



Tutkimus suomalaisten erityisluokanopettajien työuupumuksen tilasta

”siis pidän työstäni, enkä haluaisi muuta tehdä, mutta olen ihan loppu”

Jenna Kannosto

Marko Virta

Pro gradu -tutkielma

Turun yliopisto, Rauman kampus

Opettajankoulutuslaitos

Maaliskuu 2020

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin

OriginalityCheck -järjestelmällä.

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos, Rauman kampus

JENNA KANNOSTO ja MARKO VIRTÄ: Tutkimus suomalaisten erityisluokanopettajien työuupumuksen tilasta

Pro gradu -tutkielma, 50 s. 6 liites.

Kasvatustiede

Maaliskuu 2020

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa selvitettiin, kokevatko suomalaiset erityisluokanopettajat työuupumuksen tunnetta. Lisäksi selvitettiin, onko sukupuolella, työkokemuksella ja työpaikan sijainnilla yhteyttä työuupumuksen tunteen kokemiseen. Tutkimuksessa saatiin myös selville työhön liittyviä uuvuttavia tekijöitä erityisluokanopettajan ammatissa.

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Aineisto analysoitiin IBM SPSS Statistic 26-ohjelmalla. Työuupumusta mitattiin MBI (Maslach Burnout Inventory) -mittarin avulla. Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä tammikuussa 2020. Kyselylomakkeet lähetettiin sähköpostitse OAJ:n aluetoimijoiden puheenjohtajille sekä SEL.ry:n puheenjohtajalle. Heitä pyydettiin jakamaan kyselyä eteenpäin jäsenistölleen. Lisäksi kysely jaettiin ”erkkamaikat” ja ”erityisopettajat” Facebook-ryhmiin. Kyselyyn vastasi 151 erityisluokanopettajaa, joista kymmenen oli miehiä ja 141 oli naisia. Vastauksia kyselyyn saatiin jokaisesta Suomen maakunnasta.

Tutkimustulokset osoittivat, että erityisluokanopettajat ovat uupuneita. Kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista joka toinen koki uupumuksen tunnetta ja joka kolmas oli uupunut. Sukupuolten välinen vertailu työuupumuksen tunteen kokemisessa ei ollut kannattavaa epätasaisen sukupuolijakauman vuoksi. Lisäksi työkokemuksella eikä työpaikan sijainnilla ollut tilastollista merkitsevyyttä työuupumuksen tunteen kokemisessa. Työkokemuksella ei ollut tilastollista merkitsevyyttä, sillä kaikissa ”työkokemusjoukoissa” koettiin uupumuksen tunnetta.

Tutkimuksessa selvisi, että erityisluokanopettajia uuvuttavia tekijöitä ovat kollegoiden ja esimiehen tuen puute, haastavat oppilaat sekä muut lisääntyneet asiat työssä, jotka vievät aikaa opettamiselta. Tutkimustuloksen mukaan erityisluokanopettajien tilanne Suomessa on huolestuttava. Erityisluokanopettajat ovat uupuneita, joten toimenpiteitä tilanteen parantamiseen olisi syytä selvittää ja heidän työssä jaksamista tulisi edistää kaikin mahdollisin keinoin. Koulutuksesta ei tulisi enää leikata, vaan resursseja tulisi lisätä kouluihin. Erityisluokanopettajilla tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa, kun erityisopetukseen liittyviä muutoksia tehdään.

Asiasanat: erityisluokanopettaja, erityisopetus, työuupumus, stressi, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1	<i>JOHDANTO</i>	1
2	<i>ERITYISOPETUS SUOMESSA</i>	3
	2.1 Erityisluokanopettaja.....	4
	2.2 Erityisluokanopetuksen muutos ja nykytila.....	5
3	<i>TYÖUUPUMUS (BURNOUT)</i>	7
	3.1 Työuupumuksen kehittyminen.....	9
	3.2 Työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä.....	10
	3.2.1 Työolotekijät.....	10
	3.2.2 Yksilölliset tekijät.....	12
	3.3 Stressi.....	14
	3.4 Työhyvinvointi.....	16
	3.5 Työkyky.....	19
4	<i>TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT</i>	21
5	<i>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</i>	22
	5.1 Tutkittavat ja aineiston hankinta.....	22
	5.2 Aineiston kuvaaminen.....	24
	5.3 Mittarin valinta ja mittari.....	25
	5.5 Aineiston analysointi.....	28
6	<i>TUTKIMUKSEN TULOKSET</i>	30
	6.1 Erityisluokanopettajien työuupumuksen tila.....	31
	6.2 Erityisluokanopettajien sukupuolijakauma työuupumuksen kokemisessa.....	32
	6.3 Koettu työuupumus työkokemusvuosien mukaan.....	33
	6.4 Työpaikansijainnin yhteys erityisluokanopettajien kokemaan työuupumukseen.....	34
	6.5 Erityisluokanopettajan työhön liittyvät uuvuttavat tekijät.....	35
7	<i>TULOSTEN TARKASTELU</i>	44
	7.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	47

7.2 Jatkotutkimusaiheita	49
<i>LÄHTEET</i>	<i>51</i>
<i>LIITTEET</i>	<i>58</i>
LIITE 1 Saatekirje	58
LIITE 2 Kyselylomake	59
LIITE 3 T-testit.....	63
LIITE 4 Kruskal-Wallis testi, työkokemus	64
LIITE 5 Kruskal-Wallis testi, työpaikan sijainti	65
LIITE 6 Mann-Whitney U:n testi, sukupuolen merkitys.....	66

1 JOHDANTO

Työssäjaksaminen puhututtaa tänä päivänä kaikilla aloilla yhä enemmän. Työntekijöiden hyvinvoinnista ja työelämän laadusta ollaan huolestuneita. Työelämän kasvanut kiire ja työn henkinen rasittavuus luovat haasteita työssä jaksamiselle. (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2005.) Tyypillisimpiä uuvuttavia tekijöitä työelämässä ovat liian suuri työmäärä, riittämätön palkitseminen, ongelmat työpaikan ihmissuhteissa, vaikutusmahdollisuuksien puute ja oikeudenmukaisuuden puuttuminen. Lisäksi työntekijän voimakas sitoutuminen, korostunut velvollisuudentunto ja suuren henkilökohtaiset tavoitteet lisäävät uupumisen riskiä. (Manka, 2015.)

Tehokkuuden lisääminen ja koulutuksen laadun parantaminen eli koululaitoksen kehittäminen näkyy kaikkien opettajien työssä lisääntyneenä työmääränä. Vaativat järjestelmätason massauudistukset näkyvät konkreettisesti lisääntyneenä paperityönä, jatkuvina palavereina, työrupeamina ja työryhmäistuntoina. Lisäksi suunnittelutyö ja kirjallinen dokumentointi on lisääntynyt. Opettajilta edellytetään valtavasti: oman työn arvioimista, opetussuunnitelman toteuttamista sekä oppilaiden vanhempien tyytyväisenä pitämistä ja heidän toiveidensa toteuttamista. Yhteiskunnan muutokset heijastuvat vahvasti luokkahuoneisiin. Tänä päivänä oppilaat edellyttävät yksilöllisempää huolenpitoa ja kohtaamista sekä yksilöllisempää opetusta. Koulu-uudistukset eivät välttämättä tarkoita muutosta parempaan, joten niitä tulisi harkita tarkoin. (Syrjäläinen, 2002.)

Opettajien ja esimiesten työhyvinvointia on selvitetty OAJ:n työolobarometrin (2018) avulla kaikilla koulutusasteilla. Viimeisin työolobarometri on tehty vuonna 2017 ja työhyvinvointia koskevat tulokset ovat osin huolestuttavia. Työolobarometrin tulokset osoittivat, että työtyytyväisyys on vähentynyt, työkyky on heikentynyt ja työn määrä on kasvanut entisestään. Tulokset viittaavat siihen, että opettajan työstä on tullut vaativampaa ja kuormittavampaa. Kun opettaja kadottaa ilon työskennellä, niin johtaa se usein uupumiseen. (OAJ, 2018.) Yksi merkittävimmistä syistä opettajien heikentyneeseen työssä jaksamiseen saattaa olla koulutusleikkaukset. Vuosina 2012-2019 koulutuksesta on leikattu yli 2 miljardia euroa ja leikkauksien tulokset alkavat näkyä nyt esimerkiksi opettajien heikentyneenä työssä jaksamisena. (OAJ, 2019).

Suomalaisten erityisopettajien työuupumuksen tilaa on tutkittu vähän. Tähän liittyvää kansainvälistä tutkimusta kuitenkin löytyy runsaasti. Tarkastelemiemme tutkimusten tulokset ovat yhdenmukaisia siitä, että erityisopettajien työuupumuksen tila on huolestuttava. (Brunsting, Sreckovic & Lane, 2014; Fore, Martin & Bender, 2002; Kaff, 2004.) Halusimme tutkia suomalaisten erityisluokanopettajien työuupumuksen tilaa, koska Suomessa ei ole aikaisemmin tehty kyseisestä aiheesta tutkimusta. Lisäksi omat intressimme toimia erityisluokanopettajina lisäsi kiinnostusta tämän kaltaisen tutkimuksen tekemiseen. OAJ:n työolobarometrin (2018) tulokset opettajien työssä jaksamisesta lisäsivät meidän kiinnostustamme tutkia juuri erityisluokanopettajien työssä jaksamista työuupumuksen näkökulmasta.

Tämä tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jonka tavoitteena on selvittää suomalaisten erityisluokanopettajien työuupumuksen tilaa. Lisäksi tutkimuksessa pyritään selvittämään sukupuolen, työkokemuksen ja työpaikan sijainnin yhteyttä erityisluokanopettajien kokemaan työuupumukseen. Tutkimuksessa pyritään myös selvittämään niitä tekijöitä, jotka erityisluokanopettajat kokevat uuvuttavina työssään. Tutkimuksen alussa käsitellään tutkimuksen kannalta tärkeitä ja avainasemassa olevia teoreettisia käsitteitä ja määritelmiä. Teoriaosuuden jälkeen määritellään tutkimustehtävät ja kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta, aineiston keruusta sekä analysoinnista. Lopuksi kerrotaan tutkimuksen keskeisimmät tulokset sekä pohdinta näiden tulosten osalta. Tutkimuksen lopussa on myös esitetty jatkotutkimusaiheita, jotka ovat syntyneet tämän tutkimuksen tuloksista.

2 ERITYISOPETUS SUOMESSA

Erityisluokanopettajat ja erityisopettajat antavat pääasiassa erityisopetusta. Erityisopetusta annetaan oppilaille, joilla on oppimisen tai sopeutumisen kanssa haasteita. Oppimisen liittyvät haasteet ovat usein yhteydessä fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin haasteisiin. (Laatikainen, 2011.) Oppilas voi saada erityisopetusta esimerkiksi osalla oppitunneista tai tilapäisesti yleisopetuksen ryhmässä tai erityisluokassa. (Rytivaara, Pulkkinen & Takala, 2012; Takala, 2010). Takala (2010) lisää, että erityisopetus voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään: luokattomaan ja luokkamutoiseen opetukseen. Lapsi voi saada osa-aikaista erityisopetusta tavallisen opetuksen ohella, jos hänellä esiintyy vaikeuksia oppimisessa tai koulunkäynnissä. Osa-aikainen erityisopetus on ei-luokkamutoista erityisopetusta, jota antaa yleensä laaja-alainen erityisopettaja ja se voi olla yksi tehostetun tai erityisen tuen muoto. Oppilaalle annetaan erityistä tukea, jos tehostettu tuki ei riitä. Erityinen tuki järjestetään usein erityisluokassa tai muussa soveltuvassa paikassa ja tätä kutsutaan luokkamutoiseksi erityisopetuksi. Luokkamutoista erityisopetusta antaa erityisluokanopettaja (Opetushallitus, 2016; Ström & Hannus-Gullmets, 2015; Takala, 2010)

Nykyaikana oppilas ei ole erityisopetuksen piirissä ainoastaan yhden haasteen takia, vaan taustalta saattaa löytyä päällekkäisiä haasteita (komorbiditeetti). Vaikeudet saattavat olla tilapäisiä ja ne johtuvat usein ohimenevistä tekijöistä. Lisäksi motivaation puuttuminen tai huono opetus voivat olla myös syinä oppilaan kokemiin oppimisen ja koulunkäynnin haasteisiin. On kuitenkin todettu, että yleisin syy erityisopetuksen tarpeelle löytyy perinnöllisistä tekijöistä. Haasteet ovat yleensä monelle oppilaalle pysyviä vuodesta toiseen, mutta kuntoutus tai elämäntilanteen helpottuminen voivat lieventää tilannetta. (Takala, 2010.) Yleinen tuki eri muodoissaan, kuten tukiopeus tai laaja-alaisen erityisopettajan antama opetus, auttaa oppilasta lievissä oppimisen ja koulunkäynnin haasteissa. Tehostetulla ja erityisellä tuella pyritään puolestaan vastaamaan suurempiin haasteisiin. (Takala, 2010.) Laatikainen (2011) toteaa, että oppilaan yksilöllinen oppimisen ohjaus on erityisopetuksen ydin.

Perusopetuslain mukaan opetukseen osallistuvalla on oikeus saada riittävää oppimisen ja koulunkäynnin tukea heti tuen tarpeen ilmetessä. Oppimisen ja koulunkäynnin tuen kolme tasoa ovat yleinen, tehostettu ja erityinen tuki. Tuki annetaan ensisijaisesti omassa opetusryhmässä ja koulussa erilaisin joustavin järjestelyin, ellei oppilaan etu tuen antamiseksi välttämättä edellytä oppilaan siirtämistä toiseen opetusryhmään tai kouluun. Tuen tehtävänä on ehkäistä ongelmien monimuotoistumista ja syventymistä sekä pitkäaikaisvaikutuksia. (Opetushallitus, 2016.)

2.1 Erityisluokanopettaja

Erityisluokalla opiskelevat oppilaat saavat luokkamuotoista erityisopetusta, jota heille antaa erityisluokanopettaja. He tarvitsevat jatkuvaa erityisopetusta ja usein myös pientä ryhmää. Erityisluokassa oppilaita ei yleensä ole yli kymmentä, joten hyvin yksilöllinen tuki ja opetus on mahdollista. (Takala, 2010.) Opetuksen lisäksi erityisluokanopettaja tekee myös tiivistä monialaista yhteistyötä eri asiantuntijoiden kanssa, kuten esimerkiksi sosiaalityön, terveydenhuollon ammattilaisten ja joskus poliisin kanssa. Monialainen yhteistyö on merkittävää, koska erityisluokanopettaja ei pysty vastaamaan kaikkien näiden alojen asiantuntijuudesta. (Laatikainen, 2011.)

Erityisluokanopettajan ammatti on professio, joka tarkoittaa, että ammatinharjoittajalla tulee olla tietty, määritelty pätevyys ja hänen tulee hallita työnsä. Professio edellyttää määriteltyä koulutusta, joka johtaa legitimointiin eli muodolliseen pätevyteen ja ammatinharjoittamisen oikeuteen. (Lahtinen, 2009.) Erityisluokanopettaja on kasvatustieteiden maisteri, joka on suorittanut erityisopetuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot, opettajan pedagogiset opinnot sekä peruskoulussa opettavien aineiden ja aihekokonaisuuksien monialaiset opinnot. (Finlex, 1998.) OAJ:n linjauksen mukaan erityisopettaja vastaa yleisen ja tehostetun tuen oppilaista ja työssä painottuu ennaltaehkäisevyys. Puolestaan erityistä tukea tarvitsevaa oppilasta on kelpoinen opettamaan erityisluokanopettajan koulutuksen omaava. OAJ kuitenkin huomauttaa linjauksessaan, että tätä tuskin noudatetaan kunnissa kovinkaan hyvin. (Sel.ry, 2019.) Strömin ja hänen kollegoidensa (2015) teettämässä julkaisussa käy ilmi, että Suomessa työskentelevistä erityisluokanopettajista noin 74% on muodollisesti täysin päteviä ja noin 84% laaja-alaisista erityisopettajista on muodollisesti päteviä.

2.2 Erityisluokanopetuksen muutos ja nykytila

Erityisluokanopettajan työnkuva on muuttunut viime vuosien aikana. Vuonna 2010 perusopetuslaki muuttui erityisopetuksen osalta. Muutokset perustuvat suurimmaksi osaksi Erityisopetuksen strategiaan 2007, jonka yhtenä tavoitteena on edistää inklusiota. Erityisluokanopettajan opettaessa vielä vuosia sitten ainoastaan omaa tuttua kymmenen oppilaan pienryhmää, voivat oppilaat nykyään vaihdella luokassa oppiaine kohtaisesti. Inklusioajattelun myötä opetusjärjestelyt ovat muuttuneetkin joustavimmiksi. Oppilasta ei välttämättä siirretä erityiskouluun tai -luokkaan, vaan tuki tuodaan oppilaan lähikouluun, oppilaan luokkaan. (Laatikainen, 2011; Takala, 2010.) Koulun yhteydessä voi olla erityisluokka, joka mahdollistaa joustavan opetusjärjestelyn: oppilas voi opiskella osan tunteista erityisluokassa ja osan yleisopetuksen luokassa. Esimerkiksi pienryhmän oppilas voi siirtyä matematiikan tunnin ajaksi yleisopetuksen ryhmään ja yleisopetuksen ryhmästä oppilas saattaa tulla matematiikan tunnin ajaksi pienryhmäopetukseen. Samalla tavalla voidaan toimia useilla oppitunneilla ja -aineissa. Viime vuosina joustavat opetusjärjestelyt ovat yleistyneet voimakkaasti. Erityiskoulujen lakkauttaminen ja erityisluokkien siirtäminen yleisopetuksen yhteyteen, on mahdollistanut sen, että oppilaat pystyvät liikkumaan eri opetusryhmien välillä. (Laatikainen, 2011.)

Koulumaailman uudet opetusjärjestelyt vaativat erityisluokanopettajalta toisenlaista työtettä kuin aiemmin. Sen lisäksi, että erityisluokanopettaja tekee monien opettajien kanssa yhteistyötä, myös palaverit ja paperityöt ovat lisääntyneet entisestään. Oman erityisluokan opettaminen ja työn itsenäisyys ovat muuttuneet tiimiopettajuuteen ja laajenevaan yhteistyöverkostoon. (Laatikainen, 2011.) Kolmiportaisen (yleinen, tehostettu ja erityinen tuki) tuen mallin myötä erityisluokanopettajien toimenkuva on laajentunut myös muiden opettajien konsultointiin ja auttamiseen (Jahnukainen, Pösö, Kivirauma & Heinonen, 2012). Toimenkuvan laajenemisen lisäksi erityisluokilla oppilaat voivat muodostaa hyvin heterogeenisen ryhmän, joten opettaja kohtaa päivittäin monenlaisia pedagogisia haasteita ja näin hänen ammattitaitonsa joutuu koetukselle (Takala, 2010).

Niin kuin OAJ aikaisemmin totesikin, kunnat tuskin noudattavat linjausta siitä, että erityistä tukea saavia oppilaita opettavat vain erityisluokanopettajat ja erityisopettajat opettavat yleistä ja tehostettua tukea saavia oppilaita. Strömin ja Hannus-Gullmetsin (2015) mukaan

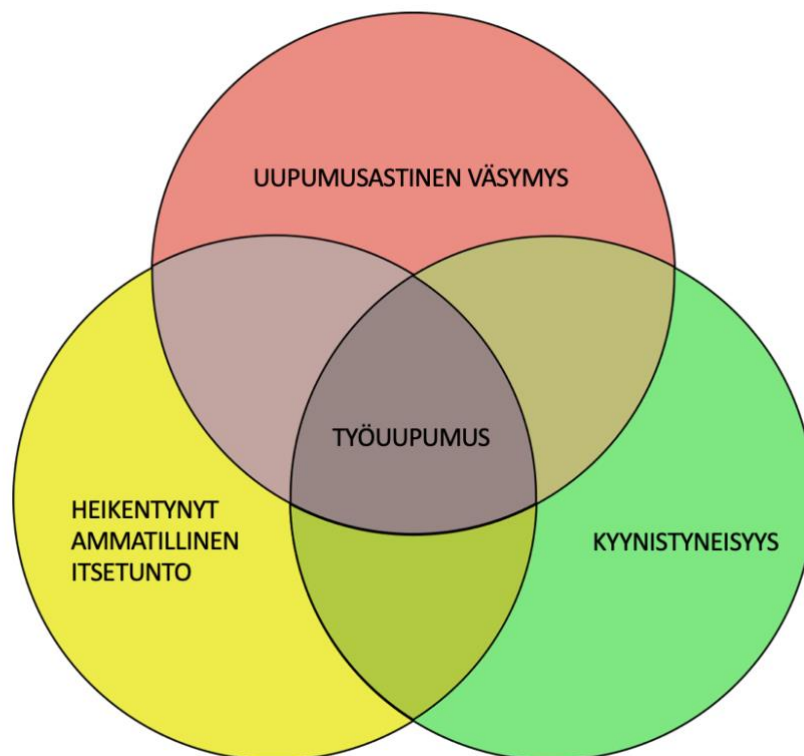
poliittiset asiakirjat ovat epäselviä sen suhteen, kun yritetään ymmärtää näiden kahden opettajaryhmän välistä todellista eroa. Kunnat ovat tehneet omia ratkaisuja siitä, miten näitä kahta professiota toteutetaan. Erityisluokanopettajat työskentelevät todennäköisesti erityiskouluissa ja -luokissa niissä kunnissa, joilla on vahva erityiskouluperinne. Kunnat, jotka ovat luopuneet erityiskouluista sekä -luokista, erityisluokanopettajat ovat luultavasti siirtyneet työskentelemään yleisopetuksen pariin erityisopettajakollegoidensa kanssa. Erityiskoulujen ja -luokkien väheneminen on johtanut siihen, että erityisluokanopettajille on kehittynyt uusia joustavia tapoja työskennellä yleisopetuksen luokkien keskuudessa, kuten esimerkiksi samanaikaisopettajana. (Ström & Hannus-Gullmets, 2015.) Samanaikaisopettajuudessa on kyse kahden tai useamman opettajan yhteistyöstä. Opettajat vastaavat yhdessä oppilaiden opetuksesta, oppituntien suunnittelusta ja toteutuksesta sekä arvioinnista. Samanaikaisopettajuus tulee nähdä työtapana, joka mahdollistaa yleisopetuksen luokassa tehostetun ja erityisen tuen tarjoamisen. Tyypillisin samanaikaisopettajuuden toteutustapa on yhdessä opettamisen malli. Tässä mallissa päävastuun opetuksesta kantaa yleisopetuksen opettaja ja erityisopettajan tehtävänä on tukea oppilaita. (Palmu, 2017.)

