



Uupumuksen uhka

Näkökulmia ammatillisen opettajan työssäjaksamiseen

**Sirkka Jaamalainen-Lönn
Sanna Kinnunen**

**Kehittämishankeraportti
Tammikuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Jaamalainen-Lönn, Sirkka Kinnunen, Sanna	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 38	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Uupumuksen uhka. Näkökulmia ammatillisen opettajan työssäjaksamiseen.		
Koulutusohjelma Ammatillisen opettajan pedagogiset opinnot		
Työn ohjaaja(t) Pylkkä, Outi		
Toimeksiantaja(t) -		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työelämä on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmeninä ja varsinkin opettajilla työelämän muutokset ovat olleet erittäin laajoja viimeisen vuosikymmenen aikana. Muutokset työelämässä ovat vaikuttaneet myös opettajien työssäjaksamiseen. Selviä työuupumiseen johtavia tekijöitä ovat muun muassa määräaikaiset työsuhteet, kansainvälistymisen kasvavat haasteet, jatkuva kehittäminen, lisääntyneet oppimisvaatimukset, työmäärän kasvu, joka on johtanut alati lisääntyvään kiireeseen, henkilöstöressurssien supistaminen, joka taas on lisännyt työntekijöiden välistä kilpailua työpaikoilla, sekä työpaikan sisäiset ristiriidat. Henkinen väkivalta on myös huolestuttavasti lisääntynyt työpaikoilla.</p> <p>Kehittämishanketyömme tavoitteena oli saada yksien kansien sisään sopivan kokoinen tietopaketti opettajan työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä, opettajan työuupumisesta ja niistä keinoista, kuinka työuupumista voidaan ehkäistä tai vähentää työpaikoilla.</p> <p>Kehittämishanketyössämme olemme ensin kertoneet hieman ammatillisen opettajan koulutuksesta, työstä ja työn vaatimuksista. Yhtenä tärkeimmistä asioista työssämme oli kuitenkin selvittää, että mitkä ovat opettajan työssäjaksamiseen ja työkykyyn vaikuttavat tekijät ja mitä opettajan työuupumus oikein pitää sisällään.</p> <p>Tarkastelimme muutamia opettajan työssäjaksamisesta tehtyjä tutkimuksia ja etsimme niistä vastauksia siihen, mikä uuvuttaa opettajan. Lopuksi olemme esittäneet laajasti erilaisia toimia pyrkiä ehkäisemään ja vähentämään ammatillisen opettajan työssäuupumista. Olemme tarkastelleet ko. asiaa yksilöllisten-, työyhteisöllisten- ja toimintaympäristöllisten tekijöiden kautta.</p> <p>Pohdinnassa olemme miettineet omia kokemuksiamme, havaintojamme ja mielteitämme, jotka nousivat esiin työtä tehdessämme sekä pohdimme myös aiheesta tehtyjen tutkimusten tuloksia ja johtopäätöksiä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Opettaja, opettajuus, työuupumus, voimavarat, työssäjaksaminen		
Muut tiedot		

Author(s) Jaamalainen-Lönn, Sirkka Kinnunen, Sanna	Type of Publication Development project report <hr/> Pages 38 <hr/> Language finnish <hr/> Confidential <input type="checkbox"/> Until _____
Title Threat of exhaustion. Standpoints about vocational teachers managing at work.	
Degree Programme Vocational Teacher Education	
Tutor(s) Pylkkä, Outi	
Assigned by -	
Abstract <p>Working life has changed remarkable in last decades and actually teachers working life changes have been quite expansive in past decade. Changes at working life have also an effect on teachers managing at work. It is obvious that some of factors which leads to teachers workdistress are: periodic employments, challenging internationalism, continuous development, learning demands, increased amount of work; which makes teachers work under immense stress, personel decrease; which increase competition between teachers and workplaces inner conflicts. Emotional violence have also increased anxiously at work.</p> <p>The goal on our development project report was to get convenient information paggage about factors which impact teachers managing at work, workdistress and also find some methods how people can prevent or decrease workdistress at work.</p> <p>First in our development project report we have told vocational teachers education, work and work demands. One of the main points in our report was to clear up what are the factors which impact teachers managing at work and ability to work and what the workdistress actually is.</p> <p>We observed few researchs made of teachers managing at work and tried to find some answers of what does make teachers exhausted.</p> <p>Finally we have diversified present about different ways to try to prevent and decrease vocational teachers workdistress. We have observed the thing in question in individually, working environmentally and in view of workcommunity. In consideration we have thought our own experiences, senses and ideas, which spring up during making this development project raport and we also considerate researches results.</p>	
Keywords Teacher, teacherness, workdistress, resources, managing at work	
Miscellaneous	

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	2
2 AMMATILLINEN OPETTAJA	3
2.1 Ammatillinen koulutus Suomessa.....	3
2.2 Ammatillisen opettajan koulutus.....	3
2.3 Ammatin vaatimukset.....	4
2.4 Ammatillisen opettajan työtehtävät.....	4
3 TYÖSSÄJAKSAMISEEN JA TYÖKYKYYN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	5
3.1 Työn säädeltävyys	6
3.2 Työyhteisön toimivuus ja henkilöstösuhteet.....	6
3.3 Kognitiiviset tekijät	7
3.4 Yksilölliset voimavarat.....	7
4 MITÄ ON TYÖUUPUMUS?	8
5 MIKÄ UUVUTTAA OPETTAJAN? TEEMAN TUTKIMUSTEN TARKASTELUA	10
6 AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖUUPUMISEN EHKÄISY.....	14
6.1 Yksilölliset tekijät.....	14
6.2 Työyhteisölliset tekijät	19
6.2.1 Esimies ja johtajuus	20
6.2.2 Palaute.....	22
6.2.3 Työnohjaus.....	22
6.2.4 Työyhteisön kehittäminen.....	24
6.2.5 Tiimityöskentely.....	26
6.2.6 Empowerment -käsite	27
6.2.7 Työn uudelleensuunnittelu	27
6.3 Toimintaympäristölliset tekijät	27
6.3.1 Sisäilma ja siivous	27
6.3.2 Valaistus.....	28
6.3.3 Puheviestintäergonomia.....	28
6.3.4 Työterveyshuolto, kuntoutus- ja työkyky -toiminta	29
7 POHDINTA	31
LÄHTEET	34

1 JOHDANTO

Tänä päivänä törmäämme työelämässä yhä useammin ja useammin käsitteeseen työssäjaksaminen. Sana tulee vastaan kaikilla eri ammattialoilla. Työssäjaksaminen tai työssä väsyminen on suoraa seurausta suomalaisen työelämän voimakkaista muutoksista. Tutkimusten mukaan opettajan ammatti on muuttumassa entistä vaativammaksi ja haasteellisemmaksi. Ennen opettajat viihtyivät harvinaisen hyvin työssään, mutta nyt opettajat ovat yhä enenevässä määrin uupuneita ja pahoinvoivia. Opettajan uupumiseen vaikuttavat muun muassa suuret luokkakoot, vähentyneet resurssit, opiskelijoiden ongelmakäyttäytyminen, koulun sisäiset ihmissuhteet, roolipaineet, jatkuva kiire, lisääntyvä tiedon määrä, määräaikaisten työsuhteet, kansainvälistymishaasteet, kehittämis- ja oppimisvaatimukset sekä valitettavasti myös työpaikoilla lisääntyvä henkinen väkivalta ja työntekijöiden välinen kilpailu. Myös muutos ja muutoksessa mukana pysyminen ahdistaa opettajia ja koettelee opettajan pedagogista ammattitaitoa sekä lisää stressiä. Työuupumus on siis tullut tänne jäädäkseen. Mutta mitä sen ehkäisemiseksi tai parantamiseksi tulisi tehdä? Toivomme tähän kysymykseen löytyvän vastauksia tästä tekemästämme kehittämishankeraportista.

2 AMMATILLINEN OPETTAJA

2.1 Ammatillinen koulutus Suomessa

Ammatillisia oppilaitoksia on Suomessa 208 ja niissä työskentelee noin 13 000 opettajaa (v. 2003). Ammatillisissa oppilaitoksissa opetetaan seitsemää eri koulutusala, jotka ovat luonnonvara-ala, tekniikan ja liikenteen ala, kaupan ja hallinnon ala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, sosiaali- ja terveysala, kulttuuriala sekä vapaa-aika- ja liikunta-ala. Ammatillisten oppilaitosten opiskelijat ovat joko peruskoulun päättäneitä nuoria tai ylioppilaita tai sitten työelämästä tulleita aikuisia. Ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia on 43, joissa työskentelee noin 2 000 opettajaa. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten opiskelijat ovat pääsääntöisesti aikuisia, jotka ovat esimerkiksi työvoimapolitiittisessa aikuiskoulutuksessa tai ammattitutkintoihin valmistavassa koulutuksessa. Aikuiskoulutuskeskukset järjestävät myös työntekijöiden täydennyskoulutusta. (ammatillisen oppilaitoksen opettaja 2005.)

Ammatillisten oppilaitosten opettajat jakautuvat kahteen pääryhmään: ammatillisten aineiden opettajiin ja yhteisten aineiden opettajiin, jotka opettavat pääosin samoja aineita kuin lukiossakin. Näiden lisäksi ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelee erityisopettajia, opinto-ohjaajia, kuraattoreita, koulutuspäälliköitä ja rehtoreita. Ammatillisissa oppilaitoksissa opettajan opetusvelvollisuus vaihtelee 16 - 24 tunnin välillä viikossa. Ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa opettajien opetusvelvollisuus on enintään 33 tuntia viikossa. (ammatillisen oppilaitoksen opettaja 2005.)

2.2 Ammatillisen opettajan koulutus

Ammatillisten opintojen tai ammattikorkeakoulun opettajaksi pyrkivän on suoritettava pääsääntöisesti ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva ammattikorkeakoulututkinto ja hankittava sen jälkeen vähintään kolmen vuoden työkokemus tutkintoa vastaavalla alalla. Tämän jälkeen voi hakeutua suorittamaan opettajan pedagogiset opinnot pätevyityäkseen opettajaksi. Ammattikorkeakoulujen opettajat suorittavat joko ylemmän korkeakoulu- tai liseniaatin tutkinnon ja opettajan pedagogiset opinnot. Ammatilliset opettajankoulutusopinnot voi suorittaa joko päätoimisena opiskeluna, monimuotoisena oman

opettajantyön ohessa tai näytöillä. Tällä hetkellä noin 2/3 opettajaopiskelijoista suorittaa opinnot oman työn ohella. Ammatillista opettajankoulutusta annetaan ammatillisissa opettajankoulutuslaitoksissa Helsingissä, Hämeenlinnassa, Jyväskylässä, Oulussa, Tampereella ja Vaasassa (Åbo Akademi). (Okopa 2006.)

2.3 Ammatin vaatimukset

Ammatillisten oppilaitosten opettajilta vaaditaan oman opetusaineen hyvää teoreettista ja käytännöllistä hallintaa. Lisäksi hänen tulee olla vuorovaikutustaitoinen sekä luova. Monesti opettaja joutuu ajan kuluessa asennoitumaan uudestaan työhönsä, arvioimaan ja perehtymään yhteiskunnallisiin ilmiöihin sekä kehittämään omaa persoonaansa. (Honka jne. 2000. 43.) Kehittääkseen omaa ammattitaitoaan opettajan on huolehdittava jatkokoulutuksestaan. Lisäksi työelämän tunteminen ja sen kehityksen seuraaminen on välttämätöntä onnistuneen opetuksen toteutukselle. Opettajien kelpoisuudesta on säädetty asetuksessa opetustoimenhenkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998. (ammatillisen oppilaitoksen opettaja 2005.)

2.4 Ammatillisen opettajan työtehtävät

Ammatillisten oppilaitosten opettajien työtehtäviin kuuluvat muun muassa lähi- ja etäopetus, itsenäisen opiskelun ohjaaminen, työssä oppimisen ohjaaminen sekä näytön ja näyttötutkinnon vastaanottaminen. Lisäksi opettajat suunnittelevat oman opetuksensa sisällön, valmistavat oppimateriaaleja, tarkastavat ja arvioivat opiskelijoiden opinnäytetöitä sekä laativat ja korjaavat kokeita ja tehtäviä. Luokanvalvojat ja ryhmänohjaajat ohjaavat ja neuvovat omia opiskelijaryhmiään, pitävät yhteyttä työelämän edustajiin, ohjaavat opiskelijoita sekä jatko-opiskelua että työelämää varten ja tekevät yhteistyötä sosiaali- ja muiden viranomaisten kanssa. Lisäksi opettaja osallistuu alueelliseen ja oppilaitoskohtaiseen kehittämistyöhön. Opettajan yksilökohtaiseen kehitystyöhön kuuluu säännönmukainen täydennyskoulutus oman oppiaineensa osalta ja ammattiopetuksen työelämäjaksot ydinosaamisen ylläpitämiseksi. (ammatillisen oppilaitoksen opettaja 2005.)

