

Jukka Pietilä

TYÖNILOA!

Työhyvinvoinnin muodostuminen musiikkioppilaitoksessa

TYÖNILOA!

Työhyvinvoinnin muodostuminen musiikkioppilaitoksessa

Jukka Pietilä
Opinnäytetyö
Kevät 2018
Kulttuurituottamisen ja luovan talouden
tutkinto-ohjelma (YAMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Kulttuurituottamisen ja luovan talouden tutkinto-ohjelma (YAMK)

Tekijä: Jukka Pietilä

Opinnäytetyön nimi: Työniloa! Työhyvinvoinnin muodostuminen musiikkioppilaitoksessa

Työn ohjaaja: Jouko Tötterström

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2018

Sivumäärä: 49 + 2

Musiikkioppilaitosten työhyvinvointia on tutkittu Suomessa vähän. Opettajien työssä on monia erityispiirteitä, joiden merkityksiä on tärkeää tutkia. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa niitä tekijöitä, jotka muodostavat työhyvinvoinnin perustan musiikkioppilaitoksessa ja jotka tukevat opettajien työssä jaksamista sekä työskentelyä ja sen myötä myös opetusta ja oppilaiden saamaa kokemusta opiskelusta. Tavoitteena oli selkeyttää työhyvinvointiin ja hyvään työelämään yhteydessä olevia tekijöitä sekä tuottaa myös kehittämisajatuksia.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustui viimeisimpiin suomalaisiin työhyvinvointiin liittyviin tutkimustuloksiin ja muuhun kirjallisuuteen. Tämän myötä saatiin käsitys suomalaisen musiikkioppilaitoksen työkuultuuriin ominaisista työhyvinvoinnin elementeistä. Tutkimus tehtiin kvalitatiivisesti, koska haluttiin saada kokonaisvaltainen ymmärrys ja syvälinen sekä musiikkioppilaitoksissa toimivien opettajien kokemuksiin perustuva näkemys työhyvinvoinnin ilmiöstä. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluilla, ja analyysiprosessi tehtiin induktiivisesti.

Työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa määriteltiin hyvin moniulotteisesti. Sen muodostumiseen vaikuttivat yksilölliset tekijät, laadukas johtaminen, henkilökohtaiset kokemukset työelämästä sekä myös ulkoiset tekijät, kuten työilmapiiri, työympäristö ja kehittämisnäkökulmat. Musiikkioppilaitoksen johtamiselta edellytettiin joustavuutta, luotettavuutta ja vahvaa pedagogista ammattitaitoa. Työyhteisölliset ja työntekijöiden kohteluun liittyvät tekijät olivat kiinteästi yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin. Työn sopiva kuormittavuus, mahdollisuus erilaisten projektien toteuttamiseen sekä yhteisöllisyyden tunne edistivät hyvinvointia. Hyvän opettaja-oppilassuhteen muodostuminen koettiin merkitykselliseksi samoin kuin työolosuhteiden ja opetusvälineiden huomioiminen.

Työhyvinvointi merkitsi musiikkioppilaitoksessa innostuneisuutta ja motivoituneisuutta omaan työhön. Erityisen merkityksellistä oli saavuttaa tasapaino taiteellisen työn ja opetustyön sekä vapaa-ajan välille. Hyvä työelämä muodostui mielekkyyden ja merkityksellisyyden, ennustettavuuden ja turvallisuuden kokemuksista. Työssä koettu ilo aktivoi uusien asioiden tekemiseen ja edisti työn merkityksen löytämistä. Musiikkioppilaitoksen työhyvinvointia voidaan kehittää kaikkien niiden asioiden myötä, jotka tuottavat hyvinvointivaikutuksia oppilaitoksen henkilöstöön, johtamiseen ja työympäristöön.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää musiikkioppilaitoksen toiminnassa työtä ohjaavana ja työntekijöitä sitouttavana toimintamallina.

Asiasanat: työhyvinvointi, johtaminen, työnilo, musiikkioppilaitokset, opettajuus, yhteistyö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Cultural Production in Creative Industries

Author: Jukka Pietilä

Title of thesis: Have fun at work! Improving employee wellbeing in music institutions

Supervisor: Jouko Tötterström

Spring 2018

Number of pages: 49 + 2

The wellbeing at work within music institutions has not been widely researched in Finland. Teaching has many special aspects that are important to research. The purpose of this thesis was to give an overview of the factors that create a foundation for wellbeing at work within music institutions, support teachers in their work and help them manage their workload – and to understand how these factors impact both the teaching and the learning experience of the pupils. The goal was to clarify which factors are most important for wellbeing at work and create a good worklife, but also to produce useful ideas for development.

The theoretical frame of reference for this thesis was based on the latest research published in Finland on wellbeing at work and other worklife-related literature. Through this, an overview of the key elements of wellbeing at work in the working culture of a Finnish music institution was achieved. The qualitative method of research was chosen in order to achieve both a holistic understanding and a profound view on wellbeing at work, based on the experiences of teachers who work in music institutions. The research was executed through theme interviews and the analysis was made using an inductive method.

Wellbeing at work in a music institution was defined in multiple ways. The most significant factors affecting wellbeing were individual factors, quality of management, personal worklife experiences as well as external factors such as work environment, the atmosphere at the workplace and views on development. The management of a music institution expected flexibility, reliability and strong pedagogical skills from the teachers. Factors associated with the work community and the treatment of employees had a strong connection to how wellbeing at work was experienced. A sensible workload, the possibility to execute different projects and a sense of community increased wellbeing. The formation of a good teacher-pupil relationship was reported significant as well as sufficient attention paid to working conditions and teaching instruments.

Wellbeing at work in a music institution meant staying excited and motivated with one's work. Finding a balance between one's artistic work, teaching and spare time appeared to be particularly significant. A good worklife was formed through experiences of purpose, predictability and safety. The joy experienced through work activated teachers to try out new things and helped them feel a sense of purpose in their work. The wellbeing at work in a music institution can be developed through all of the factors that create wellbeing in the staff, management and working environment within the institution. The results of this research can be used in music institutions as a model that offers guidance at work and strengthens the employee's commitment to the workplace.

Keywords: wellbeing at work, management, joy of work, music institutions, teaching, co-operation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ	9
2.1	Hyvän työn määritelmä	10
2.2	Työnimu työhyvinvointia määrittävänä tekijänä	11
2.3	Johtamisen merkitys työhyvinvointiin	12
3	TYÖHYVINVOINTI OPETUSALALLA	15
3.1	Työhyvinvoinnin rakentuminen	15
3.2	Työhyvinvoinnin elementit	16
3.3	Työhyvinvointia vahvistavat ja heikentävät tekijät	17
3.4	Työhyvinvointipääoma	18
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT	20
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
5.1	Kohdejoukko ja aineiston keruu	21
5.2	Aineiston analyysi	22
5.3	Eettiset näkökulmat	22
6	TUTKIMUSTULOKSET	24
6.1	Työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa	24
6.1.1	Työhyvinvoinnin rakentuminen musiikkioppilaitoksessa	24
6.1.2	Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	26
6.1.3	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	27
6.1.4	Johtamisen merkitys työhyvinvointiin	28
6.2	Hyvän työelämän sisältö	30
6.2.1	Työhyvinvoinnin merkitys henkilökohtaisella tasolla	30
6.2.2	Hyvän työelämän määritelmä	31
6.2.3	Työnilon merkitys omaan työhyvinvointiin	32
6.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen musiikkioppilaitoksessa	34
6.4	Yhteenveto tuloksista	36
7	TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	37
7.1	Työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa	37
7.1.1	Työhyvinvoinnin rakentuminen musiikkioppilaitoksessa	37
7.1.2	Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	38

7.1.3	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	39
7.1.4	Johtamisen merkitys työhyvinvointiin	39
7.2	Hyvän työelämän sisältö	40
7.2.1	Työhyvinvoinnin merkitys henkilökohtaisella tasolla	40
7.2.2	Hyvän työn määritelmä.....	41
7.2.3	Työnilon merkitys omaan työhyvinvointiin	42
7.2.4	Työhyvinvoinnin kehittäminen musiikkioppilaitoksessa	42
7.3	Tutkimuksen luotettavuus	44
7.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet	45
LÄHTEET	48
LIITTEET		

1 JOHDANTO

Koen työni tärkeäksi ja merkitykselliseksi, elämän sisältöjä tarjoavaksi asiaksi. Työni antaa minulle monia erilaisia mahdollisuuksia. Opettajan työtä musiikkioppilaitoksessa on vaikeaa määritellä yksiselitteisesti, koska jokainen opettaja antaa sille erilaisia merkityksiä. Myöskään työssä jaksamista ja työstä saatavaa hyvinvointia emme voi tarkastella itsestäänselvyyksinä.

Pitkään eri musiikkioppilaitoksissa työskennelleenä olen pohtinut, mitkä asiat ovat yhteydessä musiikkipedagogien työhyvinvointiin. Työssämme on paljon erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat sekä henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja myös koko työyhteisön työssä jaksamiseen. Työajat voivat olla hyvin epäsäännöllisiä ja yhteisöllisyyttä on vähemmän kuin muussa opetustyössä. Työ on välillä hyvin yksinäistä. Tämän vuoksi on tärkeää tiedostaa ne asiat, joiden avulla voidaan tukea työhyvinvointia ja työssä jaksamista ja tehdä meistä oman alamme huippuosaajia.

Työhön liittyvät merkitykset ovat muuttuneet ajan myötä. Tämä ilmenee verrattaessa nykyhetkeä menneisiin vuosikymmeniin. Työhyvinvoinnin nähdään vaihtelevan myös paikallisesti ja yksilöllisesti, mutta silti työ ja hyvinvointi liittyvät ilmiöinä toisiinsa. Parhaimmillaan työn nähdään tuottavan tekijöilleen hyvinvointia, joka luo elämään merkityksellisyyttä. (Virtanen & Sinokki 2014, 9.)

Nykyisessä työhyvinvointia koskevassa keskustelussa korostuu työelämän laatu, jonka uskotaan luovan työhyvinvointia (Laine 2013, 23). Aiemmin käsitteet liittyivät perinteiseen työkyynäkökulmaan. Muutos on luonut tarvetta uudentavalle lähestymistavalle ja laaja-alaiselle tutkimukselle, joka tukee työhyvinvointiin liittyvää yhteiskunnallista keskustelua ja päätöksentekoa. (Laine 2013, 21.) Työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja vahvistamiseksi tarvitaan tietoa työn, hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin taustateorioista (Virtanen & Sinokki 2014, 9). On tärkeää pohtia, mitä tekijöitä tulisi huomioida suunniteltaessa niitä työhyvinvoinnin kehittämisprosesseja, joilla pyritään parantamaan työelämän laatua sekä työhyvinvointia (Laine 2013, 23).

Työhyvinvoinnin kannalta hyvä ihmisten johtaminen on merkityksellistä nykyaikaisissa ja joustavasti toimivissa, asiakaskeskeisissä ja verkostoituneissa organisaatioissa. Johtamisen kokonaisuuden suunta on muuttunut. Nykyisin työntekijä on oman työnsä paras asiantuntija. Työntekijöiden työsuorituksen tukeminen on esimiesten työn keskeisin sisältö ja menestystekijä. Hyvin toimivaa

organisaatiota voidaankin kuvata jazz-bändiksi, jossa jokaisen panos on tärkeä kokonaisuuden kannalta. (Juuti & Vuorela 2015, 18–19.)

Onnistunut johtaminen edellyttää uudenlaisten johtamistapojen käyttöä. Tätä tehtävää ei helpota johtamisen perinteinen autoritäärisyys ja johtajakeskeisyys. (Juuti & Vuorela 2015, 16.) Nykyisin johtamisen haasteena koetaan se, millä tavalla organisaatio houkuttelee sille tulevaisuuden kannalta sopivaa ja oikeanlaista osaamista omaavaa henkilöstöä ja miten se pystyy pitämään henkilöstön. Tämän vuoksi henkilöstön tarpeista on tärkeää huolehtia ja panostaa ennen kaikkea työhyvinvointiin, joka pitäisi nähdä keskeiseksi osaksi organisaation henkilöstöstrategian suunnittelua ja toteutusta. (Kauhanen 2016, 17–18.)

Työhyvinvointia voidaan mitata erilaisilla tavoilla, joista yhtenä tärkeimmistä voidaan mainita työhön liittyvää innostumista ja iloa (Hakanen 2009, 41). Kevan 2016 tekemän tutkimuksen mukaan innostusta ja työniloa koetaan kaikilla kunnan ammattialoilla. Työniloon liittyvän myönteisen tunne- ja motivaatiotilan on nähty olevan yhteydessä myös henkilöstön terveyteen ja työkykyyn. (Sama, 56).

Musiikkioppilaitosten työhyvinvointia on tutkittu Suomessa vähän. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan työhyvinvointia viimeisimpiin suomalaisiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perustuen. Näin saadaan käsitys suomalaisen musiikkioppilaitoksen työolttuuriin ominaisista työhyvinvoinnin elementeistä.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa niitä tekijöitä, jotka muodostavat työhyvinvoinnin perustan musiikkioppilaitoksessa ja jotka tukevat opettajien työssä jaksamista sekä työskentelyä ja sitä kautta myös opetusta sekä oppilaiden saamaa kokemusta opiskelusta. Tutkimuksen tavoitteena on selkeyttää työhyvinvointiin ja hyvään työelämään yhteydessä olevia tekijöitä sekä tuottaa myös työhyvinvoinnin kehittämisajatuksia. Tutkimus tehtiin kvalitatiivisesti, koska haluttiin saada kokonaisvaltainen ymmärrys ja syvälinen, opettajien kokemuksiin perustuva näkemys tästä vähän tutkitusta ilmiöstä. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluilla ja analyysiprosessi tehtiin induktiivisesti. Teemahaastattelun suunnittelussa hyödynnettiin lähdeaineistosta muodostettua runkoa. Tulokset pyrittiin esittämään mahdollisimman hyvin ilmiötä kuvaavasti. (ks. Kananen 2017, 32–36.) Tutkimuksen myötä saadaan työntekijöitä sitouttava toimintamalli, jota voidaan jatkossa hyödyntää musiikkioppilaitoksen toiminnassa.

2 TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ

Työhyvinvoinnin käsite on hyvin moniulotteinen ja vielä vakiintumaton. Sen yksiselitteinen määrittely on haasteellista sen subjektiivisuuden vuoksi. Ihmiset ajattelevat eri tavoin hyvinvoinnistaan. Tähän vaikuttaa esimerkiksi sosiaalinen asema ja ikä. Yleinen näkökulma yhteiskunnassa on ollut työhyvinvoinnin liittäminen ihmisten elämäntapoihin, terveyteen ja työkykyyn. (Laine 2014, 9.) Työhyvinvointiin liittyen tarkastellaan myös työn kuormitustekijöitä sekä työstä saatavia mielekkyyden ja onnellisuuden kokemuksia. Työn vaikutus kotiin ja myös toisaalta kodin vaikutus työhön vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin. (Sama, 11.)

Työhyvinvoinnin käsite on sidonnainen aikaan ja kulttuuriin. Tieteen kentällä käsitteestä on esitetty monta erilaista määritelmää. (mm. Laine 2014, 11, Virtanen & Sinokki 2014, 28.) Tärkeä tieteellisen keskustelun aihe on ollut myös työ- ja muun elämän vuorovaikutus (Laine 2014, 11). Työhyvinvointi käsitteenä on maailmanlaajuisesti liitetty useimmiten työterveyteen ja työkykyyn. Suomalainen työhyvinvoinnin käsite on laaja-alaisempi ja sisältää myös työn sujumisen arjessa. (Manka & Manka 2016, 75.)

