

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Tapani, A. & Mäki-Ontto, T. (2023) "Vähemmän tärkeät työt vievät enimmän osan ajasta" - aivokuorma ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön arkityössä. TAMK-konferenssi – TAMK Conference 2023. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu, Erillisjulkaisu, s. 69-75.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-78-6>

*Annukka Tapani, yliopettaja, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri, Tampereen ammattikorkeakoulu*

*Tuomas Mäki-Ontto, lehtori, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri, Tampereen ammattikorkeakoulu*

**HANKKEEN NIMI: AIVORAUHASTA HYVINVOINTIA**

# ”VÄHEMMÄN TÄRKEÄT TYÖT VIEVÄT ENIMMÄN OSAN AJASTA” – AIVOKUORMA AMMATILLISEN OPETUS- JA OHJAUSHENKILÖSTÖN ARKITYÖSSÄ

Asiasanat: ammatillinen koulutus, kognitiivinen ergonomia, tutkimus, kyselytutkimus, tulokset, työn kuormittavuus, opettajat

Uutiset opettajien uupumisesta ovat melkeinpä jokapäiväistä luettavaa. Ammatillisen opettajan työn on havaittu olevan paljon muutakin kuin aiemmin ajateltua ”opettamista”. Opettajuus pirstaloituu, monimuotoistuu, mosaiikkimaistuu. Opettajan työllä pitäisi kuitenkin olla mieli ja merkitys. Jokaiseen päivään pitäisi löytää intoa opettaa ja ohjata tulevaisuuden tekijöitä. Artikkelitarkastelee ”Aivorauhasta hyvinvointia”-tutkimushankkeen ensimmäisiä havaintoja siitä, miten ammatilliseen koulutukseen voisi rakentua nykyistä parempaa työarkea. Tutkimus valottaa ensimmäisiä näkymiä häiriöihin, keskeytyksiin ja tietotulvaan ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön työssä. Aineiston muodostaa 15 kognitiivisen ergonomian työpajatyöskentelyssä kerättyä eläytymistarinaa.

Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan työn suunnittelua huomioiden inhimilliset kognitiiviset rajoitukset ja kyvyt sekä työn ja työolosuhteiden kognitiiviset vaatimukset (Aivotyötä tehdään yhdessä, n.d). Siinä missä organisatorinen ergonomia tarkastelee sosioteknisiä järjestelmiä henkilömitoituksen, työn tauotuksen ja työajan suunnittelussa,

fyysinen ergonomia kehon toimintaa ja työn sujuvuutta fyysisen työskentelyn ja toimintakyvyn näkökulmasta, voimaa, toistoja ja istumista vaativissa tehtävissä, kognitiivinen ergonomia keskittyy tiedonkäsittelyyn: havaitsemisen, muistamisen, oppimisen, kielellisten toimintojen ja päätöksenteon vaatimukseen sekä kognitiivisesti kuormittaviin työolosuhteisiin (Kokonaisvaltainen ergonomia, n.d.).

Artikkelissa keskitymme kognitiiviseen ergonomiaan ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön arjessa. Tutkimuskysymys on, mitkä tekijät aiheuttavat aivokuormaa ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön työarjessa. Taustoitamme aineistosta nostettuja havaintoja Työterveyslaitoksen tutkimuksilla aivotyön kuormitustekijöistä.

### ***Aineiston keruu kognitiivisen ergonomian polulla***

Aineisto on kerätty Työsuojelurahaston rahoittamassa Aivorauhasta hyvinvointia – tutkimushankkeessa. Ensimmäisen kohdeorganisaation työpajoissa perehdyttiin siihen, mistä kognitiivista kuormitusta työssä syntyy ja miten kuormitukseen voi vaikuttaa yksilö-, tiimi- tai organisaatiotasolla. Työskentely koostui kolmesta live-työpajasta (kesto kaksi tuntia) kohdeorganisaation tiloissa ja kahdesta ohjauksellisesta keskustelutilaisuudesta (kesto tunti) zoom-ympäristössä ajalla lokakuu-joulukuu 2022. Tutkimus jatkuu keväällä 2023 toisessa kohdeorganisaatiossa ja sen myötä tutkimustulos täydentyy ja täsmentyy.

