

Anna-Maija Polvinen

TYÖN IMUA YHTEISÖLLISYYDESTÄ

**Työhyvinvoinnin kehittäminen Kainuun ammattiopiston
ravitsemistiimissä**

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Restonomi (ylempi AMK)

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusohjelma

Kevät 2015

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Koulutusohjelma Matkailuala
Tekijä(t) Polvinen Anna-Maija	
Työn nimi TYÖN IMUA YHTEISÖLLISYYDESTÄ Työhyvinvoinnin kehittäminen Kainuun ammattiopiston ravitsemistiimissä	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Toimeksiantaja Kainuun ammattiopisto, ravitsemistiimi <hr/> Ohjaaja(t) LiT Katri Takala
Aika Kevät 2015	Sivumäärä ja liitteet 84+15
<p>Työhyvinvointi on aika- ja kulttuurisidonnaista. Työhyvinvoinnin määritelmässä korostetaan työn turvallisuutta, terveellisyyttä ja mielekkyyttä. Opinnäytetyö käsitteli opettajien työhyvinvointia. Työn toimeksiantajana oli Kainuun ammattiopiston ravitsemisalan tiimi. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ravitsemistiimin työhyvinvointia ja kehittää sitä opettajalähtöisesti.</p> <p>Tämä opinnäytetyö pohjautui viitekehyksen ja tutkimuksen osalta Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malliin. Täydentävänä viitekehyksenä työssä käytettiin Marja-Liisa Mankan voimavarakeskeistä työhyvinvoinnin mallia. Työn tutkimusongelmina olivat KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvoinnin selvittäminen ja sen toiminnan kehittäminen opettajalähtöisesti. Työssä käytettiin sekä määrällistä että laadullista tutkimusaineistoa. Työhyvinvoinnin tila kartoitettiin työhyvinvoinnin portaat -mallin kyselylomakkeella (Likertin asteikko) ja SWOT-analyysillä. Niissä tutkittiin opettajien työhyvinvointia sekä kartoitettiin ravitsemistiimin toimintaa. Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet nostettiin vastauksista esille käyttäen sisällön analyysiä, -erottelua, kvantifiointia ja teemoittelua. Tulokset havainnollistettiin taulukoin.</p> <p>Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteiksi nousivat työssä jaksaminen, tiimin toiminnan kehittäminen ja tiedonkulun parantamiseen liittyvät seikat. Työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtui kehittämisen työpajassa opettajalähtöisesti ja ideointimenetelmänä käytettiin Learning cafe -menetelmää. Kehittämisen tuloksista todettiin pienempien opetuslakohtaisten tiimien olevan joustavimpia käytännön opetustoiminnan kannalta. Johdolta tulevaan tiedottamiseen toivottiin enemmän avoimuutta. Tutkimus oli toimintatutkimus. Muutokset, joihin opinnäytetyöllä pyrittiin, liittyivät työhyvinvoinnin näkyväksi tekemiseen niin opettajien omassa kuin myös tiimin toiminnassa. Kehittämisellä pyrittiin lisäämään uskoa opettajien omiin kykyihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin vaikuttamisessa. Tutkimuksen kontekstissa jatkotutkimusaiheena olisivat työn kuormittavuuteen ja johtamiseen liittyvien tekijöiden syvempi tutkiminen.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	työhyvinvointi, opettaja, yhteisöllisyys, toimintatutkimus, kehittäminen
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Tourism	Degree Programme Master Degree Programme in Tourism
Author(s) Polvinen Anna-Maija	
Title WORK ENGAGEMENT OF COMMUNITY The development of well-being at Kainuu Vocational College food service team	
Optional Professional Studies	Commissioned by Kainuu Vocational College, Catering Team <hr/> Instructor(s) LitT Katri Takala
Date Spring 2015	Total Number of Pages and Appendices 84+15
<p>The definition of the concept “well-being at work” depends on the time of definition and the culture. The definitions emphasize safety, healthiness and sense of the work. The subject of this thesis was the welfare of working teachers. The research was commissioned by Kainuu Vocational College (nutritional line). The goal of the thesis was to examine the well-being of the nutritional team and improve it from the teachers’ point of view.</p> <p>The context and the research of this thesis were based on the model ‘Steps to well-being at work’ created by Päivi Rauramo. A resource-centered well-being model developed by Marja-Liisa Manka was used in the thesis as a supplementary context. The research problems in this thesis were to examine the level of well-being among the team and to improve it from the teachers’ point of view. Both quantitative and qualitative research material was used. The status of well-being was surveyed by using Steps to well-being at work –questionnaire (Likert scale) and SWOT-analysis. Issues that need improvement were opened from the answers by using contents analysis, quantification and grouping according to various themes. The results were demonstrated using tables.</p> <p>Issues that need improving in well-being were managing at work, improving the way the team operates and communication. The project was carried out in a workshop and the Learning Café –method was used to produce new ideas. The results pointed out that smaller teams are most flexible in the practices of teaching activities. The information received from the leaders should be more open. This research focused on activities. The aim of the changes in this thesis was to make well-being visible among the teachers and team. The thesis pursued to increase teachers’ trust in their own capacity to improve their well-being. The study in the context of follow up research would workloads of work and deeper study of factors related to leadership.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	well-being, teacher, community, action research, development
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