2.5 Ammatillisen opettajuuden haasteet

Ammatillisen opettajuuden ehkä suurin haaste tulevaisuudessa on kasvattajana toimiminen. Opettajan arkipäivän töitä ovat yhteiskuntamme kahtiajakautuminen (rikkaat – köyhät), ihmisten syrjäytyminen, päihdyttävien aineiden lisääntyvä käyttö, välinpitämättömyys, huono käyttäytyminen, opintojen keskeyttäminen, opiskelijoiden heikko sitoutuminen opiskeluun ja

työhön, rasismi... Harvalla ammatillisen opettajankoulutuksen aloittavista on kokemusta tietoisesta, työhön kuuluvasta kasvatustyöstä, siksi yhtenä haasteena olisi saada oppilaitoksiin kasvatustyön ammattilaisia. (Honka jne. 2000, 43.)

3 TYÖSSÄJAKSAMISEEN JA TYÖKYKYYN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Opettajan työ on luonteeltaan sellaista, että siitä on vaikea irrottautua edes vapaa-ajalla. Opettaja pyrkii usein täydellisyyteen, mikä voi verottaa jaksamista. Opettajan toimenkuva ei ole enää pelkkä opettaminen. Huomattavan osan työstä vievät oppilaiden työrauhan takaaminen ja kurinpidolliset toimet. Oppilaiden väkivaltainen käytös ja asiaton kielenkäyttö ovat arkipäivää. Henkilöstömenojen leikkaukset eli työvoiman vähentäminen ovat tutkitusti lisänneet sairastavuutta. Jaksamista koettelee myös julkisen sanan kielteinen suhtautuminen opetusalaan. Kouluväen jaksamisella on myös laaja yhteiskunnallinen vaikutus. Opettajien hyvinvoinnin voidaan olettaa vaikuttavan kertautuvasti oppilaissa. Kasaantuneet paineet vaativat palautumisaikaa haitallisen stressin välttämiseksi. (Työturvallisuuskeskus 1999, 109.)

Opetustyön stressaavuutta ja siitä selviytymisen mahdollisuuksia on tutkittu huomattavasti viimeisen 30 vuoden aikana. 1970-luvulla olennaisia opetustyön stressilähteitä olivat liian suureksi koettu työmäärä ja opettajien väliset ihmissuhdeongelmat. 1980-luvulla esille nousivat opetustyön sisällölliset vaatimukset. 1990-luvulla opettajia stressasivat eniten työhön liittyvät muutokset. (Työturvallisuuskeskus 1999, 51.) Työn rasittavuuden kokemiseen vaikuttavat sekä työn määrä että laatu. Ihanteellisin tilanne on silloin, kun työ on suorituskyvyn kannalta sopiva ja työntekijälle tulee tuntemus, että hän hallitsee oman työnsä. (Waris 2001, 19.)

Hallinnan tunteen saavuttaakseen työntekijällä tulee olla tuntemus että omat kyvyt ja työhön annettu aika ovat oikeassa suhteessa hänen kykyihinsä. Samalla tavalla kuin liian suuri kuormittavuus myös liian vähäinen kuormittavuus työssä uuvuttaa ja aiheuttaa henkistä pahoinvointia. Niskanen ym. jakavat kuormittavuutta laadullisiin ja määrällisiin yli- tai alikuormitukseen sekä kasautuvaan kuormitukseen. (Niskanen ym. 1998, 40.)

Laadullisessa alikuormituksessa tehtävät ovat liian helppoja työntekijän kykyihin nähden. Työntekijä kokee työn yksitoikkoisena ja rutiiniomaisena. Laadullisessa ylikuormituksessa on

kyseessä tilanne, jossa työntekijän ammattitaito tai työkokemus eivät ole riittäviä ja syntyy tilanne, jossa työt ovat liian vaikeita työntekijän kykyihin nähden. (Niskanen ym. 1998, 42.)

Määrällisessä alikuormituksessa työtehtäviä on vähän mutta työntekijän on oltava kuitenkin läsnä ja ikään kuin varuillaan. Esimerkkinä Niskanen ym. mainitsevat esimerkiksi erilaiset valvontatehtävät. Määrällistä ylikuormitusta voidaan kuvata myös sanalla kiire. Tuolloin tehtäviä on liian paljon työntekijän suorituskapasiteettiin nähden. (Niskanen ym. 1998, 44.)

Kasautuvalla kuormituksella Niskanen ym. kuvaavat kuormitusta, jossa ylikuormitus on pitkäkestoista ilman elpymistaukoja. Esimerkiksi opettajien työssä koko lukuvuoden ajan esiintyvä riittämätön tauotus lisää opettajien kuormittavuusoireilua jakson loppupuolella. Tilannetta kuormittavana nähdään opettajien kohdalla myös oman työn kova vaatimustaso suhteessa omaan kykyihin sekä kyvyttömyys irrottautua työstä vapaa-aikana. (Niskanen ym. 1998, 45.) Juuri pitkäkestoinen kuormittavuus johtaa pahimmillaan työuupumukseen. Vaikka kuormittavuus ja sen vaikutukset ovat kuvailtavissa, kuormittavuuden tuntemukset ovat hyvin yksilöllisiä.

3.1 Työn säädeltävyys

Työn hallinnan käsitteellä tarkoitetaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia suhteessa työn tavoitteisiin, suunnitelmiin, toimintaan, lopputulokseen ja palautteeseen. Vaikuttaminen tapahtuu paitsi oman osaamisen kautta myös työyhteisöön vaikuttamisen kautta. (Niskanen ym. 1998, 53.) Hyvin hallittuun työskentelyyn liittyy mm. työtyytyväisyyttä, sitoutumista, itse työsuoritus ja motivaatiota. Kokemus hyvästä hallinnasta näkyy työntekijöiden vähäisinä sairauspoissaoloina ja pitkinä työsuhteina. Haluttaessa vähentää työn kuormittavuutta ja sitä kautta sairastuvuutta, on työn säädeltävyyden lisääminen eräs keskeisimmistä keinoista. (Niskanen ym. 1998, 53.)

3.2 Työyhteisön toimivuus ja henkilöstösuhteet

Työyhteisö voi hyvin hyvässä työilmapiirissä. Työilmapiiri muodostuu työyhteisön perustehtävän suorittamisesta, työn suunnittelemisesta ja jakamisesta ja näiden välisestä suhteesta. (Niskanen ym. 1998, 56.) Toimiva työyhteisö motivoi työntekijöitä ja lisää heidän hyvinvointiaan ja kykyä hallita omaa kuormittuneisuuttaan. Hyvään ja toimivaan työyhteisöön päästään työntekijöiden ja esimiesten yhteisillä ponnisteluilla. Hyvä työilmapiiri parantaa

työntekijöiden motivaatiota ja työhön sekä työyhteisöön sitoutumista ja vähentää työstä poissaoloja.

Työilmapiiriin vaikuttavat työpaikan ihmissuhteet. Yleisesti koetaan, että työpaikan ihmisten välisiin suhteisiin ja varsinkin niiden ongelmiin on hankala puuttua. Työntekijöiden rutinoituneet ajattelu- ja toimintamallit sekä organisaation julkilausumattomat säännöt ongelmia kohdatessa vaikeuttavat tavoitteellista ihmissuhdeongelmien ratkaisua. Puhumattomuus ja ongelmien kieltäminen tekee yhteisöstä heikon ja organisaatiosta tehottoman. Avoin keskustelukulttuuri ja esimiehen vastuullinen tilanteisiin puuttuminen nähdään toimivan työyhteisön perusteina. Niskasen ym. (1998) mukaan johtajan rooli ja toiminta on tärkein työyhteisön kommunikaatioon ja ilmapiiriin vaikuttava tekijä. (Niskanen ym. 1998, 71.)

3.3 Kognitiiviset tekijät

Ihmisten yksilölliset kognitiiviset tekijät vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Kognitiivisilla tekijöillä tarkoitetaan tässä ajattelu- ja havaintotoimintaan liittyviä tekijöitä. Ihmisten tuntemukset työelämän kuormituksesta vaihtelevat suurestikin yksilöittäin. Saman tilanteen toinen voi kokea ylitsepäsemättömän hankalana kun taas toinen näkee sen vain pienenä vastoinkäymisenä jonka voi helposti selvittää. Tällöin puhutaan yksilön sisäisistä voimavaroista. (Niskanen ym, 1998. 73.)

Ympäristöä hahmottaessaan ihminen antaa asioille ja tapahtumille erilaisia merkityksiä kokemustaustastaan. Merkitykset koetaan tunteina ja tunnereaktioina jotka eroavat yksilöiden välillä voimakkaastikin. Ihminen hahmottaa ympäristöään sekä sisäisen että ulkoisen tiedon varassa. Sisäinen tieto perustuu omaan historiaan ja kokemustaustaan, ulkoinen selkeisiin aistihavaintoihin. Tapa reagoida asioihin on siis aina yksilöllinen ja sidoksissa ihmisen kokemustaustaan. (Niskanen ym. 1998, 74-76.)

3.4 Yksilölliset voimavarat

Työstä suoriutumiseen vaikuttaa työntekijän voimavaratilanne, miten hän kokee oman elämäntilanteensa ja sen hallinnan. Voimavarat voidaan jakaa aineellisiin, sosiaalisiin ja persoonallisiin voimavaroihin. Voimavaratilanne ei ole stabiili vaan se voi vaihdella suurestikin eri elämänvaiheissa

Aineelliset voimavarat kytkeytyvät yksilön taloudelliseen tilanteeseen. Taloudelliset vaikeudet syövät voimavaroja. Vakaa talous ymmärrettävästi vapauttaa ja luo uusia voimavaroja. Perheen taloudellisen toimeentulon huolet näkyvät työyhteisöissä esimerkiksi työntekijän heikentyneenä työpanoksena ja sairauslomina. (Niskanen ym. 1998, 89-90.)

Sosiaaliset voimavarat muodostuvat yksilön ihmissuhdeverkostosta ja vuorovaikutustaidoista ja jollain tasolla rakennetusta vapaa-ajasta eli harrastustoiminnasta. Vahvoilla sosiaalisilla voimavaroilla ihminen pystyy vastaanottamaan suuriakin haasteita työpaikallaan ja pystyy purkamaan stressiä läheistensä kanssa. Sosiaalisen voimavaran kenttä on myös hyvin herkkä ja siinä tapahtuvat muutokset altistavat kuormittavassa työssä toimivan ihmisen alttiiksi pitkäaikaiselle kuormitukselle ja sitä kautta uupumiselle. Perhetilanteiden epävakaus ja ihmisten aikaa rajattomasti syövä työ ei luo edellytyksiä sosiaalisten voimavarojen luomiselle tai ylläpitämiselle vaikka juuri niistä muodostuisi vastaavasti energiaa työntekoon. (Niskanen ym. 1998, 92.)

Ihmisen ammatillinen itsetunto ja näkemys omasta itsestään ymmärretään persoonalliseksi voimavaraksi. Positiivinen minäkuva ja luottamus omaan ammattitaitoon vahvistavat voimavaroja ja antavat kestävyyttä työpaikan kuormittavuustekijöitä vastaan. Persoonalliset voimavarat vaihtelevat eri elämäntilanteissa. Kouluttautunut ja pitkän työkokemuksen omaava ihminen tuntee itsensä ja toimintansa varmemmaksi kuin juuri työssään aloittanut tai kykyjensä ylärajoilla jatkuvasti toimiva työntekijä. Ammatillinen itsetunto voi horjua uudenlaisessa työtilanteessa tai kuormittavuuden jatkuessa pitkään sen aiheuttamassa työuupumuksessa. (Niskanen ym. 1998, 93.)

4 MITÄ ON TYÖUUPUMUS?

Työuupumus ilmenee ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä, psyykkisenä ja fyysisenä väsymyksenä sekä kyynisyytenä. Vakava uupumus on yleisintä koulutusaloilla.

Työuupumusta edeltävät tavallisemmin epäsuhta työn vaatimusten ja kykyjen sekä mahdollisuuksien välillä, työyhteisöristiriidat ja rooliepäselvyydet. (Työturvallisuuskeskus 1999, 109.) Työolot ja suhtautuminen työhön ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenien aikana suuresti. Työn rasittavuuden painopiste on muuttunut fyysisestä psyykkiseksi.

