

HEKTISEN TYÖYMPÄRISTÖN HAASTEET TYÖHYVINVOINNILLE

Tapaustutkimus sosiaali- ja terveysalan opettajien
työssäjaksamisesta

Sinikka Käräjäoja
Sivuaineen tutkielma
Psykologian laitos
Tampereen yliopisto
Kesäkuu 2009

KÄRÄJÄOJA, SINIKKA: Hektisen työympäristön haasteet työhyvinvoinnille – Tapaustutkimus-
sosiaali- ja terveysalan opettajien työssäjaksamisesta

Sivuaineen tutkielma, 39 s., 5 liites.

Ohjaaja: Rantanen, Johanna ja Kinnunen, Ulla

Psykologia

Kesäkuu 2009

TIIVISTELMÄ

Sivuaineen tutkielman tarkoituksena oli selvittää erään sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksen nuori-
sokoulutuksessa toimivien opettajien työssäjaksamista vaikeuttavia tekijöitä ja löytää keinoja jak-
samisen edistämiseksi.

Koulutusyksikössä toteutettiin kyselytutkimus kesäkuussa 2008. Tutkimuksen taustamateriaalina
käytettiin työssäjaksamista ja työuupumusta käsittelevää kirjallisuutta ja teorioita, muun muassa
Pekka Järvisen Toimivan työyhteisö pilarit -mallia. Kysymyslomake sisälsi kaikkiaan 70 kysymys-
tä, joista kolmeen pyydettiin avointa vastausta. Yksikön 32 opettajasta 26 vastasi kyselyyn, joten
tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 81,3.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että toimipisteen opettajat kärsivät stressin kokemuksista parin vuoden
takaiseen valtakunnalliseen tasoon verrattuna huomattavasti enemmän kuin muu
koulutuslalla toimiva henkilöstö keskimäärin. Melko tai erittäin paljon stressiä kokevien määrä oli
valtakunnan tasolla 13 % vuonna 2006, kun koulutusyksikössä toteutetussa tutkimuksessa melko tai
erittäin paljon stressiä kertoi kokevansa 40 % vastaajista.

Työssäjaksamista vaikeuttavina tekijöinä vastaajat kokivat ylivoimaisesti useimmiten tiedottami-
seen ja organisaatiomuutoksiin liittyvät asiat, sillä lähes 90 % vastaajista ei ollut tyytyväisiä toteu-
tettuihin muutoksiin tai työyhteisön tiedonkulkuun. Jaksamista heikensivät myös tiivis työtahti, tõi-
den epätasainen jakautuminen, esimiestuen puute ja suuret opetusryhmät. Työyhteisöstä oli tunnis-
tettavissa useita työuupumukselle altistavia pirteitä kuten ylikuormitus, vähäiset vaikutusmahdolli-
suudet, riittämätön palkitseminen ja epäreilu kohtelu.

Työssäjaksamista edisti erityisesti työtoverien väliset suhteet ja heiltä saatava tuki sekä työn itse-
näisyys ja mielekkyys. Lisäksi jaksamista edistivät vaikutusmahdollisuudet, ammatillinen kehitty-
minen ja koulutus sekä opiskelijat. Työssäjaksamista edistävästä toimenpiteistä arveltiin olevan eni-
ten hyötyä esimiehiltä saatavan tuen ja tiedottamisen lisäämisellä, sillä 95 %:n mielestä ne edistäi-
sivät jaksamista ainakin jonkin verran. Lisäksi esimies-alaiskeskustelujen lisääminen, töiden uudel-
leen järjestelyjen, lisäkoulutuksen ja nykyistä pienempien oppilasryhmien arveltiin edistävän jak-
samista.

Erityisesti koulutusyksikön opettajien stressitaso on hyvin korkea. Uupumuksen ehkäisemiseksi
työnantajan olisikin ryhdyttävä tiiviiseen yhteistyöhön työterveydenhuollon kanssa tilanteen paran-
tamiseksi. Lisäksi tyytymättömyys organisaation toimintatapoihin ja viestintään vaatii organisaatio-
tason strategiatyötä ja mahdollisesti ulkopuolisen arvioijan työpanosta selkeiden toimintatapojen
luomiseksi ja työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi.

1. JOHDANTO	4
1.1 OPETTAJAN TYÖNKUVA	5
1.2 TYÖSSÄJAKSAMINEN JA TYÖUUPUMUS	6
1.3 TOIMIVA TYÖYHTEISÖ.....	9
1.4 TOIMIVAN TYÖYHTEISÖN PERUSPILARIT	10
1.5 TYÖSSÄJAKSAMISEEN VAIKUTTAVAT TYÖYHTEISÖLLISET TEKIJÄT	13
1.6 TYÖSSÄJAKSAMINEN OPETTAJAN TYÖSSÄ	14
1.7 TUTKIMUSONGELMA	16
2. MENETELMÄ	16
2.1 TUTKITTAVAT.....	17
2.2 MENETELMÄT JA MUUTTUJAT	17
2.3 AINEISTON ANALYSOINTI.....	19
3. TULOKSET	20
3.1 NYKYISET TYÖOLOSUHTEET.....	20
3.2 KOKEMUKSET OMASTA TYÖSSÄJAKSAMISESTA.....	20
3.3 TYÖSSÄJAKSAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	23
3.4 AVOIMET KYSYMYKSET	25
4. POHDINTA	28
4.1 TYÖPAIKAN UUPUMUSTASO	29
4.2 TYÖSSÄJAKSAMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT	29
4.3 TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄMINEN	31
4.4 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
LÄHTEET	35
LIITE: TYÖSSÄJAKSAMISKYSELY	40

1. JOHDANTO

Viimeisen parinkymmenen vuoden aikana tapahtuneet yhteiskunnalliset muutokset ovat tuoneet mukanaan haasteita suomalaisten työssäjaksamiseen. 1990-luvun alun lama ja sen mukanaan tuoma epävarmuus koetteli niin työnantajia kuin työntekijöitä. Myös Euroopan Unioniin liittyminen aiheutti muutoksia työelämään. Viime aikoina on käyty keskustelua globalisaation ja alati kiristyvän kilpailun aiheuttamista paineista.

Työympäristöt ovat tänä päivänä hyvin hektisiä, jatkuvaa muutosta ja kehittymistä korostetaan voimakkaasti. Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat seurausta maailmanlaajuisista muutoksista kuten informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopea kehittyminen ja sekä laajeneminen monille elämänalueille, organisaatorakenteiden uudistaminen sekä globaalin maailmantalouden vaikutukset ovat olleet vaikuttamassa muutosten syntyyn. (Honka, Lampinen, & Vertanen, 2000; Syrjäläinen, 2002) Opettajan työssä hektisyys on ollut arkipäivää jo pitkään. Suomen koulutusjärjestelmä on muuttunut viime vuosikymmeninä useaan otteeseen. Viimeisimmät suuret muutokset ovat koskeneet päätäntävällän siirtämistä koulutuksen järjestäjille, erityisesti kehitysvastuu on siirtynyt koulutuksen järjestäjille. Tällä hetkellä korostetaan oppilaitosten työelämäyhteyksien kehittämistä, jotta tiedetään työelämän kehittymisen suunta sekä millaisia valmiuksia työssä kulloinkin tullaan tarvitsemaan. Ammatillisten opettajien on oltava valmiita työyhteisöjen ja työpaikkojen kehittämistyöhön. Opettajan työn hektisyyttä lisää myös se, että samalla kun koulutus on muuttunut, ovat myös käsitykset oppimisesta ja opettamisesta muuttuneet. (Honka ym., 2000; Tossavainen & Turunen, 1999)

Monien ammattien taitovaatimukset ovat muuttuneet tekniikan yleistymisen myötä. Osa ammateista on poistunut kokonaan ja työvoimaa on korvattu tekniikkaa hyödyntämällä. Muutokset ovat vaikuttaneet työtä koskeviin käsityksiin ja odotuksiin. Muutoksia on tapahtunut myös yleisessä arvomaailmassa. Pehmeämmät arvot, jotka olivat suosiossa laman aikaan, ovat muuttuneet nousukaudella tehokkuutta, tuloksellisuutta ja mitattavuutta korostaviksi. (Casey, 1999)

Myös opettajan työnkuva on muuttunut melko paljon viime aikoina. Opettajan työssä vaaditaan laajaa ammattitaito-osaamista. Substanssi osa-alueen (oman alan ammattitietotaito) ja pedagogisen osa-alueen (opetustaito) rinnalle on tullut tieteellinen (kehittämisaosaaminen) - ja organisaatio osa-alue (yhteistoimintaosaaminen ja taloushallinto osaaminen) aikaisempaa voimakkaammin. (Helakorpi, 2001)

Nykyään opettajan ammattitaitovaatimukseen kuuluu muun muassa yhteistyötaidot ja toimiminen oppilaitosympäristön ja opiskelun kehittäjänä (Helakorpi, 1999, 2001; Kukkonen, 2007). Lisäksi

opettajan on kuljettava ammattialansa kehityksen kärjessä, pystyttävä käyttämään nykyaikaisen tekniikan tuottamia pedagogisia apuvälineitä sekä kyettävä niin paikalliseen, kansalliseen kuin kansainväliseenkin yhteistyöhön eri tahojen kanssa. Tulevaisuuden opettajan on oltava hyvä substanssiosaaja, pedagogi, ohjaaja, työnsä tutkija, kasvattaja, oppimisympäristöjen luoja, kouluttaja, markkinoija, yhteyksien luoja, konsultti, yrittäjä ja kansainvälistynyt tietotekniikka- ja tiimiosaaja.

Opettajat uupuvat työssään muita ammattiryhmiä enemmän, mutta opettajakoulutuksessakaan ei työssäjaksamisesta puhuta. OAJ:n ja Kotilieden yhteistyössä toteuttaman kyselyn mukaan opettajien työssäjaksamista edistää erityisesti kollegoilta saatava tuki (Opettaja-lehti, 15/ 2008). Työn kuormittavuutta lisäävänä tekijänä kuitenkin pidetään erilaisten kehittämistehtävien ja työmäärän lisääntymistä. Yhteiset palaverit, kehityshankkeet, opetussuunnitelmatyö ja erilaiset hallinnolliset kokoukset sekä paperityöt työllistävät opettajia aikaisempaa enemmän.

Suomessa opettajien työtyytyväisyyttä ovat tutkineet opetustyössä mm. Rasku ja Kinnunen, 2003; Santaviita ym., 2001; Syrjäläinen, 2002; Voutilainen, 1982.

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää sosiaali- ja terveysalan työskentelevien opettajien työssäjaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ja sitä, kuinka heidän työhyvinvointiaan voitaisiin edistää.

1.1 Opettajan työnkuva

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto on lähihoitaja. Lähihoitajaksi opiskelevat suorittavat 120 opintoviikon laajuisen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon. Opintojen kesto on kolme vuotta. Opinnot sisältävät sekä kaikille yhteisiä opintoja että koulutusohjelmittain eriytyviä opintoja. Kaikille yhteisiä ammatillisia opintoja ovat kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito sekä kuntoutumisen tukeminen.

Sosiaali- ja terveysalan erityispiirteenä on se, että työvälineenä ja kohteena on ihminen ja hänen kohtaamisensa. Keskeisiä opetettavia asioita ovat mm. ammatillinen vuorovaikutus, ammattietiikka ja asiakkaan kohtaaminen. Alan keskeinen periaate on asiakaslähtöisyys.

Sosiaali- ja terveysala on nopeasti muuttuvaa, joka tuo työhön haasteellisuutta lisää (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen, 2004). Keskeistä työn tekemisessä on yhteistoiminta vertaisryhmien, ohjaajien ja moniammatillisten tiimien kanssa. Sosiaali- ja terveysalalla yhteistyötaitojen merkitys on tärkeää.

Mistä osa-alueista opettajan ammattitaito sitten muodostuu yhä monialaisemmassa toimintaympäristössä? Seppo Helakorpi (2001) on perehtynyt aiheeseen. Hän jaottelee opettajan ammattitaidon ja asiantuntijuuden neljään osa-alueeseen: substanssin osa-alue, pedagoginen osa-alue, tieteellinen osa-alue ja organisaation eli työyhteisön osa-alue.

Substanssin osa-alue tarkoittaa opettajan oman alan ammattispesifitietotaitoa. Tästä tulee opettajalle taustasitoumus kyseisen alan tieteellisiin perusteisiin ja työelämän käytänteisiin.

Pedagoginen osa-alue tarkoittaa opetusoppimisprosesseja ja niiden hallintaa. Opettajan tulee nojata ammatillinen opetuksensa kasvatukseen ja oppimiseen liittyviin teorioihin, joita hän opiskelee opettajan pedagogisissa opinnoissa. Tätä kautta opettaja saa kasvatustieteenfilosofiset perusteet ja taustasitoumukset.

Tieteellinen osa-alue tarkoittaa opettajan kehittämisosaamista. Se on vaativaa asiantuntijuutta, joka nojaa tieteenfilosofiin lähtökohtiin. Kehittäjä on koulutuksen tutkimuksen ja kehittämisen ammattilainen, joka omaa filosofisen tieteen ja tutkimuksen perusteet sekä arvolähtökohdat.

Kaikki edellä kuvatut osa-alueet hallitsevat opettajat toimivat jossain työyhteisössä, sosiaalisessa organisaatiossa (Helakorpi, 2001). Näin opettajalla tulee olla *organisaation osa-alueen* osaamista eli yhteistoimintaosaamista ja taloushallinto-osaamista. Tätä kautta opettajalle tulee organisaatioteoreettiset perusteet ja taustasitoumukset toimia opettajana. Yhteistoimintaosaaminen liittyy opettajan toimintaan tiimeissä ja sosiaalisissa verkostoissa. Näin hänellä tulee olla taitoja tiimityöhön, vuorovaikutukseen ja myös johtamiseen. Opettajan on hallittava myös koulutuksen taloutta voidakseen suunnitella ja toteuttaa taloudellisesti kannattavia koulutuksia. Honka ym. (2000) korostavat, että tulevaisuudessa ammatillisen opettajan on hallittava hyvin monia taitoja. Ammatillisen opettajan on oltava substanssiosaajan lisäksi mm. hyvä ohjaaja ja kasvattaja, erityisopettaja, yhteyksien luoja työelämään ja muihin yhteistyötahoihin, yrittäjähenkkinen, tietotekniikkaosaaja ja monipuolisen didaktiikan hallitseva.