ALKUSANAT

Hyvinvointi on kokonaisvaltainen asia ihmisen elämässä, siihen liittyy myös hyvinvointi työelämässä, työhyvinvointi. Opinnäytetyöni aiheen valintaan, on vaikuttanut koko elämäni, aikaisemmat kokemukseni työelämästä, nykyisyys ja tulevaisuus. Kokemustani työhyvinvoinnista en voi rajata koskemaan vain työelämääni, se on osa minua jokaisessa hetkessäni.

Opinnäytetyön aiheen etsiminen/löytäminen vei minulta paljon aikaa ja oli vaivalloista. Kun aihe löytyi sitten, tätä prosessia on ollut kiinnostavaa ja antoisaa viedä eteenpäin. Se on ollut kehittävä ja kasvattava prosessi.

Kiitän lämpimästi toimeksiantajaa KAO ravitsemistiimiä ja koulutuspäällikkö Marja-Liisa Kanasta mahdollisuudesta tutkia työhyvinvointia tiimissänne. Kiitän KAO:n ravitsemistiimin opettajia osallistumisesta tutkimukseeni ja työhyvinvoinnin kehittämiseen työyhteisössänne.

Lämpimät kiitokseni opinnäytetyöni ohjaajalle, yliopettaja Katri Takalalle napakasta ja asiantuntevasta ohjauksesta. Hän on ohjauksellaan mahdollistanut opinnäytetyöprosessin etenemisen. Kiitokseni myös yliopettaja Pasi Korhoselle ja läheisille opiskelijakollegoilleni. Te olette kehittäväillä kommentteillanne auttaneet opinnäytetyöprosessini etenemistä. Lämmin kiitos myös ystävälleni Meeri Hannikaiselle, opinnäytetyöni saattamisesta luettavampaan muotoon.

Rakkaimmat kiitokseni perheelleni kärsivällisyydestä, kannustuksesta ja keskusteluista, jotka ovat edesauttaneet saavuttamaan asettamani tavoitteet.

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

ALKUSANAT

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHYVINVOINTI	3
2.1 Työhyvinvointi käsitteenä	3
2.2 Opettajien työhyvinvointi	6
3 TYÖHYVINVOINNIN MALLIT	10
3.1 Työhyvinvoinnin portaat -malli	10
3.1.1 Psykofysiologiset tarpeet	11
3.1.2 Turvallisuuden tarve	12
3.1.3 Yhteisöllisyys	13
3.1.4 Arvostuksen tarve	15
3.1.5 Itsensä toteuttamisen tarve	15
3.2 Voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin malli	17
3.3 Työniloon vaikuttavat tekijät	18
3.3.1 Hyvinvoiva organisaatio	19
3.3.2 Ajanmukainen johtaminen	20
3.3.3 Toimiva työyhteisö	21
3.3.4 Työn imu	22
3.3.5 Oma toiminta työyhteisössä	24
4 KAINUUN AMMATTIPISTO	25
4.1 Matkailu-, ravintola - ja talousala	25
4.2 Kainuun ammattiopiston ravitsemisalan-tiimi	26
5 TOIMINTATUTKIMUKSELLINEN LÄHESTYSMISTAPA	28
6 TUTKIMUSPROSESSI	32
6.1 Tutkimusongelmat ja tutkimuksen toteuttaminen	33

