



HYVÄ MIELI - PAREMPI OPETTAJA: TYÖSSÄ JAKSAMISEN EDISTÄMINEN

Juha Lehtonen

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Joulukuu 2012
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Lehtonen, Juha
Hyvä mieli - Parempi opettaja: Työssä jaksamisen edistäminen

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 29 sivua + 2 liitesivua
Joulukuu 2012

Tämä kehittämishanke lähti kehittymään tekijän omasta mielenkiinnosta ja osaamisesta henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen osa-alueilla. Tämä aihe on aina tärkeä ja taas tällä hetkellä otsikoissa. Näkökulma tässä kehittämishankkeessa oli yksilöstä itsestään lähtevä henkinen hyvinvointi ja sen vaikutus työssä jaksamiseen.

Kehittämishanke oli kolmivaiheinen ja kestoiltaan vuoden mittainen. Ensimmäinen vaihe oli kehittämissitelmä oppilaitoksen kehittämispäivänä vuonna 2011. Tämä kehittämispäivän esitelmä perustui niin kognitiiviseen psykoterapiaan oppeihin, kuin tietoisuustaitoihin. Kognitiivisessa psykoterapiassa tavoitteena on auttaa asiakasta itse oivaltamaan, ymmärtämään omaa kokemusmaailmaansa ja käyttäytymistään ja sitten löytämään keinoja näiden muuttamiseen myös käytännössä. Tietoisuustaito taas on tunne- ja toimintatottumusten säätelyä edistävä hoitosuuntaus, jonka tuloksellisuudesta on tieteelliseen dokumentaatioon perustuvaa näyttöä mm. stressin ja uupumuksen, tietoisuustaidot kehittävät metakognitiivista taitoa löytää sellainen tapa olla suhteessa kehon ja mielen reaktioihin, joka vähentää tarpeetonta kuormittuneisuutta ja koettua emotionaalista kärsimystä.

Toinen vaihe oli oppilaitoksen henkilöstökysely opettajille (N=11). Kyselyn tarkoituksena oli selvittää opettajien ajatuksia, asenteita ja kokemuksia siitä, mikä edistää ja vastaavasti vähentää työssä jaksamista. Tuloksia hyödynnettiin syksyn 2012 kehittämispäivän kehittämissesitystä ja pienryhmätyöskentelyä suunniteltaessa. Lisäksi asian pohtiminen omalta kohdalta voi saada aikaan muutosta parempaan suuntaan.

Kolmas vaihe oli kehittämissitelmä työssä jaksamisesta kehittämispäivänä vuonna 2012. Tällöin henkilökuntakyselyn tulokset käytiin läpi ja tehtiin työyhteisöä kehittäviä harjoituksia. Muotoiltiin ongelmat positiivisiksi tavoitteiksi, tehtiin havainnollistavia harjoituksia työtoverin arvostuksen tärkeydestä sekä onnistumisen ilosta.

Asiasanat: työssä jaksaminen, henkinen hyvinvointi, työhyvinvointi

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	OPETTAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA HENKINEN HYVINVOINTI.....	5
	2.1 Työssä jaksaminen	5
	2.2 Henkinen hyvinvointi	7
3	KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET	8
4	KEHITTÄMISPÄIVÄ 2011	10
5	OPETUSHENKILÖSTÖKYSELY OSANA KEHITTÄMISHANKETTA.....	13
	5.1 Opetushenkilöstökyselyn toteuttaminen	13
	5.2 Opetushenkilöstökyselyn tulokset	16
	5.2.1 Työssä jaksamista edistävät tekijät.....	16
	5.2.2 Työssä jaksamista vähentävät tekijät.....	18
	5.2.3 Oman työssä jaksamisen edistäminen.....	19
	5.2.4 Työyhteisön työssä jaksamisen edistäminen	20
6	KEHITTÄMISPÄIVÄ 2012	22
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	25
	LÄHTEET.....	27
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

”Olipa ihminen miten ammattitaitoinen tahansa, tekipä hän millaista työtä hyvänsä, syntymästä kuolemaan asti jokainen työskentelee pitääkseen huolta omasta itsestään. Se on ihmisen tärkein tehtävä.” (Dalai Lama XIV 2005, 22.)

Kiire ja jatkuva muutos työelämässä ovat jokaiselle meistä tuttuja. Stressi, työuupumus, burnout ja jopa henkinen tai fyysinen väkivalta työpaikalla ovat niin uutisista, kuin monien puheista ja omakohtaisista kokemuksista tuttuja asioita. Tässä kehittämishankkeessa käsitellään yhdessä työyhteisön kanssa tekijöitä jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Yhdessä pyritään myös löytämään keinoja, miten jokainen, tässä tapauksessa opettaja, voi vaikuttaa omaan henkiseen hyvinvointiinsa ja tämän kautta myös työssä jaksamiseensa. Näkökulma hankkeessa on näin ollen yksilön oma hyvinvointi ja sen edistäminen, ei niinkään työpaikan rakenteet.

Kehittämishanke sisältää kaksi kehittämissitelmää peräkkäisen vuoden kehittämispäivinä ja kestää näin ollen vuoden. Näiden väliin ajoittuu opetushenkilöstökysely, joka saa vastaajat pohtimaan omaa työssä jaksamistaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Samoin vastaajat joutuvat miettimään omaa osaansa työyhteisön hyvinvointiin.

Ensimmäinen kehittämissitelmän viitekehyksenä on kognitiivinen psykoterapia ja tietoisuustaidot. Tämän tarkoituksena on saada työyhteisö pohtimaan omaa jaksamistaan ja sen rajallisuutta. Toinen kehittämissitelmä rakentuu enemmän ratkaisukeskeisen psykoterapian oppeihin. Tämän tarkoituksena on saada työyhteisö pohtimaan ja havaitsemaan työilmapiirin vaikutuksen ja merkityksen työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Lisäksi tämä osoittaa, miten kukin voi hyvinkin pienin keinoin edistää työilmapiiriä.

