



MITEN TEKNOLOGIA VAIKUTTAA OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTIIN?

Kysely Pirkanmaan ammattiopiston opettajille

Tapani Huovinen
Jyrki Kosonen
Pia-Kristiina Kosunen
Kirsi Lagus
Marja-Leena Pajusaari

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Maaliskuu 2013
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Huovinen, Tapani; Kosonen, Jyrki; Kosunen, Pia-Kristiina; Lagus, Kirsi;
Pajusaari, Marja-Leena
Miten teknologia vaikuttaa opettajien työhyvinvointiin?
Kysely Pirkanmaan ammattiopiston opettajille

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 45 sivua + 3 liitesivua
Maaliskuu 2013

Tämän kehityshankkeen tehtävänä oli selvittää uusien teknologioiden käytön vaikutusta ammatillisten opettajien työhön ja työhyvinvointiin. Lähtökohtana oli selvittää miten uusien teknologioiden kehitys on vaikuttanut opettajien asenteisiin ja onko asenteissa tapahtunut muutoksia. Hanke perustui Webropol-työkalulla toteutettuun kyselyyn ja seitsemältäkymmeneltä opettajalta saatuihin vastauksiin. Hankkeen teoriaosuudessa selvitettiin työhyvinvoinnin ja työuupumuksen käsitteitä erilaisista näkökulmista sekä keinoja lisätä työhyvinvointia.

Asenteet uutta teknologiaa kohtaan nousivat hankkeen tuloksissa keskeiselle sijalle. Pääosin uuden teknologian ajateltiin helpottavan ja tehostavan työtä, mutta muuten työmäärän koettiin lisääntyneen viime vuosien aikana. Uusi teknologia nähtiin myös positiivisena mahdollisuutena tehdä työtä ajasta ja paikasta riippumatta. Joissain ikäryhmissä korostui tarve parempaan tukeen ja koulutukseen uuden teknologian käytössä.

Kyselymme perusteella teknologia vaikuttaa opettajien työhyvinvointiin ja se tulee huomioida työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kehitystarpeina nousi esiin paremman tuen ja koulutuksen tarjoaminen opettajille uusien teknologioiden käyttöönotossa sekä myös ajan järjestäminen koulutukseen osallistujille.

Asiasanat: työhyvinvointi, uusi teknologia, työnilo, ammatilliset opettajat

SISÄLLYS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 4 |
| 2 | TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ | 6 |
| | 2.1 Työhyvinvointi ja työnilo | 6 |
| | 2.2 Työn imu osana työhyvinvointia | 8 |
| | 2.3 Työstressi ja työuupumus..... | 9 |
| 3 | TYÖHYVINVOINNIN LISÄÄMISEN JA TYÖPAHOINVOINNIN VÄLTÄMISEN KEINOJA..... | 12 |
| | 3.1 Työnilon resepti..... | 12 |
| | 3.2 Etätyöstä työhyvinvointia..... | 15 |
| | 3.3 Teknologia ja opettajien työuupumus | 16 |
| 4 | KYSELYN TOTEUTUS JA ANALYSOINTI | 18 |
| 5 | KYSELYN TULOKSET | 20 |
| | 5.1 Vastaajien taustatiedot..... | 20 |
| | 5.2 Kyselyyn vastanneiden käyttämät uudet teknologiat | 21 |
| | 5.3 Kokemukset uuden teknologian vaikutuksista työhyvinvointiin | 23 |
| | 5.4 Kokemukset uuden teknologian opettelusta | 26 |
| | 5.5 Uuden teknologian vaikutukset työn rasittavuuteen..... | 27 |
| | 5.6 Uuden teknologian vaikutukset työmäärään | 29 |
| | 5.7 Uuden teknologian vaikutus työtehoon..... | 30 |
| | 5.8 Teknologia-aitojen riittävyys opetuksessa | 31 |
| | 5.9 Teknologioiden käytettävyys opetuksessa | 32 |
| | 5.10 Monivalintakysymysten vastausten vertailua..... | 33 |
| | 5.11 Ammatillisen opettajan työ- ja vapaa-ajan välinen suhde | 35 |
| | 5.11.1 Kriittisensävyisiä vastauksia..... | 36 |
| | 5.11.2 Myönteisensävyisiä vastauksia | 38 |
| | 5.11.3 Neutraaleja vastauksia..... | 39 |
| 6 | YHTEENVETO..... | 41 |
| | LÄHTEET | 44 |
| | LIITTEET | 46 |
| | LIITE 1 | 46 |
| | LIITE 2 | 48 |

1 JOHDANTO

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli selvittää miten teknologian kehittyminen on vaikuttanut opettajien työhön ja työhyvinvointiin. Selvitimme opettajien asenteita uusiin teknologioihin sekä peilasimme tuloksia aiempien tutkimusten tuloksiin havaitaksemme minkälaisia muutoksia asenteissa on tapahtunut. Tutkimuksen tavoitteena on myös ehdottaa toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi liittyen uusien teknologioiden käyttöönottoon.

Tutkimus tehtiin kyselytutkimuksena käyttäen kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia menetelmiä. Näytteeksi valitsimme Pirkanmaan ammattiopiston opettajat. Työn tilaajana on TAMK ja hankkeen toteutti TAOKK:n viisi opettajaopiskelijaa ryhmästä 12VeA.

Toisessa luvussa käsittelemme työhyvinvointia, työniloa ja työn imua käsitteinä sekä niiden merkityksiä työympäristöissä. Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja siitä löytyy paljon erilaisia määritelmiä. Keskityimme työhyvinvoinnin määritelmässä yksilön kokemuksiin omasta työstään, sen mielekkyydestä ja palkitsevuudesta. Työ myös nähdään vapaa-ajan rinnalla osana elämää. Tunne tämän kokonaisuuden tasapainoisesta hallinnasta on yksilön hyvinvoinnin avaintekijöitä. Lisäksi käsittelemme toisessa luvussa työuupumusta sekä työstressin vaikutuksia siihen. Työuupumukselle ei yleensä löydy yhtä yksittäistä syytä, vaan uupumus on useiden eri tekijöiden summa. Tämän tutkimuksen aiheena oleva uusien teknologioiden käyttö voi olla kuormittava tekijä, mutta se voi yhtä hyvin olla keino lievittää työuupumusta.

Kolmannessa luvussa kuvailemme työhyvinvoinnin edistämisen keinoja työnilon reseptin, etätyön sekä teknologian kautta. Hyvinvoivat työntekijät muodostavat parhaimmillaan toimivan ja tuotteliaan työyhteisön. Tästä syystä on tärkeää, että organisaatiossa panostetaan työhyvinvoinnin parantamiseen kaikkien organisaation jäsenten toimesta.

Neljäs luku sisältää teknologian vaikutukset työhyvinvointiin -kyselyn toteutuksen ja analysoinnin kuvauksen. Aineisto hankittiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka toteutettiin Webropol-työkalulla (Webropol). Avoimiin kysymyksiin on vastattu suhteellisen laajasti, mikä kertoo vastaajien kiinnostuksesta kysymyksiä ja kyselyn aihetta kohtaan.

Viidennessä luvussa käsittelemme kyselyn tuloksia. Vastaajien keski-ikä on 49 vuotta. Suurin osa vastaajista on työskennellyt opettajana pitkään ja tästä voi päätellä, että heillä on näkemystä muutoksesta, jota teknologian kehittyminen on opettajan työhön tuonut. Avoimien kysymyksien vastaukset vaihtelivat parista sanasta kokonaiseen kappaleisiin.

Viimeinen luku kertoo yhteenvedon sekä mahdolliset jatkotutkimusaiheet. Työhyvinvointi on noussut yhdeksi kantavaksi teemaksi, kun yhteiskunnassamme käydään kiivasta keskustelua työurien pidentämisestä. Kyselymme perusteella voisi nostaa teknologian käytön tuen yhdeksi huomioitavaksi aihepiiriksi tässä keskustelussa.

2 TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ

Tässä luvussa käsittelemme työhyvinvointia, työniloa ja työn imua käsitteinä sekä niiden merkityksiä työympäristöissä. Lisäksi käsittelemme työuupumusta sekä työstressin vaikutuksia siihen.

2.1 Työhyvinvointi ja työnilo

Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja siitä löytyy paljon erilaisia määritelmiä. Suomalaisessa Työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään seuraavasti:

Työntekijän fyysinen ja psyykkinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. (Anttonen & Räsänen 2009, 18.)

Anttonen ja Räsänen (2009, 18) määrittelevät työhyvinvoinnin Työterveyslaitoksen koordinoiman työhyvinvointiprojektinsa tuloksena seuraavasti:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Anttonen & Räsänen 2009, 18.)

Työhyvinvoinnin edistämistoimien hyötyjen Anttonen ja Räsänen (2009, 19) näkevät ulottuvan yksilön lisäksi yrityksen ja kansantalouden tasolle. Heidän mukaansa yksilö voi hyötyä työhyvinvoinnin paranemisesta vähentyneen stressin ja lisääntyneen motivaation kautta. Työhyvinvointi voi myös parantaa vapaa-ajan laatua. Yritykselle henkilöstön työhyvinvoinnin paraneminen voi tarkoittaa aloitteellisempaa ja tuloksellisempaa organisaatiota jossa oppiminen on tehokkaampaa ja joka pystyy kilpailukykyisempänä tuottamaan parempaa tulos-

ta. Yhteiskunnan tasolla parempi työhyvinvointi voi näkyä ainakin pidempien työurien muodossa ja töistä poissaolojen vähentymisenä.

Ylläolevissa työhyvinvoinnin määritelmässä korostetaan yksilön kokemusta omasta työstään, sen mielekkyydestä ja palkitsevuudesta. Työ nähdään vapaaajan rinnalla osana elämää. Tunne tämän kokonaisuuden tasapainoisesta hallinnasta on yksilön hyvinvoinnin avaintekijöitä.

Jokaisessa työympäristössä tulisi kiinnittää huomiota työniloon ja työhyvinvointiin sekä luoda niitä tukeva työympäristö. Manka (2012, 48) toteaa, että oleellista on ettei vain korjata työhyvinvointiin liittyviä ongelmia, vaan luodaan sellaiset olot, joissa on helppo tehdä työtä.

Ongelmien ilmetessä on tärkeää puuttua niihin heti. Työympäristön tulisi myös olla sellainen, että siellä uskalletaan avoimesti keskustella työkykyyn liittyvistä asioista. Useissa yrityksissä on meneillään erilaisia työkykyä ylläpitäviä hankkeita, joista on tullut useita myönteisiä tuloksia; mm. sairauspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti. Manka (2012, 53) mainitsee, että asia on kehittynyt viime vuosina, mutta edelleen riittää työsarkaa.

Vaikka organisaatiossa olisi tehty kaikki voitava työhyvinvoinnin eteen, niin jokaisen yksilön oma asenne kuitenkin vaikuttaa ratkaisevasti omaan henkilökohtaiseen työnilon asenteeseen. Työympäristön lisäksi siihen vaikuttavat mm. yksilön terveys, kunto ja kotiasiat. Manka (2012, 76) toteaa, että eri työntekijöiden työhyvinvointi voi vaihdella samassa työyhteisössä suuresti. Mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä myönteisemmin se vaikuttaa koko työyhteisöön.

Teknologian kehittyminen on omalta osaltaan tuonut muutoksia työhön ja vapaa-aikaan sekä näiden kahden väliseen rajankäyntiin. Se on uutena asiana saanut aikaan kenties myös hallinnan tunteen menettämistä, kun totut menetelmät ja työkalut ovat korvautuneet vieraammilla.

Toisaalta se on voinut avata uusia kanavia toteuttaa opetustyötä ja siten lisätä motivaatiota ja tunnetta oman työn hallinnasta. Työn ja vapaa-ajan välinen raja on myös kokenut muutoksia teknologian mahdollistaman etätönnön kautta.

2.2 Työn imu osana työhyvinvointia

Työn imu on positiivinen työhyvinvointikäsite. Tutkimuskohteena se on vielä nuori, mutta onneksi kansainvälinen. Se on suoraan yhteydessä terveyteen ja työkykyyn. Korkea työn imun taso liittyy positiivisuuteen, positiivisiin tunteisiin ja siihen, että työpäivän jälkeen etäännyty työstä myös henkisesti. Työn imu voi tarttua. Työn imua voi lisätä mm. perheen tai puolison tuki ja hyvä vapaa-aika. Työn imuun kuuluu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakala 2009, 12–16.)

Työn imu (work engagement) on määritelty uupumuksen vastakohtaksi. Se on aitouden tila, jossa työntekijä voi toteuttaa koko minuuttiaan työroolissaan. Työntekijä on aikaansaava ja tuottava. Hän toimii työnsä ja työkavereidensa hyväksi myös epävirallisesti. (Hakala 2009, 8-9.)

Kivimäki käsittelee yliopisto-opettamista ja tieto- ja viestintätekniikkaa artikkelissaan *Opettaja verkossa*. Hän esittää, että tietotyötä tekevän keskiluokan ajankäyttö on nyrjähtänyt, koska työtä tehdään sekä työpaikalla että kotona. 24/7-yhteiskunnassa tavoitettavuuden vaatimus on laajempi: ennen tavattiin opiskelijoita viikkovastaanotolla, nyt sähköpostia tulee milloin opiskelijalle parhaiten sitä sopii lähettää ja vastausta odotetaan kärsimättömänä. Katseet suunnataan usein tulevaisuuteen, jolloin erilaisissa koulutuksissa pitäisi ehtiä olla mukana. Kivimäen mukaan teknologiaan panostetaan, mutta arjen toimijat saavat selviytyä itse. (Kivimäki 2006, 183–189.)

Työntekijä voi kokea muutoksen työn imuna, positiivisena asiana, jolloin hän on kaiken keskellä ja monien tavoittelema. Määritelmän mukaan työntekijä voi kokea työn imua, jos hänellä ei ole uupumusasteisen väsymyksen tai kynnistymisyyden oireita. Hän kokee myös ammatillisesti pärjäävänsä. (Hakala 2009, 9.)

Tästä työn imusta on kuitenkin hyvin lyhyt matka työuupumukseen, mitä käsittelemme lisää toisaalla (2.3). Harva osaa säännöstellä oikeassa suhteessa työ- ja vapaa-aikaansa, silloin kun elää kaikkien muiden tavoin 24/7-kulttuurissa.

