



Huovinen Antti

Työhyvinvointi ja työuupumus opettajan työssä

Kandidaatin tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Taide- ja taitopainotteinen luokanopettajakoulutus
2020

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Työhyvinvointi ja työuupumus opettajan työssä (Antti Huovinen)

Kandidaatin tutkielma, 30 sivua

Heinäkuu 2020

Tämä kandidaatintyö käsittelee opettajien työuupumusta aiheuttavia ja työssä jaksamista edesauttavia tekijöitä kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin. Opettajan työhyvinvointia on tutkittu laajalti jo aiemmin, mutta jatkuvan koulun muutosprosessin ja vaatimusten keskellä syntyy uusia tilanteita, joihin opettajan tulee pystyä mukautumaan. Tämän tutkielman kohteena ovat ensisijaisesti suomalaiset eri alojen opettajat, mutta myös ulkomaisen tutkimuksen näkökulma on huomioitu. Työn epäkohdat ja voimavarat esitetään pääasiallisesti opettajien henkilökohtaisesta näkökulmasta.

Aineistonkeruu keskittyy lähes yksinomaan suomalaisia opettajia ja kouluja käsittelevään kirjallisuuteen, koska kotimainen koululaitos on globaalilla mittapuulla ainutlaatuinen. Aineisto on rajattu tutkimuksen kannalta keskeisimpien käsitteiden ympärille. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät heikentävät opettajan hyvinvointia?
2. Mitkä tekijät ylläpitävät tai edesauttavat opettajan työssä jaksamista?

Käsitteiden määrittelyn ja metodologisen osion jälkeen käsittelyssä ovat aiemmat tutkimukset opettajien työhyvinvoinnista. Tähän työhön valitut tutkimukset on toteutettu kysely- ja haastattelututkimuksina. Ne sisältävät luokanopettajien, aineenopettajien sekä ammatillisen koulutuksen opettajien kokemuksia.

Tutkielman tulosten perusteella ylimitoitettut odotukset työtä kohtaan, epätasa-arvo, heikosti toteutetut organisaatiomuutokset sekä työyhteisön sisäiset ristiriidat ovat keskeisimmät työuupumusta ja heikkoa hyvinvointia ennustavat tekijät. Vastaavasti hyvä johtaminen, kollegoiden vertaistuki, toimiva ryhmädynamiikka sekä avoin palaute- ja keskustelukulttuuri ovat hyvinvoivan työntekijän ja työyhteisön kulmakiviä.

Jatkotutkimuksen kannalta aiheita on runsaasti. Uusia tutkimuskohteita syntyy jatkuvasti, koska koulumaailma ja opettajan työnkuva kehittyy yhteiskunnan mukana. Työuupumuksen ehkäisemisen kannalta jatkotutkimuskohteiksi kannattaa valita ongelmallisia työyhteisöjä.

Avainsanat: uupumus, burnout, työhyvinvointi, opettaja

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Teoreettinen viitekehys	6
2.1	Työuupumus ja sen kehittyminen	6
2.2	Burnout	7
2.3	Stressi.....	8
3	Tutkielman lähtökohdat	10
3.1	Tutkielman toteuttaminen, aineisto ja menetelmä	10
4	Aiempi tutkimus opettajien työhyvinvoinnista ja uupumisesta	12
4.1	Opettajien kokemuksia koulun kehittämistyöstä	12
4.2	Opettajien tilanne muihin aloihin verrattuna	13
4.3	Kyselytutkimus opettajien työhyvinvoinnista.....	14
4.3.1	<i>Vaikutusmahdollisuudet ja tuki</i>	14
4.3.2	<i>Kiusaaminen ja henkinen väkivalta</i>	16
4.3.3	<i>Suomalaisopettajien kokemukset pohjoismaisessa kontekstissa</i>	17
4.4	Muu ulkomainen tutkimus	18
5	Opettaja ja työyhteisö	19
5.1	Opettajan hyvinvointia heikentävät tekijät	19
5.1.1	<i>Opettaja – kutsumusammatti?</i>	19
5.1.2	<i>Eriarvoisuus työyhteisössä</i>	20
5.1.3	<i>Koulun kehittämistyö ja ristiriitatilanteet</i>	21
5.1.4	<i>Fyysinen työympäristö</i>	22
5.2	Työssä jaksamista edesauttavat ja ylläpitävät tekijät	22
5.2.1	<i>Toimiva työyksikön ilmapiiri ja ryhmädynamiikka</i>	22
5.2.2	<i>Esimies, johtaminen ja kollegat</i>	23
5.2.3	<i>Noviisiopettajien lisäkoulutus ja perehdyttäminen</i>	24
5.2.4	<i>Palaute</i>	25
6	Johtopäätökset ja pohdinta	26
	Lähteet	29

1 Johdanto

“Yllättäviä ylitöitä ja tuurauksia. Koko ajan kiire. Jos ei itse ole työuupumuksen partaalla, pelkää kollegansa jaksamisen puolesta. Surkea palkka ei motivoi.” Salla Hongisto ja Tiina Tikkanen esittävät Opettaja-lehden artikkelissa (2020) edellä mainitut poiminnat OAJ:n työhyvinvointia määrittelevän Fiilismittarin vastauksista (Hongisto & Tikkanen, 2020). Opettajat tuntuvat voivan pahoin työssään. Miten on silti mahdollista, että joka vuosi tuhannet innokkaat nuoret hakevat opiskelemaan opettajaksi?

Tarkastelen kandidaatintutkielmassani opettajan hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työajalla ja työympäristössä aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Tavoitteenani on selvittää, mitkä tekijät heikentävät opettajan hyvinvointia sekä vastavuoroisesti tukevat työssä jaksamista. Pääosa opettajien työhyvinvointia käsittelevistä tutkimuksista ja opinnäytetöistä on keskittynyt työhyvinvointia edesauttaviin tekijöihin. Aion laajentaa näkökulmaa tuomalla esille myös alan epäkohtia työhyvinvoinnin osalta. Tutkielmani tarkastelee aihetta ensisijaisesti luokanopettajan näkökulmasta, mutta viittaa myös muiden opettajien tilannetta käsittelevään aineistoon.

Tutkielman aihe on minulle alavalintani puolesta tärkeä, mutta myös ajankohtainen, sillä olen seurannut sivusta usean kaverini valmistumista eri aloilta ja työelämään siirtymistä. Kokemukset ovat vaihtelevia nuorilla työntekijöillä ja yksi tekijä sopeutumiseen on alavalinta. Tässä tutkielmassa tulen keskittymään luonnollisesti opetusalan ammattilaisiin. Mielestäni työssä jaksamisen negatiiviset puolet jäävät usein vähemmälle huomiolle. Heikot työolot näyttäytyvät työajan lisäksi vapaa-ajan sudenkuoppina. Tutkielman aihe on ajaton, mutta vasta viime vuosina siitä on alettu puhua enemmän. Opettajan tehtävänä on nykykoulussa toimia psykologina, vanhempana, pappina, virkavaltana, terapeuttina ja monena muuna oman opetustyön lisäksi (Stenberg, 2011). Tämän kaltaisten odotusten pohjalta ei ole ihme, että yhä useampi opettaja kokee tilanteensa tukalaksi työstressin, uupumuksen ja kuormituksen lisääntyessä. Edellä mainitusta voi päätellä, että nykyaikaisen opettajan rooli on niin monimuotoinen, että varsinainen opetus jää pieneen osaan työnkuvassa.

Petri Kääriäinen kertoi kolumnissaan (2018) suuren määrän opettajia kamppailevan jaksamisen kanssa ylisuurten opetusryhmien, inklusion ja erityisopettajien vähäisen määrän vuoksi. Hän ilmaisi kolme yhdistävää tekijää uupuneille opettajille: ylivahva työmoraali, liian

kunnianhimoiset paikalliset opetussuunnitelmat sekä työnantajien arvostuksen puute opettajaa ja opettajan työtä kohtaan (Kääriäinen, 2018).

Vaikka opettajan ammattia arvostetaan edelleenkin yleisellä tasolla, työyhteisöjen rakenteissa esiintyvä arvostuksen puute, liian suurten työtavoitteiden ja riittämättömyyden kokemukset ovat huolestuttavia merkkejä opettajien jaksamisen nykytilasta. Tämä kandidaatintutkielma on katsaus opettajien kokemuksiin ja työoloihin lähihistoriasta.

2 Teoreettinen viitekehys

Työuupumus, stressi ja burnout ovat työhyvinvointia kuvaavia käsitteitä, joilla on negatiivinen stigma. Pahoinvointi näyttäytyy muun muassa korkeina stressitasoina sekä uupumusasteisena väsymyksenä (Aro, 2001). Työhyvinvointia on mahdollista kuvailla myös positiivista leimaa kantavilla käsitteillä, kuten ”työn imu”, mutta tämän tutkielman aineistossa hyvinvointi ilmenee useimmiten stressin, väsymyksen ja uupumuksen puuttumisella. Valitut käsitteet ovat tämän tutkimuksen kannalta keskeisimmässä asemassa. Työuupumus ja burnout rinnastetaan puhekielessä usein samaksi ilmiöksi, mutta työuupumus on kuitenkin vain yksi psyykinen osatekijä burnout-oireyhtymässä (Aro, 2001).

