



Mielen hyvinvoinnin edistäminen opetustyössä

Tiina Nurmi

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Mielen hyvinvoinnin edistäminen opetustyössä

Tiina Nurmi
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen
Opinnäytetyö
Elokuu, 2023

Tiina Nurmi

Mielen hyvinvoinnin edistäminen opetustyössä

Vuosi

2023

Sivumäärä

44

Mielen hyvinvointi työssä on kokonaisuus, johon liittyvät sekä työn kuormitustekijät että työn voimavarat. Työyhteisöissä mielen hyvinvointia voidaan tukea esimerkiksi erilaisilla arkikäytännöillä tai kehittämällä työn organisointia. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kohdeorganisaation työntekijöiden kokemuksia mielen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työyhteisössään ja yhteiskehittämisen keinoin löytää keinoja sen edistämiseksi. Työn tavoitteena oli käynnistää työyhteisössä kehittämisprosessi mielen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi kuntaorganisaatio ja kehittäminen toteutettiin kunnan yhtenäiskoulussa.

Mielen hyvinvointia lähestyttiin opinnäytetyössä työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä työyhteisön resilienssin ja psykologisen turvallisuuden näkökulmista. Opinnäytetyö toteutettiin työntekijälähtöisesti tutkimuksellisenä kehittämisenä, jossa tutkittavat toimivat oman työnsä asiantuntijoina. Itse kehittämistoiminta eteni vuorovaikutuksessa asiantuntijuutta ja erilaisia näkökulmia jakaen. Opinnäytetyö toteutettiin kaksivaiheisesti teettämällä ensin kohdeorganisaation työntekijöille kysely heidän kokemuksistaan työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä työyhteisön resilienssistä ja psykologisesta turvallisuudesta. Toisessa vaiheessa työntekijöille järjestettiin kolme erillistä työpajaa, joissa käsiteltiin mielen hyvinvointiin liittyviä teemoja ja etsittiin keinoja sen edistämiseksi. Työpajoissa käytettiin teemojen käsittelyyn dialogisia menetelmiä.

Opinnäytetyön kyselyn tulokset mielen hyvinvoinnin edistämisestä opetustyössä mukailevat aiempia tutkimuksia opetustyön psykososiaalisista kuormitustekijöistä, resilienssistä ja psykologisesta turvallisuudesta. Keskeisimpinä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavina tekijöinä koettiin liiallinen työmäärästä suhteessa työaikaan, haastavat oppilastilanteet, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti ja työn tekemisen jatkuva keskeytyminen. Myös työyhteisön sosiaalisessa toimivuudessa koettiin kuormitusta työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyen. Työntekijöiden kokemuksen mukaan työyhteisössä oli hyvä resilienssi, mikä näkyi esimerkiksi kykyä muuttaa tarvittaessa suunnitelmia sekä psykologisesti turvallinen ilmapiiiri, jossa arvostetaan osaamista ja osataan tarvittaessa pyytää apua. Työpajoissa keskeisimmiksi mielen hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousivat työyhteisön sosiaalinen toimivuus, arjen muuttuvien tilanteiden ennakointi sekä työyhteisön sovitut rakenteet. Työyhteisön toimivuus ja yhteishengen vahvistaminen koettiin tärkeinä ja niihin nähtiin voitavan vaikuttaa arjen pienillä käytännöillä. Arjen muuttuvat tilanteet koettiin opetustyössä haastaviksi ja niihin nähtiin olevan vain rajallisesti vaikutusmahdollisuuksia. Muutosten ennakkoinnin nähtiin auttavan muutoksiin sopeutumisessa. Työyhteisön sovituille rakenteille, kuten mahdollisuuksista keskustella työhön liittyvistä asioista ja käydä pedagogista keskustelua, nähtiin olevan merkitystä mielen hyvinvoinnille.

Tästä opinnäytetyöstä saadut tulokset tukevat ajatusta, että mielen hyvinvoinnin edistäminen opetustyössä on mahdollista erityisesti työyhteisön toimivuuteen, muutosten ennakointiin ja työyhteisön rakenteisiin vaikuttamalla. Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voi jatkossa hyödyntää erityisesti perusopetuksen työyhteisöjen toiminnan kehittämisessä, mutta kehittämisasetelma sopii myös muunlaisiin toimintaympäristöihin työn kuormitustekijät huomioiden. Yhteiskehittäminen ja työntekijöiden osallisuus vahvistavat kehittämistyön vaikuttavuutta. Jatkossa mielen hyvinvoinnin edistämistä opetustyössä kannattaisi tutkia erityisesti työn voimavarojen vahvistamisen näkökulmasta.

Asiasanat: mielenterveys, henkinen hyvinvointi, opetustyö, työn kuormittavuus, työilmapiiri

Tiina Nurmi

Improving Mental Wellbeing in Teaching

Year

2023

Pages

44

Mental wellbeing at work is a whole that includes both stress factors and resources of work. Mental wellbeing in working communities can be supported, for example, by different everyday-practices or by developing organizing of work. The purpose of this thesis was to chart the experiences of the target organization's employees about the factors that have an impact on mental wellbeing at work and by the means of developing together to find some ways to improve mental wellbeing at work. The aim of this thesis was to initiate a developing process in the working community to improve mental wellbeing and coping at work. The thesis was commissioned by a municipal organization and the development work was carried out in a municipal school.

In this thesis mental wellbeing is approached from the perspectives of psychosocial stress factors of the work and the resilience and psychological safety in a work community. The thesis was implemented as an employee-oriented research development work, where the research subjects act as experts of their own work. The developing process itself progressed through interaction, sharing expertise and different perspectives. The thesis was implemented in two stages: first making a questionnaire to employees of their experiences of the psychosocial stress factors in their work and the resilience and psychological safety in their working community. In a second phase three workshops were arranged for the employees, where the themes related to mental wellbeing were discussed and ways to improve it were sought. The methods used in the workshops were dialogical.

The results of the thesis survey are consistent with previous studies of psychological stress factors of teaching and resilience and psychological safety in teachers' working community. Excessive amount of work in relation to working time, challenging student situations, doing several different things at the same time and constant interruption of work were perceived as the main factors causing psychological stress. Also, in relation to the social functionality of the working community, there was a perceived stress related to the cooperation and interaction of the working community. According to the employees' experience, there was resilience in the working community, which was seen, for example, in the ability to change plans when necessary, and a psychologically safe atmosphere where competence is valued and one can ask for help if necessary. In the workshops it was emerged that the most important factors improving mental wellbeing were the social functioning of the working community, the anticipation of changing everyday situations and the agreed structures of the working community. The functionality of the working community and the strengthening of the community's spirit were felt to be important. In teaching work the changing situations of everyday life were perceived as challenging. Anticipating changes was seen as helping in adapting to changes. The agreed structures of the working community, such as meeting practices or pedagogical discussion places, were also seen to be important.

The results obtained from this thesis support the idea that promoting mental wellbeing in teaching work is possible especially by influencing the functionality and structures of the work community. In the future, the results obtained from the thesis can be used especially in the development of the work communities of basic education. Co-development and employee participation strengthen the effectiveness of development work. In the future, the promotion of mental wellbeing in teaching work should be studied especially from the point of view of strengthening work resources.

Keywords: mental health, mental wellbeing, teaching work, workload, work atmosphere

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 6 |
| 2 | Mielen hyvinvointi opetustyössä | 7 |
| 2.1 | Opetustyön psykososiaaliset kuormitustekijät ja mielen hyvinvoinnin haasteet .. | 10 |
| 2.2 | Resilienssi työyhteisössä | 13 |
| 2.3 | Työyhteisön psykologinen turvallisuus | 14 |
| 3 | Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite | 15 |
| 4 | Opinnäytetyön toteutus | 16 |
| 4.1 | Kehittämistoiminnan luonne ja rakenne | 20 |
| 4.2 | Työyhteisön psykososiaalisten kuormitustekijöiden, psykologisen turvallisuuden ja resilienssin kartoittaminen | 20 |
| 4.3 | Työpajat | 21 |
| 4.4 | Aineiston analyysi | 22 |
| 5 | Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus | 23 |
| 6 | Opinnäytetyön tulokset | 25 |
| 6.1 | Kyselyn tulokset | 25 |
| 6.1.1 | Työn psykososiaaliset kuormitustekijät | 25 |
| 6.1.2 | Työyhteisön psykologinen turvallisuus | 29 |
| 6.1.3 | Työyhteisön resilienssi | 30 |
| 6.2 | Työpajojen tulokset | 31 |
| 7 | Opinnäytetyön johtopäätökset ja pohdinta | 36 |
| | Lähteet | 43 |
| | Kuviot | 47 |
| | Taulukot | 47 |
| | Liitteet | 48 |

1 Johdanto

Mielen hyvinvointi on yhä useammin uhattuna työelämässä. Opetustyössä mielen hyvinvointia haastaa esimerkiksi aikapaineesta, liiallisesta työmäärästä, oppilaiden monimuotoisuudesta tai työyhteisön ristiriidoista johtuva psykososiaalinen kuormitus. (Skaalvik & Skaalvik 2018, 1252.) Opetusalan uusimman työolobarometrin tuloksissa näkyy opetustyön kuormittavuus: yhä useampi kokee työmäärän olevan liian suuri ja monella on kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta tai kiusaamisesta. Opetusalan työolobarometrin vastaajista työn aiheuttamaa stressiä koki melko usein tai erittäin usein 42% vastaajista. (Golnick & Ilves 2021, 14-33.)

Mielenterveysongelmista aiheutuu työpaikoille menetettyjä työpäiviä ja ennen aikaisten eläköitymisten aiheuttamia kustannuksia. Samanaikaisesti työn tuottavuus kärsii. Kansallista mielenterveysstrategiaa 2020-2030 toteuttavassa Työelämän mielenterveysohjelmassa painotetaan työpaikkojen ja työyhteisöjen ennaltaehkäiseviä toimia mielenterveyden tuen perustana. Työyhteisöihin luodut mielen hyvinvointia tukevat arkikäytännöt, jotka kohdistuvat esimerkiksi kuormittaviin työolosuhteisiin tai hyvinvointia tukeviin rakenteisiin, ovat ohjelman kulmakiviä. Vaikuttavina tekijöinä nähdään esimerkiksi elinikäisen oppimisen edistäminen, psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen sekä aivotyön ergonomian ja työyhteisöjen resilienssin edistäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 23.6.2022)

Työssä voi olla myös hyvinvointia lisääviä voimavaratekijöitä. Opetustyössä tunnistettuja voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi opettajien työn autonomia, mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä tai työyhteisön toimivuuteen liittyvät tekijät. (Skaalvik & Skaalvik 2018, 1253.) Voimavaratekijänä erityisesti työyhteisön merkitys on vahva. (Collie ym. 2020, 3.)

Hyvinvointi työssä on monen tekijän summa. Tässä opinnäytetyössä kartoitettiin kohdeorganisaation opettajien kokemuksia työnsä psykososiaalisista kuormitustekijöistä, työyhteisön resilienssistä ja työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta. Lisäksi selvitettiin millaisia kehittämiskohteita tutkittavat löytävät mielen hyvinvoinnin edistämiseksi työyhteisössään. Työn tavoitteena oli käynnistää kehittämisprosessi työntekijöiden mielen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi. Mielen hyvinvointi on tulevaisuudessa tarpeen nähdä resurssina, johon tulee panostaa. Sen merkitys korostuu erityisesti aloilla, joilla työvoiman saatavuudessa on haasteita.

2 Mielen hyvinvointi opetustyössä

Mielenterveys on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka muuttuu ihmisen elämän aikana kasvun ja kehityksen myötä. Mielenterveys ei ole staattinen olotila, vaan voimavara, joka on si-doksissa aikaan ja paikkaan. (Karlsson & Mikkonen 2019, 272.) Perinteisen käsityksen mukaan mielen-terveys ja mielen-terveyden häiriö ovat toistensa vastakohtia: jos on mielen-terveyttä, ei ole mielen-terveyden häiriötä ja toisaalta toisen esiintyminen vähentää toista. Uudempi kä-sitys mielen-terveydestä näkee mielen hyvinvoinnin ja sen pahoinvoinnin saman asian eri ulot-tuvuuksina. Mielenterveyttä ei tällöin nähdä vain mielen-terveyshäiriön puuttumisena, vaan esimerkiksi mielen-terveysdiagnoosin omaava henkilö voi kokea tyytyväisyyttä elämäänsä ja työhönsä, ja vastaavasti psykiatrisesti arvioituna terve henkilö puolestaan voi kokea olonsa työssään uupuneeksi tai onnettomaksi. (Appelqvist-Schmidlechner & Tuisku & Tamminen & Nordling & Solin 2016, 1759-1760.)

Mielen-terveyden edistämisen yhteydessä käytetään usein käsitettä mielen hyvinvointi. Se on synonyymi positiiviselle mielen-terveydelle, joka muodostuu ihmisen voimavaroista, eli psyyk-kisistä vahvuuksista ja kyvyistä. Käsitteinä ne eivät tarkoita pelkästään mielen-terveyden häiri-öiden puuttumista, vaan ennemminkin terveyttä edistävää resurssia ja myönteistä voimava-raa. Mielen hyvinvointi edistää ihmisen selviytymistä elinympäristössään ja sitä voidaan hyö-dyntää voimavarana esimerkiksi ongelmatilanteissa. Esimerkki tällaisesta voimavarasta on re-silienssi, jonka olemassaolo tai puute näkyy yleensä vasta ihmisen kohdatessa vastoinkäymi-siä. (Appelqvist-Schmidlechner ym. 2016, 1759-1761.)

Mielen hyvinvointi voidaan nähdä myös kokonaisuutena, johon sisältyy yksilön psyykkisten voi-mavarojen lisäksi vaikuttamismahdollisuudet omaan elämään, toiveikkuus, tyydytystä tuotta-vien sosiaalisten suhteiden olemassaolo sekä myönteinen käsitys itsestä ja omista kehittymis-mahdollisuuksista (Solin, Partonen, Suvisaari, Tamminen ja Viertiö 2018, 129.; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022) mukaan positiivinen mielen-terveys on yhteydessä moniin terveyden kannalta myönteisiin asioihin, muun muassa parempaan fyysiseen terveyteen ja elämänlaatuun sekä positiiviseen terveyskäyttäytymiseen. Appelqvist-Schmidlechner ym. (2016,1760.) ovatkin esittäneet, että mielen hyvinvointia vah-vistavia toimenpiteitä tulisi edistää aiempaa enemmän sairauksien ehkäisyn ja hoidon ohella. Opettajilla mielen hyvinvointi on vahvasti yhteydessä työn vaatimuksiin, työn hallintaan ja työyhteisön sosiaaliseen tukeen (Zirwatul ym. 2021, 13.).

Työhön liittyvään hyvinvointiin kytkeytyy keskeisesti sekä kokemus työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä että vaikutusmahdollisuudet työhön. Työn voimavaroja voi löytyä esimer-kiksi tehtäväsällöistä, sosiaalisista suhteista työpaikalla tai siitä, miten työt on järjestetty. (Lyly-Yrjänäinen 2021, 74.) Opetustyössä työntekijöiden hyvinvointiin liittyvät kiinteästi sekä työn myönteiset voimavaratekijät, että työhön liittyvät kuormitusta aiheuttavat tekijät.

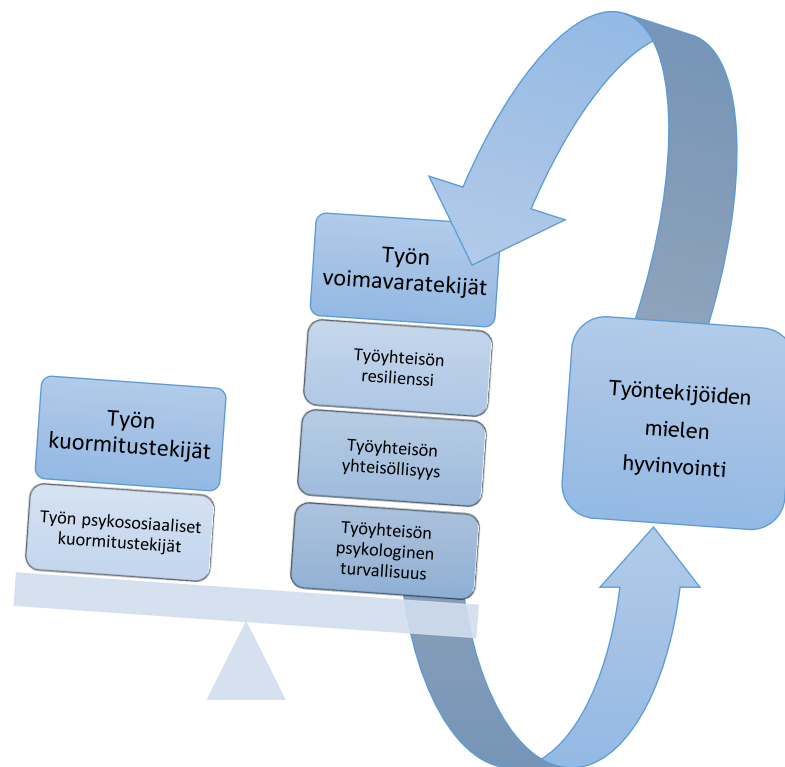
Yksinkertaistettuna voisi sanoa, että opetustyössä hyvinvointia syntyy, kun työn myönteisiä ulottuvuuksia on enemmän kuin kielteisiä. Opettajalle voi esimerkiksi syntyä paljon myönteisiä tunteita yhteistyöstä oppilaiden ja vanhempien kanssa ja sen seurauksena hän voi kokea syvää ammatillisen merkityksellisyyden tunnetta, vaikka samanaikaisesti kokisi haasteita ja ristiriitoja työssään. Mielen hyvinvointi opetustyössä ei siis ole pelkästään työhön liittyvien myönteisten asioiden ja työtyytyväisyyden läsnäoloa, eikä myöskään kielteisten tekijöiden, kuten kuormittavien asioiden poissaoloa. Hascher, Beltman & Mansfield (2021, 418-419.) ovat kuvaavasti todenneet, että opettajien hyvinvointi syntyy ammatillisen elämän positiivisen epätasapainon tuloksena. Tämä tarkoittaa, että hyväksytään työhön liittyvät kuormitustekijät, mutta luodaan työolosuhteista sellaiset, että työn myönteiset voimavaratekijät painavat vaakakupissa enemmän kompensoiden kuormitustekijöiden vaikutuksia.