Aineisto kerättiin eläytymismenetelmää (Eskola & Suoranta, 2014) käyttäen. Menetelmässä keskeistä on vastakkainasettelu (Räihä & Mankki, 2022): varioimalla yhtä elementtiä tarinassa päästään vastaajien oman kokemuksen äärelle. Kehyskertomuksissa varioitiin kokemusta siitä, että työhön keskittyminen onnistuu tai ei onnistu. Wallin ja muut (2019) toteavat, että minä-muoto suuntaa kohti kirjoittajan omaa kokemusmaailmaa. Tutkimuksen kehyskertomukset olivat seuraavanlaiset:

**Kehyskertomus A:** *”Aivorauhasta hyvinvointia -työpajoista on kulu-  
nut vuosi. Huomaat, että työpäiväsi ovat nyt paljon huokoisempia kuin  
aiemmin. Pystyt keskittymään työhösi ja palaudut työstä paremmin  
kuin ennen. Kerro, mitä on tapahtunut: mihin asioihin olet itse pystynyt  
vaikuttamaan, mitä muutoksia työnantaja on tehnyt, miten kollegasi  
ovat sinua auttaneet.”*

**Kehyskertomus B:** *”Aivorauhasta hyvinvointia -työpajoista vuosi.  
Huomaat, että työpäiväsi sisältävät edelleen paljon keskeytyksiä. Et  
pysty keskittymään työhösi ja palaudut työstä huonommin kuin ennen.  
Kerro, mitä on tapahtunut: mihin asioihin et ole itse pystynyt vaikutta-  
maan, mitä odotettuja muutoksia työnantaja ei ole tehnyt ja miten kolle-  
gasi ovat asiaan suhtautuneet.”*

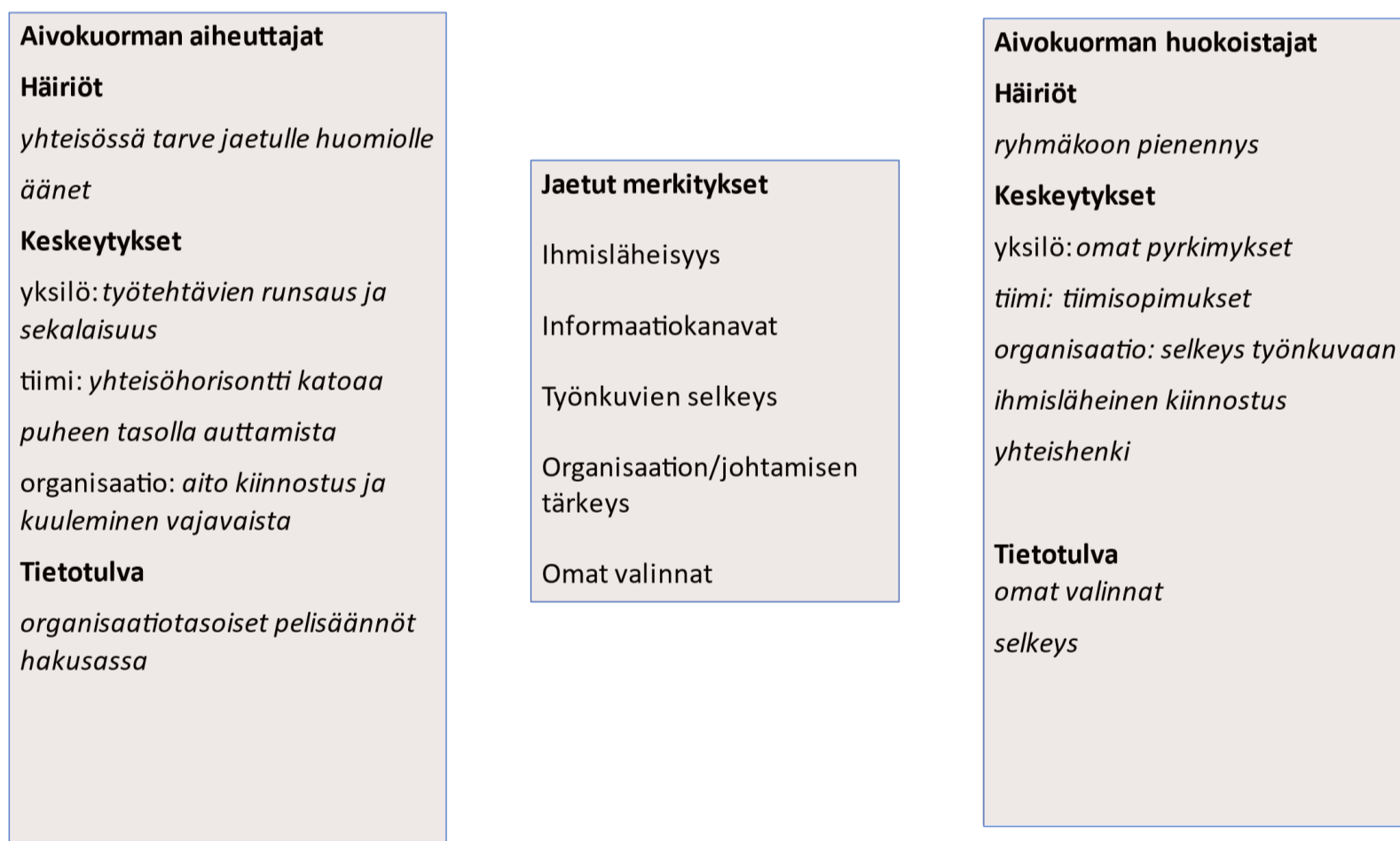
Työpajoihin ilmoittautui 20 henkilöä ja aineisto saatiin 14 vastaajal-  
ta. Kuusi henkilöä ei osallistunut viimeiseen tapaamiseen ja heille  
annettiin mahdollisuus palauttaa tarina sähköpostilla. Yksi henkilö  
vastasi pyyntöön, joten vastausten kokonaismäärä oli 15. Vastaukset  
jakaantuivat niin, että kehyskertomukseen A vastauksia tuli kahdek-  
san ja kehyskertomukseen B seitsemän. Eläytymismenetelmällä ke-  
rättyjä tarinoita olisi hyvä saada kumpaankin noin 15–20 (Wallin ja  
muut, 2015), joten aineistomme on tässä vaiheessa vielä pieni, mutta  
se täydentynee kevään aikaisissa työpajoissa, joihin on ilmoittautunut  
37 henkilöä. Tarinat kerättiin käsin kirjoitettuna viimeisen työpajan  
aikana ja vastausaikaa annettiin noin 15 minuuttia. Osallistuminen  
työpajoihin sekä tarinan kirjoittaminen oli vapaaehtoista ja osallistujat  
tiesivät jo työpajoihin osallistuessaan, että kyseessä on tutkimushanke  
ja heitä informoitiin tutkimuksen tavoitteista sekä aineiston käytöstä.  
Tarinoiden pituus vaihteli puolesta sivusta puoleentoista sivuun.