3 TYÖUUPUMUS (BURNOUT)

Työuupumuksesta puhuttaessa viitataan usein työelämässä ilmeneviin jaksamisongelmiin (Kinnunen & Hättinen, 2005). Stressaava ihminen kykenee käyttämään voimavarojaan ratkaistakseen tilanteen, mutta työuupumisessa on kyse siitä, että yksilöllä ei ole enää voimavaroja, mitä hän käyttäisi (Manka, 2015). Lisäksi stressissä ihmisen voimavarat ja normaali olotila yleensä palautuvat ennalleen, mutta uupumisessa näin ei käy. Työuupumuksen katsotaan johtuvan siitä, että yksilön voimavarat tai odotukset ja ympäristön vaatimukset eivät kohtaa. Ihminen on äärimmäisen kuormittunut ja hänen energiavarastonsa ovat tyhjt. Uupuminen ei tapahdu hetkessä, vaan siinä on kyse pitkäkestoisesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittävälle stressitekijöille. Työuupumus on seuraus pitkittyneestä stressistä ja sitä voidaan sanoa vakavaksi, työssä kehittyväksi krooniseksi stressioireyhtymäksi. (Kinnunen & Hättinen, 2005; Maslach, 2003.) Työuupumusta esiintyy usein ihmissuhdetyötä tekevien keskuudessa, kuten opettajilla. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Skaalvik & Skaalvik, 2009.)

Työuupumuksen käsite ei ole yksiselitteinen, vaan sitä voidaan määritellä eri tavoin. Uupumuksen uskotaan syntyvän pitkäkestoisesta väsymyksestä, turhautumisesta ja masennuksesta, jotka syntyvät siitä, että työn palkkiot jäävät saamatta, vaikka henkilö kuinka sitoutuisi työhönsä. Tämän määritelmän mukaan vain suorituskeskeiset henkilöt ja työlleen omistautuneet voisivat uupua ja siksi määritelmä onkin ongelmallinen. Työuupumusta on pidetty myös tunnepohjaisena reaktiona stressitekijöihin. Työn vaatimukset ja omat voimavarat eivät kohtaa, joka johtaa ahdistukseen, väsymykseen ja uupumukseen. Tämä vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen siten, että hän etäänny työstään. Tässä määritelmässä ihminen keskittyy omien tarpeidensa tyydyttämiseen ja toimii välinpitämättömästi muita kohtaan. Yleisen määritelmän mukaan työuupumus on vakava, vähitellen työssä kehittyvä stressioireyhtymä, joka lopulta johtaa fyysiseen ja henkiseen väsymykseen, kyynistyneeseen asenteeseen työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon laskuun. Työuupumus on asteittain kehittyvä tapahtuma, joka kertoo siitä, että yksilö on antanut itsestään työlle liian kauan ja liian paljon. (Kinnunen & Hättinen, 2005; Manka, 2015; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001.)

Tässä tutkimuksessa käytämme Christina Maslachin ja hänen kollegoidensa kehittämää moniulotteista mallia työuupumuksesta, jossa on kolme ulottuvuutta: uupumusasteinen väsymys (ekshaustio), kyynisyyden tunteet (depersonalisaatio) ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumusasteinen väsymys ilmenee kaikista selvimmin työuupumuksen kolmesta eri ulottuvuudesta. Uupumusasteisella väsymyksellä viitataan kokonaisvaltaiseen väsymykseen, joka on pitkään jatkuessaan riippumaton työn kuormituksesta. Koettu työmäärä ja ajanpuute liittyvät vahvasti ja johdonmukaisesti uupumusasteiseen väsymykseen. Uupumusasteinen väsymys ei välttämättä katoa edes loma-aikana. Tarkasteltaessa kaikkia kolmea työuupumuksen ulottuvuutta, uupumusasteisesta väsymyksestä raportoidaan eniten ja se on analysoitu kaikista perusteellisemmin. (Leiter, 1991; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001.) Kyynisyydellä viitataan siihen, että yksilö kyseenalaistaa työnsä merkityksen ja hän muodostaa työstään kielteisiä käsityksiä. Työstä irtaantumisella viitataan heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon, minkä vuoksi yksilö tuntee itsensä riittämättömäksi työssään. Lisäksi yksilö saattaa verrata aiempia saavutuksiaan nykyisiin tai hän voi verrata niitä muiden saavutuksiin. Tämä Maslachin malli eroaa muista siten, että se ottaa huomioon myös sosiaalisen kontekstin yksilöllisten stressikokemusten lisäksi. (Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001.)



Kuvio 1. Christina Maslachin ym. työuupumuksen malli (mukaihen). (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001)

3.1 Työuupumuksen kehittyminen

Leiter ja Maslach (1988) ovat esittäneet prosessimallin työuupumuksen kehittymisestä. Sen mukaan uupumusasteinen väsymys on uupumusprosessin kriittinen ulottuvuus. Tämän prosessimallin mukaan uupumusasteinen väsymys kehittyy ensimmäiseksi, jonka seurauksena työntekijä kyynistyy ja alkaa suojautua uupumusta vastaan muuttamalla suhtautumistaan asiakkaisiinsa tai oppilaisiinsa. Kyynistymistä kutsutaan depersonalisaatioksi ja sitä pidetään työuupumuksen kehittymisen prosessimallissa selvitymisreaktiona: yksilö toimii näin, koska muut selviytymiskeinot eivät ole vähentäneet koettua stressiä. Kyynistyminen (depersonalisaatio) johtaa puolestaan heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Kyynistymisen takia yksilö menettää tehokkuuden tunnetta työssään. Tehokkuuden vähentyminen syntyy tarvittavien voimavarojen puutteesta, kun taas uupumusasteinen väsymys ja kyynistyminen kytkeytyvät työn ylikuormitukseen ja ihmissuhdeongelmiin. Tutkimuksista onkin havaittu, että uupumusasteisella väsymyksellä ja kyynistymisellä on yhteisiä selittäjiä. (Kinnunen & Hätinén, 2005; Leiter, 1991; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001.)

Aiempien työuupumusta käsittelevien tutkimusten perusteella tiedetään, että vakavan työuupumuksen kehittymiseen vaadittava aika on hyvin yksilöllinen. Yksilö voi siis uupua puolessa vuodessa, kun taas toisella uupumus on kestänyt jo useita vuosia. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Maslach, 2003.) Hämäläisen (2004) tutkimuksessa havaittiin, että usein ihmiset aloittavat työnsä hyvin innokkaina, työhönsä sitoutuneina ja he ovat valmiita etsimään omia rajojaan. Kuitenkin tämä johti siihen, että vähitellen työntekijät alkoivat uupua, mikä näkyi uniongelmina ja väsymyksenä. Työntekijät kuitenkin oppivat itsestään uusia puolia ja huomasivat omat rajansa, joten he uskoivat välttävänsä uupumisen tulevaisuudessa. Osalla työntekijöistä työuupumuksen kehitys eteni heti lähtötilanteesta. Työolosuhteet olivat hyvin vaativat ja kuormittavat, joten tilanne oli edennyt työn mielekkyyden kyseenalaistamiseen. Tuloksena oli motivaation väheneminen ja haluttomuus oppia uusia asioita, mikä taas puolestaan johti työn mielekkyyden vähenemiseen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. (Hämäläinen, 2004.) Vaikka työuupumukseen voi liittyä työn ja työolojen lisäksi henkilökohtaiset ominaisuudet ja yksityiselämän tapahtumat, niin työhön liittyvät työntekijät korostuvat muita syitä enemmän (Kinnunen & Hätinén, 2005).

Suurin osa tutkituista tuloksista ovat olleet työsuorituskykyyn liittyviä. Huomiota on kiinnitetty myös terveysvaikutuksiin, koska uupumista pidetään stressi-ilmiönä. Työuupumus näkyy työpaikoilla poissaoloina, yksilön aikomuksena poistua työpaikasta ja alanvaihtona. Uupuneet yksilöt, jotka jatkavat työssään, ovat huomattavan tehottomia ja vähemmän tuottavia. Tämä taas puolestaan vaikuttaa siihen, että yksilöt eivät ole tyytyväisiä työhönsä ja he ovat vähemmän sitoutuneita sekä työhönsä että työorganisaatioonsa. Yksilö, joka kokee uupumista, voi vaikuttaa kielteisesti kollegoihinsa sekä hän saattaa aiheuttaa konflikteja muiden kanssa. Mielenterveyden yhteys uupumiseen on monimutkainen. Uupuminen on liitetty masennukseen, ahdistukseen ja itsetunnon heikkenemiseen. (Maslach;Schaufeli;& Leiter, 2001) Kinnusen ja Hätisen (2005) mukaan työuupumuksen suhde masennukseen on hyvin läheinen. Kuitenkin erimielisyyksiä on ollut siitä, milloin masennus astuu kuvaan mukaan. Suosittu näkemys asiasta on, että masennus nähdään työuupumuksen seurauksena eikä päinvastoin. Työuupumuksen ja masennuksen välistä erottelua on kuvattu niin, että masennuksella on vaikutusta yksilön kaikkiin elämäntilanteisiin eikä se välttämättä johdu työstä. Työuupumus puolestaan liittyy työhön. (Kinnunen & Hätinen, 2005.)

3.2 Työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä

3.2.1 Työolotekijät

Opettajien kokema stressi saattaa johtua lisääntyneestä työmäärästä, oppilaiden haastavasta käyttäytymisestä, vanhemmista, kollegoiden välisistä konflikteista, heikosta yhteisön tuesta sekä heikosta autonomian kokemuksesta. Päinvastoin työyhteisöltä saatu tuki, autonomia sekä hyvät suhteet muun henkilökunnan sekä vanhempien kanssa koetaan hyviksi resursseiksi, jotka voivat lisätä työtyytyväisyyttä ja vähentää uupumisen riskiä. (Skaalvik & Skaalvik, 2009.) Liiallinen työmäärä ja ajan puute ovat vahvasti ja johdonmukaisesti yhteydessä työuupumukseen, etenkin uupumusasteiseen väsymykseen (ekshaustio). Sekä roolikonfliktit ja roolien epäselvyydet ovat yhteydessä korkeaan työuupumiseen. Roolikonfliktit syntyvät, kun henkilön resurssit eivät kohtaa työnvaatimusten kanssa. Epäselvyydet työroolissa syntyvät puutteellisen informaation kautta, joka johtaa heikkoon työssä suoriutumiseen. Työvoimavarojen puuttuminen, kuten esimerkiksi heikko sosiaalinen

tuki on vahvasti yhteydessä työuupumiseen. Sosiaalinen tuki varsinkin esimieheltä on hyvin tärkeää, jopa tärkeämpää kuin kollegoilta saatu tuki. Lisäksi heikko palautteen saanti työstä liittyy kaikkiin kolmeen työuupumisen ulottuvuuteen. Työuupumisen on todettu olevan korkeampaa henkilöillä, joilla on vähäinen mahdollisuus osallistua päätöksentekoon sekä he kokevat heikkoa autonomiaa työssään. (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Skaalvik & Skaalvik, 2010.)

Koulun työyhteisö on hyvin moninainen eikä opettajakuntakaan ole koskaan täysin yhtenäinen. Opettajien erilaiset työnkuvat, opetustehtävät, roolit, iät, sukupuolet ja persoonallisuudet luovat opettajanhuoneesta monenlaisten ihmisten kohtaamispaikan. (Salovaara & Honkonen, 2000.) Sosiaaliset suhteet ovat väistämättömiä opettajien työympäristössä kouluyhteisössä. Koulupäivän aikana opettajat työskentelevät usein eri oppilaiden ja erilaisten ammattiyhteisön jäsenten kanssa. Kouluympäristössä sosiaalisen tuen puute voi näyttäytyä epätasa-arvoisuutena sekä heikkona yhteisöllisyytenä. Nämä ovat keskeisiä uupumuksen ja stressin lähteitä opettajalle. (Pyhältö, Pietarinen & Salmela-Aro, 2011.) Cantelin (2011) mukaan työyhteisöjen useimmat ongelmat liittyvät ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Ammatillinen vuorovaikutus on tärkeää kaikkialla eikä opettajan ole syytä unohtaa tätä opettajanhuoneessa tai työskennellessä yhtenä osana monialaista työyhteisöä. Ihmissuhteet ovat suuressa osassa päivittäistä elämää ja samalla myös vaikeimpia alueita työelämän ammattitaitovaatimuksissa.

Koulun henkilökunnan työhyvinvoinnin näkökulmasta merkittäviä tekijöitä ovat työyhteisön jäsenten välinen yhteistyö ja erityisesti oppilaiden vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. (Työturvallisuuskeskus TTK, Kuntaryhmä ja palveluryhmä, 2010.) Savolaisen (2001) teettämässä tutkimuksessa havaittiin, että työyhteisön ilmapiiriin, ihmissuhteisiin, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen toivottiin parannusta. Skaalvikin (2010) tutkimuksessa havaittiin, että positiivinen suhde oppilaiden vanhempiin oli yhteydessä opettajan parempaan minäpystyvyyden tunteeseen. Tämä osoittaa, että luottamuksen puute, vanhempien kriittisyys tai vaikea yhteistyö vanhempien kanssa vähentää opettajien uskoa heidän kykyynsä suunnitella, organisoida sekä toteuttaa työtään vaadittujen kasvatustavoitteiden mukaisesti.

Oppilaiden heikko motivaatio, haastava käyttäytyminen ja luokan kurinalaisuus ongelmat aiheuttavat opettajille stressiä ja uupumusta (Antoniou, Polychrini & Vlachakis, 2006;

Hastings & Bham, 2003). Lisäksi koulun koolla on vaikutusta opettajien kokemassa työuupumisessa. Ne opettajat, jotka työskentelevät isoissa kouluissa saava vähemmän tukea kollegoiltaan kuin ne, jotka työskentelevät pienemmässä koulussa. Esimerkiksi Skaalvikin ja Skaalvikin (2009) tutkimuksessa koulun koolla oli vaikutusta opettajien kokemaan uupumiseen, joka ilmeni vähentyneenä työtyytyväisyytenä, heikompina työsuorituksina ja kynnisyiden tunteena. Erityisopettajat ovat raportoineet myös työn aiheuttamasta kiireestä ja resurssien puutteesta, josta seurasi uupumusasteista väsymystä (Brunsting, Sreckovic & Lane, 2014).

3.2.2 Yksilölliset tekijät

Kokemukset työhyvinvoinnista ovat hyvin yksilöllisiä. Samassa työtehtävässä olevat kaksi eri henkilöä voivat kokea työnsä hyvin eri tavoin. Toinen nauttii ja innostuu työstään päivittäin, kun taas toisella on suuria jaksamisongelmia. Ikä, sukupuoli, koulutus ja perhetilanne, niin sanotut taustatekijät, voivat vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Lisäksi organisaatioon liittyvillä tekijöillä, kuten epäoikeudenmukaisella johtamisella, voi olla vaikutusta yksilön työssäjaksamiseen. Yksilöiden erot persoonallisuudessa saattavat myös selittää eroja työhyvinvoinnissa. (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005.)

Demografiset muuttujat (esimerkiksi ikä ja koulutus), persoonallisuuden piirteet ja työhön liittyvät asenteet ovat yhteydessä työuupumukseen. Yksilön iällä on eniten merkitystä työuupumiseen, kun vertaillaan eri demografisia muuttujia. Nuorempien työntekijöiden kohdalla työuupumisen tason on todettu olevan korkeampi kuin yli 30 tai 40 vuotiaiden työntekijöiden. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001.) Antonioun kollegoineen (2006) saivat tutkimuksessaan vastaavanlaisia tuloksia tutkiessaan alakoulun ja lukion opettajien iän vaikutusta työuupumukseen. Nuoremmat opettajat, alle kolmekymmentävuotiaat, kokivat enemmän työuupumusta, varsinkin uupumusasteisessa väsymyksessä ja työstä irtaantumisesta. Vanhemmat opettajat kokivat puolestaan korkeampaa stressiä, johtuen koulun johtohenkilökunnan heikosta tuen annosta. (Antoniou, Polychrini & Vlachakis, 2006.)

Maslachin ja hänen kollegoidensa (2001) mukaan merkittäviä sukupuolten välisiä eroja työuupumisessa ei ole juurikaan löydetty. Skaalvik ja Skaalvik (2009) tutkivat

tutkimuksessaan opettajien sukupuolen ja uupumisen välistä yhteyttä. Heidän tutkimuksessaan havaittiin, että opettajan sukupuolella, työuupumuksella ja -hyvinvoinnilla ei ollut merkittävää yhteyttä. Toiset tutkimukset ovat antaneet puolestaan näyttöä siitä, että sukupuolten välisiä eroja löytyy: naisopettajilla on havaittu olevan korkeampi riski sairastua uupumusasteiseen väsymykseen kuin miesopettajilla. (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006; Ferne, Guay, Sénécal & Austin, 2012; Kokkinos, 2007; Tatar & Horenczyk, 2002.)

Opettajien työkokemuksella on myös merkitystä koettuun työuupumukseen. Kokkinoksen (2007) tutkimuksessa havaittiin, että työkokemuksella oli merkittävä vaikutus uupumusasteiseen väsymykseen. Ne opettajat, joilla oli yli kymmenen vuoden kokemus opettamisesta, olivat uupuneempia kuin ne, jotka olivat tehneet opetustyötä alle kymmenen vuotta. Myös Zavidoviquen, Gilbertin ja Vercambren (2017) tutkimuksessa saatiin vastaavanlaisia tuloksia. Tutkimuksessa vanhemmat opettajat kokivat työnsä muuttuneen yhä vaikeammaksi. Lisäksi heillä havaittiin olevan enemmän työuupumisen oireita.

Kielteinen emotionaalisuus on persoonallisuuden ominaisuus, johon liittyy kielteisiä tunteita, kuten hermostuneisuutta ja huolestuneisuutta. Myönteisellä emotionaalisuudella viitataan puolestaan yksilön taipumukseen arvioida ympäristöään ja itseään myönteisellä tavalla. Neuroottisuudella viitataan kielteiseen emotionaalisuuteen, kun taas ulospäinsuuntautuneisuudella viitataan myönteiseen emotionaalisuuteen. Tutkijoita on kiinnostanut työhyvinvoinnin ja neuroottisuuden välinen yhteys. Yhdenmukaisia tuloksia on saatu runsaasti siitä, että neuroottisuus on yhteydessä pahoinvointiin ja ulospäinsuuntautuneisuus hyvinvointiin työssä. (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001.) Esimerkiksi Kinnusen ja hänen kollegoidensa (2003) toteuttamassa tutkimuksessa neuroottisuus oli yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen työssä. Ulospäinsuuntautuneisuus puolestaan oli yhteydessä vähäiseen työväsymykseen. Kokkinoksen (2007) tutkimuksessa saatiin samankaltaisia tuloksia. Neuroottisuus korreloi positiivisesti uupumusasteisen väsymyksen (ekshaustio) ja kyynisyyden (depersonalisaatio) kanssa. Lisäksi neuroottisuus korreloi negatiivisesti heikentyneen ammatillisen itsetunnon kanssa. Tutkimuksessa havaittiin myös, että ekstraversio- piirre korreloi negatiivisesti uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynisyyteen, kun taas se liittyi myönteisesti ammatilliseen itsetuntoon. Feldt ja hänen kollegansa (2005) muistuttavat kuitenkin, että tutkimukset ovat keskittyneet pääosin yksittäisiin persoonallisuuden piirteisiin, joten tulisi systemaattisemmin tutkia persoonallisuuden eri tasojen yhteyksiä työhyvinvoinnin eri

kuvaajiin. He korostavat myös, kuinka persoonallisuuspsykologista näkökulmaa tarvitaan tieteellisten työhyvinvointitutkimusten lisäksi käytännön työelämässä.

Syitä työuupumiseen voi olla monia. Ne voivat liittyä työhön, työoloihin, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai yksityiselämän tapahtumiin. Hakasen (2005) tutkimuksessa korostui työhön liittyvät syytekijät, kuten liian suuri työmäärä ja siihen liittyvä määrällinen kuormittavuus. Lisäksi suhde työhön ja yksilölliset ominaisuudet, kuten työn keskeinen rooli elämässä, tunnollisuus, velvollisuuden tunne ja liiallinen vaatavuus itseään kohtaan olivat usein syinä työuupumiseen. Yksityiselämän tapahtumilla oli myös merkittävä rooli yksilön työssäjaksamisessa. Manka (2015) muistuttaakin, että jokaisen tulisi havahtua tilanteeseen, missä työ kuormittaa yksilöä liikaa, sillä työhyvinvoinnin polulle on erittäin vaikeaa palata takaisin työuupumuksen jälkeen.