2 OPETTAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA HENKINEN HYVINVOINTI

Työssä jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat varsin hyvät silloin, kun työntekijä, tässä tapauksessa opettaja, tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvällä mielellä. Työpäivän aikana opettaja on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan, muun työyhteisön kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on myös voinut itse vaikuttaa. Hänen työnsä on ollut koko työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin nivoutunutta, ja tarvittavista resursseista on huolehdittu. Työstään hän on saanut niin työtovereidensa kuin esimiehensä tunnustusta, ja vastavuoroisesti hän on kannustanut toisia. (Suomen mielenterveysseura 2006, 8-9.)

Hyvinvointi työyhteisössä on monen tekijän summa. Tämä koostuu yksittäisestä opettajasta, työyhteisöstä ja tarvittaessa myös työterveyshuollosta, samoin kuin muista työpaikan rakenteista. Opettaja on itselleen sopivassa työssä, kun hänen arvomaailmansa on yhdenmukainen työpaikan arvojen kanssa. Se lisää myös hänen työmotivaatiotaan, opettaja on jo tehnyt arvojensa mukaisen valinnan ammattia valitessaan. Työpaikalla ollaan työntekijän roolissa tekemässä tehtäväkuvan mukaisia töitä. Selkeä esimiestyö auttaa työntekijöitä pitämään mielessä työn yhteiset tavoitteet ja oman osuutensa niiden saavuttamisessa, mitä tarvittaessa myös tuetaan. (Suomen mielenterveysseura 2006, 8-9.)

2.1 Työssä jaksaminen

Opetustyö on henkisesti rasittavaa, ja stressiä koetaan enemmän, kuin töissä keskimäärin. Toisaalta työkyky ja koettu terveydentila ovat kuitenkin hieman parempia, kuin muilla aloilla keskimäärin. Samoin eläkeikään asti opetustyössä jaksetaan keskimääräistä paremmin. (Perkiö-Mäkelä ym. 2006.)

Työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttaa ihmisen työhön sitoutuminen sekä työkyvyn ja työtyytyväisyyden tunteet. Työhön sitoutuminen tarkoittaa, että työntekijä hyväksyy aidosti työnsä tavoitteet ja pyrkii parhaansa mukaan niihin. Ih-

minen sitoutuu niihin asioihin, joita pitää tärkeinä ja kokee tavoitteiden saavuttamisen mahdollisuuden. Ihminen pystyy sietämään vastoinkäymisiä, kun sitoutuminen omaan työhönsä on aitoa. Kun omaan työhönsä on hallinnan tunne ja vaikutusmahdollisuudet, sitoutuminen työn tavoitteisiin säilyy. (Aro 2001, 23–24.)

Työkyky tarkoittaa työntekijän toimintaedellytysten ja työn vaatimusten kohtaamista. Työkyky on myös toimintakykyä ja terveyttä. Lisäksi työkyky on työelämän kulttuurin ja arvojen samankaltaisuutta työntekijän omien arvojen kanssa. Arvio omasta työkyvystä muodostuu tunteista ja kokemuksista, jotka liittyvät työn sujumiseen, omaan jaksamiseen, riittämiseen, onnistumiseen ja mielekkyyden kokemiseen työssään. Vastaavasti oma mielikuva työkyvystä ohjaa käyttäytymistä, asenteita ja suhtautumista työkykyyn, työhön ja ympäristöön. (Romana 1999, 4–6.)

Työtyytyväisyys on henkilökohtainen ja kokonaisvaltainen arvio oman työn tyydyttävyydestä, johon vaikuttavat työn sisältö, työmäärä, kollegat, esimies, johtaminen, organisaation toimintatavat ja se, miten työntekijä voi käyttää omia tietojaan ja taitojaan hyväksi työssään. (Romana 1999, 4–6.)

Väsymyksen, turhautuneisuuden ja jännittyneisyyden tunteet eivät ole huoletuttavia, koska lähes kaikki kokevat näitä tunteita työssään joskus. Nämä ovat normaaleja kielteisiä tunteita työtilanteissa, jotka ovat tarpeiden, arvojen tai ominaisuuksien kannalta epätydyttäviä. Läheskään kaikki eivät päädy uupumukseen tai kielteisiin työasenteisiin. (Vartiovaara 1996, 77–79.)

Työtehtävät monimutkaistuvat ja niiden suorittamiseen kuluu näin ollen enemmän aikaa. Tästä seuraa kiireen kokemus, joka aiheutuu työtehtävien vaikeutumisesta, osaamistason lisääntymisestä ja siitä, että työstä selviytyminen vaatii jatkuvasti uusiin asioihin perehtymistä ja uusien taitojen hankkimista, mihin ei kuitenkaan ole aikaa. (Järnefelt 2002, 35–36.)

Tekijät, jotka aiheuttavat psyykkistä väsymistä, ovat toisaalta myös työn voimavara ja peruste alalle hakeutumiseen: esimerkiksi vastuu, tunneherkkyys ja ih-

misten kohtaaminen aiheuttavat helposti väsymistä ja kuitenkin nämä ovat myös opettajan työn hyviä puolia. (Kääriäinen 2003, 6.)

2.2 Henkinen hyvinvointi

Henkinen hyvinvointi ilmenee monin eri tavoin työyhteisössä että työyhteisön yksittäisissä jäsenissä. Se on hyvää ja turvallista ilmapiiriä, hyvää yhteishenkeä työpaikalla, ongelmatonta ja sujuvaa yhteistyötä työyhteisön jäsenten kesken. Poissaolot sairauslomien vuoksi ja vaihtuvuus henkilöstössä vähenevät ja työn tuottavuus lisääntyy. Yksittäinen työntekijä kokee oman henkisen hyvinvoinnin haluna tehdä työnsä hyvin, tunteena, että työ on sujuvaa ja että työntekijä hallitsee oman työnsä. Työn tulisi olla hyvin järjestettyä ja mitoitettua, jolloin työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haastavalta. Tällöin siinä voi kokoajan oppia uutta ja kehittyä. (Työsuojeluhallinto 2012.)

Oikein mitoitettuna työ auttaa ylläpitämään ja edistämään henkistä hyvinvointia. Virheellisesti mitoitettuna ja väärin järjestettynä työ haittaa työssä onnistumista ja tästä voi olla vaikutuksia henkiselle hyvinvoinnille. Arvioitaessa työn rasittavuutta on otettava huomioon sekä työ että työympäristö. Jotta työ edistäisi henkistä hyvinvointia, sitä ei saisi olla liikaa eikä liian vähän ihmisen suorituskykyyn nähden. Työ ei myöskään saisi olla liian vaativaa eikä liian yksinkertaista tai yksipuolisesti rasittavaa. Työntekijöillä pitäisi olla jonkinasteinen mahdollisuus itse vaikuttaa työnsä määrään ja aikatauluun. (Työsuojeluhallinto 2012.)