6.1.1 Aineistonkeruumenetelmät	34
6.1.2 Aineiston analyysitavat.....	36
6.2 Kehittämispalaveri Learning cafe menetelmää käyttäen	39
6.3 Luotettavuuden arviointi	41
7 TULOSTEN KUVAUS	43
7.1 Tulosten kuvaaminen, määrällinen aineisto	43
7.1.1 Opettajien keskiarvot työhyvinvointikyselyssä	47
7.1.2 KAO:n ravitsemistiimin keskiarvot työhyvinvointikyselyssä	48
7.2 Työhyvinvointikyselyn laadullinen aineisto (SWOT-analyysi)	48
7.2.1 Työhyvinvoinnin vahvuudet	50
7.2.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät	52
7.2.3 Työhyvinvointia parantavia tekijöitä.....	53
7.2.4 Uhat työhyvinvoinnissa.....	55
7.3 Yhteenveto tuloksista.....	57
7.4 Kehittämiskohteet kehittämispalaveriin	61
8 KAO:N RAVITSEMISTIIMIN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISPALAVERIN KUVAUS	63
8.1 Työhyvinvointi kehittämispalaverin esittely ja ohjeistus	63
8.2 Kehittämisen tulokset	65
8.3 Interventio prosessin vaikuttavuuden arviointi.....	67
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	69
10 POHDINTA	71
10.1 Tulokset.....	71
10.2 Interventiot.....	74
10.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	75
10.4 Oman asiantuntijuuden kehittyminen.....	76
11 LÄHTEET	78
LIITTEET	84

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kainuun ammattiopisto (KAO), matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ravitsemisalan tiimi Kajaanista. Siihen kuuluvat sekä nuorisoasteen että aikuisopetuksen opettajat. Kainuun ammattiopiston ravitsemistiimissä työskentelee 13 opettajaa. Nuorisoasteen opetustilat sijaitsevat Opintiellä ja aikuiskoulutuksen opetusravintola Kettukalliontiellä.

Opinnäytetyö perustuu Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -mallin ja Mankan (2011) voimavarakeskeisen työhyvinvoinnin malliin. Lähestymistapa kehittämishankkeessa oli sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen ja tutkimussuuntauksena toimintatutkimus. Analyysissa käytettiin sisällön analyysia, -erottelua ja analyysissa tuotettu aineisto kvantifioitiin ja havainnollistettiin taulukoin. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 89.)

Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Hankkeen tavoitteena oli kehittää tiimityöhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja työn mielekkyyttä KAO:n ravitsemistiimin toiminnassa. Henkilökohtaisena tavoitteenani oli lisätä omaa tietämystäni työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä, ennen kaikkea työssä jaksamisen näkökulmasta. Hankkeen tutkimusongelmat kiteytyvät seuraaviin kahteen kysymykseen: Millainen on KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointi? ja Miten KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointia voidaan kehittää? Kehittämishankkeessa tapahtui kaksi interventiota, ensimmäinen oli kyselylomaketutkimus ja toinen oli työhyvinvoinnin kehittämispalaveri KAO:n ravitsemistiimissä. Työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtui opettajälhtöisesti.

Kehittämishankkeen aineisto kerättiin KAO:n ravitsemisalan opettajilta kyselyn avulla. Toisena aineistonkeruun menetelmänä käytettiin SWOT-analyysia. Aineiston tulokset analysoitiin käyttäen sisällönanalyysia ja analyysissa tuotettu aineisto kvantifioitiin. Vastausten perusteella nostettiin esille työhyvinvoinnin kehittämiskohteita KAO:n ravitsemistiimissä. Työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtui työpajatyypisessä interventiossa Learning cafe -menetelmää käyttäen. Kehittäminen rajattiin koskemaan ainoastaan ravitsemisalan tiimiä. Tutkija ohjasi Learning cafe -työpajaa, jossa KAO:n ravitsemisalan tiimin opettajat ideoivat

työhyvinvointinsa kehittämiskohteita. Kainuun ammattiopiston ravitsemisalan tiimin työhyvinvointia ei ole tutkittu aikaisemmin.