3.3 Stressi

Työhyvinvointia on jo pitkään hahmotettu stressin ja uupumuksen näkökulmista (Kinnunen & Feldt, 2005). Stressi on automaattinen reaktio tilanteeseen, jossa ihminen tuntee itsensä uhatuksi. Stressin tarkoituksena on valmistaa keho fyysiseen toimintaan uhkaa vastaa ja saattaa elimistö valmiustilaan (Manka, 2015). Stressi syntyy yleensä sellaisissa tilanteissa, joissa ihminen huomaa vanhojen tapojen ja tietojen olevan riittämättömiä. Yksinkertaisesti sanottuna yksilö stressaantuu, kun elämässä tulee eteen asioita, joita hän ei pysty käsittelemään riittävästi. Esimerkiksi opettajat kokevat usein stressiä, kun he työskentelevät sellaisten oppilaiden kanssa, joilla on käytöshäiriöitä. Kuitenkin on huomioitava, että stressi tarkoittaa eri ihmisille eri asioita ja ihmiset reagoivat stressiin eri tavoin. (Larrivee, 2012.)

Stressi ei ole yksiselitteinen käsite. Yleisellä tasolla voidaan kuitenkin erottaa kolme erilaista stressikäsitettä: stressitekijät, - reaktiot sekä yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen ja siinä ilmenevään epätasapainoon. Kuormittavat tilanteet ja tapahtumat eli ärsykkeet ovat stressitekijöitä. (Kinnunen & Feldt, 2005.) Ihmisen stressireaktiot voivat olla fysiologisia, psykologisia ja/tai ne voivat näkyä käyttäytymisen muutoksina. Fysiologinen reaktio näkyy verenpaineen nousuna ja sydämen sykevaihteluina. Ahdistuneisuus, ärtyneisyys ja masentuneisuus ovat puolestaan psykologisia reaktioita. Käyttäytymisessä muutokset voivat näkyä muun muassa työsuorituksen heikkenemisenä ja keskittymiskyvyn häiriönä.

Ympäristön stressitekijöitä ja yksilön stressireaktioita tarkastellaan samanaikaisesti yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. (Kinnunen & Feldt, 2005; Manka, 2015.) Stressiä voidaan kokea eri tasoilla. Alhaisen tason stressiä yksilö ei välttämättä huomaa ollenkaan. Kohtalainen stressi voidaan kokea positiivisena ja se haastaa yksilön toimimaan sekä luovasti että tehokkaasti. Tietynlainen epä mukavuuden tunne on terveellistä ja se voi johtaa tarvittaviin toimiin. Tarkoituksena ei ole olla stressitön, vaan pikemminkin pitää kumulatiivisen stressin haitalliset vaikutukset loitolla. (Larrivee, 2012.)

Sekä työn vaatimukset että mahdollisuudet ja yksilön odotukset ja edellytykset vaikuttavat stressin ilmenemiseen: näiden välillä ilmentyessä epätasapainoa, syntyy stressiä. Työntekijän stressiin vaikuttavat työn hallinta ja vaatimukset. Vaatimukset määräytyvät siitä, kuinka paljon työ vaatii henkisiä ponnisteluja, kuinka nopeasti työtä on tehtävä, onko siinä ristiriitaisia vaatimuksia ja onko työhön varattu riittävästi aikaa. Vaatimusten ollessa korkeat ja hallinnan mahdollisuudet vähäiset, stressin oletetaan olevan yleensä korkea. Toisaalta työn vaatimuksilla saattaa olla myös positiivisia puolia, mutta vaatimusten käydessä raskaiksi ponnisteluiksi oman suoritustason ylläpitämiseksi, ne voivat muuttua stressitekijöiksi. (Manka, 2015.)

Joskus stressi on normaalia ja se voi olla hyödyllistä. Stressi saa yksilön toimimaan tehokkaasti ja se antaa energiaa. Tietty stressitaso voi parantaa yksilön suorituskykyä ja auttaa keskittymään sen hetkiseen tehtävään. Kuitenkin stressi nähdään usein negatiivisessa valossa, vaikka sillä on myös positiivisia vaikutuksia. Niin kauan, kun stressi on väliaikaista, se ei ole välttämättä harmillista. Stressistä tulee ongelmallista, jos se on pitkäaikaista ja jatkuvaa. Tämä pätee usein opettajiin, koska jokainen työpäivä on ennalta arvaamaton ja täynnä uusia vaatimuksia ja haasteita. (Larrivee, 2012.)

Työstressi on otettava vakavasti, sillä pitkällä aikavälillä se useimmiten johtaa masennukseen ja erilaisiin psykosomaattisiin oireiluihin, kuten vatsavaivoihin ja päänsärkyyn. Työstressi voi vähentää myös yksilön sitoutumista työorganisaatioon, lisätä työpaikan ihmissuhdeongelmia ja usein se näkyy myös yksilön lisääntyneinä sairauspoissaoloina. (Kinnunen & Feldt, 2005.) Kuitenkin yksilön stressinhallintakeinoilla ja työyhteisöstä saatavalla sosiaalisella tuella on suuri vaikutus työntekijän hyvinvointiin, koska ne voivat parhaimmassa tapauksessa lieventää stressitekijöiden vaikutusta (Manka, 2015).

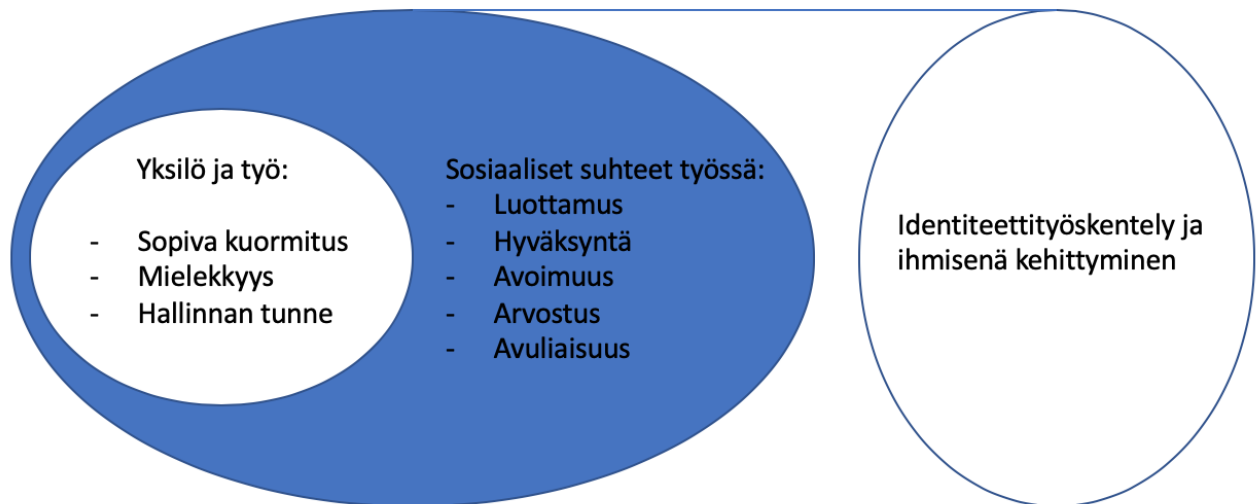
Verrattuna muihin akateemisiin professioihin, joissa työskennellään ihmisten kanssa, opettajien on todettu ylittävän keskimääräisen stressitason (Pyhälto, Pietarinen & Salmela-Aro, 2011). Opettamisen lisäksi opettajan tulee huolehtia ryhmänhallinnasta ja oppilaiden käyttäytymisestä. Oppilaiden taustat ja heikko motivaatio opiskelua kohtaan tuottavat opettajalle usein lisää stressiä. Opettajan stressi ja siihen liittyvä työuupumus vaikuttavat opetuksen laatuun ja oppilaiden sitoutumista opetukseen. (Hartney, 2008.)

3.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia tarkastellaan usein kielteisestä näkökulmasta. Tämä merkitsee sitä, että pahoinvointi, kuten stressi ja uupumus, saavat tarkastelussa keskeisen roolin hyvinvoinnin sijaan. Viime aikoina näkemys on kuitenkin muuttunut: työhyvinvointi on muutakin, kuin oireiden puuttumista. (Kinnunen & Feldt, 2005.) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaa. (Anttonen & Räsänen, 2009.)

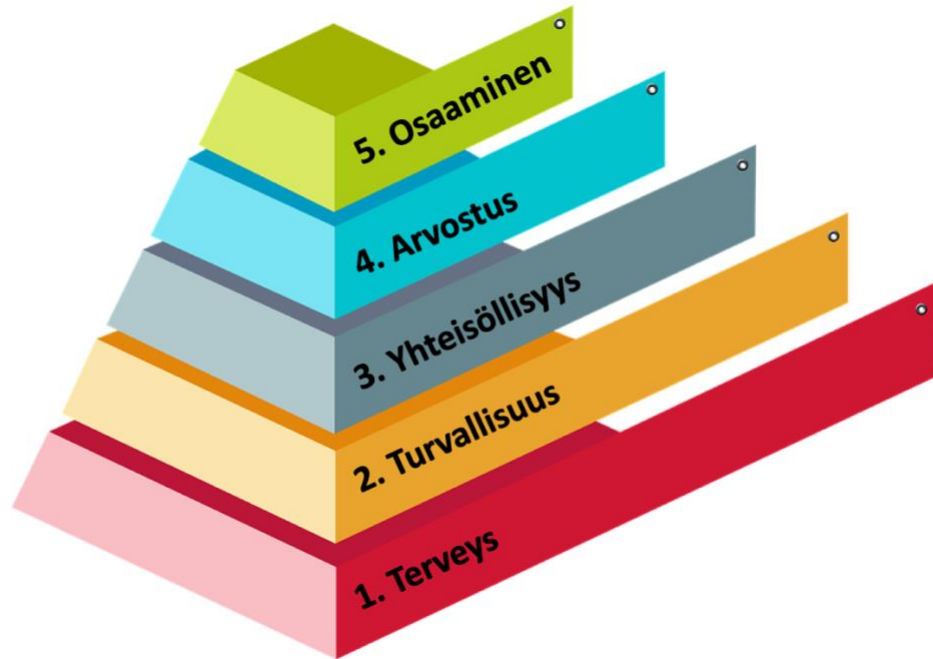
Työhyvinvoinnin kokeminen on kuitenkin yksilöllistä ja sitä on vaikea määritellä yhtenäisesti. Yksilön persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttäminen, tavoitteellinen toiminta ja henkilökohtaiset arvot vaikuttavat hyvinvointiin. Jokaisella on oikeus määritellä omalla tavallaan henkilökohtaista hyvinvointia, sillä se on yksilön oma asia ja perustuu omiin kokemuksiin. Työ ja vapaa-aika vaikuttavat molemmat yhtäaikaaisesti ihmisen hyvinvointiin, joten työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista. Yleisesti ajateltuna hyvä työelämä tarkoittaa sitä, että yksilö kykenee täyttämään työnsä vaatimukset kunnolla siihen tarkoitettuun ajassa. Työhyvinvointiin katsotaan kuuluvan myös kollegoilta ja esimieheltä saatu tuki ja arvostus, yksilön kokema hallinnan tunne työssä sekä työstä saatu arvostus. Lisäksi työn mielekkyys mahdollistaa sen, että yksilö pystyy rakentamaan omaa identiteettiään ja pystyy kehittymään ihmisenä. Jotta yksilö kokee mielihyvää työstään, näiden edellisten keskeisten piirteiden tulee täytyä. (kts. kuvio 2) Merkittävä työhyvinvointiin liittyvä tekijä on, ettei yksilö koe kielteisiä tunteita työssään ja liiallista kuormitusta. (Juuti & Salmi, 2014; Rauramo, 2012.) Työterveyslaitoksen (2019) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan toisiin, innostetaan ja kannustetaan,

puhalletaan yhteen hiileen, annetaan työkavereille myönteistä palautetta, pidetään työmäärä kohtuullisena, uskalletaan puhua ongelmista sekä säilytetään toimintakyky myös muutostilanteissa.



Kuvio 2. *Työhyvinvoinnin ulottuvuudet* (Juuti & Salmi, 2014)

Rauramo (2012) on kehittänyt Abraham Maslowin ihmisen tarvehierarkiaa mukaillen työhyvinvoinnin viisiportaisen mallin (kts. kuvio 3). Maslowin (1943) tarvehierarkian mukaan ihmisellä on olemassa ainakin viisi perustarvetta. Maslowin viisiportaisen tarvehierarkian muodostavat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -malli perustuu Maslowin mallin mukaisesti viidestä perustarpeesta, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kuten tarvehierarkian portaissa, tulee työhyvinvoinnin portaat -mallissa hierarkian alimmaisten portaiden täytyä, jotta yksilön ylemmätkin hierarkian tarpeet voivat täytyä.



Kuvio 3. Rauramo 2012, Työhyvinvoinnin viisiportainen -malli (mukailten).

Mallin ensimmäisen portaatan tavoitteena on hyvä **terveys**. Tällä portaalla välttämättömiä psykofysiologisia perustarpeita ovat riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Lisäksi työn on oltava yksilön osaamistasoa vastaavaa sekä sen tulisi mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Toisen portaatan tavoitteena on kokonaisvaltainen **turvallisuus**. Edellytyksenä ovat turvalliset toimintatavat ja turvallinen työympäristö, riittävä toimeentulo, työsuhteen vakaus sekä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työyhteisö. Järjestelmällinen riskienhallinta ja asianmukainen työsuojelun yhteistoiminta tukevat turvallisuutta. Kolmannen portaatan tavoitteena on **yhteisöllisyys**. Avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä arvoja työyhteisössä. Henkilöstöstä ja tuloksesta huolehtiminen sekä työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet ovat yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisen taustalla. Neljännen portaatan tavoitteena on arjessa näkyvä ja tuntuva **arvostus** sekä omaa että toisten työtä kohtaan. Tärkeitä arvostukseen liittyviä tekijöitä ovat oikeuden mukainen palkka, eettisesti kestävät arvot sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Viimeisen portaatan tavoitteena on sekä yksilön että organisaation kilpailukykyä tukeva **osaaminen**. Sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen edistää itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttymistä. Parhaimmillaan yksilö saa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuden omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. (Rauramo, 2012.)

3.5 Työkyky

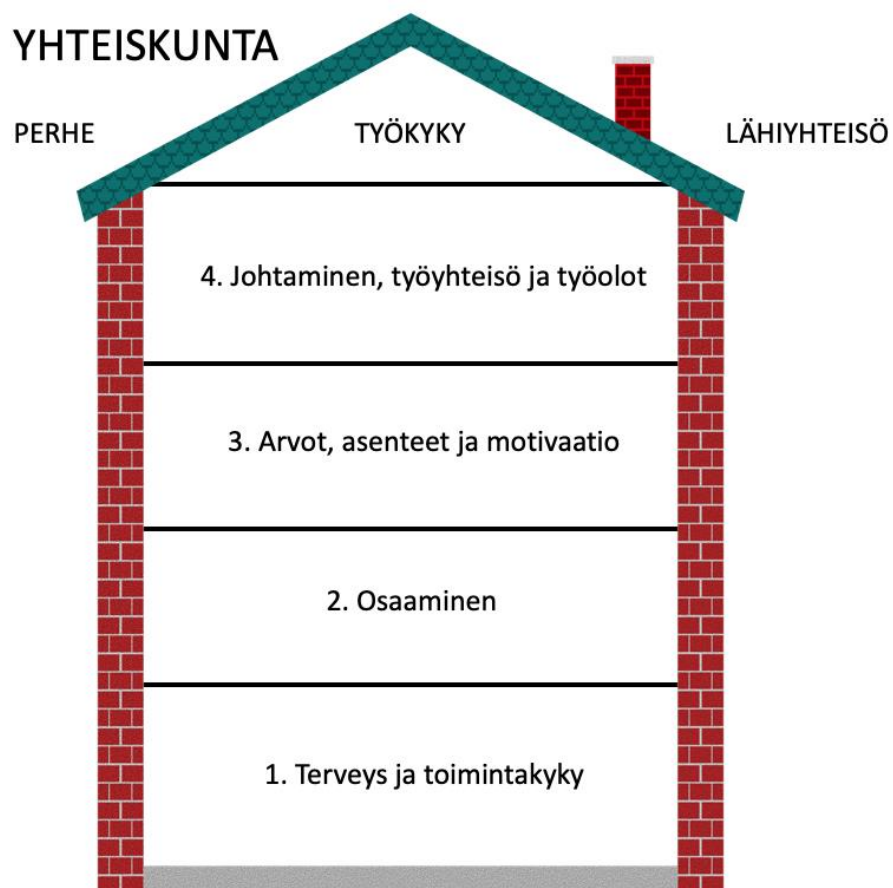
Olemme aiemmin käsitelleet tutkimuksessamme sitä, mitä ovat stressi ja työuupumus sekä siihen liittyviä tekijöitä. Pitkään jatkunut työstressi voi johtaa työuupumukseen. Uupumuksen seurauksena työssä suoriutuminen heikkenee, mikä vahvistaa edelleen stressin kokemista. (Virolainen, 2012.) Ymmärtääksemme täysin edellisiä tekijöitä, on mielestämme oleellista käsitellä myös sitä, millainen on työkykyinen ihminen.

Kokonaisvaltainen käsitys työkyvystä on työhyvinvoinnin perusta (Ilmarinen & Vainio, 2012). Työkyky on jatkuvasti muuttuva kokemus hyvinvoinnista, joka syntyy työyhteisön, työn ja yksilön välisen vuorovaikutuksen tuloksena. Työkyky on yksilön omaan arvioon perustuva tulkinta työn asettamien vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen välisestä suhteesta. (Gould, Ilmarinen, Järvikoski & Järvisalo, 2006; Ilmarinen & Vainio, 2012; Virolainen, 2012.) Yksilötasolla työkykyyn liitetään esimerkiksi stressinsietokyky ja persoonallisuus, ammatilliset valmiudet, työssä jaksaminen, hallinnan tunne työssä, työhyvinvointi, arvomaailma sekä työn merkitys ja työllistymiskyky. Työelämän tekijöistä työkykyyn yhdistetään esimerkiksi työn organisointi ja työnjako, työyhteisö, organisaation muutokset, töiden sujuvuus, työnhallinta, kiire ja kehitysmahdollisuudet työssä. (Gould, Ilmarinen, Järvikoski & Järvisalo, 2006.)

Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykytalo- mallin (kts. kuvio 4), joka rakentuu neljästä, tärkeästä yksilön työkykyyn vaikuttavasta tekijästä ja niiden rakentumisesta. Työkykytalo sijaitsee keskellä toimintaympäristöä. Talomallissa neljäs kerros kuvaa työtä ja kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön voimavaroja. Yksilön voimavarat on luokiteltu talomallissa terveyteen ja toimintakykyyn (1.kerros), osaamiseen (2.kerros) ja arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon (3. kerros). Tavoitteena on, että työ ja yksilön voimavarat ovat mahdollisimman hyvässä tasapainossa keskenään. Talomallissa näkyvät kierreportaat kertovat, että talon eri kerrokset ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa. (Ilmarinen & Vainio, 2012.)

Terveyden ja toimintakyvyn kerrokseen kuuluvat fyysinen, sosiaalinen ja psyykkinen terveys ja toimintakyky. Merkittävästi tässä kerroksessa vaikuttavat elintavat, perimä ja elinympäristön terveellisyys. Tätä kerrosta voidaan vahvistaa terveyttä edistävillä elämäntavoilla ja terveellisellä työllä. Ensimmäinen kerros on kaiken perusta, koska mitä

vahvempi pohjakerros on, sitä paremmin ja pidempään se kestää ylempien kerrosten rasiutusta. Osaamisen kerroksen kuuluvat yksilön tiedot, taidot ja osaaminen. Kerrosta vahvistavat ammatillisen osaamisen lisäksi myös jatko- ja täydennyskoulutus sekä työssäoppiminen. Kolmanteen kerrokseen kuuluvat työntekijän arvot ja asenteet sekä motivaatio. Tässä kerroksessa korostuvat esimieheltä sekä kollegoilta saatu tuki, työssä saatu arvostus, työnantajan luottamus sekä tasapuolinen kohtelu työpaikalla. Sekä työmotivaatio että työhön sitoutuminen ovat riippuvaisia siitä, miten henkilö kokee suhteensa omaan työhön. Talon neljäs kerros kattaa työtehtävät, työympäristön, työkuormituksen, työyhteisön, mukaan lukien johtamisen ja esimiestyön. Esimiehet vastaavat neljännen kerroksen työjärjestelyistä ja toimivuudesta. Kerrosten lisäksi työn tasapainoon vaikuttavat perhe ja lähiyhteisö. Se, mitä perheessä ja lähiyhteisössä muuttuu ja tapahtuu, voi joko heikentää tai vahvistaa työntekijän tasapainoa työssä. (Ilmarinen & Vainio, 2012.)



Kuvio 4. Professori Juhani Ilmarisen työkykytalo (mukailten).