Yhteiskunnassa arvostetaan tehokkuutta ja työntekijän tulisi olla mahdollisimman tuottavat, mahdollisimman vähin resurssein. Työssä viihtymisen ja työstä nauttimisen osoitetaan olevan toissasijaisia arvoja. Odotukset ja todellisen aikapula asettavat ihmisen sietokykynsä rajoille. Työn vaatimukset ja työntekijän kyky suoriutua niistä eivät enää kohtaa toisiaan. (Waris 2001, 7.) Aiemmin työsuojelu paneutui työntekijöiden fyysisestä turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtimiseen. Nykyisin työsuojelussa henkinen työsuojelu koetaan merkityksellisemmäksi. Työpaikan ihmissuhteet, hyvä vuorovaikutus ja työntekijän tuntemus siitä, että hän voi itse vaikuttaa omaan työtoimintaansa ovat henkisen työsuojelun keskeisiä tavoitteita. (Waris 2001, 8.)

Työkyvystä ja sen turvaamisesta alettiin huolehtia 1980 – luvulla. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (tyky-toiminta) tarkoitetaan työoloihin ja työntekijöihin suunnattuja työkykyä parantavia ja työkykyä ylläpitäviä toimia. (Niskanen ym. 1998, 20.) Tavoitteena on terve ja mahdollisimman pitkään työkykyisenä pysyvä työntekijä. Vaikka tyky-toiminta on myös painottunut paljon fyysiseen terveyden edistämiseen ja ohjaamiseen, myös henkiseen jaksamiseen ja motivaatioon on alettu kiinnittää huomiota. (Waris 2001, 9.)

Työuupumuksesta on viimeisten parin kymmenen vuoden aikana keskusteltu julkisuudessa vilkkaasti. Aihe on poikinnut runsaasti julkaisuja ja tutkimuksia. Markku T. Hyypä julkaisussaan *Haittaava väsymys ja uupumus* (1992) määrittää työuupumusta seuraavalla tavalla. ”Määrittelen uupumuksen eli haittaavan väsymyksen tunteeksi, joka jatkuu useita viikkoja, heikentää merkittävästi toimintakykyä ja alentaa elämänlaatua.” (Hyypä 1992, 4.) Uupumuksesta on erotettava normaali (työstä johtuva) väsymys, joka korjaantuu levolla. Myös joihinkin pitkäaikaissairauksiin kuuluu pitkittynyt väsymyksen tunne. Työuupumusta diagnosoidessa nämä on suljettava tutkimuksin pois. Työuupumus on yksilön voimakas, subjektiivinen tunne, joka vaikuttaa arkeen monella tasolla kuormittavasti. (Hyypä 1992, 4.)

Työuupumus on yksilöllinen kokemus mutta sen oireisto on yleisesti hyvin kuvailtavissa. Pitkään jatkunut työn kuormittuneisuus heikentää aloitekykyä ja tehtävien loppuunsaattamista. Unihäiriöt ovat hyvin tavallisia. Tunnekokemukset latistuvat, kaikki tuntuu ja näyttää uupuneesta yhtä tasaisen harmaalta. Uuden oppiminen on työlästä. Kyynisyys työtä ja myöhemmin ympäristöä kohtaan lisääntyy. Koko työn merkitys asetetaan kyseenalaiseksi, työniloa ei löydetä. Jaksamattomuuden tunteen vuoksi usein harrastukset ja sosiaalinen elämä vähenevät. Tilanteen jatkuessa työntekijä pelkää oman ammattitaitonsa rapistumista ja

ammattillinen itsetunto katoaa. Työkyvyn ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen vaikuttavat negatiivisesti koko minäkuvaan. (Tukiasema 2000.)

Työuupumuksen taustalla on pitkään kestänyt ristiriitaisuus oman jaksamisen ja työn vaatimusten/odotusten välillä. Työtä voi olla määrällisesti liikaa tai se voi olla taitojen puolesta liian haastavaa. Työuupumus on oletettua yleisempää. Yli puolet työssäkäyvistä kokee jonkinasteista uupumusta, joka viides tuntee itsensä voimakkaasti väsyneeksi ja n. 7 % työuupumus luokitellaan vakavaksi. (Tukiasema 2000.)

Työuupumukseen sairastuvat useimmiten tunnolliset, ahkerat ja työhönsä sitoutuneet työntekijät. Hyvin tehdyllä työllä haetaan sekä sosiaalista että ammatillista arvostusta. Yhteiskunnassa työolot ovat muuttuneet ja työelämästä on tuullut entistä vaativampaa. Tehokkuusvaatimukset ja mukautuminen jatkuviin muutoksiin asettavat työntekijän jaksamisensa rajoille; työn vaatimukset ja työntekijän suorituskyky eivät enää kohtaa toisiaan. Siinä luodaan pohja uupumukselle. (Waris 2001, 7.)

5 MIKÄ UUVUTTAA OPETTAJAN? TEEMAN TUTKIMUSTEN TARKASTELUA

Opettajien työuupumusta on tutkittu monta muuta alaa pidempään. Aihetta on tarkasteltu sekä ammattikorkeakoulujen kehittämishankkeissa että yliopistojen tutkimuksissa.

Ajankohtaisuudessaan aihe on poikanut runsaasti artikkeleita niin alan ammattilehtiin kuin muihinkin julkaisuihin. Opettajan työuupumusta on käsitelty laajemmassa kontekstissa: on pohdittu koulutuksen tilaa ja tavoitteita, kyseenalaistettu menetelmiä ja vanhoja käytänteitä sekä kritisoitu opetuksen tasapäistäväää vaikutusta.

Uupumus on tiedostettu työkykyä uhkaavana tekijänä ja sen ennaltaehkäisemiseen on ammattialalla kiinnitetty huomiota. Esimerkiksi Opettaja –lehdessä on ollut runsaasti artikkeleita asiasta. Toisaalta opettajat ovat työssään hyvin viihtyviä ja he kokevat työnsä merkitykselliseksi ja palkitsevaksi. (Tuominen 2002.)

Kalevi Mäkinen väitöskirjassaan *Opetustyön kuormittavuus ja sen seuraamuksia ammatillisessa koulutuksessa* (1998) perehtyi juuri toisen asteen ammatillisten opettajien työtä kuormittavien tekijöiden löytämiseen. Perusopetuksen ja lukion opettajien työhyvinvoinnista oli löydettävissä enemmän tutkimustietoa kuin ammatillisten opettajien työssäjaksamisesta. Opetusala yleensäkin koetaan useassa tutkimuksessa psyykkisesti raskaaksi koska työssä vuorovaikutus on pakkotahtista, pitkäkestoista ja vastuullista. (Mäkinen 1998, 12.)

Se, kuinka kuormittavaksi yksilö työnsä kokee, pohjautuu hänen omiin kokemuksiinsa, persoonallisuuteensa ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa. Yksilölliset selviytymiskeinot syntyvät elämänkaaren alussa ja niihin vaikuttavat sosiaalinen ympäristö ja persoonallisuus. Koulutus, ikä ja sukupuoli vaikuttavat myös kuormittavuuden ja uupumuksen kokemuksiin. (Mäkinen 1998, 15-17.)

Mäkisen mukaan kuormittavuuden sieto ja uupumuksen välttäminen ovat sidoksissa yksilön omaan elämänhallintaan. Elämänhallinnalla tarkoitetaan tässä yhteydessä kokemusta itsestään ja ympäristönsä hallittavuudesta. Vahva elämänhallintakyky johtaa työtyytyväisyyteen ja turvallisuuden tunteeseen ja vaikuttaa myönteisesti terveyteen. Kokemusta heikosta omasta elämänhallinnasta voimistaa stressiä ja alentaa sen sietokykyä. Vahva tuntemus omasta elämänhallinnasta edellyttää vahvaa sisäistä autonomiaa, tervettä itsetuntoa sekä positiivista minäkuva. (Mäkinen 1998, 49-55.)

Ammatillista opettajaa kuormittavat suuret opetustuntimäärät. Opetukseen runsaasti suunnittelu- ja valmistelutehtäviä, joita monet opettajat tekevät ns. omalla ajallaan. Lisäksi työtuntien määrää lisäävät ns. opetuksen ulkopuoliset tehtävät esimerkiksi monet projektit ja erilaisten työryhmien jäsenyys ja niiden tehtävät. Toisaalta rutiininomainen perusopetus koettiin kuormittavaksi koska se ei antanut haastetta, ei arvostanut ammattitaitoa eikä se luonut riittäviä etenemismahdollisuuksia. (Mäkinen 1998, 184-185.)

Työyhteisöissä uupumukselle altistivat opettajien vähäinen keskinäinen yhteistyö ja yhteishengen puuttuminen. Huonossa ilmapiirissä vuorovaikutuksen ristiriidat ovat yleisiä. Työyhteisöissä esiintyy kilpailua, toisten arvostelua, rehellisyyden ja avoimuuden puutetta sekä vertaistuen puutetta. Tiedonkulku koettiin yksisuuntaisena: johdolta alaisille. Opettajilla oli käsitys, ettei johtoon ja sen toimintakulttuuriin voi juurikaan vaikuttaa, siksi yleensäkin näkemykset vaikutusmahdollisuuksista olivat heikot. (Mäkinen 1998, 184-185.)

Opettajat kokevat olevansa monenlaisten rooliodotusten paineessa. Opiskelijoilla, heidän vanhemmillaan, työtovereilla, johdolla, työssäoppimispaikoilla on kaikilla omanlaisensa odotukset opetusta ja opettajaa kohtaan. Uutta tietoa tulisi hakea ja muokata tarpeisiin. Opettajaa pidetään kaiken asiantuntijana ja erehtymättömänä. Yhteiskunnan luomat rooliodotukset ja oma sisäinen tuntemus omista kyvyistä saattavat olla ristiriidassa ja tuottavat siksi kuormitusta työhön. (Mäkinen 1998, 184.) Pitkäaikainen kuormitus johtaa uupumiseen. Mäkisen tutkimuksessa opettajat mainitsivat stressin poistamiseen käyttämäänsä tapoina liikuntaa, rauhoittumista läheisten kanssa, rauhallista oleilua kotona. Naiset huolehtivat terveydestään ja sitä kautta jaksamisestaan miehiä useammin. Miesten jaksamista verotti myös yksinäisyys: moni miesopettaja ei osaa jakaa huoliaan toisen kanssa. Miesten itsetunto on pitkästi kiinni työn tekemisessä ja siinä onnistumisessa. Naisilla itsetunto muotoutuu useammalta elämänalalta, joka selkeästi tukee myös työssäjaksamista. (Mäkinen 1998, 147.)

Pitkittyessään stressi johtaa väsymiseen, psyykkisiin ja fyysisiin oireiluihin ja lopulta uupumukseen. Eräs opettaja kuvaa tunnetilaansa Mäkisen tutkimuksessa (1998) seuraavasti: ”Loppuun palamisessa kaikki asiat tuntuvat vastenmielisiltä. Kaikki piti mennä niin kuin minä ajattelin, ei yhtään saanut poiketa siitä. Siinä tuli vielä herkemmäksi minuudesta. Silloin rupesi unettomuus vaivaamaan ja väsytti päivällä. Aluksi yritin sitä helpottaa ulkoilemalla ja kävelemällä. Tupakan poltto ja alkoholin käyttö lisääntyi. Oli hermostunut olo.” (Mäkinen 1998, 129.)

Opettajat tuskailevat nopeiden ja jatkuvien muutosten vaikutusta perustyöhön. Eija Syrjäläinen tutkimuksessaan ”Eikö opettaja saisi jo opettaa?” (2002) peruskoulun opettajat kuvaavat työtehtäviensä muuttumisen vauhdittuneen voimakkaasti 1990-luvun alussa kun alettiin laatia koulukohtaisia opetussuunnitelmia ja koulujen odotettiin profiloituvan yksilöllisesti. Opetussuunnitelmatyö vaatii aikaa ja ennen kaikkea yhteistä aikaa sekä koko henkilöstön sitoutumista tehtävään. Erilaiset motivaatiot, aikapula ja tunne siitä, että itse perustehtävä jää huonolle hoidolle, haastoi koulu yhteisöjen jaksamisen. Syrjäläisen mukaan opetustyössä uupumukseen johtaa monien paineiden kiirastuli. Globalisaatio luo kilpailua. Suomalaisia opetustuloksia vertaillaan kansainvälisellä mittaristolla. Kun pitää kyetä parempaan, työtä täytyy tehdä tehokkaammin alati pienenevillä resursseilla. Pitää ehtiä kouluttautua uusiin haasteisiin, oppia uutta. Syrjäläisen mukaan itsessään työmäärä ei uuvuta vaan tilanteet, jossa työntekijältä viedään mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin ja omiin luoviin ratkaisuihin erilaisissa tilanteissa. Tiukan toimintakontrollin ja tarkkojen ohjeistusten

puristuksessa opettaja menettää aktiivisuuttaan ja samalla työnsä hallintaa. Juuri tuntemus työnhallinnasta on työssäjaksamisen perusasioita. (Syrjäläinen 2002, 67.)

