevat, että kiire on koulun työskentelykulttuurin itsestäänselvyys. He lisäävät, että opettajat

kokevat, että jatkuvasti on kyettävä tekemään enemmän ja entistä tehokkaammin ja silti kaikkea ei ehdi tehdä. Opettajan työn jatkuva muutos ja opetuksen kehittäminen on Salovaaran ja Honkosen mukaan osa työnkuvaa samalla kun pitää olla vanhempien ja yhteistyökumppaneiden saavutettavissa. Yleisesti ajatellaan kiireisen ihmisen olevan tärkeä ja käyttökelpoinen, ja sen takia hänellä onkin kiire (Salovaara & Honkonen, 2013, 195).

Kiire on Salovaaran ja Honkosen (2013) määritelmän mukaan tunne, jolle ei ole selkeää mittaria tai raja-arvoa, vaan se on yksilöllinen ja subjektiivinen käsite. Heidän mukaansa toinen kokee asioiden kaatuvan päälle, mutta samassa tilanteessa oleva toinen henkilö pystyy hoitamaan tehtävän kerrallaan tuskastumatta. Persoonallisuus selittää tätä eroa, samoin arvot ja asenteet työhön, itsetunto sekä osaamisen ja turvallisuuden tunne. Kiire voi Salovaaran ja Honkosen mukaan johtua siitä, että töitä on liikaa verrattuna voimavaroihin, töitä on hankala laittaa tärkeysjärjestykseen tai töitä ei osata jakaa riittävän tasaisesti opettajien kesken. He lisäävät, että kiire saa tuntemaan itsensä tarpeelliseksi ja tarvitsemmekin toisinaan kiirettä ja stressiä saadaksemme asioita valmiiksi. Pitkäaikainen kiire ja stressi kuitenkin johtaa Salovaaran ja Honkosen mukaan uupumiseen ja työkyvyttömyyteen. Opettaja ei heidän mukaansa pysty olemaan läsnä hetkessä ja kohtaamaan riittävästi toista ihmistä, jos hänellä on jatkuva kiire. Tämä johtaa myös vierauden ja ulkopuolisuuden tunteisiin. Aikatauluttaminen ja muu oman ajankäytön suunnittelu helpottavat kiireen tunteen poistamista ja asioiden organisointia ja priorisointia (Salovaara & Honkonen, 2013, 195–197).

Väsyminen on Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan luonnollista ja jokaiselle tuttu ilmiö. He lisäävät, että se on tarpeellinen varoitusmerkki hengähtämisen ja levon tarpeesta ja jokainen tarvitsee kuormitusta ja kohtuullinen paine lisää yleensä motivaatiota. Kuormitus ei aina kuitenkaan tule sopivina annoksina eikä sopivaan aikaan (Salovaara & Honkonen, 2013, 203). Kaivola ja Launila (2007) huomauttavatkin, että ihminen, joka kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja voi säädellä työskentelyään, kestää kuormitusta paremmin kuin ihminen, jonka työn ehtoja ja tekemistä sanellaan valmiiksi.

Aikaisemmin opettajan työn luonne on Työturvallisuuskeskuksen (2010) mukaan ollut enemmän yksin työskentelyä. Vuosien varrella yhteistyö on lisääntynyt erilaisten sidosryhmien ja työelämän edustajien kanssa (Työturvallisuuskeskus, 2010). Haasteena Norrenan (2021) mukaan opettajan ammatissa ovatkin myös lukuisat eri yhteistyötahot, joiden kaikkien kanssa tehdään päivittäin töitä ja joilla on omat odotuksensa. Nevalainen ja

Nieminenkin (2010) kertovat, että vaikka opettaja työskentelee yksin, asettavat taustalla olevat ihmiset, niin vanhemmat kuin rehtori tai esimerkiksi opetussuunnitelma tietyt raamit ja tavoitteet, joiden mukaan on edettävä. Norrena jatkaa, että koululla on luonnollisesti oma toimintakulttuurinsa, mutta erilaisia alakulttuureita löytyy eri osa-alueilla, joilla opettaja joutuu operoimaan työssään. Näiksi osa-alueiksi lasketaan Norrenan mukaan muun muassa perheiden kanssa käytävä kommunikointi, keskustelu eri alojen asiantuntijoiden kanssa, kaikenlainen viestintä ja tiedottaminen, kollegoiden kanssa toimiminen sekä yhteistyö sidosryhmien kanssa. Hän lisää, että omat odotukset niin opettajan kuin koulunkin suuntaan löytyy kaikilta yhteistyötahoilta, ja opettajan onnistumisen he määrittelevät nimenomaan omien odotustensa perusteella. Yhteistyö tuo mahdollisuuksia, mutta voi myös kuormittaa monella tapaa (Norrena, 2021).

Vastakohtana moniammatilliseen yhteistyöhön opettaja kuitenkin tekee Norrenan (2021) mukaan paljolti työtään vielä yksin. Arjessa tulee vastaan jatkuvasti hankalia kysymyksiä, joihin hänen mukaansa pitää lennosta löytää ratkaisu vailla vaihtoehtoa pysähtyä ensin keskustelemaan kenenkään kanssa. Toki valmiita toimintamalleja ja apua on saatavilla, mutta työpäivän aikana vastaan tulee kuitenkin monia strukturoimattomia ongelmia, jotka saattavat olla merkitykseltään pieniä, mutta aiheuttavat kasautuessaan hallitsemattomuuden tunnetta (Norrena, 2021, 139). Myös Ahvenniemi (2013) kertoo, että perinteisen mallin mukaan opettaja työskentelee pääosin luokassa yksin. Alakoulussa opettajalla on oma luokka, josta hänellä on päävastuu. Opetustyön lisäksi opettajan tulee nykyään myös kohdata jokainen oppilas yksilönä (Ahvenniemi, 2013, 21). Nevalainen ja Nieminen (2010) jatkavat, että oman luokan oppilaista osa on vaativia, osa välinpitämättömiä, osa jopa aggressiivisia ja moni aivan ihania. Opettajalla on melkoinen haaste pelkästään suhtautua kaikkiin oppilaisiin, sillä tavalla kuin he yksilönä suhtautumista tarvitsevat (Nevalainen & Nieminen, 2010, 72).

Norrenan (2021) mukaan opettaja vastaa pääosin myös laaduntarkastuksesta yksinomaan moraaliin ja harkintakykyyn perustuen. Monet ratkaistavat ongelmat vaativat Norrenan mukaan edistyäkseen opettajan aktiivista toimintaa, mutta se lisää jo ennestään valtavaa työmäärää. Toisaalta hänen mukaansa asioiden laiminlyönti lisää opettajan syyllisyyttä. Tällainen laadunvalvonnan henkilökohtaistuminen aiheuttaa riskin, jossa työkuorma kasvaa hallitsemattoman suureksi ja opettaja saattaa asettaa itsensä sankarin rooliin, jossa on jaksettava, kunnes kaadutaan (Norrena, 2021, 139). Toisaalta Salovaara ja Honkonen (2013) painottavat, että työhön saa panostaa paljonkin, kunhan se on tasapainossa sen suhteen, mitä

opettaja kokee saavansa työstään. Suuri työmäärä ei välttämättä ole vain uhka, jos antamisen ja saamisen taso on samalla tasolla (Salovaara & Honkonen, 2013, 21). Myös ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia (Rauramo, 2012, 105).

### **4.3 Haasteelliset tilanteet oppilaiden ja vanhempien kanssa**

Kohtaamme työssämme liudan muita ihmisiä päivittäin, mutta tärkein ihmissuhde opettajan työssä on Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan kohtaaminen oppilaiden kanssa. Opettajan työ onkin yksi merkittävimmistä ihmissuhdetöistä maailmassa (Yrttiaho & Posio, 2021, 27). Lapsille koulu on Talalan (2019) mukaan yleensä ensimmäinen paikka, jossa pääsee harjoittelemaan itsenäisyyttä ja erillisyyttä vanhemmista turvallisissa rajoissa. Opettajan perustyöhön kuuluu havainnoida ja arvioida lapsen taitoja, kypsyyttä ja temperamenttia ja hyödyntää havaintojaan opetustilanteessa (Talala, 2019, 33).

Alakoulun oppilas on Sinkkosen ja Korhosen (2015) mukaan useimmiten tasapainoinen, kiinnostunut ja aktiivinen. Lapselle on heidän mukaansa tärkeä kokea itsensä tarpeellisenä ja luottamuksen arvoisena. Epäonnistumiset puolestaan aiheuttavat Sinkkosen ja Korhosen mukaan helposti alemmuuden tunnetta. He jatkavat, että lapsen kiinnostuksen keskiössä on kaverisuhteet ja harrastukset, mutta sosiaalisuuden rinnalla lapsi tarvitsee myös omaa rauhaa. Sinkkonen ja Korhonen lisäävät, että alakoululaiselle on tärkeä tulla hyväksytyksi koulukavereidensa silmissä ja muiden mielipiteillä on suuri merkitys. He jatkavat, että koulussa harjoitellaan muiden huomioon ottamista, vuoron odottelua ja neuvottelutaitoja. Konflikteja ja ristiriitoja tulee ja niiden ratkaisemiseksi tarvitaan aikuisen apua, koulumaailmassa se on yleensä opettaja (Sinkkonen & Korhonen, 2015, 185).

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan opettajan työn tavalliseen arkeen kuuluu myös haastavat tilanteet oppilaiden kanssa ja nykyään puhutaankin paljon erityisen tuen tarpeesta, erilaisista toimintamalleista ja tukipalveluista. Työturvallisuuskeskus (2010) varoittaa, että kouluissa tulee varautua lisääntyvään oppilaiden rauhattomuuteen, häiriökäyttäytymiseen ja väkivaltaiseen käytökseen. Salovaaran ja Honkosen mukaan oppilaiden käytöshäiriöt ovat jo lisääntyneet ja avun tarve on kasvanut. Näissä tilanteissa opettajan tukena Työturvallisuuskeskuksen mukaan tulee olla oppilashuollon palvelut, jotta oppimisen esteiden, oppimisvaikeuksien ja koulunkäyntiin liittyvien muiden ongelmien ehkäisemiseen,

tunnistamiseen, lieventämiseen ja poistamiseen voidaan ryhtyä mahdollisimman varhain. Salovaara ja Honkonen kertovat kuitenkin, että ongelmat kaatuvat usein opettajan syliin liian hitaan oppilashuollon toimivuuden vuoksi.