Työterveyslaitos 2019, www-dokumentti

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää erityisluokanopettajien työuupumusta Suomessa. Aiempiä tutkimuksia erityisluokanopettajien työuupumuksen tilasta ei Suomessa ole aikaisemmin tutkittu juuri ollenkaan. Olemme teoriaosuudessa tarkastelleet työuupumusta, sen kehittymistä sekä työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksemme pääongelmana on selvittää, kokevatko erityisluokanopettajat työuupumusta Suomessa. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään sukupuolen, työkokemuksen ja työpaikan sijainnin välistä yhteyttä työuupumuksen kokemiseen. Tutkimuskysymysten avulla pyrimme saamaan yksityiskohtaisempaa tietoa erityisluokanopettajien työuupumukseen vaikuttavista tekijöistä. Vaikka tutkimus on määrällinen, niin kyselylomakkeen lisäkysymysten ja avoimen kommenttiosion avulla pyrimme myös selvittämään tekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa työuupumuksen tunnetta.

PÄÄONGELMA:

- Kokevatko erityisluokanopettajat työuupumuksen tunnetta?

ALAONGELMAT:

- Kokevatko erityisluokanopettajat työuupumuksen tunnetta jossain kohtaa työuraan enemmän?
- Onko erityisluokanopettajan työpaikan sijainnin ja työuupumuksen kokemisen välillä yhteyttä?
- Onko erityisluokanopettajan sukupuolella yhteyttä työuupumuksen kokemiseen?
- Mitä työhön liittyviä tekijöitä erityisluokanopettajat pitävät uuvuttavina?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämä tutkielma on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on, että aineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen, jossa mittayksikkö ja mittari voivat ilmiön luoteen mukaan vaihdella. Lisäksi muuttujat muodostetaan taulukkomuotoon ja aineisto saatetaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tyypillistä tehdä päätelmiä havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen, esimerkiksi tulosten kuvailu prosenttitaulukoiden avulla ja tulosten merkitsevyyden testaaminen tilastollisesti. (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma, 1994; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007.)

Tutkimuksessa halusimme selvittää erityisluokanopettajien työuupumuksen tilaa Suomessa. Tutkimusstrategiaksi valikoitui perustutkimus, sillä tarkoituksenamme on hankkia tietoa työuupumuksen tilasta, eikä soveltavan tutkimuksen tavoin ratkaista ongelmia työuupumuksen vähentämiseksi. Työuupumuksen tilan selvittämiseksi tutkimukseen tarvitaan suuri perusjoukko, jotta tulokset ovat yleistettävissä. Päädyimme toteuttamaan tutkimuksen survey-tutkimuksena, joka on perinteinen määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimusstrategia. Survey-tutkimuksessa kerätään tietoa standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä. Survey-tutkimuksessa käytetään tavallisesti kyselylomaketta ja kerätyn aineiston avulla pyritään vertailemaan, kuvailemaan ja selittämään ilmiöitä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007.)

5.1 Tutkittavat ja aineiston hankinta

Kyselylomakkeet ja saatekirje lähetettiin tammikuussa 2020 sähköpostitse SEL ry:n (Suomen erityiskasvatuksen liitto ry) puheenjohtajalle, ja pyysimme häntä välittämään kyselyä eteenpäin jäsenille. Lisäksi lomake lähetettiin sähköpostitse OAJ:n (Opetusalan ammattijärjestö) alueyhdistysten puheenjohtajille ja pyysimme heitä välittämään kyselylomaketta eteenpäin jäsenille. Laitoimme kyselyn myös ”erkkamaikat” ja ”erityisopettajat” Facebook-ryhmiin. Kyselylomake vertaisarvioitiin keväällä 2019 Turun yliopiston, Rauman opettajakoulutuslaitoksella. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa

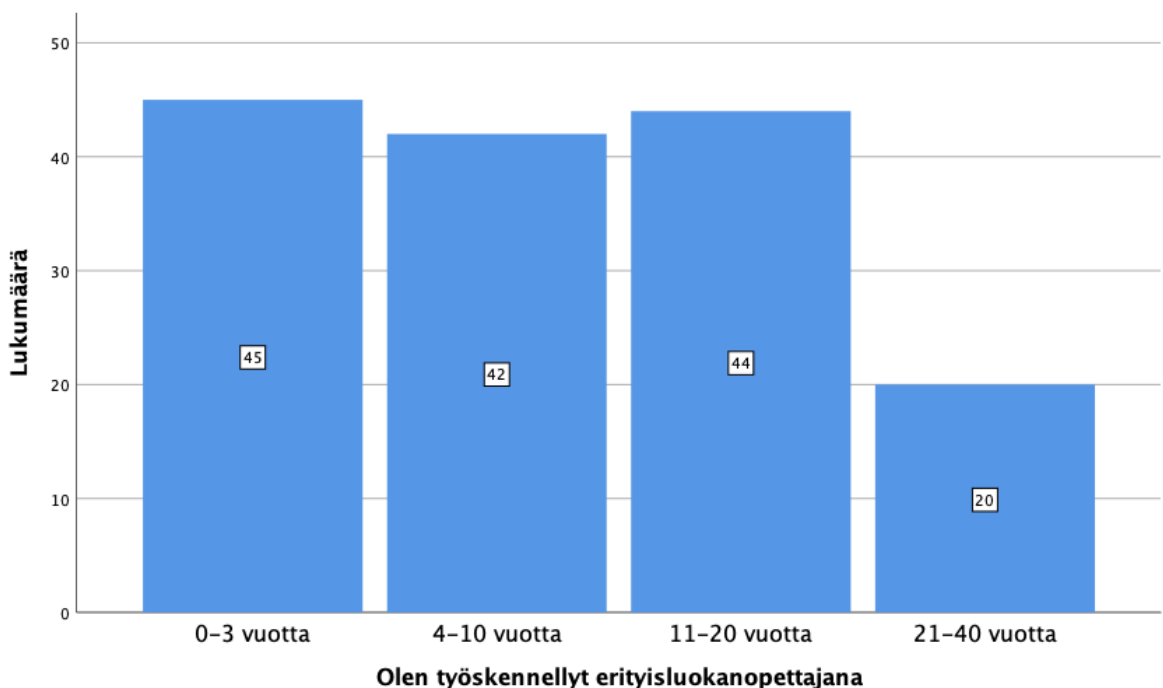
standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä, joissa kyselyyn vastanneet muodostavat otoksen perusjoukosta. Kyselyssä kaikilta kyselyyn osallistuneilta kysyttiin samat kysymykset ja samalla tavalla. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007.)

Kysely toteutettiin Webropol-verkkokyselynä. Verkkokyselyn etuna on, että sen avulla voidaan saavuttaa laaja tutkimusaineisto (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007). Laajuuden lisäksi verkkokyselyn toisena etuna on sen nopeus. Sekä tutkija että tutkittavat voivat toimittaa lomakkeen nopeasti. Aineiston keräämisessä ei ole maantieteellisiä rajoja, kun käytetään verkkokyselyä. Verkkokyselyä laatiessa tulee ottaa huomioon teknologian monipuolisuus. Kyselyyn voi vastata nykypäivänä tietokoneen lisäksi myös muillakin laitteilla, kuten tabletilla ja puhelimella. Kyselyä luodessa tulee ottaa huomioon niiden erilaisuus, jotta lomake toimii ja sitä on helppokäyttöinen kaikissa laitteissa. Webropol-verkkokyselyn etuna on aineiston analysointia ajatellen se, että se voidaan suoraan siirtää aineiston analysointiohjelmaan, esimerkiksi SPSS:ään. (Valli, 2015.)

Kyselylomakkeen yhteydessä olevalla saatekirjeellä kerroimme tutkimuksemme tarkoituksesta ja vastaamisen vapaaehtoisuudesta. Sähköposti sisälsi linkin Webropol-kyselyyn. Verkkokyselyn etuna on, että tutkija voi olla etäällä tutkittavista, eli tutkimus ei edellytä läheistä kontaktia tutkittaviin. Tämän lisäksi tutkijat pysyvät tutkimuksessa objektiivisena, koska he eivät koskaan tapaa tutkittavaa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007; Vilkkä, 2007.)

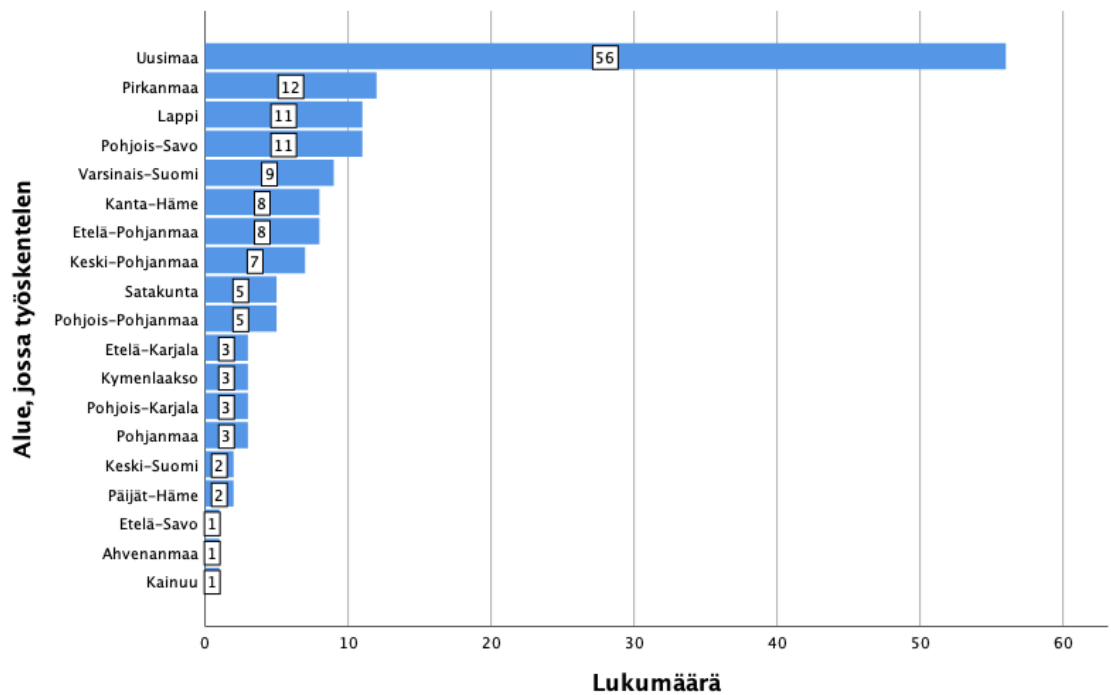
5.2 Aineiston kuvaaminen

Kyselyymme vastasi yhteensä 151 (N=151) erityisluokanopettajaa. Kyselyyn vastanneista 10 (7%) oli miehiä ja 141 (93%) oli naisia. Kolmantena vaihtoehtona miehen ja naisen lisäksi oli vaihtoehto ”muu”, johon ei tullut yhtään merkintää. Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli tutkia sukupuolten välisiä eroja, mutta päätimme jättää sukupuolten välisen analysoinnin pois tutkimuksesta, sillä miehiä oli suhteessa naisiin liian vähän. Sukupuolten välinen tarkastelu ei olisi ollut mielekästä.



Kuvio 6. Työkokemus erityisluokanopettajana. (n=151)

Kyselyyn vastanneista 45 henkilöä (30%) oli työskennellyt 0-3 vuotta erityisluokanopettajana. Tätä ryhmää voidaan pitää uransa alkutaipaleella olevina erityisluokanopettajina. 42 henkilöä (28%) oli työskennellyt 4-10 vuotta. 44 henkilöä (29%) oli työskennellyt 11-20 vuotta ja 20 henkilöä (13%) oli työskennellyt 21-40 vuotta. Eniten vastauksia saatiin 0-3 vuotta työskennelleiltä erityisluokanopettajilta. (Kuvio 6)



Kuvio 7. Vastaajien työpaikat maakunnittain. (n=151)

Työpaikan sijaintia kysyttiin maakunnan tarkkuudella. Kaikista maakunnista saatiin vähintään yksi vastaus. Vastaukset jakautuivat seuraavasti: Uusimaa 56 henkilöä (37%), Pirkanmaa 12 henkilöä (8%), Lappi 11 henkilöä (7%), Pohjois-Savo 11 henkilöä (7%), Varsinais-Suomi 9 henkilöä (6%), Kanta-Häme 8 henkilöä (5%), Etelä-Pohjanmaa 8 henkilöä (5%), Keski-Pohjanmaa 7 henkilöä (5%), Satakunta 5 henkilöä (3%), Pohjois-Pohjanmaa 5 henkilöä (3%), Etelä-Karjala 3 henkilöä (2%), Kymenlaakso 3 henkilöä (2%), Pohjois-Karjala 3 henkilöä (2%), Pohjanmaa 3 henkilöä (2%), Keski-Suomi 2 henkilöä (1%), Päijät-Häme 2 henkilöä (1%), Etelä-Savo 1 henkilöä (1%), Ahvenanmaa 1 henkilöä (1%) ja Kainuu 1 henkilöä (1%). (Kuvio 7)

5.3 Mittarin valinta ja mittari

Olemme pyrkinneet varmistamaan tutkimuksen luotettavuutta valitsemalla valmiiksi kehitettyjä ja käytettyjä, standardoituja mittareita, jotka ovat yleisesti käytössä sekä kansainvälisesti että Suomessa (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen & Solovieva 2001). Tutkimme aiemmin tehtyjä tutkimuksia koskien työuupumusta ja näiden avulla päädyimme valitsemaan omaan tutkimukseemme sopivan mittarin. Tutkimuksemme mittariksi valikoitui Maslach Burnout Inventory (MBI) -mittari. MBI-mittari on maailmanlaajuisesti tunnetuin, eniten tutkittu ja käytetyin työuupumuskysely. MBI-

mittarissa on 22 kohtaa, jotka on jaettu kolmeen teoreettisesti määriteltyyn työuupumusoireeseen: uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneisyyteen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner, 2006).

Tutkielman mittarina käytetään monivalintakysymyksistä koostuvaa Maslach Burnout Inventory-mittaria, jossa on kuusiportainen Likert-asteikko. Likert-asteikko on intervalliasteikko, jonka tarkoituksena on selvittää eroja, ei suhteita. Eroja lasketaan suhteessa toisiin mitattaviin. (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma, 1994.) Asteikon arvot ovat tutkielmassamme välillä 1 (ei koskaan) – 6 (päivittäin). Tätä asteikkoa käyttämällä vältymme saamasta asteikon keskelle jäävää ”en osaa sanoa” vaihtoehtoa. Monivalintakysymyksissä on ennalta määritellyt vastausvaihtoedot ja kysymysmuoto on standardoitu. Standardoidut kysymykset lisäävät tutkimustulosten luotettavuutta, koska jokaiselle koehenkilölle esitetään kysymykset täysin samassa muodossa. (Valli, 2015.)

Tutkimukseen vastanneilta kysyttiin erilaisia taustatekijöitä, kuten sukupuoli: mies, nainen ja muu. Lisäksi vastaajalta kysyttiin hänen työkokemuksensa erityisluokanopettajana: 0–3 vuotta, 4–10 vuotta, 11–20 vuotta ja 21–40 vuotta. Sekä työpaikan sijaintia maakunnittain: Uusimaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Kanta-Häme, Pirkanmaa, Päijät-Häme, Kymenlaakso, Etelä-Karjala, Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala, Keski-Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu, Lappi sekä Ahvenanmaa. Näitä taustatekijöitä kysyttiin, sillä pyrimme tarkastelemaan myös niiden vaikutusta työuupumuksen kokemisessa.

Christina Maslachin kehittämällä työuupumusmittarilla (MBI) arvioitiin työuupumusta. Tutkimuksessa käytettiin apuna Santavirran ja hänen kollegoidensa (2001) tekemää tutkimusta peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssäjaksamisesta, jossa oli suomennettu MBI:n 22 väittämää. Tässä tutkimuksessa käytettiin samoja suomennettuja väittämiä.

MBI-mittaristolla mitataan uupumuksen kolmea ulottuvuutta: ”uupumusasteista väsymystä” (kohdat 1,2,3,6,8,13,14,16,20), ”ammatillista itsetuntoa” (4,7,9,12,17,18,19,21) sekä ”kyynistymistä” (kohdat 5,10,11,15,22) (Santavirta, ym., 2001). Summamuuttujien muodostamiseen käytettiin faktorianalyysiä. Faktorianalyysin oletuksena on, että tutkittavaa asiaa täytyy tarkastella eri muuttujien yhteisvaikutuksella. Eli toisin sanoen, jotain tiettyä

mitattavaa ominaisuutta ei voida mitata suoraan yksittäisellä mittarilla. (Valli, 2015.) Faktorianalyysin perusteella jokaisesta työuupumuksen ulottuvuudesta muodostettiin kolme summamuuttujaa: ”uupumusasteinen väsymys”, osiot 1,2,3,6,7,8,11,13,16,20 ($\alpha=0.923$), ”ammattillinen itsetunto”, osiot 12,14,17,18,19 ($\alpha=0.789$) ja ”kyynistyminen”, osiot 4,9,10,15 ($\alpha=0.681$). Cronbachin alfa-arvot olivat riittävän korkeat, jolloin summamuuttujien muodostaminen eri muuttujista onnistui, eli muuttujat korreloivat keskenään. Faktorianalyysin tarkoituksena on selvittää ne muuttujat, joilla on keskenään samankaltaista vaihtelua ja toisaalta ne muuttujat, jotka ovat toisistaan riippumattomia. Faktoreiksi yhdistetään ne muuttujat, jotka ovat toisista muuttujista riippumattomia, mutta joilla on samankaltaista vaihtelua keskenään. (Nummenmaa, 2009.)

Kyselylomakkeen loppuun on tehty erityisluokanopettajille suunnattuja lisäkysymyksiä sekä avoin kommenttiosio. Lisäkysymysten ja avoimen kommenttiosion tarkoituksena on toimia tutkimuksen tulosten tarkastelun tukena. Lisäkysymykset ovat muodostettu teoriaosuuden pohjalta, sillä tutkiessamme aiempia tutkimuksia koskien erityisopettajien työssä jaksamista, esiin nousi selkeästi tiettyjä teemoja. Tämän kyselyosion vastausvaihtoehtoina olivat kyllä ja ei, koska olimme kiinnostuneita vain siitä, koskevatko väitteet vastaajia vai ei. Väittämiä kyselylomakkeessa oli kuusi:

- Koen erityisluokanopettajan työn vaikeaksi ja kuormittavaksi.
- Koen tarvitsevani lisäkoulutusta pärjätäkseni työssä.
- Olen tyytyväinen erityisluokanopettajan ammattiini.
- Olen miettinyt uranvaihtoa.
- Koen saavani tukea kollegoiltani.
- Koen, että muut työhön liittyvät asiat vievät liikaa aikaa opetukselta.

5.5 Aineiston analysointi

Tutkimuksessa aineistoa analysointiin IBM SPSS Statistic 26-ohjelmalla. Aineistossa muuttujan mitta-asteikkona käytettiin järjestys- eli ordinaaliasteikkollisia muuttujia. Havainnot voidaan asettaa järjestykseen ominaisuuden määrän perusteella. Tyypillinen esimerkki ordinaaliasteikosta on mielipidekysymykset, joihin voidaan vastata vaihtoehtojen pohjalta, kuten ”täysin samaa mieltä”, ”melkein samaa mieltä” ja niin edelleen. Likertin asteikko on yksi järjestysasteikkoinen mittari. Mitta-asteikon oikea keskiluku on mediaani, joka löytyy, kun havainnot järjestetään suuruusjärjestykseen. Muuttujien tilastolliseksi merkitsevyydestä vakuutukseksi sopii kaikki ei-parametriset testit. (Valli, 2015.)

Tutkimuksen kyselylomakkeen väittämät 1, 9, 12, 14, 17, 18, 19 ja 21 olivat vastakkaisessa muodossa muihin väittämiin verrattuna. Nämä väittämät käännettiin SPSS:n avulla saman suuntaisiksi muiden väittämien kanssa. (Esim. 1. ”Tunnen olevani täynnä energiaa” → ”En tunne olevani täynnä energiaa”) Näin kaikki tutkimuksen väittämät saatiin yhteneväisiksi. Puuttuvat vastaukset koodattiin koodilla -1. Näin SPSS-ohjelma saa suoritettua tarvittavat laskutoiminnot.

Ryhmittelyanalyysin avulla tutkimukseen osallistuneet luokiteltiin ”uupumusasteinen väsymys” -summamuuttujan sisäisesti kolmeen homogeeniseen ryhmään: ”ei uupuneet”, ”lievästi uupuneet” ja ”uupuneet”. Ryhmille annettiin samat nimet, kuin Santavirran ja hänen kollegoidensa (2001) tekemässä tutkimuksessa. K-means cluster-menetelmällä suoritettiin ryhmittelyanalyysi, jossa etukäteen määriteltiin ryhmien määräksi 3. ”Ei uupuneet” saivat arvon 1, jolloin vastaajat olivat vastanneet väittämiin välillä 1-2. ”Lievästi uupuneet” saivat arvon 2, jolloin vastaajat olivat vastanneet väittämiin välillä 3-4. Vastaajat, jotka olivat vastanneet väittämiin välillä 5-6, saivat arvoksi 3, eli ”uupuneet”. P:n arvoksi saatiin < 0.05 , jolloin eri klustereihin (1-3) sijoittuneet erityisluokanopettajat poikkeavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. P-arvolla kuvataan tilastollisia merkitsevyytasoja. P-arvojen avulla voidaan antaa arvio numeerisessa muodossa hypoteesin paikkansapitävyydestä. P-arvon ollessa 0.05 tai vähemmän, voidaan sanoa, että testattu jakauma poikkeaa normaaliolotuksesta. (Nummenmaa, 2009.)