Mielestämme myös varsinaisen opetuksen päälle tulevat uudistukset vaativat osallistumista monenlaisiin kehittämistyöryhmiin. Näyttötutkintojen käytännön organisointi vaatii lukuisia suhteita työelämän kanssa. Muutokset opettajuudessa luovat monenlaisia rooliodotuksia. Ydintehtävän eli opettamisen lisäksi opettajilta odotetaan vastuuta kasvattamisen ja kasvun ohjauksesta, oman alan kehittämisestä ja itsensä jatkuvasta kouluttamisesta.

Uupumusriskinä nähdään myös yhteisöllisyyden puute. Useissa eri työryhmissä tehtävät tiimityöskentelyt ja oppilaitoksissakin lisääntyneet pätkätyöt syövät yhteishengen syntymistä. Me-henki on usein ”hakusessa”. Syrjäläinen nostaa uupumisriskiksi oman alan ja opettajien omien arvojen ja toiminnan väliset ristiriidat: ideaali ja käytäntö eivät tunne kättelevän. (Syrjäläinen 2002, 67.). Syrjäläisen mielestä tiimityöskentely syö yhteishengen syntymistä eri työyhteisöissä, mutta mielestämme oikein suunniteltu ja ohjattu tiimityöskentely auttaa ehkäisemään työuupumista. Opettajat ovat yleensä yksinäisiä puurtajia ja työskentely tiimissä tuo mahdollisuuksia tutustua työkavereihin sekä se saattaa oikein toimiessaan mahdollistaa työn rasittavuuden vähenemistä, koska asioita suunnitellaan ja tehdään yhdessä. Syrjäläisen tutkimus on mielestämme oikeassa siinä asiassa, että tiimityöskentely ei lisää koko työyhteisön yhteishenkeä, mutta ainakin vähentää opettajan yksin puurtamista ja auttaa tutustumaan pieneen joukkoon työkavereita. Käsittelemme tiimityöskentelyaihetta lisää kohdassa 6.2.5, tiimityöskentely.

Tutkimuksen mukaan työn kuormittavuutta lisäsivät opiskelijaryhmien suuret koot ja osan oppilaiden alhainen motivaatio ja kykytaso, joka näkyy esim. tuntihäirintänä. Myös ulkomaalaisten oppilaiden määrän lisääntymisen oli joillekin opettajille kuormittava tekijä. Tiilikalan (2004) mukaan ammatillisten opettajien näkemyksen mukaan oppilasaines on muuttunut reilussa vuosikymmenessä paljon. Ammattikorkeakoulujen syntyminen koulutusjärjestelmään haastoi ammattioppilaitokset taistelemaan oppilaista eli, kuten Tiilikala kertoo, rahasta. Opiskelijoiden motivaatio ja orientoituminen opiskeluun on vähäisempää. Tiilikalan tutkimuksessa opettajat kokivat oppilasaineksen muuttumisen negatiivisempaan suuntaan. Opettajat kokivat kasvatustehtävänsä kasvaneen ja varsinaiseen opetukseen jäävän aikansa vähentyneen. (Tiilikala 2004, 235.)

6 AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖUUPUMISEN EHKÄISY

Työuupumuksen ehkäisyssä ei ole yhtä ja ainoaa ongelmaa purkavaa asiaa. Asiat ovat yleensä monisäikeisiä ja nivoutuvat yhteen, siksi niitä on vaikea ryhtyä purkamaan. Epäkohtiin työpaikalla olisi vaan tartuttava ja niistä olisi puhuttava. Jokaiselle työntekijälle on vaikeaa puuttua työpaikan ongelmiin ja epäkohtiin, mutta niihin olisi puututtava, yritettävä poistaa ongelmat ja vieläpä oppia virheistä. Yleensä työpaikoilla avoimuus on näennäistä ja teennäistä; myönnetään, että ehkä joitain ongelmia on, mutta niitä vähätellään ja henkilö, joka nostaa asian esille, jätetään helposti työporukan ulkopuolelle. Onnellinen ei ole se työpaikka, joissa ei niin sanotusti ole ongelmia, vaan se työpaikka, jossa ongelmat saadaan yhdessä ratkaistua. Syyllistäminen on eräs mahdottomimmista ja tuottamattomimmista tavoista edetä asioissa. Syyt ja seuraukset voidaan ja ne pitääkin todeta, mutta syyllistämällä tai syyttämällä ei edetä mihinkään. Olisi mietittävä ratkaisuja, joihin sitoutuvat sekä esimiehet että muut työntekijät. (Merikallio 2000, 69-70.)

6.1 Yksilölliset tekijät

Kaikki se, mikä lisää oman elämän hallintaa, edistää jaksamista: kyky tarttua asioihin, keskeneräisten asioiden hoitaminen päätökseen ja ajankäytön suunnittelu. Omien tarpeiden tunnistaminen, omasta itsestä vastaaminen ja kaikki uuden oppiminen helpottavat uupumista. Samaan suuntaan vaikuttavat myös hyvät henkilösuhteet ja kyky puhua tunteista. Se, mikä parantaa itsetuntoa, antaa myös voimaa. (Heiske 1997, 199.) Todellisella ja koetulla ammattitaidolla on työkyvyn kannalta keskeinen merkitys ja osaamisvajaus on yksi tärkeimpiä työelämästä poissulkevia tekijöitä. Osaamisen merkitys korostuu nykypäivän työelämässä ja todennäköisesti osaamisvaatimukset kasvavat entisestään tulevaisuudessa. Työelämän ja työn nopean muuttumisen vuoksi ammattitaidon päivittäminen määrävälein on usein tarpeen työkyvyn ylläpitämiseksi. Etenkin ikääntyneillä työntekijöillä on tässä suhteessa ongelmia. Siksi heidän koulutuksestaan huolehtiminen on erityisen tärkeää, mutta työuran aikaista koulutusta tarvitsevat kaikenikäiset ja kaikki työntekijäryhmät. (Kinnunen jne. 2005, 351.)

Cockburn on tehnyt laajan tutkimuksen vuonna 1996, jossa selvitettiin, millaisia stressinhallintakeinoja opettajat pitävät tehokkaampina. Tutkimuksen tuloksena syntyi erilaisia coping –keinoja, jotka vastaavat niin kiireen kokemuksiin kuin yleisemminkin työn

kuormittavuuden synnyttämiin paineisiin. Opettajien tehokkaimmiksi mainitsemat stressinhallintastrategiat ovat Cockburnin tutkimuksen mukaan:

- Tietojen ja taitojen ajantasaistaminen
- Perusteellinen tuntien valmistelu
- Huumorin käyttö
- Epäonnistumiskokemusten välttäminen
- Keskustelu muiden opettajien kanssa

(Työturvallisuuskeskus 1999, 53-56.)

Itseluottamusta ja itsetuntoa voi rakentaa monella eri tavalla. Sitä voi hankkia esimerkiksi harrastuksista, joissa on hyvä. Itsetuntoa voi kohottaa myös hyvien työkaverisuhteiden ja asiakkailta sekä työkavereilta tai esimieheltä saadun realistisen ja myönteisen palautteen kautta. Ihmisen pitäisi selvittää itselleen, mikä elämässä on tärkeää ja mitä itse elämältään haluaa. On hyvä työskennellä perusasenteidensa kanssa, tehdä itselle oikeita ja hyviä valintoja, jotta hallitsee riittävässä määrin omaa elämäänsä, sen sijaan että elämä hallitsee itseä. On tärkeää oppia tuntemaan itsensä ja kehittää elämästä sellainen, että siinä on kuin kotonaan. Pitäisi pyrkiä kohti parempaa ja nautinnollisempaa elämää sekä työssä että vapaa-aikana. (Roti 1999, 172.)

Richard Carlson antaa kirjassaan, Älä hikeenny työasioista, sata ohjetta, kuinka työpaikan ongelmiin voi löytyä ratkaisuja vain muuttamalla hieman ajatustapaansa. Hänen ohjeillaan työhuolet eivät ehkä kokonaan katoa, mutta asioita voidaan katsella uudessa valossa.

1. Uskalla olla onnellinen
2. Vähennä hallitsevuuttasi
3. Irtaudu oravanpyörästä
4. Älä dramatisoi aikatauluja
5. Järjestä itsellesi puhelitonta työaikaa
6. Vältä kerskumista työkiireillä
7. Hyödy ikävyyttävistä kokouksista
8. Lakkaa odottamasta väsymistä
9. Älä hikeenny byrokatiasta
10. Muista lause: ”Kuolleesta ei ole hyötyä yritykselle”
11. Ota kaikki irti työmatkoista
12. Näe asioiden hyvät puolet
13. Liity ”Tästä päivästä nauttijoihin”
14. Älä hikeenny vaativasta esimiehestä
15. Muista antaa tunnustusta
16. Älä odotuta muita
17. Rakenna silta työsi ja henkisytyesi välille
18. Piristä työympäristöäsi

19. Pidä taukoja
20. Älä kuvittele tekeväsi enemmän kuin muut
21. Tee luettelo sinulle tärkeistä asioista
22. Kuuntele tehokkaasti
23. Ole ystävällinen
24. Muista motto: ”Makea vetää puoleensa”
25. Vältä sanomasta: ”Minun on pakko mennä töihin”
26. Älä tee turhia lupauksia
27. Arvioi tapojasi
28. Keskity tähän hetkeen
29. Harkitse tarkoin, mitä pyydät
30. Hyödy hidasteista
31. Valitse hyväntekeväisyyskohde
32. Älä koskaan puukota selkään
33. Hyväksy, että joskus kaikki menee pieleen
34. Tunnista käyttäytymismalleja
35. Madalla odotuksiasi
36. Kannusta itseäsi
37. Vähennä itsekkyyttäsi
38. Älä jää ”kultaisten käsirautojen” ansaan
39. Opi nauttimaan puhelinvaataajasta
40. Lakkaa toivomasta olevasi jossain muualla
41. Kysy itseltäsi: ”otanko tästä hetkestä varmasti kaiken irti?”
42. Lopeta hosuminen
43. Tiedosta viisautesi
44. Panosta suhteen luomiseen
45. Toivu nopeasti
46. Tee aloitteita uupumuksen ehkäisemiseksi työpaikallasi
47. Lakkaa pelkäämästä puhua ryhmälle
48. Vältä huomautuksia, jotka johtavat juoruiluun tai epätoivottavaan jaaritteluun
49. Näe roolien taakse
50. Älä mittaa kaikkea rahassa
51. Kun pyydät neuvoa, ole valmis ottamaan se vastaan
52. Hyödynnä kodin ja työpaikan väliset matkat
53. Älä kiistele turhaan
54. Pidä stressiä ja turhautumista menestyksesi häiriötekijöinä
55. Hyväksy se tosiasia, että joku on aina vihainen sinulle
56. Vältä stressaantumasta omista ajatuksistasi
57. Hyväksy epäpätevyyttä
58. Älä kiirehdi huomauttelemaan
59. Älä takerru luonne-eroihin
60. Älä stressaannu ennakoitavista asioista
61. Lopeta vitkuttelu
62. Suhtaudu vastoinkäymisiin levollisesti
63. Ole vastaanottavainen, avoin ja oikeamielinen
64. Vältä marisemista
65. Tee vaikein asia ensin
66. Älä elä tulevaisuudessa
67. Tee hyvä teko
68. Kilpaile sydämen ilosta
69. Odota hetki, kun et varmasti tiedä miten toimia
70. Ota vastuu valinnoistasi
71. Kuuntele ennen kuin puolustaudut

72. Tee työsi valmiiksi
73. Vietä kymmenen minuuttia päivässä tekemättä mitään
74. Opi delegoimaan
75. Ole vahvemmin läsnä
76. Opi sanomaan EI tuntematta syyllisyyttä
77. Vietä seuraava lomasi kotona
78. Älä lannistu negatiivisista työkavereista
79. Ota kaikki irti tylsästä asemasta
80. Pyri keskittymään
81. Anna itsellesi anteeksi, oletan ihminen
82. Tyhjennä mielesi
83. Hämmästele sitä, kuinka usein asiat luistavat
84. Sopeudu kaaokseen
85. Vältä työuupumus
86. Koe taianomainen muutos
87. Vältä jossittelua
88. Älä huolehdi
89. Pyydä, mutta älä vaadi haluamaasi
90. Pidä mielessä koko totuus
91. Hengitä syvään
92. Puhu muille rakkaudella ja kunnioituksella
93. Älä jatka umpikujaan
94. Muista arvostaa työkavereitasi
95. Älä hikeenny saamastasi arvostelusta
96. Älä aiheuta itsellesi tarpeetonta stressiä
97. Tiedosta ajattelusi merkitys
98. Vapaudu egostasi
99. Muista, että pikkuasioita tapahtuu
100. Älä elä elämäsi eläkeikää odottaen

(Carlson 2000, 9-13)

Työntekijän tulisi pysähtyä heti, kun hän alkaa tuntea epämääräisiä tuntemuksia. Ne voivat olla vaikkapa suunnatonta ärtymystä pienistä asioista, jotka ennen eivät ole ärsyttäneet. Jos ihminen tunnistaa itsessään selviä työuupumuksen oireita tai tuntee itsenä liian kiltiksi tai ylitunnolliseksi, pitäisi ottaa itseään niskasta kiinni. Jokaisella on oikeus sanoa ei tuntematta syyllisyyttä. Omaa käytöstä tulisi muuttaa enemmän assertiivisemmäksi. Assertiivinen tapa käyttäytyä on sellainen, jossa ihminen osaa puolustaa omia oikeuksiaan polkematta toisten oikeuksia. (Merikallio 2000, 80-81.)