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan opettaja joutuu työssään sietämään sitä, että lapsi toisinaan kohdistaa kielteiset tunteensa ja tunnepurkauksensa aikuiseen, joka koulumaailmassa yleensä on opettaja. Vaikeiden asioiden ottaminen puheeksi laajemmin vaatii heidän mukaansa opettajilta osaamista ja tilannetajua, jota varten opettaja tarvitsisi myös kouluttautumista. He lisäävät, että opettajan on osattava kohdata haastavat tilanteet oppilaiden kanssa ja puuttua heidän toimintaansa jyrkästi, mutta kuitenkin oppilasta arvostaen. Opettaja tarvitsee usein myös tukea haasteellisiin tilanteisiin, sillä yhdenkään opettajan voimat eivät riitä kaikkien oppilaiden auttamiseen (Salovaara & Honkonen, 2013, 184–186). Talala (2019) korostaakin, että oppilaan haastava käytös, johon opettajan omat taidot eivät riitä, on kuormittavaa. Tomperi (2018) lisää, että väsynyt ja kuormittava opettaja ei näytä kovin hyvää esimerkkiä oppilaille ja hän esittääkin kysymyksen: ”Jos ei pysty huolehtimaan itsestään, kuinka voi ohjata toista toimimaan niin?” Uusikylä (2006) nostaa myös esille, että opetustyö on eettisesti hyvin vastuullista ja oppilaat ovat herkkiä ja eläviä ihmisiä, jotka tietävät, tahtovat ja tuntevat. Kaikkien oppilaiden ihmisarvoa tulee kunnioittaa ja jokaista kohdella oikeudenmukaisesti, riippumatta siitä kuinka haasteellisia tilanteet ovat (Uusikylä, 2006, 11).

Hankalat tilanteet kuormittavat Nevalaisen ja Niemisen (2010) mukaan opettajaa myös siksi, että lähes kaikilla opettajilla on ihan vilpittömän halu auttaa ja opettaa oppilaitaan ja opetukseen halveksuvasti suhtautuva oppilas voi olla opettajalle hankala ja raivostuttava asia ymmärtää. Hankalien tilanteiden kuormittavuutta voi vähentää jo se yksinkertainen ajatus, että oppilas ei hyökkää juuri minua vastaan, vaan tekisi samoin kenelle tahansa opettajalle (Nevalainen & Nieminen, 2010, 197–198). OAJ:n työolobarometrin mukaan opettajat kokevatkin kiusaamista eniten oppilailta (Golnick & Ilves, 2019, 12).

Nevalainen ja Nieminen (2010) kokevat mahdollisiksi haastaviksi tilanteiksi myös esimerkiksi vetäytyvät oppilaat, jotka eivät metelöi, vaan ovat omissa oloissaan ja maailmoissaan jatkuvasti. Tämä ei välttämättä tee oppilaasta haastavaa, jos hän viihtyy yksin ja pystyy kuitenkin oppimaan ja kehittymään. Vetäytyvistä oppilaista voi kuitenkin olla hankala tunnistaa ne avun tarvitsijat, mikä kuitenkin muuttuneessa koulumaailmassa on

opettajan vastuulla tunnistaa (Nevalainen & Nieminen, 2010, 197). Jatkuva vuorovaikutus oppilaiden kanssa lisää Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan emotionaalista kuormitusta, vaikka oppilaat eivät haasteellisia olisikaan. Yrttiahon ja Posion mukaan opettaja joutuu ottamaan vastaan oppilaiden tunteita koko ajan, eikä samalla ole mahdollista purkaa omaa sydäntään. Oppilaan murheet eivät katso kelloa ja opettaja kantaa myös huolta oppilaistaan (Yrttiaho & Posio, 2021, 30). Sinkkonen ja Korhonen (2015) lisäävätkin että kasvatuksen tavoite on auttaa lasta hallitsemaan tunteitaan ja kuten Ahokin (2011) mainitsee, kasvattaminen on jopa opetusta keskeisempi asia opettajan työssä, joten opettaja joutuu perustyönsä ohella toimimaan herkillä alueella lapsen kasvun ja kehittymisen tukena.

Talalan (2019) mukaan myös vanhempien kohtaaminen ja yhteistyö heidän kanssaan kuormittaa opettajia entistä enemmän. Yleensä syynä on Talalan mukaan se, etteivät vanhemmat koe tai suostu uskomaan oppilaan tilannetta samoin kuin opettaja, jolloin palaverit vanhempien kanssa voivat olla haasteellisia, kun vanhemmat vastustavat, ovat keinottomia tai voimattomia koulun ehdottamille toimille oppilaan tilanteessa. Vanhempien tunnekuorman vastaanottaminen voi tuntua opettajasta jopa murskaavalta ja opettaja voi kokea aiheetonta arvostelua ja jopa uhkailua (Talala, 2019, 220). Tilannetta vaikeuttaa se, että Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan opettajat eivät ole koteihin yhteydessä, jos siihen ei ole aihetta. Se on toisaalta hyväkin asia, mutta samalla vanhemmat oppivat pelkäämään opettajan mahdollista puhelinsoittoa, mikä saattaa asettaa vanhemmat ja opettajan jopa vastakkainasetteluun (Salovaara & Honkonen, 2013, 187). Liian innokkaitakin vanhempia on olemassa, vaikka lapsella ei ongelmia olisikaan. Minkkisen mukaan ”lisästressiä voi tuoda se, jos kotiväeltä saat 25 erilaista toivetta kohdata juuri heidän oma persoonallinen oppijansa” (OAJ, 2021).

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan opettajan on tärkeä osata suojata itsensä haasteellisilta tilanteilta. He muistuttavat, että opettajan on ammattinsa puolesta toimittava vuorovaikutustilanteissa ammattimaisesti, vyöryttämättä liikaa omia tunteitaan mukaan, jotka puolestaan ovat sallittuja vanhempien ja oppilaiden suunnalta. Opettajalle voikin tulla heidän mukaansa kohtaamisista ikäviä kokemuksia, jotka sisälle jäädessään kuormittavat. Onkin tärkeä opetella käsittelemään ne ja pääsemään ikävistä tunteista yli, jotta taakka ei kasva liian suureksi (Salovaara & Honkonen, 2013, 192). Talalan (2019) mukaan järkevää ajankäyttöä voikin olla vanhempien tapaaminen useita kertoja, mikä rakentaa luottamussuhdetta ja

helpottaa asioiden puhumista suoraan ja vähentää ikävien tunnereaktioiden ja kokemusten määrää.

#### 4.4 Työyhteisö

Kauppinen-Roivainen (2014) kertoo, että vapaa-ajalla ihmiset voivat valita kenen kanssa ovat tekemisissä ja pääsääntöisesti viettävätkin aikaa samankaltaisten ihmisten kanssa. Työelämässä tämä ei ole mahdollista, vaan usein kohdataan ihmisiä tai ihmisryhmiä, jotka edustavat itselle jopa vastenmielisiä asioita (Kauppinen-Roivainen, 2014). Yrttiaho ja Posion (2021) mukaan sillä, miten kohtaamme toiset ihmiset ja kuinka tulemme itse kohdatuksi työpaikalla on vaikutuksia hyvinvointiimme ja työhömmme. Yksikin huono ihmissuhde työpaikalla voi vaikuttaa hyvinvointiin heikentävästi (Yrttiaho & Posio, 2021, 27).

Työyhteisö voi olla Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan sekä voimavara että uhka työssä jaksamiselle. Hyvän ja huonon työpaikan erot he kiteyttävät avoimuuteen ja keskustelevuuteen, tasapuoliseen kohteluun, oppimis- ja kokeilumahdollisuuksiin, opettajien aloitteellisuuden kannustamiseen ja ristiriitojen ratkaisukykyyn ja siihen, että ongelmia ei vain lakaista maton alle. Tiedon kulku, vuorovaikutus, oikeudenmukaisuus ja avoimuus ovat toisiinsa sidoksissa ja Salovaaran ja Honkosen mukaan samalla haasteellisimpia työyhteisön hyvinvointia heikentäviä ongelmia. Ongelmana työyhteisössä on heidän mukaansa se, ettei ongelmia tarkastella riittävän monesta näkökulmasta, vaan niitä yritetään yksinkertaistaa liikaa. He lisäävät, että ongelmiin puututtaessa voi opettajainhuoneen tasapaino ja ryhmädynamiikka huojua, mikä aiheuttaa syytelyä ja ongelmien henkilöitymistä. Työyhteisön pitää luonnollisesti huolehtia päätehtävästään eli oppilaiden opettamisesta ja kasvattamisesta, joka vaatii työyhteisön onnistumisen myös ryhmänä. Huono ryhmädynamiikka vaikeuttaa perustehtävien hoitoa (Salovaara & Honkonen, 2013, 162–163).

Työturvallisuuskeskuksen (2010) mukaan työyhteisön toimivuuteen, mikä tarkoittaa yhteisön keskinäistä vuorovaikutusta ja kykyä saavuttaa sille asetetut tavoitteet, vaikuttavat muun muassa toimintaan varattujen resurssien riittävyys, johtaminen, työilmapiiri ja yhteistyön toteutuminen työyhteisössä. Yrttiaho ja Posion (2021) mukaan työyhteisön ilmapiiriin liittyvät haasteet kuormittavat opettajaa ja hankaloittavat opettajan perustyön eli opettamisen toteuttamista. Huonoon ilmapiiriin voi Kaivolain ja Launilan (2007) mukaan vaikuttaa myös



se, että työpaikoilla liikutaan monesti pintailmiöiden tasolla eikä aitoon kohtaamiseen jää tilaa - ollaan mukana, mutta ei läsnä.