Miten voisimme edistää työn imua omissa työympyröissämme? Lisäisikö teknologian käyttö työn imun osa-alueita (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen)? Opetussuunnitelmassa voidaan antaa ohjeita teknologian käytöstä, mutta opettaja vastaa siitä miten teknologiaa opetuksessa hyödynnetään. Pedagoginen osaaminen teknologian suhteen on kuitenkin tutkimusten mukaan puutteellista: opettajat tarvitsisivat enemmän ohjeistusta siihen, miten teknologiaa voidaan hyödyntää erilaisten oppijoiden kanssa erilaisissa opetustilanteissa. Miten teknologiasta saataisiin mielekästä ja riittävän käyttökelpoista? Miten löydetäisiin pedagogiset innovaatiot? Tulevaisuuden koulussa opettajilla on oltava pedagogiset valmiudet osallistua opetuksen muutokseen. (Niemi & Kumpulainen 2008, 8–19.) Pedagoginen osaaminen ja osallistuminen voivat näin osaltaan lisätä merkityksellisyyden tunnetta ja tätä kautta työn imua.

2.3 Työstressi ja työuupumus

Kuten aiemmista luvuista käy ilmi työ, työyhteisö ja työpaikka tarjoavat parhaimmillaan merkityksellisen osan ihmisen elämään ja ylläpitävät sekä edistävät henkistä hyvinvointia ja terveyttä. Työ voi olla vaihtelevan haasteellista ja aikaansaada sopivaa henkistä kuormitusta sekä kohtuullista painetta eli stressiä.

Käsitteenä stressi on moneen asiayhteyteen liitettynä tullut jokapäiväisessä kielenkäytössä yleistermiksi kaikenlaiselle kiireelle ja väsymiselle. Stressillä kuvataan siis yleistä kiirettä, tyytymättömyyttä vallitsevaan tilanteeseen tai mahdotoman tuntuisen tehtävän aiheuttamaa ahdistusta. (Räisänen 2012, 7–15.) Kanadalainen psykologi Hans Selyen on nimittänyt hyväksi stressiksi sitä tilaa, jossa yhdistyy työn imu ja onnellisuuden tunne. Onnellisuustutkija professori Peter Seligmanin mielestä ihmiset tuntevat onnellisuuden tunnetta suorittaessaan tietojensa ja taitojensa edellyttämää haastavaa tehtävää. Sopiva stressi

voidaan myös määritellä flow-olotilaksi, kuten Mihaly Csikszentmihaly on onnellisen suorittamisen haastetta kuvannut. (Räisänen 2012, 22.)

Stressi voidaan määrittää myös tunteeksi, joka syntyy liiallisten vaatimusten ylittäessä kyseisen yksilön omat resurssit. Stressiä voidaan kuvata erilaisista paineista johtuvaksi hälytystilaksi, jossa ihminen ei enää pysty hallitsemaan asioita. Työstressiin johtavia tekijöitä ovat esimerkiksi: liiallinen työmäärä, vaikea tai vaativa työ, vapaa-ajalla suoritettavat työtehtävät sekä jatkuvat muutokset työvälineissä ja -tavoissa mm. uudet tietojärjestelmät (Räisänen 2012, 42). Monien työ on fyysisiltä vaatimuksiltaan keventynyt, mutta se on samalla voinut muuttua erittäin intensiiviseksi ja henkisesti kuormittavaksi. Työssä joudutaan vajavaisella perehtymisellä ja harjoittelulla suoriutumaan toistuvasti uusista tehtävistä. (Nykänen 2009, 23.)

Sopivasti jaksottuneena palautumisen kanssa kovakin työstressitila kuuluu normaaliin työelämään ja se laukaisee henkisten voimavarojen tehokkaan käytön (Räisänen 2012, 42). Palautumisen merkitystä ei voi olla korostamatta, koska pitkittyessään työstressi voi johtaa räsitytilaan ja työuupumukseen. Palautumista tarvitaan myös uuden tiedon prosessointiin sekä aivojen lepuuttamiseen (Räisänen 2012, 70). Yleisesti katsotaan, ettei vaativakaan työ varsinaisesti kuormita ihmistä vaan se, miten työ vastaa hänen odotuksiaan. Työn vastuullisuus on ominaisuus, joka tuottaa tekijälleen tyydytystä tai aiheuttaa stressaantumista. (Salmimies 1989, 125.)

Nykänen (2009, 156) määrittelee työuupumuksen väsymykseksi, jossa äärimäinen psyykinen kuormitus on tyhjentänyt energiavarastot seurauksena pitkään jatkuneesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittävälle stressitekijöille. Pitkäaikainen stressi voi aiheuttaa mm. eristyneisyyttä, ärtyneisyyttä, välinpitämättömyyttä, ihmissuhdeongelmia ja pahimmillaan psykosomaattisia oireita (Salmimies 1989, 126). Työuupumus voi siis kehittyä pitkäaikaisesta ristiriidasta työoloissa ja siitä aiheutuvasta stressistä. Työuupumus voi uhata myös silloin, kun työhön sijoitettu aika, uhraukset ja taidot ei tarjoa vastinetta, kuten tyydytystä, sisältöä ja ammatillista kehitystä (Manka 2012, 145). Myös hyvin motivoitu-

nut ihminen väsy joutuessaan työskentelemään riittämättömin resurssein. Lääkärikirja Duodecimin mukaan työuupumus ei ole sairaus mutta siitä voi seurata sairauksia. (Ahola, Tuisku & Rossi 2012.)

Työuupumukselle ei yleensä löydy yhtä yksittäistä syytä, vaan uupumus on useiden eri tekijöiden summa. Tämän tutkimuksen aiheena oleva uusien teknologioiden käyttö voi olla kuormittava tekijä, mutta se voi yhtä hyvin olla keino lievittää työuupumusta. Monien tehtävien suorittamiselle teknologian keinot ovat jopa välttämättömiä. Teknologian ja työhyvinvoinnin suhdetta käsittelemme lisää seuraavissa luvuissa.

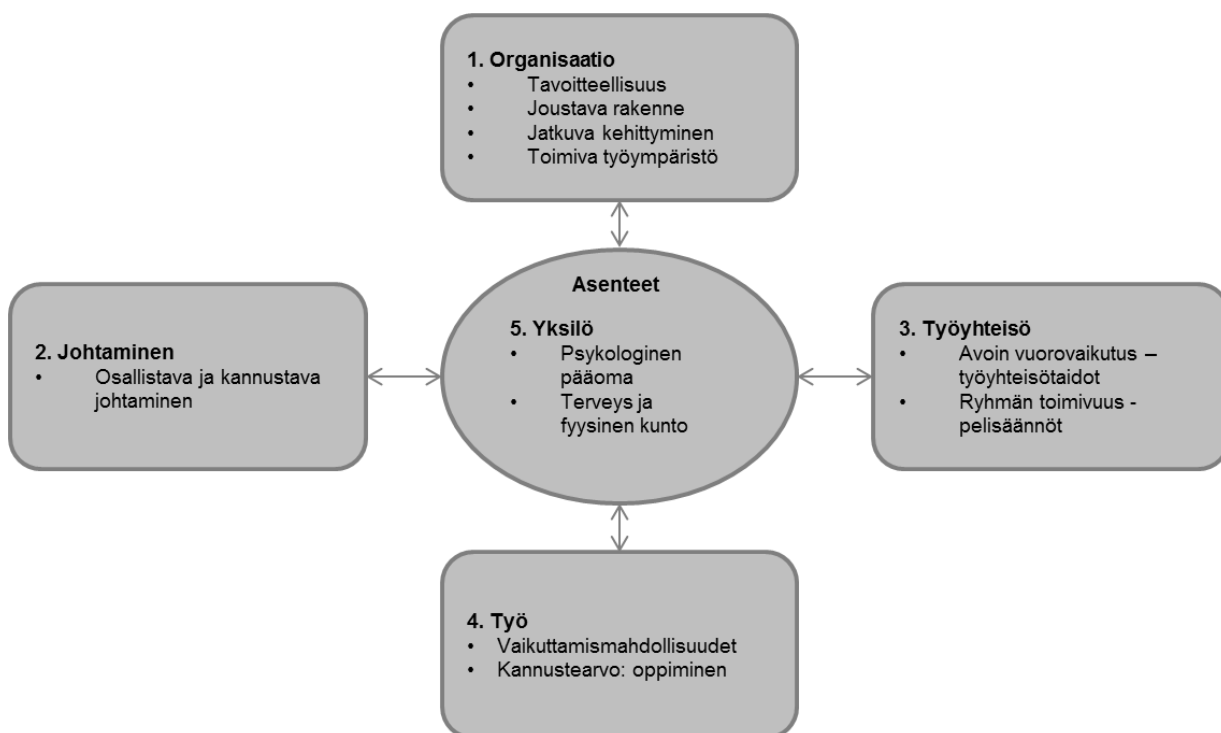
3 TYÖHYVINVOINNIN LISÄÄMISEN JA TYÖPAHOINVOINNIN VÄLTÄMISEN KEINOJA

Hyvinvoivat työntekijät muodostavat parhaimmillaan toimivan ja tuotteliaan työyhteisön. Tästä syystä on tärkeää, että organisaatiossa panostetaan työhyvinvoinnin parantamiseen kaikkien organisaation jäsenten toimesta. Teknologian kehittyminen on tuonut mahdollisuuksia organisoida työn tekemistä uusilla tavoilla. Etätöiden tekeminen on antanut vapauksia määrittellä uudelleen työn sitonaisuutta tiettyyn aikaan ja paikkaan. Samalla se on kuitenkin tuonut tarpeen jollain tavalla uudelleenmäärittellä työaika sekä työn ja vapaa-ajan välistä rajapintaa. Tässä luvussa annetaan esimerkkejä työhyvinvoinnin parantamisen keinoista ja niistä uhista ja mahdollisuuksista joita teknologian kehittyminen on tuonut mukanaan.

3.1 Työnilon resepti

Selkeä tavoitteellisuus työhyvinvoinnissa on tärkeä ennaltaehkäisevä keino parantaa työhyvinvointia. Suomalaiset yritykset ovat vielä jäljessä työhyvinvoinnin johtamisessa. Sitä ei ole vielä lisätty kovinkaan monen johtajan tavoitteisiin. Tässä olisi vielä parantamisen varaa monessa yrityksessä. Johtajille tulisi laatia selkeät työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet sekä mittaristo mittaamaan aikaansaannoksia. Manka painottaa myös, että tavoitteellisuuteen kuuluu se, että myös jokainen työyhteisön jäsen tietää perustehtävänsä ja tavoitteensa (Manka 2012, 83).

Työhyvinvoinnin parantamiseksi Manka suosittelee seuraavaa työn ilon reseptiä:



KUVIO 1. Työn ilo (Manka 2012)

Organisaatioiden joustava rakenne vaikuttaa siihen, että tiedon kulku paranee sekä aloitteellisuus lisääntyy. Jatkuvan oppimisen mahdollisuus vaikuttaa myös myönteisesti työhyvinvointiin joskin jotkut voivat kokea sen stressaavana. Työympäristön fyysinen toimivuus vaikuttaa myös työhyvinvointiin; sopiva lämpötila, esteettisyys jne. Pienillä toiminnoilla saadaan isoja parannuksia aikaiseksi. Työhyvinvoinnin parantamiseksi Manka (2012) kehottaa tekemään työhyvinvointisuunnitelman kalenterivuodeksi yhdessä henkilöstön kanssa. Hän myös suosittelee ottamaan pohjaksi analyysin sen hetkisestä työhyvinvointitilasta työyhteisössä. Esimerkiksi kyselyt, itsearviointit tai kehityskeskustelut auttavat selvittämään nykytilannetta (Manka 2012, 87). Olennaista on myös seurata tehtyä suunnitelmaa säännöllisesti ja varmistaa sen toteutuminen.

Johtaminen on myös olennainen osa työhyvinvointia. Johtamisen tulisi olla osallistavaa ja kannustavaa (Manka 2012, 95). Useissa työyhteisöissä on jo ymmärretty johtamisen vaikutus työhyvinvointiin, mutta edelleen on paljon kuitenkin puutteita, jotka useimmiten johtuvat aika ja resurssipulasta. Manka listaa seuraavia keinoja työniloon johtamisessa: reiluus, oikeudenmukaisuus, valtuuttaminen, vastavuoroisuus, henkilökunnan hyvinvoinnista huolehtiminen, sosiaalisen ja emotionaalisen tuen antaminen sekä optimismin vahvistaminen.

Työyhteisön työsuhteet ja ryhmän toimivuus vaikuttavat myös työniloon. Yhteisöllisyys ja toisten huomioiminen sekä kunnioittaminen ovat perusedellytyksiä luottamuksen syntymiselle työyhteisössä ja sen kautta myös vaikuttavia tekijöitä työhyvinvointiin. Avoimuus sekä ongelmien esilleottaminen luovat myönteistä ilmapiiriä. Manka (2012) luettelee seuraavia työyhteisöön liittyviä keinoja työnilon reseptiksi: positiivinen ja avoin vuorovaikutus, työyhteisötaitojen opetteleminen, erilaisuus on rikkaus sekä kiusaamisen nollatoleranssi (Manka 2012, 138).

Työn sisältö on myös tärkeä asia työhyvinvoinnissa. Jos työ itsessään on epämieluisaa ja siinä ei koskaan koe mielihyvän tunteita, ei työntekijä voi kokea työniloa, vaikka kaikki muut tekijät olisivat kunnossa. Työn mielisuuteen vaikuttaa myös suuresti työntekijän oma asenne, minkälainen hänen maailmankuvansa yleisesti on sekä onko hän oikeassa työssä. Manka (2012) luettelee työhön vaikuttavia työnilon keinoja seuraavasti: työn suunnittelu, työyhteisön tuki ja positiivisen palaute, oppimisen mahdollisuus sekä sananvalta (Manka 2012, 146).

Viides **yksilön** työniloon vaikuttava tekijä Mankan (2012, 47) mukaan on "Minä itse". Jokainen suhtautuu asioihin hieman eri tavalla. Itseään kehittämällä ja ymmärtämällä voi löytää ratkaisuja työnilon parantamiseen mm. psykologisen pääoman kasvattaminen, myönteisten tunteiden ja tietoisuuden lisääminen, stressin tunnistaminen ja hallinta, palautuminen ja rentoutuminen työssä ja vapaa-ajalla ja terveelliset elämäntavat (Manka 2012, 200).

