

OPPIMATERIAALEJA

PUHEENVUOROJA

RAPORTTEJA

TUTKIMUKSIA 39

Marjatta Kykkänen

OPETTAJAN TYÖAIKA- SUUNNITTELUN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN TURUN AMMATTIKORKEAKOULUSSA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPPIMATERIAALEJA

PUHEENVUOROJA

RAPORTTEJA

TUTKIMUKSIA 39

Marjatta Kykkänen

OPETTAJAN TYÖAIKA- SUUNNITTELUN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN TURUN AMMATTIKORKEAKOULUSSA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TURUN AMMATTIKORKEAKOULUN
TUTKIMUKSIA 39

Turun ammattikorkeakoulu
Turku 2013

ISBN 978-952-216-347-9 (painettu)

ISSN 1457-7917 (painettu)

Painopaikka: Suomen yliopistopaino – Juvenes print Oy, Tampere 2013

ISBN 978-952-216-348-6 (pdf)

ISSN 1796-9964 (elektroninen)

<http://loki.turkuamk.fi>



TIIVISTELMÄ

Kykkänen, Marjatta

Opettajan työaikasunnittelun yhteys työhyvinvointiin Turun ammattikorkeakoulussa

Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 39

84 sivua & 11 liitesivua

Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 2013

ISBN 978-952-216-347-9 (painettu)

ISSN 1457-7917 (painettu)

ISBN 978-952-216-348-6 (pdf)

ISSN 1796-9964 (elektroninen)

Perustuu pro gradu-tutkielmaan; Turun yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos /
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Tämä tutkimus kohdistuu opettajan työn muutokseen ammattikorkeakoulun kontekstissa. Tavoitteena oli selvittää, millä keinoin opettajan työaikasunnittelussa voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin.

Empiirisen osuuden kohteena ovat Turun ammattikorkeakoulun päätoimiset opettajat vuonna 2011. Kaikille päätoimisille opettajille laaditaan työaikasunnitelma kalenterivuoden pituiselle työkaudelle. Vuotuinen kokonaistyöaika on 1600 tuntia ja työaikasunnitelma on palkanmaksun perusteena toimiva asiakirja. Tutkimusaineisto koottiin kyselyllä, joka koski työkauden 2011 työaikasunnitelmaa ja sen sisältöä sekä opettajan vaikutusmahdollisuuksia työaikasunnitteluun.

Tutkimuskysymyksiä olivat: Minkälainen yhteys työaikasunnitelman tuntiäärällä, työn laaduilla ja työaikasunnitelman eheydellä on työtyytyväisyyteen? Minkälainen yhteys on työaikasunnitelman työajan ylittymisen ja työajan seurannan välillä? Millä työn ominaisuuksilla on voimakkain yhteys työtyytyväisyyteen (työn hallinta, työajan hallinta, työpaineet)? Vaihteleeke yhteys taustamuuttujien välillä?

Tutkimusaineisto on koottu vuoden 2011 työkaudelta Webropol-kyselynä, joka lähetettiin tammikuussa 2012 Turun ammattikorkeakoulussa 31.12.2011 päätoimisena opettajana toimineille (n = 473). Vastauksia saatiin 335 kpl (vastausprosentti 71). Aineistoa analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin käyttäen ristiintaulukointia, varianssianalyysia ja lineaarista regressioanalyysiä. Selitettävänä muuttujana olivat mielipiteet yleisestä työtyytyväisyydestä ja keskeisimmät selittävät muuttujat työaikasuunnitelman tuntimäärä, eheys, tehtäväjakauma ja tyytyväisyys palkkaan sekä summamuuttujat työn hallinta, työpaineet sekä työaikojen hallinta.

Tuloksia analysoitiin kahden käytetyimmän työstressiteorian Karasekin ja Theorellin Job Demand Control (JD-C) -mallin sekä Effort-Reward Imbalance (ERI) -mallin pohjalta. Tutkielman sosiologinen viitekehys muodostuu uuden työn filosofian ja opettajan työn muutoksen kontekstiin.

Työtyytyväisyyttä selitti parhaiten työn hallinta. Työaikasuunnitelman normaalia vuotuista tuntimäärää (1600 h) alemmaa tuntimäärää tekevät olivat tyytyväisimpiä. Taustamuuttujien mukaan tyytyväisimmät olivat nuorimassa (alle 40-vuotiaat) ja vanhimmassa (yli 60-vuotiaat) ikäluokassa. Näissä ryhmissä oli eniten osa-aikaisia. Määräaikaiset olivat hieman tyytyväisempiä kuin vakituiset. Työpaineet koettiin kovimpina normityöajassa ja ikäluokassa 45–59-vuotiaat.

Avainsanat: ammattikorkeakoulun opettajan työaika, työtyytyväisyys, työhyvinvointi

SISÄLTÖ

ESIPUHE	8
I JOHDANTO	10
2 TUTKIMUKSEN TEORIA JA AIKAISEMPI TUTKIMUS	13
2.1 Uuden työn filosofia	13
2.2 Keskeiset käsitteet	19
2.3 Työhyvinvointitutkimus ja teoreettiset mallit	23
2.4 Opettajan työ professiona	30
3 TUTKIMUKSEN KOHDE	35
3.1 Ammattikorkeakoulu tutkimuskohteena	35
3.2 Lainsäädäntö ja sopimustausta	37
3.3 Opettajan työajan määrittely	38
3.4 Aikaisempi tutkimus ammattikorkeakoulun opettajan työstä ja aihetta koskevat artikkelit	42
4 TUTKIMUSONGELMA	45
4.1 Tutkimuksen tavoite	45
4.2 Tutkimuskysymykset	45
4.3 Tutkimusasetelma	47
5 AINEISTON KERUU, ESITTELY JA TUTKIMUSMENETELMÄ	50
5.1 Kyselyn laatiminen	50
5.2 Kyselyn toteuttaminen	51
5.3 Tutkimusmenetelmä	52
6 AINEISTON KUVAILU JA MUUTTUJAMUUNNOKSET	54
6.1 Vastausten jakaumat	54
6.2 Muuttujamuunnokset	57
6.3 Summamuuttujat	58

7	AINEISTON ANALYYSI	59
7.1	Selitetävän muuttujan jakaumat	59
7.2	Palkan merkitys	66
7.3	Työajan seuranta	68
7.4	Muutoksen kokeminen	69
7.5	Lineaarinen regressiomalli	69
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	77
	LÄHTEET	81
	LIITTEET	85

KUVIOT, TAULUKOT JA LIITTEET

Kuvio 1.	Karasekin 1979 stressimalli	26
Kuvio 2.	The effort–reward imbalance at Work	28
Kuvio 3.	Kompetenssin, kvalifikaation ja äänettömän ammattitaidon käsitteiden keskinäinen suhde	32
Kuvio 4.	Tutkimusasetelma	49
Taulukko 1.	Päätoimisten opettajien sijoittuminen tulosalueille 31.12.2011	55
Taulukko 2.	Otoksen edustavuus tulosalueittain	55
Taulukko 3.	Kyselyyn vastanneiden lukumäärät (n) tulosalueittain ja osuudet vastanneista (%)	56
Taulukko 4.	Yleinen tyytyväisyys työhön tulosalueittain, keskiarvot ja hajonta	60
Taulukko 5.	Yleinen tyytyväisyys työhön taustamuuttujien mukaan; keskiarvot ja hajonta	61
Taulukko 6.	Ikäjakauma tulosalueittain	62
Taulukko 7.	Sukupuolijakauma tulosalueittain	63
Taulukko 8.	Yleinen tyytyväisyys työhön työaika-suunnitelman tuntimäärän, eheyden sekä työaika-suunnitelman tyyppin mukaan, keskiarvot ja hajonta	64
Taulukko 9.	Mielipiteet tulosalueittain siitä, onko työstä maksettu palkka oikeassa suhteessa tehtävän vaativuuteen, keskiarvot ja hajonta asteikolla	66
Taulukko 10.	Mielipiteet perhetaustan mukaan siitä, onko työstä maksettu palkka oikeassa suhteessa tehtävän vaativuuteen, keskiarvot ja hajonta	67
Taulukko 11.	Työajan seuranta eri työaikaryhmissä (%)	68
Taulukko 12.	Muutoksen kokeminen työaika-suunnittelussa (%)	69
Taulukko 13.	Yleinen työtyytyväisyys lineaarisessa regressiomallissa, Turun ammattikorkeakoulun päätoimiset opettajat	72
Taulukko 14.	Ryhmät Terveysala- ja Tekniikka, ympäristö ja talous -tulosalueet sekä koko ammattikorkeakoulu lopullisessa mallissa	76
Liite 1.	Turun ammattikorkeakoulun organisaatiokaavio	85
Liite 2.	Opetushenkilöstön vuosityöajansuunnittelu, prosessikaavio	86
Liite 3.	Kyselylomake	87
Liite 4.	Summamuuttujien kuvaajat	93

ESIPUHE

Turun ammattikorkeakoulu aloitti toimintansa jo valtakunnallisessa kokeiluvaiheessa vuonna 1992 ja toiminta vakinaistettiin viisi vuotta myöhemmin. Olen työskennellyt henkilöstöhallinnon tehtävissä koko Turun ammattikorkeakoulun historian ajan. Minulla on siis ollut mahdollisuus seurata henkilöstön hyvinvointiin liittyviä asioita ”aitiopaikalta”. Työhyvinvointi on liittynyt tavalla tai toisella päivittäin työhöni ja olen nähnyt sekä hyvän että huonon hyvinvoinnin vaikutukset. Käytännön kokemusten tarkastelu teoreettisen tiedon pohjalta onkin ollut kannustava ja mielenkiintoa ylläpitävä tekijä opintojeni aikana. Oli siis luontevaa kytkeä myös pro gradu -tutkielman empiirinen osuus omaan työhöni liittyvään aiheeseen.

Turun ammattikorkeakoulussa laadittiin vuoden 2011 aikana työaikasuunnitelma yhteensä 535 opettajalle ja työaikasuunnitelmaversioita syntyi yhteensä 3105 kpl. Luvut osoittavat, että työaikasuunnittelu on prosessi, johon kuuluu merkittävä määrä sekä aineellisia että henkisiä resursseja organisaation eri tasoilla. Työaikasuunnittelun ja työhyvinvoinnin välisten yhteyksien tarkastelu vaikutti siis tutkimisen arvoiselta asialta.

Tulosten analyysi osoitti, että työn hallinta on merkittävin selittävä tekijä työhyvinvoinnille. Työn monipuolisuus ja työn vapausasteet kumoavat työpaineiden vaikutuksen. Tulos osoittaa myös, että monipuolinen tehtäväkokonaisuus tuottaa työtyytyväisyyttä. Yli tulosaluerajojen toteutettavat työkokonaisuudet sekä TKI-työ koetaan mielekkääksi. Tutkielman tulokset osoittavat, että työaikajoustolla eri elämän tilanteissa ja ikävaiheissa on tuettu työhyvinvointia.

Kyselyssä annettiin mahdollisuus myös vapaille vastauksille, vaikka aineiston varsinainen analyysi toteutettiin tilastollisin menetelmin. Vapaat vastaukset osoittavat, että työpaineiden osuutta työhyvinvoinnissa ei sovi väheksyä. Annettujen resurssien puitteissa toimiminen vaatii opettajalta priorisointia ja luovia ratkaisuja. Työn laadun ylläpitäminen edellyttää panostusta työajan hallinnan taitojen kehittämiseen. Kysely tuotti hyviä kehitysideoita, joita pyrin omalta osaltani hyödyntämään jatkossa.

Hyvä vastausprosentti on osoitus työyhteisön luottamuksesta. Haluankin esittää kiitokseni kaikille kyselyyn vastanneille. Ilman teidän apuanne ei tämä tutkielma olisi valmistunut. Kiitokset myös esimiehelleni ja työtovereilleni tuesta ja kannustuksesta haasteellisen vuoden 2012 aikana.

Turussa 19.1.2013

Marjatta Kykkänen
Henkilöstösuunnittelija
Turun ammattikorkeakoulu

I JOHDANTO

Sosiologia on tiede, joka tutkii muuttuvaa yhteiskuntaa ja siinä esiintyviä ilmiöitä. Tavoitteena on ilmiöiden kuvailu, selittäminen ja ymmärtäminen. Tyypillistä sosiologialle on, että tutkimuskohdetta lähestytään teoreettisesti. Teoriaan painottuvan tutkimuksen yhteydessä puhutaan perustutkimuksesta. Sosiologian yhtä tärkeä tehtävä on palvella yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisua ja yhteiskuntasuunnittelua, jolloin puhutaan soveltavasta sosiologiasta. Kolmantena tehtävänä sosiologialla on yhteiskuntakriittisyys. (Toivonen 2004, 19–20) Työhyvinvointi on tulevaisuuteen tähtäävä tutkimusalue, jonka soveltavan tutkimuksen mahdollisuudet ovat laajat.

Väestön ikärakenteen ja huoltosuhteen muutos on nostanut työurien pidentämisen ja työhyvinvoinnin keskeiseksi yhteiskunnalliseksi tutkimusaiheeksi, minkä vuoksi perustutkimusta aiheesta on tehty runsaasti. Tilastokeskuksen vuoden 2011 väestötilasto osoittaa alle 15-vuotiaita ja yli 65-vuotiaita olevan 52,9 jokaista 100 työkäistä kohti. Väestöennusteen mukaan työvoiman ulkopuolisten lukumäärä 100 työkäistä kohti vuonna 2015 on jo 60. Ongelma kasvaa edelleen väestön ikärakenteesta johtuen. Samaan aikaan kun yli 65-vuotiaiden lukumäärä kasvaa voimakkaasti, alle 15-vuotiaiden määrä vähentyy ja näin ollen tulevien työkäisten määrä ei kasva. (Tilastokeskuksen väestöennuste, SVT 2012.)

Demografisten syiden lisäksi kiinnostus työhyvinvointitutkimusta kohtaan on kasvanut globalisaation ja tietotyön laajenemisesta johtuvan työelämän muutoksen vuoksi. Puhutaan uuden työn filosofiasta ja aikakäsitteen uudesta määrittelystä. Elämän eri osa-alueet eivät ole enää yhtä tiukkarajaisia aikakäsitteellä määriteltynä. Vastuu vapaa-ajan ja työajan välisten rajojen määrittelystä jää yksilölle itselleen. Yksilöllinen elämänpolitiikka ei rajaudu pelkästään yksityiselämään. Myös työelämän roolit ovat yksilöllistyneet ja vastuu omasta työn tekemisestä on kasvanut.

Asiantuntijatyössä yksilöllistyminen on Julkusen (2008) mukaan vastuuta omasta menestyksestä ja epäonnistumisesta sekä vastuuta omasta työhyvinvoinnista ja rajojen asettamisesta työlle. Pitää osata organisoida ja priorisoida ja pitää tarpeen tulleen työtä ”kädenmitan päässä”. Julkunen viittaa Antti Aroon (2006), joka on

määritellyt, että ihmisen pitää johtaa itseään: ”organisoida omia töitään, pitää huolta omasta palautumisestaan”. Globalisaatio ja tieto- ja viestintäteknologian (ICT) nopea kehitys ovat ”nopeuttaneet työelämän syklejä” kuten Antti Aro toteaa. Tietointensiivinen työ edellyttää refleksiivisyyttä, jossa työntekijä itse tarkkailee itseään. (Julkunen 2008, 123–125.) Myös julkisella sektorilla on tapahtunut iso kulttuurin muutos, kun weberiläisen byrokratian on korvannut lähes kritiikitön yritysmaailman ihannointi ja tuottavuuden tehostaminen. (Aro 2002, 15–16).

Työssä vietämme merkittävän osan elämästämme ja työhyvinvointi rakentaa kokonaishyvinvointia itsellemme ja lähipiirillemme. Työn tekeminen on vapautunut tilan ja ajan käsitteillä määriteltynä. Elämänpolitiikka on yksilöllistynyt ja vapaa-ajan ja työajan ero hämärtynyt ja vastuu siitä siirtynyt yksilölle. On syntynyt uusi työaikäsite, puhutaan mobiililyöstä (Hyrkkänen & Vartiainen). Uusi työkuultuuri edellyttää moniosaamista, innovatiivisuutta ja muutosvalmiutta. Muutokset ovat levinneet laajalle työelämän eri sektoreille ja asettaneet uusia paineita työhyvinvoinnin ylläpitämiselle. Perinteisissä professionaalisissa ammateissa itsenäisyyttä ja vapausasteita on työssä ollut aina, mutta miten uuden työn filosofia ja siihen liittyvät piirteet niissä toteutuvat?

Ammattikorkeakoulut ovat syntyneet 1990-luvulla yhteiskuntaan, jossa elettiin laman jälkeistä nousukautta ja työelämän murrosta. Ammatillisen koulutuksen uudistamisen taustalla olivat kansainväliset muutostrendit ja EU:n koulutuspoliittiset linjaukset. Ammattikorkeakoulujen perustamisvaiheessa suurin osa opettajista siirtyi tehtäviinsä taustalla olevista entisistä keskiasteen oppilaitoksista siirtymäsäädösten puitteissa. Osoittautui erittäin haasteelliseksi sopeuttaa eri alat monialaisiksi maakunnallisiksi keskittymiksi. Alkuvuosien kokeilun ja vakinaistumisen jälkeen ammattikorkeakoulut ovat edelleen eläneet jatkuvassa muutoksessa ja ammattikorkeakoulujen organisatorinen sekä kulttuurinen muutos on jatkunut vielä 2000-luvullakin. (Auvinen, P. 2004, 20–21.) Ammattikorkeakoululaki (351/2003) vakiinnutti ammattikorkeakoululle kolme päätehtävää: pedagogisen toiminnan, tutkimus- ja kehitystoiminnan ja aluekehitystyön. Päätehtävien perustella opettajan roolista tuli moniulotteinen: pedagogi, tutkiva ja kehittävä asiantuntija sekä alueellinen vaikuttaja. (Mäki 2012, 11).

Taustalla on ollut myös laajemmin opettajan työn muutokset jälkimodernissa yhteiskunnassa, missä keskeisenä piirteenä on epäily ja kritiikin kasvu. Asiantuntijoiden rooli ylipäätään on muuttunut verrattuna aiempaan traditioiden siirtäjän rooliin. (Hautamäki, A. 2001, 12.)

Yliopistojen ja korkeakoulujen päätehtävänä on tuottaa ja välittää uutta tietoa kouluttamalla ja tekemällä tutkimusta. Näiden kahden päätehtävän integroinnin on todettu aiheuttavan klassista ristiriitaa useimmissa laitoksissa ja opettajien työskentelyrutiineissa. (Kirjonen ym. 1997, 41). Opetuksen ja tutkimus- ja kehitystyön (T&K) yhdistämisen ongelma on ilmennyt ammattikorkeakouluissakin. Kasvava T&K-projektien integroiminen opetukseen ja osaksi kaikkien opettajien työtä on ollut kehitysvaiheessa.

Olen toiminut Turun ammattikorkeakoulun henkilöstöhallinnossa koko ammattikorkeakoulun historian ajan ja saanut seurata henkilöstössä tapahtuvia muutoksia henkilöstösuunnittelijan roolissa. Tämän vuoksi tutkielmani empiriaosuus koostuu juuri kyseisen ammattikorkeakoulun organisaation työaika-suunnittelua koskevan kyselyn aineistosta. Tarkoituksena on selvittää, mitkä piirteet opettajan työajan resursoinnissa ja työaika-suunnittelussa ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen Turun ammattikorkeakoulussa.

Ammattikorkeakoulun opettajiin sovelletaan Kunnallista opetusalan virka ja työehtosopimusta¹. Työaika-suunnitelma laaditaan jokaiselle opettajalle, joka on täyden tai vajaan työkauden päätoimisessa palvelussuhteessa ammattikorkeakouluun. Vuoden 2011 aikana oli Turun ammattikorkeakoulussa työaika-suunnitelma laadittu yhteensä 535 opettajalle ja työaika-suunnitelmaversioita (muokattu työkauden aikana) oli yhteensä 3105 kpl. Opettajan työaika-suunnitelmia sivutaan päivittäin jollakin organisaatiotasolla – opettaja, esimies, johto, henkilöstöhallinto – ja koko prosessiin (Ks. työaika-suunnittelun prosessikaavio, liite 1) käytetään merkittävä määrä työpanosta. Tuntiresurssien määrittely on ollut keskustelun kohteena koko sen ajan, kun vuotuinen kokonaistyöaika 1600 tuntia on ollut käytössä.

Teoreettisen viitekehyksen tälle tutkielmalle muodostaa uuden työn filosofia ja opettajan työn muutokset muuttuvassa ammattikorkeakoulumaailmassa. Työhyvinvointitutkimusta on tehty etupäässä työuupumuksen näkökulmasta, koska työhyvinvoinnin mittaamiseksi ei ole sopivia käsitteitä ja menetelmiä. Tämä tutkielma tehdään työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkielman tulosten analysoinnissa on keskeisenä Karasekin stressimalli ja Siegristin palkkioiden ja ponnistusten malli.

1 Kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosopimus / Osio D määrittelee ammattikorkeakoulun kokoaikaisen opettajan vuosityöajaksi 1600 h. Työvuosi jakautuu työjaksoihin ja vapaajaksoihin. Vapajaksoja on vuodessa 12 viikkoa. Ennen työkauden alkua laaditaan työaika-suunnitelma, jossa määrätään opettajan tehtävät. (KT 2011).

2 TUTKIMUKSEN TEORIA JA AIKAISEMPI TUTKIMUS

2.1 UUDEN TYÖN FILOSOFIA

Sosiologinen keskustelu ajasta ja aikajärjestyksestä lisääntyi vuosituhaten vaihteessa. Uuden aikaregiimin syntyminen liittyi jälkiteollisiin, globaaleihin aikakauden trendeihin. Julkusen mukaan uudesta aikaregiimistä ovat puhuneet mm. Castells (1996), Adam (1995), Sennett (2002) ja Bauman (2002). Murtautumassa olevaan aikajärjestykseen liittyy juuri ajan puute ja kiireen kokemukset. (Julkunen, Nätti & Anttila, 2004, 24.)

Baumanin mukaan modernin aikakauden alussa aika vapautettiin tilasta ja alistettiin inhimillisen kekseliäisyyden ja teknisen suorituskyvyn piiriin. Ajan ja tilan välinen suhde tulisi olemaan prosessuaalinen, elävä ja dynaaminen. Ei siis ennalta määrätty ja pysyvä. ”Tilan valloitus” tarkoitti nopeampia koneita ja nopeutunut liike laajempia tiloja. ”Panoksena oli tila; tila oli arvo ja aika oli väline.” Baumanin mukaan Weberin modernin sivilisaation toiminnallisuuden periaate oli instrumentaalinen rationaalisuus, joka keskittyi muokkaamaan tapoja selviytyä tehtävästä nopeammin samalla poistaen joutilaan, tyhjän ja tehottoman ajan. ”Raskas moderni” oli laitteistojen aikakautta, jossa tilan valloittaminen oli ylin tavoite. Rutinoitu aika sitoi työn maahan ja samanaikaisesti massiiviset tehdasrakennukset, raskaat koneet ja pysyvästi sitoutunut työvoima ”sitoivat pääoman”. Tilaa valloitettaessa ajan piti taipua muokattavaksi. Ajan piti kutistua, kun jokainen ”yksikkö” kykeni ”ahmimaan” entistä enemmän aikaa. (Bauman, 2002, 138–139, 141–142.)

Raskaasta modernista siirryttiin ”notkeaan moderniin”. Baumanin mukaan oli kyse modernin ”sulatusvoiman” uudelleen jakamisesta ja kohdentamisesta. Sulatusastian kiinteät aineet, jotka sulavat notkeaksi moderniksi ovat sidoksia, jotka kytkevät yksilölliset valinnat kollektiivisiin projekteihin ja toimintoihin. ”Notkea moderni” on muuttanut ihmisen elämisen ehtoja. Sulattavat voimat ovat laskeutuneet makrotasolta sosiaalisen kanssakäymisen tasolle. (emt. 13, 15, 16.)

Tilan ja ajan yhdistämisellä oli taipumus muotoilla ”uraputkia”. Bauman viittaa Microsoftin kaltaisiin ”löyhiin organisaatioihin”, missä kaikki sotii kestäviä rakenteita ja elinikäisiä työuria vastaan. Tällaisissa olosuhteissa ajatus urasta vaikuttaa epämääräiseltä ja turhalta. Sennet (2002) oli vaikuttanut Bill Gatesin persoonasta ja elämänuskosta. Gatesin tuotteet tuotiin markkinoille nopeasti ja aggressiivisesti. Sennet otti vertaluun Gatesin vastakohtan Rockefellerin, joka halusi omistaa öljynporaustorneja ja rautateitä mahdollisimman pitkään. Gates ei kiintynyt liikaa mihinkään, ei myöskään omiin luomuksiinsa. Gatesin elämään ei kerääntynyt mikään muu kuin tarjoutuvat mahdollisuudet. ”Kiskot purettiin saman tien, kun veturi loittoni...” (emt. 142–143, 151.)

Ennen työssä käytiin ja työn tekeminen rajattiin kelloon katsomalla. Työlle oli tunnusomaista säännöllisyys ja muutokset tapahtuivat poikkeustilanteissa. Kehitystyöstä vastasivat organisaation esimiestaso ja ylin johto. Nykyisin työn tekemisestä on tullut rajatonta ajan ja paikan suhteen ja muutoksesta jatkuvaa. Kehittämistyö on jaettava, yhteisvastuullista ja muutosvalmiutta vaativaa. Kyse on niin suuresta muutoksesta elämän kokonaisuudessa, että sitä ei voi edes ymmärtää vanhan perinteisen elämän alueiden erottamisen – elämän, politiikan, vapaa-ajan ja työn käsitteiden – perusteella (Vähämäki, 2004, 15).

Julkusen mukaan ajan kiihtymistä koskeva keskustelu on alkanut jo 1800-luvulla, mutta globaali tietoyhteiskunta ja sitä organisoiva ”kärsimätön pääoma” on kärjistänyt tämän aikakeskustelun. Aika on tihentynyt, kun monia asioita tehdään samaan aikaan, aika on yhtäläistynyt, kun kaikki on mahdollista aina – enää ei vuorokausi tai viikko rajaa aikakäsitteitä kuten ennen. Julkunen puhuu ajan vauraudesta ja viittaa Garhammeriin (1999), joka ehdottaa aikavauraudelle tiettyjä ehtoja, joita ovat mm. sopiva määrä vapaata aikaa ja yksilöllinen aikasuvereniteetti eli mahdollisuus vaikuttaa oman työajan pituuteen ja ajoittumiseen. (emt. 25–27.)

Vielä vuosituhannen alussa ei työaikatutkimus tarjonnut paljon tukea Beckin väitteelle, että ala- ja elämänpolitiikka muokkaisivat työaikoja. Julkunen (2000) kuitenkin arvelee, että työajat joutuvat tulevaisuudessa mukautumaan yksilöllisiin toiveisiin. Työaikakeskustelussa työaikojen elämänpolitisoituminen näkyi jo tuolloin. Yritysten intressejä vastassa ei ollut työväenluokan etu vaan eksistentiaaliset ja moraaliset kysymykset kuten työn jakaminen, uupuminen, lapset, perhe, itsetoteutus ja ekologinen kestävyys. (Roos & Hoikkala 2000, 232).

2.1.1 Kiire

Kiireen kokeminen ja mielekkyyden katoaminen työstä ovat subjektiivisia kokemuksia, joiden osoittaminen tutkimuksella on vaikeaa. Julkunen on kyseenalaistanut tämän ja on sitä mieltä, että jokaisen oma tulkinta työn ja kiireen kokemisesta on kontekstisidonnaista. Ihminen suhtautuu eri tavalla, jos asiaa tiedustellaan strukturoidun kyselyn avulla kuin jos asiasta käydään vapaamuotoista keskustelua (Julkunen, 2008, 204).

