

Opinnäytetyö (AMK)

Toimintaterapia

2018

Deeana Lehtinen, Anna Lundén

OPETTAJA OPISKELIJAN TYÖN ILON EDISTÄJÄNÄ

– Toimintaterapia ja positiivinen psykologia
opiskelijan työhyvinvoinnin tukena

Deeana Lehtinen, Anna Lundén

OPETTAJA OPSIKELIJAN TYÖN ILON EDISTÄJÄNÄ

- Toimintaterapia ja positiivinen psykologia opiskelijan työhyvinvoinnin tukena

Opinnäytetyön aiheena on opiskelijan työn ilo, opettajan näkökulmasta katsottuna. Työhyvinvoinnin tutkimukset osoittavat nykyään kiinnostusta positiivisiin kokemuksiin ja tunteuksiin, kuten työn iloon ja innostuneisuuteen työssä. Työn ilo liittyy työntekijän motivoituneisuuteen, innostuneisuuteen ja menestymiseen. (Hakanen, 2011; Seligman, 2002; Uusitalo-Malmivaara, 2014). Opinnäytetyössä tutkitaan työn iloa toimintaterapian näkökulmasta, jonka mukaan ihmisen toiminta vaikuttaa oleellisesti hänen hyvinvointiinsa. Opinnäytetyö tuo esille opettajan kokemuksen vaikutuksestaan opiskelijan työn iloon. Viitekehyksenä toimii Canadian Model of Occupational Performance and Engagement malli, jonka osa-alueet ovat toiminta, ihminen ja ympäristö. Toiminta osa-alueeseen katsottiin kuuluvan opettamistyyli ja menetelmät. Toisena osa-alueena on ihminen. Tästä näkökulmasta katsottiin opettajaa asiantuntijana, joka tekee työtään persoonal- laan. Kolmas osa-alue on ympäristö, johon opettaja kuuluu organisaation työntekijänä.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Aineistokeruumenetelmänä käytettiin teemahaas- tattelua. Analyysi tehtiin teorialähtöisesti toimintaterapian teorian mukaan. Aineiston analyysissä ja tulosten jäsentämisessä käytettiin toimintaterapian CMOP-E mallin käsi- teitä. Tutkimuksen taustana käytettiin myös positiivisen psykologian ja työhyvinvoinnin teoriaa. Tulosten mukaan opettajat kokevat, että he pystyvät vaikuttamaan myönteisesti opiskelijan työn iloon ja heillä on käytössä monipuolisia keinoja opiskelun ilon edistämi- seen.

ASIASANAT:

Toimintaterapia, positiivinen psykologia, toiminta, opiskelu, työhyvinvointi, työn ilo.

BACHELOR'S / MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Occupational therapy

2018 | 31 pages, 2 appendices

Deeana Lehtinen, Anna Lundén

THE TEACHER'S VIEWPOINT ABOUT PROMOTING THE JOY OF STUDYING

- An occupational therapy and positive psychology-based study

This thesis focuses on student's work enjoyment, from the teacher's viewpoint. Work enjoyment and enthusiasm at work has become one of the important research subjects in the field on work well-being. Work enjoyment has science-based positive effects on the worker's general well-being as well as it also affects the work's productivity.

Theories of well-being at work applies also to the studying related well-being. This thesis is based on the occupational therapy viewpoint, where studying is a student's productive activity or job. Occupational therapy considers occupation as a human basic need with direct effects on the human's health and well-being.

This thesis is a qualitative study. The research method was a theme-interview. The aim of this thesis was to bring into attention the teachers' experience about their impact on the student's work enjoyment. The data was processed by using theory-based content analysis. The theoretical framework of this thesis is the Canadian Model of Occupational Performance and Engagement. In addition to the occupational therapy theory, this work is also based on the positive psychology and researches about work well-being.

Based on the results, teachers experience that their role in promoting student's work enjoyment and enthusiasm is essential. Student's work enjoyment and enthusiasm are something that can be spread around by teachers through their attitude and by example.

KEYWORDS:

occupational therapy, positive psychology, occupation, occupational well-being

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 TEORIA	7
2.1 Ilo käsitteenä ja sen vaikutus työhön	7
2.2 Positiivinen psykologia	9
2.3 Toimintaterapia ja työn ilo	11
2.4 Työn ilo ja Turun ammattikorkeakoulu oppimisympäristönä	13
3 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT	15
4 TOTEUTUS	16
4.1 Kohderyhmä	16
4.2 Aineiston keruumenetelmä	16
4.3 Aineiston analyysi	17
4.4 Opinnäytetyön prosessi	19
5 TULOKSET	20
5.1 Toimintaan liittyvät työn ilon edistämisen keinot	22
5.2 Ihmiseen liittyvät työn ilon edistämisen keinot	24
5.3 Ympäristöön liittyvät työn ilon edistämisen keinot	25
5.4 Yhteenveto	27
6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	29
7 POHDINTA	31
LÄHTEET	33

LIITTEET

- Liite 1. Teemahaastattelun runko
- Liite 2. Tulosten jäsentely CMOP-E:n mukaan

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön kohteena on opiskelijan työn ilo, jota tutkitaan opettajan näkökulmasta katsottuna. Työn ilo itsessään kuuluu ja vaikuttaa opiskelijan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työn yhteys hyvinvointiin on osoitettu useissa tutkimuksissa ja työhyvinvointi nousee nykypäivinä yhä tärkeämmäksi kiinnostuksen aiheeksi (Csikszentmihályi 1990, 3; Uusitalo-Malmivaara 2014, 340–36; Virolainen 2012, 9; Wilcock & Hocking 2015, 12–13.) Työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa keskitytään positiivisiin kokemuksiin ja tuntemuksiin, kuten työn ilo ja innostuneisuus, sekä tyytyväisyys työssä (Manka ym. 2010, 7; Suonsivu 2011, 105; Uusitalo-Malmivaara 2014, 366–378.)

Opinnäytetyössä työn iloa tutkitaan toimintaterapian näkökulmasta, jonka mukaan ihmisen toiminta ja hänen arkielämänsä valinnat vaikuttavat oleellisesti elämänlaatuun, terveyteen ja hyvinvointiin. Toimintaterapian tavoitteena on mahdollistaa ihmisille mielekäs ja toimiva arki, jossa elämän laatua ylläpidetään tai kohotetaan ammattikohtaisia keinoja käyttäen. Toimintaterapian teoria perustuu käsitykseen, että ihminen on toiminnallinen olento, ja toiminta on ihmisen perustarve sekä perusoikeus. Toimintaterapian asiantuntijoiden mukaan ihmiset määrittävät usein itseään toiminallisuutensa kautta. Jokaisella ihmisellä on luontainen tarve tehdä henkilökohtaisia valintoja toimintaansa liittyen ja osallistua hänelle merkittäviin ja miellyttäviin toimintoihin, esimerkiksi kutsumustyöhön. Toiminnalla on vahva yhteys hyvinvointiin ja itsensä toteuttamiseen. Toiminnallisuuden kautta ihminen kasvaa, muuttuu, kehittyy, sekä sopeutuu ympäristöönsä ja toteuttaa potentiaaliensa. (Brown ja Hollisin 2013, 2-3; Kielhofner 2008, 106; Wilcock ja Hocking 2015, 104–109; Hautala ym. 2013, 9-20, 30–72)

Opinnäytetyö tutkii työn iloa ilmiönä ja sen edistämisen mahdollisuuksia Turun ammattikorkeakoulussa. Tutkimuksen tarkoitus on tuoda esille, miten opettajat kokevat voivansa vaikuttaa opiskelijan työn iloon, sekä mitkä keinot ja tekijät edistävät opiskelun iloa. Opettajan vaikutus opiskelijan työhyvinvointiin tuotiin esille eri tutkimuksissa, kuten FinEdu tutkimus, jossa osoitettiin, että opettajan asenne ja tuki suojaavat opiskelijaa uupumukselta. (Kunttu ym. 2011).

Punaisena lankana toimii ajatus, jonka mukaan hyvinvoivasta opiskelijasta tulee hyvinvoiva työntekijä, sillä toimintaterapian näkökulmasta katsottuna opiskelu on opiskelijan tuottavaa toimintaa eli työtä. Opinnäytetyön lähestymistavan mukaan opiskelun aikana opettaja toimii ohjaajana ja esimerkkinä, joten hänen vaikutuksensa opiskelijan työn iloon on kohtalaisesti sama kuin työelämässä esimiehen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö kuuluu Valmiina Työelämään! -hankkeeseen, jonka tarkoituksena on työhyvinvoinnin edistäminen. Tavoitteena on tuottaa Valte- hankkeeseen tietoa siitä, mitkä ovat opettajan tällä hetkellä käytössä olevat keinot opiskelijan työn ilon edistämiseksi Turun ammattikorkeakoulussa. Hyödynnettävyytenä katsotaan työhyvinvointiin liittyvän tietoisuuden lisäämisen Turun ammattikorkeakoulussa.

2 TEORIA

2.1 Ilo käsitteenä ja sen vaikutus työhön

Ilon psykologian mukaan, ilo liittyy kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja onnellisuuteen. Käsitteenä ilo on hyvin laaja ja määritelmänsä vaihtelee näkökulman ja kulttuurin mukaan, mutta perustunteena ilo on yksinkertainen ja se tunnustetaan kaikissa kansakunnissa ympäri maailmaa. Dunderfeltin (2010) mukaan ilo on ihmisen sisäinen, alkeellinen, syvä perusolemus. Ilo ilmenee yksilön oman tulkinnan ja asenteen tuloksena. Ajatusten hallintataito mahdollistaa sen, että koettu tunne ei tule ulkoisista tekijöistä, vaan omasta suhtautumisesta ulkomaailmaan. (Dunderfelt 2010, 12- 23.) Ilon avulla ihminen ylläpitää positiivista suhtautumista maailmaan. Ilon kokemus auttaa ihmisiä toimimaan inhimillisesti ja myötätuntoisesti. Ilo liittyy olennaisesti ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja elämänlaatuun. Ilon kokemus liitetään läheisesti onnellisuuteen ja tyytyväisyyteen. Työn ilo tuo lisäenergiaa ja voimaa työskentelyyn ja työyhteisöön. Työn mielekkyyden, innostuksen ja motivoinnin kautta koetaan ilon tunteita ja niiden seurauksena työ koetaan entistä mielekkäämmäksi (Kejonen 2006, 47; Varila & Viholainen 2000, 38, 135, 145; Uusitalo-Malmivaara 2014, 340–361.) Tämän vuoksi nykypäivän työelämään suuntautuvissa tutkimuksissa työntekijän hyvinvointia tarkastellaan kokonaisuutena, johon kuuluvat työn ilo, työn imu, työn tuunaaminen, työlle omistautuminen ja kutsumustyön tekeminen. Esimerkiksi työterveyshuolto ottaa nykyään huomioon asioita kuten, mikä auttaa työntekijää selviytymään työstään, sekä nauttimaan siitä myös silloin, kun työ on vaativaa ja muutoksessa olevaa (Hakaniemi 2009, 11; Ojanen 2007, 9-12; Työterveyslaitos 2014.) Ihanteellisessa työelämässä työntekijä viihtyy työssään ja kokee sen mielekkääksi. Työntekijä, joka nauttii työstään ja kokee sen tuottavan arvokkaita ja arvostettuja tuloksia, on työntekijä, joka voi hyvin ja työskentelee tehokkaasti. Työn ilo ei pelkästään liity työntekijän henkisyteen ja hyvinvointiin, vaan se liittyy myös voimakkaasti tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Tämä kuvastuu siinä, että työhyvinvointi ja työn ilo ovat tuottavuuden kanssa samassa kokonaisuudessa. Työhyvinvointi linkittyy työn

iloon työssä ja toisaalta työntekijän työn ilo vaikuttaa työnantajan menestymiseen. Kyseessä ovat sekä työntekijän, että työnantajan etuja. (Jabe 2012, 6; Kehusmaa 2011, 80–81, 175–176; Manka 2011, 3; Mönkkönen & Roos 2010, 232)

Muun muassa Csikszentmihályin (2009), Polatajkon ym. (2007), sekä Mankan (2011) mukaan työn iloon vaikuttavat eri tekijät, kuten työyhteisö, onnistuminen työssä, työn tuloksen havaitseminen ja arvostaminen, kokemus omasta paikasta työyhteisössä ja oman työn kokeminen merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Yhdessä nämä muodostavat kokonaisuuden, jota kutsutaan työn iloksi. Jari Hakasen (2011) mukaan työn ilo on yhteydessä tunnustukseen tai palautteeseen, arvostukseen tai kunniaan kättensä jäljestä (Hakanen 2004, 2005, 2011). Työn ilo on myös yhteydessä asianmukaiseen ja oikeudenmukaiseen työyhteisön johtajuuteen (Korppoo 2006, 180–183; Lundberg, 2004, 6-7.)