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työyhteisössä väistämättä syntyy konflikteja ja ristiriitoja vastakkaisten näkemysten ja erimielisyyksien vuoksi. Tällaiset tilanteet rasittavat heidän mukaansa opettajaa ja koko yhteisöä, samoin kuin opettajien välinen kilpailu ja hierarkkisuus. Jännitteet ja konfliktit eivät tee työyhteisöstä huonoa, vaan niiden tunnistaminen ja käsittely erottavat toimivan ja toimimattoman työyhteisön (Salovaara & Honkonen, 2013, 170). Muita työyhteisön aiheuttamia kuormittavia tekijöitä voivat olla Salovaaran ja Honkosen mukaan työpaikkakiusaaminen ja seksuaalinen häirintä. Työterveyslaitoksen mukaan palkansaajista kuusi prosenttia joutuu kiusatuksi työpaikallaan, mikä pitkään jatkuneena aiheuttaa stressiä, masennusta, uupumusta, terveyden menettämistä ja äärimmillään jopa itsemurha (Salovaara & Honkonen, 2013, 178). OAJ:n vuoden 2019 työolobarometrin mukaan jopa lähes joka kolmas peruskoulussa työskentelevä koki vakavaa ja toistuvaa kiusaamista (Golnick & Ilves, 2019, 2). Opetusalalla kiusaamista esiintyy siis normaalia työelämää enemmän. Kiusaaminen voi työolobarometrin mukaan esiintyä häirintänä ja epäasiallisena kohteluna, kuten mustamaalaamisena, loukkaamisena, yhteisön ulkopuolelle jättämisenä, uhkailuna ja erilaisina syrjinnän muotoina. Työyhteisön sisällä tapahtuu paljon kiusaamista, vaikka oppilaat koettiinkin eniten kiusaamista aiheuttavina tekijöinä. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu heikentävät koko työyhteisön toimintaa, ja ovat yksittäisen työntekijän terveydelle haitallista (Golnick & Ilves, 2019, 12–13).

#### **4.5 Opettajaan kohdistuvat ammatilliset odotukset ja vaatimukset**

Norrenan (2021) mukaan työn eettiset kysymykset ovat suoraan yhteydessä kuormittumiseen työssä. Osaaminen, asema ja auktoriteetti ovat hänen mukaansa keskeisiä osa-alueita ammattietiikan kannalta ja ovat myös läsnä opettajan työssä. Norrena kertoo, että opettajan asema tuo arvovaltaa, mutta asettaa myös ammatillisia odotuksia ja sitä myötä paineita onnistua. Opettaja saattaa Norrenan mukaan menettää nopeasti arvovaltansa esimerkiksi oppilaiden vanhempien silmissä ja menetettyä asemaa on hankala saada takaisin. Osaaminen opettajan kohdalla lisää Norrenan mukaan uskottavuutta, mutta antaa samalla myös suorituspaineita, sillä työtä ei aina voi tehdä oman osaamistason mukaan, vaan rimaa joutuu välillä laskemaan. Opettajan työlle asetetut odotukset saattavat olla eri toimijoiden välillä hyvinkin erilaisia, ja opettajan auktoriteetin kannalta keskeinen kysymys onkin, miten oma

osaaminen mielletään esimerkiksi huoltajien keskuudessa tai työyhteisössä (Norrena, 2021, 132). Luokanopettaja Heini Minkkinen kertookin olevansa 20 vuotta kestäneellä opettajan urallaan eniten väsynyt ristiriitaisiin odotuksiin, tunteeseen kun kokee, ettei mikään riitä (OAJ, 2021).

Yrttiaho ja Posio (2021) kertovat, että opettajan työhön kohdistuu ulkoapäin usein liiallisia vaatimuksia, siitä kuinka työtä tulisi tehdä. Huoltajien, poliitikkojen, median ja kuntien opetustoimen vaatimuksiin vastaaminen tuntuu opettajasta helposti raskaalta (Yrttiaho & Posio, 2021, 30). Kauppinen-Roivainen (2014) lisää myös, että opettajan ammattiin liittyviin ulkoisiin ja sisäisiin mielikuviiin, stereotyyppioihin ja odotuksiin kuuluu myös opettajan ulkoinen olemus, josta usein tehdään johtopäätöksiä, onko opettaja riittävän hyvä ja osaava opetustyön asiantuntija. Ulkonäköön liittyvät vaatimukset voivatkin olla merkittäviä koulumaailmassa ja niillä on suora yhteys myös opettajan jaksamiseen (Kauppinen-Roivainen, 2014).

Norrena (2021) kertoo, että vielä nykyäänkin hengittää vahvasti käsitys opettajasta niin sanottuna kansankynttilänä, jolloin ”elät kuten opetat” -ajatus on kulttuurissamme edelleen voimissaan. Opettajan uskottavuus syntyy hänen mukaansa usein tästä näkökulmasta: työstään innostunut opettaja saa virheitä anteeksi paljon helpommin verrattuna opettajaan, jota työ ei näytä nappaavaan. Opettajan auktoriteetin syntyyn vaikuttaa Norrenan mukaan moni tekijä, jotka eivät välttämättä vastaa tasa-arvoajattelua ja saattavat työyhteisössä aiheuttaa hankalampaa ja kuormittavampaa polkua tietyinlaisille opettajille, vaikka kyse ei ole ollenkaan opettajan pätevyydestä. Norrena kertoo havainneensa, että kokeneet opettajat ja erityisesti miesopettajat saavat nuoria ja naisia helpommin anteeksi virheensä. Karisma, jota pidetään Norrenan mukaan yhtenä opettajan auktoriteetin perustana, voi peittää alleen tekemisiä ja tekemättä jättämisii. Karismaattisuus saa Norrenan mukaan muut ihmiset seuraamaan ja ihaillemaan, mistä on varmasti hyötyä opettajan työssä. Norrena lisää, että kaikilla tämä ei tule kuitenkaan luonnostaan, ja osa joutuu tekemään enemmän töitä oman uskottavuutensa eteen. Norrenan mukaan niin sanottu miesopettajan syndrooma, joka tarkoittaa sortumista pojat ovat poikia -ajatteluun, saattaa jättää esimerkiksi huomioimatta tärkeitä erityispedagogisia tai oppilashuollollisia asioita ja ongelmat verhotaan omaan kykyyn hallita luokkaa ja tilanteita pelkästään oman karisman voimalla. Norrena lisää, että myös eettiset kysymykset kuormittavat monella tapaa opettajaa ja ulkoiset ja sisäiset tekijät saattavat kasaantua, kun moni tekee työtä yksin ja muutos pakottaa jatkuvaan valppauteen.

Opettajakunnassa on runsaasti eroja siinä, kuinka he sietävät työn kuormaa (Norrena, 2021, 142).

Työpaikoille on muodostunut myös eräänlainen käytäntö leikkiä työn sankaria ja uhrautua työnantajan puolesta (Kaivola & Launila, 2017, 38). Opettajilla voi Talalan (2019) mukaan olla myös ajatus, että jos kieltäytyy ylimääräisistä työtehtävistä, vaihtuu asenne opettajaa kohtaan ja hänet saatetaan hylätä työporukassa. Käytännössä tällöin opettaja saattaa uhrautua toistuvasti ja tehdä ylimääräisiä töitä vain sen takia, että olisi pidetty ja arvostettu työyhteisön jäsen (Talala, 2019, 222).

Jaksamiseen voi vaikuttaa vahvasti myös se, että työssään joutuu toimimaan vastoin omaa arvopohjaa, mikä Talalan (2019) mukaan voi jo itsessään kuormittaa ja johtaa työuupumukseen, vaikka olosuhteet muuten olisivat kunnossa. Talala jatkaa, että arvot kertovat siitä, mitkä asiat ovat itselle tärkeitä elämässä ja ne toimivat ohjenuorana omille valinnoilleen. Jos muiden odotukset ja vaatimukset ohjaavat omaa toimintaa ja ne ovat ristiriidassa omien arvojen suhteen, voi toisten odotusten mukaan toimiminen kuormittaa suuresti (Talala, 2019, 229).

## 5 Keinoja opettajan kuormittavuuden vähentämiseen

Nevalaisen ja Niemisen (2010) mukaan vasta viimeisen vuosikymmenen aikana on alettu painottamaan sitä, että vaativassa ihmissuhdetyössä oleva tarvitsee erilaisia keinoja jaksamisen tueksi. Pelkästään päivästä toiseen jaksamisen sijaan tarvitaan myös iloa työarkeen ja tunnetta siitä, että työ on hallinnassa (Nevalainen & Nieminen, 2010, 192). Aho (2011) muistuttaa vuosikymmen takaperin, että jokainen opettaja ei ole ahdistunut, stressaantunut, työuupunut tai motivaationsa kadottanut, vaan suurin on tyytyväisiä, innostuneita ja työnsä palkitsevaksi kokevia opettajia. Toisaalta vain kymmenen vuotta myöhemmin yli puolet opettajista harkitsee alanvaihtoa, joten keinojen löytäminen kuormittavuuden vähentämiseksi ja jaksamisen tueksi on ajankohtainen tutkimuskohde (OAJ, 2021b).

Ahon (2011) mukaan opettajan sitoutumiseen ja työstä selviytymiseen löytyy tutkimusten mukaan useita voimavaratekijöitä, kuten työn itsenäisyys, opettajan kokema ammatillinen pystyvyys, halu kehittää itseään sekä työyhteisöltä ja lähipiiriltä saatu tuki, unohtamatta tietenkään opettajankoulutuksen antamia valmiuksia. Aho nostaa voimavaratekijäksi myös muuttuneessa kouluympäristössä olevan opettajan moninaisemman roolin innovatiivisessa, tulevaisuussuuntautuneessa koulussa. Toisaalta kaikki eivät koe uudispyrkimystä voimaannuttavana tekijänä, vaan esimerkiksi Norrenan (2021) mukaan se voi aiheuttaa riittämättömyyttä ja syyllisyyttä tietyissä persoonissa.

Kuten kuormittavuutta lisääviä tekijöitä, niin myös sitä vähentäviä keinoja on lukuisia, ja jokaisella yksilöllä on ne omat keinot selviytymiseen. Tässä kappaleessa tarkastelen yleisimpiä esiin nousseita keinoja kuormittavuuden vähentämiseksi ja ne on jaoteltu sisäisiin eli yksilöstä lähteviin keinoihin ja ulkoisiin keinoihin eli ulkopuolelta saatuun apuun.