Tutkimusten mukaan työhyvinvointi voidaan määritellä kokonaisuudeksi, jonka osa-alueita ovat oikeudenmukainen ja johdonmukainen johtaminen, osaamisen kehittäminen, työskentelyn onnistumista edistävä organisaatorakenne, vuorovaikutteinen toimintatapa sekä työntekijän psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys. (Manka 2012, 30, Manka & Manka 2016, 75) Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat myös työyhteisön ilmapiiri ja työntekijä itsekkin omine tulkintoineen (Manka & Manka 2016, 75). Tiivistetysti työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mahdollisuutta tehdä mielekästä ja sujuvaa työtä turvallisessa, terveyttä ylläpitävässä ja edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja yhteisössä (Moisalo 2010, 88).

Työhyvinvointi voidaan nähdä myös julkisen politiikan tavoitteena ja tuloksena. Työhyvinvointiin liittyvät näkökulmat ovat olennaisia teemoja työmarkkinakysymyksissä ja siihen yhdistyvissä poliittisissa keskusteluissa. Yhteiskunnalliset ryhmittymät, kuten työmarkkinajärjestöt ja poliittiset puolueet määrittelevät hyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Työhyvinvointi on suosittu puheenaihe yhteiskunnassamme ja se koskettaa suurta osaa väestöä. (Virtanen & Sinokki 2014, 108.)

Työhyvinvointia toteutetaan julkisen politiikan keinoin, muun muassa juridisen ohjauksen, resurs-siohjauksen ja informaatio-ohjauksen avulla. Työhyvinvoinnin tavoitteet ja keinot vaihtelevat eri or-ganisaatioissa mutta ne ovat löydettävissä organisaatioiden keskeisten toimintatapojen alueilta, kuten esimerkiksi johtamisesta, strategisesta suunnittelusta, henkilöstöpolitiikasta, toiminnan oh-jauksesta ja prosesseista. (Sama, 108.)

Työhyvinvointia voidaan kehittää kaikkien niiden asioiden kautta, joilla havaitaan olevan hyvinvoin-tivaikutuksia (Laine 2014,11). Työhyvinvoinnin kehittämisenä tarkoitetaan työelämän laadun kehit-tämistä kokonaisvaltaisesti. Kehittämisen kohteena ovat työ, työympäristö, työyhteisön toimivuus sisältäen sosiaaliset suhteet, johtaminen sekä myös yksilön omat elämäntavat ja ajattelu. Näitä osa-alueita tulisi kehittää hallitusti ja koordinoitusti sekä tasapainoisesti toisiinsa nähden (Laine 2013, 33.)

Hyvinvoinnin saavutukset ovat nähtävillä esimerkiksi sairauspoissaolo- tai vaihtuvuusprosentteissa, mutta yleisimmin ne näkyvät ihmisten kokemuksissa työhön liittyen. (Laine 2014, 11.) Virkistyspäi-viäkin voidaan tarvita työhyvinvoinnin kehittämiseksi, mutta tärkeintä olisi jokapäiväinen työn suju-minen (Manka & Manka 2016, 75).

2.1 Hyvän työn määritelmä

Jokainen voi tehdä oman määritelmänsä työhyvinvointiin liittyen pohtimalla, mitä on hyvä työ. Poh-dinnan avulla on mahdollisuus tarkastella niitä ilmiöitä, jotka liittyvät keskeisesti työhyvinvointiin. Työhyvinvointia määrittelemällä pyrimme kertomaan oman eettisen näkemyksemme siitä, mitä on hyvä elämä ja millainen työelämä siihen kytkeytyy. (Juuti & Salmi 2014, 37–38.) Työhyvinvoinnin yhteydessä käytetään myös työnilon ja työnimun käsitettä. Nämä myös pitävät sisällään myönteistä aktiivisuutta ja innostusta työhön ja ovat enemmän kuin pelkkää työssä viihtymistä. (Valtiokonttori 2018, 8.)

Tarkasteltaessa riippuvuuksia asioiden ja ihmisten johtamisen, tehokkuuden ja työelämän laadun ja hyvän työelämän välillä, voidaan todeta, että mikäli asioiden ja ihmisten johtamisen välinen yh-teys puuttuu, organisaatiossa ei kyetä saavuttamaan hyvää tehokkuutta eikä laadukasta työelä-mää. Tehokkuus ja laadukas työelämä voidaan saavuttaa vain silloin, kun asioiden ja ihmisten joh-taminen yhdistyvät. Organisaatioiden inhimilliset ja aineelliset resurssit saadaan parhaiten

käyttöön, kun johtamisessa huomioidaan samanaikaisesti ihmisten ja asioiden johtaminen. (Markkula 2011, 110.)

Hyvä työelämä muodostuu siitä, että ihminen pystyy täyttämään työnsä vaatimukset käytettävän työajan puitteissa eikä hän koe liiallista kuormitusta ja kielteisiä tunteita työhön liittyen. Hyvään työelämään kuuluu työtovereilta ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki ja arvostus sekä hallinnan tunne työssä. Työn tulisi olla mielekästä ja sen tulisi mahdollistaa työntekijän oman identiteetin rakentumisen ja ihmisenä kehittymisen. Kun nämä asiat on huomioitu, työntekijä voi kokea mielihyvää työstään ja hän todennäköisesti voi työssään hyvin sekä kiinnittyä hänelle tärkeisiin ihmisiin ja asioihin. (Juuti & Salmi 2014, 37–38.)

Hyvä työ rakentuu paljolti mielekkyyden kokemiseen. Mielekkään työn koetaan olevan sopuisuudessa työntekijän arvojen ja ihanteiden kanssa. Mielekäs työ tuottaa sopivia haasteita, jotka kehittävät työntekijän kykyjä ja joiden ratkaisu tuottaa mielihyvää. Tämä vaikuttaa hallinnan tunteen saavuttamiseen ja työhön sitoutumiseen. (Sama, 37–38.) Työn tulisi tuottaa mielihyvää, ei ahdistusta eikä apatiaa (Uusikylä 2010, 3).

Hyvässä työssä on keskeistä työntekijöitä tukeva sosiaalinen ilmapiiri, joka mahdollistaa sellaiset hyvät työpaikan ihmissuhteet, jotka perustuvat avoimuuteen, luottamukseen, keskinäiseen kunnioitukseen ja arvostukseen. Käytännössä tämä ilmenee usein avuliaisuutena ja työntekijöiden keskinäisen tuen antamisena. Hyvä työ nähdään myös sellaiseksi, joka kasvattaa ihmisen tekemään hyviä tekoja muille ihmisille ja ylläpitää eettisiä toimintatapoja elämässä. Asiakasnäkökulmasta hyvä työ tuottaa ihmisten tarvitsemia tuotteita ja palveluita, kun taas organisaationäkökulmasta tarkasteltuna hyvä työ tuottaa myös tulosta. On kuitenkin tärkeämpää tulostavoitteen ohella pohtia, millaiseksi työ muokkaa sitä tekevän henkilön. (Juuti & Salmi 2014, 37–38.)

2.2 Työnimu työhyvinvointia määrittävänä tekijänä

Työhyvinvointiin läheisesti liittyvää työnimu-käsitettä voidaan tarkastella useammasta näkökulmasta. Sillä tarkoitetaan yleisesti tarmokkuutta sekä myös työhön omistautumista ja uppoutumista. (Manka & Manka 2016, 41.) Tarmokkuus sisältää energisyyden kokemuksen ja halun panostaa työhön. Omistautumisella tarkoitetaan kokemuksia työhön liittyvästä merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja myös haasteellisuudesta. Työhön uppoutumista merkitsee

keskittyneisyys ja työhön paneutuminen sekä myös työstä koettu nautinto. Opettajan työssä tarkkuus ja omistautuminen ovat uppoutumista helpompaa saavuttaa, koska opettajan työ on altista keskeytyksille. (Salovaara & Honkonen 2013, 137–139.)

Työnimun avulla on mahdollisuus kuvailla työhyvinvoinnin merkityksiä. Sillä tarkoitetaan aitoa työhön liittyvää positiivista tunnetta ja motivaatiota. Työnimua kokevan ihmisen työhön lähtö aamuisin on yleensä mielekästä ja hän nauttii työstään. Työntekijä kokee ylpeyttä työstään ja hänellä on sinnikkyyttä myös vastoinkäymisten kohdatessa. Työnimussa aika kuluu nopeasti ja työstä irrottautuminen voi olla haasteellista. Työnimua on mahdollisuus kokea kaikissa ammateissa alasta riippumatta (Salovaara & Honkonen 2013, 137–139), ja sillä nähdään olevan vaikutuksia työpaikan taloudelliseen menestykseen, työhön sitoutumiseen ja vähäisempiin eläköitymisajatuksiin (Manka & Manka 2016, 41).

Työnimun kokemus on merkityksellistä työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Esimerkiksi opettajan työssä tämä näkyy työn kokemisena omistautumisen arvoisena ja työhön syventymisen mielekkyytenä. Työnimulla on myönteisiä seurauksia opettajan lisäksi myös hänen perheelleen ja muulle elämälle sekä työyhteisölle ja oppilaille, joiden parissa henkilö työskentelee. Työnimun seuraukset ovat nähtävissä jopa vuosien kuluttua esimerkiksi entisten oppilaiden kanssa käytävistä keskusteluista. (Salovaara & Honkonen 2013, 137–139.)

Työnimun edistäminen mahdollistaa laadun ja menestyksen lisäämisen työelämässä. Työnimua kokevat työntekijät ovat aikaansaavia, aloitteellisia ja uudistusmielisiä työssään, ja he tartuttavat työnimua myös muihin työyhteisössään. Työnimua kokevat henkilöt ovat terveempiä ja heidän mielestään työ rikastuttaa elämänlaatua. He ovat tyytyväisempiä myös muihin arkielämän rooleihinsa ja ovat kaiken kaikkiaan muita työntekijöitä onnellisempia. (Salovaara & Honkonen 2013, 137–139.)

2.3 Johtamisen merkitys työhyvinvointiin

Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan henkilöstön työhyvinvoinnilla on vaikutusta organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. (Kauhanen 2016, 17–18.) Työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä saadaan aikaan välittömiä ja välillisiä tulosvaikutuksia. Työhyvinvoinnilla voidaan vähentää sairauspoissaoloista ja ennenaikaisesta eläköitymisestä

aiheutuvia kustannuksia ja vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen, josta seuraa työn tuottavuuden ja laadun parantuminen. (Sama, 17–18.)

Esimiehen ja johtajan merkitys työhyvinvointiin nähdään nykyisin keskeiseksi. Esimiehen taidot, joista erityisesti vuorovaikutustaidot ratkaisevat, päästäänkö työyhteisössä asetettuihin tavoitteisiin. Hyvällä johtamisella ylläpidetään ja edistetään työyhteisön onnistumista ja innostumista työhön liittyen. Esimiehen kyky ja halu arvostuksen osoittamiseen ja luottamuksen ylläpitämiseen työyhteisössä luovat hyvinvoinnin lähtökohdalle tärkeän perusturvallisuuden tunteen. (Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

Esimies on avainasemassa työhyvinvoinnin toimenpiteiden toteuttamisen suhteen ja hänen tulee huolehtia siitä, että henkilöstön fyysinen ja psyykkinen kuormitus pysyy kohtuullisuuden rajoissa. Johtamisessa tarvitaan toimivan vuorovaikutuksen onnistumiseksi faktaosaamisen lisäksi myös tunneosaamista. Myös työntekijä itse on veloitettu itsensä johtamiseen ja työyhteisön toimivuuden ylläpitämiseen. (Manka & Manka 2016, 9.)

Hyvä johtaminen on sujuvan toiminnan ja ihmisten hyvinvoinnin perusta. Innostuneet, osaavat ja terveet ihmiset aikaansaavat hyviä tuloksia. Henkilöstön innokkuus kasvaa ja osaaminen kehittyy erinomaiseksi kannustavan ja henkilöstöä tukevan johtamisen myötä. (Juuti & Vuorela 2015, 11.) Tämä edellyttää esimieheltä työntekijöiden mielipiteiden huomiointia ja keskusteluja heidän kanssaan. Työntekijöiden osallistaminen lisää sitoutumista ja työmotivaatiota sekä tuottaa myös uusia ideoita. Keskustelevan johtamisen haasteena on työhön liittyvä kokemuksellisuus ja äänetön taito, jota työntekijän voi olla vaikea sanoittaa. Esimiehen onkin harjaannuttava herkäsi vuorovaikuttajaksi ja osattava aistia toisten näkökulmia. Jokaisen keskustelun tulisi johtaa yhteisiin sopimuksiin työyhteisössä. (Sama, 24–25.)

Johtamisen tasossa ja laadussa on työyhteisöittäin vaihtelevuutta. Hyvällä johtamisella luodaan työyhteisöön hyvä ilmapiiri ja terveyttä edistävät toimintatavat. Hyvä johtaminen on myös jaettua. Tämä perustuu kaikkien työntekijöiden sitoutumiseen samoihin päämääriin ja vaikutusmahdollisuuksiin. Ihmisistä tulee osa työyhteisöä, mikäli he pääsevät osallistumaan työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen. (Sama, 23–24.)

Työpaikan arkisella johtamisella on vaikutusta työntekijöiden kokemuksiin omasta asemastaan työyhteisössä. Työntekijöiden näkökulmasta on keskeistä, kuinka paljon esimiehet osoittavat

kiinnostusta työntekijöiden arkiseen aherrukseen ja tärkeinä pidettyihin asioihin. Tämä voi olla merkityksellistä organisaation menestyksen kannalta (Juuti & Salmi 2014, 149.) Esimies vaikuttaa yleisesti työpaikan tunnelmaan ja työpaikalla olevien ihmisten tunteisiin monella tapaa. Hän määrittelee muita paremmin päämääriä ja tavoitteita toiminnalle vaikuttaen siihen, millaista työtä kukin työpaikalla tekee. (Sama, 151.)

Työyhteisön ja toimintaympäristön muutoksessa esimies voi tukea ihmisten työhyvinvointia ymmärtämällä, miten työntekijät kokevat todellisuuden. Hänen tulee tiedostaa toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja haasteet toiminnalle. Esimiehen haasteena on saada työyhteisö tiedostamaan muutokset ja millaista uudistumista ne vaativat yhteisöltä ja yksittäiseltä työntekijältä. Työhyvinvoinnin kehittämisen tunnistaminen osaksi työtä kuuluu pätevän esimiehen ominaisuuksiin. (Sama, 161.) Hyvä johtajuus varmistaa, että yksittäisellä työntekijälläkin on edellytyksiä kokea työtehtävä organisaation tavoitteiden kannalta merkitykselliseksi ja osaksi tavoitteiden kokonaisuutta (Virtanen & Sinokki 2014, 119–120).

Tulevaisuudessa työhyvinvoinnin merkitys organisaatioiden menestykselle korostuu entistä enemmän, kun työelämään astuvat uudet sukupolvet ja maailma ympärillä muuttuu nopeasti. Nykyisiä työtapoja kehittämällä voidaan vastata tähän haasteeseen ja kasvattaa innostusta ja aikaansaamista työelämässä. (Manka & Manka 2016, 8.)

3 TYÖHYVINVOINTI OPETUSALALLA

Työhyvinvointi opetusalalla perustuu pitkälti oppilaitoksen ja työn perustehtävään (Salovaara & Honkonen 2013, 20–21). Työhyvinvoinnin perusta rakennetaan työssä (Manka & Manka 2016, 54–56.) Kaikille yhteiset ja kirjatut säännöt ovat tärkeitä, kuten myös kaikkien tietoisuus siitä, miten työyhteisössä toimitaan. Oppilaitoksen johto tukee työhyvinvointia omalla esimerkillään. Johtamisen näkökulmasta, kuuntelemisella on olennainen merkitys (Salovaara & Honkonen 2013, 20-21.) Työhyvinvointia tukevilla kehityskeskusteluilla varmistetaan, että esimies keskustelee ja kuulee työntekijöitä säännöllisesti ja tasapuolisesti ja tekee tarvittaessa toimenpiteitä osaamisen ja jaksamisen tukemiseksi. Säännöllisten kehityskeskustelujen avulla on mahdollisuus seurata henkilöstön työhyvinvointia. (Pekkarinen & Pekka 2016, 34.)