1.2 Työssäjaksaminen ja työuupumus

Niin yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet kuin työyhteisössä vallitsevat tavat vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin ja tätä kautta työssäjaksamiseen (Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2005). Työyhteisössä vallitsevia kriittisiä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä löytyy organisaatiokulttuurista runsaasti: Millaiset ovat johtamiskäytännöt? Saako työntekijä tarvitsemaansa tukea? Osataanko motivoida

ja innostaa? Vaaditaanko liikaa liian pienillä resursseilla? Tapetaanko luovuus? Tässä vain muutamia tekijöitä, joiden huomioimisella voidaan edistää työssäjaksamista. Jatkuva epätasapaino työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välillä voi lopulta johtaa työuupumukseen. Jokaisella työntekijällä on myös itse vastuu omasta työssäjaksamisestaan (ks. esim. Silvennoinen & Kauppinen, 2006, 2007). Keskinen (2005) korostaa myös alaistaitojen merkitystä työssäjaksamiseen.

Työssäjaksamiseen ja työuupumuksen syntyyn vaikuttavia tekijöitä voidaan tarkastella eri näkökulmista (Schaufeli & Enzmann, 1998). *Yksilöllisestä* näkökulmasta tarkasteltuna työuupumuksen katsotaan kehittyvän henkilön sisäisten ominaisuuksien vuoksi, esimerkiksi työntekijän vaatiessa itseltään jatkuvasti ideaalista suoriutumista. *Vuorovaikutuksellinen* lähestymistapa puolestaan pu-reutuu työtovereiden ja asiakkaiden välisiin vaatimuksiin ja suhteisiin. *Organisatorinen* lähestymis-tapa tutkii työorganisaation ja työnkuvan vaikutuksia jaksamiseen. Työssäjaksamiseen vaikuttavia organisatorisia tekijöitä ovat muun muassa sosiaalisen tuen määrä ja työn vaatimukset. Työssäjaksamista voidaan tarkastella myös *yhteiskunnallisesta* näkökulmasta, jossa huomioidaan uupumusta aiheuttavat yhteiskunnan rakenteelliset ja kulttuuriset, yksilöstä riippumattomat, tekijät. Tässä tutkimuksessa työssäjaksamista käsitellään erityisesti organisatorisesta lähtökohdasta.

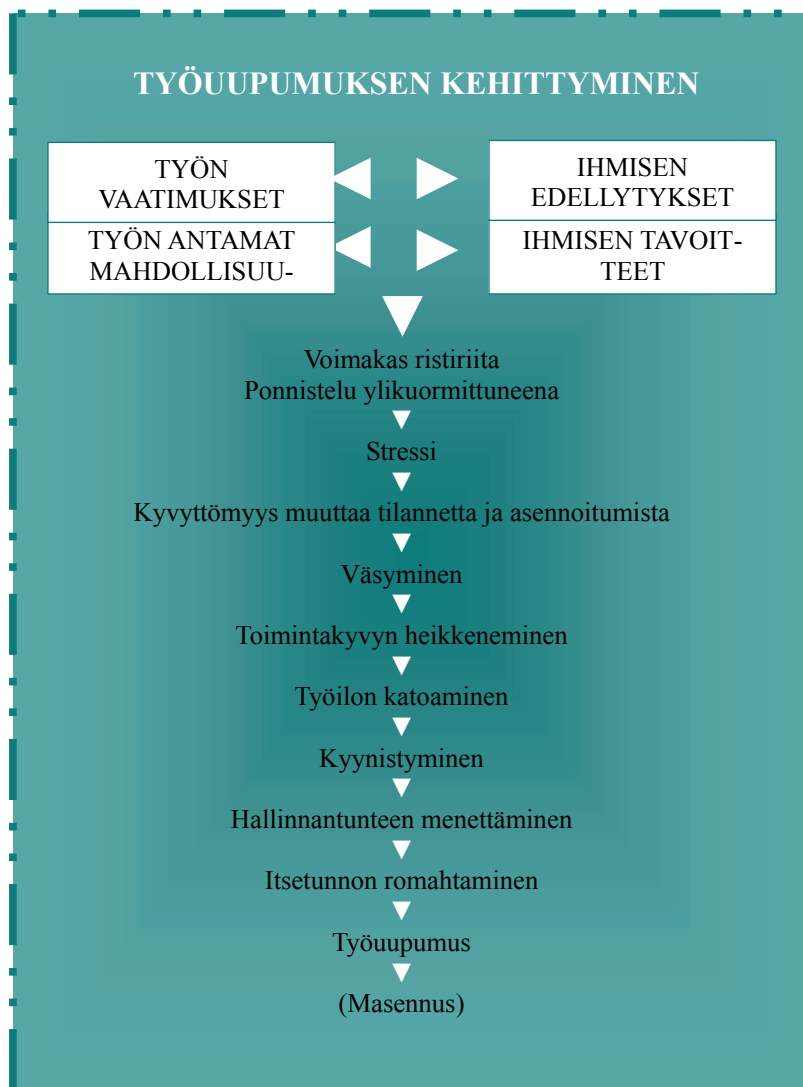
Työuupumus on vähitellen työssä kehittyvä tila, jolle on tunnusomaista kokonaisvaltainen henki-nen ja fyysinen väsymys, kyyninen asenne työtä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon laskeminen (Hakanen, 2004; Maslach & Leiter, 1997). Työuupumuksella on ihmisen työkykyä heikentävä vai-kutus. Työelämän luonne on muuttunut teknologian kehityksen, kilpailun kiristymisen ja muiden yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten myötä. Työtehtävät ovat muuttuneet monimutkaisemmiksi ja erityistaitoja vaativiksi sekä vaatimukset entistä kovemmiksi. Jokaisella työntekijällä on yksilölliset taitonsa ja psyykkiset resurssinsa, joiden avulla työtä tehdään ja vastataan ympäristön vaatimuk-siin. Työntekijän työuupumusriski kasvaa, jos hänen voimavaransa eivät ole tasapainossa työn vaa-timusten kanssa. Kinnusen ja Hätisen (2005) mukaan työuupumuksessa on kyse äärimmäisestä psy-kologisesta kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjentymisestä, mikä seuraa pitkäkestoisesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittävälle stressitekijöille.

Työuupumuksen syntyä voidaan ennustaa tiettyjä työyhteisössä vallitsevia käytäntöjä tarkaste-lemalla (Maslach & Leiter, 1997). Työntekijöiden ylikuormitus, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja riittämätön palkitseminen johtavat usein työuupumukseen. Lisäksi uupumuksen taustalla saattavat olla yhteisön hajoaminen, epäreilu kohtelu ja arvoriiriidat.

Työssäjaksamiseen vaikuttavat työntekijän persoonalliset sekä työhön ja sen järjestelyihin liitty-vät tekijät. Furnhamin (1987) mukaan työssäjaksamiseen vaikuttavat sekä persoonalliset tekijät, työn luonne että persoonan ja työn yhteensopivuus. Hänen mukaansa työtyytyväisyyteen vaikutta-via tekijöitä ovat yksilön persoonallisuudenpiirteet kuten stressinsietokyky, yleinen tyytyväisyys

elämään sekä työn piirteet kuten esimerkiksi työmäärä, taidot, palaute ja autonomia. Palkitsemis- ja johtamiskäytännöt sekä päätöksentekoprosessit vaikuttavat myös keskeisesti työssäjaksamiseen. Conolly ja Viswesvaran (2000) mukaan oikeudenmukainen kohtelu, työn varmuus, esimiehen tuki ja kannustus sekä työpaikan hyvät ihmissuhteet vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin.

Työuupumuksen kehityksestä on esitetty useita teorioita ja malleja, katso esim. Kinnunen ja Häntinen, 2002, 2005; Kinnunen ja Feldt, 2005. Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan uupumisen kehittymiseen voivat vaikuttaa yksilön ammatilliset, työyhteisön sisäiset sekä laajemmin työelämään liittyvät syyt. Työuupumuksen kehittymistä voidaan kuvata muun muassa kuviossa 1 esitettyjen vaiheiden kautta.



KUVIO 1. Työuupumuksen kehittyminen (Kalimo & Toppinen, 1997)

Schaufelin ja Enzmannin (1998) määritelmän mukaan stressi voi pitkittyessään muuttua uupumukseksi. Myös Kinnusen ja Hätisen (2005) mukaan pitkittynyt ja hoitamaton työstressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumus voi aiheuttaa yksilölle muun muassa masennusta ja ihmissuhdeongelmia. Organisaatiotasolla se lisää poissaoloja, terveydenhuollon kuluja, irtisanoutumisia ja eläkehakuisuutta. Lisäksi työn tuottavuus, laatu ja organisaatioon sitoutuminen heikkenevät.

Yksittäinen työntekijä pystyy edistämään jaksamistaan huolehtimalla itsestään, asennoitumalla työhönsä realistisesti ja positiivisesti sekä pitämällä yllä ammattitaitoaan (Kalimo & Hakanen, 1998; Aro, 2002). Yksilön panostaminen jaksamiseensa on kuitenkin riittämätöntä uupumuksen ehkäisemiseksi, jos organisaatiotasolla ei kiinnitetä huomiota työntekijöiden hyvinvointiin. Organisaatio voi ehkäistä työuupumusta tiedostamalla työyhteisössä vallitsevat ongelmat ja luomalla avointa keskustelua niiden ratkaisemiseksi sekä kehittämällä työympäristöä. Työn suunnittelussa tulee mittailla työmäärä oikein, käyttää tarkoituksenmukaisia työmenetelmiä sekä asettaa tavoitteet ja roolit selkeiksi. Myös työaikojen joustavuus, toimivan perehdytys- ja palautejärjestelmän luominen, työnkierto sekä ammattitaidon ylläpitämisen ja urakehityksen tukeminen ehkäisevät uupumusta. Lisäksi on tärkeää muistaa, että jokainen työntekijä on yksilö ja sallia myös negatiivisten tunteiden ilmaiseminen.

Antti Aron (1998) mukaan työuupumuksen ehkäisyn kannalta keskeiset seikat voidaan tiivistää seuraaviin kysymyksiin: Pystyykö työntekijä palautumaan työkuormituksesta kohtuullisessa ajassa? Onko onnistuminen työssä mahdollista? Voiko työntekijä osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon? Annetaanko työstä riittävästi tunnustusta? Tunteeko työntekijä aidosti kuuluvansa työyhteisöönsä? Kohdellaanko työntekijää reilusti, kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti? Kokeeko työntekijä työnsä mielekkääksi?

1.3 Toimiva työyhteisö

Toimivista ja tuloksellisista työyhteisöistä on tunnistettavissa kolme yhteistä piirrettä toimialasta riippumatta (Alasoini, 2001b; Simola & Kinnunen, 2005). Toimiva työyhteisö toteuttaa tehokkaasti sille asetettuja tavoitteita eli on *tuloksellinen*. Lisäksi *henkilöstön hyvinvoinnista* huolehditaan kaikin puolin. Kolmas piirre on *kyky oppia ja kehittää toimintaa*. Toimivassa työyhteisössä tehdään jatkuvaa kehittämistyötä ja ennakoidaan tulevaisuutta.

Alasoinin (2001a, 2001b) mukaan tutkimukset osoittavat, että yksittäisten käytänteiden soveltaminen ja yhdistäminen työpaikan koko toimintaan on tärkeää. Uusien käytäntöjen vaikutuksia tuloksellisuuteen voidaan tarkastella niiden soveltamisen laajuudella sekä sillä, kuinka hyvin ne tukevat muita toimintatapoja ja koko työyhteisön strategiaa. Käytäntöjen yhteensovittamisen lisäksi aktiivinen uusien toimintatapojen etsiminen, päätöksenteon ulottaminen koko organisaatioon ja yksittäisen henkilöstön tulosvastuu on erittäin tärkeää. Vastuun ja päätöksenteon ulottaminen koko työyhteisöön lisää motivaatiota ja sitoutumista työhön sekä parantaa henkilökunnan osaamistasoa. Tätä kautta myös tuloksellisuus parantuu tehokkaamman ja innostuneemman työilmapiirin vallitessa sekä työssäjaksamisen parantuessa. (Alasoini, 2001a, 2001b; Elo & Feldt, 2005) Toimivassa työyhteisössä tiedonkulku on riittävää, vuorovaikutus avointa. esimiestyö on osallistuvaa ja kuuntelevaa, työnjako on oikeudenmukaista ja selkeää, palautetta annetaan rakentavasti ja sitä myös hyödynnetään (Multanen jne., 2004).

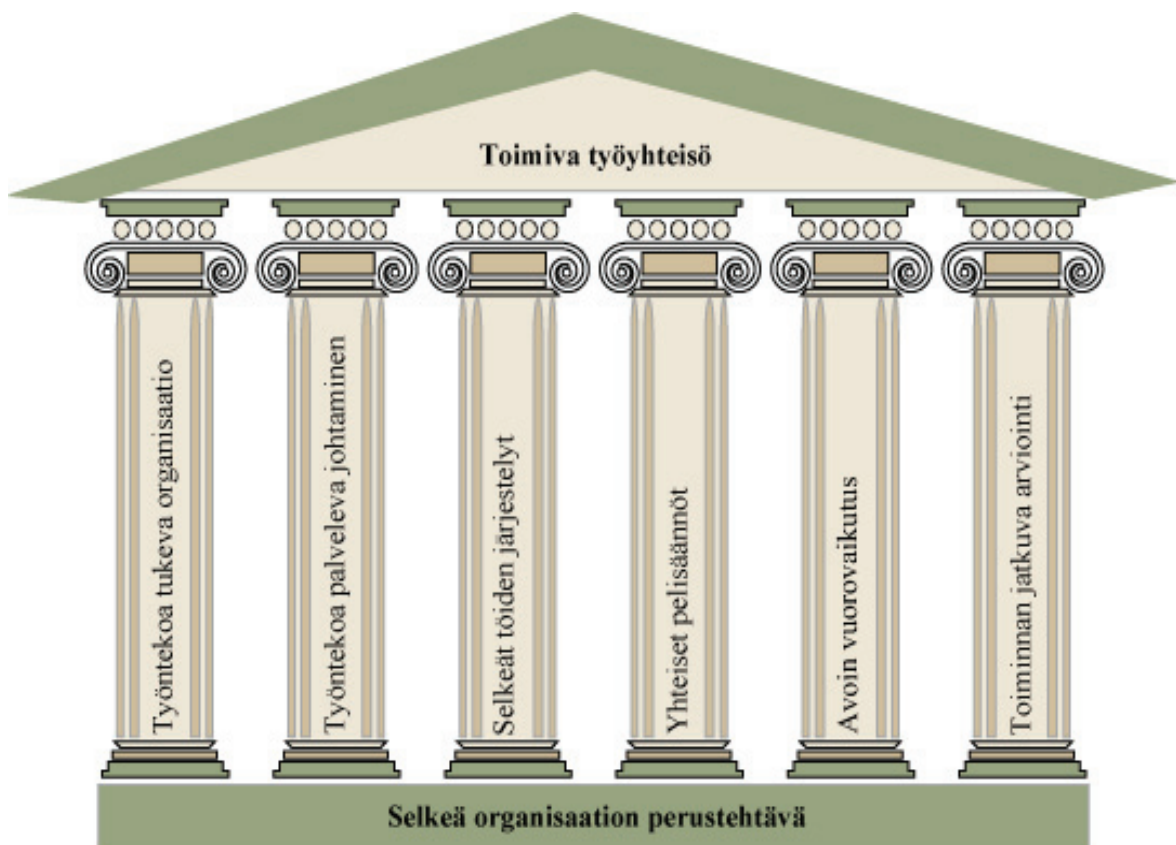
Tutkimusten mukaan työntekijöiden psyykinen hyvinvointi tai pahoinvointi liittyy kiireeseen, työn henkiseen rasittavuuteen, koti- ja työasioiden väliseen tasapainoon sekä työilmapiiriin. Uudistumiskykyisissä ja ennakoivissa organisaatioissa työskentelevät henkilöt suhtautuvat työn organisointiin, työsuhdeturvaan, työilmapiiriin ja työelämän suhteisiin positiivisemmin kuin perinteisissä yrityksissä, joissa henkilöstöllä ei ole juurikaan vastuuta tai päätösvaltaa (Alasoini, 2001a, 2001b). Henkilöstö myös kokee hyvinvointinsa korkeammaksi tällaisessa organisaatiossa.

