



HELENA PUHAKKA – JUSSI SILVONEN

Opinto-ohjaajan työstä ja työhyvinvoinnista

Puhakka, Helena – Silvonen, Jussi. 2011. OPINTO-OHJAAJAN TYÖSTÄ JA TYÖHYVINVOINNISTA. *Kasvatus* 42 (3), 256–267.

Artikkelissa tarkastellaan sitä, miten oppilaitoksissa ohjaustyötä tekevät opinto-ohjaajat sitoutuvat työhönsä, miten he kokevat työnsä, mikä auttaa heitä jaksamaan ja mitkä asiat vievät heidän voimiaan. Artikkelin näkökulmana on positiivisen työhön sitoutumisen, ns. työn imun, kartoittaminen opinto-ohjaajien oman kokemuksen valossa. Asiaa tutkittiin Joensuun yliopistosta valmistuneille opinto-ohjaajille suunnatulla kyselyllä (355 opinto-ohjaajaa tavoitettiin, 77 vastasi). Lomake koostui työn imu -mittarista ja opinto-ohjaajien kokemuksia kartoittavista avoimista kysymyksistä. Aineiston analyysin pohjalta muodostettiin alustavaksi työhypoteesiksi tarkoitettu tulkinta opinto-ohjaajien työhyvinvoinnista ja työhön kiinnittymisestä.

Tulostemme mukaan opinto-ohjaajat kokevat vahvaa työn imua ja ovat työhönsä sitoutuneita. Tutkittu ohjaajien ryhmä osoittautui myös varsin homogeeniseksi. Työssä voimia veivät työn organisoimien ongelmat, esimiestyön ja muun tuen puute sekä yhteistyön vaikeudet. Työn imua tuottaviksi tekijöiksi osoittautuivat esimiehen tuki, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työlle saatu tunnustus.

Asiasanat: opinto-ohjaajat, opinto-ohjaus, työn imu, hyvinvointi

Opinto-ohjaajan työ

Opinto-ohjaus ja sen kehittäminen on viime aikoina ollut vilkkaan julkisen keskustelun kohteena. Ohjauksesta etsitään apua koulutusurien sujuvoittamiseen ja työelämäsiirtymien helpottamiseen. Opinto-ohjaajan työtä ja ohjauksen vaikuttavuutta on selvitetty hallinnon ja arvioinnin näkökulmasta, mutta opinto-ohjaajan työn arki ja ohjaajien omat kokemukset työstään ovat jääneet vähemmälle huomiol-

le. Ohjauksen kehittäminen edellyttää kuitenkin tietoa toiminnan konkreettisista ehdoista ja toimijoiden kokemuksista, joita heillä on omasta työstään.

Peruskoulun syntymisen myötä Suomen oppilaitoksiin alettiin kehittää oppilaiden tueksi ohjausjärjestelmää. Opinto-ohjaajan ammatti on muotoutunut osaksi koululaitostamme yhteiskunnan monimuotoistumisen myötä. Ammatillisten urien monimutkaistu-

minen ja työmarkkinoiden kasvava epävarmuus tekevät myös orientoitumisen työhön vaikeammaksi, mikä puolestaan korostaa ohjauksen kasvavaa merkitystä sujuvien työmarkkinasiirtymien toteutumisessa. Samalla opinto-ohjaajan työ on jatkuvassa muutostilassa ja koulutusinstituutioiden jännitteiden keskiossa, mikä asettaa kasvavia haasteita myös opinto-ohjaajien työssä jaksamiselle (Onnismaa 2003).

Viimeisimmässä perusopetuksen opetus-suunnitelman perusteissa (2004, 10–11) on todettu, että ohjaus on jokaisen opiskelijan oikeus peruskoulussa ja ohjaus on koko koulun henkilökunnan yhteinen tehtävä. Tällä halutaan taata, että koulun ohjaustyöhön osallistuvat opettajat ja opinto-ohjaajat tekevät keskenään yhteistyötä. Yhteistyötä tehdään myös vanhempien kanssa. Työn tulisi olla ennaltaehkäisevä ja erityisesti tukea tulisi antaa niille opiskelijoille, joilla on vaarana jäädä koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle. Kussakin oppilaitoksessa tulisi olla suunnitelma siitä, miten ohjaus koulussa toteutetaan, mikä on työnjako ja mikä on kenenkin vastuu siinä.

Opinto-ohjaajan (oppilaanohjaajan) työ on siis opiskelijan (oppilaan) opintopolulla mukana kulkemista, opastamista, neuvomista ja ohjaamista häntä ammatilliseen kehitykseen, kasvuun, opiskeluun ja oppimiseen liittyvissä asioissa. Opinto-ohjaaja on mukana myös erilaisissa siirtymissä, kuten alakoulusta yläkouluun, yläkoulusta toisen asteen koulutukseen ja toiselta asteelta kolmannelle asteelle tai työelämään. Hän tekee yhteistyötä sekä koulun sisällä eri ammattiryhmien kanssa että koulun ulkopuolella muun muassa vanhempien, paikallisen elinkeinoelämän, työhallinnon, eri oppilaitosten edustajien ja kunnan eri sektoreiden toimijoiden kanssa. (Kasurinen 2004, 40–56; Watts & van Esbroeck 2000.)

Opettajien ja opinto-ohjaajien määrää kartoittavan tutkimuksen mukaan Suomen peruskouluissa oli vuonna 2008 hieman alle 700 opinto-ohjaajaa, lukioissa noin kolmesataa ja toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa noin 230 opinto-ohjaajaa (taulukko 1). Kar-

TAULUKKO 1. Opinto-ohjaajat Suomessa 2008 (Kumpulainen 2009)

Opinto-ohjaajat	peruskoulu	lukio	Ammatillinen toinen aste
määrä	682	299	229
joista naisia	75 %	77 %	82 %

toitukseen jätti vastaamatta noin joka kymmenes oppilaitos. Tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin arvioida, että opinto-ohjaajien kokonaismäärä peruskouluissa ja toisen asteen kouluissa on noin 1400. (Kumpulainen 2009.)

Peruskoulun, lukion ja ammatillisen toisen asteen opiskelijamääriin suhteutettuna keskimäärin eniten oppilaanohjaajia on peruskouluissa ja vähiten ammatillisen toisen asteen oppilaitoksissa. Opinto-ohjaajien määrän arviointia vaikeuttaa se, että oppilaiden ja opiskelijoiden ohjaustyötä kouluissa sisältyy usein opettajien työhön. Tämä on tavallista etenkin ammatillisissa toisen asteen oppilaitoksissa, joissa opiskelijoiden ohjaaja on usein myös jonkun ammattiaineen opettaja.