2.1 Työuupumus ja sen kehittyminen

Kalimo ja Toppinen (1997) määrittelevät työuupumuksen kehittyvän, kun työn vaatimukset ylittävät ihmisen voimavarat. Työuupumuksen syyt voivat johtua niin ammatillisista kuin työyhteisöjen sisäisistä ongelmista tai näistä molemmista (Kalimo & Toppinen, 1997). Lisäksi heidän mukaansa yleiset työelämän epäkohdat, kuten työntekijän voimavaroista ja työturvallisuudesta piittaamattomuus edesauttavat työuupumuksen kehittymistä. Työuupumuksen syitä voi löytää myös yksilötasolta, joita ovat henkilökohtainen alttius kokea stressiä ja yleinen elämäntilanne, mutta myös tuen puute työpaikalla voi vaikuttaa uupumuksen kehittymiseen (Kalimo & Toppinen, 1997). Tavallisesti ensimmäinen työuupumuksen oireista on väsymys, joka kertyy hiljalleen vaihe vaiheelta, kun palautuminen jää kesken lomien ja viikonloppujen osalta (Kalimo & Toppinen, 1997).

Työuupumuksen määrittelyminen on todella kirjavaa. Sille löytyy useampia erilaisia määritelmiä, eikä yhtäkään niistä pidetä yleispätevänä. Lisäksi osa määritelmistä on hyvin tulkinnanvaraisia. Osa työuupumuksen määrittelijöistä pitää sitä ”burnoutin” suomenkielisenä vastineena, kun taas osa ei näe niitä samaksi ilmiöksi (Kalimo & Toppinen, 1997). Vielä 1990-luvulle asti burnoutin suomenkielisenä vastineena käytettiin termiä ”loppuunpalaminen”, mutta ajan myötä ”työuupumus” alkoi vakiintua suomenkielisenä terminä (Kalimo & Toppinen, 1997). Työuupumuksesta ei ole olemassa yhtä ja ainoaa yleispätevää määritelmää tai näkemystä, mutta uupumusasteista väsymystä (ekshaustio) pidetään työuupumuksen keskeisenä muotona useiden määritelmien mukaan (Kinnunen & Häätinen, 2005).

Työuupumus ei tule hetkessä vaan kehittyy vuosien aikana (Kalimo & Toppinen, 1997). Sen aiheuttavia tekijöitä on monia, joten yhtä keskeistä syytä sen kehittymiseen on vaikea löytää (Kalimo & Toppinen, 1997). Muutosprosessi on koko ajan läsnä, sillä yksittäinen asia, joka alun perin alkaa kuormittamaan voi muuttua sitä mukaa, kun ihminen rasittuu entisestään ja hänen asennoitumisensa työhön ja työyhteisöön muuttuu (Kalimo & Toppinen, 1997).

Kalimo ja Toppinen (1997) esittävät työuupumusoireyhtymän ensisijaiseksi tekijäksi voimakasta, pitkäaikaista väsymystä (ekshaustio). Heidän mukaansa uupumusasteinen väsymys tuntuu jokaisessa tilanteessa eikä näin ollen liity pelkästään yksittäisiin työn kuormituspiikkeihin. Siihen eivät auta päivittäinen lepo, viikonloput tai välttämättä lomakaan (Kalimo & Toppinen, 1997). Tavallisesta stressitilasta työuupumuksen erottavat tekijät ovat voimakas väsymys, kyynistyneisyys sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, jotka yhdessä muodostavat työuupumuksen oirekoostumuksen (Kalimo & Toppinen, 1997). Myös Vilkkö-Riihelä (1999) esittää kyynistymisen, väsymyksen sekä heikon ammatillisen itsetunnon työuupumuksen merkeiksi, joita hän kutsuu työuupumuksen kolmeksi tasoksi (Vilkkö-Riihelä, 1999).

Työuupumus saa alkunsa yleensä yksilön ja ympäristön välisestä keskinäisestä vuorovaikutuksesta (Kinnunen & Häätinen, 2005). Se kehittyy erityisesti silloin, kun yksilön voimavarat ja ympäristön vaatimukset tai yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ovat epäsuhdassa keskenään (Kinnunen & Häätinen, 2005). Kinnunen ja Häätinen (2005) lisäävät, että työuupumuksesta puhuttaessa tarkoitetaan tilaa, jossa yksilö on voimakkaasti psykologisesti kuormittunut ja energiavarat lopussa. Työuupumus mielletään usein seuraukseksi pitkittyneestä stressistä ja vakavaksi työssä kehittyväksi krooniseksi oireyhtymäksi (Kinnunen & Häätinen, 2005). Toisin sanoen hoitamattomana työstressi voi johtaa työuupumuksen syntymiseen (Kinnunen & Häätinen, 2005). Stressin syntyyn vaikuttaa olennaisesti myös tilanteet, joissa yksilön voimavarat eivät riitä enää vastaamaan työn kuormituksen määrään (Koli, 2014).

2.2 Burnout

Käsitteenä burnout on mutkikas, sillä sen suomen kieleen vakiintunut vastine ”työuupumus” viittaa vain emotionaaliseen uupumukseen, joka on vain yksi burnoutin oireiden kirjosta (Aro, 2001). Burnout on seurausta jatkuvasta stressistä ja oireyhtymä näyttäytyy henkilön

voimakkaana psyykkisenä väsymyksenä, työn tuottavuuden heikentymisenä sekä kyynisyytenä (Aro, 2001). Se kehittyy, kun työ ja työntekijä ovat pitkäaikaisessa epätasapainossa keskenään (Aro, 2001). Epätasapaino puolestaan näyttäytyy työn tavoitteiden saavuttamattomuutena, joka johtaa väsymiseen ja turhautumiseen (Aro, 2001).

Aro (2001) näkee burnoutin yhtenä aiheuttajana informaatioteknologian viime vuosien nopean kehittymisen. Vaikka sen edut ovat huomattavia opetusikäikäytössä, vastapainoksi uusien menetelmien ja laitteiden käytön oppiminen kuormittaa entisestään opetusalan työntekijöitä (Aro, 2001). Parin viime vuosikymmenen aikana koulumaailma on tehnyt tuttavuutta teknologian kanssa suurin harppauksin. Näistä nykypäivän esimerkkeinä ovat muun muassa Wilma, sähköiset ylioppilaskirjoitukset sekä piirtoheittimet ja liitutaulut syrjäyttäneet älytaulut ja videotykit.

Burnoutiin liittyy yleensä työkuormituksen määrä, mutta tärkeämpiä seikkoja burnoutin taustalla ovat laadulliset osatekijät, kuten monimutkaisuus, ammattitaidon vaje, epäselvät työtavoitteet sekä organisaatiomuutokset, joita toimeenpannaan niin usein, ettei työntekijä kerkeä pysyä mukana (Aro, 2001). Burnoutin perimmäiset syyt voi tiivistää lyhyesti työn ilon ja työmotivaation katoamiseen (Aro, 2001).

Vilkko-Riihelän mukaan burnoutilla tarkoitetaan psyykkis-fyysistä uupumustilaa. Se kehittyy, kun ihminen ei jaksakaan enää toimia työn tavoitteiden edellyttämällä tavalla (Vilkko-Riihelä, 1999). Hän lisää, että burnout johtaa masennusoireiden ja välinpitämättömyyden lisääntymiseen. Edellä mainittuja oireita esiintyy paljon ihmishuuhdeammattien, kuten opettajien, sosiaalityöntekijöiden ja hoitohenkilökunnan keskuudessa (Vilkko-Riihelä, 1999).

2.3 Stressi

Stressi yhdistetään yleensä aikuisten maailmaan ja hektiseen työelämään (Vilkko-Riihelä, 1999). Kaiken ikäiset ihmiset kokevat kuitenkin stressiä ja stressireaktioita, jotka juontavat juurensa eri ikäisillä ihmisillä erilaisista asioista ja elämäntilanteista (Vilkko-Riihelä, 1999). Stressi ei aina kumpua negatiivisista elämäntapahtumista, sillä esimerkiksi lapsen syntymä voi aiheuttaa huomattavaa stressiä tuleville vanhemmille (Vilkko-Riihelä, 1999). Tilapäinen stressi voi olla hyödyllistä esimerkiksi tärkeästä tehtävästä suoriutumisen kannalta, mutta

pitkäaikaisena se voi johtaa vakaviinkin terveysongelmiin (Vilkko-Riihelä, 1999). Vilkko-Riihelä (1999) esittää stressin oireiden ilmenevän niin fyysisellä, psyykkisellä kuin sosiaalisella tasolla. Stressin fyysisiä oireita ovat muun muassa päänsärky, vatsavaivat ja unettomuus. Psyykkisellä tasolla stressi näyttäytyy esimerkiksi ahdistuksena, masennuksena, ongelmanratkaisukyvyyn heikkenemisenä ja jännityksenä. Sosiaaliseen tasoon liittyy vetäytymistä kontakteista, ihmissuhdeongelmia sekä pahan olon purkamista toisiin ihmisiin (Vilkko-Riihelä, 1999).