Työ voi siis sisältää myös ihmisen hyvinvointia lisääviä voimavaratekijöitä. Opetustyössä yleisesti tunnistettuja työn voimavaratekijöitä ovat opettajien työn autonomia, mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä, työhön liittyvä arvoharmonia, myönteiset vuorovaikutussuhteet sekä kollegojen että vanhempien kanssa sekä työyhteisön toimivuuteen liittyvät tekijät, kuten työyhteisön tuki ja myönteinen työilmapiiri. (Skaalvik & Skaalvik 2018, 1253.) Sekä työn voimavarat että kuormitustekijät ovat Skaalvikin ym. (2018, 1267-1270.) mukaan yhteydessä opettajien hyvinvointiin ja voimavaratekijät ennustavat parempaa hyvinvointia ja työhön sitoutumista. Voimavaratekijänä erityisesti työyhteisön merkitys näyttäytyy vahvana. Myönteinen, toisilleen tukea antava työyhteisö, yhteisöllisyys ja yhteisten arvojen jakaminen ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Työyhteisön myönteiset vuorovaikutussuhteet edistävät avointa vuorovaikutusta ja yhteistä ymmärrystä työhön liittyvistä arvoista. Se puolestaan vaikuttaa työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin myönteisesti. Ylipäänsä vahva kollegiaalisuus ja myönteiset ihmissuhteet nähdään opetustyössä tärkeinä voimavaratekijöinä. (Collie, Malmberg, Martin, Sammons & Morin 2020, 3.)

Työyhteisön sosiaalisella tuella on huomattava merkitys myös yksilön psyykkisen kuormituksen hallinnassa. Työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki voi vähentää työn liiallisten vaatimusten ja huonon työn hallinnan haitallisia psykologisia ja fyysisiä vaikutuksia. Opettajat, joilla on vahva työyhteisön sosiaalinen tuki, kokevat yleensä vähemmän työhön liittyviä kielteisiä tunteita ja luovat myös itse myönteisempää työilmapiiriä. (Zirvatul ym. 2021, 13.) Hyvin toimiva yhteistyö ja vuorovaikutussuhteet työyhteisössä voivat opetustyössä olla voimavara, joka auttaa yksilöä myös suoriutumaan työstä tehokkaammin. Yhteistyö voi esimerkiksi synnyttää uusia ideoita ja keinoja työhön tai auttaa säästämään aikaa, kun työhön liittyviä asioita jaetaan yhdessä. (Collie ym. 2020, 3.)

Keskeisiä tekijöitä mielen hyvinvoinnin edistämiseksi työssä ovat voimavaratekijöiden tunnistaminen ja vahvistaminen sekä kuormitustekijöiden tunnistaminen ja kuormituksen hallinta (Kuvio 1). Hallitsematon liiallinen kuormitus voi aiheuttaa työhön liittyvää stressiä, mistä

puolestaan voi aiheutua terveysongelmia ja sairauspoissaoloja työstä tai jopa ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä. (Tamminen & Solin 2014, 6-40.) 2000-luvun alussa toteutetussa Terve mieli työssä -hankkeessa kartoitettiin työn ja henkisen hyvinvoinnin välistä suhdetta. Hankkeessa löydettiin työoloihin liittyviä tekijöitä, joilla nähtiin olevan vaikutusta mielenterveyden ylläpitämiseen. Tunnistettuja tekijöitä olivat asiakokonaisuuksien hallinta, psyykinen ja sosiaalinen kuormituskestävyys ja palautumiskyky sekä osallistuminen. Asiakokonaisuuksien hallinnan näkökulmasta työn myönteisinä tekijöinä näyttäytyvät esimerkiksi työn monipuolisuus, sopiva haastavuus sekä työstä saatavat onnistumisen kokemukset. Kielteisiä vaikutuksia työstä voi puolestaan aiheutua, jos vastuut ovat epäselviä, työvoimaa ei ole riittävästi, työssä on haastavia asiakastilanteita tai työtä ei pysty ennakoimaan. Erilaiset opitut hallintakeinot työkuormituksen purkamiseen sekä kyky irrottautua työstä työpäivän päätyttyä parantavat yksilön psyykkistä kuormituskestävyyttä. Psyykkistä kuormitusta aiheutuu mm. vaativasta asiakastyöstä, lepoaikojen puuttumisesta sekä jatkuvasta alimiehityksellä työskentelystä. Työyhteisöllä voi olla merkittävä rooli kuormituksen tasaamisessa, koska työyhteisöstä saatava henkinen tuki ja työyhteisön toimiva vuorovaikutus ovat keskeisiä sosiaalista kuormituskestävyyttä edistäviä tekijöitä. Haitallista kuormitusta voi aiheutua, jos esimerkiksi kuormittavien tekijöiden jäsentämiseen ei ole riittävästi aikaa tai työyhteisössä ilmenee ristiriitoja. Työntekijöiden kokemus siitä, että heistä välitetään ja että työtä kehitetään yhdessä lisäävät osallisuutta ja ehkäisevät syrjäytymistä. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 25-26.)



Kuvio 1: Työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden vaikutus mielen hyvinvointiin

Kansallista mielenterveysstrategiaa 2020-2030 toteuttavan Työelämän mielenterveysohjelman toimeenpanosuunnitelmassa on kiinnitetty huomiota mielenterveyden ongelmien aiheuttamiin seurauksiin: sairauspoissaoloihin, ennenaikaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin sekä niistä aiheutuviin kustannuksiin. Toimeenpanosuunnitelmassa todetaan, että mielenterveysongelmista aiheutuu työpaikoille sairauspoissaoloina menetettyjä työpäiviä ja ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä sekä kustannuksia. Ohjelman tavoitteiden mukaan hyvä mielenterveys pitäisi tulevaisuudessa nähdä resurssina, johon voidaan vaikuttaa keskeisesti esimerkiksi tukemalla elinikäistä oppimista, vähentämällä psykososiaalista kuormitusta, parantamalla aivotyön ergonomiaa sekä edistämällä työyhteisöjen resilienssiä. Mielen hyvinvoinnin edistämisen keskeisinä vaikutuksen kohteina nähdään ohjelmassa kuormittavat työolosuhteet ja hyvinvointia tukevat rakenteet työssä sekä yksilön näkökulmasta työhön liittyvän kuormituksen hallinta, mielenterveyden oireiden hoito sekä työhön paluun keinot sairautteen liittyvien poissaolojen yhteydessä. Mielenterveyden tuen perustana nähdään työpaikkojen mielen hyvinvointia tukevat arkikäytännöt, jossa tuki kohdistuu työyhteisöjen tasolle. Työelämän mielenterveysohjelman pitkän aikavälin tavoitteissa painotetaan ennaltaehkäisevää mielenterveyden tukemista työyhteisöissä sekä mielenterveyttä tukevien käytäntöjen, kuten johtamisen tai työn organisoinnin, kehittämistä työpaikoilla. Ongelmien ennaltaehkäisy nähdään parempana keinona edistää työelämä yhtä menestystekijöistä, eli työyhteisön hyvää mielenterveyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

2.1 Opetustyön psykososiaaliset kuormitustekijät ja mielen hyvinvoinnin haasteet

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat aiheuttaa työssä haitallista kuormitusta ja siten terveydellistä haittaa työntekijälle, mikä voi näkyä esimerkiksi työkyvyn heikentymisenä tai sairauspoissaoloina. Työnantajan vastuulla on arvioida työn vaaratekijöiden aiheuttamaa riskiä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat yksi arvioitava osa-alue. Työnantajan tulee tarjota työntekijöille keinoja kuormitustekijöiden hallintaan, jos niitä ei voida poistaa. (Työsuojeluhallinto 2017, 2-5.) Pahimmillaan haitallinen psykososiaalinen kuormitus voi aiheuttaa työperäistä stressiä, työuupumusta tai masennusta (Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2021). Opettajilla työn liiallisten vaatimusten yhdistettynä heikkoon työn hallintaan ja vähäiseen sosiaaliseen tukeen on todettu olevan yhteydessä masentuneisuuden, ahdistuksen ja stressin kokemuksiin. (Zirvatul ym. 2021, 13.).

Työsuojeluhallinnon (2017) mukaan työn sisältöihin liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Näitä voivat olla esimerkiksi työn sirpaleisuus, jatkuvat keskeytykset, kohtuuton vastuu tai toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet työssä. Työn järjestelyihin liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat puolestaan esimerkiksi työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työnteon edellytyksiin liittyvät

seikat. Näitä voivat olla esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, kohtuuton aikapaine, puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa, taikka epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi toimimaton yhteistyö tai haasteet vuorovaikutuksessa, huono tiedonkulku, puutteellinen tuki esimieheltä tai työkavereilta tai epätasa-arvoinen kohtelu.

Opetustyössä tunnistettuja yleisiä työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat aikapaine, liiallinen työmäärä, kurinpidolliset ongelmat, oppilaiden heikko motivaatiotaso, oppilaiden monimuotoisuus, työyhteisön ristiriidat, esihenkilöiden tuen puute, arvoriidat sekä opettajan roolin monitulkintaisuus (Skaalvik ym. 2018, 1252.). Collie ym. (2020, 3.) tuo edellisten kuormitustekijöiden lisäksi esiin ammatillisen kehittymisen esteet, mitkä voivat johtua esimerkiksi taloudellisista rajoitteista, sopivien mahdollisuuksien puutteesta, vähäisestä esihenkilöiden tuesta tai vain ajan puutteesta. Opettajien kokemassa psykososiaalisessa kuormituksessa on havaittu myös joitakin ryhmäkohtaisia ominaispiirteitä. Esimerkiksi naiset kokevat hieman enemmän aikapaineen aiheuttamaa stressiä kuin miehet, jotka puolestaan kokevat enemmän ongelmia oppilaiden heikon motivaation vuoksi. Opettajat alemmilla luokka-asteilla taas kokevat enemmän kurinpidollisia ongelmia kuin ylempien luokka-asteiden opettajat. (Skaalvik & Skaalvik 2017, 782.)

Psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä riskejä havaitaan opetustyössä yhä enemmän. Esimerkiksi vuonna 2022 julkaistussa ESENER-tutkimuksessa (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) todettiin, että Euroopan oppilaitoksissa ilmenee yhä useammin psykososiaalisia riskejä, jotka liittyvät esimerkiksi haastavien oppilaiden kanssa työskentelyyn. Riskit ovat yleisempiä työympäristöissä, joissa ollaan tekemisissä oppilaiden kanssa, joilla on käyttäytymiseen liittyviä haasteita. (Howard & Antczak & Albertsen 2022, 25-26.) Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä on havaittu yhteys myös opettajien kokemaan työuupumukseen. Psykososiaalisen kuormituksen aiheuttama uupumuksen kokemus voi johtaa tunteeseen, ettei ole aikaa eikä energiaa valmistella riittävän huolellisesti opetusta tai huomioida yksilöllisesti oppilaiden tarpeita, mikä osaltaan voi lisätä liiallisen kuormituksen kokemusta. Aikapaine ja liiallinen työkuorma ovat ylipäänsä vahvasti yhteydessä uupumuksen kokemukseen. (Skaalvik ym. 2017, 782.)

Tuoreen Saksassa tehdyn tutkimuksen (Klussman ym. 2022, 5-8.) mukaan COVID-19 pandemian aikana opettajien kokema stressi ja uupumus lisääntyivät. Runsaasti stressiä ja uupumusta kokeneiden joukko lisääntyi aiempaan verrattuna ja selvä enemmistö tutkimukseen osallistuneista koki pandemiatilanteen stressaavana. Tutkimuksessa havaittiin enemmistön opettajista kokevan voimavaransa puutteelliseksi, mikä voi stressaavissa tilanteissa tehdä yksilöstä erityisen haavoittuvan. Huomionarvoista on, että vähemmän stressiä kokivat ne opettajat, joilla oli kokemus työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Tämä vahvistaa ajatusta siitä, että työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki on keskeinen opetustyön voimavara.

Työelämän muutokset ja yhteiskunnassa tapahtuvat kriisit näkyvät työntekijöiden kokemuksissa työn kuormittavuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee vuosittain työolobarometrin, jossa tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia työn fyysisestä ja henkisestä rasittavuudesta sekä heidän työkykyään suhteessa työn vaativuuteen. Vuoden 2021 työolobarometrissa vastaajat kokivat aiempaa useammin työn rasittavan henkisesti ainakin hieman. Vastaajista yli 60% oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Työuupumuksen kokemusta oli erityisesti ikäryhmässä 25-44, naisissa, toimihenkilöissä sekä julkisella sektorilla. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 62-71.)

Yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat myös opetustyöhön. Opetusalan viimeisimmän työolobarometrin (2021) tuloksissa näkyy opettajien kokeman työn psykososiaalisen kuormituksen lisääntyminen. Tulosten mukaan opetusalan työmäärä on viime vuosina kasvanut ja vastaajista 60% kokeekin töitä olevan liikaa melko usein tai erittäin usein. Vuonna 2019 vastaava prosenttiluku oli 52%. Melko paljon tai erittäin paljon työnsä määrään kokee voivansa vaikuttaa vain noin kolmannes opettajista. Töiden oikeudenmukaisen ja tasapuolisen jakautumisen kokee melko tai erittäin hyväksi vain alle puolet vastaajista. Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista kokee työssään noin kolmannes vastaajista. Eniten kiusaamista koetaan oppilaiden ja opiskelijoiden taholta, mutta sitä ilmenee myös työyhteisöissä. Epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen vuoksi sairauspoissaoloja on aiheutunut enemmän kuin joka viidennelle vastaajista. 13 prosenttia vastaajista on joutunut työpaikkaväkivallan kohteeksi, mistä suurin osa aiheutuu lapsista tai oppilaista. Edellä mainitut esimerkit työn kuormittavuudesta näkyvät vastaajien arviossa omasta työkyvystään. Se on keskimäärin 7,6 asteikolla 0-10. Työstressiä kokeneet henkilöt arvioivat työkykynsä keskimäärin alhaisemmaksi (5,9) ja esihenkilön toimintaan tyytyväiset puolestaan keskimäärin korkeammaksi (8,1). Työn aiheuttamaa stressiä kokevat vastaajista melko usein tai erittäin usein 42%. Itsensä poikkeuksellisen väsyneeksi kokee vastaajista jopa 44%. Nykyiseen työhönsä tyytyväisiä melko usein tai erittäin usein on vastanneista 69%, mikä on hieman vähemmän kuin vuonna 2019 (73%). 76% vastaajista kokee saavansa melko tai täysin tukea työyhteisöltään ja työyhteisön ilmapiiriin kokee kannustavaksi 65% vastaajista. Työn keskeytyksiä kokee 71% vastaajista, mikä on enemmän kuin työelämässä keskimäärin. (Golnick & Ilves 2021, 14-33.)

Myös OAJ:n syyskuussa 2021 teettämän fiilismittarin tuloksissa (n=2579) näkyy kokemus lisääntyneestä työmäärästä ja kuormituksesta. Fiilismittarin vastaajista 44% kokee hukkuvansa työmäärään ja ehkä hukkuvansa työmäärään 36%. Erilaiset oheistyöt, tukea tarvitsevien oppilaiden lisääntynyt määrä, vähentyneet resurssit ja suuret ryhmäkoot vaikuttavat työmäärän kokemukseen. Vastaajista vain 19% kokee työtä olevan paljon, mutta sen olevan hallittavissa. Työn rajaaminen ja kokemus vaikuttamismahdollisuuksista työhön auttavat hallinnassa. (Golnick ym. 2021, 39.)

Työelämän muutos haastaa työntekijöitä työn organisoinnissa ja työtehtävien priorisoinnissa, mutta myös omasta hyvinvoinnista ja palautumisesta huolehtimisessa. Levolle ja sen aikaiselle palautumiselle jäävä aika on yhä vähäisempää. Työstä palautuminen on prosessia, jonka aikana työn vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden aiheuttamat fysiologiset ja psykologiset stressioireet vähenevät tai poistuvat ja voimavarat, kuten vireys ja positiivinen mieliala, vahvistuvat. Koska pitkäaikaisella työstressillä voi olla haitallisia terveysvaikutuksia, on palautumiseen huomion kiinnittäminen merkityksellistä. Työ vaatii yleensä jonkin määrän ponnistelua ja siksi on luonnollista, että siitä kuormitutaan. Keskeistä olisi kuitenkin palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta, jotta työstressi ei kasaantuisi ja aiheuttaisi terveydelle haittaa. Työhön liittyvät suuret vaatimukset voivat heikentää myös vapaa-ajalla tapahtuvaa työstä irrottautumista ja rentoutumista. Työhön liittyvät runsaat voimavarat voivat puolestaan edistää taidonhallintakokemuksia vapaa-ajalla. Suuri työkuorma yhdistettynä vaikeuteen irrottautua työstä vapaa-ajalla on yhteydessä uupumusasteisen väsymyksen ilmenemiseen ja esimerkiksi haasteet työstä irrottautumisessa voivat ennustaa myöhempiä uniongelmia. (Kinnunen 2019, 227-231.)

Virtanen (2021, 55-57, 63.) tutki väitöskirjassaan psykologista työstä palautumista opettajatyössä. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää miten palautuminen työpäivän aikaisilla tauoilla on yhteydessä myöhemmin päivän aikana koettuun hyvinvointiin, työuupumusoireisiin ja palautumisen tarpeeseen. Työpäivän aikaisilla tauoilla tavoiteltiin työstä irrottautumista ja rentoutumista. Virtanen totesi, että vähäiset kokemukset työstä irrottautumisesta tauoilla on yhteydessä iltapäivällä koettuihin vähäisiin positiivisiin tunteisiin. Opettajien työpäivän aikaisten taukojen aikana kokema työstä irrottautuminen, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus puolestaan korreloivat suoraan opettajien kokemaan hyvinvointiin. Lähes kaikki työpäivän aikaisen tauon aktiviteetit (aktiivinen rentoutuminen sekä fyysiset, sosiaaliset ja kognitiiviset aktiviteetit), sosiaaliset, ruoka- ja juomataukoja lukuun ottamatta, korreloivat positiivisesti taukojen palauttavaan vaikutukseen. Erityisesti sosiaalinen aktiivisuus, yhteenkuuluvuus ja aktiivinen rentoutuminen olivat vahvasti yhteydessä positiiviseen palautumiskokemukseen.

2.2 Resilienssi työyhteisössä

Resilienssi on kyky selviytyä tilapäisestä tai pitkäaikaisesta kuormittavasta tilanteesta ja sopeutua muutokseen. Haastavissa tilanteissa hyvä resilienssi ilmenee yksilön toimintakyönä. Yksilön resilienssiin vaikuttaa moni tekijä, kuten kasvatus tai kulttuurilliset tekijät. Resilienssiä kuvaavia ominaisuuksia ovat esimerkiksi positiivinen asenne, joustavuus, kestävyys ja sosiaalisuus. Resilienssiä on mahdollista kehittää ja siten helpottaa sopeutumista erilaisiin muutoksiin. Keskeistä on keskittää voimavaroja niihin tekijöihin, joihin voi vaikuttaa ja hyväksyä ne, joihin ei ole vaikutusmahdollisuuksia (Holm & Kivinen 2021, 10-11.)

