

Katariina Räsänen

Opettajien alanvaihdon taustalla työuupumusta ja työstä etääntymistä

Sitoutunut ja hyvinvoiva opettaja on yhteiskunnan peruspilari

Ammattitaitoiset, työkuormansa kohtuulliseksi kokevat ja työhönsä sitoutuneet opettajat ovat perusopetuksen peruspilari tarjoten vahvan pohjan laadukkaalle opetukselle (Opetushallitus 2020). Tämä perusta on ratkaisevan tärkeä pyrittäessä vastaamaan tulevaisuuden tieto- ja taitovaatimuksiin sekä tukemaan lasten ja nuorten osallisuutta, demokratiaa ja tasa-arvoa ja ehkäisemään eriarvoisuuden syvenemistä. Opetustyön moninaistuminen ja työhön kohdistuvien odotusten kasvaminen lisäävät kokemusta työn kuormittavuudesta ja saavat opettajat pohtimaan alanvaihtoa (Golnick & Ilves 2021). Alanvaihdon harkitseminen liittyy vahvasti työhyvinvointiin ja heijastaa opettajan käsityksiä ammatistaan. Sen on havaittu vaikuttavan opettajan suoritukseen, motivaatioon ja sitoutumiseen, oppilaiden menestykseen, koulun ilmapiiriin, yhteistyöhön, maineeseen ja laajemmin koko opetusalan houkuttelevuuteen (Billingsley 2004).

Opettajan työhyvinvointi tarkoittaa opettajan oman hyvinvoinnin tukemista mutta myös kykyä tukea oppilaiden hyvinvointia. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että opettajan työssä kuormittuminen voi heikentää tunnetukea ja toiminnan organisointia (Lerkkanen ym. 2020; Pietarinen ym. 2021). Väsyneet ja stressaantuneet opettajat voivat käyttää kielteisempää puhetapaa ja reagoida kielteiseen toimintaan ennakkoinnin ja positiivisen vahvistamisen sijaan (Soininen 2023). Opettajan työhyvinvointi heijastuu siten suoraan oppimisympäristöön ja vaikuttaa oppilaiden kokemukseen koulusta (Lerkkanen ym. 2020).

Monissa maissa opettajien alanvaihto aiheuttaa ongelmia pätevien opettajien saatavuudessa erityisesti kouluissa, joissa oppilaat tulevat pienituloisista ja etniseen vähemmistöön kuuluvista perheistä. Sosiaalinen tausta vaikuttaa opetusalaan sitoutumiseen, ja yhteiskunnissa, joissa opettajia arvostetaan, alanvaihtoa harkitaan harvemmin (Qin 2021). Opettajat ovat tunnollisia ammattilaisia, jotka pyrkivät suoriutumaan työstään erinomaisesti, mutta he kokevat työmääränsä liian suureksi. On virheellistä olettaa, että opettajat pysyvät alallaan koko työuransa ajan aina eläkeikään saakka. Samoin on liian yksinkertaista ajatella, että opettajan työura etenee lineaarisesti kohti yhä vastuullisempia tehtäviä.

Väitöskirjatutkimuksessani (Räsänen 2023) halusin lisätä ymmärrystä opettajan alanvaihtoa koskevasta harkinnasta ja sen syistä sekä harkinnan ja syiden yhteydestä koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen. Osatutkimuksissa (Räsänen ym. 2020; 2022a; 2022b) tarkastelin opettajan työhyvinvoinnin ja työssä pysymisen edistämistä. Pyrkimyksenäni oli vahvistaa koulujen ammatillisia yhteisöjä. Aineisto kerättiin suomalaisilta perusopetuksen opettajilta pitkäaikaisena kyselytutkimuksena vuosina 2010 (T1n = 2 310) ja 2016 (T2n = 1 504). Aineiston analyysissä hyödynnettiin monimenetelmällistä tutkimusotetta. Tutkimus toteutettiin Oppiminen ja kehitys peruskoulussa (OPPI) -tutkimusryhmässä.

