

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Hakanen, M., Kolonen, M. & Korpikoski, M. (2022) Peruskoulun opettajien kokemuksia korona-ajan etätyöstä. TAMKjournal, 19.12.2022.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/tamkjournal/peruskoulun-opettajien-kokemuksia-korona-ajan-etatyosta-mirka-hakanen-mirva-kolonen-ja-maija-korpikoski/>

Peruskoulun opettajien kokemuksia korona-ajan etätyöstä | Mirka Hakanen, Mirva Kolonen ja Maija Korpikoski

19.12.2022



TAMKjournal | Koronapandemia alkoi vuodenvaihteessa 2019–2020, ja oppilaitoksissa siirryttiin nopeasti poikkeusoloihin. Koulut suljettiin, ja opetus toteutettiin etäopetuksena. Opettajien työhyvinvointi ja itsensä johtaminen saivat uusia vivahteita, kun kaikki tapahtui etäyhteyksien avulla. Artikkelissa kuvataan opinnäytetyötutkimuksessa selvitettyjä opettajien etäopetuksen aikaisia kokemuksia. Korona-ajan etäopetus sujui pääosin hyvin.

Tausta

Suomessa kaikki koulut suljettiin ja etäopetukseen siirryttiin aluehallintovirastojen päätöksillä 18.3.2020. (Vuorio ym. 2021.) Peruskoulujen opettajat siirtyivät tekemään poikkeuksellisesti etätyötä. Kestävä aivoterveys -hankkeeseen liittyneen opinnäytetyötutkimuksen tarkoitus oli selvittää opettajien kokemuksia korona-ajan etätyön aikaisesta tuen tarpeesta, työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta.

Mielekäs ja sujuva työ ”turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Puttonen ym. 2016, 6) tuo työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin edistäminen tarkoittaa vahvuuksien tunnistamista, niiden vahvistamista ja hyödyntämistä sekä epäkohtiin puuttumista. (Hannonen 2019.) Työn voimavaroja kehittämällä edistetään myös hyvinvointia. Voimavarat ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä tai rakenteellisia tekijöitä. (Manka & Manka 2016.) Työhyvinvoinnin edistäminen etätöyön aikana on mahdollista työntekijän ja työyhteisön toimintaa sopeuttamalla. Itsensä johtamisen taidot ovat olennainen osa työntekijästä lähtevää työhyvinvoinnin kokemusta.

Hyvällä itsensä johtamisen osaamisella yksilö voi päätyä tasapainoiseen tilanteeseen työn, vapaa-ajan ja työhyvinvoinnin saralla (Siltaloppi ym. 2009). Itsensä johtaminen vaatii monipuolista osaamista, kuten kykyä rajata omaa työtään ja taitoa toimia työyhteisön verkostoituneena, vuorovaikutteisena ja tilaa antavana jäsenenä. Tutkimuksissa on todettu, että itseohjautuvuus edistää työhyvinvointia ja työstä innostumista. Itseohjautuva työntekijä on kyvykäs työskentelemään itsenäisesti yhteisten päämäärien eteen. (Ylinen 2021.)

Tutkimuksen toteuttaminen

Tamperealaisten peruskoulujen opettajille (n=1 300) lähetettiin loppuvuodesta 2020 sähköinen kyselylomake korona-ajan vaikutuksista opettajan työhyvinvointiin ja aivoterveuteen. Tutkimuksen taustaksi tarkasteltiin etätöyön aikaisen työhyvinvoinnin ja itsensä johtamisen teoriaa. Kyselyyn vastasi 361 opettajaa. (Kestävä aivoterveys n.d.)

Tämän artikkelin pohjana olevana tutkimusaineistona käytettiin opettajien avoimia vastauksia tuen tarpeeseen, itsensä johtamiseen ja työhyvinvointiin liittyen. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti luokitellen ja teemoitellen.

Opetustyö ja opettaja tarvitsivat tukea

Monenlaista tukea olisi opettajien mukaan tarvittu enemmän. Opettajaa tukevina asioina mainittiin työterveyshuollon tuki ja saatavuus sekä apu päivittäisen arjen sujumiseen, kuten omien lasten hoitoon. Opettajat toivoivat myös rahallista korvausta työmäärän lisääntymisen ja työnkuvan muuttumisen johdosta.