Oppilaitoksessa lähiesimies voi edistää työhyvinvointia ja luottamusta vahvistavia tekijöitä kiinnittämällä vähemmän huomiota puutteisiin ja epäkohtiin ja lisäämällä opettajien ja heidän työnsä myönteistä huomioimista. Myös oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu on tärkeää. Kaikilla työntekijöillä tulee olla työssään samanlaiset työnantajan antamat mahdollisuudet. (Ilmonen & Jokinen 2002, 98; Moisalo 2011, 179.) Esimiehen antama palaute tukee työhyvinvointia, motivaatiota ja sopeutumista muutoksiin (Pekkarinen & Pekka 2016, 57).

Opetusalalla myös opettajilla on mahdollisuuksia vaikuttaa joihinkin työhyvinvoinnin elementteihin. Osa elementeistä on puolestaan sellaisia, jotka edellyttävät työyhteisön yhteistä ylläpitämistä ja edistämistä. Työhyvinvoinnin edellytyksistä osa myös määräytyy ulkoapäin ja liittyy koulun rakenteisiin ja rahan. (Salovaara & Honkonen 2013, 18.)

3.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen

Työhyvinvointi rakentuu tasapainolle, johon sisältyvät työlle annettu panos ja siitä vastineeksi saatu palkitseminen (Pekkarinen & Pekka 2016, 57). Työhyvinvointi muodostuu yleisesti määriteltynä työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan välisestä suhteesta. Ihminen nähdään kokonaisuutena, johon yhdistyvät kaikki edellä mainitut osa-alueet. Aktiivisuus yhdellä elämänalueella heijastuu yleensä myös muuhun elämään. Liiallinen kuormitus puolestaan aiheuttaa helposti vaikutuksia myös muille elämänalueille. Jotta työntekijä voisi saada voimavaroja työhönsä perheestä ja vapaa-ajan

harrastuksistaan, työ ei saisi olla liian kuormittavaa. Asiakasnäkökulmasta tarkasteltuna vain työssään hyvin voivat työntekijät pystyvät tarjoamaan asiakkailleen myönteisiä asiakaskokemuksia ja välittää asiakkaille myönteisiä tunteita. (Juuti & Vuorela 2015, 15.)

Työhyvinvointi ei ole organisaatioissa itsestään syntyvää, vaan se vaatii rakentua systemaattista johtamista. Tähän sisältyvät strateginen suunnittelu, toimenpiteet henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja myös työhyvinvointiin liittyvän toiminnan jatkuva arviointi. Työhyvinvoinnille on tärkeää asettaa tavoitteet ja arvioida niiden saavuttamista osana organisaatioiden tavanomaista strategiatyötä. (Manka & Manka 2016, 80.)

Hyvinvoivaa organisaatiota voidaan kuvailla tavoitteelliseksi, rakenteeltaan joustavaksi, itseään jatkuvasti kehittäväksi ja turvalliseksi paikaksi toimia. (Sama, 80.) Työyhteisöjen työhyvinvointi ja työn sujutus lisääntyvät silloin kun työyhteisö tukee työntekoa, ilmapiiri on hyvä ja työyhteisössä vallitsee luottamuksellisuus. Myös avoin vuorovaikutus on tärkeää, jotta työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. (Pekkarinen & Pekka 2016, 35.)

3.2 Työhyvinvoinnin elementit

Työhyvinvointi voidaan jakaa neljään elementtiin, joita ovat fyysinen-, henkinen- ja sosiaalinen hyvinvointi sekä omaan työhön asennoituminen (Moisalo 2010, 88). Fyysiseen hyvinvointiin sisältyy fyysinen ja psyykinen terveys. Psyykinen hyvinvointi koostuu itsetuntemuksesta ja myös hyvin sujuvasta arjesta, omista tavoitteista, odotuksista, vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamisesta sekä itsellä olevista voimavaroista. Psyykkiseen hyvinvointiin voidaan katsoa kuuluvan myös työn tekemisen imu ja tasapaino työelämän ja arjen välillä. Sosiaalinen hyvinvointi puolestaan muodostuu suhteesta työhön ja suhtautumisesta perheeseen, ystäviin, esimieheen ja työkavereihin sekä koulutuslalla myös oppilaisiin ja yhteistyöverkostoihin. Suhde työhön sisältää tarkastelua arjen hallinnasta, ammatillisesta osaamisesta sekä ammattitaidon ylläpitämisestä. Siihen sisältyvät myös kyky oppia uutta, realiteetteihin perustuva asenne, tässä ja nyt olemisen taito sekä aika-paikka-perustehtävääjattelun tunnistaminen. (Salovaara & Honkonen 2013, 19.)

Näiden edellä mainittujen perusominaisuuksien lisäksi työhyvinvointiin liittyy työympäristötekijöitä, kuten esimerkiksi lämpötila ja ilmasto, valaistus, mahdolliset sisäilmaongelmat, työaika ja työn

kuormittavuus. Myös työpaikan organisaatiomuutoksilla ja pysyvyyteen liittyvillä tekijöillä on vaikutusta hyvinvointiin. (Sama, 19.)

3.3 Työhyvinvointia vahvistavat ja heikentävät tekijät

Työhyvinvointiin liittyen voidaan määritellä sitä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Työhyvinvointia vahvistavat hyvät työolot sekä työmenetelmät, riittävä ja tarkoituksenmukainen työhön liittyvä osaamistaso, työtehtävien oikea mitoitus sekä olennaisesti myös työsuhteen pysyvyys. Työtyytyväisyyttä lisäävät työnteon koettu mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, koulutus-alalla opettajien keskinäinen luottamus sekä myös työntekijän vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet. (Salovaara & Honkonen 2013, 20–21.)

Koulutus-alalla opettajan oma panostus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen on oleellista. Suurin vastuu hyvinvoinnin edistämiseen liittyen on opettajalla itsellään. Tähän liittyvät keskeisesti opettajan tarpeet ja arvot. Näiden lisäksi työhyvinvoinnin edistäminen on yhteinen haaste opettajien työyhteisössä. Opettajien keskinäisillä sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys monen opettajan työhyvinvoinnille. (Sama, 20–21.) Työhyvinvointi voi ilmetä esimerkiksi hyvänä työyhteisötaitoisuutena ja työhön sitoutumisena, jotka vahvistavat työyhteisön sosiaalista pääomaa ja myös toiminnasta saatavaa tuloksellisuutta. (Manka & Manka 2016, 54–56.)

Kaikille työyhteisöille yhteisesti sopivaa ratkaisua työhyvinvoinnin edistämiseen ei ole olemassa, vaan jokaisen opettajien työyhteisön on kehitettävä itse omat työkalunsa jaksamisen edistämiseksi ja vaalimiseksi. Työhyvinvointi ei ole sattumanvaraista eikä siinä ole kyse erilaisista toimenpiteistä, vaan se tarkoittaa kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä kehittämistä. Välillä tulee henkilökohtaisesti tarkastella ja pohtia, mitä itse voisi tehdä ja miten voisi toimia, jotta työyhteisö olisi innostava, inspiroiva ja hyvinvoiva. (Salovaara & Honkonen 2013, 20–21.)

Työhyvinvointia edistää lähiesimiehen puolueeton ja oikeudenmukainen johtamistapa. Siihen kuuluvat esimerkiksi kuunteleminen tärkeissä asioissa, ja ystävällinen sekä arvostava kohtelu. Tutkimukset osoittavat, että työpaikoilla, joissa toiminta on oikeudenmukaista, työntekijät voivat paremmin, jäävät harvemmin sairauslomille ja palaavat sairastuessaan nopeammin takaisin työhönsä (Elovainio 2008, 2055–2057).

Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi on määritelty työn kuormittavuus, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet työssä, työpaikalla huonoksi koetut ihmissuhteet, jatkuvat muutokset työssä sekä ongelmat johtamisessa. Työtyytyväisyyttä heikentävät myös epäselvät odotukset työhön liittyen, epäoikeudenmukainen kohtelu, epätasaisesti jakautuvat työt ja palautteen vähäinen määrä. Työhyvinvointiin vaikuttaa negatiivisesti kokemus siitä, että esimies ei ole kiinnostunut ja tunne siitä, ettei omaa työpanosta arvosteta. Koulutusallalla työolosuhteisiin liittyy useita työhyvinvoinnin haasteita, kuten ergonomia, sisäilma-asiat, meteli ja jatkuva kiire. (Salovaara & Honkonen 2013, 20–21.)

Usein työn suuri kuormittavuus nähdään uhkana työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi riippuu kuitenkin paljolti siitä, millaisessa tasapainossa opettajan työ on suhteessa hänen antamaansa panostukseen ja työstä saatuun kokemukseen. Kun tämä suhde on tasapainoinen ja opettaja kokee arvostuksen tunnetta työssään hän voi todennäköisesti hyvin eikä koe uupumisen tunteita. Jos opettaja kokee arvostuksen puutetta ja tuntee kuormittuvansa liikaa, on seurauksena usein kynnistyminen työhön. Kynninen opettaja tekee vain vaaditun minimin, ei yhtään enempää. Työhyvinvointia voi heikentää työyhteisössä myös liian vähäiset työtehtävät. Mikäli työ ei ole työntekijää motivoivaa ja tarjoa riittävästi haasteita, saattaa oppilaitos menettää alun perin hyvinkin sitoutuneen ja hyvän työntekijän. (Sama, 20–21.)

3.4 Työhyvinvointipääoma

Työhyvinvointipääoman moniulotteinen käsite perustuu olettamukselle siitä, että ihmisen työkyky ja terveys liittyvät kiinteästi inhimilliseen pääomaan. Terveiden myötä ihmisellä on mahdollisuus hankkia koulutuksen lisäksi myös työkokemusta ja tämä toimii myös toisinpäin. Työhyvinvointipääoman muodostavat myös työntekijöiden psykologinen hyvinvointi ja motivoituminen. Työyhteisön jäsenten välinen sekä esimies-alaisuus suhteissa ilmenevä sosiaalinen pääoma ovat työhyvinvointipääoman olennaisia osatekijöitä. Inhimillisen pääoman menetyksiä aiheuttavat sairauspoissaolot ja varhainen eläköityminen. Nämä voivat myös heikentää henkilöstön kehittämisen tuottavuutta. (Manka & Manka 2016, 54–56.)

Työhyvinvointipääoman perustan muodostavat työntekijöiden osaaminen ja innostuneisuus, mutta se perustuu myös haluun antaa käyttöön omat taitonsa. Tämän vuoksi käytetään myös psykologisen sopimuksen käsitettä tarkoittaen vapaaehtoista sopimusta työntekijän ja työnantajan välillä. Työhyvinvointipääomaa on mahdollisuus kasvattaa ennaltaehkäisevällä toiminnalla, joka perustuu

työntekijöiden työkykyä, turvallista ja terveellistä työntekoa ja ergonomiaa edistäviin käytäntöihin ja toimenpiteisiin. Erityisesti joustavien työprosessien ja johtamisen antamat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä rakentavat työhyvinvoinnille kestäväää ja välttämätöntä pohjaa. Työhyvinvointipääoma voidaan kuvata strategiseksi resurssiksi, jonka sisältö, tavoitteet ja keskeiset haasteet tulee määritellä yksilöllisesti kussakin organisaatiossa. (Sama, 54–56.)

Edistyksellistä työhyvinvointipääomaa edustavat työntekijöiden muutos- ja uudistumiskyky, jotka tukevat organisaation kilpailukyvyn säilyttämistä. Tällaisen tason työhyvinvointipääoman hyödyntäminen mahdollistaa onnistuneet organisaatiomuutokset sekä innovatiivisuuden ja helpottaa työntekijöiden sopeutumista muuttuvissa tilanteissa. Tarve uudistua nopeasti aiheuttaa haasteita sosiaalisen pääoman kehittymiseen, koska se tarvitsee kehittyäkseen aikaa. Muutostilanteissa on haasteellista järjestää aikaa yhteisöllisyyden rakentamiseen, vaikka sen nähdään olevan työhyvinvoinnin edistäjänä. (Sama, 54–56.)

Työhyvinvointipääomaa voidaan kehittää verkostoissa, projekteissa ja myös yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Työhyvinvointipääoman hyödyntämisen haasteita aiheuttaa työurien sirpaleisuus. Työnantajien olisi hyvä pitää kiinni henkilöstöstään, koska epävarmuus on työhyvinvointia vähentävä tekijä. Työnantajilla on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointipääoman kartuttamiseen hyvän ja osallistavan esimiestyön, strategisen työhyvinvointiin panostamisen, työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien, urasuunnittelun, osaamisen kehittämisen, ikäjohtamisen, työelämän joustojen ja työterveysyhteistyön avulla. Työhyvinvointipääoman kehittämisen kannalta on tärkeää tukea myös yksilöllisiä voimavaroja. Työntekijä voi lisätä työhyvinvointipääomaansa hyvinvointinsa, itsensä ja oman työhyvinvointinsa johtamisen, itsensä kehittämisen, myönteisen asenteen ja muutoksiin sopeutumisen, elämäntapatekijöiden ja työyhteisötaitojen avulla. (Sama, 54–56.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämä tutkimus perustuu edellä esiteltyyn teoreettiseen viitekehykseen. Haastattelurungon laatimisessa on hyödynnetty tutkimuksessa esiteltyjä pää- ja alalukuja. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa niitä tekijöitä, jotka muodostavat työhyvinvoinnin perustan musiikkioppilaitoksessa ja jotka tukevat opettajien työssä jaksamista sekä työskentelyä ja sitä kautta opetusta sekä oppilaiden saamaa kokemusta opiskelusta. Tavoitteena on selkeyttää työhyvinvointiin ja hyvään työelämään yhteydessä olevia tekijöitä sekä myös kehittämisajatuksia ja muodostaa niistä toimintamalli, jota voidaan jatkossa hyödyntää musiikkioppilaitoksen toiminnassa. Laatutavoitteena on saada työhyvinvoinnin toimintamallista työntekijöitä sitouttava. Tämä perustuu siihen, että toimintamallin luomisessa huomioidaan tasapuolisesti työntekijöiden mielipiteet ja toiveet.

Tutkimuksen pääongelmana haluttiin selvittää, mistä muodostuu musiikkioppilaitoksen työhyvinvointi. Tätä kokonaisuutta kartoitettiin myös hyvän työelämän määritelmien ja musiikkioppilaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisenäkökulman avulla. Näiden alaongelmien kautta pyrittiin saamaan täydentävää tietoa moniulotteiseen työhyvinvoinnin käsitteeseen.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluihin päädyttiin, koska niissä on mahdollisuus säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen mukaan. Haastatteluaiheiden järjestys ei ole myöskään tarkkaan ennakolta määritelty ja vastausten tulkintamahdollisuudet ovat laajemmat. Teemahaastatteluilla haluttiin korostaa tutkittavien aktiivisuutta, subjektiivisuutta sekä myös vastausten vapautta ja niiden merkityksiä. Haastatteluiden avulla pyrittiin saamaan syvällistä tietoa vähän Suomessa tutkitusta aihepiiristä ja myös vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. (Ks. Hirsjärvi ym. 2007, 203.)

Teemahaastattelulle on tyypillistä haastattelun aihepiirien tiedostaminen (Hirsjärvi ym. 2007, 203). Tässä tutkimuksessa teema-alueiksi muodostuivat kirjallisuuskatsauksen laatimisen jälkeen työhyvinvoinnin rakentuminen musiikkioppilaitoksessa sekä hyvän työelämän sisältö. Molempiin teema-alueisiin laadittiin sisällöllisesti teemoja täydentäviä kysymyksiä sekä niihin vielä tarkentavia kysymyksiä, joita käytettiin tarpeen mukaan (liite 1). Teemahaastattelun toteutus suunniteltiin huolellisesti ja kysymykset esitettiin musiikin ammattilaisella. Esitestauksen myötä saatujen arvokkaiden kommenttien jälkeen haastattelurunkoon tehtiin muutamia muutoksia.

