

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

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kukkonen, H. (2023) Mitä opettaja tarvitsee jaksakseen? TAMKjournal, 5.5.2023.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/pedagogiset-ratkaisut/mita-opettaja-tarvitsee-jaksaakseen-harri-kukkonen/>

Mitä opettaja tarvitsee jaksakseen? | Harri Kukkonen

5.5.2023



TAMKjournal | Koulutusta koskevista keskusteluista on viime vuosina korostunut opettajien hyvinvointi ja jaksaminen. Usein ratkaisuksi tarjotaan asioita, joihin sisältyy oletus opettajan omista laiminlyönneistä ”työkunnon” ylläpitämisessä. Pitäisi syödä terveellisemmin, liikkua ja nukkua enemmän sekä välttää stressiä. Kun opettajat ja työyhteisöt yrittävät selvitä jatkuvassa muutoksessa, kannattaa vastauksia myös jaksamisen kysymyksiin etsiä ensisijaisesti yksilön, työn ja yhteisön suhteesta.

Johdanto

Opettajan kuormittuneisuus työssään on koko ajan kasvava ongelma. Työnilo ja kokemus vaikutusmahdollisuuksista omaa työmäärää koskevaan päätöksentekoon ovat laskeneet viime vuosina voimakkaasti. Sen sijaan työstressin määrä, kokemukset poikkeuksellisesta väsymisestä ja vakavasta ja toistuvasta epäasiallisesta kohtelusta ovat lisääntyneet (Golnick & Ilves 2022, 6–7). Opettajista alle puolet on ollut innostuneita työstään, noin kymmenesosa innostuneita mutta uupuneita, yli kolmasosa on ollut uupumusriskissä ja joka kymmenes vakavasti työuupunut (Salmela-Aro, Upadyaya & Hietajärvi 2020).

Opettajan työn kuormitustekijöiden tunnistamisen lisäksi on tärkeää ymmärtää, mikä edistää jaksamista ja tuottaa hyvinvointia. Kuvaan seuraavassa kolmea usein huomaamatta jäävää opettajan jaksamista edistävää tekijää.

Kohtaamiset lisäävät merkityksellisyyttä

Kohtaaminen ei tarkoita mitä tahansa ihmisten välistä tapaamista tai vuorovaikutustilannetta. Sanojen kohtaaminen ja kohdata alkuperäisiä merkityksiä ovat mm. kohtelu, suhtautuminen ja vastaan tuleminen (Kotus n.d.b). Nämä kuvaavat hyvin sitä, mitä aidossa kohtaamisessa tapahtuu ja mitä se edellyttää osapuolilta. Olennaista on se, miten toiseen suhtaudutaan ja miten häntä kohdellaan.

Opettaja voi kokea päivittäisessä työssään tunnetta läsnäolosta, arvostuksesta, kuulluksi tulemisesta, vertaisuudesta ja vastavuoroisuudesta.

Parhaimmillaan opettaja voi kokea päivittäisessä työssään tunnetta läsnäolosta, arvostuksesta, kuulluksi tulemisesta, vertaisuudesta ja vastavuoroisuudesta. Tämä vahvistaa merkityksellisyyden kokemusta. Martelan, Ryanin ja Stegerin (2017) mukaan työn merkityksellisyys rakentuu neljän peruskokemuksen kautta:

- *Autonomian* kokemus syntyy siitä, että ihmisellä on sananvaltaa siihen, miten työnsä suorittaa ja mitkä päämäärät ovat tavoittelemisen arvoisia.
- *Kyvykkyyden* kokemus perustuu siihen, että pääsee käyttämään omaa osaamistaan ja pystyy oppimaan uutta työssään.
- *Yhteenkuuluvuus* on kokemusta siitä, että on osa yhteisöä, jossa muut arvostavat ihmistä sellaisena kuin hän on ja jossa hänestä välitetään.
- *Hyväntekeminen* yhdistyy kokemukseen siitä, että omalla työllä on myönteinen vaikutus toisiin ihmisiin ja ympäröivään maailmaan.

Merkityksellisessä työssä ihminen voi tyydyttää vapauden, autonomian ja eheyden tarpeitaan. Se tuottaa työtyytyväisyyttä, työn imua, motivaatiota ja vähentää stressiä. Merkityksellisyys toimii työn voimavarana ja siten työhyvinvointia rakentavana tekijänä. (Lips-Wiersma & Wright 2012; Vaandrager & Koelen 2013; Yeoman 2014; Jenny, Bauer, Vine, Vogt & Torp 2017.)