Absoluuttisen kiireen harvinaiseksi ilmiöksi määrittelee myös Aro, jonka mukaan kiireen tunne ei synny pelkästään siitä, että työsuoritukseen käytettävä aika olisi vähentynyt. Kilpailu työelämässä myös organisaatioiden sisällä aiheuttaa ihmisille riittämättömyyden tunteen, joka heijastuu kokemuksellisesti kiireenä. (Aro, A. 2002, 18.)

2.1.2 Pysyvyys

Uusi talous on tuonut työmarkkinoille epätyypilliset työsuhteet – osa-aikaisuuden ja määräaikaiset työsuhteet. Epätyypillisyyden rinnalle on syntynyt uusi prekariaatin käsite. Se kuvaa työvoimaa, jolla on jatkuva epävarmuus tulevaisuudesta, oikeuksista ja toimeentulosta. Käsite rinnastuu sanaan proletariaatti. Julkunen käyttää uuden talouden kokonaisuudesta termiä postfordismi. Postfordismin myötä syntynyt epätyypillisuus ei ole pelkästään negatiivista työntekijän kannalta, vaan se antaa myös valinnan mahdollisuuksia, jotka voivat sopia paremmin yksilön elämäntilanteeseen kuin pitkäaikainen sitoutuminen. Rajattomuuden käsitteellä kuvataan työn tekemistä vaihtuvissa työympäristöissä, jolloin työntekijä markkinoi omaa osaamistaan jatkuvasti. On kaksi erilaista tulkintaa, joista toinen korostaa luovuutta ja vapautta byrokratioista ja toinen marginalisoitumista ja riistoa. (Julkunen 2008, 112–114.)

Teollistunut moderni yhteiskunta, jonka aikana syntyi hyvinvointivaltio, standardoi täystyöllisyyden ja massakulutuksen. Postmoderni yksilöi työuran ja elämäntilanteen patkittaiseksi. Siltalan mukaan ”talouskasvu, täystyöllisyys, kokopäiväinen ja elinikäinen, työajan, statuksen ja elättäjäroolin mukaan palkattu, irtisanomissuojattu normaalitöösuhde ja hyvinvointioikeudet ovat lakanneet olemasta itsestään selviä. --- Laakereille kellahtaminen ei käy, vaan koeaika jatkuu kaikilla.” (Siltala, 2004, 133.)

Siltalan mukaan työsuhte on nykyisin puhdas markkinasuhte, jossa toimitaan täydellä riskillä. Pätkätyöt ovat peruspalvelussuhteita ja vakituiset palvelussuhteet, ”kulta-ajan omistetut palvelussuhteet”, ovat historiallinen poikkeus. Siltalan mukaan uuden talouden suuri kysymys on, ovatko työvoiman myyjät menettäneet poliittisen säätelyn myötä kaiken tinkimisvaransa vai avaako tilanne myös mahdollisuuksia. (Siltala 2004, 135.)

On kyse myös arvoista ja arvojännitteistä – käsite, mitä Puohiniemi (2002) kuvaa tutkimuksessaan (Puohiniemi, 2002, 39–41). Ajankuva muuttuu yksilön tahdosta riippumatta (Puohiniemi, 2002, 6). Työura on pitkä ihmisen elinkaarella ja ikäeroa vanhimman ja nuorimman kollegan välillä on kahden sukupolven verran. Jatkuva kilpailu ja tuloksen tavoittelu asettaa yksilön työroolissaan sellaisten kysymysten äärelle, missä hän tekee valintoja omien elämänarvojensa ja yrityksen arvojen ristipaineissa.

Tämän päivän työmarkkinoilla on oleellista kyky vastata mihin tahansa mahdollisesti tarjoutuvaan tilaisuuteen. Yleispätevyys ja kehittymiskyky ohittavat jopa erityisosaamisen. Työtä ei tehdä enää rajoitetuissa prosesseissa vaan monialaisesti ja projektimaisesti. Vähämäki viittaa Karl Marxin vuosien 1857–1858 taloudellisiin käsikirjoituksiin, minkä mukaan ihmisen tekemä välitön työ syrjäytyy yleisen yhteiskunnallisen tiedon välittömänä osallistumisena tuotantovoimaan. Marxin mukaan tämä tapahtuu ihmisen ”yhteiskunnallisena ruumiillistumisena”. Ihminen on työväline ja toisaalta toimittaja, joka kokoo ja kontrolloi tuotantoa osallistumatta varsinaiseen tuotantoon. Vähämäki rinnastaa nykyaikaisen työn ja perinteisen teollisuustyön välisen ristiriidan juuri tähän. Nykyaikaisen työn mallin mukaan työntekijän koko persoonallisuus osallistuu työhön, kun taas vanhan perinteisen mallin mukaan työntekijä voi kehittää persoonallisuuttaan vain työajan ulkopuolella. (Vähämäki 2004, 58, 72.)

2.1.3 Vuorovaikutus, verkostot ja rajattomuus

Vähämäki määrittelee uuden työkuulttuurin kahden ulottuvuuden eli tilan rajattomuuden ja ajan loputtomuuden kautta. Uudelle työlle on tyypillistä vuorovaikutteisuus ja kommunikation merkittävyys, verkostomaisuus, elämän kokonaisuuteen kuulumuus, erikoistumisen muuttuminen ammattilaisuudeksi, työnjaon korvautuminen tuotantoresursilla, ennakoivuuden ja jatkuvan ”läsnäolon” merkityksen kasvu. (Vähämäki, 2004, 16, 24)

Vuorovaikutteisuuden ja kommunikaation merkittävyyden taustalla näkyy organisaatioiden rajapintojen joustaminen ja ehdottomuuden poistuminen. Työtä tehdään projektimaisesti organisaatorajojen yli periodeissa eikä siten kuin aiemmin, että tehtävän käynnistäminen, kontrollointi ja seuranta sekä varsinainen tehtävä suoritettiin eri osastoilla vaiheittain. Nämä piirteet liittyvät kaikkeen työhön, oli kysymys sitten teollisen tuotteen valmistamisesta tai julkisen palvelun tuottamisesta. Asiantuntijalta vaaditaan metakognitiivisia taitoja, jotka takaavat asiantuntijuuteen sidoksissa olevan tietämyksen ja tietotaidon jatkuvan ylläpitämisen ja uusintamisen (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 106). Työnantajat rekrytoivat moniosajia ja kehittymiskykyisiä ja -haluisia yksilöitä.

Verkostomaisuudella Vähämäki kuvaa työn laajentumista ulos tuotantolaitoksesta tai paikallisesta virastosta alueellisille ja globaaleille ”näyttämöille”. Uuteen työkuultuuriin liittyy siis yhteydenpito ja kuuluminen erilisiin yhteistyöverkostoihin ja tiedon siirtäminen eri toimijoiden välillä. Tästä esimerkkinä opetussektorilta ovat erilaiset virtuaalimaailmat ja oppimisalustat, joissa opiskelukokonaisuuksien tuottaminen ja suorittaminen on mahdollista kansallisten ja kansainvälisten kumppaneiden kanssa.

Suomi on YK:n teknologisen kehittyneisyyden indeksin (TAI) mukaan yksi maailman teknologisesti kehittyneimpiä maita. Suomi on Yhdysvaltojen kanssa 1990-luvun alusta lähtien johtanut Internet-tilastoja palvelinten määrällä asukasta kohti mitattuna. Vuonna 2000 Suomessa palvelinten määrä oli 200/1000 asukasta ja USA:ssa 179/1000 asukasta. EU:n vastaava luku tuolloin oli 69/1000. Suomi on poikkeuksellinen tietoyhteiskunta siinä mielessä, että se on samanaikaisesti myös kehittynyt hyvinvointivaltio, johon kuuluu ilmainen julkinen korkeatasoinen koululaitos lastentarhasta yliopistoon, kaikkia koskeva julkinen terveydenhoitojärjestelmä ja vahva, merkittävän vanhuus- ja työkyvyttömyysjärjestelmän sisältävä sosiaalisen tuen järjestelmä (Castells & Himanen 2001, 13–14, 16–17.)

Himanen käyttää ilmaisua työn käyttöliittymä ja vertaa sitä vallan käytön määrittelyyn (Himanen 1997, 39). Ajasta ja paikasta vapautuminen on verkossa työskentelyä, joka vapauttaa työntekijän etenemään omalla rytmillä, mutta myös siirtää vastuun tekijälle siitä, ettei hän sido itseään tekemään työtä ”aina ja kaikkialla”. Tämä liittyy myös siihen uupumisen uhkaan, mikä vaanii nuorinta sukupolvea, joka näkee ja kokee maailman mahdollisuuksien kenttänä. Himanen mukaan työn käyttöliittymällä ei tarkoiteta pelkästään työn

tekemistä vaan oman itsensä tarkkailua työntekijänä. Himanen viittaa *personal development* -käsitteeseen lännessä ja vastaavasti idässä *onnellisuuden tieteeseen* käyttäen ilmaisua *muodikkaat suuntauukset*. Himanen kytkee kurinalaisuuden koskemaan koko elämää, siis myös vapaa-aikaa ja harrastuksia, joissa pitää olla myös tavoitteet ja päämäärät. (Himanen 1997, 44.) Tehokkuus ja asiantuntijuus ovat mukana kaikessa, mitä teemme. Kyse on tässäkin elämän kokonaisuudesta ja elämäntavan muutoksesta, mutta mihin se johtaa, kun nykyinen nuori sukupolvi tekee kaiken tehokkuuden lähtökohdasta.

Joustava työaikakulttuuri asettaa uudenlaisia haasteita ja siirtää vastuuta yksilötasolle kaikilla työelämän sektoreilla. Projekteissa työskentely on muuttanut työn tekemisen tavat perinteisestä ja valtuuttanut kaikkia työntekijöitä. Projektin vetovastuut jaetaan riippumatta organisaation hierarkiasta ja jopa esimies voi olla ”alaisenasi” jossakin projektissa.

Liike-elämän tuloksen tekemisen vaatimukset ovat koventuneet. Tästä näkökulmasta Leena-Maija Ojala lähestyy moraalikäsitystä ja siihen kohdistuvia paineita sekä yksilön, yrityksen ja jopa yhteiskunnan ja kansantalouden kannalta (Airaksinen 1993, 181). Giddensin (1991) elämänpolitiikan käsitteen mukaan yksilönä ihminen on jatkuvien valintojen edessä joutuessaan ottamaan riskejä ja vastaamaan niiden seurauksista. Elämän mittaista refleksiivistä projektia ylläpidetään elämäntarinalla eli narratiivilla ja tällä tuotetaan minä-identiteettiä. Giddensin mukaan tuottamisvastuu on ihmisellä itsellään. Persoonallinen minä kehittyy elämäntarinan edetessä. (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 96.)

Julkusen uuden työn käsitteen lähtökohtana on työprosessiteoria. Julkunen tulkitsee Marxin työprosessiteoriaa Harry Bravermanin (1974) teesien käynnistämän työprosessidebatin pohjalta. Debatin huomion kohteena oli taylorismi. Kyseinen debatti asetti pääoman ja työn välisen suhteen etualalle työpaikan konfliktit ja valtarakenteet. 1970-luvulla työelämäntutkimukseen tulivatkin sellaiset alueet kuin työmotivaatio ja työhyvinvointi. Julkusen oma tutkimus 1980-luvulla on kohdistunut työprosessiteoriaan työn sosiologian kautta ja erityisesti työpaikan sosiaalisten suhteiden ja työvoiman käytön kuormittavuuden näkökulmasta. Julkunen laajentaa tutkimustaan työprosessiteoriasta kulttuurin- ja naistutkimukseen eikä ”sitoudu minkään suuren teoreetikon nimiin”. (Julkunen, 2008, 22–32)

Tämän päivän työelämän toimintaympäristöt ovat fyysisten, sosiaalisten, kulttuuristen ja virtuaalisten tilojen yhdistelmiä eli *areenoita*. Hajautettu toimintaympäristö on kompleksinen. Toimijat käsitetään laajasti yksilöistä yhteistyö-

verkostoihin. Työn ulottuvuudet määrittyvät paikan, liikkuvuuden, ajan, kes-
ton, moninaisuuden ja vuorovaikutuksen tavan suhteen. (Hyrkkänen & Var-
tainen 2005, 47–48.)

Globaalisti hajautunut ryhmätyö on eriaikaista ja epäsäännöllistä. Tulevaisuu-
den toimintaympäristöt muuttuvat ja uusiin työmuotoihin sopivia yhteisiä
käytäntöjä on etsittävä yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden vuoropuhe-
lun ja yhteistyön kautta. Teknologian ajasta ja paikasta vapautunut mahdolli-
suus työn tekemiseen, jonka etuna on joustavuus ja vapaus, joka parhaimmil-
laan tuottaa työn imua. Vapaudesta saattaa kuitenkin pahimmillaan muodos-
tua vankila, koska työ on läsnä kaikkialla. Tämä on uhka työhyvinvoinnille,
joka asettaa vaatimuksia organisaatioille. On mietittävä keinoja yksilöiden ja
ryhmien hyvinvoinnin seuraamiseen ja tukemiseen. (Aro, Feld & Ruohomäki
2007, 97–99.)

Keskeisiä käsitteitä edellä mainittujen eri lähteiden mukaan uudelle työkult-
tuurille ovat siis: joustavuus, rajattomuus, ajanhallinta, vastuunjakaminen sekä
työelämän monimuotoisuus. Työ ei ole pelkästään leipätyötä, koska työoloba-
rometrit paljastavat työn positiivisten vaikutusten kasvaneen. Työn tekemistä
ja ammatteja arvostetaan, mutta eri tavalla kuin aiemmin. Työn kokeminen
osana elämää on kontekstisidonnaista ja eri elämäntilanteissa omistautuminen
työhön vaihtelee. Tähän nykyinen työkulttuuri antaa mahdollisuuden josta-
vien työn tekemisen tapojen kautta.

2.2 KESKEISET KÄSITTEET

2.2.1 Työkyky, työtyytyväisyys ja työhyvinvointi

Henkinen hyvinvointi saavutetaan fyysisen, sosiaalisen sekä psyykkisen tason
kautta. Työmotivaatio ja työtyytyväisyys ovat keskeisiä selittäjiä työhyvinvoinnil-
le. Työmotivaatio voidaan määritellä yksilön tilaksi, joka määrää millä vireydel-
lä hän toimii ja pitää yllä tätä vireyttä. Työmotivaatio ja työtyytyväisyys eroavat
toisistaan siinä, että työtyytyväisyys on seurausta työsuorituksen palkitsemisesta
ja työmotivaatio riippuu palkitsemiseen liittyvistä odotuksista. Työtyytyväisyyt-
tä voidaan tarkastella yksikön tarpeiden tai odotusten pohjalta. Yksi keskeisim-
piä tarveteorioista on Maslowin tarvehierarkia, joka rakentuu puutemotiivien ja
kehitysmotiivien portaille. Ihmisellä on synnynnäinen tarve toteuttaa itseään ja
tähän tavoitteeseen yksilö pääsee vain saavutettuaan sosiaalisen arvostuksen ja

yhteenkuuluvuuden tunteen yhteisössä. Maslowin mukaan ihminen on ”koko ajan matkalla kohti todellista olemustaan, sitä mitä hän saattaisi olla”. Tyytymättömyyttä synnyttää se, että ihminen ei tee sitä, mikä hänelle parhaiten sopisi. (Vartiainen 1994, 32–34; Ojala & Ahonen 2005, 28–29.)

Yksilöllinen työkyky on sitä, mihin ihmisen toimintaedellytykset antavat mahdollisuuden. Toimintaedellytykset ovat koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankittuja taitoja. Psykkinen ja fyysinen hyvinvointi luo puitteet sille, miten ihminen pystyy toteuttamaan näitä ammatillisia ja sosiaalisia taitojaan. Työkykyyn vaikuttavat niin yksilössä kuin työssäkin tapahtuvat muutokset. Työkyky ei siis ole staattinen asia vaan se muuttuu ajan mittaan. Tutkimukset ovat osoittaneet, että iän myötä fyysinen työkyky heikkenee, mutta vastaavasti psykkinen työkyky vahvistuu. 1990-luvulla alettiin ymmärtää työyhteisön merkitys työkykyyn ja käynnistettiin erilaisia Tyky-ohjelmia, ja työnantajat ryhtyivät panostamaan työyhteisön kehittämiseen (Ilmarinen 2002, 2006). Työkyky on osa laajempaa toimintakyvyn käsitettä, jolla tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä jokapäiväisestä elämästä ja sen asettamista vaatimuksista niin kotona, työssä kuin vapaa-aikanakin. Työkykyindeksi on kehitetty työterveyshuollon apuvälineeksi ja sen avulla voidaan arvioida työntekijän suoriutumistasoa työssään. Työkykyyn vaikuttavat tekijät voidaan jakaa neljään eri pääluokkaan, jotka ovat terveys, työympäristö, kompetenssi ja työyhteisö. Osaamisen kehittäminen jää puolitiehen, jos ei kiinnitetä huomiota terveyteen, työyhteisöön ja työympäristöön. (Ahonen 1998, 44.)

Juhani Ilmarinen kuvaa työkyvyn muodostumisen terveyden sekä koulutuksen ja pätevyiden elementeistä. Terveys muodostuu fyysisistä voimavaroista ja sosiaalisesta toiminnasta. Hän kuvaa työtaidon muodostuvan terveyden kokonaiskapasiteetin ja koulutuksen ja pätevyiden tuoman tiedon ja kykyjen yhteisen henkisen pääoman prosessina työtaidoksi. Henkiseen pääomaan vaikuttavat motivaatio ja työtyytyväisyys sekä yksilön arvot ja asenteet. Työ itsessään vaikuttaa työyhteisön, työympäristön ja fyysisten vaatimusten kautta työtaitoon ja työtuloksiin. Työtulokset heijastuvat henkiseen pääomaan. (Ilmarinen 2001, Ilmarisen lähestymistavassa henkilöstö on kaiken keskiössä. Ilmarisen lähestymistapa on prosessinomainen ja reflektioiva, jolloin siinä nousevat esiin muutokset, jotka vaikuttavat jatkuvasti lopputulokseen.

Työhyvinvointi syntyy sosiaalisten toimintatasojen – yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan – yhteisvaikutuksesta. Yksilö on sosiaalinen toimija työyhteisössä, jossa hän viettää suuren osan valveillaoloajastaan. Työorganisaatio on ihmi-

selle tärkeä keino erilaisten sosiaalisten tarpeiden tyydyttämiselle ja sosiaaliselle liittymiselle. (Aro, 2002, 37). Yksilön tasolla työhyvinvointi tarkoittaa fyysistä ja psyykkistä terveydentilaa sekä ammattitaitoa ja osaamista. Työnantajan vastuulla on organisointi ja esimiestyö, mikä vaikuttaa siihen millaiseksi työilmapiiri työyhteisössä muodostuu. Yhteiskunta edellyttää ja edistää työnlainsäädännöllä ja muilla säädöksillä sekä toimenpideohjelmilla työhyvinvointia. Työhyvinvointi toteutuu parhaiten, kun näiden kolmen tahon tavoitteet eivät ole ristiriidassa keskenään. (Ojala & Ahonen 2005, 35–36.)

Yksilön fyysinen hyvinvointi koostuu yleisestä terveydentilasta, fyysisestä kunnosta ja jaksamisesta. Fyysisen hyvinvoinnin lisäksi psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat tasapaino työn ja muun elämän välillä. Fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin rinnalla on vaikuttavana tekijänä sosiaalinen hyvinvointi, joka muodostuu suhteista työtovereihin, ystäviin ja perheeseen sekä kuulumisesta erilaisiin yhteisöihin. Nämä yhteisöt voivat olla ammatillisia tai muita verkostoja, joissa yksilö toimii vuorovaikutuksessa eri tahojen kanssa. Yksilön hyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat myös yksilön oma arvopohja ja asenteet, jotka motivoivat häntä niin työssä kuin muussakin elämässä.

2.2.2 Motivaatioteoriat

Motivaatioteorioissa eritellään erilaisia motivaatorakenteita perustuen siihen, missä tärkeysjärjestyksessä ihmiset pyrkivät toteuttamaan pyrkimyksiään. Työstä haetaan tyydytystä tiettyihin motiiveihin, jotka voivat olla aineelliseen toimeentuloon, sosiaalisiin kontakteihin tai itsensä toteuttamiseen liittyviä. (Sundvik, 2006, 17–18.)

Aivoverkkotutkimukseen perustuvalla perusmotiiviteorialla selitetään ihmisen käyttäytymistä kahdella peruspyrkimyksellä ja niiden välisellä tasapainolla. Teoria perustuu aivoissamme olevaan kahteen aivoverkkoon, joista toinen on tehostava ja toinen estävä. Niiden keskinäisen hallitsevuuden yksilöllisiä eroja voidaan mitata kahdella skaalalla: BAS (*behavioral activation scale*) ja BIS (*behavioral inhibition scale*). Tätä motivaatiosysteemiä hyödyntämällä voidaan tutkia työtiimien kokoonpanoa ja toimivuutta. (Carver & White, 1994).

Vroomin odotusarvoteoria pyrkii selittämään työmotivaatiota sellaisilla tekijöillä, joita yksilö muodostaa havainnoidessaan ympäristöään ja valitessaan käyttäytymismallinsa toteuttaakseen omat tavoitteensa. (Vartiainen 1994, 36). Adamsin (1963 ja 1965) motivaation tasapainoteorian mukaan ihmiset

vertaavat antamiensa panosten ja saamiensa palkkioiden suhdetta toisten vastaavaan suhteeseen ja tyytyväisyyden/tyytymättömyyden tunne syntyy omien kokemusten lisäksi myös muiden vastaavista kokemuksista. Yksilö vertaa itseään samanlaisiin muihin ja tavoittelee tasapainoa oman panostuksensa ja työn tulosten välillä. (Taris, Kalimo & Schaufeli, 2002.)

Motivaatio-hygieniateorian kehittäjän Herzbergin mukaan ihmisillä on kaksi toisistaan riippumatonta, eri tavoin käyttäytymiseen vaikuttavaa tarpeiden ryhmää. Ne, jotka kokevat tyytyväisyyttä työssään, kiinnittävät huomiota itse työhön. Tyytymättömyyttä tuntevat kiinnittävät huomiota työympäristöön. Tyytymättömyystekijöitä Herzberg nimitti hygieniatekijöiksi ja tyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät motivaatiotekijöiksi. Motivaatiotekijät motivoivat ihmisiä parempiin työsuorituksiin ja niillä on positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen. (Nakari 2003, 49.)

2.2.3 Hyvä työ ja työn imu

Työhyvinvoinnin vaikutukset yrityksen tulokseen voidaan kuvata menestyksen itseään vahvistavana kehänä. Kaiken keskiössä ovat yrityksen tehtävä, visio ja strategia, jotka vahvasti ohjaavat kaikkea toimintaa. Toimijoina ovat yrityksen omistaja, asiakkaat ja henkilöstö. Tehokas toiminta tapahtuu sujuvien prosessien kautta. Työnantaja varmistaa henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin avulla innovatiivisen toimintaympäristön. Hyvä tulos ja tyytyväiset asiakkaat pitävät yllä menestymistä ja varmistavat hyvän tuloksen. (Ojala & Ahonen 2005, 63)

Vartiainen mukaan käsitteellä ”hyvä työ” tarkoitetaan sellaista tehtäväkokonaisuutta, jonka ominaisuudet synnyttävät tekijässään sisäisen työmotivaation. Matti Vartiainen (1994) määrittelee hyvän työn ominaisuudet kolmen eri ominaisuuden kautta:

1. sopiva psyykinen kuormittuneisuus
2. psykologisesti rakenteeltaan kokonainen työ
3. objektiiviselta sisällöltään monipuolinen työ.

Edelleen Vartiainen mukaan, jos hyvää työtä pitäisi luonnehtia yhdellä sanalla, olisi se itsenäisyys työssä eli autonomia. (Vartiainen 1994, 111–112.)

Henkisen tietotyön eroa muihin töihin Vartiainen kuvaa Roe & Meijer (1990) mallin mukaisesti työtehtävien monimutkaisuudella, mikä lisää töiden suunnittelun ja toteutuksen hallinnan moninaisuutta. Henkistä tietotyötä tekevät joutuvat jakamaan aikaansa ja yhdistämään resursseja joustavasti. (Vartiainen 1994, 148.)

Vaikka Vartiainen käsittelee ja soveltaa edellä mainittua ensisijaisesti erityisasiantuntijatehtäviin tuotantolaitoksissa, voi tämän käsitteen ja vaatimuksen soveltaa myös nykyiseen opettajan työhön. Kiihtyvä tietoteknologian kehitys on muuttanut työn tekemisen välineitä opettajankin työssä. Tietotekniikka on olennainen osa opettajan työtä sekä pedagogisina että hallinnollisina työvälineinä. Henkinen tietotyö tarjoaa tekijälleen enemmän vapausasteita työnstrategian ja työskentelyn ajankohdan suhteen (Vartiainen 1994, 14). Onko vapausasteita riittävästi myös opettajan työssä?

Innovatiivisuuden yhteyteen voidaan kytkeä flow-käsite, jonka on luonut tutkimustulostensa perusteella Chicagon yliopiston psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyi. Flow-tilassa, jossa haasteet kasvavat oikeassa suhteessa osaamiseen nähden, pääsee työntekijä parhaimmillaan työn imuun (Ojala & Ahonen 2005, 127–129). Wilmar Schaufelin mukaan *job engagement* on positiivinen antiteesi työuupumukselle. Työn imu on Hakasen muotoilema käänös käsitteestä job engagement. (Hakonen 2004, 229–230.)

Yleinen hyvinvointi työssä muodostuu siis mielekkästä kokonaisuudesta, jolle tunnusomaisia piirteitä ovat: varmuus työn jatkuvuudesta, sisällöllinen mielekkyys ja mahdollisuus koulutukseen, mahdollisuus osallistua työtään koskevaan päätöksentekoon, mahdollisuus saada työpaikallaan arvostusta ja tukea tarvittaessa muilta ihmisiltä sekä nähdä työnsä ja ympäröivän maailman välinen yhteys. Tässä on siis kehys sille, mikä muodostaa pohjan hyvälle työpaikalle ja hyvinvoinnin toteutumiselle. Merkitsevät tekijät ovat työn piirteet, mutta myös työn ulkopuoliset tekijät ja työntekijän persoonallisuus. Työn tutkimusta on tehty eri näkökulmista, josta seuraavassa luvussa tarkemmin.

2.3 TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS JA TEOREETTISET MALLIT

Työn tutkimuksen ja kehittämisen näkökulmat edustavat kahta päälinjaa: työn tuotantoteknistä rationalisointia ja työn humanisointia (inhimillistäminen). Suuntaukset perustuvat siihen, millä keinoilla saavutetaan työmotivaatio

ja työtyytyväisyys. Rationalisoinnin perinne korostaa työvälineiden, työprosessien ja työmenetelmien kehittämistä ja palkkauksen motivoivaa merkitystä. Humanisoinnin perinne korostaa työn sisältöä, vuorovaikutusta, kommunikaatiota ja ihmissuhteita. (Vartiainen, 1994, 7.)

Työn ominaisuuksien motivoivaa vaikutusta on tutkittu jo vuosikymmenien ajan. Työn ominaisuuksia eli piirteitä voidaan mitata kahdella eri perusteella: objektiivisesti tai työntekijän havaintoihin perustuen. Mittaamista varten on kehitetty erilaisia asteikoita, joilla voidaan selvittää työntekijöiden käsityksiä keskeisistä työn piirteistä. Työn piirreorioihin perustuvia kyselymenetelmiä ovat mm. Job Diagnostic Survey (JDS) ja Job Characteristic Inventory (JCI). (Vartiainen 1994, 156).