2 TYÖHYVINVOINTI

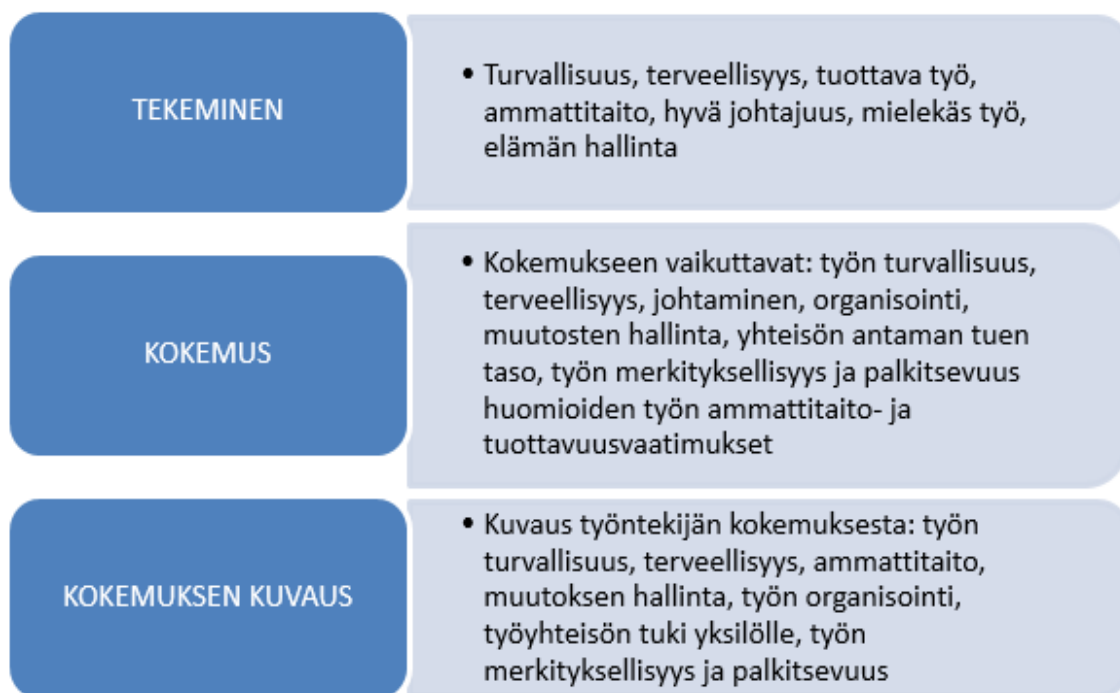
Työhyvinvointia on tutkittu hyvinkin paljon. Tutkimukset ovat suuressa määrin keskittyneet hoiva-alalle. Ammatillisten opettajien työhyvinvoinnista on tehty muutamia tutkimuksia ylemmässä amk:ssa ja samoin väitöskirjoja. Pro gradu tutkielmia työhyvinvoinnista perusopetuksen opettajille on tehty useita sekä väitöskirjoja.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Sosiaali- ja Terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointia edistää se, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvoinnilla on merkitystä työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali – ja terveysministeriö, Työhyvinvointi.) Työhyvinvointi on subjektiivinen käsite, joka tarkoittaa monia erilaisia asioita sen mukaan keneltä sitä kysytään. Työhyvinvointi on aikaan ja kulttuuriin sidonnainen termi. (Virtanen & Sinokki, 2014, 28.) Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaamme, mihin ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työ ja työkonteksti, työympäristö laajasti ymmärrettynä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Kokemus työhyvinvoinnista on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa. Se rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän tilanteiden ja kokonaishyvinvoinnin kanssa. Näkemystä työhyvinvoinnista ohjaavat aikaisemmat kokemukset ja arvosidonnaisten vallan, vastuun ja erilaisten kiinnostusten vaikutus. (Laine, 2013, 71 - 72.)