5.1 Kohdejoukko ja aineiston keruu

Tutkimuksen kohteeksi valikoitui viisi musiikkioppilaitosta eri puolilta Suomea. Kohdepaikkakunnat olivat Oulu, Kajaani, Lappeenranta, Helsinki ja Liminka. Päädyin tarkastelemaan työhyvinvointia eri musiikkioppilaitosten näkökulmasta, koska halusin saada mahdollisimman laajan näkemyksen työhyvinvointiin liittyen. Eri musiikkioppilaitosten mukaan ottaminen tutkimukseen takaa myös paremmin tutkimustulosten hyödyntämisen ja yleistämisen.

Tutkimuksen kohdejoukko muodostui kuudesta musiikkioppilaitoksen opettajasta, joista kolme on päätoimista tuntiopettajaa ja kolme viranhaltijaa. Haastateltavista naisia oli kolme ja miehiä saman verran. Tutkimukseen osallistuneiden ikä vaihteli 31 vuodesta 52 vuoteen. Työkokemusta haastateltavilla oli 7 vuodesta 30 vuoteen.

Tutkimuksen haastatteluaineisto kerättiin elo- ja syyskuun 2017 aikana. Haastattelujen ajankohdat sovittiin puhelimitse ja samalla kerrottiin tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät keskeiset asiat. Haastatteluista kolme toteutettiin kasvotusten ja kolme puhelimen välityksellä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin tutkimukseen osallistuvien luvalla. Yksi haastattelu kesti keskimäärin 40 minuuttia.

5.2 Aineiston analyysi

Aineiston analysointi aloitettiin haastatteluiden auki kirjoittamisella eli litteroinnilla. Litterointi tehtiin tässä opinnäytetyössä sanatarkasti eli jokainen haastateltavan äännähdyskin kirjattiin ylös. Aineistoa lähestyttiin analyysivaiheessa aineistolähtöisesti eli tulkinta nostettiin aineistosta käsin induktiivisesti. Tämä tarkoittaa sitä, ettei tutkijalla ole koodausjärjestelmästä ennako-oletuksia. (ks. Kananen 2017, 135)

Litterointiin kului aikaa noin 27 tuntia ja litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 48 sivua. Tämän jälkeen aineistoa luettiin läpi useita kertoja, jotta tutkijalle muodostui käsitys tutkittavasta asiasisällöstä. Prosessi eteni samankaltaisten ilmaisujen etsimisellä aineistosta. Koodauksessa käytettiin apuna eri värisiä alleviivaustusseja. Seuraavaksi aineistoa alettiin luokitella pelkistettyihin ilmauksiin, alaluokkiin ja pääluokkaan. Tulosten käsittelyn ohessa on viimeisenä esitetty haastateltavien alkuperäisiä ilmauksia esimerkkeinä aineistosta.

Tässä opinnäytetyössä tutkimustuloksien kuvailussa teema-alueittain on hyödynnetty kuvioita, joissa on esitelty teemat alaluokka/yläluokka-tasolla. Niissä ei ole esitetty aineistosta esiin tulleita haastateltavien alkuperäisiä suoria ilmaisuja. Tähän ratkaisuun päädyttiin tulosten luettavuuden selkeyttämiseksi. Opinnäytetyössä käytetystä analyysiprosessista on esitetty yksi esimerkki, jossa alkuperäiset suorat ilmaisut ovat mukana. Tämä löytyy liitteestä 2.

5.3 Eettiset näkökulmat

Tutkimuksen tekemiseen liittyy monia eettisesti huomioitavia asioita. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmä valittiin perustellusti, jolloin menetelmä noudattaa laadullisen tutkimusmenetelmän valintakriteerejä (Kananen 2017, 190). Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen vaatii tutkijalta rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimusta tehdessä. Tutkimustulosten raportointi tulee olla avointa ja

tutkimuksen teoreettista viitekehystä rakennettaessa ja tuloksia tulkittaessa on muiden tutkijoiden saavutukset huomioitava kunnioittavasti ja arvokkaasti. Tutkittavien itsemääräämisoikeutta on tärkeää kunnioittaa antamalla heille mahdollisuus päättää osallistumisesta tutkimukseen. (ks. Hirsjärvi ym. 2007, 24.)

Tässä tutkimuksessa eettiset näkökulmat huomioitiin informoimalla tutkimukseen osallistuvia tutkimuksen tarkoituksesta sekä sen hyödynnettävyydestä. Haastateltaville tiedotettiin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että haastattelut nauhoitetaan. Haastateltaville kerrottiin myös, miten saatuja tietoja käytetään ja miten toimitaan jatkossa ääniaineistojen suhteen. Haastateltavat tulivat myös tietoisiksi siitä, että saadut tutkimustulokset tulevat julkisesti nähtäviksi. Tutkimuksesta tiedotettaessa painotettiin lisäksi osallistujien anonymiteettiä ja ehdotonta luottamuksellisuutta.

Eettisten näkökulmien huomiointia tuki myös se, että tutkimuksessa pyrittiin kuvaamaan tutkimustulokset objektiivisesti. Tutkimustulosten julkaisemisessa noudatettiin avoimuutta ja vastuullisuutta (ks. Kananen 2017, 190). Näin työhyvinvoinnin ilmiöstä musiikkioppilaitoksessa saatiin mahdollisimman totuudenmukainen ja informatiivinen.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa

Työhyvinvointia musiikkioppilaitoksessa tarkasteltiin tässä opinnäytetyössä moniulotteisesti työhyvinvoinnin rakentumisen näkökulmasta, työhyvinvointia vahvistavien ja heikentävien tekijöiden kautta sekä myös johtamisen näkökulmasta (ks. luku 6.1.1, kuvio 1, luku 6.1.2 kuvio 2, luku 6.1.3, kuvio 3 ja luku 6.1.4, kuvio 4). Haastatteluiden 1–6 analysointi pohjautuu kokonaisuudessaan haastatteluista koostettuihin yhteenvetoihin, jotka perustuvat yhteneväisiin näkemyksiin. Analyysien yhteydessä on huomioitu erikseen merkitykselliset eroavaisuudet mielipiteissä.

6.1.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen musiikkioppilaitoksessa

Haastateltavat kokivat työhyvinvointiin vaikuttavana keskeisenä tekijänä henkilökunnan välisen yhteistyön ja yhteisöllisyyden. Henkilökunnan oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu sekä työntekijöiden väliset keskinäiset suhteet nähtiin tärkeinä työhyvinvointia rakentavina tekijöinä. Oman työn sopiva kuormittavuus, joustavuus työn suunnittelussa, työntekijöiden tarpeiden huomioiminen ja mahdollisuus erilaisten projektien toteuttamiseen koettiin myös tärkeiksi asioiksi. Henkilökunnan välisessä yhteistyössä mainittiin myös johtaminen ja sen läpinäkyvyys. (ha 1–6, 2017.)

Opettajan yhteistyö oppilaiden ja huoltajien välillä koettiin vaihtelevan oppilaiden iän mukaan. Musiikkioppilaitoksessa on merkityksellistä luoda hyvä tasa-arvoisuuteen perustuva opettaja-oppilas-suhde. Kokemusten mukaan musiikkioppilaitoksessa annetaan vähän negatiivista palautetta, mikä kertonee siitä, että oppilaat saavat ammattitaitoista ja laadukasta opetusta. Tämän myötä vanhemmat saavat vastinetta oppilaiden lukukausimaksuille. (samat, 2017.)

Työhyvinvoinnin rakentumiseen nähtiin vaikuttavan myös opetustilat, joiden tulisi olla asianmukaiset ja soitonopetukseen soveltuvat. Työolosuhteet nousivat esille haastateltavien vastauksissa ja toivottiin tasapuolisia opetustiloja. Yhteisten tilojen merkitys ei korostu musiikkioppilaitoksessa, sillä opettajilla on niin erilaiset ja yksilölliset työajat. Yhteiset tilat koettiin tärkeiksi lähinnä keskustelujen ja ideoinnin mahdollistajana ja kokousten ja palaverien pitopaikkana. Yhteydenpitoa tapahtuu

musiikkioppilaitoksessa paljon sähköpostin välityksellä, joten fyysisen paikan merkitys ei niin korostunut vastauksissa. (samat, 2017.)

Opetusvälineet mainittiin myös työhyvinvointia rakentavina tekijöinä. Haastateltavat kokivat tärkeänä, että oheistarvikkeet ovat saatavilla (esim. nuottitelineet). Instrumenttien kunto nähtiin myös merkityksellisenä tekijänä ja toivottiin, että oppilaiden soittimet olisivat hyvässä kunnossa. Opetusvälineiden merkitys korostuu vastaajien mielestä tiettyjen instrumenttien, kuten pianon soiton opetuksessa. (samat, 2017.)

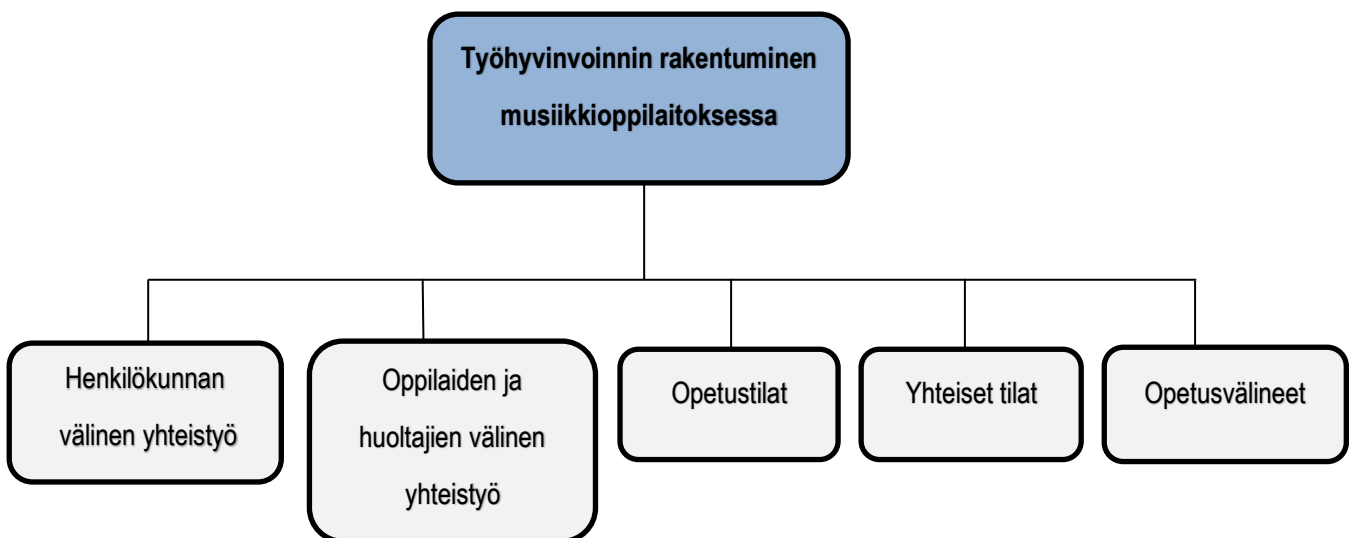
Työhyvinvointi rakentuu musiikkioppilaitoksessa hyvästä ilmapiiristä, oppilaista, työyhteisöstä, hyvästä johdosta, kivoista kollegoista, yhteistyöstä niin kollegojen, rehtorin kuin vanhempienkin kanssa. (ha 6)

...työmäärä niin kun semmonen et se on omasta mielestä sopiva että se ei kuormita liikaa tai liian vähän... (ha 4)

...mitä pienempiä oppilaita niin sitä enemmän se on se kontakti sinne huoltajiin, että josain vaiheessa ne alakaa lapset ku niistä tulee teinejä sit ne ei kauheesti halua että äiti ja isä sekaantuu tähän soittamiseen... (ha 2)

...fyysinen ympäristö, tilat, että ne on asianmukaiset ja niin kun esimerkiksi ei terveydelle haitalliset niin kuin meidän oppilaitoksessa on vähän ollut sen tyyppisiä ongelmia joillakin opettajilla että tuota sairastuvat työpaikalla... (ha 4)

...ne vaikuttaa niillä soittajilla jotka käyttää talon välineitä... (ha 2)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin rakentuminen musiikkioppilaitoksessa.

6.1.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Haastateltavat kokivat johtamiseen liittyvien myönteisten kokemusten vahvistavan työhyvinvointia. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu, toisten huomioiminen, pätevä ja luotettava johtaminen nähtiin tärkeinä tekijöinä. Myös toimiva tiedottaminen ja jouhevuus sekä johdonmukaisuus asioiden käsittelyssä koettiin merkityksellisiksi työhyvinvoinnin kannalta. Haastateltavat toivat esille myös oman toiminnan vapauden, vaikutusmahdollisuuksien, kannustuksen ja arvostuksen saamisen merkityksen työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä. Johtamiselta kaivattiin joustavuutta ja järkevyyttä ja työntekijätasolta henkilöstön välisten sosiaalisten suhteiden kunnossa olemista. (ha 1–6, 2017).

Työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi nousi vastauksissa esille ammattitaitoinen henkilökunta. Tasa-arvoisuus työntekijöiden välillä ja hyvä ja positiivinen työilmapiiri omassa opetustyössä sekä myös muiden toimijoiden välillä koettiin tärkeiksi. Omalla asenteella nähtiin olevan merkitystä, samoin myös yhdessä tekemisen meiningillä ja asioiden ideoinnilla. Kollegiaalisen tuen koettiin vahvistavan työhyvinvointia. (samat, 2017).

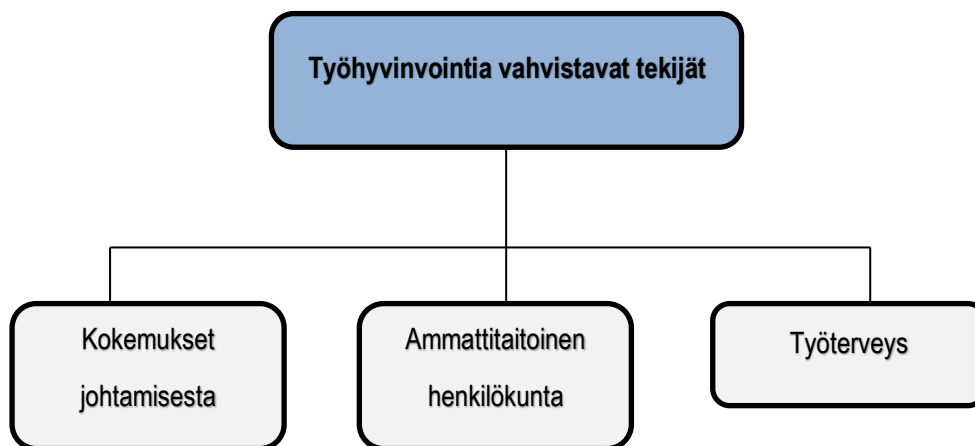
Haastateltavat kokivat lisäksi työterveyteen liittyvien asioiden olevan yhteydessä työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Vastauksissa korostui liikunnan ja oman kunnon ylläpitäminen, joita voi edistää esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleiden avulla. Työterveys koettiin tärkeäksi sen jatkuvan ylläpitämisen ja kuntoutusmahdollisuuksien näkökulmasta. (samat, 2017).