Työelämän näkökulmasta stressiä on havaittu esiintyvän sitä vähemmän, mitä enemmän työntekijä pystyy vaikuttamaan itseään koskevaan päätöksentekoon ja muutokseen (Vilkko-Riihelä, 1999). Työn jatkuvuuden epävarmuus, sosiaalisten kontaktien puute työympäristössä sekä ammatit, joissa työntekijä on vastuussa muista ihmisistä ovat merkittäviä stressaantumisen aiheuttajia (Vilkko-Riihelä, 1999). Pienistä arkipäivän huolista pitkän ajan kuluessa kertynyt stressi on suurempi terveysriski kuin äkillisen tapahtuman laukaissut stressi (Vilkko-Riihelä, 1999). Stressin voimakkuus on usein suoraan verrannollinen työn määrään, mutta joskus työmäärään ulkopuoliset tekijät, kuten heikko työilmapiiri ja johtaminen, pelko työpaikan menettämisestä tai hallitsematon tilanne voivat aiheuttaa stressiä varsinaista työtä enemmän (Vilkko-Riihelä, 1999).

Aron (2001) mukaan jopa ihmisen omat mielikuvat voivat johtaa stressaantumiseen. Omassa mielessä ilmaantuvat uhkakuvat työtavoitteiden täyttämättömyydestä tai työpaikan menettämisestä johtavat helposti stressaantumiseen (Aro, 2001). Vaikka edellä mainitun kaltaiset tilanteet ovat vain pään sisäisiä, kehon reaktiot kuvitelmiin ovat täysin konkreettisia (Aro, 2001). Stressihormonien jäädessä elimistöön luonnollista palautumista ei pääse tapahtumaan (Aro, 2001).

3 Tutkielman lähtökohdat

Tutkielman aihe liittyy vahvasti koulumaailmaan. Opettajien työuupumuksen tutkimus sopii luokanopettajakoulutuksen kandidaatintutkielmaan, koska tutkimuksen kohteena ovat jo työelämässä olevat opettajat. Tavoitteena on kartoittaa heidän henkilökohtaisia kokemuksiaan työhyvinvoinnista sekä koulumaailman käytäntöjä, epäkohtia ja tukirakenteita. Tutkimus rakentuu pääosin kotimaisen aineiston varaan, joka on perusteltua, koska suomalainen koululaitos on ainutlaatuinen maailman mittapuulla. Aiempaa tutkimusta aiheesta on monipuolisesti, mutta aineistonkeruuvaiheessa havaitsin, että suuresta määrästä aineistomateriaalia täytyi poimia juuri ne seikat, jotka ovat ajankohtaisia ja tukevat tämän tutkimuksen tavoitteita.

Tutkimuskysymykset:

- 1. Mitkä tekijät heikentävät opettajan hyvinvointia?**
- 2. Mitkä tekijät ylläpitävät tai edesauttavat opettajan työssä jaksamista?**

3.1 Tutkielman toteuttaminen, aineisto ja menetelmä

Tämän tutkielman toteutustavaksi on valittu kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Sen käyttö on perusteltua tässä tapauksessa, koska sen toteutusta ja aineiston valintaa eivät rajaa menetelmälliset säännöt ja tutkimuskysymykset voivat olla laajempia kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tai meta-analyysissä (Salminen, 2011). Kandidaatintutkielmani tarkoitusperiin perustuen kuvailevan kirjallisuuskatsauksen muodoksi valikoitui narratiivinen painotus. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus jaetaan karkeasti narratiiviseen ja integroivaan muotoon (Salminen, 2001). Narratiivisen muodon avulla kyetään luomaan laaja kuva käsiteltävästä aiheesta sekä toisistaan irrallista tutkimustietoa järjestellään yhtenäisemmäksi, helppolukuiseksi kokonaisuudeksi (Salminen, 2011).

Aineistonkeruussa painopiste on teoreettisen viitekehyksen käsitteissä. Työuupumus, stressi ja burnout ovat keskeisiä käsitteitä opettajien työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa ja tutkimuksessa. Käsitteiden käyttö on perusteltua, koska niillä viitataan työstä johtuvaan uupumiseen ja sen vuoksi voidaan sulkea pois työn ulkopuoliset jaksamista heikentävät tekijät. Työhyvinvointia on tutkittu monipuolisesti jo aiemmin. Koulumaailma on kuitenkin parin viimeisen vuosikymmenen aikana ollut suurella murroksella muun muassa uudistuneiden

opetussuunnitelmien ja opetusmenetelmien vuoksi, joten opettajien kokemukset työoloista ja jaksamisesta ovat ensiarvoisen tärkeitä.

Lähdekirjallisuus on rajattu miltei kokonaan suomenkielisiin aineistoihin, koska kotimaisissa kouluissa työskentelevistä opettajista tehdyt tutkimukset ovat lähes poikkeuksetta suomenkielisiä. Pelkästään pohjoismaisten opettajien vertailussa työuupumus- ja työtyytyväisyyskokemuksissa on paikoin huomattaviakin eroja (Kalimo & Toppinen, 1997), joten aihepiirin kokemusperäisiä osuuksia käsittelevä suomenkielinen lähdekirjallisuus on perusteltua. Oula-Finna toimi ensisijaisena välineenä aineiston etsimisessä ja valtaosa tässä tutkielmassa käytetyistä lähteistä on fyysisen kirjan muodossa. Aineistona käytettiin lisäksi kokoomateoksia, väitöskirjoja, Työterveyslaitoksen julkaisuja, erityyppisiä opaskirjoja sekä sähköisiä aineistoja.

Tutkimustulokset rakentuvat aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta ilmenevistä opettajien henkilökohtaisista kokemuksista työyhteisöstä, -ilmapiiristä sekä työn kuormituksesta. Tutkimuskysymyksiin on pyrkimys vastata suoraan eli käytännössä löytää työhyvinvointia heikentävät sekä ylläpitävät tekijät aineistosta.

Tutkielman tulokset on jaettu kahden pääotsikon alle. Neljäs luku käsittelee aiempia tutkimuksia opettajien kokemuksista työhyvinvoinnin ja jaksamisen osalta. Pääosa kappaleen tutkimuksista on kyselytutkimuksia, joihin on arviointiasteikko kuvaamassa vastauksia. Kolin haastattelututkimukseen (2014) osallistuneet opettajat ovat kertoneet tuntemuksiaan kauneudenhoitoalan ongelmista omin sanoin. Pahkinin, Vanhalan ja Lindströmin tutkimuksessa (2007) vastaajat on jaettu kahteen ryhmään iän perusteella. Pahkinin ym. tutkimus on jaettu alalukuihin, joissa käsitellään opettajien vaikutusmahdollisuuksia työhön sekä henkistä väkivaltaa. Lisäksi suomalaisopettajien kokemuksia verrataan muihin pohjoismaisiin opettajiin.

Viidennessä kappaleessa käsitellään osatekijöitä, joista työhyvinvointi rakentuu tai rapistuu. Esimiehen toiminta ja johtaminen, palaute- ja keskustelukulttuuri, kollegoiden vertaistuki sekä tasa-arvo ja eriarvoisuus ovat keskeisessä asemassa, kun tarkastellaan toimivaa tai ongelmallista työyhteisöä. Lisäksi fyysisen työympäristön puutteet näkyvät henkilöstön toiminnassa esimerkiksi lisääntyneinä sairauspoissaoloina.

4 Aiempi tutkimus opettajien työhyvinvoinnista ja uupumisesta

Tämän kappaleen aiheena on aiempi tutkimus työhyvinvoinnista opetuslalla. Tarkastelun kohteena ovat niin suomalaiset peruskoulun opettajat, ammatillisen koulutuksen opettajat kuin pohjoismaiset ja englantilaiset kollegat. Opettajat kertovat kokemuksiaan koululaitoksen rakenteiden, johtamisen, henkisen väkivallan, vaikutusmahdollisuuksien ja työntekoa motivoivien tekijöiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kokemusten lisäksi käsittelyn aiheena ovat tilastot työuupumustuntemuksista sekä sukupuolten ja ikäryhmien väliset erot.

Tutkimukset työyhteisöjen hyvinvoinnista ovat perustuneet siihen, että hyvin voiva työyhteisö ilmenee stressin, psyykkisten oireiden ja työuupumuksen olemattomuudella (Simola & Kinnunen, 2005). Ongelmia on kuitenkin havaittu siinä, että kyselytutkimukset ovat olleet poikkileikkaustutkimuksia ja niihin ovat päätyneet vastaamaan useimmiten samat henkilöt (Simola & Kinnunen, 2005).

4.1 Opettajien kokemuksia koulun kehittämistyöstä

Annarita Koli on tutkinut väitöskirjassaan (2014) kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvointia ja sen kehittämistä jatkuvan muutoksen alaisessa opetustyössä. Opetustyön on tutkittu olevan yksi stressaavimmista ammateista. Eri tutkimukset ovat keskenään ristiriidassa. Kun yksi tutkija näkee opettajan työn olevan lohdutonta opetusalan muutosprosessin mukana tarpomista, toinen taas näkee opettajan tilanteen varsin hyvänä heidän ollessa motivoituneita, sitoutuneita ja nauttivan luokkahuonetyöskentelystä (Koli, 2014). Kolin mukaan aiemmissä tutkimuksissa ei juurikaan ole tarkasteltu opettajien hyvinvointia työyhteisön eikä paikallisen työtoiminnan muutoksen näkökulmasta. Hän toteaaikin aiempien tutkimusten olevan puutteellisia. Tutkimuksista saatu data ei ole puutteellista, mutta kerätyn tiedon soveltaminen opettajan työssä jaksamiseen on (Koli, 2014). Emootiotutkimukset ovat kuitenkin tuoneet esiin kaivattua opettajien omaa näkökulmaa. Yksilön sisäinen kokemusmaailma on nostettu esiin tutkimuksissa, mutta tieto siitä, miten se vaikuttaa opettajayhteisön käytäntöihin jää vajavaiseksi (Koli, 2014).