### **Aineiston analyysi**

Analyysin taustalla on Työterveyslaitoksen esiin nostamat aivotyön  
kuormitustekijät eli häiriöt, keskeytykset ja tietotulva. Työhön liitty-  
villä häiriöillä tarkoitetaan erityisesti ääntä ja visuaalista hälyä. Kes-  
keytyksillä tarkoitetaan tilanteita, jotka yllättäen katkaisevat työsken-  
telemisen. Meneillään olevan työtehtävän hoitaminen voi keskeytyä

ulkoisista syistä työtovereiden, yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden taholta tai kun itselle tulee mieleen asia, joka saa keskeyttämään tämänhetkisen tehtävän ja siirtymään toiseen. Tietotulvasta ja infoähkystä puhutaan tilanteissa, joissa tehtäviä, asioita, viestejä tai muistettavaa on niin paljon, että tilannetta on vaikea hallita. (Aivotyö sujuvaksi, n.d.).

Aineiston analyysissä käytämme teemoittelua, joka mainitaan myös yhdeksi sisällön analyysin muodoksi (Tuomi & Sarajarvi, 2018). Teemoittelimme aineiston Työterveyslaitoksen viitekehyksen mukaan häiriöihin, keskeytyksiin ja tietotulvaan. Tunnistimme niistä aivokuormaa aiheuttavia ja huokoistavia teemoja mutta myös jaettuja merkityksiä (kuvio 1).



**Kuvio 1. Aivokuormaan vaikuttavia merkityksiä**

### **Aivokuormaa aiheuttavia tekijöitä**

Häiriöksi voitiin tunnistaa yhteisöllinen tarve jaetulle huomiolle ("oppijoita on paljon samassa salissa ja kaikille pitää jakaa huomioita"; "kollega tulee kysellemään kesken opetuksen") ja äänet ("meteliä käytävässä"; "keskustelut keskeytyvät ulkopuolelta tuleviin ääniin").