...hyvät suhteet oppilaisiin ja heidän vanhempiansa ja myös kollegoihin... (ha 6)

...pätevä ja luotettava johto ja joustavuus oman toiminnan vapauteen... (ha 6)

...henkilökunta on mahdollisimman ammattitaitoista niinku sillai tasaväkisesti jolloinka ei synny semmosia missä joku ois niinku alisteinen, tavallaan se tekijöitten taso on kutakuinkin samanlainen niin silloin se on heti niinku balanssissa... (ha 1)

...liikunnan ja kunnon ylläpidon tukeminen... (ha 6)



Kuvio 2: Työhyvinvointia vahvistavat tekijät.

6.1.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Haastateltavien mielestä kokemukset ongelmatilanteiden ratkaisemisesta voivat vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästi. Työyhteisön epävarmat tulevaisuuden näkymät, työntekijöiden keskinäisen arvostuksen puute koettiin heikentävän työhyvinvointia. Heikentäviksi tekijöiksi nimettiin myös epäoikeudenmukaisuuden tunteet ja tiedottamisen puute työyhteisössä. Ongelmalliseksi nähtiin epäluotettava ja epäpätevä johto ja läpinäkyvyyden puuttuminen johtamisessa. (ha 1–6, 2017).

Sosiaalisten suhteiden heikkouden koettiin vaikuttavan työhyvinvointia heikentävästi. Huonot välit oppilaiden, huoltajien ja toisten opettajien kanssa, tietynlainen käyttämisen henki ja yhteisöllisyyden puuttuminen koettiin vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin. Ongelmallisiksi koettiin myös erimielisyydet työntekijöiden välillä sekä kiusaaminen työyhteisössä. (samat, 2017).

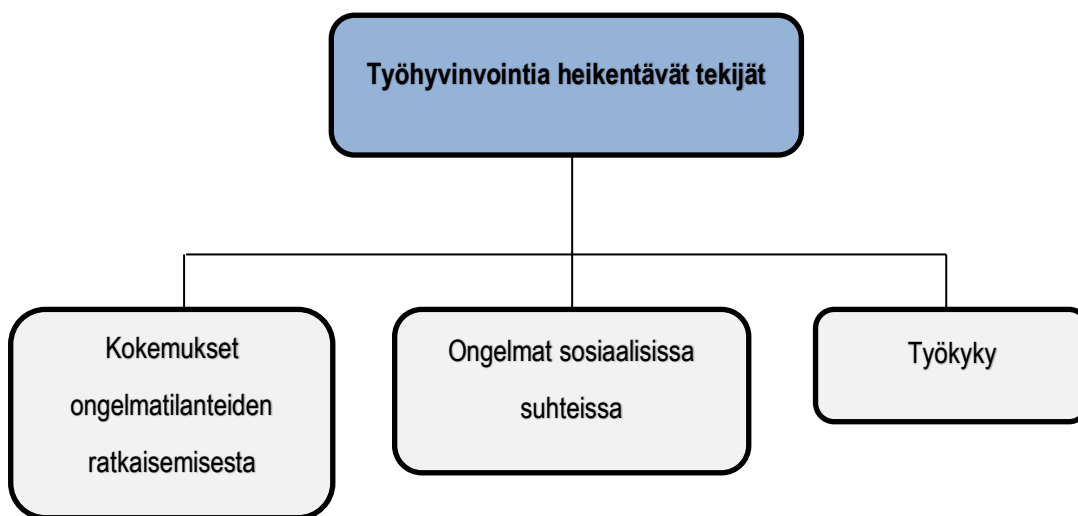
Työhyvinvointia voi haastateltavien mielestä heikentää myös oma työkyky, johon liittyy vireystila ja jaksamisen taso. Haastateltavat mainitsivat omaa elämää kuormittavat asiat, motivaatio-ongelmat, fyysisen kunnon ja yleisesti työelämän ja vapaa-ajan suhteen merkitsevän paljon työssäjaksamiseen ja jos näillä osa-alueilla on ongelmia, niin niiden nähtiin heikentävän työhyvinvointia. (samat, 2017).

...työntekijöitten keskinäinen arvostuksen puute se että jos joku alkaa kauhiasti viestiä, että sulla nyt ei oo ammattitaito oikeen kohallaan niin se aika nopeesti ja aika tehokkaasti syö sitä... (ha 2)

...yhteisöllisyyden puuttuminen, ei olla tekemisissä toisten opettajien ynnä muun henkilökunnan kanssa... (ha 6)

...sellainen tuota kyttäämisen henki ja kyttäämistä aiheuttaa just se, että jos tulee semmonen olo että toi johtaminen ei oo ihan tasapuolista... (ha 2)

...mut sitten myöskin tietenki se semmonen oma vireystila ja jaksamisen taso niin nehan vaikuttaa tietenki kanssa... (ha 3)



Kuvio 3: Työhyvinvointia heikentävät tekijät.

6.1.4 Johtamisen merkitys työhyvinvointiin

Haastateltavien kanssa keskusteltiin myös johtamisen merkityksestä työhyvinvointiin. Johtamisen laadukkuuden nähtiin olevan keskeisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Työntekijöiden näkökulmien huomioon ottaminen, ilmapiiri, hyvä tiedonkulku ja johtamisen läpinäkyvyys korostuivat haastateltavien vastauksissa niinä ominaisuuksina, jotka tukevat työhyvinvointia. Johtamiselta edellytettiin asioiden hoitamista työperustehtävästä käsin, joustamista aikataulujen ja projektien suhteen, kannustamista ja vuorovaikutussuhteiden edistämistä nopean ristiriitatilanteen ratkaisun merkeissä. Keskeisenä asiana vastauksissa mainittiin myös työntekijöiden luottamus johtamiseen ja esimieheen. (ha 1–6, 2017).

Toinen keskeinen asia, minkä haastateltavat toivat esille, on esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistäjänä. Oikeudenmukaiset päätökset, inhimillisyys, jämäkkyys, työntekijöiden arvostus ja tasapuolinen kohtelu nähtiin tärkeiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin johtamisnäkökulmassa. Vastaajat kokivat, että esimiehellä tulee olla työkokemusta sekä vahva ammattitaito pedagogiseen työhön. Esimiehellä tulee olla myös asiantuntemusta työn sisällön suhteen. (samat, 2017). Eräässä vastauksessa kuvattiin esimiehen roolia verrannollisesti laivan kapteenina. (ha 1, 2017.) Haastateltavat mainitsivat keskeisenä työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä myös tekemisen vapauden antamisen työntekijöille. Tämän koettiin lisäävän luottamuksen tunnetta työntekijätasolla. Merkityksellisinä nähtiin myös työssä jaksamisen tukeminen ja kehityskeskusteluissa esille tulevien asioiden huomiointi. (ha 1–6, 2017).

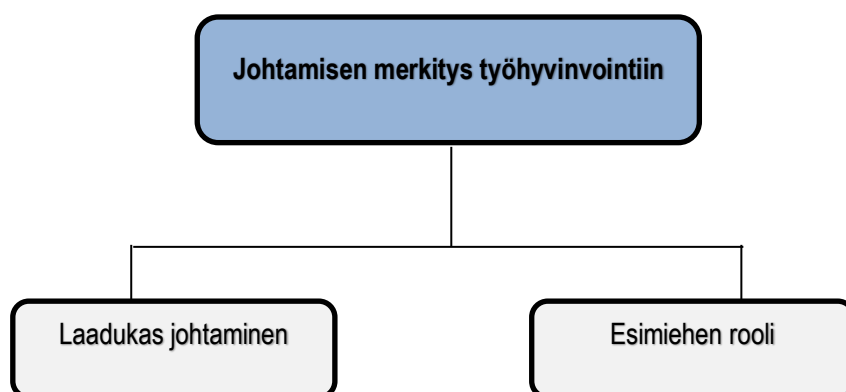
...kun se johtaja kuitenkin semmoinen että se niin kun hyvällä tavalla antaa sen homman pyöriä omalla painollaan ja se tekee semmosta luottamuksen tuntua työntekijöille ja et ei oo tavallaan niinku liikaa säätämässä ja johtamassa väärällä tavalla sitä hommaa... (ha 2)

...johto niinkun arvostaa sitä opettajien tekemää työtä ja niinkun antaa mahdollisuukisen mukaan vapautta suunnitella sitä niinku, että kaikki saa suunnitella sitä työtään jotenki omista lähtökohdistaan... (ha 4)

...johtaja niinku arvostaa sitten myös opettajien taiteellista työtä ja antaa siimaa sille... (ha 4)

Jos johto on asioiden tasolla, pätevää, luotettavaa ja työntekijöitä kuuntelevaa, töissä on helppo olla. (ha 6)

...mutta se semmonen kannustaminen sieltä ylhäältäpäin... (ha 5)



Kuvio 4: Johtamisen merkitys työhyvinvointiin.

6.2 Hyvän työelämän sisältö

Haastateltavilta selvitettiin myös, millaisia merkityksiä he antavat hyvälle työelämälle. Tätä tarkasteltiin keskustelemalla työhyvinvoinnista henkilökohtaisella tasolla, hyvästä työelämästä musiikkiopilaitoksessa työskentelevän opettajan työn näkökulmasta sekä työssä koetusta ilosta. (ks. luku 6.2.1, kuvio 5, luku 6.2.2, kuvio 6 ja luku 6.2.3, kuvio 7)

6.2.1 Työhyvinvoinnin merkitys henkilökohtaisella tasolla

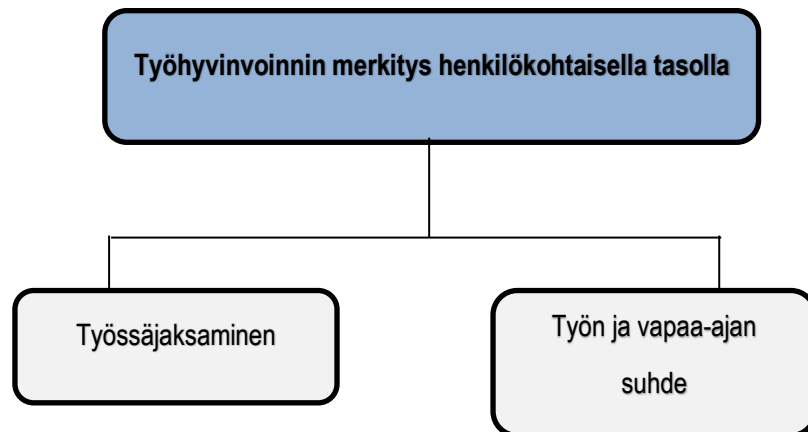
Haastateltavien vastauksissa tämän teema-alueen puitteissa korostui työssäjaksamisen merkitys työhyvinvointiin. Työssäjaksaminen nähtiin merkityksellisenä muun elämän kannalta. Olennaisina tekijöinä työssäjaksamisen kannalta tuotiin esille positiivinen työilmapiiri, innostuneisuus ja motivoituneisuus työssä, työn sopiva haasteellisuus sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen työkaavereiden kanssa. Myös työyhteisön tuen sekä stressin sietämisen ja kokemisen koettiin olevan tärkeitä asioita työssäjaksamisen ja sen myötä työhyvinvoinnin kannalta. (ha 1–6, 2017). Eräässä vastauksessa tuotiin esille myös taiteellisen työn ja opetuksen balanssin löytäminen, joka vaikuttaa myös työssäjaksamiseen. (ha 4, 2017.)

Keskeisenä asiana työhyvinvointia tarkasteltaessa henkilökohtaisella tasolla ilmeni työn ja vapaaajan suhteen muodostuminen. Vastauksissa korostui, että uuden lukuvuoden ja lukukauden aloitus koetaan yleensä raskaaksi. Työn ja vapaa-ajan suhde nähtiin myös häilyväksi ja eräässä vastauksessa pohdittiinkin, onko harjoittelu ja musiikin kuunteleminen myös työtä (ha 2, 2017.) Tämä on kuitenkin tärkeää oman ammattitaidon vahvistamiseksi. Haastateltavien mielestä näkemys työn ja vapaa-ajan suhteesta muuttuu työvuosien saatossa työkokemuksen kertymisen myötä. Balanssi koettiin tärkeäksi saavuttaa työn ja vapaa-ajan välillä. Myös työasioiden hoitaminen työajalla nähtiin tärkeäksi. (ha 1–6, 2017).

No onhan se siis sehän on ihan selvä että jos on niinku jotenki innostunut ja semmonen kevyt mieli niin onhan se paljon helpompi jaksaa tehdä sitä työtä. Että jos siellä on koko ajan semmonen painostava tunnelma, kyllähän se syö, se on vähän ehkä semmonen alitajuinenkin juttu että vaikka keskittyy opettamiseen niinkun aina niin kyllä silti siellä taustalla se huono ilma niinku tuntuu. Siihen se vaikuttaa nimenomaa siihen jaksamiseen ja motivaatioon tosi paljon. (ha 1)

...kyllä se on tärkeää että työkavereitten kanssa on välit kunnossa ja pystyy vappaa-ajallaki olemaan yhteyksissä ja sillä lailla se tuo sitten semmosta kivaa tasapainoa sinne työpai-kallekki... (ha 3)

Jos istuu tuolla tosiaan konserttia kuuntelemassa niin kyllä siinä kuitenkin se kaikki mitä musiikin kanssa tekee niin sehän vahvistaa sitä ammattitaitoa. Vaikka se ei liittyis omaan soittimeen eikä opettamiseen. (ha 2)



Kuvio 5: Työhyvinvoinnin merkitys henkilökohtaisella tasolla.

6.2.2 Hyvän työelämän määritelmä

Haastateltavilta haluttiin selvittää, mitä on heidän mielestään hyvä työelämä musiikkioppilaitok- sessa työskentelevän opettajan työn näkökulmasta ja millaiset kokemukset työstä liittyvät heidän mielestään työhyvinvointiin. Työn mielekkyys koettiin yksimielisesti tärkeäksi ja siihen liittyvät kes- keisesti motivaatio työhön, työn kiinnostavuus ja merkitys itselle. Työn mielekkyuden kokemuksiin liittyi myös yleisesti työhyvinvointi, työyhteisö ja työssä viihtyminen. Mielekkyyttä lisäävät haasta- teltavien mukaan taloudelliset ja ajankäytölliset mahdollisuudet viettää laadukasta vapaa-aikaa. Myös työn ennustettavuus ja turvallisuus nähtiin merkityksellisiksi tekijöiksi työn mielekkyuden kan- nalta. (ha 1–6, 2017).

Hyvän työelämän edellytyksinä ja työhyvinvointiin vaikuttavina asioina koettiin oma aktiivisuus ja halu kehittää omaa työelämää, fyysinen kunto ja työelämän ulkopuolisten asioiden kunnossa ole- minen. Hyvän työelämän edellytyksiin kuului vastaajien mukaan myös tasapaino työn ja vapaa- ajan välillä sekä sosiaalisten suhteiden toimivuus. Hyvässä työelämässä on vastaajien mukaan sopivasti haasteita ja työtä unohtamatta omien näkemysten toteuttamismahdollisuuksia. Myös

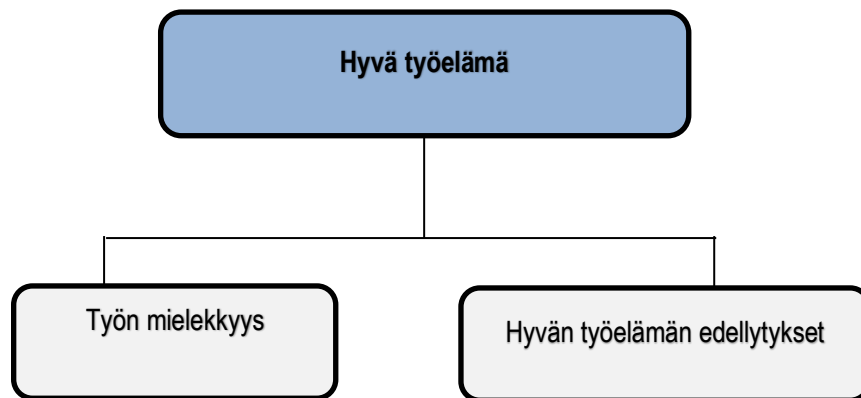
palkkauksella nähtiin olevan merkitystä siihen kokemukseen työstä, joka on yhteydessä työhyvinvointiin. (samat, 2017).