Työn ilo liittyy läheisesti myös elämänhaluun, sekä työntekijän motivoituneisuuteen, innostuneisuuteen ja menestymiseen (Lundberg, 2004, 6; Hakanen, 2011, 39–41.) Työntekijä viettää suuren osan päivästänsä työssä, joten työstä nauttiminen, menestys työssä ja tyytyväisyys työhön ovat tärkeitä, elämän laadun kannalta. Merkityksellistä on myös se, miten ihminen kokee työnsä ja mitkä tunnekokemukset liittyvät työpaikkaan ja työyhteisöön. Oman työn arvostuksen puute ja epätyytyttävä työkuva vaikuttavat negatiivisesti ihmisen hyvinvointiin. (Wilcock & Hocking 2015, 185). Työstä nauttiminen, sekä kokemus, että työnsä on arvostettua tukevat kokonaisvaltaista hyvinvointia. Hyviä tuloksia saavutetaan työyhteisössä, jossa on keskusteleva ja hyvinvoiva ilmapiiri (Juuti 2006, 88-90.)

Työhyvinvointi näkyy käytännössä työntekijän työn ilona ja ilmaisee työyhteisössä voimavarana. Työ auttaa yksilöä rakentamaan itsetuntoa ja toiminallista identiteettiä. Sen kautta työntekijä kehittyy ja omaksuu uusia tietoja ja taitoja (Jabe, 2012; Manka, 2006 ja 2010; Paasivaara, 2009; Uusitalo-Malmivaara, 2014). Karila-Hietalan mukaan ”laadullisesti ja määrällisesti hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on mielekästä, sopivan haastavaa ja suo onnistumisen kokemuksia”. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, sekä elämänhallintaa tukevaksi toiminnaksi (Karila-Hietala ym. 2017, 138–139). Työntekijä pääsee toteuttamaan itseään, jos hän saa tukea työlleen ja

saa hyödyntää tehtävässään parhaita ominaisuuksiaan ja osaamistaan (Manka ym. 2010, 8.)

Työhyvinvoinnin professori Manka on tutkinut työn iloa paljon. Hänen tutkimustensa mukaan, työhyvinvointiin kuuluvat nauttiminen työstä ja onnistumisen edellytysten luominen (Manka ym. 2010, 7). Mankan mukaan työn iloa voidaan edistää lisäämällä vuorovaikutusta, avaamalla käytäntöjä ja perustehtäviä, sekä poistamalla stressiä lisääviä tekijöitä työn tekemisen tieltä (Mankan 2006, 176–179.) Manka puhuu tutkimuksissaan psykologisesta pääomasta, joka vaikuttaa ja liittyy työn iloon. Mankan teorian mukaan voimavaralähtöisyyteen kuuluvat kaikille käytävissä olevat seuraavat asiat: rentoutumisen taidon opettelu, palautumisesta huolehtiminen, pohtiminen työn iloa tuovista konkreettisista keinoista ja niiden käyttäminen tavoitteellisesti (Manka 2006, 2011).

Yhteenvedona voidaan todeta, että työn ilo kuuluu olennaisena osana työhyvinvointiin, sekä onnellisuuteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

”Kun työ koetaan mielekkääksi, se palkitsee enemmän kuin suuri palkkapussi.”
Juha Antila, 2006

2.2 Positiivinen psykologia

Työn ilon konsepti syntyi positiivisen psykologian teoriasta. Positiivinen psykologia on hyvinvoinnin tieteellistä tutkimista ja edistämistä. Ajatuksena on tutkia tieteellisin keinoin, mikä tekee elämästä elämisen arvoista ja miten yksilöä voidaan tukea, jotta hän tunnistaa ja kehittää omia sisäisiä hyveitään, vahvuuksiaan, ja kykyjään (Binkley 2014, Hakanen 2009, Seligman 2002, Uusitalo-Malmivaara 2014.) Positiivinen psykologia tutkii myös sitä, millä keinoilla vaikeissa tilanteissa olevat ihmiset pystyvät kokemaan onnellisuutta tilanteistaan riippumatta (Hakanen 2009, Ojanen 2007, Seligman 2002, Uusitalo-Malmivaara 2014.)

Martin Seligman on kehittänyt tiimensä kanssa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kaavan PERMA, johon sisältyvät myönteiset tunteet, osallistuminen merkitykselliseen toimintaan, laadulliset ihmissuhteet, tavoitteellinen olemassaolo, sekä

oman toiminnan korkeamman käsityksen ja onnistumisen kokemus. Seligman (2002) on todennut, että aito kokonaisvaltainen hyvinvointi saavutetaan ominaisvahvuuksien kautta ja niiden tietoinen käyttö arkielämässä, esimerkiksi työssä, edistää yksilön hyvinvointia. Ihmisellä on aina mahdollisuus lisätä itsenäisesti onnellisuutta omaan elämään. Esimerkiksi työtänsä ihminen voi muovata tyydyttävämmäksi hyödyntämällä ominaisvahvuuksiaan. Myös muut tutkijat ovat osoittaneet, että ihminen voi oman toiminnan kautta muokata elämästään onnellisemmän (Ojanen 2006, 162; Lyubomirsky 2009, 13–25; Hakanen 2011, 97.) Markku Ojasen mukaan hyvän elämän tukipilarit vaikuttavat myös työelämään. Psykkinen hyvinvointi, työelämän tyytyväisyys, hyvä työsuoritus, sekä pidempiaikainen sitoutuminen työnantajaan ovat työhyvinvoinnin edistäjiä (Ojanen 2011, Uusitalo-Malmivaara 2014).

Opiskelun aikana voidaan jo havainnoida ominaisvahvuuksia ja vaikuttaa myönteisesti tulevan työntekijän identiteettiin. Seligman on tulkinnut työntekijänprofiilin muodostuneen kolmesta erilaisesta tavasta suhtautua omaan työhönsä: työ työpaikkana, urana tai kutsumustyönä. Työntekijä, jolle työ on kutsumus, muovaa työtään mielekkääksi toiminnaksi. Nykyisenä trendinä työelämä muuttuu rahataloudesta tyydytystalouteen. Palkankorotukset ja ylennykset eivät enää paranna tyytyväisyyttä elämään vaan subjektiivista hyvinvointia arvostetaan yhä enemmän. (Seligman 2002, 10–11, 199–206.)

Suomessa työhyvinvointia tutkitaan ja siitä kirjoitetaan paljon. Esimerkiksi professori Manka tuottaa Työhyvinvoinnin julistukset vuosittain. Sekä kansainvälisissä, että suomalaisissa tutkimuksissa hyvinvoinnista löydetään samanlaisia tutkimustuloksia. Työn ilo on olennainen osa työhyvinvointia, sekä elämänhalua. Työn iloa kokevat työntekijät ovat motivoituneita, innostuneita, työskentelevät tehokkaasti ja tekevät parempaa tulosta. He myös ovat onnellisempia. (Hakanen, 2011; Lundberg, 2004; Manka, 2011; Ojanen, 2011; Seligman, 2002)

2.3 Toimintaterapia ja työn ilo

Toimintaterapian tiede perustuu käsitykseen, että ihminen on toiminnallinen olento ja ihmisen arkielämän toiminta vaikuttaa elämänlaatuunsa, terveyteensä ja hyvinvointiinsa. Toimintaterapian näkökulmasta katsottuna opiskelu on tuottavaa toimintaa eli työtä. Näin ollen opiskelijaa voidaan katsoa työntekijäksi ja opiskelun ilo tulkitaan työn iloksi. Pääosissa toimintaterapiassa ovat oikeus toimintaan, toimintaan osallistuminen, onnistumisen kokemus, tekemisen ilo, omatoimisuus, toiminnan merkityksellisyys, henkilökohtaisuus ja ainutlaatuisuus. Toimintaterapeutin työhön kuuluu varmistaa, että toiminta on asiakkaalle merkityksellistä, mielekästä ja tarkoituksenmukaista. Toimintaterapialla pyritään tuottamaan asiakkaalle ilon, tyytyväisyyden, pätevyyden ja taitojen kehittymisen kokemuksia (Ammattinetti 2018.) Toimintaterapian näkökulman mukaan, suhde ihmisen toiminnan ja hyvinvoinnin välillä on kiistaton. Toiminta on ihmisen perustarve ja perusoikeus. Ihmisellä on oikeus kokea toimintansa merkitykselliseksi ja rikastavaksi (Hautala ym. 2013, Townsend ja Wilcock 2004). Ihmiset määrittävät usein itseään tekemisensä kautta. Työstä nauttiminen on yhteydessä elämäntyytyväisyyteen, onnellisuuteen ja itsetuntoon, sekä menestymiseen. Oman toiminnan kautta ihminen kasvaa, muuttuu, kehittyy, sekä sopeutuu ympäristöönsä ja toteuttaa potentiaalinsa. Tutkimusten mukaan työ ja elämäntavat vaikuttavat merkittävästi terveyteen. (Brown ja Hollis 2013, 2-3; Hautala ym. 2013, 9 - 83; Kielhofner 2008, 106; Molineux 2004, 66, 72–75; Wilcock & Hocking 2015, 104–109)

Toimintaterapian näkökulman, sekä työhyvinvointiin liittyvien tutkimusten mukaan, ihminen voi muokata elämästään itse onnellisemman (Hakanen 2011, 97; Lyubomirsky 2009, 13–25; Ojanen 2006, 162.)

Turun ammattikorkeakoulussa toimintaterapian koulutusohjelmassa yksi eniten käytetyistä viitekehysistä on Canadian Model of Occupational Performance and Engagement (CMOP-E). Mallin osa-alueet ovat toiminta, ihminen ja ympäristö. Näiden dynaamisesta vuorovaikutussuhteesta syntyy toiminnallisuus (Polatajko ym., 2007).

2.3.1 Toiminta

Toiminta osa-alueeseen liitetään opiskelu tuottavana toimintana. Suomessa jokaisella on oikeus osallistua ammatilliseen koulutukseen. Ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa opiskeluun ja osallistua itselle merkityksellisiin koulutusohjelmiin. Sen lisäksi, opiskelijalla on sekä oikeus, että mahdollisuus vaikuttaa opintokokonaisuuteensa (Laki Ammatillisesta koulutuksesta 479/2003).

Toiminnan kautta, muun muassa opiskelun kautta, ihminen kehittyy, sekä sopeutuu ympäristön vaatimuksiin (Uusitalo-Malmivaara 2014, Wilcock & Hocking 2015.) Opiskelija viettää suuren osan päivästänsä opiskelemamassa. Opiskelu on tärkeä osa ihmisen kasvuprosessissa ja oppimisen ilon kokeminen katsotaan vaikuttavan opiskelijan hyvinvointiin, sekä myöhemmin hänen työelämäänsä. Esimerkiksi opiskeluinnotus johtaa myöhemmin työinnostukseen (Uusitalo-Malmivaara 2014, 243, 281–291.)