Manka kehottaa työnantaja ja työntekijöitä miettimään yhdessä oman työpaikan työn ilon reseptiä. Hän myös toteaa, että kaikkien pitäisi ymmärtää työhyvinvointi laajana työyhteisön toimivuutena, ei pelkästään yksittäisen ihmisen terveyden parantamisena. (Manka 2012, 225.)

3.2 Etätyöstä työhyvinvointia

Etätyö käsitteenä saattoi joskus aiheuttaa harhamielikuvan, jossa työntekijä on etäällä ja etääntynyt työstään. Sitä se ei saa olla. Nykyisin jopa joidenkin edistyneiden yritysten johtajat ovatkin laskeutuneet korkeimman kerroksen parhaasta työhuoneesta työhuoneettomaan tilaan. Etätyön voikin määritellä työnä, joka tehdään tietotekniikan avulla tarkoituksenmukaisessa paikassa (Pekkola 2007, 6).

Työ- ja elinkeinoministeriö (2010) määrittelee etätyön työksi, jota tehdään osittain tai kokonaan kotona tai muussa työntekijän valitsemissa paikassa. Synonyymi-sanaksi e-työlle ministeriö ehdottaa hajautettua tai liikkuvaa työtä.

Perinteisesti ajateltiin, että työntekijä siirtyy sinne, missä työ on. Tieto- ja viestintätieteiden kehitys on tuonut joustavuutta ajatteluun ainakin niille työntekijöille, jotka ovat tietotyöläisiä. Työ ei ole enää aikaan tai paikkaan sidottua. Enää ei myöskään siirrellä pelkästään fyysisiä materiaaleja etätyöpaikoille, vaan siirron kohteet ovat muuttuneet sähköisessä muodossa oleviksi tietosisällöiksi. Tätä uutta etätyötä voidaan nimittää e-työksi tai hajautetuksi työksi. (Salmenperä 2007, 3.)

Etätyön kehitys on edennyt hitaasti, vaikka se tuo mukanaan paljon myönteisiä muutoksia. Sen avulla voidaan edistää työn tuottavuutta ja työtyytyväisyyttä samanaikaisesti. Sitran raportti *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa* kertoo samaa: Useiden raporttien mukaan työn laatu on parantunut ja tuottavuus lisääntynyt etätyössä (Härmä & Nupponen 2002, 25). Tämä vaatii kuitenkin toimivaa tekniikkaa ja työn uudelleen organisointia niin, että samalla ediste-

tään luottamusta ja avoimuutta. Luottamuksen ja vastuun on oltava tasapainossa keskenään. Työnantajan valvonta siirtyy ulkoisista puitteista olennaiseen: työn sisältöön ja tuloksellisuuteen. (Salmenperä 2007, 3-4.)

Työntekijä hyötyy ja saa vapauksia. Muutos lisää luovuutta. Sosiaalisista kontakteista irrottautuminen lisää työrauhaa, keskittymiskykyä ja tätä kautta työn tuottavuutta. Perheen ja työn yhteensovittaminen saa uusia mahdollisuuksia, työaika on joustava. Etätyöllä on myös ympäristö-, alue- ja asuntopoliittisia etuja. (Salmenperä 2007, 4–5.)

Etätyöllä voi olla huonosti organisoituna myös negatiivisia vaikutuksia. Työntekijä voi eristäytyä ja syrjäytyä. Pelko sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemisestä voi rasittaa. (Pekkola 2007, 9.) Toisaalta suomalaisen etätyön on todettu lisäävän verkostoitumista (Härmä & Nupponen 2002, 32). Ammattitaito voi vanhentua. Työntekijä voi käyttää vapauttaan väärin, jolloin työ tulee tehtyä huonosti. Etätyön imussa voi myös unohtaa vapaa-ajan merkityksen, jolloin elämä on työkeskeistä ja työntekijä voi uupua. (Pekkola 2007, 9; Hanhike 2007, 12–14.)

3.3 Teknologia ja opettajien työuupumus

Heikki Haaparannan (2008) väitöksessä *Tietokoneet perusopetuksen opettajan arkipäivässä. Opettajien työhyvinvoinnin, työuupumuksen ja koulun tietostrategioiden vaikutukset teknologia-asenteeseen* käsitellään teknologian käytön vaikutuksia opettajien työhyvinvointiin. Tutkimuksen kyselyyn osallistui 2660 peruskoulun opettajaa (Haaparanta 2008, 162). Lisäksi oli asiantuntijahaastatteluita ja koulujen tietostrategioiden tutkimusta (Haaparanta 2008, 175–180). Tutkimuksen mukaan teknologia ei näytä vaikuttavan työuupumukseen. Teknologian yleistymisestä on seurannut, ettei sen käyttö kouluissakaan enää ahdistata. Yleisesti pidettiin teknologian käyttöä hyvänä mahdollisuutena. (Haaparanta 2008, 168.)

Ikäryhmittäin nuoret, alle 36-vuotiaat opettajat pitävät tietokoneen käyttöä helpompana kuin vanhemmat. Yli 40-vuotiailla muutosvastarinnan suhteellinen

osuus kasvaa. 37–42-vuotiailla kasvua on yli viisi prosenttia verrattuna nuorempiin. Väsyminen korostuu yli 50-vuotiailla. Vanhemmatkin ikäryhmät kuitenkin kokevat teknologian tarpeellisena. Naisopettajien kanta tietotekniikan käyttöön oli tutkimuksessa vähän kielteisempi kuin miesten. Tätä ei voi kuitenkaan yleistää koskemaan kaikkia opettajia koska suurin osa on teknologiamyönteisiä ”kehittäjiä” sukupuolesta riippumatta. (Haaparanta 2008, 173.)

Haaparannan tutkimuksessa verrattiin strategisen suunnittelun yhteyttä työhyvinvointiin. Tietostrategioiden vaikutus teknologian soveltamisessa oli pieni. Sikäli kun strategioita oli monet niistä olivat vanhentuneita tai hyödyttömiä. Strategioiden laadussa ja laajuudessa oli suuria vaihteluja. Niiden taso ei ollut riittävä. Tämä seikka on oletettavasti vaikuttanut opettajien asenteisiin. Hyvilläkään strategioilla ei ollut vaikutusta, ellei niitä ole sovellettu käytäntöön onnistuneesti. (Haaparanta 2008, 175.)

4 KYSELYN TOTEUTUS JA ANALYSOINTI

Tässä luvussa kuvaamme teknologian vaikutukset työhyvinvointiin - kyselyn toteutuksen. Aineisto hankittiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka toteutettiin Webropol-työkalulla (Webropol). Valitsimme sähköisen toteutuksen sen edullisuuden sekä kyselyn laatimisen ja vastaamisen helppouden takia. Webropol tarjoaa myös kyselyn tuloksista raportin, jota voi käyttää apuna tulosten analysoinnissa. Pohdimme paperilomakkeen lähettämistä sähköisen rinnalla, mutta emme uskoneet että sillä olisi merkittävää vaikutusta vastauksiin tai vastaamatta jättämiseen, joten päätimme pitäytyä vain sähköisessä kyselyssä.

Lomakkeessa oli viisi taustakysymystä, kaksi avointa kysymystä ja neljä monivalintakysymystä, joista yksi oli kolmeosainen (ks. liite 1). Taustakysymyksillä keräsimme tietoa vastaajien iästä, sukupuolesta, opetusalaista, opetuskokemuksesta ja opettajan käyttämästä teknologiasta. Monivalintakysymyksillä kartoitimme vastaajien suhtautumista uuden teknologian opetteluun ja kokemuksiin siitä, miten teknologia on vaikuttanut heidän työmääräänsä ja työnsä rasittavuuteen. Avoimilla kysymyksillä haimme tietoa uuden teknologian vaikutuksista opettajan työhyvinvointiin sekä vapaa-ajan ja työn suhteeseen.

Sähköinen kyselylomake saatteineen (ks. LIITE 2) lähetettiin koko Pirkanmaan ammattiopiston (nyk. Tredu) opettajajoukolle (n. 350). Kyselyyn vastasi 70 ammatillista opettajaa eli 20 % koko Pirkan opettajamäärästä. Yksittäisten kysymysten kohdalla katoa ei tarvitse pohtia, koska kysymykset olivat pakollisia lukuunottamatta viimeistä kysymystä (LIITE 1, kysymys 11), joka liittyi työn ja vapaa-ajan suhteisiin. Tässä vastausprosentti oli kuitenkin 85,7 %.

Pyrimme motivoimaan vastaajia etukäteen ja samalla vähentämään katoa huomioimalla Pirkan organisaatiomuutoksen kyselyn aikataulussa. Saatteessa muotoilimme myös lyhyesti kyselyn tarkoituksen ja vastaamisen merkityksen. Oma hankeryhmämme toimi testivastaajina, jotta kyselyn käytettävyys ja sujuvuus tulivat esiin. Emme tehneet varsinaista pilottikyselyä. Pilottikysely olisi voinut paljastaa e-kyselyn heikkoja kohtia. Rajasimme myös kysymysten määrää, ettei vastaajilla menisi kohtuuttomasti aikaa vastaamiseen. Kyselyn nimettö-

myyttä korostettiin saatteessa, se vähentää osaltaan katoa. Muistutusta emme lähettäneet, koska olimme vastausajan jälkeen tyytyväisiä jo vastanneiden (=70) lukumäärään.

Vastaajakatoa on voinut aiheuttaa väsymys, kiire, meneillään oleva organisatiomuutos ja sen aiheuttamat myllerrykset, erilaiset negatiiviset asenteet esim. teknologiaa tai kyselyitä kohtaan. Näitä syitä voimme vain arvailla.

Avoimiin kysymyksiin on vastattu suhteellisen laajasti, mikä kertoo vastaajien kiinnostuksesta kysymyksiä ja kyselyn aihetta kohtaan. Kysymykset oli laadittu selkeiksi, joten vastauksissa tuskin tapahtui suuria väärinymmärryksiä. Korrelaatiokertoimista selviää, että kysymyksiin ei ole vastattu ristiriitaisesti. Tämä kertoo osaltaan tulosten luotettavuudesta.

Analysoimme kyselyn tuloksia käyttäen apuna Webropol-työkalun (Webropol) tarjoamia raportteja. Monivalintakysymysten vastausten analysointiin saimme työkalusta esimerkiksi kysymyskohtaiset pylväskuvaajat sekä kysymysten väliset korrelaatioluvut. Webropolin tarjoamien raporttien lisäksi työkalusta sai tuotua vastaustiedot taulukkomuotoon. Teimme valmiiden raporttien lisäksi vastaajien ristiintaulukoinnin vastaajan sukupuolen, opetuskokemuksen ja ikäryhmien perusteella. Näistä tiedoista esiin nousseita piirteitä ja kuvioita käsitellään luvuissa 5.4.-5.10.

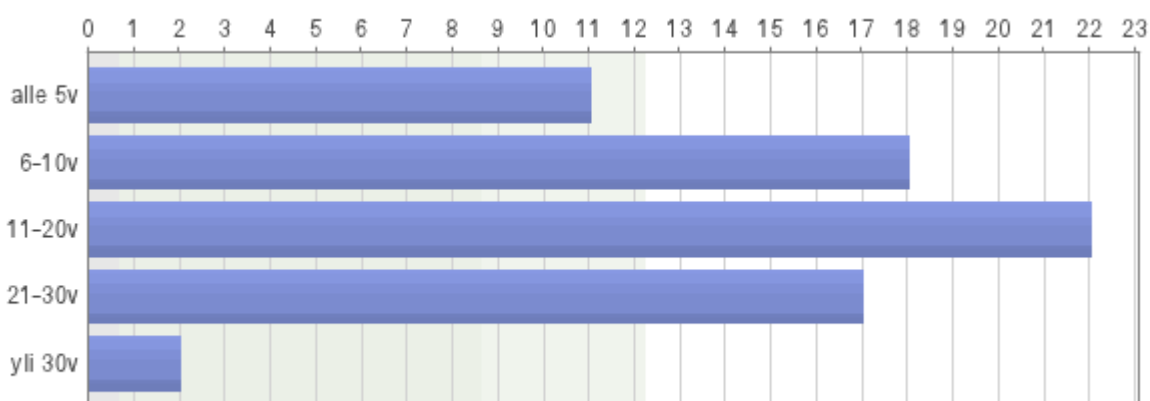
Vapaiden tekstivastausten analysointiin Webropol tarjosi jonkin verran tukea listaamalla vastauksissa useimmin esiintyneitä sanoja ja kaavioita yhdessä esiintyneistä sanayhdistelmistä. Tämän tiedon käytettävyys ei meidän vastaajamäärällämme (70) ollut kovin suuri, mutta suuremman vastaajajoukon tapauksessa siitä todennäköisesti olisi ollut enemmän apua. Vapaamuotoisten vastausten analysoinnissa pääpaino oli kokonaisten vastausten lukemisessa, jolloin oli mahdollista tunnistaa usein esiin nousevia teemoja sekä myönteisesti, kriittisesti että neutraalisti uuteen teknologiaan suhtautuvien vastaajien osalta. Vapaiden tekstimuotoisten vastausten esittely on luvuissa 5.3 ja 5.11.

5 KYSELYN TULOKSET

Tässä luvussa kuvaamme teknologian vaikutukset työhyvinvointiin - kyselyn tulokset

5.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien keski-ikä on 49 vuotta. Nuorin vastaaja on 29-vuotias ja vanhin 63-vuotias. Vastaajien sukupuoli jakaantui tasaisesti: naisia 36 ja miehiä 34. Opettajatyövuosien mukaan vastaajat jakaantuivat seuraavasti: alle 5 vuotta opettajan työssä 15,7 %, 6–10 vuotta opettajan työssä 25,7 %, 11–20 vuotta opettajan työssä 31,4 %, 21–30 vuotta opettajan työssä 24,2 % ja yli 30 vuotta opettajan työssä 2,9 % (kuvio 2).