...hyvä olis että se työ olis oikeesti mielekästä ja kiinnostavaa ja sitä jaksais motivoitua ja siitä saisi jotaki sellasta aina uutta... (ha 1)

...ei voi olla kauheen kivaa jos siellä niinku eletään yt:stä yt:hen ja pitää miettiä että onko-han mulla enää ens syksynä tätä työelämää sitten ollenkaan enää... (ha 2)

Hyvä työelämä on myös sitä että se tasapaino sen työn ja vapaa-ajan välillä on hyvä että ne niinku työasiat ei roiku mukana ihan 24/7. (ha 3)

Hyvä työelämä on mielestäni sitä että teen työtä joka on mielekästä ja tärkeää. Tehdystä työstä maksetaan palkkaa. (ha 6)



Kuvio 6: Työhyvinvointiin liittyvät kokemukset työstä.

6.2.3 Työnilon merkitys omaan työhyvinvointiin

Hyvään työelämään liittyen ja sen määrittelyn avuksi haastateltavia pyydettiin kertomaan, millainen merkitys koetulla työnilolla on heidän työhyvinvointiinsa. Haastateltavien mielestä, työssä iloa tuottavat kollegat, yhteisöllisyys, innostunut työyhteisö ja hyvä työilmapiiri sekä motivaatio opetukseen ja tyytyväisyys omaan työhön. Oppilaiden edistyminen ja menestyminen tuottavat myös iloa samoin kuin erilaiset työhön liittyvät projektit ja opetukseen liittyvät ideat. (ha 1–6, 2017).

Työnilon merkitys työn sisältöön nähtiin tärkeäksi. Työnilon kokemiseen vaikuttaa haastateltavien mielestä ulkoiset asiat, kuten esimerkiksi liiallinen työmäärä ja vaikeudet työyhteisössä. Työnilon

kokeminen aktivoi uusien asioiden tekemiseen ja auttaa jaksamaan työssä. Työssä koettu ilo ja mieliala näkyy vuorovaikutussuhteissa oppilaisiin. Haastateltavien mielestä työn ilon kokemus ylläpitää hyvää keskusteluyhteyttä oppilaisiin ja antaa työhön energiaa. Työssä koetun ilon nähtiin edistävän merkityksen löytämistä työssä. Tällä tarkoitetaan sitä, että vaikka aina ei ole työssä mukavaa niin silti se on mielekästä. (samat, 2017).

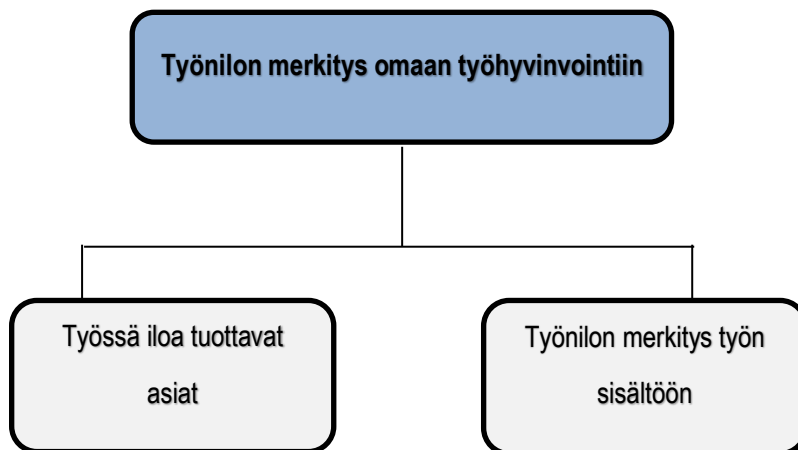
No siitä, että oppilaat onnistuu ja edistyy ja oppii ja saa niitä onnistumisen kokemuksia, ne tuottaa ihan valtavasti sitä työn iloa. (ha 3)

...työn iloa tuo myös se että on ne työkaverit ketä sitte näkkee siellä töissä että tuota kun tuo työ on luonteeltaan niin kauhean yksinäistä niin ne on tärkeitä hetkiä ne milloin saa vähän jakaa työkavereitten kanssa asioita... (ha 3)

...no myöskin se jos jotaki ite oivaltaa tai jos se oppilas oivaltaa jotaki siinä soittamisessa... (ha 5)

Jos työstä puuttuu ilo, työstä tulee merkityksetöntä ja kaikille osapuolille raskasta ja vaikeaa. (ha 6)

...se aktivoi niinkun tekemään taas uusia juttuja, että jos on innostunu siitä hommasta niin sitten muun muassa saattaa tulla idea että haluaapa tehdä niinku ite vaikka jonku sovituksen johonki tai jopa vaikka biisiin... (ha 1)



Kuvio 7: Työn ilon merkitys omaan työhyvinvointiin.

6.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen musiikkioppilaitoksessa

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, mistä muodostuu musiikkioppilaitoksen työhyvinvointi ja yhtenä teema-alueena haastatteluun valittiin työhyvinvoinnin kehittämisenäkökulma (kuvio 8). Tämä sisältyy Hyvän työelämän sisältö-teema-alueeseen, mutta asian tärkeyden vuoksi se on kuvattu tässä tulososiossa erikseen.

Haastateltavilta löytyi työhyvinvoinnin kehittämiseksi useita kehittämiskohteita. Nykytilanteen selvittäminen nähtiin kehittämistyön kannalta tärkeäksi, samoin kuin kehityskeskustelut, rahoitukseen liittyvät asiat, koulutustarpeiden määrittely ja yleisesti tavoitteiden ja päämäärien selvittäminen. (ha 1–6, 2017).

Työhyvinvoinnin kehittämisen painopistealueiksi haastateltavat nimesivät henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen sekä opetustilojen ja opettamiseen liittyvän ajankäytön kehittämisen. Haastateltavien toiveena oli, että opetusta voitaisiin aikaistaa koulujen tiloissa. Musiikkioppilaitoksessa voitaisiin kehittää myös yhteisten tapahtumien järjestämistä sekä yhteistyötä muiden musiikkioppilaitosten välillä. Ennustettavuuden ja turvallisuuden ylläpitäminen liittyen työpaikkojen pysyvyyteen tuotiin esille vastauksissa. Kehittämisajatuksia nostettiin esille myös oman motivaation ylläpitämiseen, sosiaalisten suhteiden edistämiseen, mikä vahvistaa yhteistä ajatusta toiminnoista sekä oppilaiden vanhempien osallistamiseen. (samat, 2017).

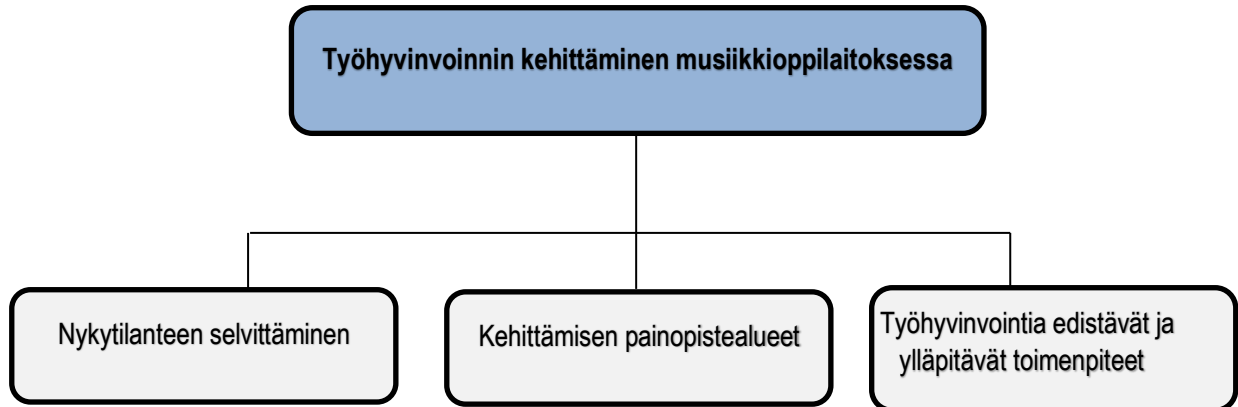
Lopuksi haastateltavat saivat kertoa, millainen on heidän mielestään työhyvinvointia edistävä ja ylläpitävä musiikkioppilaitos. Tässä tuli esille musiikkioppilaitoksen innostuneisuus ja aktiivisuus sekä näkyvyys ulospäin. Työyhteisön arvostus, luottamus, avoimuus ja joustavuus sekä hyvä johtajuus liittyvät olennaisesti työhyvinvointia edistävään musiikkioppilaitokseen. Myös selkeät toimenkuvat, pysyvät ja samat opetustilat, luova ympäristö sekä taiteilijuuden hyväksyminen nähtiin merkityksellisiksi asioiksi. Haastateltavat kokivat me-henkisyyden kuuluvan musiikkioppilaitokseen, joka edistää ja ylläpitää hyvinvointia. (samat, 2017).

...että taloushallinto ois semmoinen että tosiaan voiaan tehdä suunnitelmia ja luottaa siihen että ne on sitten toteutettavissa vielä kesäloman jälkeenkin... (ha 2)

...ne uudet tilat on tietysti yks mutta että sitten tietysti kaikkien muitten nykyisten tilojen ja käytäntöjen mitä niiden tilojen käyttöön liittyy niin semmoinen tietynlainen helepottaminen, just niitten opetusaikojen suhteen... (ha 1)

Mahdollisesti yhteistyötä muiden musiikkiopistojen välillä, ettei käy niin että kriteerit ja vaatimustasot yms. karkaavat valtakunnallisesti kauas toisistaan. (ha 6)

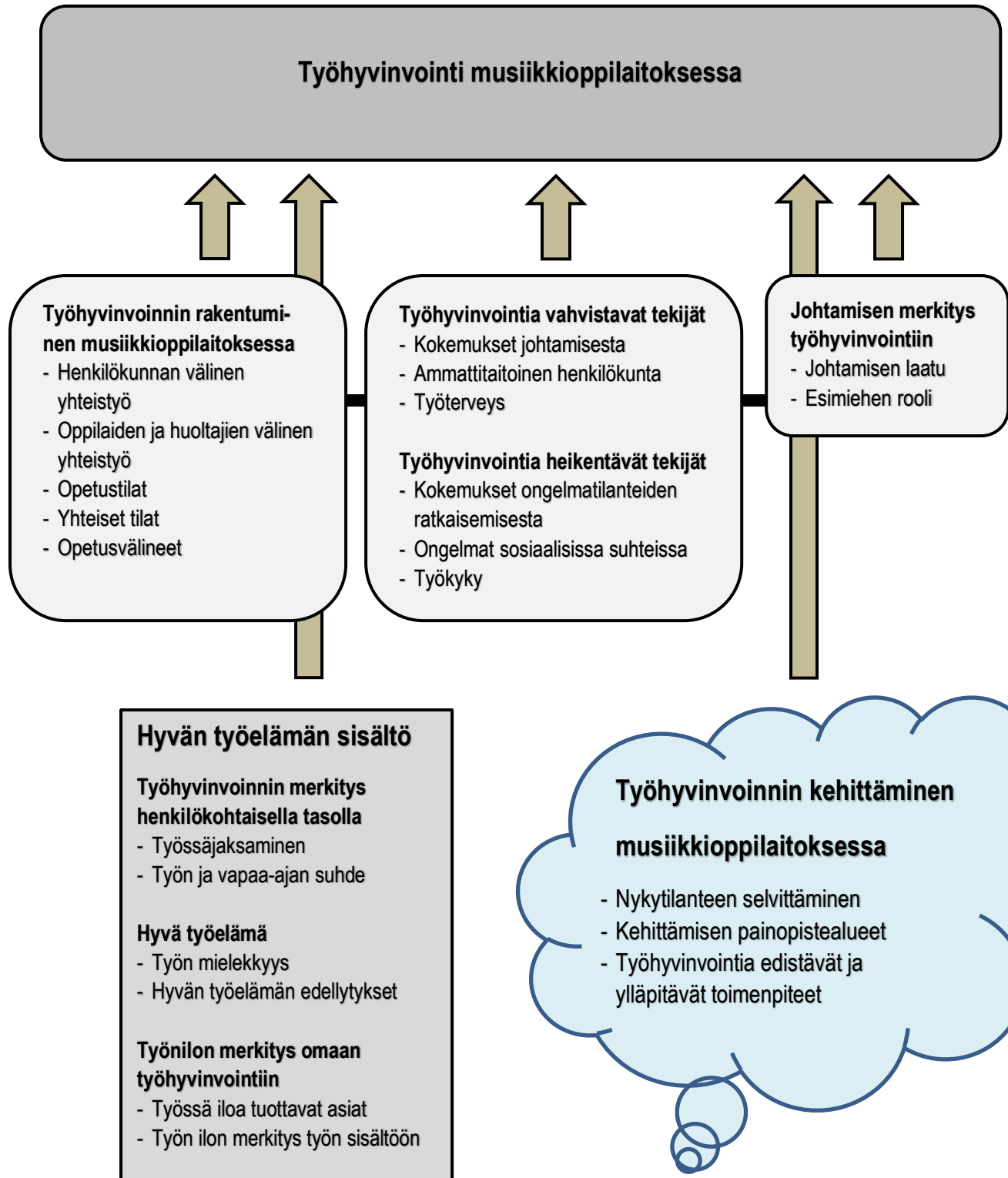
...että me puhallettais sammaan hiileen sen suhteen että mitä me sillä opetuksella tavoitellaan ja mitkä ne on ne opetuksen sisällöt että tota et meillä ois semmonen yhteinen näkemys siitä, että mikä on tärkeää ja mikä ei oo tärkeää... (ha 3)



Kuvio 8: Työhyvinvoinnin kehittäminen musiikkioppilaitoksessa.

6.4 Yhteenveto tuloksista

Alla esitettyyn kuvioon on yhteenvetona koottu tutkimuksen keskeiset tulokset.



7 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa muodostuu moniulotteisesti työhyvinvoinnin rakentumisen, työhyvinvointia vahvistavien ja heikentävien tekijöiden sekä johtamisen näkökulmasta. Työhyvinvointia määritellään myös hyvän työelämän sisällön eli työhyvinvoinnin henkilökohtaisen merkityksen, hyvän työelämän määritelmän ja työn ilon merkityksen kautta sekä myös työhyvinvoinnin kehittämisenäkökulman avulla.

7.1.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen musiikkioppilaitoksessa

Työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa muodostui työntekijään itseensä ja työyhteisöön liittyvistä tekijöistä. Myös Moisalo 2010, 88 on tutkimuksessaan todennut työhyvinvoinnin liittyvän mahdollisuuteen tehdä työtä työuraa tukevassa ympäristössä. Työyhteisölliset tekijät ja työntekijöiden kohteluun liittyvät tekijät olivat kiinteästi yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin. Työn sopiva kuormittavuus, joustavuus työn suunnittelussa, työntekijöiden tarpeiden huomioiminen ja mahdollisuus erilaisten projektien toteuttamiseen koettiin tärkeiksi asioiksi. Johtamisen läpinäkyvyys koettiin keskeiseksi asiaksi, samoin henkilökunnan välinen yhteistyö, yhteisöllisyyden tunne sekä oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu. Manka 2012, 30 ja Manka & Manka 2016, 75 ovat myös määritelleet työhyvinvoinnin syntyymiseen liittyvinä tekijöinä oikeudenmukaisen ja johdonmukaisen johtamisen, osaamisen kehittämisen ja vuorovaikutteisen toimintatavan.