### 5.1 Sisäiset tekijät

Ahon (2011) tutkimuksen mukaan lähes jokainen opettaja on sitä mieltä, että halu kehittyä ja uudistua on eteenpäin ajava ominaisuus opettajan työssä. Nimenomaan esimiehen tai muun ulkopuolisen tahon asettamat kehitystavoitteet eivät hänen mukaansa riitä, eikä jaksaminen voi olla vain työyhteisön ja ulkopuolisen tuen varassa, vaan opettajalla tulee olla sisäinen

motivaatio kehittyä ja uudistua työssään. Työ muuttuu Ahon mukaan siinä vaiheessa puurtamiseksi, kun opettaja rutinoituu ja oppitunnit muuttuvat rutiininomaiseksi suorittamiseksi. Aho jatkaa, että opettajan jaksamista tukevista tekijöistä tärkein on opettajan persoonalliset valmiudet, joihin voi tiivistää esimerkiksi sosiaalisuuden, vuorovaikutustaidot, myönteisyyden, huumorintajun ja itseluottamuksen. Näiden ominaisuuksien avulla voidaan Ahon mukaan lieventää työuupumuksen oireita ja esimerkiksi myönteinen elämänasenne sekä oppilaiden tasolle toisinaan asettuva huumorintaju helpottavat arjessa jaksamista. Tietenkin muuttuvassa kouluympäristössä myös erityisesti muutoshaluiset ja -kykyiset opettajat jaksavat paremmin (Aho, 2011).

Muuttuneessa kouluympäristössä esimerkiksi uuden opetussuunnitelman käyttöönotto on Luostarisen ja Peltomaan (2016) mukaan prosessi, joka vie aikaa. Heidän mukaansa nykyään opettajilta vaaditaan, ja opettajat jopa itse vaativat itseltään, nopeaa ajattelua ja toiminnan muutosta. Luostarinen ja Peltomaa kertovat, että jokainen on kuitenkin oman aikakautensa ja kulttuurinsa tuotos, joka vähintään alitajuisesti pitää kiinni aiemmista toimintamalleistaan riippumatta siitä, ovatko ne enää nykypäivänä, saati tulevaisuutta rakennettaessa hyödyllisiä. Omia hyvin sisäistettyjä ajatusmalleja on heidän mukaansa yllättävänkin hankala muuttaa kovin nopeasti eikä täydellistä muutosta voikaan saavuttaa heti, kun uudet tavoitteet on määritelty. Muutosprosessissa on edettävä sopivin askelin eteenpäin, rohkealla asenteella, mutta reflektoiden ja keskustellen (Luostarinen & Peltomaa, 2016, 11, 29).

### 5.1.1 Itsemyötätunto ja reflektointi

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan hyvä itsetunto parantaa myös jaksamista, kun oman arvonsa ja osaamisensa tunnistamalla osaa kieltäytyä liiasta tai väärästä tehtävästä. Omien mielipiteidensä takana on helpompi seistä, kun luottaa itseensä (Salovaara & Honkonen, 2013, 206). Grandellin (2015) mukaan itsemyötätunto on sitä, että suhtautuu yhtä ymmärtäväisesti ja lämminhenkisesti itseään kohtaan kuin muihinkin ihmisiin. Itsemyötätunto koostuu kahdesta asiasta: siitä että huomaa kärsimyksen eli sen asian tai tunteen, jota yrittää vältellä ja siitä, että haluaa ja kykenee lievittämään tätä kärsimystä eri keinoin (Grandell, 2015, 13).

Myötätuntoisempaa suhtautumistapaa itseensä voi Grandellin (2015) mukaan rakentaa ajatuksella, että se mihin voi itse vaikuttaa on se mitä tekee parhaillaan. Grandellin mukaan

vaikeina hetkinä syntyy usein niin sanottu murehtimiskierre, jolloin mieleen nousee ikäviä muistoja menneisyydestä ja lista tekemättömistä töistä tai murehtimista siitä, mitä muut ajattelevat. Tämä aiheuttaa usein myös oman kehon oireilua. Keskittymällä hetkeen pystyy pienentämään kuormaa ja olemaan myötätuntoisempi myös itseään kohtaan (Grandell, 2015, 72).

Grandellin (2015) mukaan itsemyötätuntoa voi kehittää harjoittelemalla ja se tulee luontaisemmaksi harjoittelun myötä. Hänen mukaansa itsemyötätunnon kehittäminen on hyväksi itselle ja myös ympärillä oleville ihmisille, ja itsemyötätuntoinen henkilö usein ymmärtää paremmin myös muita, kohtelee heitä kunnioittavasti ja suhtautuu lämminhenkisesti ja auttavaisesti. Tällöin kehittämällä itseään, antaa lahjan myös muille. Grandell lisää, että itsemyötätuntoa kehittäessä on hyvä kuitenkin ymmärtää, että elämässä tulee tapahtumaan asioita, joita katu jalkikätehen ja ihminen tulee aina kritisoimaan myös itseään monta kertaa elämänsä aikana. Silti myötätuntoisemmalla suhtautumistavalla elämä on huomattavasti kevyempää (Grandell, 2015, 209).

Myös Aho (2011) kertoo, että ilman reflektointia ja itsetutkiskelua opettaja tuskin selviäisi ja jaksaisi vaativassa työympäristössä. Reflektioivalla opettajalla Ahon mukaan on usein selkeä ja subjektiivinen tapa reflektoida: toinen voi pitää päiväkirjaa, toinen käydä iltalenkillä pohtimassa asioita. Ahon mukaan opettajan selviytymisen kannalta reflektoinnin ja itsetutkiskelun merkitys korostuu. Luostarisen ja Peltomaan (2016) mukaan reflektointi edistää opettajan ammatillista kasvua ja yhteisön kehittymistä tukemalla kykyä muuttaa toimintaansa. Aho lisää, että opettaja voi joutua pakostakin refleктоimaan ja tarkastelemaan tekemisiään, jos ei saa tukea ja arvostusta työyhteisön sisältä.

Luostarisen ja Peltomaan (2016) mukaan opettajan on tärkeää vaatia itseltään paljon ja haastaa omia toimintamallejaan, mutta varsinkin muuttuneen yhteiskunnan ja kouluympäristön keskellä täytyy olla armollinen itselleen. Omien ajatusten ja asenteiden tarkastelu perusopetuksen tavoitteisiin helpottaa Luostarisen ja Peltomaan mukaan niiden merkitysten ymmärtämistä. Kun moninainen rooli opettajan työssä kasvaa, samoin kuin esimerkiksi ryhmäkoot, riittämättömyyden tunne on Luostarisen ja Peltomaan mukaan helposti läsnä. He lisäävät, että muistuttamalla itseään siitä, että oman parhaansa tekeminen riittää aina, helpottaa ja kehittää oman työn hallitsemisen tunnetta. Myös Talala (2019) huomauttaa, että oman itsensä kohtaaminen yhtä empaattisesti kuin opettaja kohtaa

oppilaansakin, kasvattaa itsemyötätuntoa ja päivän päätteeksi on hyvä ajatella, että ”parhaani tein tänäänkin” tai ”huomenna on päivä uusi”, jolloin on helpompi jaksaa arjen keskellä eteenpäin. Työlleen kannattaakin Luostarisen ja Peltomaan mukaan asettaa realistiset tavoitteet, jotka ovat saavutettavissa, jolloin onnistumisen ilokin ruokkii jaksamista. Lisäksi on hyvä muistaa, että kuormittumista ei vähennä aina pelkästään työtehtävien vähentäminen, vaan riittävän mielekkäiden ja sopivalla tavalla haastavien tehtävien tekeminen saattaa jopa vähentää kokonaiskuormitusta (Luostarinen & Peltomaa, 2016, 219).

### 5.1.2 Kiireen ja stressin hallinta

Sisäisiin tekijöihin voi myös laskea kiireen hallinnan, jota opettajat kokevat Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan jatkuvasti työssään. On hyvä miettiä ja tunnistaa, mistä oma kiire kumpuaa ja pohtia ja löytää ne asiat, joille voi ja kannattaa tehdä jotakin. Perustehtävä kannattaa Salovaaran ja Honkosen mukaan pitää kirkkaana ja on tärkeä myös osata sanoa ei liiallisille tehtäville, joita omalle pöydälle on kasaantumassa. Aikaa ei voi ohjata mutta omien valintojen tekemistä voi hallita. Salovaara ja Honkonen jatkavat, että kiireen ja stressin sekä oman jaksamisen ongelmien keskellä pitää huomata, mitkä ovat ne tärkeimmät asiat, jotka ehtii kyllä tehdä. He lisäävät, että tärkeimmille asioille on järjestettävä aikaa, mutta kalenteriin on hyvä tehdä tilaa myös ei niin kiireellisille tehtäville. Tyhjän tilan ja ajan jättäminen on Salovaaran ja Honkosen mukaan myös tärkeää, koska jokainen tarvitsee elämäänsä riittävästi joutilaisuutta. He lisäävät, että tehtäviä voi myös delegoida opettajien kesken, niin että jokainen saisi tehdä sitä mikä on mielekkäintä, vaikka kaikki tehtävät eivät sellaisia voi ollakaan. Yhteistyö on kiireen hallinnassa myös voimavara (Salovaara & Honkonen, 2013, 199–201).

Talalan (2019) mukaan kiireen ja stressin luoman kuormittavuuden ja väsymyksen oireita havainnoimalla pystyy suuntamaan myös vastatoimia niille. Talalan mukaan parasta lääkettä kuormittuneeseen mieleen on leikkisyys ja omien rutiinomaisen ja kaavamaisen suorittamisen rikkominen. Hän lisää, että kun omaa mieltä houkutellessaan joustamaan ja ottamaan rennompaa suhtautumista ympäristöön, vastustetaan sillä samalla sisäistä ja jopa ulkoista vaatavuutta ja tehokkuusajattelua. Käytännössä omia rutiineja voi Talalan mukaan rikkoa ihan vain esimerkiksi vaihtamalla työmatkareittejä ja havainnoida samalla uutta ympäristöä. Leikkisyyttä voi lisätä arjessa, vaikka pukeutumalla illalliselle tai syömällä iltapalaa viltillä lattialla istuen ja kuvitella olevansa piknikillä (Talala, 2019, 239).

Myös Tompuri (2018) kertoo yksinkertaisen tavan auttamaan oman kuormituksen hallinnassa. Hänen esimerkissään paperille voi piirtää keskelle viivan ja listata toiselle puolelle kuormitusta lisäävät tekijät ja toiselle puolelle voimaa antavat tekijät. Kun asiat ovat kirjattuna näkyviin, on Tompurin mukaan helpompi tunnistaa, mitkä tekijät kuormittavat ja niihin pystyy paneutumaan yksityiskohtaisemmin. Kuormituksen tasapainossa täytyisi Talalan mukaan olla riittävästi voimaa antavia tekijöitä verrattuna kuormitusta lisääviin tekijöihin. Jos kuormittavia tekijöitä ei helposti saa poistettua, on syytä keskittyä lisäämään voimavaroja nostattavia tekijöitä, kuten harjoittamalla toiminnanohjausta ja tunnesäätelyn taitoja (Tompuri, 2018, 24–26).