3 KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET

Tämä kehittämishanke lähtee kirjoittajan omasta mielenkiinnosta ja henkisen hyvinvoinnin sekä mielenterveystyön osaamisesta. Tämä aihe on myös aina tärkeä ja vastaa työyhteisön tarpeisiin, lisäten osaltaan työhyvinvointia.

Kehittämishanke oppilaitoksessa lähti alustavasti muotoutumaan syksyllä 2011. Tällöin oli myös kehittämispäivän esitys: Hyvä mieli - Parempi opettaja. Tämän jälkeen hanke eli ideointivaihetta ja sai muotonsa keväällä 2012, jolloin työskentely alkoi toden teolla. Opetushenkilöstökysely (LIITE 1) toteutettiin kesäelokuun aikana 2012. Kyselystä nouseviin teemoihin vastattiin syksyllä 2012 kehittämispäivän yhteydessä. Tämän jälkeen kirjallinen osuus valmistui ja tehtiin jatkosuunnitelma hankkeen jatkon suhteen.

Tämä kehittämishanke koostuu tutkimuksellisesta, yksittäisen työntekijän ja työyhteisön kehittämiseen tähtäävästä toiminnasta. Nämä osat täydentävät toisiinsa ja pyrkivät samaan lopputulokseen.

Silfverbergin (2005, 38.) mukaan kehittämishankkeen tulosten kannalta tärkein ryhmä valitaan kohderyhmäksi. Tämän kehittämishankkeen tärkeimpänä ryhmänä ovat opiskelijat. Välittömänä kohderyhmänä ovat yhden yksikön sosiaali- ja terveysalan opettajat, jonka myötä varsinaisen kohderyhmän saama hyöty toteutuu sen myötä, että välittömän kohderyhmän antamat palvelut paranevat ja opettajat jaksavat työssään paremmin.

Kehitystavoitteena, joka kuvaa hankkeella tavoiteltavaa pitkän ajan muutosvaikutusta erityisesti kohderyhmän kannalta, on opiskelijoiden saama mahdollisimman hyvä opetus. Tämä saavutetaan osaltaan sillä, että opettajat jaksavat työssään mahdollisimman hyvin. Tätä pidetään onnistuneena tavoitteena.

Välittömät tavoitteet, jotka kuvaavat suunnitteilla olevan hankevaiheen konkreettista lopputulosta ovat: (1) Kehittämispäivän esitys: Hyvä mieli - Parempi opettaja ja esityksen herättämät ajatukset kussakin läsnäolijassa. (2) Opetus-

henkilöstökysely, josta nousee tarpeet kehittämispäivään. (3) Kehittämispäivän esitys/työskentely kyselystä nouseviin tarpeisiin vastaten.

4 KEHITTÄMISPÄIVÄ 2011

Ensimmäinen kehittämispäivä oppilaitoksessa pidettiin 17.11.2011. Tällöin kirjoittaja piti lyhyen esitelmän nimeltään: Hyvä mieli – Parempi opettaja. Alkuun lainasin kansainvälisesti tunnettua vietnamilaista Zen-munkkia, buddhalaisuuden tutkijaa, runoilijaa ja rauhanaatteen puolestapuhujaa Thich Nhat Hanhin (1996) viisautta:

”Hengitän sisään,

kehoni on tyyni.

Hengitän ulos, hymyilen.

Olen läsnä tässä ja nyt.

Tämä hetki on ihmeellinen.”

(Thich Nhat Hanh 1996)

Kehittämispäivän esitelmä perustui niin kognitiiviseen psykoterapiaan oppeihin, kuin tietoisuustaitoihin. Kognitiivisessa psykoterapiassa tavoitteena on auttaa asiakasta itse oivaltamaan, ymmärtämään omaa kokemusmaailmaansa ja käyttäytymistään ja sitten löytämään keinoja näiden muuttamiseen myös käytännössä. Terapiatyöskentelyn lähtökohtana on aina asiakkaan henkilökohtainen, ainutkertainen kokemus. Terapiassa asiakas ja terapeutti tutkivat asiakkaan ongelmallista kokemusta lähtien usein liikkeelle jostakin tietystä arkielämän konkreettisesta tilanteesta. (Kognitiivisen psykoterapian yhdistys 2012.)

Tietoisuustaidot (*mindfulness skills*) ovat kognitiotieteeseen ja – terapiaan rakentuva tunne- ja toimintatottumusten säätelyä edistävä hoitosuuntaus, jonka tuloksellisuudesta on tieteelliseen dokumentaatioon perustuvaa näyttöä mm. uusiutuvan masennuksen estohoitona sekä stressin ja uupumuksen, kroonisen kivun, murehtimissairauksien ja tunne-elämän epävakaisuuden hoidon osana. Tietoisuustaidot kehittävät metakognitiivista taitoa löytää sellainen tapa olla suhteessa kehon ja mielen reaktioihin, joka vähentää tarpeetonta kuormittuneisuut-

ta ja koettua emotionaalista kärsimystä. Tietoisuustaitopohjaisia menetelmiä on mahdollista soveltaa monissa psykoterapeuttisissa viitekehyksissä. Tietoisuustaidot yhdistävät uusimpia kognitiivisen terapian suuntauksia. Tietoisuustaidot edistävät sekä mielen toimintojen ymmärrystä, että toiminnan ohjausta omien elämänarvojen suuntaisesti. (Integrum Institute 2012.)