Tutkimuksen opettajat kokivat oman opetustyönsä ja kollegoiden kanssa tehtävän oppilaitoksen toiminnan kehittämisen olevan ristiriidassa keskenään (Koli, 2014). He kokivat, että kollegoiden kanssa yhteistyötä edellyttävät työtehtävät vaikeuttivat heidän oppilaiden parissa

tekemää opetustyötä (Koli, 2014). Toinen ristiriita opettajien kokemuksiin perustuen oli opetussuunnitelman noudattaminen ja opetuksen toteuttaminen oppilaiden etua hyödyttävällä tavalla (Koli, 2014). Byrokratia hankaloitti opetukseen liittyvien uudistusten tekemistä ja opettajat yhteisönä kokivat, että eivät kykene jalostamaan niitä uusiksi toimintatavoiksi toivotulla tavalla (Koli, 2014). Lisäksi opettajien tuntipohjainen palkkausjärjestelmä jarrutti koulun ja opiskelijoiden harjoittelupaikkoina toimivien yritysten välistä yhteistyötä haitaten niin opettajien kuin opiskelijoiden tilannetta (Koli, 2014).

4.2 Opettajien tilanne muihin aloihin verrattuna

Kalimon ja Toppisen toteuttaman kyselytutkimuksen (1997) mukaan koulutusalan työntekijät kärsivät kaikki alat huomioiden viidenneksi eniten työuupumuksesta, eniten uupumusasteisesta väsymyksestä ja heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta. Kyselytutkimukseen vastasi noin 3300 eri alojen ammattilaista, joista työelämässä oli tutkimuksen aineistonkeruuhetkellä 2300. Vaikka heikentyntä ammatillista itsetuntoa esiintyi eniten opetusosalalla, vain 5,4 prosenttia vastanneista koki sitä olevan paljon. Vakava-asteista työuupumusta oli eniten havaittavissa koulutuksen alalla (Kalimo & Toppinen, 1997).

Syitä koulutusalan työntekijöiden ahdinkoon on lukuisia. Opettajan työ on jatkuvaa vuorovaikuttamista niin oppilaiden, vanhempien kuin kollegoiden kanssa. Lisäksi vuonna 1994 voimaan tullut opetussuunnitelma voi osaltaan olla vaikuttamassa tutkimukseen (1997) osallistuneiden opettajien kokemaan työuupumukseen.

Koulutusala on saanut paljon huomiota aiemmissa työuupumusta käsittelevissä tutkimuksissa (Kalimo & Toppinen, 1997). Opetustyöhön on havaittu kuuluvan niitä keskeisiä ihmissuhdetyön kuormitustekijöitä, joiden alun perin oletettiin olevan jopa edellytys sille, että työuupumusta voi ylipäättään esiintyä (Kalimo & Toppinen, 1997). Opetus- ja koulutustehtävissä työskentelevillä nousi esiin lähinnä väsymyksen oireita, mutta ei kyynistymistä tai ammatillisen itsetunnon heikkenemistä (Kalimo & Toppinen, 1997). Vaikka opettajat kokevat työssään epäkohtia, jotka voivat edesauttaa työuupumuksen syntyä, ei työuupumuksen ensioireet yleensä kehity seuraaville, vakavammille tasoille (Kalimo & Toppinen, 1997). Kalimo ja Toppinen esittävät, että mahdollinen syy oireiden hallinnassa pysymiselle voi johtua tietämyksestä ongelmia kohtaan opetusosalalla. Opettajien stressiä on tutkittu jo aiemmin ja sitä myöten keskustelua on käyty jo paljon ennen tätä tutkimusta.

Avoimen ja rehellisen keskustelun myötä henkilöstöä on koulutettu ongelmatilanteiden varalle, joka voi ehkäistä vakavinta työuupumusta (Kalimo & Toppinen, 1997).

Tutkimuksen yhteenvetona voidaan todeta, että työuupumus osoittautui odotettua yleisemmäksi ja sitä esiintyi enemmän naisten keskuudessa. Työuupumuksen oireista voimakas väsymys oli yleisintä. Työuupumusta esiintyi eniten pitkää työpäivää tekevillä sekä työpaikoilla, joiden henkilöstöä oli vähennetty ja sijaisuuksia jätetty täyttämättä (Kalimo & Toppinen, 1997).

Palvelu- ja kuntarakenteen muutokset heijastuvat kotimaassa opettajien ja oppilaitosten työhön (Kalimo & Toppinen, 1997). Jatkuvan muutoksen keskiössä oleva yhteiskunta luo odotuksia kouluille tehokkaasta opetuksesta, joka kohdistuu väistämättä opettajiin. Odotukset vaativat kouluja vastaamaan niin yksilöllisiin kuin yhteiskunnallisiin tarpeisiin (Kalimo & Toppinen, 1997).

4.3 Kyselytutkimus opettajien työhyvinvoinnista

Pahkin, Vanhala ja Lindström (2007) tekivät laajamittaisen kyselytutkimuksen suomalaisten opettajien työhyvinvoinnista (Pahkin, ym., 2007). Tutkimukseen vastanneet opettajat on jaettu kahteen ikäryhmään, alle 55-vuotiaisiin ja yli 55-vuotiaisiin. Vastausvaihtoehtoja oli viisi. Tekstissä ilmoitetut prosentit kuvaavat vastausvaihtoehtojen 4 ja 5 (melko usein ja hyvin usein/aina) osuutta kaikista vastauksista.

Kysely lähetettiin OAJ:n rekisteristä satunnaisesti poimituille seitsemällesadalle opettajalle. Tutkimuksen tulokset esitettiin pylväsdiagrammeina. Tulosten mukaan noin 70 % eri alojen opettajista koki kiirettä työssään (Pahkin, ym., 2007). Vajaa kolmasosa koki joutuvansa tekemään työssään tehtäviä, jotka eivät kuulu opettajan työnkuvaan (Pahkin, ym., 2007). Lisäksi vajaa neljäsosa opettajista koki saavansa toimeksiantoja, joiden suorittamiseen heillä ei ollut vaadittavia resursseja (Pahkin, ym., 2007).

4.3.1 Vaikutusmahdollisuudet ja tuki

Tarkasteltaessa opettajan vaikutusmahdollisuuksia työ- ja tuntimäärään, työmäärän jakautumiseen ja lukujärjestysten sekä työpäivän aikana pidettävien taukojen määrään, molemmat ikäryhmät huomioiden “melko usein” ja “aina” -vastauksia oli väliltä 21–39 %

(Pahkin, ym., 2007). Alle 55-vuotiaat mielsivät vaikutusmahdollisuutensa jokaisessa kysymyskohdassa hieman suuremmiksi kuin yli 55-vuotiaat (Pahkin, ym., 2007).

Opettajat kokivat työkavereiden merkityksen tärkeäksi jaksamisen kannalta. Keskimäärin 75 % koki saavansa tukea ja apua työkavereiltaan työhön liittyvissä asioissa ja jopa 85 % ilmaisi työkavereiden kuuntelevan työhön liittyvissä ongelmissa (Pahkin, ym., 2007). Sosiaalinen tuki on tärkeä hyvinvointia edesauttava tekijä työympäristössä. Työkavereiden tarjoama tuki arvioitiin esimieheltä saatua tukea toimivammaksi (Pahkin, ym., 2007). Tähän voi olla syynä, että työkaveri todetaan esimiestä helpommin vertaisena (Pahkin, ym., 2007).

Esimieheltä tulevan tuen ja avun, ongelmien kuuntelemisen ja työntekijän arvostuksen koettiin olevan työtovereiden tarjoamaa tukea hieman alhaisempi. Molemmat ikäryhmät huomioiden yli puolet opettajista koki saavansa esimieheltä tukea työtehtävissä, yli kaksi kolmasosaa koki esimiehen kuuntelevan työhön liittyvissä ongelmissa ja yli 60 % koki saavansa arvostusta työstään (Pahkin, ym., 2007). Sen sijaan vain reilu kolmannes vastaajista koki esimiehensä rohkaisevan tarvittaessa eriävän mielipiteen ilmaisemiseen (Pahkin, ym., 2007). Hyvä johtaminen on tärkeä osa työyhteisön toimivuutta sekä työntekijöiden hyvinvointia edesauttava tekijä ja oikeudenmukainen johtaminen vaikuttaa myönteisesti eri henkilöstöryhmien väliseen toimintaan (Pahkin, ym., 2007). Kaksi vastaajaa kolmesta koki johtamisen olevan oikeudenmukaista ja tasavertaista (Pahkin, ym., 2007).

Hälyttävää on, että tutkimuksen mukaan vain noin 2 % opettajista tunsivat saavansa hyvin tehdystä työstään minkäänlaista palkkiota edes kehuja tai kannustuksen muodossa (Pahkin, ym., 2007). Lisäksi vain 12 % koki työorganisaation huolehtivan työntekijöistään hyvin sekä saman verran vastaajista koki työnantajan olevan kiinnostunut työntekijänsä hyvinvoinnista ja terveydestä (Pahkin, ym., 2007). Siitäkin huolimatta 95 % vastaajista tunsivat olevansa motivoituneita työstään ja yhtä moni koki työnsä haastavaksi (Pahkin, ym., 2007).