Tutkimuksen muuttujat ovat ordinaalimuuttujia, joten tutkimuksen aineiston analysoinnissa on käytetty ei-parametrisia testejä. Kruskal Wallisin testin avulla selvitettiin, onko työpaikan sijainnilla merkitystä työuupumuksen kokemisessa. Lisäksi testin avulla selvitettiin, onko työkokemuksella merkitystä työuupumuksen kokemisessa. Kruskal Wallisin testiä käytettiin näissä tapauksissa, koska muuttujia oli enemmän kuin kolme. Sukupuolen yhteyttä työuupumuksen kokemisessa testattiin Mann Whitney U-testin avulla, koska se soveltuu kahden ryhmän yhtäaikaiseen tarkasteluun. (Valli, 2015.) Mann Whitney U-testi soveltui hyvin sukupuolen ja työuupumuksen väliseen tarkasteluun, koska aineistossa ei ilmoitettu yhtään ”Muu”-sukupuoli vastausta. Yksisuuntaisen varianssianalyysin, ANOVAN, avulla selvitettiin eroavatko muuttujat ”sukupuoli”, ”työkokemus” ja ”työpaikan sijainti” ryhmän sisällä merkitsevästi toisistaan. T-testin avulla selvitettiin tutkimuksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastausta, kokevatko erityisluokanopettajat työuupumusta. (Nummenmaa, 2009.)

Tutkimuksen avoin kommenttiosio keräsi 62 vastausta ja ne sisälsivät tietoa mahdollisista uuvuttavista tekijöistä. Tutkimustuloksen perusteella avoin kommenttiosio myös analysoitiin aineistolähtöistä analysointimallia mukaillen. Aluksi kommenttiosiota tunnistettiin asiat, joista tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita varsinaisten tutkimuskysymysten lisäksi. Samaa tarkoittavat ilmaisut ryhmiteltiin samaan kategoriaan kuuluvaksi. Tämän jälkeen kategorioille annettiin sisältöä kuvaava nimi. Analyysin kriittisin vaihe on kategorioiden muodostaminen, koska tutkija päättää millä perusteella eri ilmaisut kuuluvat eri tai samaan kategoriaan. Kategorioiden muodostaminen on siis tutkijan tulkinnan varassa. (Tuomi & Sarajärvi, 2002.) Tässä tutkimuksessa avoimet kommentit oli helppo kategorisoida, koska niissä nousi selkeästi esille tiettyjä asioita. Kategoriat muodostettiin seuraavasti: ”kollegoiden tuki”, ”oppilasryhmä”, ”esimiehen tuki”, ”muuta kuin opettamista”, ”työilmapiiri”, ”resurssit”, ”lisäkoulutus” ja ”ei vain erityisluokanopettaja”.

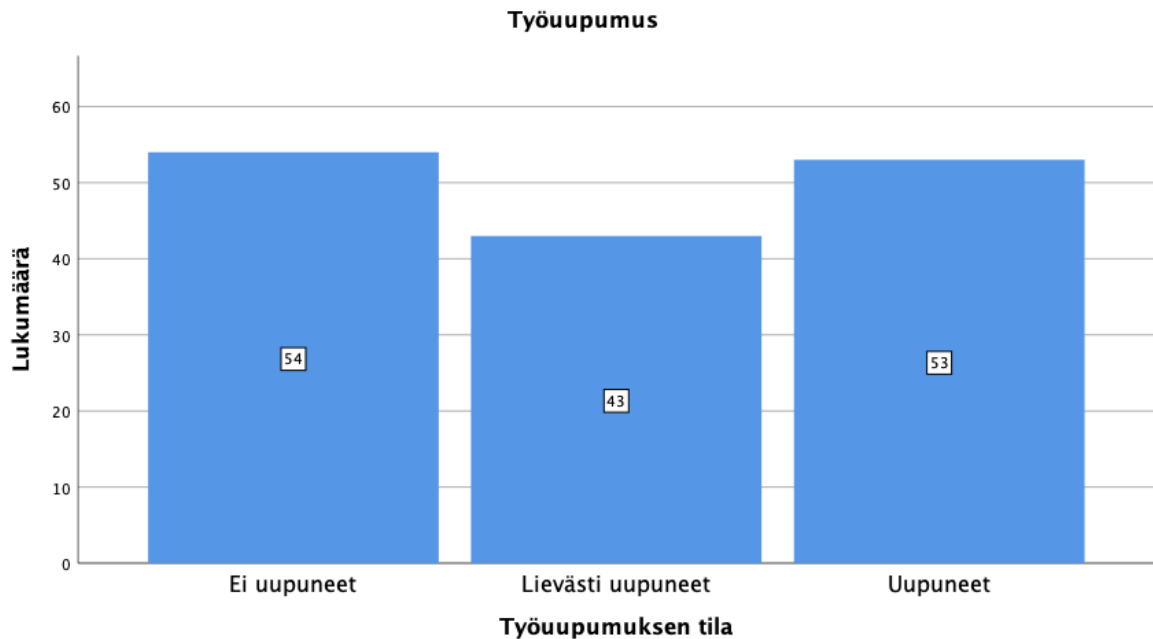
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää erityisluokanopettajien työuupumuksen tilaa Suomessa. Lisäksi halusimme selvittää vaikuttavatko sukupuoli, työpaikan sijainti sekä työkokemus työuupumuksen kokemiseen. Aineiston analysointi vaiheessa huomasimme, että tutkimuksen kannalta on mielekkäämpää keskittyä työuupumuksen taustalla oleviin syihin avoimien kommenttien avulla. Sukupuolten välinen vertailu ei olisi ollut tutkimuksen kannalta mielekästä, sillä sukupuolijakauma oli niin suuri: vastanneista miehiä oli 10 ja naisia oli 141. Aineiston analysointi vaiheessa huomasimme myös, että työpaikan sijainnin vertailu ei tuota mielekkäitä tuloksia, koska kaikissa maakunnissa koetaan työuupumuksen tunnetta. Työkokemuksellakaan ei näyttänyt olevan tilastollisesti merkitsevää vaikutusta, sillä kaikissa työkokemus vaihtoehdoissa koettiin tasaisesti työuupumusta.

Avoin kommenttiosio keräsi yhteensä 62 vastausta. Vastauksissa nousi esille erityisluokanopettajien työhön liittyviä uuvuttavia tekijöitä. Päätimme ottaa avoimen kommenttiosion vastaukset mukaan tulosten tarkasteluun, koska niissä esiintyi selkeästi asioita, jotka erityisluokanopettajat kokevat uuvuttavinta tekijöinä työssään. Uuvuttavien tekijöiden lisäksi mainintoja tuli myös niistä tekijöistä, jotka koetaan voimavaroina erityisluokanopettajan työssä.

6.1 Erityisluokanopettajien työuupumuksen tila

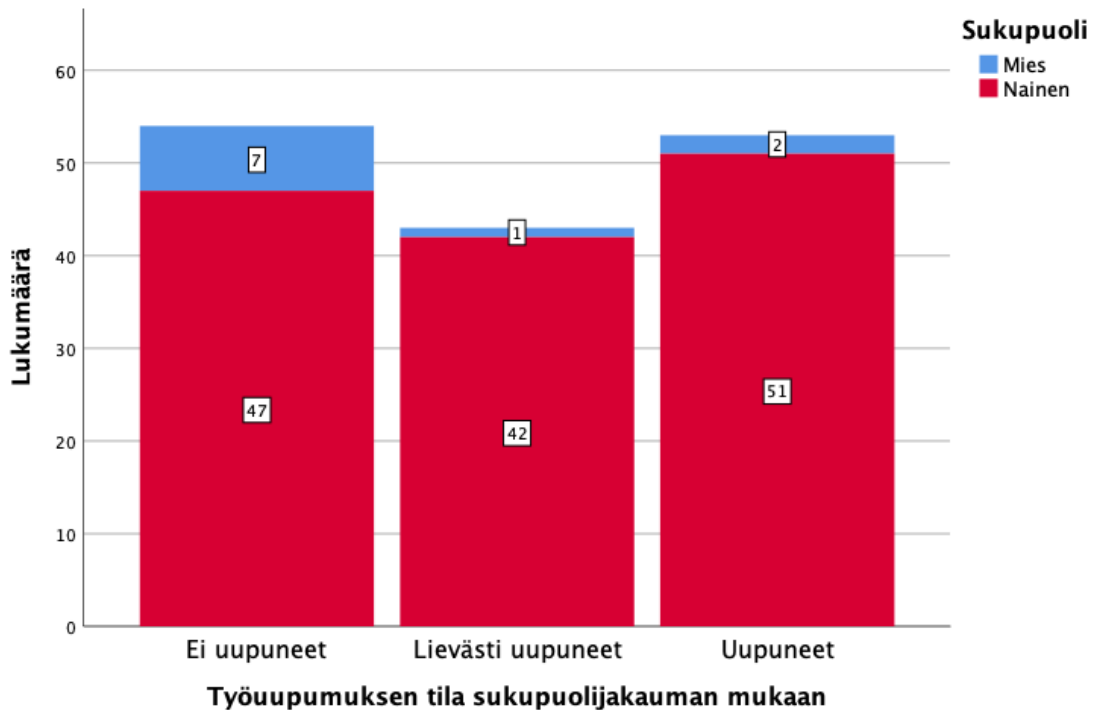
Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää kokevatko erityisluokanopettajat työuupumusta. Summamuuttujan ”uupumusasteinen väsymys” avulla selvitimme työuupumuksen tilaa. Erityisluokanopettajat jaettiin kolmeen homogeeniseen ryhmään vastausten arvon perusteella: ”ei lainkaan uupuneet”, ”lievästi uupuneet” ja ”uupuneet”.



Kuvio 8. Erityisluokanopettajien työuupumuksen tila. (n=150)

Tulosten mukaan (kts. Kuvio 8) ”ei uupuneita” oli 54 (36%), ”lievästi uupuneita” oli 43 (29%) ja ”uupuneita” oli 53 (35%). (n=150). Yhden otoksen t-testin avulla selvitettiin vastausten keskiarvo, joka oli 34,4 (miniarvo 10 ja maksimiarvo 60). T-testin keskiarvon lukema tarkoittaa, että suurin osa erityisluokanopettajista on sijoittunut keskikohdan huonommalle, eli uupuneiden puolelle. Toisin sanoen ”lievästi uupuneet” erityisluokanopettajat ovat kallistumassa ”uupuneet”-ryhmän puolelle. Lisäksi kuviosta 8 voidaan lukea, että noin joka kolmas kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista on uupunut ja kaiken kaikkiaan 96 ihmistä kokevat työuupumusta.

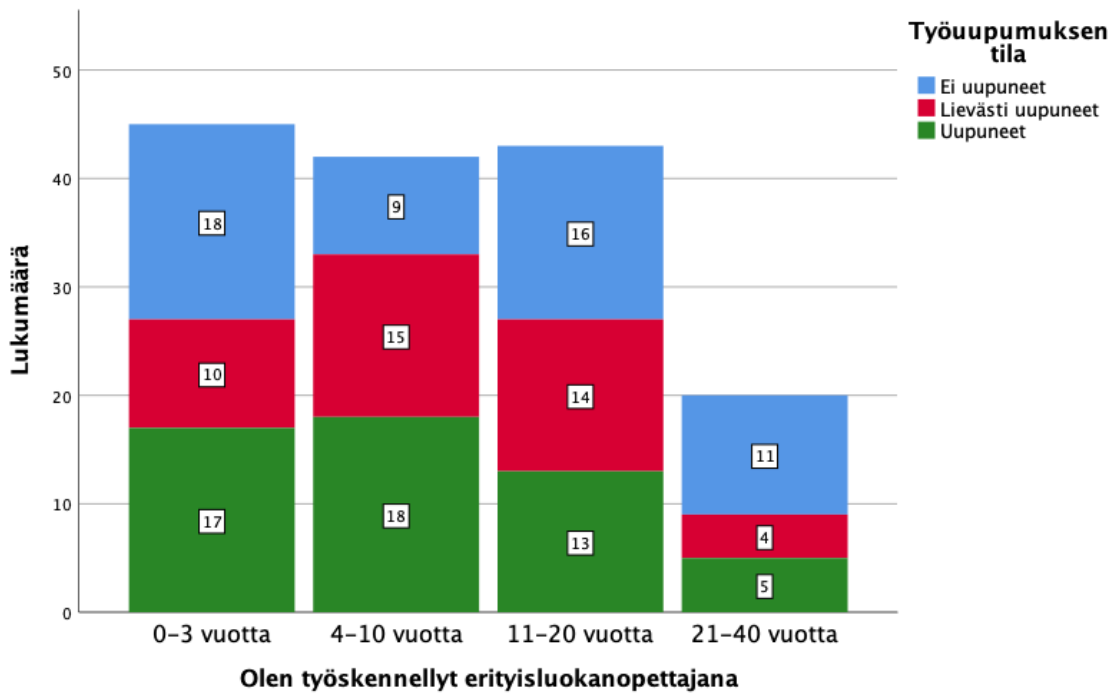
6.2 Erityisluokanopettajien sukupuolijakauma työuupumuksen kokemisessa



Kuvio 9. Erityisluokanopettajien työuupumuksen tila sukupuolijakauman mukaan. (n=150)

Kuvion 9 mukaan (n=150) ”ei uupuneita” miehiä oli 7 (4,7%) ja ”ei uupuneita” naisia 47 (31%). ”Lievästi uupuneita” miehiä oli 1 (0,7%) ja ”lievästi uupuneita” naisia 42 (28%). ”Uupuneita” miehiä oli 2 (1,3%) ja ”uupuneita” naisia oli 51 (34%). Kyselyyn vastanneiden miesten osuus verrattuna naisiin oli niin pieni, että emme kokeneet mielekkääksi näiden kahden sukupuolen välistä vertailua. Kuviosta x voidaan kuitenkin huomata, että naiset ovat uupuneita. Mann-Whitney U-testin mukaan sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. ($p=.009$, $U = 1049.000$)

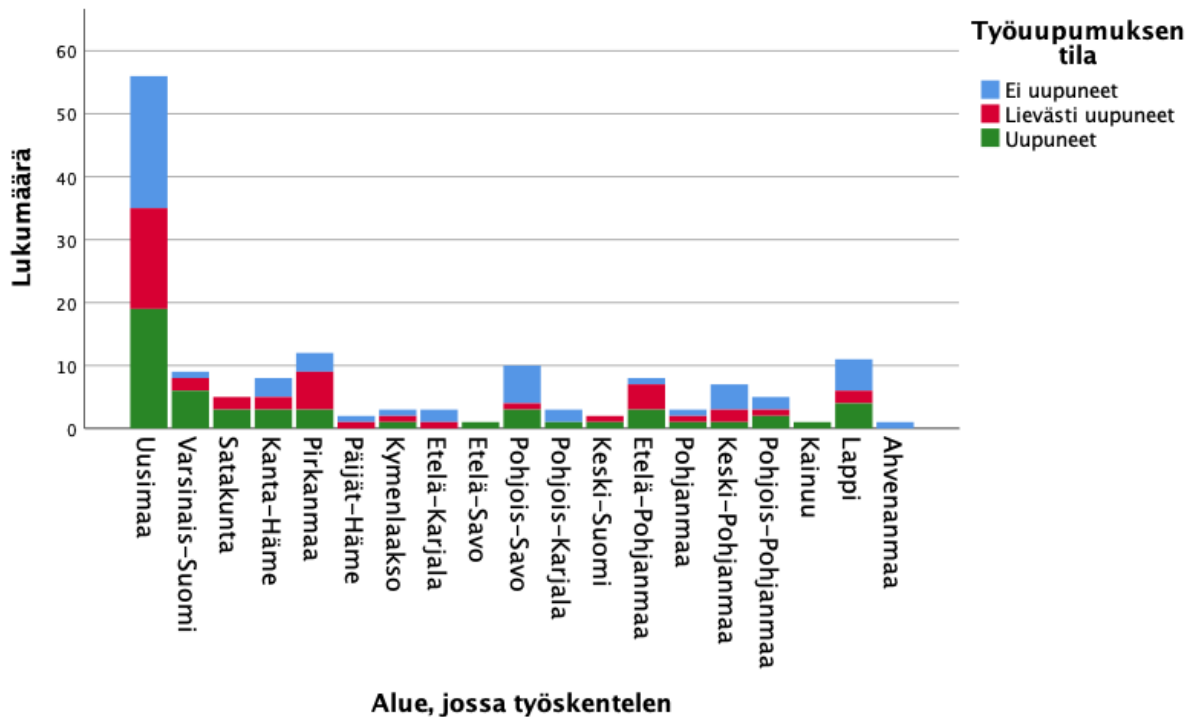
6.3 Koettu työuupumus työkokemusvuosien mukaan



Kuvio 10. Koettu työuupumus työkokemusvuosien mukaan. (n=150)

Kuvion 10 mukaan eniten työuupumuksen tunnetta kokevat 4–10 vuotta työskennelleet erityisluokanopettajat, joita oli 18 henkilöä (12%) sekä 0-3 vuotta työskennelleet erityisluokanopettajat, joita oli 17 henkilöä (11,3%). ”Lievästi uupuneet” erityisluokanopettajat jakautuvat tasaisesti työvuosien 0–3 vuotta, 4-10 vuotta sekä 11–20 vuotta työskennelleiden välille. Vähiten ”ei uupuneita” erityisluokanopettajia oli 4–10 vuotta työskennelleiden ryhmässä. Kruskal-Wallis testi osoittaa, että työkokemuksen ja työuupumuksen välillä ei ole tilastollista merkitsevyyttä ($p=.060$). Kruskal-Wallis testin mukaan tilastollista merkitsevyyttä työkokemuksen ja työuupumuksen välillä ei voida havaita, koska kaikki työkokemusryhmät raportoivat uupuneisuudesta tasaisesti. Toisin sanoen voidaan todeta, että työkokemuksella ei ole merkitystä työuupumuksen tunteen kokemisessa.

6.4 Työpaikansijainnin yhteys erityisluokanopettajien kokemaan työuupumukseen



Kuvio 11. Työpaikan sijainnin merkitys työuupumuksen kokemisessa. ($n=150$)

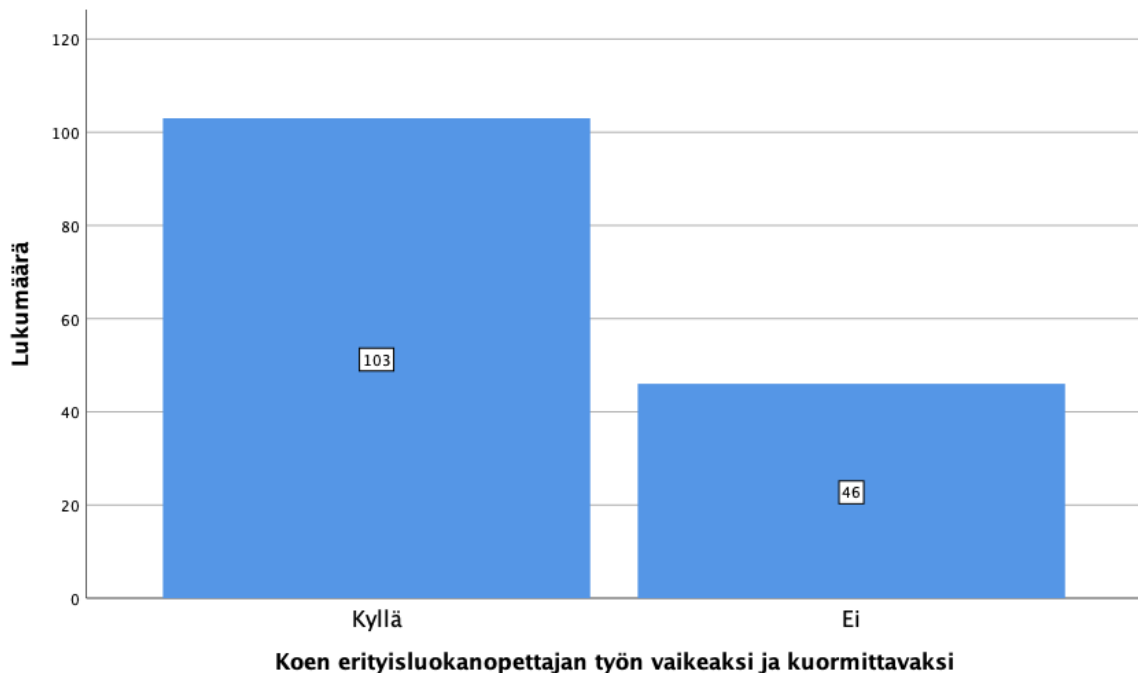
Kyselyn työpaikan sijainnin vastaajamäärissä oli suuria eroja. Kuviosta 11 voidaan havaita, että työuupumusta koetaan lähes kaikissa maakunnissa. Eniten vastauksia saatiin Uudeltamaalta (56 henkilöä). Vastausten määrä jäi kuitenkin useiden maakuntien osalta hyvin pieniksi, joten maakuntien välinen vertailu ei ole tutkimuksen kannalta mielekästä. Lisäksi Kruskal-Wallisin testi osoittaa, että työpaikan sijainnilla ja työuupumuksen tunteen kokemisella ei ole tilastollista merkitsevyyttä. ($p=.621$)

6.5 Erityisluokanopettajan työhön liittyvät uuvuttavat tekijät

Tässä osiossa tarkastelemme avoimen kommenttiosion vastauksia yhdessä kyselylomakkeen väittämöosion kanssa. Avoimia kommentteja saatiin yhteensä 62. Kommentit teemoiteltiin sen perusteella, mistä kommentissa oli kyse. Teemoja tuli yhteensä kahdeksan: ”kollegoiden tuki”, ”oppilasryhmät”, ”esimiehen tuki”, ”muuta kuin opettamista”, ”työilmapiiri”, ”resurssit”, ”lisäkoulutus” ja ”ei vain erityisluokanopettaja”. Avoimissa kommenteissa eniten esille nostettiin työn ja ammatin huonoja puoli sekä puutteita, mutta kommenteissa nostettiin esille myös asioita, jotka auttavat jaksamaan työssä ja tekevät siitä mielekkäämpää.