Esitelmän tarkoituksena oli herättää ajattelemaan omaa jaksamistaan ja tähän pyrittiin mm. seuraavalla ajatelmalla, joka kuvaa ihmisen haavoittuvuutta ja sen normaaliutta:

IHMINEN ON HAAVOITTUVA LAJI:

- Meillä ei ole norsun massiivisuutta
- Eikä leopardin juoksukykyä
- Eikä jääkarhun karvapeitettä
- Lisäännymme hitaasti ja yksilön kehitys aikuiseksi sisältää valtaisesti riskejä!
- Ihminen on ainoa laji maapallolla, joka riistää henkeä itseltään
- Ihmiselle on normaalia olla epänormaali
- Häiriöiden syyt eivät ole poikkeuksellisia - täysin terveet aivot voivat tuottaa suunnatonta kärsimystä!
- Se mitä pidetään normaalina, voi olla äärimmäisen vahingollista (vertailu, itsensä arvioiminen, tulevaisuuden ennakoiminen, tunteiden kontrolloiminen jne.).

(Integrum Institute 2009)

Seuraavaksi käytiin lyhyesti läpi tietoisuustaitojen oppeja murehtimisen ja ongelmien ratkaisemisen suhteen:

KOHTAA AJATUKSET AJATUKSINA, KOE TUNTEET TUNTEINA SULAUTUMATTA NIIHIN:

- Käännä kasvosi vaikeitakin asioita kohti ja salli itsesi vain olla (yrittämättä paeta tai torjua)
- Tervehdi ongelmia lempeästi (yrittämättä avata kaikkia solmuja)
- Uskaltaudu päästämään irti ongelmasta (takertumatta sen hautomiseen)

- Löydä itsellesi vakaa tukikohta omasta kehostasi, josta käsin katselet ongelmaa sopivan etäältä

(Integrum Institute 2009)

Esitys päättyi Thich Nhat Hanhin (1996) viisauteen:

”Olen saapunut, olen kotona

Tässä ja nyt

Olen vahva, olen vapaa

Asun äärettömydessä”

(Thich Nhat Hanh1996)

5 OPETUSHENKILÖSTÖKYSELY OSANA KEHITTÄMISHANKETTA

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää oppilaitoksen opettajien ajatuksia, asenteita ja kokemuksia siitä, mikä edistää ja vastaavasti vähentää työssä jaksamista. Tuloksia pyritään hyödyntämään syksyn 2012 kehittämispäivän esitystä tai pienryhmätyöskentelyä suunniteltaessa.

Opetushenkilöstökyselyllä pyritään saamaan vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

1. Mikä edistää opettajan työssä jaksamista?
2. Mitkä vähentää opettajan työssä jaksamista?
3. Mitä opettaja voi tehdä, että jaksaa työssään paremmin?
4. Mitä opettaja voi tehdä, että työyhteisö jaksaa työssään paremmin?

5.1 Opetushenkilöstökyselyn toteuttaminen

Tämän kehittämishankkeen opetushenkilöstökyselyn (LIITE 1) lähtökohdaksi on valittu kvalitatiivinen lähestymistapa, koska tarkoituksena on kartoittaa ajatuksia, asenteita ja kokemuksia. sekä löytää keinoja edistää työssä jaksamista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kuvataan todellista elämää ja pyritään olemassa olevien väittämien todentamisen sijasta löytämään tosiasioita, joten se sopii hyvin tämän tutkimuksen tarkoituksiin. Kvalitatiivinen tutkimus on tyypiltään todellisissa tilanteissa kootun aineiston kokonaisvaltaista tutkimista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta ei tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen. Aineisto voi käsittää vain yhden tutkittavan tapauksen tai se voi käsittää joukon yksilöhaastatteluja. Tarkoituksena ei ole löytää keskimääräisiä yhteyksiä eikä tilastollisia säännönmukaisuuksia, täten aineiston koko ei määräydy näihin perustuen. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa kohdetta. Alasuutari (1994) toteaa Vilkan teoksessa, että kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tulkintojen avulla voidaan todentaa ihmisen toiminnasta välittömien havaintojen tavoittamattomissa olevia asioita (Vilka 2005, 98). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavaa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Vilka 2005, 97.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Tässä kehittämishakkeessa kiinnostuksen kohteena ovat yhden työyksikön kaikki opettajat. Kysely toteutettiin ensimmäisen kerran kesäkuussa 2012, jolloin saatiin kolme vastausta. Kysely uusittiin elokuussa 2012, jolloin vastauksia saatiin kahdeksan lisää (N=11). Tämä kattaa kyseisen työyksikön opettajista noin 90 %.

Kehittämishanketta toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaisesti. Tästä johtuen myös tutkimussuunnitelma muotoutuu ja elää hankkeen edetessä. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. Tässä opetushenkilöstökyselyssä ei haeta totuutta tutkittavasta asiasta, vaan laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivinen kuvaa ihmisten kokemuksia, asenteita ja uskomuksia juuri sen hetkisessä tilanteessa. Kvalitatiivinen lähestymistapa on erityisen käyttökelpoinen silloin, kun ilmiötä lähestytään sisältäpäin eli miten asianosaiset itse sen kokevat. Tutkijan omat arvolähtökohdat muovaavat sitä, mitä ja miten pyritään ymmärtämään tutkittavia ilmiöitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei päästä täysin objektiiviseen lopputulokseen. Tässä kehittämishankkeessa kirjoittajalla on useiden vuosien kokemus mielen-terveystyön arvomaailmasta ja kulttuurista. Kvalitatiivinen tutkimusote perustuu empiirisiin havaintoihin jossa tutkijan arvot muovaavat sitä mitä ja miten pyrimme ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. (Dawes ym. 1999, 112.)

Opetushenkilöstökyselyn vastausten tulkitsemiseen on valittu sisällönanalyysi, jossa havaintoja voidaan analysoida järjestelmällisesti. Tarkoituksena on löytää työssä jaksamista edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä kuvaavia keskeisiä käsitteitä ja tehdä niistä päätelmiä. Ilmiöiden väliset suhteet on saatava selkeästi esille. Käsitteitä yhdistelemällä muodostetaan vastaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysissä edetään empiirisestä aineistosta päättelyn ja tulkinnan avulla käsitteellisempään näkemykseen tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimusaineisto kerätään ja sitten käydään tarkasti läpi. Lomakkeet numeroidaan ja aineiston käsittely aloitetaan lukemalla aineisto useaan kertaan läpi. Aineiston sisällön analysointi aloitetaan tutkimustehtävien pohjalta. Vastaukset luokitellaan karkeasti teemoihin. Tutkimusaineistoa analysoidaan teemojen avulla. Analysointi koostuu ai-

neiston osittamisesta käsitteellisiin osiin ja sen uudelleen kokoamisesta johtopäätösten tekoa varten. (Grönfors 1985, 154; Janhonen & Nikkonen 2003, 23; Vilkka 2005, 140.)