Työtyytyväisyys koettiin molemmissa ikäryhmissä samoin. 82 % vastaajista oli tyytyväisiä työhönsä ja keskimäärin 89 % koki olevansa elämäänsä tyytyväisiä (Pahkin, ym., 2007). Hieman alle 60 % uskoi työn tulevaisuudennäkymien olevan myönteisiä (Pahkin, ym., 2007). Opettajat siis kokivat olevansa tyytyväisiä työhönsä ja hyvin tyytyväisiä elämäänsä (Pahkin, ym., 2007).

4.3.2 Kiusaaminen ja henkinen väkivalta

Jopa 22 % kyselyyn vastanneista oli kokenut jonkun työpaikallaan joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työkavereiden tai esimiehen toimesta viimeisen puolen vuoden aikana (Pahkin, ym., 2007). Lisäksi 6 % ilmaisi itse olleensa kiusaamisen tai väkivallan kohteena (Pahkin, ym., 2007). Oppilaiden toimesta 27 % opettajista oli kokenut sanallista väkivaltaa ja 6 % fyysistä väkivaltaa (Pahkin, ym., 2007). Lisäksi reilu kymmenes opettajista oli joutunut sanallisen loukkauksen kohteeksi oppilaiden vanhempien toimesta (Pahkin ym., 2007).

Henkisen väkivallan ja kiusaamisen osalta kokemukset sekä havainnot eriteltiin tutkimuksessa sukupuolen mukaan. Naiset olivat prosentuaalisesti hieman miehiä edustetumpia (Pahkin, ym., 2007). Vastaajilta kysyttiin “Kuinka monen olet havainnut joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi koulussasi/oppilaitoksessasi viimeisen puolen vuoden aikana esimiehen tai työtovereiden taholta”, vastausvaihtoehtojen ollessa “en yhdenkään”, “yhden” ja “kahden tai useamman” (Pahkin, ym., 2007). Kahden tai useamman henkilön kiusaamistapauksissa oli suurin ero sukupuolten välillä (Pahkin, ym., 2007). Vain kolme prosenttia vastasi miehiä olleen osallisena, kun naisten osuus oli 14 % (Pahkin, ym., 2007). Muut kiusaamiseen ja henkiseen väkivaltaan liittyvät kysymykset jakautuivat huomattavasti tasaisemmin sukupuolten välillä. Vastauserojen keskeisimpänä syynä on mahdollisesti kouluhenkilöstön sukupuolijakauma (Pahkin ym., 2007).

Työpaikkakiusaamisen perimmäisiä syitä etsiessä kannattaa tarkastella organisaation rakenteellisia tekijöitä (Onnismaa, 2010). Kun työntekijä kokee työolonsa huonoksi, se näyttäytyy muun muassa työpaikan vaihtamisena, sairastelemisena sekä kiusaamisen kohdistamisena toisiin (Onnismaa, 2010). Ongelmat voivat juontaa juurensa myös huonoon johtamiseen (Onnismaa, 2010).

Koska työntekijä näkee organisaation toiminnan ja käytänteet aina sisältäpäin, on kokonais kuvan luominen vaikeaa (Vilkko-Riihelä, 1999). Tämän vuoksi työpaikan ongelmia voi joskus olla vaikeaa ratkaista henkilöstön toimesta.

4.3.3 Suomalaisopettajien kokemukset pohjoismaisessa kontekstissa

Pahkinin ym. tutkimuksessa (2007) tarkasteltiin suomalaisten opettajien kokemuksia myös ruotsalaisiin ja norjalaisiin opettajiin verraten. Suomalaisopettajista noin neljännes koki iän vaikuttavan saamaansa kohteluun työpaikalla (Pahkin ym., 2007). Nuoremmat opettajat kokivat havainneensa yli 55-vuotiaiden ryhmää vähemmän epätasa-arvoista kohtelua (Pahkin ym., 2007). Yli 55-vuotiaat kokivat epätasa-arvon johtuvan heikommasta palkkakehityksestä, nuorten opettajien suosimisesta uusiin työtapoihin ja -välineisiin perehdyttämisessä sekä vanhempien opettajien syrjimisessä rekrytointi- ja ylennystapauksissa (Pahkin ym., 2007).

Tutkimustulokset ovat ristiriidassa Cantellin (2011) näkemykseen, jonka mukaan vanhemmat ja kokeneemmat opettajat ovat etulyöntiasemassa nuorempiin verrattuna tuntiensa työpaikan säännöt, tavat ja toimintamallit paremmin sekä omaavat yleisesti läheisemmät suhteet esimieheen (Cantell, 2011).

Suomalaisista yli 55-vuotiaista opettajista 68 % oli ajattelut jäävänsä eläkkeelle keskimäärin 60,9-vuotiaana (Pahkin ym., 2007). Työuran jatkamisen motivaattoreista suurimpana toimivat taloudelliset seikat, kuten päivittäisen työajan laskeminen palkkaan koskematta, työmäärän vähentäminen työkokemuksen perusteella sekä työn korvauksen lisääminen (Pahkin ym., 2007). Noin puolet piti taloudellisia tekijöitä muita tärkeämpänä (Pahkin ym., 2007). Muut motivaattorit, kuten työtehtävien muuttaminen mielekkäämmäksi, nuorempien kollegoiden opastaminen ja lisäkoulutuksen saaminen olivat toissijaisessa asemassa (Pahkin ym., 2007). Ruotsalaiset ja norjalaiset opettajat kokivat ulkoisten motivaation lähteiden olevan työuran jatkamisen kannalta merkittävämmässä asemassa suomalaiskollegoihin verrattuna (Pahkin, ym., 2007).

Pahkinin ja kollegoiden tutkimuksen yhteenvedona esitetään, että työn määrä ja kiireen tunne kuormittavat opettajia. Työpäivän aikana ei koeta voivan palautua taukojen muodossa ja vaikutusmahdollisuudet oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin koetaan huonona. Lisäksi kolmasosa joutuu suorittamaan työtehtäviä, jotka eivät vastaa opettajan toimenkuvaa sekä viidesosa joutuu kamppailemaan työtehtävien parissa, joihin ei ole annettu tarvittavia resursseja. Vastapainona opettajat kokevat kykenevänsä hyödyntämään taitojaan ja tietojaan tehokkaasti työssään. Työpaikan sosiaalinen tuki näyttäytyi tärkeänä voimavarana työssä jaksamisen kannalta. Erityisesti vertaisten eli muiden opettajien tuki koettiin tärkeäksi muun muassa ongelmien kuuntelemisessa. Toisaalta esimieheltä vaadittiin enemmän apua työn ja taitojen kehittämiseen. Esimiehen ei myöskään katsottu rohkaisevan eriävän mielipiteen

ilmaisemiseen eikä osallistumaan tärkeisiin päätöksiin. Huolestuttavaa on, että kuntien ja koulujen ei katsottu olevan kiinnostuneita opettajien terveydestä ja hyvinvoinnista. Lisäksi vain reilu prosentti opettajista koki saavansa palkinnon hyvin hoidetusta työstä edes kehuja muodossa (Pahkin ym., 2007).

4.4 Muu ulkomainen tutkimus

Kidger ym. selvittivät tutkimuksessaan (2016) opettajien olevan riskiryhmässä stressioireille ja mielenterveyden häiriöille. Tutkimukseen osallistui englantilaisia yläkoulujen opettajia, joiden havaittiin altistuvan kouluympäristössä mielenterveyttä ja jaksamista uhkaaville tekijöille. Opettajat kokivat hyvinvointinsa keskimääräistä työväestöä heikommaksi ja melkein 20 % koki kohtalaisia tai vakavia masennusoireita (Kidger ym., 2016). Työilmapiirillä ja työehtosopimuksella on suuri vaikutus opettajan kokemaan työhyvinvointiin ja tutkimuksen tulokset tukevat oletusta, että stressituntemukset ja työtyytymättömyys ovat yhteydessä heikkoon henkiseen hyvinvointiin ja masennusoireisiin (Kidger ym., 2016).

5 Opettaja ja työyhteisö

Tässä kappaleessa esitetään vastauksia tutkimuskysymyksiin. Opettajan työnkuvaan liittyy valtava määrä erilaisia odotuksia ja vaatimuksia, jotka ovat osaltaan aiheuttamassa paineita ja uupumusta. Hyvä ryhmädynamiikka ja johtaminen, tasa-arvo sekä avoin palaute- ja keskustelukulttuuri ovat osatekijöitä, joiden toteutuessa työyhteisö ja työntekijä voi hyvin. Vastaavasti edellä mainittujen osatekijöiden toteutumattomuus aiheuttaa hankaluuksia työssä jaksamisessa. Vastaukset on jaettu tutkimuskysymysten mukaan työhyvinvointia heikentäviin ja työssä jaksamista edesauttaviin tekijöihin.