JDS-mallin (Hackman & Oldham; 1974, 1980) mukaan on kolme kriittistä psykologista tilaa, jotka ovat: työn koettu merkityksellisyys, vastuun tunne ja tieto työn tuloksista. Nämä mahdollistavat korkean sisäisen työmotivaation sekä yksilön että työn kannalta. (Vartiainen 1994, 157).

JCI-kysely (Sims, Szilagyi & Keller 1976) on tarkoitettu erityisesti työn sisällön analysointiin ja kuvaamaan henkilöstön näkemyksiä työn sisällöstä kuuden työn piirteen avulla. Nämä ulottuvuudet ovat: työn vaihtelevuus, itsenäisyys, työkokonaisuus, palaute työssä, kanssakäymisen määrä ja ystävystymismahdollisuudet. Eri ulottuvuuksien alle määriteltujen osioiden sisäinen konsistenssi oli laskettu käyttäen Gronbachin alfaa, joka vaihteli 0.64:n ja 0.86:n välillä. Menetelmä erottuu JDS-kyselystä siinä, että se keskittyy pelkästään työn piirteiden selvittämiseen. (Vartiainen 1994, 164)

Ilmarinen kuvaa puolestaan ikääntyneiden työntekijöiden työkykyisyyden tutkimusta sekä fyysisten että psyykkisten ominaisuuksien osalta. Työn luonne ja työn tekemisen tavat ovat muuttuneet merkittävästi 1990-luvulta lähtien. Teknologian kehitys on ikääntyville työntekijöille tuonut enemmän ongelmia kuin positiivisia kokemuksia. Ikääntyvien työntekijöiden jaksamisen ratkaisemiseksi hän on kehittänyt yhdeksänkenttäisen matriisin kuvaamaan ikääntymisen ja työn tekemisen suhteessa esiintyviä ongelmia ja mahdollisuuksia, ratkaisuja ja tuloksia. Hän kuvaa tekijöitä yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan tasolla. Ilmarinen korostaa matriisin eri osa-alueiden kytkeytyvän toisiinsa eli ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan yksilön ja yritysten yhteisiä ratkaisuja, mutta myös tulokset koituvat kummankin tahon voitoksi. Yrityksiltä odotetaan: ikäjohtamista, yksilöllisiä ratkaisuja, yhteistyötä eri ikäryhmien välillä, ikäergonomiaa, työtaukojen jaksottamista, joustavia työaikoja, osa-aikatyötä ja räätälöityä kompetenssivalmennusta. (Ilmarinen, 2001.)

2.3.1 Työstressimallit

Työntekijöiden jaksaminen työelämässä nousi 1990-luvun jälkeen eniten keskustelua herättäväksi työelämän haasteeksi. Työhyvinvointia koskeva tutkimus on ollut etupäässä keskustelua työuupumuksesta ja stressistä. Positiivisesta työhyvinvoinnista ymmärrys on jäänyt vähemmälle, mikä johtuu siitä, että sopivia käsitteitä ja menetelmiä ei ole ollut. (Hakanen, 2004, 227.)

On yleistä, että työhyvinvointitutkimukset lähtevät kielteisten kokemusten pohjalta eli työuupumusta ja työn kuormittavuutta on tutkittu eniten. Tätä kuvaa myös se, että käytetyimmät tutkimuskyselyt perustuvat stressimalleihin. Työstressiä koskevassa kirjallisuudessa on kiinnitetty erityistä huomiota työn ominaisuuksien ja työntekijöiden hyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Terveiden ja hyvinvoinnin yhteyttä tutkimaan on kehitetty useita malleja. Kaksi merkittävimmäksi todettua mallia ovat Job Demand-Control ja ERI-malli. JD-C-mallin kehittäjiä ovat Karasek ja Theorell (Karasek 1979, 1998, Karasek ja Theorell, 1990). ERI-mallin kehittäjä on Siegrist (Siegrist et al., 1986; Siegrist, 1996; 1998). (Siegrist, J. ym., 2000.) Näitä malleja kuvataan tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

Max Weberin hierarkkinen organisaatiomalli (1922), joka oli tehokkain organisaation muoto kasvavissa teollisuusyhteiskunnissa 1900-luvun alkupuolella, on saanut kritiikkiä alusta alkaen. Uusi johtamisen suuntaus *Human Relations School* sai alkunsa 1920-luvun lopulla. Koulukunta korosti sosiaalisen vuoro-vaikutuksen mallin tärkeyttä. Psykososiaaliset vaikutukset työssä nousivat tutkimuksen kohteeksi 1970-luvulla. Uudet löydökset käynnistivät uuden strategian, jossa työntekijän hyvinvointi ja tuottavuus yhdistyivät. *Quality of Work Life* -liike Yhdysvalloissa oli tämän strategian takana. (Karasek & Theorell, 1990, 10–12.)

Karasekin malli

Robert Karasek (1981) kiteytti sosiaalipsykologisen tutkimuksen viestin kehittävään työhön, jossa on sopiva annos vaativuutta ja itsemääräämistä. Karasekin kehittävän työn käsite toimii erityisesti teollisen työn rasituksiin. Tavoitteena olivat normaalit työehdot ja kehittävän työn sisältö. (Hoikkala & Roos, 2000, 226.)

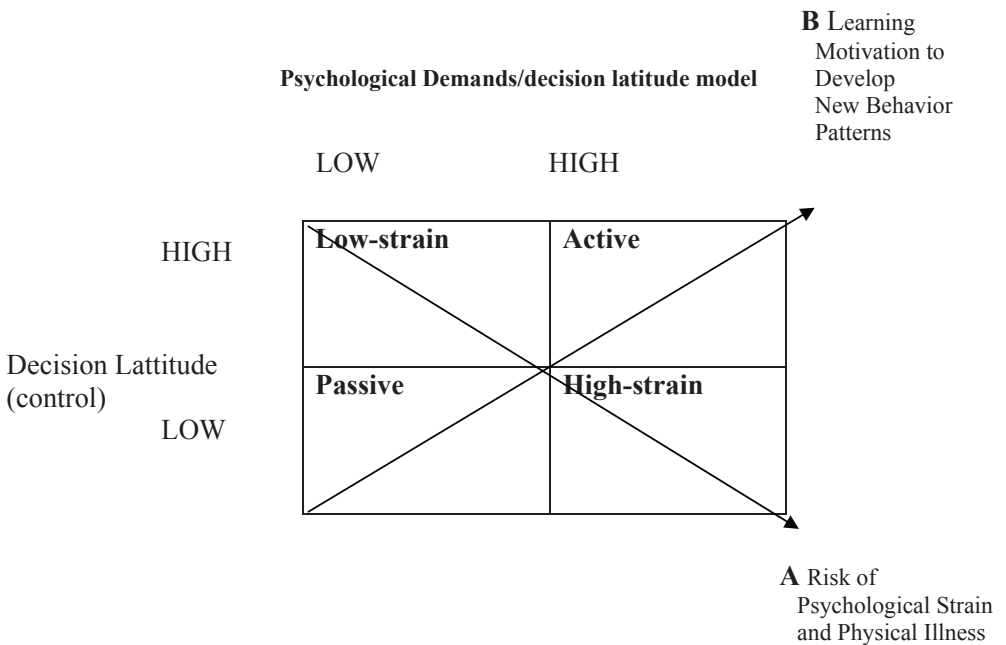
Yksi tunnetuimmista työstressimalleista onkin yhdysvaltalaisen Robert Karasekin 1970-luvun lopulla kehittämä malli, jossa työn kuormitusta kuvataan työnhallinnan ja työn vaatimusten keskinäisellä suhteella. *Job Demand-Control*

model (JD-C) on kuvattu kuviossa 1, jossa työt on jaettu karkeasti neljään eri luokkaan. (Kinnunen ym. 2005, 18.)

Karasek & Theorell (1990) ovat kehittäneet edelleen JDC- mallia, joka perustuu kahteen työn ominaisuutta kuvaavaan muuttujaan, jotka ovat työn psykologiset vaatimukset ja työn hallinta. Ajatuksena on, että voidaan samanaikaisesti saavuttaa sekä työntekijän hyvinvointi että korkea tuottavuus. (Nakari 2003, 69–70; Ojala & Ahonen 2005, 59.)

Karasekin mallin mukaan kuormittavimmat ja terveydelle haitallisimmat työt ovat sellaisia, joissa työn vaatimukset ovat korkeat, työhön liittyy kiire ja kova aikapaine ja työn hallintamahdollisuudet ovat heikot. Tällöin usein mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön ja hyödyntää omaa osaamistaan työssä ovat olemattomat. (Karasek, 1990, 81–82.)

Tavoite hyvinvoinnin tuottamiselle työssä ei ole uusi asia. Se on ollut ammatillisen terveysliikkeen päämääränä 1960-luvun lopulla sekä Yhdysvalloissa, että Ruotsissa. (Karasek & Theorell, 1990, 3). Karasek on jo vuosina 1968–1979



KUVIO 1. Karasekin 1979 stressimalli (Karasek & Theorell, 1990, 32).

tehnyt työryhmänsä kanssa tutkimusta, jossa työn ominaispiirteiden ja myöhemmin todetun sydän- ja verisuonisairauden yhteys on voitu todeta. Tutkimuksessa käytettiin kahta erillistä analyysiä eli stressimallia ja CHD-indikaattoria, jolla mitattiin riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauteen. Tutkimuksessa käytetty stressimalli on kuvattu kuviossa 1. Tutkimusaineisto koostui ruotsalaisista ja amerikkalaisista työntekijöistä ja aineisto koottiin vuosilta 1968 ja 1974. Job Demand Control (JD-C)-malli sekä Effort-Reward Imbalance (ERI) -mallia on käytetty rinnakkain hyvinvointitutkimuksessa, jossa on tutkittu 11636 työntekijän (naisia ja miehiä) työtyytyväisyyttä. Analyysimenetelmänä on ollut logistinen regressioanalyysi. (Karasek ym. 1981.)

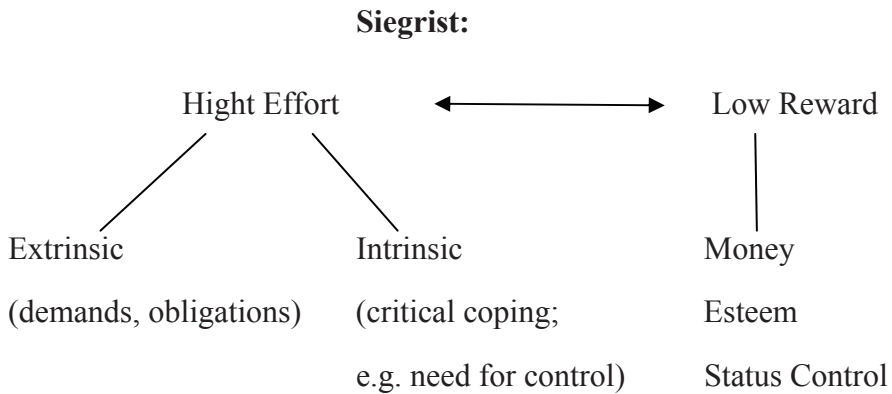
Karasek on kehittänyt mallia edelleen yhdessä Töres Theorellin ym. työryhmän kanssa. Job Content Questionnaire (JCQ) on Karasekin työryhmänsä kanssa kehittämä (1996) työväline mittaamaan työn räsitusta. JCQ mittaa työn sosiaalista ja psyykkistä tasoa työssä. JCQ:n tarkastelutasot ovat (a) päätöksenteon vapaus (*decision latitude*), (b) psykologiset vaatimukset (*psychological demands*) ja (c) sosiaalinen tuki (*social support*). Malli ennustaa sekä räsitusperäistä riskiä työssä että aktiivisen – passiivisen toiminnan korrelaatiota työhön. Kysely sisältää yhteensä 49 eri kysymystä. (Journal Of Occupational Health Psychology 1998/4, 322–355.)

Ammattiryhmistä tietotyöläisten määrä on selkeästi korkein professionaalisissa ammateissa. Tietotyön kuormittavuutta on alettu tutkia vasta viime aikoina. Liiallinen kuormitus eli stressi ei synny ainoastaan kovasta työpaineesta. Karasekin ja Theorellin kehittämän mallin mukaan stressi syntyy määrätystä työn psykologisten vaatimusten ja työn hallinnan väärästä suhteesta. Kun käännetään tämä työtyytyväisyydeksi, niin innovatiivinen työ edellyttää mm. sellaisia työjärjestelyjä, joissa työntekijä kokee, että hänellä on vaihtoehtoja ja vapaus valita eri vaihtoehtojen välillä (Ojala & Ahonen 2005; 55, 59.)

Leena Ala-Mursulan (2006) väitöstutkimuksessa ”Employee Worktime Control and Health”, joka on toteutunut osana Kunta 10 -tutkimusta, on käytetty työaikojen hallintaa koskevia kysymyksiä. Tutkimuksessa on työaikojen hallintaa ja terveyttä koskevat kysymykset yhdistetty palkkarekisterin sairauspoissaoloja koskeviin tietoihin. Tutkimusaineisto on vuosilta 1997 (alkukysely) ja 2000 (seuranta). Tutkimuksessa todettiin, että hyvä työaikojen hallinta vähensi työstressiin liittyviä sairauspoissaoloja. Erityisesti sairauspoissaolot vähenivät sellaisissa ryhmissä, joissa oli paljon kotityötunteja, työmatkatunteja ja totaali-työtunteja. (Ala-Mursula 2006.)

Siegristin malli

Effort-Reward Imbalance (ERI)-mallin on kehittänyt Johannes Siegrist. Malli perustuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen (*social exchange theory*), joka ohjaa ihmisten välistä käyttäytymistä. Malli perustuu palkkioiden ja ponnistusten oikeaan suhteeseen. Siegrist on kehittänyt kysymyssarjan, jolla mallin peruskäsitteitä – ponnistukset, palkkiot ja ylisitoutuminen – voidaan mitata.



KUVIO 2. *The effort-reward imbalance at work* (*Journal of Occupational Health Psychology*, 1996/1, 30).

Siegristin (1986, 1996) kehittämä malli perustuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Hyvinvoinnin nähdään riippuvan työntekijän työnsä antaman panoksen ja siitä saatavan palkkion välisestä suhteesta. Siegristin malli korostaa stressiä aiheuttavana vastavuoroisuuden puutetta panostusten ja vastineiden välillä. Siegristin mukaan työstä saatavia vastineita ovat rahallinen korvaus, arvostus ja ennen kaikkea ammatillisen aseman hallintamahdollisuudet (Hakanen 2005, 98–99.)

Työn rasituksen tuntemuksia voi siis kokea yksilön omien voimavarojen ja työn vaatimusten epätasapainosta tai yksilön kokemasta epäoikeudenmukaisuudesta suhteessa muihin. Siegristin stressimallin mukaan työntekijän panostukset ja siitä saatava korvaus eivät ole oikeassa suhteessa. Työmäärän ja tehtävien vaativuuden pitää olla oikeassa suhteessa työntekijän voimavaroihin, mutta myös tehtävien vaatimusten ja palkkauksen oikeassa suhteessa

organisaation muihin jäseniin verrattuna. Työntekijä ei saa olla yli- eikä ali-kuormitettu. Tasapainoton tila aiheuttaa stressiä ja pidemmän päälle työuupumusta.

Taris, Kalimo ja Schaufeli tuovat artikkelissaan esille tutkimustuloksia työssä koetun epäoikeudenmukaisuuden yhteydestä työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin. Jos työntekijä kokee oman panostuksensa ja siitä saatavien tulosten olevan epätasa-arvossa, hän kokee stressiä. Yksilö vertaa itseään samanlaisiin muihin ja tavoittelee tasapainoa oman panostuksensa ja työn tulosten välillä. Kirjoittajat viittaavat Adamsin tutkimuksiin vuosilta 1963 ja 1965. (Taris, Kalimo & Schaufeli, 2002). Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus ovatkin keskeisiä tekijöitä hyvässä henkilöstöjohtamisessa.

Hakanen on tutkinut työuupumusta laajasti ja tehnyt tulkintaa sekä Karasekin ja Theorellin (1990) että Siegristin (1986, 1996) mallien pohjalta. Ensin mainitun mallin pohjalta tulkittuna työn kuormittavuutta ja terveydelle haitallisuutta aiheuttavat sellaiset työt, missä työn vaatimukset esimerkiksi kii-reen ja aikapaineiden vuoksi ovat suuret ja työn hallintamahdollisuudet pienet (Hakanen 2004, 65). Tutkimukset ovat Hakasen mukaan antaneet erityisesti näyttöä siitä, että työn korkeiden vaatimusten ja työuupumuksen välillä on yhteys. Erityisesti silloin, jos työn vaatimukset ovat korkeat jatkuvasti eikä ole mahdollisuutta saada uusia voimavaroja esimerkiksi vaikuttamalla tehtävien suunnitteluun, johtaa tilanne työuupumukseen.

Muut stressimallit

Peter Warr on kehittänyt (1987) ns. vitamiinimallin, jonka perusajatus työhyvinvoinnin ja työn piirteiden välisistä suhteista perustuu siihen, että nämä suhteet ovat käyräviivaisia. Warr vertaa näitä piirteitä vitamiineihin, joiden vaikutus aluksi on myönteinen, mutta kääntyy pidemmän käyttämisen jälkeen laskuun. Mallin mukaan on kahdenlaisia piirteitä. Sellaisia piirteitä, joilla on vakiovaikutus (*constant effect*), mikä merkitsee, että tiettyyn pisteeseen asti tällä työn ominaisuudella on positiivinen vaikutus ja sitten se lakkaa eikä enää kasvata työhyvinvointia. Toisenlaiset piirteet vaikuttavat tiettyyn määrään asti positiivisesti ja sitten niiden vaikutus voi saada aikaan kielteisiä hyvinvointivaikutuksia (*additioval decrement*). (Kinnunen, Feldt & Mauno. 2005, 24–25.)

Kokonaisvaltaisessa stressi -mallissa tuodaan esille stressin sekä myönteiset että kielteiset vaikutukset. Sekä positiiviset että negatiiviset vaikutukset ilmenevät työntekijän tunnetiloissa, käyttäytymisessä ja asenteissa. Positiivisella tasolla työskentelyä he kuvaavat lumoutuneena nautiskeluna ja negatiivisella tasolla työstä selviytymisenä. Jokaisella on suoritukselle asetetut tavoitteet, jotka muodostuvat esimiehen ja omien kykyjen asettamista tavoitteista. Työn tuloksiin vaikuttavat ammattitaidon ja muun osaamisen lisäksi omat asenteet, käyttäytyminen ja tunnetilat. Eustressin eli positiivisen stressin tunnetiloja ovat mm. nauttiminen, sitoutuminen ja onnellisuus. Negatiivisen stressin tunnetiloja ovat ahdistus, pettymys, viha ja pelko. Positiivisia asenteita ovat toivo, tarkoituksenmukaisuus, helppous, työn imu, tarmo, luottamus ja vastaavasti negatiivisuutta kuvaa burn out ja vieraantuminen. Työn tekeminen tuottaa varsinaisten tulojen lisäksi henkisen hyvinvoinnin ja menestymisen tunteen. (Nelson & Cooper 2007, 42–43).

Hakasen tutkimuksessa *epäsuotuisan elämänuran* (Lundberg 1993) vaikutukset terveyteen ja erityisesti työhyvinvointiin on voitu todeta rakenneyhtälö-analyyssissä. Epäsuotuisan elämänuran vaikuttavia tekijöitä ovat heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat sekä niiden yhteys koulutustasoon. Epäsuotuisan elämänuran mallia ajatellen työn monipuolisuudella työn voimavaratekijänä on merkittävämpi rooli kuin työn vaatimuksilla rasiustekijänä. (Hakanen, 2004, 64–65.)

Opetustyön on todettu olevan yksi eniten työuupumusta aiheuttavista. Tutkimukset vahvistavat käsityksen, jonka mukaan stressi ja työuupumus ovat lähes yleismaailmallinen ongelma opetusalailla. Kansainvälisten työuupumustutkimusten perusteella opettajilla esiintyy muihin ammattiryhmiin verrattuna poikkeuksellisen paljon uupumusasteisia väsymyksen ja kyynisyyden oireita. (Hakanen 2004, 252.) Seuraavassa luvussa on tarkasteltu opettajan työtä professiona ja sen kehitystä.

2.4 OPETTAJAN TYÖ PROFESSIONA

Professiolle ei ole suomen kielessä kotoperäistä sanaa, joka kattaisi sanan koko asiamerkityksen. Sanakirjoissa määritellään yleensä professio ammatiksi tai elinkeinoksi. Yhteiskuntatieteissä (Hodson & Sullivan 1990) käytetään termiä tarkemmassa merkityksessä viittaamaan arvostettuun ammattiin, jonka omi-

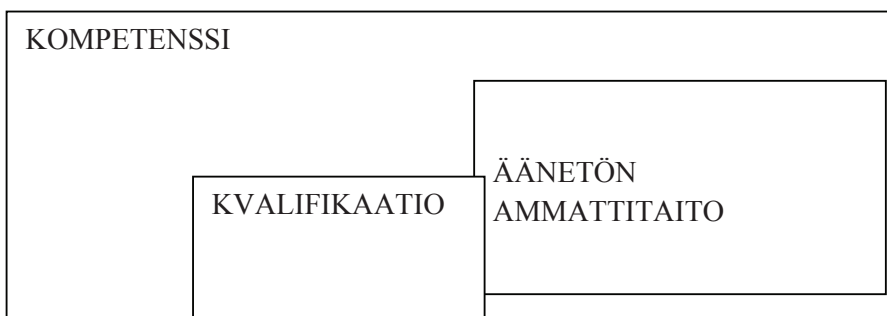
naispiirteisiin kuuluu abstrakti, erikoistunut tietoperusta, suhteellisen paljon harkintavaltaa työssä ja usein auktoriteettiasema muihin ryhmiin sekä pyrkimys edistää yleistä hyvää ennemmin kuin pyrkiä taloudelliseen etuun. (Luukkainen 2000, 60.)

Sosiologinen professiotutkimus irtautui 1960-luvulla tutkimusalaan aiemmin vallinneesta käsityksestä, jonka mukaan professioiden kehitys on tietynlaista luonnonhistoriaa. Suuri joukko ammatteja olisi kulkeutumassa tiettyä puhdasta tyyppiä, ”täysin kehittynyttä”, professiota kohti. Uusissa professiossa korostuvat yhteiskunnan integraatiota edistävät tekijät. Tällaisia tekijöitä ovat tieteeseen perustuva puolueettomuus, epäitsekkäs omistautuminen muiden palveluun (jota ammatti sisäisesti sääntelee ja kontrolloi ns. eettisellä koodilla), ammatinharjoittajien kollegiaalinen yhteistoiminta ja ammattitoiminnan informaation kontrollin ensisijaisuus formaaliin verrattuna. (Konttinen, 1991, 12–13.)

1960-luvun lopulla professio määriteltiin ammatilliseksi monopoliksi, kun ns. uusweberiläinen, kriittinen professiotutkimus luopui puhtaasta professiosta. Lähtökohtana on ns. sosiaalisen sulkemisen (social closure) teoria. Ryhmän muodostuksen motiivina on usein jäsenten liittoutuminen niukkojen etujen saavuttamiseksi. Modernit professiot turvautuvat erikoiskoulutukseen ja tutkintoon, joilla rajataan oikeus ammattitoimintaan ja siihen liittyviin sosiaaliin palkintoihin. (Luukkainen 2000, 61; Macdonald, 1995, 50–52)

Opettajuutta ja opettajan professiota on tarkasteltu kasvatustieteissä ja yleisesti yhteiskuntatieteissä ja sosiologiassa. Opettajuus, professio, kompetenssi ja kvalifikaatio ovat olleet tutkimuksen keskeisiä käsitteitä. Opettajan professio sisältää ammatillisen sisältöosaamisen, yhteiskunnallisen tehtävän sekä eettisen työn perustan. Opettajan professioon liittyvä varsinaisen opettajuuden lisäksi tehtävä työ, mihin kuuluu laajemmin vastuuta yhteiskunnan ja koulutuksen kehittämisestä, on lisääntynyt. (Luukkainen, 2000, 49–50.)

Opettajan kompetenssi eli pätevyys tarkoittaa opettajan kykyä ja ominaisuuksia suoritua tietyistä tehtävistä. Luukkaisen mukaan kvalifikaation ja kompetenssin erona voidaan nähdä, että henkilö voi olla pätevä tekemään jotakin asiaa, vaikkei hänen osaamisensa ole virallisella tutkinnolla kvalifioitu.



KUVIO 3. *Kompetenssin, kvalifikaation ja äänettömän ammattitaidon käsitteiden keskinäinen suhde. (Luukkainen, 2000, 50).*

2.4.1 Opettajan professio ammattikorkeakoulun kontekstissa

Auvinen käsittelee ammattikorkeakouluopettajan työhön liittyviä osaamisvaatimuksia jakaen vaatimukset kolmeen osa-alueeseen: 1) sisällölliset osaamisvaatimukset, 2) menetelmälliset osaamisvaatimukset sekä 3) henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät vaatimukset. Ammatillinen osaaminen on sidoksissa tiettyihin tehtäviin, tilanteisiin tai toimintaympäristöön. Auvisen mukaan ”kompetenssi”-käsite liittyy yksilön pätevyyteen ja ”kvalifikaatio” työelämän osaamisvaatimuksiin. Yhteiskunnalliselle muutokselle on ollut tunnusomaista muutoksen jatkuvasti kiihtyvä nopeus. Globalisoituva talous, lisääntynyt kulttuurien välinen vuorovaikutus, informaatioteknologian kehityksen myötä tapahtuva verkottuminen ja verkostoituminen ovat aiheuttaneet työn uudeen organisointia. Tiedon määrän jatkuva kasvu edellyttää ammattitaidon jatkuvaa uusintamista. Opettajan työhön kohdistuvat osaamisvaatimukset ovat yhteydessä edellä mainittuihin työelämän muutoksiin. Työelämän osaamisvaatimuksilla on keskeinen merkitys päätettäessä koulutuksen sisällöistä ja toteutusmenetelmistä ja sitä kautta opettajan työssään tarvitsemiin tietoihin ja taitoihin (Auvinen 2004, 33–35.)

Anneli Eteläpelto on tarkastellut kouluttaja-asiantuntijoiden käsityksiä asiantuntijuudesta ammattikorkeakoulufoorumilla 1990-luvulla, kun ammattikorkeakoulut vasta aloittivat toimintaansa. Tuolloin ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ja opettajien asiantuntijuus näyttäytyi tulevaisuudessa uudenlaisena osaamisena, jonka luomisessa asiantuntijalla itsellään ajateltiin olevan keskeinen rooli. Asiantuntijuuden tarkka rajaaminen oli mahdotonta. Vallitsi käsi-

tys, jonka mukaan asiantuntijaksi tullaan vain omakohtaisen kokemuksen ja kokemuksesta oppimisen kautta. Oppimiselta edellytettiin lukuisia persoonallisia hyveitä kuten rehellisyys itseä kohtaan, kärsivällisyys, rohkeus, määrätietoisuus, periksi antamattomuus, itsekriittisyys ja suvaitsevuus. Pedagogista tukea motivoivana valmentajana, esimiehenä, opettajana tai ohjaajana pidettiin oppimisen kannalta ensiarvoisen tärkeänä. (Kirjonen ym. 1997, 86–91.)

Organisaation toimintakulttuuri omaksutaan sosiaalistumisprosessissa, jossa kauemmin työskennelleet jäsenet viestivät uusille jäsenille, miten yhteisössä käyttäydytään, mitkä arvot, normit ja tavat ovat sallittuja, pakollisia tai kiellettyjä. (Auvinen 2004, 27.) Suurin haaste on ammattikorkeakoulujen alkutaipaleella ollutkin yhteisen toimintakulttuurin löytäminen.