Eräs todella yksinkertainen ja helppo tapa ehkäistä osaltaan työuupumista on lounaan syöminen. Usein lounas jätetään syömättä ja perusteluna sanotaan, että ei ehdi syömään. Kiireellä perustellun lounaan syömättömyyden taustalla on kuitenkin vakava oire uupumisesta, varsinkin, jos syömättömyys on jatkuvaa. Ravinnon merkityshimisen fysiikalle ja psyykelle on erittäin tärkeää. (Merikallio 2000, 83.)

Ihmissuhdeverkosto on yleensä melko laaja ja siihen kuuluvat henkilökohtaiset kontaktit ulkopuolisiin ihmisiin ja tietenkin oma perhe, mikä on erittäin tärkeää ajateltaessa omaa psyykkistä jaksamista. Lisäksi ihmisellä on yleensä laaja sosiaalinen verkosto. Sosiaalisella verkostolla tarkoitetaan myös niitä hyvää tahtovia läheisiä ihmisiä, jotka vaikeuksien tullen voivat kukin kykynsä mukaan antaa tukea vaikeuksissa olevalle. Molemmilla verkostoilla on suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnille ja siten myös terveydelle. Verkostojen tuki vaikuttaa pitkään ja auttaa paremmin kestämaan vaikeuksia sekä monesti ehkäisee vakavampien ja pitkäaikaisten psyykesairauksien puhkeamisen. (Vartiovaara 2000, 201.)

Vapaa-aika on pyhitettävä leppäämiseen, mutta valitettavasti tuntuu siltä, että koko vapaa-aika käsite on nykyaikana kärsinyt inflaation. Se alkaa olla abstrakti, teoreettinen käsite, jonka suojaamattomuus on arvostettavaa; on hienoa olla kiireinen ja tehdä pitkää työpäivää. Levon, virkistäytymisen, rentoutumisen ja työn välinen aika on väärässä suhteessa ihmisen tarpeisiin nähden. Saattaa myös olla, että työnantaja vaatii jatkuvaa vapaa-ajalla työskentelyä. Silloin kyseessä on vakavanlaatuinen organisointiongelmia tai ahneus. Jos vapaa-ajalla työskentelystä on tullut tapa, ihmisen on vaikeaa päästä siitä eroon. Hän ei osaa irtautua työpaineistaan, vaan ajatukset ovat alituisesti työpaikan asioissa. Vapaa-ajan rentoutumisella ei aina tarkoiteta paikallaan oloa, vaan ihmiset rentoutuvat eri tavoilla. Erilaisten askareitten tekemiseen vapaa-ajalla; itselleen luvan antamiseen ja oman ajan ottamiseen on kaikkein vaikeinta. Vapaa-aika tulisi osata suojata myös sosiaalisissa suhteissa. Alun perin virkistykseksi tarkoitettut sosiaaliset suhteet saattavat muodostua raskaaksi taakaksi. (Merikallio 2000, 85-86.)

Omien rajojen ja rajallisuuden tunnistaminen on todella vaikeaa. Vielä vaikeampaa on niiden selvittäminen toisille, jos on joutunut tilanteeseen, jossa aika ei riitä töiden tekemiseen. Työn organisointi vaatii oman vastualueen rajaamista. On erittäin helppo ajautua tilanteeseen, jossa tekee muille kuuluvia tehtäviä ja omat työt kasaantuvat. Narsistisesti ajatellen on palkitsevaa, kun toista työntekijää niin kovasti tarvitaan, mutta se ei kestä ikuisesti, omat jaksamisen rajat tulevat pian eteen. Terve itsekkyyks suodaan kaikille. (Merikallio 2000, 95-96.)

Jos työuupumus on päässyt siihen pisteeseen, että työnteko on mahdotonta, on parasta ottaa yhteyttä asiantuntijoihin. Opettaja voi aloittaa soittokierroksen työterveydestä. Siellä ei välttämättä ole työuupumukseen erikoistuneita asiantuntijoita, mutta he voivat auttaa asiassa eteenpäin. Työterveyslääkäri voi kirjoittaa sairauslomaa tai lääkeresepin. Myös keskustelu lääkärin tai mahdollisesti työterveyspsykologin kanssa auttaa. Työterveydessä suunnitellaan

myös yksilöllinen hoitosuunnitelma yhdessä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kanssa. (Kinnunen jne. 2005, 342.)

Keskusteluapua saa mielenterveystoimistoista ja erilaisilta terapeuteilta ja psykologeilta. Tarjolla on myös erilaisia kuntoutusmenetelmiä ja niistäkin saa lisätietoa työterveydestä. Kansaneläkelaitoksella on myös oma kuntoutussihteeri, jonka kanssa voi käydä juttelemassa tulevaisuudesta ja kuntoutuksen tarpeesta. Kela osallistuu myös kuntoutuksen tai terapian kustannuksiin. Jos työuupumus aiheuttaa masennusta on parasta soittaa lääkärille. Masennus tulisi hoitaa heti alusta asti asianmukaisesti. Lääkärin määräämä lääkitys ja terapia ovat erittäin tehokkaat aseet masennusta vastaan. Parasta olisi, että ihminen ottaisi yhteyttä lääkäriin heti, kun ilmassa on pieniäkin masennuksen oireita. Nopeasti diagnosoitu alussa oleva masennus on huomattavasti helpompi ja nopeampi hoitaa kuin pitkälle päässyt masennus. (Merikallio 2000, 101-103.)

Koska yksityisen ihmisen uupumuksen syyt ovat syvällä kokemuksessa, myös muutoksen täytyy kasvaa syvältä. Jokaisen tulee voida oivaltaa oman persoonallisuuden ja elämisen oikeus. On saatava lupa itsekunnioitukseen, erillisyyteen, menestymiseen ja myös epäonnistumiseen. Jos ihminen oppii arvostamaan itseään ilman suoritusvaatimuksia, hänen mahdollisuutensa hyvään ja tyytyväiseen elämään kohenevat. Ei ihmisen tarvitse olla ahdistunut ollakseen hyvä ihminen. (Heiske 1997, 224.)

6.2 Työyhteisölliset tekijät

Työntekijöiden tyytyväisyyden tärkeimpiä lähteitä ovat itse työtehtävään ja sen tekemiseen sisältyvät tekijät; tunnustuksen saaminen, saavutusten aikaansaamisen kokeminen, vastuu ja henkilökohtaisen pätevyyden kehittyminen. (Työterveyslaitos 1994, 55.) Toimivassa työyhteisössä työ sujuu. Tiedonkulku on riittävää ja vuorovaikutus avointa. Ilmapiiri on kannustava: ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Esimiestyö on osallistuvaa ja kuuntelevaa, työnjako on oikeudenmukaista ja selkeää. Palautetta annetaan rakentavasti ja sitä myös hyödynnetään. Työntekijät voivat vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja he ovat halukkaita kehittämään työtään. Hyvin toimivaa työyhteisöä kuvaavat lisäksi korkea organisaatioon sitoutuminen ja työtyytyväisyys sekä vähäiset poissaolot ja vaihtuvuus. Toimivassa työyhteisössä henkilöstöllä on tehokkaat muutoksen hallintavalmiudet ja hyvät ongelmanratkaisutaidot sekä kehittävät, ratkaisukeskeiset ja tulevaisuuteen suuntautuneet toimintatavat. (Multanen jne. 2004, 9.)

”Työpaikan ilmapiiri ei kehity moralisoimalla tai etsimällä huonolle hengelle syntipukkia. On tärkeää ymmärtää oikein, mistä masennus tulee ja mikä tekee siitä tavan. Oikein ymmärtäminen merkitsee tietyn myötämielen syntymistä yhteisön eri osapuolia kohtaan. Jos tulemme tietoisiksi siitä, että negatiivinen tyyli on normaaliuden ja kunnollisuuden mittari työpaikalla, astumme ensimmäisen askeleen kohti kunnollisuuden mittarin muuttumista” (Heiske 1997, 223.)

6.2.1 Esimies ja johtajuus

Menestyksekkään johtamisen yhtenä tärkeänä kriteerinä on pidetty vaikuttamista henkilöstön motivaatioon ja työasenteisiin, kuten sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Esimiehen tulee olla sekä ihmissuhdesuuntautunut ja osoittaa herkkyyttä alaisten tunteita ja ideoita kohtaan että tehtäväsuuntautunut ja aloitteellinen organisaation toiminnan rakenteiden kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Näiden kriteereiden lisäksi rinnalle on tullut kolmas johtajuuden kriteeri, muutosjohtajuus. Muutossuuntautunut esimies luo mahdollisuudet onnistuneelle muutokselle, motivoi työntekijöitään, pyrkii muuttamaan alaistensa uskomuksia, arvoja ja asenteita sekä saada heidät sitoutumaan yhteisiin tavoitteisiin. Työstressitutkimuksissa huono esimies-alaisuhde on todettu toistuvasti työstressin keskeiseksi aiheuttajaksi. Johtaminen voi olla jopa tuhoisaa; mielivaltaista, mahtailevaa, vähättelevää, epähienotunteista, pakottavaa, lannistavaa ja epäjohdonmukaisesti rankaisevaa. Tällainen johtaminen aiheuttaa alaisille stressiä ja terveysongelmia. Työstressin tutkijat ovatkin toistuvasti suositelleet puuttumista huonoon johtamiseen koulutuksella ja kehittämishankkeilla ja sitä kautta vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Taitava johtaminen paitsi auttaa työntekijää itse tasoittamaan työkuormitustaan ja ehkäisemään stressiä niin se myös kehittää työyhteisöä hyvinvointia tukevaksi. (Kinnunen jne. 2005, 315-317.)

Kun koulumaailmaan tuli laajoja muutoksia, osoittautui myös management –johtamistyyli tehottomaksi kohtaamaan muuttuneen työelämän ongelmia. Huomio oli pakko kiinnittää niiden työntekijöiden johtamiseen, joiden nahoissa muutokset eniten tuntuivat. Johtamistapa muuttui systeemien ja säännösten takaa johtamisesta ihmisten johtamiseksi eli leadership –johtamiseksi. Tämä johtamistyylin tunnusomaisia piirteitä ovat mm. uuden luominen, ihmisistä lähtevä itseohjautuva toiminta, asioiden vastakkainasettelu, uudelleen ajattelu uudelleenorganisoinnin sijaan, kokeileminen, vaikuttaminen, kävelemällä johtaminen ja työntekijöiden inspirointi. Leadership-orientoituneessa johtamisessa mietitään sitä, miten

työyhteisö voi tukea työntekijöidensä erilaista osaamista, kuinka paljon he voivat itsenäisesti päättää työhönsä liittyvissä asioissa ja kuinka hyvin he ymmärtävät oman osuutensa suhteessa kokonaisuuteen. Leadership –johtamisella sitoutuminen voimistuu, koska se antaa työntekijöille rahallisen korvauksen lisäksi mahdollisuuden kasvaa, kehittyä ja vahvistua ihmisenä valitsemaansa suuntaan. Johtamistavalla voidaan myös merkittävästi vaikuttaa työn mielekkyyden kokemiseen ja työssä jaksamiseen. (Työturvallisuuskeskus 1999, 24.)

Työyhteisön vaikeimpana ongelmana pidetään usein esimiehen ja alaisten välisiä suhteita. Esimiestä pidetään monesti epäarvostavana käskijänä, joka on kykenemätön kuuntelemaan alaistaan. Hänen johtamistaan saatetaan pitää epäselkeänä, puolueellisena tai uskotaan, että esimies ei tiedä tarpeeksi taustaa alaistensa toiminnasta. Esimiehen uskotaan myös monesti olevan liian kaukana käytännön työstä, mutta silti häntä ei myös haluta liian lähelle. (Heiske 1997, 173.)