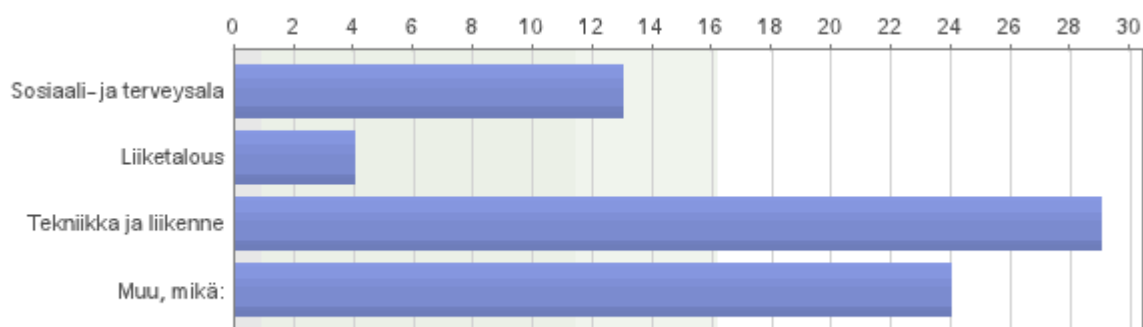


KUVIO 2. Opettajien työkokemus

Suurin osa vastaajista on työskennellyt opettajana pitkään ja tästä voi päätellä, että heillä on näkemystä muutoksesta, jota teknologian kehittyminen on opettajan työhön tuonut. He ovat myös tästä syystä todennäköisesti viihtyneet opettajan työssä ja voivat luotettavasti vastata työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin.

18,6 % vastaajista oli sote-alalta, 5,7 % liiketaloudesta, 41,8 % tekniikan ja liikenteen alalta ja 34,2 % muualta. Muita aloja mainittiin olevan käsi- ja taideteollisuus 2, hotelli- ja ravintola-ala 4, hallinto 1, matkailu-, ravitsemis- ja talousala

5, attoaineet 5, kulttuuri 2 ja erityisopetus 2. Yksi vastaajista ilmoitti alansa vaihtelevan ja eräs toinen opetti sekä liiketaloudessa että tekniikan ja liikenteen alalla. Yksi vastaaja ei tarkemmin eritelty millä alalla opetti (kuvio 3).

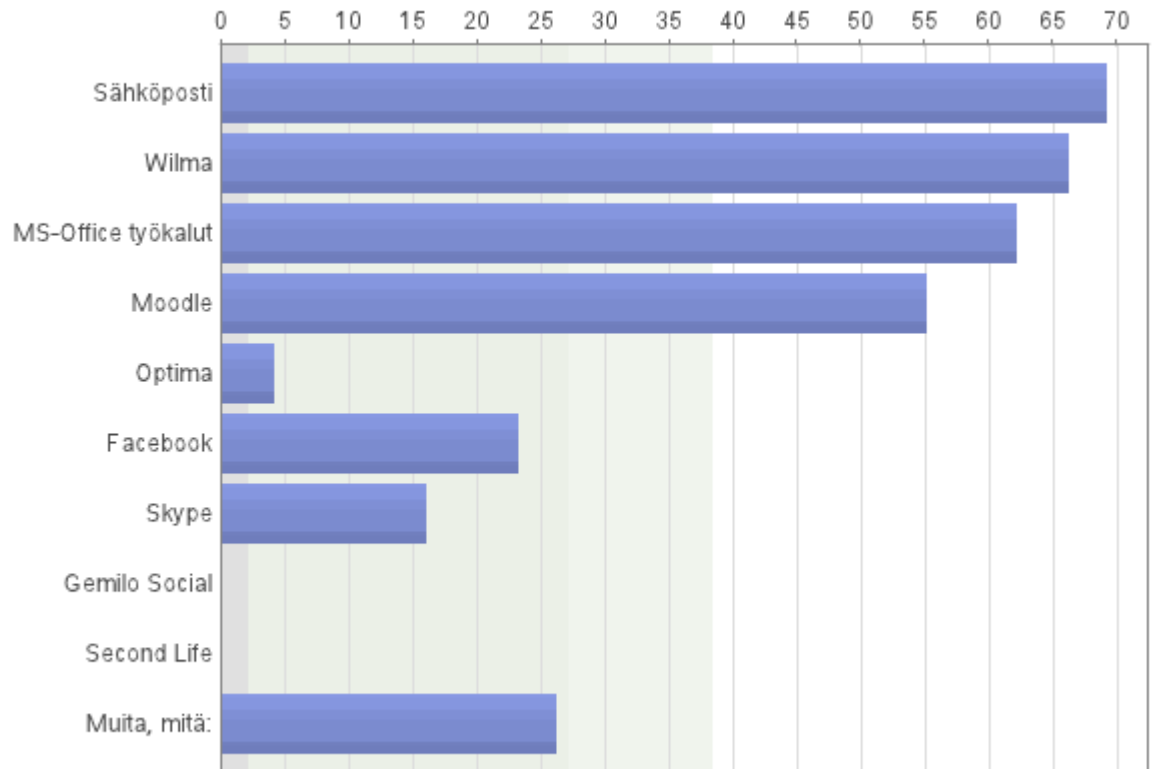


KUVIO 3. Vastanneiden opetusalat

5.2 Kyselyyn vastanneiden käyttämät uudet teknologiat

Vastaajista kaikki yhtä lukuun ottamatta ilmoittivat käyttävänsä sähköpostia työtehtäviensä hoidossa. Wilman käyttäjäksi ilmoittautui 95 % vastaajista ja Microsoft Office- ohjelmiston sovelluksia hyödyntää 88,6 % vastaajista. Moodlea käyttää 78,6 % vastaajista.

Facebookia käyttää työssään vain 32,9 % vastaajista. Naiset ovat ainakin tämän otoksen mukaan aktiivisempia Facebookin käyttäjiä, heistä 47,2 % ilmoitti käyttävänsä palvelua opetustyössään kun vastaava luku miesten keskuudessa oli vain 17,6 %. Skypeä hyödyntää 22,9 % vastaajista ja naisissa käyttäjiä on 36,1 % kun miesten keskuudessa on vain kolme Skypen käyttäjää 34 vastaajan joukossa. Muut sosiaaliset mediat ja erikoisohjelmistot saivat hyvin vähän huomiota vastaajien keskuudessa (kuvio 4).



KUVIO 4. Opettajien käyttämät uudet teknologiat ja oppimisympäristöt

Tällä kyselyllä saimme vastauksen käytetyistä välineistä ja ohjelmista. Jos haluaisimme pohtia pedagogiaa ja teknologian käytettävyyttä pedagogisessa mielessä, meidän olisi pitänyt esittää laajentavia kysymyksiä kuten: Miksi olet valinnut juuri tämän välineen opetuskäyttöön? Onko sosiaalisen median käyttö opetuksessa tarkoituksenmukaista, miten sen käyttö eroaa perinteisistä opetusmenetelmistä? Näitä huomioita voi jalostaa jatkotutkimusaiheita pohdittaessa.

Walls-Carpelanin tutkimuksen mukaan suomalaiset opettajat käyttivät tieto- ja viestintäteknikkaa opetustyössä vähän. Ongelmalliseksi he kokivat tekniset ongelmat ja teknisen tuen saatavuuden puutteen. (Onnismaa 2010, 23–24.)

5.3 Kokemukset uuden teknologian vaikutuksista työhyvinvointiin

Tämän avoimen kysymyksen vastaukset vaihtelivat parista sanasta kokonaiseen kappaleisiin. Vastauksista käy ilmi miten teknologia on vaikuttanut vastaajien työhyvinvointiin. Olemme pyrkineet löytämään vastauksista sekä positiivisia että negatiivisia painotuksia.

Positiivisesti painottuneita vastauksia oli 26 (37 %). Yleisenä kommenttina oli, että teknologian käyttö helpottaa erityisesti rutiiniasioiden hoitoa. Eräs vastaaja yleisti asian laajemmallekin: *”Helpottaa elämää”*. Mahdollisuutta organisoida ajankäyttö joustavasti pidettiin positiivisena asiana. Monen asian hoitaminen samanaikaisesti oli koettu hyvänä mahdollisuutena. *”Pitkien kodin ja työpaikan välisten, erityisesti kotiinpaluumatkojen aikana voin jatkaa työpäivääni keskittämällä esim. huoltajapuheluja ajomatkoille.”*

Yhteydenpidon helpottumista pidettiin merkittävänä. *”Helpottaa yhteydenpitoa, tiedottamista ja opetusaineiston jakelua. ”Lintsarit” saa helpommin ja nopeammin kiinni. Sähköinen oppimisympäristö säästää paperia ja opetusaineiston päivittäminen on helppoa ja nopeaa”*. Kerrottiin myös kustannusten säästöistä kuten em. lainauksessa ilmenee. Myös muita säästäviä seurauksia mainittiin kuten esim. liikennöinnin tarpeen vähentymisestä. *”Innostavasti, helpottaen. esim. Skype’n avulla voin vähentää matkustamista. Työtäni tehostavasti.”*

Positiivisen suhtautumisen vastauksista ilmeni myös havainto uusista mahdollisuuksista teknologian avulla. *”Koen, että uusi teknologia helpottaa työtä ja tuo lisää pedagogisia mahdollisuuksia tehden opetus- ja ohjaustyöstä aiempaa mielekkäämpää. Uusi teknologia toki vaatii perehtymistä, mutta itselle näiden vehkeiden käyttöönotto on perin luontevaa, joten en koe sitä suureksi haasteeksi. Etu voittaa haitat mennen tullen.”*

Kielteisesti painottuneita vastauksia oli 23 (33 %). Negatiivista suhtautumista koettiin erityisesti uuden teknologian puutteelliseen osaamiseen ja ohjelmien teknisiin ongelmiin. Nämä aiheuttivat vastaajissa tyytymättömyyttä vallitsevaan

tilanteeseen ja kuormittavat vastaajia. Vastauksissa oli myös nähtävissä vastaajien erilainen näkemys uudesta teknologiasta, jota tutkimuksessamme ei määritetty.

“Ohjelmistojen epäloogisuudet ja käytettävyysongelmat vaikuttavat negatiivisesti ja ne jäävät vaivaamaan myös töiden jälkeen vaikka varsinainen asia olisi helppo.”

“Jos olisi aikaa opetella rauhassa uusia teknologioita varmaankin työhyvinvointi paranisi mutta kun koko ajan kaikki kirjaaminen lisääntyy tuntuu, että kohta opettaminen unohtuu täysin.”

“Usein eri järjestelmien väleissä surffailu on rasittavaa. Tiedot pitää poimia pala kerrallaan yhteensopimattomista sovelluksista, mikä lisää paineita.”

“Tietoverkkojen / www-sivustojen käyttö hakupalveluineen puuttui listoiltanne.”

Teknologiaan ja sen opetteluun käytettävän ajan ja panostuksen vastaajat katsoivat olevan pois opetustyöstä ja tästä aiheutuu riittämättömyyden tunnetta. Toisaalta ympäröivä yhteiskunta kulkee kiihtyvällä vauhdilla uusiin teknologioihin ja niiden hyödyntämiseen.

“Isossa kuvassa tuntuu siltä, että uuden teknologian myötä opettajalle tulee yhä enemmän informaatiota, tehtäviä, opittavaa ja kyselyitä. Tämän seurauksena perinteinen opetus ja varsinkin kasvatustehtävä jää yhä pienempään rooliin.”

“Aiheuttaa vaan turhaa tuskaa, varsinkin CADit, CAMit ja Wordit”

Negatiivisesti suhtauduttiin myös sähköpostin määrään ja sen sitovuuteen vapaa-aikana. *“Opettajan työ/vapaa-ajasta vie todella ison osan, kun kaikki olettavat, että olet heti vastaamassa ja hoitamassa postejasi.”* *“Viestejä tulee ympäri vuorokauden jopa yli 100/pv.”*

Vastauksia jotka sisälsivät kommenttia **molempiin suuntiin** oli 21 (30 %). Vastaa-
jien mielestä teknologia helpottaa rutiineja, mutta uusien ohjelmien opettelu
koettiin kuormitusta lisäävänä tekijänä. Työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen
nähtiin uhkana mutta toisaalta riippumattomuus ajasta ja paikasta antaa vastaa-
jien mielestä mahdollisuuden vaihtoehtoisiin työskentelytapoihin.