Max Weberin mukaan sosiologian erityisenä tutkimuksen alueena on sellainen toiminta, jossa orientoitutaan toisten toimijoiden tai toimijaryhmien toimintaan ja otetaan huomioon näiden toiminnalleen antama merkitys. Sosiaalisina toimijoina ihmiset tarkkailevat toisiaan ja sovittavat oman toimintansa toisten toimimiseen. Weber muodosti erityisen rationaalisuuden muotojen typologian, minkä mukaan sosiaalinen toiminta voi olla motivoitunutta neljällä eri tavalla. Ensimmäinen toiminnan tyyppi on traditionaalinen toiminta, jossa päämääriä ja tavoitteita ei erityisesti pohdita. Toinen toiminnan tyyppi on affektiivista, jolloin toimitaan tunteen ohjaamana. Kolmas tyyppi on arvorationaalinen toiminta, jolloin toimintaa ohjaa jokin toimijan tärkeäksi kokema arvo. Neljäs tapa on instrumentaalisesti rationaalinen toiminta. Siinä toimija punnitsee sekä toimintansa päämäärät ja keinot niiden saavuttamiseksi ja valitsee omien tarkoitusperiensä kannalta tarkoituksenmukaisimman tavan toimia. Rationaaliselle toiminnan tyyppille on Weberin sosiologisessa käsitteistössä keskeinen sija, mikä tarkoittaa sitä, että kaikki toiminta suhteutetaan siihen kuinka paljon toiminta poikkeaa rationaalisesta toiminnasta. (Aro & Jokivuori 2010, 27–28, 148–149.)

Durkheim tarkasteli sosiaalista integraatiota kahden ulottuvuuden avulla: toisaalta moraalisten arvojen ja vaikutusten voimakkuudesta yksilöihin ja toisaalta moraalisten arvojen sääntelyä koskien. Durkheim katsoi, että yhteisö antaa ihmiselle hänen parhaat ominaisuutensa: moraalialia koskevat käsitykset, arvot ja elämän tärkeät päämäärät. Yksilön integroitumista yhteisöön voidaan mitata yhteisön moraalisten arvojen ja käsitysten jakamisen ja niihin sitoutumisella. (Aro & Jokivuori 2010, 104.) Sosiologian klassikoista Herbert Spenser edusti Durkheimille vastakkaista näkemystä. Spenserin mukaan ihmisen toimintaa

ohjaa yksilöllinen eduntavoittelu ja yhteistyölle ja altruismille täytyi löytää aina jokin erityinen perustelu. Durkheimin mukaan ihminen on sosiaalinen olen- to, jonka tietoisuus on aina sekoitus yksilöllisiä ja yhteisöllisiä aineksia. (Emt., 124–125.)

Ammattikorkeakoulun perustamisvaiheessa luotiin uutta toimintakulttuuria, jossa traditionaalisesta toiminnasta pyrittiin pois ja toimintaa ohjasivat yhtei- sestä asetetut arvot, mutta toimittiin osaksi tunteen ohjaamina (vrt. Eteläpelto).

Ammattikorkeayhteisöjen käyttäytymistä ja toimintaa on tarkasteltu organi- saatiokulttuurin eri tasojen kautta. Mäen mukaan organisaatiokulttuuri ”voi- daan nähdä liimana, joka pitää yhteisön kasassa”. Sen avulla muodostetaan toi- mintamalleja, joilla vaikutetaan yhteisön jäsenten affektiiviseen sitoutumiseen ja toimintaan. Ammattikorkeakoulun osaamisen erilaistuminen luo suurissa yksiköissä eriytyneitä työkuulttuureja ja sisäiset yksiköt ja koulutusalat mukau- tuvat lähitoimintaympäristön tarpeisiin. Samalla tapahtuu irtautumista emä- organisaatiosta kulttuurisesti. (Mäki 2012, 21,31.)

Kollegiaaliset suhteet yhteisössä edistävät yksittäisen opettajan hyvinvointia, parantavat työn tuloksia ja monipuolistavat opettajan työn käytäntöjä. Hy- vinvoinnin kasvaessa sitoutuminen organisaatioon vahvistuu. Alakulttuureissa kollegiaalisuus voi kääntyä negatiiviseksi, jos täysin samalla tavalla ajattelevat ja toimivat ryhmät eivät etsi erilaisia vaihtoehtoja toiminnalleen. Yhteisöllisyys on voimavara, mutta kollegiaalisuuden rinnalla on syytä korostaa yhteisön jä- senten kriittisyyttä ja vastuullisuutta. (Mäki 2012, 49.)

3 TUTKIMUKSEN KOHDE

3.1 AMMATTIKORKEAKOULU TUTKIMUSKOHTEENA

Turun ammattikorkeakoulun historia ulottuu vuoteen 1995, jolloin sen toiminta alkoi Turun teknillisenä väliaikaisena ammattikorkeakouluna. Vuonna 1997 se vakinaistettiin ja siitä muodostui monialainen Turun ammattikorkeakoulu, johon yhdistyi osa Turun terveydenhuolto-oppilaitosta ja Turun kauppaoppilaitosta sekä osa vaatetus-, palvelu-, hotelli- ja matkailualan opetusta Turun ammatti-instituutista. Se osa, mikä edellä mainituista oppilaitoksista ei siirtynyt ammattikorkeakouluun, jäi toisen asteen koulutuksena Turun ammatti-instituuttiin. Turun teknillinen oppilaitos ja Turun taiteen ja viestinnän oppilaitos siirtyivät kokonaisuudessaan osaksi Turun ammattikorkeakoulua.

Varsinais-Suomen ammattikorkeakoulu, joka oli toiminut ns. kokeilutoimintana, fuusioitui Turun ammattikorkeakouluun 1.8.2000. Toimipisteitä oli laajentumisen jälkeen Turun lisäksi Salossa, Uudessakaupungissa, Loimaalla, Kaarinassa, Raisiossa ja Mynämäellä. Laajentumista tapahtui vielä 1.8.2001, kun osa Paraisten kalatalousoppilaitosta sekä osa Turun konservatoriota liittyi Turun ammattikorkeakoulun organisaatioon.

Nykyisin toiminta on keskitetty Turkuun Kaarinasta, Raisiosta, Paraisilta, Mynämäeltä ja Uudestakaupungista. Turun lisäksi tutkintoon johtavaa koulutusta on tulevaisuudessa vain Salossa. Loimaan toimipiste jatkaa täydennyskoulutuksen tuottajana, kun tutkintoon johtava nuorisoasteen koulutus siirtyi Turkuun vuoden 2012 alusta lukien.

Ammattikorkeakoulun perustamisen (1.8.1997) ja fuusion (1.8.2000) yhteydessä siirtyi taustalla olevista oppilaitoksista henkilökunta siirtymäsäädösten puitteissa (Toimeenpanolaki 258/1995) perustettuihin virkoihin. Toimeenpanolaissa säädettiin viiden vuoden siirtymäaika, minä aikana taustalla olevista oppilaitoksista ammattikorkeakouluun perustettuihin virkoihin siirtyneet opettajat saattoivat pätevoityä suorittamalla asetukseen perustuvissa kelpoisuusehdoissa määrätyn tutkinnon. Siirtymäaikaa jatkettiin vielä myöhemmin

kahdella vuodella. Kaikissa oppilaitoksissa lehtorilta ei ollut vaadittu ylempää korkeakoulututkintoa eikä yliopettajan virkoja ollut muissa kuin teknillisissä oppilaitoksissa. Yliopettajalta vaaditaan tutkijakoulutus eli vähintään lisensiaatin tutkinto. (Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 352/2003).

Turun ammattikorkeakoulu on merkittävän kokoinen organisaatio, jossa opiskelijoita on noin 9500 ja päätoimista henkilökuntaa noin 800. Organisaatiolle on tyypillistä runsas sivutoimisten luennoitsijoiden ja tuntiopettajien sekä muiden lyhytaikaisten palvelussuhteiden määrä. Palvelussuhteita oli vuoden 2011 aikana yhteensä 1997. Päätoimisia palvelussuhteita oli 31.12.2011 yhteensä 812. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,2 vuotta (Turun ammattikorkeakoulun Yhteiskuntavastuuraportti 2011).

Turun ammattikorkeakoulun organisaatio muodostuu kuudesta opetuksen tulosalueesta ja kehittämisen tulosalueesta, joka jakautuu hallinto-, korkeakoulu- ja innovaatiopalveluiden palvelukokonaisuuksiin. Kukin opetuksen tulosalue, jota johtaa koulutusjohtaja, jakautuu koulutusohjelmiin. Koulutusohjelmien tai koulutusohjelmakokonaisuuksien (useamman pienen koulutusohjelman yhdistelmä) esimiehenä toimii koulutuspäällikkö. Kehittämisen tulosalueen palvelukokonaisuuksia johtavat rehtori ja kaksi vararehtoria. Koulutusohjelmia vastaavia organisaatiotasoja kehittämisen tulosalueella ovat eri toiminnot. (Ks. organisaatiokaavio; liite 1.)

Opetuksen tuloalueet ovat: Bioalat ja liiketalous (koulutusalat: luonnontieteiden ala; yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala; tekniikan ja liikenteen ala), Hyvinvointipalvelut (yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala; sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala; matkailu-, ravitsemis- ja talousala), Taideakatemia (kulttuuriala), Tekniikka, ympäristö ja talous (yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala; tekniikan ja liikenteen ala; luonnonvara- ja ympäristöala; kulttuuriala), Terveysala (sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala) sekä Tietoliikenne ja sähköinen kauppa (yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala; luonnontieteiden ala; tekniikan- ja liikenteen ala; kulttuuriala). Tulosalueista siis muut paitsi Terveysala ja Taideakatemia ovat monialaisia.

Kehittämisen tulosalueen toiminnot hoitavat koko ammattikorkeakoulua palvelevia tehtäviä. Näihin tehtäviin sijoittuu pääasiassa muu kuin opetushenkilökunta. Kehittämisen toimintoja ovat: yleis-, talous- ja henkilöstöhallinto, viestintä, henkilöstön kehittäminen, kansainväliset asiat, opintoasiat, kirjasto, aluekehitys, avoin ammattikorkeakoulu, IT-toiminta ja T&K-toiminta. Kielikoulutuskeskus, opetuksen ja ohjauksen kehittäminen sekä keskitetyt korkea-

koulupalvelut ovat ne Kehittämisen tulosalueen toiminnot, joihin on sijoitettu muun henkilökunnan lisäksi opettajapalvelussuhteita. Palvelussuhteet jakautuvat virka- ja työsuhteisiin. Tutkimuksen kohdejoukkona olevat opettajat ovat kaikki virkasuhteisia. (Turun ammattikorkeakoulun johtosääntö Kv 8.12.2003 § 257 ja toimintasääntö Amkh 10.12.2009 § 288).

3.2 LAINSÄÄDÄNTÖ JA SOPIMUSTAUSTA

Lainsäädännön mukaan ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua, harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä taiteellista toimintaa, antaa ja kehittää aikuiskoulutusta työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi sekä edistää elinikäistä oppimista (Ammattikorkeakoululaki 351/2003). Ammattikorkeakoululla on opetuksen ja tutkimuksen vapaus, mutta opetuksessa on kuitenkin noudatettava koulutuksen ja opetuksen järjestämisestä annettuja säännöksiä ja määräyksiä. Opettajan tehtävistä määrätään mm. laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003), ammattikorkeakouluasetuksessa (352/2003) ja ammattikorkeakoulun ja sen ylläpitäjän säännöissä (Turun ammattikorkeakoulun johtosääntö Kv 8.12.2003 § 257 ja toimintasääntö Amkh 10.12.2009 § 288, Hallintosääntö Kv 29.3.2010 § 58) sekä muussa lainsäädännössä (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004; Laki viranomaisuustoiminnan julkisuudesta 621/1999).

Yliopiston tehtävistä poiketen ammattikorkeakoulut antavat käytäntöön painottunutta korkeakouluopetusta työelämän asiantuntijatehtäviin. Ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistyö palvelee ammattikorkeakouluopintoja ja niiden kehittämistä sekä alueellista elinkeino- ja muuta työelämää ja sen kehittämistä. Tämä toiminta kohdistuu erityisesti pieneen ja keskisuurteen yritystoimintaan sekä hyvinvointipalveluihin. (HE 206/2002 vp.)

Ammattikorkeakoululain muutos on valmistelussa ja lain uudistukseen liittyy ammattikorkeakoulujen omistussuhteiden muutokset. Uuden ammattikorkeakoululain mukaan 1.1.2014 kaikki ammattikorkeakoulut ovat joko osakeyhtiöiden tai säätiöiden omistuksessa. Uusi laki on keskeinen osa käynnissä olevaa korkeakoulureformia. Tavoitteena on vahvistaa ammattikorkea-

kouluopetuksen, tutkimus- ja kehitystoiminnan sekä aluetoiminnan laatua ja vahvistaa kansainvälistymisen edellytyksiä. Tavoitteisiin pyritään uudistamalla toimitukset, luopumalla ministeriön antamista koulutusohjelmapäätöksistä ja uudistamalla rahoituksen määräytymisperusteita. (HE luonnos 1.10.2012)

Turun kaupunginvaltuusto on 1.10.2012 päättänyt Turun ammattikorkeakoulu Oyj:n perustamisesta 1.1.2013 lukien. Henkilöstö siirtyy osakeyhtiön liikkeenluovutusta koskevien säädösten mukaisesti 1.1.2014. (Kv 1.10.2012 § 9)

Palvelussuhteen ehdot määrittelevä virka- ja työehtosopimus määräytyy ylläpitomallin mukaan. Tutkimuksen kohdeorganisaatio Turun ammattikorkeakoulu on Turun kaupungin ylläpitämä ja opettajien palvelussuhteen ehdoista määrätään Kunnallisessa opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES 2012–2013). Virkaehtosopimuksen pääsopijana työnantajan roolissa on Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT).

Tulevassa osakeyhtiössä noudatettava työehtosopimus vaihtuu ja työnantajan roolissa tulee olemaan Kuntien omistamien yhtiöiden ja kuntien palveluja tuottavien osuuskuntien, säätiöiden ja yhtiöiden työnantajajyhdistys (PTY). Tulevassa sopimuksessa ei ole merkittäviä eroja opettajan palvelussuhteen ehdoissa verrattuna kunnalliseen OVTES:iin, eli muutos ei vaikuta tämän tutkimuksen kohteena olevan opettajan kokonaistyöajan perusteisiin.

3.3 OPETTAJAN TYÖAJAN MÄÄRITTELY

Ammattikorkeakoulun opettajan vuotuinen kokonaistyöaika 1600 tuntia konkretisoituu palkanmaksun perusteena olevassa työaikas suunnitelmassa. ”Opettajalle vahvistetaan ennen työkauden alkua työaikas suunnitelma, joka sisältää opetus- ja ohjaustyön sisällön määrän sekä opettajan muiden tehtävien mitoituksen.” (KT, 2011, 10). Opettaja laatii työaikas suunnitelman yhdessä lähiesimiehenä toimivan koulutuspäällikön kanssa kalenterivuoden pituiseksi työkaudeksi. Työaikas suunnitelman hyväksymiskierto on kuvattu työaikas suunnittelun prosessikaaviossa. (T9.4.1. Opetushenkilöstön vuosityöajansuunnittelu; Liite 2).

Taustalla olevista entisistä keskiasteen oppilaitoksista siirtymäsäädöksen kautta ammattikorkeakouluihin siirtyneillä opettajilla oli oikeus säilyttää opetusvelvol-

lisuustyöaika² (Toimeenpanolaki 258/1995). Vielä tällä hetkelläkin kohdeorganisaatiossa on 36 opettajaa, joihin sovelletaan kyseistä työaikajärjestelmää. Näiden kahden työaikajärjestelmän yhteensovittaminen työyhteisössä on eri kulttuurien yhteensovittamisen ohella ollut haasteellista.

Opetusvelvollisuustyöaika ja palkkaus perustuivat opetussuunnitelman mukaisiin viikkotunteihin (nykyinen opintopiste). Viikkotunteina määritelty työaika sisälsi opetustunnin valmistelun, varsinaisen opetuksen sekä arvioinnin ja muun jälkityön kuten uusintatentit yms. Opetusvelvollisuustyöajassa on sopimuksella määritelty laskennallinen vuosiloma ja työn kohdistuminen 32–38 viikolle vuodessa. Opetusvelvollisuustyöajasta käytetään jatkossa nimitystä ”vanha OVTES”.

Opiskelijalle karttuvien opintopisteiden kautta ei enää voida määritellä opettajan työaika, johtuen opetuksen toteuttamistapojen muutoksesta. Esimerkiksi verkko-opetus ja opetukseen integroitu projektitoiminta ovat kasvaneet merkittävästi ja muuttaneet työn luonnetta.

Erityispiirteenä opettajan kokonaistyöajassa on, että opettajat eivät ole vuosilomalain alaisia. Työkauteen sisältyy kesäajalle sijoittuva kahdeksan viikon vapaajakso ja opetukselliseen aikaan sijoittuvaa vapaata neljä viikkoa. Lisäksi opettajalla on 25 % vuotuisesta työajasta ajan ja paikan suhteen itse määriteltävissä olevaa työaika. Sekä vapaaajaksot että itse määriteltävät tunnit sovitetaan työaikasuunnitelmassa. Kokonaistyöajasta käytetään jatkossa nimitystä ”AMK-VES”.

Työaikaresurssien määrittelemine ei ole yksiselitteistä opetustyön monimuotoisuudesta johtuen. Kokonaistyöajassa on erona aiempaan opetusvelvollisuustyöaikaan se, että 1600 tunnin työaikaan luetaan kaikki tehty työ eli opetuksen ja ohjauksen lisäksi myös muu työ. Muu työ voi olla hallinnollista tai kehittämistyötä. Kahden eri perusteille rakentuvan työaika- ja palkkausjärjestelmän yhteensovittaminen on ollut ongelmallista. Ammattikorkeakoulun opettajat kokevat työmäärän olevan kohtuuttoman suuri suhteessa ”1600 tunnin sapluunaan”, johon työtehtävät sovitetaan. (Mäki 2012, 87).

Ammattikorkeakoulu-uudistukselle asetetut tavoitteet edellyttivät koulutustason nostamista, mikä velvoitti opettajien sisällöllisen ja menetelmällisen osaami-

2 Opetusvelvollisuustyöajassa määritellään työaikasuunnitelman tunnit viikkotunteina ja opettajan opetusvelvollisuus määräytyy koulutusalan ja opetusaineen perusteella. Opetusvelvollisuustyöaika vaihtelee 16–24 viikkotunnin välillä. Opetusvelvollisuustuntien lisäksi opettajalla voi olla ylitunteja enintään puolet opetusvelvollisuustuntien määrästä.

sen jatkuvaan kehittämiseen. Lisäksi opetusvallan hajauttaminen ja päätösvallan siirtäminen ammattikorkeakouluille on tuonut suunnittelu- ja kehittämisvastuun osaksi jokaisen opettajan työtä. (Auvinen 2004, 2.)

Ammattikorkeakoulun opettajan työn keskeisimpiä muutoksia ovat olleet kontaktiopetuksen määrän väheneminen, opiskelijoiden itsenäisen työn ohjaus ja kirjallisten raporttien käsittely ja arviointi, verkkoympäristössä tapahtuva oppiminen sekä työelämään perehdyttäminen. Opettajien haasteena on opettavan ammatin hallinnan ylläpitäminen ja jatkuva yhteydenpito käytännön työelämään. (Auvinen 2004, 204, 210, 211, 213.)

Vanhassa OVTES:issä on ylituntipalkkiojärjestelmä, mikä tarkoittaa sitä, että opettajalla on mahdollisuus halutessaan opetusvelvollisuustuntien (16–24 viikkotuntia koulutusalaista riippuen) lisäksi tehdä korkeintaan puolet opetusvelvollisuuden määrästä ylitunteja. Ylitunneista maksetaan erillinen tuntiopetuspalkkioon perustuva korvaus. AMK-VES:issä vuotuisen 1600 tunnin ylitävästä työajasta voidaan maksaa lisätyökorvaus, jolle on sovittu Turun ammattikorkeakoulussa 250 tunnin ”katto”.

Työaikasuunnitelman tarkoitus oli kartoittaa resursseja työkaudelle ja myös rationalisoida opettajan työajan käyttöä. Uutta oppimista tukevat menetelmät, kuten verkossa oppiminen ja virtuaalisen yhteydenpidon käyttöönotto, tarkoittavat uusia työtehtäviä opettajalle. Tavoitteena on kuitenkin kehittää työn tekemisen muotoja siten, että yksittäisiä tehtäviä voidaan korvata suuremmilla kokonaisuuksilla työaikasuunnitelmassa.

AMK-VES:iin siirryttäessä vuonna 1999 tapahtui merkittävä työaikakäsitteen muutos, kun opetusvelvollisuustyöajasta siirryttiin kokonaistyöaikaan. Muutos koettiin suurena, vaikka opettajat olivat siihenkin saakka tehneet myös muuta työtä kuin pitäneet luentoja opiskelijaryhmille. Nyt työaikasuunnitelmaan merkittiin kaikki tehtävät työtunteina, kun aiemmin ne oli merkitty viikkotunteina. Myös kaikki interaktiivinen kehittämistoiminta konkretisoitiin työaikasuunnitelmassa työtunneiksi. Käytännössä kävi niin, että työaikasuunnitelmien laatimisessa menttiin alkuvaiheessa liialliseen tarkkuuteen.

Työaikaresurssien tasapuolinen jakaminen on ollut mielenkiinnon kohteena koko sen ajan, kun kokonaistyöaika on ollut käytössä ammattikorkeakouluissa vuodesta 1999 alkaen. Lisätyön määrä (vuotuisen 1600 tunnin ylittyminen) työaikasuunnitelmissa on merkittävä ja myös sen yhteys tuntiseurantaan on kiinnostava. Asia ei avaudu pelkästään työaikasuunnitelmien tuntimäärätie-

toja tutkimalla ja siksi oli tarkoituksenmukaista tehdä kysely opettajille, jotta saataisiin opettajien näkemyksiä asiasta. Ammattikorkeakoulu-uudistukselle asetetut tavoitteet edellyttivät koulutustason nostamista, mikä velvoitti opettajien sisällöllisen ja menetelmällisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Lisäksi opetusvallan hajauttaminen ja päätösvallan siirtäminen ammattikorkeakouluille on tuonut suunnittelu- ja kehittämisvastuun osaksi jokaisen opettajan työtä. (Auvinen 2004, 2.)

Ammattikorkeakoulun opettajan työn keskeisimpiä muutoksia ovat olleet kontaktiopetuksen määrän väheneminen, opiskelijoiden itsenäisen työn ohjaus ja kirjallisten raporttien käsittely ja arviointi, verkkoympäristössä tapahtuva oppiminen sekä työelämään perehdyttäminen. Opettajien haasteena on opettavan ammatin hallinnan ylläpitäminen ja jatkuva yhteydenpito käytännön työelämään. (Auvinen 2004, 204, 210, 211, 213.)

Vanhassa OVTES:issä on ylituntipalkkiojärjestelmä, mikä tarkoittaa sitä, että opettajalla on mahdollisuus halutessaan opetusvelvollisuustuntien (16–24 viikkotuntia koulutuslatasta riippuen) lisäksi tehdä korkeintaan puolet opetusvelvollisuuden määrästä ylitunteja. Ylitunneista maksetaan erillinen tuntiovetuspalkkioon perustuva korvaus. AMK-VES:issä vuotuisen 1600 tunnin ylitävästä työajasta voidaan maksaa lisätyökorvaus, jolle on sovittu Turun ammattikorkeakoulussa 250 tunnin ”katto”.

Työaikasuunnitelman tarkoitus oli kartoittaa resursseja työkaudelle ja myös rationalisoida opettajan työajan käyttöä. Uutta oppimista tukevat menetelmät, kuten verkossa oppiminen ja virtuaalisen yhteydenpidon käyttöönotto, tarkoittavat uusia työtehtäviä opettajalle. Tavoitteena on kuitenkin kehittää työn tekemisen muotoja siten, että yksittäisiä tehtäviä voidaan korvata suuremmilla kokonaisuuksilla työaikasuunnitelmassa.

AMK-VES:iin siirryttäessä vuonna 1999 tapahtui merkittävä työaikakäsitteen muutos, kun opetusvelvollisuustyöajasta siirryttiin kokonaistyöaikaan. Muutos koettiin suurena, vaikka opettajat olivat siihenkin saakka tehneet myös muuta työtä kuin pitäneet luentoja opiskelijaryhmille. Nyt työaikasuunnitelmaan merkittiin kaikki tehtävät työtunteina, kun aiemmin ne oli merkitty viikkotunteina. Myös kaikki interaktiivinen kehittämistoiminta konkretisoidaan työaikasuunnitelmassa työtunneiksi. Käytännössä kävi niin, että työaikasuunnitelmien laatimisessa menttiin alkuvaiheessa liialliseen tarkkuuteen.

Työaikaresurssien tasapuolinen jakaminen on ollut mielenkiinnon kohteena koko sen ajan, kun kokonaistyöaika on ollut käytössä ammattikorkeakouluissa vuodesta 1999 alkaen. Lisätyön määrä (vuotuisen 1600 tunnin ylittyminen) työaikasunnitelmissa on merkittävä ja myös sen yhteys tuntiseurantaan on kiinnostava. Asia ei avaudu pelkästään työaikasunnitelmien tuntimäärätietoja tutkimalla ja siksi oli tarkoituksenmukaista tehdä kysely opettajille, jotta saataisiin opettajien näkemyksiä asiasta.

3.4 AIKAISEMPI TUTKIMUS AMMATTIKORKEAKOULUN OPETTAJAN TYÖSTÄ JA AIHETTA KOSKEVAT ARTIKKELIT

Ammattikorkeakoulun opettajan työ ja sen muutos sekä organisaatiokulttuuri ovat olleet tutkimuskohteena ainakin Pekka Auvisen (2004), Päivi Jaatisen (1999) sekä Kimmo Mäen (2012) tutkimuksissa. Jaatisen tutkimus on kohdistunut ammattikorkeakoulu-uudistuksen alkuvaiheeseen ja eri organisaatio- ja toimintakulttuurien yhteensovittamiseen (Jaatinen 1999, 11). Auvinen on tutkinut opettajan työn muutosta ammattikorkeakoulu-uudistuksessa ja Mäki työkuulttuureja ammattikorkeakouluopettajan kontekstina. Auvisen ja Jaatisen tutkimukset on tehty kasvatustieteiden ja Mäen yrittäjyyden näkökulmasta.

Tilastokeskus toteutti vuosina 2004–2005 yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opettajien työajankäyttötutkimus, joka perustui opettajien täyttämiin työpäiväkirjoihin. Ammattikorkeakouluopettajien vuosittainen virkaan tai toimeen liittyviin tehtäviin käytetty työaika oli lukuvuonna 2004–2005 hieman yli 1700 tuntia ja työviikon pituus oli 43 tuntia. Ajankäytöstä 74 % kului opetukseen 10 % tutkimukseen ja 16 % muihin tehtäviin. Kyseisessä tutkimuksessa selvitettiin mm. sähköpostin käytön (12 %), virtuaaliopetuksen (4 %) sekä kansainvälisen yhteistyön (4 %) osuutta työajasta. Taustatietoina tutkimuksessa oli virka-, ikä- ja koulutusrakenne sekä sukupuoli. Tulokset julkaistiin joko ammattikorkeakoulu- tai koulutusalatasona. Osa tiedoista luokiteltiin virkanimikkeittäin. (Tilastokeskus, Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ajankäyttötutkimus, 2006) Työtyytyväisyyden kokemuksia ei kytkeyty tähän tutkimukseen. Tilastokeskuksen tutkimus toimii taustoittavana vertailuna työajan kehittymisestä tutkimusajankohdasta tämän hetken tilanteeseen.