Resilientillä organisaatiolla on kyky ennakoida, sopeutua muutokseen ja muuttua toimintakykyssä säilyttäen (Nieminen, Talja, Airola, Viitanen & Tuovinen 2017, 13-14). Organisaation muutosjoustavuuden tärkeä osa on vuorovaikutus ja asioista uudelleen sopiminen, jotta muutoksessa muodostuu yhteinen käsitys sen suunnasta. Tämä edellyttää jatkuvaa vuoropuhelua organisaation eri tasoilla sekä asioista uudelleen sopimista. (Nieminen ym. 2017, 37-39.)

Resilienssiä organisaatiossa voi tarkastella organisaation toimintana, mutta myös sen yksilöiden kautta. Kyriakidisin ja Dangin (2020, 41-48.) mukaan työntekijät kaikilla organisaation tasoilla vaikuttavat organisaation resilienssiin, sekä sen olemassaoloon että puuttumiseen. Vaikuttamista tapahtuu siis sekä käytännön työntekijöiden tasolla että ylemmällä organisaatiotasolla. Organisaation resilienssissä yksilön vaikutus on nähtävissä neljässä kulmakivessä, jotka ovat: käytännön toiminta, uusien toimintatapojen etsiminen, tulevan ennakointi ja tapahtuneesta oppiminen.

Opetustyön työympäristö on muuttuva ja dynaaminen, joten se edellyttää työntekijöiltä tiettyä määrää resilienssiä. Resilienssi ja opettajien hyvinvointi ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Siihen liittyy monia yksilöstä ja asiasisällöstä riippuvia tekijöitä ja vaikka hyvinvointi ja resilienssi ovat selvästi erilliset käsitteet, niillä kummallakin on selvä yhteys opetustyössä myönteisiin tekijöihin, kuten opetuksen ja oppimisen laatuun, opettajien minäpystyvyyteen, sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Opettajien hyvinvoinnilla on myös vaikutusta resilienssiin: myönteinen hyvinvoinnin kokemus vaikuttaa siihen, miten resilienssi opettaja on ja miten hän tulkitsee eteensä tulevia haasteita ja sopeutuu niihin. Toisaalta resilienssin tuloksena myös hyvinvointi voi lisääntyä. Resilienssi voidaankin nähdä prosessina, jossa käytössä olevat voimavarat otetaan käyttöön tilanteeseen sopeutumiseksi. Opettajan resilienssi ylläpitää ja kehittää muutoksessa hyvinvointia ja näin ollen sitä voidaan hyödyntää hyvinvoinnin edistämisessä. (Hascher ym. 2021, 417-429.)

2.3 Työyhteisön psykologinen turvallisuus

Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan kokemusta siitä, että ryhmässä voi olla oma itsensä ilman pelkoa joutumisesta naurunalaiseksi. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä voi tuoda omat mielipiteensä avoimesti esiin ja siellä suhtautuminen työkavereihin on myönteistä. Psykologisesti turvallisessa ympäristössä tapahtuu ajatusten, ideoiden ja tiedon jakamista. Näin ollen se myös tukee organisaation oppimista ja uusien innovaatioiden keksimistä. (Toivanen & Käsälä & Kalliomäki-Levanto & Kauppi & Tuomivaara & Yli-Kaitala & Suorsa 2021, 79.)

Työterveyslaitoksen (Toivanen ym. 2021, 80-93.) tutkimuksessa havaittiin, että naiset kokevat psykologista turvallisuutta korkealla tasolla hieman vähemmän kuin miehet. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmat henkilöt kokevat psykologisen turvallisuuden korkeammaksi kuin vanhempiin ikäryhmiin kuuluvat työntekijät. Myös ennakoitavuus työssä vaikuttaa kokemukseen

psykologisesta turvallisuudesta: kolmannes henkilöistä, joiden työ etenee useimmiten tai aina ilman yllätyksiä, kokee psykologisen turvallisuuden olevan korkealla tasolla. Työssä, jossa on vähemmän ennakoitavuutta, näin kokee noin viidennes työntekijöistä. Psykologinen turvallisuus on työyhteisöjen menestymisen kannalta keskeistä, sillä se rohkaisee riskinottoon ja onnistumisten jakamiseen. Siten työyhteisöillä on hyvä mahdollisuus uudistua ja kehittyä.

Kun työntekijä kokee olonsa työpaikalla psykologisesti turvalliseksi, hän voi olla aidosti oma itsensä ja ilmaista mielipiteensä ilman hylätyksi tulemisen pelkoa. Tällainen ilmapiiri edellyttää työyhteisön jäseniltä positiivista suhtautumista toisiinsa ja rakentavan erimielisyyden hyväksymistä. Psykologiseen turvallisuuteen työpaikalla liittyy vahvasti yhteisöllisyys: vaikka työyhteisössä olisikin erimielisyyksiä, työntekijät voivat kokea olonsa hyväksytyksi. (Itzhakov & DeMarree 2022, 2.) Opettajien kokema psykologinen turvallisuus työssään on tärkeä tekijä myös työn aikaansaannosten ja vaikuttavuuden näkökulmasta. Opetustyön työyhteisössä psykologista turvallisuutta edistää työyhteisön jäsenten kyky kuunnella toisiaan. Psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä on enemmän erilaisten näkemysten jakamista kollegoiden kanssa ja rakentava keskusteluilmapiiri parantaa entisestään yhteisöllisyyttä. (Itzhakov ym. 2022, 1292.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kohdeorganisaation työntekijöiden kokemuksia työnsä psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta ja resilienssistä. Lisäksi tarkoituksena oli yhteiskehittämisen keinolla löytää kehittämiskohteita mielen hyvinvoinnin edistämiseksi. Työn tavoitteena oli käynnistää kehittämisprosessi työntekijöiden mielen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi.

Opinnäytetyön kehittämiskysymykset olivat

1. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työnsä psykososiaalisista kuormitustekijöistä?
2. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työyhteisön toiminnasta resilienssin ja työyhteisön psykologisen turvallisuuden näkökulmista?
3. Millaisilla psykososiaaliseen kuormitukseen, työyhteisön resilienssiin ja työyhteisön psykologiseen turvallisuuteen vaikuttavilla keinoilla työntekijöiden kokemuksen mukaan voi edistää mielen hyvinvointia työyhteisössä?

4 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin pääkaupunkiseudun kehyskunnassa sijaitsevassa yhtenäiskoulussa, jossa järjestetään opetusta esiopetuksesta alkaen aina 9. vuosiluokkien oppilaille. Opetusta järjestetään yleisopetuksen, yksilöllistettyjen tai osin yksilöllistettyjen oppimäärien mukaan, tai toiminta-alueisiin perustuvan opetus suunnitelman mukaan. Kussakin opetusryhmässä työskentelee opettaja sekä koulunkäynnin ohjaaja tai muu avustava tai ohjaava henkilö. Opetuksessa korostuvat oppilaan kasvun ja kehityksen tukeminen ja toimintaperiaatteissa näkyvät toiminnallisuus sekä luokkien välinen yhteistyö.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämisenä ja kokonaisuus koostui työyhteisölle teetetystä kyselystä ja sen jälkeen toteutetuista työpajoista. Opinnäytetyön prosessi eteni organisaatiossa ja kohdeyksikössä tunnistetusta kehittämistarpeesta, kehittämisen ideoinnin, toteutuksen suunnittelun ja varsinaisen toteutuksen kautta tulosten analysointiin ja arviointiin. Kehittämistyön perusrakenne etenee aina prosessinomaisesti ja siinä voidaan Salosen ym. (2017, 52.) mukaan erottaa seuraavat vaiheet: 1. nykytilan kehittämistarpeiden tunnistaminen, 2. ideointivaihe, 3. suunnitteluvaihe, 4. toteutusvaihe, 5. tulos ja tuotos, 6. arviointivaihe ja 7. päätösvaihe (Kuvio 2).

Tässä kehittämistyössä käytettiin konstruktivistista mallia, jossa työskentely tapahtuu vaiheittain siten, että lineaarisuus ja syklisyys ilmenevät eri vaiheissa työskentelyä. Konstruktivistisen mallin mukaisesti kaikki kehittäminen perustuu osallisuuteen, jatkuvaan reflektioon ja menetelmäosaamiseen. Itse kehittämistoiminta etenee vuorovaikutuksessa asiantuntijuutta jakaen ja tuoden esille erilaisia näkökulmia.

Opinnäytetyön aihe syntyi organisaatiossa havaitusta tarpeesta kehittää mielen hyvinvointia edistäviä toimintatapoja sekä opinnäytetyön tekijän omasta kiinnostuksesta aihetta kohtaan. Kehittämistarve mielen hyvinvointia edistävien toimintatapojen kehittämiseen kuntaorganisaatiossa oli havaittu jo aiemmin. Organisaatiossa oli tunnistettu mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot yhdeksi keskeiseksi työkykyriskiksi, josta aiheutuu sekä poissaoloja että enenaikaisia eläköitymisiä. Organisaatiossa oli jo käytössä erilaisia keinoja tukea yksilöä esimerkiksi poissaolon jälkeen työhön palatessa, mutta ennaltaehkäiseviä keinoja edistää mielen hyvinvointia eri työtehtävissä nähtiin tarpeelliseksi vielä kehittää. Organisaatiossa oli aiemmin perustettu mielen hyvinvoinnin tuki -työryhmä, jonka tarkoituksena oli kehittää organisaatiossa mielen hyvinvoinnin tukemiseen liittyviä käytäntöjä sekä täydentää Aktiivisen tuen toimintamallia mielen hyvinvoinnin tuen osiolla. Lisäksi pitkän aikavälin tavoitteena oli vähentää mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen määrää ja lisätä työyhteisöjen hyvinvointia. Työryhmän tapaamisissa heräsi kiinnostus selvittää aiheeseen liittyen millaisia kehittämistarpeita tai -keinoja työntekijät itse näkevät työssään mielen hyvinvointiin liittyen.

Ideointivaiheessa tutustuttiin valtakunnallisiin mielenterveyttä ja työtä koskeviin strategioihin ja ohjelmiin, mielen hyvinvointia ja opetustyötä koskeviin tutkimuksiin sekä erilaisiin mielen hyvinvoinnin työssä edistämisen työkaluihin, mitä löytyy esimerkiksi Työterveyslaitoksen verkkosivuilta. Ideointivaiheessa mielen hyvinvoinnin edistämisen työryhmässä aihetta käsiteltiin esihenkilöiden, työntekijöiden edustajien, työterveyshuollon ja eläkevakuutusyhtiön asiantuntijoiden kanssa ja työn teoreettisen viitekehyksen kehikko jäsenyi siellä.



Kuvio 2: Kehittämistyön prosessi tässä opinnäytetyössä (mukaillen Salonen ym. 2017, 52.)

Suunnitteluvaiheessa organisaatiosta etsittiin yhteistyökumppania, jonka kanssa kehittämistyön voisi toteuttaa. Yhteistyöstä kiinnostui yhtenäiskoulun esihenkilö, jonka kanssa suunnitelmaa lähdettiin viemään eteenpäin ja tehtiin toteutuksen aikataulusuunnitelma sekä valinta tarkemmasta tutkimusryhmästä kohdeorganisaation sisällä. Tarkemmaksi tutkimusryhmäksi kohdeorganisaatiossa valikoitui opettajien ammatillinen ryhmä. Opetustyössä työskentelee kunnassa suuri määrä työntekijöitä, joten myös siksi oli perusteltua kartoittaa nimenomaan opetustyön työntekijöiden kehittämisenäkemyksiä mielen hyvinvoinnin edistämisestä työssään.

Syys-joulukuun 2022 aikana tehtiin kirjallisuushakuja Laurea Finnassa asiasanoilla mielen hyvinvointi ja työ, työn psykososiaaliset kuormitustekijät, työyhteisön psykologinen turvallisuus, resilienssi ja työ, työn voimavaratekijät sekä näiden yhdistelmillä. Lisäksi tehtiin artikkelihakua englanniksi asiasanoilla mental wellbeing and teacher, recovery, resilience, psychosocial factors ja mental health sekä näiden yhdistelmillä. Edellisten lisäksi käytettiin hyväksi artikkelihakua löytyneiden artikkeleiden lähdeluetteloita. Aineiston valinnassa käytettiin kriteereinä mahdollisimman tuoretta aineistoa, joka on julkaistu viiden vuoden sisällä sekä että

aineistosta on saatavilla koko artikkeli. Aineistossa on mukana myös muutama tätä vanhempi materiaali, mikä valikoitui mukaan, mikäli aiheesta ei löytynyt kriteerit täyttävää materiaalia.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämisenä, jossa tutkimuskohde nähdään asiantuntijana ja tiedon tuottajana. Salonen ym. (2017, 39) toteavat, että työntekijöillä on oikeus ja jopa velvollisuus osallistua työnsä kehittämiseen ja että työntekijöiden osallistuminen kehittämiseen parantaa lopputuloksen luotettavuutta. Toikko ja Rantanen (2009, 16.) kuvaavat kehittämistoimintaa käytännöllisten asioiden korjaamiseksi, parantamiseksi ja edistämiseksi. Se tähtää muutokseen toimintatavoissa tai -rakenteissa ja sen keskeisenä elementtinä on tavoitteellisuus. Kehittämistoiminnalla on käytännöllinen lähtökohta, esimerkiksi ongelma nykytilanteessa. Kehittämisellä tavoitellaan muutosta määrällisissä, laadullisissa tai rakenteellisissa tekijöissä. Tässä opinnäytetyössä kehittämisellä tavoiteltiin muutosta sekä laadullisissa että rakenteellisissa tekijöissä. Kehittämistyön tavoitteena oli löytää toimintatapoihin ja -rakenteisiin liittyviä keinoja kohdeorganisaation työntekijöiden mielen hyvinvoinnin edistämiseen työyhteisössä. Opinnäytetyön toteutukseen ja aikatauluun vaikutti kohdeorganisaation työskentelyaikataulu. (Kuvio 3). Esimerkiksi kehittämistyöpajoihin oli käytännön syistä mahdollista käyttää vain tunti kerralla ja se vaikutti toteutukseen.



Kuvio 3: Opinnäytetyön toteutus ja aikataulu

Kehittämistoiminnan todellisuus on kompleksista ja muuttuvaa. Todellisuuden tarkastelussa tehdään faktojen tarkastelun lisäksi tulkintoja ja pyritään ymmärtämään kohderyhmän työn tavoitteita ja sitä ohjaavia periaatteita. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta pohjautuu arkiajattelun mukaiseen todellisuuskäsitykseen. (Toikko ym. 2009, 35-38, 54.) Tässä työssä kehittämistoiminta perustui tulkinnalliseen näkökulmaan ja kehittäminen kohdistui organisaatiokulttuuriin. Tällaisessa kehittämistoiminnassa myös tavoitteiden saavuttamisen arviointi edellyttää tulkinnallista näkökulmaa.

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa yhdistyvät tutkimuksellinen lähestymistapa ja konkreettinen kehittämistoiminta. Tällöin käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedon tuotantoa. Tiedon tuottaminen tapahtuukin käytännön toimintaympäristössä ja apuna toimivat tutkimukselliset asetelmat ja menetelmät. Kehittämistoiminnassa tavoitellaan välittömien tulosten lisäksi yleisempää merkitystä nostamalla tulokset ja johtopäätökset yleisemmälle käsitteelliselle tasolle, jolloin voidaan arvioida myös niiden yleistä merkitystä. Tietoa tuotetaan käytännön toiminnasta ja rakenteista, jolloin myös kysymyksenasettelu peilautuu niistä käsin. (Toikko ym. 2009, 21-22.)

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tavoitteena on tuottaa empiirisesti pätevää tietoa. Kehittämistoiminnan tieto voi olla ns. hiljaista tietoa, josta ei välttämättä pysty määrittelemään, mihin se perustuu. Hiljainen tieto liittyy aina sosiaaliseen kontekstiin. Kehittämistoiminnassa tieto syntyy kussakin toimintaympäristössä käytännön toiminnassa ja käytännön ongelmien ratkaisutarpeesta. Tällainen niin sanottu uusi tieto on transdisiplinaarista, teorian ja käytännön rajat ylittävää. Käytännön toimintaympäristössä tietoa tuottavat heterogeeniset, moninaiset toimijat, ei pelkästään tutkijat. Saatava tieto on refleksiivistä ja se syntyy tutkijan ja tutkimuskohteen välisestä vuorovaikutuksesta ja sitä tulee tarkastella kriittisesti. Kehittämistoiminnassa syntyvän tiedon laadukkuutta mitataan sillä, miten käyttökelpoista ja hyödynnettävää se on. (Toikko ym. 2009, 40-43.) Tässä opinnäytetyössä tietoa tuottivat käytännön toimijat, eli kohdeorganisaation työntekijät, jotka oman työnsä asiantuntijoina tuottivat ratkaisuja tutkimusongelmiin.

Tiedon intressi on tutkimuksellisen kehittämistoiminnan keskeinen metodologinen seikka. Se, mihin tarkoitukseen tietoa tuotetaan, on perinteistä tutkimusta monimutkaisempi kysymys. Kehittämistoiminnalla pyritään aina tavoittelemaan jonkun määrittelemää tavoitetta. Tämän kehittämistyön lähestymistapa oli praktinen, eli vastavuoroinen. Praktisessa lähestymistavassa tutkija tunnistaa ongelman ja sen taustalla vaikuttavat tekijät yhdessä kohteen kanssa. Myös toimenpiteet ongelman ratkaisemiseksi määritellään yhdessä. Tällaisessa yhteistoiminnallisessa prosessissa korostuu joustavuus ja erilaisten tulkintojen avoimuus. Kehittämistoiminnan tavoitteena on lisätä osallistujien tietoisuutta ja ymmärrystä omasta toiminnastaan. (Toikko ym. 2009, 44-49.) Tässä kehittämistyössä kehittämisen näkökulmana korostui tutkimusjoukon asiantuntijuus oman työnsä toimijuuden näkökulmasta.

4.1 Kehittämistoiminnan luonne ja rakenne

Tämän opinnäytetyön kehittämistoiminta oli luonteeltaan prosessorientoitunut. Toikon ym. (2009, 49-53.) mukaan prosessorientoituneessa kehittämistoiminnassa korostuu reflektiivisyys. Uutta tietoa syntyy koko prosessin ajan ja toimintaympäristö muuntuu sen myötä. Uutta tietoa ja aineistoa syntyy koko kehittämistoiminnan ajan ja se ohjaa toimintaa. Prosessimaisessa kehittämisorientaatioissa tavoitteita ei voida määritellä tarkkaan. Kehittämistyössä edetään tavoitteita ja suunnitelmia arvioiden ja muokaten. Kehittäjän työskentelyssä korostuvat vuorovaikutustaidot ja tilannedynamiikan ymmärrys. Reflektiivisyys kehittämistoiminnassa tarkoittaa jatkuvaa menetelmien, toimintatapojen, perusteluiden ja organisoinnin arviointia. Reflektointia tapahtuu muunmuassa suhteessa teoreettisiin käsitteisiin, vuorovaikutukseen, mielipiteisiin tai väittämiin. Kehittämistoiminnan reflektiivinen luonne ja kompleksinen todellisuus haastavat kehittäjän asiantuntijuutta. Niin sanottu avoin asiantuntijuus rakentuu tilannekohtaisesti toiminnan kautta ja perustuu kumppanuuteen. Siinä korostuu asiakas- ja kansalaislähtöisyys, tai kuten tässä kehittämistyössä: työntekijälähtöisyys.