Hyvin toimivan työyhteisön kolmas piirre, kyky oppia ja kehittää toimintaa, liittyy vahvasti työyhteisön toimintaan muutostilanteissa – pelkkä uuden oppiminen ei riitä, vaan muutokset on pystyttävä tuomaan käytännön toimintaan onnistuneesti (Alasoini, 2001b). Jatkuvan oppimisen ja kehittämisen perusedellytys on laajasti hyväksytty ja sisäistetty toimintamalli, joka ohjaa kaikkea kehittämistyötä. Henkilöstön oppimista ja kehittymistä tuetaan, ja he osallistuvat aktiivisesti myös kehittämistoimintaan. Toimivassa työyhteisössä henkilöstöllä on tehokkaat muutoksen hallintavalmiudet ja hyvät ongelmanratkaisutaidot sekä kehittävät, ratkaisukeskeiset ja tulevaisuuteen suuntautuneet toimintatavat. (Multanen jne., 2004)

1.4 Toimivan työyhteisön peruspilarit

Työyhteisö on hyvin toimiva ja menestyvä silloin, kun se tekee hyvää tulosta, on kilpailukykyinen ja henkilöstö voi hyvin. Menestystä tukevat mm. yhteiset selkeät tavoitteet, työntekijöiden moni-

puoliset vaikutusmahdollisuudet, hyvä ilmapiiri ja johtaminen sekä yksimielisyys tärkeiden osalueiden toimivuudesta. (Simola & Kinnunen, 2005) Työyhteisön toimivuutta voidaan tarkastella muun muassa Pekka Järvisen (1998) esittämän Toimivan työyhteisön peruspilarit -mallin avulla (kuvio 2). Siinä kaiken toiminnan perustana on selkeästi määritelty ja yleisesti tiedostettu organisaation perustehtävä, johon koko henkilöstö on sitoutunut. Organisaation perustehtävä yhdistää työntekijöitä ja toimivalle työyhteisölle on ominaista jatkuva keskustelu työstä ja erilaiset foorumit, joissa työntekijät pääsevät vaikuttamaan ja antamaan palautetta. Toimiva työyhteisö rakentuu tälle kivijalalle ja sitä tukevat niin sanotut *peruspilarit*, joiden on oltava kunnossa työyhteisön toimimiseksi:



KUVIO 2. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen, 1998)

Työntekoa tukeva organisaatio oppii kokemuksista ja ongelmista. Henkilöstö perehdytetään omaan työhönsä liittyviin riskeihin ja niiden hallintaan. Havaituista ongelmista pyritään oppimaan ja toimintaa kehittämään niiden perusteella. Vanhanaikainen, byrokraattinen ja hierarkkinen organisaatiomalli ei toimi enää nykyaikana: organisaation hitaus ja jatkuva käskytyks vaikkeuttavat työhön sitoutumista ja sen mielekkyyttä. Nykyään arvostetaan yksilön itsenäistä ajattelua ja vastuullisuutta, eikä tämä ajattelu toteudu saneltaessa käskyjä ylhäältä päin. Toimivan ja innovatiivisen organisaation luominen edellyttää aktiivisen keskustelukulttuurin luomista – asioista on pystyttävä keskustelemaan kriittisesti ja hyvässä hengessä.

Työntekoa palvelevaan johtamiseen kuuluu tavoitteiden asettaminen, vastuutukset, sujuvan tiedonkulun varmistaminen, avunanto ja tukeminen sekä avoimen ja luottamuksellisen työilmapiirin luominen. Työpaikan ilmapiirin tulee olla avoin ja kannustava, jotta työntekijät uskaltavat tuoda esille työssä kohtaamansa ongelmat. Tällä tavalla työssäjaksamisen riskitekijöitä pystytään tunnistamaan ja niihin pystytään puuttumaan ajoissa. Selkeät johtamiskäytännöt, esimiesten tuki ja työstä annettava palaute edistävät työntekijöiden jaksamista. Erityisesti organisaatiomuutoksissa muutosjohtamisen osaaminen ja sujuva tiedottaminen on tärkeää henkilöstön sitouttamiseksi muutoksiin. Nykyään ei enää riitä, että johtaja käskyy yksittäisiä työntekijöitä, vaan hänen on toimittava alaisensa tukijana, motivoijana ja innostajana sekä huolehdittava toimintaedellytyksistä ja asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Viitalan (2007) mukaan demokraattisessa johtamisessa yhteistyötä ja osallistumista toteutetaan laajasti, kommunikointi on avointa, ihmisten väliset suhteet ovat luottamukselliset, ihmissuhteita leimaa arvonnanto ja ystävällisyys ja töistä sovitaan yhdessä. Elo ja Feldt (2005) tuovat esiin, että esimiehen tulee olla sekä ihmissuhdesuuntautunut ja osoittaa herkkyyttä alaisten tunteita ja ideoita kohtaan että tehtäväsuuntautunut ja aloitteellinen organisaation toiminnan rakenteiden kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Näiden kriteerien rinnalle on tullut muutosjohtajuuden hallinta (Yukl, 1999). Taitava johtaminen paitsi auttaa työntekijää itse tasoittamaan työkuormitustaan ja ehkäisemään stressiä niin se myös kehittää työyhteisöä hyvinvointia tukevaksi (Elo & Feldt, 2005).

Selkeät töiden järjestelyt sisältävät työhön käytettävän ajan sekä työn laadun, määrän ja vaativuuden. Esimiehen tehtävä on huolehtia töiden järjestelyistä ja tavoitteista siten, että jokainen työntekijä tietää omat tehtävänsä. Erityisesti organisaatiomuutosten yhteydessä ihmisten käsitykset tehtävistään usein hämärtyvät ja tämä aiheuttaa monia ongelmatilanteita. Töiden järjestelyjen välineinä toimivat muun muassa sopimukset, perehdyttäminen ja opastus. Töiden järjestelyn kannalta on tärkeää huolehtia, että jokainen henkilö on selvillä omista vastuualueistaan, ja että työn vaativuus ja kuormittavuus ovat tasapainossa. Organisaatiotasolla töiden järjestelyjä selkeyttävät

yhtenäiset perehdytyskäytännöt, selkeät sopimusmenettelyt ja työajan systemaattinen seuranta, jolloin esimerkiksi suureen ylityömäärään voidaan puuttua ennen kuin se aiheuttaa ongelmia.

Töiden järjestelyjen lisäksi työyhteisössä tulee olla selkeät säännöt siitä, millä tavoin toimitaan ja kuinka työt hoidetaan. *Yhteiset pelisäännöt* määrittävät työyhteisössä vallitsevat rajat ja työntekijöiden vastuut ja vapaudet. Työyhteisössä vallitsevia pelisääntöjä ei useinkaan ole kirjattu, sillä ne saattavat vaihdella organisaation eri tiimien välillä. Yhteiset toimintatavat olisi kuitenkin hyvä kirjata ja henkilöstö sitouttaa niiden noudattamiseen. Kirjatut säännöt helpottavat esimerkiksi uusien työntekijöiden sopeutumista työyhteisöön. Jos toimintatapoja ei ole kirjattu, tulisi niistä aina kertoa uudelle työntekijälle.

Avoim vuorovaikutus on suoraa ja rehellistä palautteen antamista ja asioista tiedottamista asianosaisille, olipa kyseessä sitten miellyttävä tai epämiellyttävä asia. Työntekijät haluavat saada suoraa palautetta työstään, sillä ainoastaan tällä keinoin he voivat muuttaa ja kehittää toimintaansa. Havaittuihin ongelmiin on uskallettava puuttua ja ristiriitatilanteet pyrittävä ratkaisemaan rakentavassa hengessä ilman turhaa syyttelyä. Erityisen tärkeää ongelmatilanteissa on kuunnella kaikkia osapuolia, eikä tehdä harkitsemattomia toimenpiteitä. Myös positiivisen palautteen antaminen hyvin tehdystä työstä on äärimmäisen tärkeää, sillä se on yksi merkittävä työhön sitouttava tekijä.

Toiminnan jatkuva arviointi määrittää työyhteisön seuranta- ja palautejärjestelmät. Säännöllisellä seurannalla ja saadun dokumentaation hyödyntämisellä pystytään puuttumaan esimerkiksi työpumukseen jo hyvissä ajoin. Tässä auttavat esimerkiksi säännölliset työterveystarkastukset. Myös esimies-alaiskeskustelut ovat tärkeitä toiminnan arvioinnissa.

1.5 Työssäjaksamiseen vaikuttavat työyhteisölliset tekijät

Työyhteisössä on lukuisia työssäjaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Työn kuormittavuus ja työn kokeminen mielekkäänä, vaikutusmahdollisuudet, työyhteisö, esimiestyö ja sosiaaliset suhteet sekä organisaatiomuutokset ovat kaikki organisatorisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita tässä käsitellään tarkemmin.

Organisaatioiden henkilöstöosastojen tehtävä on puuttua työntekijöiden ylikuormitukseen (Merikallio, 2001). Tämä ei kuitenkaan ole aina ihan yksinkertaista, sillä henkilöstöosaston ja ylimmän johdon tietous työyhteisössä vallitsevasta ylikuormituksesta on jossain määrin riippuvainen siitä, millaista tietoa heille välitetään. Selkeitä merkkejä yksiköissä esiintyvistä pahoinvoinnista, yli-

kuormituksesta ja huonosta työn organisoinnista ovat lisääntyneet sairauslomatai irtisanoutumiset. Kun työyhteisössä alkaa esiintyä tällaisia oireita, on asioihin puututtava ja käytävä vakavia keskusteluja esimiesten ja työntekijöiden kanssa sekä tarkasteltava esimieskäytäntöjä ja esimiesvalintojen oikeellisuutta. Ongelmia on uskallettava tutkia asian arkaluontoisuudesta huolimatta. Ongelmista keskusteltaessa on luotava sellainen ilmapiiri, jossa työntekijä kokee voivansa kertoa asioita luottamuksella ja turvallisesti. Keskusteluissa esille tulleita asioita ei saa käyttää ketään vastaan, mutta niissä ilmi tuleviin epäkohtiin on puututtava.

Vaikutusmahdollisuudet sisältävät työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä sisältöön, mutta myös mahdollisuuden olla mukana omaa työtään koskevassa päätöksenteossa ja työyhteisön kehittämisessä (Merikallio, 2001). Luonnollisesti myös työyhteisössä vallitseva ilmapiiri sekä työntekijöiden keskinäiset suhteet ja suhteet esimiehiin vaikuttavat jaksamiseen. Johdonmukaisella ja kannustavalla esimiestyöllä luodaan selkeät toimintamenettelyt, palautekanavat ja työn organisointi työyhteisöön. Esimiehet ovat myös tärkeitä esimerkin näyttäjiä omalla suhtautumisellaan työhön ja työssä kohdattavien ongelmien ratkaisemiseen.

Organisaatiossa tapahtuvilla muutoksilla on iso vaikutus koettuun työilmapiiriin ja tätä kautta myös stressin kokemiseen (Merikallio, 2001). Organisaatiomuutoksen onnistumisen edellytys on huolellinen suunnittelu ja muutosprosessin hallinta – holtiton ja jatkuva muutos johtaa ainoastaan työyhteisön toimintakyvyn heikkenemiseen. Hitaalla aikataululla toteutettavat muutokset antavat työntekijöille aikaa sopeutua ja sitoutua organisaation uusiin tavoitteisiin sekä vähentävät stressiä ja muutosvastarintaa. Nopeasti toteutettavat muutokset puolestaan koetaan pakkona ja ulkoapäin ohjattuna. Muutostilanteissa työntekijöiden on saatava aikaa tunteidensa käsittelyyn. Avoin ja kommunikoiava johtamistapa on erityisen tärkeä. Viestintä on oleellista, mutta pelkkä yksisuuntainen tiedottaminen ei riitä, vaan on luotava keskustelua. Johtajan on kyettävä perustelemaan muutoksen tärkeys ja sen tuottama arvo, ja tällä tavalla lopulta jopa tekemään alaisistaan muutoksen puolesta puhujia ja eteenpäin viejiä. Elo ja Feldt (2005) pitävät tärkeänä, että työpaikoilla olevaa tietoa ja kokemusta käytetään työtä koskevissa päätöksissä ja yksilöillä on vapautta vaikuttaa itseään ja omaa työtään koskeviin asioihin.

1.6 Työssäjaksaminen opettajan työssä

Hakasen (2004) mukaan useat tutkimukset osoittavat, että opettajien työssään kärsimä stressi ja työuupumus ovat maailmanlaajuinen ongelma. Arvioiden mukaan esimerkiksi lähes kolmanneksella Länsi- ja Itä-Euroopan opettajista on selviä työuupumuksen oireita. Myös Suomessa opettajat kärsivät enemmän työuupumuksesta kuin muut ihmishuhtetyön parissa toimivat ammattiryhmät. Uupumus selittyy erityisesti työn emotionaalisilla tekijöillä, ja oppilaiden huonolla käyttäytymisellä ja opiskeluun sitoutumisella. Myös muun muassa riittämättömien resurssien aiheuttama kiire ja suuret työtaakat sekä vähäinen tuki vaikeuttavat opettajien työssäjaksamista. Opettajien työuupumus näkyy lisääntyneinä terveysongelmina, kuten masennuksena ja alakuloisuutena sekä heikkenevänä sitoutumisena työhön. Esimerkiksi 1990-luvun lopussa yli puolet työkyvyttömyyseläkkeelle jääneistä opettajista jätti työnsä mielenterveysongelmien vuoksi. Opetustyön aiheuttama kuormittavuus ja sen vaikutus näkyy myös ennen aikaisena eläkkeelle siirtymisenä ja ammatin vaihtamisen harkittamisena. (Hakanen, 2004) Vuonna 2006 toteutetun Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan koulutuslalla työskentelevien stressin kokeminen oli vähentynyt viime vuosina. Melko tai erittäin paljon stressiä kokevien määrä oli valtakunnallisesti koulutuslalla 13 % vuonna 2006. (Kauppinen ym., 2007).