Työterveyslaitoksen koordinoimassa hankkeessa (Työhyvinvoinnin määritelmä, 2009) työhyvinvoinnille on asetettu kolme eri määritelmää, jotka on koottu (kuvioon 1) Näistä määritelmistä ensimmäinen perustuu tekemiseen, toinen kokemukseen ja kolmas on kokemuksen kuvaus. Uudet työhyvinvoinnin määritelmän sisällöt kuten tuottavuus, elinikäinen oppiminen, palkitsevuus tyytyväisyys ja sosiaaliset ulottuvuudet on kirjoitettu eri tavoin. Määritelmään voisivat sisältyä myös sosiaalinen vuorovaikutus, yksilötasoinen

tavoitesuuntautunut toiminta, tulevaisuuden näköalat sekä hyvin hallittu liiketoiminta. (Työhyvinvoinnin määritelmä, 2009, 18.)



Kuvio 1. Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin määritelmät, (Työhyvinvoinnin määritelmä, 18, 2009).

Myös Sinokki & Virtasen (2014) määritelmä työhyvinvoinnista on samansuuntainen. Työhyvinvointi syntyy siitä, että työ on mielekästä, sujuvaa, turvallista ja terveyttä edistävää sekä että työyhteisö ja työympäristö tukevat työuraa. Myös Mankan (2011, 63) mukaan työhyvinvoinnin määritelmä on työn mielekkyydessä ja turvallisessa ja terveyttä edistävässä työympäristössä. Nykyisin kiinnitetään työhyvinvoinnin keinoissa, lähestymistavoissa ja menetelmissä ihmisten kanssakäymiseen huomioita. Työhyvinvointiin vaikuttaa ratkaisevasti se, miten ihmissuhdekuormitusta pystytään säätelemään. Tämän määritelmän mukaan työhyvinvoinnin perusidea on muuttunut radikaalisti viimeksi kuluneen vuosisadan aikana. Tuolloin työhyvinvointi oli työvoiman suojelua fyysiallisilta, kemiallisilta ja biologisilta altistavilta tekijöiltä, nykyisin on altistavien tekijöiden entinen sisältö korvautunut uudella sisällöllä. (Virtanen & Sinokki, 2014, 30.)

Virtanen & Sinokki (2014) määrittelee työhyvinvoinnin myös *fyysiseksi*, *sosiaaliseksi* ja *psyykkiseksi* hyvinvoinniksi. *Fyysinen* hyvinvointi tarkoittaa yksilön terveyttä, fyysistä kuntoa ja

henkilön jaksamista kokonaisuudessaan. Työpaikan näkökulmasta se merkitsee työpaikan fyysistä turvallisuutta, työsuojelua sanan perinteisessä 1900-luvun alkupuolelta täsmällistyneessä mielessä. (Virtanen & Sinokki, 2014, 29.) Juuti & Salmen mukaan (2014) fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan paitsi kehollisia ilmiöitä myös ulkoiseen ympäristöön liittyviä konkreettisia asioita (Juuti & Salmi, 2014, 28).

Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa yksilön näkökulmasta työtovereita, tiimissä toimimista ja erilaisia työpaikkaan liittyviä yhteisöllisyyden muotoja. Työpaikan sosiaalisen hyvinvoinnin mittarina voidaan pitää työpaikan sosiaalista ja henkistä ilmapiiriä. (Virtanen & Sinokki, 2014, 29.) Sosiaalinen hyvinvointi on pääosin vuorovaikutusta työtovereiden, esimiehen, asiakkaiden ja perheenjäsenten kanssa (Juuti & Salmi, 2014, 28).

Psyykinen työhyvinvointi muodostuu yksilön osaamisen arvostamisesta, oman työn arvostamisesta ja jatkuvasta kehittymisestä. Työpaikan psyykkistä hyvinvointia kuvaavat työpaikalla vallitseva luottamus ja erilaiset psykologiset sanattomat tai verbaaliset julkilausutut sopimukset. (Virtanen & Sinokki, 2014, 29.) Psyykkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan työhön liittyviä mielikuvia, asenteita ja ajattelurakenteita. Nämä sisältävät myös tunteita ja niistä muodostuu kokemuksia ihmisen mieleen. (Juuti & Salmi, 2014, 28).