Oppilaitoksissa tehtävälle ohjaustyölle on asetettu paljon odotuksia. Hallituksen nimeämien työryhmien muistioissa on korostettu hyvin toimivan ohjauksen merkitystä muun muassa lasten ja nuorten hyvinvoinnissa (Kouluyhyvinvointityöryhmän muistio 2005) ja opiskelujen sujumisessa (Hallituksen strategia-asiakirja 2006).

Kouluterveyskyselyn (Luopa, Pietikäinen & Jokela 2008) mukaan nuorten hyvinvointi on lisääntynyt, mutta edelleen kouluissa moni voi pahoin. Oppilaan- ja opinto-ohjaajien yhdistys on tuonut eri yhteyksissä toistuvasti esiin huolensa siitä, että kouluissa liian moni oppilas jää vaille ohjusta. Opinto-ohjauksen järjestämisestä ja resursoinnista vastaa kunta, joten eri kuntien kesken on eroja siinä, miten ohjaustoiminta kouluissa on järjestetty ja miten sitä tehdään. Koulun henkilöstö kuormittuu ja hakeutuu alalta muihin tehtäviin (Hernetkoski 2008). Nummisen ym. (2002) tutkimuk-

nessa tuli esiin se, miten moninaiset oppilainohjaajan työt koulussa ovat ja miten paljon ohjattavia yhtä opinto-ohjaajaa kohden on. Opinto-ohjaajien työssä jaksamista on kuitenkin tutkittu vähän. Tuire Jankkon (2000) mukaan opinto-ohjaajilla on työstressiä. Resursien puute ja opinto-ohjaajille esitetyt suuret vaatimukset kuormittavat.

Kehittelemme tässä artikkelissa uutta näkökulmaa opinto-ohjaajien työhyvinvointiin. Työuupumuksen sijaan olemme kiinnostuneita työhyvinvoinnista positiiviselta kannalta katsottuna. Artikkelissa tarkastellaan sitä, miten oppilaitoksissa ohjaustyötä tekevät opinto-ohjaajat sitoutuvat työhönsä. Miten he kokevat työnsä, mikä auttaa heitä jaksamaan ja mitkä asiat vievät heidän voimiaan? Tutkimusotteemme liittyy muun muassa Joensuun yliopistossa kehiteltyyn pedagogisen hyvinvoinnin lähestymistapaan (Lappalainen, Kuittinen & Meriläinen 2008). Kartoitamme opinto-ohjaajien kokemaa työhyvinvointia niin sanotun työn imun näkökulmasta. Käymme seuraavassa läpi ensin teoreettiset lähtökohtaolematuksemme, kuvaamme sen jälkeen tutkimusasetelmamme ja keskeiset tuloksemme ja lopuksi pohdimme tulostemme valossa opinto-ohjaajien työhyvinvoinnin tilaa tämän hetken Suomessa.

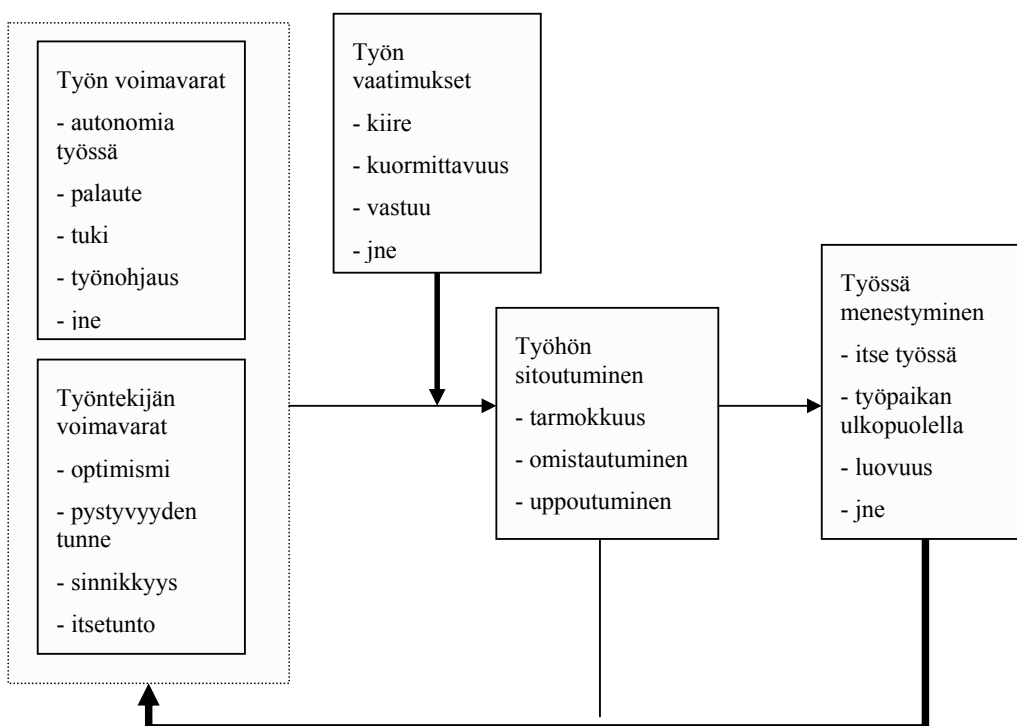
Stressistä työn voimavaroihin

Käyttäytymistieteellisessä työntutkimuksessa on tapahtunut paradigmaattinen siirtymä työn negatiivisten piirteiden kartoittamisesta työn voimavaratekijöiden tarkasteluun. Työn rasituksia koskeva työuupumus ja -stressitutkimus muodostuivat käyttäytymistieteellisen työn tutkimuksen valtaparadigmaksi 1980-luvun kuluessa. Suomessakin työuupumusta on kartoitettu pitkään ja laajoilla aineistoilla. On tutkittu niin teollisuuden työntekijöitä kuin opettajia ja lääkäreitäkin. Antonovskyn (1979) salutogeneettinen lähestymistapa ennakoiki näkökulman vaihtumista positiivisten voimavaratekijöiden tutkimisen suuntaan. *Saluto genesis* viittaa terveyttä ylläpitävien, positiivis-

ten voimavarojen muodostumiseen, joiden arvioinnin välineeksi Antonovsky kehitti koherenssin tunne-mittarin (Antonovsky 1987). Positiivisen psykologian nousu viime vuosina on merkinnyt lähestymistavan laajempaa hyväksyntää ja omaksumista. Työn tutkimuksessa tämä on tapahtunut siirtymänä stressitutkimuksesta niin sanottuun työn imun tutkimiseen, jota Suomessa on edustanut Työterveyslaitoksella (TTL) tehty tutkimus (Hakanen 2005a).

Työhön kuin työhön liittyy tekijöitä, jotka auttavat tekijöitään jaksamaan päivästä toiseen. Näitä tekijöitä kutsutaan voimavaratekijöiksi. Bakkerin ja Demeroutin (2008) mukaan voimavaratekijät voidaan nähdä sekä itse työssä että työntekijässä olevina voimavaroina. Työssä olevia voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi kollegoiden tuki, esimieheltä ja muilta saatu palaute, autonomia ja mahdollisuus kehittää itseään. Ne vaikuttavat työhön sitoutumiseen myönteisesti. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, pohtia työtapojaan sekä kehittää itseään työssään (kuvio 1). Samalla nämä tekijät vaikuttavat myönteisesti työntekijän motivaatioon tehdä työtään.