Joka toinen opettaja harkitsee alanvaihtoa

Opetusalan ammattijärjestön (OAJ 2021) mukaan opettajien alanvaihto on ollut maltillista, mutta ilmiö on yleistymässä. Tutkimukseni (Räsänen ym. 2020) paljasti, että jopa joka toinen opettaja on harkinnut alanvaihtoa. Tulosten mukaan miesopettajat harkitsevat alanvaihtoa naisopettajia useammin, mikä on harmillista huomioiden alan naisvaltaisuuden. Uran keskivaiheilla olevat opettajat pohtivat alanvaihtoa enemmän kuin noviisit ja pitkän uran tehneet kollegat. Työn muuttuessa voi syntyä kokemus, ettei se enää täytä alkuperäisiä odotuksia. Syyt alanvaihdon harkintaan näyttävät muuttuvan ajan myötä, todennäköisesti työn ja yhteiskunnallisten muutosten seurauksena. Alanvaihtoa harkitsevat opettajat etsivät vahvistusta päätökselle tarkkailemalla uran vaihtamista tukevia merkkejä. Täyttymättömät uraodotukset voivat vähentää työhön panostusta ja kasvattaa kuilua työlle asetettujen tavoitteiden ja todellisuuden välillä. Rajalliset uravaihtoehdot voivat lisätä amma-

tillista turhautumista: ne suitsivat alanvaihdon toteuttamista silloinkin, kun sitä vakavasti harkitaan.

Yleisin syy harkita alanvaihtoa oli työstä etääntyminen. Työstä etääntyminen liittyy opettajan työn arvojen, tavoitteiden ja henkilökohtaisen panostuksen vähenemiseen, ja se voi toimia stressin hallintakeinona (Billingsley 2004). Vaikka harkinta ei johtaisi alanvaihtoon, se muuttaa ammatillista minäkuva ja voi vähentää panostusta työhön, kun yksilö pyrkii suojaamaan itseään ammatilliselta turhautumiselta. Alanvaihtoa harkitsevat opettajat kuvasivat alkuperäisen innostuksen ja optimismin muuttumista kyynisyydeksi ja pessimismiksi, mikä herättää huolta opetusalan tulevaisuudesta. Opettajan innostus, energia ja positiivinen asenne ovat avainasemassa työn ilon ylläpitämisessä, kyllästymisen estämisessä ja työhyvinvoinnin sekä osaamisen kehittämisessä, ja samalla ne vaikuttavat oppilaiden motivaatioon ja suoriutumiseen sekä luovat myönteistä ilmapiiriä työyhteisössä (Madigan & Kim 2021; Wenström 2021).

Alanvaihdon harkinnan taustalla vaikuttivat myös koulujärjestelmään liittyvät tekijät. Opettajat kokivat vaikutusmahdollisuutensa rajallisiksi ja työnsä voimakkaasti ulkoapäin ohjatuksi. Heidän odotetaan omaksuvan uusia opetusmenetelmiä, mikä sujuu parhaiten, kun muutokset koetaan pedagogisesti merkityksellisiksi ja oppilaiden oppimista tukeviksi. Opettajien kokema toimijuus ja autonomian tunne näyttävät lisäävän työhön sitoutumista.

Tutkimustulokset viittaavat siihen, että alanvaihdon harkinta on usein pitkäkestoinen ilmiö. Enemmistö opettajista (62 %) ilmoitti harkitsevansa edelleen alanvaihtoa viiden vuoden kuluttua ensimmäisestä vastauksesta. Pitkittynyt alanvaihdon harkinta liittyi selvästi työuupumusriskiin ja kokemukseen heikommasta työyhteisösuhteesta, mikä osoittaa, että alanvaihdon harkinta liittyy monisyisesti työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Hyväksi koettu työyhteisösuhde, kuten tunnustuksen ja myönteisen ilmapiirin kokeminen, ennusti vähäisempää kyynistymistä ammatillista yhteisöä kohtaan myöhemmin uran aikana.