2.3.2 Yksilö

Yksilö käsitteeseen kuuluvat seuraavat ulottuvuudet: henkisyys, affektiivisuus, kognitiivisuus ja fyysisuus. Subjektiiivisena kokemuksena työn ilo laitetaan tässä viitekehyksessä yksilön henkisyuden osa-alueen alle. Henkisyys on se, joka antaa ihmiselle motivaation toimintaan ja voimaa muokata ympäristöään ja toimintatapojaan. Henkisyys on COPM-E mallin keskeinen käsite ja toiminnan merkityksen pohjana. Se on monien valintojen takana ja vaikuttaa kaikkiin toimintoihin ihmisen arjessa. Henkisyys kuvastuu yksilöllinen tahdon, itseohjautuvuuden ja ajattelumallin ilmenemismuotona ja määrittää, mitä ihminen kokee merkitykselliseksi (Hautala ym. 2013, Law ym. 1997 ja 2002, Polatajko ym. 2007). Toiminnan motivaation ja innostuksen lähteenä henkisyys liittyy läheisesti toiminnan iloon. Sen kokeminen katsotaan vaikuttavan myöhemmin myös työelämään. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 281–291.)

Työn ilo käsite liittyy sekä yksilön henkiseen maailmaan, että hänen tuottavaan toimintaansa. Käsiteinä henkisyys ja työn ilo ovat itsessään vapaampia ja henkilökohtaisempia, sillä yksilön tunnemaailmassa ilo saavutetaan ja koetaan eri lailla

eli subjektiivisena kokemuksena. Henkisyiden lisäksi työn iloon vaikuttavat ympäristön eri ulottuvuudet.

2.3.3 Ympäristö

CMOP-E mallin mukaan, ympäristön jaetaan fyysiseen, sosiaaliseen, kulttuuriseen ja institutionaaliseen ympäristöön. (Law ym. 2002, 33-50.) Oppimisympäristössä opettajat ovat päivittäin ja läheisesti suorassa vuorovaikutuksessa opiskelijan kanssa, joten heidän vaikutus opiskelijan työn iloon on ilmeinen. Ympäristö sisältää myös eri sosiaaliset yhteisöt, työryhmät, ilmapiirin, harjoitteluohjaajat ja harjoittelupaikat, ruokailutilat, vapaa-ajan tilat, opiskeluun liittyvät säännöt, lait, instituutiot, asenteet, opiskelukulttuurin ja oppimiseen liittyvät vaatimukset. Opiskelija viettää suuren osan päivästä oppimisympäristössä, joten siellä viihtyminen on tärkeää. Oppimisympäristö vaikuttaa välittömästi opiskelijan työhön ja työn iloon. (Sulander ja Romppanen 2007, 28; Kunttu ym. 2011, 35.)

Laki Ammatillisesta koulutuksesta (479/2003) vaatii, että oppilaitosten toiminnassa on edistettävä ja ylläpidettävä opiskelijan hyvinvointia. Hyvään oppimisympäristöön kuuluu tukea sekä opiskelijan ammattilaista kasvua kuin myös työelämäntaitojen kehittymistä. Työhyvinvointi voidaan tulkita yksilön ja yhteisön voimaantumisprosessina. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointiin kuuluvat: työn turvallisuus, terveellisyys ja mielekkyys. Yhtenä tapana edistää opiskelijan hyvinvointia katsotaan opiskelijoiden mukaan ottaminen oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien suunnitteluprosessiin. Toisena tapana nähdään opettajan työhyvinvoinnin edistäminen, koska opettajan työhyvinvointi vaikuttaa opettajan ja opiskelijan väliseen vuorovaikutussuhteeseen ja seurauksena opiskelijan työhyvinvointiin ja työn iloon. (Saaranen ym. 2016, 99–103, 311–321.)

2.4 Työn ilo ja Turun ammattikorkeakoulu oppimisympäristönä

Turun ammattikorkeakoulun toimintaa johtaa innovatiivinen Turun ammattikorkeakoulun strategia vuosina 2015–2025, johon kuuluu työhyvinvoinnin edistäminen uusimpien tutkimuksien ja kehittämistöiden mukaan (Turun ammattikorea-

koulu 2017). Turun ammattikorkeakoulussa opiskeluun kuuluvat nykyään erilaiset oppimisympäristöt. Kampuksessa olemisen lisäksi tehdään myös paljon etätyötä. Seurauksena työn ilon kokeminen tai sen puute vaikuttavat sekä kampukselta henkilökohtaiseen elämään, eli kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Opiskeluvuosien aikana kampus on opiskelijan yksi tärkeimmistä ympäristöistä muodostaen osittain opiskelijan sosiaalisen, kulttuurisen, institutionaalisen ja fyysisen ympäristön. Toimintaterapian näkökulmasta katsottuna ympäristö vaikuttaa yksilön elämänlaatuun olennaisesti. (Polatajko ym. 2007; Hautala ym. 2013)

Myös työhyvinvointiin liittyvien tutkimusten mukaan ympäristön vaikutus hyvinvointiin on ilmeinen. Oppimisympäristö, opiskeluyhteisön vuorovaikutus ja yhteiskulttuuri vaikuttavat välittömästi opiskelijan työhön ja edistävät opiskelijan hyvinvointia, koulussa jaksamista ja opiskelumenestymistä. (Kunttu ym. 2011, 35; Sulander ja Romppanen 2007, 28; Terveystieteiden tutkimuskeskus 2017).

3 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää opettajan kokemus vaikutuksestaan opiskelijan työn iloon. Kiinnostuksen kohde on opettajan subjektiivinen kokemus omasta vaikutuksesta opiskelijan työn iloon, sekä millä konkreettisilla keinoilla opettaja kokee voivansa vaikuttaa opiskelun iloon. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa perusteltua tietoa Valmiina Työelämään! - hankkeeseen (Valte), siitä, mitkä ovat opettajan tällä hetkellä käytössä olevat keinot opiskelijan työn ilon edistämiseen, sekä mitkä ovat opettajan mielestä edistävät ja estävät tekijät opiskelijan työn ilon kokemiseen. Tutkimuksen hyödynnettävyytenä katsotaan työhyvinvointiin liittyvän tietoisuuden lisääminen opinnäytetyön perusteella Turun ammattikorkeakoulussa.

Tutkimusongelmat:

- 1. Miten opettajat kokevat vaikuttavansa opiskelijan työn iloon?*
- 2. Millaisilla keinoilla opettajat tukevat opiskelijoita kokemaan työn iloa Terveys ja Hyvinvointi tulosalueella, Turun ammattikorkeakoulussa?*

4 TOTEUTUS

4.1 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Terveys ja hyvinvointi sektorin opettajat, Turun ammattikorkeakoulusta. Tavoitteena oli saada 5 - 10 henkilöä tutkimusjoukkoon, mutta saatiin 4 haastateltavaa. Opinnäytetyön tekijät tulivat siihen tulokseen, että 4 haastateltavaa on hyvä lopputulos ja tarpeeksi lähellä tavoitetta. Kohderyhmän vahvuus on se, että vastaajat tulivat eri koulutusohjelmista ja näin ollen tarjosivat monipuolisemman näkökulman. Näkökulman monipuolisuuteen vaikuttaa myös se, että neljästä opettajista kaksi toimii tutoropettajina ja yksi opettaa yleisessä ammattikorkeakoulussa.

Aineiston saturaation piste oli saavutettu, sillä kaikissa haastatteluissa saatiin suurin piirtein yhtäläisiä vastauksia opiskelijan työn ilon edistämisestä.

4.2 Aineiston keruumenetelmä

Vastauksia tutkimusongelmaan haettiin opettajien näkökulmasta katsottuna teemahaastattelulla. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu on yksi päämenetelmistä. Aineiston keruumenetelmänä haastattelua pidetään arvokkaana erityisesti sen vuorovaikutussuhteen vuoksi. Teemahaastattelutilanteessa keskustelu etenee haastattelijan ja haastateltavan välisessä avoimessa vuorovaikutuksessa, jossa haastattelija johdattelee keskustelua haastattelun teeman mukaan. Teemahaastattelun teemat ovat alusta lähtien kaikkien osallistujien tiedossa ja ne perustuvat teoreettiseen viitekehykseen. Vuorovaikutuksen lisäksi teemahaastattelun eduista voidaan mainita myös menetelmän joustavuus. Esimerkiksi keskusteluaiheiden järjestys voidaan tarvittaessa muuttaa. Teemahaastattelulla voidaan saada esille tutkimusjoukon vakaumukset, mielipiteet, tunteet ja henkilökohtaiset kokemukset. Vapaan ja suoran vuorovaikutuksen avulla voidaan syventää keskusteluaiheita kokonaisvaltaisella tavalla. (Helakorpi 1999, 49–55; Hirsjärvi ym.

2007, 200–202; Galvin & Holloway 2016, 88; Koivula ym. 1999, 43; Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006; Yli-Luoma 2001, 34)

Opinnäytetyössä ei haluttu rajata vastauksia tiettyihin kysymyksiin, vaan haettiin opettajan näkökulmaa perustuen hänen kokemuksiinsa, ajatuksiinsa ja tunteisiinsa. Teemahaastattelu ei edellytä valmiita kysymyksiä tai vastausvaihtoehtoja, vaan tuo esille haastateltavien ajatukset ja subjektiiviset kokemukset. Teemahaastattelun avulla saatiin tässä tutkimuksessa vapaata henkilökohtaista pohdintaa opettajan mahdollisuudesta vaikuttaa opiskelijan työn iloon. Haastateltavat kertoivat kokemuksistaan ja tuottivat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Opinnäytetyön tekijät muodostivat haastattelun rungon niin, että saatiin mahdollisimman paljon syvyyttä asioihin ja mahdollisimman monipuolinen aineisto aikaiseksi (Liite 1.1). Haastattelun tukipilarina toimivat opinnäytetyön tutkimusongelmat. (Hirsjärvi ym. 2009, 204–209; Hirsjärvi & Hurme 2001, 61; Kylmä & Juvakka 2007, 78; Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–75.)

4.3 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisen aineiston analyysi on perusteiltaan merkitysten tulkintaa. Tutkimusprosessi perustuu tutkijan tulkintaan ja hänen valmiuksiinsa yhdistää ja luokitella saatua tietoa. (Hirsjärvi ym. 2007, 155–157; Hirsjärvi ym. 2009, 160–164).

Aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Analyysin tarkoitus oli luoda yhtenäinen ja selkeä tietokokonaisuus tutkittavasta ilmiöstä. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä luokittelu perustuu teoreettiseen viitekehukseen. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2004) analyysin ensimmäinen vaihe on analyysirungon muodostaminen. Opinnäytetyössä analyysirunkoon kuuluvat toimintaterapian CMOP-E mallin käsitteet: toiminta, ihminen ja ympäristö, jotka ohjaavat sekä analyysiä, että tulosten jäsentelyä.

Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin ja opinnäytetyön tekijät kuuntelivat kaikki haastattelut useamman kerran omien näkökulmien muodostamiseksi. Litteroitu materiaali luettiin ensin kahden eri opinnäytetyön tekijän toimesta, jonka jälkeen reflektoidiin useamman kerran opinnäytetyön tekijöiden kesken. Kaikki vastausten

ulottuvuudet otettiin huomioon. Keskusteltiin merkittävistä asioista, jotka tulivat esille opinnäytetyön haastattelutilanteissa. Saadun tiedon tiivistäminen tehtiin aineiston pelkistämisen avulla. Klusteroinnilla määriteltiin, missä määrin ja millä tavalla esille kohonneet aiheet liittyvät yhteen suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Aineiston ryhmittelyn kautta etsittiin aineistosta samankaltaisuuksia ja samaa asiaa koskevat ilmaukset yhdistettiin luokaksi. Ryhmittelyn tukena toimii teorian viitekehys. Teorialähtöisessä analyysissä taustateoria toimii kriteerinä, jonka avulla rakennetaan tulkintoja ja kootaan tietoa loogiseksi kokonaisuudeksi. (Helakorpi 1999, 70-72; Tuomi ja Sarajärvi 2011, 108–117.) Alkuperäisten lausuntojen kristallisointi tehtiin sisällöstä poimimalla esiin keskeiset keskustelun aiheet, jotka liittyvät tutkimusongelmiin. Loppuvaiheessa vastausten merkitysten tulkinnan kautta ja loogisen teoreettisen mallin mukaisesti laadittiin koko aineistoa käsittävän yhteenveto (Hirsjärvi ym. 1997, Kyngäs & Vanhanen 1999, Tuomi & Sarajärvi 2004.) Liite 2 kuvastaa aineiston jäsentelyä CMOP-E mallin mukaisesti. Alla olevassa taulukossa on kuvattu analyysin prosessi esimerkin avulla.