Työntekijään itseensä liittyviä tekijöitä ovat optimisimi, pystyvyyden tunne, sinnikkyys ja hyvä itsetunto. Työn tai tehtävän hallinta (osaamisen tunne) ja työajan riittävyys vaikuttavat itsetuntoon ja pystyvyyden tunteeeseen. Työntekijä ajattelee, että hänellä on riittävästi osaamista ja kykyä hoitaa työssä eteen tulevia asioita. Aikaa on riittävästi tehdä työ hyvin. Hyvin tehty työ ja siitä saatu palaute lisäävät itsetuntoa ja pystyvyyttä. Työ tuntuu mukavalta, ja sen tekijä suhtautuu tulevaisuuteen myönteisesti ja sitoutuu työhönsä. Hän ajattelee osaavansa kohdata jatkossakin eteen tulevat haasteet. Jos taas asiat ovat päinvastoin – aikaa ei ole tehdä työtä hyvin tai työntekijältä puuttuu osaamista – kokee työntekijän työn vaatimukset suurina ja hän kuormittuu. Karasekin (1979) mukaan työn vaatimusten kasvaessa ja työssä kehittymismahdollisuuksien vähetessä riski työntekijän stressaantumiseen kasvaa.



KUVIO 1. Työn vaatimukset ja voimavarat (Bakker & Demerouti 2008)

Kun työn vaatimukset ovat tasapainossa työntekijöiden voimavarojen ja työn tarjoaman tuen kanssa, työntekijä voi sitoutua työhönsä ja hän voi tuntea menestyvänsä työssään. Työhön imulla tarkoitetaan positiivista, työhön suuntautunutta mielen tilaa, jota kuvaa tarmokkuus työssä, omistautuminen työhön ja uppoutuminen siihen (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008). Tarmokkuudella tarkoitetaan halua satsata työhön ja ponnistella sen eteen sekä vireyttä, sinnikkyyttä ja joustavuutta. Omistautuminen taas on työhön sitoutumista, innokkuutta, ylpeyttä omasta työstä ja sitä, että kokee työnsä tärkeänä ja haasteellisena. Uppoutuminen taas on keskittymistä ja syvällistä paneutumista siihen työhön, mitä tekee. Tällöin työn keskittämisen välillä voi tuntua vaikealta. (Hakanen, Bakker & Schaufeli 2006; Schaufeli & Bakker 2004.)

Selvitysten mukaan työn henkinen rasitta-

vuus ja kiire ovat yleisempää koulutuksen ja sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla ja näillä aloilla työskentelevillä on myös eniten stressioireita (Lindström 2004). Opinto-ohjaajan työ edellyttää paljon uuden tiedon seuraamista ja tiedon käyttämistä oppilaiden ohjauksessa, ongelmien ja erilaisten asioiden selvittelyä sekä hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja.

Hakasen ym. (2006) mukaan opetusalan työssä työn suuret vaatimukset ennustavat terveyteen liittyviä ongelmia ja uupumista työssä. Työn hyvä resursointi (kuten esimiehen tuki sekä mahdollisuus itse kontrolloida työtään ja kehittää sitä) taas ennustaa sitoutumista organisaatioon ja työhön. (Hakanen ym. 2006.) Opetusalan työntekijöillä työn imun todettiin olevan yhteydessä terveyteen ja työkykyyn. Työuupumusta tuottaa, jos työntekijän oma panostus työhön ja toisaalta hänen työltä saamansa vastine ovat pitkään ristiriidassa tai tilanne verrattuna työtovereihin on epädullis-

nen. (Hakanen 2005b.) Mitä vähemmän kuormittavaksi yksilö kokee työnsä, sitä enemmän hän kokee hallitsevansa työtänsä, saavansa esimieheltään tukea ja hän kokee myös työn imua (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005).

Mauno ym. (2005) ovat todenneet työn imun liittyvän työn hyvään hallintaan, esimiehen tukeen, hyvään tiedonkulkuun ja hyvään työyhteisön ilmapiiriin ja kehittämishalukkuuteen. Työtä tulisi olla määrällisesti sopivasti. Rayle (2006) on tutkinut Yhdysvalloissa opinto-ohjaajien työstressiä ja tyytyväisyyttä työhön. Tutkimukseen osallistui 388 opinto-ohjaajaa eri kouluasteilta. Tulosten mukaan opinto-ohjaajien tyytyväisyys työhönsä väheni sitä mukaa, mitä vanhempaa heidän asiakaskuntansa oli. Tyytyväisimpiä olivat alakouluiäikäisten kanssa työtään tekevät ja tyytymättömiä korkeakouluopiskelijoiden opinto-ohjaajat. Tyytyväisyys työhön vaihteli myös sen mukaan, oliko opinto-ohjaajalla opettajatausta vai ei. Tyytyväisimpiä olivat ne, joilla ei ollut opettajataustaa. Tyytyväisyys työhön lisääntyi, jos opinto-ohjaaja koki olevansa työpaikassaan muille merkittävä ihminen. Opinto-ohjaajat kokivatkin itsensä muille merkittäviksi etenkin yläkoulussa, kun taas korkeakouluopiskelijoiden opinto-ohjaajat kokivat, että he eivät ole työyhteisössään merkittäviä ihmisiä. Kokemus oman työn tärkeydestä muille vaikuttaa siihen, miten tehokkaita palveluita opinto-ohjaajat tarjoavat opiskelijoille ja muille. Opinto-ohjaajan työn tärkeänä pitäminen näkyi siinä, että opinto-ohjaaja sai keskittyä ohjauksellisiin töihin ja muita töitä oli vähän. (Rayle 2006.)