4.2 Työyhteisön psykososiaalisten kuormitustekijöiden, psykologisen turvallisuuden ja resilienssin kartoittaminen

Työntekijöiden kokemuksia työnsä psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta ja resilienssistä kartoitettiin kyselyn avulla (Liite 1). Kysely toteutettiin sähköisesti Questback-ohjelmalla, johon organisaatiolla on käyttäjälisenssi.

Psykososiaalisen kuormituksen kartoittamisessa käytettiin Aluehallintoviraston kehittämää Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyä. Sen avulla kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia työnsä haitallisista psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Kyselyn kysymykset keskittyvät keskeisimpiin haitallisiin psykososiaalsiin kuormitustekijöihin. Kyselyssä on 23 väittämää, jotka koskevat työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä, työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. Aluehallintovirasto (2022) on kuvannut menetelmää julkaisussaan Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. Siinä todetaan, että työpaikat voivat käyttää arviointimenetelmää psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja psykososiaalisen työympäristön tarkkailussa. Kysely soveltuu käytettäväksi erilaisilla toimialoilla. Sen avulla työpaikalla voidaan tunnistaa kuormitustekijöitä. Kysely ei suoraan anna vastausta siihen onko työpaikalla terveydelle haitallista kuormitusta, vaan siinä voidaan tarvittaessa käyttää apuna ulkopuolista tahoa, esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntijoita. (Aluehallintovirasto 2022: 8.)

Kyselyssä työyhteisön psykologista turvallisuutta kartoitettiin Yhteensattumia-kyselyssä (Toivanen ym. 2021, 140-147.) käytettyjen tiimityön psykologista turvallisuutta kartoittavien väittämien avulla. Väittämät olivat:

1. Tiimissämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä.
2. Tiimissämme uskalletaan ottaa riskejä ja tehdä asioita uudella tavalla.
3. Työskennellessäni tiimimme jäsenten kanssa minun kykyjäni ja osaamistani arvostetaan ja hyödynnetään.
4. Tiimimme jäseniltä on helppo pyytää apua.

Vastaajat arvioivat väittämiä neliportaisen asteikon pohjalta: 1 = pitää täysin paikkaansa - 4 = ei pidä lainkaan paikkaansa.

Työyhteisön resilienssiä kartoitettiin kyselyssä viidellä väittämällä:

1. Työyhteisössämme ennakoidaan erilaisia arkisia muutoksia.
2. Työyhteisössämme osataan tarvittaessa muuttaa suunnitelmia.
3. Työyhteisössämme keskustellaan työn kehittämisestä ja muokataan työn arkea toimivammaksi.
4. Työyhteisössämme osataan käsitellä vastoinkäymisiä ja kuormittavia tilanteita.
5. Työyhteisössämme on toisia tukeva ilmapiiri.

Vastaajat arvioivat väittämiä neliportaisen asteikon pohjalta: 1 = pitää täysin paikkaansa - 4 = ei pidä lainkaan paikkaansa.

4.3 Työpajat

Työntekijöille järjestettiin kolme kehittämistyöpajaa. Yhden työpajan kesto oli 1 tunti. Työpajojen tarkoituksena oli yhdessä työntekijöiden kanssa käsitellä kyselyn tulosten pohjalta mielen hyvinvoinnin edistämisen teemaa. Ensimmäisen työpajan tarkoituksena oli käsitellä työntekijöiden kanssa kyselyn tuloksia läpi ja keskustella niistä heränneistä ajatuksista sekä valita kehittämisteemoja, joita työstetään jatkossa. Toisen työpajan tarkoituksena oli käsitellä kehittämisteemoja ja etsiä kehittämiskohteita tai uusia tapoja tehdä asioita. Työntekijöille annettiin ensimmäisen ja toisen työpajan lopuksi pohdintatehtävä havainnoida työssään sovittuja kehittämisteemoja. Kolmannen työpajan tarkoituksena oli käydä läpi osallistujien havaintoja kehittämisteemoista sekä jatkotyöstää niitä aiempien keskustelujen pohjalta.

Työpajoissa työskentelyssä käytettiin dialogisia menetelmiä, joissa korostuu vuoropuhelu. Menetelmässä puhe ja kuuntelu erotetaan toisistaan ja osallistujat ajattelevat ääneen. Keskustelun vetäjän tehtävänä on huolehtia dialogin etenemisestä ja kysymysten kautta selkiyttää tilannetta (Erikson, E. & Arnkil, T. & Rautava, M. 2006, 32-34.). Opinnäytetyön tekijällä on verkostokonsulttikoulutuksen ja -toiminnan kautta osaamista dialogisiin menetelmiin. Ensimmäisen työpajan dialogisena menetelmänä käytettiin niin sanottua sisärinki-ulkorinki -toteutusta (Kuvio 4), jossa keskustelun vetäjä haastattelee ensin sisäringissä istuvat henkilöt. Sen

jälkeen ulkoringissä istuvat henkilöt voivat täydentää keskustelua omilla ajatuksillaan. Haastattelijan esittämät kysymykset olivat: mikä tuloksissa erityisesti ilahdutti?, herättikö jokin tuloksissa huolta? ja mihin asioihin työyhteisössä kannattaisi kyselyn tulosten perusteella kiinnittää huomiota? Haastateltavien ajatukset kirjattiin fläppitaululle.



Kuvio 4: Sisärinki/ ulkorinki -menetelmä.

Toisessa työpajassa työskenneltiin aluksi pienryhmissä, joissa ryhmä keskustelee ja kerää ajatuksia kehittämisteemoista. Ryhmille esitettävät kysymykset olivat: mitä ajatuksia ryhmällä herää kehittämisteemoista?, mitä konkreettisia asioita voisi tehdä toisin?, mitä itse voin tehdä? ja kenen apua tarvitsen? Ryhmästä yksi kirjasi ryhmän ajatuksia paperille. Keskustelun vetäjä haastatteli ryhmän kerrallaan ja muut saivat täydentää ajatuksia.

Kolmannessa työpajassa käytettiin learning cafe -menetelmää, jossa pöytäryhmissä on kehittämisteema ja kukin ryhmä kerrallaan kiertää pöydissä pohtimassa teemoja ja kirjaavat ajatuksensa pöydälle. Muut ryhmät täydentävät toistensa ajatuksia. Lopuksi teemoista heränneistä ajatuksista keskusteltiin yhdessä.

4.4 Aineiston analyysi

Kyselyaineiston analyysimenetelmä riippuu tiedon käyttötarkoituksesta. Tässä opinnäytetyössä kyselyn aineisto kerättiin kyselyohjelmalla, jonka avulla aineiston data saatiin Excel-muotoon ja sitä voitiin jatkokäsitellä. Kyselyohjelmassa vastaukset tallentuvat datatiedostoksi, eikä erillistä tietojen syöttöä tilasto-ohjelmaan tarvittu. (Heikkilä 2014, 120.) Kyselyaineistosta raportoitavat tunnusluvut olivat vastausjakaumat ja tapausten lukumäärät eli frekvenssit. Lisäksi raportoitiin prosenttiosuudet eli tapausten suhteelliset osuudet luvusta, josta prosentit lasketaan. (Alastalo & Borg 2010)

Työpajoissa syntynyt aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti temaattisella analyysillä. Tässä analyysimenetelmässä analyysin viitekehyksenä käytetään aineistoa, johon tutkija tutustuu ja pyrkii tunnistamaan teemat, joista muodostetaan käsittekartta. Tutkija tulkitsee aktiivisesti aineistoa teemojen löytämiseksi. Teemoittamisella pyritään löytämään aineiston olennaisimmat asiat. Temaattinen analyysi muistuttaa sisällönanalyysia, mutta siinä on joitakin eroja, jotka liittyvät analyysin logiikkaan. Temaattisessa analyysissa tutustutaan aineistoon tehden siitä muistiinpanoja. Tämän jälkeen kerätään aineistosta nousevat kiinnostavat seikat yhteen ja pelkistetään ne. Tämän jälkeen aineisto järjestetään mahdollisiin teemoihin ja pohditaan pelkistettyjen ilmauksien suhdetta toisiinsa, eri teemojen välillä ja niiden eri tasojen, alateemojen ja pääteemojen, välillä. Tämän jälkeen tarkistetaan, että aineisto sopii järjestettyihin teemoihin ja tehdään analyysin temaattinen kartta sekä määritellään ja nimetään teemat. Temaattisessa analyysissa tutkijalla on suuri vaikutus aineiston tulkintaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 261-269.)

Temaattisella aineistolla voidaan etsiä myös piilomerkityksiä. Se on joustava analyysimenetelmä, joka mahdollistaa ilmiön laajemman tarkastelun. Induktiivisessa lähestymistavassa teemat nousevat käytännössä kerätystä aineistosta. Teemojen rakentamisessa pyritään säilyttämään yhteys aineistoon ja merkityksiin. (Elomaa-Krapu 2023)

5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisessä tutkimuksessa tulee aina noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyön tekijää ohjaavat tutkimuksen yleiset eettiset periaatteet, joiden mukaan tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta sekä aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä ja luonnon monimuotoisuutta. Tutkimuksesta ei saa aiheutua riskejä, vahinkoja tai haittoja tutkittaville henkilöille, yhteisöille tai tutkimuskohteille. Kun tutkimuksen kohteena ovat ihmiset, tulee tutkijan noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita, joiden tarkoituksena on suojata tutkimuksen kohteena olevia ihmisiä. Eettiset kysymykset korostuvat tutkijan ja tutkittavan kohtaamisissa tilanteiden ennakoimattomuuden vuoksi. Luottamus tutkijaan ja tieteeseen on ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen perusta. Se edellyttää ihmisarvon ja oikeuksien kunnioittamista. Tutkijan tulee perehtyä ennakkoon huolellisesti tutkimuksen kohteeseen ja yhteisöön sekä pyytää tutkittavalta henkilöltä suostumus tutkimukseen. (Kohonen ym. 2019, 7-8.)

Ihmiseen kohdistuvat tutkimuksen eettisten periaatteiden mukaan tutkittavan henkilö oikeuksiin kuuluu vapaaehtoisuus osallistua tai kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää milloin tahansa osallistumisensa tai peruuttaa suostumuksensa, saada tietoa tutkimuksen sisällöstä ja käytännön toteutuksesta sekä henkilötietojen käsittelystä, saada

totuudenmukainen kuva tutkimuksen tavoitteesta ja osallistumiseen liittyvistä haitoista tai riskeistä sekä oikeus tietää olevansa tutkimuksen kohteena joka tilanteessa. (Kohonen ym. 2019, 9.)

Tässä opinnäytetyöprosessissa hankin ja sain tietoa opinnäytetyön kohteesta yksikön esihenkilöltä sekä kirjallisessa muodossa että suusanallisesti keskustellen. Tutkittavilta pyydettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisten ohjeiden mukainen kirjallinen suostumus osallistua tutkimukseen (Liite 2). Suostumuslomakkeessa kerrottiin opinnäytetyön toteutuksesta sekä vapaaehtoisuudesta osallistua siihen. Tutkittaville myös annettiin mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyön sisällöstä, toteutuksesta, aineiston käytöstä sekä opinnäytetyön eettisyydestä ja luotettavuudesta. Lisäksi tutkittaville lähetettiin ennakkoon tietoa opinnäytetyön toteutuksesta, aikataulusta ja tutkittavan oikeuksista (Liite 3).

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiin periaatteisiin liittyy henkilötietojen asianmukainen käsittely. Henkilötietojen käsittelyn periaatteita ovat suunnitelmallisuus, vastuullisuus ja lainmukaisuus. Tutkittavien henkilöiden kannalta tutkimusaineiston käsittelyyn liittyvät riskit on huomioitava vastuullisesti suunnittelussa ja koko tutkimuksen elinajan. Lainsäädännön lisäksi tutkijan on noudatettava organisaation omia tietosuojaohjeita sekä perusteltava ja dokumentoitava henkilötietojen käsittelyyn liittyvät päätökset. Tässä opinnäytetyössä henkilötietojen käsittelystä laadittiin EU:n tietosuojailmoitus (Liite 4), jossa kerrotaan mm. kerättävät henkilötiedot, tietolähteet sekä henkilötietojen suojaukseen liittyvät periaatteet. Opinnäytetyössä kerättäviä henkilötietoja olivat tutkimukseen osallistuvan nimi ja ammatti. Lisäksi kyselyä varten kerättiin tutkittavien sähköpostiosoitteet. Opinnäytetyön kyselyyn vastattiin nimettömänä eikä siinä kysytty vastaajien taustatietoja, joten nimen yhdistäminen yksittäiseen vastaukseen ei ollut mahdollista, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Opinnäytetyössä syntyvää materiaalia käsiteltiin organisaation tietosuojaohjeiden mukaisesti.

Tämän opinnäytetyön yksi eettinen ja moraalinen kysymys liittyi tutkimusjoukon valintaan. Tutkimukseen valittu joukko edustaa vain osaa työyhteisön ammateista. Kokonaisuutena työyhteisöön kuuluu myös muiden ammattiryhmien edustajia. Tähän tutkimusjoukon rajaukseen päädyttiin, koska haluttiin rajata tutkimusta ja tutkimusjoukko nimenomaisesti opetustyön tekijöihin. Moraalisesti herää kysymys korostaako tutkimusjoukon valinta tietyn henkilöstöryhmän asemaa yksikössä tai eikö muiden ammattiryhmien kokemukset ole yhtä tärkeitä. Tämän vuoksi työyhteisössä on suunniteltu toteutettavan myöhemmin samankaltainen kehittämistyö muiden ammattiryhmien kanssa. Työyhteisön kehittäminen on yksikön esihenkilön vastuulla.

Laadullisessa tutkimuksessa eettisyys liittyy tutkimuksen luotettavuuteen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa painottuu kokonaisuuden johdonmukaisuus. Luotettavuus liittyy yleensä tutkimuksessa validiteettiin ja reliabiliteettiin, mutta Tuomi ja Sarajärvi (2018, 302.) tuovat esiin, että nämä käsitteet eivät ole laadullisessa tutkimuksessa keskeisiä, vaan

niiden sisältö. Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena oli tutkittavien kokemukset mielen hyvinvointiin vaikuttavista psykososiaalisista kuormitustekijöistä, työyhteisön resilienssistä sekä psykologisesta turvallisuudesta. Opinnäytetyötä tehtäessä tiedostettiin, että on mahdollista, että näiden teemojen käsittely herättää osallistujissa erilaisia tunteita, minkä huomioiminen edellyttää opinnäytetyön tekijältä sensitiivisyyttä. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa tekijällä oli ennako-olettaus, että kohdeorganisaation työyhteisössä on kehitettävää mielen hyvinvointiin vaikuttavissa tekijöissä.

Opinnäytetyön tekijä työskentelee samassa organisaatiossa, mutta ei samassa työyhteisössä, missä opinnäytetyö toteutettiin. Työtä tehdessä tiedostettiin, että tämä voi vaikuttaa opinnäytetyön toteutuksessa erityisesti toteutettavissa työpajoissa. Opinnäytetyön tekijän työrooliin organisaatiossa liittyy erilaisten työpajojen vetäminen, joten tähän työhön liittyvän työpajan vetämiseen ei sisällynyt rooliristiriitaa. Opinnäytetyössä kehittämistyön toteutusaikataulua rajoitti koulujen lukuvuosityöskentelyyn liittyvät aikataulut sekä opinnäytetyön tekemisen kannalta mahdollinen ajankäyttö.

6 Opinnäytetyön tulokset

6.1 Kyselyn tulokset

Työntekijöiden kokemuksia työnsä psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä työyhteisön toiminnasta resilienssin ja työyhteisön psykologisen turvallisuuden näkökulmista kartoitettiin opinnäytetyössä kyselyn avulla. Linkki sähköiseen kyselyyn lähetettiin sähköpostilla koulun opettajille 23.3.2023. Kysely oli auki 23.3.-31.3.2023 ja muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin vielä 28.3.2023. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 18 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 86%. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden kysymyksissä vastaajat arvioivat kysymyksiä asteikolla ”ei lainkaan (1) - erittäin usein (5)”. Resilienssiä ja työyhteisön psykologista turvallisuutta koskevilla kysymyksillä asteikkona oli ”pitää täysin paikkansa (1) - ei pidä paikkansa (4)”.

6.1.1 Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä kartoitettiin kyselyssä työn järjestelyjen, työn sisällön ja työyhteisön sosiaalisen toimivuuden näkökulmista. Kokonaisuudessa eniten kuormitusta koettiin työn sisältöön liittyen (ka 2,84) ja vähiten työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyen (ka 2,4). Kunkin osion sisällä oli kuitenkin vaihtelua eri kysymysten välillä.