Ammattikorkeakouluopettajan työ on ollut kiinnostuksen kohteena erilaisissa pienemmissä ammattikorkeakoulukohtaisissa tutkimuksissa ja kehittämissankkeissa. Nykyisin Suomen suurimpaan ammattikorkeakouluun Metropoliaan osana kuuluvassa Stadiassa yhdessä osaamisyhteisössä (n = 40) tehdyn tutkimuksen (2007) mukaan ammattikorkeakoulun opettajan työssä painottuisivat yhä eniten perinteinen lähiopetus, tuutorointi, ohjaus sekä niiden suunnittelu ja arviointi (Gröönroos, Lampi & Vaherkoski, 2007). Vuoden 2007 jälkeen on kehitys yhä jatkunut, mikä näkyy erityisesti tutkimus- ja kehitystoiminnan projekteissa tapahtuvan oppimisen lisääntymisenä. Muita vastaavanlaisia hankkeita on ollut mm. Haaga-Heliassa (Töyhtäri-Nyrhinen, 2008).

Jyväskylän ammattikorkeakoulun opettajakorkeakoulun koulutusohjelmassa opettajien työaika-suunnittelusta on tehty selvitys (Hentunen, 2007), jossa tutkimuksen kohteena oli ammattikorkeakoulun yhden yksikön työaika-suunnittelu vuosina 2004–2006. Hankkeen tavoitteena oli avoimuuden, yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen työaika-suunnittelussa. Loppuraportin yhteenvedossa todetaan, että tavoitteeseen ei päästy. Hankkeen kohteena ollut organisaatio joutui tuolloin voimakkaiden ulkopuolelta tulevien kustannussäästöjen kohteeksi, mikä varmaan osaltaan vaikeutti tavoitteiden toteutumista. Tutkija toimi kyseisen yksikön koulutuspäällikkönä, joka tutki asiaa työnantajan ja esimiehen roolissaan.

Ammattikorkeakouluopettajan työstä on runsaasti artikkeleita, jotka käsittelevät työn muutosta tutkimus- ja kehittämistyön (T&K) näkökulmasta, johon nykyisin liitetään myös innovaatiotoiminta ja innovaatiopedagogiikka (TKI). (Koivunen, K., Remahl, T. & Isohanni, I., 2011) Näissä artikkeleissa käsitelty tutkimus keskittyy koulutusaloja erottelevaan sukupuolijakaumaan, yliopettajan työn kehittämiseen ja opettajan tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän kehittämiseen. (Kever 1/2007.)

Työhyvinvointitutkimusta on tehty runsaasti opettajan työstä, siihen sitoutumisesta ja sitoutumisen aiheuttamasta työuupumuksesta niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Kansainvälisissä tutkimuksissa (Schaufeli, ym. 2002) on tutkittu sekä työn imua että työuupumusta. (Hakanen, 2005, 251.) Tutkimukset vahvistavat, että stressi ja uupumus ovat lähes yleismaailmallinen ongelma opettajan työssä Borg & Riding (1991) ja Vandenberghe & Huberman (1999). (Hakanen, 2005, 252.) Kansainvälisiä tutkimuksia opettajan työstä ja siihen sitoutumisesta ovat tehneet myös Rudow (1999) ja Cooley & Yovan-

off (1996) ja Borg & Riding (1991) (Hakanen ym. 2006, Journal of School Psychology). Tutkimukset ovat kohdistuneet kuitenkin enimmäkseen peruskoulun ja lukion opettajien työhön. Voimakas sitoutuminen työhön on todettu olevan tyypillistä juuri opettajan työssä. Tutkimukset ovat osoittaneet mm. opiskelijoiden saavutusten vaikutuksen opettajan työtyytyväisyyteen (Capara, G.V. ym. 2006, Journal of School Psychology).

4 TUTKIMUSONGELMA

4.1 TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tutkimuksella tulee aina olla selkeä tavoiteyleisö, joka on kiinnostunut tutkimuksen tuottamasta tiedosta. Tutkimusongelman tavallisin lähtökohta on aikaisempi keskustelu ja tutkimus. (Alkula ym. 1994, 26–27.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena on syventää tietoa henkilöstön työtyytyväisyydestä ja mielipiteiden vaihtelusta eri ryhmien välillä. Saatua tietoa pyritään hyödyntämään kohdeorganisaatiossa työaikasunnittelun kehittämiseksi. Tutkimustulokset kytetään osaksi kokonaisvaltaisempaa työhyvinvointihanketta, joka on vireillä Turun ammattikorkeakoulussa. Tässä Työterveyslaitoksen hankkeessa on järjestetty työhyvinvointia kartoittava selvitys syksyn 2011 aikana. Selvityksen mukaan yhtenä kehityskohteena on työmäärän ja henkilömitoituksen uudelleen arvioiminen ja yhteensovittaminen sekä työkuormitus-tekijöiden tunnistaminen ja minimoiminen (Työterveyslaitos 2012). Tämän tutkielman tarkoitus on tuottaa vertailevaa ja syventävää tietoa opettajien kokemuksista työaikasunnittelusta.

Työaikasunnitteluun liittyy kaksi toisiinsa kytkeytyvää ongelmaa eli resursointi, joka vaikuttaa työolosuhteisiin (humanisointi), sekä työaikasunnittelmaprosessi ja tietojärjestelmä (rationalisointi). Työaikasunnittelun kehittämien kaikin tavoin on tarkoituksenmukaista ja voimavaroja säästävää. Uuden työn filosofian mukaista olisi opettajan työnsuunnittelun perustaminen tavoitteellisuuteen.

4.2 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksessa haetaan vastaus seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälainen yhteys työaikasunnittelman tuntimäärällä, työn laaduilla ja työaikasunnittelman eheydellä on työtyytyväisyyteen?

2. Minkälainen yhteys on työajan ylittymisen ja työajanseurannan välillä?
3. Millä työn ominaisuuksiin liittyvillä tekijöillä on voimakkain yhteys työtyytyväisyyteen?
4. Vaihteleeke yhteys taustamuuttujien (tulosalue, palvelussuhteen laatu, ikäryhmä, sukupuoli, perhetausta) välillä?

Normityöaika kokonaistyöajassa on vuodessa 1600 tuntia tai vanhassa OVTES:issä opetusvelvollisuuden täyttävä tuntimäärä (16–24 koulutusalaista ja opetusaineesta riippuen). Opettaja voi olla osa-aikainen joko omasta pyynnöstään tai työnantajan aloitteesta, jolloin tuntimäärä on alle 1600 tuntia mutta yli päätoimisuusrajan, joka on 760 tuntia/vuosi. Opetusvelvollisuustyöajassa on myös osa-aikaisuuden mahdollisuus, jolloin työaika on alle opetusvelvollisuuden. Kolmas ryhmä ovat ylitunteja (yli opetusvelvollisuuden) tai lisätöitä (yli 1600 h/vuosi) tekevät opettajat. Kyselylomakkeella tuntimäärää koskevat kysymykset ovat: kohta 4. noudatettava virkaehtosopimus 1) vanha OVTES ja 2) AMK-VES. Ylityön/lisätyön tekemistä on tiedusteltu kohdissa 5. vanha OVTES ja 6. AMK-VES. Osa-aikaisuutta koskevat kysymykset kohdat 7. ja 8. (Kyselylomake: Liite 3)

Työn laaduilla tarkoitetaan opetusta, T&K-työtä ja muuta työtä. Kyselylomakkeessa on kysytty työn jakautumista prosentteina varsinaiseen opetustyöhön, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyöhön ja muuhun työhön. Työaikasuunnitelman eheyttä on kysytty kyselylomakkeen kohdassa 9, vaihtoehdot ovat 1) työaikasuunnitelmassa on yksi esimies (tunnit kaikki samassa koulutusohjelmassa/toiminnossa), 2) työaikasuunnitelmassa kaikki tunnit ovat samalla tulosalueella, mutta useammassa koulutusohjelmassa tai 3) työaikasuunnitelmassa tunteja on useammalla kuin yhdellä tulosalueella.

Työajan toteutumisen seuranta ei tehdä systemaattisesti työnantajan toimesta, siksi pelkästään työaikasuunnitelmien tuntimäärien perusteella ei voida tehdä päätelmiä eri tehtäviin käytetystä ajasta. Työajan seuranta on pakollista vain hankkeissa, joiden rahoittajat vaativat tarkkaa tietoa työajan kohdentumisesta.

Työn ominaisuuksia on kysytty kyselylomakkeen kysymyksillä: työaikojen hallinta 10 a–d, työpaineet 14 a–c ja työn hallinta 15 a–e.

Tuntimäärällä on suora vaikutus ansiotasoon, mikä vaikuttaa työmotivaatioon. Siegristin mallin mukaan hyvinvointi riippuu työntekijän työlleen anta-

man panoksen ja siitä saatavan palkkion välisestä suhteesta. Jos kokonaistyöaikaresurssi ei riitä tehtävien suorittamiseen, opettaja tekee enemmän työtä kuin mistä hän saa korvauksen.

Työpaineet syntyvät väärästä resursoinnista. Aiemmassa tutkimuksessa on työpaineella todettu olevan selvä yhteys työhyvinvointiin. Työajan- ja työn hallinnalla on todettu olevan positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Tätä ajatusta tukee Karasekin malli, jonka mukaan oikea työn kuormitus syntyy työn hallinnan ja työn vaatimusten oikeasta suhteesta. Sitä tukee myös Siegristin malli, koska työstä saatavia vastineita rahallisen korvauksen lisäksi ovat myös ennen kaikkea ammatillisen aseman hallintamahdollisuudet. (Ks. luku 2.3.1.1. ja 2.3.1.2)

Taustamuuttujina tutkitaan tulosalueen, ikäryhmän, sukupuolen ja perhetaustan välistä yhteyttä työhyvinvointiin. Myös palvelussuhteen lajin on todettu olevan työstressiä tuottavaa. Aiemmassa tutkimuksessa jakautuvat käsitykset määräaikaaisuudesta ja pysyvyyden tuomasta turvallisuudesta. Toisaalta määräaikaisuus kuvastaa epävarmuutta, mutta määräaikainen on kuitenkin tietoinen työsuhteen kestosta. (Julkunen 2008, 112–114, Siltala 2004, 133, 135).

4.3 TUTKIMUSASETELMA

Kokonaistyöajan ydin ei ole toteutunut siten kuin alkujaan oli tarkoitus, vaan siitä on tullut lähinnä taloudellisten resurssien mittari. KT:n tarkoitus on ollut pyrkiä kehittämään työaikasunnitelmapohjia yksinkertaisemmiksi ja olennaisiin tehtäväkokonaisuuksiin painottuvammaksi. Työaikasunnitelman muuttaminen työkauden aikana on tarkoituksenmukaista vain olennaisten muutosten osalta. (KT:n palvelussuhdeopas opetustoimen esimiehille, 2011).

Kokonaistyöaikajärjestelmään siirtyminen johti siihen, että opettajan työtehtävät määriteltiin aiempaa tarkemmin. Sitä pidettiin periaatteessa hyvänä kehityssuuntana, mutta vaarana oli, että kirjattavat asiakokonaisuudet menisivät liian pikkutarkoiksi. Tehtäväkokonaisuuksien pilkkominen liian pieniin asiakokonaisuuksiin vaarantaa kokonaistyöajan käsitteen. (Auvinen, P. 2004, 216.) Käytäntö Turun ammattikorkeakoulussa on osoittanut, että tehtävät on pilkottu liian pieniksi, mikä johtuu osittain opetussuunnitelmarakenteesta ja liian pienistä opintokokonaisuuksista.

Työaikas suunnitelman tekemiseen ei eri ammattikorkeakouluissa ole yhteistä tietoteknistä järjestelmää. Turun ammattikorkeakoulussa opettajien työaikas suunnitelmat laaditaan sähköiseen Tilipussi-järjestelmään. Vuoden 2013 alusta lukien oli tarkoitus ottaa käyttöön SoleOPS³-järjestelmän työaikas suunnitteluosio (TAS), mutta se vaatii vielä kehitystyötä ennen käyttöönottoa. Työaikas suunnitelma laaditaan jokaiselle opettajalle, joka työkauden aikana (työkausi = kalenterivuosi) toimii päätoimisena opettajana joko vajaan vuoden tai koko työkauden. Vuoden 2011 lopussa päätoimisia opettajia oli 483. Hallinnollisesti jokainen opettaja on kiinnitetty siihen koulutusohjelmaan, johon opettajan vakanssi (yliopettaja tai lehtori) tai tuntiopettajalla suurin osa työtehtävistä sijoittuu.

Ammattikorkeakoulumainen työkuulttuuri sisältää yhteisöllisyyttä, jossa korostuu sekä yhteisön, että oman työn kehittäminen. Kahtiajako näkyy myös työkuulttuurissa, missä koetaan työniloa ja jopa intohimoa työhön, mutta myös kiirettä, joka saa alkunsa resursoinnin ja tehtävien ristiriitaisuudesta. (Mäki 2012, 87.)

Opettajan työkuormitusta voidaan tulkita työaikas suunnitelman tuntimäärän ja opettajan oman kokemuksen suhteella. Pelkkä työaikas suunnitelman tuntimäärä ei kuvaa kuormitusta, koska työn kuormituksen kokemukset ovat yksilöllisiä. Tosin Vartiainen (1994, 117) kritisoi lomakekyselyllä tehtyä tiedon keräämistä, koska vaarana voi olla väärin suunnatut kysymykset tai tahallisesti väärät vastaukset.

Tutkielmassa tarkastellaan työaikas suunnittelun ilmiöitä ja niiden vaihtelua ja pyritään selvittämään sellaista tietoa, minkä perusteella voidaan kehittää työaikas suunnittelua ja samalla parantaa työtyytyväisyyttä. Työaikas suunnittelun päätehtävä tulisi olla työn suunnittelua palveleva eikä kustannusten kohdistaminen.

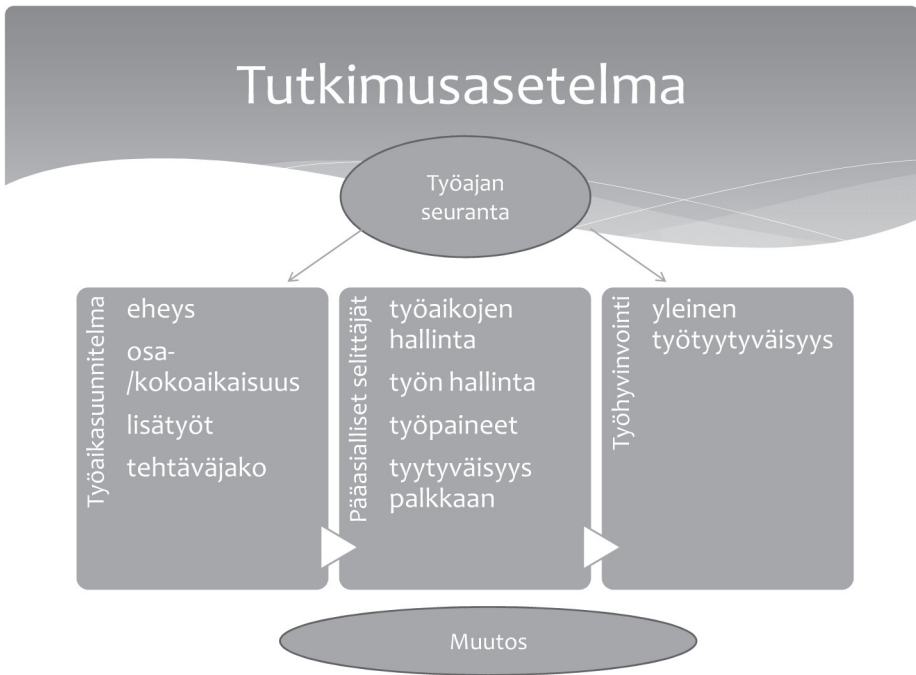
Työaikas suunnittelun näkökulma lähtee omasta työyhteisöstä ja sen merkittävyydestä arkipäivän työnteossa. Työn tekemisen mielekkyys kärsii, kun joutuu pohtimaan omaa asemaansa suhteessa muihin ja omia panoksiaan muiden antamiin panoksiin. Työaikas suunnittelun tuntiresursseista on tullut opettajien keskuudessa mittari, jota verrataan eri ryhmien kesken. Opettajien edunvalvontajärjestöjen toimesta on pyritty saamaan aikaiseksi ammattikorkeakoulu-

3

SoleOPS on tietojärjestelmä, johon tehdään vuosisuunnittelu, opetussuunnitelmat sekä toteutus-
suunnitelmat.

kohtainen suositus, mutta työntaja on pitänyt tarkoituksenmukaisena säilyttää järjestelmän joustavana ja jättää resursseista sopimisen tulosalueilla päätettäväksi. Työaikasuunnittelu prosessina vie esimerkiksi koulutuspäälliköiltä suhteettoman suuren työaikaresurssin.

Tutkimuksessa tutkimusongelma tulisi purkaa mahdollisimman yksinkertaiseen ja selkeään muotoon ja lopullinen tutkimuskysymys muotoiltava sellaiseen muotoon, että kysymykseen on mahdollista saada vastaus valituilla tutkimusmenetelmillä (Nummenmaa, L. 2004, 30). Tutkimusasetelma on esitetty kuviossa 4.



KUVIO 4. *Tutkimusasetelma.*

5 AINEISTON KERUU, ESITTELY JA TUTKIMUSMENETELMÄ

5.1 KYSELYN LAATIMINEN

Kyselyn, joka on systemaattinen haastattelu, etuna on että sillä on helppo kerätä määrälliseen muotoon saatavaa aineistoa. Kysymysten asettelu vaatii kuitenkin erityistä huolellisuutta, jotta kysymykset tulevat oikein suunnatuiksi ja väärin ymmärrys vältetään. (Vartiainen, M., 1994, 117). Kvantitatiivisissa aineistoissa keruu- ja analyysimenetelmä tulisi rakentua selkeään etukäteissuunnitelmaan. Kvantitatiiviseen tutkimukseen liittyy usein aineiston keruun keraluonteisuus ja peruuttamattomuus. (Alkula ym. 1994, 34.)

Kyselyn laatimisessa on otettava huomioon, että kyselylomakkeen kielen on oltava ymmärrettävää ja abstrakteja ilmaisuja on syytä välttää. Väittämien tulisi olla lyhyitä ja yksiselitteisiä. Kysymysten kaksoismerkitys voi heikentää kyselyn reliabiliteettia. Johdattelevia ja arvolatautuneita tai kielteisiä ilmaisuja tulisi välttää. Yleisin tapa on rakentaa kysely väitteiden muotoon Likert-tyyppisen vastausskaalan avulla. (Aro, Feldt & Ruohomäki 2007, 39.)

Tämän tutkielman kyselyyn on koottu ne työaikasuunnitelman laatimista koskevat keskeiset kysymykset, joilla on oletettu olevan merkitystä työtyytyväisyyteen. Työn hallintaa, työajan hallintaa ja työpaineita koskevat kysymykset on laadittu Kunta 10 -kyselyn pohjalta. Kunta 10 -kysely on Työterveyslaitoksen toteuttama työhyvinvointikysely, jonka kohderyhmänä on 55000 kuntatyöntekijää kymmenestä eri kunnasta pääkaupunkiseudulla, Pirkanmaalla sekä Lounais-Suomessa. Suunnitteluvaiheessa oli yhtenä vaihtoehtona tämän tutkielman tekeminen kyseisen tutkimuksen tulosten ja työaikasuunnitelmatietokannan sekä henkilötietorekisterin tietojen pohjalta. Kunta 10 -tutkimus on kuitenkin laadittu yleiseksi kaikille kuntatyöntekijöille, mistä syystä ei aineistosta ollut mahdollista saada opettajan työn erityispiirteitä koskevaa tietoa. Kunta 10 -kyselyssä työpaineita ja työn hallintaa koskevat kysymykset perustuvat Robert Karasekin työstressisarjaan. Tässä kyselyssä nämä kysymykset on

muokattu alkuperäisestä opettajan työaikaa kuvaaviksi eli kyselyn kohdat 10, 14 ja 15. Näiden kysymysten muotoilusta on oltu yhteydessä Kunta 10 -kyselyn vastuuhenkilöihin (Turun kaupunki/henkilöstösuunnittelija Anne Kujanpää ja Työterveyslaitos / apulaisylilääkäri Tuula Oksanen).

Vastaajille on esitetty myös kaksi avointa kysymystä, joilla on annettu mahdollisuus kertoa vapaasti omia kokemuksia työaikasuunnittelusta. (Ks. Liite 3)

Oma roolini ammattikorkeakoulun henkilöstösuunnittelijana asettaa näkökulman työnantajälähtöiseksi, mutta kyselyn olen pyrkinyt tekemään neutraaliksi ja olen pyytänyt sille myös luottamusmiehen hyväksynnän, mikä mainittiin kyselyn lähetekirjeessä.

5.2 KYSELYN TOTEUTTAMINEN

Turun ammattikorkeakoulun päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2011 oli 812. Opettajien osuus koko henkilöstön määrästä oli 59 %. Päätoiminen opettajahenkilöstö jakautuu kuudelle opetuksen tulosalueelle sekä kehittämisen tulosalueelle, johon sijoittuvat kielikoulutuskeskuksen opettajat sekä opinto-ohjaajat (OPO).

Turun ammattikorkeakoulun opettajille suunnatussa kyselyssä on mahdollisimman tiiviillä kyselylomakkeella pyritty saamaan vastuksia mahdollisimman suurelta joukolta. Kysely kohdistui työkauteen 2011, minkä vuoksi kysely piti toteuttaa mahdollisimman pian työkauden päätyttyä. Vastausten määrä ja luotettavuus oli tässä ajankohdassa realistisesti suurin. Kysely lähetettiin 13.1.2012 sähköisenä Webropol-kyselynä kaikille 31.12.2011 palvelussuhteessa olleille päätoimisille opettajille (n = 473). Lähetysten jälkeen 10 kappaletta palautui takaisin, koska sähköpostiosoite ei ollut enää voimassa (päätyneet palvelussuhteet) tai henkilöllä oli sähköpostissaan poissaoloilmoitus (pitkä virkavapaus). Vastausaikaa oli kuukausi, jonka aikana lähetettiin kaksi muistutusta.

5.3 TUTKIMUSMENETELMÄ

Sosiologia on lähtöoletuksiltaan eli paradigmoiltaan hyvin hajanainen niin teoreettisesti kuin empiiristenkin tutkimusmenetelmien osalta. Useille tieteenaloille tyypillistä teoreettista ydintä, jota ei yleensä kyseenalaisteta, sosiologiassa ei ole. Edellä olevan huomioon ottaen mikään menetelmällinen ratkaisu ei ole ainut oikea tutkimusongelman ratkaisemiseksi. (Alkula ym. 1994, 17.)

Tutkimusmenetelmä on perusteltavissa sillä, että määrällisellä tutkimusmenetelmällä oli mahdollista saada kattavampi tutkimusaineisto kuin vapaamuotoiseen haastatteluun perustuvan kvalitatiivisen menetelmän avulla. Pohtiessani menetelmän valintaa päätin kuitenkin kvantitatiivisen tutkimuksen lisäksi jättää laadulliselle tulkinnalle tilaa kahdella vapaamuotoisella kysymyksellä, joilla voisin täydentää tutkimusta. Regressioanalyysiin päädyin perehtyessäni aiemmin tehtyihin tutkimuksiin, joissa oli käytetty Karasekin ja Siegristin työstressimallia. Regressioanalyysillä määrällisistä asioista saadaan tarkkaa tietoa ja voidaan kuvata asioiden suuruusluokkia ja riippuvuuksia ja vertailla eri ilmiöitä ja yhteisöjä (vrt. tulosalueet). (Alkula ym. 1994, 21).

Regressioanalyysi ja varianssianalyysi ovat analyysimenetelmiä, joilla voidaan tutkia useiden tekijöiden vaikutusta johonkin asiaan. Regressiokerroin kuvaa vaikutuksen voimakkuutta siitä, kuinka paljon selitettävällä muuttujalla tapahtuva muutos saa aikaan muutosta selitettävässä muuttujassa. Regressiomallissa regressiokertoimet kuvaavat muuttujan vaikutuksia, kun muiden muuttujien vaikutus on vakioitu. (Emt. 244–247, 251.)

Jotta regressiomalli kuvaisi mahdollisimman hyvin aineiston yhteisvaihtelua, sen tulisi olla johdettavissa tutkimuksen taustateoriasta, sen olisi oltava selitysteeltaan mahdollisimman korkea ja rakenteeltaan mahdollisimman yksinkertainen (Nummenmaa, L. 2004, 304–305.) Tutkimusaluetta koskevasta teoreettisesta keskustelusta voi löytyä monta eri keskenään kilpailevaa näkökulmaa. (Alkula ym. 1994, 31). Taustateoria tässä aineistossa on rakennettu usean eri teorian varaan. Pääteoria, millä työtyytyväisyyttä pyritään selittämään, on Karasekin malliin perustuva korkea työn hallinnan taso eli työn autonomia, jota voidaan luonnehtia itsenäisenä työnä kolmen eri ominaisuuden, toimintavapauden, muotoiluvapauden sekä päätöksenteon vapauden kautta. (Vartiainen 1994, 111–112).

Lähtöoletukseni oli , että laadulliset tekijät (työn hallintamahdollisuudet) työajan suunnittelussa vaikuttavat enemmän työtyytyväisyyteen kuin määrälliset (tuntimäärä) tekijät. Kyselylomakkeen laatimisessa oli tavoitteena saada mahdollisimman paljon tietoa työaika-suunnittelusta, jotta sitä voitaisiin käyttää jatkossa työaika-suunnittelun kehittämiseen kohdeorganisaatiossa. Kaikkia taustamuuttujia ei siis ollut tarkoituskaan käyttää lopullisessa analyysimallissa.

Joissakin tutkimuksissa voidaan yhdistää kvantitatiiviseen tutkimukseen kvalitatiivinen tutkimus esimerkiksi haastattelumenetelmin ja silloin päästään triangulaatioon, jossa voidaan yhdistää eri teorioita ja analyysimenetelmiä ja tutkimuksen luotettavuus paranee. (Hakanen 2004, 175–178). Vaikka tässä tutkielmassa ei käytetäkään varsinaista teemahaastattelua, niin vapailla vastauksilla pyrittiin konkretisoimaan vastaajien mielipiteitä. Mielipiteitä tuodaan esille tulosten tulkinnassa määrällisten tulosten tueksi sekä johtopäätökset-luvussa.

6 AINEISTON KUVAILU JA MUUTTUJAMUUNNOKSET

6.1 VASTAUSTEN JAKAUMAT

Vastauksia tuli määräaikaan 13.2.2012 mennessä yhteensä 335 eli 71 % vuoden 2011 lopussa päätoimisessa opettajan palvelussuhteessa olleista vastasi kyselyyn. Kokonaistyöajassa (1600 h) vastaajista oli 311 ja opetusvelvollisuustyöajassa 24 (ns. vanha OVTES). Esimiesasemassa olevia vastaajista oli 37. Hyvä vastausprosentti osoittaa yhteisön luottamusta.

Vastausraportin pohjalta muodostetun havaintomatriisin silmäily paljasti joidakin puutteita aineistossa. Kyselyn laatimisvaiheessa pyrin kiinnittämään huomiota siihen, että kysymyksen asettelu olisi selkeä ja yksiselitteinen. Vastaajat jakautuivat kahteen ryhmään sen perusteella, sovellettiinko heihin ns. vanhaa OVTES:iä ja opetusvelvollisuustyöaikaa vai AMK-VES:iä ja vuotuista kokonaistyöaikaa. Webropol-kyselyssä ohjattiin vastaajia automaattisesti tiettyjen kysymysten yli, jos kyseessä oli ns. vanhan OVTES:in piirissä oleva. Hieman yllätyksellistä oli, että kaikki kyselyyn vastanneet eivät olleet tietoisia itseensä sovellettavasta virkaehtosopimuksesta. Ns. vanhan VES:in piirissä on vain 36 opettajaa. Havaintomatriisin silmäily paljasti tiedon epäluotettavuutta juuri noudatettavan virkaehtosopimuksen suhteen.