Työ ja terveys 2006 -haastattelututkimuksen mukaan koulutuslalla työskentelevät kokivat enemmän stressiä ja työnsä henkisesti raskaammaksi kuin muilla aloilla työskentelevät (Kauppinen ym., 2007). Koetun stressin määrä oli kuitenkin vähentynyt vuoden 2003 lukemista viisi prosenttia. Yli puolet tunsi voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Työntekijöiden välisiä suhteita pidettiin hyvinä ja työpaikan ilmapiiriä vapautuneena ja mukavana sekä kannustavana ja uusia ideoita tukevana. Yli 70 % vastaajista tunsi saavansa paljon tukea työtovereiltaan ja esimiehiltään noin puolet. Suurin osa koulutusalan työntekijöistä arvioi tarvitsevänsä lisäkoulutusta, mutta lähes neljänneksen mielestä työnantaja oli järjestänyt koulutuksen huonosti. Alalla myös jouduttiin muita useammin kielteisiä tunteita aiheuttaviin tilanteisiin. Terveystarkastuksia ja työpaikkakäyntejä oli tehty selvästi harvemmin kuin muilla aloilla ja työterveyshuollosta koettiin saatavan liian vähän tukea työkyvyn ylläpitämiseen. Työstä aiheutuvat ja sitä haittaavat oireet, muun muassa väsymys ja ylirasittuneisuus, olivat hieman vähentyneet vuodesta 2003.

Vaikka opettajien ammattiryhmä saakin kyseenalaisen kunnian kuulua työuupumuksesta kärsivien kärkikastiin, suurin osa heistä kuitenkin nauttii työstään ja pitää sitä motivoivana ja palkitsevana (Hakanen, 2004). Suurin yksittäinen työuupumusta aiheuttava tekijä, oppilaat, ovat myös suurin työhön sitouttava ja innostava tekijä. Sitoutumista parantavat myös työn itsenäisyys, kollegoilta saatava tuki, usko omaan ammattitaitoon, myönteinen palaute sekä innovatiivinen ja uudistumishaluisen työympäristö. Opettajien henkisesti raskasta työtä voisi helpottaa vaatimusten järjeistämällä ja lisäämällä motivoivia voimavaroja kuten vaikutusmahdollisuuksia, esimiesten palautetta ja tukea,

innovatiivisia työskentelytapoja sekä kannustavaa tiedonkulkua (Kauppinen ym., 2007). Työhyvinvointi paranee tasapainottamalla panostuksia ja vaatimuksia. Myös työterveyshuollon panostusta työhyvinvoinnin edistämiseksi tulisi lisätä.

1.7 Tutkimusongelma

Tutkimuksessa tarkastelen työssäjaksamista ja siihen vaikuttavia työyhteisöllisiä tekijöitä erityisesti sosiaali- ja terveysalan nuorisokoulutuksessa työskentelevien opettajien työssä. Lisäksi pohdin opettajien työssäjaksamisen edistämiseen liittyviä tekijöitä. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

Miten työssäjaksaminen ilmenee tarkastelun kohteena olevan oppilaitoksen opettajien työssä?

Mitkä tekijät edistävät ja ehkäisevät opettajien työssäjaksamista?

Miten toimivan työyhteisön peruspilarit toteutuvat oppilaitoksessa opettajien kokemana?

Miten opettajien työssäjaksamista voidaan parantaa?

Minkä tekijöiden opettajat kokisivat edistävän työssäjaksamistaan eniten?

2. MENETELMÄ

Kirjallisuuteen tutustumisen pohjalta saatiin tietoa työuupumuksesta ja sen kehittymisestä sekä toimivan työyhteisön peruspilareista. Kyselytutkimuksen avulla selvitettiin, miten opettajat eräässä Pirkanmaalla sijaitsevassa sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa kokevat työssäjaksamisen. Tutkimusjoukko koostui sosiaali- ja terveysalalla nuorisokoulutuksessa toimivista opettajista, joita oppilaitoksessa oli tutkimushetkellä 32. Naisia opettajista oli tutkimushetkellä 29 ja miehiä kolme. Tutkimus haluttiin kohdistaa koskemaan nimenomaan tämän oppilaitoksen nuorisokoulutuksessa työskenteleviä opettajia, koska oppilaitoksessa on tapahtunut viime vuosina paljon organisatorisia muutoksia, jotka heijastuvat opettajien työhön ja työssäjaksamiseen. Oppilaitoksessa on alettu käymään viime aikoina keskustelua työntekijöiden jaksamiseen liittyvistä kysymyksistä. Tutkimuksen tavoitteena on erityisesti nostaa esiin niitä organisatorisia tekijöitä, jotka heikentävät opettajien työssäjaksamista ja niitä, jotka edesauttavat opettajien työssäjaksamista.

Tutkimuksen tekemisestä keskusteltiin keväällä 2008 oppilaitoksen apulaisrehtorin ja rehtorin kanssa. Tämän jälkeen tehtiin kirjallinen tutkimuslupahakemus oppilaitoksen rehtorille, joka sen hyväksyi.

2.1 Tutkittavat

Tutkimukseen saivat osallistua kaikki oppilaitoksessa työskentelevät sosiaali- ja terveysalan nuorisokoulutuksessa toimivat opettajat. Kysely toteutettiin oppilaitoksen opettajien kokouksen yhteydessä toukokuussa 2008. Niille opettajille, jotka eivät olleet paikalla kokouksessa, kyselylomake toimitettiin vastauskuorineen työhuoneeseen. Kyselyyn vastasi 26 henkilöä yksikön 32 opettajasta, joten vastausprosentti oli 81,3 %.

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli yli 40-vuotiaita. Kolme vastaajaa oli 45-vuotiaita tai nuorempia, kymmenen 46–50-vuotiaita, seitsemän 51–55-vuotiaita ja kuusi yli 55-vuotiaita. Vastajien keski-ikä oli 50,5 vuotta. Lähes kaikki kyselyyn osallistuneet olivat naisia, sillä miehiä oli ainoastaan kaksi 26:sta tutkimukseen osallistuneesta. Miesten osuus sosiaali- ja terveysalan opettajista on tyypillisesti alhainen eli tämän tutkimuksen vastaajat edustavat hyvin sosiaali- ja terveysalan opettajakuntaa.

Työsuhde oli vakinainen 23:lla, kun ainoastaan kolme oli määräaikaisessa työsuhhteessa. Peräti 16 vastaajaa oli toiminut opettajana nykyisessä työpaikassaan yli kymmenen vuoden ajan. Suurimmalla osalla (9) työsuhde oli kestänyt 16–20 vuotta ja neljällä yli 20 vuotta. Alle vuoden työsuhhteessa oli ollut ainoastaan kaksi henkilöä ja 1–5 vuodenkin vain neljä.

Vastaajat tekivät viikoittain päätoimisesti työtä keskimäärin 38,7 tuntia, kun huomioidaan ainoastaan yhden keskimääräisen tuntimäärän ilmoittaneen 15 henkilön vastaukset. Näissä vastauksissa eniten oli kerrottu tehtävän 45 tunnin työviikkoa. Huomioitaessa kaikki vastaukset työaika vaihteli 4-55 viikkotunnin välillä. Suuri vaihtelu selittyy osaltaan sillä, että yksittäisessä vastauksessa oli saatettu ilmoittaa työajan vaihtelevan useilla kymmenillä tunneilla ajankohdasta riippuen. Lisäksi osa henkilökunnasta työskenteli vain osa-aikaisesti.

2.2 Menetelmät ja muuttujat

Opettajille toteutettiin työssäjaksamiskysely toukokuussa 2008. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake on kokonaisuudessaan liitteenä 1. Tutkimuslomake (Liite 1) muodostettiin työssäjaksamista käsittelevän kirjallisuuden pohjalta. Taustatietoina kysyttiin vastaajien ikä, sukupuoli, työsuhteen kesto, työsuhteen vakituisuus, viikoittainen työaika tunteina. Ensimmäisessä, nykyisiä työolosuhteita kuvaavassa, osassa hyödynnettiin Merikallion (2001) näkemyksiä työssäjaksamiseen vaikuttavista työyhteisöllisistä tekijöistä: vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön, vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sekä vaikutusmahdollisuudet työyhteisön kehittämisessä. Työssäjaksamiseen vaikuttavia ja sitä edistäviä tekijöitä tutkittiin Aron (1998) esittämien näkemysten perusteella johdetuilla kysymyksillä: Pystyykö työntekijä palautumaan työkuormituksesta kohtuullisessa ajassa? Onko onnistuminen työssä mahdollista? Voiko työntekijä osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon? Annetaanko työstä riittävästi tunnustusta? Tunteeko työntekijä aidosti kuuluvansa työyhteisöön? Kohdellaanko työntekijää reilusti, kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti? Kokeeko työntekijä työnsä mielekkääksi? Uupumusasteista väsymystä mitattiin Maslachin ja Jacksonin (1986) käyttämällä kysymyksellä (kysymys 57): Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetteko Te nykyisin tällaista stressiä? Stressiä mitattiin asteikolla: en lainkaan, vain vähän, jonkin verran, melko paljon, erittäin paljon. Kokemuksia omasta työssäjaksamisesta mitattiin Elon, Leppäsen, Lindströmin ja Ropposen (1990) käyttämällä kysymyksillä (kysymykset 59-62): Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikana, Tuntuu kuin olisin aivan lopussa, Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähdettävä työhön ja Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän jälkeen. Näitä neljää väittämää arvioitiin asteikolla 1-5 (1 ei koskaan/harvoin, 2 silloin tällöin, 3 melko usein, 4 usein, 5 erittäin usein/jatkuvasti).

Lisäksi tulosten analysoinnissa verrattiin tuloksia Järvisen (1998) peruspilarimalliin. Lomake sisälsi kaikkiaan 70 kysymystä, joista kysymykset 63, 64 ja 70 olivat avoimia kysymyksiä. Kysymyksessä 63 vastaajia pyydettiin mainitsemaan kolme tärkeintä tekijää, jotka edistävät työssäjaksamista, kysymyksessä 64 vastaajia pyydettiin mainitsemaan kolme tärkeintä tekijää, jotka heikentävät työssäjaksamista, kysymyksessä 70 vastaajia pyydettiin kertomaan omin sanoin työssäjaksamisesta oman uransa aikana.

Strukturoiduissa vastauksissa käytettiin pääasiassa asteikkoa 1-5. Nykyisiä työolosuhteita kuvaavissa kysymyksissä, kysymykset 1-28, vastaajat arvioivat mielipidettään kunkin esitetyn väittämän suhteen (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Väittämien avulla tarkasteltiin työn kuormittavuutta ja mielekkyyttä (esim. Koen että minulla on liikaa työtä), vaikutusmahdollisuuksia (esim. Koen, että voin vaikuttaa omien työtehtävieni sisältöön), työyhteisön sosiaalisia suhteita (esim. työyhteisössäni voimme ratkaista ongelmia yhdessä) ja organisaatiomuutoksia (esim. saan

hyvissä ajoin tietoa tapahtuvista muutoksista). Työssäjaksamiseen vaikuttavia tekijöitä kysymykset 29-44 (esim. työmääräni, työni mielekkyys) puolestaan arvioitiin sen mukaan, kuinka myönteisesti tai kielteisesti ne vaikuttivat (1 = erittäin kielteisesti, 5 = erittäin myönteisesti). Stressituntemuksia kuvattaessa vastaajat kertoivat, kuinka usein he kokevat tiettyjä tuntemuksia (1 = ei koskaan/harvoin, 5 = erittäin usein/jatkuvasti). Lisäksi vastaajat saivat arvioida erilaisten toimenpiteiden vaikutusta työssäjaksamisensa edistämiseksi kysymykset 45-56, esimerkiksi nykyistä pienemmät oppilasryhmät, töiden uudelleenjärjestelyt) asteikolla 1-6 sen mukaan, olisiko kyseistä toimenpiteestä 1) haittaa, 2) edistäisikö se jaksamista juurikaan, 3) jonkin verran, 4) melko paljon, 5) erittäin paljon vai 6) toimii hyvin jo nyt.

2.3 Aineiston analysointi

Tulokset analysoitiin käyttäen SPSS-ohjelmaa ja Microsoft Excel -taulukkolaskentaohjelmaa. Tutkimuksen otoskoko oli pieni, joten tuloksista ei voida tehdä yleistettävissä olevia johtopäätöksiä. Tutkimusta ei kuitenkaan haluttu laajentaa koskemaan myös esimerkiksi muiden oppilaitosten tai muiden alojen opettajia, vaan haluttiin toteuttaa mahdollisimman kattava tutkimus juuri kyseisen oppilaitoksen nuorisokoulutuksen parissa työskentelevien työssäjaksamisesta ja keinoista sen edistämiseksi. Kun tutkimukseen osallistui lähes kolme neljästä potentiaalisesta vastaajasta, voidaan vastausten todeta antavan hyvän kuvan yksikössä toimivien opettajien työssäjaksamisesta.

Tuloksia analysoitaessa tutkimusjoukko paljastui melko heterogeeniseksi useiden taustamuuttujien, kuten sukupuolen ja työn vakinaisuuden osalta. Näistä muuttujista ei tehty esimerkiksi ristiintaulukointeja vastaajien anonymiteetin takaamiseksi ja tutkimusjoukossa yleistettävissä olevien tulosten saamiseksi. Tutkimustulosten analysointi tapahtui pääasiassa tutkimalla vastauksissa useimmiten esille tulleita arvoja ja ilmiöiden välisiä yhteyksiä Khiin neliö -testillä ja Spearmanin korrelaatiokertoimilla. Tutkittavien ilmiöiden välillä on yhteys eli ne ovat riippuvaisia toisistaan, kun p-arvo on < 0.05 .

3. TULOKSET

Lomakkeen laajuuden vuoksi tässä ei käsitellä kaikkia vastauksia yksityiskohtaisesti, vaan ainoastaan tulosten kannalta oleelliset kokonaisuudet.