Esimiehen tehtävänä olisi jäsentää yhteisön mielekäs päämäärä ja keinot edetä tavoitteisiin mielekkäästi ja konkreettisten tavoitteiden avulla. Hänen tulisi organisoida työnjakoa, työtapoja ja olosuhteita. Hänen tehtävänsä olisi myös huolehtia työn ja toiminnan jatkuvuudesta. Hyvän esimiehen ei välttämättä tarvitse osata tehdä kaikkia yksittäisiä organisaatiossa suoritettavia tehtäviä, mutta alan hyvä tuntemus lisää hänen luotettavuuttaan. Esimiehellä on myös paljon psykologisia tehtäviä. Hänen on kehitettävä ja ylläpidettävä työryhmän tietoisuutta heidän perustehtävästään. Esimiehen on oltava sosiaalisesti aikuisempi ja vanhempi kuin alaisensa. Esimiehellä tulee olla kykyä ymmärtää alaistensa tunteita ja kokemuksia ilman, että hän sotkeutuu työyhteisön ongelmiin itse. (Heiske 1997, 174-175.)

Työnjohdon aidosti ihmismyönteinen suhde työntekijöihinsä tukee jaksamista. Työntekijää tulisi arvostaa, antaa hänelle informaatiota, olla avoin kannanotoille ja uusille ideoille. Järkevä keskustelu, jossa pyritään kohtelemaan kaikkia työntekijöitä tasapuoleisesti, selkiinnyttämään ristiriitaisia rooleja ja ratkomaan ongelmatilanteita hyvässä hengessä luo yhteisössä turvallisuuden tunnetta. (Heiske 1997, 199.) Ilmapiirin muutokset työyhteisössä tapahtuvat yleensä hyvin hitaasti. Tärkeää on selkeä, työn päämääriin tukeutuva johtajuus, joka tukee asiakaskeksisiä ja inhimillisiä tapoja toimia työyhteisössä. Esimiehen elämänmyönteisyys ja luottamus tulevaisuuteen koetaan työyhteisöissä erittäin tärkeiksi. (Heiske 1997, 224.)

6.2.2 Palaute

Hyvä palaute on inhimillistä kanssakäymistä, jota kuka tahansa tarvitsee työpaikallaan. Normaalin kanssakäymisen puute kierouttaa työyhteisöä. Jos työntekijä ei saa palautetta työstään, hän saattaa turhautua ja ajatella olevansa turhanpäiväinen työntekijä työpaikallaan. Usein palautteen antaminen on hyvin niukkaa. Masentuneessa työpaikassa ajatellaan usein, ettei työpaikalla tarvitse olla mukavaa. Jos työpaikalla ei anneta palautetta, ei myöskään osata ottaa palautetta vastaan. Yleensä kaikki ihmiset tarvitsevat palautetta ja myönteistä ilmapiiriä jaksakseen työskennellä pitkäjänteisesti. (Heiske 1997, 132.)

Kehittävä tai positiivinen palaute voi olla suoraa, jolloin annetaan palautetta toisen kyvyistä, taidoista, hyvistä ominaisuuksista tai se voi olla epäsuoraa, jolloin palaute annetaan jostain ideasta, rohkaisusta tai avusta. Se voi olla myös välillistä, jolloin se tulee jonkun toisen kautta. (Roti, 1999. 190.) Palautteella on erittäin suuri vaikutus työntekijän työmotivaatioon, työvireyteen ja työkykyyn, joten palautetta tulisi antaa organisaation kaikilla tasoilla. Palautteen tyyli ja tapa tulisi kuitenkin olla sellaista, että se tukisi työkavereita ja vahvistaisi työilmapiiriä. Palautteen antamiseen liittyy oleellisesti ihmissuhteet, vuorovaikutustavat ja yhteistyövalmiudet. (Merikallio 2000, 71.)

6.2.3 Työnohjaus

Työnohjaus on uutta luova työtapa, jossa kokenut työntekijä, erityiskoulutuksen saanut työnohjaaja ja ohjattava tapaavat säännöllisesti ja puhuvat tutkivalla otteella ohjattavan työstä. Toiminnan tavoitteena on auttaa ohjattavaa hahmottamaan uudelleen suhdettaan työhön, ajattelemaan luovasti itsestään työssä ja löytämään uusia kehittymisen mahdollisuuksia. Työnohjaus antaa mahdollisuuden jakaa työhön liittyviä kokemuksia ja tarkastella niitä ymmärtävässä ilmapiirissä, eritellä työroolia systemaattisesti, ajatella uudelleen työtapojaan ja asenteitaan ja löytää uusia työkäytäntöjä, kasvaa ammatillisesti ja saada välineitä työpaineissa selviytymiseen sekä vahvistaa ammatti-identiteettiä. Työnohjaus on verrattavissa jossain määrin mestarin ja kisällin väliseen suhteeseen. Työnohjaus on syväsuuntainen ja kokemusperäinen oppimisprosessi. Se on oppimista kokemuksen ja vuorovaikutuksen avulla sekä osallistumista ryhmässä elävällä ja kuulevalla tavalla. Se on myös työtaidon kartuttamista ja henkisen kuormittavuuden keventämistä. Työnohjaus ei ole työhön perehdyttämistä tai terapiaa. Siinä ei paneuduta ohjattavan elämän traumaattisiin puoliin tai varhaisvaiheisiin vaan kohdataan aikuinen ihminen työkaverina, jonka työkokemuksiin paneudutaan. Työnohjaus ei

myöskään ole hyvin uupuneen työntekijän hoitoa, vaan ohjaus ennemminkin auttaa omalta osaltaan uupumuksen ehkäisemisessä. (Roti 1999, 197-198.)

Työnohjaus perustuu vapaaehtoisuuteen ja se tapahtuu työpaikalla työaikaan. Työskentelylle luodaan aluksi tavoitteet, joita sitten tarkastellaan työnohjauksen edetessä. Lopputulosta arvioidaan yhdessä. Työnohjaus saa lopullisen sisältönsä ensisijaisesti sen perusteella, mitä ohjattava on valmis siihen sijoittamaan. Nykyään työnohjauksen kohdealueeksi on noussut kolmio, jossa tutkitaan työntekijän, työroolin ja organisaation sisäisiä vuorovaikutussuhteita ja dynamiikkaa. Keskeistä on työntekijän toiminta ja kokemus tehtävässään. Toinen tärkeä tehtävä on tutkia, miten yksilö ottaa työntekijän roolissaan käyttöön tehtävän edellyttämät ominaisuudet ja kuinka hän pysyy roolissaan. Työssä jaksamisen näkökulmasta roolissa pysymisellä ja roolin rajojen tuntemisella on olennainen merkitys. Kolmantena kohteena työnohjauksessa on organisaatio eli se yhteistoimintakokonaisuus, jossa yksilö toimii ja johon hän roolinsa sijoittaa. Onnistunut tasapaino itsensä, työroolin ja organisaatiokokonaisuuden välillä on ratkaisevaa, jos haluaa jaksaa työssään. Työnohjaus voi olla hyvinkin pitkäkestoinen, vuodesta kolmeen vuoteen kestävä prosessi, tai varsin lyhyt, alle kymmenen kertaa kestävä. Nykyisin lyhyet työnohjatukset ovat yleistyneet painopisteen ollessa tällöin työyhteisön kriisien- ja muutosten tarkastelussa. Menetelminä voidaan käyttää yksilöohjauksen lisäksi pienryhmäohjausta (5-12 jäsentä) tai suuryhmäohjausta (20-40 jäsentä). (Roti 1999, 198-199.)

Työnohjausta on käytetty opetustyössä aina 1970-luvulta alkaen. Kuitenkin työnohjausta on opettajien keskuudessa käytetty yllättävän niukasti. Syinä vähäiseen työnohjaukseen saattaa olla se, että siitä kuvitellaan tulevan liikaa vaivaa ja ajatellaan, että työnohjaus vie pitkäjänteisyydellään opettajien vapaa-aikaa, koska kokoontumisten uskotaan olevan aina varsinaisen työajan jälkeen. (Työturvallisuuskeskus 1999, 57.)

Opettajien työnohjaus tulisi toteuttaa ryhmätyönohjauksena, koska opettajat yleensä työskentelevät paljon yksin. Ryhmätyönohjauksessa yhteisö tukisi enemmän työnohjauksen tavoitteita kuin yksilöohjaus. Työnohjauksen kohde voi vaihdella. Opettajien työnohjaus voi suuntautua vaikkapa opetustyön kuormittavuuden vähentämiseen, joka on opetusallalla tällä hetkellä suuri ongelma. Toinen työnohjauksen kohde voisi olla opettajan työn kehittäminen ja muutokseen varustautuminen, jolloin ohjauksessa käsiteltävät teemat olisivat erilaisia kuin pyrittäessä työn kuormittavuuden vähentämiseen ja voimavarojen kartuttamiseen. Kolmas työnohjauksen aihe voisi olla opettajien yhteisön kehittäminen. Tämän tyyppisen työnohjauksen tavoitteena voisi olla esimerkiksi työyhteisön tehostaminen,

päätöksentekotapojen kehittäminen, uusien hankkeiden jäsentely, muutoksiin valmentautuminen ja yleisesti työyhteisön toimivuuden kehittäminen. (Työturvallisuuskeskus 1999, 58-59.)

6.2.4 Työyhteisön kehittäminen

Työyhteisön käytäntöjä ja toimintaa voidaan parantaa kehittämällä. Kehittämisen lähtökohtana on ajatus siitä, että ihmiset ja asiat voivat muuttua. Työyhteisön kehittäminen ei ole irrallista toimintaa, vaan se liittyy arkityöhön. Tavoitteena on oppia yhdessä tekemään parannuksia, sitoutua niihin ja arvioida toimintaa. On erittäin tärkeää, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus olla mukana kehittämisessä. Kehittämisen myötä tapahtuvan muutoksen todellista laajuutta voi olla hankala tietää ennakolta. Asiat olisi hyvä jakaa pienemmiksi kokonaisuuksiksi, jolloin niistä tulee helpommin hallittavia. Pienten kehittämistoimien avulla voidaan nähdä muutostarpeita, joita muutoin ei välttämättä havaittaisi. Työyhteisön kehittäminen hyödyttää sekä työyhteisöä että työntekijää. Se johtaa asioiden parempaan toimivuuteen, työntekijöiden hyvinvointiin ja lisääntyneeseen asiakastyytyväisyyteen. Henkilöstön hyvinvointi ja terveys sekä työyhteisön jatkuva kehittäminen linkittyvät selvästi toisiinsa. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee sitoutuneesti, luo uutta ja muuttaa toimintaansa asiakkaiden ja ympäristön tarpeiden mukaan. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä saadaan ihmisten osaaminen käyttöön. Kireä tai kaavoihin kangistunut työilmapiiri saattaa näkyä poissaoloina ja henkilöstön vaihtuvuutena. Kun työyhteisö kehittää toimintaansa, moni muukin asia muuttuu. Henkilöstö oppii itse kehittämään ratkaisumalleja, joiden avulla se pystyy vastaamaan muuttuviin vaatimuksiin ja ennakoimaan tulevia haasteita. Vastuuta opitaan jakamaan, jolloin joustavuus lisääntyy ja monitaitoisuus kasvaa. Henkilöstö ei aina nojautu asioiden ratkaisuihin esimieheen, vaan toimii entistä itsenäisemmin. Aloitettuja asioita ei jätetä kesken, vaan haetaan uusia keinoja päästä eteenpäin. Erehtymisistä osataan ottaa oppia. Kehittämistaito on resurssi, jonka avulla osataan toimia yksilöinä ja työyhteisönä haasteellisissakin tilanteissa. (Multanen jne. 2004, 12-15.) Onnistuneen työyhteisön hyvinvoinnin kehittämishankkeen perusedellytyksiä ovat: ylimmän johdon tuki, vaiheittainen ja systemaattinen etenemistapa, työyhteisön lähtötilanteen diagnoosi tai riskianalyysi, työhön tai yksilöihin suuntautuneiden toimenpiteiden yhdistäminen ja henkilöstön mukaan ottaminen. (Kinnunen jne. 2005, 312.)

Kehittämisprosessi alkaa yleensä siitä, kun kehittämistarve nostetaan esille. Ideointivaihe herättää kiinnostuksen. Tärkeintä on, että joku tekee aloitteen ja ideaa lähdetään sitten viemään yhdessä eteenpäin. Työyhteisössä voi olla useita kehitettäviä asioita. Silloin

kehittämisestä kannattaa tehdä toteutumissuunnitelma. Suunnitelma auttaa saamaan hankkeelle tukea organisaation sisällä. Sillä voi arvioida hankkeen hyödyllisyyttä, kannattavuutta ja vaikuttavuutta. Toteutumissuunnitelmassa voi olla vaikkapa seuraavia asioita:

1. Lyhyt selvitys lähtötilanteesta

- * Mitä ja keitä kehittäminen koskee?
- * Miksi kehittämiseen on syytä ryhtyä?

2. Hankkeen tavoitteet

- * Esimerkiksi parempi ilmapiiri, jaksamisen lisääminen

3. Miten hanke on organisoitu?

- * Mitä resursseja (aika, raha, henkilöstö) tarvitaan?
- * Miten käytännössä edetään?