Tarkoituksena on ymmärtää, millaisia merkityksiä tutkittavat antavat ilmiöille. Kirjoittajalla on tietty esiyymmärrys, joka laajenee tulkinnan ja merkityksenannon kautta. Aineiston analysointi tapahtuu useimmiten siten, että aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelman kannalta oleellisia merkityksiä, jotka ryhmitellään teemoiksi. Teemoilla tarkoitetaan aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisten aihepiirien alle. Teemojen mukaan ryhmiteltyjen näkemysten sisältöä voidaan kuvailla aineistosta poimituilla sitaateilla. Sitaatit ovat sanatarkkoja lainauksia alkuperäisistä teksteistä, joilla pyritään kuvaamaan aineistoa ja siitä esiinnoukseita teemoja. Sitaatteja voidaan käyttää myös perustelemaan tehtyjä tulkintoja ja johtopäätöksiä. Aihepiirit muodostetaan vastauksista nousseiden teemojen pohjalta. Ryhmittelyn kautta tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle vastaukselle. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. Tutkittava aineisto koostuu kyselylomakkeella kysyttyjen avointen kysymysten vastauksiin. Tarkoituksena on löytää tutkimusaineistosta toimintatapoja, samankaltaisuuksia tai eroja. Tutkitun aineiston tulokset hyödynnetään tulevan kehittämispäivän esitystä suunniteltaessa. (Eskola & Suoranta 1998; Hirsjärvi & Hurme 2001; Krause & Kiikkala 1996, 117–118; Tuomi & Sarajärvi 2004, 115.)

Luotettavuuskysymykset laadullisessa tutkimuksessa liittyvät aineiston laatuun, analyysiin, tulosten esittämiseen ja itse tutkijaan. Aineistosta saatava tieto riippuu siitä, miten tutkittava ilmiö on aineistosta tavoitettu. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus osoitetaan kuvailemalla koko tutkimusprosessi. Ainoa tapa osoittaa kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus on kertoa tutkimusraportissa kaikki, minkä oletetaan helpottavan tutkimuksen itsenäistä arvioimista. Tutkimuksen luotettavuuden säilyttämiseksi kaikki tutkimuksen vaiheet kuvataan mahdollisimman tarkasti. Myös aineiston analyysin sekä tulkinnan perusteet kuvataan. Kirjoittajan tulee esittää analyysin tueksi riittävä määrä alkuperäishavaintoja, kuten suoria lainauksia kerätystä aineistosta, sillä analyysin luotettavuus syntyy empiiristen havaintojen ja käsitteellisten luokitusten loogisesta yhteensopivuudesta. Selkeä ja riittävä dokumentointi antaa lukijalle mahdollisuuden arvioida

luokituksen onnistuneisuutta. (Grönfors 1985, 178; Hirsjärvi ym. 2005; Janhonen & Nikkonen 2001, 34.)

Tässä opetushenkilöstökyselyssä tiedonkeruumenetelmäksi valitaan kyselylomake. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa tutustutaan aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, keskeisiin käsitteisiin ja aikaisempiin tutkimuksiin. Saadun tiedon perusteella laaditaan kyselylomake. (Tähtinen 1993, 120–121; Vilka 2005, 133.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tutkittava ja tarkasteltava myös tutkijan asemaa ja toimintaa tiedon hankinnassa, eli onko tutkija pitänyt tutkimusaineiston tuottamassa informaatiossa, vai onko arkitieto vaikuttanut siihen mitä tutkija on nähnyt aineistossaan. Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa se, että tutkittavat kirjoittajan työtovereita. Tämän takia tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkimus suoritetaan anonyymisti kyselylomakkeilla. Liian suppeat kysymykset vähentävät luotettavuutta, koska laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saada esille tutkittavan oma näkemys aiheesta. Kysymysten ollessa liian suppeita tutkija on laatinut kysymykset siitä näkökulmasta mitä itse pitää tärkeänä. (Krause & Kiikkala 1996, 131.) Laadullisessa tutkimuksessa ei tulisi vaarantaa tiedonantajien henkilöllisyyttä, luottamuksellisuutta tai vahingoittaa heitä. (Janhonen & Nikkonen 2001, 36- 39.)

5.2 Opetushenkilöstökyselyn tulokset

Opetushenkilöstökyselyn tulokset esitetään kyselylomakkeen kysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tuloksia havainnollistetaan tarvittaessa vastauksista koottujen suorien lainauksien avulla. Suorat lainaukset esitetään kussakin asiayhteydessä. Yhtään kyselylomaketta ei jouduttu hylkäämään.

5.2.1 Työssä jaksamista edistävät tekijät

Tätä selvitettiin pyytämällä osallistujia kertomaan, mikä edistää omaa työssä jaksamista. Alakategorioiksi muodostuivat työasiat ja vapaa-ajan asiat.

Työssä jaksamista edistäväksi asiaksi koettiin hyvät työkaverit, toisten kannustaminen ja auttaminen, eli kollegiaalisuus. Tämä tuli esiin jokaisessa kyselylomakkeessa jossain muodossa. Myös esimiehen tuki ja kannustus nousi useassa vastauksessa esiin.

”Työssä jaksamistani edistävät hyvät työkaverit ja se, että kaikki auttavat kaikkia.”

”Hyvä työyhteisö.”

”Esimieheltä, työkavereilta saatu tuki.”

”Huumori, nauraminen.”

”Tuki esimieheltä haasteellisissa tilanteissa.”

”Esimiehen tuki ja kannustus.”

Opiskelijat ja yhteistyö heidän kanssaan nousi monessa kyselylomakkeessa esiin. Opiskelijoiden motivoituneisuus ja heiltä saatu hyvä palaute koettiin tärkeäksi.

”Ryhmien kanssa hyvä toimeentulo.”

”Opiskelijoilta saadut positiiviset palautteet.”

”Erilaiset opiskelijat ja yhteistyö opiskelijoiden kanssa...”