Ahon (2011) mukaan asioiden lokerointi on taito tilanteissa, joissa opettaja on joutunut selviytymistilanteeseen. Ahon mukaan jaksamista helpottaa, jos vaikean asian kykenee lokeroimaan oikeisiin mittasuhteisiin. Hankalassa tilanteessa lokerointi ja oikeiden mittasuhteiden hahmottaminen ei ole helppoa. Lokerointitaito kehittyy kokemusten kautta, kun opettaja on joutunut vaikeisiin tilanteisiin. Aho lisää, että myös ulkopuolinen apu helpottaa asioiden laittamista oikeisiin mittasuhteisiin. Lisäksi omien strategioiden luominen lokerointia ja mittasuhteiden ymmärtämistä varten helpottaa, esimerkiksi itsensä manipulointi niin, että asian selvittää itselleen myönteisestä näkökulmasta. Toinen tapa on kirjoittaa asiat paperille ja sitä kautta avata tilanne lokerointia varten (Aho, 2011, 142).

Yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan työn hallinta eli se, kuinka hyvin ihminen voi itse vaikuttaa omaan työhönsä ja kuinka monipuoliseksi sen kokee. Tämä toteutuu heidän mukaansa opettajan työssä melko hyvin, sillä opettajalla on kaikesta huolimatta kuitenkin laaja vapaus toteuttaa työtään haluamallaan tavalla ja tehdä sitä omalla persoonallaan. Työn hallintaan liittyvät myös oma oppiminen ja kehittyminen (Yrttiaho & Posio, 2021, 27).

### 5.1.3 Työn ja vapaa-ajan rajaaminen

Työn ja vapaa-ajan rajaaminen toisistaan on taito, joka helpottaa jaksamista. Ahon (2011) mukaan opettajan on toisinaan vaikea irtautua työstään, koska opettaja on työssään mukana koko persoonallaan. Ahon mukaan opettaja saattaa myös vapaa-ajalla käydä hakemassa inspiraatiota esimerkiksi museosta historian opetukseen eli tällöin käyttää vapaansa oman työnsä kehittämiseen. Näissä tilanteissa on Ahon mukaan tärkeä, että opettaja samalla myös kerää energiaa ja kokee olevansa vapaalla. Vapaa-aika on tarkoitettu virkistymiseen ja



hyvinvoinnista huolehtimiseen itselleen mieleisellä tavalla (Aho, 2011, 140). Yrttiaho & Posio (2021) lisäävätkin, että tekemillämme valinnoilla on työpäivän ulkopuolellakin vaikutusta siihen, kuinka jaksamme työssämme ja voimme myös vaikuttaa omiin ajatuksiimme työtä kohtaan. Työpäivän jälkeen roolimme on vaihtunut mutta olemme sama ihminen. Siksi ei ole samantekevää, miten voimme työssämme. Jos työhyvinvointi on kohdallaan, näkyvät sen vaikutukset myös työpäivän jälkeen ja toisin päin (Yrttiaho & Posio 2021, 27).

Ahon (2011) mukaan ulkopuolisten tahojen, esimerkiksi oppilaiden vanhempien, vaatimuksiin myöntymisen väkisinkin lisää työtunteja ja vähentää vapaita. OAJ:n työolobarometrin mukaan opettajista noin puolet tekevät viikonlopputöitä ja heidän keskimääräinen työaikansa ylittää palkansaajien normaalin työviikon (Golnick & Ilves, 2019, 2). Talalan (2019) mukaan työajasta kiinni pitäminen vaatii opettajalta itseltään jämähyyttä ja opettaja voikin itse asettaa rajansa työajalle esimerkiksi kertomalla vanhemmille, mihin aikaan on tavoitettavissa puhelimitse tai viestein. Työasioista puhuminen on Talalan mukaan myös työaikaa, koska silloin aivot asettuvat työmoodiin ja aktivoivat työhön liittyviä tunteita, jolloin vapaa-ajalla ei saisi liikaa puhua työasioista. Siksi on tärkeä osata sanoa myös 'ei' ja rajoista on opetettava pitämään kiinni (Talala, 2019, 235). Myös Norrena (2021) kertoo siitä, että koska opettajan työssä työn ja vapaa-ajan erottaminen on vaikeaa, on tärkeä kyetä etäännyttämään itsensä työstään juuri rajojen asettamisella itselleen, kollegoilleen ja muille yhteistyökumppaneilleen.

Grandellin (2015) mukaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa on omat haasteensa nykyaikana, kun yhteiskuntamme toimii entistä nopeampaan tahtiin ja töissä pitää saada enemmän aikaa pienemmillä resursseilla ja suorituskyvyn vaihtelulle ei ole tilaa. Nevalaisen ja Niemisen (2010) mukaan haasteensa jaksamiseen tuo myös se, että vapaa-aika ei ole vain lepoa, vaan omasta henkilökohtaisesta elämästä löytyy ne raskaat tekijät, jotka yhdessä kuormittavan työn kanssa vievät viimeisetkin jaksamisen rippeet. Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan opettajakunta on edelleen hyvin naisvaltaista, jolloin perheen ja työn yhteensovittaminen voi olla haasteellista. Naisilla on edelleen vastuu perheestä ja kotitöistä, jolloin on rankkaa olla pienten lasten vanhempi ja tehdä kasvatustyötä päivisin (Yrttiaho & Posio, 2021, 31). Nevalainen ja Nieminen jatkavat, että työssään opettaja ei tietenkään voi oppilaille puhua omasta raskaasta elämästään, sillä se ei ole ammatillista ja oppilaat voivat jopa käyttää tilannetta häikäilemättä hyväkseen. Tällöin Nevalaisen ja Niemisen mukaan

työyhteisön tuki on tärkeä samoin kuin muu ulkopuolinen tuki. He lisäävätkin, että tunteista puhuminen on lähes aina hyvä asia, sillä opettajan työssä toimitaan niin vahvasti tunnekentällä, jolloin tunteiden käsittely ja purkaminen on tärkeä keino helpottaa oloaan ja käsitellä työhön liittyviä asioita. Toki aina on mahdollista, että johonkin tunteeseen jää liikaa kiinni eikä siitä ole helppo irrottautua (Nevalainen & Nieminen, 2010, 206–207).

## 5.2 Ulkoiset tekijät

Ulkoisia tekijöitä kuormittavuuden helpottamiseen on myös olemassa. Työyhteisö voi tietyssä tilanteessa olla kuormittava tekijä, mutta seuraavaksi tarkastelen sitä myös toisesta näkökulmasta, jaksamista tukevana keinona. Lisäksi esimerkiksi täydennyskouluttautumalla ainehallintaan painottuen on Ahon (2011) mielestä oleellista selviytymisen ja jaksamisen kannalta. Opettajien täydennyskoulutuksessa on hänen mukaansa myös alettu painottamaan jaksamista, josta niin ammattijärjestöt kuin työnantajatkin ovat huolestuneita. Edelleen kaivataan täydennyskoulutusta jaksamisen näkökulmasta myös siihen, mistä saada kykyä rajata omaa työtään ja vähentää sen kuormittavuutta (Aho, 2011, 110). Lisäksi ammattiliitto ajaa vahvasti opettajan asioita ja on myös onnistunut vahvistamaan opettajaan asemaa yhteiskunnallisella tasolla tuoden opettajan ääneen kuuluviin yhteiskunnallisissa keskusteluissa (Norrena, 2021, 125).

### 5.2.1 Työyhteisö

Työyhteisö on Ahon (2011) mukaan merkityksellinen sen kannalta, että opettaja selviytyy työstään. Työyhteisö voi olla edesauttava tekijä tai kuten Aho ja Norrena (2021) molemmat kertovat, myös selviytymisen riskiä hankaloittava tekijä. Norrenan mukaan esimerkiksi kollegoiden antamat odotukset ja paineet voivat olla hankalia käsitellä.

Kaivolan ja Launilan (2007) mukaan työyhteisön merkitystä jaksamisessa ei voi olla korostamatta. Yhteisöllisyys työelämässä tukee heidän mukaansa terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Se luo yhteenkuuluvuutta, tarjoaa turvaa ja auttaa hahmottamaan ympäristöä. Toimivassa yhteisössä on niin Kaivolan ja Launilan kuin Ahonkin (2011) mukaan hyvä ilmapiiri, luottamus, toisten kunnioitus, arvostus ja hyväksymisen, mitkä johtavat tuen saamiseen, auttamisen haluun sekä yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumiseen. Nämä edesauttavat yhteisten toimintatapojen ja avoimen keskustelukulttuurin syntyä. Ahon mukaan

yksilön jaksaminen ja voima ovat peräisin yhteisöstä, mutta pelkkä toimiva työyhteisö ei riitä, vaan opettaja itse aktiivisella toiminnallaan työyhteisössä edistää myös omaa jaksamistaan. Kaivola ja Launila korostavat myös yhteisöllisyyden muodostumisessa pitkäjänteistä yhteistä ponnistusta ja keskinäisen ymmärryksen aikaansaamista. Työ on keskeisimpiä elämän mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemisen paikkoja ja kun organisaatio tai työyhteisö edustaa niitä arvoja, joihin itse tuntee samaistuvansa, liittyminen siihen on luontevampaa (Aho, 2011, 114; Kaivola & Launila, 2007, 77–79).

Ahon (2011) mukaan työyhteisö koostuu kollegoista, rehtorista, muusta henkilökunnasta, yleisestä toiminta- ja keskustelukulttuurista sekä arvostuksesta ja roolista. Jokaisella opettajalla tulisi Ahon mukaan olla joku kollega, jonka seurassa pystyy olemaan oma itsensä ja jonka kanssa voi keskustella niin työasioista kuin muistakin arkipäivän asioista työpaikalla, ja nimenomaan positiiviseen sävyyn. Toisistaan välittävät kollegat tukevat Ahon mukaan myös väsynyttä opettajaa eteenpäin. Rehtori puolestaan johtaa ja luo omalla esimerkillään pohjan työyhteisön yhteisöllisyydelle, joka luo avoimen ja innovatiivisen ilmapiirin tukemaan yksittäistäkin opettajaa (Aho, 2011, 116–117).