3.1 Nykyiset työolosuhteet

Työn kuormittavuuteen ja mielekkyyteen liittyen vastaajat olivat erittäin yksimielisiä, että heidän työnsä on palkitsevaa ja mielekästä. 26 vastaajasta 24 koki työnsä mielekkäänä (täysin tai osittain saama mieltä väittämän *työni on mielekästä* kanssa) ja 22 piti sitä palkitsevana (täysin tai osittain saama mieltä väittämän *työni on palkitsevaa* kanssa). Toisaalta monet myös kokivat, että työ on henkisesti raskasta (20, täysin tai osittain saama mieltä väittämän *työni on henkisesti raskasta* kanssa) ja stressaavaa (20, täysin tai osittain saama mieltä väittämän *työni on stressaavaa* kanssa). Lisäksi 15 vastaajaa koki että heillä oli liikaa työtä ja vain viiden mielestä heillä oli halutessaan mahdollisuus vähentää töiden määrää (täysin tai osittain saama mieltä). 19 joutuikin kiirehtimään selviytyäkseen töistään ja 23 teki vastikkeetonta työtä toisinaan myös vapaa-ajallaan (täysin tai osittain saama mieltä).

Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön pidettiin melko hyvinä. Kahdenkymmenen vastaajan mielestä heidän työnsä oli itsenäistä. Valtaosa (18) myös koki voivansa vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön. Sen sijaan monet (12) olivat sitä mieltä, ettei heillä ollut mahdollisuutta osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon.

Työyhteisöön ja sosiaalisiin suhteisiin oltiin osittain tyytyväisiä, mutta parannettavaakin löytyi. Työntekijöiden väliset suhteet olivat 22 mielestä hyvät ja 15 mielestä myös suhteet esimiehiin olivat kunnossa. Työssä vastaantulevia ongelmia uskallettiin tuoda esille ja ainoastaan yksi koki sen vaikeaksi. Myös työyhteisön tukeen ammatillisen kehittymisen edistämiseksi oltiin enemmän tyytyväi-

siä kuin tyytymättömiä. Kaksitoista vastaajaa koki saavansa osallistua riittävästi työyhteisön kehittämiseen, kun kuuden mielestä mahdollisuudet osallistua olivat riittämättömät.

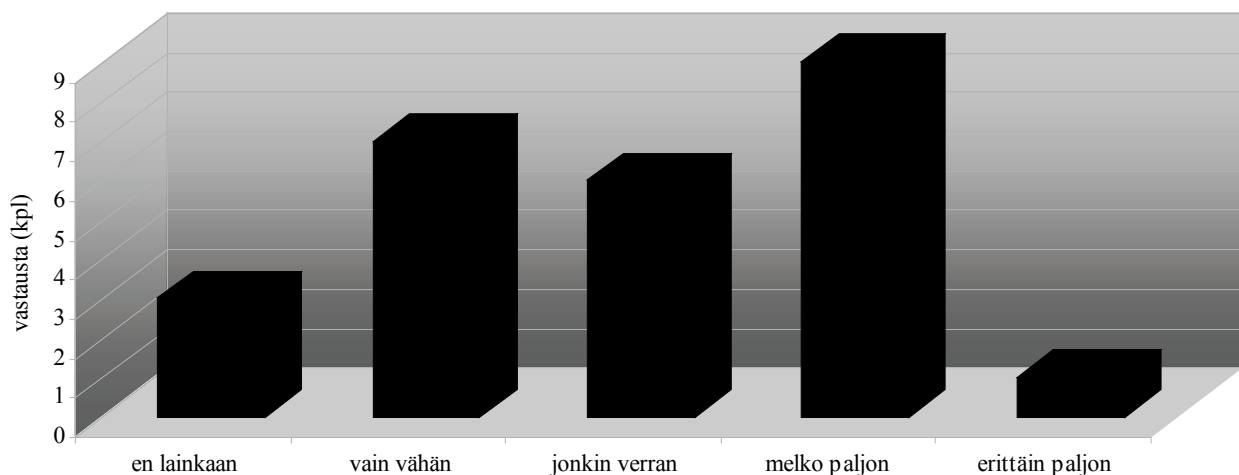
Työilmapiirissä olisi parantamisen varaa, koska puolet kaikista vastaajista ei pitänyt sitä avoimena ja kannustavana. Kahdeksan mielestä ilmapiiri oli kuitenkin hyvä. Työstä kaivattaisiin lisää tunnustusta, sillä vain yhdeksän koki nykyään saavansa riittävästi kiitosta työpanoksestaan. Myöskään esimiesten antaman palautteen määrään ei oltu tyytyväisiä, peräti 19 kaipasi lisää esimiespalautetta. Lisäksi esimies-alaiskeskusteluihin kaivattiin säännöllisyyttä. Ainoastaan viisi oli tyytyväisiä asian tämän hetkiseen tilaan. Myös työterveyshuollon tukea kaivattiin enemmän työssäjaksamisen edistämiseksi.

Toteutettuihin *organisaatiomuutoksiin* oltiin todella tyytymättömiä: 22 vastaajan mielestä he eivät saaneet tietoa toteutettavista muutoksista riittävän ajoissa ja 23 mielestä toteutetut muutokset eivät ole olleet onnistuneita. Myöskään organisaation tiedonkulkuun ei oltu tyytyväisiä, sillä 23 ei pitänyt tiedonkulkua avoimena ja sujuvana.

3.2 Kokemukset omasta työssäjaksamisesta

Suurin osa vastaajista (16) tunsi ainakin jonkin verran stressiä. Eniten vastattiin, että stressiä tunnettiin melko paljon ja ainoastaan kolme vastaajaa ei tuntenut stressiä lainkaan. Vastaajien kokemus stressiä oli selkeästi työstä johtuvaa, sillä peräti 16 ilmoitti stressin johtuvan suurimmaksi osaksi työstä. Seitsemän mielestä stressi johtui työstä jonkin verran ja ainoastaan yhden vastaajan kohdalla työllä ei ollut mitään tekemistä stressikokemusten kanssa. Khiin neliö -testi vahvisti, että koetun stressin ja sen työperäisyyden välinen yhteys on erittäin vahva: $X^2(8) = 34,84, p < ,001$.

Kuinka paljon tunnet nykyään stressiä?



KUVIO 3. Vastaajien stressikokemukset nykyään

Suurin osa kertoi työhuolten pyörivän mielessä myös vapaa-ajalla. Yleisimmin niiden kerrottiin kuitenkin pyörivän mielessä vain silloin tällöin, sillä yhdeksän vastaajaa oli tätä mieltä. Kaikkiaan kymmenen mietti työasioita vapaa-ajallaan usein tai erittäin usein.

Noin kolme neljästä vastaajasta tunsi olevansa aivan lopussa silloin tällöin tai ei koskaan. Kuitenkin lähes neljännes vastaajista koki vastaavia tunteita vähintään melko usein. Työpäivän päättyessä täysin uupuneeksi itsensä koki säännöllisesti 12 vastaajaa, joista puolet usein tai erittäin usein. Silloin tällöin tai harvoin täyttä uupumusta työpäivän jälkeen koki 14. Väsymystä koettiin myös silloin, kun oli lähdettävä töihin. Yhdeksän kertoi tuntevansa itsensä väsyneeksi melko usein tai usein töihin lähdettäessä ja 16 ainoastaan silloin tällöin tai harvoin.

Jokainen näistä uupumuksen tunteista työssä oli myös erittäin merkitsevästi yhteydessä koettuun yleiseen tuntemukseen stressistä, kuten taulukosta 1 käy ilmi.

TAULUKKO 1. Koetun stressin ja työuupumuksen tunteiden väliset korrelaatiot (Spearman).

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.
1. Koettu stressi	-				
2. Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikanani	.85***				
3. Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	.82***	.77***			
4. Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähdettävä töihin	.81***	.72***	.86***		
5. Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	.57**	.64***	.76***	.69***	

** p < .01, *** p < .001

3.3 Työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät

Vastaajat arvioivat että työn mielekkyydellä, itsenäisyydellä, vaikutusmahdollisuuksilla sekä ammatillisella kehitymisellä ja koulutuksella oli myönteinen vaikutus heidän työssäjaksamiseensa. Peräti 24 kertoi työn mielekkyyden vaikuttavat melko tai erittäin myönteisesti jaksamiseen. Vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön oli positiivinen merkitys 16:n mielestä. Työn itsenäisyys oli kaikkien vastaajien mielestä riittävää, sillä kukaan ei kokenut sillä olevan kielteisiä vaikutuksia jaksamiseen. Sen sijaan 23:n mielestä vaikutus oli myönteinen. Ammatillinen kehittyminen ja koulutus olivat myös valtaosin myönteisesti vaikuttavia tekijöitä, sillä 21 vastaajaa kertoi niiden vaikuttavan jaksamiseen melko tai erittäin myönteisesti.

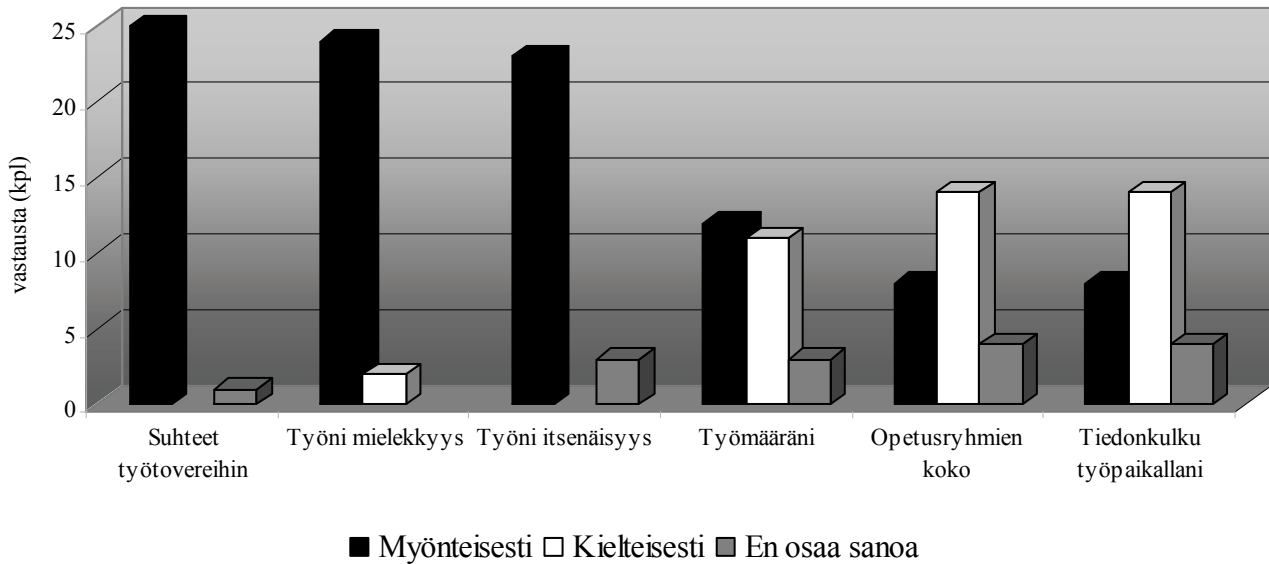
Työilmapiiri ja oppilaat saivat kiitosta myönteisistä vaikutuksistaan työssäjaksamiseen. Työpaikan ilmapiirillä oli myönteinen vaikutus 18 vastaajan mielestä ja työtovereiden välisillä suhteilla 25 mielestä. Useat (14) myös kokivat muiden osoittaman arvostuksen vaikuttavan myönteisesti jaksamiseensa. Oppilaiden käyttäytyminen vaikutti melko tai erittäin myönteisesti 18:n ja heidän sitoutuneisuutensa 20:n vastaajan jaksamiseen. Selkeästi enemmän myönteisesti kuin kielteisesti jaksamiseen vaikuttivat myös uudet opetustavat ja niihin perehdyttäminen sekä esimiehiltä saatava palaute.

Eniten kielteisiä vaikutuksia koettiin olevan työpaikan tiedonkululla, sillä 14 vastaajan mielestä se vaikutti melko tai erittäin kielteisesti. Kahdeksan mielestä vaikutus oli melko myönteinen.

Työmäärän ja opetusryhmien koon vaikutukset jaksamiseen jakautuivat melko tasaisesti myönteisiin ja kielteisiin. Sen sijaan yli puolet vastaajista ei osannut arvioida työterveydenhuollon vaikutusta jaksamiseensa, vaikka se koettiin useammin myönteiseksi kuin kielteiseksi.

Kuviossa 4 on esitetty kolmen jaksamiseen eniten myönteisesti ja kolmen eniten kielteisesti vaikuttavan tekijän vastausosuudet.

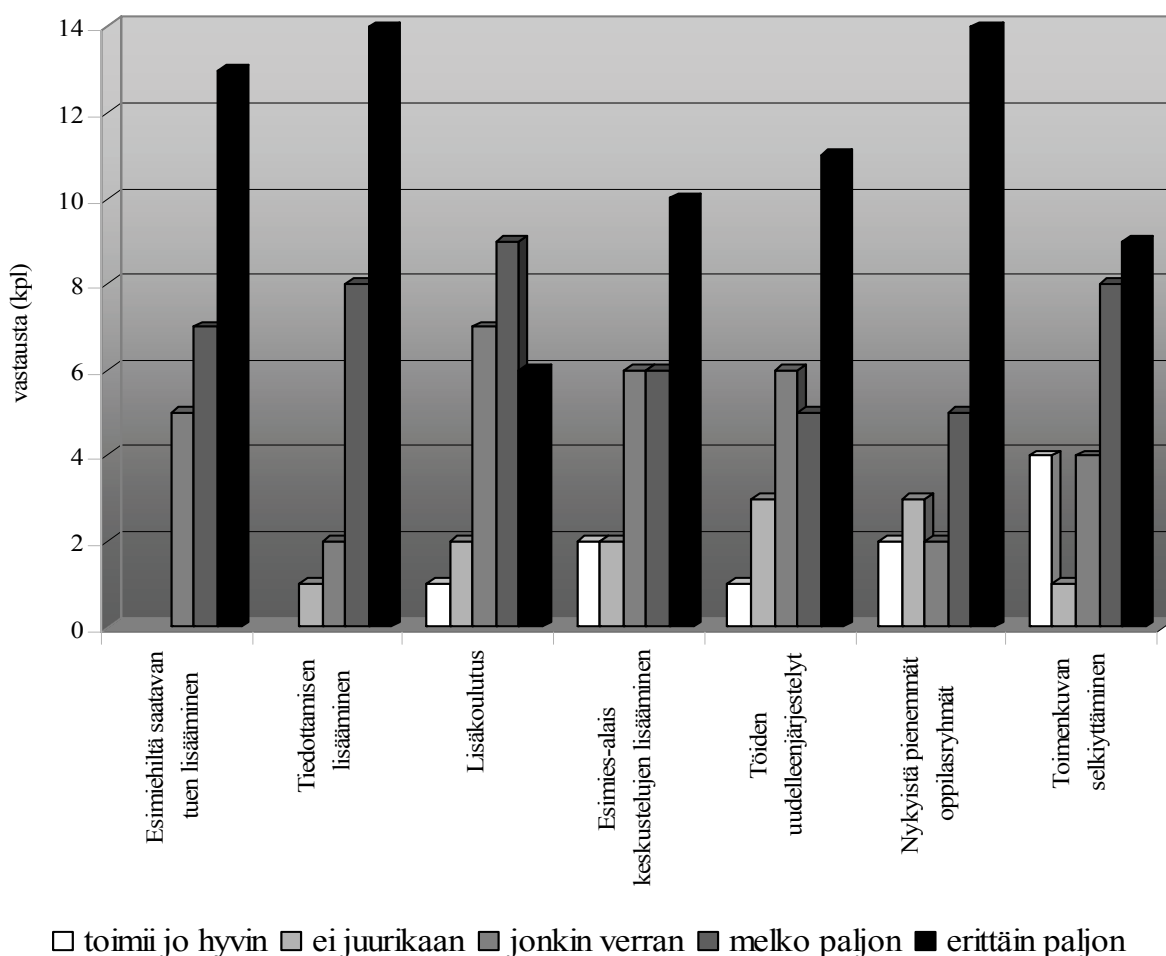
Kuinka seuraavat tekijät vaikuttavat työssäjaksamiseenne?