Työhyvinvoinnin rakentumisen kannalta nähtiin merkityksellisenä hyvän ja tasa-arvoisuuden perustuvan opettaja-oppilassuhteen luominen. Yleinen kokemus oli, että musiikkioppilaitoksissa opettajat saavat vain vähän negatiivista palautetta, mikä kertonee siitä, että oppilaat saavat ammattitaitoista ja laadukasta opetusta. Manka & Manka 2016, 54–56 ovat myös todenneet, että koulutus-alalla opettajan oma panostus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen ovat olennaisia. Tähän ovat yhteydessä opettajien tarpeet ja arvot, jotka ovat taustalla vaikuttamassa myös opettaja-oppilassuhteen muodostumiseenkin.

Myös työolosuhteiden eli asianmukaisten soitonopetukseen soveltuvien opetustilojen nähtiin vaikuttavan työhyvinvoinnin rakentumiseen. Yhteisten tilojen merkitys ei korostunut musiikkioppilaitoksessa opettajien yksilöllisten työaikojen vuoksi. Yhteiset tilat koettiin tärkeiksi lähinnä keskustelujen ja ideoinnin mahdollistajana ja kokousten ja palaverien pitopaikkana. Työympäristötekijät liittyvät työhyvinvointiin myös Salovaaran ja Honkosen tutkimuksen 2013, 19 mukaan.

Musiikkioppilaitoksessa opetusvälineet mainittiin myös työhyvinvointia rakentavina tekijöinä. Instrumenttien kunto nähtiin merkityksellisenä opetustyössä. Työhyvinvoinnin kannalta olisi hyvä, että kaikilla musiikkioppilaitosten opettajilla olisi kiinteä oma työpiste, jossa voisi säilyttää työvälineitä. Opetus olisi myös näin helpompi järjestää ja ulkoisilla tekijöillä ei olisi niin paljon merkitystä kuin nykyisin.

7.1.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Johtamiseen liittyvien myönteisten kokemusten nähtiin vahvistavan työhyvinvointia. Johtamisen oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja johdonmukaisuus sekä myös esimiehen pätevyys ja luotettavuus nousivat esille. Tulos on yhteneväinen Virtasen ja Sinokin tutkimukseen 2014, 147, jonka mukaan esimiehen taidot ovat ratkaisevassa asemassa työyhteisössä asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Oman toiminnan vapauden, työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien sekä kannustuksen ja arvostuksen koettiin vahvistavan työhyvinvointia. Myös Elovainio 2008, 2055–2057 on todennut tutkimuksessaan, että työhyvinvointia edistää lähiesimiehen ystävällinen ja arvostava kohtelu sekä puolueeton ja oikeudenmukainen johtamistapa. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia katsottiin lisäksi vahvistavan ammattitaitoinen henkilökunta ja positiivinen työilmapiiri. Myös omalla asenteella, yhdessä tekemisen meiningillä, asioiden ideoinnilla ja kollegiaalisella tuella nähtiin olevan merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Salovaara ja Honkonen 2013, 20–21 ovat samansuuntaisesti todenneet, että hyvät työolot sekä riittävä ja tarkoituksenmukainen työhön liittyvä osaaminen vahvistavat työhyvinvointia. Heidän tutkimuksensa mukaan opettajan oma panostus työhyvinvointiin on olennaista ja sosiaalisten suhteiden merkitys on suuri opettajan työhyvinvoinnille.

Työterveydellä nähtiin olevan merkitystä työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Manka 2012, 30 ja Manka & Manka 2016, 75 ovat myös määritelleet työntekijän psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen

terveyden kuuluvan työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Työhyvinvointia tulisikin ylläpitää samalla tavalla kuin terveyttä, koska yleensä siihen kiinnitetään huomiota vasta siinä vaiheessa, kun se on heikentynyt.

7.1.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Tämän tutkimuksen mukaan ongelmatilanteiden ratkaisemisista saadut kokemukset voivat vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästi. Myös epävarmat tulevaisuuden näkymät, epäoikeudenmukaisuuden tunteet sekä tiedottamisen puutteet koettiin työhyvinvointia heikentäväksi. Nämä tulokset ovat yhteneväisiä Mankan & Mankan 2016, 54–56 tutkimuksen kanssa, jonka mukaan epävarmuus on työhyvinvointia vähentävä tekijä. Tässä tutkimuksessa sosiaalisten suhteiden heikkous, käyttämissen henki ja yhteisöllisyyden puuttuminen nähtiin negatiivisina asioina työhyvinvoinnin kannalta. Ongelmalliseksi koettiin myös epäluotettava ja epäpätevä johtaminen. Salovaaran ja Honkosen 2013, 20–21 tutkimuksen tulokset ovat yhteneväisiä saatujen tulosten kanssa. Heidän tutkimuksen mukaan työtyytyväisyyttä heikentävät epäoikeudenmukainen kohtelu, jatkuvat muutokset työssä sekä työpaikalla huonoksi koetut ihmissuhteet.

Työhyvinvointia voi heikentää myös oma työkyky. Tähän liittyen mainittiin omaa elämää kuormittavat asiat, motivaatio-ongelmat, fyysinen kunto ja tasapaino työelämän ja vapaa-ajan välillä. Näillä osa-alueilla ilmenevien ongelmien nähtiin heikentävän työhyvinvointia. Juutin ja Salmen 2014, 37–38 mukaan hyvä työ rakentuu pitkälti mielekkyyden kokemiseen. Mielekkään työn nähdään olevan tasapainossa työntekijän arvojen ja ihanteiden kanssa ja sen tulisi tuottaa mielihyvää, ei ahdistusta ja apatiaa.

7.1.4 Johtamisen merkitys työhyvinvointiin

Johtamisnäkökulmasta katsottuna johtamisen laadukkuuden nähtiin olevan keskeisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Markkulan 2011, 110 mukaan organisaatioiden resurssit saadaan parhaiten käyttöön huomioimalla johtamisessa sekä ihmisten ja asioiden johtaminen. Myös tässä tutkimuksessa korostuivat johtamisessa työntekijöiden näkökulmien huomiointi, hyvä tiedonkulku ja johtamisen läpinäkyvyys. Salovaaran ja Honkosen 2013, 20–21 mukaan työhyvinvointi opetusalailla perustuu oppilaitoksen ja työn perustehtävään. Myös tämän tutkimuksen mukaan johtamiselta edellytettiin asioiden hoitamista työperustehtävästä käsin, joustavuutta, luotettavuutta, kannustamista ja

vuorovaikutussuhteiden edistämistä nopean ratkaisun merkeissä ristiriitatilanteissa. Manka & Manka 2016, 9 ovat myös todenneet tutkimuksessaan, että johtamisessa toimiva vuorovaikutus edellyttää faktaosaamisen lisäksi myös tunneosaamista. Henkilöstön innokkuus kasvaa ja osaaminen lisääntyy kannustavan ja henkilöstöä tukevan johtamisen myötä. Työntekijöiden tukeminen työssä on Juutin ja Vuorelan 2015, 18–19 mukaan esimiesten työn keskeisin sisältö ja menestystekijä.

Toinen keskeinen asia, mikä tuli esille johtamisen näkökulmasta, on esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistäjänä. Myös aikaisemman tutkimuksen mukaan henkilöstön tarpeista tulee huolehtia ja panostaa työhyvinvointiin, joka tulisi olla keskeinen osa organisaation henkilöstöstrategian suunnittelua ja toteutusta (Kauhanen 2016, 17–18).

Tämän tutkimuksen mukaan esimiehellä tulee olla työkokemusta sekä vahva ammattitaito pedagogiseen työhön. Keskeisenä työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä mainittiin myös tekemisen vapaus, jonka katsottiin lisäävän luottamuksen tunnetta työntekijätasolla. Manka & Manka 2016, 9 ovat tutkimuksessaan todenneet, että esimiehen tehtävä on huolehtia henkilöstön työn kuormituksen sopivuudesta. Aikaisemman tutkimuksen mukaan säännöllisten kehityskeskustelujen avulla voidaan myös seurata henkilöstön työhyvinvointia (Pekkarinen & Pekka 2016, 34). Tässä tutkimuksessa korostuivat samaan tapaan työssä jaksamisen tukeminen ja kehityskeskusteluissa esille tulevien asioiden huomiointi.

7.2 Hyvän työelämän sisältö

7.2.1 Työhyvinvoinnin merkitys henkilökohtaisella tasolla

Työhyvinvointi henkilökohtaisella tasolla sai monenlaisia merkityksiä. Manka & Manka 2016, 75 ovat tutkimuksessaan todenneet, että työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa työhyvinvoinnin syntymiseen. Myös tässä tutkimuksessa olennaisina tekijöinä työssäjaksamisen kannalta tuotiin esille positiivinen työilmapiiri sekä lisäksi innostuneisuus ja motivoituneisuus työssä, työn sopiva haasteellisuus sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen työkavereiden kanssa. Myös työyhteisön tuen sekä stressin kokemisen koettiin olevan tärkeitä asioita työssäjaksamisen ja sen myötä työhyvinvoinnin kannalta. Taiteellisen työn ja opetuksen balanssin löytäminen koettiin tärkeäksi asiaksi. Samansuuntaisia tuloksia on myös saatu Juutin ja Salmen tutkimuksessa 2014, 37–38. Heidän mukaan

hyvä työelämä muodostuu siitä, että työntekijä pystyy tekemään työnsä käytettävän työajan puitteissa eikä koe liiallista kuormittuneisuutta. Hyvään työelämään kuuluu myös työtovereilta ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki ja hallinnan tunne omaan työhön.

Keskeisenä asiana työhyvinvointia tarkasteltaessa henkilökohtaisella tasolla ilmeni työn ja vapaaajan suhteen muodostuminen ja sen saavuttaminen. Työn ja vapaa-ajan suhde nähtiin häilyväksi ja sen katsottiin muuttuvan työvuosien saatossa työkokemuksen kertymisen myötä. Rutiinin myötä opetukseen tulee varmuutta ja työn toteuttaminen ei ole enää niin kuormittavaa. Tutkimuksessa korostui, että työntekijät kokevat uuden lukuvuoden ja lukukauden aloituksen yleensä raskaaksi. Tämä tulisi erityisesti huomioida opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Myös Laineen 2014, 9 tutkimuksen mukaan työn vaikutus kotiin ja toisaalta kodin vaikutus työhön vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemuksiin. Työhyvinvointi muodostuu aikaisemman tutkimuksen mukaan työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan suhteesta (Pekkarinen & Pekka 2016, 57).

7.2.2 Hyvän työn määritelmä

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, mitä on hyvä työelämä musiikkioppilaitoksessa työskentelevän opettajan työn näkökulmasta ja millaiset kokemukset työstä liittyvät heidän mielestään työhyvinvointiin. Työn mielekkyys, kiinnostavuus, ennustettavuus, turvallisuus, työmotivaatio, työn merkitys itselle ja myös työssä viihtyminen koettiin tärkeiksi työhyvinvoinnin kannalta. Hyvän työelämän edellytyksinä ja työhyvinvointiin vaikuttavina asioina korostuivat myös oma aktiivisuus, palkkaus sekä halu kehittää omaa työelämää. Palkkauksen mainitsi tutkimuksessa vain kaksi haastateltavaa. Tämä voi kertoa musiikkioppilaitosten opettajien suuresta sitoutumisen asteesta työhönsä, jolloin työn muu sisältö on palkkausta tärkeämpää.

Hyvässä työelämässä nähtiin olevan sopivasti haasteita ja omien näkemysten toteuttamismahdollisuuksia. Myös aikaisempien tutkimusten mukaan työ tuottaa tekijöilleen hyvinvointia, joka luo elämään merkityksellisyyttä (Virtanen & Sinokki 2014, 9). Työn tulisi olla mielekästä ja sen tulee mahdollistaa työntekijän oman identiteetin rakentumisen ja ihmisenä kehittymisen. Hyvässä työssä korostuu työntekijöitä tukeva sosiaalinen ilmapiiri. (Juuti & Salmi 2014, 37–38.)

7.2.3 Työnilon merkitys omaan työhyvinvointiin

Hyvään työelämään liittyen ja sen määrittelyn avuksi tutkimuksessa selvitettiin, millainen merkitys koetulla työnilolla on työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan työssä iloa tuottavat kollegat, yhteisöllisyys, innostunut työyhteisö ja hyvä työilmapiiri sekä motivaatio opetukseen ja tyytyväisyys omaan työhön. Oppilaiden edistyminen ja menestyminen tuottavat myös iloa samoin kuin erilaiset työhön liittyvät projektit ja opetukseen liittyvät ideat. Nämä sisällöt ovat samansuuntaisia aikaisemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan työnilon käsite sisältää myönteistä aktiivisuutta ja se on enemmän kuin pelkkää työssä viihtymistä (Valtiokonttori 2018, 8). Työniloa kokeva työntekijä kokee usein myös työnimua. Työnimun kokemuksella on merkitystä työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Opettajan työssä tämä näkyy työn kokemisena omistautumisen arvoisena ja siitä, että työhön syventyminen koetaan mielekkäänä. Työnimua kokeva työntekijä on aikaansaava, aloitteellinen ja uudistusmielinen työssään. (Salovaara & Honkonen 2013, 137–139.)

Hakasen 2009, 41 mukaan työhyvinvoinnin yhtenä tärkeimmistä mittareista on työhön liittyvä innostuminen ja ilo. Myös tässä tutkimuksessa työnilon merkitys työn sisältöön nähtiin tärkeäksi. Työnilon kokemiseen vaikuttavat myös ulkoiset asiat, kuten esimerkiksi liiallinen työmäärä ja vaikeudet työyhteisössä. Työnilon kokeminen aktivoi uusien asioiden tekemiseen ja auttaa jaksamaan työssä. Aikaisemman tutkimuksenkin mukaan työniloon liittyvä myönteinen tunne- ja motivaatio on yhteydessä henkilöstön terveyteen ja työkykyyn (Keva 2016). Tässä tutkimuksessa työssä koettu ilo näkyy vuorovaikutussuhteissa oppilaisiin. Työnilon kokemus ylläpitää hyvää keskusteluyhteyttä oppilaisiin ja antaa työhön energiaa. Työssä koetun ilon nähtiin edistävän merkityksen löytämistä työssä.

7.2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen musiikkioppilaitoksessa

Tutkimuksessa haluttiin selvittää lisäksi, miten työhyvinvointia voidaan kehittää musiikkioppilaitoksessa. Laineen 2013, 33 ja Salovaaran ja Honkosen 2013, 20–21 mukaan työhyvinvoinnin kehittämisellä tarkoitetaan kokonaisvaltaista työelämän laadun kehittämistä. Musiikkioppilaitoksen työhyvinvoinnin kehittämiseksi nimettiin useita kehittämiskohteita. Laineen 2014, 11 mukaan työhyvinvointia voidaan kehittää kaikkien niiden asioiden myötä, joilla nähdään olevan hyvinvointivaikutuksia. Tässä tutkimuksessa nykytilanteen selvittäminen nähtiin kehittämistyön kannalta tärkeäksi, samoin kuin kehityskeskustelut, rahoitukseen liittyvät asiat, koulutustarpeiden määrittely ja yleisesti

tavoitteiden ja päämäärien selvittäminen. Työhyvinvoinnin kehittämisen painopistealueiksi nimettiin henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen sekä opetustilojen ja opettamiseen liittyvän ajankäytön kehittäminen erityisesti siitä näkökulmasta, että opetusta olisi hyvä aikaistaa koulujen tiloissa mahdollisuuksien mukaan.