Työn järjestelyihin liittyvää kuormitusta koskien puolet vastaajista koki työmäärän liiallisena työaikaan nähden melko tai erittäin usein ja jopa neljäsosa vastaajista erittäin usein (Taulukko 1). Reilu neljäsosa vastaajista (28%) koki kuormituksen liiallisena silloin tällöin ja reilu

viidennes (22%) vain harvoin tai ei lainkaan. Keskittymistä häiritsevien tekijöiden, kuten melun tai hälyn, koki kuormittavan haitallisesti melko usein tai erittäin usein yli kolmannes (39%) vastaajista. Haitallista kuormitusta koettiin myös epärealistisiin tavoitteisiin liittyen. Lähes 40% (39%) vastaajista oli sitä mieltä, että epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet kuormittavat haitallisesti melko usein tai erittäin usein. Silloin tällöin haitallisesti kuormittavaksi ne koki lähes kolmannes vastaajista (28%). Sitä vastoin reilu kolmannes (33%) vastaajista oli sitä mieltä, että epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet kuormittavat harvoin tai ei lainkaan. Vastaajat eivät tunnustaneet työssään haitallista kuormitusta lainkaan epäsäännöllisiin työaikoihin liittyen. Sitä vastoin työskentelyn varsinaisen työajan ulkopuolella koki kuormittavan haitallisesti melko usein tai erittäin usein viidennes vastaajista (22%). Enemmistö (72%) vastaajista koki kuitenkin, että työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella kuormitti haitallisesti vain silloin tällöin, harvoin tai ei lainkaan.

| <i>Työn psykososiaaliset kuormitustekijät:</i> | <i>Ei lainkaan % (n)</i> | <i>Harvoin % (n)</i> | <i>Silloin tällöin % (n)</i> | <i>Melko usein % (n)</i> | <i>Erittäin usein % (n)</i> | <i>Ei koske työtäni % (n)</i> | <i>ka</i> | <i>kh</i> | <i>medi-aani</i> |
|---|--------------------------|----------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------|-----------|------------------|
| <i>Työn järjestelyt</i> | | | | | | | | | |
| <i>Epäselvyydet tehtäväkuvissa tai vastuissa (n=18)</i> | 11 (2) | 39 (7) | 28 (5) | 22 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 2,6 | 0,95 | 2,5 |
| <i>Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet (n=18)</i> | 6 (1) | 28 (5) | 28 (5) | 28 (5) | 11 (2) | 0 (0) | 3,1 | 1,1 | 3 |
| <i>Liiallinen työmäärä työaikaan nähden (n=18)</i> | 6 (1) | 17 (3) | 28 (5) | 22 (4) | 28 (5) | 0 (0) | 3,5 | 1,2 | 3,5 |
| <i>Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella (n=18)</i> | 6 (1) | 33 (6) | 33 (6) | 11 (2) | 11 (2) | 6 (1) | 3,1 | 1,3 | 3 |
| <i>Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö (n=18)</i> | 68 (12) | 11 (2) | 6 (1) | 0 (0) | 0 (0) | 17 (3) | 2,1 | 1,8 | 1 |
| <i>Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt (n=18)</i> | 22 (4) | 33 (6) | 33 (6) | 6 (1) | 6 (1) | 0 (0) | 2,4 | 1,1 | 2 |
| <i>Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly (n=18)</i> | 6 (1) | 28 (5) | 28 (5) | 22 (4) | 17 (3) | 0 (0) | 3,2 | 1,7 | 3 |

Taulukko 1: Työn järjestelyihin liittyvä kuormitus

Psykososiaalisissa kuormitustekijöissä koettiin haitallista kuormitusta eniten työn sisällön osa-alueella (Taulukko 2). Lähes kaikki vastaajista tunnisti kuormitusta usean eri asian tekemisessä samanaikaisesti kuten myös työn tekemisen jatkuvassa keskeytyemisessä. Vain kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että usean eri asian tekeminen samanaikaisesti tai työn tekemisen jatkuva keskeytyminen kuormittavat harvoin tai ei lainkaan. Yli puolet (53%) sitä vastoin koki haitallista kuormitusta usean eri tekemisen vuoksi melko usein tai erittäin usein ja puolet (50%) työn teon jatkuvan keskeytyksen vuoksi.

| Työn psykososiaaliset kuormitustekijät: Työn sisältö | Ei lainkaan % (n) | Harvoin % (n) | Silloin tällöin % (n) | Melko usein % (n) | Erittäin usein % (n) | Ei koske työtäni % (n) | ka | kh | medi- aani |
|--|--------------------------|----------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------|-----------|-----------------------|
| <i>Vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus (n=18)</i> | 78 (14) | 22 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1,2 | 0,4 | 1 |
| <i>Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta (n=18)</i> | 22 (4) | 22 (4) | 33 (6) | 22 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 2,6 | 1,1 | 3 |
| <i>Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva (n=17)</i> | 18 (3) | 41 (7) | 29 (5) | 6 (1) | 6 (1) | 0 (0) | 2,4 | 1 | 2 |
| <i>Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti (n=17)</i> | 12 (2) | 6 (1) | 29 (5) | 29 (5) | 24 (4) | 0 (0) | 3,5 | 1,2 | 4 |
| <i>Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen (n=18)</i> | 6 (1) | 11 (2) | 33 (6) | 22 (4) | 28 (5) | 0 (0) | 3,6 | 1,2 | 3,5 |
| <i>Työn suuri vastuullisuus, esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu (n=18)</i> | 11 (2) | 22 (4) | 28 (5) | 22 (4) | 17 (3) | 0 (0) | 3,1 | 1,2 | 3 |
| <i>Haastavat tai vaikeat työtehtävät (n=18)</i> | 11 (2) | 17 (3) | 39 (7) | 22 (4) | 11 (2) | 0 (0) | 3,1 | 1,1 | 3 |
| <i>Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä (n=18)</i> | 6 (1) | 6 (1) | 33 (6) | 33 (6) | 11 (2) | 11 (2) | 3,7 | 1,2 | 4 |
| <i>Työhön liittyvä väkivallan uhka (n=18)</i> | 17 (3) | 28 (5) | 33 (6) | 11 (2) | 11 (2) | 0 (0) | 2,7 | 1,2 | 3 |

Taulukko 2: Työn sisältöön liittyvä kuormitus

Kysymyksissä, jotka koskivat työn vastuullisuutta taikka haastavia tai vaikeita työtehtäviä, oli nähtävissä eniten kahtia jakautuneisuutta kuormituksen kokemuksessa. Esimerkiksi työn suuren vastuullisuuden koki haitallisesti kuormittavaksi melko usein tai erittäin usein kolmannes (33%) vastaajista, kun kolmannes (33%) koki sen haitallisesti kuormittavaksi harvoin tai ei koskaan. Samoin oli haastavien tai vaikeiden työtilanteiden kohdalla: kolmannes (33%) vastaajista koki haitallista kuormitusta melko tai erittäin usein ja reilu viidennes vastaajista (22%) koki sitä harvoin tai ei lainkaan. Haastavat tai vaikeat asiakastilanteet koki haitallisesti kuormittavina melko tai erittäin usein puolet (50%) vastaajista. Silloin tällöin kuormittavina ne

koki kolmannes (33%) vastaajista ja vain reilu viidennes (22%) oli sitä mieltä, että ne kuormittavat harvoin tai ei lainkaan.

Työn sisällön osa-alueella vastaajat eivät tunnista haitallista kuormitusta, joka aiheutuisi työn yksitoikkoisuudesta tai vaihtelun puutteesta. Kuormitusta koettiin kysymyksen kohdalla harvoin tai ei lainkaan ja valtaosa (78%) oli sitä mieltä että sitä ei ole lainkaan. Väkivallan uhan koki haitallisesti kuormittavaksi työssään melko tai erittäin usein reilu viidennes (22%) vastaajista. Eniten vastauksia väkivallan uhkaan liittyvään kuormitukseen tuli vaihtoehtoon silloin tällöin. Kolmannes (33%) vastaajista koki väkivallan uhan kuormittavan haitallisesti silloin tällöin. Tässäkin kysymyksessä oli hajontaa, sillä lähes reilu kolmannes (39%) vastaajista koki haitallista kuormitusta väkivallan uhkaan liittyen vain harvoin tai ei lainkaan.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvää haitallista kuormitusta vastaajat kokivat erityisesti työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä (Taulukko 3). 44% vastaajista koki haitallista kuormitusta kysymyksen kohdalla melko usein tai erittäin usein. Yli neljännes (28%) vastaajista koki kuormitusta erittäin usein. 56% vastaajista puolestaan koki haitallista kuormitusta samaan liittyen silloin tällöin (39%) tai harvoin.

Myös työtovereilta saatavan tuen puute kuormitti osaa vastaajista. Reilu viidennes (22%) vastaajista koki melko usein haitallista kuormitusta työtovereilta työhönsä saamansa liian vähäisen tuen vuoksi. Silloin tällöin haitallista kuormitusta tuen puutteen vuoksi koki kolmannes (33%) vastaajista. Osa vastaajista koki haitallista kuormitusta myös esimiehen tuen puutteen vuoksi. Kolme vastaajaa koki haitallista kuormitusta esimieheltä saamansa tuen puutteen vuoksi melko tai erittäin usein. Valtaosa (67%) koki sitä vain harvoin tai ei lainkaan ja puolet (50%) ei koskaan. Syrjivästä kohtelusta aiheutuvaa kuormitusta vastaajat eivät tunnista. Lähes kaikki (94%) vastaajat kokivat, ettei syrjinnästä aiheudu haitallista kuormitusta.

| Työn psykososiaalinen kuormitus: Työyhteisön sosiaalinen toimivuus | Ei lainkaan % (n) | Harvoin % (n) | Silloin tällöin % (n) | Melko usein % (n) | Erittäin usein % (n) | Ei koske työtäni % (n) | ka | kh | medi- aani |
|---|--------------------------|----------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------|-----------|-----------------------|
| <i>Haitalliset ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa (n=18)</i> | 0 (0) | 17 (3) | 39 (7) | 17 (3) | 28 (5) | 0 (0) | 3,6 | 1,1 | 3 |
| <i>Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen (n=18)</i> | 11 (2) | 33 (6) | 33 (6) | 22 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 2,7 | 0,9 | 3 |
| <i>Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa (n=18)</i> | 22 (4) | 33 (6) | 28 (5) | 11 (2) | 6 (1) | 0 (0) | 2,4 | 1,1 | 2 |
| <i>Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen (n=18)</i> | 50 (9) | 17 (3) | 17 (3) | 11 (2) | 6 (1) | 0 (0) | 2,1 | 1,3 | 1,5 |
| <i>Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuvat epäasiallinen kohtelu (n=18)</i> | 50 (9) | 17 (3) | 17 (3) | 0 (0) | 17 (3) | 0 (0) | 2,2 | 1,5 | 1,5 |
| <i>Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mieltäpidon tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (n=18)</i> | 56 (10) | 39 (7) | 0 (0) | 6 (1) | 0 (0) | 0 (0) | 1,6 | 0,8 | 1 |

Taulukko 2: Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormitus

6.1.2 Työyhteisön psykologinen turvallisuus

Työyhteisön psykologista turvallisuutta kartoitettiin kyselyssä neljällä kysymyksellä (Taulukko 4). Kyselyssä työyhteisön psykologinen turvallisuus koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Suurin osa (72%) vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä tiimin jäseniltä on helppo pyytää apua pitää täysin paikkansa ja loputkin sitä mieltä, että väittämä pitää jokseenkin paikkansa. Vastaajista valtaosa koki myös väittämän ”tiimissämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä” pitävän täysin (44%) tai jokseenkin (50%) paikkansa. Yksittäinen vastaaja koki, ettei väittämä pidä juurikaan paikkansa. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän kykyjään ja osaamistaan arvostetaan ja hyödynnetään: kolme neljästä (72%) vastaajista koki väittämän pitävän täysin paikkansa ja loputkin, että väittämä pitää jokseenkin paikkansa.

| Työyhteisön psykologinen turvallisuus | Pitää täysin paikkansa % (n) | Pitää jokseenkin paikkansa % (n) | Ei juurikaan pidä paikkaansa % (n) | Ei pidä paikkaansa % (n) | Ei sovi % (n) | Ka | Kh | Medi-aani |
|--|-------------------------------------|---|---|---------------------------------|----------------------|-----------|-----------|------------------|
| <i>Tiimissämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä (n=18)</i> | 44 (8) | 50 (9) | 6 (1) | 0 (0) | 0 (0) | 1,6 | 0,6 | 2 |
| <i>Tiimissämme uskalletaan ottaa riskejä ja tehdä asioita uudella tavalla (n=18)</i> | 50 (9) | 39 (7) | 11 (2) | 0 (0) | 0 (0) | 1,6 | 0,7 | 1,5 |
| <i>Työskennellessäni tiimimme jäsenten kanssa minun kykyni ja osaamistani arvostetaan ja hyödynnetään (n=18)</i> | 72 (13) | 28 (5) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1,3 | 0,4 | 1 |
| <i>Tiimimme jäseniltä on helppo pyytää apua (n=18)</i> | 72 (13) | 28 (5) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1,3 | 0,4 | 1 |

Taulukko 3: Työyhteisön psykologinen turvallisuus

6.1.3 Työyhteisön resilienssi

Työyhteisön resilienssiä kartoitettiin kyselyssä viidellä kysymyksellä (Taulukko 5). Vastausten perusteella työyhteisöstä suurin osa kokee, että työyhteisössä osataan ennakoida arkisia muutoksia ja tarvittaessa muuttaa suunnitelmia sekä muokata työn arkea toimivammaksi. Esimerkiksi väitteeseen ”työyhteisössämme osataan tarvittaessa muuttaa suunnitelmia” vastaajista puolet (50%) oli sitä mieltä, että väite pitää jokseenkin paikkansa ja kolmasosa (33%) sitä mieltä, että väite pitää jokseenkin paikkansa. Väitteeseen ”työyhteisössämme osataan käsitellä kuormittavia tilanteita” vastattiin neutraaleimmin. Vastaajista lähes kolme neljännestä koki väitteen pitävän jokseenkin paikkansa ja reilu neljännes koki, ettei se juurikaan pidä paikkansa. Eniten kielteisiä vastauksia tuli väittämään työyhteisössämme keskustellaan työn kehittämisestä ja muokataan työn arkea toimivammaksi. Siinä viidennes vastaajista koki, ettei väite pidä paikkaansa (10%) tai pidä juurikaan paikkaansa (10%). Kuitenkin myös tässä väittämässä suurin osa vastaajista koki sen pitävän jokseenkin paikkaansa (55%) tai täysin paikkansa (22%).

| <i>Työyhteisön resilienssi</i> | <i>Pitää täysin paikansa % (n)</i> | <i>Pitää jossain paikkansa % (n)</i> | <i>Ei juurikaan pidä paikansa % (n)</i> | <i>Ei pidä paikansa % (n)</i> | <i>Ei sovi % (n)</i> | <i>Ka</i> | <i>Kh</i> | <i>Mediaani</i> |
|--|--|--|---|-----------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|-----------------|
| <i>Työyhteisössämme ennakoidaan erilaisia arkisia muutoksia (n=18)</i> | 22 (4) | 56 (10) | 22 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 2 | 0,7 | 2 |
| <i>Työyhteisössämme osataan tarvittaessa muuttaa suunnitelmia (n=18)</i> | 33 (6) | 50 (9) | 11 (2) | 6 (1) | 0 (0) | 1,9 | 0,8 | 2 |
| <i>Työyhteisössämme keskustellaan työn kehittämistä ja muokataan työn arkea toimivammaksi (n=18)</i> | 22 (4) | 56 (10) | 11 (2) | 11 (2) | 0 (0) | 2,1 | 0,9 | 2 |
| <i>Työyhteisössämme osataan käsitellä vastoinkäymisiä ja kuormittavia tilanteita</i> | 0 (0) | 72 (13) | 22 (5) | 0 (0) | 0 (0) | 2,3 | 0,4 | 2 |
| <i>Työyhteisössämme on toisia tukeva ilmapiiri (n=18)</i> | 11 (2) | 72 (13) | 6 (1) | 11 (2) | 0 (0) | 2,2 | 0,8 | 2 |

Taulukko 4: Työyhteisön resilienssi

6.2 Työpajojen tulokset

Työpajoja järjestettiin tutkimussuunnitelman mukaisesti yhteensä kolme: 4.4., 13.4. ja 4.5.2023. Niihin osallistui kaikki kyseisenä päivänä työssä olevat opettajat ja heidän esihenkilönsä. Työpajoja lähdettiin toteuttamaan tutkimussuunnitelman mukaisesti, mutta toteutussuunnitelmaa muutettiin käytännössä tehtyjen havaintojen perusteella. Esimerkiksi työpajoihin kerralla käytettävissä oleva aika rajasi keskustelua. Työpajoissa syntynyt aineisto koostui työpajojen haastattelujen ja ryhmäkeskustelujen kirjauksista sekä learning cafessa tehdyistä kirjauksista. Työpajojen kirjatut kirjoitettiin puhtaaksi ja siitä syntyi yhteensä viisi sivua tekstiä 1 rivivälillä. Työpajoissa syntynyt materiaali analysoitiin aineistolähtöisesti temaattisella analyysillä. Analyysin aluksi aineisto luettiin huolellisesti läpi muutama kerta ja sen jälkeen siihen tehtiin eri väreillä merkintöjä tutkimuskysymykseen vastaaviin teemoihin. Aineiston pohjalta tehtiin muistiinpanoja, jotka pelkistettiin ja sen jälkeen teemoitettiin taulukkoon pääteemoiksi ja alateemoiksi. Tämän jälkeen teemoja vielä yhdisteltiin ja järjesteltiin. Kustakin työpajasta syntynyttä aineistoa analysoitiin ensin omana kokonaisuutenaan. Lopuksi työpajakohtaisista analyyseistä etsittiin vielä yhteisiä teemoja.

Ensimmäisen työpajan sisällöksi muodostui kyselyn tulosten läpikäyminen sekä niistä heränneistä ajatuksista ja havainnoista keskusteleminen. Kyselyn tulokset lähetettiin osallistujille ennakkoon, joten heillä oli mahdollisuus tutustua aineistoon etukäteen. Työpajassa käytettiin sisäpiiri-ulkopiiri -menetelmää ja osallistujien ajatuksia kirjattiin fläppitaululle. Ensimmäisen työpajan lopussa osallistujille annettiin pohdintatehtävä havainnoida työssään työpajassa keskusteltuja teemoja.

Ensimmäisen työpajan pääteemoiksi keskusteluissa nousivat työyhteisön sosiaalinen toimivuus, arjen muutokset sekä opetustyön luonne ja sisältö. Työyhteisön sosiaalista toimivuutta osallistujat lähestyivät toimivan yhteistyön ja psykologisen turvallisuuden sekä työn arjessa olevien yhteistyön rakenteiden näkökulmista. Yhteistyön sujuvuuden kannalta osallistujat nostivat esiin sen tärkeyden, että työyhteisössä tunnetaan toisensa ja sen myötä syntyy luottamusta, joka edistää yhteistyötä. Luottamuksen syntymiseen vaikuttaa henkilöstön pysyvyys. Ylipäänsä työyhteisön aikuisten väliset keskinäiset suhteet koettiin merkittävänä yhteistyön kannalta. Osallistujat kokivat, että työyhteisö ja kollegiaalisuus ovat tärkeitä voimavaroja opettajan työssä. Toisaalta nähtiin, että joissain tilanteissa vertaistuen puute ja yksintyökentely voivat kuormittaa. Osallistujat näkivät, että työyhteisön sosiaalinen toimivuus edellyttävät sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä: yhteistä aikaa, keskustelua ja asioiden jakamista.

Onneksi on hyvä opekollegio = voimavara.

Tarvitaan lisää yhteistä keskustelua ja aikaa.

Arjen muutoksissa osallistujat näkivät keskeisinä sen, miten muutokset ilmenevät sekä miten niihin osataan sopeutua. Osallistujat kokivat, että opetustyön arjessa on paljon muutoksia, kuten henkilöstön poissaolot ja niihin liittyvät järjestelyt. Käytettävissä olevat resurssit sekä sijaisten saatavuus ja osaaminen vaikuttavat opettajien työn arjessa. Arjen muuttuvat tilanteet koettiin kuormittavina. Työyhteisön kannalta haasteena nähtiin miten ylläpitää työyhteisön sosiaalista toimivuutta arjen muuttuvissa tilanteissa, jossa esimerkiksi sijaiset voivat vaihtua usein.