4. Hankkeen budjetti

- * Mitä kustannuksia on odotettavissa?
- * Miten kustannukset jakautuvat?

5. Tulevaisuuden näkymät ja mahdolliset riskit

- * Mitä tapahtuu, jos mitään ei tehdä?
- * Mitkä ovat hankkeen mahdolliset hyödyt tulevaisuudessa?
- * Mikä voi mennä pieleen?
- * Miten onnistumista hyödynnetään koko organisaatiossa?

(Multanen jne. 2004, 23-25.)

Kehittämistyötä on hyvä jatkaa, vaikka varsinainen prosessi olisi jo käyty läpi. Hyödyt ja saavutukset eivät jää pysyviksi ellei niitä pidetä yllä ja vahvisteta. Kun on kerran opittu kehittämään, siitä voi tulla jatkuva toimintamalli. Kun kehittämistä on tehty hetki omalla painollaan, voidaan tehdä vaikkapa uusi työilmapiirikysely tai tilannearvio. Tulosten perusteella kehittämistyötä voidaan suunnata uudelleen. Pienet toiminnan muutokset kuuluvat jokapäiväiseen työhön, koska myös muutostarpeita tulee jatkuvasti. (Multanen jne. 2004, 71.)

6.2.5 Tiimityöskentely

Tiimityöskentely on yksi vaihtoehto vastattaessa muutoksessa elämisen ja työelämän haasteisiin. Yksin puurtaminen ja oman edun valvonta vaihtuvat kokonaisuuksia hahmottavaan ja –jakavaan tekemiseen. Siinä on nykyihmiselle haaste, joka onnistuakseen vaatii perinpohjaisia muutoksia organisaation työskentely- ja johtamiskulttuurissa, työntekijöiden ajatusmaailmassa sekä ihmissuhdetaidoissa. Tiimi tarkoittaa ihmisten sitoutumista yhteiseen päämäärään. Tällöin työntekijät ovat itse luomassa yhteistä visiota ja yhteisiä tavoitteita ja kehittävät työskentelymenetelmiään yhdessä niiden kanssa, joiden pyrkimykset ovat samansuuntaiset. Koska tiimeissä päätöksiin vaikuttavat kaikki työntekijät, heidän on helppo sitoutua työhönsä. Heillä on enemmän valtaa ja vastuuta suhteessa sekä itseensä että työhönsä. Tiimin jäsenet keskittyvät kohtaamaan toisensa samanarvoisina niin henkilötasolla kuin osaamisenkin tasolla sekä vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. Vastuuta työstä ei enää tarvitse kantaa yksin. Apua ongelmien ratkaisuisissa saa tiimin moniosaajilta. Päätöksiä ei tarvitse tehdä kiireessä; paine voidaan jakaa tiimin jäsenten kesken siten, että yhdessä asioita pohtimalla voidaan tarkastella eri näkökulmia. Tiimin jäsenten antama informaatio yhdistyy laadukkaaksi päätökseksi. Jotta tiimityöhön todella päästään, se vaatii sekä organisaation johdolta että tiimityöntekijöiltä huomattavaa henkistä panostusta ja avoimuutta. Tällä on merkitystä työssä jaksamiselle. Kouluttautumalla on mahdollista oppia kanavoimaan ajattelua ja toimintaa koko työyhteisön parhaaksi. (Työturvallisuuskeskus 1999, 19-20.)

Keskeistä tiimityöskentelyssä on kommunikaatiotaitojen harjoittelu, esimerkiksi aktiivisen kuuntelemisen tehostaminen. Tiimissä vahvistetaan jäsenten itsetuntemusta sekä harjoitellaan ongelmanratkaisutaitoja ja prosessityöskentelyä. Jokaisella tiiminjäsenellä tulisi olla mahdollisuus hyödyntää osaamisensa vahvuusalueita ja täydentää omalla osaamisellaan tiimin muiden jäsenten osaamisalueita. Luottamus on olennainen osa tiimin toimintaa, sen kehittyminen saattaa vain viedä hetken aikaa. Ilman luottamusta tiimityöskentelyltä puuttuu pohja ja työskentely jää ryhmätyön asteelle. Nykyaikainen tiimityöskentely on merkittävä osa työssä jaksamista ja työsuojelua sekä muutoksessa elämistä. (Työturvallisuuskeskus 1999, 20.)

6.2.6 Empowerment -käsite

Omaan persoonallisuuteen kohdistuvaa ja samalla omat voimavarat käyttöön ottavaa kehitysprosessia kuvataan empowerment -käsitteellä. Laajasti määritellen sillä tarkoitetaan persoonallista, ihmisen sisäistä voimistumista ja vahvistumista. Se tarkoittaa myös kasvanutta oman elämänhallintaa sekä työhön kohdistuvaa suurempaa määräysvaltaa ja voimaa, joka kanavoituu koko työyhteisön hyväksi. Empowermentilla pyritään kokoamaan lähivuosien tärkeimmät työelämän kehittämisessä havaitut ihmisten ja työelämän tarpeiden yhteislöydökset sekä pyritään samalla kertaa sopusointuisesti yhdistämään yhdeksi kokonaisuudeksi ihmisenä oleminen, elinikäinen oppiminen ja kehittymisen ydinasiat. Empowerment –prosessi vaatii psykologisen turvallisuuden ja vapauden ilmapiiriin, jotta ihminen uskaltaa ottaa riskejä uuden kokeilemiseen ja sen vaikutusten havaitsemiseen. Uusien kokeilujen järkevyyttä suhteessa aikaisempiin kokemuksiin tulisi opetella pohtimaan ja siirtyä sitten vähitellen itseohjautuvaan päätöksentekoprosessiin, jotta oma eettinen vastuu alkaisi kehittyä. (Työturvallisuuskeskus 1999, 22.)

6.2.7 Työn uudelleensuunnittelu

Töitä organisoidaan uudelleen, jos halutaan kehittää työyhteisöä, varsinkin työyhteisön toimivuutta, joustavuutta, työmotivaatiota ja henkilöstön hyvinvointia. Yleensä tarve töiden uudelleen organisointiin tulee kahdelta taholta. 1. työolojen parantaminen työntekijän terveyden ja henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi sekä 2. yrityksen pyrkimys säästää sairauksiin, poissaoloihin ja henkilöstön vaihtuvuuteen liittyvissä kustannuksissa. Työtä voidaan muotoilla erilaiseksi tai laajentaa tai rikastaa työnkuvaa. Työn uudelleen organisoinnissa on tarkoitus myös välttää työntekijän yli- tai ali- kuormittumista työssään. Tärkeää työn uudelleensuunnittelussa on, että myös työntekijä on aktiivinen jäsen työn muutoksia suunniteltaessa. On muistettava, että eri yksilöillä on erilaiset tiedot ja taidot ja erilainen halukkuus työn laajentamiseen, rikastamiseen ja töiden uudelleenorganisointiin yleensä. Erilainen koulutausta, ikä ja työhistoria on joissain tehtävissä otettava huomioon. (Työterveyslaitos 1994, 53-55.)

6.3 Toimintaympäristölliset tekijät

6.3.1 Sisäilma ja siivous

Yksi ajankohtaisimmista työterveyshuollon ja työsuojelun haasteista ovat koulujen huonoon sisäilman laatuun liittyvät terveyshaitat. Viime vuosina toteutetut säästötoimet ovat lisänneet opetusluokkien ryhmäkoon kasvuun. Tämä aiheuttaa sen, että luokkaan tuleva korvausilma ei riitä takaamaan riittävää ilmanvaihtoa erityisesti silloin, kun myös poistoilmanvaihto toimii riittämättömästi. Tämä johtaa väistämättä siihen, että luokkien hiilidioksidipitoisuus kohoaa ja tilojen käyttäjillä voi esiintyä huonon ilmanlaadun seurauksena väsymistä, tukaluutta ja päänsärkyä. Koska erilaiset allergiat lisääntyvät vuosi vuodelta, olisi erittäin tärkeää, että luokkahuoneiden sisäilman laadusta pidettäisiin lujasti huolta. Ilmanvaihdon, siivouksen sekä rakenteiden ja kalusteiden materiaalien valinnalla voidaan säädellä sisäilman laatua. Kun säästöjen vuoksi suurennetaan luokkakokoja, siivouksen laatu heikkenee, koska siivoojia on yhä vähemmän. Koulujen luokkahuoneiden siivouksen resursseja vähennetään ja siivous pyritään pääasiallisesti hoitamaan koulupäivän aikana, jolloin koululuokkien siivous on vaikeaa tai jopa mahdotonta. Tällöin on vaarana se, että siivouksen laatu kärsii ja samalla sisäilman laatu heikkenee. Huonoon sisäilmaan saattaa olla syynä myös kosteusvauriosta syntynyt homekasvu, joka aiheuttaa erilaisia hengitystieoireita, väsymystä, ihottumaa jne. (Työturvallisuuskeskus 1999, 64-65.)

6.3.2 Valaistus

Ihminen saa valtaosan, noin 70-80 %, kaikesta aistien välityksellä ympäristöstä vastaanotetusta informaatiosta näkemisen avulla. Näkeminen ei ole mahdollista ilman valoa. Valo ja valaistus yhdessä ympäristöpintojen kanssa luovat näköympäristömme. Valaistuksella on olennainen merkitys toiminta- ja työympäristön muodostamisessa. Huonosti suunniteltu valaistus vaikeuttaa näkemistä. Häikäisy voi vaikeuttaa näkemistä ja aiheuttaa epämukavuuden tunnetta. Opettajat kokevat yleensä sisään tulevan päivänvalon miellyttävänä ja viihtyisyyttä lisäävänä. Luokkahuoneessa tulisi olla mahdollisuus saada päivänvaloa halutessaan, mutta myös keinot sen estämiseen ja häikäisemiseen tarvitaan. (Työturvallisuuskeskus 1999, 67.)

6.3.3 Puheviestintäergonomia

Puheviestintäergonomialla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla helpotetaan puhujaa ja kuulijaa suoriutumaan viestintätilanteessa mahdollisimman vähin ponnistuksin ja riskein. Opetus tapahtuu tärkeältä osaltaan puheviestinnän välityksellä. Hyvissä viestintäolosuhteissa puhujan on vaivatonta puhua ja kuulijan kuunnella ilman ponnisteluja tai erityistä keskittymistä. Ponnistelu puhuessa rasittaa äänielimistöä ja kuulijan ponnistellessa hän väsy

nopeasti, jolloin keskittyminen herpaantuu. Opettajat altistuvat työssään äänirasitukselle. Jos luokkahuone on huonosti suunniteltu ja kaikuisa ja opettaja joutuu työssään jatkuvasti käyttämään ääntään, saattavat äänioireet lisääntyä merkittävästi, koska äänenkäytössä ei ole vaadittavia taukoja. Äänielimistön rasittumiseen vaikuttavat mm. seuraavat tekijät: puhumisen määrä, ympäristön melu, äänenkäyttötilan koko, huoneen akustiikka, puhumisetäisyys, ulkona puhuminen, ilman kosteus ja pölyisyys, työasennot, psyykkinen kuormitus.

(Työturvallisuuskeskus 1999, 75-76.)

6.3.4 Työterveyshuolto, kuntoutus- ja tyky –toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta on nykyisin keskeinen työterveyshuollon tehtäväalue.

Työterveyshuolto toimii voimavarana henkilöstön työkyvyn ylläpidossa. Merkittävin osuus työkyvyn ylläpidossa on kuitenkin työntekijällä ja työyhteisöllä itsellään. Tyky –toiminta kohdistuu työntekijään, työyhteisöön ja työympäristöön. Työterveyshuollossa on siirrytty sairaus- ja riskikeskeisestä laatukskeiseen vaiheeseen. Toiminnassa korostetaan työntekijöiden ja –yhteisöjen omia mahdollisuuksia terveytensä ja työkykynsä hoidossa ja aktivoidaan heitä itse korjaamaan myös työolosuhteissaan olevia epäkohtia.

Työterveyshuollon toiminta on tuloksellista, kun sen avulla saadaan aikaan myönteisiä muutoksia työpaikoilla. Saumaton yhteistyö työterveyshenkilöstön, työsuojelun sekä henkilöstöhallinnon kanssa on edellytyksenä tyky –toiminnan menestykselliselle etenemiselle suunnitelmallisesti ja joustavasti. Lain mukaan työterveyshuollon tehtävänä on:

- työolojen jatkuva ja järjestelmällinen seuraaminen sekä mittaaminen
- turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen ja ylläpitäminen, joka mahdollistaa työntekijöiden hyvän henkisen ja ruumiillisen työ- ja toimintakyvyn
- työn ja työolojen sovittaminen vastaamaan työntekijöiden henkisiä ja ruumiillisia kykyjä ja ominaisuuksia tuloksen tekemistä varten
- yksilöiden hoito, jotta työ- ja toimintakyky säilyy ja paranee
- yritys- ja linjajohdon neuvonta ja konsultointi

(Työturvallisuuskeskus 1999, 105.)