5.1 Opettajan hyvinvointia heikentävät tekijät

Liian korkea vaatimustaso resursseihin nähden ja epärealistiset odotukset opettajan työtä kohtaan muodostuivat merkittäväksi tekijäksi opettajien loppuunpalamisessa. Feldt, Mäkikangas ja Kokko (2005) toteavat, että saman työpaikan työntekijät voivat kokea työn mielekkyyden ja kuormittavuuden hyvin eri tavoin. Kun yksi jaksaa innostua ja nauttia työstään päivittäin, toinen taistelee vakavien jaksamisongelmien kanssa (Feldt, ym., 2005). Syitä edellä mainitulle on monia, kuten taustatekijät, joita ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä, yksityiselämän kuviot sekä koulutustaso (Feldt, ym., 2005). Lisäksi organisaatioon liittyvät ongelmat, kuten epäoikeudenmukainen johtaminen on merkittävä työuupumuksen aiheuttaja (Feldt, ym., 2005).

5.1.1 Opettaja – kutsumusammatti?

Opettajan ammattia pidetään yleisesti ottaen kutsumusammattina ja sen työnkuva on muuttunut voimakkaasti vuosikymmenten saatossa. Vaikka alalle on edelleen tunkua lahjakkaiden opiskelijoiden hakiessa opettajankoulutukseen ja opettajan työ nauttii pääosin arvostusta, yhä useammat noviisiopettajat uupuvat ja päätyvät vaihtamaan alaa verrattain nopeasti (Stenberg, 2011).

Syrjäläisen (2002) mukaan opettajaan kohdistuu odotuksia monelta suunnalta. Yhteiskunnallisen ja globaalien kehityksen lisäksi opettajan työtä linjataan lainsäädännöllisesti, kansallisten ja kansainvälisten tutkimusten sekä arviointien keinoin, jotka odotusten lisäksi aiheuttavat myös paineita opettajalle (Syrjäläinen, 2002). Kasvatustiede luo omia haasteitaan opettajan työnkuvaan ja opettajien oletetaan seuraavan oman tieteenalansa muutoksia

(Syrjäläinen, 2002). Opettajan rooli on muuttunut täysin. Siinä missä aiemmin opettaja toimi tiedonjakajana, on suunta muuttunut enemmän ohjaajan suuntaan (Syrjäläinen, 2002).

Opettajan ammatti on ainutlaatuinen. Ongelmana on, että opetustyölle asetetaan vaatimuksia, odotuksia ja tavoitteita, joita ei ole inhimillisillä kyvyillä mahdollisuutta omaksua kokonaisuudessaan (Syrjäläinen, 2002). Myös koululaitokseen instituutiona kohdistetaan hyvin yliampuvia odotuksia (Syrjäläinen, 2002). Stenbergin (2011) lisäksi myös Syrjäläinen näkee opettajan roolin olevan pakotettu muovautumaan muuhunkin kuin opetustyöhön. Leipätyön ohessa täytyy kyetä toimimaan poliisina, tuomarina, psykiatrina ja sairaanhoitajana (Syrjäläinen, 2002). Tämä tarkoittaa, että sosiaalialan ammattilaisten työtehtävät putoavat opettajan harteille erityisesti ongelmallisten oppilaiden kanssa (Syrjäläinen, 2002). Kun huomioon otetaan lisäksi virallinen keskustelu, jonka mukaan opettajan tulisi olla jokaisen tieteenalan ehdoton taitaja ja asiantuntija, voidaan työnkuvaan lisätä muun muassa sosiologin, filosofin, psykologin ja tutkijan tehtävät (Syrjäläinen, 2002). Lisäoletuksena on, että opettaja pystyy (ja haluaa) viestintäteknologian kiistattomana asiantuntijana verkostoitua ja jakaa tietotaitoaan kollegoiden ja tutkijoiden kanssa ympäri maailmaa (Syrjäläinen, 2002). Ehtiikö, saati jaksako opettaja kaikkien näiden odotusten ja oletusten jälkeen keskittyä pääasialliseen ja työsopimukseen kirjattuun tehtävään eli opettamiseen (Syrjäläinen, 2002)?

Vaikka opettajan ammattia pidetään kutsumustyönä, kaikki eivät kestä kouluarjen keskellä täyttä työikää (Syrjäläinen, 2002). Työuupumus ja burnout näkyvät opettajien keskuudessa ennen aikaisina eläkkeelle siirtymisinä, eikä osa-aikaeläkkeelle siirtyminenkään ole tavatonta (Syrjäläinen, 2002).

5.1.2 Eriarvoisuus työyhteisössä

Cantellin (2011) mukaan koulujen ja päiväkotien työyhteisöissä esiintyy erilaisuuden ohella myös eriarvoisuutta. Osa hänen haastattelemistaan opettajista näki tietyillä kollegoilla olevan enemmän oikeuksia kuin toisilla, joka näyttäytyi muun muassa työajan ja lukujärjestysten suunnittelussa (Cantell, 2011). Eriarvoisuus näyttäytyi selkeänä, joskin kirjoittamattomana hierarkiana, jossa pitkään "talossa" olleet opettajat olivat huipulla etuoikeuksinensa (Cantell, 2011). Työaikojen osalta epätasa-arvo tuli esiin siten, että osa opettajista sai tahtonsa läpi lukujärjestyksiä laadittaessa, kun taas joidenkin toiveita ei huomioitu lainkaan (Cantell, 2011). Asiaa ei tarkasteltu yksittäisen periodin näkökulmasta vaan vuodesta toiseen jatkuvana ilmiönä

(Cantell, 2011). Työajat ovat merkittävä osa työviihtyvyyttä ja liiallinen kuormitus työajassa heikentää jaksamista ja hidastaa palautumista (Cantell, 2011).

Mauno ja Kinnunen (2005) toteavat, että määräaikaiset työsuhteet ja pätkätyöt ovat Suomessa epävarmuustekijöitä, joiden on havaittu heikentävän työntekijän hyvinvointia ja asennoitumista työn tekoon. Määräaikaiset työntekijät joutuvat helposti väliinpuotoajan asemaan työyhteisössään (Mauno & Kinnunen, 2005). He eivät useinkaan kuulu organisaationsa ydinhenkilöihin ja voivat tätä kautta joutua vakituisissa työsuhteissa olevia heikompaan asemaan (Mauno & Kinnunen, 2005). Koulumaailmassa määräaikaisia työntekijöitä ovat useimmiten sijaiset, joita erityisesti nuoret ja vastavalmistuneet opettajat tai opiskelujen ohella töitä tekevät edustavat. Määräaikaisten työntekijöiden heikompi asema työyhteisön jäsenenä aiheuttaa heille kielteisiä tunteita työhön, tasa-arvoon ja terveyteen liittyen (Mauno & Kinnunen, 2005). On otettava huomioon, ovatko työntekijät määräaikaisessa työsuhteessa vapaaehtoisesti vai pakon sanelemana (Mauno & Kinnunen, 2005). Vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät ajautuvat helpommin heikkoon tilanteeseen kuin vapaaehtoisesti olevat (Mauno & Kinnunen, 2005).

5.1.3 Koulun kehittämistyö ja ristiriitatilanteet

Syrjäläisen (2002) mukaan rehtori on työyhteisössä keskeisessä asemassa henkilönä, joka näkee parhaiten opettajien loppuun palamisen oireita ja muutoshaluttomuuden. Hän toteaa, että opettajien muutoshaluttomuuden ja loppuun palamisen syy löytyy erityisesti työhön kohdistuvien uudistusten merkityksettömyydestä varsinaiseen koulutyöskentelyyn. Virallisella tasolla tehty koulun kehittämistyö ei näy koulun arjessa oppilaiden opiskelumotivaation kohoamisena tai oppimistulosten parantumisena (Syrjäläinen, 2002). Opettajan työnkuva on muuttunut merkittävästi ja opetustehtävien ohelle on syntynyt uudenlaisia työtehtäviä (Syrjäläinen, 2002).

Myös rehtoreiden tilanne on tukala. Jopa 80 % rehtoreista kokee olevansa ylirasittuneita, sillä nykypäivänä heidän harteilleen lasketaan työtehtäviä, mitkä kuuluivat aiemmin hallinnon virkamiehille (Onnismaa, 2010). Tämä ei voi olla heijastumatta välillisesti myös opettajiin, kun johtamisen voimavarat kohdistetaan epäolennaisiin asioihin (Onnismaa, 2010).

Cantellin (2011) mukaan toimivassa työyhteisössä konflikteja pystytään ehkäisemään jo etukäteen. Hän toteaa, että toimintamalleja pohditaan ristiriitojen varalle jo ennakkoon, jotta

niitä ei pääsisi syntymään. Opettajien kokemukset konfliktien ratkaisemisesta eivät viestineet terveestä työyhteisöstä (Cantell, 2011). Monet työntekijät eivät halua ottaa osaa työyhteisön jännitteiden selvittämiseen, vaikka työkavereiden välillä olisi jännitteitä, kiusaamista tai riitelyä (Cantell, 2011). Osa kokee itse joutuvansa osalliseksi tilanteeseen puuttuessaan ristiriitoihin (Cantell, 2011). Haluttomuus puuttua ristiriitatilanteisiin voi johtua aiemmista vastaavanlaisista kokemuksista ja ääritapauksissa työntekijät päätyvät vaihtamaan työpaikkaa mieluummin kuin puuttumaan työyhteisönsä ongelmiin (Cantell, 2011).