Työhön liittyen esiin nousivat vaikutusmahdollisuudet siihen, mitä opettaa, työn vapaus ja mahdollisuudet vaikuttaa siihen. Lisäksi esiin nousi työn mielekkyys ja haasteellisuus. Itsensä kehittäminen ja sen mahdollistaminen koettiin myös tärkeäksi. Yksittäismainintoina esiin nousivat myös hyvä palkka, riittävät resurssit, työpaikkakokoukset, hyvä tiedonkulku, kehittämis- ja virkistytymispäivät, toimivat laitteet ja pelisääntöjen selkeys.

”Se, että saa opettaa itselleen läheisiä aineita...”

”Vaikutusmahdollisuus siihen, mitä aineita opettaa.”

”Mielekäs ja riittävän haasteellinen työ.”

”Itsensä kehittäminen-koulutusmahdollisuudet.”

Vapaa-aikaan liittyen esiin nousi perhe ja kotiasiat. Arjen sujuvuuden, parisuhteen ja lasten tilanteen ollessa kunnossa koettiin työssä jaksamisen olevan parempaa.

”Kotona asiat hyvin..”

”Se, että kotiasiat ovat kunnossa.”

”Parisuhteeseen liittyvät asiat ok.”

Työn ja vapaa-ajan erottaminen, harrastukset ja hyvän fyysisen kunnon ylläpito koettiin tärkeäksi. Omien voimavarojen ja jaksamisen tunnistaminen ja arvioiminen nousi myös esiin.

”Työn ja vapaa-ajan erottaminen.”

”Pidän vapaa-ajan erillään työstä ja teen silloin hyvin erilaisia asioita, kuin töissä.”

”Elämä työpaikan ulkopuolella.”

”...vaikuttavaksi tekijäksi koen myös fyysisen kunnon hoitamisen.”

5.2.2 Työssä jaksamista vähentävät tekijät

Tätä selvitettiin pyytämällä osallistujia kertomaan, mikä vähentää omaa työssä jaksamista. Alakategorioiksi muodostuivat kiire, työpaikan ilmapiiri ja opiskelijoiden haasteellisuus.

Kiire, kasaantuvat työt, tekemättömät tehtävät, tiettyihin ajankohtiin kasaantuvat työt, ryhmänohjaajan lisääntynyt työ ja yleinen kiireen tunne ympärillä koettiin eniten jaksamista vähentäviksi asioiksi. Lisäksi epäselvyys asioista ja huonosti organisoidut tehtävät nousivat esiin muutamasta kyselylomakkeesta.

”Kiire.”

”Lisääntynyt työmäärä suhteessa resursseihin.”

”Tunne, että kaikkea ei ehdi tekemään niin hyvin kuin haluaisi.”

Huonon työilmapiirin koettiin vähentävän työssä jaksamista. Epäoikeudenmukaisuuden kokemukset, sitoutuminen koko työyhteisön toimesta yhteisiin peri-

aatteisiin, pikku asioihin takertuminen, kyräily, kateus ja stressaavat tilanteet liittyen työyhteisöön nousivat esiin yksittäisistä kyselylomakkeista.

”Pikku asioihin takertuminen ja samojen asioiden jauhaminen ärsyttää.”

”Negatiivinen ilmapiiri tarttuu helposti työpaikalla.”

”Epäoikeudenmukaisuuden, tms, epäreiluuden mahdolliset ilmentymät...”

Kolmessa kyselylomakkeessa tuotiin esiin opiskelijoiden haasteellinen käytös, energian kuluminen kurinpitoon ja tuntihäiriökäyttäytyminen.

”Oppilaiden tuntihäiriökäyttäytyminen.”

”Haasteelliset opetusryhmät, joissa paljon aikaa ja energiaa menee kurinpitoon.”

”Nuorten haasteellinen käytös.”

5.2.3 Oman työssä jaksamisen edistäminen

Tätä selvitettiin pyytämällä osallistujia kertomaan, mitä voi tehdä, että jaksaa työssään paremmin. Alakategorioiksi muodostuivat töiden rajaaminen, työyhteisö ja itsestään huolehtiminen.

Vastauksissa pidettiin tärkeänä, ettei vie töitä kotiin ja pitää illat ja viikonloput vapaata. Tuntien valmistelu ajoissa koettiin myös tärkeäksi. Myös kieltäytymisen liiasta työstä ja töiden jakaminen tuli vastauksissa esiin.

”Osaan luopua jostakin tehtävästä.”

”Osaan sanoa myös EI.”

”Muistaa, että on muutakin elämää kuin työssäkäynti, eli jättää työasiat töihin.”

”En vie töitä kotiin, vaan teen työt aina työpaikalla”

”Aloitan asioiden hoitamisen riittävän ajoissa.”

Työyhteisöön liittyen tuli esiin vertaistuen käyttö, keskustelu muiden kanssa, jakaminen, auttaminen, huumori, iloisuus, mielipiteiden kertominen, kehittämis-

ehdotukset ja rehellisyys. Myös tarvittaessa esimieheltä saatu tuki koettiin tärkeäksi.

”Tulemalla toimeen kaikkien kanssa (oppilaat ja opet).”

”Annan rakentavaa palautetta ympärillä oleville kanssakulkijoille.”

”Tuen hakeminen esimieheltä kun siihen on tarve.”

Itsestä huolehtimisesta tuli paljon esimerkkejä kyselylomakkeissa. Nukkuminen, monipuolinen syöminen, fyysisestä kunnosta huolehtiminen ja sosiaalinen kanssakäyminen tulivat esiin kyselylomakkeista. Omasta psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen ja tarvittaessa stressitilanteeseen puuttuminen ja mahdollisesti avun hakeminen tuli myös esiin.

”Vietän aikaa perheen/ystävien parissa.”

”Yritän tunnustella säännöllisesti jaksamistani ja voimavarojani.”

”Huolehtimalla omasta itsestäni.”

”Pidän huolta fyysisestä kunnostani.”

”Stressin vähentäminen.”

5.2.4 Työyhteisön työssä jaksamisen edistäminen

Tätä selvitettiin pyytämällä osallistujia kertomaan, mitä voi tehdä, että työyhteisö jaksaa työssään paremmin. Alakategorioiksi muodostuivat positiivisuus, auttaminen, keskustelu ja kollegiaalisuus.