*” Se sekä tukee että kuormittaa omaa jaksamista ja työhyvinvointia; toisaalta
uuden tekniikan opettelu vie aikaa ja energiaa muutenkin kuormittavan työn lo-
massa, toisaalta uusien menetelmien käyttäminen omassa opetuksessa on on-
nistuessaan hyvinkin voimaannuttava kokemus.”*

*”Heikentää työhyvinvointia, koska tuntuu että vaatimukset esimiesten taholta
ovat suuret ja sosiaalisen median käyttö opetuksessa olisi jokaisen hallitta-
va/käytettävä. Sähköpostit ovat nopeita ja helppokäyttöisiä, mutta opettajan
työajasta/vapaa-ajasta vie todella ison osan, kun kaikki olettavat ,että olet heti
vastaamassa ja hoitamassa postejasi. Olen työsalissa päivisin opiskelijoiden
kanssa,en käy välillä koneellani, enkä lue sähköpostia puhelimesta, koska mie-
lestäni olen esimerkkinä opiskelijoille ja jos keittiössä ei saa näplätä kännykkää
jatkuvasti, niin en sitä tee minäkään. Ymmärrän, että uuden teknologian käyttöä
tarvitaan, mutta asennekasvatusta ja moraalialia käyttäjille olisi myös opetettava.
Koulutustilaisuudet ja kokoukset ovat hyvä”*

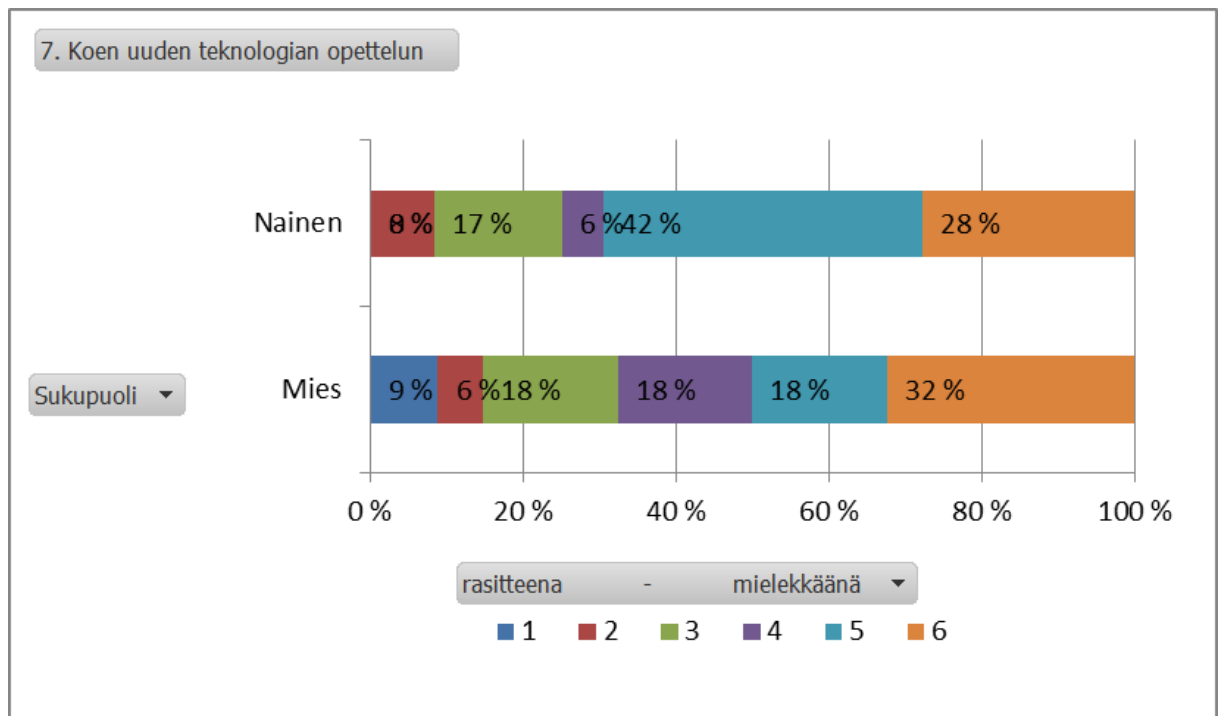
*”Helpottaa ja sitoo samaan aikaan. Jos joku härveli ei toimi, loppuu homma sii-
hen. Pääasiassa helpottaa työtä, mutta voi olla myös rasite jos ohjelmistot vaih-
tuvat ja muttuvat jatkuvasti.”*

Seuraavaan vastaukseen on erinomaisesti kiteytynyt ajatus, joka kertoo tekno-
logiaan suhtautumisen kaksijakoisuudesta.

*”Työkalu siinä missä vasara tai parsinneula. Toisaalta lisää joustavuutta työhön,
työaikoihin ja valikoimaa opetusmenetelmiin. Toisaalta uuden opettelu on työ-
lästä ja stressaavaa.”*

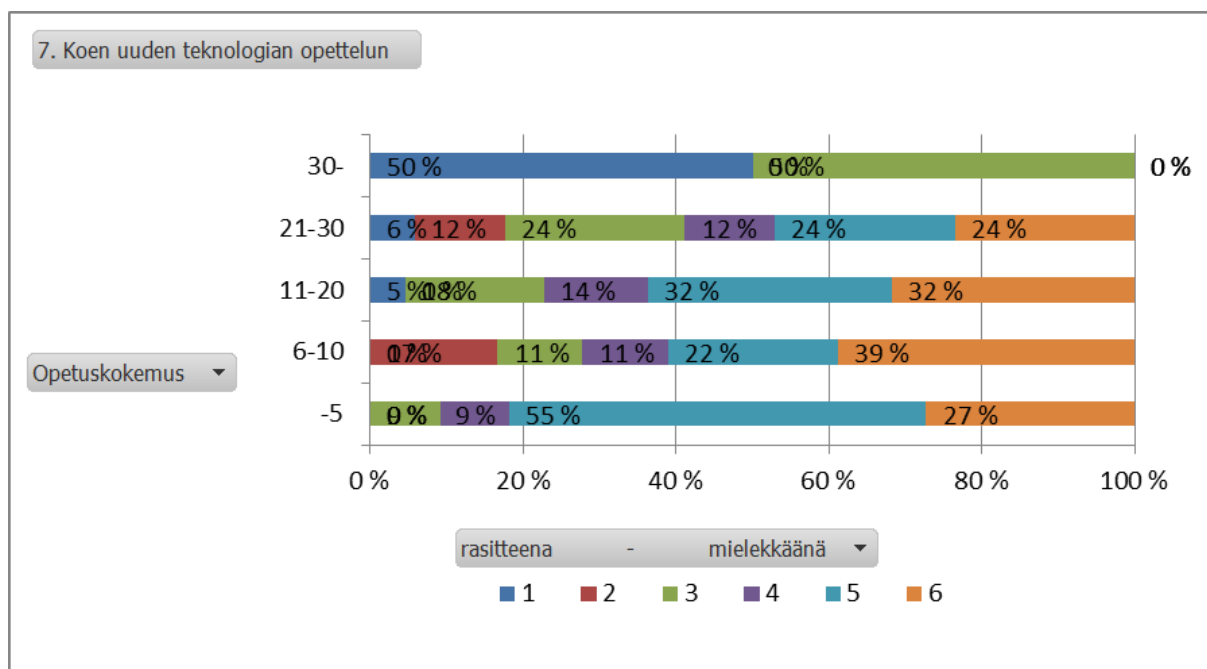
5.4 Kokemukset uuden teknologian opettelusta

Manka (2012, 87) mainitsee, että jatkuvan oppimisen mahdollisuus voi vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. Tosin jotkut voivat kokea sen myös stressaavana. Kyselymme vastausten mukaan uuden teknologian opettelu koetaan mielekkääksi useammin kuin rasitteeksi. 71 % vastaajista kokee uuden teknologian opettelyn vähintään jonkin verran mielekkäänä ja 60 % mielekkäänä tai erittäin mielekkäänä. Naiset suhtautuvat teknologian opetteluun hiukan miehiä positiivisemmin koska naisista mielekkääksi tai erittäin mielekkääksi uuden teknologian opettelyn koki 70 % vastaajista miesten luvun ollessa 50 % (kuvio 5).



KUVIO 5. Vastaukset uuden teknologian opettelyn rasittavuudesta tai mielekkyydestä sukupuolittain

Vaikuttaa myös siltä, että teknologian opetteluun into vähenee opetuskokemuksen kasvaessa (kuvio 6). Alle viisi vuotta opettaneista mielekkääksi tämäntyyppisen oppimisen koki 91 % vastanneista ja esimerkiksi 21–30 vuotta opettaneilla vastaava osuus oli vain 59 %. Saman voi havaita myös tarkastelemalla vastauksia vastaajien iän suhteen.

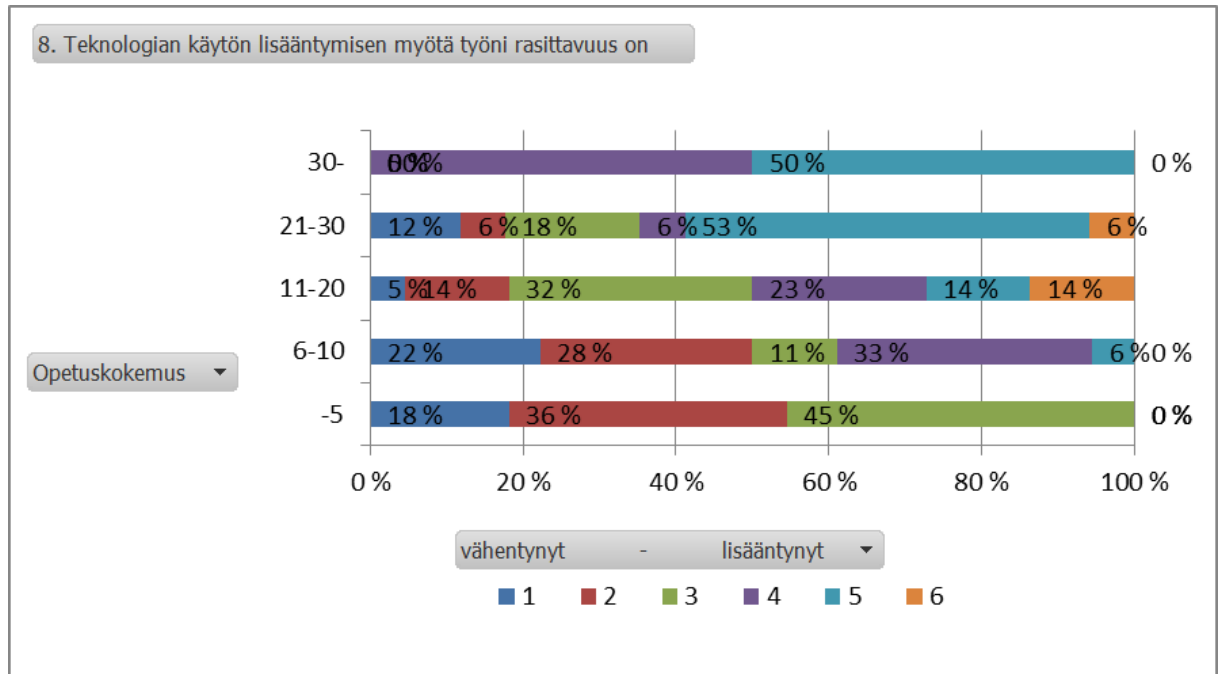


KUVIO 6. Vastaukset uuden teknologian opetteluun rasittavuudesta tai mielekkyydestä opetuskokemuksen mukaan ryhmiteltynä

5.5 Uuden teknologian vaikutukset työn rasittavuuteen

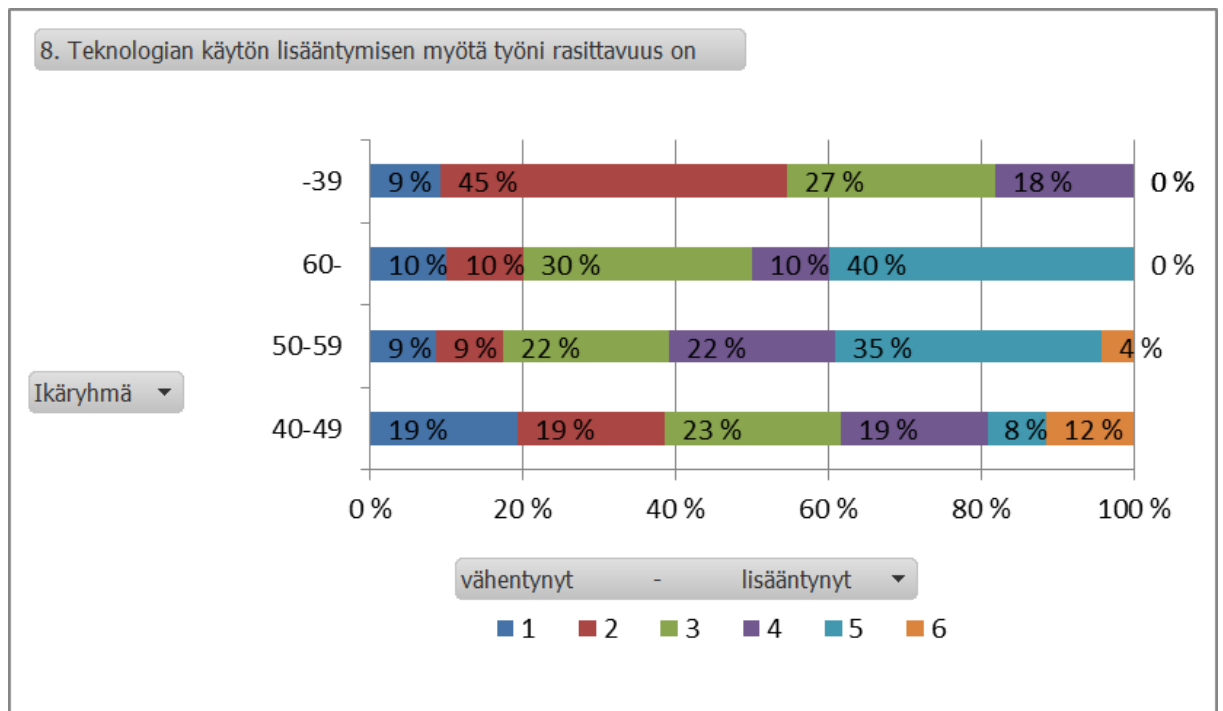
Enemmistö vastaajista (56 %) koee työnsä rasittavuuden vähentyneen teknologian käytön myötä. Naiset kokevat työn rasittavuuden vähentyneen hiukan useammin kuin miehet, koska miehistä puolet ja naisista 61% vastasi työn rasittavuuden vähentyneen vähintään jonkin verran. Vastausten perusteella opetusvuosien lisääntyessä myös kokemus teknologian käytön rasittavuudesta kasvaa. Kaikki alle 5 vuotta opettajana toimineet vastaajat kokivat, että teknologian käytön lisääntyminen on vähentänyt heidän työnsä rasittavuutta. Esimerkiksi

21–30 vuotta opettajana toimineista 65 % koki työn rasittavuuden lisääntyneen teknologian lisääntymisen myötä vähintään jonkin verran. Heistä 59 % koki rasittavuuden lisääntyneen melko paljon tai paljon (kuvio 7).



KUVIO 7. Työn rasittavuuden vähentyminen tai lisääntyminen suhteessa opetuskokemukseen

Teknologian käytön lisääntymisen vaikutus työn rasittavuuden kokemukseen pääasiassa kasvaa iän myötä. Alle 40-vuotiaista vastaajista 82 %, 40–49-vuotiaista 62 % ja 50–59-vuotiaista 39 % kokee rasittavuuden vähentyneen. Yli 60-vuotiaiden vastaajien joukosta puolet on kuitenkin sitä mieltä, että teknologian käytön lisääntyminen on vähentänyt heidän työnsä rasittavuutta (kuvio 8).