Keskeytyksissä oli selkeimmin tunnistettavissa yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasoisia asioita. Yksilötasolla näyttäytyi työtehtävien runsaus ja sekalaisuus ("sirpaleisuus"; "koko ajan lisääntyvät tehtävät aiheuttavat kyynistymistä"; "jatkan ei sanan harjoittelemista"; "logiikka puuttuu, kummalliset tehtävät"; "vähemmän tärkeät työt vievät enimmän osan ajasta"). Tiimitasolla oli nähtävissä halua auttamiseen ja yhteisöllisyyteen, mutta arjen reunaehdot rajoittivat näitä pyrkimyksiä. Teemoiksi nostimme yhteisöhorisontin katoaminen ("en ehdi tauoille, jotka aiemmin ovat virkistäneet, työyhteisö katoaa etäämmälle") ja puheen tasolla auttamisen ("työkaverit ymmärtävät ja ovat hengessä mukana"; "työkaverit tiedostavat, arkikeskusteluissa tulee esiin mutta jää puheen tasolle – kaikki on vähän samassa jamassa"). Organisaatiotasolla teemana oli aidon kiinnostuksen ja kuulemisen osoittaminen ("olen protestoitunut, mutta kaikunut kuuroille korville"; "näistä keskusteluista tulee myös hieman sellainen fiilis, että vika on meissä työntekijöissä, kun emme pysty itse tekemään muutoksia työhömmä ja väsyminen/uupuminen on meidän oma vika").

Tietotulvassa teemana oli koko organisaation pelisääntöjen puuttuminen ("en ole saanut tiedonkulkua paremmaksi eikä myöskään työnantaja"; "sähköposteille olen varannut ajan, mutta juoksevat asiat ajaa edelle"; "työnantajan näkökulma ei ole oppijoissa vaan järjestelmässä").



## ***Työpäivän huokoistajia***

Työpäivää huokoistavissa seikoissa häiriöiden poistoon tunnistettiin toive pienemmistä opiskelijaryhmistä ("ryhmäkoot max 10 hlöä"). Keskeytyksissä pystyttiin tunnistamaan yksilö-, tiimi- ja organisaatio-tasoisia teemoja. Yksilötasolla keskeistä on omat pyrkimykset ("yritän keskittyä yhteen asiaan kerrallaan"; "opetellut sanomaan ei"; "en katso puhelinta / tietokonetta heti, kun viesti tulee"). Tiimitasolla on saatu aikaan tiimisopimuksia ("kollegoiden kanssa pelisäännöt tavoitettavissa olemisesta"; "älä tule heti kertomaan ..."). Organisaatiotasolla teemoina olivat selkeys työnkuvaan ("saanut selkeyttä työaikasuunnitteluun ja pystyn suunnittelemaan opetusta ja huomioimaan myös työkaverit"; "olen sopinut, mitkä työt hoidan"), ihmisläheinen kiinnostus ("aidosti kiinnostunut, sydämeltään sivistynyt esihenkilö"; "johdolla ihmisläheisempi ote") ja yhteishenki ("kaikki ollaan rakentamassa työpaikan henkeä"; "vahva yhteishenki").

Tietotulvan helpottamiseksi teemoiksi nostettiin omat valinnat ("luen viestit, kun on oikeasti aikaa ja pidän äänet pois") ja selkeys ("organisaatiossa on selkeät informaatiokanavat").

## ***Ratkaisuna jaetut merkitykset?***

Jaetuiksi merkityksiksi tunnistimme teemoja, joihin viitattiin sekä aivokuorman aiheuttajina että työpäivän huokoistajina. Näiden huomioimisesta voisi alkaa rakentua myös tutkimushankkeessa luvattu aivorauhamalli. Jaettuina merkityksinä nostamme esiin ihmisläheisen työotteen, huomioiden myös johtamisen käytännöt organisaatiotasoisesti, informaatiokanavien ja työnkuvien selkeyden sekä omien valintojen mahdollistamisen.

## **Lähteet**

Aivotyö sujuvaksi. n.d. Työterveyslaitos. Luettu 2.1.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sjuvaksi>

Aivotyötä tehdään yhdessä. n.d. Työterveyslaitos. Luettu 2.1.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sjuvaksi/aivotyota-tehdaan-yhdessa>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Kokonaisvaltainen ergonomia. n.d. Työterveyslaitos. Luettu 2.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>

Räihä, P. & Mankki, V. 2022. Opettajansijaisuudet ja koulutusalaan vastaamaton työ luokanopettajaopiskelijoiden silmin. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3/2022, 32–47.

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

Wallin, A., Koro-Ljungberg, M. & Eskola, J. 2019. The method of empathy-based stories. International Journal of Research and Method in Education 5/2019, 525–535.