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin väittämiä, joihin vastausvaihtoehdot olivat ”kyllä” ja ”ei”. Väittämien tarkoituksena oli saada lisätietoa mahdollisista erityisluokanopettajan työtä kuormittavista tekijöistä. Tämän osion vastaajamäärä vaihteli 149 ja 150 vastaajan välillä. Väittämiä oli kuusi: ”Koen erityisluokanopettajan työn vaikeaksi ja kuormittavaksi”, ”koen tarvitsevani lisäkoulutusta pärjätäkseni työssä”, ”olen tyytyväinen erityisluokanopettajan ammattiini”, ”olen miettinyt uranvaihtoa”, ”koen saavani tukea kollegoilta” ja ”koen, että muut työhön liittyvät asiat vievät liikaa aikaa opetukselta”. Väittämät muodostettiin aiempien kansainvälisten tutkimusten tulosten perusteella. Tutkimuksissa oli raportoitu väittämässämme esiintyviin asioihin. (Fore, Martin & Bender, 2002; Kaff, 2004.)

Työn vaikeus ja kuormittavuus



Kuvio 12. Koen erityisluokanopettajan työn vaikeaksi ja kuormittavaksi. (n=149)

Kuvion 12 mukaan kyselyyn vastanneista 103 henkilöä (69%) kokee erityisluokanopettajan työn vaikeaksi ja kuormittavaksi. Vastaavasti 46 (31%) erityisluokanopettajaa ei koe työtä vaikeaksi ja kuormittavaksi. Tuloksen perusteella voidaan päätellä, että erityisluokanopettajien työ koetaan haastavaksi. Avoimessa kommenttiosiossa ilmeni mainintoja liittyen oppilasryhmiin. Jotkut erityisluokanopettajat kokevat, että yksi uuvuttavimmista tekijöistä heidän työssään ovat haastavat oppilaat. Mainintoja tuli sekä väkivaltaisista että psyykkisesti oireilevista oppilaista. Tämä saattaa olla yksi tekijä, jonka takia erityisluokanopettajat kokevat työnsä vaikeaksi ja kuormittavaksi.

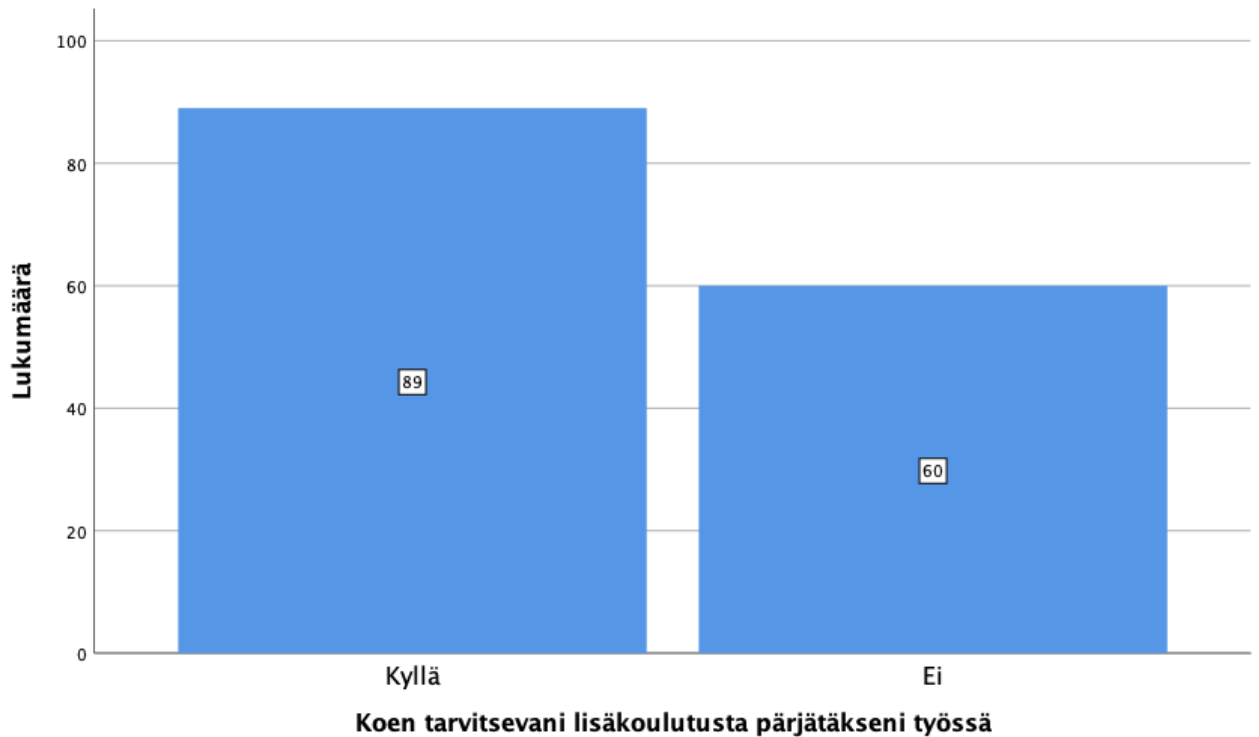
”..Psyykkisesti oireilevien oppilaiden tukeminen on jäänyt opettajien vastuulle ja kuormittaa arjessa suuresti..”

”..Useampi väkivaltainen oppilas pienluokassa on mahdoton yhtälö. Avun saaminen näille lapsille on liian hidasta ja liian vaivalloista. Koulu on mahdottoman tehtävän edessä, kun sen pitäisi selviytyä niidenkin lasten tukemisesta, jotka olisivat psykiatrisen tuen tarpeessa...”

”..Käyttäytymishäiriöiset oppilaat imevät kaikki mehut..”

”..Oppilaiden ongelmat ja käytöshäiriöt lisääntyvät, eivätkä hyvää tarkoittavat muutokset koulutyössä ainakaan auta, päin vastoin!..”

Lisäkoulutuksen tarve



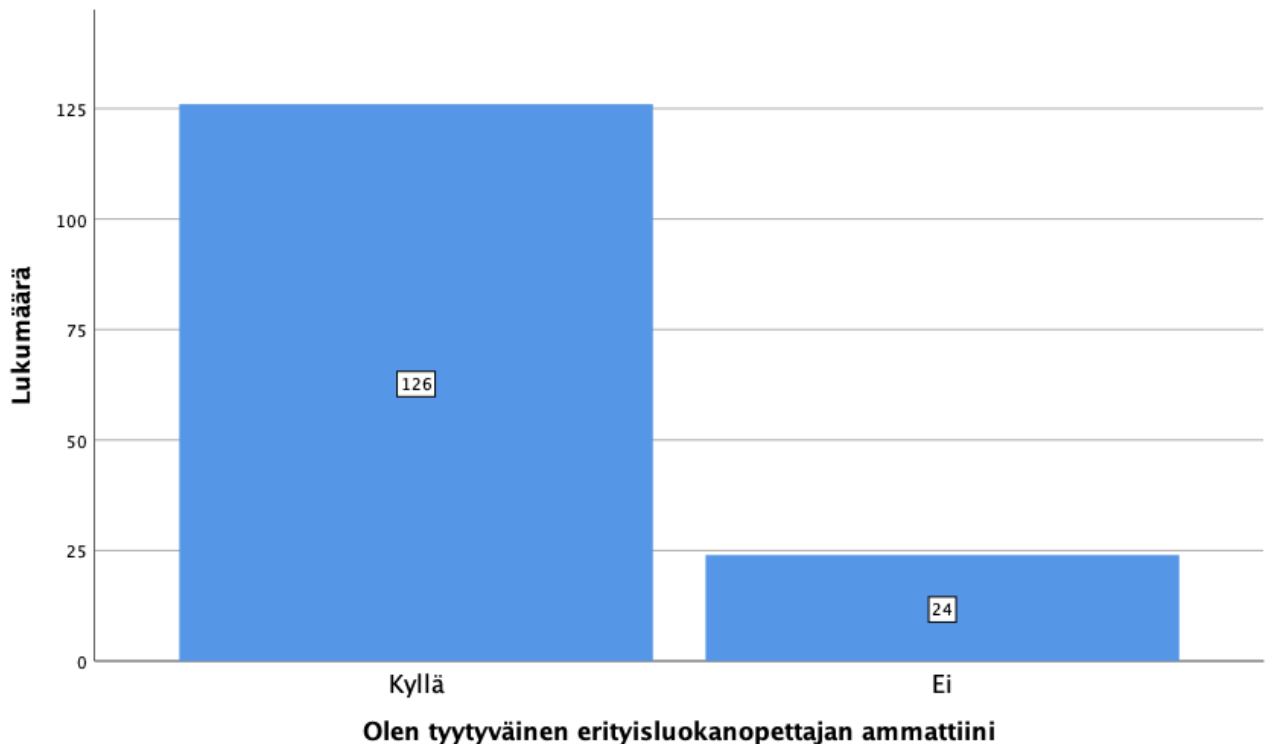
Kuvio 13. Koen tarvitsevani lisäkoulutusta pärjätäkseni työssä. (n=149)

Suurin osa erityisluokanopettajista kokee tarvitsevansa lisäkoulutusta pärjätäkseen työssä. 89 henkilöä (59%) vastasi väittämään ”kyllä” ja 60 henkilöä (41%) vastasi väittämään ”ei”. Tuloksen perusteella voidaan sanoa, että erityisluokanopettajat tarvitsevat lisäkoulutusta, jotta he pystyvät vastaamaan työssä esiintyviin haasteisiin. Myös avoimessa kommenttiosiossa tuli ilmi, että erityisluokanopettajat haluavat lisäkoulutusta.

”..Stressin ja mielen hallintaa tulisi kuulua ilmaiseen lisäkoulutukseen. Niitä käytänteitä voisi viedä luokkaan ja niistä olisi apua omaan jaksamiseen..”

”..Erityisopettajille (ja myös muille) pitäisi tarjota säännöllisesti lisäkoulutusta systemaattisen ohjelman mukaan yliopistojen ja opetushallituksen toimesta..”

Erityisluokanopettajan ammattiin tyytyväisyys



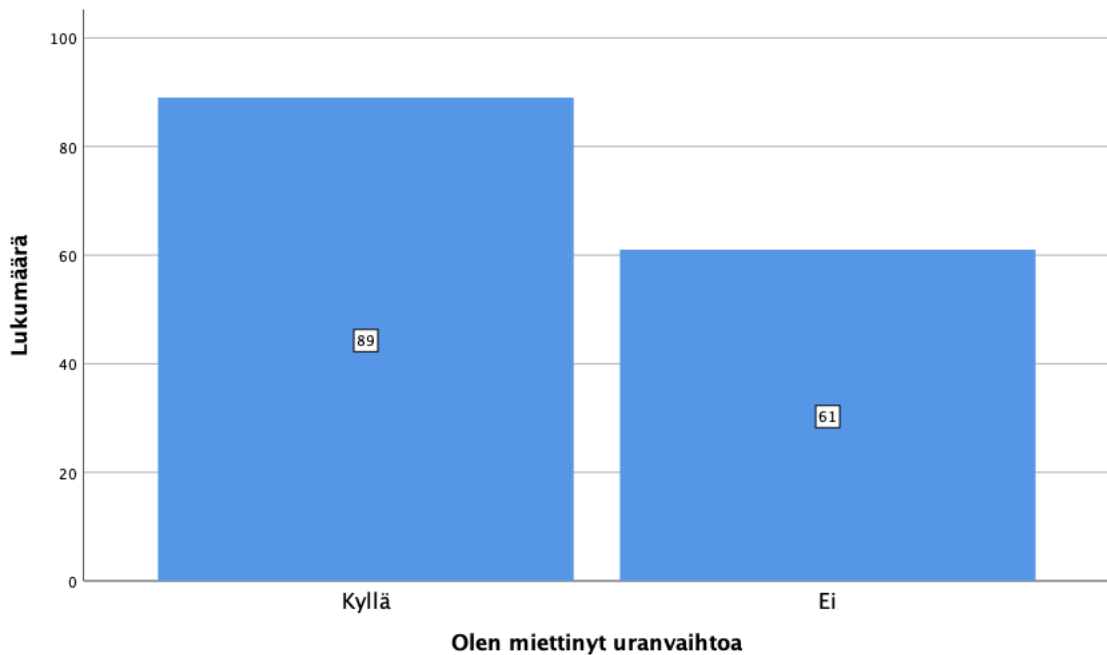
Kuvio 14. Olen tyytyväinen erityisluokanopettajan ammattiini. (n=150)

Pääosin kyselyyn vastanneet erityisluokanopettajat ovat tyytyväisiä ammattiinsa. Kuviosta 14 nähdään, että 126 henkilöä (83%) on vastannut väittämään ”kyllä” ja 24 henkilöä (17%) on vastannut väittämään ”ei”. Vaikka suurin osa erityisluokanopettajista kokee työnsä vaikeaksi ja kuormittavaksi (kts. kuvio 12), niin silti suurin osa kyselyyn vastanneista on tyytyväisiä erityisluokanopettajan ammattiin. Tämä kävi ilmi myös avoimessa kommenttiosiossa.

”..Pidän työstäni. Toivoisin, että tässä työssä olevat opettajat kouluttautuisivat enemmän, niin he oppisivat ymmärtämään oppilaita eikä työ tuntuisi niin raskaalta..”

”..Siis pidän työstäni, enkä haluaisi muuta tehdä, mutta olen ihan loppu..”

Olen miettinyt uranvaihtoa



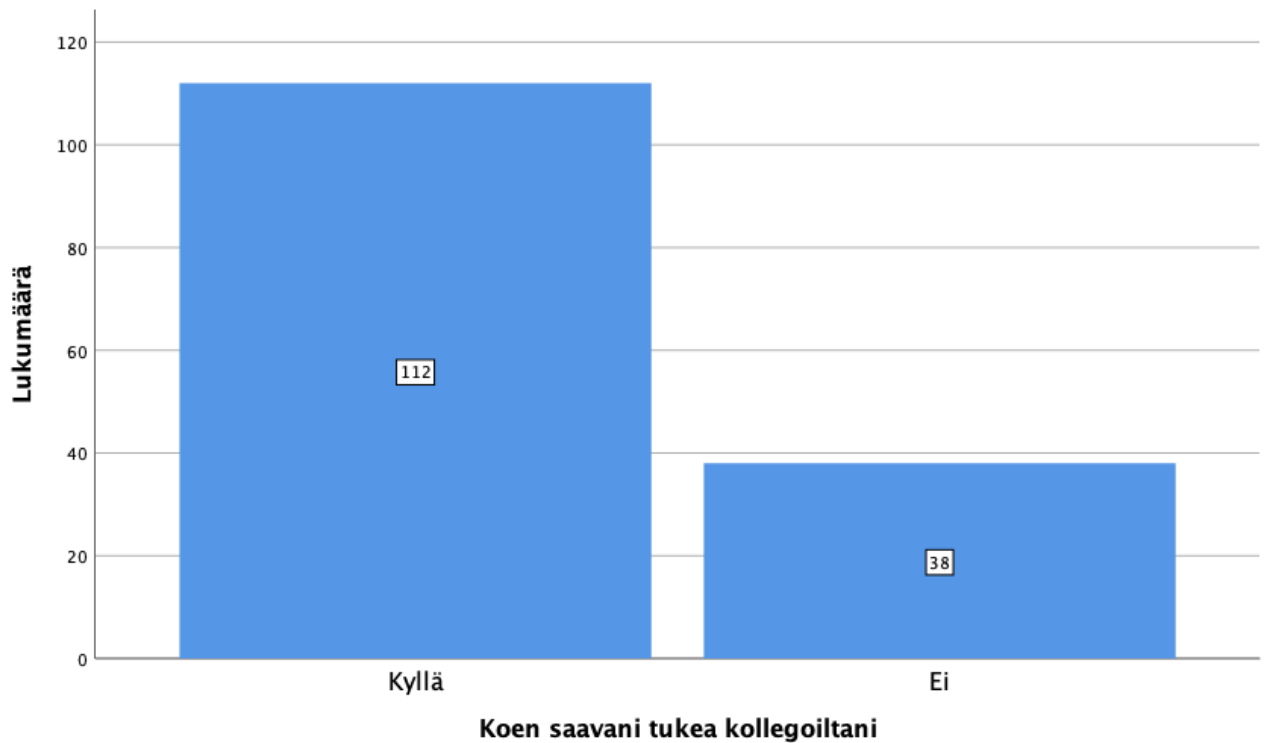
Kuvio 15. Olen miettinyt uranvaihtoa. (n=150)

”Olen miettinyt uranvaihtoa” väittämään vastasi 150 erityisluokanopettajaa. 89 erityisluokanopettajaa (60%) vastasi väittämään ”kyllä” ja 61 erityisluokanopettajaa (40%) vastasi väittämään ”ei” (kts. kuvio 15). Tulos osoittautui mielenkiintoiseksi, sillä suurin osa erityisluokanopettajista (83%) vastasi olevansa tyytyväinen ammattiinsa (kts. kuvio 14). Vaikka suurin osa erityisluokanopettajista on tyytyväinen ammattiinsa, niin silti heistä moni on miettinyt uranvaihtoa. Avoimessa kommenttiosiossa ilmeni, että vastaajat ovat huolestuneita työssäjaksamisestaan, jonka takia he ovat miettineet uranvaihtoa.

”..Uranvaihtoa olen miettinyt tulevaisuuden varalle. Erityisluokanopettajan työ on toisinaan myös fyysisesti raskasta enkä voi tietää, miten jaksan sitä esim. 20 vuoden kuluttua. Siksi olen alkanut vähitellen suunnitella toisen ammatin opiskelua työn ohessa..”

”..Turhautuminen koskee ainoastaan tätä lukuvuotta, resurssit romahtivat. Olen päättänyt vaihtaa työpaikkaa, mutta en ammattia. Alan vaihto vuoden ajaksi kävi mielessä (koko ajan kuitenkin ajatuksena palata), mutta väistyi..”

Tuen saaminen kollegoilta ja esimieheltä



Kuvio 16. Koen saavani tukea kollegoiltani. (n=150)

Kuvion 16 perusteella suurin osa erityisluokanopettajista kokee saavansa tukea kollegoiltansa. Kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista 112 (75%) vastasi väittämään ”kyllä” ja 38 (25%) vastasi väittämään ”ei”. Tulosten perusteella voidaan ajatella, että suurin osa erityisluokanopettajista ei koe olevansa työssään yksin, vaan saa tukea ja apua muilta kollegoilta. Vaikka suurin osa kokeekin saavansa tukea kollegoilta, niin tuloksen mukaan noin neljännes kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista kokee jäävänsä ilman kollegoiden tukea. Kollegoiden tuesta mainittiin kommentteissa useasti niin uuvuttavana tekijänä kuin voimavaranaakin. Kollegoiden tuen puute koetaan uuvuttavana, koska erityisluokanopettajat kokevat jäävänsä yksin tärkeässä työssään. Kollegoiden tuella viitataan muihin koulussa työskenteleviin opettajiin sekä muihin oppilashuollon ammattilaisiin. Toisaalta kollegoiden tuki koetaan myös voimavarana, jonka avulla erityisluokanopettajat jaksavat työssään paremmin.

”..Kollegiaalisen tuen puute kuormittaa eniten ja työn arvostuksen vähyys..”

”..Yleisopetuksen opettajien kanssa vaikeaa tehdä työtä. Henkinen ilmapiiri työpaikalla huono... aikuiset siis uuvuttavat, eivät oppilaat..”

”..Uskon, että uupumukselta pelastaa se, ettei työtä tehdä yksin. Minulla on tukenani tiimi, johon luotan ja jonka kanssa hankalat asiat voi jakaa..”

”..Se, että voin hyvin on suurelta osin työyhteisömme ansiota. Olemme hitsautuneet yhteen ja tuemme toisiamme kaikessa. Nauramme ja itkemme ja kaikki saavat olla omia itsejään..”

”..Erityisluokanopettajat jäävät joissain kouluissa yksin, ilman johdon ja kollegoiden tukea. Meidän koulussa näin ei ole, ja se auttaa työssä jaksamisessa eniten..”