Positiivisen palautteen antaminen, positiivisen ilmapiirin ylläpitäminen ja positiivisen asenteen ylläpito koettiin tärkeäksi useissa kyselylomakkeissa. Lisäksi kiittäminen nousi esiin.

”Antamalla toisille positiivista palautetta ja auttamalla...”

”Ylläpitää positiivista ilmapiiriä.”

”Yllätän joskus työkaverini positiivisesti.”

”Muistan kiittää.”

Tuen antaminen, auttaminen, materiaalin jakaminen, kuuntelu, keskustelu ja kannustaminen nousivat useissa kyselylomakkeissa esiin.

"Auttaa työkavereita monin tavoin, mm, jakamalla omaa materiaalia..."

"Jakaa kaikkea tietoa ja materiaalia..."

"Tukena oleminen kollegoille (keskustelu, kuuntelu, myötäeläminen)."

"Auttaa työkavereita, silloin kuin siihen on itsellä mahdollisuus."

Kollegiaalisuuteen tässä yhteydessä viittaavia asioita tuli esiin monissa

"Jos joku ns. mokaa, ei nosta siitä isoa juttua, vaan yrittää auttaa häntä."

"Kunnioitan, arvostan työtoveria."

"Kollegiaalisuus."

"...kaikki osallistuisivat yhteisiin tapahtumiin, me hengen luomiseksi."

"En osallistu kuppikuntiin enkä juorukerhoihin."

"Osallistun innokkaasti työyhteisön kehittämiseen..."

6 KEHITTÄMISPÄIVÄ 2012

Toinen kehittämispäivä pidettiin 15.11.2012. Tällöin edellisen opetushenkilöstökyselyn tulokset käytiin läpi. Lisäksi tehtiin kolme työyhteisöä kehittävää harjoitusta; käänsimme ongelmat positiivisiksi tavoitteiksi, teimme harjoituksen työtoverin arvostuksen tärkeydestä sekä onnistumisen ilon kokemuksesta.

Opetushenkilöstökyselyllä kartoitettiin asioita, mitkä vähentävät työssä jaksamista. Tuloksia havainnollistettiin vastauksista koottujen suorien lainauksien avulla. Ensimmäisessä harjoituksessa muuttimme kyseiset lainaukset tavoitteiksi. Tässä lainaukset olivat ensin negatiivisessa alkuperäismuodossaan.

”Kiire.”

”Lisääntynyt työmäärä suhteessa resursseihin.”

”Tunne, että kaikkea ei ehdi tekemään niin hyvin kuin haluaisi.”

”Pikku asioihin takertuminen ja samojen asioiden jauhaminen ärsyttää.”

”Negatiivinen ilmapiiri tarttuu helposti työpaikalla.”

”Epäoikeudenmukaisuuden, tms, epäreiluuden mahdolliset ilmentymät...”

”Oppilaiden tuntihäiriökäyttäytyminen.”

”Haasteelliset opetusryhmät, joissa paljon aikaa ja energiaa menee kurinpitoon.”

”Nuorten haasteellinen käytös.”

Yhdessä tavoitteistimme nämä esiin nousseet asiat eli muuttimme ne negatiivisista ongelmista positiivisiksi tavoitteiksi. Tavoitteistamisen jälkeen lista oli seuraavanlainen.

”Ammattilaisella on aina aikaa.”

”Osaa suhteuttaa vaatimukset resursseihin.”

”Hyväksyy keskeneräisyyden.”

”Keskittyy olennaiseen, kokonaisuuteen.”

”Ajattelee positiivisesti.”

”Avoimuus.”

”Oppimisen mielekkyys.”

”Vaihtelevat opetusmenetelmät, vuorovaikutus.”

”Kohtaaminen, molemminpuolinen kunnioitus.”

Jos ongelmat ovat ihmisten välisiä tai työilmapiirissä, ei välttämättä ongelmista keskusteleminen tuo toivottua tulosta, koska tällöin lähdetään helposti hakemaan ongelman syitä ja syyttämään toisia. Tällöin ihmisille tulee tarve puolustautua ja tämä estää yhteistyötä. Vastaavasti tavoitteista on helpompi puhua ja yhteistyö on helpompaa. (Furman & Ahola 2002, 65–69.)

Toisen harjoituksen tarkoitus oli havainnollistaa, miten tärkeää on, että työyhteisön jäsenet arvostavat toisiaan. Tämä lisää työmotivaatiota ja halua onnistua työssään. Tärkeää on kokea saavansa arvostusta ja ennen kaikkea ymmärrystä myös silloin, kun asiat eivät mene hyvin ja jopa epäonnistumme. (Furman ym. 2004, 13–17.)

Harjoituksessa kaikille työryhmän jäsenille jaettiin tyhjä, omalla nimellä varustettu todistus hyvästä työtoveruudesta (LIITE 2). Tehtäväksi annettiin laittaa todistukset kiertämään ja jokaisen tuli kirjoittaa kyseiseen todistukseen, minkä ominaisuuden tai piirteen suhteen arvostaa kyseistä henkilöä. Tämän jälkeen todistus kierrätettiin seuraavalle henkilölle.. Kun todistukset olivat palautuneet oikeille henkilöille, jokainen sai tutustua omaan. Lopuksi jokainen sai vuorollaan lukea yhden itse valitsemansa kehuun ääneen. (vrt. Furman ym. 2004, 13–17.)

Kolmas ja viimeinen harjoitus oli onnistumisen ilo ja sen jakaminen. Onnistumisen jakaminen lujittaa työyhteisöä. Se luo tunnelmaa ja antaa uskoa kehittymiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Seuraava harjoitus rohkaisee kertomaan onnistumisistaan ja antaa ymmärrystä ansion jakamisesta. (Furman ym. 2004, 22–25.)

Harjoitus on kolmoiskehu, jossa kolmen hengen ryhmissä yksi vuorollaan kertoo jonkin työhön liittyvän onnistumisen kokemuksen. Tähän toiset ryhmän jäsenet antavat kolmoiskehun:

1. Ihastuksen huudahdus (Oho!)
2. Vaikeaksi toteaminen (Minä en olisi osannut!)

3. Selityksen pyyntö (Miten sinä sen teit?)

Tähän selityksen pyyntöön onnistumisen kokemuksesta kertova jakaa osan ansioista jollekulle muulle (Esimieheni tuki minua). Lopuksi muut muistuttavat, että kuitenkin onnistuminen oli omaa ansioita (Sinähän sen kuitenkin teit). (vrt. Furman ym. 2004, 22–25.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Tämä kehittämishanke vastaa yhden työyhteisön työssä jaksamisen edistämiseen. Työyhteisö koostuu sosiaali- ja terveysalan opettajista ja muusta henkilökunnasta. Erityistä ongelmaa ei lähtötilanteessa ollut, mutta aihe oli tärkeä jo ennaltaehkäisevästä näkökulmasta.