<p>Alkuperäiset ilmaisut</p>	<p>"Mun mielestä se ilo kumpuaa myös niin kuin siitä innostuksesta. Opettajalla on siinä vahva rooli, että kykeneekö saamaan ne opiskelijat innostumaan ja sit se innostuminen ja ilo on myös sellasta, et se tarttuu. Et jos sä olet opettajana itse iloinen ja innostunut siitä sun aiheesta."</p> <p>"Koska se innostus on kaiken sen pohja."</p>
<p>Pelkistetyt versiot</p>	<p>Opettajan aito innostus ja ilo, sekä niiden välittämisen opiskelijoille.</p>
<p>Mihin liittyvät CMOP-E:n mukaan</p>	<p>Ihmisen osa-alueeseen kuuluvaan henkisyteen.</p>
<p>Onko kyseessä työn ilon edistävä tai estävä tekijä?</p>	<p>Opettajan kokemat innostus ja työn ilo ovat edistäviä tekijöitä opiskelun ilon edistämiseen.</p>

Analyysin kuvaus

4.4 Opinnäytetyön prosessi

Hyväksytty opinnäytetyön suunnitelma esitettiin 26.2.2018 opinnäytetyönsuunnitelman esitysseminaarissa. Tämän jälkeen haettiin tutkimuslupaa Terveys ja hyvinvointi sektorin koulutusjohtajalta. Luvan saamisen jälkeen lähetettiin teemahaastattelukutsut Terveys ja hyvinvointi sektorin opettajille kahteen kertaan: 1.6.2018 ja 27.8.2018. Teemahaastattelun toteutusajanjaksona oli syyskuu 2018. Syys-lokakuussa 2018 tapahtui aineiston analyysi, sekä raportin työstäminen. Opinnäytetyö esitettiin opinnäytetyön raportointiseminaarissa 29.10.2018 ja julkaistaan Theseus- julkaisuverkossa.

5 TULOKSET

Tuloksia tarkasteltaessa voidaan huomata, että haastateltavien mielestä työn ilo muodostuu monen asian yhteisvaikutuksesta. Työn ilo kuuluu työhyvinvointiin ja vaikuttaa työntekijän (opiskelijan) elämän laatuun, sekä työn tuloksellisuuteen (opiskelumenestykseen). Haastateltavien mielestä työn ilo liittyy olennaisesti opiskelijan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työn ilo tuo itsessään lisäenergiaa ja voimaa opiskeluun.

Opinnäytetyön yhteisenä tuloksena haastateltavat kokivat vaikuttavansa positiivisesti opiskelijan työn iloon, sillä he panostivat tietoisesti opiskelun ilon edistämiseen ja etsivät aktiivisesti sopivia keinoja siihen. Tuloksista ilmeni, että tutkimusjoukossa kaikki olivat yhtä mieltä, että opiskelun ilon edistäminen kuuluu ehdottomasti opettajan työhön: ”Opettajuutta on erilaista, mutta työn ilon edistäminen kuuluu kaikille opettajille.”, (työn ilo) ”Ehdottomasti kuuluu opettajan työhön.”. Käytännössä opiskelun iloa edistetään vaihtelevasti opettajan valinnanvapauden mukaan. Turun ammattikorkeakoulussa on olemassa linjaus työhyvinvoinnista, mutta siihen liittyen ei puhuta vielä työn ilosta. Linjauksessa suhtaudutaan huolellisesti työn turvallisuuteen ja hyvinvoinnin perusasioihin, mutta työn ilo jää enemmän sivuasioksi. Tämä mahdollista opettajalle valinnanvapauden priorisoiko hän opiskelijan työn ilon tai jättää sen huomiotta. Tässä tapauksessa opettajan valinnanvapaus on edistävää tai estävää tekijä opiskelun ilon edistämässä, riippuen opettajan suhtautumisesta opiskelijan työn iloon. Tutkimusjoukossa koettiin myös, että ilmeisesti opiskelu ilman iloa on vain suorittamista. Ilman iloa ja innostusta, opiskelusta ei tule rikastuttavaa ja kehittävästä kokemusta.

Opiskelun ilon edistämisen keinoista eniten mainittiin kiinnostuksen ja innostamisen herättäminen opiskelijoissa: ”Opettaja on ilon ja innostuksen kokemisen mahdollistaja”. Toisena tärkeänä keinona mainittiin hyvät vuorovaikutustaidot ja positiivinen persoona: ”Mitä opettaja kokee ja ajattelee, näkyy ja heijastuu. Sitruuna syöneenä ei voi inspiroida positiivisuutta.”, ”Oma persoona tekee eron.”, ”Kaikki lähtee persoonasta.”, ”Opettaja antaa kasvot opettamalle aiheelleen.”.

Kolmantena keinona mainittiin inhimillisyys - ”ollaan ihmisiä ihmisille”, ”Se on huono asia, jos opiskelija pelkää opettajaa”.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että opettajan käytössä olevat keinot opiskelun ilon edistämiseen ovat opiskelijan tukeminen, inspiroiminen ja ohjaaminen työskentelemään innokkaasti, kokemaan opiskelun iloa ja menestyä opiskelemissa. Tuloksista ilmeni myös, että opettaja on motivaattori, esimerkki, tuki, roolimalli, ilon ja innostuksen mahdollistaja ja ylläpitäjä.

Työn iloa edistävät tekijät	Työn iloa estävät tekijät
Kiinnostuksen ja innostamisen herättäminen opiskelijoissa Hyvät vuorovaikutustaidot Positiivinen asenne, inhimillisyys Työn ilon edistäminen prioriteettina Hyvä opetussuunnitelma Opiskelija mukana suunnitteluprosessissa Opiskelijan mielipiteen huomioiminen Avoin, kannustava ja tukeva ilmapiiri Rakentava yksilöllinen palaute Opettajan esimerkki hyvinvointiin liittyen Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannustaminen Ajankohtainen, keskusteleva ja valmentava, sekä käytännön- ja työelämälähtöinen opetustyyli Joustavuus, avoimuus, aitous Aidon kiinnostuksen kokeminen opiskelijaa kohtaan Tarkoituksen mukaisuus, oikeudenmukaisuus, rehellisyys, kunnioitus, inhimillisyys Yhteisöllisyyteen kannustaminen Vertaistuen ja vertaismentorointiin kannustaminen Kannustava työyhteisö Luottamuksellisuus Selkeät tavoitteet, tehtävät, sekä palautuspäivät ja palautuskanavat Kiinnostus henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehittymiseen Työn merkityksellisyys Ajan ja työn hallinta Aktiivisuus opettajuuden kehittämiseen Opettajan vapaus Ympäristö työn ilon mahdollistajana Asianmukaiset työvälineet ja riittävät tilat	Muutoksien määrät Vähäinen aika uusien toimintatapojen sisäistämiseen Ympäristöön liittyvät haasteet (kliinisyys, laitosmaisuuksuus, sisäilma, laitteet, tilat ja järjestelmät) Ajan ja työhallintaan liittyvät haasteet Heikko priorisointikyky Vanhakantaisuus ja vanhanaikaisuus Byrokritia Jäykkyys Vallan väärinkäyttö Ylikuormitus Suorituskeskeisyys Rutinoituminen Opettajan vapaus Rahoituksen vähäisyys Merkityksetön työ Tiedonkulun haasteet Puutteellinen opiskelijan arvostus Riittämätön palaute Opettajien erilaisuus Piittaamattomuus opiskelijan työn iloon liittyen Organisaation linjauksen puutteellisuus työn ilon osalta Hyvinvoinnin toteuttamisen seurannan puutteellisuus Rohkeuden vähäisyys uudistuksia kohtaan Opettajan olettaus, että hän osaa kaikista paremmin Tiimityön haasteet Kiinnostuksen ja innostuksen puutteellisuus/vähäisyys Hintakompromissi julkisessa sektorissa Opetussuunnitelmaan liittyvät haasteet

5.1 Toimintaan liittyvät työn ilon edistämisen keinot

Toimintaan liittyvistä keinoista korostettiin opintojakson suunnittelu, jolla vältetään ylikuormittumista. Ylikuormitus katsottiin yhteisesti työn iloon estävänä tekijänä. Haastateltavien keskuudesta nousi toistuvasti esille, että kiire ja työn paine ovat tekijöitä, jotka heikentävät työhyvinvointia ja estävät työn iloa. Myös teoriasta löytyy samaa näkökulmaa, että työn ilon saaminen vaatii ylikuormittavien työtehtävien välttämistä. (Hakanen 2011, 85–87; Työterveyslaitos 2017.)

Toinen toimintaan liittyvä työn ilon edistämisen keino on opettajan aito innostus ja kiinnostus opettamisessa, sekä niiden välittäminen opiskelijoille. Opettamisen innostus ja ilo tarttuvat opiskelijoille ja mahdollistavat heille työn iloa. ”Innostus on ilon pohja.” Työhyvinvoinnin teoriassakin kuvastuu samankaltaista näkökulmaa. Työn innostuksen ja työn ilon välillä on suora yhteys ja niiden seurauksena työ koetaan entistä mielekkäämmäksi ja merkitykselliseksi. (Kejonen 2006, 47; Varila & Viholainen 2000, 38, 135, 145.) Juha Antilan (2006) tutkimuksen mukaan, töissä pidetään tärkeimpänä työn mielenkiintoisuus. Mankan ym. mukaan (2010) ”Innostus on työhyvinvoinnin yksi keskeinen osa”.

Opettajan toimintaan liittyvistä työn ilon edistämisen keinoista olennaisena katsottiin myös onnistumisen kokemuksen mahdollistaminen. Paasivaaran (2009) mukaan onnistumisen kokemus toiminnassaan, kuten opiskelussa, tuo itseluottamusta ja itsearvostusta. Niiden lisäksi, tutkimusjoukko koki, että onnistumisen kokemus edistää ja vahvistaa opiskelun iloa ja motivoi opiskelija yrittämään vielä kovemmin. ”Onnistumisen kokemus on vahvin huume.”

Tutkimusjoukossa oltiin myös yhtä mieltä siitä, että selkeät tavoitteet, tehtävät, palautepäivät ja –kanavat helpottavat paljon opiskelijan työtä ja mahdollistavat hänelle työn ilon kokemisen. Työhyvinvoinnin tutkimuksissa osoitettiin, että opiskelustressiä aiheuttavat muun muassa liian korkeat vaatimukset, epäselvät oh-

jeet ja palautteen riittämättömyys. (Kunttu ym. 2011, 34-35.) Työrauhanjulistuksessa (Manka 2010) mainitaan, että työn mielekkyys lisääntyy, jos tavoitteet ovat selkeät.

Tutkimusjoukko nosti myös esille voimavarojen ja haasteiden yhteen sovittamisen tärkeyden. Tämä kuvastuu esimerkiksi siinä, että opettajan tulee suunnitella opiskelu huomioiden opiskelijan voimavarat, elämäntilanne, henkilökohtaiset haasteet ja tavoitteet. Työn ilo syntyy sopivasta haasteellisuudesta ja onnistumisen kokemuksista (Manka 2011). Työelämässä työntekijä nauttii työssään ja tekee parhaansa, jos hän voi hyödyntää tehtävässään parhaita ominaisuuksiaan ja osaamistaan ja saa tarvittaessa tukea (Manka ym. 2010, 8).