Ahon (2011) mukaan opettajan jaksamista työyhteisössä tukee myös selkeä toimintakulttuuri, joka ei saa olla kuitenkaan liian kahlehtiva tai tiukka. Yhteinen tapa auttaa Ahon mukaan toimimaan ongelmatilanteissa ja opettajalla on selkeä perusta, jolta ponnistaa ja tuki, johon nojata, kun on vaikeaa. Koulun toimintatapa onkin syytä kirjata jollain tavalla yhteiseksi toimintasäännöksi (Aho, 2011, 119). Luostarinen ja Peltomaa (2014) lisäävät, että avoimessa ja arvostavassa työyhteisössä huolehditaan myös siitä, että opettajat ovat perillä sekä nykyisestä toiminnasta sopimuksineen, sääntöineen ja normeineen että tulevista suunnitelmista. Lisäksi heillä on mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen. Myös kollegoiden kesken tulee pyrkiä mahdollistamaan jokaisen aito osallisuus yhteisössä (Luostarinen & Peltomaa, 2014, 33). Aho jatkaa, että myös se, että opettaja kokee saavansa arvostusta työyhteisössään, on kantava voima jaksamiseen. Arvostus synnyttää tunteen, että on tärkeä osa työyhteisöä ja opettaja omalla arkipäivän toiminnallaan ansaitseekin muiden arvostuksen ja kunnioituksen (Aho, 2011, 120).

OAJ:n työolobarometrin mukaan yli kaksi kolmasosaa peruskoulun työntekijöistä koki, että työyhteisössä on sovittu ainakin melko hyvin yhteiset pelisäännöt. Suurin osa vastaajista myös kokee työpaikan ilmapiirin olevan kannustava ja uusia ideoita kannustava ja

tiedonkulun toimivan työpaikan sisällä sekä töiden jakautuvan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Tämä jättää kuitenkin vastaajiin melkein puolet, jotka ajattelevat, että asiat eivät ole niin hyvin kuin edellä mainitaan. Siinä on kehittämistä vielä työyhteisössä lukujen nostamiseksi korkeammalle (Golnick & Ilves, 2019, 30). Hyvässäkin työyhteisössä ja -ilmapiirissä tarvitaan keinoja ja työkaluja hyvän työhyvinvoinnin ylläpitoon (Yrttiaho & Posio, 2021, 26).

Ahon (2011) mukaan etenkin uuden, vastavalmistuneen opettajan astuminen ensimmäistä kertaa opettajainhuoneeseen ja uuteen työyhteisöön on merkittävä askel selviytymisen, itseluottamuksen ja ammatti-identiteetin kannalta. Työyhteisö pystyy Ahon mukaan omalla toiminnallaan luomaan kannustavan ja myönteisen alun uudelle opettajan uralle. Aho jatkaa, että vaihtoehtoisesti koko uuden opettajan käsitys opettajuudesta voi romahtaa, jos mitättömän tuntuiset eleet ja sanat aiheuttavat epävarmuutta ja toiminnan varovaisuutta. Ahon tutkimuksen mukaan uusien opettajien vastaanottotavat vaihtelevat suuresti koulujen välillä. Yhä useammalla koululla on nykyään nimetty henkilö, joka perehdyttää uuden opettajan koulun käytänteisiin, mikä helpottaa työyhteisöön pääsyä, kun uuden opettajan ei tarvitse arvailla ja epäröiden seurata muiden toimintatapoja (Aho, 2011, 120–121). Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan myös kokeneemmat opettajat voivat työhuoneeseen astuessaan miettiä, mitä itse kantaa sinne mukanaan: innostuksen ja ilon vai voivottelun väsymyksestä, kiireestä ja tarinat hankalista tilanteista. Toki vaikeista asioista on tärkeä puhua, mutta puhe ei saa keskittyä vain niihin (Salovaara & Honkonen, 2013, 21). Nevalainen ja Nieminen (2010) toisaalta korostavat, että kaikenlaisesta vapaamuotoisesta porinasta opettajainhuoneessa on parhaimmillaan iso ja merkittävä vertaistuki. Toisen puheesta voi saada omaan työhönsä toimintavinkin ja toisen samanlaisten tunteiden kuuntelu helpottaa omaa jaksamistaan (Nevalainen & Nieminen, 2010, 200–201).

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan suomalaisille on tyypillistä negatiivisen puhumisen perinne ja sen sallittavuus. Esimerkiksi työyhteisössä heidän mukaansa harvemmin kysytään mitä kuuluu, vaan opettajilta saatetaan kysyä ennemmin, onko ollut kiirettä. Kielteinen puhe on valloillaan ja tarttuu yhteisössä helposti, mikä tekee Salovaaran ja Honkosen mukaan työyhteisöstä vähemmän innostavan, inspiroivan ja hyvinvoivan. Yhtä lailla myös myönteinenkin puhe tarttuu toisiin, joten asennoitumalla oikein voisi työssä jaksamista ja kuormittavuutta parantaa (Salovaara & Honkonen, 2013, 20). Luostarinen ja Peltomaa (2014) lisäävät, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus innostuneen ilmapiirin

luomiseen ja tukemiseen, jolloin omien juttujen lisäksi on tärkeä innostua myös muiden jutuista, vaikka ne eivät omaa työtä tai tekemistä kosketakaan. Jokainen voi miettiä haluaako olla enemmän työyhteisön innostaja kuin lannistaja (Luostarinen & Peltomaa, 2014, 47).

Kauppinen-Roivaisen (2014) mukaan yhteiskunnan monimuotoistuminen näkyy myös työelämässä, joka on nyky-yhteiskunnassa suositeltava kehityssuunta. Menestyvissä organisaatioissa ja työyhteisöissä monimuotoisuus otetaan huomioon ja kaikkien työntekijöiden yhdenvertaisuudesta huolehditaan. Tällöin syrjintää vähennetään ja työyhteisön erilaisuus voi olla enemmän kuin osiansa summa, jolloin erilaisuus vain vahvistaa työyhteisöä (Kauppinen-Roivainen, 2014). Luostarinen ja Peltomaa (2014) ovat samaa mieltä, että työyhteisön voima piilee siinä, että erilaiset ihmiset ja heidän osaamisensa tuodaan yhteen. Yksikään opettaja ei voi olla paras kaikilla osa-alueilla, jolloin yhteisöllisyydestä on iso tuki ja hyöty opetustyössä (Luostarinen & Peltomaa, 2014, 84).

### 5.2.2 Ammatilliset kehitysmahdollisuudet

OAJ:n työolobarometrin mukaan opetusalan ihmiset kokevat edelleen positiivisella tasolla kehittymismahdollisuudet työssään. Barometrin mukaan melkein kaksi kolmasosa on edelleen sitä mieltä, että työ tarjoaa ainakin melko paljon mahdollisuuksia kehittymiseen. Yli kolme neljäsosaa peruskoulun työntekijöistä oli melko tai erittäin tyytyväinen omaan työhönsä ja 90 prosenttia kaikista vastaajista koki, että voi käyttää tietoja ja taitojaan työssään melko tai erittäin paljon (Golnick & Ilves, 2019, 29).

Ahon (2011) mukaan itsensä kehittämiseen liittyy myös ammatillinen kehittyminen, jolloin iän ja kokemuksen myötä opettaja pystyy ennakoimaan tulevia tilanteita paremmin. Vaikka ikään ja kokemukseen ei suoranaisesti pysty vaikuttamaan helpottaakseen nykyistä työtilannetta, on hiljalleen tapahtuva ammatillinen kehittyminen mahdollista kehittämällä lyhyidenkin kokemusten myötä strategioita toimia vastaavissa toistuvissa tilanteissa (Aho, 2011, 113).

Ahon (2011) tutkimuksessa myös opettajankoulutus saa kritiikkiä, koska koulutus ei vastaa käytännön vaatimuksiin. Myös OAJ:n (2021c) kyselyn mukaan tällä hetkellä opettajankoulutuksessa luokanopettajaopiskelijat eivät saa riittävästi tukea ja koulutusta haastavien tilanteiden hoitamiseen. Aho jatkaa, että pedagogiikka, teoria ja aineenhallinta vievät kaiken keskittymisen itse käytännön työltä. Ne ovat Ahon mukaan merkittävä pohja,

mutta oppilaan kohtaaminen ja vuorovaikutustaidot ovat nykyään niin isossa roolissa, että ne tarvitsevat huomiota myös koulutuksessa. Opettajalla on arjessa yhä enemmän tarvetta malleille, miten kohdataan esimerkiksi vanhemmat ja miten toimitaan oppilas- ja sosiaalihuollollisissa asioissa (Aho, 2011, 148). OAJ:n työolobarometrin mukaan opettajankoulutukseen on saatava myös työsuojelua, turvallisuutta sekä työhyvinvointia käsittelevää aineistoa jaksamisen ja kuormittavuuden tueksi (Golnick & Ilves, 2019, 32).

Opettajankoulutus luo valmiudet ja opit, joita noudattamalla opettaja saattaa Ahon (2011) mukaan ajaa itsensä loppuun jo ensimmäisinä työvuosina. Taustalla on Ahon mukaan opetussuunnitelma, jonka tavoitteiden saavuttamista ei kuntien ja koulujen realiteetit välttämättä mahdollista ja jos opettaja pyrkii väkisin saavuttamaan tavoitteet, voi kuorma olla liian raskas. Opettajankoulutuksen valintakokeetkin saavat Ahon tutkimuksessa kritiikkiä. Kritiikkiä esittävien mielestä valintakokeet saattavat liikaa korostaa hakijan koulumenestystä, kun painopiste pitäisi olla persoonallisuudessa ja jotenkin sen määrittelyssä, miten hakija menestyisi käytännön koulumaailmassa, jossa vuorovaikutustaidot ja ammatti-identiteetti korostuvat yhä enemmän ja enemmän (Aho, 2011, 148–149).