5.1.4 Fyysinen työympäristö

Onnismaa (2010) kuvailee fyysisen työympäristön olevan tärkeä osatekijä, kun tarkastellaan opettajan työhyvinvointia. Suomalaisten koulujen yleisiä ongelmia ovat kosteusvauriot sekä heikko akustiikka. Kosteusvauriot voivat aiheuttaa henkilöstön oireilua ja sairauspoissaoloja ja työpaikan meluhaittoihin kiinnitetään liian vähän huomiota (Onnismaa, 2010). Opettajan ammatti on suurelta osin puhetyötä, joten työympäristön akustiikka ja melun torjunta tulee pitää tasolla, joka mahdollistaa vaivattoman työskentelyn (Onnismaa, 2010). Vaikka koulurakennukset noudattavat laissa säädeltyjä fyysisistä turvallisuutta ylläpitäviä määräyksiä, ei niiden suunnitteluohjeissa ole määritelty psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta tärkeitä ratkaisuja (Onnismaa, 2010).

5.2 Työssä jaksamista edesauttavat ja ylläpitävät tekijät

Opettajien työhyvinvoinnin taustalla on lukuisia tekijöitä, joiden toteutuessa muodostuu hyvinvoiva työyhteisö. Hyvinvointi ei ole ainoastaan aiemmassa kappaleessa käsiteltyjen epäkohtien olemattomuutta. Toimivan työyhteisön ja hyvinvoivan työntekijän taustalta löytyy niin rakenteellisia kuin yksilön hyvinvointia tukevia toimintamalleja.

5.2.1 Toimiva työyksikön ilmapiiri ja ryhmädynamiikka

Työyksikön sisäinen ilmapiiri on merkittävä tekijä toimivassa organisaatiossa. Kun ryhmän keskinäiset ihmissuhteet toimivat, psyykkisiä voimavaroja ei kulu hukkaan työntekoa häiritseviin ristiriitoihin. Simola ja Kinnunen (2005) esittävät kuusi tunnusmerkkiä hyvälle työilmapiirille: 1. Työntekijöiden vastavuoroinen luottamus ja hyvät keskinäiset suhteet. 2. Hyvä yhteistyö ja korkea moraalit. 3. Työkavereilta saatava tuki. 4. Kompetenssi käsitellä

ristiriitatilanteet rakentavalla tavalla työporukan kesken. 5. Työryhmän kiinteys eli koheesio sekä 6. Työryhmän jäsenten välinen yksimielisyys keskeisistä asioista eli konsensus (Simola & Kinnunen, 2005).

Myös Vilkkö-Riihelä (1999) esittää kuusi toimivan ryhmädynamiikan ja työyhteisön sisäisten suhteiden tekijää. Toimiva ryhmä pitää sisällään 1. Selkeät roolit, jotka edistävät organisaation päämääriä. 2. Motivoivan johtajan, joka sitoutuu tavoitteisiin. 3. Ryhmän sisäiset valtasuhteet ovat selkeät ja toimivat. 4. Normit, jotka edesauttavat tavoitteiden saavuttamista. 5. Ryhmän kiinteys sekä 6. Ajattelun yhdenmukaisuus, joka edistää ryhmäpäätöksentekoa (Vilkkö-Riihelä, 1999).

5.2.2 Esimies, johtaminen ja kollegat

Vaikka tämän tutkielman aineistossa käsiteltiin johtamista osin tuottoa tavoittelevan organisaation näkökulmasta, ei perusajatus esimiehen ja johtamisen vaikutuksesta työntekijän hyvinvointiin muutu juurikaan, kun tarkastellaan työhyvinvointia opettajan näkökulmasta rehtorin toimiessa esimiehenä. Työntekijöiden luottamus työpaikan johtoon ja sen edustamiin arvoihin, oikeudenmukaisuuteen, toimintaperiaatteisiin, työntekijöistä huolehtimiseen ja huomioimiseen tukevat henkilöstön voimavaroja ja hyvinvointia (Simola & Kinnunen, 2005).

Cantellin (2011) mukaan esimiehellä on tärkeä rooli opettajan työviihtyvyyden ja työssä jaksamisen kannalta. Pitkään työpaikassaan olleet opettajat tuntevat rehtorin paremmin kuin uudet tulokkaat, joka puolestaan näyttäytyy kokeneiden opettajien etuna toiveiden perustelemisessa (Cantell, 2011). Hänen mukaansa rehtori onkin tärkeässä ja vastuullisessa asemassa, kun puhutaan työn kuormittavuuteen vaikuttavasta päätöksenteosta. Opettajan kokiessa asemansa eriarvoiseksi tulisi rehtorin kyetä vastaamaan keskusteluun (Cantell, 2011).

Simola ja Kinnunen (2005) toteavat, että hyvä tiimien ja ryhmien johtaminen muodostuu useista tekijöistä, kuten ihmisten ja asioiden johtamisesta sekä esimiehen tehtäväsuuntautuneisuudesta. Lisäksi työntekijöiden näkökulmasta hyvän esimiehen ominaisuuksiin kuuluvat luottamus, hyvät suhteet, tyytyväisyys toimintaan sekä huolenpito alaisistaan (Simola & Kinnunen, 2005). Erityisesti tiimityöskentely on nykykoulussa yleinen käytäntö. Jokaisella tiimillä on oma vastuualueensa kouluarjen kehittämistyössä.

Myös Onnismaa (2010) näkee jaetun vastuun tärkeänä toimivan työyhteisön tukipilarina. Hän korostaa, että koulujen, joiden toimenpiteet ovat edesauttaneet parantamaan henkilökuntansa hyvinvointia, toiminnassa on havaittavissa yhtäläisyyksiä. Toimenpiteitä ovat muun muassa kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus ja sen jatkuvuus, ristiriitoja ehkäisevä ja purkava avoin keskustelukulttuuri (Onnismaa, 2010). Lisäksi yhteisöllisyyttä tuetaan jaetun vastuun keinoin tiimien, parityöskentelyn ja palaverien muodossa (Onnismaa, 2010). Myös kehityskeskusteluihin tulee kiinnittää huomiota alaisen ja esimiehen välisen vuorovaikutuksen toimivuuden osalta (Onnismaa, 2010).

5.2.3 Noviisiopettajien lisäkoulutus ja perehdyttäminen

Vastavalmistunut, aloitteleva opettaja voi kohdata työuransa alkutaipaleella ongelmia. Onnismaan (2010) mukaan uuteen työympäristöön ei aina ole helppo asettua ja aloitteleva opettaja voi kokea joutuvansa marginaaliin ja tuntea itsensä vähäpätöiseksi. Tämän vuoksi nuoret opettajat toivovat lisää panostusta ja johdonmukaisuutta opettajankoulutukseen muun muassa opittuihin asioihin syventymisenä (Onnismaa, 2010). Onnismaa toteaa, että työuran aloittaneet opettajat kokevat koulutuksessa opetetut asiat toisistaan irrallisiksi, sattumanvaraisiksi opetustilanteiksi. Opettajaopiskelijat toivovat puolestaan monipuolisempaa arviointia sekä laadukasta ohjausta niin opiskeluaikana kuin työuran alussa (Onnismaa, 2010). Ongelmat näyttäytyvät noviisiopettajan näkökulmasta epävarmuutena ja koulun näkökulmasta ajan hermolla olevan opettajan tietotaidon puutteellisenä hyödyntämisenä (Onnismaa, 2010).

Onnismaa (2010) tiivistää opettajien kokemukset lyhyesti. Valtaosa opettajista kaipaa lisäkoulutusta työhön liittyen. Yhteistyöhön pohjautuva johtaminen edesauttaa työssä jaksamista, työntekijöiden sitoutumista työntekoon ja motivaatiota työtä kohtaan, mutta ongelmana nähdään epäkäytännöllisyys työkuultuurissa sekä turha byrokratia (Onnismaa, 2010). Opettajat kokevat työnohjauksen tärkeäksi tekijäksi ammatti-identiteetin ylläpitämisessä ja työyhteisössä esiintyvien konfliktien ratkaisemisessa (Onnismaa, 2010). Opettajan ammattiin kohdistuu suuria odotuksia, joista osa on ristiriidassa keskenään. Tämä puolestaan johtaa riittämättömyyden tunteeseen (Onnismaa, 2010).

5.2.4 Palaute

Palautteella on tärkeä merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijä toivoo työpanoksestaan ja suorituksistaan eniten kiitosta esimieheltä (Cantell, 2011). Opettajien kokemusten perusteella juuri esimiehen palaute on merkityksellistä henkilökohtaisen jaksamisen kannalta ja se vahvistaa työn merkitystä (Cantell, 2011). Palautteen saamisessa nähdään myös kehittämiskohteita, sillä opettajat tekevät työnsä suljettujen ovien takana luokkahuoneessa oppilaidensa kanssa ja rehtori ei ole silloin seuraamassa suoraan työn jälkeä (Cantell, 2011). Rehtorin antama palaute pohjautuu pitkälti toisen käden tietoon ja suora palaute tulee usein tiimitoiminnasta ja projekteista, ei niinkään itse opetustyöstä (Cantell, 2011). Juuri palautteen ja keskustelun puute vaikuttaa olevan silmiinpistävä seikka opettajien kokemaan uupumukseen (Cantell, 2011).