Opettaja-lehdessä (2012) on ajankohtainen artikkeli, kuinka kahdessa Espoolaiskoulussa opetetaan kuudesluokkalaisille tietoisuustaitoja. Tämä perustuu Englannissa kehitettyyn Stop & Breathe – opetusohjelmaan, jonka myötä oppilaiden stressinhallinta, keskittyminen ja luovuus ovat kehittyneet. Artikkelissa suomalaiset opettajat myös kertovat, miten hyviä vaikutuksia tietoisuustaidoilla on niin omaan stressinhallintaan, kuin opetukseen ja luokan rauhoittamiseen. (Tikkanen 2012, 24–27.)

Samoin Tehy-lehdessä (2012) on samaan aikaan artikkeli, miten tietoisuustaitoharjoituksella voi katkaista työkiireen. Harjoituksen voi tehdä tietokoneen ääressä, vessassa, ruokaillessa tai vaikka hoitotilanteessa. Kiireen tunne helpottaa, kun keskittyy hetkeen, eikä pohdi tulevia työasioita. (Tehy 2012, 42.) Tästä päätellen vuosi sitten ollut ensimmäinen kehittämissitelmä on hyvin ajan hermolla olevaa asiaa ja toivon mukaan herättää työryhmässä mielenkiintoa perehtyä aiheeseen enemmänkin.

Opetushenkilöstökyselyyn saatiin kattavasti vastauksia. Tuloksista ilmenevä kollegiaalisuus ja siihen liittyvä työyhteisöltä saatava ja vastaavasti työtovereille annettava tuki, apua ja kannustus koettiin tärkeäksi voimavaraksi. Tätä lähdettiin jälkimmäisessä kehittämissitelmässä vahvistamaan entisestään.

Tavoitteena on myös, että todistukset (LIITE 2) hyvästä työtoveruudesta pääsevät mahdollisemman monen työhuoneen seinälle, muistutukseksi siitä, että on arvostettu ja tärkeä osa työyhteisöään.

Hankkeen jatkoksi ideoitiin mahdollisia keinoja työssä jaksamisen edistämiseksi. Mahdollisuuksia tähän on tietoisuustaitoharjoituksen järjestäminen, jotta oppi

tästä syventyisi ja henkilökunta kykenisi omatoimisesti hyödyntämään tietoisuustaitoja. Toisena vaihtoehtona on henkilökuntakokouksissa toteutettava onnistumisen kierros, jossa jokainen vuorollaan voisi kertoa työhön liittyvän onnistumisen kokemuksen. Toivottavasti tärkeää voimavaraa hoidetaan jatkossakin hyvin ja huolella.

LÄHTEET

Aro, A. 2001. On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Helsinki, Edita. Arviointi sosiaalipalveluissa. Katsaus arvioinnin peruskysymyksiin. Stakes. Finsoc, työpa-pereita 3/2001.

Dalai Lama XIV 2005. Työn ilo: Onnellisuuden taito työssä. Saarikoski, T. Cutler H. C. Helsinki: Tammi.

Dawes, M. & Davies, P. & Gray, A. & Mant, J. & Seers, K. & Snowball, R.1999. Evidence-Based Practice. London: Harcourt Publishers Limited.

Grönfors, M. 1985. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Juva: WSOY.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammi.

Furman, B. & Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Integrum Institute 2009. Opetusmateriaali: Tietoisuustaitotekniikat psykoterapi-an apuvälineenä.

Integrum Institute [viitattu 4.6.2012]

<http://www.netti.fi/integrum/koulutus.html>

Janhonen & Nikkonen. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WSOY.

Järnefelt, N. 2002. Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija: Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus, Tutkimuksia 235, 17–55.

Kognitiivisen psykoterapian yhdistys [viitattu 4.6.2012]

http://www.kognitiivinenpsykoterapia.fi/?page_id=4

Krause, K. & Kiikkala, I. 1996. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Tampere: Kirjayhtymä.

Kääriäinen, M. 2003. Huomio työhyvinvointiin. Työturvallisuuskeskus, Edita.

Perkiö-Mäkelä, M., Nevala N. & Laine V. 2006. Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Romana, A. 1999. Kaarinan kaupungin sosiaaliosaston työntekijöiden työssä jaksaminen. Lisensiaatintutkielma. Työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologikoulutus. Turun yliopisto.

Silfverberg, P. 2005. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Helsinki: Konsulttitoimisto Planpoint Oy.

Suomen mielenterveysseura. Henkinen hyvinvointi työpaikalla, yhteinen etu. 2006.

Thich Nhat Nanh. 1996. Puhtaan maan polulla suom. Juha Pitkänen, Tae Hye (M. Niinimäki) ja Heng Gu (S. Vilhunen), Basam Books.

Tehy-lehti. 13/2012.

Tikkanen, T. 2012. Pysähdy ja hengitä. Opettaja-lehti 42/2012.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-3. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Työsuojeluhallinto. Henkinen hyvinvointi työssä [viitattu 4.6.2012]

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu>

Tähtinen, J. 1993. Tilastollisen analyysin tulkinnan lähtökohtia. Turun yliopiston offsetpaino.

Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä – aika iloita. Helsinki, Otava.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. 2005. Tammi. Keuruu: Otavan kirjapaino.

KYSELYLOMAKE

1. Mikä edistää Sinun työssä jaksamistasi?

2. Mitkä vähentää Sinun työssä jaksamistasi?

3. Mitä Sinä voit tehdä, että jaksat työssäsi paremmin?

4. Mitä Sinä voit tehdä, että työyhteisö jaksaa työssään paremmin?

Todistus

Juha Lehtonen

**On saanut seuraavat arvioinnit
hyvästä työtoveruudesta**



15.11.2012