Opettajana toimiminen on elinikäisen oppimisen ammatti ja opettajat eivät saa Ahon (2011) mukaan lopettaa oppimista. Opettajan työ edellyttää jatkuvaa itsensä kehittämistä ja oppimista. Täydennyskoulutus on aina mahdollista ja tärkeimmiksi täydennyskoulutusaiheiksi Ahon tutkimuksessa mainittiin erityispedagogiikkaan ja vuorovaikutustaitoihin liittyvät opinnot. Perinteisesti täydennyskoulutusaiheet ovat olleet tietopainotteisia, mutta nykyään enemmän keskitytään edellä mainittujen opintojen lisäksi myös monikulttuurisuuteen, kansainvälisyyteen ja työyhteisön jaksamiseen (Aho, 2011, 156). Yrttiaho ja Posio (2021) jatkavatkin, että opettajien täydennyskoulutus kehittyy yhä tavoitteellisemmaksi ja pyrkii vastaamaan yhteiskunnan kehityksen tarpeita. Siksi monissa kouluissa laaditaan opettajien ja rehtorin kanssa yhteistyössä yksilöllisiä täydennyskoulutussuunnitelmia (Yrttiaho & Posio, 2021, 27).

### 5.2.3 Ulkopuolinen tuki

Aho (2011) kertoo, että jaksamisen näkökulmasta ulkopuolinen tuki on yksilöllisesti koettava asia. Joidenkin jaksamisessa Ahon mukaan perhe ja ystävät ovat hyvin tärkeitä, toisille riittää työyhteisön sisäiset tekijät. Aina ei ole helppoa tiedostaa ja ymmärtää arjessa perheen, ja ystävien merkitystä voimavarana ja toisinaan tulee jopa kiellettyä läheisten tarjoama tuki.

Kuitenkin vaikka maailma olisi täynnä vastoinkäymisiä, yleensä voimme luottaa lähipiirin pysyvään tukeen, joiden kanssa voi myös käsitellä vaikeitakin asioita (Aho, 2011, 143, 145).

Perheen ja ystävien lisäksi ulkopuoliseen tukeen Aho (2011) laskee ammattiin liittyvän ulkopuolisen tuen, lomat ja harrastukset. Ammattiin liittyvään ulkopuoliseen tukeen kuuluu Ahon sekä Nevalaisen ja Niemisen (2010) mukaan psykologit ja työterveyshuollon edustajat. Aho lisää, että työnantaja pyrkii mahdollistamaan opettajan mahdolliseen kuntoutukseen osallistumisen, jossa pyritään työnantajan ja työntekijän toimesta yhteistyöorganisaation avulla edistämään ja tukemaan työ- ja toimintakykyä läpi pitkän työuran. Nevalainen ja Nieminen lisäävät, että työnohjaus on pohjimmiltaan sitä, että opettaja käy säännöllisesti yksin tai ryhmässä asiantuntijan luona puhumassa omista ongelmallisista työasioistaan. Nevalaisen ja Niemisen mukaan työnohjaukseen menevä opettaja tietää yleensä itse parhaiten, tarvitseeko hän yksilöllistä vai ryhmässä tapahtuvaa työnohjausta. Työnohjaus on Nevalaisen ja Niemisen mukaan lisääntynyt 2000-luvulla suuresti ja syynä siihen on perinteisesti raha, sillä työnohjauksen on todistettu olevan taloudellisesti kannattavaa, sillä se esimerkiksi vähentää sairauspoissaoloja. Työnohjaus ei ole pakollista ja Nevalaisen ja Niemisen mukaan osa opettajista ei ymmärrä hakeutua työnohjaukseen, koska kokee sen olevan jonkinlaista terapiaa ja siellä käyvä on niin sanotusti hoidon tarpeessa. Pienempienkin ongelmien kanssa olisi kuitenkin jo hyvä ainakin harkita työnohjausta (Nevalainen & Nieminen, 2010, 202–204).

Aho (2011) kertoo, että lomat, erityisesti kesälomat, on tunnettu käsite opettajan työssä, jota arvostellaan monien muiden ammattien suunnalta. Lomat ovat palautumista tehdyn työn rasitteista ja voimien keräämistä työn jatkumista varten. Opettajan työssä Ahon mukaan palautumisen merkitys korostuu ja vaatii aika, koska opettaja työskentelee koko persoonallaan ja hänen ympärillään on aina iso joukko oppilaita. Psykykinen ja fyysinen rasitus tarvitsevat aikaa palautua. Ahon tutkimuksen mukaan opettajalle ei nykyään riitä pelkkä viikonloppu palautumaan edellisestä työviikosta ennen seuraavan alkamista. Aho jatkaa, että alasta riippumatta harrastukset ovat kaikille tapa irtautua työstä ja tehdä niitä asioita, joita itse haluaa, joko yksin tai muiden ihmisten kanssa. Hänen mukaansa opettajan työssä harrastukset voivat myös tukea omaa työtään ja esimerkiksi kirjallisuus, musiikki, liikunta ja kuvataide edistävät myös ammatillisten taitojen ja tietojen kehittymistä. Aho lisää, että opettaja voi myös harrastaa sellaista, mikä on mahdollisimman kaukana koulumaailmaan liittyvistä

asioista. Tärkeintä on kuitenkin, että harrastusten avulla voidaan irtaantua arkityöstä ja saada voimia sen tekemiseen (Aho, 2011, 146–147).



## 6 Pohdinta

Tätä tutkielmaa tehdessäni heti alusta alkaen silmiinpistävää oli, kuinka paljon kuitenkin opettajien jaksamisesta on kirjoitettu viime vuosina ja jo paljon aikaisemmin. Ja aiheesta löytynyt materiaali nimenomaan opettajien jaksamisesta oli huolestuttava luettavaa. Tutkimuksissa on jo vuosikymmenen ajan puhuttu mediassakin esiin tulleista korkeista luvuista alanvaihdon harkinnan suhteen ja syyt ovat kiertäneet kehää ja olleet samoja. Silti mitään ei ole tapahtunut ja nyt koronan myötä luvut ovat vain kasvaneet entisestään, mikä on huolestuttavaa. Trendi on selkeä ja tutkimustulokset eivät ole ristiriidassa keskenään, joten huoli opettajien jaksamisesta on todellinen.

Uusi opetussuunnitelma on lisännyt opettajan roolia ja vastuuta ja muuttanut opetuskenttää poikkeuksellisesti viime vuosina. Kyseessä on nimenomaan ollut muutos. Yhtä lailla yhteiskunta ympärillämme on muuttunut ja oppilaat eivät ole samanlaisia opettajan auktoriteettia kunnioittavia nuoria kuin aikaisemmin. Nämä nousivat selkeästi kuormittavuutta lisääviksi tekijöiksi, jotka ovat muuttaneet opettajan roolia moninaisemmaksi alati kiireellisemmässä kouluympäristössä ja yhteiskunnassa. Kun tähän lisää vielä sen ajatuksen, että opettajaan on aina kohdistunut kovat odotukset muilta yhteistyötahoilta ja opettaja on samalla läsnä opetuksessa ja kasvatustyössä koko persoonallaan, ei ole mielestäni enää mikään ihme, että opettajat eivät jaksa ja harkitsevat alanvaihtoa.

Kuormittavia tekijöitä nousi toki paljon ja monet niistä ovat tietenkin olleet aina läsnä opettajan arjessa. Itselleni nousi nimenomaan tämän tutkielman myötä ajatus siitä, että onko kyseessä vain muutoksen tuomaa normaalia kuormituksen lisääntymistä opettajan työssä? Onko mahdollista, että kun nämä muutokset saadaan sisäistettyä ja kehitettyä oikeaan, opettajan perustyötä palvelemaan suuntaan ja niin sanotusti normalisoitua, niin meillä on käsissämme taas uusi arki, joka ei ehkä tunnukaan niin kuormittavalta? Kaikkeen muutokseen tottuminen vie aikaa ja ehkä muutosprosessin myötä opettajat ovat valmiimpia toimimaan uudellisessa maailmassa ja kouluympäristössä.

Toisaalta aiheeseen tutustuessani löysin paljon nimenomaan negatiivisuutta ja huolestuneisuutta opettajan työtä kohtaan. Liian harvoin pääsin tekemään vertailua sen suhteen, että opettajien jaksamisesta huolestuneisiin tutkimuksiin löytyi positiivinen näkökulma. Onneksi ainakin Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan on edelleen opettajia, jotka voivat työssään hyvin ja jotka nauttivat opettamisesta eivätkä koe työtään liian raskaaksi. On

opettajia, jotka kokevat jopa työn iloa ja työnimua. On opettajia, jotka kokevat merkityksen tunnetta joka päivä lähtiessään töihin. Opettajan opintoihin on edelleen paljon hakijoita ja ammatti on monen nuoren unelma, vaikkakin vuosikymmenten saatossa työ on muuttanut muotoaan (Yrttiaho & Posio, 2021).

Tutkimustuloksista voikin päätellä, että vähentääkseen kuormitusta ja jaksakseen, on lopulta paljon kiinni siitä, miten itse asennoituu työhönsä ja miten paljon on valmis näkemään vaivaa sen eteen, että uskaltaa kehittää itseään siihen suuntaan, että elämä opettajana on riittävän antoisaa vastaamaan sen tuomaan kuormitukseen. Toki jokainen kokee kuormituksen ja stressin omalla tavallaan, mutta itsetutkiskelun avulla on mahdollista hallita omaa jaksamistaan ja on myös tärkeä osata sanoa ei, kun omat työtehtävät tuntuvat kaatuvan jo päälle. Lisäksi ulkopuolinen tuki, on se sitten perhe, harrastukset tai vaikka työnohjauksen kautta saatava apu helpottaa, kunhan vain on valmis hyväksymään ja vastaanottamaan apua. Myös opettajan on tärkeä sisäistää ja sanoa ääneen, että aina ei vain jaksaa.

Tämän tutkielman myötä ymmärryksen opettajan roolista sekä kasvattajana että opettajana on kasvanut ja ymmärrän kuinka tärkeä ja iso rooli opettajalla on toimia lapsen kehityksen tukijana. Samoin oivalsin, kuinka paljon opettajalla on persoona ja tunne läsnä opetuksessa, mikä hankaloittaa työn ja vapaa-ajan erottamista ja kuormittaa väkisinkin.