Luotettavuuden parantamiseksi aineistoa oli täydennettävä työaika-suunnitelma- ja palvelussuhdetietojen osalta, koska siihen oli mahdollisuus. Suhteellisen pienessä aineistossa on erityisen tärkeää, että kaikki tieto on käytettävissä, kun tietoa ryhdytään analysoimaan (Nummenmaa, L. 2004, 31.) Muodostin aineistosta väliaikaisen tiedoston, johon täydensin työaika-suunnitelmatietokannasta (Tilipussi-järjestelmä) puuttuvat tiedot noudatettavasta virkaehtosopimuksesta (kohta 4) sekä työkauden tuntimäärät ja niiden jakaumat (kohta 6 ja 13). Osa-aikaisuuden perusteen (kohta 7) täydensin henkilötietojärjestelmästä (Adidron, Personec F.K.). Etuna oli, että minulla oli työroolini perusteella mahdollisuus täydentää tiedot näistä mainituista tietokannoista. Luotta-

muksellisuuden säilymiseksi (Henkilötietolaki 523/1999) hävitin väliaikaisen tiedoston havaintomatriisiin täydentämisen jälkeen.

Taulukossa 1 on tutkimuksen kohteena olevan populaation jakautuminen tulosalueille ja taulukossa 2 tulosalueiden vastausprosentit.

TAULUKKO 1. *Päätoimisten opettajien sijoittuminen tulosalueille 31.12.2011.*

Tulosalue	Henkilöstön määrä (n)
Bioalat ja liiketalous	52
Hyvinvointipalvelut	71
Taideakatemia	50
Tekniikka, ympäristö ja talous	92
Terveysala	103
Tietoliikenne ja sähköinen kauppa	57
Kehittäminen	48
Yhteensä	473

TAULUKKO 2. *Otoksen edustavuus tulosalueittain.*

Tulosalue	Vastausprosentit
Bioalat ja liiketalous	85 %
Hyvinvointipalvelut	69 %
Taideakatemia	66 %
Tekniikka, ympäristö ja talous	77 %
Terveysala	71 %
Tietoliikenne ja sähköinen kauppa	67 %
Kehittäminen	46 %

Tulosalueiden henkilöstömäärä vaihtelee koulutusohjelmien (Ks. organisaatio-kaavio, liite 1) ja opiskelijoiden lukumäärästä johtuen. Selkeästi suurin vastausprosentti on Bioalat ja liiketalous -tulosalueella ja pienin Kehittäminen-

tulosalueella. Kehittämisen tulosalueen opettajat ovat kielikoulutuskeskuksen opettajia ja OPO:a sekä muutamia opetuksen erityistehtävissä toimivia. Kielten opettajat tekevät opetustehtäviä ammattikorkeakoulussa eri koulutusohjelmissa, ja he ovat saattaneet mieltää itsensä jonkin opetuksen tulosalueen opettajaksi, vaikka hallinnollisesti ovat sijoitettuja Kehittäminen-tulosalueelle.

TAULUKKO 3. *Kyselyyn vastanneiden lukumäärät (n) tulosalusalueittain ja osuudet kyselyyn vastanneista (%).*

Tulosalue	Tapausten lukumäärä (n)	Osuus tämän tutkimuksen aineistosta (%)
Bioalat ja liiketalous (BIL)	44	13
Hyvinvointipalvelut (HYPA)	49	15
Taideakatemia (TAI)	33	10
Tekniikka, ympäristö ja talous (TYT)	71	21
Terveysala (TER)	73	22
Tietoliikenne ja sähköinen kauppa (TSK)	38	11
Kehittäminen (KEH)	27	8
Yhteensä	335	100

Perusjoukosta vakituisia on 359 ja määräaikaisia 114. Vastanneista vakituisessa palvelussuhteessa oli 269 eli 80 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 66 eli 20 %. Vakituiset olivat olleet hieman aktiivisempia eli 75 % vastasi kyselyyn ja määräaikaisista 58 %. Kummankin ryhmän edustavuus oli kuitenkin hyvää tasoa.

Opetusvelvollisuustyöaikaan (ks. luku 3.3.) populaatiosta kuuluu enää 36 opettajaa, joista 24 oli vastannut kyselyyn. Heistä 11 (46 %) ilmoitti tehneensä enintään opetusvelvollisuuden suuruisen tuntimäärän vuoden 2011 aikana. Perusjoukossa opetusvelvollisuustyöaika tekevästä 12 on osa-aikaisia ja vain yhdellä osa-aikaisuuden peruste on muu kuin osa-aikaeläke. Opetusvelvollisuustyöaika (ov-työaika) on vähitellen poistunut ja poistumassa eläköitymisen kautta. Tässä tutkielmassa opetusvelvollisuustyöaika tekeville ei kaik-

kia kysymyksiä ohjattu työaikaperusteen erilaisuudesta johtuen. Ns. vanhan OVTES:in kyselyyn vastanneiden joukko on kuitenkin edustava otos vanhimman ikäryhmän osa-aikaisista. Lisäksi kahden eri sopimuksen vertailu niillä tulosalueilla (Bioalat ja liiketalous, Tekniikka, ympäristö ja talous sekä Tietoliikenne ja sähköinen kauppa), joilla yhden koulutusohjelman sisällä noudatetaan sekä vanhaa OVTES:iä että AMK-VES:istä, on mielenkiintoinen.

AMK-VES:in työajan piirissä osa-aikaisia vastaajia oli 48 henkilöä ja heistä 32 ilmoitti olevansa osa-aikainen omasta aloitteestaan ja 16 oli osa-aikainen työnantajan määräyksestä. Tämä joukko on päätoimisia tuntiopettajia, joiden opetustyömääräys tehdään aina 760–1600 tunnille kalenterivuodessa. Turun kaupungin organisaatiossa vakituista tehtävää varten perustetaan vakanssi. Ammattikorkeakoulussa opettajavakanssit ovat joko lehtorin tai yliopettajan vakansseja. Vakanssien lisäksi voidaan opettaja ottaa päätoimisen tuntiopettajan virkasuhteeseen joko toistaiseksi tai erityisestä syystä määräajaksi. Päätoimisen tuntiopettajan vuotuinen tuntimäärä määritellään palkkaamispäätöksessä aina 760–1600 tunniksi ja lopullinen osa-aikaprosentti määräytyy työaikasuunnitelmassa vahvistettujen tuntien perustella.

Tutkimusaineistoa olen käsitellyt kvantitatiivisin menetelmin ristiintaulukoinnalla, varianssianalyysillä sekä kuvailevin menetelmin. Lineaarista regressioanalyysiä menetelmänä käyttäen on rakennettu malli, joka selittää eri osatekijöiden yhteisvaikutusta työtyytyväisyyteen. Analyysit on tehty SPSS 19.0 -ohjelmalla.

6.2 MUUTTUJAMUUNNOKSET

Aineiston analyysiä varten on muuttujia luokiteltu uudelleen pienten frekvenssien vuoksi ja luokiteltuja muuttujia on muutettu dikotomioiksi eli kaksiluokkaiseksi lineaarista regressioanalyysiä varten. Mittareiden uudelleen luokittelun tavoitteena on ollut keskeisimmän luokan määrittely vertailu- eli referenssiluokaksi. Mielipiteitä kuvaava summamuuttuja ”työpaineet” on käännetty samansuuntaiseksi muiden summamuuttujien kanssa.

Tilastollisten testien tavoitteena on tehdä päätelmiä esitettyjen hypoteesien paikansapitävyydestä ja siitä, millä todennäköisyydellä otoksessa olevat tiedot toteutuvat myös populaatiossa. Mitä lähempänä nolaa p-arvo on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä esitetty vaihtoehtoinen hypoteesi jää voimaan. Käyttäyty-

mistieteissä 0.05 suuruiset p-arvot katsotaan vaihtoehtoisen paikkansapitävyyden osoitukseksi. Merkitsevyytasot on ilmaistu siten, että jos p-arvo on < 0.05 merkitään se *, jos $< 0,01$ ** ja < 0.001 ***. (Nummenmaa 2004, 137–138.)

6.3 SUMMAMUUTTUJAT

Turun ammattikorkeakoulu on ollut mukana vuodesta 2001 kuntatyöntekijöille kahden vuoden välein suunnatussa Kunta 10 -hyvinvointikyselyssä. Kuten kohdassa 5.1 kyselyä koskevassa luvussa mainitaan, on Kunta 10 -kyselyn työaikaa koskevia kysymyksiä pyritty muuntamaan siten, että ne kuvaisivat paremmin opettajan työajan erityispiirteitä.

Väittämistä, jotka kuvaavat työajan hallintaa, työn hallintaa ja työpaineita on muodostettu summamuuttujat. Summamuuttuja on usean yksittäisen numeerisen muuttujan summa tai keskiarvo ja sen tarkoituksena on, että summamuuttujan osiot kuvaavat osaa samasta laajemmasta abstraktista käsitteestä. Tässä tutkielmassa on käytetyt summamuuttujat ovat keskiarvoja luokitelluista muuttujista. Summamuuttujien tarkoitus on, että sekä validius että reliabilisuus paranee. Cronbachin alfa-kertoimet ovat summamuuttujan konsistenssia eli yhtenevyyttä kuvaavia tunnuslukuja. (Alkula ym. 1994, 95.)

Muodostetuille summamuuttujille Työaikojen hallinta, Työpaineet ja Työnhallinta on laskettu Cronbachin alfa-kertoimet. Aineistossa on 27 (8,1 %) havaintoa, joissa on puuttuvia tietoja osioissa. Puuttuvien havaintojen määrä on vielä hyväksyttävissä. Useiden lähteiden mukaan on 0,6 alin hyväksyttävä alfa-kertoimen arvo. Lasketut alfa-kertoimet vaihtelivat välillä 0,707 ja 0,837. Summamuuttujat olivat ammattikorkeakoulutasolla normaalisti jakautuneita (ks. summamuuttujien kuvaajat, liite 3), mutta tulosaluekohtaisissa histogrammeissa esiintyi jonkin verran vinoja jakaumia. Tulosaluekohtaisia kuvajia ei ole tässä tutkielmassa raportoitu, koska erot tulosalueiden välillä mieliteissä yleisestä työtyytyväisyydestä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä kuin yhden tulosalueen osalta.

7 AINEISTON ANALYYSI

7.1 SELITETTÄVÄN MUUTTUJAN JAKAUMAT

Selitettävä muuttuja on yleinen työtyytyväisyys. Sitä on kysytty yhdellä ainoalla kysymyksellä (17): Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? Kysymyksen asettelu ja sen tulkinta on aina kontekstisidonnaista. Kysymys on esitetty kysymyssarjan loppupäässä ja sitä ovat edeltäneet kysymykset työpaineista, työajan hallinnasta ja työn hallinnasta. Työhyvinvointitutkimuksessa on olemassa runsaasti validoituja kysymyssarjoja (Hakanen 2005, Vartianen 1994). Yhdellä kysymyksellä saadaan vastaus, joka ilmaisee jokaisen oman subjektiivisen kokemuksen työhyvinvoinnista. Vuoden 2011 loppupuolella on organisaatiossa tehty Työterveyslaitoksen Työhyvinvointihankkeeseen liittyvä kysely, jossa on tiedusteltu sekä työhyvinvoinnin merkityksiä että niiden toteutumista omassa organisaatiossa. Henkilöstö on asetettu hyvinvointikysymysten äärelle kaksi kertaa lyhyen ajan sisällä, mikä on auttanut tähän jälkimmäiseen kyselyyn vastaamista. Seuraavissa alaluvuissa on esitetty selitettävän muuttujan jakaumat pääasiallisten selittävien muuttujien osalta.

7.1.1 Tulosalueet

Selitettävän muuttujan jakaumia tulosalueittain on tarkasteltu sekä ristiintaulukoinnin että varianssianalyysin avulla. Varianssianalyysin tulokset on esitetty taulukossa 4.

Erot eri tulosalueiden välillä perusjoukossa ovat tilastollisesti merkitseviä tasolla 0,01. Tyytyväisimpiä ovat henkilöstömäärältään suurimmat Terveysala- sekä Tekniikka, ympäristö ja talous -tulosalueet. Koko aineistosta vain 24 % kuuluu tyytymättömien luokkaan. Taideakatemian poikkeava keskiarvo aiheuttaa tilastollisesti merkitsevän tuloksen tulosalueiden välillä.

Hyvinvointipalvelut-tulosalueella oli tulossa organisaatiomuutos 1.1.2012 lukiin kun liiketalouden opetus siirtyi Loimalta Turkuun osaksi Bioalat ja lii-

TAULUKKO 4. Yleinen tyytyväisyys työhön tulosalueittain, keskiarvot ja hajonta (asteikolla 3 = tyytyväinen, 2 = ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 1 = tyytymätön).

Tulosalue	Keskiarvo	Keskihajonta	N
Bioalat ja liiketalous	2,70	0,55	44
Hyvinvointipalvelut	2,69	0,58	49
Taideakatemia	2,27	0,88	33
Tekniikka, ympäristö ja talous	2,76	0,55	71
Terveysala	2,76	0,55	71
Tietoliikenne ja sähköinen kauppa	2,66	0,63	38
Kehittäminen	2,78	0,51	27
Kaikki	2,68**	0,61	333

ketalous -tulosaluetta. Organisaatiomuutos on saattanut vaikuttaa, koska tuntiresurssien jakoperusteet voivat yhdistyneillä tulosalueilla olla toisistaan poikkeavat. Jos kysely tehtäisiin vuotta myöhemmin, saattaisivat erot olla suurempiakin. Nyt Hyvinvointipalvelut ja Bioalat ja liiketalous -tulosalueen välillä ei keskiarvoissa ole eroa, mutta hajonta on Hyvinvointipalvelut-tulosalueella hieman suurempi.

Taideakatemia kohdalla yleinen työtyytyväisyys on heikentynyt todennäköisesti tiukan talouden sopeuttamisen seurauksena. Taideakatemia kohdalla myös hajonta on suurin. Tietoliikenteen ja sähköisen kaupan -tulosalueen keskiarvo on hieman koko ammattikorkeakoulun lukua matalampi, mikä saattaa selittyä sillä, että tällä tulosalueella on vielä ns. vanhassa OVTES:issä olevia, jolloin kahden eri työaikajärjestelmän tuoma eriarvoisuus korostuu.

Esimiesasemassa olevista 81 % ilmoitti olevansa työhönsä tyytyväisiä ja muista vastanneista tyytyväisten osuus oli hieman matalampi eli 76 %. Ero näiden kahden ryhmän välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Mainittakoon, että esimiesasema ei välttämättä merkitse esimiesasemaa opettajiin nähden, vaan alaiset voivat olla muuta henkilökuntaa.

7.1.2 Sukupuoli, ikäryhmä, perhetausta

TAULUKKO 5. Yleinen tyytyväisyys taustamuuttujien mukaan; keskiarvo ja hajonta (asteikolla 3 = tyytäväinen, 2 = ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 1 = tyytymätön).

	Keskiarvo	Keskihajonta	N
Sukupuoli			
Mies	2,64	0,69	121
Nainen	2,71	0,58	212
Kaikki	2,68	0,61	333

Ikäryhmä			
alle 40 v	2,85	0,43	68
41 - 50 v	2,66	0,63	103
51 - 59 v	2,54	0,72	108
yli 60 v	2,81	0,44	54
Kaikki	2,68***	0,61	333

Perhetausta			
Yhden hengen talous	2,88	0,33	42
Kahden aikuisen talous	2,68	0,63	115
Lapsiperhe	2,64	0,64	163
Yksinhuoltaja	2,62	0,65	13
Kaikki	2,68	0,61	333

Palvelussuhde			
Vakituinen	2,65	0,63	267
Määräaikainen	2,83	0,48	66
Kaikki	2,68**	0,61	333

Taulukossa 5 on esitetty vertailu eri taustamuuttujien välillä yleisestä tyytyväisyydestä. Ero naisten ja miesten välillä ei ole tilastollisesti merkitsevä. Naiset (78 %) olivat hieman tyytyväisempiä kuin miehet (74 %).

Perhetaustan mukaan yhden hengen taloudet ovat tyytyväisimpiä. Tyytymättömiä on tasaisesti kaikissa muissa ryhmissä vaihdelleen 8–9 %:n välillä. Ainoastaan ikäryhmän ja palvelussuhteen laadun mukaan erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Tyytyväisimpiä olivat nuorimpaan ja vanhimpaan ikäluokkaan kuuluvat. Tämä selittyy ainakin osaksi sillä, että näissä ikäluokissa on eniten osa-aikaisia palvelussuhteita. Lyhyempää työaikaa arvostetaan ja työaikajoukot osoittavat työnantajalta ymmärrystä eri elämäntilanteissa. Vanhimmassa ikäluokassa on osa-aikaeläkkeellä olevia ja nuorimpien ryhmässä perhesyistä osittaista työaikaa tekeviä. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat elämäntilanteet ja kunkin vaiheen olosuhteiden huomioon ottaminen (Ilmarinen 2001).

Työaikajoukot ovat selkeästi työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä. Kohdeorganisaatiossa suhtaudutaan myönteisesti osittaisiin palkattomiin virkavapauksiin, joissa useimmiten syynä ovat perhesyöt. Osa-aikaeläkkeelle siirtymistään ei ole keneltäkään halukkaalta evätty. Osa-aikaeläke auttaa jaksamaan täyteen eläkeikään saakka ja välttämään ennenaikaiselta eläköitymiseltä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jää vuosittain 1–2 henkilöä, mikä on organisaation koko huomioon ottaen hyvin vähäinen määrä. (Turun ammattikorkeakoulun henkilöstöohjelma 2010–2013, Amk 14.10.2010 § 8).

TAULUKKO 6. *Ikäjakauma tulosalueittain (%)*

	BIL	Hypa	TAI	TYT	TER	TSK	KEH	Yht.
alle 50 v	41	55	58	53	47	50	67	52
yli 50 v	59	45	42	47	53	50	33	48
%	100	100	100	100	100	100	100	100

Nuorinta ikäluokkaa on eniten Kehittäminen-tulosalueella (Kielikoulutuskeskus) ja Taideakatemiassa. Tulosaluekohtaiset erot yleisestä työtyytyväisyydestä eivät selity kaikkien osalta koko ammattikorkeakoulua koskevan tulkinnan mukaisesti. Terveysalalla tämä näyttäisi toteutuvan, koska siellä on iso joukko osa-aikaeläkkeellä olevia ja vastaavasti nuoria määräaikaista tuntiopettajia.

TAULUKKO 7. Sukupuolijakauma tulosalueittain (%).

	BIL	Hypa	TAI	TYT	TER	TSK	KEH	Yht.
mies	48	10	46	72	6	58	11	36
nainen	52	90	55	28	94	42	89	64
%	100	100	100	100	100	100	100	100

Sukupuolittuneet koulutusalat näkyvät tässä tilastossa selkeästi, koska naisvaltaiset alat hoitotyö- ja palvelualat (Hyvinvointipalvelut ja Terveysala) sekä kieltenopettajien ryhmä (Kehittäminen) ovat naisvaltaisia ja tekniikan ja liikenteen ala (Tekniikka, ympäristö ja talous) miesvaltainen.

Hakasen opetusalan työntekijöihin kohdistuvan tutkimuksen mukaan työn imua (tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen) esiintyy eniten naisten, määräaikaisten ja työssään alle viisi vuotta työskennelleiden parissa. Naisten työuupumus tai työtytymättömyys ei kuitenkaan eroa miehistä. (Hakanen 2004, 245.) Tämän tutkimuksen mukaan naiset ovat hieman tyytyväisempiä kuin miehet ja määräaikaiset tyytyväisempiä kuin vakituiset, joten tulokset osoittavat samansuuntaista tulosta, mitä Hakanen on todennut.

7.1.3 Palvelussuhteen laatu

Määräaikaisten palvelussuhteiden piirissä tyytyväisten osuus (88 %) oli suurempi kuin vakituisten palvelussuhteiden piirissä (73 %). Osaksi tätä selittää määräaikaisten ikärakenne, koska määräaikaisissa työsuhteissa olevat ovat keskimääräistä nuorempia. Lähes kaikki eli 92 % (n = 61) määräaikaisista kyselyyn vastanneesta kuuluu kahteen nuorimpaan ikäryhmään eli ovat alle 50-vuotiaita. Vakituisten palvelussuhteiden osalta vastaavasti 58 % (n = 156) on yli 50-vuotiaita. Epätyypillisiin työsuhteisiin kuuluvat määräaikaiset eivät tämän aineiston perusteella olisikaan tyytymättömin ryhmä. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on kohdeorganisaatiossa 24 % ja osa-aikaisten osuus 18 % tutkimuksen perusjoukosta. Määräaikaisuus saattaa sopia tiettyyn elämän tilanteeseen (vrt. Julkunen, Hakanen). Asiantuntijaorganisaatiossa henkilöstön pysyvyys on kuitenkin ensiarvoisen tärkeätä (Mäki 2012, 59).

7.1.4 Työaikaasuunnitelman sisältö

Työaikaasuunnitelman keskeiset piirteet on kuvattu taulukossa 8. Keskeisiä työaikaasuunnitelmaa kuvaavia muuttujia ovat kokonaistuntimäärä, työaikaasuunnitelman eheys ja työtuntien jakautuminen työn laadun mukaan (opetus, T&K-työ ja muu työ).

TAULUKKO 8. Yleinen tyytyväisyys työhön työaikaasuunnitelman tuntimäärän, eheyden sekä työaikaasuunnitelman tyypin mukaan, keskiarvot ja hajonta (asteikolla 3 = tyytyväinen, 2 = ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 1 = tyytymätön).

	Keskiarvo	Keskihajonta	N
Työaika 2011			
alle 1600h	2,79	0,50	48
1600 h	2,64	0,66	158
yli 1600 h	2,74	0,56	103
Kaikki	2,70	0,61	309

Eheys			
Yksi koulutusohjelma	2,61	0,68	110
Yksi tulosalue, mutta useita koulutusohjelmia	2,72	0,56	124
Tunteja useammalla kuin yhdellä tulosalueella	2,73	0,59	96
Kaikki	2,68	0,61	330

Työtuntien jakautuminen			
Opetusta yli puolet	2,68	0,62	228
Muuta työtä yli puolet	2,88	0,42	33
TKI-työtä yli puolet	2,77	0,48	39
Tehtäviä kaikissa em. ryhmissä	2,45	0,75	33
Kaikki	2,68	0,61	333

Vaikka ero ei ole näiden muuttujien osalta tilastollisesti merkitsevä, on näitä syytä tarkastella, koska nämä ovat työyhteisössä keskustelua herättäviä piirteitä työaikasuunnitelmassa.

Työaikasuunnitelman tuntimäärän perusteella tyytyväisimpiä ovat osa-aikaiset (alle 1600 h) ja lisätyötä (yli 1600 h) tekevät. Tämä ei kuitenkaan kuvaa sitä, riittääkö työaikasuunnitelmaan varattu tuntiresurssi annettujen tehtävien hoitamiseen. Tarkasteltaessa työaikasuunnitelmien kokonaistuntimääriä tulosaluittain voidaan todeta, että osa-aikaiset (n = 48) jakautuvat siten, että Terveysala-tulosalueella heitä on eniten (25 %) ja vähiten Bioalat ja liiketalous -tulosalueella (8%).

Lisätöitä (n = 103) tehdään vähiten Taideakatemiassa (2 %) ja Bioalat ja liiketalous -tulosalueella (10 %). Eniten lisätyötä tehtiin Hyvinvointipalvelutulosalueella (23 %). Tuloksia tulkitessa pitää ottaa huomioon, että lisätyöt perustuvat maksettuihin lisätyötunteihin. Työpaineet-summamuuttuja antaa paremmin kuvan resurssien riittävydestä/riittämättömyydestä. Tulosalueiden linja lisätöiden maksamisessa vaihtelee hieman, mitä kuvaa osaltaan Taideakatemian tuntijakauma, jonka mukaan suurin joukko on normityöajan (1600 tunnin) ryhmässä. Vastaavasti kolmella tulosalueella – Tekniikka, ympäristö ja talous, Tietoliikenne ja sähköinen kauppa ja Hyvinvointipalvelut – suurin joukko kuuluu yli 1600 tuntia tekevien ryhmään.

Tutkimus- ja kehitystoiminnan (T&K) osuus on kasvanut vähitellen ja nyt se on tullut osaksi lähes jokaisen opettajan työtä. Nykyisin tutkimus- ja kehitystoiminnan perään on lisätty termi *innovaatio* (TKI). Tutkimus- ja kehitystoiminnan lisääminen ei ole tapahtunut kitkattomasti, eikä sitä ensin alkuun koettu opettajan työn perinteisten arvojen mukaiseksi. T&K-työn laadun voidaan tulkita sisältävän myös innovaatiotyön, vaikka siitä käytetään jatkossakin tässä tutkielmassa lyhennettä T&K.

Tulokset osoittavat, että T&K-työn integroiminen olisi onnistunut, koska T&K-työtä ja muuta työtä tekevät ovat tyytyväisempiä kuin ne opettajat, joiden työaikasuunnitelman tuntimäärä koostuu pääasiassa opetustyöstä. Tosin on huomattava sekin, että kaikkiin kolmeen eri ryhmään (opetus, T&K, muu työ) jakautuvien tyytyväisyys saa huonoimman arvon.

Vastaukset kysymykseen työaikasuunnitelman eheydestä osoittavat, että kollegiaalinen toiminta toteutuu läpi koko organisaation. Tyytyväisimpiä ovat opettajat, joiden toiminta ulottuu yli tulosaluerajojen. Monialaiset kehittämishankkeet ovat luoneet organisaatorajat ylittävälle toiminnalle mahdollisuu-

den. Ne, joiden työaika suunnitelman tunnit jakautuvat useammalle koulutusohjelmalle tai tulosalueelle, näyttäisivät kokevan yleisen tyytyväisyyden paremmaksi kuin ne, joiden työ kohdistuu yhdelle tulosalueelle. Tämä kuvaisi vuorovaikutteisuuden ja monitaitoisuuden korostumista. Liikkuvuutta eri tulosalueiden ja koulutusohjelmien välillä pidetään positiivisena. Tämä on osoitus myös verkostoitumisen arvostuksesta.

Mäen tutkimuksen mukaan ammattikorkeakoulujen kasvaessa suuremmiksi yksiköiksi, toiminnalliset yksiköt aloittavat oman itsenäisen työkuulttuurisen prosessin, jossa yksiköt mukautuvat lähi-toimintaympäristön mukaan. Yksiköt alkavat erottautua emäorganisaatiosta kulttuurisesti. (Mäki 2012, 31.) Tämän tutkimuksen tulosten perusteella näin ei tapahtuisi Turun ammattikorkeakoulussa.

7.2 PALKKAN MERKITYS

Kun kokonaistyöaika otettiin ammattikorkeakouluissa käyttöön vuonna 1999, palkkaus perustui kolmeen eri hinnoittelukohtaan: tekniikan ja liikenteen ala, hallinnon ja kaupan ala sekä muut koulutusalat. Tehtävien vaativuuden arvioinnista on käyty vilkasta keskustelua ammattikorkeakoulumaailmassa. Taulukossa 9 on esitetty tulokset mielipiteistä palkan oikeasta suhteesta tehtävän vaativuuteen tulosalueittain.