KUVIO 4. Työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät

Vastaajat arvioivat, että eniten hyötyä työssäjaksamisen edistämiseksi tehtävistä toimenpiteistä olisi esimiehiltä saatavan tuen ja tiedottamisen lisäämisellä. Molemmat edistäisivät työssäjaksamista melko tai erittäin paljon 20 mielestä ja jonkin verran viiden mielestä. Lisäksi töiden uudelleenjärjestelyt (paljon 16, jonkin verran 6), esimies-alaiskeskustelujen lisääminen (paljon 16, jonkin verran 6) ja lisäkoulutus (paljon 15, jonkin verran 7) edistäisivät jaksamista suurimman osan mielestä. Myös nykyistä pienemmät oppilasryhmät (edistäisivät jonkin verran tai paljon, yhteensä 21), työntekijöiden välisten suhteiden parantaminen (16), toimenkuvan selkiyttäminen (21), uudet opetusmenetelmät (17), yhteiset tyky-päivät (19) ja tiiviimpi yhteistyö työterveydenhuollon kanssa (19) edistäisivät jaksamista. Lähes neljännes vastaajista kuitenkin arveli, että tyky-päivistä ja lisäyhteistyöstä työterveydenhuollon kanssa ei olisi juuri hyötyä. Kuviossa 5 on esitelty kuuden eniten työssäjaksamista edistävän toimenpiteen vastausosuudet.

Olisiko seuraavista toimenpiteistä hyötyä työssäjaksamiseenne edistämiseksi?



KUVIO 5. Työssäjaksamista edistävät toimenpiteet

3.4 Avoimet kysymykset

Vastaajat saivat myös mainita avoimella vastauksella kolme omaan jaksamiseensa eniten edistävästi tai heikentävästi vaikuttavaa tekijää. Jaksamista edistävät tekijät liittyivät enimmäkseen työyhteisöön ja sosiaalisiin suhteisiin, työn kuormittavuuteen ja mielekkyyteen sekä muihin kuin työtä koskeviin tekijöihin. Huomattavasti suurin osa jaksamista heikentävistä tekijöistä liittyi organisaation toimintaan tai organisaatiomuutoksiin, mutta usein tulivat esille myös työn kuormittavuuteen ja mielekkyyteen liittyvät asiat.

Työn kuormittavuuteen ja mielekkyyteen liittyen useissa vastauksissa kiiteltiin kanssakäymistä opiskelijoiden kanssa yhtenä jaksamista edistävänä tekijänä: mukavat, iloiset ja opiskeluun sitoutuneet opiskelijat sekä heiltä saatava palaute auttavat jaksamaan. Myös oma innostus ja sitoutuneisuus opetustyöhön tekevät työstä mielekäästä. Lisäksi järkevät työajat, tietoisuus lähitulevaisuuden työjärjestelyistä, kiinnostus alaa kohtaan myös työajan ulkopuolella ja pitkä kokemus opetustyöstä mainittiin jaksamista edistävänä seikkoina. Kaikkiaan 17 vastauksessa mainittiin työn kuormittavuuteen ja mielekkyyteen liittyvät asiat jaksamista edistävänä tekijöinä.

Jaksamista heikentävänä työn kuormittavuuteen ja mielekkyyteen liittyvänä tekijänä tuli esille erityisesti työn määrä: tiiviin työtahdin vuoksi suunnittelulle jäi liian vähän aikaa ja töiden myös kerrottiin jakautuvan liian epätasaisesti vuoden aikana. Lisäksi kritiikkiä saivat työmääräysten liian lyhyet varoitusaajat ja opetustyön alleen hukuttavat muut velvollisuudet. Työmäärän lisäksi suuret ryhmäkoot heikensivät jaksamista, erityisesti kun ryhmässä oli motivoitumattomia, hankalia ja paljon oppimisvaikeuksista kärsiviä opiskelijoita. Työn kuormittavuus ja mielekkyys mainittiin 18 vastauksessa.

Vaikutusmahdollisuudet mainittiin muutamaa otteeseen sekä edistävänä (kuusi vastaajaa) että heikentävänä tekijöinä. Työssäjaksamista edistäviksi tekijöiksi mainittiin työn itsenäisyys, mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja perustyöntekijöiden kuunteleminen päätöksiä tehtäessä. Heikentävänä tekijöinä puolestaan mainittiin (neljä vastaajaa), että työntekijöiden kokemuksesta ei hyödynnetty päätöksenteossa – vaikuttamismahdollisuudet olivat vähentyneet ja päätöksenteko muuttunut byrokraattiseksi.

Työyhteisöön ja sosiaalisiin suhteisiin liittyen jaksamista edistävänä tekijöinä mainittiin useaan otteeseen hyvä työilmapiiri sekä mukavat ja kannustavat työtoverit. Myös tiimien toimivuutta ja tiimivastaavien toimintaa kiiteltiin, vaikka resurssien todettiin olevan puutteelliset. Koulutusta ja ammattitaidon ylläpitoa pidettiin niin ikään jaksamista edistävänä tekijöinä, samoin kuin työn arvostusta, esimiesten luottamusta ja palautteen antamistakin. Kaikkiaan 19 vastauksessa mainittiin työyhteisöön ja sosiaalisiin suhteisiin liittyviä tekijöitä.

Työssäjaksamista heikentävänä tekijänä nähtiin yhteisöllisyyden katoaminen ja erityisesti esimiestoiminta. Työyhteisön katsottiin pirstoutuneen ajan saatossa ja yhteisöllisyyden kadonneen. Esimiehiltä toivottiin vahvempaa läsnäoloa ja tehtävien koordinoitua. Lisäksi toiminta-arvoihin ja johtamisen johdonmukaisuuteen haluttiin parannusta. Mainituiksi tulivat myös työilmapiirin ja työolosuhteiden kohentaminen sekä työnkuvan selkiyttäminen. Kaikkiaan työyhteisöllisiä ja sosiaalisiin suhteisiin liittyviä heikentäviä tekijöitä mainitsi 12 vastaajaa.

Organisaatiossa tapahtuvien muutosten ja sen toimintatapojen katsottiin vaikuttavan jaksamiseen heikentävästi eniten, sillä 22 mainitsi niiden heikentävän jaksamista. Erityisen kipeästi kaivat-

tiin selkeyttä organisaation toimintaan ja tiedottamiseen. Organisaation todettiin olevan sekava ja muutosten hallitsemattomia, huonosti valmisteltuja ja ennakoimattomia. Toimintaohjeita pidettiin ristiriitaisina ja niihin perehdyttämistä heikkona. Konsernin sisällä toivottiin tasa-arvoisuutta kaikille aloille, opettajan työn arvostuksen parantamista ja vähemmän autoritääristä johtamistapaa. Huono tiedonkulku ja puutteellinen tiedottaminen tulivat myös mainituiksi useaan kertaan. Erityisesti toivottiin parannusta uusista toimintatavoista tiedottamiseen. Lisäksi todettiin työmäärän pysyvän ennallaan tai jopa lisääntyvän vaikka resurssit ovat vähentyneet.

Viidessä vastauksessa kiiteltiin töiden organisointia, mutta pääasiassa työssäjaksamista edistäviin tekijöihin oli esitetty toiveita pitkäjänteisen suunnittelun lisäämisestä ja organisoinnin parantamisesta jaksamisen edistämiseksi.

Varsin usein (11 vastauksessa) jaksamista edistäviksi tekijöiksi oli mainittu myös *työhön liittyttämiä tekijöitä* kuten perhe ja ystävät, harrastukset, terveelliset elämäntavat, huumori ja kyky rentoutua. Työssäjaksamisen todettiin heikkenevän (kahdessa vastauksessa) mielialaan tai tuleviin isoihin elämänmuutoksiin liittyvistä syistä, mutta enimmäkseen nämäkin olivat työhön liittyviä.

Lopuksi vastaajat saivat kertoa vapaasti työssäjaksamisestaan uransa aikana. Tässä yhteenveto vastauksista, joita saatiin kysymykseen kaikkiaan kiitettävät 16 kappaletta.

Työssäjaksamisesta uran eri vaiheissa kerrottiin, että nuorena kokemattomuus aiheutti ongelmia: Tuntien valmisteluun ja materiaalien tuottamiseen meni runsaasti aikaa. Tuolloin myös tehtiin tehtäviä ilman kyseenalaistamista, mutta iän mukanaan tuoma varmuus on helpottanut sekä tuntien valmistelua että opettanut priorisoimaan töitä. Lisäksi perhetilanne on vaikuttanut jaksamiseen usean kohdalla, esimerkiksi pienistä lapsista huolehtiminen ja pitkien työpäivien yhdistäminen on ollut haastavaa. Myös epävarmuus työn jatkumisesta uran alkuvaiheessa on haitannut jaksamista. Toisaalta todettiin, että nuorena jaksoi enemmän ja ikä tuo mukanaan omia haasteita jaksamiselle, erityisesti opetuksen kasautuessa tiettyinä ajankohtina.

Opetustyön todettiin muuttuneen vuosien varrella. Aiemmin työtä oli tehty suuria määriä myös omalla ajalla, mutta työ oli ollut hyvin mielekästä ja itsenäistä. Tuolloin yhteisöllisyys oli huipussaan ja aina toista autettiin selviytymään. Ajan myötä yhteisöllisyys ja toisten auttaminen ovat vähentyneet. Pikkuhiljaa kaikenlainen muu työ on lisääntynyt ja se vie voimia oman opetuksen uudistamiselta ja opetusmateriaalien kehittämiseltä. Myös kasvatusvastuun lisääntyminen on tuonut lisäpaineita työhön. Tiimityön ja ison konsernin myötä vastuuta on kasaantunut liiankin paljon, eikä esimies ole riittävästi läsnä tukemassa. Myös tarkka säätely, jopa uhkailu sääntöjen noudattamatta jättämisen seurauksista on yleistynyt. Sen sijaan työn vaihtelevuus on lisääntynyt, mikä koettiin hyvänä asiana.

Muuten jaksamista kerrottiin edistävän sen, että kokemuksen myötä oppii suhtautumaan asioihin rennommin eikä stressaa niin helposti esimerkiksi ongelmista opiskelijoiden tai työtovereiden kanssa. Työn mielekkyyden ja mukavien työtovereiden myös mainittiin aina auttaneen jaksamaan. Jaksamista todettiin vaikeuttavan aiemminkin mainittujen kiireen, byrokraattisuuden, hitaan päätösten tekoprosessin, epäselvien ohjeiden ja esimiehen tuen puutteen. Lisäksi esille tulivat erilaiset uudet ohjelmat ja niiden aiheuttama sekavuus ja epävarmuus työssä.

Organisaatiomuutos ja sen toteuttaminen sai osakseen suurta huomiota myös tässä kohtaa. Esimiehen muutoksen kerrottiin tuoneen suuria ongelmia yhteistyön sujuvuuden kannalta ja romuttaneen luottamuksen ja ammattimaiset toimintaperiaatteet. Käskytyksen sanottiin olevan alituista ja kokonaisviestinnän arveltiin jatkuvan korukielisiksi verhoiltuina velvoituksina osallistua erilaisiin tilaisuuksiin, vaikka ne eivät itseä koskettaisikaan. Todettiin, että on sekä inhimillisesti että ammatillisesti väärin jättää opettajien ja muun henkilökunnan kokemus hyödyntämättä muutoksia tehtäessä. Ihmettelyä aiheutti myös, kuinka organisaatiomuutos voidaan toteuttaa jopa hyvän tavan vastaisesti aikana, jolloin muutosten onnistuneeksi toteuttamiseksi on saatavissa tietoa vaikka kuinka paljon. Viimeisintä organisaatiomuutosta pidettiin äärimmäisen huonosti toteutettuna. Vastauksissa nousi esille myös muutosten aiheuttama turhautuminen, kun toimintaohjeet muuttuvat alati ja uusia sääntöjä tulee jatkuvasti. Lisäksi todettiin, että muutos on myös voimavara, kunhan se toteutetaan hallitusti ja sille annetaan aikaa toteutua.

Kaikkiaan avoimet kysymykset vahvistivat strukturoiduilla kysymyksillä saatuja tuloksia. Erityisesti organisaatiomuutokset vaikeuttivat jaksamista, mutta hyvät suhteet työtovereihin sekä työn mielekkyys ja itsenäisyys auttoivat jaksamaan.

4. POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaali- ja terveystieteiden työkentelevien opettajien työssäjaksamista ja keinoja sen parantamiseksi. Saadut tulokset mukailivat pääosin johdannossa esitellyn Työ ja terveys 2006 -haastattelututkimuksen tuloksia (Kauppinen ym., 2007). Valtaosa piti työtään mielekkäänä ja palkitsevana.

Eroavaisuutta löytyi siinä, että Työ ja terveys 2006 -tutkimukseen osallistuneista yli puolet koki voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Tähän tutkimukseen osallistuvista opettajista suuri osa koki voivansa vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön, mutta omaa työtään koskevaan päätök-

sentekoon ainoastaan vajaa kolmannes. Tämä selittyy ainakin osittain sillä, että juuri toteutettuun organisaatiomuutokseen ei oltu tyytyväisiä. Työntekijät kokivat, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa tapahtuvaan muutokseen eikä heidän kokemustaan arvosteta. Tutkimusten tulokset olivat samoilla linjoilla myös siinä, että työtovereiden välisiin suhteisiin ja heiltä saatavaan tukeen oltiin tyytyväisiä. Sen sijaan erityisesti esimiehiltä saatavan palautteen määrään kaivattaisiin parannusta.