Opettajan tulisi myös kokea oman työnsä merkityksellisenä voidakseen edistää opiskelijan työn iloa ja heijastaa opiskelijan työhön työn merkityksellisyyden tunteen. ”Merkityksetön työ, huono vointi”. Työnhyvinvoinnin tutkimuksissa Jabe (2012) on huomionut toiminnan ilon ja merkityksellisyyden vaikutuksen hyvinvointiin. Esimerkiksi hänen mukaansa hyvinvointiin kuuluvat elämän ilon ja merkityksellisyyden tunteet.

Tutkimusjoukko koki, että opiskelijan työn ilon edistäminen kuuluu heidän työhönsä, mutta siitä on myös opettajille hyötyä. Opiskelijan työn ilon edistäminen vaikuttaa sekä opiskelijan, että opettajan työhyvinvointiin. Opiskelijan innostuksen ja kiinnostuksen herättäminen vaatii opettajalta henkilökohtaista kokemusta työn ilosta ja innostuksesta toiminnassaan.

Tutkimusjoukon mukaan molempien osapuolten eli opettajien ja opiskelijoiden on otettava vastuu omasta toiminnastaan ja etsiä aktiivisesti työn ilon edistämisen keinoja. Vastuunotto opiskelun iloon liittyen edesauttaa työn ilon kokemista myös työelämässä. Tutkimuksen mukaan opiskeluinnostus johtaa myöhemmin työinnostukseen (Uusitalo-Malmivaara 2014, 281–291).

5.2 Ihmiseen liittyvät työn ilon edistämisen keinot

FinEdu-tutkimuksen näkökulma, jonka mukaan opettajan asenne vaikuttaa opiskelijan hyvinvointiin, tuli esille myös tutkimusjoukon vastauksissa. Tutkimusjoukko oli yleisesti sitä mieltä, että opettajan asenteen ja esimerkin kautta vaikutetaan suoraan opiskelun iloon. Työn ilo näkyy opettajan olemuksessa ja suhtautumisessa opiskelijoihin. Iloisella asenteella kykenee levittämään positiivisuutta, olemaan hyvä esimerkki ja vaikuttamaan työyhteisön ilmapiiriin. Tutkimusjoukossa koettiin, että se on jokaisesta kiinni, miten omaan työhön suhtautuu ja miten iloa saa ja jakaa. Myönteisyydellä ja positiivisella asenteella on taipumus levitä, haastateltavien kokemuksen mukaan. ”Mitä opettaja kokee ja ajattelee, näkyy ja heijastuu.”

Haastateltavat kokivat, että vuorovaikutustaidot ovat erittäin tärkeitä ja ilman tätä ei synny iloa opiskeluun. Opettajan aitous, avoimuus, opiskelijan työn arvostaminen, oikeudenmukaisuus ja opiskelijan tarpeiden huomioon ottaminen nähtiin tärkeinä tekijöinä opiskelun ilon edistämisessä. Tutkimusjoukon vastaukset sopivat yhteen teorian näkemykseen, että opiskeluyhteisön vuorovaikutus edistää opiskelijan hyvinvointia, koulussa jaksamista ja opinnoissa menestymistä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017, Uusitalo-Malmivaara 2014). Esimerkiksi Mankan (2006) mukaan työn iloa voidaan kasvattaa lisäämällä vuorovaikutusta ja avaamalla käytäntöjä.

Työn ilon edistämisen estäjistä tekijöistä mainittiin opettajan vanhanaikaisuus, jäykkyys, sekä ajatus, että ”vain minä osaan, vain minä olen oikeassa”. Haastateltavat olivat samaa mieltä Hakasen kanssa, että ”Jäykkyys ajattelun tasolla voi ehkäistä uusien mahdollisuuksien syntyä (Hakanen 2011, 82–83). Tutkimusjoukon mielestä nykypäivinä opiskelijalla on usein omaa osaamista ja joskus opiskelija voi jopa viedä opitut asiat pidemmälle kuin aineen opettaja.

Opettajan roolista saatiin kaksi erilaista näkökulmaa. Osa tutkimusjoukosta koki, että opiskelija ja opettaja ovat työkavereita keskenään. Tämän näkemyksen mukaan opiskelija on noviisi työkaveri, jonka opettaja vanhana ja kokeneena työkaverina tukee ja mentoroi. Toisen näkökulman mukaan opettaja ja opiskelija ovat

tasa-arvoisia, mutta he eivät kuulu samaan työyhteisöön. Ero tulee siinä, että opettaja ohjaa ja arvioi opiskelijan työtä, joten hänen roolinsa muistuttaa enemmän esimiehen roolia.

Tutkimusten mukaan nuorille hyvä esimies on motivaation ylläpitäjä ja he odottavat esimieheltään paljon palautteita, kannustavaa asennetta, sekä selkeitä tavoitteita (Manka 2011, 26). Esimiesten toiminta on yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. Työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden kuunteleminen on olennainen esimiestaito (Korppoo 2006, 180–183). Esimiehen työtehtävistä motivaation herääminen, sekä yhteisöllisyyden kannustaminen ovat olennaisia (Manka ym. 2010, 29.) Tutkimusten näkökulma löytyy myös opinnäytetyön tuloksissa. Haastateltavat kokivat, että opettajan kuuluu antaa opiskelijoille riittävää, kannustavaa ja rakentavaa palautetta. He myös ovat sitä mieltä, että opettajan täytyy osata asettaa realistisia ja tarkoituksenmukaisia tavoitteita, sekä tukea opiskelijoita niiden saavuttamiseen. Tutkimusjoukon vastausten mukaan, opiskelijalle kuuluu selittää selkeästi, mitä häneltä odotetaan, mikä on opintosuunnitelma, miten tehtävät liittyvät aiheeseen, sekä miten työtänsä arvioidaan.

Työelämässä esimies on roolimalli (Jabe 2012, 52.) Myös haastateltavat kertoivat, että oman esimerkin kautta opettajaa vaikuttaa opiskelijan tulevaan työelämään. Kun opettaja nauttii työstään ja kokee ylpeyttä ammatistaan, hänen asenteensa heijastuvat opiskelijoille.

5.3 Ympäristöön liittyvät työn ilon edistämisen keinot

Hyvään opiskeluympäristöön kuuluu mahdollistaa opiskelijan ammatillista kasvua ja työelämätaitojen kehittymistä. Tutkimusjoukon näkökulmasta katsottuna, organisaation tulee tarjota olosuhteet ja puitteet, joissa opiskelun ilon kokeminen on mahdollista. Turun ammattikorkeakoulu koettiin modernina työympäristönä, jossa otetaan huomioon huolellisesti hyvinvoinnin perusasiat kuten esimerkiksi sisäilman laatu, työn turvallisuus, työvälineiden asianmukaisuus, sekä yhteisöllisyyden kannustaminen. Työn ilon edistäminen ei vielä näy riittävästi Turun am-

mattikorkeakoulun linjauksessa. Vuosina 2017–2018 Turun ammattikorkeakoulun ympäristö koetaan melko haastavaksi, muutosten ja niihin sopeutumisan riittämättömyyden takia.

Toiminnallisen teorian mukaan muuttuvat työtavat vaikuttavat terveyteen. (Wilcock & Hocking 2015, 105 -109). Tutkimusjoukon vastauksissa ilmenivät eri tunteet muutoksiin liittyen. Tunteet vaihtelevat ahdistuksesta positiivisiin odotuksiin. Tällä hetkellä digitalisaatioon liittyvät muutokset koetaan enemmän ahdistavina kuin työn ilon edistäjinä, mutta opettajilla on positiivinen asenne tähän liittyen. Haastateltavien mukaan kaikkiin muutoksiin ja uudistuksiin kannattaa suhtautua positiivisesti, avoimin mielin ja rakentavasti. Tämä on asenne, joka halutaan välittää myös opiskelijoille. ”Kaikki järjestyy. Kannatta keskittyä opiskeluun ja muistaa, miksi olet koulussa.”

Ympäristöön liittyvistä työn ilon edistävästä keinoista mainittiin myös hyvä ilmapiiri ja hyvät työsuhteet. Haastateltavat kokivat, että työkaverista saa tarvittaessa tukea ja tietoa, jos sitä aktiivisesti haetaan. Vielä kerran mainittiin, että työn ilon edistäminen vaatii jokaiselta työntekijältä aktiivisuutta ja positiivisuutta hyvän työilmapiirin muodostamiseksi. Tutkimusjoukon käsitys hyvän työilmapiirin tärkeydestä löytyy myös työhyvinvoinnin tutkimuksissa. Mankan (2006) mukaan ”organisaation tuloksellisuuden ja sen jäsenten hyvinvoinnin välinen yhteys on kiistan”. Hyvä ilmapiiri työssä edistää tuottavuutta (Lundberg, 2004, 5).

5.4 Yhteenveto

Teorian perusteet ja tutkimuksen tulokset sopivat yhteen tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että opettajan näkökulmasta katsottuna opiskelijan työn iloa edistetään toimintaan, ihmiseen ja ympäristöön liittyvillä tekijöillä. Alla olevassa taulukossa on lyhyesti avattu tulosten jäsentely. Liite 2 avaa yksilökohtaisesti tulokset CMOP-E:n viitekehyksen mukaisesti.

Toimintaan liittyvät tekijät	Yksilöön liittyvät tekijät	Ympäristöön liittyvät tekijät
<p>Opettaja kokee innostusta ja iloa työssään/toiminnassaan.</p> <p>Tunnin, viikon ja opintojakson suunnittelu tehdään opiskelijälähtöisesti.</p> <p>Opiskelija osallistetaan suunnitteluprosessiin.</p> <p>Ylikuormituksen välttäminen opintojakson suunnittelussa ja opetuksessa.</p> <p>Opiskelijan kiinnostuksen herättäminen ja sen ylläpitäminen.</p> <p>Selkeät ohjeet opiskeluun ja tehtäviin liittyen.</p> <p>Riittävät materiaalit ja aikaa opintojaksonsuorittamiseen.</p>	<p>Omasta hyvinvoinnistaan huolehtiminen.</p> <p>Yksilön ja ryhmän tarpeiden tiedostaminen.</p> <p>Vaikuttaminen oman esimerkin kautta.</p> <p>Myönteinen asenne opiskelijoita kohtaan.</p> <p>Luottamuksellisen suhteen rakentaminen.</p> <p>Hyvät vuorovaikutustaidot.</p> <p>Opettajan läsnäolo ja tavoitettavuus.</p> <p>Avoimuus, joustavuus, aitous, innostuneisuus, ammattilypeys.</p> <p>Opiskelijan työn arvostaminen ja arvostuksen osoittaminen.</p>	<p>Opiskeluympäristön tilojen riittävyys, sopivuus, saavutettavuus ja viihtyvyys.</p> <p>Työvälineiden laatu, riittävyys, ajanmukaisuus.</p> <p>Menetelmien ja järjestelmien toimivuus.</p> <p>Työkulttuurin uusiutuminen ajanmukaisesti.</p> <p>Positiiviset asenteet ja hyvät sosiaaliset suhteet oppimisympäristössä.</p> <p>Henkilökunnan ajantasainen kouluttaminen.</p> <p>Työrauha.</p> <p>Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus.</p> <p>Ammatilliset arvot ja niiden siirtäminen käytäntöön.</p>

<p>Joustava ja opiskelija-lähtöinen opiskelutyyli.</p> <p>Valmistuvan opiskelijan osallistaminen opetuksen kehittämiseen.</p> <p>Vertaistuen, vertaismentoroinnin ja yhteisöllisyyteen kannustaminen.</p> <p>Ajanmukainen, keskustelevalta, valmentava ja käytännönläheinen opetustyyli.</p> <p>Onnistumisen kokemuksen mahdollistaminen.</p> <p>Tietoisten valintojen tekeminen työn ilon edistämiseksi.</p> <p>Aktiivisuus työn ilon edistämisen keinojen löytämiseen.</p>	<p>Kiinnostus oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen.</p> <p>Tiedon välittämisen taito, innovointi ja uudistumisen taito, avoimuus ottaa vastaan opiskelijan näkökulmia.</p> <p>Ajan ja työnhallinnan taidot.</p> <p>Myönteinen suhtautuminen uudistuksiin ja muutoksiin.</p> <p>Inhimillisyys, aito kiinnostus opiskelun ilon edistämiseen.</p> <p>Rehellisyys ja oikeudenmukaisuus.</p> <p>Merkityksellisen toiminnan tunteen kokeminen ja heijastaminen.</p> <p>Positiivinen asenne työelämää kohtaan.</p> <p>Kiinnostus kehittyä ihmisenä ja opettajana.</p>	<p>Turku AMK organisaation yhteinen linjaus työhyvinvoinnin tukena.</p> <p>Valinnanvapaus</p> <p>Henkilökunnan jaksamisen edistäminen.</p> <p>Työn ilon kokemusten mahdollistaminen.</p> <p>Työn ylikuormituksen välttäminen.</p> <p>Työverkostojen tuki.</p> <p>Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus.</p> <p>Johtavuuden asianmukaisuus ja oikeudenmukaisuus.</p> <p>Työhyvinvoinnin edistäminen lakisääteisesti.</p> <p>Lait, säännöt, sekä organisaation sisäiset säädökset ja työtavat.</p> <p>Tietoisuuden lisääminen liittyen työn iloon ja työhyvinvointiin.</p>
--	--	--

Tulosten jäsentely pohjautuen CMOP-E:n.