Opetusta tukeviksi asioiksi vastaajat mainitsivat muun muassa lisäresurssit sekä vertaistuen jakamaan opetuksen suunnittelua ja toteutusta. Vastauksissa mainittiin myös yhtenäiset ja valmiit sähköiset materiaalit, yhtenäiset ohjeet ja viestintä kuntatasolla, koulutus ja vinkit erilaisiin ohjelmistoihin sekä suora yhteys it-tukeen. Lisäksi toivottiin esimiehen tukea, läsnäoloa ja tavoitettavuutta työpäivän aikana, erityisen tuen oppilaille lisää ohjaajia, hyvää yhteistyötä oppilashuollon ja sosiaalityön kanssa sekä mahdollisuutta ohjata apua tarvitsevia oppilaita eteenpäin. Huoltajien avun merkitystä, esimerkiksi digilaitteiden ja oppiaineiden kanssa, sujuvan oppimisen takaamiseksi korostettiin.

Työhyvinvointia liikunnasta, luonnosta ja läheisistä

Työyhteisön, kollegoiden ja esimiehen tuki oli vastaajille tärkeää. Oppilaiden huoltajilta saatu positiivinen palaute, oppilaiden kehittyminen ja opetuksessa koetut onnistumiset lisäsivät työhyvinvointia. Oppilailta tullut palaute koettiin rehellisenä, mikä lisäsi opetustyön

mielekkyyttä. Työstä saatu palaute myös esimieheltä ja kollegoilta oli merkityksellistä. Oman opetusalan mielekkyys ja opettajan itsensä innostus opetettavaa asiaa kohtaan koettiin hyvänä asiana. Digitaitojen lisääntymistä, uuden oppimista ja työn kehittämistä pidettiin positiivisina seikkoina.

Itsestä ja terveydestä huolehtiminen toistui vastauksissa. Terveelliset elämäntavat mainittiin usein. Työmatkoista säästynyt aika hyödynnettiin yön pidentämiseen tai liikkumiseen. Lepo oli tärkeää työn vastapainoa. Työpisteen ergonomisuus, siisteys ja rauhallisuus olivat merkittäviä asioita. Mielenrauha ja psyykkiset voimavarat auttoivat vastaajia yli koronasulun. Tilanteen tiedostaminen ja armollisuus itseä kohtaan olivat huomion arvoisia asioita.

Digitaitojen lisääntymistä, uuden oppimista ja työn kehittämistä pidettiin positiivisina seikkoina.

Työelämän ja yksityiselämän tasapaino tuo työhyvinvointia. Suuri osa työhyvinvointia koskevista vastauksista liittyi harrastuksiin, kuten liikuntaan ja ulkoiluun. Läheiset ja ystävät toivat vastaajille hyvinvointia. Voimavarana koettiin, että kotiasiat olivat kunnossa ja parisuhde sekä muu yksityiselämä kantoivat.

Itsensä johtaminen vaatii itseluottamusta

Useimmat vastaajista kokivat itsensä johtamisen taitonsa hyviksi. Kokemuksen tuomaa näkemystä, varmuutta ja rutiinia tuotiin esiin useammassa vastauksessa. Työnkuvan rajaaminen ja siihen sitoutuminen oli tärkeää. Opettajat priorisoivat työtehtäviä ja tekivät itsereflektiota. Vaatimustasoa osattiin laskea sekä olla joustavia ja armollisia itseä kohtaan. Innostuminen omasta työstä, innovatiivisuus ja halu oppia uusia menetelmiä opetuksen järjestämisessä auttoivat. Useampi vastaaja koki työmotivaationsa ja työmoraalinsa korkeaksi. Työajan ja vapaa-ajan rajaaminen oli keskeinen taito. Erilaisten aikataulujen tekeminen, viikkosuunnittelu ja tavoitteiden määrittäminen auttoivat.

Pienempi osuus vastaajista koki itsensä johtamisen taitonsa kohtalaisiksi. Taidot koettiin kuitenkin välttämättömiksi, sillä asioita joutuu ratkomaan ilman tukea. Epävarmuutta koettiin, eivätkä itsensä johtamisen perusteet olleet kaikilla täysin hallinnassa. Tarpeet tunnistettiin, mutta toteutustapoja ei osattu. Esimerkiksi tavoitteita ei ollut asetettu tai ne olivat liian korkeat, ja työn rajaaminen oli haastavaa. Työpäivät olivat hektisiä, joten itsereflektiolle tai muulle palautteelle ei ollut aikaa.

Pienin vastausmäärä kertyi heikkojen itsensä johtamisen taitojen luokkaan. Tässä yhteydessä koettiin, että oman työn rajaaminen oli vaikeaa. Odotettiin itseltä liikoja, ja moitittiin itseään, kun ei päästy asetettuihin tavoitteisiin. Tavoitteita ei osattu suhteuttaa käytettävissä olleisiin resursseihin. Työ siirtyi vapaa-ajalle ja työpäivät pitenevät useammallakin vastaajalla. Työn ja kotielämän yhdistäminen ei onnistunut toivotulla tavalla. Koettiin pahaa uupumista.

Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheita

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että opettajien kokemukset etäopetusajan työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisen taidoista olivat pääosin positiivisia, mutta tukea tarvittiin opetukseen ja opettajille itselleen. Kevään 2020 haasteellisissa olosuhteissa perusopetus onnistui siirtymään

etäopetukseen ja opetus jatkui. Oppilaiden, opetus- ja ohjaushenkilöstön ja huoltajien arvioimana yleinen arvio kevään 2020 järjestelyille on ollut positiivinen (Vuorio ym. 2021).

Yhteenvetona todetaan, että korona-ajan etäopetus ja etätyöskentely ei tuonut samanlaista tyydytystä ja helpotusta peruskoulun opettajille kuin muille tietotyötä tekeville työntekijöille, jotka pystyvät sujuvammin siirtymään etätyöntekoon. Opettajan työ on itsenäistä, mutta toisilla itsensä johtamisen taidot ovat vahvemmat kuin toisilla. Yleisesti ajateltuna etätyön joustavuus ja vapaus valita omat työskentelytavat sekä -ajat lisäävät halua olla etätyössä (esim. AbuJarour ym. 2021).

Ymmärrystä perheen ja työn yhteensovittamiselle tarvitaan, mutta opettajan työssä oppitunnit muodostavat työlle raamit, joita tulee noudattaa. Näin ollen opettajat kokevat helpompana tehdä työtä kouluissa kasvokkain oppilaiden ja muun henkilökunnan kanssa. Opettajat toivat esiin myös sosiaalisten suhteiden tärkeyden, mikä kuvanee opettajien sosiaalista luonnetta. Itsekseen töiden tekeminen ei ole opettajille luontaista, eikä työnkuvaan kuuluvaa.

Uusien epidemioiden tullessa pitäisi olla mietittynä, miten henkilöstön henkinen kuorma kannetaan paremmin.

Tutkimusprosessin alussa tehty kirjallisuuskatsaus osoitti, että suomalaista tutkimusta liittyen työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen etätyössä ja etäopetuksen aikana on tehty vähän. Opettajien lisäksi oppilashuoltoryhmän jäsenten näkökanta etäkouluajasta olisi kuultava. Pandemian aiheuttamaan etäopetukseen liittyen keskustelua olisi käytävä ja kehittämistyötä tehtävä. Mahdollisten uusien epidemioiden ja pandemiasulkujen tullessa pitäisi olla mietittynä, miten henkilöstön henkinen kuorma kannetaan paremmin. Lisätutkimusta siitä, millaisia tunteita ja kokemuksia liittyi kouluille palaamiseen, tulisi tehdä henkilökunnan ja oppilaiden keskuudessa.

Lähteet

AbuJarour, S., Ajjan, H., Fedorowicz, J. & Owens, D. 2021. How Working from Home During Covid-19 Affects Academic Productivity. *Communications of the Association for Information Systems* 48 (8), 55–64.

Hakanen, M. 2022. Opettajien kokemuksia korona-ajan etätyöstä – Työhyvinvointi, itsensä johtaminen ja tuen tarve. *Opinnäytetyö*. Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112424001>

Hannonen, H. työterveyspsykologi. 2019. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet. Luento. Työterveyshuollon osaamista syventävät opinnot 2020. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kestävä aivoterveys. n.d. Työkaluja kestävään aivoterveuteen. Hankkeen internetsivusto. Viitattu 15.12.2022. <https://projects.tuni.fi/kestavaaivoterveys/>

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy. Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Helsinki: Methelp.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Siltaloppi, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being, *Work & Stress* 23 (4), 330-348.

Vuorio, J., Ranta, M., Koskinen, K., Nevalainen-Sumkin, T. Helminen, J. & Miettunen, A. 2021. Etäopetuksen tilannekuva koronapandemiassa vuonna 2020. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2021:4. Helsinki: Opetushallitus.

Ylinen, I. 2021. Itseohjautuvuus ei ole yksilölaji. *Uutishuone: Työelämä*. YTY-lehti 3/2021.

Kirjoittajat

Mirka Hakanen

Terveydenhoitaja (YAMK)
mirka.hakanen@gmail.com

Mirva Kolonen

Lehtori, projektipäällikkö
SOTE-yksikkö
TAMK
mirva.kolonen@tuni.fi
ORCID: 0000-0002-5858-8543

Maija Korpikoski

Lehtori
SOTE-yksikkö
TAMK
maija.korpikoski@tuni.fi

Kuvituskuva: TAMK / Dimitra Panopoulou-Huovila