Nonaka, Konno ja Toyama (2001, 13–29) ovat todenneet, että asiantuntijuus ja eri ammattilaisilla oleva tieto on aina yhteydessä niihin ihmisiin, jotka organisaatiossa työtään tekevät. Hyvät suhteet työtovereihin, heiltä saatu tuki sekä tunne siitä, että työolosuhteet ovat sellaiset, että pystyy selviytymään työstä hyvin, lisäävät tyytyväisyyttä työhön ja halua pyrkiä hyviin tuloksiin työssä (Sheu & Lent 2009). Miten tämä tieto (esim. tässä ohjauksen asiantuntijuus) pääsee yhteiseen käyttöön, ja miten

sitä voidaan yhdessä kehittää, riippuu suuresti siitä, minkälainen paikka (tila) sille koulussa annetaan, miten informaatio kulkee ja miten eri työntekijöiden tiedot ja osaaminen saadaan yhteiseen käyttöön. Työelämän tutkimuksessa onkin nostettu esiin käsitteitä, joilla työelämän suhteita voidaan kuvata yksilöllistä näkökulmaa laajemmin. Esimerkkeinä tästä ovat Sennettin (2004) käyttämä kunnioituksen ja Raija Julkusen (2008) pohtima tunnustuksen käsite. Tunnustuksen käsite auttaa kohdentamaan työhyvinvointia koskevan tarkastelun työpaikan epävirallisiin vuorovaikutussuhteisiin ja johtamisen keinoihin. Työhön kiinnittymisen kannalta palkkausta ja muita muodollisia tunnustuksia oleellisempia ovat organisaation kyky tunnistaa ja tunnustaa usein näkymättömäksi jäävä asiantuntijatyö. Tulosten saavuttaminen ja siitä tunnustuksen saaminen työssä lisää pystyvyyden tunnetta ja hyvinvointia työssä (Sheu & Lent 2009).

Opettajien työtä koskevissa tutkimuksissa on havaittu mielenkiintoisella tavalla, että opettajat ovat ammattiryhmänä sitoutuneita ja tyytyväisiä työhönsä, mutta samalla hyvin uupuneita. Työn ytimessä on siis ristiriitaisia elementtejä ja vuorovaikutuksia, jotka mahdollistavat sekä positiivista kehitystä että tuottavat stressiä ja väsymystä. Näiden tekijöiden tarkastelu edellyttää Pietarisen, Soinin ja Pyhältön (2008) mukaan holistista tarkastelutapaa, sillä opettajien toimijuus ei ole vain yksilöllistä, vaan liittyy vahvasti kouluyhteisön organisoitumisen ja toiminnan tapoihin.

Opinto-ohjaus on viime aikoina ollut useiden erilaisten hallinnon ja arvioinnin näkökulmasta rakentuvien tarkastelujen kohteena (Atjonen, Mäkinen, Manninen & Vanhalakka-Ruoho 2009; Numminen ym. 2002). Me otamme näkökulmaksemme opinto-ohjaajien omat kokemukset työstään ja sen haasteista. Oletamme, että opettajien työssä havaittu jännitteisyys koskettaa myös opinto-ohjaajia. Samalla olemme kiinnostuneita opinto-ohjaajien työhön sitoutumisen erityispiirteistä, joita ei tästä näkökulmasta ole juurikaan vielä kartoitettu.

Metodi ja tutkimusaineisto

Tutkimus toteutettiin sähköisenä lomakekyselynä keväällä 2008 Joensuun yliopistosta opinto-ohjaajiksi vuoden 1988 jälkeen valmistuneille. Kyselyyn vastattiin anonyymisti, mikä rajoittaa mahdollisuutta kadon systemaattiseen analyysiin. Joensuussa alkoi 1989 maisterin tutkintoon tähtäävä ohjauksen koulutusohjelma ja ohjaajien koulutukseen alettiin muutenkin panostaa. Vuosien 1989–2007 aikana Joensuun yliopistosta valmistui kaikkiaan 355 opinto-ohjaajaa. Heistä 146 on valmistunut ohjauksen maisterikoulutuksesta, 150 monimuotokoulutuksesta ja 59 on opiskellut ohjausta sivuaineenaan ja saanut sitä kautta opinto-ohjaajan pätevyyden. (Puhakka & Tuominen 2008, 152.)

Opinto-ohjaajien työhyvinvointia kartoitettiin Hakasen (2009) lyhyellä, 9-osioisella työn imu -mittarilla (Utrecht Work Engagement Scale), jossa kolme väittämää mittaa tarkokkuutta, kolme omistautumista ja kolme uppoutumista työhön. Väittämiin otettiin kantaa seitsemänportaisella asteikolla (0 = en koskaan, 6 = päivittäin). Vastaajilta kysyttiin myös keskeisimpiä työtehtäviä, ohjattavien määrää, palkkausta, työsuhteen laatua ja sitä, ovatko he suunnitelleet alan vaihtoa. Strukturoitujen kysymysten ohella esitimme vastaajille avoimia kysymyksiä seuraavasti: Voisitko hieman kuvata niitä asioita, jotka antavat sinulle voimaa, kannattelevat sinua ja auttavat jaksamaan päivästä toiseen? Mitkä tekijät työssäsi ovat sellaisia, jotka koet vaikeiksi/haastaviksi/rasittaviksi ja jotka vievät voimiasi?

Tavoitteenamme oli tuottaa aineisto, jossa vakioitunutta mittarin ja strukturoitujen muuttujien antama kuva voidaan kontrastoida opinto-ohjaajien itse keskeisiksi kokemiinsa työn piirteisiin. Olimme kiinnostuneita paitsi työhyvinvoinnin ilmiöstä myös siitä, miten kysymisen tapa ohjaa työtä koskevan tiedon muodostumista. Vaikka käytimme lomakekyselyä tiedonkeruun välineenä, lähestyimme saamiamme vastauksia Suvi Ronkaisen (1999) tapaan kulttuurisina lausumina.

Kyselyyn vastasi yhteensä 77 opinto-ohjaajaksi valmistunutta henkilöä. Vastauksista poistettiin ennen analyysia neljä puutteellisesti täytettyä lomaketta, jolloin vastaajien määräksi jäi 73 henkilöä ja vastausprosentiksi 22. Maisterikoulutuksen käyneistä kyselyyn vastasi lähes kolmasosa (31 %), kun taas monimuotokoulutuksesta valmistuneiden vastausprosentti jäi kuuteen prosenttiin (taulukko 2). Aineisto on siis suppea ja vinoutunut, mikä pakottaa varovaisuuteen havaintojen tulkinnoissa.

Vastaajista 61 oli naisia ja miehiä 10. Kaksi ei ilmoittanut sukupuoltaan. Vastaajien keski-ikä oli 37 vuotta (mediaani 34) ja keskipalkka 3137 euroa (mediaani 3000). Ahkerimmin vastasivat 1999–2001 opintonsa aloittaneet (kolmasosa vastaajista). Vastaajista puolet oli Itä-Suomesta ja Etelä-Suomesta oli 38 %. Vastaajista 23 työskenteli oppilaanohjaajina peruskouluissa, 18 opinto-ohjaajina lukioissa ja 6 ammatillisen toisen asteen koulutuksessa. Lisäksi 8 työskenteli eri koulutusasteilla opettajina ja 3 muissa tehtävissä. 8 vastaajaa oli työssä muissa organisaatioissa kuin perus- tai toisen asteen koulutuksessa (vrt. taulukko 1). Kolme vastaajaa ei ilmoittanut ammattinimittään.