TAULUKKO 9. *Mielipiteet tulosalueittain siitä, onko työstä maksettu palkka oikeassa suhteessa tehtävän vaativuuteen, keskiarvot ja hajonta (asteikolla 3 = tyytyväinen, 2 = ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 1 = tyytymätön).*

Tulosalue	Keskiarvo	Keskihajonta	N
Bioalat ja liiketalous	2,27	0,87	44
Hyvinvointipalvelut	2,39	0,79	49
Taideakatemia	2,09	0,93	32
Tekniikka, ympäristö ja talous	2,17	0,89	71
Terveysala	2,31	0,88	72
Tietoliikenne ja sähköinen kauppa	2,32	0,84	38
Kehittäminen	2,07	0,96	27
Kaikki	2,25	0,87	333

Otoksessa selkeästi suurempi määrä vastanneista (76 %) on yleisesti työhön tyytyväisiä kuin tyytyväisiä siihen, että palkka vastaisi tehtävän vaativuutta (53 %). Erot tulosalueiden välillä eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Nykyisin voimassa olevassa virkaehtosopimuksessa eri koulutusalojen palkkaus on harmonisoitu muilta osin, mutta tekniikan alalla maksetaan edelleen korkeampia palkkoja kuin muilla aloilla. Tekniikan alaa noudatetaan Bioalat ja liiketalous, Tietoliikenne ja sähköinen kauppa ja Tekniikka, ympäristö ja talous -tulosalueilla, mutta vain osaan opettajista, koska samalla tulosalueella on useamman koulutusalan koulutusohjelmia. Keskiarvoluvut osoittaisivat, että vertailua muihin ja epätasa-arvon kokemuksia palkan suhteen tapahtuisi sekä tulosalueiden sisällä (eri koulutusalat), että muihin tulosalueisiin verrattuna, mutta erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Kehittämisen tulosalueen opettajien (Kielikoulutuskeskus) työaikasuunnitelma koostuu eri tulosalueella pidettävistä opetustunneista. Heillä on mahdollisuus verrata eri tulosalueiden resursseja keskenään käydessään neuvotteluja koulutuspäälliköiden kanssa työaikasuunnitelman resursseista. Näissä neuvotteluissa paljastuvat mahdolliset eriarvoiset resurssiperusteet, mikä aiheuttaa erätasa-arvon kokemuksia. (vrt. Siegrist). Taideakatemian palkkaukseen tyytymättömyyden takana on niukkojen resurssien vaikutus palkan määrään. Motivaation tasapainoteorian mukaan omaa panostusta ja siitä ansaittua palkkiota verrataan myös muiden vastaaviin kokemuksiin. (Vartiainen 1994; Taris ym. 2004).

TAULUKKO 10. *Mielipiteet perhetaustan mukaan siitä, onko työstä maksettu palkka oikeassa suhteessa tehtävän vaativuuteen, keskiarvot ja hajonta (asteikolla 3 = tyytyväinen, 2 = ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 1 = tyytymätön).*

Perhesuhteet	Keskiarvo	Keskihajonta	N
yhden hengen talous	2,40	0,86	42
kahden aikuisen talous	2,20	0,90	114
lapsiperhe	2,26	0,84	163
yksinhuoltaja	1,93	1,00	14
Kaikki	2,25	0,87	333

Taulukko 10 osoittaa, että perhetaustan mukaan yhden hengen taloudessa asuilla on myönteisimmät mielipiteet siitä onko palkka oikeassa suhteessa tehtä-

vän vaativuuteen ja vastaavasti yksinhuoltajaperheissä kielteisimmät. Vastaukset antavat viitettä siitä, että kysymys on mielletty pelkästään ansiotasoa koskevaksi.

7.3 TYÖAJAN SEURANTA

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli työajan seurannan ja lisätyön tekemisen välinen yhteys. Kuten taulukko 11 osoittaa, on lisätöitä tekevien ryhmässä 65 % niitä, jotka seuraavat työtuntein määrää joko viikoittain tai kuukausittain.

TAULUKKO 11. *Työajanseuranta eri työaikaryhmissä (%).*

	alle 1600h	1600 h	yli 1600 h	Kaikki
viikoittain	29	28	38	32
kuukausittain	31	37	27	33
en lainkaan	40	35	35	35
Yhteensä %	100	100	100	100
N	48	156	103	307

Lisätöiden tekeminen liittyy resurssien riittämättömyyteen, mutta myös kiireen kokemiseen. Kiireen kokemisen tuntemukset ovat subjektiivisia kokemuksia, joiden osoittaminen tutkimuksella on vaikeaa (Julkunen 2008, 24). Näistä tuloksista voi kuitenkin todeta, että merkittäviä eroja ei eri ryhmien välillä ole. Lisätöitä tekevien ryhmässä on 35 % niitä, jotka eivät lainkaan seuraa tuntikertymäänsä. Mielipiteet työajan seurannan mielekkyydestä jakautuivat siten, että 48 % koki sen työaikojen hallintaa hyödyttäväksi ja että seuranta ehkäisee tuntimäärän ylittymistä. Vapaista vastauksista myös ilmenee, että seuranta, suunnittelu ja ennakointi ovat niitä välineitä, jolla työaikasuunnitelmassa pysytään. Esimiehen tuki ja kehityskeskustelut myös auttavat ja priorisointia joutuvat kaikki tekemään. Työaikaresurssien riittämättömyyttä tuskailtiin eniten uusien opettajien keskuudessa. Kokemuksen kautta moni kertoikin päässeensä parempaan lopputulokseen työaikasuunnitelmassa pysymisessä.

7.4 MUUTOKSEN KOKEMINEN

Yhteensä 256 henkilöä ilmoitti olleensa yli 5 vuotta Turun ammattikorkeakoulun palveluksessa. Heiltä kysyttiin onko työaika-suunnittelu helpottunut työuran aikana ja paljonko uudet työmuodot (T&K, verkko-opetus ja muu työ) ovat lisääntyneet työuran aikana. Vastaukset jakautuivat siten, että 67 % vastanneista vastasi joko työaika-suunnittelun helpottuneen tai olivat neutraalilla kannalla. Mielipiteet muutoksen kokemisesta työaika-suunnittelussa on esitetty taulukossa 12.

TAULUKKO 12. *Muutoksen kokeminen työaika-suunnittelussa (%)*.

	samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	eri mieltä	Kaikki
Työaika-suunnitelma on helpottunut	42	25	33	100
T&K-työn osuus kasvanut	50	20	30	100
Verkko-opetus osuus on kasvanut	35	26	39	100
muu kuin opetustyö lisääntynyt	68	11	21	100

Opettajan työ on monipuolistunut ja osaamisvaatimukset kasvaneet kuten aiemmissa tutkimuksissa (Auvinen 2004, Mäki 2012) on todettu. Muun kuin opetustyön ja T&K-työn osuus ovat kasvaneet. Monipuoliset tehtävät kasvattavat työn vaatimuksia, mutta resurssien pitää olla oikeassa suhteessa, jotta työn mielekkäisyys säilyy (vrt. Karasek ja Siegrist).

7.5 LINEAARINEN REGRESSIOMALLI

7.5.1 Summamuuttujat mallissa

Työn hallinta on summamuuttuja, joka muodostettiin osioista, joissa kysyttiin mielipiteitä Likertin asteikolla 1–5 (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin erimiel-tä) seuraavista työn piirteistä:

- voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä opetus-/muiden tehtävien sisällöstä
- voin tehdä paljon luovia ratkaisuja työssäni
- työni on monipuolista
- työni vaatii jatkuvaa kehittämistä
- työnantaja tukee riittävästi työssä tarvitsemaani taitojen kehittämistä.

Tämä summamuuttuja kuvaa sitä, kuinka paljon työssä arvostetaan luovuutta, itsenäisyyttä ja työn vaativuutta. Työn hallinta ja työn autonomia ovat positiivisia työn ominaisuuksia. Työ, jossa on korkeat vaatimukset, kova kiire ja työhön liittyvä aikapaine sekä työn hallintamahdollisuudet ovat heikot, kuormittavat eniten. (Karasek 1990).

Työpaineet on summamuuttuja, joka muodostettiin osioista, joissa kysyttiin mielipiteitä työaikasuunnitelman tuntiresurssien riittävydestä:

- Minun on käytettävä annettuihin tehtäviin enemmän aikaa kuin työaikasuunnitelmassa määritelty resurssi (käännetty osio mittarin yhdenmukaistamiseksi).
- Työaikasuunnitelmassa määrätty tehtävät ovat kohtuuttomat annettuun työaikaresurssiin nähden (käännetty osio mittarin yhdenmukaistamiseksi).
- Työaikasuunnitelmassa varattu tuntiresurssi on riittävä annettujen tehtävien suorittamiseen.

Jos työpaineet nousevat merkitseväksi mallissa, niin se heikentää työn hallinnan, mutta myös päinvastoin korkea työn hallinta vähentää työpaineiden vaikutusta.

Työajan hallinta on summamuuttuja, joka muodostettiin osioista, joissa kysyttiin vaikutusmahdollisuuksia:

- työpäivän alkamis- ja loppumisajankohtaan
- opetustuntien sijoitteluun työkauden aikana
- vapaajaksojen ajankohtaan
- palkattomien virka- ym. vapaiden pitämiseen.

Työajan hallinta on verrattavissa työn hallinnan mittariin. Opettajan työssä vapausasteet ovat olleet aina suuremmat lomien ja työajan sijoittumisella mitattuna. Uuden työkultuurin mukaan kaikilla sektoreilla on tapahtunut muutos työajan ”tihentymisen” suhteen.

Summamuuttujien muodostaminen on kuvattu kohdassa 6.3 (ks. summamuuttujien kuvaajat liite 3). Kaikki summamuuttujat on luokiteltu uudelleen ja käännetty lineaarista regressioanalyysiä varten. Kaikki summamuuttujat ovat mallissa samansuuntaisina mittareina. Tämä on huomioitava tulkittaessa Työpaineet-mittarin vaikutusta työtyytyväisyyteen.

Lineaarinen regressiomalli on rakennettu siten, että edellä esitetyt työtyytyväisyyttä selittävät tilastollisesti merkitsevät muuttujat ja työn ominaisuuksia kuvaavat summamuuttujat on otettu mukaan malliin. Lopullisen mallin sopivuus on testattu ja varianssianalyysitaulukko osoittaa mallin sopivuuden aineistoon ($F = 19,42^{***}$). Lopullisessa mallissa työtyytyväisyyttä selittää parhaiten työn hallinta. Muut malliin jäävät selittäjät ovat tyytyväisyys palkkaan, työpaineet ja työajan hallinta. Mallin selitysaste on 32,6 %. Selitysprosentti on sitä korkeampi, mitä lähempänä havainnot ovat regressiosuoraa. (Alkula ym. 1994, 249). Mallin rakentuminen on kuvattu taulukossa 13.

TAULUKKO 13. Yleinen tyytyväisyys lineaarisessa regressiomallissa, Turun ammattikorkeakoulun päätoimiset opettajat.

	Vakioimaton yhteys	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 5
	b	b	b	b	b	b
Vakio	2.853***	2.792***	2.660***	0.227***	0.202***	0.248***
Ikäluokka						
alle 40 v	ref.					
41-50 v	-0.193*	-0.171	-0.197*	-0.114	-0.101	-0.101
51-59 v	-0.316***	-0.259**	-0.265**	-0.148	-0.141	-0.136
yli 60 v	-0.038	0.021	0.022	0.044	0.056	0.057
Palvelusuhteen laatu						
Vakituinen	ref.					
Määräaikainen	0.185*	0.135	0.104	0.071	0.068	0.068
Tyytyväinen palkkaan						
Kyllä	ref.					
Ei	-0.280***		0.283***	0.191***	0.159**	0.159**
Työn hallinta	0.969***			0.886***	0.858***	0.895***
Työpaineet	0.213***				0.069	0.080
Työajan hallinta	0.156**					-0.072
		4,9	10,2	31,7	32,2	32,6

7.5.2 Mallin tulkintaa

Regressiokerroin kuvaa, kuinka voimakkaasti selittävä tekijä vaikuttaa selitettävään. Merkitsevyys tasot on ilmaistu siten, että jos p-arvo on < 0.05 merkitään se *, jos $< 0,01$ ** ja < 0.001 ***. (Nummenmaa 2004, 137– 38). Taulukossa 13 on kuvattu mallin muodostuminen eri vaiheiden kautta.

Ensimmäisessä sarakkeessa on esitetty selittävien muuttujien vakioimaton yhteys. Ikäluokan referenssi ryhmäksi määriteltiin nuorin ikäluokka eli alle 40-vuotiaat, joiden osalta varianssianalyysi osoitti tilastollisesti merkitsevimmän tuloksen. Palvelusuhteen laaduista vakituinen kuvaa pysyvyyttä ja se on yleisin palvelussuhde ja siksi se on määritelty referenssiryhmäksi. Tyytyväisyys palkkaan -selittäjä on digotomisoitu tyytyväisiin (sisältää myös ne, jotka eivät ole kumpaakaan mieltä) ja tyytymättömiin, ja referenssiryhmäksi on määritelty tyytyväiset. Tilastollinen merkitsevyys on todettu F-testillä.

Ensimmäisessä mallissa on selittävänä muuttujana ikäluokan lisäksi palvelusuhteen laatu. Koska kummankin selittävän muuttujan vaikutus hiukan laskee, voidaan todeta, että palvelusuhteen laadun vaikutus yleiseen työtyytyväisyyteen pienenee iän myötä. Tämä selittyy sillä, että määräaikaista palvelussuhteita on eniten nuorimpien ikäluokassa. Määräaikaisten todettiin olevan yleisesti työhön tyytyväisempiä kuin vakituisten (ks. 7.1.2). Aiemmissa tutkimuksissa on todettu epävarmuuden työstä ja työn riittämättömän palkitsemisen aiheuttamien kokemusten heikentäneen hyvinvointia. Hakanen kuitenkin selittää työvoiman ytimen ulkopuolella olevien määräaikaisten olevan tietoisia tulevista muutoksista. Usein epävarmuus muutoksista koetaan pahempaan kuin itse muutos. (Hakanen 2004). Kohdeorganisaatiossa toistuvien määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on melko suuri. Varianssianalyysin tulosta tukee teoria (Julkunen 2008) siitä, että epätyypillisuus työsuhteissa voi olla yksilön elämän tilanteeseen paremmin sopiva kuin pitkäaikainen sitoutuminen. Merkittävä selittävä tekijä tyytyväisyyteen on määräaikaisten kohdalla myös ikäryhmä.

Toisessa mallissa lisättiin selittäväksi muuttujaksi tyytyväisyys palkkaan. Ikäluokan vaikutus pysyy lähes samana kuin edellisessä mallissa ja palvelusuhteen laadun vaikutus pienenee, mikä johtuu palkkaerojen vaikutuksesta. Merkittävimpiä teorioita palkitsemisasenteiden tutkimuksessa on oikeudenmukaisuuden teoria (*equite theory*), jossa keskeistä on, että henkilö vertailee omaa suoriutumistaan muiden saamiin. Vertailukohtia voi olla saman organisaation sisäpuolella samaa työtä tekevät, mutta myös absoluuttiset tiedot, kuinka paljon palkkaa kuuluisi saada esimerkiksi jonkin taulukon mukaan. (Aro, Feld & Ruohomäki 2007, 123.) Virkaehtosopimuksen mukaisia palkkaeroja aiheuttaa tekniikan alan erilaiset palkkaperusteet sekä vanhan OVTES:ien ja AMK-VES:ien väliset erot.

Kolmannessa mallissa, jossa lisättiin työn hallinta -summamuuttuja, ikäluokan vaikutus hieman vähenee ja toiseksi vanhimman ikäluokan tilastollinen merkitsevyys häviää. Tämän perusteella voidaan todeta, että työn hallinta liit-

tyy uravaiheeseen eikä ikään. Palkkaerojen vaikutus on pienentynyt, mutta on edelleen tilastollisesti merkitsevä. Työn hallinta selittää eniten työhyvinvointia, mitä tukee Karasekin (1990) teoria työn hallintamahdollisuuksien vaikutuksesta. Siegristin mukaan työstä saatavia vastineita ovat rahallisen korvauksen lisäksi ammatillisen aseman hallintamahdollisuudet. (Hakanen 2004). Työnhallinnan vaikutus on perusteltavissa sekä Siegristin, että Karasekin teorian pohjalta.

Neljännessä mallissa lisättiin työpaineet-summamuuttuja malliin. Ikäluokan vaikutus pysyi samalla tasolla ja palvelussuhteen laadun vaikutus oli poistunut lähes kokonaan. Palkkaerojen vaikutus oli pienentynyt edelleen. Työpaineet-summamuuttujalla ei ollut itsenäistä vaikutusta työtyytyväisyyteen. Yleinen työhyvinvointi liittyy muihin tekijöihin kuin työpaineisiin. Kovat psykologiset vaatimukset liitettyinä heikkoon työn hallintaan synnyttävät stressiä. Vastaavasti korkeat vaatimukset yhdessä työn hyvän hallitsemisen kanssa tuottavat motivaation ja kehittävän tilan. (Ojala & Ahonen 2005, 99).

Viidennessä mallissa lisätty työajan hallinta -summamuuttuja toimii kuten työpaineet eli sillä ei ole itsenäistä vaikutusta työhyvinvointiin. Työn hallinnan vaikutus on kasvanut hieman. Malli osoittaa, että työhallinnalla on suora vaikutus työtyytyväisyyteen. Palkkaeroilla on suora, mutta huomattavasti vähäisempi vaikutus työtyytyväisyyteen kuin työnhallinnan vaikutus. Työajan hallinnan vaikutusta määrittelevät tekijät selittävät työajan hallintaa työaikasuunnitelman kannalta. Laajemmassa merkityksessä voidaan tulkita, että työn hallinta selittää myös työajan hallintaa työn ulottuvuuksien lisääntymisen myötä.

Korkeat psykologiset vaatimukset ja hyvä työn hallinta tuottavat hyvän työmotivaation (Karasek). Ammattikorkeakoulun opettajan työn osaamisvaatimukset ovat korkeat johtuen nopeasti muuttuvan työelämän vaatimuksista. (Auvinen 2004). Yhteistyökumppaneina on opiskelijoiden lisäksi elinkeinoelämä ja julkinen sektori. (Mäki 2012). Haasteellisuus kasvaa, kun toimintaympäristö laajentuu työn saadessa uusia ulottuvuuksia (Hyrkkänen & Vartiainen 2005).

Uudenlainen toimintatapa on kasvattanut osaamisen vaatimuksia ja laajentanut verkostoja. Ammattikorkeakoulun globaalit verkostot ovat tuoneet työhön uudenlaista ulottuvuutta. Turun ammattikorkeakoulun henkilöstöohjelman mukaan ”työelämävalmiuksia kasvatetaan sekä alueellisissa että globaaleissa yhteistyöverkostoissa”.

Baumananin (2002) mukaan aika vapautettiin tilasta kekseliäisyyden ja teknisen suorituskyvyn piiriin. Giddensin mukaan traditiossa on kyse ajan ja tilan organisoinnista. Globalisoinnissa on kyse samasta asiasta, mutta suunta on päinvastainen. Globalisoituminen on etätoimintaa, jossa poissaolo määrää läsnäoloa, se ei tapahdu kerrostamalla aikaa, vaan strukturoimalla tilaa uudelleen. (Beck ym. 1996, 135). Opettajan työaikakäsitys on muuttunut perinteisen profession vapausasteista ehkä eniten juuri kansainvälisten verkostojen ja tehtäväkentän laajentumisena, ei pelkästään virtuaalisesti vaan myös konkreettisesti. Opettajat ovat sitä asiantuntijajoukkoa, jonka työ perustuu kehittämiseen ja muutokseen. He ylittävät ammattialueiden ja sektoreiden raja-aitoja. (Frilander 1997, 141). Tutkimus osoittaisi, että työn mielekkyys lisääntyy uusilla ulottuvuuksilla.

Työpaineet summamuuttuja kuvaa tässä tutkimuksessa resurssien riittävyttä. Työn hallinnan vaikutus kuitenkin kumoaa työpaineiden vaikutuksen. Tältä osin tutkimus osoittaa, että opettaja arvostaa luovuutta, työn monipuolisuutta ja haasteellisuutta. Lineaarinen regressio osoittaa työtyytyväisyyttä parhaiten selittävät muuttujat. Tulosta tukevat sekä Karasekin että Siegristin teoreettiset stressimallit. Hyvä työn hallinta edellyttää kuitenkin riittävät resurssit toimia. Kehittämiseen pitää olla voimavaroja, joilla valmiutta monimuotoiseen toimintaan.

Tutkimustulos siis osoittaa, että työnhallinnalla on merkittävin yhteys työtyytyväisyyteen. Aiemmissa tutkimuksissa on työnhallinnan yhteys terveyteen ja sairauspoissaoloihin voitu osoittaa. (Ala-Mursula, 2006). Useita esimerkkejä on tutkimuksista, joissa Karasekin stressimallin avulla on osoitettu työn korkean vaatimustason lieventävän stressikokemuksia.

Tulosaluekohtaisia eroja voidaan tarkastella kahden suurimman tulosalueen osalta. Tulosaluekohtaiset summamuuttujien kuvaajat antavat viitteitä siitä, että vaihtelua tulosalueiden välillä on. Tulokset kahden suurimman tulosalueen osalta on esitetty taulukossa 14.

TAULUKKO 14. Ryhmät Terveysala ja Tekniikka, ympäristö ja talous -tulosalueet sekä koko ammattikorkeakoulu lopullisessa mallissa.

	Terveysala	Tekniikka, ympäristö ja talous	Ammattikor- keakoulu
Vakio	1,067**	0,820	0,087
Tyytyväinen palkkaan			
Kyllä	ref.	ref.	ref.
Ei	0,096	0,187	0,149*
Työn hallinta	0,670***	0,911***	0,939***
Työpaineet	0,117	-0,061	0,086*
Työajan hallinta	-0,149	-0,236*	-0,078
selitysaste	23,9	27,1	30,1

Ammattikorkeakoulun osalta voidaan todeta, että selitysaste ei kasvanut, kun ikäluokka ja palvelussuhteen laatu jätettiin pois mallista. Ainoastaan työn hallinnan merkitys vähän kasvoi, muut selittäjät pysyivät samansuuruisina.

Tyytyväisyys palkkaan ja työn hallinta selittävät työtyytyväisyyttä Tekniikka, ympäristö ja talous -tulosalueella enemmän kuin Terveysala-tulosalueella. Terveysalalla työpaineilla on selittäjänä suurempi merkitys kuin muilla ryhmillä. Näiden kahden suurimman tulosalueen eroista voidaan todeta, että työtyytyväisyydessä tulosalueiden välistä eroa varianssianalyysillä mitattuna ei ollut, mutta regressiomalli osoittaa, että työtyytyväisyys rakentuu eri tekijöiden vaikutuksesta. Näiden kahden tulosalueen välillä suurin ero taustamuuttujissa on sukupuolijakaumassa. Terveysala on naisvaltainen ala ja siellä naisten osuus on 94 %, kun Tekniikka, ympäristö ja talous -tulosalueella naisten osuus on 28 %. Terveysalalla yli 50-vuotiaiden osuus on 53 %, kun Tekniikka, ympäristö ja talous -tulosalueella se on 47 %.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työhyvinvointitutkimus keskittyy erilaisten työolosuhdetekijöiden ja työuupumuksen suhteeseen. Tutkimustulokset työuupumuksen yleistymisestä asetavat lähtökohtaisesti asenteet negatiivisiksi. Suurin osa työntekijöistä on kuitenkin tyytyväisiä työhönsä. Myös tämä tutkimus osoitti, että suurin osa opettajista (73 %) on tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Työhyvinvointitutkimuksen haasteellisuus on juuri siinä, että työuupumusta ja työhön uppoutumista selittävät samat piirteet. Sopiva määrä stressiä ja painetta on hyväksi.

Tutkimuksen tarkoitus oli syventää tietoa työtyytyväisyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä erityisesti työaikasunnittelun näkökulmasta. Työaikasunnittelman sisällön vaikutus työtyytyväisyyteen ei tuntimäärän osalta ollut merkittävä. Tulos kuitenkin osoitti, että tyytyväisimpiä olivat osa-aikatyötä tekevät ja ne, joilla vuoden 2011 aikana oli maksussa ollut lisätyötä eli 1600 tunnin kokonaistyöaika oli ylittynyt. Lisätyöstä maksettiin korvausta kolmasosalle opettajista vuoden 2011 aikana.

Työn ominaisuuksia kuvaavista tekijöistä parhaiten työtyytyväisyyttä selitti työn hallinta. Työn hallinnan vaikutus oli niin voimakas, että se hävitti työpaineiden kokemusten vaikutuksen. Työn hallinnan merkitys työhyvinvointiin osoittaa, että opettajat arvostavat juuri niitä piirteitä työssä, mitä uuden työ-
kulttuurin mukainen työ tarjoaa: luovuutta, monipuolisuutta ja mahdollisuutta itsenäisiin ratkaisuihin.

Kyselyn lopussa sai esittää mielipiteensä siitä, millä tavoin voi vaikuttaa työaikakertymään ja työaikasunnittelussa pysymiseen. Vastausten mukaan vaikutus työaikasunnittelussa pysymiseen tapahtui enimmäkseen seurannalla, ennakoinnilla ja suunnittelulla sekä tehtävien priorisoinnilla. Vastauksissa oli havaittavissa, että kiireen ja aikapaineen kokemuksia tuotiin vapaissa vastauksissa enemmän ilmi kuin mitä määrälliset tulokset osoittivat. (vrt. Julkunen) Vaikka työpaineilla ei regressiomallin mukaan ollut suoraa vaikutusta työtyytyväisyyteen, vapaista vastauksista oli todettavissa, että intensiiviset työpajaksot kuormittavat. Vapaajaksot auttavat jaksamaan, koska juuri ennen vuodenvai-

teen taukoa ja kesä vapaata työtahti on kiivaimmillaan. Tämän tutkielman kyselyn ajankohta oli otollinen, vuodenvaihteen kahden viikon vapaajakson jälkeen. Opettajan työ on uuvuttavinta syksyn ja kevään opetusperiodien päätymisvaiheissa.

Työn laaduista (opetus, T&K, muu työ) monipuolinen kokonaisuus työn jakautumisessa paransi tyytyväisyyttä, mikä osoittaa, että opetukseen integroitu tutkimus- ja kehittämistoiminta on omaksuttu osaksi opettajan työtä. Tulevaisuutta ajatellen näyttävät tulokset lupaavilta erityisesti hanketoimintaan suhtautumisessa. Ulkoisen rahoituksen hankkeilla voidaan turvata resursseja ja samalla kehittää opetusta työelämään suuntaavaksi, minkä seurauksena opiskelijat saavat oikeat valmiudet uuden työkuulttuurin yhteiskuntaan. Työn uudet ulottuvuudet ja verkostoituminen kasvattavat siis työn hallintaa. (vrt. Bauman)

Kollegiaalisuus organisaatiossa tuottaa työtyytyväisyyttä, sillä monialaisuus ja yli tulosaluerajojen tapahtuva työskentely koetaan mielekkääksi. Myönteisessä yhteisöllisyydessä yksilöt tuntevat kuuluvansa joukkoon. Kollegiaaliset suhteet edistävät opettajan hyvinvointia. Organisaatiokulttuuri on parhaimmillaan liima, joka pitää yhteisön kasassa. (Mäki 2012, 19, 49). Kollegiaalisuuden negatiivisia vaikutuksia eli eriytynyttä työkuulttuurin uhkaa organisaation sisällä ei ole nähtävissä, koska yli tulosaluerajojen työtään tekevät olivat tyytyväisimpiä työhönsä.

Vapaista vastauksista voisi tehdä oman tutkielmansa, sillä aineistoa kertyi siinä määrin, että niiden analysointi tämän tutkielman puitteissa ei ole mahdollista. Vapaita vastauksia voidaan hyödyntää jatkossa kohdeorganisaation kehitystyössä. Määrällisten vastausten tueksi olen poiminut tähän joitakin uuden työkuulttuurin mukaisia kehitysideoita.