Elämykset irtauttavat arjesta

Elämys tarkoittaa voimakkaasti vaikuttavaa kokemusta (Kotus n.d.a). Elämys voi olla mikä tahansa opettajan kokema asia, josta syntyy hänelle itselleen merkityksellinen kokemus. Jokainen kokee elämyksen omalla tavallaan. Se, mikä on toiselle elämys, voi toisesta tuntua mitättömältä asialta tai tilanteelta.

Monet elämykset syntyvät tarpeesta päästä pois arjesta. Ne voivat syntyä rentoutumisesta, yksin olemisesta, jonkin uuden asian kohtaamisesta, yhdessä tekemisestä ja olemisesta tai uusien ihmisten tapaamisesta. (Mossberg 2003, 73.) Joskus elämykseen saattaa kuulua sellainen vetäytyminen ja irtautuminen muista, että ihminen on vain "itseään varten". Hän kokee saavansa jotakin itselleen mutta ei ole millään tavalla velvollinen antamaan toisille mitään (Aho 2014). Tämä saattaa olla vain itsekseen olemista tai itsen ja oman sisäisen maailman tutkailua ilman perusteluja kenellekään.

Pine ja Gilmore (1999, 31–35) ovat kuvanneet elämyksiä neljällä ulottuvuudella:

- *Viihteellinen* elämys syntyy passiivisen vastaanottamisen kautta. Tällaista voi olla esimerkiksi musiikin kuuntelu, kirjan lukeminen, netin selailu, elokuvan katselu tai näytösten seuraaminen. Tällöin ihminen ei itse vaikuta sisältöön, mutta omaksuu siitä havaitsemiaan asioita.
- *Todellisuuspakoinen* elämys eroaa viihteellisestä siten, että siinä korostuu kokijan aktiivinen osallistuminen. Esimerkiksi jokin peli, kilpailu tai tapahtuma saa nauttimaan mukana olemisesta ja juuri aktiivinen osallistuminen tekee elämyksestä todellisuuspakoisen.
- *Opetuksellisessa* elämyksessä koettu tai havaittu asia lisää elämyksen kokijan tietoja ja/tai taitoja. Tämä voi tapahtua sekä olemalla itse osana aktiivista tiedon etsimistä ja uuden luomista että toisia seuraamalla sen enempää osallistumatta.
- *Esteettisessä* elämyksessä ympäristön tai jonkin kohteen vaikutus ihmiseen on niin suuri, että hän ikään kuin uppoutuu siihen. Hän ei pyri aktiivisesti vaikuttamaan ympäristöönsä, mutta esimerkiksi taideteos, maisema tai rakennettu ympäristö voivat olla tällaisia ”uppoutumista” virittäviä kohteita.

Tiivistäen näissä ulottuvuuksissa on kyse siitä, että viihteellisessä elämyksessä ihminen haluaa aistia, todellisuuspakoisessa tehdä, opetuksellisessa oppia ja esteettisessä olla osana ympäristöä (Pine & Gilmore 1999, 35).

Kun ymmärretään elämysten merkitys jaksamiselle, ymmärretään myös vetäytymisen sekä näennäisesti tehottoman ja aikaa vievän oleskelun ja keskustelun merkitys asioita eteenpäin vievänä voimana. Ne eivät ole itsekkyyttä, vaan itsestä huolehtimista ja itsen ottamista vakavasti.

Haavoittuvuuden myöntäminen vahvistaa ja yhdistää

Haavoittuvuutta pidetään usein epätoivottavana ilmiönä ja siihen yhdistetään kielteisiä tunteita (Herring 2016, 23). Opettajan työssä haavoittuvuuden myöntämistä voi kuitenkin pitää vahvuutena. Haavoittuvuus tarkoittaa tunnetta, jota koetaan epävarmuuden kokemusten, riskien ottamisen ja tunneperäisten altistumisten hetkissä. Se on rohkeutta olla läsnä tilanteissa ja vuorovaikutuksessa silloinkin, kun tilanteen etenemisestä ja lopputuloksesta ei ole varmuutta. (Brown 2018, 19.) Usein unohdetaan, että haavoittuvuus ja itsensä asettaminen haavoittuvaksi on oikeastaan koko opettajan työn peruslähtökohta. Tämä koskee toimintaa niin opiskelijoiden kuin kollegoiden, muun henkilöstön, esihenkilöiden, johdon ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.

Itsensä haavoittuvaksi asettaminen saattaa johtaa myös kokemukseen heikkoudesta. Heikkoudessa on kyse syyllisyyden tai pettymyksen tunteesta, joka seuraa siitä, että syystä tai toisesta asioita ja tilanteita ei ole saanut hoidettua toivotulla tavalla. Heikkouden myöntäminen tarkoittaa, että opettaja tunnistaa ja myöntää epäonnistumisia ja tekemiään virheitä sekä myös pelkoja ja huonommuuden tunnetta (Aho 2014). On kuitenkin tärkeää erottaa, johtuuko mahdollinen pettymys omista virheistä vai esimerkiksi asioiden ja tilanteiden hankaluudesta tai työmäärän ja resursoinnin epätasapainosta.