4.1 Työpaikan uupumustaso

Huolestuttava havainto on tutkimuksessa ilmi tuleva koetun stressin määrä. Vuonna 2006 toteutetun Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan koulutuslalla työskentelevien stressin kokeminen oli vähentynyt viime vuosina. Melko tai erittäin paljon stressiä kokevien määrä oli valtakunnallisesti koulutuslalla 13 % vuonna 2006. tähän tutkimukseen osallistuneiden sosiaali- ja terveysalan opettajista puolestaan lähes 40 % kertoi kokevansa stressiä melko tai erittäin paljon. Kun tämä stressi vielä johtui työstä noin yhdeksässä tapauksessa kymmenestä, voidaan todeta, että toimipisteen opettajien kokeman stressin määrä oli huomattavasti keskimääräistä korkeampi.

Työpaikan uupumustasosta kertoi jotain myös se, että vähintään melko usein täysin uupuneeksi työpäivän jälkeen itsensä koki lähes puolet vastaajista, väsyneeksi töihin lähdeäessä yli kolmannes ja aivan lopussa tunsivat olevansa neljännes vastaajista. Lisäksi työhuolet pyörivät 60 %:n mielessä vähintään melko usein myös vapaa-ajalla. Uupumuksen ja loppuun palamisen tunteet olivat suoraan yhteydessä koetun stressin määrään. Ainoastaan itsensä työpäivän jälkeen täysin uupuneiksi tuntevien joukosta löytyi myös sellaisia, jotka eivät kokeneet runsasta stressiä muutenkin. Opettajien stressi- ja uupumustaso tuntuu kokonaisuudessaan olevan huolestuttavan korkea.

4.2 Työsisäjäksamista vaikeuttavat tekijät

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, mitkä tekijät vaikeuttivat opettajien työsisäjäksamista. Tutkimuksesta kävi selkeästi ilmi, että tiedottamiseen ja organisaatiomuutoksiin liittyvät asiat koettiin useimmiten työssäjäksamista vaikeuttavana tekijänä: Lähes 90 % vastaajista ei

ollut tyytyväisiä toteutettuihin muutoksiin tai työyhteisön tiedonkulkuun ja noin 85 % ei kokenut saavansa riittävän ajoissa tietoa tapahtuvista muutoksista. Yli puolet mainitsi, että tiedonkululla oli melko tai erittäin kielteinen vaikutus heidän jaksamiseensa. Erityisesti uusista toimintatavoista tulisi tiedottaa paremmin. Organisaation toimintaan toivottiin selkeyttä, sillä sen koettiin olevan sekava ja muutosten hallitsemattomia. Toimintaohjeita pidettiin ristiriitaisina ja niihin perehdyttämistä heikkona. Lisäksi muutosta toivottiin opettajan työn arvostukseen ja autoritääriiseen johtamistapaan.

Jaksamista heikensivät myös työn kuormittavuuteen ja mielekkyyteen liittyvät tekijät, erityisesti työn määrä: Tiiviin työtahdin vuoksi suunnittelulle jäi liian vähän aikaa ja töiden myös kerrottiin jakautuvan liian epätasaisesti vuoden aikana. Työmäärän myös todettiin pysyneen samana tai jopa lisääntyneen pienentyneistä resursseista huolimatta. Kritiikkiä saivat osakseen myös työmääräysten liian lyhyet varoitusaajat ja opetustyön alleen hukuttavat muut velvollisuudet. Työmäärän lisäksi suuret ryhmäkoot heikensivät jaksamista, erityisesti kun ryhmässä oli motivoitumattomia, hankalia ja paljon oppimisvaikeuksista kärsiviä opiskelijoita.

Tarkasteltaessa työssäjaksamista heikentäviä tekijöitä Pekka Järvisen (1998) Toimivan työyhteisön peruspilarit -mallin valossa on todettava, että muutamat pilareista ovat vähintäänkin huonosti toimivia. *Työntekoa tukeva organisaatio* ei tunnu täysin toteutuvan, sillä opettajat pitävät organisaation toimintatapaa byrokraattisena ja jatkuva käskytyks vaikeuttavaa työhön sitoutumista. Vastauksista on myös havaittavissa, ettei asioista keskustella avoimesti ja rakentavassa hengessä. Myös *työntekoa palveleva johtaminen* ontuu. Muutosjohtamisen osaaminen ja sujuva tiedottaminen henkilöstön sitouttamiseksi muutostilanteissa on asia, jota Järvinen mallissaan korostaa, mutta jonka toteutuminen sai opettajilta runsaasti kritiikkiä osakseen. Myöskään mallissa esille tuodut selkeät johtamiskäytännöt, esimiesten tuki ja työstä annettava palaute eivät tutkimuksen mukaan olleet riittäviä. Kolmas pilari, jossa olisi parannettavaa, on *selkeät töiden järjestelyt*. Useasta vastauksesta kävi ilmi, että työntekijät eivät olleet täysin selvillä vastualueistaan, ja että työn vaativuus ja kuormittavuus eivät olleet tasapainossa. Esimies- ja organisaatiotasolta toivottiin toimenpiteitä töiden järjestelyissä ja ennen kaikkea pysyvien toimintamallien luomisessa, sillä nykyään käytäntöjen kerrottiin vaihtuvan niin usein, että niiden perässä on mahdotonta pysyä. Myös *avointa vuorovaikutusta* tulisi lisätä, koska yli 70 %:n mielestä esimiehiltä saatavan palautteen määrä ei ollut riittävä. Esimiesten tulisi muistaa antaa sekä rakentavaa kritiikkiä että kiitosta hyvin tehdystä työstä. Tällä tavalla työntekijät pystyvät kehittämään omaa toimintaansa ja sitoutuvat työhönsä paremmin.

Kuten johdannossa todettiin, opettajan työn substanssin ja pedagogisen osa-alueen lisäksi nykyajan opettajan on hallittava myös tieteellinen - ja organisaation osa-alue (Helakorpi, 2001). Työnantajorganisaatioissa tulisi muistaa se tosiasia, että selvästi aiempaa pienempi osa opettajan työstä on nykyään varsinaista opetusta tai opetuksen valmistelua, vaan aikaa kuluu myös muihin toimin-

toihin. Tämä tulisi huomioida myös resursoinnissa. Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan aikapaineet, työn pakkotahtisuus ja huonot työaikajärjestelyt aiheuttavat eniten työuupumusta. Kiireestä on tullut työelämää leimaava piirre.

Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan ylikuormitus, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, riittämätön palkitseminen, yhteisön hajoaminen, epäreilu kohtelu ja arvostamattomuus ovat usein työuupumuksen ennusmerkkejä. Tutkimuksen perusteella on valitettavasti todettava, että useimmat näistä enteistä ovat tunnistettavissa myös tutkimuksen kohteena olevan oppilaitoksen sosiaali- ja terveysalan opettajien vastauksista. Suurimmalla osalla vastaajista oli liikaa töitä ja he joutuivat kiirehtimään, ehtiäkseen tehdä kaikki heille kuuluvat tehtävät. Noin puolet vastaajista eivät myöskään kokeneet saavansa riittävästi tunnustusta työstään tai riittävästi palautetta esimiehiltään. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että työpaikan yhteisöllisyyden koettiin vähentyneen eikä opettajien kokemusta ollut hyödynnetty organisaatiomuutosta toteutettaessa. Opettajat siis kokivat tullessaan epäreilusti kohdelluiksi, koska heidän mielipidettään ja laaja-alaista osaamistaan ei huomioitu.

Työuupumuksen vaara näyttäisi vaanivan työyhteisössä pelottavan vahvana. Esimiestasolla olisi toimittava kiireesti ja ryhdyttävä arvioimaan uupumuksen riskitekijöitä sekä alettava toimiin uupumuksen ehkäisemiseksi ja työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi. Jokaisen työntekijän hyvinvoinnin ja ihmisarvon arvostamisen lisäksi on hyvä muistaa, että vakavat työuupumustapaukset ja niistä johtuvat irtisanoutumiset lisäävät myös työterveydenhuollon kustannuksia, sairauspoissaoloja sekä heikentävät organisaation imagoa (Kalimo & Toppinen, 1997).

4.3 Työssäjaksamisen edistäminen

Toisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, millä keinoin opettajien työssäjaksamista voitaisiin edistää. Erityisesti työtovereiden välisten suhteiden ja heiltä saatavan tuen, työn itsenäisyyden sekä työn mielekkyyden katsottiin olevan jaksamista edistäviä tekijöitä. Myös vaikutusmahdollisuuksilla oman työn sisältöön sekä ammatillisella kehitymisellä ja koulutuksella oli myönteinen vaikutus jaksamiseen. Runsaasti kiitosta saivat lisäksi mukavat ja opiskeluun sitoutuneet opiskelijat sekä heiltä saatava palaute.

Yksittäisistä työssäjaksamisen edistämiseksi tehtävistä toimenpiteistä olisi tutkimuksen mukaan eniten hyötyä esimiehiltä saatavan tuen ja tiedottamisen lisäämisellä, sillä yli 95 %:n mielestä ne edistäisivät jaksamista ainakin jonkin verran. Lisäksi esimies-alaiskeskustelujen lisääminen, töiden

uudelleenjärjestelyjen, lisäkoulutuksen ja nykyistä pienempien oppilasryhmien arveltiin edistävän jaksamista.

Työssäjaksamista edistäviksi toimenpiteiksi oli mainittu varsin usein juuri niitä keinoja, joilla pystyttäisiin taistelemaan aiemmin mainittuja jaksamista heikentäviä tekijöitä vastaan. Esimerkiksi Järvisen (1998) mallin *työntekoa palveleva johtaminen* -pilari kohenisi aika lailla kiinnittämällä huomiota vastaajien toivomaan sujuvaan tiedottamiseen sekä johtamiskäytäntöjen, esimiesten tuen ja työstä annettavan palautteen lisäämiseen.

4.4 Johtopäätökset

Sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksessa toimiville opettajille tehty tutkimus työssäjaksamisesta oli hyvin spesifille kohderyhmälle suunnattu, joten tutkimuksen tulokset eivät ole laajemmin yleistettävissä. Tutkimustulokset olivat pääasiassa samansuuntaisia laajemman, valtakunnallisen tutkimuksen kanssa, joten tuloksia voidaan pitää tässä tutkimusjoukossa luotettavina. Tutkimuksen mukaan toimipisteen opettajien työssäjaksaminen ei ole ihanteellisella tasolla. Erityisen huolestuttavaa on runsas stressin ja uupumuksen kokeminen. Hyvin paljon tyytymättömyyttä ja haittoja jaksamiselle on aiheuttanut myös toteutettu organisaatiomuutos ja siihen liittyvä tiedottaminen, joihin ei oltu tyytyväisiä millään osa-alueella.

Tutkimustulosten perusteella olisi aloitettava tiivis yhteistyö työterveyden huollon kanssa opettajien työssäjaksamisen edistämiseksi ja uupumusriskin pienentämiseksi. Lisäksi organisaatiotasolla tulisi miettiä tarkoin erilaisten toimintaohjeiden ja -tapojen tarkoituksenmukaisuutta. Myös johtamisen osaamisessa tuntuu jossain määrin olevan parantamisen varaa. Erityisesti muutosjohtamisen osaamisesta on ollut pulaa organisaatiomuutosta toteutettaessa. Vaikka vahinko on jo tapahtunut, oikeilla toimenpiteillä tilannetta voidaan varmasti korjata. Esimerkiksi ulkopuolisen, puolueettoman konsultin palkkaaminen tekemään laajempaa selvitystä tilanteesta ja sen korjaamisesta voisi olla paikallaan. Elo ja Feldt (2005) mukaan onnistuneen työyhteisön hyvinvoinnin kehittämishankkeen perusedellytyksiä ovat ylimmän johdon tuki, vaihteellinen ja systemaattinen etenemistapa, työyhteisön lähtötilanteen diagnoosi tai riskianalyysi, työhön tai yksilöihin suuntautuneiden toimenpiteiden yhdistäminen ja henkilöstön mukaan ottaminen.

Useimmat opettajien työssäjaksamista vaikeuttavat tekijät liittyivät organisaation ja johtajien toimintatapaan. Vaikka esimiehet toisinaan saavat osakseen myös aiheetonta arvostelua, täytyisi täs-

sä kohtaa jokaisen mennä itseensä ja tarkastella omaa toimintaansa kriittisessä valossa. Jokainen ihminen, myös johtaja, on inhimillinen ja tekee virheitä – parhaat uskaltavat myöntää puutteensa tai työyhteisössä esiin nousevat ongelmat ja tarttua toimiin tilanteen korjaamiseksi sen sijaan, että viittaavat ongelmalle kintaalla tai alkavat syyttelämään muita. Työuupumuksen ehkäisyssä Järvisen (2000) mukaan esimiehen haasteita ovat muun muassa ihmisten inhimillisten peruspiirteiden hyväksyminen, pitkän aikavälin henkilöstöpolitiikka, esimiehen valmius kyseenalaistaa omat toimintatavat, työntekijän kohtaaminen myös ihmisenä ja ongelmiin tarttuminen heti.

Organisaatiotason toiminnan lisäksi tärkeää on myös alaisten toiminta oman hyvinvointinsa edistämiseksi (Keskinen, 2005; Silvennoinen & Kauppinen 2006, 2007). Johtamistaitojen vastapainoksi on 2000-luvun alusta lähtien tarkasteltu myös alaistaitoja. Soili Keskinen (2005) mukaan alaistaito tarkoittaa velvollisuutta huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä työkavereiden ja esimiesten kanssa, mielipiteen ilmaisemista sekä aktiivista osallistumista työpaikan asioiden edistämiseen. Keskinen (2005) mukaan alaistaidot tarkoittavat työntekijän halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla esimiestään ja työtovereitaan tukien samalla kun hän hoitaa hyvin varsinaiset tehtävänsä. Silvennoisen ja Kauppinen (2007) mukaan työntekijän tulisi myös miettiä millainen alainen hän on.