Olisi uudistettava "tilipussijohtoisella"-logiikalla (= että se on ensimmäinen asia, joka ohjaa työn suunnittelua) tapahtuva työnsuunnittelu. Nyt ensimmäiseksi aina kuuluu kysymys "kuinka paljon tunteja tästä saa" ja vastaus on 16 h tai 23 h. Tulisi edetä työkokonaisuuksien suunnitteluun, jossa keskustelun kohteena olevat teemat olisivat laajoja vastuualueita, tyyliin: "vastaan tämän opintokokonaisuuden järjestämisestä ja kehittämisestä 300 h, vastaan xx-t&k-projektista ja opiskelijoiden oppimisesta siinä projektissa – 700 h; osallistun alaa kehittävään, koulutusohjelmaa kehittävään ja vastuullani olevia toimintatapoja kehittävään työhön alueella, Suomessa ja kv-verkostossani 300 h, jne".

Sälääjan laskemiseen olisi myös kiinnitettävä huomiota - tutkimusten mukaan työviikosta kuluu päivä tai päivästä 2h tällaisiin määrittelemättömiin tehtäviin, jotka kuitenkin tulee tehdä.

Tutkimuksen vapaiden vastausten perusteella suurempien opintokokonaisuuksien määrittelemine koetaan mielekkääksi. Ammattikorkeakouluja koskevan virkaehtosopimuksen tarkoittama työaikasuunnitelma voidaan määritellä paikallisesti myös siten, että lueteltavien tehtävien ohella tai sijaan asetetaan tulostavoitteet. (KT, 2011). Työaikasuunnittelun muuttamista tulostavoitteelliseksi vahvistaisi ja valtuuttaisi opettajan roolia, mikä kasvattaisi työn hallintaa.

Löyhät organisaatiot ja tilan ja ajan vapautuminen luovat innovatiivisen työympäristön (vrt. Bauman). Myönteinen ajattelu eri opetusmuotoja ja niiden kehittämistä kohtaan näkyi myös vapaissa vastauksissa.

Voisi työnjako peruste olla joku muu kuin opintojakso, koska tämä estää luovuuden ja innovatiivisuuden koska opintojaksosta vastaa pääsääntöisesti vain yksi opettaja. Olisi hienoa jos resursseja jaettaisiin suurempiin kokonaisuuksiin ja opettajat sen sisällä voisivat tehdä resurssi jaon työn mukaan... tähän on vielä matkaa...

Verkko-opetuksen resurssointia tulisi miettiä ja ylipäänsä verkkopedagogiikkaan tulisi satsata. uuden verkkototeutuksen luominen ei käy käden käänteessä.

Tämän päivän paineet ja vaatimukset – sekä taloudelliset että työelämälähtöiset – edellyttävät uudenlaista osaamista ja oppimistapoja, joiden toteuttaminen ei ole mahdollista vanhoin keinoin. On selvää, että työuransa alkupäässä olevat kokevat oppimisen ja opettamisen merkityksen erilaisena kuin ne, jotka ovat tehneet pitkän työuran. Perinteistä on luovuttava ja vanhemmankin sukupolven on asetettava uusien haasteiden eteen siltä arvopohjalta, joka on velvoittanut heitä suurimman osan työurasta (vrt. Puohiniemi). Uuden työ-
kulttuurin periaatteet toteutuvat myös opettajan työssä. Sitä osoittavat verkostoitumisen ja kollegiaalisen työskentelyn yhteys työtyytyväisyyteen. Arvo-
maailman muuttuminen on havaittavissa vapaissa vastauksissa. Työmotivaatio syntyy myös erilaisista tarpeista:

Työtuntikertymä ei ole työssä tärkein asia. Jos työstä saa hyvän mielen, sitä voi tehdä vähän enemmänkin. Monesti tyytyväisyyskin saattaa viedä aika pitkälle. Liiallinen hallinnointi on suurin työmotivaation alentaja.

Hallinnollisten tehtävien lisääntyminen koetaan opettajan profession vastaise-
na. Byrokratiasta vapautuminen kokonaan on tuskin mahdollista, mutta töi-
den järjestelyä ja työvälineitä on syytä kehittää.

Tutkielman lähtöoletus oli, että laadullisilla tekijöillä työaikasuunnittelus-
sa vaikutetaan enemmän työhyvinvointiin kuin määrällisillä. Lopputulokset
osoittavat tämän oletuksen oikeaksi. Pelkkä tuntiresurssien kasvattaminen ei
takaa työtyytyväisyyttä, vaan sitä on tavoiteltava kehittämällä työolosuhteita .

LÄHTEET

- Airaksinen, Timo. (1993): *Ammattien ja ansaitsemisen etiikka*. Yliopistopaino, Helsinki.
- Ahonen, G. (1998): *Henkilöstötilinpäätös – yrityksen ikkuna menestykselliseen tulevaisuuteen*. Kauppakaari, Helsinki.
- Ala-Mursula, L. (2006): *Employee Worktime Control and Health*. Oulu University Press, Oulu.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1994): *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. WSOY, Helsinki.
- Aro, Antti. (2002): *Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni – Työelämän muutokset ja työhyvinvointi*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Aro, A., Feld, T. & Ruohomäki, V. (2007): *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Aro, J. & Jokivuori, P. (2010): *Klassinen sosiologia ja moderni maailma*. WSOYpro Oy, Helsinki.
- Asetus ammattikorkeakouluista 352/2003. Auvinen, P. (2004): *Ammatillisen käytännön toistajasta monipuoliseksi aluekehittäjäksi? Ammattikorkeakoulu-uudistus ja opettajan työn muutos vuosina 1992–2010*. Joensuun yliopistopaino, Joensuu.
- Bauman, Z. (2002): *Notkea moderni*. Suomentanut Jyrki Vainonen. Vastapaino, Tampere.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1994): *Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Polity Press. Nykyajan jäljillä. Suomentanut Leevi Lehto. Vastapaino, Tampere.
- Capara, G.V., Barabanelli, C, Seca, P. & Malone, P.S. (2006): *Teacher's self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at school level*. *Journal of School Psychology* 44/2006, 473–490.
- Carver & White (1994): *Behavioral Inhibition, Behavioral Activation, and Affective Responses to Impending Reward and Punishment: The BIS/BAS Scales*, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 67, No 3, 319–333.
- Castells, M. & Himanen, P. (2001): *Suomen tietoyhteiskunta malli*. WSOY, Helsinki.
- Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. toim. (2006): *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuis- kasvatuksen 46. vuosikirja*. Kansanvalitusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, Helsinki.

- Eteläpelto, A. (1997): Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P., Eteläpelto, A. (toim.) 1997: Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.
- Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. toim. (2007): Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY Oppimateriaalit Oy, Jyväskylä.
- Frilander, K. (1997): Kehittäjät tulevaisuuden verkostoasiantuntijoina. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P., Eteläpelto, A. (toim.) 1997: Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.
- Grönroos, E., Lampi, H., Vaherkoski, U. (2008): Ammattikorkeakoulun terveystieteiden opettajien stressin kokeminen ja työhön sitoutuminen. KeVer, vol 7, No 2 (2008). Luettavissa: <http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/view/123>
- Hakanen, Jari. (2004): Työuupumuksesta työn imuun. Tutkimusraportti 27. Tampereen yliopistopaino, Tampere.
- Hakanen J., Arnold B. Bakker, Wilmar B. Schaufeli (2006): Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 2006/43, 495–513.
- Henkilötietolaki 523/1999.
- HE 44/2012 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yliopistolain 36 ja 38 §:n, ammattikorkeakoululain sekä opiskelijavalintarekisteristä ja ylioppilastutkintorekisteristä annetun lain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys (luonnos 1.10.2012) eduskunnalle laeiksi ammattikorkeakoululain sekä opettaja- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 26 ja 48 §:n muuttamisesta. [viitattu: 3.11.2012].
- Hautamäki, A. (2001): Suomi muutosten edellä. Raportti Suomen haasteista. Sitra. Kevama Oy, Kuopio.
- Himanen, P. (1997): Hautomo – Verkkojen filosofia. WSOY, Sitra, Helsinki.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2005): Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus 2005. Työministeriö, Hakapaino Oy, Helsinki.
- Ilmarinen, J.E. (2001): Aking Workers. *Occupational and Environmental Medicine*. Aug 2001.
- Isaacs, W. (1999): *Dialogue and The Art of Thinking together*. Cambridge. Käännös, Tillman, M. 2001: Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Kauppakaari/Talentum Media Oy.
- Julkunen, R. (2000): ”Työelämän politiikka” Teoksessa Hoikkala, T. & Roos, J.P. (toim.): 2000-luvun elämä. Gaudeamus, Helsinki.
- Julkunen, Raija. (2008): Uuden työn paradoksit. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004): Aikanyrjähdys – Keskiluokka työn puristuksessa. Osuuskunta Vastapaino, Tampere.
- Järvinen, Pekka. (2005): Ammattina esimies. Suomen Ekonomialiitto ja WSOY, Helsinki.

Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlblom, A., Theorell, T. (1981): Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men. *American Journal of Public Health*. Vol. 71, No. 7. 694–705.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990): *Stress, Productivity, and The Reconstruction of Working Life*. Basic Books, United States of America.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I. & Bongers, P. and Amick, B. (1998): The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal Of Occupational Health Psychology*. Vol. 3; No. 4, 322–355.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (2005): *Työ leipälajina*. PS-kustannus, Jyväskylä.

Kirjonen, J., Remes, P., Eteläpelto, A. (toim.) 1997: *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.

Koivunen, K., Remahl, T. & Isohanni, I. (2011): *Ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyön tavoitteet ja hyödyt*. ePooki. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisu 4. Luettavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201104131441>.

Konttinen, E. (1991): *Perinteisesti moderniin – Professioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa*. Vastapaino. Tampere.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 2012–2013. KT Kuntatyönantajat, Suomen Kuntaliitto.

Kunnallinen työmarkkinalaitos (2011): *Palvelussuhdeopas opetushenkilöstön esimiehille*. KT Kuntatyönantajat, Suomen Kuntaliitto.

Laki ammattikorkeakouluista 351/2003.

Laki eräistä ammattikorkeakouluopinnoista annetun lain toimeenpanon edellyttämistä järjestelyistä 258/1995.

Luukkainen, Olli. (2000): *Opettaja vuonna 2010*. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPERO) selvitys 15. Loppuraportti. Opetushallitus, Hakapaino Oy, Helsinki.

Macdonald, K.M. (1995). *The Sociology of the Professions*. SAGE Publications Ltd, London.

Mäki, K. (2012): *Opetustyön ammattilaiset ja mosaiikin mestarit*. Työkulttuurit ammattikorkeakouluopettajan kontekstina. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä.

Nakari, M-L. (2003): *Työilmapiiri, työntekijäöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus*, Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 226.

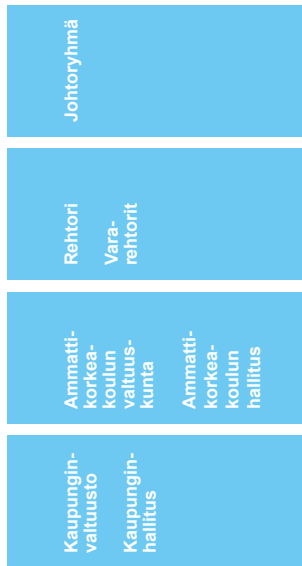
Nelson, D. & Cooper, C.L. toim. (2007): *Positive organizational behavior*. London, SAGE.

Nummenmaa, L. (2004): *Käytätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi, Helsinki.

- Otala L. & Ahonen G. (2003): Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOY, Helsinki.
- Puohiniemi, M. (2002): Arvot, asenteet ja ajankuva – Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan. Limor kustannus, Vantaa.
- Puohiniemi, M. (2006): Täsmäelämän ja uusyhteisöllisyyden aika. Limorkustannus, Vantaa.
- Siegrist, J., (1996): Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Rewards Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.1. No. 1, 27–41.
- Siegrist, J., de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. (2000): Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-section study. *Social Science & Medicine* 50/2000, 1317–1327.
- Siltala, J. (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki.
- Sundvik, L. (2006): Toimiva työyhteisö – Esimiehen haasteet ja ratkaisut. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5137. 2012, Liitekuvio 1. Väestöllinen huoltosuhde 1865–2060 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.10.2012]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012_2012-09-28_kuv_001_fi.html
- Taris, T.W., Kalimo, R. & Schaufeli, W.B. (2002): Inequity at work. *Work & Stress*. 4/2002
- Tilastokeskus. (2006): Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ajankäyttötutkimus. Edita Prima Oyj, Helsinki
- Toivonen, T. (2004): ”Mitä sosiologia on?” Teoksessa Kantola, I., Korhonen, K., Räsänen, P (toim.): Sosiologisia karttalehtiä. Vastapaino. Tampere.
- Turun ammattikorkeakoulun yhteiskuntavastuuraaportti 2011 – kulttuuria ja kansainvälisyyttä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja. Turun ammattikorkeakoulu, 2012.
- Turun ammattikorkeakoulun henkilöstöohjelma 2010–2013 (Amk 14.10.2010 § 8)
- Turun kaupunginvaltuuston pöytäkirja 1.10.2012 § 9.
- Työterveyslaitos. 2012: Hyvinvoiva ammattikorkeakoulu. Selvitys Turun AMK:in työhyvinvoinnin nykytilasta.
- Työterveyslaitos: Kunta10-tutkimus. http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10_tutkimus/Sivut/default.aspx . [Viitattu 6.10.2012.]
- Vartiainen, M. (1994): Työn muutoksen työvälineet. Otatieta, Espoo.
- Vähämäki, J. (2004): Kuhnurien kerho. Tutkijaliitto, Helsinki.

Turun ammattikorkeakoulun organisaatio

27.3.2012



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kehittäminen

- Hallinto-
palvelut
- Yleishallinto
- Taloushallinto
- Viestintä
- Laatu ja arviointi
- Kilmestö- ja
muut tukipalvelut

- Korkeakoulu-
palvelut
- Koulutuksen
kehittäminen
- Opintoasiat
- KV-toiminta
- Keskitetyt
koulutuspalvelut
- Avoin AMK
- Kirjasto
- Kielikoulutus-
keskus

- Innovaatio-
palvelut
- T&K keskus
- Täydennyskou-
lutuskeskus
- Aluekehitys
- Yrittäjyys
- Henkilöstö-
hallinto
- Henkilöstökou-
lutus
- IT-palvelut

Bioalat ja liiketalous

- Turku:
- Bio- ja elintarviketekniikka • Business Information Systems (ylempi AMK) • Liiketalous • Tietojenkäsittely
 - Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen (ylempi AMK)
 - International Business

Hyvinvointipalvelut

- Turku:
- Fysioterapia • Kauneudenhoitoala
 - Kuntoutusala (ylempi AMK) • Palvelujen tuottaminen ja johtaminen • Palveluliiketoiminta (ylempi AMK) • Sosiaaliala
 - Sosiaaliala (ylempi AMK) • Toimintaterapia
- Loimaa:
- Liiketalous • Sosiaaliala • Tietojenkäsittely
- Salo:
- Sosiaaliala

Taideakatemia

- Turku:
- Elokuva ja televisio • Esittävä taide • Journalismi
 - Kuvataide • Musiikki

Tekniikka, ympäristö ja talous

- Turku:
- Auto- ja kuljetustekniikka • Kaala- ja ympäristötalous
 - Kestävä kehitys • Kone- ja tuotantotekniikka
 - Muotoilu • Myyntityö • Rakennusalan työnohjo
 - Rakennustekniikka • Rakentaminen (ylempi AMK)
 - Tuotantotalous • Ympäristötekniologia (ylempi AMK)
 - Liiketoiminnan logistiikka

Terveysala

- Turku:
- Bioanalytiikka • Ensihoito • Hoitotyö
 - Kliininen asiantuntija (ylempi AMK)
 - Radiografia ja sädehoito
 - Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (ylempi AMK) • Suun terveydenhuolto
 - Terveysten edistäminen (ylempi AMK)
- Salo:
- Hoitotyö • Nursing

Tietoliikenne ja sähköinen kauppa

- Turku:
- Elektronikka • Kirjasto- ja tietopalvelu • Kirjasto- ja tietopalvelu (ylempi AMK)
 - Teknologiosaamisen johtaminen (ylempi AMK)
 - Tietotekniikka • Information Technology
- Salo:
- Liiketalous • Tietojenkäsittely • Tietotekniikka

LIITE 3

Webropol-kysely ajalla 13.1.–13.2.2012

Kohta 1. Tulosalue:

1. Bioalat ja liiketalous
2. Hyvinvointipalvelut
3. Taideakatemia
4. Tekniikka, ympäristö ja talous
5. Terveysala
6. Tietoliikenne ja sähköinen kauppa
7. Kehittämisen tulosalue

Kohta 2. Palvelussuhteeni on:

1. vakituinen
2. määräaikainen

Kohta 3. Toimin esimiestehtävissä:

1. Kyllä
2. Ei

Kohta 4. Noudatettava virkaehtosopimus:

1. opetusvelvollisuustyöaika (vanha OVTES)
2. kokonaistyöaika (AMK-VES, Osio D)

Kohta 5. Työkauden 2011 työaika suunnitelman kokonaistuntimäärä on (vain vanha OVTES):

1. Enintään opetusvelvollisuutta vastaava
2. Työaika suunnitelmaan sisältyy ylitunteja

Kohta 6. Työkauden 2011 työaika-suunnitelman tuntimäärä (vain AMK-VES, Osio D): Huom. Jos olet työskennellyt vajaan työkauden, valitse kohta 1, jos olet tehnyt alle 100 %:n työaika-a, kohta 2, jos työaikasi on ollut 100 % tai kohta 3, jos sinulle on maksettu lisätyökorvausta.

1. alle 1600 tuntia
2. 1600 tuntia
3. yli 1600 tuntia

Kohta 7. Jos tuntimääräsi on alle 1600 tuntia oletko osa-aikainen (vain AMK-VES, Osio D):n :

1. osa-aikainen omasta aloitteesta
2. osa-aikainen työntajan määräyksen perusteella

Kohta 8. Jos tuntimääräsi on yli 1600 tuntia, teetkö (vain AMK-VES, Osio D):

1. 1600 tunnin ylittävät lisätyöt työnantajan aloitteesta
2. 1600 tunnin ylittävät lisätyöt omasta aloitteesta
3. 1600 tunnin ylittävät lisätyöt sekä työntajan että omasta aloitteesta

Kohta 9. Työaika-suunnitelman pirstaleisuus:

1. työaika-suunnitelmassa on yksi esimies (tunnit kaikki samassa koulutusohjelmassa/toiminnossa)
2. työaika-suunnitelman kaikki tunnit ovat samalla tulosalueella, mutta useammassa koulutusohjelmassa/toiminnossa
3. työaika-suunnitelmassa tunteja useammalla kuin yhdellä tulosalueella

Työaikojen hallinta:

Kohta 10. Kuinka paljon voit vaikuttaa:

- a. työpäivän alkamis- ja loppumisajankohtaan
- b. opetustuntien sijoitteluun työkauden aikana
- c. vapaajaksojen ajankohtaan
- d. palkattomien virka- ym. vapaiden pitämiseen

erittäin paljon
melko paljon
jonkin verran
melko vähän
erittäin vähän

Muutoksen kokeminen työaikasuunnittelussa:

Kohta 11. Kuinka monta vuotta olet ollut Turun AMK:in palveluksessa:

1. alle 5 vuotta
2. yli 5 vuotta

Kohta 12. Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla se vaihtoehto, mikä kuvaa parhaiten työaikasuunnitteluasi viimeisen 5 vuoden aikana:

- a. työaikasuunnittelu on helpottunut kohdallani viimeisen viiden vuoden aikana
 - b. tutkimus- ja kehitystyön osuus on kasvanut työaikasuunnitelmassani
 - c. verkko-opetuksen osuus on kasvanut työaikasuunnitelmassani
 - d. muun kuin opetustyön osuus on kasvanut työaikasuunnitelmassani
- täysin samaa mieltä
melko samaa mieltä
en eri enkä samaa mieltä
melko eri mieltä
täysin eri mieltä

Kohta 13. Työaikasuunnitelman jakautumien:

1. varsinainen opetustyö _____ %
2. tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyö _____ %
3. muu työ yli _____ %

Työpaineet

Kohta 14. Vastaa seuraaviin väittämiin työaikas suunnitelman tuntiresurssien riittävydestä:

- a. minun on käytettävä annettuihin tehtäviin enemmän aikaa kuin työaikas suunnitelmassa määritelty resurssi
 - b. työaikas suunnitelmassa määrätyt tehtävät ovat kohtuuttomat annettuun työaikaresurssiin nähden.
 - c. työaikas suunnitelmassa varattu tuntiresurssi on riittävä annettujen tehtävien suorittamiseen
- täysin samaa mieltä
melko samaa mieltä
en eri enkä samaa mieltä
melko eri mieltä
täysin eri mieltä
- Työn hallinta:

Kohta 15. Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa työtäsi:

- a. voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä opetus-/muiden tehtävien sisällöistä
 - b. voin tehdä paljon luovia ratkaisuja työssäni
 - c. työni on monipuolista
 - d. työni vaatii jatkuvaa kehittämistä
 - e. työnantaja tukee riittävästi työssä tarvitsemiäni taitojen kehittämistä
- täysin samaa mieltä
melko samaa mieltä
en eri enkä samaa mieltä
melko eri mieltä
täysin eri mieltä

Kohta 16. Vastaa valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa omaa mielipidettäsi:

- a. onko työstäsi maksettu palkka oikeassa suhteessa tehtävän vaativuuteen
- täysin samaa mieltä
melko samaa mieltä
en eri enkä samaa mieltä

melko eri mieltä
täysin eri mieltä

Yleinen tyytyväisyys:

Kohta 17. Vastaa valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa omaa mielipidettäsi:

a. kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi

erittäin tyytyväinen
melko tyytyväinen
en tyytyväinen, mutta en tyytymätönkään
melko tyytymätön
erittäin tyytymätön

Kohta 18. Seuraan todellista tuntikertymäni:

viikoittain
kuukausittain
en lainkaan

Kohta 19. Työtuntikertymän seuranta parantaa työaikojen hallintaa ja ehkäisee suunnitellun tuntimäärän ylittymisen:

täysin samaa mieltä
melko samaa mieltä
en eri enkä samaa mieltä
melko eri mieltä
täysin eri mieltä

Kohta 20. Millä tavoin voin vaikuttaa todelliseen tuntikertymäni ja työaikasiunnitelmassa pysymiseen:

Kohta 21. Jos vielä haluat lausua jotkin työaikasiunnitteluun liittyvää, voit kirjoittaa sen tähän:

22. Ikäsi:

1. alle 40 v
2. 41-50 v
3. 51-59 v
4. yli 60 v

23. Sukupuoli:

1. mies
2. nainen

24. Perhesuhteesi:

1. yhden hengen talous
2. kahden aikuisen talous
3. lapsiperhe
4. yksinhuoltaja

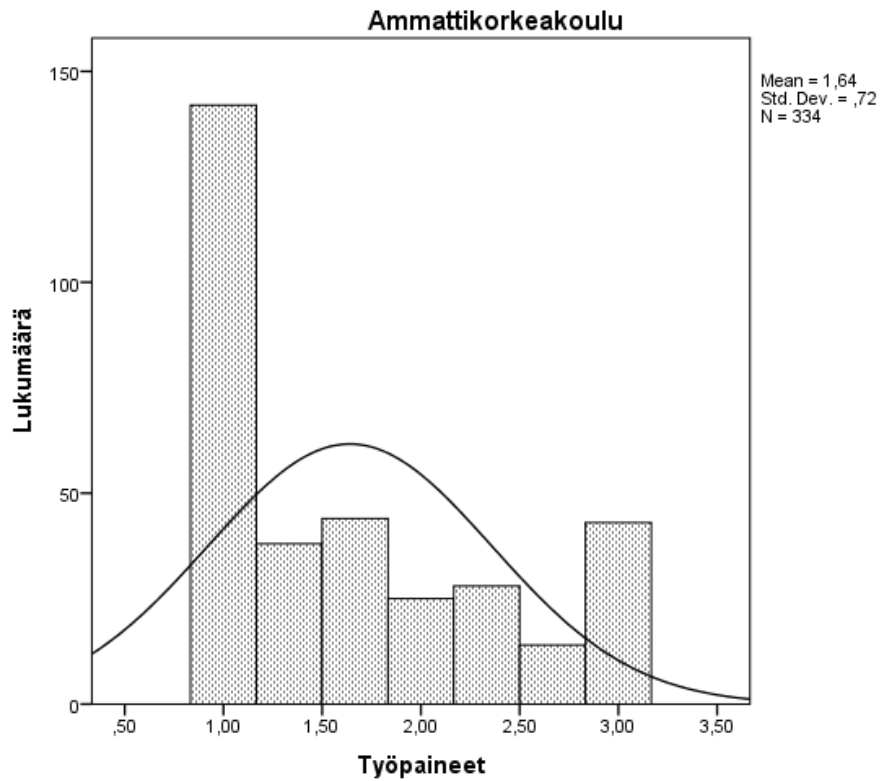
24. Onko sinulla alle kouluikäisiä lapsia:

1. kyllä
2. ei

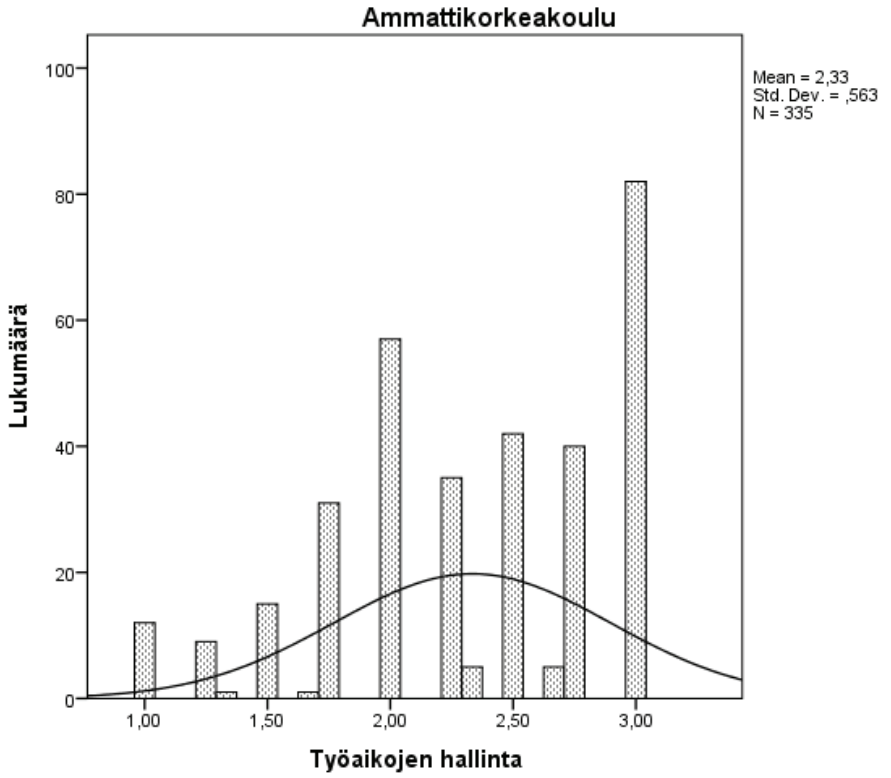
LIITE 4

Summanmuuttujien kuvaajat

Kuvaaja summamuuttujasta Työpaineet (asteikolla 3–1, mitä suurempi arvo sen parempi tilanne)



Kuvaaja summamuuttujasta Työaikojen hallinta (asteikolla 3 = voim vaikuttaa paljon, 2 vaikuttaa jonkin verran, 1 = voim vaikuttaa vähän)



Kuvaaja summamuuttujasta Työn hallinta (asteikolla 3 = voim vaikuttaa paljon, 2 = voim vaikuttaa jonkin verran, 1 = voim vaikuttaa vähän)