Puuttuvat työntekijät tarkoittavat töiden jatkuvaa uudelleenjärjestelyä ja perehdytystä.

Muuttuvissa tilanteissa on tärkeää, että tuntee tiimin jäsenet.

Työn arjessa olevat yhteistyön rakenteet koettiin merkittävänä. Työyhteisössä on erilaisia tiimejä ja yksi opettaja voi kuulua useaan eri tiimiin. Osallistujat kokivat tärkeinä, että työn rakenteissa on aikaa ja tilaa erilaisille kohtaamisille, vuorovaikutukselle ja asioiden jakamiselle. Erikseen esiin nousivat tutorointi ja mentorointi, jotka nähtiin tärkeinä rakenteissa olevina yhteistyön edistäjinä.

Tutorointi/ mentorointi toimii erityisen hyvin työyhteisön/ yksikön toimintakulttuuriin perehdyttämisessä. Isossa talossa on paljon ”kirjoittamattomia sääntöjä”. On hyvä, että on joku, kenen puoleen voi kääntyä ”tyhmissä kysymyksissä”.

Opetustyön sisällöstä osallistujat toivat esiin oppilaiden tilanteeseen liittyvän kuormituksen, yhteistyön huoltajien kanssa sekä erilaiset roolit työpäivän aikana. Oppilaiden tilanteet voivat olla moninaisia: erilaisia tarpeita, haasteita ja oireilua. Nämä oppilaiden erilaiset tarpeet

koettiin yhä haastavampina ja se koettiin kuormittavana. Myös sen, että oppilaiden kanssa ei aina päästä asetettuihin tavoitteisiin, koettiin aiheuttavan joskus kuormitusta. Väkivallan uhkaa ei puolestaan koettu kuormittavana ja suojaavana tekijänä osallistujat toivat esiin työökemuksen, joka voi auttaa työn hallinnassa. Huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä osallistujat kokivat kuormittavana erilaiset ”peräänkyselyt”, kun huoltajat eivät esimerkiksi vastaa erilaisiin koulusta lähetettyihin kyselyihin. Opettajat joutuvat myös työpäivän aikana ottamaan erilaisia rooleja ja tämän työpajan osallistujat kokivat kuormittavana.

Mielenterveyspulmien laaja-alaisuus ja oppilaiden hyvin erilaiset tarpeet haastavat yhä enemmän.

Opetustyön luonteesta nostettiin esiin yksi opettajan työn ominaispiirre: lukuvuosityöskentely ja siihen liittyvä lukujärjestys sekä opettajan työssä ominaiset työpäivän aikaiset vuorovaikutustilanteet. Osallistujat toivat esiin, että työmäärä vaihtelee lukuvuoden sisällä ja että työssä on kuormituspiikkejä, jotka olisi hyvä huomioida kouluvuoden suunnitelmissa. Lukujärjestyksellä on osallistujien mielestä vaikutusta kuormituksen kokemukseen: eri oppiaineet työllistävät eri tavoin. Opetustyössä myös työajan käsite on osallistujien mielestä epäselvä: se muodostuu opetusvelvollisuustunneista ja muusta työstä, kuten opetuksen valmistelusta, arviointista ja yhteistyöstä eri tahojen kanssa. Näin ollen työaikaan liittyvää kuormitusta voi olla vaikea arvioida.

Toisen työpajan aiheena oli ”millaisiin mielen hyvinvoinnin teemoihin työyhteisössä kannattaisi kyselyn tulosten perusteella kiinnittää huomiota”? Osallistujat jaettiin pöytäryhmiin keskustelemaan aiheesta ja keskustelu purettiin pöytäryhmä kerrallaan. Lopuksi käytiin vielä yhteinen keskustelu aiheesta. Ryhmien tuotokset kirjattiin fläppitaululle. Toisen työpajan päätteeksi osallistujia pyydettiin havainnoimaan työpajojen välillä työpajassa käsiteltyjä teemoja.

Toisen työpajan pääteemoiksi nousivat työyhteisön rakenteet sekä vaikutusmahdollisuudet arjen muutoksiin. Työviikon rakenteista osallistujat toivat esiin tarpeen lisätä työviikkoon mahdollisuuksia käydä yhteistä keskustelua eri aiheista. Opettajien kohtaaminen työpäivien aikana koettiin liian hajanaisena. Erityisesti pedagogiikkaan liittyville keskusteluille toivottiin lisää mahdollisuuksia. Myös opettajien tiimien vahvistamiselle nähtiin tarvetta ja eri tiimien säännöllisille kokoontumisille nähtiin tarpeellisena osoittaa nykyistä enemmän aikaa. Sen nähtiin olevan tärkeä rakenteissa oleva opettajien yhteistyötä ja tiimityötä vahvistava tekijä.

Kiinteämpiä opettajatiimejä. Opettajien kohtaaminen on nykyisellään liian hajanaista.

Vaikutusmahdollisuuksissa arjen muutoksiin osallistujat kokivat keskeisenä tunnistaa mihin muutoksiin heillä on mahdollista vaikuttaa. Osallistujat toivat esiin, että energia kannattaa laittaa niihin asioihin, mihin on mahdollista vaikuttaa. Vaikutusmahdollisuuksia nähtiin myös omassa asennoitumisessa muutoksiin. Yksi ryhmä toi esiin vaikutusmahdollisuuden

asenteeseen: ”Lakataan voughkaamasta asioista, mihin ei voida vaikuttaa”. Ajatus jatkui siten, että tekemisen fokus pitäisi olla niissä asioissa, mitkä vievät työyhteisöä eteenpäin. Osallistujat toivat esiin, että positiivinen puhe ja katse onnistumisissa auttavat arjen muuttuvissa tilanteissa. Jokaisella on myös muutosten keskellä oma vastuunsa arjen toimivuudesta. Koulu työympäristönä edellyttää joustavuutta. Osallistujilla oli toive, että koulun lukuvuoden kuormituspiikit huomioitaisiin yhteisessä tekemisessä, eikä esimerkiksi kevään työlääseen ajanjaksoon sijoitettaisi kehittämistä, joka vie aikaa ja energiaa muulta perustyöltä.

Laitetaan energia siihen, mihin voidaan vaikuttaa.

Kolmannessa työpajassa käsiteltäviksi teemoiksi nousivat aiemmista työpajoista esille nousseet teemat: luottamus työyhteisön toiminnassa, muutoksiin valmistautuminen ja sopeutuminen, tutorointi ja mentorointi sekä vaikutusmahdollisuudet arjessa. Apukysymyksinä teemojen käsittelyssä olivat: mitä konkreettisia tekoja tarvitaan vielä?, mistä hyvästä käytännöstä halutaan pitää kiinni?, mitä rakennetta tai hyvää käytäntöä pitää vielä vahvistaa ja miten? Kolmannen työpajan työskentelytapana oli learning cafe, jossa käsiteltävät teemat ovat pöydissä valmiina ja ryhmät kiertävät vuorollaan pöydissä keskustelemassa kustakin teemasta kirjaten samalla omia ajatuksiaan lisänä toisten ryhmien ajatuksille. Kolmannesta työpajasta pääteemoiksi nousivat: työyhteisön toimivuuden ja yhteishengen vahvistaminen, työyhteisön rakenteet, työn sisältöön liittyvä ajatusten vaihto, muutoksiin sopeutuminen ja arjen hyvät käytännöt.

Työyhteisön toimivuuden ja yhteishengen vahvistamisen osalta osallistujat toivat esiin, että arkiset teot rakentavat koulun työyhteisössä hyvää yhteishenkeä ja työilmapiiriä. Tiimien yhteistyön vahvistaminen esimerkiksi lukuvuoden alussa yhteisessä suunnittelupalaverissa luo pohjaa myöhemmille onnistumisille yhteistyössä. Osallistujat kokivat, että työyhteisössä jokaisella on oma vastuunsa rakentavasta vuorovaikutuksesta ja omasta käytöksestä. Työyhteisössä pitäisi osallistujien mielestä voida luottaa toisiinsa. Arkisia tekoja, jotka osallistujien mielestä vahvistaa työyhteisön yhteishenkeä, mainittiin jokapäiväiset arkiset huomaavaisuudet, kuten huomenta, kiitos päivästä, kuulumisten kysyminen työkaverilta tai positiivisen palautteen antaminen. Vahvuuksien ja onnistumisten näkyväksi tekeminen vahvistavat osallistujien mielestä työyhteisön toimivuutta ja yhteishenkeä. Onnistumisia voi osallistujien mielestä tuoda puheessa esille monella eri tasolla tai yhteyksissä: esimerkiksi luokkatiimeissä tai koko kouluyhteisön tasolla. Osallistujat toivat esiin myös jouston huomaamisen ja sen näkyväksi tekemisen. Opetustyö edellyttää joustamista ja joustojen huomioiminen vahvistaa yhteisöllisyyttä. Vaikka työyhteisössä on tärkeää kiinnittää huomiota onnistumisiin, toivat osallistujat esiin myös havainnon, että positiivisesta puheesta huolimatta työssä voi olla haasteita, jotka kuormittavat.

Luokassa toimivien aikuisten on PAKKO luottaa toisiinsa!

Luottamus tiimissä tärkeää työssä jaksamisen kannalta.

Osallistujat toivat esille, että työyhteisössä pitää olla halua ylläpitää avointa vuorovaikutusta. Työyhteisön jäseniltä tarvitaan osallistujien kokemuksen myös kykyä selvittää mahdollisia ris-tiriitoja ja väärintulkintoja sekä kykyä kuunnella ja antaa tilaa toisille, mikä vahvistaa kuul-luksi tulemisen kokemusta sekä lisäävät luottamusta ja psykologista turvallisuutta työyhteisössä. Tasavertaisina tiimin jäsenenä työskenteleminen ja työntekijöiden välinen luottamus lisäävät rohkeutta pyytää tarvittaessa apua toisilta. Kun on luottamusta, uskaltaa yhden ryh-män kuvaamana olla ”keskeneräinen”. Osallistujat toivat myös esiin, että yhteistyön hioutu-miseen menee aikaa ja siksi esimerkiksi tiimien omat tunnit tai tiimipäivät koetaan tarpeelli-siksi. Osallistujat toivat esille, että tarve tiimin tai luokan yhteiselle ajalle vaihtelee ja se riippuu esimerkiksi luokan koosta ja oppilaista. Isolla tiimillä voi olla erityisen haastavaa löy-tää yhteistä aikaa työviikosta yhteisten asioiden käsittelymiseen.

Jokaisella tulisi olla vastuu omasta käytöksestä ja vuorovaikutuksesta, läpi or-ganisaation! Mallinamme kaikki ammatillista ja asiallista vuorovaikutusta + käytöstä.

Työyhteisön sovituisissa rakenteissa osallistujat näkivät tarpeellisena tilan ja ajan yhteiselle keskustelulle sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisen merkityksen. Rakenteissa olevalla keskusteluajalla osallistujat tarkoittivat esimerkiksi tiimien omia suunnitteluajoja. Myös eri-laisten haastavien tilanteiden purkamiseen koettiin tärkeänä olla sovittuna käytäntö.

Jätetään päivän rakenteisiin tilaa muutoksille, ei liian tiukkaa suunnitelmaa.

Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä osallistujat näkivät erityisen merkityksellisenä uusien työyhteisön jäsenten työyhteisöön ”sisäänajamisen”. Mentorointi nähtiin siihen hyvänä kei-nonä. Nimetty mentori voi toimia tärkeänä opastajana työyhteisön kulttuuriin ja käytäntöihin. Uuden työntekijän voi olla helpompi pyytää apua, kun on nimetty henkilö kenen puoleen voi kääntyä. Mentori voi osallistujien mielestä myös auttaa tutustumaan muihin työntekijöihin. Mentoroinnissa osallistujat nostivat esiin erityisesti vertaismentoroinnin, jonka olivat koke-neet hyvänä käytäntönä. Osallistujat kokivat, että mentorointi voi myös vahvistaa työyhteisön työilmapiiriä, kun auttamisen kulttuuri vahvistuu. Toisaalta se voi myös mahdollistaa uusien työntekijöiden ryhmäytymisen.

Uusille työntekijöille EHDOTTOMAN tärkeää: nimetty ”opastaja” alkuun.

Verme (vertaismentorointi) <3 Kyllä!

Osallistujat kokivat, että opettajilla on tarve reflektoida työn sisältöön liittyviä ajatuksia tois-tensa kanssa. Pedagogisen keskustelun mahdollistaminen työyhteisössä nähtiin tärkeänä.

Joissain tilanteissa myös ulkopuolisen, esimerkiksi työhajauksen, saaminen tilanteen jäsentämiseksi nähtiin tarpeellisena.

Muutoksiin sopeutuminen nousi työpajassa yhdeksi pääteemaksi. Sen alateemoiksi nousivat opettajien resilienssi sekä ennakointi ja muutoksiin valmistautuminen. Osallistujat näkivät, että resilienssi on opetustyössä tarpeellinen ominaisuus, sillä työssä tarvitaan muutosvalmiutta ja joustavuutta. Oppilaiden yksilöllisiä tarpeita pitää huomioida. Osallistujat kokivat, että opetustyön luonteeseen kuuluu jatkuva muutos ja siihen pitäisi sopeutua. Muutokseen sopeutuminen edellyttää kykyä suuntautua haastavista tilanteista eteenpäin. Lisäksi osallistujat näkivät tärkeänä, että työyhteisössä ei jäädä jumiin haastaviin tilanteisiin: ”ei jäädä märehimään ja vatvomaan haastavia tilanteita tai muutoksia”. Osallistujat näkivät, että haasteista yli pääsemisessä on eroja yksilöiden muutoskyvykyudessa, mutta myös tiimeillä on erilaisia valmiuksia sopeutua muutokseen. Muutokseen sopeutumisessa nähtiin auttavan henkilöstön keskinäinen toimiva vuorovaikutus sekä opettajien itseohjautuvuus ja vapaus tehdä pedagogisia päätöksiä. Vaikka monet muutokset ovatkin väistämättömiä toivat osallistujat esiin, että muutosten määrää olisi hyvä hallita tai priorisoida.

Open työssä pitää sopeutua jatkuviin muutoksiin. Kuuluu asiaan.

Muutosten ennakointi ja niihin valmistautuminen ennakkoon nähtiin myös keskustelussa tärkeänä. Koulujen varautumiseen sisältyy yhteisesti ennakkoon sovitut käytännöt tiettyihin poikkeustilanteisiin, mutta myös tilannekuva vaikuttaa tehtäviin ratkaisuihin. Ennakointia voisi osallistujien mielestä tehdä nykyistä enemmän, jotta muutostilanteissa osattaisiin toimia sujuvasti ja keskittyä siihen, mihin voidaan vaikuttaa.

Yhdeksi teemaksi työpajassa nousi myös arjen hyvät käytännöt. Osallistujat toivat esiin, että erilaisia hyviä käytäntöjä olisi hyvä jakaa työyhteisössä. Esimerkiksi erilaisissa ratkaisuissa haastaviin tilanteisiin voitaisiin oppia toisilta. Niitä olisi hyvä kirjata ylös siten, että tiedot olisivat kaikkien käytettävissä. Tiimien keskinäisen viestinnän keinona käytössä oli ainakin osalla yhteiset WhatsApp-ryhmät, joissa on mahdollista jakaa akuutisti asioita. Osallistujat toivat esiin, että hyvistä käytännöistä myös halutaan pitää kiinni. Esimerkkinä he toivat esille niin sanotun pikapurun päivän päätteeksi, jossa haastava työpäivän aikainen tilanne voidaan käsitellä yhdessä työparin tai muun sovitun henkilön kanssa.

7 Opinnäytetyön johtopäätökset ja pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kohdeorganisaation työntekijöiden kokemuksia mielen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työssään sekä yhteiskehittämisen keinoin löytää kehittämiskohteita mielen hyvinvoinnin edistämiseksi. Työn tavoitteena oli käynnistää kehittämisprosessi työntekijöiden mielen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi.

Mielen hyvinvointia työssä lähestyttiin työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä työyhteisön resilienssin ja työyhteisön psykologisen turvallisuuden näkökulmista.

Työntekijöiden kokemuksissa työnsä psykososiaalisista kuormitustekijöistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä löytyi kaikilla osa-alueilla; niin työn järjestelyissä, sisällössä kuin työyhteisön sosiaalisessa toimivuudessa. Psykososiaalista kuormitusta opetustyössä näyttäisi tämän opin- näytetyön mukaan aiheutuvan erityisesti usean eri asian tekemisestä samanaikaisesti, haastavista tai vaikeista tilanteista asiakastyössä, liiallisesta työmäärästä työaikaan nähden sekä työn tekemisen jatkuvasta keskeytymisestä. Vähiten psykososiaalista kuormitusta sen sijaan aiheutuu epäsäännöllisistä työajoista, työn yksitoikkoisuudesta, esimieheltä saadun tuen puutteesta ja työyhteisössä ilmenevästä häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

Työntekijöiden kokemana kohdeorganisaation työyhteisössä on psykologista turvallisuutta ja se näyttäätyy työyhteisössä kokemuksena arvostavasta ilmapiiristä, jossa työyhteisön jäsenten kykyjä ja osaamista arvostetaan, ja työyhteisön jäseniltä on sitä tarvitessaan helppo pyytää apua. Työntekijöiden kokemana näyttää myös siltä, että työyhteisössä on resilienssiä, minkä seurauksena siellä osataan muuttaa tarvittaessa suunnitelmia ja työyhteisön ilmapiiri on toisiin tukeva.

Työntekijöiden kokemuksen mukaan mielen hyvinvointia opetustyössä voidaan edistää työyhteisössä erilaisilla arkisilla teoilla, joilla rakennetaan hyvää työilmapiiriä ja yhteishenkeä. Työyhteisön toimivuuden ja työyhteisössä toimivien tiimien yhteistyön vahvistaminen onnistumisia ja vahvuuksia hyödyntämällä koetaan tärkeiksi tekijöiksi. Työntekijöiden näkemyksen mukaan työyhteisön avoimen vuorovaikutuksen vahvistaminen on keskeistä, samoin jokaisen vastuu siitä huolehtimisesta. Työn rakenteilla voidaan tukea työtä ja työyhteisön toimintaa. Kehittämällä rakenteita työtä tukevaksi esimerkiksi järjestämällä riittävästi keskustelu-aikaa pedagogiikkaan, haastavien tilanteiden purkuun tai muutosten ennakointiin liittyen voidaan edistää työntekijöiden mielen hyvinvointia opetustyössä. Myös mentoroinnin vakiinnuttaminen rakenteisiin uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ja vertaismentoroinnissa koetaan merkitykselliseksi arjen työn tukena.