Alanvaihdon harkinta, työuupumusoireet ja heikko työyhteisösuhde ovat erillisiä mutta yhteen kietoutuneita ilmiöitä, jotka usein ilmenevät samanaikaisesti. Mikäli opettaja kokee näistä jotakin, riski kokea myös muita kasvaa. Työhyvinvoinnin kannalta negatiivinen kierre syntyy, kun työuupumusoireet vähentävät mahdollisuutta kokea myönteisiä asioita työssä ja heikentävät suhdetta työyhteisöön ja työhön sitoutumista. Opettajan voi olla vaikeaa välittää työyhteisöstään, kun hän

joutuu kamppailemaan työkuormansa alla. Hyvinvoiva opettaja sen sijaan luo myönteistä ilmapiiriä, auttaa kollegoitaan ja parantaa koko työyhteisön hyvinvointia.

Katse opettajien työolojen parantamiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen

Väitöstutkimukseni osoitti, että opettajan alanvaihdon harkinta on yleistä ja pitkäkestoista. Opettajat kohtaavat työssään monia haasteita, pohtivat uraansa ja miettivät, mihin haluavat työpanoksensa ja aikansa sijoittaa. Opettajien työoloja on tarkasteltava kokonaisvaltaisesti ja kriittisesti, jotta opetusalan houkuttelevuus ja arvostus säilyisivät vahvoina. Opettajan työn ja koulutuksen veto- ja pitovoima vaikuttaa suoraan koulutusjärjestelmämme toimivuuteen ja laatuun. Tarvitsemme konkreettisia ja selkeästi määriteltyjä toimenpiteitä opettajien työhyvinvoinnin tukemiseksi (Wenström 2021). Opettajien työn merkityksen osoittaminen käytännön parannuksilla on ratkaisevaa, jotta he jaksavat ja haluavat pysyä alalla. Opettajien tukeminen työssään on tehokkaampi ja kestävämpi tapa säilyttää osaava työvoima opetuslalla kuin jatkuva uusien opettajien rekrytointi. Tämä edellyttää myös asianmukaista perusrahoitusta koulutukselle.

Tutkimus tuo esiin opetusalan haasteita, erityisesti työuupumuksen ja työhyvinvoinnin heikkenemisen, ja korostaa tarvetta tukea opettajien työhyvinvointia alalla pysymisen edistämiseksi. Työperäinen väsymys, kyynistyminen ja riittämättömyyden tunteet näyttävät olevan pitkäkestoisia. Opettajat tarvitsevat tukea ja interventioita välttääkseen työuupumuksen kehittymisen. Myös kyky hallita omaa kuormitusta voi tukea opetusalan ammattilaisten pitkäaikaista jaksamista. Työn rajaaminen on merkittävä työelämätaito, jota tulisi opettaa myös oppilaille. Opettajien sitoutuminen vaikuttaa positiivisesti koulu-yhteisöön, kertyvään osaamiseen ja opettaja–oppilas-vuorovaikutukseen (Billingsley 2004). Ratkaisujen etsiminen on yhtä tärkeää kuin ongelmien esiintuominen. Työhyvinvointia haastavat tekijät voidaan kääntää voimavaroitekijöiksi niihin tietoisesti panostamalla. Vaikuttamismahdollisuudet, esimiehen palaute ja tuki, työyhteisön kannustava ilmapiiri sekä innovatiiviset työskentelytavat voivat vähentää työn kuormittavuuden kokemuksia. Alanvaihdon tutkiminen on tärkeää, jotta voimme ymmärtää opettajien työnkuvan muutoksia ja tarpeita pitkällä aikavälillä.