Pidän tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta hyvällä tasolla. Olen vastannut tutkimuskysymyksiini hyödyntämällä monipuolista ja luotettavaa kirjallisuutta ja tutkimustuloksia. Olen tutustunut laajasti eri lähteisiin ja pyrkinyt poimimaan sieltä monipuolisesti erilaisia, vertaisarvioituja materiaaleja niin aivan viime vuosilta kuin vuosituhannen alusta alkaen, kuitenkin pyrkien rajaamaan aiheen viime vuosien muuttuneeseen kouluympäristöön. Pidän tuloksia luotettavana ja selkeänä viestinä opettajan työn nykytilanteesta ja koen löytäneeni vastauksia tutkimuskysymyksiini laajasti eri näkökulmista. Olen yhdistellyt niitä selkeyttämään ymmärrystä kuormittavista tekijöistä ja keinoista niiden vähentämiseen. Havaitsin kuitenkin, että tutkimusaiheeni oli lopulta ehkä laajempi kuin olin alun perin ajatellut, sillä huomasin, että jokainen kokee yksilöllisesti työtään kuormittavat tekijät ja sitä vähentävät keinot, jolloin lista edellä mainituista on todella pitkä. Aihetta olisi voinut tässä tutkielmassa rajata ehkä pelkästään kuormittaviin tekijöihin tai kuormittavuutta vähentäviin keinoihin, mutta onnistuin mielestäni suhteellisen hyvin löytämään ja avaamaan ne keskeisimmät tekijät ja keinot.

Jatkotutkimusaiheena koen suurta mielenkiintoa saada tietää tai jopa selvittää itse se suunta, mihin opettajien jaksaminen on menossa, kun sen kuormittavuuteen toivottavasti etsitään ja löydetään yhteiskunnan päättäjien tasolta keinoja aiheen oltua taas pinnalla koronapandemiankin myötä entistä enemmän. Samalla olisi tärkeä selvittää, mihin suuntaan opettajien kuormittavuuden kokeminen liikkuu, kun muuttunut kouluympäristö ja sen tuomat haasteet on saatu ainakin jollain tasolla taklattua ja uudet opetustyöhön liittyvät opettajat ovat heti työuran alusta osanneet tuoda uuden opetussuunnitelman mukaista näkökulmaa opetukseen. Ahvenniemen (2013) mukaan tulevaisuudessa opettajan työ tulee olemaan vielä nykyistä enemmän yhteiskuntapainotteista siinä mielessä, että opettaja vastaa oppilaiden hyvinvoinnista ja ohjauksesta entistä laajemmin muissakin elämän pulmissa kuin suoraan opetukseen liittyvissä. Opettajalta odotetaan moniammatillista osaamista ja toimintaa esimerkiksi syrjäytymisriskin ennaltaehkäisemiseksi (Ahvenniemi, 2013).

Opettajan työ on jatkuvassa muutoksessa ja tulee aina olemaan. Siksi opettajienkin on vain hypättävä liikkuvaan junaan mukaan ja toisiaan tukien tuoda omat näkökulmansa kehittämiseen mukaan ja ennen kaikkea tuoda äänensä kuuluviin niissä asioissa, joissa kehitystä kaivataan. Hiljainen oman työn kuormittavuuden hyväksyminen ei ainakaan helpota opettajan arkea. Iso osatekijä jaksamisessa on myös työyhteisö, jonka tässä tutkielmassa listasin niin kuormittavuutta lisääväksi tekijäksi kuin myös keinoksi vähentää sitä. Tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisö voi olla suurin voimavara opettajan työssä, mutta toisaalta myrkyllisessä työympäristössä se voi olla pahin kuormittava tekijä. Siksi työyhteisön hyvinvoinnista on pidettävä, varsinkin opettajan työssä, suurta huolta ja vaalittava hyvää ilmapiiriä, jotta vertaistuki ja tahto auttaa toisia olisi optimaalinen. Hyvän työyhteisön turvin pystyy selviytymään työstä kuin työstä.

Pohdinnan lopuksi koen tärkeäksi palata vielä tutkimuksen lähtökohtiin ja aiheen valintaan, johon liittyi olennaisesti henkilökohtaiset pohdintani koskien sitä, tuleeko minusta lapsuuden haaveammattini mukaisesti opettaja? Tätä kysymystä olen pyöritellyt koko opintojeni sekä tämän tutkielman teon ajan. En ehkä koe löytäneeni suoraa vastausta kysymykseeni, mutta olen saanut tutkielman myötä paljon enemmän ymmärrystä siihen, miksi nykytila opettajan työssä on näin kuormittunut. Samalla olen kuitenkin huomannut, että keinoja kuormittavuuden vähentämiseen on ja ne juuri itselleen sopivimmat keinot varmasti löytyy, kunhan opettajan työhön uskaltaa hypätä mukaan positiivisella asenteella ja koko persoonallaan!

## Lähteet

Aho, I. (2011). *Mikä tekee opettajasta selviytyjän?* Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy

Ahvenniemi, R. (2013). *Mental Management. NLP ja relaxaatio opettajien jaksamisen edistäjinä.* Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy

Golnick, T. & Ilves, V. (2019). Opetusalan työolobarometri 2019. Haettu 4.9. osoitteesta [https://uusi.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2019\\_nettiin.pdf](https://uusi.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyoolobarometri_2019_nettiin.pdf)

Grandell, R. (2015). *Itsemyötätunto.* Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Helimo, M. (2020). Opettajat uupuvat ja vaihtava alaa. Aamulehti. Haettu 5.11. osoitteesta <https://www.aamulehti.fi/lukijalta/art-2000007695897.html>

Juutinen, J. (2019). Kvalitatiivisen tutkimuksen peruskurssi (luento 10.9.2019). Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto

Jyväskylän yliopisto. (2019). Kirjallisuuskatsaus. Haettu 8.12. osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/aiheavainkasitteiksi/kirjallisuuskatsaus>

Kaivola, T. & Launila, H. (2007). *Hyvä työpaikka.* Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Kauppinen-Roivainen, P. (2014). Työelämän ulkonäkövaatimukset asiantuntijatyössä – tarkastelussa opettajan työ ja työnohjaus. Teoksessa T. Heroja, A. Koski, P. Seppälä, R. Säntti & A. Wallin (toim.), *Parempaa työelämää tekemässä – Tutkiva ote työnohjaukseen* (s. 217–234). Painettu EU:ssa: United Press Global

Kottler, J. A., Zehm, S. J. & Kottler, E. (2005). *On Being a Teacher. The Human Dimension.* Kolmas painos. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

- Luostarinen, A. & Peltomaa, I. (2016). *Reseptit OPSin käyttöön – opettajan opas työssä onnistumiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus
- Luukkainen, O. (2005). *Opettajan matkakirja tulevaan*. Jyväskylä: PS-kustannus
- Manner, M. (2021). Tunnollisuudesta syntyy ongelma, jos työssä on liikaa vaatimuksia. Haettu 1.11. osoitteesta <https://www.opettaja.fi/tyossa/tunnollisuudesta-syntyy-ongelma-jos-tyossa-on-liikaa-vaatimuksia/>
- Meriläinen, M. (2019). Peruskoulunopettajien kokema työpaikkakiusaaminen, jaksaminen ja työpaikan vaihtohalukkuus. Teoksessa *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 17 (1) – 2019. (s. 56–73).
- Nevalainen, V. & Nieminen, A. (2010). *Opettajan psykologia*. Helsinki: Edita
- Norrena, J. (2021). *Opettajan vaikeat kysymykset*. Jyväskylä: PS-kustannus
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2021a). Painava sana: Eniten väsyttää tunne, että mikään ei riitä. Haettu 14.10. osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/painava-sana/2021/painava-sana-ristiriitaiset-odotukset-tehdään-tulevaisuuksia/>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2021b). Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa. Haettu 15.11. osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2021c). Suomi jättää uudet opettajat tuuliajoille – mentorointi kirjattava lakiin. Haettu 15.11. osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/nakemyksemme/2021/suomi-jattaa-uudet-opettajat-tuuliajolle--mentorointi-kirjattava-lakiin/>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2020). Koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalan työhyvinvointi. Haettu 22.11. osoitteesta <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/>

- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2019). Laki ei määritä, kuinka monta opettajaa voi olla per opettaja – Suomalaiset haluavat asiaan muutoksen. Haettu 15.11. osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/laki-ei-maarita-kuinka-monta-oppilasta-voi-olla-per-opettaja--suomalaiset-haluavat-asiaan-muutoksen/>
- Opetushallitus. (2021). Perusopetuksen opetussuunnitelman ydinasiat. Haettu 4.10. osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/perusopetuksen-opetussuunnitelman-ydinasiat>
- Pylväs, M. (2021). Opettaja Ella teki täyskäännöksen – opiskelee nyt juristiksi: ”Ajattelin, että mitä tässä ruikutan”. Haettu 11.2. osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/alanvaihto-opettajasta-juristiksi-aikeisopiskelu/>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat*. Porvoo: Bookwell Oy
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? – Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasa: Vaasan yliopisto. Haettu 30.11. osoitteesta: [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)
- Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!*. Jyväskylä: PS-kustannus
- Sinkkonen, J. & Korhonen, L. (2015). *Pulassa lapsen kanssa*. Riika: Livonia Print
- Sungtaek, L. & Sungmin, E. (2014). The mediating roles of collective teacher efficacy in the relations of teachers' perceptions of school organizational climate to their burnout. Teoksessa *Teaching and Teacher Education* (s. 138–147).
- Talala, M. (2019). *Psyykkisesti oireileva oppilas*. Jyväskylä: PS-kustannus
- Tolpo, A. (2018). Kokenut opettaja väsyi koulun levottomuuteen: "Vaikkeinta on, kun en saa apua erityistä tukea tarvitsevalle lapselle". Haettu 30.10. osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10127950>
- Tomperi, M. (2018). *Tartu toimeen – opas työskentelytaitojen opettamiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus

Turun Sanomat. (2013). Joka neljäs opettaja haluaa vaihtaa alaa. Haettu 9.11. osoitteesta <https://www.ts.fi/uutiset/510979/Joka+neljas+opettaja+haluaa+vaihtaa+alaa>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2020). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Haettu 4.10. osoitteesta: <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Työturvallisuuskeskus. (2010). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi opetustyössä*. Savion kirjapaino Oy

Uusikylä, K. (2006.) *Hyvä, paha opettaja*. Helsinki: Minerva Kustannus Oy

Vanas, A. (2021). Tutkittu juttu: Opettaja voi hyvin, jos oppilas voi hyvin. Haettu 12.11. osoitteesta <https://www.opettaja.fi/ajassa/tutkittu-juttu-opettaja-voi-hyvin-jos-oppilas-voi-hyvin/>

Yrttiaho, R. & Posio, S. (2021). *Opettajan hyvinvointikirja – Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.