Kollegoilta saatava palaute merkitsee paljon. Cantellin (2011) haastattelemat opettajat kuvailivat vertaistuen vaikutuksia muun muassa seuraavin sanoin: “Kun mukana on useampi toimija, saavat projektilaiset tukea toisiltaan ja yhdessä he pystyvät paremmin myös pitämään puoliaan rehtoria ja muita opettajia vastaan”. Aina vertaistukea ei löydy omasta työyhteisöstä (Cantell, 2011). Tukihenkilön tärkeyttä eräs opettaja korosti seuraavin sanoin: “Jokainen tarvitsee jonkun kannustajan, jotta jaksaa jatkaa kaikesta vastustuksesta huolimatta. Jos kannustajaa ja ymmärtäjää ei löydy omalta työpaikalta, kannattaa se etsiä muualta” (Cantell, 2011).

Myös Kääriäinen (2018) nostaa aiheen esille kolumnissaan: “Jos opettaja on tehnyt työtään 10–20 vuotta saamatta kehuja hyvin suoritetusta työstä, ei ole ihme, että kyynistyminen uhkaa.” Opettajat kokevat alan muutosprosessissa olevan vain jatkuvia vaatimuksia henkisen tuen, riittävien käytännön resurssien ja (lisä)koulutuksen sijaan (Kääriäinen, 2018). Myös hän painottaa esimiehen vastuuta opettajan työssä jaksamisen kannalta. Positiivinen palaute on tärkeää alaan katsomatta (Kääriäinen, 2018).

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Aiemmin tehtyjen tutkimusten tulosten mukaan suuri määrä opettajista kokee väsymystä, uupumusta ja stressiä työssään. Tulokset kertovat ihmissuhdealan raskaista puolista. Opetustyön kovien vaatimusten keskellä täytyy muistaa huomioida jokainen oppilas tasavertaisesti sekä toimia jatkuvassa kiireessä päivittäisen opetustyön ja ylhäältä tulevien uudistusten välillä. Ei ole kummallista, että yhä useampi opettaja palaa loppuun vastaavassa pyörytyksessä. Opettajat kuuluvat kärkiryhmään uupumusasteisen väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon menettämisen tilastoissa sekä viiden eniten työuupumusta kokevan ammattiryhmän joukkoon (Kalimo & Toppinen, 1997). Työuupumus on yleisempää naisilla kuin miehillä myös muilla aloilla kuin opetusalailla.

Opettajat kokevat opetusuudistusten hankaloittavan niin oman opetustyön kuin oppilaiden oppimisen edellytyksiä. Yleisimpiä syitä ovat heikko johtaminen ja tiedonvälitykseen liittyvä paperisota. Tämä johtaa siihen, etteivät uudistukset toteudu halutulla tavalla kenttätöiden opetuksessa.

Vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja omaan työhön liittyviin järjestelyihin nähtiin suhteellisen heikkoina. Eläkeikää lähempänä olevat opettajat kokivat asemansa nuorempia heikommaksi (Pahkin ym., 2007). Sen sijaan Cantellin (2011) haastattelujen perusteella nuoret ja työuran alkupuolella olevat opettajat kokivat asemansa kaikkein heikommaksi, joka perustui muun muassa kokeneiden opettajien hyviin väleihin esimiehen kanssa.

Esimiehen rooli on tärkeässä asemassa tarkasteltaessa opettajien työhyvinvointia. Vaikka esimiehen koettiin kuuntelevan ja luottavan alaisiinsa, vain kolmannes opettajista koki ilmapiirin rohkaisevan työpaikalla vallitsevasta näkemyksestä poikkeavien mielipiteiden esittämiseen. Lähes kaikki opettajat kokivat saavansa liian vähän tunnustusta esimieheltä hyvin tehdystä työstä edes kehuja muodossa. Juuri esimiehen palaute koettiin merkittäväksi työmotivaation lähteeksi. Myöskään työorganisaation ei koettu olevan kiinnostunut opettajien työhyvinvoinnista ja terveydestä. Tästä huolimatta opettajat kokivat miltei yksimielisesti olevansa motivoituneita ja tyytyväisiä työhönsä. Kollegoiden tuki koettiin esimiehen tukea merkittävämmäksi. Syynä voi olla, että vertaisryhmä koetaan johtoa helpommin lähestyttävänä ja määrällisesti suuremmasta joukosta on helpompi löytää ymmärrystä.

Työmotivaation osalta suomalaiset opettajat olivat ruotsalaisia ja norjalaisia kollegoitaan sisäisesti motivoituneempia. Ruotsalaisten ja norjalaisten eläkeikää lähestyvien opettajien suurimpana jatkamisen motivaattorina toimivat taloudelliset tekijät. Suomalaisopettajat olivat valmiita vähentämään työmääräänsä. Yllättävän suuri osa opettajista oli harkinnut varhaiseläkkeelle siirtymistä. Ulkomaisia opettajia lähemmin tarkasteltaessa englantilaiset yläkoulun opettajat kokivat huomattavaa stressiä ja väsymystä, mitkä olivat yhteydessä mielenterveysongelmiin.

Oppilaitosten henkilöstön välillä esiintyy työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa. Noin viidesosa oli todistanut kiusaamista, vaikka ei itse olisi ollut siihen osallisena. Työpaikkakiusaaminen ja sen huomaaminen oli naisten keskuudessa yleisempää. Interventioiden vähyys voi kieliä uhkasta joutua itse osalliseksi kiusaamistapauksiin. Kynnys puuttumiseen voi olla korkea ja oireilu huonoista työoloista näyttäytyy muun muassa sairauspoissaoloina, kiusaamisen kohdistamisena muihin ja työpaikan vaihtamisena (Onnismaa, 2010).

Nuoret opettajat toivovat saavansa tukea etenkin työuransa alussa. Epävarmuutta ja alanvaihtoa ehkäisevänä toimenä myös opettajaopiskelijat peräänkuuluttavat työelämään valmistavan opetuksen lisäämistä yliopistoissa. Oppiainedidaktisten opintojen ohelle tulisi saada työelämän käytäntöjen opettelua, jotta noviisiopettajilla olisi paremmat valmiudet aloittaa työelämä.

Tutkimuksen pohjalta pystyy tekemään laajalti jatkotutkimusta. Vaihtoehtojen määrä on mittava, mutta näen hyödyllisimpänä työilmapiiriä ja työssä jaksamista kehittävän tutkimuksen. Esimerkkinä voi toimia koulu tai muu työyhteisö, jonka ilmapiiriongelmat vaikuttavat työyhteisön hyvinvointiin negatiivisesti. Heikon työilmapiirin elvyttäminen esimerkiksi toimintatutkimukseen osallistumalla on ideana hyvä, mutta se vaatii yhteistyökykyä ja pitkäjänteisyyttä koulun puolelta. Lisäksi olisi tärkeää saada tietoa yksittäisten opettajien uupumisen syistä sekä uupuneen opettajan vaikutuksesta oppilaisiin. Muita huomionarvoisia jatkotutkimuskohteita ovat vastavalmistuneet luokanopettajat, opettajaopiskelijoiden hyvinvointi, sekä luokanopettajat, joilla on myös aineenopettajan pätevyys.

Aihe on samaan aikaan ajankohtainen ja ajaton ja se näyttää kuvaa opettajien jaksamisen, uupumisen ja työssä suoriutumisen lähihistoriasta. Tutkielman aihe on oivallinen

ponnahduslauta myös gradun tekoa varten. Vaikka kirjallisuuskatsaus ei tuota uutta empiiristä tutkimustietoa, lähtökohdat on asetettu tulevaa maisterin työtä varten.

Lähteet

- Aro, A. (2001). *On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään: Burnoutin aktiivinen ehkäisy ja hoito*. Helsinki: Edita.
- Cantell, H. (2011). *Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat?: Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 75–94). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Hongisto, S. & Tikkanen, T. (14.2.2020). Loppu sälälle, kiireelle ja arvostuksen puutteelle. *Opettaja: Opetusalan järjestö- ja ammattilehti*, (s. 12–15). Helsinki: Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., King, M & Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders Vol. 192*, (s. 76–82). Haettu osoitteesta <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016503271530762X>
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 38–55). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Koli, A. (2014). *Työn mieltä etsimässä: Työhyvinvoinnin edistäminen ammattiopettajien työssä*. (Väitöskirja). Helsinki: Helsingin yliopisto. Haettu osoitteesta <https://core.ac.uk/download/pdf/33725181.pdf>

- Kääriäinen, P. (5.3.2018). Uupuminen uhkaa. *Opettaja: Opetusalan järjestö- ja ammattilehti*. Haettu osoitteesta <https://www.opettaja.fi/kolumnit-ja-pakinat/uupuminen-uhkaa/>
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (2005). Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 167–199). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Onnismaa, J. (2010). *Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009*. Raportit ja selvitykset 2010:1. Opetushallitus. Haettu osoitteesta https://www.researchgate.net/publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetus_hallitus
- Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström, K. (2007). *Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen*. Työterveyslaitos & Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry. Haettu osoitteesta <https://docplayer.fi/2890038-Opettajien-tyossa-jaksaminen-ja-jatkaminen.html>
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasa: Vaasan Yliopiston julkaisuja, opetusjulkaisu. Haettu osoitteesta https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Simola, A. & Kinnunen U. (2005). Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 119–141). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Stenberg, K. (2011). *Riittävän hyvä opettaja*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Syrjäläinen, E. (2002). *Eikö opettaja saisi jo opettaa?: Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vilkko-Riihelä, A. (1999). *Psykyke: Psykologian käsikirja*. Porvoo ; Helsinki ; Juva: WSOY.