Kuntoutukselle ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Erään määritelmän mukaan ”kuntoutus on suunnitelmallista ja monialaista toimintaa, jonka yleistavoitteena on auttaa kuntoutujaa toteuttamaan elämänprojektejaan ja ylläpitämään elämänhallintaansa tilanteissa, joissa hänen mahdollisuutensa sosiaaliseen selviytymiseen ja integraatioon ovat (sairauden tai muiden syiden vuoksi) uhattuina tai heikentyneet.” Puhuttaessa työikäisestä ja

työssäkäyvästä väestöstä kuntoutuksella pyritään vaikuttamaan työntekijän työ- ja toimintakyvyn (sekä fyysisen että psyykkisen) parantamiseen tai ylläpitämiseen, kun hänen omat mahdollisuutensa selviytyä tai jaksaa työssään ovat heikentyneet tai uhattuina. (Kinnunen jne. 2005, 346.)

Kuntoutustoimintaa on kehitetty Suomessa varsin aktiivisesti parin viime vuosikymmenen aikana sekä lainsäädännön että toiminnan sisällön avulla. Kuntoutus jaetaan kolmeen eri osioon, työelämäsuuntautuneeseen, lääkinnälliseen ja ammatilliseen kuntoutumiseen. Työelämäsuuntautuneessa kuntoutuksessa kuntoutustoimenpiteiden lähtökohtana on yleensä työkyvyn heikkeneminen tai työkyvyn menetyksen uhka. Lääkinnällisen kuntoutuksen tavoitteena on yleensä työntekijän jatkaminen aiemmassa työtehtävässä. Ammatillisessa kuntoutumisessa pyritään parantamaan työntekijän ammatillisia valmiuksia ja ammattitaitoa sekä kohentamaan hänen työkykyään. Kuntoutuspalveluja järjestetään usean eri järjestelmän kautta ja kuntoutuspalveluntuottajia on lukuisia. Työikäisten kuntoutusta järjestävät: Kansaneläkelaitos, työeläke-, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset, työvoimahallinto ja kunnallinen terveydenhuolto. (Kinnunen jne. 2005, 346.)

Työterveyshuollon työkykyä ylläpitävään toimintaan kuuluu erilaisia toiminnallisia töitä. Niitä ovat mm. työpaikkaselvitykset. Työpaikkakäynnit antavat perustan koko työterveyshuollon toiminnalle. Työympäristö käsitetään laajasti fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena työympäristönä. Työpaikkakäyntejä työterveyshuolto tekee yhdessä työsuojelun kanssa. Kouluissa fyysisistä tekijöistä korostuvat melu ja akustiset ongelmat, sisäilman laatu sekä kosteus- ja homeongelmat. Myös henkiset kuormitustekijät ovat opetusallalla merkittäviä. Opettajainhuoneen hyvä ilmapiiri tukee työmotivaatiota ja jaksamista. Työterveyshuollolla on käytössään myös erilaisia työpaikkaselvitysmenetelmiä, jolla arvioidaan työympäristöä ja psykososiaalisia työskentelyoloja. Työntekijöiden terveyttä seurataan terveystarkastusten ja sairausvastaanottojen avulla. Keskeisiä tavoitteita terveystarkastuksissa ovat työ- ja toimintakyvyn edistäminen, työhön liittyvien sairauksien ja oireiden ennaltaehkäisy sekä toimivan työyhteisön ja terveellisen työympäristön kehittäminen. Opetusala on henkisesti erittäin raskasta ja hyvinvointiongelmat lisääntyvät opettajilla iän myötä. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi käytetään eri keinoja, kuten työnohjausta, täydennyskoulutusta ja stressinhallintatekniikoita. Lisäksi pyritään lisäämään eri-ikäisten opettajien yhteistyötä ja murretaan opettajan perinteisesti hyvin yksinäisen ammatin kuvaa. (Työturvallisuuskeskus 1999, 106-107.)

Työterveyshuolto pyrkii myös toiminnallaan ehkäisemään työperäisiä sairauksia ja ammattitauteja. Ammattitautien ja työperäisten sairauksien pääasiallinen aiheuttaja on jokin työssä oleva fyysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä. Nykyään yleisin ammattitauti opetusosalalla on homevaurioiden aiheuttama astma tai allerginen nuha. Työterveyshuolto pitää yllä myös kuntoutustoimintaa niille työntekijöille, joita uhkaa pitkäaikainen toiminta- tai työkyvyn heikentyminen. Myös työelämän alkoholihaittojen ehkäisytyötä on työterveyshuollossa tehty pitkään. Työnohjaus tukee hyvinvointia ja jaksamista työssä. Opetusvirasto on panostanut työnohjaukseen. Kouluissa on omia kriisiryhmiä ja tarvittaessa järjestetään myös ulkopuolista apua. Työyhteisöjen kehittäminen ongelmanratkaisuineen tukee yhteenkuuluvuutta ja jaksamista. Kehittämishankkeita ja hyvää tarkoittavia projekteja voi joskus olla liikaa, jolloin niiden tarkoitus vääristyy. Työntekijältä vaaditaan vahvaa omaa panosta fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn säilyttämiseen jatkuvasti muutoskykyä ja uuden oppimista vaativassa työelämässä. Työyhteisöt voivat hyvin, jos johtaminen ja ihmissuhteet ovat kunnossa. Terveellinen ja tarkoituksenmukainen työympäristö on keskeinen työ –toiminnan tavoite. (Työturvallisuuskeskus 1999, 107-110.)

7 POHDINTA

Opettajaopintoihin hakeuduttuamme alan ”kuulumiset ” alkoivat kiinnostaa yhä enemmän. Työuupumuksesta puhutaan mediassa paljon. Lähiympäristössämme näimme opetustyössä olevien tuskailevan jaksamisensa kanssa. Resurssien kutistuessa tehokkuuden vaatimusta lisätään. Työmäärä ja monenlaiset rooliodotukset nakertavat opettajan jaksamista. Mistä on kysymys? Ja ennen kaikkea, olisiko uupumus estettävissä.

Teemaan sukeltautuessamme havaitsimme, että opetusalan työssäjaksamista on tutkittu paljonkin mutta ammatillisia opettajia koskevia tutkimuksia löytyi vähemmän. Sinällään opetustyön kuormitustekijät ovat samoja niin perusopetuksessa kuin toisen asteen koulutuksessa mutta meitä kiinnosti ammatillisen opettajan työssäjaksamisen erikoispiirteet. Tiilikalan (2004) tutkimus valotti työn ja toimintakulttuurin muutosta ammatillisissa oppilaitoksissa. Kasvatuksen ja ohjauksen määrän katsottiin kasvaneen, joidenkin mielestä jopa varsinaisen opetustyön kustannuksella. Tiedon tulva olisi hallittava ja kyettävä siirtämään se opiskelijoille. Näyttötutkinnot toivat lisää työtä mutta eivät lisätunteja niiden

tekemiseen. Opetussuunnitelmien laadinta ja työn kehittäminen ylipäättään oletettiin sisältyvän vanhoihin tuntimääriin.

Jaksamista haastavat monet, itsestämme riippumattomat tekijät: työmäärä, työsuhteiden monimuotoisuus, kykyjä vastaamattomat työtehtävät, jatkuva muutos, tehokkuuden ja jaksamisen ideaali ja oman ammattitaidon ylläpitäminen. Oma suhtautumisemme kuormitustekijöihin on vaikutuskeino. Tarkastelemissamme tutkimuksissa vahva itsetunto, tunne oman elämän hallittavuudesta sekä ammatillinen pätevyys olivat tekijöitä, jotka ehkäisivät uupumusta. Työyhteisöstä saadulla palautteella on ammatillista itsetuntoa voimistava vaikutus. Positiivinen minäkuva auttaa kohtaamaan vaikeudet ilman kriisiytymistä. Perinteisesti yksin toteutettu opetustyö tarvitsee nyt muutoksen tuulissa tukea vertaisistaan ja koko yhteisöltään. Yksilölliset voimavarat auttavat jaksamisessa mutta uupumiseen niiden vähäisyys ei ole ainoa syy. Työelämän arvot osoittavat liian usein sormellaan työntekijää. Näkemyksemme mukaan työmäärän mukaan suhteutettu resurssointi ehkäisisi uupumusta tehokkaimmin.

Hankkeessamme halusimme painottaa työssäjaksamisen tukemista ja ennaltaehkäisevien keinojen löytämistä. Otimme runsaasti esille niitä tekijöitä, jotka tukevat työssäjaksamista ja estävät työuupumista. Monet ohjeistukset on suunnattu koko työyhteisöön ja sen työkykyä ylläpitäviin toimenpiteisiin. Hyvä työilmapiiri on työviihtyvyyden ja jaksamisen perusta. Yhteisöllisyys kasvattaa vahvoja yksilöitä. On selkeää, että työkykyä ylläpitävään toimintaan ja henkiseen työsuojeluun on tulevaisuudessa panostettava yhä tarmokkaammin. Varhainen eläköityminen nähdään suurena uhkana opetusalailla, varsinkin ammatillisessa koulutuksessa. .

Tehokkuuden kadottaminen ja opettajan kaikkivoipaisuus -mielikuvan romuttuminen koetaan vieläkin usein häpeänä. Jaksamisen rajallisuutta ei hyväksytä vaan tunnollisuuden nimissä ajaudutaan vaivihkaa kohden syvää väsymystä. Asiasta voi olla vaikeaa puhua. Mielestämme ihmisten kokemuksiin perustuvat laadulliset tutkimukset temahaastatteluineen avaisivat kuormittumisen ja uupumisen problematiikka parhaiten. Niissä asiat selittyvät ikään kuin sisältä ulospäin. Yksittäisten opettajien kertomukset toimisivat vertaistuen muotoisena niin ennaltaehkäisevässä toiminnassa kuin työssäuupuneen eheytyemisessä. Vaikka kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä, niistä on kuitenkin nostettavissa kuormittumiseen vaikuttavia yleisiä lainalaisuuksia.

Kaikkienensa matka opetusalan kuormitustekijöihin ja opettajien jaksamiskokemuksiin oli tavattoman mielenkiintoinen ja herätti meissä runsaasti ajatuksia ja keskinäisiä keskusteluja, Ilmiö ei ole irrallinen yhteiskunnassamme vallitsevissa oloissa vaan aiheen yleisyys alleviivaa sen esille ottamisen tärkeyttä. Laajat kokonaisuudet koostuvat pienemmistä yksiköistä ja yksiköt yksittäisistä ihmisistä. Yksilöä tulisi arvostaa ja kunnioittaa itseisarvonaan eikä vain tehokkuuden yhtenä osatekijänä. Se edellyttää arvokeskustelua ja merkittäviä tekoja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Meiltä kaikilta.

LÄHTEET

- Ammatillisen oppilaitoksen opettaja. 2005. Viitattu 12.12.2006. Työministeriön sivusto. <http://mol.fi>.
- Carlson, R. 2000. Älä hikeenny työasioista. Juva: WS Bookwell Oy.
- Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Honka J. & Lampinen L. & Vertanen I. 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. (OPEPRO) selvitys. Opetushallitus.
- Hyvinvointi opetustyössä. 1999. Toim. Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kinnunen U. & Feldt T. & Mauno S. 2005. Työ leipälajina, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Merikallio, A. 2000. Katkaise stressikierre –oikaise työelämäsi. Pieksamäki: RT-Print Oy.
- Mitä on työuupumus? 2000. Viitattu 5.12.2006. Henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden tukisivusto. <http://tukiasema.net>.
- Multanen L. & Bredenberg K. & Koskensalmi S. & Lauttio L-M. & Pahkin K. 2004. Parempi työyhteisö. Helsinki: Otamedia Oy.
- Mäkinen, K. 1998. Opetustyön kuormittavuus ja sen seuraamuksia ammatillisessa koulutuksessa. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Niskanen M. & Murto K. & Haapamäki J. 1998. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Opettajankoulutus Suomessa. 2006. Viitattu 5.12.2006. Suomen opettajaksi opiskelevien liitto SOOL ry:n sivusto. <http://sool.fi>.

Roti, O. 1999. Työn ilo – organisaation voimavara. Tampere: Tammer-Paino Oy.

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

Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä. 1994. Toim. työterveyslaitos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tuutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopiston painotalo.

Tuominen H. 2002. Jaksako opettaja kehittyä? Viitattu 15.12.2006. <http://ethensis.helsinki.fi>

Vartiovaara, I. 2000. Jaksamisen rajat. Juva: WS Bookwell Oy.

Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään, kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: K-Print.