Haavoittuvuus ja itsensä asettaminen haavoittuvaksi on oikeastaan koko opettajan työn peruslähtökohta.

Kokemuksen ja tunteen sanalliseen muotoon saattaminen ja jakaminen toisten kanssa edistää yhteisön jäsenten välistä toistensa ymmärtämistä ja auttaa kehittämään erilaisia yhteisiä toisen tukemisen tapoja. Hankalista kokemuksista puhuminen ja tunteiden esille tuominen vahvistavat myös kuulumisen tunnetta. (Brown 2015; 2017.)

Haavoittuvuuden myöntäminen voi kuitenkin olla vaikeaa, sillä siihen liittyy usein sellaisia epätoivottavina pidettyjä tunteita, kuten pettymys, häpeä, suru, pelko ja hylätyksi tuleminen (Shapiro 2008). Sen voi kuitenkin nähdä olevan yhteydessä jopa rohkeuteen, sillä se tuo esille jotakin, mitä ihminen pitää henkilökohtaisesti tärkeänä (Brown 2015; 2017). Opettajan rooliin yhdistyy sosiokulttuurinen normi virheettömyydestä. Mikäli yhteisö sallii tämän normin murtamisen, opettajalla on mahdollisuus haavoittuvuuden ja heikkouden myöntämiseen myös työpäivän aikana eikä sen pohtiminen jää pelkästään vapaa-ajalle.

Yhteisössä, jossa vallitsee myötätunto, ihmiset voivat jakaa onnistumisten ja myönteisten kokemusten lisäksi myös ikäviä kokemuksia ja niiden herättämiä tunteita. Heidän ei tarvitse koko ajan pyrkiä osoittamaan omaa erinomaisuuttaan ja erehtymättömyyttään. Tämä edistää kunnioittavaa keskustelukulttuuria ja vahvistaa sosiaalisia suhteita. (Pessi ym. 2017, 70.) Resilienssi eli kyky selviytyä ja palautua negatiivisiksi koetuista tapahtumista kannattaa ymmärtää sekä yksilölliseksi että yhteisölliseksi ilmiöksi.

Jaksamiskolmio

Opettajan jaksamisen kysymykset eivät ole vain hänen henkilökohtainen ”ongelmansa”, vaan hänen hyvinvointinsa resonoi myös muihin työyhteisön jäseniin ja erityisesti opiskelijoihin, heidän opiskeluunsa ja laajimmillaan myös heidän elämäänsä ja tulevaisuuteensa.

Olennaista opettajan jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta on mahdollisuus kokemuksiin siitä, että työssä voi toteuttaa itseään ja tehdä jotakin arvokasta. Jatkuva tai säännöllisesti toistuva tunne, että ei voi tarpeeksi vaikuttaa siihen, miten työnsä tekee, ei voi käyttää täysin sitä osaamista, mitä itsellä on, ei koe saavansa arvostusta tekemästään työstä eikä koe työllään olevan myönteisiä vaikutuksia, johtaa kyynistymiseen ja uupumiseen.

Seuraavassa kuvassa 1 on tiivistetty edellä esitetty kohtaamisten, elämysten ja haavoittuvuuden myöntämisen merkitys hyvinvoinnille ja jaksamiselle. Se on nimetty jaksamiskolmioksi.



Kuva 1 Jaksamiskolmio

Panostaminen oppilaitoksen yhteisölliseen toimintakulttuuriin voi ehkäistä merkittävästi yksilöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä pulmia (Löf & Kaukinen 2020). Pelkkä tsemppi ei riitä, vaan keskeinen kysymys on, tarjoaako opettajan työ, sen järjestelyt ja yhteisö aineksia jaksamiselle ja palautumiselle. Vai jääkö itsestä, hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen täysin vapaa-ajalle? On siis tärkeää pohtia

- minkälaiset tekijät työssä ja yhteisössä tuottavat merkityksellisyyden kokemuksia ja mitkä synnyttävät ”merkityksellisyysvajetta”
- löytyykö työstä, sen järjestelyistä ja toimintaympäristöistä mahdollisuuksia sellaiseen vetäytymiseen tai aktiivisuuteen, joka tuottaa elämyksiä
- miten työyhteisö voi auttaa jäseniään ilmaisemaan haavoittuvuutta.