Vastausprosentin pienuus ja tarkkan katoanalyysin puuttuminen pakottavat luonnollisesti varovaisuuteen tulosten tulkinnessa. Emme väitä, että aineistomme edustaisi tilastollisessa mielessä kestävästi koko Suomen

TAULUKKO 2. Koulutuksesta valmistuneet ja tutkimukseen osallistuneet opintosuunnan mukaan

	Valmistuneet		Vastaajat	
	F	%	N	%
Maisterikoulutus	146	41	45	58
Monimuotokoulutus	150	42	9	12
Sivuaine	59	17	13	17
ei tietoa	–	–	10	13
Kaikki	355	100	77	100

opinto-ohjaajakuntaa. Lähtökohtamme on toinen. Käytämme aineistoamme, sen vinoutuneisuuden muistaen, opinto-ohjaajien työhön kiinnittymistä koskevan työhypoteesin muodostamiseen, jota lähdemme sitten testaamaan ja kehittämään eteenpäin tulevassa jatkotutkimuksessa.

Ohjauksen toimintaympäristöt ja -ehdot eroavat kouluasteittain olennaisesti toisistaan, joten tarkastelemme tuloksiamme kouluasteittain eriyntyneenä. Käymme seuraavassa ensin läpi työhyvinvointimittarin antamaa kuvaa opinto-ohjaajista. Esittelemme sen jälkeen avovastauksista piirtyvän opinto-ohjaajan kuvan ja kokoamme lopuksi molemmat tarkastelut yhteen.

Opinto-ohjaajien työhyvinvointi ja työn imu

Työhyvinvointia arvioitiin työn imu -mittarilla. Käytössämme olivat Työterveyslaitoksella tehdyn laajan, useita ammattiryhmiä kattavan tutkimuksen tulokset koetusta työhyvinvoinnista (Hakanen 2009). Saatoimme näin verrata opinto-ohjaajien vastauksia Työterveyslaitoksen kartoittamaan yleiskuvaan koetusta työhyvinvoinnista. Taulukossa 3 esitetään opinto-ohjaajien vastaukset ja niitä verrataan työterveyslaitoksen koko aineiston lukuihin sekä opettajien ja rehtoreiden vastauksiin. Korkeampi lukema ilmaisee korkeampaa työn imua.

Opinto-ohjaajien työhyvinvointi työn imu -mittarilla arvioituna on varsin hyvä. Työterveyslaitoksen aineistossa kaikkien vastaajien

keskiarvo oli 4,26, kun se opinto-ohjaajilla oli 5,06. Työterveyslaitoksen aineistossa opettajien ja rehtoreiden työn imu -arvot (4,41 ja 4,81) olivat koko aineiston keskiarvoja korkeampia.

Opinto-ohjaajien ja Työterveyslaitoksen aineiston vastaajien eroja arvioitiin t-testillä ja efektikoolla. Opinto-ohjaajien vastaukset eroavat Työterveyslaitoksen aineiston kaikkien vastaajien ja opettajien vastauksista merkittävästi mittarin kolmen ulottuvuuden ja summan suhteen. Sen sijaan ero rehtoreihin ei ole tilastollisesti merkitsevä summamuuttujan, tarmokkuuden ja omistautumisen kohdalla. Uppoutumisen kohdalla opinto-ohjaajien vastaukset ovat merkittävästi ($p = .03$) korkeampia myös rehtoreihin verrattaessa. Efektikoolla arvioituna opinto-ohjaajien ero rehtoreihin on pieni ja opettajiin ja kaikkiin Työterveyslaitoksen vastaajiin keskisuuri (Nummenmaa, Kontinen, Kuusinen & Leskinen 1997).

Mittarilla arvioitun työn imun perusteella opinto-ohjaajat ovat työhön kiinnittymisessään siis lähempänä rehtoreita ja muita esimiehiä kuin opettajia. Kun opinto-ohjaajia verrattiin keskenään kouluasteen mukaan, huomattiin, että lukiossa opinto-ohjaajina toimivat saavat korkeimmat työn imu -lukemat, vaikkakaan erot peruskoulun- ja ammatillisen toisen asteen ohjaajiin eivät ole aineistossamme merkitseviä. Havainto poikkeaa Raylen (2006) edellä esitetystä tuloksesta, jonka mukaan opinto-ohjaajien työtyytyväisyys väheni sen mukaan, mitä vanhempia heidän asiakkaansa olivat.

Työimu -pistemäärien perusteella tutkimukseen osallistuneet jaettiin kolmeen ryh-

TAULUKKO 3. Opinto-ohjaajien työimu verrattuna Työterveyslaitoksen aineistoon

Aineisto	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
TTL-kysely, kaikki (N=16 335)	4,38 (1,37)	4,37 (1,49)	4,03 (1,58)	4,26 (1,36)
TTL, opettajat (N=2 038)	4,51 (1,17)	4,58 (1,23)	4,14 (1,41)	4,41 (1,14)
TTL, rehtorit (N=152)	4,91 (1,03)	5,08 (0,99)	4,44 (1,15)	4,81 (0,92)
Opinto-ohjaajat (N=69)	5,14 (0,87)	5,17 (0,93)	4,86 (1,23)	5,06 (0,85)

mään Työterveyslaitoksen esittämien viitetietojen mukaan (Hakanen 2009). Vastanneista työn imunsa koki vähintään kohtalaiseksi 22 % (16), keskimääräistä korkeammaksi 26 % (19) ja korkeaksi tai hyvin korkeaksi 47 % (34).

Voimavaratekijät

Tarkastelemme seuraavaksi kouluasteittain opinto-ohjaajien avovastauksista rakentuvaa kuvaa heidän työhyvinvoinnistaan. Sitä varten muodostettiin kolme ryhmää. Ensimmäiseen tulivat kaikki peruskoulussa oppilaanohjaustyötä tekevät (23 vastaajaa), toiseen ryhmään kaikki lukiossa opinto-ohjaajina toimivat (18 vastaajaa) ja kolmanteen ryhmään kuusi ammatillisella toisella asteella toimivaa opinto-ohjaajaa. Tämän analyysin ulkopuolelle jäivät siis kaikki ne, jotka eivät tehneet ohjaustyötä edellä mainituissa oppilaitoksissa, ja ne, jotka olivat joissakin muissa organisaatioissa töissä (esim. yliopisto tai ammattikorkeakoulu; 19 vastaajaa). Kunkin ryhmän osalta tarkasteltiin sekä voimia antavia että voimia vieviä tekijöitä, jotka teemoiteltiin kuuteen eri teemaan: tuki, muut ihmiset, palaute, työ, työn merkitys ja yhteistyö. Suluissa oleva luku kertoo sen, kuinka moni mainitsi kyseisen asian.