6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Eettisyyden ja luotettavuuden periaatteiden seuraaminen on tärkeä koko opin-
näytetyön teon ajan (Viskari 2009, 108–109.) Tutkimuksen eettisyys ja luotetta-
vuus varmistetaan hyvän tieteellisen tutkimuksen edellytysten noudattamisella
(Helakorpi 1999, Hirsjärvi ym. 2009, Koivula ym. 1999, Kyngäs & Vanhanen
1999, Tuomi & Sarajärvi 2004, Yli-Luoma 2001.) Eettisyys pohjautuu avoimuus-
teen, rehellisyyteen, perusteellisuuteen, huolellisuuteen, sekä tarkkuuteen tutki-
mustyön teossa ja aineiston luottamuksellisena käsittelynä. Tutkittavien henkilöi-
den ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioitetaan ja turvataan vaitiololla. Haastateltavien
osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista ja varmistettiin, että he kokivat tu-
levansa kuuluksi, kunnioitetuksi ja huomioon otetuksi. Kaikille osapuolille viestitiin
avoimesti tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteesta ja etenemisestä. Viestintä oli
avointa koko opinnäytetyöprosessin aikana. Tutkimustyö tehtiin huolellisella tark-
kuudella ja tutkimuksessa tutkittiin sitä, mitä oli tarkoituskin tutkia. Opinnäytetyön
kulku ja tulokset dokumentoitiin hyvin. Tiedon hankinta, tutkimus ja tulkinta tehtiin
vastuullisesti. Tulosten tallentaminen, arvioiminen, raportointi ja esittäminen ovat
hyvin harkitut, avoimia ja rehellisiä. Opinnäytetyön kaikki materiaali suojataan
vastuullisesti ja opinnäytetyön tekijät huolehtivat, että materiaalia ei joudu opin-
näytetyön ulkopuoliseen levitykseen tai muiden käsiin. Alkuperäistä materiaalia
käytetään vain opinnäytetyön teossa ja hävitetään opinnäytetyön valmistumisen
jälkeen (Helakorpi 1999, 52, 71–74; Hirsjärvi ym. 2009, 23–25; Galvin & Holloway
2016, 53.) Opinnäytetyössä huomioimme tutkijoita, joiden työtä käytimme läh-
teinä ja työmme teoriaosion pohjana (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2018.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysiin ja tutkimuksen tulosten rapor-
tointiin vaikuttaa aina tutkijan oma tulkinta. Ladullisessa tutkimuksessa tutki-
muksen toistettavuus on vaikea taata, koska eri tutkija voi mahdollisesti tulkita
samaa materiaalia eri tavalla, kuten myös eri haastateltava voisi kertoa erilai-
sella tavalla samasta teemasta. Myös tutkittava ilmiö voi muuttua ajan myötä
(Kananen 2011.)

Luotettavuutta lisätiin seuraavien menetelmien kautta: intersubjektiiivinen arviointi, kriittisyys, triangulaatio, aineiston kattavuus ja riittävyys. Intersubjektiiivinen arviointi on kahden tutkijan osallistuminen jokaiseen tutkimuksen vaiheeseen. Kriittisyydellä tarkoitetaan, että tuloksia ei yleistetä perusteettomasti, vaan arvioidaan missä olosuhteissa tuloksia voi pitää pätevinä. Triangulaatio tarkoittaa tutkimuskohteiden tarkkailemista eri näkökulmista tai erilaisten menetelmien kautta, jotta saadaan luotettavampaa ja monipuolisempaa tulosta. Tutkimuksessa pyrittiin kahden haastattelijan yhteisen näkökulman antavaan riittävän hyvän ja luotettavan kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston laatua katsottiin määrää tärkeämpänä. (Helakorpi 1999, 52,71–74; Kananen 2009, 115; Kananen 2014, 153.)

Tutkimus on suunniteltu ja suoritettu huolellisesti suunnitteluvaiheesta raportointivaiheeseen (Lindblom-Yläne 2011, 133; Kananen 2014, 145–151.) Haastattelussa edettiin teeman mukaan ja saatiin vastaukset niistä asioista, joita haluttiin tutkia. Tutkimuksen tarkoitus, tavoite, aineistokeruu- ja analyysin menetelmä olivat tarkasti määritelty tutkimuksen suunnitteluvaiheesta lähtien.

Aineiston perusteella saatiin pätevää ja relevanttia tietokokonaisuutta opiskelun ilon edistämisestä opettajan näkökulmasta katsottuna.

7 POHDINTA

Tutkimuksen aihe koettiin tärkeänä, mielenkiintoisena ja inspiroivana. Tulevina toimintaterapeutteina lähestyttiin työn iloa merkityksellisenä osiona kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa. Aiheen rajaaminen oli haastava prosessi. Työssä oli alun perin tarkoituksena tuoda esille opettajan, sekä opiskelijan kokemusta työn ilosta Turun ammattikorkeakoulussa. Työmäärällisesti tämä olisi ollut liikaa kahdelle opiskelijalle, joten adaptoimme toimintaamme ja pyysimme toista opinnäytetyön tekijätiimiä tuottamaan opinnäytetyön samasta aiheesta, mutta opiskelijan näkökulmasta katsottuna.

Aiheeseen perehtyminen oli myös pitkäkestoinen prosessi, sillä aiheesta löytyi mittaamaton määrä mielenkiintoista tietoa. Vähemmän haastavana koettiin toimintaterapian viitekehyksen käyttäminen opinnäytetyössä, sekä sen soveltamista positiivisen psykologian ja työhyvinvoinnin teoriaan. Toimintaterapian teoriassa, positiivisessa psykologiassa ja työhyvinvoinnin tutkimuksissa havaitsimme yhtenäistä näkökulmaa työn hyvinvointiin liittyen, sekä työn ilon vaikutuksesta terveyteen ja hyvinvointiin.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työn ilon tietoisuuden lisäämisessä Turun ammattikorkeakoulussa, sekä VALTE-hankkeessa mahdollisten uusien opintokokonaisuuksien kehittämisessä. Koettiin tärkeänä tuoda esille opettajan näkökulma opiskelijan työn iloon liittyen, koska opettajan kanssa opiskelija viettävät merkityksellistä aikaa opiskelujen aikana. Tutkimusjoukko koki, että opettajan vaikutus opiskelijan työn iloon on kiistämätön, mutta toisaalta opiskelijan myös kuuluu huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan, esimerkiksi tuomalla esille omia tarpeitaan, mielipiteitään ja toiveitaan. Tällä hetkellä koettiin, että opiskelija ei vielä saa riittävästi yksilöllistä palautetta. Vaikeuksina koettiin myös arvostuksen välittyminen opiskelijoille, sekä vuorovaikutuksellisuuden vähäisyys. Opiskelijan ja opettajan työn ilo vaikuttavat vuorovaikutuksellisesti toisiinsa, joten työn ilon edistäminen vaatii ilmeisesti opiskelijan ja opettajan yhteisiä näkökulmia aiheeseen liittyen. Kehittämisehdotuksina voidaan mainita viestinnän ja vuorovaikutuksen parantaminen opiskeluympäristössä, sekä rohkeampaa asennetta uu-

sien opettamismenetelmien adoptoinnissa. Laajempi jatkotutkimus voisi mahdollisesti tuottaa lisätietoa työn ilon kokemiseen liittyen Turun ammattikorkeakoulussa, jos tutkimusjoukossa olisi eri sektorien edustajia. Laajempi tutkimus auttaisi todennäköisesti tiedon syventämistä työn ilon tärkeydestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön kautta haluttiin ottaa ensimmäinen askel kohti tietoisuuden lisäämiseen työn ilosta Turun ammattikorkeakoulussa. Koemme, että opinnäytetyö tarjoaa kiinnostuksen herätelevää tietoa aiheeseen liittyen. Olemme työn ilosta ja työn hyvinvoinnista oppineet paljon uutta ja uskomme siihen, että opinnäytetyön lukijakin voi tästä tutkimuksesta saada hyötyä.

Opinnäytetyössä nähdään, että tulevaisuudessa tavoitteena on opiskelijan valmistuminen ammattilaiseksi, jolla on kutsumus omaan työhönsä ja kokee näin työn iloa omassa työelämässään.

”Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma selittävät Maailmanpankin mukaan taloudellista kasvua neljä kertaa tehokkaammin kuin fyysiset investoinnit.” Manka 2006

”Jos emme osaa iloita työssä, hukkaamme yhden kolmasosan elämästämme.” Harri Vainio, Työterveyslaitoksen pääjohtaja (Työterveyslaitos 2012)

”Hyvä työsuoritus ja hyvä olo kulkevat käsi kädessä.” Jabe 2012

LÄHTEET

- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 2006 n:o 305. Työministeriö
- Binkley, S. 2014. Happiness as Enterprise: An Essay on Neoliberal Life. Suny Pres
- Csikszentmihalyi, M. 2009. Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper Collins e-books
- Dunderfelt, T. 2010. Ilon Psykologia. PS-Kustannus. Jyväskylä
- Hakala, J. T. 2004. Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakanen, J. 2004. Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- Hakanen, J. 2005. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. Työ ja ihminen
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. Heylighen, Francis. 2009.
- Hakanen, J. ja Perhoniemi, R. 2006. Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa. Seurantatutkimus 2003–2006. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- Hakanen, J.J. & Lindbohm, M.-L. 2008. Work engagement among breast cancer survivors and their referents: The importance of optimism and social resources at work. Journal of Cancer Survivorship
- Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. 2006. Burnout and engagement among teachers. Journal of School Psychology
- Hakanen, J.J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. 2008. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. Journal of Vocational Behavior.
- Hakanen, J.J. 2009. Do engaged employees perform better at work? The motivating power of job resources and work engagement on future job performance. Working papers, Nordic project "Positive factors at work". Finnish Institute of Occupational Health.
- Hakanen, J. 2016. Yle, Artikkelissa Työn mielekkyys 28.11.2016. Viitattu 13.12.2017. Saatavilla osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-9314405>.
- Helakorpi, S. 1999. Opinnäytetyö ja Tutkimustoiminta Ammattikorkeakouluissa. Opettajakorkeakoulun Julkaisuja. Hämeen Ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna
- Hirsijärvi, S. ym. 1997. 21 painos. Tutki ja kirjoita. Bookwell Oy, Porvoo 2016
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsijärvi S., Remes P., & Sajavaara P., 2016. Teoksessa: Tutki ja Kirjoita. 21. painos. Kirjayhtymä Oy 1997. Painopaikka: Bookwell Oy: Porvoo 2016.
- Jabe, M. 2012. Työ. Hyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat Oy 2012
- Juuti, P. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva. WSOY, 77–91.