Yhtenä tärkeänä kehittämiskohteena tuli esille yhteisten tapahtumien järjestäminen musiikkioppilaitoksissa sekä myös yhteistyö muiden musiikkioppilaitosten välillä. Manka & Manka 2016, 54–56 on tutkimuksessaan myös todennut, että työhyvinvointipääomaa voidaan kehittää verkostoissa, projekteissa ja yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Musiikkioppilaitoksessa ennustettavuuden ja turvallisuuden ylläpitäminen nähtiin tärkeiksi asioiksi erityisesti työpaikkojen pysyvyyden näkökulmasta. Kehittämisajatuksia nostettiin esille myös oman motivaation ylläpitämiseen ja sosiaalisten suhteiden edistämiseen. Näillä tutkimustuloksilla on yhteneväisyyttä Laineen 2013, 33 tutkimukseen, jonka mukaan työhyvinvointia voidaan kehittää työn, työympäristön ja työyhteisön toimivuuden näkökulmasta.

Tutkimuksessa haluttiin myös tietää, millaisia ominaisuuksia on työhyvinvointia edistävällä ja ylläpitävällä musiikkioppilaitoksella. Tässä tuotiin esille musiikkioppilaitoksen innostuneisuus ja aktiivisuus sekä näkyvyys ulospäin. Työyhteisön arvostus, luottamus, avoimuus, joustavuus, me-henkisyys sekä hyvä johtajuus liittyvät olennaisesti työhyvinvointia edistävään musiikkioppilaitokseen. Myös selkeät toimenkuvat, pysyvät ja samat opetustilat, luova ympäristö sekä taiteilijuuden hyväksyminen nähtiin merkityksellisiksi asioiksi. Nämä tärkeät asiat ovat tulleet esille myös aiemmassa tutkimuksessa. Joustavat työprosessit ja johtamisen antamat mahdollisuudet oman työn vaikuttamiseen rakentavat tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kestävä perustan (Manka & Manka 2016, 54–56). Esimiestyössä olisi tärkeää tunnistaa työhyvinvoinnin kehittäminen osaksi työtä (Juuti & Salmi 2014, 149). Manka & Manka 2016, 80 ovat kuvanneet hyvinvoivaa organisaatiota tavoitteelliseksi, joustavaksi, itseään kehittäväksi ja turvalliseksi paikaksi toimia. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia edistävän ja ylläpitävän musiikkioppilaitoksen määritelmät täyttävät edellä mainitun hyvinvoivan organisaation edellytykset.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan tutkimusasetelman, ongelman määrittelyn, tutkimusmenetelmien valinnan ja tutkimusprosessin toteuttamisen näkökulmasta (ks. Kananen 2017, 176).

Tutkimuksen aihe koettiin erityisen tärkeäksi. Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat kiinnostaneet jo pidempään, ja yhteiskunnallinen keskustelu aihepiirin ympärillä antoi työlle alkuidean. Työhyvinvointia ei ole juurikaan tutkittu musiikkioppilaitosten näkökulmasta, joten sitä haluttiin selvittää mahdollisimman moniulotteisesti. Tämä edellytti tarkkaa perehtymistä aihepiiriin, jotta tutkittavasta ilmiöstä saatiin selkeä käsitys. Lähdekirjallisuus on suomalaista ja perustuu viimeisimpiin alasta tehtyihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Tässä tutkimuksessa perehdyttiin nimenomaan suomalaisiin tutkimuksiin, koska tutkimuksen aihepiiriä on tutkittu Suomessa vähän, ja asian syvällisen ymmärtämisen vuoksi haluttiin saada selville suomalaiseen työkuultuuriin liittyviä piirteitä.

Tutkimusongelmien määrittämistä pohdittiin paljon ja päädyttiin selkeään ja loogiseen ongelman asetteluun. Tutkimusongelma jaettiin yhdeksi pääongelmaksi ja kahdeksi alaongelmaksi. Ongelman asettelussa huomioitiin, että teoreettinen viitekehys tukisi hyvin tutkimusprosessin kulkua. Kun ongelman asettelua arvioi kriittisesti, niin aineiston käsittelyä ja ilmiön selkeyttämistä olisi voitu tehdä myös suppeamman ongelman asettelun avulla. Työhyvinvoinnin käsite on todella laaja, joten aihepiiriä olisi voitu pilkkoa pienempiin osiin tai rajata jonkin tietyn osa-alueen tutkimuksen kohteeksi.

Koska tutkimuksen keskiössä olevaa ilmiötä haluttiin kuvailla mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti, päädyttiin laadulliseen tutkimukseen. Työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen käsitys ja ihmiset antavat sille monenlaisia merkityksiä. Myös tutkijalla itsellään on oma käsitys työhyvinvoinnista, jonka ei annettu vaikuttaa haastattelutilanteissa. Tutkimusprosessissa pyrittiin siis objektiivisuuteen ja haastateltavien tuottaman tiedon mahdollisimman tarkkaan käsittelyyn.

Tutkimuksen kohdejoukon valinta perustui siihen, että haluttiin saada kuvailevaa tietoa eri puolilla Suomea toimivista musiikkioppilaitoksista ja miten työhyvinvointi niissä koetaan. Oman alueen musiikkioppilaitokset ovat niin pieniä yksiköitä, että jos mukaan olisi otettu vain yksi kohde niin haastateltavat olisivat voineet olla tunnistettavissa. Tutkimuksen kannalta oli mielenkiintoista saada selville, mitä työhyvinvointi tarkoittaa eri kokoisissa ja vähän eri tavalla toimivissa musiikkioppilaitoksissa.

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla. Haastattelun teema-alueet muodostettiin tutkimusongelmien mukaan. Teemojen sopivuutta ja toimivuutta esiteltiin, jonka jälkeen niihin tehtiin muutamia tarkentavia muutoksia. Haastattelutilanteet olivat onnistuneita, ja saatu aineisto tallennettiin analyysiprosessia varten. Haastatteluja varten pohdittiin tarkentavia kysymyksiä sitä varten, jos vastaukset jäivät kovin lyhyiksi. Näin saatiin työhyvinvoinnin ilmiöön lisää syvyyttä. Laadullisen aineiston luotettavuutta pyrittiin lisäämään esittämällä analyysin tueksi kuvioita, alkuperäisiä ilmaisuja sekä esimerkki analyysiprosessista.

Haastateltavien määrä koettiin sopivaksi, koska haastatteluissa alkoi toistua samansuuntaisia sisältöjä. Näin ollen voidaan ajatella, että haastateltavat kuvailevat ilmiötä hyvin samansuuntaisesti. Tulokset eivät ole yleistettävissä mutta niiden avulla saadaan monipuolinen näkemys siitä, millaisista asioista työhyvinvointi muodostuu musiikkioppilaitoksessa.

Koko tutkimusprosessin kulusta voidaan todeta, että se on toteutettu tieteen sääntöjen mukaan huomioiden eettiset näkökulmat. Yksittäisen haastateltavan henkilöllisyys ja työyksikkö ei tule tulosten tarkastelussa esille tunnistettavalla tavalla. Tulokset on kuvattu tarkasti ja ilmiötä mahdollisimman hyvin kuvaavasti. Tutkimusprosessin vaiheet on perusteltu ja työn eri vaiheet on dokumentoitu riittävästi. (ks. Hirsjärvi 2007, 227–228.)

Tutkimustulosten luotettavuutta voidaan arvioida myös saadun tiedon yhdenmukaisuudella suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin ja tietoon. Tutkimustuloksissa oli löydettävissä yhteydet teoreettiseen viitekehykseen. Tulokset olivat pääsääntöisesti samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Tästä on tehty tarkempi kuvaus tulosten tarkastelu -osioon.

Tutkimuksen tulokset antavat selkeän kuvan siitä, mistä asioista muodostuu työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa, mitä hyvä työelämä tarkoittaa musiikkipedagogien näkökulmasta ja millaisia asioita tulisi kehittää musiikkioppilaitoksissa.

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa niitä tekijöitä, jotka muodostavat työhyvinvoinnin perustan musiikkioppilaitoksessa. Tavoitteena oli selkeyttää työhyvinvointiin ja hyvään työelämään

yhteydessä olevia tekijöitä sekä myös tuottaa kehittämisajatuksia. Saatujen tutkimustulosten avulla voidaan esittää seuraavat johtopäätökset.

Työhyvinvointi musiikkioppilaitoksessa on tämän tutkimuksen mukaan hyvin moniulotteinen käsite. Sen muodostumiseen vaikuttavat yksilöstä lähtöisin olevat tekijät, johtaminen, henkilökohtaiset kokemukset työelämään liittyen sekä ulkoiset tekijät kuten esimerkiksi työympäristö ja kehittämisenäkökulmat. Työyhteisölliset ja työntekijöiden kohteluun liittyvät tekijät olivat kiinteästi yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin. Työn sopiva kuormittavuus, mahdollisuus erilaisten projektien toteuttamiseen sekä yhteisöllisyyden tunne edistävät työhyvinvointia. Hyvän opettaja-oppilassuhteen muodostuminen on merkityksellistä, samoin työolosuhteiden ja opetusvälineiden huomioiminen.

Työhyvinvointia vahvistaa musiikkioppilaitoksessa johtamisen laadukkuus, vapaus omaan toimintaan, työhön liittyvä vaikutusmahdollisuus sekä työyhteisöstä saatu kannustus ja arvostus. Omalla asenteella nähtiin olevan myönteinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Myös positiivinen työilmapiiri on tärkeää. Työterveys ja koettu työkyky voi vaikuttaa työhyvinvointiin myönteisesti tai jopa kielteisesti riippuen henkilön muun elämän kuormituksesta. Epävarmat tulevaisuuden näkymät, yhteisöllisyyden puuttuminen ja epäpätevä johtaminen heikentävät työhyvinvointia.

Musiikkioppilaitoksen johtamisen edellytyksiksi nimettiin joustavuus, luotettavuus ja nopeat ristiriitatilanteiden ratkaisut. Esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistäjänä on tärkeä, ja häneltä edellytetään vahvaa pedagogista ammattitaitoa. Työssä jaksamisen tukeminen ja kehityskeskusteluissa esille tulleiden asioiden huomiointi ovat merkityksellisiä johtamisen kannalta.

Työhyvinvointi henkilökohtaisella tasolla tarkoittaa innostuneisuutta ja motivoituneisuutta omaan työhön ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä kollegojen kanssa. Stressin kokeminen vaikuttaa työhyvinvointiin. Merkityksellistä on myös taiteellisen työn ja opetustyön sekä työn ja vapaa-ajan sopivan tasapainon löytäminen.

Hyvä työelämä muodostuu työn mielekkyyden ja merkityksen, ennustettavuuden, turvallisuuden ja työssä viihtymisen kokemuksista. Omien näkemysten toteuttaminen ja aktiivisuus työelämässä sekä osaltaan myös palkkaus liittyvät hyvän työelämän määritelmiin. Palkkaus ei kuitenkaan vaikuta olevan musiikkioppilaitoksessa tärkein työn sisältöä ja laatua määrittävä tekijä. Työniloa tuottavat yhteistyö kollegojen kanssa, innostunut työyhteisö, työmotivaatio ja työtyytyväisyys sekä

oppilaiden menestyminen. Työnilo aktivoi uusien asioiden tekemiseen ja vaikuttaa työssäjaksamiiseen. Työssä koettu ilo edistää työn merkityksen löytämistä.

Musiikkioppilaitoksen työhyvinvointia voidaan kehittää henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen, opetustilojen ja opettamiseen liittyvän ajankäytön muutosten, kehityskeskustelujen ja tavoitteiden sekä päämäärien selvittämisen avulla. Myös yhteisten tapahtumien järjestämistä ja yhteistyötä muiden musiikkioppilaitosten välillä on tärkeää kehittää.

Työhyvinvointia edistävä ja ylläpitävä musiikkioppilaitos on innostunut ja aktiivinen sekä näkyy positiivisella tavalla ulospäin yhteiskunnassa. Työyhteisö toimii toisia työntekijöitä arvostaen, avoimesti, joustavasti ja me-henkisyyttä edistävästi sekä laadukkaasti johtamalla. Työhyvinvointia edistävän ja ylläpitävän musiikkioppilaitoksen edellytyksenä on myös luova ympäristö ja taiteilijuuden hyväksyminen.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia musiikkioppilaitoksessa toimivien opettajien työhyvinvointia ikäjakaumittain sekä erilaisten vastuu- ja muiden työtehtävien näkökulmasta. Myös naisten ja miesten välisiä eroavaisuuksia voisi tutkia samoin kuin eri soittimien opettajien kokemuksia. Työhyvinvoinnin laajempi tarkastelu edellyttää kattavampaa otantaa ja työhyvinvoinnin mittarin kehittämistä musiikkioppilaitoksen toiminnan tutkimista varten.

Yhtenä jatkotutkimushaasteena on työhyvinvoinnin tarkastelu jaetun johtajuuden näkökulmasta. Musiikkioppilaitoksen johtamista voidaan myös vertailla muiden oppilaitosten johtamiseen ja näin saadaan esille niitä erityispiirteitä, jotka korostuvat musiikkialan johtamisessa. Tässä yhteydessä voitaisiin selvittää, miten johtajuudella voidaan tukea työntekijöiden hyvinvointia muutosprosessin aikana.

Tätä tutkimusta voidaan jatkaa tulevaisuudessa selvittämällä jatkotutkimuksella, onko käsitys työhyvinvoinnista muuttunut ja mihin suuntaan. Myös vertailevaa tutkimusta olisi mielenkiintoista tehdä. Sen avulla olisi mahdollista selvittää, miten työhyvinvointi koetaan eri puolilla Suomea sijaitsevilla eri kokoisilla musiikkioppilaitoksissa.

LÄHTEET

- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys, 2009
- Ilmonen, K. & Jokinen, K. 2002. Luottamus modernissa maailmassa, Jyväskylä: Kopijyvä Kustannus Oy
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa, Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Laine, P. 2014. Hoitotyön vuosikirja. Porvoo: Fiorca Oy
- Manka, M. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro
- Markkula, M. 2010. Johtaminen, tehokkuus ja työelämän laatu. Organisaatioiden toiminnan kulmakivet. Vaasa: Vaasan yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Väitöskirja.
- Moisalo, V-P. 2010. Arjen Johtaminen. Vantaa: Hansaprint Oy
- Moisalo, V-P. 2011. Uusi HR – Arjen henkilöstöjohtamista. Kuopio: Kopijyvä Oy
- Pekkarinen, L. & Pekka, T. 2016. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Helsinki: Kevan tutkimuksia 1/2016
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy
- Elovainio, M. 2008. Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä, Duodecim 124. <http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97495.pdf> (luettu 24.1.2018)
- Uusikylä, K. 2010. Hyvä työ - paha työ. Howard Gardner ja hyvän työn aakkoset. EVA-analyysi. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/Hyvä-työ.pdf> (luettu 24.1.2018)

Valtiokonttori 2018, 8. <http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/haku?n=25663&d=1&s=työ+ja+hyvinvointi>
(luettu 24.1.2018)

Haastattelu 1. 23.8.2017. Haastattelijana Jukka Pietilä

Haastattelu 2. 24.8.2017. Haastattelijana Jukka Pietilä

Haastattelu 3. 25.8.2017. Haastattelijana Jukka Pietilä

Haastattelu 4. 25.8.2017. Haastattelijana Jukka Pietilä

Haastattelu 5. 1.9.2017. Haastattelijana Jukka Pietilä

Haastattelu 6. 3.9.2017. Haastattelijana Jukka Pietilä

TYÖHYVINVOINNIN RAKENTUMINEN MUSIIKKIOPPILAITOKSESSA

Kysymykset:

- Mistä työhyvinvointi rakentuu musiikkioppilaitoksessa?
- Mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointia?
- Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia?
- Mikä merkitys mielestäsi johtamisella on työhyvinvointiin?

HYVÄN TYÖELÄMÄN SISÄLTÖ

Kysymykset:

- Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle henkilökohtaisella tasolla?
- Mitä on mielestäsi hyvä työelämä?
- Millaisena koet työn ilon merkityksen työhyvinvointiisi?
- Miten kehittäisit musiikkioppilaitoksen työhyvinvointia?