Peruskoulu

Peruskoulussa useimmiten *voimia tuovina tekijöinä* olivat muut ihmiset (18), mukavat oppilaat ja työ heidän kanssaan (16). Myös hyvät työkaverit (7) ja kollegat (4) mainittiin voiman lähteenä. Toiseksi useimmin voimaa tuovina tekijöinä mainittiin työ (13). Itse työ ja sen sisältö koettiin mukavana ja mielenkiintoisena. Työssä koetut onnistumiset antoivat voimaa samoin kuin se, jos sai itse kehittää työtään tai tehdä sitä omalla tavallaan tai jos itse arvosti omaa työtään. Hyväksi koettu yhteistyö ja työyhteisö sekä positiivinen ja aito palaute rehtorilta, oppilailta ja vanhemmilta koettiin työhön voimaa antavina (9).

Kivat oppilaat, jotka välillä haastavatkin opoa, mutta joiden parissa on todella hienoa saada tehdä töitä (huumori lentää ja tunteita käydään

läpi koko skaala). Jaksamaan auttaa myös aivan upea *työpari*, jonka kanssa on samalla taajuudella ja jonka kanssa pystyy jakamaan niin työ kuin muutkin asiat - eli lyhyesti hyvä ystävä. Uskon, että myös *rehtorin suhtautuminen* opon työhön on tärkeää jaksamiselle. Tietenkin myös se, että *arvostan itse työtäni* ja koen, että voin ja pystyn antamaan jotakin oppilaille, koska he luottavat minuun puhuessaan hyvinkin henkilökohtaisia asioitaan. (opo 59, korostukset lisätty)

Peruskoulussa *voimia vievät* tekijät liittyivät työhön (23) ja muihin ihmisiin (10). Työhön liittyviä tekijöitä toi esiin lähes jokainen peruskoulussa työssä oleva vastaaja. Voimavaroja kuluttavaksi tekijäksi koettiin kiire (9), organisaation toimimattomuus ja puuttuva esimiehen tuki omalle työlle (10).

Liian suuri oppilasmäärä. Päällekkäiset aikataulut monella tärkeällä jutulla, esim. keväällä yhtä aikaa ovat 6.luokat (tiedotus, uusien seiskojen valintaprosessi), 7.lk valinnaisaineiden valinta 8.&9.luokkaa varten, 8.lk TET, 9.lk yhteishaku... Haastavaa miettiä kuinka parhaiten hyödyntäisi omaa osaamistaan rajallisessa ajassa eli mihin asioihin panostaa enemmän ja mitkä väistämättä jäävät vähemmälle. *Tähän liittyen haastavaa on se, että olemme ohjauksen toteuttamisessa eri linjoilla rehtorin kanssa - etenkin henkilökohtaisen ohjauksen tarpeellisuudesta.* Hänen mielestään moni asia hoi-tuu opotunnilla, kun itse taas näen tärkeäksi antaa oppilaille mahdollisuuden keskustella asioista henkilökohtaisesti. (opo 43, korostus lisätty)

Työpaikan huono ilmapiiri. Rehtorin onnettomat henkilöstöjohtamistaidot ja lepsu ote kaikkeen. (opo 67)

Muihin ihmisiin viittaavissa maininnoissa (10) tuotiin esiin usein oppilaisiin liittyviä asioita, kuten levottomuus ja käytösongelmat. Myös opettajien koettiin olevan joskus melko kaukana oppilaiden arjesta.

Lukio

Lukiossa *voimia tuovat* maininnat jakautuivat tasaisemmin eri teemojen kesken. Sielläkin eniten mainintoja sai työ (10), muut ihmiset (9) sekä työstä saatu palaute (6) ja työn merkitys (6). Monipuolinen, mielenkiintoinen ja itsenäinen työ ja onnistumiset siinä antoivat voimia lukiossa toimiville opinto-ohjaajille. Muihin ihmisiin viitattaessa useimmin mainittiin opiskelijat ja lähes yhtä usein työkaverit ja

kollegat. Työstä saadun palautteen koki kuusi vastaajaa voimia antavana. Heille useimmin palautetta antoivat opiskelijat ja yhdelle rehtori. Kuusi vastaaja koki, että työstä saa voimia siksi, että se on merkityksellistä.

Opiskelijoiden kohtaaminen ja heidän kanssaan työskentely, opiskelijoilta saatu *palaute* (ruusut ja risut), *rehtorin kannustava palaute*, *hyvä yhteistyö* terveydenhoitajan kanssa (nopea puuttuminen asioihin), yhteistyö opettajakollegoiden kanssa (opo 55, korostukset lisätty)

Voimia vievät maininnat liittyivät useimmiten työhön (21) ja muihin ihmisiin (8). Usein voimia veivät työn kiireet. Työtä koettiin olevan yksinkertaisesti liian paljon resursseihin nähden. Oppilashuollollisia asioita on paljon ja ne koettiin haastavina. Opinto-ohjaajat kokivat, että päällekkäiset aikataulut ja niistä aiheutuva kiire, erilaiset valvontatehtävät, ohjattavien suuri määrä, suuret ryhmäkoot, melu työssä ja huoli oppilaiden elämästä uuvuttivat heitä. Työtä on paljon ja sen takia työpäivät venyvät välillä pitkiksi. Koettiin, että on haastavaa miettiä, mihin käyttäisi työaikansa, kun kaikkea ei ehdi kuitenkaan tehdä. Akuutit asiat ehtii hoitaa, mutta muuhun ei jääkään sitten aikaa. Koettiin myös, että rahkeet eivät aina tahdo oikein riittää, kun on niin haastavia oppilashuollollisia töitä. Opinto-ohjaajan työhön kuuluu usein myös paljon muuta kuin varsinaista ohjaukseen liittyvää työtä.

On erittäin turhauttavaa sanoa samoille opiskelijoille samoista asioista (esim. muistuttaa puuttuvista kursseista) lukemattomia kertoja ja tehdä hienoja kurssisuunnitelmia, ja sitten huomata että *opiskelija ei panekaan tikkaa ristiin*. Todella turhauttavaa! Se että melkein jatkuvasti on liian kiire. (opo 50. Korostus lisätty)

Muihin ihmisiin liittyvään teemaan sisältyi mainintoja, joissa tuotiin esiin vanhempien kanssa tehtävän työn vaikeus ja lukion muiden opettajien välinpitämättömyys nuorten asioiden sujumisesta. Voimia vei myös se, jos nuori ei yrityksistä huolimatta saanut apua mistään.

Ammatillinen toinen aste

Ammatillisen toisen asteen koulutuksessa toimivat opinto-ohjaajat toivat useimmin esille työn (4) ja sen merkityksellisyyden (4) *voimia*

antavana tekijänä. Erityisesti opiskelijan opintojen eteneminen ja heidän pääsemisensä vaikeuksien yli koettiin voimia tuovana. Yksi vastaaja mainitsi, että voimia antaa, kun voi vaikuttaa yhteiskunnan ilmiöihin. Toiseksi tärkeimpinä voimia antavina tekijöinä mainittiin palaute opiskelijoilta (3) ja muut (3), joita olivat nuoret ja heidän kanssaan työskentely.