- Karila-Hietala, R., Wahlbeck, K., Heiskanen., Stengård., Hannukkala, M. 2017. Mielenterveys elämäntaitona. Mielenterveyden ensiapu. Mieli. Suomen Mielenterveysseura. Helsinki.
- Kehusmaa K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna, Kariston kirjapaino.
- Kejonen T. 2006. Työn ilo vanhustyössä: Vanhustyöntekijöiden työn ilon kokemuksia. Sosiaalialan koulutusohjelma. Sosiaalipedagoginen suuntautuminen. Lahden ammattikorkeakoulu.
- Koivula, U., Suihko, K., Tyrväinen, J. Tampere 1999. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit. Nro.1. Mission: Possible. Opas opinnäytteen tekijälle.
- Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen, K., Pynnönen, P. Opiskeluterveys 2011. Duodecim. Bookwell Oy, Porvoo.
- Korppoo, L. 2006. Työyhteisö työkyvyn tukena. Teoksessa Anttipoika, M. & Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.). Työterveyshuolto. 2. painos. Hämeenlinna. Karisto.
- Kyngäs & Vanhanen 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede 1999: 11(1)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta. Viitattu 13.12.2017. Saatavilla osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030479>
- Lyubomirsky, S. 2009. Kuinka onnelliseksi? Uusi tieteellinen lähestymistapa. Suom. Jouni Po-rio. Helsinki: Basam Books Oy.
- Lundberg, T. 2004. Työn iloa, iloa elämään! Lahti: Kirjapaino Markprint.
- Manka M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 2006. Talentum. Helsinki. Karisto Oy
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. WSOYpro
- Manka M-L., Hakala L., Nuutinen S. & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampereen yliopisto, STM, ESR & Kuntoutussäätiö.
- Manka, M-L. Työnilo voimavarana 2018. Viitattu 6.2.2018. Saatavilla osoitteesta: https://www.mtk.fi/reppu/repun_jasenpalvelut/tyohyvinvointi/fi_FI/materiaalit/_files/90258680649810648/default/Manka_Ty%C3%B6nilo%20voimavarana.pdf
- Manka, M-L. Työnilonjulistus 2017. Viitattu 6.2.2018. Saatavilla osoitteesta: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyonilo/Ty%C3%B6nilonjulistus%202017.pdf>
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämissä työn avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos & ESR.
- Molineux, M. 2004. Occupation for occupational therapists. Blackwell Publishing Ltd.
- Mönkkönen, K. & Roos S. 2010. Työyhteisötaidot. UniPress.
- Ojanen, M. 2011. Hyvinvoinnin käsikirja. Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa/Kirjapaja, Helsinki 2011. Painopaikka Bookwell Oy, Juva 2011.
- Ohje opinnäytetyön suunnitelman tekoon 2017. Viitattu 1.12.2017. Saatavilla osoitteesta: <https://opinto-oppaat.jamk.fi/globalassets/opinto-opas-amk/opiskelu/opinnaytetyo/opinnaytetyon-aloittaminen/ohje-opinnaytetyon-suunnitelman-tekoon.pdf>.
- Opinto-opas 2017. Jyväskylän ammattikorkeakoulun nettisivut 2017. Viitattu 1.12.2017. Opinto-opas AMK > Opiskelu > Opinnäytetyö > Aloittaminen. Saatavilla osoitteesta: <https://opinto-oppaat.jamk.fi/fi/opinto-opas-amk/Opiskelu/Opinnaytetyo/Eteneminen/>.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna. Karisto.

Polatajko, H.J. 2007. Occupational challenges and the person – occupation environment. Teoksessa Townsend, E.A. & Polatajko, H.J. Enabling occupations II: Advancing an occupational therapy vision for health, wellbeing & justice through occupation. Canadian Association of Occupational Therapists. Ottawa: CAOT Publications ACE.

Positiivinen psykologia 2014. Viitattu 4.12.2017. Saatavilla osoitteesta: <https://positiivinenpsykologia.wordpress.com/tag/psykologinen-paaoma/> .

Saaranen, T., Ruotsalainen, H., Salminen, L., Koivula, M., Wärnä-Furu, C. 2016 Terveysalan opettajan käsikirja. Tietosanoma. AS Pakett, Tallinna 2016. (kappaleet: Leena Salminen, Terhi Saaranen ja Marjorita Sormunen. Oppimisympäristöt ja opetusmenetelmät opettajan työssä. s.99-105 ja Terhi Saaranen, Nina Jaakkola, Merja Heliöstö ja Kari Hyvärinen. Opettajien työhyvinvointi ja sen kehittäminen 311-326.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 05.3.2018 <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>

Salanova, M. & Schaufeli, W. B. 2008. A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior: The International Journal of Human Resource Management.

Seligman, Martin.E.P. 2002. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York: Free Press/Simon and Schuster.

Sulander, J. & Romppanen, V. 2007. Hyvinvointi koulutyössä ja opiskelussa. Opiskelijoiden hyvinvointia kartoittavan työkalun kehittäminen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Townsend, E.A. & Polatajko, H.J. 2007. Teoksessa Enabling Occupation II: Advancing an Occupational Therapy Vision for Health, Well-being & Justice Through Occupation. Ottawa: CAOT Publications ACE.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuominen-Soni, H. Onko nuorella kaikki hyvin, jos koulussa menee hyvin? teoksessa Positiivinen psykologian voima. Lotta Uusitalo- Malmivara (toim.) 2014. PS-kustannus

Turun ammattikorkeakoulu 2018. Viitattu 6.2.2018. Etusivu> Puheenvuoroja. Saatavilla osoitteessa: <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/mista-tyon-ilo-tehty/> .

Turun ammattikorkeakoulun nettisivut 2017. Viitattu 1.12.2017. Etusivu> Tutkimus, kehitys ja innovaatiot> Projektit >VALTE Valmiina työelämään! Saatavilla osoitteesta: <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hae-projekteja/valte-valmiina-tyoelamaan/> .

Turun ammattikorkeakoulun nettisivut 2017. Viitattu 15.11.2017. Etusivu >Turun AMK> Tutustu meihin> Esittely. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/>.

Turun ammattikorkeakoulun Strategia 2015-2015. Turun ammattikorkeakoulun nettisivut 2017.Viitattu 14.11.2017. Etusivu >Turun AMK> Tunne meidät >Strategia. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/>.

Turun ammattikorkeakoulun nettisivut 2017.Viitattu 13.12.2017. Etusivu >Turun AMK> Tunne meidät> Organisaatio. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/>

Turun ammattikorkeakoulun nettisivut 2017.Viitattu 13.12.2017. Etusivu > Turun AMK> Tutustu meihin >Kupitaan kampus. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta nettisivut 2018. Viitattu 9.5.2018. Etusivu > Tiedetilppi > Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavilla osoitteessa: <http://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>.

Työterveyslaitos 2014. Positiivinen työpsykologia. Viitattu 13.12.2017. Saatavilla osoitteesta: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/positiivinen_tyopsykologia/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitoksen nettisivut 2012. Viitattu 6.2.2018. Etusivu> Blogi> Työn Iloa 2012. Saatavilla osoitteessa: <https://www.ttl.fi/blogi/tyon-iloa-2012/>

Työterveyslaitoksen nettisivut 2017. Viitattu 3.12.2017. Etusivu >Työkykyinen työntekijä > Työn imu. Saatavilla osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>.

Valmiina Työelämään- hankkeen nettisivut 2017. Viitattu 13.12.2017. Etusivu > VALTE. Saatavilla osoitteesta: <http://valte.utu.fi/valte>

Varila, J & Viholainen, T. 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 79. Joensuun yliopisto.

Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Viskari, S. 2009. Tieteellisen kirjoittamisen perusteet. Opas kirjoittamiseen ja seminaarityöskentelyyn. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteiden Laitos. Tampereen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print. Tampere.

Yli-Luoma, P.V.J. 2001. Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen. Oulun Yliopisto. International Multimedia & Distance Learning. Sipoo.

Teemahaastattelun runko

Opiskelu- tuottavana toimintana

Toimintaterapian näkökulmasta katsottuna opiskelu on tuottavaa toimintaa eli työtä. Millaisilla opetustyyleillä ja keinoilla koette voivanne edistää työn iloa opiskelijan työn teossa (opiskelussa)?

Työn ilo

Työn ilo kuuluu työhyvinvointiin ja vaikuttaa työntekijän (opiskelijan) elämän laatuun, sekä työn (opiskelun) tuloksellisuuteen. Miten opettajina koette voivanne vaikuttaa opiskelijan työn iloon?

Opettaja opiskelijan työn ohjaajana ja esimerkkinä

FinEdu-tutkimuksessa osoitettiin, että opettajan asenne ja tuki suojaavat opiskelijaa uupumukselta. Mitkä keinot koette ennaltaehkäisevän opiskelijan työuupumusta?

Turun ammattikorkeakoulu opiskelun toiminnan ympäristönä

Hyvään oppimisympäristöön kuuluu tukea opiskelijan ammattilaista kasvua ja työelämätaitojen kehittymistä. Opettajan näkökulmasta katsottuna, millaisilla ympäristöön liittyvillä keinoilla Turun ammattikorkeakoulussa edistetään opiskelijoiden työn iloa?

Saatekirje

Hyvä opettaja, joka työskentelet Terveys ja hyvinvoinnin tulosalueella. Onko työn ilosi sinulle tärkeää?

Haluaisitko ystävällisesti tukea opinnäytetyön tekoa, jonka tavoitteena on vaikuttaa opiskelijan työn iloon? Teemme opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on tuottaa tietoa opettajan vaikutuksesta opiskelijan työn ilon edistämiseen. Toteutustapana toimii vapaamuotoinen teemahaastattelu ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään sen valmistuttua. Teemahaastatteluun menee enintään tunti ja haastattelu nauhoitetaan. Opinnäytetyö valmistuu vuonna 2018 ja sen jälkeen se on luettavissa Theseus-julkaisuarkistossa.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyö kuuluu Valmiina Työelämään! – hankkeeseen, jonka tavoitteena on etsiä keinoja, joilla tuetaan tulevaisuudessa opiskelijan henkistä, fyysistä ja sosiaalista jaksamista (Turun ammattikorkeakoulu 2017, VALTE-hanke 2017).

Lähetämme kaikille Terveys ja hyvinvointi tulosalueen opettajille kyselyn, josta voitte valita teille sopivan ajan haastattelua varten. Jos tiedät, jo nyt, että tutkimukseen osallistuminen ei kiinnosta, lähetä meille vastaus EI-sanalla osoitteeseen anna.lunden@edu.turkuamk.fi. Näin emme häiritse teitä enempää sähköposteilla.

Liitteenä on teemahaastattelumme runko ja käsitteet, joista tulemme keskustelemaan haastattelun aikana.

Arvokas kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin:

Deeana Lehtinen ja Anna Lundén (toimintaterapeuttiopiskelijat).

Tutkimuslupa

Hakijat:

Lehtinen Deeana, deeana.lehtinen@edu.turkuamk.fi.

Lundén Anna, anna.luden@edu.turkuamk.fi.

Tutkimuksen nimi: Opettaja opiskelijan työn ilon edistäjänä – Toimintaterapia ja positiivinen Psykologia työhyvinvoinnin tukena

Tutkimuksen ohjaajat: Tigerstedt Helena, helena.tigerstedt@turkuamk.fi ja Mäkelä Päivi, paivi.makela@turkuamk.fi.

Tutkimuksen tavoite: Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa Valte- hankkeeseen, miten opettajat kokevat vaikuttavansa opiskelijan työn iloon.

Tutkimuksen menetelmät: Teemahaastattelu.

Kohderyhmä: Terveys ja hyvinvointi tulosalueen opettajat, Turun ammattikorkeakoulu.