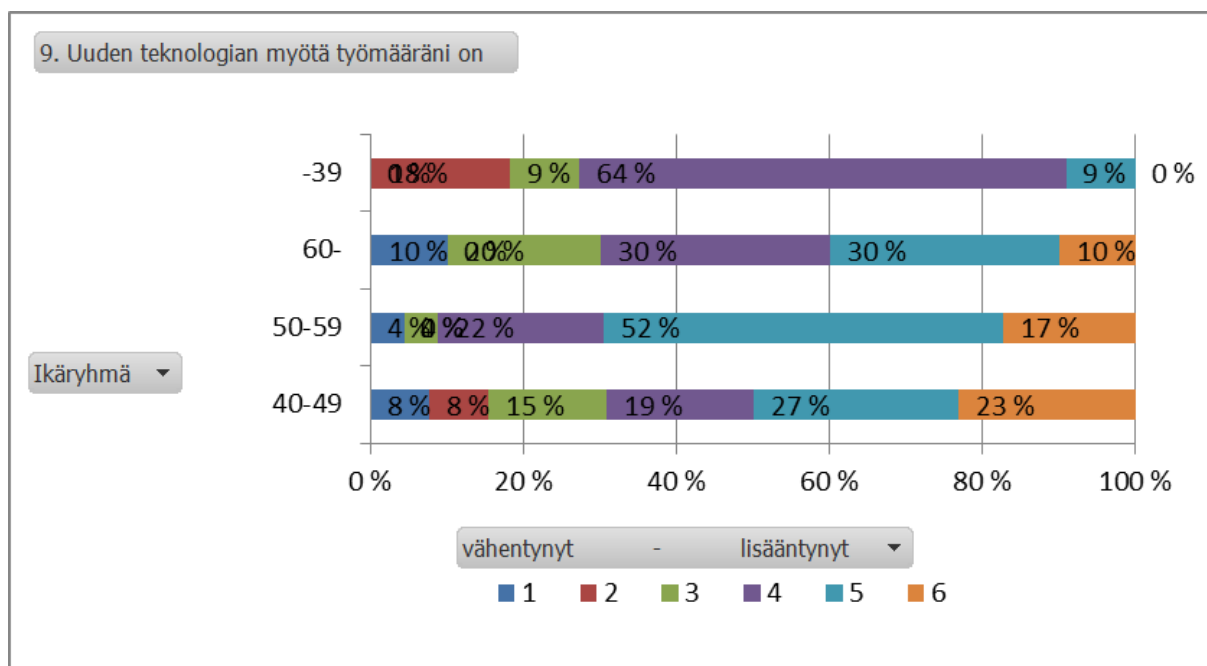
KUVIO 8. Työn rasittavuuden vähentyminen tai lisääntyminen suhteessa ikään

5.6 Uuden teknologian vaikutukset työmäärään

Onnismaan mukaan Laurea ammattikorkeakoulun hoitotyön opettajat ovat kokeneet työmääränsä lisääntyneen merkittävästi teknologian käyttöönoton myötä (Onnismaa 2010, 23–24). Tässäkin tutkimuksessa suurin osa vastaajista (77 %) kokee työmääränsä kasvaneen uuden teknologian lisääntymisen myötä.

Teknologian vaikutukset työmäärään koetaan suunnilleen samanlaisina sukupuolesta ja opetuskokemuksen pituudesta riippumatta. Miehet (79 %) kokevat työmäärän lisääntyneen hiukan useammin kuin naiset (75 %). Alle 30 vuotta opettajana toimineista työmäärän lisääntymistä kokeneiden osuus vaihteli 73–82 % välillä. Yli 30 vuotta opettajana toimineista kaikki kokivat työmääränsä lisääntyneen.

50–59-vuotiaiden ikäryhmästä 91 % vastasi työmääränsä lisääntyneen teknologian käytön myötä. Muissa ikäryhmissä työmäärän lisääntymisen koki 69–73 % (kuvio 9). Tämä on merkittävä ero. Mahdollisia syitä pohdimme enemmän monivalintakysymysten vastauksia vertailevassa kappaleessa (4.2.10).

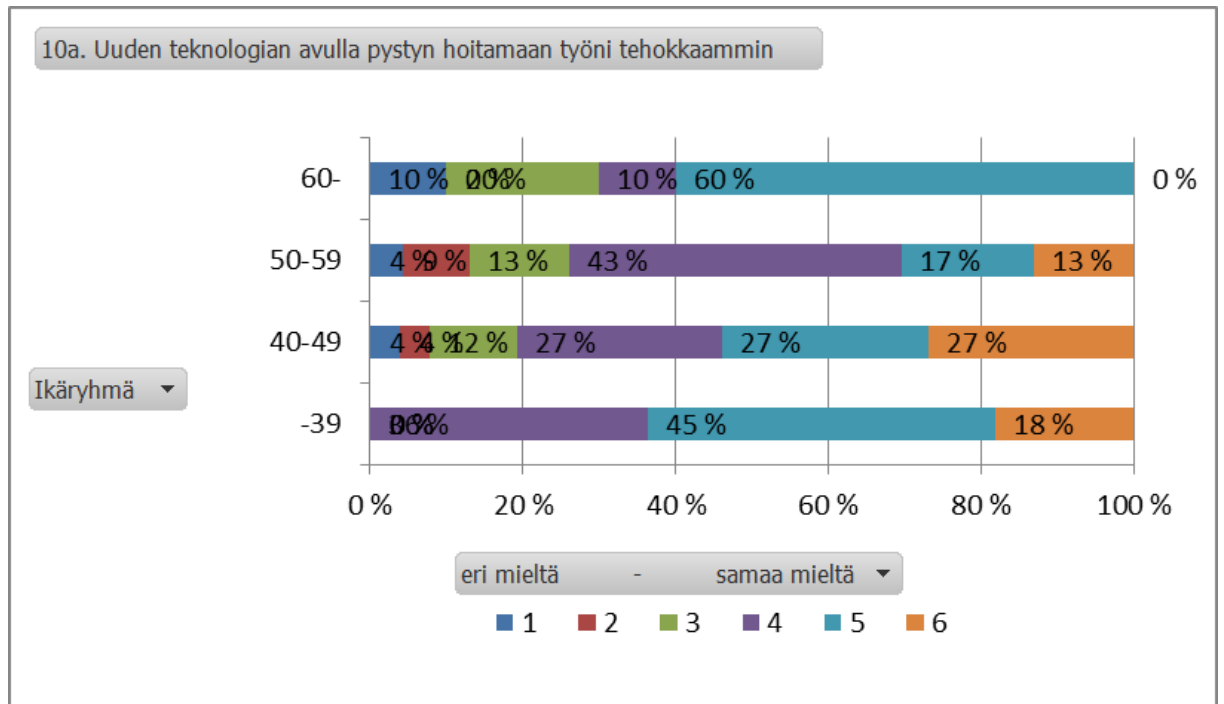


KUVIO 9. Työmäärän lisääntymisen tai vähenemisen kokemus vastaajan iän mukaan ryhmiteltynä

5.7 Uuden teknologian vaikutus työtehoon

Suurin osa (80 %) vastaajista kokee, että uuden teknologian avulla he pystyvät hoitamaan työnsä tehokkaammin. Naiset (86 %) kokevat uuden teknologian tehostavan työtään hieman enemmän kuin miehet (74 %). Myös opetuskokemus vaikuttaa vastaajien mielipiteeseen; mitä vähemmän henkilöllä on opetuskokemusta, sitä enemmän uuden teknologian koetaan tehostavan työtä. Kaikki alle 6 vuotta opetuskokemusta omaavat vastaajat kokevat osittain tai kokonaan uuden teknologian tehostavan työtään. Vastaajan ikä vaikuttaa myös hieman näihin vastauksiin.

Työn tehokkaammin hoitaminen laskee hieman ikäryhmittäin, mitä vanhempi ikäryhmä sitä alempi prosenttiosuus kokee uuden teknologian tehostavan työtään (kuvio 10).

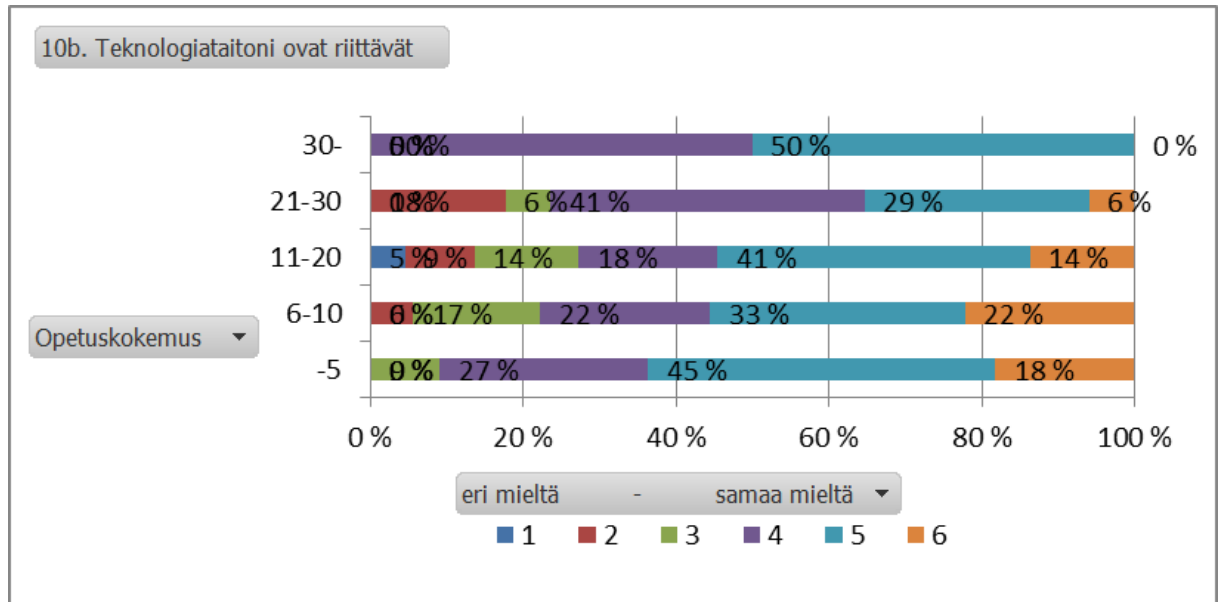


KUVIO 10. Uuden teknologian vaikutus työtehoon ikäryhmittäin

5.8 Teknologia-aitojen riittävyys opetuksessa

Suurin osa (79 %) vastaajista kokee, että heidän teknologiataitonsa ovat vähintään tai osittain riittävät. Lisäksi noin puolet (51 %) on täysin samaa mieltä siitä, että heidän teknologiataitonsa ovat riittävät. Miesten ja naisten välillä ei ole suurta eroa. Naisista ainoastaan 22 % kokee teknologiataitonsa riittämättömiksi ja miehistä noin 20 % kokee samoin. Opetuskokemuksen mukaan teknologiataidoissa on eroja, mutta ei voida suoranaisesti tulkita kuitenkaan mitään laskevaa tai nousevaa jakaumaa (kuvio 11). Opetuskokemusta 11–20 vuotta omaavassa ryhmässä on vähiten vastaajia (73 %), jotka kokevat teknologiataitonsa

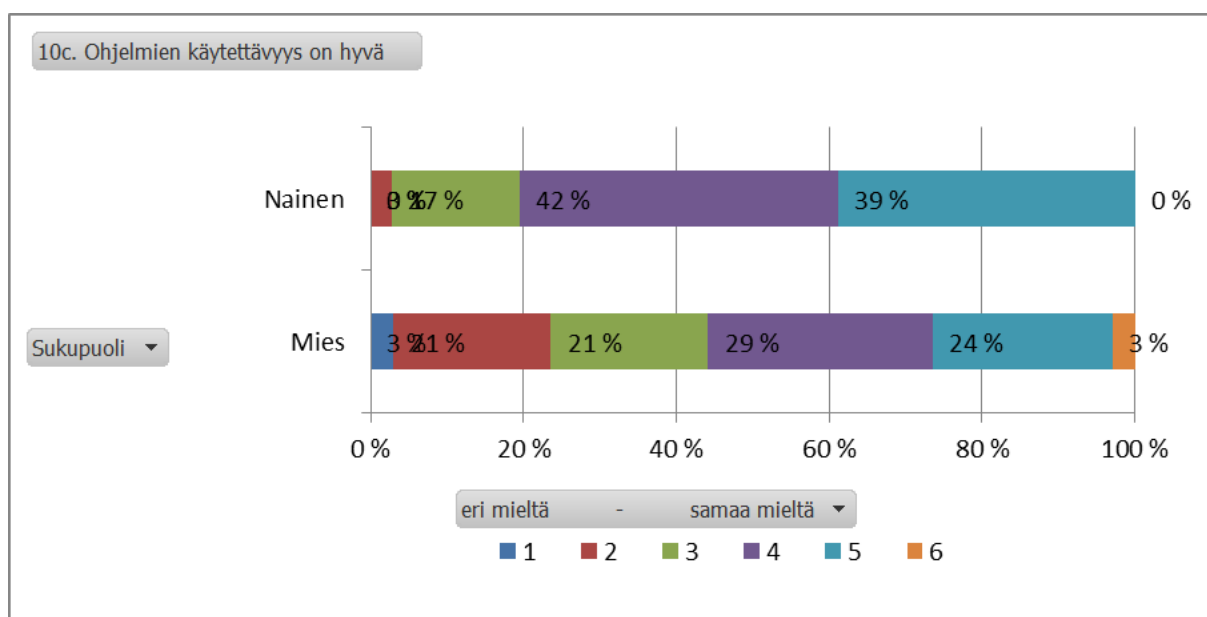
riittäviksi verrattuna muihin ryhmiin. Erot ovat kuitenkin pieniä. Teknologiaosaaminen vaihtelee hieman ikäryhmittäin. Kaikki alle 40-vuotiaat pitävät teknologiataitojaan riittävinä osittain tai kokonaan sekä 90 % yli 60-vuotiaista kokee myös teknologiataitonsa osittain tai kokonaan riittäviksi.



KUVIO 11. Teknologiataitojen riittävyys opetuskokemuksen mukaan ryhmiteltyinä

5.9 Teknologioiden käytettävyys opetuksessa

Suurin osa (69 %) kokee, että ohjelmien käytettävyys on hyvä. Miesten ja naisten välillä on eroja siinä, kuinka he kokevat ohjelmien käytettävyyden. Naisista 81 % pitää ohjelmien käytettävyyttä hyvänä tai jokseenkin hyvänä, miehistä vain 56 %. Ikäryhmittäin ei ole mitään suuria eroja ohjelmien käytettävyydessä. Opetuskokemuksen määrän lisääntyminen ei myöskään selkeästi vaikuta lisäävän tai vähentävän ohjelmien käytettävyykokemuksia. Eroja esiintyy satunnaisesti (kuvio 12).