Opettajan alanvaihdon harkinta on voimakas ennustaja alanvaihdolle, ja sen tunnistaminen antaa opettajille, kouluille, opettajankoulutukselle ja yhteiskunnallisille päätöksentekijöille mahdollisuuden varautua ja vastata opetusalla kohdattaviin työn vaatimuksiin (Madigan & Kim 2021). Vaikka opettajatarpeen ennustetaan vähenevän tulevaisuudessa oppilasmäärien pienenemisen, digitaalisen oppimisen ja etäopetuksen lisääntymisen myötä, alanvaihtoa harkitsevien opettajien määrä on huolestuttava. Erityisesti varhaisopetuksen ja erityisopetuksen opettajista on jo nyt pulaa, ja määräaikaisten tehtävien täyttäminen on haasteellista (Kangas ym. 2022). Lähivuosina koulutussektorilta eläköityy keskimääräistä enemmän työvoimaa, ja vuoteen 2035 mennessä joka toisen opettajan odotetaan poistuvan työvoimasta (Nyyslä 2022). Päteviä opettajia ei ole varaa menettää, jos halutaan varmistaa riittävä opettajamäärä.

Katariina Räsänen kasvatus-tieteen väitöskirja ”Minä junaan paikallani”: Opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen tarkastettiin Itä-Suomen yliopistossa 13.10.2023. Teos löytyy sähköisessä muodossa osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4963-9>

Kirjoittaja

Katariina Räsänen

KT, erityisopetuksen lehtori, Itä-Suomen yliopisto
sähköposti: katariina.rasanen@uef.fi

Kirjallisuus

- Billingsley, B. S, Carlson, E. & Klein, S.** (2004) The working conditions and induction support of early career special educators. *Exceptional Children* 70 (3), 333–347. <https://doi.org/10.1177/001440290407000305>
- Golnick, T. & Ilves, V.** (2021) Opetusalan työolobarometri 2021. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf (luettu 23.10.2023)

- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. (2022)** ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”: Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika* 16 (2), 72–89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Lerkkanen, M. K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. M. & Jögi, A. L. (2020)** Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja* 358. Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>
- Madigan, D. J. & Kim, L. E. (2021)** Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers’ intentions to quit. *Teaching and Teacher Education* 105, e103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Nyysölä, K. (2022)** Koulutus tulevaisuudessa: Ennakointinäkökulmia koulunkäyntiin, kehittämiseen ja osaamiseen. Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2022:1.
- OAJ (2021)** Opetusalan ammattijärjestön (OAJ) alanvaihtokysely 2021. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/> (luettu 23.10.2023)
- Opetushallitus (2020)** Perusopetuksen ja kouluverkon tulevaisuuden näkymiä. Raportit ja selvitykset 2020:25. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Perusopetuksen_ja_kouluverkon_tulevaisuudennakymia.pdf (luettu 23.10.2023)
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Leskinen, E. & Soini, T. (2021)** Is individual- and school-level teacher burnout reduced by proactive strategies? *International Journal of School & Educational Psychology* 9 (4), 340–355. <https://doi.org/10.1080/21683603.2021.1942344>
- Qin, L. (2021)** Country effects on teacher turnover intention: A multilevel, cross-national analysis. *Educational Research for Policy and Practice* 20 (1), 79–105. <https://doi.org/10.1007/s10671-020-09269-3>
- Räsänen, K. (2023)** ”Minä junaan paikallani”: Opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen. Publications of the University of Eastern Finland, Dissertations in Education, Humanities, and Theology No 205. Joensuu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4963-9>

- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T. & Väisänen, P.** (2020) Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education* 23 (4), 837–859. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Soini, T., Väisänen, P. & Pyhältö, K.** (2022a) Experienced risk of burnout among teachers with persistent turnover intentions. *Teacher Development* 26 (3), 1–21. <https://doi.org/10.1080/13664530.2022.2055629>
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Väisänen, P., Pyhältö, K. & Soini, T.** (2022b) Experienced burnout and teacher–working environment fit: A comparison of teacher cohorts with or without persistent turnover intentions. *Research Papers in Education*. <https://doi.org/10.1080/02671522.2022.2125054>
- Soininen, V.** (2023) Teacher–child interactions in relation to teachers’ stress, work engagement, and children’s social competence. *JYU Dissertations* 630. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9540-9>
- Wenström, S.** (2021) Positiivinen johtaminen: Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.