Aikataulu: 26.2. 2018 opinnäytetyön suunnitelman esitys opinnäytetyönsuunnitelman seminaarissa. Teemahaastattelun toteutusajanjaksona on huhti-kesäkuu 2018. Touko-elokuussa 2018 tapahtuu aineiston analyysi. Elo- syyskuussa 2018 raportin työstäminen. Opinnäytetyö esitetään opinnäytetyön raportointiseminaarissa vuoden 2018 aikana.

Liitteet: Tutkimussuunnitelma, saatekirje, teemahaastattelun runko.

Tulosten jäsentely CMOP-E:n mukaan

Pääluokka: Työn ilon edistämisen keinot		
Yläluokat		
<p>Toiminta: <i>itsestä huolehtinen, <u>tuottava toiminta</u>, vapaa-aikaa.</i></p> <p>Toimintaan liittyvät työn iloa edistävät keinot.</p>	<p>Ihminen: <i>affektiivisuus, kognitiivisuus, fyysisuus, <u>henkisyys</u>.</i></p> <p>Ihmiseen liittyvät työn iloa edistävät keinot.</p>	<p>Ympäristö: <i>fyysinen, sosiaalinen, kulttuurinen, <u>institutionaalinen</u>.</i></p> <p>Ympäristöön liittyvät työn iloa edistävät keinot.</p>
Alaluokat		
Itsestä huolehtiminen	Affektiivisuus	Fyysinen ympäristö
<p>Opettaja huolehtii omasta hyvinvoinnistaan. Ajan hallinta. Oman esimerkin kautta opettaja kannustaa opiskelijaa huolehtimaan itsestään hyvin. Opiskelijan motivointi opiskelijaa ottamaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan.</p>	<p>Olemuksen ja esimerkin kautta opettaja vaikuttaa suoraan opiskelijan työn iloon. Myönteinen asenne opiskelijoita kohtaan. Luottamuksellinen suhde. Hyvät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. Ammattitilpeuden välittäminen opiskelijoille. Läsnä ja tavoitettavissa. Luottamus, sekä itseluottamus. Opiskelijan työn arvostaminen ja arvostuksen osoittaminen. Halu puuttua asioihin, kun opiskelijan tilanne sitä vaatii. Asianmukainen vallankäyttäminen ja opiskelijan pelotellun välttäminen.</p>	<p>Tilojen viihtyvyys. Opiskeluympäristön tilojen saavutettavuus. Opetustilojen sopivuus, riittävyys. Opettajien tilojen saavutettavuus. Työvälineiden laatu, riittävyys, ajanmukaisuus. Järjestelmien toimivuus. Jatkuvat muutokset oppimisympäristössä. Teknologia työn ilon haasteena. Kliininen ja laitospäinen ympäristö. Sisäilma. Fyysisen ympäristön viihtyvyys ja turvallisuus. Menetelmien ja järjestelmien toimivuus</p>
Tuottava toiminta	Kognitiivisuus	Kulttuurinen

<p>Tunti-, viikko-, ja opintojakson suunnittelu.</p> <p>Harjoittelujaksojen suunnittelu opiskelijälähtöisesti.</p> <p>Opiskelijan osallistaminen suunnitteluprosessiin.</p> <p>Yksilölliset opintosuunnitelmat.</p> <p>Opettaja tiedostaa ryhmän ja yksilön tarpeet.</p> <p>Ylikuormituksen välttäminen opintojakson opetuksessa.</p> <p>Selvät vaatimukset, aikataulut, palautuspäivät ja palautuskanavat.</p> <p>Selkeät ohjeet opiskeluun ja tehtäviin liittyen.</p> <p>Opettaja tarjoaa riittävät materiaalit ja aikaa opintojaksonsuorittamiseen.</p> <p>Joustava, porrastettu ja opiskelijälähtöinen opiskelutyyli.</p> <p>Luottamuksellisen suhteen rakentaminen.</p> <p>Opiskelijan tukemien omien vahvuuksien löytämiseen.</p> <p>Opiskelijan tukeminen sopivien ratkaisujen löytämiseen.</p> <p>Valmistuvan opiskelijan osallistaminen opetuksen kehittämiseen.</p> <p>Vertaistuen ja vertaismentoroinnin mahdollistaminen.</p> <p>Yhteisöllisyyteen kannustaminen.</p> <p>Itsenäisen ja tiimityön suunnittelu tasapainoisesti.</p> <p>Keskusteleva ja valmentava opetustyyli</p> <p>Ajanmukainen ja käytännönläheinen opetustyyli.</p> <p>Opetustaitojen kehittäminen ajanmukaisesti.</p> <p>Opettaja osallistuu säännöllisesti kenttätöihin ammattitaitojen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.</p> <p>Yksilöllinen, rakentava ja käytännönläheinen palautteen anto opiskelijalle.</p>	<p>Kiinnostus oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen.</p> <p>Läsnä ja tavoitettavissa.</p> <p>Tieteellinen uteliaisuus</p> <p>Tiedon välittämisen taito.</p> <p>Avoimuus sovittaa opetustaan opiskelijan tarpeisiin.</p> <p>Avoim mielin ja joustava.</p> <p>Innovointi ja uudistumisen taito.</p> <p>Avoimuus ottaa vastaan opiskelijan näkökulma ja mielipiteitä.</p> <p>Kyky havaita ja tulkita opiskelijan tarpeita.</p> <p>Ajan ja työnhallinnan taidot.</p> <p>Priorisoinnin ja ajanhallinnan taito.</p> <p>Myönteinen suhtautuminen uudistuksiin ja muutoksiin.</p> <p>Tietoisuus omasta opetustyylistään.</p> <p>Oman toiminnan vaikutuksen tiedostaminen työyhteisössä ja luokassa.</p> <p>Tietoisuus omasta asemastaan työyhteisössä.</p> <p>Asianmukainen vallankäyttäminen ja opiskelijan pelotellun välttäminen.</p>	<p>Työkulttuurin muodostaminen ja uusiutuminen ajanmukaisesti.</p> <p>Edesauttava työkulttuuri ja yhteistempaukset.</p> <p>Opettajien tavoitettavuus.</p> <p>Asenteet ja sosiaaliset suhteet oppimisympäristössä.</p> <p>Henkilökunnan ajantasainen kouluttaminen.</p> <p>Lisä resursseja tutorointiin.</p> <p>Työrauha.</p> <p>Näkemyksen erot: opettajat työkaverina vs. opettaja opiskelijoiden esimiehenä.</p> <p>Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus.</p> <p>Henkilökohtaiset ja ammatilliset arvot ja niiden siirtäminen käytäntöön.</p> <p>Tuku AMK organisaation yhteinen linjaus työhyvinvoinnin tukena.</p> <p>Opettajan valinnanvapaus työn ilon edistäjänä, sekä haasteena.</p> <p>Työtavat ja säännöt.</p> <p>Henkilökunnan jaksamisen edistäminen.</p> <p>Opiskelijan osallistaminen päätöksen teossa ja opiskelusuunnittelussa.</p> <p>Työn ilon kokemusten mahdollistaminen.</p> <p>Työn ylikuormituksen välttäminen.</p> <p>Vanhakantaisuus, jäykkyys ja byrokraattisuus työn ilon haasteina.</p> <p>Moniammatillisten projektien ja työpajojen mahdollistaminen.</p> <p>Ikäerot ja näkemysten erot.</p> <p>Vanhat ja uudet työtavat.</p>
---	---	--

<p>Opettaja varmistaa, että oppiminen tapahtuu suunnitelmallisesti.</p> <p>Tasapainon luominen haasteiden ja voimavarojen välillä.</p> <p>Onnistumisen kokemuksen mahdollistaminen</p> <p>Opiskelijan kiinnostuksen herättäminen ja sen ylläpitäminen.</p> <p>Opettaja edistää ja ylläpitää omaa työn iloaan.</p> <p>Työn ilon tuominen opettamiseen.</p> <p>Työn ilon yhdistäminen tuotavuuteen.</p> <p>Opettaja varaa aikaa työn ilon edistämiseen.</p> <p>Opettaja investoi aikaa tutorointiin.</p> <p>Eri roolien toteuttaminen: mentori, ohjaaja, työkaveri, roolimalli, esimies, valmentaja, tuki ja arvioija.</p> <p>Opettajan muu toiminta organisaation työntekijänä ja henkilökunnan jäsenenä.</p> <p>Aikataulussa pitäminen.</p> <p>Tietoisten valintojen tekeminen työn ilon edistämiseksi.</p> <p>Aktiivisuus työn ilon edistämisen keinojen löytämiseen.</p>		
Vapaa-ajan toiminta	Fyysisyys	Sosiaalinen ympäristö
<p>Opettaja huolehtii omasta palautumisestaan ja osallistuu itselleen mielekkääseen toimintaan.</p> <p>Aikataulussa pitäminen. Tasapaino: ma aikaa – työaika.</p> <p>Oman esimerkin kautta opettaja kannustaa opiskelijaa osallistumaan erilaisiin toimintoihin opiskelun lisäksi.</p>	<p>Opettaja huolehtii omasta kunnostaan. Hyvät fyysiset valmiudet ovat työhyvinvoinnin pohja.</p>	<p>Opettajien erilaisuus on työyhteisön rikkaus ja haaste.</p> <p>Sosiaaliset verkostot oppimisympäristössä.</p> <p>Sukupolvien väliset erot.</p> <p>Tiimityö työn ilon edistäjänä, sekä estäjänä.</p> <p>Asenteet ja sosiaaliset suhteet oppimisympäristössä.</p> <p>Työrauha.</p> <p>Työverkostojen antama tuki.</p> <p>Näkemyksen erot: opettajat työkaverina vs. opettaja opiskelijoiden esimiehenä.</p> <p>Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus.</p>

		<p>Henkilökunnan jaksamisen edistäminen.</p> <p>Johtavuuden asianmukaisuus ja oikeudenmukaisuus. Realistinen ja asianmukainen työajan, -paikan ja -tietojen suunnittelu.</p> <p>Vanhakantaisuus, jäykkyys ja byrokraattisuus työn ilon haasteina.</p> <p>Moniammatillisten projektien ja työpajojen mahdollistaminen.</p>
	Henkisyys	Institutionaalinen ympäristö
	<p>Inhimillisuus</p> <p>Aito ilo ja kiinnostus aiheeseen.</p> <p>Aito ilo ja kiinnostus opettamiseen.</p> <p>Merkityksellisen toiminnan tunne opettamisessa.</p> <p>Merkityksellisen toiminnan tunteen heijastaminen ja välittäminen.</p> <p>Opettaja luo kasvot opettamalleen aiheelle.</p> <p>Ammattilypeuden kokeminen.</p> <p>Positiivinen asenne työelämää kohtaan.</p> <p>Omasta työstä nauttaminen.</p> <p>Itsetuntemus, aitous ja rehellisyys.</p> <p>Opettaja ilon inspiroijana ja kannustajana.</p> <p>Kiinnostus kehittyä ihmisenä ja opettajana.</p>	<p>Jatkuvat muutokset organisaation tasolla.</p> <p>Koulun toiminnan säädökset ja käytännöt.</p> <p>Opettajan vapaus.</p> <p>Opiskelijan oikeus vaikuttaa opetussuunnitelmaan.</p> <p>Rahoituksen vähäisyys julkisella puolella työhyvinvoinnin tukena.</p> <p>Organisaation arvot ja niiden siirtäminen käytäntöön.</p> <p>Turku AMK organisaation yhteinen linjaus ja sen toteuttaminen.</p> <p>Työhyvinvoinnin edistäminen organisaatio sisällä.</p> <p>Työtavat ja säännöt.</p> <p>Organisaation kuuluu tarjota olosuhteet, jotka mahdollistavat työn ilon kokemisen.</p> <p>Työhyvinvoinnin edistäminen lakisääteisesti. Työn ylikuormituksen välttäminen.</p> <p>Opiskeluun liittyvät lait, säännöt, sekä organisaation sisäiset säädökset ja työtavat.</p> <p>Opiskelijan osallistaminen päätöksen teossa ja opiskelusuunnittelussa.</p> <p>Johtavuuden asianmukaisuus ja oikeudenmukaisuus.</p>