KUVIO 12. Kokemukset ohjelmien käytettävyydestä sukupuolen mukaan jaoteltuna

5.10 Monivalintakysymysten vastausten vertailua

Ammatillista opettajista 77 % kokee uuden teknologian lisänneen työmäärää, mutta 80 % on kuitenkin sitä mieltä että uusien teknologioiden avulla he pystyvät hoitamaan työnsä osittain tai kokonaan tehokkaammin. Hieman yli puolet vastaajista (56 %) kokee työnsä rasittavuuden vähentyneen teknologian käytön myötä. Vastausten mukaan uuden teknologian opettelu koetaan mielekkääksi useammin kuin rasitteeksi (71 % vastaajista).

Naisten suhtautuminen uuden teknologian vaikutuksiin on jokaisessa monivalintakysymyksessä myönteisempää kuin miesten. Tämä tulos eroaa Haaparannan (2008) tutkimuksesta, jossa naisopettajien kanta tietotekniikan käyttöön oli vähän kielteisempi kuin miesten.

Vaikuttaa siltä että 50–59-vuotiaat suhtautuvat uuden teknologian käytön lisääntymiseen muita kriittisemmin. Tämä käy ilmi lähes kaikkien monivalintakysymysten vastauksista. Uuden opettelu luotaavassa kysymyksessä näemme, että ikäryhmässä 50–59 oli muita ikäryhmiä enemmän sellaisia vastaajia jotka koki-

vat uuden opettelu enemmän rasitteena kuin mielekkäänä. Samoin seuraavassa kysymyksessä muita suurempi osa vastaajista ilmaisi uuden teknologian lisääntymisen lisääneen työnsä rasittavuutta. 50–59-vuotiaiden ikäryhmästä muita selvästi suurempi osuus vastasi työmääränsä lisääntyneen teknologian käytön myötä. Omiin teknologiataitoihin luotettiin vähemmän ja työn tehostumista huomattiin harvemmin kuin muissa ikäryhmissä. Vain ohjelmien käytettävyyteen 50–59-vuotiaat olivat hiukan tyytyväisempiä kuin itseään vanhemmat ja 40–49-vuotiaat.

Emme saa kyselymme vastauksista suoraa selitystä 50–59-vuotiaiden kriittiseen suhtautumiseen, joten voimme esittää vain omiin kokemuksiimme pohjautuvia arveluita. Tuon ikäryhmän edustajat eivät tyypillisesti ole viettäneet nuoruuttaan tai varhaisaikuisuuttaan tietokoneiden parissa. He ovat siis hypänneet jo vauhdissa olevaan teknologian kelkkaan luultavasti työuransa ja elämänsä ruuhkavuosien keskellä. Onko tämä hyppy ollut liian nopea ja onko sen joutunut tekemään liian vähällä tuella? Jos näin on, ovat he jo useita vuosia kamppailleet pysyäksään kehityksen vauhdissa mukana. Lisääkö kuormaa vielä entisestään se, että tunnistetaan muutosten jatkuminen myös tulevaisuudessa? Eläkeikään on vielä useita vuosia, joten muutosten määrän kasvu ja uuden opettelu todennäköisesti jatkuu kiihtyvällä tahdilla. Ovatko yli 60-vuotiaat jo niin lähellä eläkeikää, että kenties suhtautuvat rennommin asiaan sen takia? Ja nuoremmat taas ovat päässeet muutoksen kyytiin kenties hiukan pehmeämmin?

50–59-vuotiaiden joukossa oli kuitenkin myös paljon positiivisia kokemuksia uuden teknologian käytöstä. Teknologian onnistunut käyttö koettiin parhaimmillaan voimaannuttavaksi kokemukseksi. Tuen ja riittävän perehdytyksen tehoa korosti muutama tästä joukosta teknologiaan positiivisesti suhtautunut vastaaja. Työhyvinvointi on noussut yhdeksi kantavaksi teemaksi, kun yhteiskunnassamme käydään kiivasta keskustelua työurien pidentämisestä. Kyselymme perusteella voisi nostaa teknologian käytön tuen yhdeksi huomioitavaksi aihepiiriksi tässä keskustelussa.

Eri monivalintakysymyksiin annettujen vastausten välisiä yhteyksiä voi tutkia **korrelaatioiden** avulla. Yleisesti ottaen teknologiaan myönteisesti suhtautuvat kokivat teknologian myös helpottavan työntekoa. Vastaavasti teknologiaan varauksella suhtautuvat kokivat uuden teknologian tuomat muutokset negatiivisempina. Kaikkien monivalintakysymysten keskinäiset korrelaatiot olivat tilastollisesti merkitseviä ($r < -0,32$ tai $r > 0,32$, ja p -arvot $< 0,01$).

Selvin korrelaatio ($r=-0,70$) on nähtävissä työn tehokkuuden ja työn rasittavuuden kokemusten välillä. Ne, jotka kokevat pystyvänsä hoitamaan työnsä tehokkaammin uuden teknologian myötä, kokevat työn rasittavuuden vähentyneen ja päinvastoin. Samankaltainen yhteys löytyy työn tehokkuuden ja uuden opettelu mielekkyyden väliltä. Ne, jotka kokevat pystyvänsä hoitamaan työnsä uuden teknologian avulla tehokkaammin, kokevat myös uuden teknologian opettelu mielekkäänä ($r=0,65$).

5.11 Ammatillisen opettajan työ- ja vapaa-ajan välinen suhde

Tämän kysymyksen analyysissä on pohdittu avoimia vastauksia laadullisesta näkökulmasta. Analyysi antaa äänen yksilöille ja heidän kuvauksilleen. Kysymykseen vastasi 85,7 % kaikista kyselyyn osallistuneista. Tämä oli kyselyn ainoa vapaaehtoinen kysymys. 13 % tähän vastanneista oli sitä mieltä ettei työn ja vapaa-ajan välinen suhde ole muuttunut. Vastaus oli suora *ei*. Suurin osa muista oli pohtinut työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta joko myönteisin tai kielteisin esimerkein.

Vastauksissa tuli aika selkeänä esiin se, ajatteliko vastaaja työn ja vapaa-ajan suhteen ja sen mahdollisen muutoksen olevan myönteinen vai kielteinen asia. Myös neutraaleja vastauksia annettiin. Myönteinen vastaus kertoo paitsi siitä, että vastaaja ajattelee asiasta myönteisesti, myös edusta, jonka vastaaja kokee saavansa ja tämä voi lisätä henkilön työhyvinvointia. Yksilö voi nähdä muutoksen voimauttavana tekijänä, kaaosta aiheuttavana tekijänä tai hän voi kokea ettei muutos vaikuta häneen mitenkään.

5.11.1 Kriittisensävyyisiä vastauksia

Moni vastaaja pohti työn ja vapaa-ajan rajankäyntiä. Monen mielestä raja oli hämärtynyt tai jopa kokonaan kadonnut. Mainittiin, että *"Raja ei ole selkeä, helppo tehdä vapaa-aikana "vähän" töitä"*. Työn ja vapaa-ajan mainittiin *"sekoittuvan helposti"*. Eräs vastaaja mainitsi *"aina-valmiina-asenteen"*, toinen kertoi *"työnantajan edellyttävän 24 h tavoitettavuutta ja nopeaa reagointia asioihin"* ja kolmas totesi *"vastapuolen odottavan, että on aina käytettävissä"* ja neljäs *"koko ajan pitää olla käytettävissä"* ja viides *"tavoitettavissa sähköisten välineiden avulla"*. Kahdessa vastauksessa rajojen hämärtymiseen löytyi syyllinen *"Teknologia hämääryttää rajat"* ja *"langattomat laitteet"*.

Riskiksi nousee työaikojen pitenemisen lisäksi työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen kun opetustyötä tehdään myös aikaisin aamulla ja myöhään illalla (Onnismaa 2010, 23–24). Eräs vastaaja esitti vastakysymyksen: *"Mikä on kohtuullista, jotta työssä jaksaa? Joku kertoi "nollautumisen olevan vaikeaa"*. Tässä tulee selkeästi esiin pakko teonsanojen *edellyttää* ja *pitää olla* kohdalla. *Vastapuoli*-sana on myös ikään kuin taisteluasetelmasta, jotakin on vastassa.

Yleisin vapaa-ajalla käytetty työväline tai tehty työtehtävä oli sähköposti ja sähköpostin lukeminen. Se rasitti montaa: *"24/7"*. Eräs vastaaja ajatteli myönteisesti: *ei ole töitä vapaa-ajalla, koska "ei omista sähköpostia"*. Samalla hän epäili *"kollegoidensa tekevän kotona palkatonta työtä, koska heillä on sähköposti"*. Joku tutki kotonaan *"harjoitustöiden palautusta on-line"*, joku oli illalla *facessa tai teki wikiä*. *"Moodle työllisti"*. Joku mainitsi *"huoltajien iltaisen yhteydenpidon luonnollisena"*. Tämä osoittaa ymmärrystä olosuhteiden tuomalle työelämän muutokselle. Ryhmänohjaajan työssä nämä kello 8–16:n ulkopuolella tapahtuvat yhteydenotot tuntuvat runsaammin.

"Tunteja valmisteltiin enemmän sähköisesti viikonloppuisin". *"Orjuuttavaa oli kirjata kotona järjestelmiin"*. Eräs vastaaja kirjasi kotona ylitöinä, koska oli sellaisessa opetustilassa työpäivän, ettei kirjaaminen ollut mahdollista työpäivän

aikana. Hän pitikin *perinteisiä päiväkirjoja* tämän vuoksi parempina. Sähköinen kirjaaminen tuntui jäävän monelle kotiin. Osa olikin ehkä käsittänyt tämän teknologiasta johtuvana työn lisääntymisenä kun taas osa ajatteli vain yleisesti opettajien töiden lisääntyneen. Sähköisiä järjestelmiä on tullut lisää ja kestävänsä kehityksenkin suosima sähköinen kirjaaminen on tehnyt monesta oppilaitoksesta jopa täysin paperittoman. Kun uutta järjestelmää opetellaan, aikaa kuluu enemmän. Jossakin vaiheessa uudet järjestelmät kuitenkin tulevat tutuksi. Totuus kai kuitenkin on, että on niitä, jotka ovat näppärämpiä tietotekniikan kanssa ja he voittavat hitaammat ajassa.

Kaiken kaikkiaan monessa vastauksessa tuli esiin se, että "*vapaa-ajalla oltiin enemmän työasioiden kanssa tekemisissä kuin ennen*". Tässä herääkin ajatus siitä, että käsitteitä vapaa-aika, ylityö ja etätyö käytetään sekaisin ja väärissä paikoissa. Joku teki töitä vapaa-ajalla ylitöinä ja toiselle sama työ saattoi olla etätyötä. Jos työtä tehdään vapaa-ajalla, pitää siitä saada korvaus. Eikö tunteja saa ottaa takaisin, jos on esim. kokonaistyöajassa. Vastauksista ei käy ilmi, minkälaisessa työsuhteessa vastaajat ovat. Onko esim. etätyöstä tehty sopimus työnantajan kanssa? Miten nämä tekijät vaikuttavat siihen sävyyn, jolla yksilö asiat kokee? Miten nämä vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin?

Piilotyö-termi tuli esiin yhdessä vastauksessa: "*Piilotyötä. Ei huomaa, että käyttää työhön enemmän aikaa.*" "*Vapaa-ajalla tutkailtiin areenaa, jotta pysyttiin karrilla.*" Tämän voisi ajatella jopa somen näkymättömänä sosiaalisena pakotteena. Tässä kysytäänkin yksilön itsesääntelyn perään. Samoin voi kysyä, onko sosiaalisen median opetuskäyttö perusteltua, jos se aiheuttaa kohtuuttomia paineita vapaa-aikanakin.

Ylityö tuli esiin paitsi lukuisissa *töitä vapaa-ajalla* -kommenteissa, myös *omalla ajalla tapahtuvana teknologian opetteluna*. Joku mainitsi *opettelun olevan omalla vastuulla ja omalla ajalla tapahtuvaa*. Tämä on huolestuttava kommentti, jos yhteisiä tai yksilöllisiä koulutuksia ei järjestetä tai niitä ei ole saatavilla. Joku kertoi *ettei ole työaikoja ollenkaan*. Tässä tuskin on kysymys työn imusta, vaan uupumuksen kokemuksesta. Eräs vastaaja mainitsi, *ettei työnantaja ole hom-*

mannut välineitä kotiin. Tässä tapauksessa työntekijä olisi ehkä valmis etätöihin kotona, mutta kokee esteeksi sen ettei ole välineitä. Mitä ne kaivatut välineet ovat, jää epäselväksi. Face to face -haastattelussa moni asia olisi helposti tarkentunut tai lisäkysymyksiä olisi voinut esittää.

5.11.2 Myönteisensävyisiä vastauksia

Eräs vastaaja *tekisi enemmän etätöitä verkossa, koska omat välineet ovat paremmat.* Joku *voisi tehdä etätöitä silloin tällöin.* Etätöiden hyödyksi nähtiin säästäminen *polttoainekuluissa ja vapaa-ajan lisääntyminen työmatkoihin kuluvan ajan osalta.* Valinnan mahdollisuutta tulee lisää, kun *sähköisesti tehdyn työajan voi valita.* Eräs vastaaja kertoi *työn muuttuneen urakaluonteiseksi ja että silloin voi itse suunnitella, mihin panostaa.* Yksi vastaajista ilmoitti *lomillakin lukevansa sähköpostin, ettei postitultava ole vastassa lomalta palattaessa.* Tämä kertoo toisaalta myös valinnan vapaudesta, vaikka kuulostaa huolestuttavalta jaksamisen kannalta. Sitran raportin (Härmä & Nupponen 2002) esittämien eri tutkimusten tulokset ovat samankaltaisia esittämiemme tulosten kanssa.