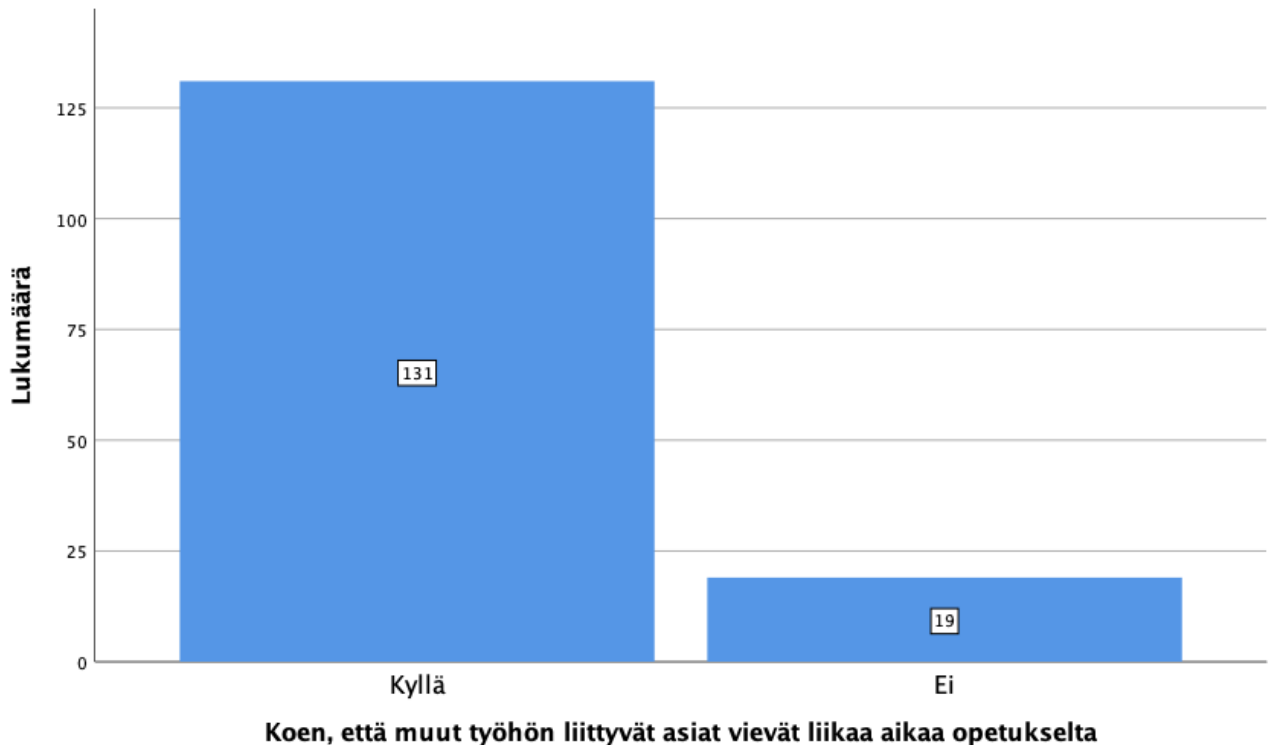
Kollegoiden tuen puutteen lisäksi mainintoja tuli myös esimiehen tuen puutteesta. Esimiehen tuen puute näkyy maininnoissa mm. lupauksen unohteluna, työn väheksymisenä ja työn arvostuksen puutteena. Osa erityisluokanopettajista kokee, että rehtorilla on huono asenne heidän tekemään työtä kohtaan. Toisaalta esimiehen tuki mainittiin myös voimavaratekijänä.

”..Se mikä on kuormittavan tekijä on se että esimies ei kyselen tukemaan ja lupaukset unohtuvat häneltä heti kun rehtorinhuoneen oven laittaa kiinni..

”..Rehtori ei arvosta, suoranaista kiusaamista ja työn väheksyntää..”

”..Esimieheltäni en saa riittävästi tukea (kuten eivät muutkaan opettajat), mutta jotenkin olen oppinut elämään sen kanssa. Se on ainut asia, jonka koen uuvuttavan välillä..”

Muiden töiden vaikutus opetustyöhön



Kuvio 17. Koen, että muut työhön liittyvät asiat vievät liikaa aikaa opetukselta. (n=150)

Kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista suurin osa kokee, että muut työhön liittyvät asiat vievät liikaa aikaa opetukselta. Kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista 131 (87%) vastasi väittämään ”kyllä” ja vain 19 (13%) vastasi väittämään ”ei”. Vaikka opettajan työhön liittyikin opetuksen lisäksi paljon muutakin työtä, niin kyselyyn vastanneet erityisluokanopettajat kokevat, että muut työhön liittyvät asiat vievät liikaa aikaa opetukselta. Tuloksen perusteella voidaan sanoa, että muut työhön liittyvät asiat ovat menneet tärkeimmän, eli opetuksen edelle. Myös avoimessa kommenttiosiossa eniten mainintoja tuli kohtaan ”muuta kuin opettamista”. Mainintoja tuli mm. siitä, että erityisluokanopettajat pärjäisivät työssään paremmin, jos työn paino pysyisi enemmän opettamisessa. Erityisluokanopettajat kokevat, että suuret määrät paperityötä ja useat verkostopalaverit kuormittavat heitä.

”.. tapaamiset eri ammattilaisten ja huoltajien kanssa ja niiden valmistelut sekä paperityöt vievät enemmän aikaa kuin minulla on opetustunteja...”

”..olen erittäin tyytyväinen ammattiini silloin kuin voin paneutua siihen, sekä lisäksi hoitamaan kontakteja sosiaalipuoleen ja oppilaiden vanhempiin. Kaikenlainen muu hötönhöttö rasittaa todella paljon..”

”..liian suuri oppilasmäärä heidän vaikeuksiinsa nähden lisää verkostoyhteistyön määrän kestävämmäksi..”

Lisäksi erityisluokanopettajat mainitsivat kommenteissa siitä, että he joutuvat toimimaan työssään myös muiden alojen osaajina.

”..kuntoutus tai psykiatrinen sairaanhoito ei ole peruskoulun erityisluokanopettajan tehtävä..”

”..Työni on vanhemman ja terapeutin väliltä. Käytän tunteja oppilaideni erilaisten pulmien selvittämiseen opettamisen sijaan. Huolehdin kouluun tulemisesta, perheen tilanteesta, ilmoitan oppilaita rippileireille, keskustelen vanhempien jaksamisesta ja oppilaiden huolista yms...”

Näiden edellisten kommenttien lisäksi uuvuttavina tekijöinä pidetään myös resurssien puutetta sekä muutamia mainintoja tuli siitä, että jotkut erityisluokanopettajat toimivat koulussaan myös koko koulun laaja-alaisena erityisopettajana.

”..Resurssipula ja kiire, kotien hätähuudot ja moninaiset ongelmat saavat työni tuntumaan usein turhalta..”

”..Ja kun erkkaluokanopen työ on ”yhdistetty” laaja-alaiseen, niin riittämättömyyden soppa on valmis... puhki..”

”..Raskainta on tehdä yhdistettyä eo:n ja elon työtä. Minulla on luokka vastuullani mutta samalla olen vastuussa kaikista muistakin alakoulun oppilaista, heidän testaamisistaan ja tuen tarpeistaan sekä luokanopettajien auttamisesta..”

7 TULOSTEN TARKASTELU

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erityisluokanopettajien työuupumuksen tilaa Suomessa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, onko sukupuoli, työkokemuksella ja työpaikansijainnilla yhteyttä erityisluokanopettajien työuupumuksen kokemisessa. Väittämien sekä avoimen kommenttiosion avulla pyrittiin saamaan tietoa niistä tekijöistä, jotka mahdollisesti toimivat uuvuttavina tekijöinä erityisluokanopettajan ammatissa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että erityisluokanopettajat ovat uupuneita. Merkittävää tuloksissa oli t-testin keskiarvolukema (mean 34,4), joka osoitti, että ”lievästi uupuneet” erityisluokanopettajat ovat kallistumassa tutkimuksen mukaan kohti ”uupuneet” ryhmää.

Kyselyyn vastasi 151 erityisluokanopettajaa, joista naisia oli 141 ja miehiä 10. Hyvin epätasaisen sukupuolijakauman vuoksi sukupuolten välinen vertailu ei olisi ollut mielekäästä tutkimustulosten kannalta. Lisäksi työpaikansijainnilla eikä työkokemuksella ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työuupumisen kokemisessa. Tulosten mukaan lähes kaikissa maakunnissa koetaan työuupumuksen tunnetta. Vastaukset jakautuivat kuitenkin epätasaisesti maakuntien välillä, joten vertailu maakuntien kesken ei ollut mielekäästä tutkimuksen kannalta. Työpaikansijainnilla ja työuupumuksen kokemisella ei ollut tilastollista merkitsevyyttä. Tulokset osoittivat myös, että työkokemuksella ei ollut yhteyttä työuupumisen kokemisessa. Tämä tulos johtui siitä, että jokaisessa työkokemusryhmässä koettiin tasaisesti työuupumuksen tunnetta.

Väittämien ja avoimen kommenttiosion perusteella voidaan todeta, että yksi erityisluokanopettajan työn uuvuttava tekijä on muut työhön liittyvät asiat, jotka vievät liikaa aikaa opetukselta. Tätä mieltä oli 87% kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista. Lisäksi avoimissa kommentteissa saatiin eniten mainintoja kohtaan ”muuta kuin opettamista”. Tutkimuksemme tulokset ovat yhdenmukaisia OAJ:n (2013) tekemän selvityksen kanssa, jonka mukaan paperityöt vievät aikaa opettamiselta. Selvityksen mukaan erityisopettajat täyttivät asiakirjoja moninkertaisen määrän verrattuna muihin opettajaryhmiin. Lisäksi tämän kaltaisia tuloksia on saatu myös kansainvälisissä tutkimuksissa. Kaffin (2004) tutkimuksessa kävi ilmi, että erityisoppilaiden opettaminen ei ollut enää erityisopettajien päätyö, vaan sen tielle oli tullut muita rooleja ja vastuutöitä, jotka haittaavat opettamista. Tutkimukseen osallistuneista melkein puolet olivat tätä mieltä

(N=341). Lisäksi yli puolet tutkimukseen osallistuneista ilmoittivat runsaasta paperityön määrästä. Lisääntyneiden paperitöiden aiheuttama ylimääräinen työ vähentää opettamiseen käytettävää aikaa, jolloin erityisopettajat tunsivat, että paperityöt menevät oppilaiden edelle, vaikka sen pitäisi nimenomaan olla toisinpäin.

Kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista 75% koki saavansa tukea kollegoiltaan. Avoimissa kommentteissa kävi ilmi, että kollegoilta saatu tuki koetaan voimavarana, joka auttaa jaksamaan työssä. Toisaalta kommentteissa nousi esiin myös kollegoilta saadun tuen puuttumisen merkitys: kollegoiden tuen puute voidaan nähdä yhtenä uuvuttavana tekijänä erityisluokanopettajien työssä. Kommentteissa mainittiin, että osa tuntee jäävänsä yksin työssä esiintyvien haasteiden kanssa. Myös esimiehen tuen puute koetaan uuvuttavana tekijänä avoimen kommenttiosion perusteella. Tämän kaltaisia tuloksia on saatu myös ulkomailla. Kaffin (2004) tutkimukseen osallistuneista 341 erityisopettajasta 153 ilmoitti harkitsevansa poistumista alalta. Suurin syy alalta poistumiseen oli hallinnollisen tuen puute, jolla viitattiin kollegoiden ja rehtorin tuen puutteeseen. Myös Brunsting, Sreckovic ja Lane (2014) saivat meta-analyysissään samanlaisia tuloksia: vaikka erityisopettajien uupumiseen liittyy useita tekijöitä, niin hallinnollisen tuen puute korostuu myös heidän raportissaan.

Aiempien tutkimusten mukaan oppilaiden haastava käyttäytyminen ja heidän moninaiset ongelmansa ovat yksi erityisopettajaa uuvuttava tekijä. Brunstingin ja hänen kollegoidensa (2014) tekemän meta-analyysin mukaan oppilaiden käyttäytymisellä ja opettajien uupumisella on havaittu yhteys useissa tutkimuksissa. Foren ja hänen kollegansa tekemän (2002) meta-analyysin mukaan korkein työuupumuksen aiheuttama alue on työskentely käytöshäiriöisten oppilaiden kanssa. Opettajat, jotka työskentelevät erityisopetuksen muilla alueilla, kuten oppimisvaikeuksista kärsivien oppilaiden kanssa, jäävät mieluummin alalle kuin ne, jotka työskentelevät käytöshäiriöisten kanssa. Hindsin ja hänen kollegoidensa (2015) tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että erityisopettajat ovat yleisopetuksen opettajia stressaantuneempia oppilaiden huonon käytöksen vuoksi. Lisäksi oppilaiden haastava käyttäytyminen oli sekä erityisopettajilla että yleisopetuksen opettajilla yhteydessä heidän kokemaan masennukseen, uupumusasteiseen väsymykseen, kyynisyyden tunteisiin ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. (Hinds, Jones, Gau, Forrester & Biglan, 2015.)

Kyselylomakkeessamme ei tiedusteltu erityisluokanopettajilta sitä, miten oppilaiden haastava käyttäytyminen ja erilaiset ongelmat ovat yhteydessä heidän työhönsä. Tämä asia nousi kuitenkin avoimissa kommenteissa esiin useamman kerran. Tutkimuksemme mukaan erityisluokanopettajat kokivat, että yksi uuvuttavimmista tekijöistä heidän työssään ovat haastavat oppilaat. Mainintoja tuli esimerkiksi väkivaltaisista ja psyykkisesti oireilevista oppilaista. Lisäksi erityisluokanopettajat kantavat huolta siitä, miten taata kaikille oppilaille turvallinen oppimisympäristö, jos luokassa on väkivaltaisia oppilaita. Haastavat oppilaat ja oppilasryhmät saattavat olla yksi tekijä, jonka takia erityisluokanopettajat kokevat työnsä kuormittavaksi ja vaikeaksi. Opetussuunnitelman (2016) mukaan jokaisella oppilaalla on oikeus turvalliseen oppimisympäristöön. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kaikki koulut eivät pysty tarjoamaan kaikille oppilaille turvallista oppimisympäristöä.

Tulostemme mukaan 83% erityisluokanopettajista on tyytyväisiä ammattiinsa. Tämä tulos osoittautuu mielenkiintoiseksi, koska suurin osa tutkimukseen osallistuneista erityisluokanopettajista kokee työuupumusta. Lisäksi 69% tutkimukseen osallistuneista erityisluokanopettajista kokee työnsä vaikeaksi ja kuormittavaksi. Avoimissa kommenteissa kävi ilmi, että vaikka työ on raskasta, niin erityisluokanopettajat kokevat työnsä erittäin palkitsevaksi. Näyttää siltä, että vaikka erityisluokanopettajat ovat uupuneita ja he kokevat työnsä kuormittavaksi ja vaikeaksi, niin silti suurin osa on tyytyväinen ammattiinsa. Tämä saattaa selittyä sillä, että erityisluokanopettajat kokevat työnsä hyvin merkittäväksi.

Tutkimuksemme tulokset herättävät huolta erityisluokanopettajien työssäjaksamisesta. Tulokset viittaavat siihen, että erityisluokanopettajat ovat hyvin uupuneita, vaikka ovatkin tyytyväisiä ammattiinsa. Erityisluokanopettajien uupumisen tila on mielestämme huolestuttava, sillä moni on jo uupunut, mutta yrittävät silti sinnitellä työssään. Jos tilanne jatkuu vastaavanlaisena, niin herää kysymys, kuka haluaa lopulta ryhtyä erityisluokanopettajan ammattiin? Resurssien lisääminen sekä erityisopetukseen panostaminen voisivat olla tekijöitä, jotka auttavat erityisluokanopettajia jaksamaan ja pysymään työssään. Lisäksi erityisluokanopettajilla tulisi olla mahdollisuus osallistua lisäkoulutuksiin, jotta he pystyvät vastaamaan paremmin niihin haasteisiin, joita he kohtaavat työssään. Tutkimuksemme kyselyyn vastanneista erityisluokanopettajista 60% oli miettinyt uranvaihtoa. Tulos kertoo siitä, että olisi syytä miettiä niitä keinoja, miten erityisluokanopettajat saadaan pysymään alalla. Aikaisempien tutkimuksien mukaan

erityisopettajat jättävät työnsä helpommin kuin yleisopetuksen opettajat. (Fore, Martin & Bender, 2002.)

7.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen tulee olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset tulee olla uskottavia. Nämä asiat tutkimuksessa toteutuvat, jos se on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat tutkimusetiikan näkökulmasta muun muassa tiedeyhteisön tunnustamat toimintatavat eli rehellisyys, yleinen huolellisuus, tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä niiden arvioinnissa. Tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sovelletaan tutkimukseen. Tutkijoiden tulee kunnioittaa muiden tekemää työtä viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja antaa heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon. (Kuula, 2006; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012.)

Tutkimuksen kysely toteutettiin Webropol-kyselynä. Verkkokyselyn etuna on, että haastattelutilanteen mahdolliset häiritsevät tekijät vähenevät. Etuna on myös, että tutkija asettaa itsensä objektiiviseen asemaan, sillä haastattelija ei ole välittömässä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Tällä tavoin haastattelija ei voi vaikuttaa haastateltavaan ja johdatella häntä vastauksissaan. (Kuula, 2006.) Yhtenä lähtökohtana eettisesti kestävässä tutkimustavoissa on ihmisarvon kunnioittaminen. Tutkimuksessa ihmisten itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin kertomalla saatekirjeessä tutkimuksen osallistumisen olevan vapaaehtoista. Saatekirjeessä kerrottiin myös mitä tutkimus koskee ja mihin tietoa käytetään. (Kuula, 2006.)

Tutkimuksessa ihmisten yksityisyyttä kunnioitettiin ja suojeltiin. Kyselylomakkeen taustatiedoista ei pystytä selvittämään tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyttä. Lisäksi avoimia kommentteja käytettiin raportoinnissa siten, että tutkittavat eivät ole niissä tunnistettavissa. Ainoastaan tämän tutkimuksen tutkijoilla on ollut pääsy tutkimuksessa käytettyyn aineistoon. Kyselylomakkeella kerätty aineisto poistetaan tutkimuksen ollessa valmis. Kerättyjä tietoja käytetään ainoastaan tämän tutkimuksen toteutukseen. (Kuula, 2006.)

Vilkan (2007) mukaan tutkimuksen reliabiliteetissa on kyse tutkimuksen toistettavuudesta. Reliabiliteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen reliabiliteettiin. Mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan, voidaan todeta tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti. Mittaus on reliaabeli, jos mittaustulokset ovat samat. Tutkimuksen ulkoisella reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että mittaukset voidaan toistaa myös muissa tilanteissa ja tutkimuksissa. (Heikkilä, 2014.) Reliabiliteetti arvioi sitä, pysyykö tulos samana mittauksesta toiseen. Tutkimusta voidaan pitää tarkkana ja luotettavana, kun toisessa mittauksessa tulokset ovat samat tutkijasta riippumatta. Jo tutkimuksen aikana tulisi arvioida tutkimuksen reliabiliteettia. (Vilka, 2007.) Valitsimme MBI-mittarin tähän tutkimukseen, sillä se on ollut laajasti käytössä sekä Suomessa että ulkomailla. MBI-mittaria on testattu paljon, joten voimme olettaa sen reliabiliteetin olevan hyvä. Tutkimuksen toteutuksessa on pyritty tarkkuuteen, mutta emme voi olla täysin varmoja siitä, että tutkimus ei sisällä satunnaisvirheitä.

Reliabiliteetti ja validiteetti muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden (Heikkilä, 2014). Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata. Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen teoreettiset käsitteet onnistuttiin operationalisoimaan Santavirran ja hänen kollegoidensa (2001) tekemän tutkimuksen avulla. Heidän tutkimuksessaan MBI-mittarin kysymykset oli käännetty englanninkielestä suomenkielelle, joten käytimme tässä tutkimuksessa samoja kysymyksiä. Voidaan todeta, että kyselylomakkeen kysymykset olivat onnistuneita, koska niiden avulla saatiin ratkaisu tutkimusongelmaan.

Tutkimus saattaa sisältää satunnaisvirheitä, koska survey-tutkimuksissa mahdollinen virhelähde on valehteleminen. Valehtelu tai muistivirheet aiheuttavat satunnaisvirheitä ja näin alentavat tutkimuksen reliabiliteettia. (Heikkilä, 2014.) Webropol-kyselyyn pääsi avoimen linkin kautta, joten emme pysty varmistamaan, ettei sama vastaaja vastaa kyselyyn useamman kerran (Valli, 2015).

Tässä tutkimuksessa on arvioitu koko tutkimuksen luotettavuutta käytettävissä olevien tietojen perusteella. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että otos on tarpeeksi suuri ja edustava, kysymykset mittaavat oikeita asioita ja vastausprosentti on korkea. (Heikkilä, 2014.) Tutkimuksessa vastausten määrä oli hyvä, mutta tutkimukseen osallistui vain

kymmenen miestä (N=151), joten tuloksia ei voida yleistää koskemaan miehiä. Tutkimuksessa tutkittavan summanmuuttujan kysymykset olivat yksiselitteisiä, joten niiden avulla saatiin selvitettyä tutkittava asia (kts. Liite 1). Kyselylomakkeessa käytettiin kuusiportaista Likert-asteikkoa, joten kysymyksissä ei ollut vastausvaihtoehtona ”en osaa sanoa”. Kuusiportaisten Likert-asteikon avulla tutkimuksessa voitiin laskea kysymyksille keskiarvo ilman, että yhtään vastausta jouduttiin jättämään laskematta. (Heikkilä, 2014.)