Opiskelijoiden tarinat myös haastavuudessaan antavat työlle merkitystä. Moniammatillinen yhteistyö oppilaitoksessa ja sen ulkopuolella pitää työn ajan tasalla ja mahdollistaa työn kehittämisen ja työssä kehittymisen. Oppilaitoksen vahva tuki ohjaustyölle tekee työstä mielekkään.

Opiskelijat haastavat koko skaalalta niin iän (15-55- vuotta) kuin elämäntilanteillaankin oman osaamiseni päivittämisen > työssä on mahdollisuus kehittää ja kehittyä ja hallita ja hahmottaa kokonaisuuksia sekä vaikuttaa yhteiskunnan ilmiöihin (opo 2)

Voimia vievinä mainittiin useimmiten työhön (7) liittyvät asiat. Työn kiireet (5) mainittiin useimmin. Jatkuvan kiireen takia työtä tehdään usein akuuttien ongelmien parissa ja siksi työtä on vaikea suunnitella etukäteen. Opiskelijoiden tilanteet koettiin haastavina ja niihin paneutuminen vei aikaa. Myös hallinnollisia tehtäviä on paljon. Muutama koki, että opinto-ohjaaja on jokapaikanhöylä, joka tekee hyvin monenlaisia töitä työyhteisössä. Työn ennakoimattomuus ja vähäinen mahdollisuus itse vaikuttaa työhön vei voimia. Selvimmin voimia vievät tekijät näkyvät erään ammatillisessa oppilaitoksessa yli viisi vuotta työssä olleen opinto-ohjaaja vastauksessa. Hänellä oli 380 ohjattavaa ja hän harkitsi alan vaihtoa, koska hän ei kokenut työn imua eikä kokenut työyhteisönsä tukevan hänen työtään.

Työyhteisön ristiriitatilanteet, joiden myötä opiskelijahuoltohenkilökunnan ammattitaito kyseenalaistetaan; yhteistyön vaikeus joidenkin opintoalojen ja opettajien kanssa (ohjaajan työnkuvaa ja etiikkaa vähätellään). Minun oletetaan tekevän kaikki ohjauksen alalta (ryhmänohjaajat eivät hoida hommiaan; vastuuta väistellään). Organisaatiossa tehdään päätöksiä kuulematta ketään ohjauksen henkilöstöstä ja kaikki ongelmat kaatuvat meidän ratkottavaksi. Työtä on yksinkertaisesti liikaa ja oppilaitoksessa edetään kädestä

suuhun (ratkotaan vain päälle kaatuvia ongelmia eikä osata ennakoida) Ei voi vaikuttaa omaan työhön. (opo 8)

Opinto-ohjaajan ristiriitainen työtilanne

Analyysin seuraavassa vaiheessa yhdistettiin hyvinvointimittarilla luotu erottelu avovastauksista muodostettuihin luokituksiin. Taulukossa 4 on esitetty tiivistelmä ristiintaulukoinnin tuloksista. Erottelemme taulukossa vastaajien näkemykset voimaannuttavista ja kuluttavista tekijöistä sekä koulutuksen merkityksestä vastaajien kokeman työn imun mukaan. Taulukkoon on merkitty sekä kaikille yhteisiä kokemuksia että erottelevia tekijöitä. Tulosten mukaan voidaan sanoa, että oppilaan- ja opinto-ohjaajat voivat työssään hyvin silloin, kun heidän asiantuntijuutensa tunnustetaan organisaatiossa. Tällöin heillä on mahdollisuus keskittyä ohjaustyöhön ja vaikuttaa tapaan, jolla he tekevät työtään. Vaikka työn haastavuus viekin voimia, niin vastaavasti esimiehen ja työtovereiden vankkumaton tuki antaa voimaa. Koulutuksen aikana hankitut hyvät tiedot ja taidot luovat vankan ammatillisen identiteetin ja näkyvät työssä monipuolisena osaamisena. Työssä menestyminen ja saatu hyvä palaute lisäävät omaa osaamisen tunnetta ja pystyvyyttä.

Työn imun ollessa vähäinen päällimmäiseksi nousi kuva ristiriidoista työpaikoilla. Opinto-ohjaajan työhön kuului monia varsinaisesti ohjaustyöhön kuulumattomia töitä.

Työ oli kiireistä, rutiiniluonteista selviytymistä akuuteista asioista. Vaikka tähänkin ryhmään kuuluvat kokivat työyhteisönsä hyvänä, puuttui heiltä usein tuki. Hyvä palaute tuli lähinnä opiskelijoilta. Koska työpaikan monet ristiriidat veivät voimia, tuntui oppilaiden ja opiskelijoiden levottomuus ja huono käytös vievän loputkin voimat. Työn imunsa vähäiseksi tai keskimääräiseksi kokeneet suunnittelivatkin työpaikan tai alan vaihtoa tilastollisesti merkitsevästi useammin kuin työn imunsa korkeaksi kokeneet ($p = .006$).

Pohdinta

Tarkastelimme artikkelissamme opinto-ohjaajien kokemaa työhyvinvointia niin sanotun työn imun näkökulmasta. Osoittautui, että opinto-ohjaajat kokevat vahvaa työn imua ja ovat työhönsä sitoutuneita. Tutkittu ohjaajien ryhmä osoittautui varsin homogeeniseksi. Sosioekonomiset taustamuuttajat eivät tuottaneet tässä suhteessa eroja ohjaajien välille.

Ohjaajien kuvaama tilanne omasta työstään vastaa hyvin tutkimuskirjallisuudessa aiemminkin todettua professionaalisen työn kaksinaisuutta. Toisaalla työ imee mukaansa ja tarjoaa positiivisia kokemuksia sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Mutta silti samaan aikaan työ voi olla uuvuttavaa ja stressaavaa. Työn imu ja työuupumus näyttäytyvät siis tässäkin tutkimuksessa kahtena toisistaan riippumattomana työhyvinvointia luonnehtivina muuttujina. Voimme hypoteet-

TAULUKKO 4. Työn imu ja kokemus omasta työstä

	Antaa voimia	Vie voimia
Korkea	<i>Esimiehen tuki</i> Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön Muiden arvostus	Opiskelijoiden haastavuus Vastuu
Matala	Hyvä työyhteisö Palaute opiskelijoilta	<i>Työpaikan ristiriidat</i> <i>Tuen puute</i> Opiskelijoiden käyttäytyminen Työn rutiinimaisuus

tisesti todeta, että opinto-ohjaajat ovat vahvasti työhönsä sitoutuneita ja kokevat positiivista työn imua. Aineistomme varassa emme voi kuitenkaan päätellä pidemmälle työn imuun vaikuttavista tekijöistä ja työn imun rakentumisen mekanismeista. Tähän tarvitaan laajempi ja moniulotteisempi empiirinen aineisto. Myös teoreettista mallia työn imusta on tarkennettava.