Työ koettiin tärkeäksi osaksi elämäkokonaisuutta. Työn mielekkääksi ja merkitykselliseksi kokeminen lisää suoraan työhyvinvointia. Eräs vastaaja mainitsi, että kotona on kivempaa. Tässä tapauksessa sopimus etätöistä lisäisi työhyvinvointia. Joku kertoi kotona tehtävien töiden paradoksaalisuudesta: *Ylitöitä ei kotona tehdä mielellään, mutta mahdollisuus jatkaa töitä kotona otettaisiin vastaan.* Mahdollisuus valita ja päättää itsenäisemmin työkuvioista lisää työnimua. Joku mainitsi samasta paradoksista: *Työ on levinnyt vapaa-ajalle, vapaa-aika on levinnyt työhön.* Hyötynä mainittiin, että *pystyy vaikuttamaan aikaan ja paikkaan ja myös päätäntävällän vapaus.* Yksi vastaajista kertoi *innostuksen puuskassa päivittävänsä opetusta kotona.* *Liukuvaisuuden kokemus työ- ja vapaa-ajan suhteessa voidaan nähdä myönteisenä, koska yleensä työntekijä liukuu ajoissa, ei työhön.*

Etätö koettiin yhdessä vastauksessa *hyväksi muutokseksi, jos työtä on oikea ja sovittu määrä ja asiat hoituvat järkevästi., asiat hoituivat etänä ketterästi.* Tär-

keänä seikkana eräs vastaaja nosti esiin ajatuksen siitä, että *teknologia tai some ei pakota tekemään enemmän tai toisin, vaan valinta on oma. Teknologian mainittiin helpottavan viestintää ja välineiden käytettävyyttä*. Nykyään onkin mahdollisuus toimia verkostoituneemmin kuin aivan etätyön alkuaikoina. Väli- neet ovat kehittyneempiä ja mm. skype mahdollistaa yhteydenpidon kollegoihin jopa kuvan kanssa. Eristäytymisen pelko voitaneen unohtaa, ainakin jos etätyö ei ole jatkuvaa. *Kentällä työskentelyn vuoksi hyvänä pidettiin sitä, että voi koto- na lukea sähköpostia. Joku surffaili ja kokeili uusia systeemejä kotoa käsin. Jonkun mielestä teknologia antoi, koska se ei ollut enää kovin uutta. Joku vas- taajista ei kokenut muutosta työ- ja vapaa-ajan suhteessa, mutta halusi elää tässä ajassa ja hengessä.*

5.11.3 Neutraaleja vastauksia

Lopuksi lyhyt koonti vielä vastauksista, jotka ovat neutraaleita suhtautumises- saan kysymykseen. Eräs vastaaja täsmensi asian näin: *Hyödynnän teknologiaa sekä työssä että vapaa-aikana*. Kolmen vastaajan mielestä teknologia ei ole lisännyt opettajien työtä, vaan opettajien muut tehtävät ovat lisääntyneet. Tilan- netta kuvaa hyvin seuraava lause: *Se minkä teknologia säästää, täytetään uu- silla tehtävillä*. Joku kertoi käyttävänsä teknologiaa enemmän vapaa-ajallaan kuin työssä. Tunne siitä, että aika tai resurssit eivät riitä, on omiaan lisäämään työpahoinvointia.

Seitsemän vastaajaa ilmoitti *piirtävänsä rajat itse*, joku heistä *ei työskennellyt vapaa-aikana, vaikka välineiden puolesta se olisi mahdollista*, toinen kertoi *ra- jaavansa työn työaikaan ja sitähän työnantajan edustajat eivät ymmärrä. Va- paa-aikana työ koetettiin unohtaa*, jonkun mukaan *pitkästä työkokemuksesta oli tässä apua, joku toinen oli opetellut rentoutumista ja irrottautumista*. Työnimua lisää se, että työntekijä kokee voivansa itse vaikuttaa asioihin.

Seuraavassa vielä Webropol-ohjelman tekemä kuvio 13, jossa näkyy vastaajien kysymyksessä 11 eniten käyttämiä sanoja. Niistä voisi muodostua virke: *Mutta kotona tulee tehtyä tai pitää tehdä enemmän töitä, jos lisättäisiin sana tehtyä tai*

tehdä. Vaihtoehtoisesti virkkeen alku voisi olla: *Kotona tulee tehtyä tai pitää tehdä enemmän töitä, mutta...*"



KUVIO 13. Kysymyksen 11 vastauksissa eniten esiintyneet sanat

6 YHTEENVETO

Kyselymme vastaukset kertoivat teknologian käytön työhyvinvointia parantavista puolista, kuten työn tehostumisesta ja valinnanvapaudesta työntekopaikan ja -ajan suhteen. Toisaalta jatkuva teknologian kehityksessä mukana pysyminen aiheutti monelle kuormitusta jonka jotkut kokivat vaikuttavan myös vapaa-aikaan. Eräs kyselyn vastaajista kiteytti teknologian vaikutuksia seuraavasti:

”Työkalu siinä missä vasara tai parsinneula. Toisaalta lisää joustavuutta työhön, työaikoihin ja valikoimaa opetusmenetelmiin. Toisaalta uuden opettelu on työlästä ja stressaavaa.”

Työhyvinvointi on noussut yhdeksi kantavaksi teemaksi, kun yhteiskunnassamme käydään kiivasta keskustelua työurien pidentämisestä. Kyselymme perusteella voisi nostaa teknologian käytön tuen yhdeksi huomioitavaksi aihepiiriksi tässä keskustelussa.

”Helpottaa ja nopeuttaa työskentelyä, mutta edellyttää että kuhunkin välineeseen perehdytetään ja annetaan aikaa perehtyä kunnolla”

”Muuten hyvin, mutta liian huonoa on monien näiden teknologioiden osaamine ja se ei sinänsä haittaa mutta kun ihna perusteet hukassa koko atk asiassa”

”...Ongelma on liian usein tapahtuvat, useimmiten tarpeettomat, ohjelmistojen versiomuutokset ja se että henkilöstöä ei kouluteta järjestelmiin kuten työnantajan velvollisuuteen kuuluu -työajalla-...”

Erityisesti 50–59-vuotiaiden ikäluokassa korostuivat muita enemmän tarve parempaan tukeen ja koulutukseen uuden teknologian käytössä. Heidän joukossaan oli kuitenkin myös paljon positiivisia kokemuksia uuden teknologian käytöstä tilanteissa, joissa tuen määrä oli riittävä. Teknologian onnistunut käyttö koettiin parhaimmillaan voimaannuttavaksi kokemukseksi. Tästä syystä tekno-

logian käytön tuen huomioiminen olisi arvokasta organisaatioiden miettiessä työhyvinvoinnin kehittämistä.

Toiseksi ehdotamme työn imun huomioimista työhyvinvointikeskustelussa. Työn imu voisikin olla oman tutkimuskyselyhankkeemme jatkoaiheena. Onko teknologia lisäämässä työn imun osa-alueita (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen)? Miten voisimme edistää työn imua omissa työympyröissämme? Työn imu on nuori, mutta kansainvälinen tutkimuskohde, jolla voi olla vielä paljon annettavaa työhyvinvointikeskusteluun. Kolmantena etätyön mahdollisuutta pitäisi kehittää niin, että se koettaisiin helpottavana, eikä lisä- tai ylityönä, kuten moni kyselyyn vastannut kertoi.

”Työ- ja vapaa-ajan ero voi hälvetä, mikä on niin hyvä kuin huono asia”

”Pitkien kodin ja työpaikan välisten, erityisesti kotiinpaluumatkojen aikana voin jatkaa työpäivääni keskittämällä esim. huoltajapuheliuita ajomatkoille.”

”Mikä on vapa-aikaa ja mikä ei. Etätyö kotona.”

”Mutta sitten toinen puoli kolikosta: mahdiollisuus jatkaa työpäivää kotona sen sijaan että jäisi sähkölukkojen taakse koululle tekemään ylitöitä. Kyllä ne ylityöt sitten voi ottaa jossain kohden pois lähetmällä aikaisin kotiin.”

Kehittämishankkeella on kiinnostavia merkityksiä myös varsinaisten tulosten lisäksi. Prosessin loppupuolella voi ajatella, että tällä kertaa tärkeintä oli matkalla olo, ei niinkään matkan päämäärä. Ammatillinen opettajakoulutus tarjoaa kehittämishankkeen muodossa oivan mahdollisuuden harjoitella ja kehittää omaa asiantuntijatyöskentelyä. Kehittämishanke opetti paljon ryhmätyöskentelystä, yhteiskirjoittamisen vaikeudesta ja yhteisöllisyyden riemuista.

Kehittämishankkeemme aiheen valinta palvelee hyvin työelämälähtöisyyttä. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen lähtee jokaisesta yksilöstä, eri tavoin ajattelevia tarvitaan, jotta päästään mahdollisimman hyvään lopputulokseen. Kyselyn

tulokset osoittavat, miten eri tavalla asiat koetaan: lämmin voi olla jollekin kuumaa, toiselle kalsea, kolmannelle sopivan hyvä. Jo tämän tiedostaminen voi avata silmiä heikkojen lenkkien vahvistamiselle työyhteisöissä. Hanketyöskentely saa myös ymmärtämään, että saadaksesen aikaan muutoksia, on toimittava ja vaikutettava itse.

Kyselymme toteutettiin Webropol-työkalulla. Linkki kyselyyn lähetettiin koko Pirkanmaan ammattiopiston henkilöstön sähköpostilistalle. Anonymiteetti säilyi myös vastausvaiheessa koska kyselymme pystyi vastaamaan nimettömänä. Yksittäisten vastaajien tunnistetietoja ei kerätty mitenkään kyselyn tekijöiden tai työkalun toimesta. Tutkimukselle pyydettiin lupa kohdeoppilaitoksesta ja kyselyn kohderyhmälle kerrottiin saatekirjeessä (LIITE 2) kyselyn tarkoitus.

LÄHTEET

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2012. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Luettu 24.2.2013

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos. Luettu 3.2.2013

http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/strategia_arvot_visio/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf

Haaparanta, H. 2008. Tietokoneet perusopetuksen opettajan arkipäivässä. Opettajien työhyvinvoinnin, työuupumuksen ja koulun tietostrategioiden vaikutukset teknologia-asenteeseen. Tampereen teknillinen yliopisto, julkaisu 761.Väitöskirja.Tampere. Luettu 24.2.2013. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tty-200903031023>

Hakala, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. Luettu 27.1.2013

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n_imu_arv_men.pdf

Hanhike, T. 2007. Etätöön soveltaminen käytännössä. Teoksessa Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.) 2007. Etätöopas työnantajille. Helsinki: Yliopistopaino, 11-16.

Härmä, M. & Nupponen, T. (toim.) 2002. Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki: Edita.

Kivimäki, S. 2006. Opettaja verkossa. Teoksessa: Kivimäki, S., Kinnunen, M. & Löytty, O.: Tilanteen taju. Opettaminen yliopistossa. Tampere: Vastapaino.

Manka, M-L. 2012. Työn ilo. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Niemi, H. & Kumpulainen, K. 2008. Tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen opetuksessa ja opiskelussa. CICERO Learning -selvitysraportti. Helsingin yliopisto.

Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä. Jyväskylä: WSOYpro Oy.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Raportit ja selvitykset 2010:1. Opetushallitus. Luettu 27.1.2013 http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf

Pekkola, J. 2007. Etätö ja sen käsitteet. Teoksessa: J. Pekkola & L. Uskelin (toim.) 2007. Etätöopas työnantajille. Helsinki: Yliopistopaino, 6-10.

Räsänen, K. 2012. Työstressirokotus. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salmenperä, M. 2007. Johdannoksi. Teoksessa: J. Pekkola & L. Uskelin (toim.) 2007. Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Yliopistopaino, 3-5.

Salmimies, P. 1989. Esimiehen arkipsykologiaa. Espoo: Amer-yhtymä Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Etätyö. Luettu 10.2.2013.
<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2387>

Webropol. [www-sivu]. Luettu 5.2.2013. <http://www.webropol.fi/>

LIITTEET

LIITE 1

UUSI TEKNOLOGIA JA OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI KYSELY

1. Ikäsi *

2. Sukupuolesi *

Nainen Mies

3. Kauanko olet toiminut opettajana?

alle 5v 6-10v 11-20v 21-30v yli 30v

4. Opetusalasi *

Sosiaali- ja terveystieteet

Liiketalous

Tekniikka ja liikenne

Muu, mikä: _____

5. Minkälaista uutta teknologiaa ja oppimisympäristöjä käytät työssäsi? *

Sähköposti

Wilma

MS-Office työkalut

Moodle

Optima

Facebook

Skype

Gemilo Social

Second Life

Muita, mitä: _____

6. Miten koet uusien teknologioiden vaikuttavan työhyvinvointiisi? *

7. Koen uuden teknologian opetteluun *

rasitteena ○○○○○○ mielekkäänä

8. Teknologian käytön lisääntymisen myötä työni rasittavuus on *

vähentynyt ○○○○○○ lisääntynyt

9. Uuden teknologian myötä työmääräni on *

vähentynyt ○○○○○○ lisääntynyt

10. Arvioi seuraavia *

| | Täysin eri mieltä | Eri mieltä | Jonkin verran eri mieltä | Jonkin verran samaa mieltä | Samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Uuden teknologian avulla pystyn hoitamaan työni tehokkaammin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Teknologiataitoni ovat riittävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ohjelmien käytettävyys on hyvä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

11. Onko työsi ja vapaa-aikasi välinen suhde muuttunut uuden teknologian myötä? Miten?

KYSELYN SAATEKIRJE

Arvoisa Pirkon Opettaja,

pyydämme Sinua vastaamaan kyselyyn, jonka tarkoituksena on selvittää uuden teknologian käytön vaikutuksia opettajan työhyvinvointiin. Kysely liittyy TAOKKin opettajaopiskelijoiden kehittämishankkeeseen.

Vastaamaan pääset 11.-21.1.2013 välisenä aikana. Kysely suoritetaan Webropolilla sähköisesti ja pääset sinne oheisesta linkistä:

<https://www.webropol-surveys.com/S/5D569BED8149CD25.par>

Vastaukset käsitellään anonyymisti. Tuloksista raportoimme kevään aikana.

Toivomme, että käytät lyhyen hetken yhteiseen hyvään,

ystävällisin terveisin TAOKKin opettajaopiskelijat

Tapani Huovinen, Jyrki Kosonen, Pia-Kristiina Kosunen, Kirsi Lagus ja Marja-Leena Pajusaari