Opettaja on ihminen myös työpaikalla, ei pelkkä roolihahmo. Ymmärtämällä kohtaamisten, elämysten ja haavoittuvuuden myöntämisen merkitystä työssä jaksamiselle, voidaan kehittää työhyvinvointia edistävää toimintakulttuuria. Näin vapaa-ajalla voi nauttia terveellisestä ravinnosta, liikkumisesta sekä lepäilystä ja nukkumisesta sinällään, ei vain välineenä työn kuormituksesta palautumiselle.

Lähteet

Aho, J. 2014. Mitä ihminen tarvitsee jaksakseen? Työpaja Verme-hankkeen kontaktipäivässä 6.10.2014. Taulun Kartano. Kankainen.

Brown, B. 2015. [Daring greatly: How the courage to be vulnerable transforms the way we live, love, parent, and lead](#). Viitattu 4.4.2023

<https://www.yumpu.com/xx/document/view/62709680/download-book-in-pdf-daring-greatly-how-the-courage-to-be-vulnerable>

Brown, B. 2017. *Brawing the wilderness. The quest for true belonging and the courage to stand alone.* New York: Random House.

Brown, B. 2018. *Dare to lead. Brave work. Tough conversations. Whole hearts.* New York: Random House.

Golnick, T. & Ilves, V. 2022. Opetusalan työolobarometri. OAJ. Viitattu 2.3.2023. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf

Herring, J. 2016. Health as vulnerability; interdependence and relationality. *The New Bioethics*, 22(1), 18–32.

Jenny, G. J., Bauer, G. F., Vine, H. F., Vogt, K. & Torp, S. 2017. The Application of salutogenesis to work. Teoksessa M.B. Mittelmark, S. Sazy, M, Eriksson, G.F. Bauer, J.M. Pelikan, B. Lindström & G.A. Espnes (toim.) *The Handbook of salutogenesis.* Springer International Publishing, 197–210. Viitattu 4.4.2023. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-04600-6?page=2>

Kotus. n.d.a. Elämys. Viitattu 31.3.2023. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/>

Kotus. n.d.b. Kohdata. Kohtaaminen. Kielitoimiston sankirja. Vanhan kirjasuomen sanakirja. Viitattu 4.4.2023. <https://kaino.kotus.fi/vks/>

Lips-Wiersma, M. & Wright, S. 2012. Measuring the meaning of meaningful work. Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management. Verkkolehti.* Vol. 37(5), 655–685. Viitattu 11.4.2023. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>

Löf, S. & Kaukinen, R. 2020. Opetushenkilöstön ohjaustarpeet erityisen tuen ja ohjauksen tehtävissä. *eSIGNALS PRO.* Viitattu 11.4.2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021101451033>

Martela, F., Ryan, R. M., & Steger, M. F. 2018. Meaningfulness as Satisfaction of Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: Comparing the Four Satisfaction and Positive Affect as Predictors of Meaning in Life. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1261–1282. Viitattu 11.4.2023. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9869-7>

Mossberg, L. 2003. *Att skapa upplevelser – Från OK till WOW!* Lund: Studentlitteratur.

Pine, B.J. & Gilmore, J.H. 1999. *The experience economy: Work Is theatre & every business a stage.* Boston: Harvard Business School Press.

Pessi, A. B., Seppänen, A. M., Grönlund, H., Paakkanen, M. A. & Spännäri, J. A-L. 2017. *Myötäinto: Iloon ja innostukseen vastaaminen.* Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela, & M. Paakkanen (toim.) *Myötätunnon mullistava voima.* Jyväskylä: PS-kustannus, 56–76.

Salmela-Aro, K., Upadyaya, K. & Hietajärvi, L 2020, Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia*, Vuosikerta 55, Nro 6, 426–443.

Shapiro, J. 2008. Walking a mile in their patients' shoes: empathy and othering in medical students' education. *Philos Ethics Humanit Med* 3, 10 (2008). Viitattu 11.4.2023.
<https://doi.org/10.1186/1747-5341-3-10>

Vaandrager, L., & Koelen, M. 2013. Salutogenesis in the workplace: Building general resistance resources and sense of coherence. Teoksessa G. F. Bauer & G. J. Jenny (toim.) *Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research* (77–89). Springer Science + Business Media. Viitattu 11.4.2023. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6470-5_5

Yeoman, R. 2014. Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*. Vol. 125(2), 235–251. Viitattu 11.4.2023.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>

Kirjoittaja

Harri Kukkonen

Arviointiasiantuntija, Kampus 3 -hanke
Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri/Ammatillinen opettajakorkeakoulu
TAMK

Asiantuntijuusalueet: opetussuunnitelmatyö, korkeakoulupedagogiikka, ohjaaminen ja mentorointi, tutkimus, arviointi

harri.kukkonen@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7205-3449>

Kuvituskuva: Jonne Renvall/Tampereen yliopisto