Kokeilemamme pienimuotoinen metodinen triangulaatio antaa myös aihetta tutkimusmenetelmien ja työhyvinvointia koskevan tiedon keskinäisen yhteyden pohtimiseen. Niin perinteisemmät mittarit työn rasittavuudesta kuin käyttämämme työn imu -mittarikin ovat yksilökeskeisiä ja painottuvat yksilön kokemukseen työtilanteestaan. Avovastauksissa ei rajattu vastaajien näkökulmaa, ja niinpä esiin nousivat vahva yhteisöllinen aspekti, työn vuorovaikutusprosessit ja tehdyn työn saama tunnustus. Tämä saa meidät päättämään, että vaikka perinteinen lomaketutkimus voikin tarjota meille kartoituksia työhyvinvoinnin kehityksestä, niin sillä on silti vaikeaa päästä käsiksi työn vuorovaikutusten dynamiikkaan, työn tekijöiden toimijuuteen. Siksi onkin ilmeistä, että lomaketutkimus tarvitsee rinnalleen toimijuuteen kokonaisvaltaisesti tarttuvaa tutkimusotteita, kuten työn etnografiaa ja kehittäviä interventioita.

Työhyvinvoinnin käsite kaipaa myös teoreettista keskustelua. Käytimme työn imua kuvaamaan opinto-ohjaajien kokemia eroja työhönsä sitoutumisessa, mutta tämän ohella pyysimme ohjaajilta vapaamuotoisia kommentteja työstään. Nämä johtivat erilaisiin havaintoihin työn organisoinnin ongelmista, esimiestyön ja muun tuen puutteista sekä vaikeuksista yhteistyön eri suunnilla. Tämä puolestaan vaatii työn imun ylittävää käsitteellistystä. Tunnustuksen käsite (Julkunen 2008) kokoaa mielestämme hyvin yhteen erilaiset kannustuksen, tuen ja positiivisen yhteistyön teemat, jotka kohosivat esiin avovastauksistamme. Tunnustuksen käsite tuo esiin myös sen, että kyse ei ole vain yksilön osaamisesta tai motivaatiosta, vaan koko kouluuyhteisön ky-

vystä toimia yhdessä ja kannustavasti toistensa työtä arvostaen.

Työn imu -näkökulma avaa perspektiivin opinto-ohjaajien työn positiivisten resurssien tunnistamiseen, mutta ohjaajien työn koko haasteellisuuden avaaminen vaatii osakseen sekä menetelmällisesti että teoreettisesti laajempaa tutkimusotetta. Lomaketutkimuksen täydentäminen paikallisilla etnografioilla ja teoreettisen näkökulman laajentaminen työn imusta tunnustuksen ja toimijuuden käsitteiden suuntaan tarjoaa käsittääksemme lupaavan perspektiivin ohjaajien työn tutkimukselle.

Lähteet

- Antonovsky, A. 1979. Health, stress, and coping. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. 1987. The salutogenetic perspective: Toward a new view of health and illness. *Advances* 4 (1), 47–55.
- Atjonen, P., Mäkinen, S., Manninen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2009. Missä ohjaus on menossa? *Moniste 7/2009*. Helsinki: Opetushallitus
- Bakker, A. & Demerouti, E. 2008. Towards a model of work engagement. *Career Development International* 13 (3), 209–223.
- Hakanen, J. 2005a. Työuupumuksesta työn imuun: hyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2005b. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työhollismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen* 19, 49–70.
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä: Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43 (6), 495–513.
- Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. 2008. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 73 (1), 78–91.
- Hallituksen strategia-asiakirja 2006. Hallituksen poikkialhallinnolliset politiikkaohjelmat ja politiikat. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 3/2006. <http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2006/j03-strategia-asiakirja-2006/pdf/fi.pdf> (Luettu 27.4.2011).
- Hernetkoski, K. 2008. Liikemaailman opit eivät sovi kou-

- Luun. Mielipidekirjoitus. Helsingin Sanomat 22.11.2008.
- Jankko, T. 2000. Opinto-ohjaajien työssä jaksaminen. Liensiaattitutkimus. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design. *Administrative Science Quarterly* 24, 285–308.
- Kasurinen, H. 2004. Ohjauksen järjestäminen oppilaitoksessa. Teoksessa H. Kasurinen (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään. Helsinki: Opetushallitus.
- Kouluyhyvinvointiryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:27. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2005/kouluyhyvinvointiryhmän_muistio. (Luettu 27.4.2011).
- Kumpulainen, T. (toim.) 2009. Opettajat Suomessa 2008. Helsinki: Opetushallitus.
- Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen, M. (toim.) 2008. Pedagoginen hyvinvointi. Helsinki: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Lindström, K. 2004. Työelämän stressi. *Työterveiset* 2, 2–4.
- Luopa, P., Pietikäinen, M. & Jokela, J. 2008. Kouluterveyskysely 1998–2007 : nuorten hyvinvoinnin kehitys ja alueelliset erot. Helsinki: Stakes. <http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R23-2008-VERKKO.pdf>. (Luettu 3.5.2011).
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatiossamme työn imua? *Psykologia* 1, 16–30.
- Nonaka, I., Konno, N. & Toyama, R. 2001. Emergence of "Ba": A conceptual framework for the continuous and self-transcending process of knowledge creation. Teoksessa I. Nonaka & T. Nishiguchi (toim.) *Knowledge emergence: social, technical, and evolutionary dimensions of knowledge creation*. Oxford University Press, 13–29.
- Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J. & Leskinen, E. 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Helsinki: WSOY.
- Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Katz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. 2002. Opinto-ohjauksen tila 2002. Helsinki: Opetushallitus.
- Onnismäe, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos. *Kasvatustieteen julkaisuja* 91. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004. Helsinki: Opetushallitus.
- Pietarinen, J., Soini, T. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi – uutta ja tuttua koulun arjessa. Teoksessa K. Lappalainen, M. Kuittinen & M. Meriläinen (toim.) *Pedagoginen hyvinvointi*. Helsinki: Suomen kasvatustieteellinen seura, 53–74.
- Puhakka, H. & Tuominen, V. 2008. Opiskelijoita ja valmistuneita. Ohjauksen koulutuksen vaiheita. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Parveke maailmaan päin*. Kasvatustieteiden tiedekunta. Joensuun yliopisto, 149–158.
- Rayle, A. 2006. Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling* 9 (3), 206–215.
- Ronkainen, S. 1999. Ajan ja paikan merkitsemät. *Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- Sennett, R. 2004. *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa*. Tampere: Vastapaino.
- Watts, A. & van Esbroeck, R. 2000. New skills for new futures. a comparative review of higher education guidance and counselling in the European Union. *International Journal for the Advancement of Counselling* 22, 173–187.

Saapunut toimitukseen 15.12.2009

Hyväksytty julkaistavaksi 13.3.2011