Kyselylomake lähetettiin OAJ:n (Opetusalan ammattijärjestö) alueyhdistysten puheenjohtajille ja heitä pyydettiin jakamaan kyselyä alueensa jäsenille. Kysely lähetettiin myös Sel. ry:n (Suomen erityiskasvatuksenliitto) puheenjohtajalle, jonka kautta kyselyä pyydettiin jakamaan jäsenistölle. Lisäksi kysely jaettiin Facebookin ”erkkamaikat” sekä ”erityisopettajat”-ryhmässä. Ammattijärjestöjen (OAJ ja Sel.ry) kautta pystyimme tavoittamaan päteviä erityisluokanopettajia ympäri maata. Facebookin ”erkkamaikat” sekä ”erityisopettajat” -ryhmät ovat suljettuja ryhmiä. Ryhmien julkaisuja näkevät ainoastaan ryhmien jäsenet, joten kyselyyn vastaaminen on edellyttänyt kuulumista ryhmään. Yksi otosta koskeva vaatimus on, että jokaisen otokseen valitun tulisi kuulua tutkittavaan perusjoukkoon (Heikkilä, 2014). Emme voi kuitenkaan olla varmoja siitä, että kaikki kyselyyn vastanneet Facebook-ryhmien jäsenet työskentelevät erityisluokanopettajina. Emme myöskään voi olla täysin varmoja siitä, että kyselyyn vastanneet ovat suhtautuneet kyselyyn vakavasti ja pyrkineet vastauksissaan huolellisuuteen ja rehellisyyteen (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007.)

Kysely lähetettiin ainoastaan kerran kyseisille tahoille. Kyselystä ei lähetetty muistutusta, koska vastaamiselle ei ollut määritetty aikarajaa. Kyselyyn vastanneiden määrä oli 151 henkilöä, jota voidaan pitää hyvänä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Muistutus kyselyyn vastaamisesta olisi saattanut kuitenkin lisätä vastaajien määrää.

7.2 Jatkotutkimusaiheita

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää erityisluokanopettajan työuupumuksen tilaa Suomessa, mutta saimme lisäksi tärkeää tietoa mahdollisista uuvuttavista tekijöistä. Jatkotutkimusaiheena voisi tutkia ja selvittää uuvuttavia tekijöitä tarkemmin. Kyselyssä nostettiin useasti esiin erityisluokanopettajien suuri työmäärä opettamisen lisäksi. Kyselyyn vastanneista 87% oli sitä mieltä, että muut työhön liittyvät asiat vievät liikaa aikaa

opettamiselta. Yksi mahdollinen jatkotutkimusaihe olisi selvittää, mihin työhön liittyviin asioihin erityisluokanopettajat kaipaisivat muutosta, jotta he jaksaisivat paremmin työssään. Tämän lisäksi kollegoiden ja esimiehen tuen puute mainittiin useasti vastauksissa. Tämän lisäksi olisi myös hyvä selvittää, millaista tukea erityisluokanopettajat toivoisivat kollegoiltaan sekä esimieheltään, jotta erityisluokanopettajat jaksaisivat työssään paremmin.

Tämän tutkimuksen tulokset voidaan yleistää koskettamaan naisia, koska miesten osuus tässä tutkimuksessa oli niin pieni (10). Emme tavoittaneet kyselyn avulla riittävästi miehiä, joten tuloksista ei voida tehdä päätelmiä erityisluokanopettajana työskentelevien miesten työuupumuksen tilasta. Miesten kato voi johtua siitä, että he eivät koe vastaamista tärkeäksi, sillä he eivät koe työuupumuksen tunnetta. Pidämme mahdollisena myös sitä, että miehet eivät innostu muutenkaan kyselyyn vastaamisesta. Toisaalta olisi tärkeää saada myös miehet mukaan tutkimukseen, jotta miesten työuupumuksen tila olisi mahdollista selvittää. Hyvänä jatkotutkimusaiheena olisi tutkia suoraan erityisluokanopettajana työskenteleviä miehiä.

LÄHTEET

- Antoniou, A.-S. Polychroni, F. & Vlachakis, A.-N. (01. October 2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 682–690.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. (2009). *Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A. & Lane, K. L. (November 2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. *Education And Treatment of Children*, 681–711.
- Cantell, H. (2011). *Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat?* Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Erätuuli, M. Leino, J. & Yli-Luoma, P. (1994). *Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä*. Helsinki: Kirjayhtymä
- Ervast, A., Kangas, H. & Eskelä-Haapanen, S. (2012). *Erytisopetus ja lakiuudistus*. Haettu 14. 11 2019 osoitteesta [https://lacris.ulapland.fi/en/publications/erityisopetus-ja-lakiuudistus\(1f9197c8-5327-47b5-97fb-6d5aa06d8a09\).html](https://lacris.ulapland.fi/en/publications/erityisopetus-ja-lakiuudistus(1f9197c8-5327-47b5-97fb-6d5aa06d8a09).html)
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa T. Feldt, U. Kinnunen & S. Mauno, *Työ leipälajina - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, 75–118. Jyväskylä: PS kustannus.
- Fernet, C., Guay, F. Sénécal, C. & Austin, S. (May 2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 514–525.
- Finlex. (14. 12 1998). *Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista*. Noudettu osoitteesta 20.11.2019: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/199880986>

- Fore, C. Martin, C. & Bender, W. (October/November 2002). Teacher burnout in special education: the causes and the recommended solutions. *The High School Journal*, 36–44.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvikoski, A., & Järvisalo, J. (2006). Työkuvun moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen, *Työkyvyn ulottuvuudet - terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*, 17–34. Helsinki.
- Hämäläinen, P. (2004). *Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: Syyt, kokemukset ja kehittyminen*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos 2005.
- Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. (Vol.43, 6 2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 495–513.
- Hartney, E. (2008). *Stress management for teachers*. London, New York: London ; New York, N.Y. : Continuum International Pub. Group 2008.
- Hastings, R. & Bham, M. (Vol.24, 1. February 2003). The Relationship between Student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 115–127.
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. Porvoo: Edita publishing Oy.
- Hinds, E., Jones, L. B., Gau, J. M., Forrester, K. K. & Biglan, A. Vol.52, 3. March 2015. Teacher Distress And The Role Of Experiential Avoidance. *Psychology in the Schools*, 284–297.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Ilmarinen, J. & Vainio, V. (2012). *Työhyvinvointia kaikille sukupolville*. Työturvallisuuskeskus TTK.

- Jahnukainen, M., Pösö, T., Kivirauma, J. & Heinonen, H. (2012). Erityisopetuksen ja lastensuojelun kehitys ja nykytila. Teoksessa M. Jahnukainen, *Lasten erityishuolto ja -opetus Suomessa*, 15–54. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Juuti, P., & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ - Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kaff, M. (Iss, 2 2004). Multitasking is multitaxing: why special educators are leaving the field? *Preventing school failure*, 10-17.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2005). Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. (. Mauno, *Työ leipälajina; työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, 384 . Jyväskylä: PS-kustannus .
- Kinnunen, U. & Hätinä, M. (2005). Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno, *Työ leipälajina - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, 384. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem:evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. . *Personality and Individual Differences* , 617–632.
- Kivirauma, J., Rinne, R. & Klemelä, K. (2004). *Erityisopetus laajenevana koulutienä - Turkulainen erityisopetus oppilaiden, vanhempien ja opettajien kokemana*. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Kokkinos, C. M. (March 2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 229–243.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka - aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Jyväskylä: Vastapaino.

- Laatikainen, P. (2011). *Laaja-alainen erityisopetus alaluokilla*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Lahtinen, U. (2009). Erityiskasvatus ammattialana. Teoksessa S. Moberg, J. Hautamäki, J. Kivirauma, U. Lahtinen, H. Savolainen & S. Vehmas, *Eritysipedagogiikan perusteet*, 171–201. Helsinki: WSOY.
- Larrivee, B. (2012). *Cultivating teacher renewal: guarding against stress and burnout*. New York: Lanham, MD : Rowman & Littlefield Publishers, Inc 2012.
- Leiter, M. (Vol 12. March 1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, 123–144.
- Leiter, M. & Maslach, C. (Vol. 9, 4. October 1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 297–308.
- Manka, M.-L. (2015). *Stressikirja: mistä virtaa? e-kirja*. Helsinki: Helsinki: Talentum 2015.
- Maslach, C. (Lokakuu 2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 189–192.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1. February 2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical teacher*, 160–163.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (Vol. 52 2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 397–422.
- Maslow, A. (1943). *Theory of Human motivation*. Psychological Review.
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.

- OAJ. (2013). *Oppimisen tukipilarit - Miten varmistetaan oppimiselle ja koulunkäynnille riittävä tuki?* Helsinki: Opettajan ammattijärjestö.
- OAJ. (2018). *Opetusalan työolobarometri 2017*. Helsinki: Opetusalan ammattijärjestö.
- OAJ. (2019). *Koulutuksen rahoitus kuntoon*. Helsinki: Opetusalan ammattijärjestö.
- Opetushallitus. (2016). *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014*. Helsinki: Opetushallitus.
- Palmu, I. (2017). *Näkökulmia ja toimintamalleja onnistuneeseen yhdessä opettamiseen*. Jyväskylä: Niilo Mäki-instituutti.
- Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Salmela-Aro, K. (25. Tammikuu 2011). Teacher-working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and teacher education*, 1101–1110.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta*. Porvoo: Bookwell.
- Rytivaara, A., Pulkkinen, J. & Takala, M. (2012). Erityisopettajan työ: opettamista yksin ja yhdessä. Teoksessa M. Jahnukainen, *Lasten erityishuolto ja -opetus Suomessa*, 333–352. Tampere: Vastapaino.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. (2000). *Voi hyvin, Opettaja!* Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Svetlana, S. (2001). *Nyt riittää: raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta*. Helsinki : Helsingin yliopisto.
- Savolainen, A. (2001). *Koulu työpaikkana*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Sel.ry. (14. marraskuu 2019). *Suomen erityiskasvatuksen liitto ry*. Noudettu osoitteesta www.sel.fi/artikkeli/erityisopettajan-ja-erityisluokanopettajan-tyonkuva/

- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (Vol.25 (3) 2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 518–524.
- Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (Vol. 26 2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 1059–1069.
- Ström, K. & Hannus-Gullmets, B. (2015). From special (class) teacher to special educator - the Finnish case. Teoksessa D. Cameron & R. Thygesen, *Transitions in the field of special education - Theoretical perspectives and implications for practice*, 115–136. Münster: Waxmann.
- Syrjäläinen, E. (2002). *Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Takala, M. (2010). *Erityispedagogiikka ja kouluikä*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki.
- Takala, M. (2010). Luokkamuotoinen erityisopetus. Teoksessa M. Takala, *Erityispedagogiikka ja kouluikä*, 49–59. Gaudeamus.
- Takala, M. Pirttimaa, R. & Törmänen, M. (Number 3. Volume 36 2009). Inclusive special education: the role of special education teachers in Finland. *British Journal of Special Education*, 162–172.
- Tatar, M. & Horenczyk, G. (Vol.19 (4) 2002). Diversity-related burnout among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 397–408.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Työterveyslaitos. (17.10. 2019). *Työhyvinvointi*. Noudettu osoitteesta TTL:

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus TTK, Kuntaryhmä ja palveluryhmä. (2010). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi opetustyössä*.

Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Tammi.

Violainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Helsinki : Books on Demand.

Zavidovique, L.Gilbert, F. & Vercambre, M.-N. (21. August 2017). Teachers' well-being at work and quality of life: any differences according to years of experience? *Occupational and Environmental Medicine*, 85.

LIITTEET

LIITE 1 Saatekirje

Saatekirje

Turun yliopisto

Opettajakoulutuslaitos, Rauma

Luokanopettajan tutkinto-ohjelma

SAATE

(XX.XX.XXXX)

Hyvä erityisluokanopettaja!

Saatko työstäsi energiaa vai tunnetko itsesi uupuneeksi työsi takia? Ottaako työsi enemmän kuin mitä se antaa? Olemme kaksi luokanopettajaksi opiskelevaa opiskelijaa Turun yliopiston opettajakoulutuslaitoksesta Raumalta ja teemme Pro gradu -tutkielmaa selvittääksemme suomalaisten erityisluokanopettajien työuupumuksen tilaa. Voit vaikuttaa kyseisen aiheen kartoittamiseen vastaamalla oheiseen lomakkeeseen. Vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Vastauksista ei käy ilmi vastaajan henkilöllisyys. Vastauksia käytetään vain tämän tutkimuksen toteutukseen. Lomakkeen vastaamiseen ja täyttämiseen menee aikaa noin 10 minuuttia.

Vastauksellasi on suuri merkitys, olet sitten juuri aloittanut työssäsi tai kokenut konkari.

Ohessa linkki kyselyymme!

<https://link.webpolsurveys.com/S/98EDA8FF811F2AA9>

Kiitos!

Vastaamme mielellämme tutkimukseen liittyviin kysymyksiin!

Marko Virta marviry@utu.fi

Jenna Kannosto jemkan@utu.fi

Erityisluokanopettajien työuupumuskysely

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää erityisluokanopettajien työuupumuksen tilannetta Suomessa. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa alle 10 minuuttia.

Kiitos kyselyyn osallistumisesta!

Marko Virta marviry@utu.fi

Jenna Kannosto Jemkan@utu.fi

1. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu

2. Olen työskennellyt erityisluokanopettajana

- 0-3
- 4-10
- 11-20
- 21-40

3. Alue, jossa työskentelen

- Uusimaa
- Varsinais-Suomi
- Satakunta
- Kanta-Häme
- Pirkanmaa
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo

- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi
- Ahvenanmaa

4. Kysymykset

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni turhauttaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen tekeväni liikaa työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En oikeastaan välitä siitä, miten joidenkin oppilaitteni käy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kysymykset

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Työskentely välittömästi ihmisten kanssa stressaa minua työssäni liikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän päättyessä tunnen olevani aivan lopussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minulla on uusi työpäivä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kysymykset

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Minun on helppo ymmärtää, miltä oppilaistani tuntuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen kohtelevani joitakin oppilaita ikään kuin he olisivat esineitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkuva työskentely ihmisten kanssa on minulle todella rasittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käsittelen oppilaitteni ongelmia hyvin tuloksin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kysymykset

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen olevani lopen uupunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen vaikuttavani myönteisesti ihmisten elämään työni kautta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tunteettomampi ihmisiä kohtaan kuin mitä olin aloittaessani tämän työn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen huolissani, että tämä työ kovettaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Kysymykset

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Pystyn helposti luomaan leppoisan ilmapiirin oppilaitteni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni iloiseksi työskenneltyäni kiinteästi oppilaitteni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen olevani kestävykseni rajoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn suhtautumaan tyynesti henkisiin ongelmiin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, että oppilaat syyttävät minua jostakin ongelmistaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Valitse koskeeko väite sinua

	Kyllä	Ei
Koen erityisluokanopettajan työn vaikeaksi ja kuormittavaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen tarvitsevani lisäkoulutusta pärjätäkseni työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen erityisluokanopettajan ammattiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen miettinyt uranvaihtoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani tukea kollegoiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että muut työhön liittyvät asiat vievät liikaa aikaa opetukselta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Avoin kommentti:

LIITE 3 T-testit

One-Sample Test

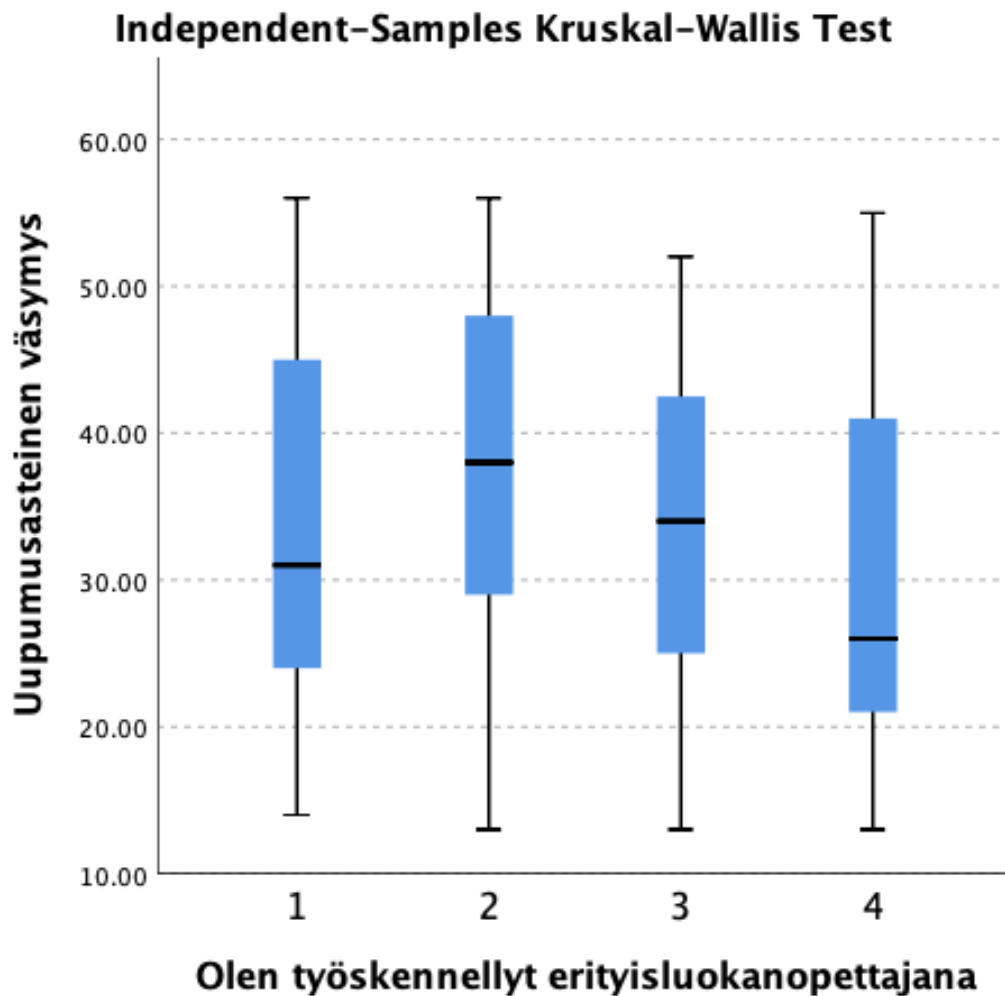
Test Value = 30

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Uupumusasteinen väsymys	4.577	149	.000	4.36000	2.4778	6.2422

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Uupumusasteinen väsymys	150	34.3600	11.66609	.95253

LIITE 4 Kruskal-Wallis testin tulokset, työkokemus



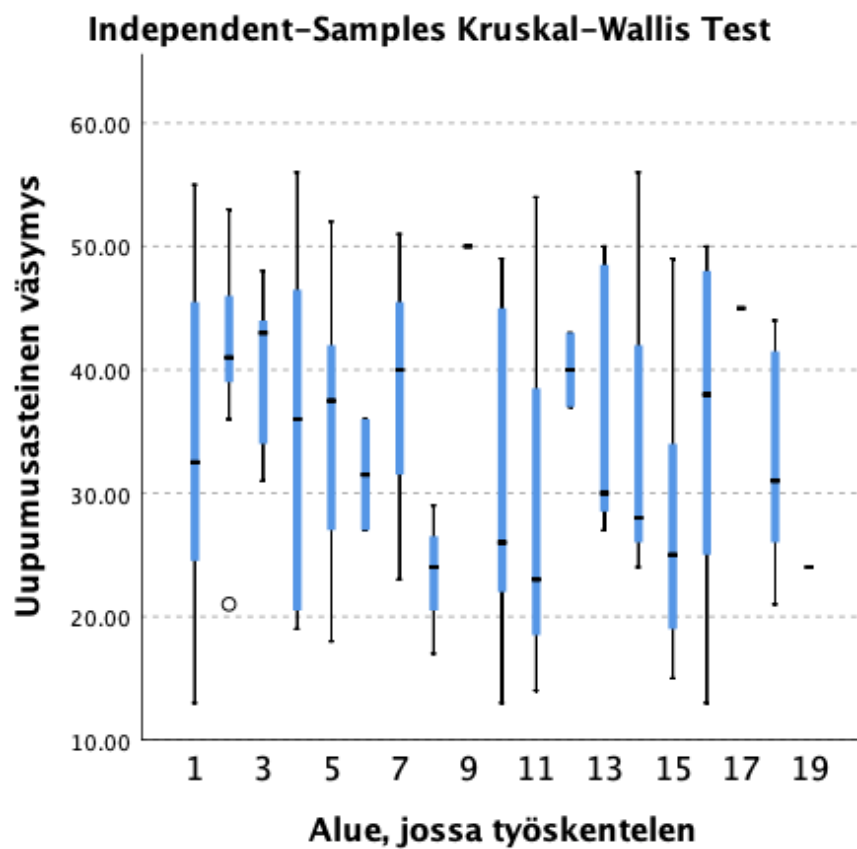
Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	150
Test Statistic	7.397 _{a,b}
Degree Of Freedom	3
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.060

a. The test statistic is adjusted for ties.

b. Multiple comparisons are not performed because the overall test does not show significant differences across samples.

LIITE 5 Kruskal-Wallis testin tulos, työpaikan sijainti



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	150
Test Statistic	15.585 _{a,b}
Degree Of Freedom	18
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.621

a. The test statistic is adjusted for ties.

b. Multiple comparisons are not performed because the overall test does not show significant differences across samples.

LIITE 6 Mann-Whitney U:n testi, sukupuolen merkitys

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	150
Mann-Whitney U	1049.000
Wilcoxon W	10919.000
Test Statistic	1049.000
Standard Error	132.663
Standardized Test Statistic	2.631
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.009