Tulokset korreloivat monilta osin Skaalvik & Skaalvikin (2018, 152.) näkemyksiä opetustyössä yleisesti tunnistetuista psykososiaalisista kuormitustekijöistä, joista esille tulivat liiallinen työmäärä, oppilaiden monimuotoisuus, työyhteisön ristiriidat sekä opettajan roolin monitulkintaisuus. Työn järjestelyihin liittyen työntekijät kokivat haitallista kuormitusta eniten liiallisessa työmäärässä työaikaan nähden. Liialliseen työmäärään liittyvä kuormitus vastaa opetusalan viimeisimmän työolobarometrin (2021) tuloksia, jossa 60% vastaajista koki työmäärän liialliseksi melko usein tai erittäin usein. Sama trendi näkyy myös OAJ:n 2021 teettämässä fiilismittarissa (Golnick ym. 2021, 39.). Sen mukaan mm. erilaiset oheistyöt ja tukea tarvitsevien oppilaiden määrä vaikuttavat kokemukseen. Tässä kyselyssä ei kysytty, mitkä tekijät liiallisen

työmäärän kokemukseen vaikuttaa, mutta työpajoissa osallistujat toivat esiin oppilaiden haasteiden laaja-alaisuuden ja erilaiset tarpeet, mitkä osaltaan vaikuttavat opettajan työmäärään. Myös ESENER-tutkimuksessa (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) on havaittu opetustyöhön liittyviä psykososiaalisia riskejä, jotka liittyvät haastavien oppilaiden kanssa työskentelyyn. Oppilaiden käyttäytymiseen liittyvät haasteet kasvattavat riskiä. (Howard ym. 2022, 25-26.) Oppilaiden tilanteeseen liittyvä kuormitus näyttäytyi kyselyssä myös haitallisena kuormituksena asiakastyössä ilmenevien haastavien tai vaikeiden tilanteiden kohdalla. Puolet kyselyyn vastanneista koki haastavat tai vaikeat asiakastilanteet kuormittavina melko tai erittäin usein. Aikaan ja liialliseen työkuormaan liittyvä paine ovat vakavasti otettavia työn riskejä, sillä niillä on Skaalvik & Skaalvikin (2017, 782.) mukaan vahva yhteys opettajien uupumuksen kokemukseen.

Työn sisältöön liittyvässä kuormituksessa haitallisena kuormituksena näyttäytyi työn jatkuva keskeytyminen. Työn keskeytysten aiheuttama kuormitus tuli esille myös opetusalan työolobarometrin tuloksissa (2021, 14-33.), joissa työn keskeytyminen näyttäytyi selvästi työelämän keskimääräistä suuremmalta. Myös työn suuri vastuullisuus oli osan vastaajista mielestä haitallisesti kuormittavaa. Kohtuuttomalta tuntuvat tehtävät ovat myös Kivistön ym. (2008, 25-26.) havaitsemia kuormitustekijöitä työssä. Työpajoissa osallistujat toivat esiin, että työssä olisi hyvä olla rakenteita ja paikkoja kuormittavien tilanteiden purkamiseen. Työkuormituksen purkamiseen liittyvät hallintakeinot parantavatkin Kivistön ym. (2008: 25-26.) mielestä yksilön psyykkistä kuormituskestävyyttä.

Opettajien mielen hyvinvointi on Zirvatululin ym. (2021, 13.) mukaan yhteydessä työn vaatimuksiin, työn hallintaan ja työyhteisön sosiaaliseen tukeen. Sosiaalisten suhteiden merkityksestä työn voimavarana ovat raportoineet myös Lyly-Yrjänäinen ym. (2021, 74.), Collie ym. (2020, 3.) ja Kivistö ym. (2008, 25-26.). Klussman ym. (2022, 5-8.) puolestaan on tuonut esiin sosiaalisen tuen merkityksen opettajien kokemaan stressiin. Kokemus sosiaalisesta tuesta korreloi vähäisempään stressin kokemukseen. Opinnäytetyön kyselyssä sosiaaliseen toimivuuteen liittyvässä kuormituksessa haitallisena kuormituksena näyttäytyi ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Skaalvik & Skaalvik (2018, 1252.) ovatkin tunnustaneet työyhteisön ristiriidat yhdeksi yleisistä opetustyössä tunnistetuista psykososiaalisista kuormitustekijöistä.

Vaikka kyselyn mukaan kohdeorganisaation työntekijät kokivat kuormitusta työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa ilmenevien ongelmien vuoksi, näyttäytyi työyhteisön psykologinen turvallisuus kyselyssä olevan kohtalaisen korkealla tasolla. Työntekijöiden kokemuksen mukaan esimerkiksi työyhteisön jäseniltä on helppo pyytää apua ja työyhteisössä vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä voi Kaupin ym. (2021, 79.) mukaan tuoda omat

mielipiteensä avoimesti esille. Itczhakovin ym. (2022) mukaan psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä hyväksytään rakentava erimielisyys ja suhtaudutaan positiivisesti toisiinsa.

Kyselyn tulosten mukaan näyttää siltä, että työyhteisön resilienssi on melko korkealla tasolla ja siellä osataan ennakoida arkisia muutoksia ja muuttaa tarvittaessa suunnitelmia sekä muokata työn arkea toimivammaksi. Niemisen ym. (2017, 13-14.) mukaan resilienssiorganisaatiolla on kyky ennakoida, sopeutua muutokseen ja muuttua toimintakykynsä säilyttäen. Neutraaleimmat vastaukset kyselyn resilienssiä koskevista kysymyksistä tulivat väitteeseen ”työyhteisössämme osataan käsitellä kuormittavia tilanteita”. Tämä voi liittyä psykososiaalisen kuormituksen kysymyksistä näkyvään työntekijöiden kokemukseen ongelmista keskinäisessä vuorovaikutuksessaan ja yhteistyössään.

Resilienssiin liittyviä kysymyksiä sivuttiin useaan kertaan henkilöstölle järjestetyissä työpajoissa. Keskusteluissa nousi esiin esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet muutoksessa. Työpajan osallistujat toivoivat, että työyhteisössä suunnattaisiin energiaa niihin asioihin, joihin voidaan vaikuttaa. Myös Holm ym. (2021, 10-11.) näkevät keskeisenä keskittää voimavaroja niihin tekijöihin, joihin voi vaikuttaa. Hascher ym. (2021, 417-429.) näkee resilienssin prosessina, jossa voimavaroja käytetään nimenomaan tilanteeseen sopeutumiseen. Kolmannessa työpajassa osallistujat totesivatkin, että muutokseen sopeutuminen edellyttää kykyä suuntautua haastavista tilanteista eteenpäin. ”Ei saa jäädä märehtimään ja vatvomaan haastavia tilanteita ja muutoksia” (kolmannen työpajan kirjaus). Resilienssi onkin nähtävä merkityksellisenä mielen hyvinvointia edistävänä voimavarana, kuten Appelqvist-Schmidlechner (2016: 1759-1761.) ovat todenneet.

Hascherin ym. (2021, 417-429.) mukaan opetustyön työympäristö on muuttuva ja dynaaminen ja se edellyttää työntekijöiltä resilienssiä. Myös työpajojen osallistujat toivat esiin tätä opetustyön piirrettä: opetustyön luonteeseen kuuluu jatkuva muutos ja siksi siinä tarvitaan muutostaluttua ja joustavuutta. Toisaalta muutosten ennakoiminen ja niihin valmistautuminen koettiin tärkeänä ja nähtiin, että sitä voisi tehdä nykyistä enemmän. Resilienssiorganisaatiolla onkin kyky ennakoida (Niemi ym. 2017, 13-14.). Resilienssin kannalta merkitykselliseksi muodostuu myös työyhteisön toiminnan rakenteisiin luodut mahdollisuudet keskustella muutoksiin liittyvistä asioista ja luoda yhteistä käsitystä siitä (Niemi ym. 2017, 37-39.).

Kuormitustekijä, mikä ei näkynyt kyselyssä, mutta nousi esiin työpajoissa, oli erilaiset opetustyöhön liittyvät roolit. Opettajan roolin monitulkintaisuus onkin tunnistettu yhdeksi opetustyön yleisimmistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä (Skaalvik & Skaalvik, 2018, 1252.).

Zirvatulul (2021, 13.) ym. ovat todenneet, että opettajien mielen hyvinvointi on vahvasti yhteydessä työn vaatimuksiin, työn hallintaan ja työyhteisön sosiaaliseen tukeen. Hascher ym. (2021, 418-419.) ovat puolestaan todenneet, että opetustyössä ovat läsnä sekä kuormitustekijät että työn voimavarat ja mielen hyvinvointi ei ole pelkkää huolien tai muiden negatiivisten

asioiden poissaoloa. Opettajien hyvinvointi syntyy heidän mukaansa työn ja ammatillisuuden epätasapainosta, jossa vaakakupissa painavampia ovat myönteiset voimavaratekijät. Työn voimavaratekijöistä opetustyössä korostuu työyhteisön merkitys. Myös kohdeorganisaation työntekijät kokivat, että työyhteisön toimivuuteen ja erilaisiin yhteistyötä tukeviin rakenteisiin ja käytäntöihin kannattaa panostaa.

Työyhteisöstä nousseet mielen hyvinvointia opetustyössä edistävät kehittämiskohteet kohdituivat erityisesti työyhteisön arjen toimivuuteen ja rakenteisiin sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämiseen. Työelämän mielenterveysohjelma toimeenpanosuunnitelmassa mielenterveyden tuen perustana nähdäänkin työpaikkojen arkikäytännöt, jotka kohdentuvat työyhteisötasolle ja työn organisoimisen kehittämiseen. Työyhteisöjen näkökulmasta keskeisiä muutoksen kohteita tulisikin olla kuormittavat työolosuhteet ja hyvinvointia tukevat rakenteet (Sosiaali- ja terveysministeriö 23.6.2022). Työn rakenteissa olevilla keskusteluhetkillä voidaan edistää myös työpäivän aikaista palautumista (Virtanen 2021: 55-57.).

Tässä opinnäytetyössä kartoitettiin kohdeorganisaation työntekijöiden kokemuksia psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta ja resilienssistä. Työn tavoitteena oli käynnistää työyhteisössä kehittämisprosessi mielen hyvinvoinnin edistämiseksi. Kehittämistyössä käytettiin konstruktivistista mallia, jossa työskentely tapahtui vaiheittain perustuen vahvasti osallisuuteen, reflektioon ja menetelmäosaamiseen. Kehittämis toiminnan eteneminen tapahtui vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa asiantuntijuutta ja näkökulmia jakaen. Valittu kehittämisasetelma soveltui hyvin tähän kehittämis työhön. Toteutus suunnitelmassa haasteena oli kireä aikataulu, joka ei käytännössä mahdollistanut suunnitelmassa ollutta kokeiluvaihetta. Toteutus suunnitelmaa jouduttiin muokkaamaan myös työpajoihin käytettävissä olevan rajallisen ajan vuoksi. Se on kuitenkin todellisuutta työelämässä. Kehittämiseen käytettävissä oleva aika on usein rajallista.

Opinnäytetyön toteutuksessa saatiin tutkimuskysymyksiin vastauksia ja kohdeorganisaatiossa käynnistyi kehittämisprosessi, joka jatkuu vielä seuraavana lukuvuotena. Se on tässä opinnäytetyössä keskeinen tulos. Kohdeorganisaation esihenkilön mukaan kehittämisprosessin aikana esiin nousseita asioita on jo otettu huomioon esimerkiksi seuraavan lukuvuoden suunnittelussa ja näin opinnäytetyön myötä käynnistyneelle kehittämisprosessille tulee jatkuvuutta. Kehittämis toiminnan tavoitteena on myös lisätä osallistujien ymmärrystä omasta toiminnastaan ja sitä ymmärrystä lisättiin nimenomaan yhteisissä työpajoissa. Kehittämistyön tulosten laatu on yhteydessä siihen, miten käyttökelpoisia tulokset ovat ja miten niitä voidaan hyödyntää (Toikko ym. 2009, 40.).

Työelämän mielenterveysohjelman (Sosiaali- ja terveysministeriö 23.6.2022) mukaan hyvä mielenterveys pitäisi työelämässä nähdä resurssina, johon voi vaikuttaa erilaisilla keinoilla. Näitä ovat esimerkiksi psykososiaalinen kuormitus, aivotyö sekä työyhteisön resilienssi. Tässä

opinnäytetyössä työyhteisön mielen hyvinvointia, eli positiivista mielenterveyttä, lähestyttiin noiden teemojen kautta. Monet kehittämistyössä esiin nousseet teemat vastasivat aiempien tutkimusten tuloksia. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tarkoituksena on tuottaa empiirisesti pätevää tietoa. Tieto syntyy tutkijan ja tutkimuskohteen välisestä vuorovaikutuksesta ja siihen on suhtauduttava kriittisesti. Tämän opinnäytetyön tuloksia voi jatkossa hyödyntää kohdeorganisaatiota vastaavien koulujen työyhteisöjen kehittämisessä. Työyhteisön resilienssin ja psykologisesti turvallisen työyhteisön edistämiseen panostamisella voidaan tukea työyhteisöjen oppimista ja uudistumista sekä vahvistaa työyhteisöjen menestymistä.

Tässä työssä mielen hyvinvointia lähestyttiin psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä resilienssin ja psykologisen turvallisuuden näkökulmista. Työpajoissa työntekijät toivat esille paljon myös muita työn voimavaratekijöitä kuin resilienssin ja psykologisen turvallisuuden. Työyhteisön ja kollegiaalisuuden merkitys kuitenkin painottuivat voimavaroista puhuttaessa. Muita voimavaratekijöitä, joita keskusteluissa tuotiin esille, olivat esimerkiksi kokemuksen myötä kehittynyt muutoksiin sopeutumisen kyky sekä opettajan työn itsenäisyys sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Myös Skaalvik & Skaalvik (2018, 1253.) ovat nostaneet opetustyön voimavaratekijöinä esille työyhteisön merkityksen, työn autonomian, mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä sekä työyhteisön toimivuuden. Lyly-Yrjänäinen puolestaan näkee opetustyön voimavaratekijöinä työn sisällön, sosiaaliset suhteet työssä sekä kokemuksen työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä.

Tästä opinnäytetyöstä saadut tulokset tukevat ajatusta, että mielen hyvinvoinnin edistäminen opetustyössä on mahdollista vaikuttamalla työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, muutosten ennakointiin ja työyhteisön sovittuihin rakenteisiin. Erityisesti työyhteisön sosiaalisen toimivuuden merkitys mielen hyvinvoinnin tukemisessa on tärkeä tieto, jota tulee hyödyntää. Opettajien työ on perinteisesti nähty hyvin itsenäisenä, joskin viime vuosina yhteisopettajuus on lisääntynyt, mikä tämänkin opinnäytetyön valossa näyttää kannatettavalta. Työn rakenteiden merkitys opettajien mielen hyvinvoinnin osatekijänä on myös merkille pantava seikka. Dynaamisessa ja hektisessä työssä yhteisille kokoontumisille, keskusteluille ja asioiden jakamiselle tulee olla osoitettu aika ja paikka, jotta ne ovat mahdollisia. Tätä tietoa voi varmasti hyödyntää myös muissa työtehtävissä ja kartoittaa työntekijöiden tarpeita työn rakenteille, kuten kokouskäytännöille, jotta ne tukevat työn tekemistä.

Opinnäytetyön kehittämisprosessin aikana esiin nousseita kehittämiskohteita on jo nyt hyödynnetty kohdeorganisaation toimintasuunnitelmassa ja niiden perusteella on tehty muutoksia tulevan lukuvuoden rakenteisiin. Opinnäytetyöstä saatua tietoa voidaan jatkossa hyödyntää erityisesti perusopetuksen työyhteisöjen työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä pohdittaessa työn kuormittavuuden hallinnan keinoja. Käytetty kehittämisasetelma, kyselyn ja kehittämistyöpajojen kokonaisuus, sopii myös muunlaisiin toimintaympäristöihin, joiden työn luonteeseen liittyy psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työntekijöiden osallisuus ja

yhteiskehittäminen vahvistavat kehittämistyön vaikuttavuutta kaikenlaisissa työyhteisöissä. Jatkossa mielen hyvinvoinnin edistämistä opetustyössä kannattaisi tutkia erityisesti työn voimavarojen vahvistamisen näkökulmasta.

Lähteet

- Alastalo, M. & Borg, S. 2010. Numerolukutaito. KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelma-opetus/numerolukutaito/analyysi.html>. Viitattu 13.3.2023.
- Aluehallintoviranomainen 2022. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. Työsuojelehallinnon julkaisuja 10/2019 (päivitetty 9/2022). Viitattu 7.11.2022. https://www.tyosuojele.fi/documents/14660/2426906/menetelmakuvaus_psykososiaalinen_kuormitus.pdf/f96d7df8-b3c8-588f-e510-e312e8b81a2b?t=1568019548404
- Appelqvist-Schmidlechner, K. & Tuisku, K. & Tamminen, N. & Nordling, E. & Solin, P. 2016. Mitä on positiivinen mielenterveys ja kuinka sitä mitataan. Suomen lääkärilehti, 1759-1761. Viitattu 12.11.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230006/SLL242016_1759.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Collie, R. & Malmberg, L-E. & Martin, A. & Sammons, P. & Morin, A. 2020. A Multilevel Person-Centered Examination of Teachers' Workplace Demands and Resources: Links With Work-Related Well-Being. Frontiers in Psychology 08 April 2020. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7156640/pdf/fpsyg-11-00626.pdf>
- Elomaa-Krapu Minna: Temaattinen analyysi. Metropolia AMK. Viitattu 7.3.2023.
- Erikson, E. & Arnkil, T. & Rautava, M. 2006. Ennakointidialogeja huoltien vyöhykkeellä. Verkostokonsultin käsikirja - ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Stakes, Työpapereita 29/ 2006. Helsinki.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021. Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä. <https://osha.europa.eu/fi/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Viitattu 5.12.2022.
- Golnick, T. & Ilves, V. 2021. Opetusalan työolobarometri 2021. OAJ. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf Viitattu 6.12.2022.
- Hascher, T., Beltman, S. & Mansfield, C. 2021. Teacher wellbeing and resilience: towards an integrative model. Educational Research vol. 63, NO. 4, 416-439. <https://doi.org/10.1080/00131881.2021.1980416>. Viitattu 31.12.2022.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Holm, S. & Kivinen, S. 2021. Neljällä resilienssin keinolla 4. teollisen vallankumouksen tuomat työelämän haasteet haltuun. Teoksessa: Ekström, M. & Montonen, N. (toim.) Resilienssillä

joustavuutta ja kestävyyttä yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Howard, A. & Antczak, R & Albertsen, K. 2022. Education - evidence from the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). European Agency for Safety and Health at Work, 25-26.