Työhyvinvointiin ja ihmisten johtamiseen erikoistunut professori Marja-Liisa Manka toteaa Opettaja-lehdessä (1-2/2009), että jokainen voi vaikuttaa sekä omaan että työyhteisönsä hyvinvointiin. Organisaatiotasolla työntekijöiden motivaatiota, terveyttä ja työkykyä voidaan edistää kehittämällä organisaation toimintamalleja, johtamista, ilmapiiriä ja parantamalla vaikutusmahdollisuuksia. Keskeisimpänä tekijänä hän pitää työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Lisäksi työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat johtajuus, oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu sekä yhteisöllisyyden hyödyntäminen eli vertaistuki. Manka kuitenkin tuo esiin myös yksilön vastuun omasta työhyvinvoinnistaan. Yksilö voi vaikuttaa jaksamiseensa huolehtimalla fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan sekä huomioimalla työtoverinsa. Tärkeää on myös opetella tunnistamaan itsessään henkisen väsymisen merkit kuten aamuöinen heräily, voimistuva kyynisyys ja erilaiset fysiologiset oireet.

Myös toteutetun tutkimuksen tuloksissa tuli usein esiin Mankan mainitsemat organisaation toimintatapa, johtaminen, ilmapiiri ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työhyvinvointia edistävinä tekijöiksi. Kyseiseen oppilaitokseen voitaisiin harkita esimerkiksi työhyvinvointivalmentajan palkkaamista. Hänen tehtävänään olisi huomata ongelmat, ottaa ne puheeksi ja pyrkiä löytämään niihin ratkaisu (Ojala, 2009). Työhyvinvointivalmentajan työn pääpaino on uupumuksen ennaltaehkäisyssä ja varhaisessa havaitsemisessa.

Jokaisessa työyhteisössä on ongelmakohtia, eikä kukaan pysty yksin kaikkien epäkohtien korjaamiseen, mutta rohkeus viedä asioita eteenpäin saattaa antaa juuri sen riittävän sysäyksen ongelman ratkaisemiseksi. Isossa organisaatiossa ja tällaisten ongelmien kohdalla tilanteen korjaaminen vaatii strategiatason suunnittelua ja huolellista käytäntöön viemistä. Kuten aiemminkin on tuotu esille, huolellisella suunnittelulla ja uusien toimintatapojen hidastavalla käyttöönotolla saavutetaan paljon parempi lopputulos, kuin hosuvalla ja hallitsemattomalla muutoksella.

LÄHTEET

Alasoini, T. (2001a). Hyvin toimivan työyhteisön tutkittuja tunnusmerkkejä. [Esitelmä Graafinen teollisuus ry:n ja Viestintätyönantajat VTA ry:n järjestämällä 43. Kirjanpainajan päivällä Helsingissä 24.10.2001]. Työministeriö. [viitattu 17.4.2008]. Saatavissa: <http://www.mol.fi/tyke/00-03/materiaalit/artikkelit/artikkeli04.html>.

Alasoini, T. (2001b). Yhdessä vai erikseen? Korkean suorituskyvyn työpaikat tutkimuksen kohteena. Työministeriö. Työelämän kehittämisohjelman työpapereita 12. Helsinki 2001.

Aro, A. (1998). Työntekijä jaksaa, kun työ on oikein mitoitettu. Helsingin Sanomat: Mielipide 5.11.1998.

Aro, A. (2002). On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Burnoutin aktiivinen ehkäisy ja hoito. Helsinki: Edita.

Casey, C. (1999). "The changing contexts of work." Teoksessa D. Boud, & J. Garrick (toim.), Understanding learning at work (s. 15-28). London: Routledge.

Conolly, J.J. & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. Personality and Individual Differences, 29, 265-281.

Elo, A.-L. & Feldt, T. (2005). Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s.311-331). Jyväskylä: PS-kustannus.

Elo, A.-L., Leppänen, A., Lindström, K. & Ropponen, T. TSK Miten käytät työstressikyselyä. Helsinki: Työterveyslaitos, 1990.

Furnham, A. (1997). The psychology of behaviour at work. The individual in the organization. UK: Psychology Press.

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Tampere: Työterveyslaitos.

Helakorpi, S. (1999). Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Helakorpi, S. (2001). Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Tampere: Tammi.

Honka, J., Lampinen, L. & Vertanen, I. (toim.) (2000). Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 10. Opetushallitus.

Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. (2004) Asiantuntijuuden kehittyminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Janhonen, S & Vanhanen-Nuutinen, L. (toim.) (2004) Kohti asiantuntijuutta. oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: Wsoy.

Järvinen, P. (1998). Esimiestyö ongelmatilanteissa – konfliktien luomat haasteet työyhteisössä (2. painos). Porvoo: Wsoy.

Järvinen P. (2000). Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Porvoo: Wsoy.

Kalimo, R. & Hakanen, J. (1998). Työuupumus tutkimusten valossa: Koulutusaineisto. Ihmisen voimavarat työhön: toimintaohjelma 1997-2000. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (toim.). (2007). Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 23.4.2008]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/3D6523BC-FAA1-43E7-92E2-15B9C2672A38/0/06_työ_ja_terveys_6_luku.pdf

- Keskinen, S. (2005). Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisan alan kehittämistä.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
- Kinnunen, U., & Häätinen, 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.
- Kinnunen, U., & Häätinen, M. (2002). Työuupumuksen kehitykselliset mallit. *Psykologia* 37, 274-281.
- Kukkonen, H. (2007). Ohjauskeskustelu pelitilana. Erilaisuus ammatillisen opettajaopiskelijan ohjaamisessa. Tampere: Tampere University Press.
- Maslach C. & Leiter P. (1997). The truth about burnout. How organisations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). MBI: Maslach Burnout Inventory (2 nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Merikallio, A. (2001). Unohtuiko inhimillisyys? - Ehkäise uupumus työyhteisössä. Tampere: Talentum.
- Multanen, L. & Bredenberg, K. & Koskensalmi, S. & Luttio L-M. & Pahkin, K. (2004). Parempi työyhteisö. Helsinki: Otamedia Oy.
- Ojala, U. (2009). Työhyvinvointia kaikille. *Opettaja-lehti* 1-2/2009, s. 24–26.
- Opettaja-lehti. Artikkelit: Luokanopettaja kokee työnsä raskaaksi. Iso luokka vie mehut. 11.4.2008. Nro 15, s. 20–23.

Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva, S. (2001). Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. Washington DC: Taylor & Francis.

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. (2006). Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Gummerus

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. (2007). Kehity alaisena – onnistuneet alaistaidot käytännössä. Jyväskylä: Gummerus.

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.

Syrjäläinen, E. (2002) Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Rasku, A. & Kinnunen, U. (2003). Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology and Health*, 18, 441-456.

Tossavainen, K. & Turunen, H. (toim.) 1999. Koulutusrakenteet muuttuvat - muuttuuko opetus ja oppiminen? Terveys- ja sosiaalialan koulutus ammattikorkeakoulun uudistusvaiheessa. Tampere: Kirjayhtymä Oy.

Viitala, R. (2007). Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Voutilainen, H. (1982). Opettajien työtyytyväisyys – tutkimus Hämeen läänin peruskoulun yläasteen opettajien työtyytyväisyydestä ja siihen liittyvistä tekijöistä. Julkaisu no.4. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos.

Yukl, G. (1999). An evaluative essay on current conceptions of effective leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 33-48.

LIITE: TYÖSSÄJAKSAMISKYSELY

Arvoisa vastaaja,

Teen Tampereen yliopiston psykologian laitoksella sivuaineen -tutkielmaani sosiaali- ja terveystieteiden opettajien työssä jaksamisesta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää opettajien työssä jaksamista, siihen vaikuttavia tekijöitä ja löytää keinoja jaksamisen lisäämiseksi.

Pyydän, että vastaisitte huolellisesti alla olevaan kyselyyn. Jotta tuloksia voitaisiin hyödyntää luotettavasti sosiaali- ja terveystieteiden opettajien työssä jaksamisen parantamiseksi, jokaisen vastaus on tärkeä. Kaikki antamanne tiedot ovat luottamuksellisia ja vain minun käytössäni. Saatuja vastauksia käsitellään tilastollisesti, joten yksittäisen vastaajan mielipiteet eivät tule ilmi tutkimuksen missään vaiheessa.

Annan tarvittaessa mielelläni lisätietoja tutkimuksesta.

Panoksestanne kiittäen

Ympyröikää vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten työolosuhteitanne. Valintojenne tulisi kuvata nykyistä työtilannettanne. Vastatkaa jokaiseen kysymykseen.

	1	2	3	4	5
	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	en osaa sanoa	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Työn kuormittavuus ja mielekkyys					
1. Koen että minulla on liikaa työtä	1	2	3	4	5
2. Voin halutessani vähentää töiden määrää	1	2	3	4	5
3. Työni on henkisesti raskasta	1	2	3	4	5
4. Joudun kiirehtimään suoriutuakseni töistäni	1	2	3	4	5
5. Teen joskus työtä vastikkeetta myös vapaa-ajallani	1	2	3	4	5
6. Työni on mielekästä	1	2	3	4	5
7. Työni on palkitsevaa	1	2	3	4	5
8. Työni on stressaavaa	1	2	3	4	5
Vaikutusmahdollisuudet					
9. Koen, että voin vaikuttaa omien työtehtävieni sisältöön	1	2	3	4	5
10. Voin osallistua työtäni koskevaan päätöksentekoon	1	2	3	4	5
11. Työni on itsenäistä	1	2	3	4	5
Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet					
12. Työyhteisössäni voimme ratkaista ongelmia yhdessä	1	2	3	4	5
13. Suhteet työntekijöiden välillä ovat hyvät	1	2	3	4	5
	täysin eri	osittain eri	en osaa sanoa	osittain samaa	täysin samaa

	mieltä	mieltä		mieltä	mieltä
14. Suhteet esimiehiin ovat hyvät	1	2	3	4	5
15. Työilmapiiri on avoin ja kannustava	1	2	3	4	5
16. Saan työstäni riittävästi tunnustusta	1	2	3	4	5
17. Saan osallistua työyhteisöni kehittämiseen	1	2	3	4	5
18. Saan tarvittaessa opastusta työhöni liittyvissä asioissa	1	2	3	4	5
19. Saan esimiehiltäni palautetta työstäni	1	2	3	4	5
20. Uskallan tuoda esille työssä kohtaamani ongelmat	1	2	3	4	5
21. Ristiriitatilanteet käsitellään puolueettomasti	1	2	3	4	5
22. Työyhteisössämme on kirjattu yhteiset pelisäännöt	1	2	3	4	5
23. Käymme säännöllisesti esimies-alaiskeskusteluita	1	2	3	4	5
24. Työterveyshuolto tukee työssä jaksamistani riittävästi	1	2	3	4	5
25. Työyhteisömme tukee ammatillista kehittymistä	1	2	3	4	5
Organisaatiomuutokset					
26. Saan hyvissä ajoin tietoa tapahtuvista muutoksista	1	2	3	4	5
27. Toteutetut muutokset ovat olleet onnistuneita	1	2	3	4	5
28. Työyhteisömme tiedonkulku on avointa ja sujuvaa	1	2	3	4	5

Kuinka seuraavat tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseenne omassa työssänne? Ympyröikää jokaisesta kohdasta parhaiten sopiva vaihtoehto.

	erittäin kielteisesti	melko kielteisesti	en osaa sanoa	melko myönteisesti	erittäin myönteisesti
29. Työmääräni	1	2	3	4	5
30. Työni mielekkyys	1	2	3	4	5
31. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhöni	1	2	3	4	5
32. Työni itsenäisyys	1	2	3	4	5
33. Muiden osoittama arvostus työtäni kohtaan	1	2	3	4	5
34. Ilmapiiri työpaikallani	1	2	3	4	5
35. Suhteet työtovereihin	1	2	3	4	5
36. Esimiehiltä saatava palaute	1	2	3	4	5
37. Työterveydenhuolto	1	2	3	4	5
38. Tiedonkulku työpaikallani	1	2	3	4	5
39. Ammatillinen kehittyminen ja koulutus	1	2	3	4	5
40. Oppilaiden käyttäytyminen	1	2	3	4	5
41. Oppilaiden sitoutuneisuus	1	2	3	4	5
42. Opetusryhmien koko	1	2	3	4	5
43. Uudet opetustavat ja niihin perehdyttäminen	1	2	3	4	5
44. Muu, mikä? _____	1	2	3	4	5

Olisiko seuraavista toimenpiteistä hyötyä työssä jaksamisenne edistämiseksi? Ympyröikää jokaisesta kohdasta parhaiten sopiva vaihtoehto.

	olisi haittaa	ei juurikaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon	toimii hyvin jo nyt
45. Nykyistä pienemmät oppilasryhmät	1	2	3	4	5	6
46. Töiden uudelleenjärjestelyt	1	2	3	4	5	6
47. Työntekijöiden välisten suhteiden parantaminen	1	2	3	4	5	6
48. Toimenkuvan selkiyttäminen	1	2	3	4	5	6
49. Esimies-alaiskeskustelujen lisääminen	1	2	3	4	5	6
50. Uudet opetusmenetelmät	1	2	3	4	5	6
51. Lisäkoulutus	1	2	3	4	5	6
52. Yhteiset tyky-päivät	1	2	3	4	5	6
53. Esimiehiltä saatavan tuen lisääminen	1	2	3	4	5	6
54. Tiedottamisen lisääminen	1	2	3	4	5	6
55. Tiiviimpi yhteistyö työterveydenhuollon kanssa	1	2	3	4	5	6
56. Muu, mikä? _____	1	2	3	4	5	6

Kokemukset omasta työssä jaksamisesta

57. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunneteko Te nykyisin tällaista stressiä?

en lainkaan vain vähän jonkin verran melko paljon erittäin paljon

58. Missä määrin stressin kokeminen johtuu työstänne/tehtävistänne?

ei lainkaan jonkin verran suurimmaksi osaksi

Kuinka usein koette seuraavien väittämien kuvaamia tunteuksia?

	ei koskaan/ harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/ jatkuvasti
59. Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikanani	1	2	3	4	5
60. Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	1	2	3	4	5
61. Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähdeittävä työhön	1	2	3	4	5
62. Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	1	2	3	4	5

63. Mainitkaa kolme tärkeintä tekijää, jotka edistävät työssäjaksamistanne.

1. _____
2. _____
3. _____

64. Mainitkaa kolme tärkeintä tekijää, jotka heikentävät työssäjaksamistanne.

1. _____
2. _____
3. _____

Taustatiedot tulosten tilastollista käsittelyä varten

65. Ikä _____ vuotta

66. Sukupuoli

- nainen mies

67. Olen työskennellyt opettajana nykyisessä koulussa:

- alle vuoden 1-5 6-10 11-15 16-20 yli 20 vuotta

68. Onko nykyinen työsuhteenne

- vakinainen määräaikainen

69. Kuinka monta tuntia työskentelette tavallisesti viikossa päätoimisesti?

Laskekaa mukaan myös kotona tekemänne opetustyöhön liittyvät työt. _____ tuntia/viikko