Itzchakov, G. & DeMarree, K. 2022. Attitudes in an interpersonal context: Psychological safety as a route to attitude change. *Frontiers in psychology*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.932413/full>. Viitattu 10.3.2023.

Itzchakov, G. & Weintein, N. & Vinokur, E. & Yomtovian, A. 2022. Communicating for workplace connection: A longitudinal study of the outcomes of listening training of teachers autonomy, psychological safety and relational climate. *Psychology in the schools* 2023, Vol.60 (4).

Karlsson, N. & Mikkonen, J. 2019. Mielenterveys osana laaja-alaista hyvinvointia. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 56: 272-274. Viitattu 12.11.2022. <https://journal.fi/sla/article/download/87896/47112>

Kinnunen, U. 2019. Työstressi ja siitä palautuminen. Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen. Teoksessa Heiskanen, T. & Syvänen, S. & Rissanen, T. 2019. Mihin työelämä on menossa. Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/23643/978-952-359-006-9.pdf?sequence=1#page=218>. Viitattu 6.12.2022.

Klussmann, U., Aldrup, K., Roloff-Bruchmann, J., Carstensen, B., Wartenberg, G., Hansen, J. & Hanewinkel, R. 2022. Teachers' emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic: Levels, changes, and relations to pandemic-specific demands. *Teaching and Teacher Education* 121.

Kohonen, I. & Kuula-Luumi, A. & Spoof, S-K. (toim.) 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Koskinen, S. & Sainio, P. 2018. Työkyky. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. *FinTerveys 2017 -tutkimus. Raportti 4/ 2018*. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 134.

Kyriakidis, M. & Dang, V. 2020. Human Performance, Levels of Service and System Resilience. Teoksessa: Wiig, B. & Falbruch, S. (toim.). *Exploring Resilience. A Scientific Journey from Practice to Theory*. Springer Open. Viitattu 5.12.2022. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-03189-3.pdf?pdf=button>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2022. Työolobarometri 2021. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 62-64, 71.

Nieminen, M. & Talja, H. & Airola, M. & Viitanen, K. & Tuovinen, J. & Heikkilä, J-P. 2017. Muutosjoustavuus. Organisaation resilienssin tukeminen. Espoo: Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, 13-15, 37-39.

Pekkarinen, L. & Heikinheimo, S. 2022. Työkyvyn johtaminen ja työterveysyhteistyö julkisen alan organisaatioissa vuonna 2021. Kevan tutkimuksia 1/ 2022. Keva. Viitattu 3.10.2022.
https://www.keva.fi/contentassets/a951ad34419f488898e19ff9aa857328/keva_tyokyvyn_joh-taminen_ja_tyoterveysyhteisty_o_julkisen_alan_organisaatioissa_vuonna_2021.pdf

Skaalvik, E. & Skaalvik, S. 2018. Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. Teoksessa Social Psychology of Education (2018) 21:1251-1275.
<https://www.proquest.com/docview/2092729189?parentSessionId=dF4LgFBjB6ONXTXGNpOuh3471Vr%2BDtklDtTkVkuWC3E%3D&pq-origsite=primo&accountid=12003>. Viitattu 30.12.2022.

Skaalvik, E. & Skaalvik, S. 2017. Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. Teoksessa Social Psychology of Education: An International Journal: 775-790. <https://www.proquest.com/docview/1972157771?parentSessionId=7YET-BRM7lZSQHa%2FEu45S5eUJbJhQP1DL9zAXKQCgg50%3D&pq-origsite=primo&accountid=12003>. Viitattu 30.12.2022.

Solin, P., Partonen T., Suvisaari, J., Tamminen N. & Viertiö, S. 2018. Psykkinen toimintakyky ja positiivinen mielenterveys. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 - tutkimus. Raportti 4/ 2018. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 129.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Mielenterveyden tuen työkalupakki. 19.10.2022. Viitattu 13.11.2022. https://stm.fi/mielenterveyden-tuen_tyokalupakki

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Mielenterveysstrategia 2020-2030. Viitattu 12.11.2022. <https://stm.fi/mielenterveysstrategia>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työelämän mielenterveysohjelma. Viitattu 12.11.2022. <https://stm.fi/tyoelaman-mielenterveysohjelma>

Tamminen, N. & Solin, P. (toim.) 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022. Positiivinen mielenterveys. Viitattu 12.11.2022.

<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 4.11.2022.

Toivanen, M. & Käsälä, M. & Kalliomäki-Levanto, T. & Kauppi, M, & Tuomivaara, S. & Yli-Kaitala, K. & Suorsa, T. 2021. Onnekkait sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla. Helsinki, Työterveyslaitos. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfi-fe2021062439993.pdf>. Viitattu 6.12.2022.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työsuojeluhallinto, 2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/ 2017. s. 2-5

Työterveyslaitos. Työelämän mielenterveysohjelma. Viitattu 13.11.2022. <https://hyvaytyo.ttl.fi/mielityo/>

Vastamäki, J. & Mäkitalo, H. Työelämän mielenterveysohjelman toimenpanosuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriö 23.6.2022. Työelämän mielenterveysohjelma

Virtanen, A. 2021. Teachers' Recovery Processes. Investigating the role of different breaks from work for well-being and health among Finnish teachers. Tampere University Dissertations 510. Tampere: Tampere University. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/135176/978-952-03-2189-5.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Viitattu 6.12.2022.

Zirwatul, R., Ibrahim, A., Zalam, W., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M., Saputra, J., Bakar, A. & Dagang, M. 2021. Psychosocial Work Environment and Teachers' Psychological Well-Being: The Moderating Role of Job Control and Social Support. International Journal of Environmental Research and Public Health. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8305638/pdf/ijerph-18-07308.pdf>. Viitattu 1.1.2023.

Kuviot

| | |
|---|----|
| Kuvio 1: Työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden vaikutus mielen hyvinvointiin | 9 |
| Kuvio 2: Kehittämistyön prosessi tässä opinnäytetyössä (mukaillen Salonen ym. 2017, 52.) .. | 17 |
| Kuvio 3: Opinnäytetyön toteutus ja aikataulu | 18 |
| Kuvio 4: Sisärinki/ ulkorinki -menetelmä..... | 22 |

Taulukot

| | |
|--|----|
| Taulukko 1: Työn järjestelyihin liittyvä kuormitus | 26 |
| Taulukko 2: Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormitus | 29 |
| Taulukko 3: Työyhteisön psykologinen turvallisuus | 30 |
| Taulukko 4: Työyhteisön resilienssi..... | 31 |

Liitteet

| | |
|---|----|
| Liite 1: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät sekä työyhteisön psykologinen turvallisuus ja resilienssi -kysely | 49 |
| Liite 2: Opinnäytetyöhön osallistuvan suostumuslomake | 52 |
| Liite 3: Saatekirje tutkittaville..... | 53 |
| Liite 4: EU:n tietosuojailmoitus | 54 |

Liite 1: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät sekä työyhteisön psykologinen turvallisuus ja resilienssi -kysely

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

1. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti epäselvyydet tehtäväkuivissa tai vastuissa?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni
2. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni
3. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti liiallinen työmäärä työaikaan nähden

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni
4. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni
5. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni
6. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni
7. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

8. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

9. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

10. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

11. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti usean eri asian tekeminen samanaikaisesti?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

12. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti työn tekemisen jatkuva keskeytyminen?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

13. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

14. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti haastavat tai vaikeat työtehtävät?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

15. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

16. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti työhön liittyvä väkivallan uhka?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

17. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

18. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

19. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

20. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

21. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

22. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella?

Ei lainkaan - harvoin - silloin tällöin - melko usein - erittäin usein - ei koske työtäni

Työyhteisön psykologinen turvallisuus

1. Tiimissämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä
 1. pitää täysin paikkansa
 2. pitää jokseenkin paikkansa
 3. ei juurikaan pidä paikkaansa
 4. ei pidä paikkaansa
 5. ei sovi

2. Tiimissämme uskalletaan ottaa riskejä ja tehdä asioita uudella tavalla
 1. pitää täysin paikkansa
 2. pitää jokseenkin paikkansa
 3. ei juurikaan pidä paikkaansa
 4. ei pidä paikkaansa
 5. ei sovi

3. Työskennellessäni tiimimme jäsenten kanssa minun kykijäni ja osaamistani arvostetaan ja hyödynnetään
 1. pitää täysin paikkansa
 2. pitää jokseenkin paikkansa
 3. ei juurikaan pidä paikkaansa
 4. ei pidä paikkaansa
 5. ei sovi

4. tiimimme jäseniltä on helppo pyytää apua.
 1. pitää täysin paikkansa
 2. pitää jokseenkin paikkansa
 3. ei juurikaan pidä paikkaansa
 4. ei pidä paikkaansa
 5. ei sovi

Työyhteisön resilienssi

1. Työyhteisössämme ennakoidaan erilaisia arkisia muutoksia
 1. pitää täysin paikkansa
 2. pitää jokseenkin paikkansa
 3. ei juurikaan pidä paikkaansa
 4. ei pidä paikkaansa
 5. ei sovi

2. Työyhteisössämme osataan tarvittaessa muuttaa suunnitelmia
 - a. pitää täysin paikkansa
 - b. pitää jokseenkin paikkansa
 - c. ei juurikaan pidä paikkaansa
 - d. ei pidä paikkaansa
 - e. ei sovi

3. Työyhteisössämme keskustellaan työn kehittämisestä ja muokataan työn arkea toimivammaksi
 - a. pitää täysin paikkansa
 - b. pitää jokseenkin paikkansa
 - c. ei juurikaan pidä paikkaansa
 - d. ei pidä paikkaansa
 - e. ei sovi

4. Työyhteisössämme osataan käsitellä vastoinkäymisiä ja kuormittavia tilanteita
 - a. pitää täysin paikkansa
 - b. pitää jokseenkin paikkansa
 - c. ei juurikaan pidä paikkaansa
 - d. ei pidä paikkaansa
 - e. ei sovi

5. Työyhteisössämme on toisia tukeva ilmapiiri
 - a. pitää täysin paikkansa
 - b. pitää jokseenkin paikkansa
 - c. ei juurikaan pidä paikkaansa
 - d. ei pidä paikkaansa
 - e. ei sovi

Liite 2: -----Opinnäytetyöhön osallistuvan suostumuslomake

Opinnäytetyöhön osallistuvan suostumuslomake

Opinnäytetyö: Mielen hyvinvoinnin tukeminen koulun työyhteisössä

Opinnäytetyön tekijä: Tiina Nurmi, xxxx.xxxx@student.laurea.fi

Oppilaitos ja koulutusohjelma: Laurea-ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan johtaminen (YAMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää opettajien kokemuksia työnsä psykososiaalisista kuormitustekijöistä, työyhteisön resilienssistä ja työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta sekä yhteiskehittämisen keinoin pohtia keinoja työyhteisön mielen hyvinvoinnin edistämiseen. Tavoitteena on myös tuottaa tietoa laajemmin organisaatioon hyödynnettäväksi opettajien kokemuksista mielen hyvinvoinnin edistämisestä työssään. Opinnäytetyön aineisto kerätään kevään 2023 aikana. Aineisto koostuu kyselystä sekä sen jälkeen toteutettavissa työpajoissa syntyvästä materiaalista.

Minua on pyydetty osallistumaan opinnäytetyön toteutukseen kyselyn ja työpajojen osalta. Olen saanut suullista ja kirjallista tietoa opinnäytetyöstä, ja minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyön sisällöstä, toteutuksesta, aineiston käytöstä sekä opinnäytetyön eettisyydestä ja luotettavuudesta. Olen tietoinen ja ymmärrän, että työhön osallistuminen on vapaaehtoista ja minulla on oikeus keskeyttää opinnäytetyöhön osallistuminen niin halutessani koska tahansa. Ymmärrän, mihin opinnäytetyöhön kerättävää kyselymateriaalia ja työpajoissa tuotettavaa materiaalia käytetään ja ymmärrän, että opinnäytetyön tekijä käsittelee tietoja luottamuksellisesti. Opinnäytetyön tulokset raportoidaan kokonaisuudessaan siten, että niistä ei ole tunnistettavissa yksittäisiä henkilöitä. Opinnäytetyössä kerättävä aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Päivämäärä ja paikka

Opinnäytetyöhön osallistujan allekirjoitus ja nimenselvennys

Tiina Nurmi

Laurea ammattikorkeakoulu,

Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma (YAMK)

xxxx.xxxx@laurea.fi

Ohjaava opettaja

Kristiina Helminen

Yliopettaja, TtT/ Principal Lecturer, PhD (Health Sciences)

xxxx.xxxx@laurea.fi

Liite 3: -----Saatekirje tutkittaville

Hei opettaja!

Tervetuloa kehittämään mielen hyvinvoinnin edistämisen keinoja koulun työyhteisössä!

Opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa ja teen ylemmän ammattikorkeakoulun opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää **opettajien kokemuksia työnsä psykososiaalisista kuormitustekijöistä, työyhteisön resilienssistä ja työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta sekä kehittää keinoja työyhteisön mielen hyvinvoinnin edistämiseen koulun työyhteisössä**. Tavoitteena on tuottaa tietoa opettajien kokemuksista mielen hyvinvoinnin edistämisestä työssään myös laajemmin organisaatioon hyödynnettäväksi.

Opinnäytetyön kokonaisuus koostuu sähköisestä kyselystä sekä kehittämistyöpajoista. Työn suunnittelu, toteutus ja raportointi tapahtuvat hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä periaatteita noudattaen. Työn ensimmäisessä vaiheessa kartoitetaan opettajien kokemuksia mielen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työyhteisössään työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden, työyhteisön resilienssin ja työyhteisön psykologisen turvallisuuden näkökulmista. Tähän liittyen osallistujille lähetetään viikolla 9 sähköpostilla linkki sähköiseen kyselyyn. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja eikä yksittäisiä vastauksia voi raportissa yhdistää kehenkään tiettyyn henkilöön. Kysely on auki 10.3.2023 asti.

Työn toisessa vaiheessa järjestetään kolme tunnin mittaista työpajaa, joissa käsitellään kyselyn tuloksia ja haetaan keinoja mielen hyvinvoinnin edistämiseen koulun työyhteisössä. Työskentely tapahtuu koulun tiloissa yhteisten kokousaikojenne puitteissa.

Toivon, että olet avoin yhteistyölle opinnäytetyön ja työyhteisönne toiminnan kehittämisessä. Annan mielelläni lisätietoja, jos olet kiinnostunut kuulemaan aiheesta lisää!

Yhteistyöterveisin,

Tiina Nurmi

p. 040 xxx xxxx

xxxx.xxxx@laurea.fi

Laurea ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen

Liite 4: ----- EU:n tietosuojailmoitus

Laurea-ammattikorkeakoulu

1(2)

TIETOSUOJAILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)

13.02.2023

LAUREAN OPINNÄYTETYÖSSÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

Tässä ilmoituksessa kuvataan, miten henkilötietoja käsitellään Laurean opinnäytetyössä ”Mie-
len hyvinvoinnin edistäminen koulun työyhteisössä”.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä päättää ja vastaa tämän opinnäytetyön henkilötietojen käsittelystä.

Tiina Nurmi

tiina.a.nurmi@student.laurea.fi

040 xxx xxxx

Yhteyshenkilö henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa:

Tiina Nurmi, xxx.xxx@laurea.fi

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

Henkilötietoja käsitellään tässä opinnäytetyössä tutkittavien suostumuksen keräämiseksi suos-
tumuslomakkeella. Lisäksi tutkittaville lähetetään sähköpostilla tutkimukseen liittyvä kysely.
Henkilötietojen osalta ei toteuteta automaattista päätöksentekoa tai profilointia.

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste:

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan
mukaisella perusteella: Jokaiselta tutkittavalta pyydetään erillisellä suostumuslomakkeella
suostumus osallistua tutkimukseen. Suostumuslomakkeessa kerrotaan eettisten periaatteiden
mukaisesti tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta, oikeudesta keskeyttää osallistu-
minen niin halutessaan milloin tahansa ja tutkimuksen luotettavuudesta.

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot:

Tutkimuksessa kerätään tutkittavista vain tutkimuksen kannalta välttämättömät henkilötie-
dot. Tässä tutkimuksessa ne ovat:

Suorat henkilötiedot: nimi, ammatti. Lisäksi kerätään kyselyn toteuttamista varten tutkitta-
vien sähköpostiosoitteet.

Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:

Henkilötiedot kerätään erillisellä suostumuslomakkeella tutkittavilta itseltään. Tut-
kittavien sähköpostiosoitteet saadaan organisaation esihenkilöltä.

Henkilötietojen luovutukset:

Tietoja ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolelle.

Tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:

Henkilötietoja ei siirretä EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle.

Henkilötietojen käsittely opinnäytetyön aikana ja sen jälkeen:

Tutkittavien sähköpostiosoitteita käytetään kyselyn lähettämiseen ja ne hävitetään kyselyn toteuttamisen jälkeen. Muita henkilötietoja kerätään ja käsitellään tutkimuksen käynnistyessä ja ne hävitetään, kun opinnäytetyön prosessi on päättynyt ja valmistumisesta on kulunut kaksi vuotta.

Henkilötietojen suojauksen periaatteet:

Henkilötietojen keräämiseen käytetään paperilomakkeita, jotka säilytetään lukitussa tilassa ja jonne on pääsy vain opinnäytetyön tekijällä.

Rekisterin hallinnassa noudatetaan rekisterinpitäjän organisaation tietoturva- ja tietosuojaohteita.

Muu kirjallinen aineisto säilytetään lukitussa tilassa ja sinne on pääsy vain asianosaisella.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot suojataan käyttäjätunnuksin, salasanoin ja käytön rekisteröinnillä.

Rekisteröidyn oikeudet:

Rekisteröidyn oikeudet määräytyvät EU:n yleisen tietosuojasetuksen artiklojen 15-22 mukaan seuraavasti:

Voit perua suostumuksesi ja pyytää poistamaan suostumukseen perustuvat tietosi ottamalla yhteyttä yllä mainittuun yhteyshenkilöön.

Voit tarkastaa itseäsi koskevat tiedot ja oikaista ne tarvittaessa.

Voit rajoittaa tietosi käsittelyä silloin, kun kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Voit tehdä valituksen tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsot, että henkilötietojasi on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti.

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisteröityä pystytä tunnistamaan aineistosta, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon ja käsittelyn rajoittamiseen ei sovelleta.

Mikäli oikeudet estävät tutkimustarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti, saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa näistä oikeuksista poiketa tietosuojasetuksessa ja tietosuojalainsäädäntöä perusteilla. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tietosuojavastaava.

Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka, xxxx.xxxx@laurea.fi