Salovaara & Honkosen (2013) mukaan fyysinen hyvinvointi on sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä. Henkinen hyvinvointi rakentuu itsetuntemuksesta, hyvin sujuvasta arjesta, omista tavoitteista, odotuksista, vahvuuksien ja heikkouksien tuntemisesta sekä itsellä olevista voimavaroista. Henkiseen hyvinvointiin kuuluu myös työn tekemisen imu ja elämän arjen tasapaino. Sosiaalinen hyvinvointi muodostuu taas suhteesta ja suhtautumisesta perheeseen ystäviin, esimieheen, työkavereihin, oppilaisiin ja yhteistyöverkostoihin. (Salovaara & Honkonen, 2013, 19.)

Työelämään on viime vuosina kytkeytynyt voimakkaasti työhyvinvointikeskustelu. Työelämän eri tahoilla pohditaan, miten työhyvinvointia kyettäisiin edistämään ja ylläpitämään, niin että työntekijät jaksavat työssä paremmin ja pysyvät työelämässä kauemmin. Työ on parhaimmillaan ihmiselle tarpeellinen voimavarojen luoja ja identiteetin perusta. Työelämä on muuttunut globaaliksi ja koko työiän kestävä työurat tulevat yhä harvinaisemmiksi. (Vesterinen, 2006, 29.) Perinteisessä määrittelyssä hyvinvointi on määritelty ihmisen

sosiaalisen, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kokonaisuudeksi. Hyvinvointi ilmenee laajasti ymmärtäen onnellisuutena, tyytyväisyytenä elämään ja positiivisena mielialana. Hyvinvoinnin edellytyksenä on, että yksilöllä on koko elämänkaarensa aikana sellainen toimintakyky, minkä turvin hän voi osallistua yhteisönsä mielekkäinä pitämiin aktiviteetteihin ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. (Meriläinen, Lappalainen & Kuittinen, 2008, 8.)

2.2 Opettajien työhyvinvointi

Toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen opettajayhteisöön on viime vuosina tullut paljon muutoksia ja uusia haasteita. Muutokset ja haasteet liittyvät jokapäiväisiin arkisiin asioihin: häiriöt ja työn sujumattomuus ovat lisääntyneet, tiedonkulussa on enemmän katkoksia ja väärinymmärrystä esiintyy enemmän. Ongelmat ymmärretään helposti työntekijöiden osaamisen puutteiksi tai yksittäisistä työn kuormitustekijöistä johtuviksi. Niitä on yritetty ratkaista eri tavoin, mutta riittävän hyviä välineitä lisätä arjen työn sujuvuutta ei ole löydetty. Muutokset haastavat opettajayhteisöjen perinteiset toimintatavat ja työvälineet. Näissä tilanteissa työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää koko työyhteisön uusien sisällöllisten toimintatapojen jatkuvaa tarkastelua ja rakentamista. (Onnismaa, 2010, 35 – 36.) Paason (2012, 48) mukaan ammatillisen koulutuksen opettajan professio on tulevaisuudessa muuttumassa. Tulevaisuudessa ammatillisen opettajan työnkuva on dynaaminen, verkostoissa ja vuorovaikutuksen seurauksena joustava ja kehittyvä. Tulevaisuudessa ammatinopettaja on ammattialan vastuullinen kehittäjä, koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja, opiskelijan kohtaaja ja kuuntelija, opiskelijaprosessin tukija ja ohjaaja sekä työyhteisöllinen osaaja. (Paaso, 2013, 48.)

Motivoivia voimavaratekijöitä opettajan työssä ovat palkitsevat oppilassuhteet, itsenäinen työ ja vaikutusmahdollisuudet, esimieheltä ja rehtorilta tarvittaessa saatu tuki ja palaute, toimiva tiedonkulku sekä innovatiiviset, toimintaa arvioivat ja kehittävät työskentelytavat koulussa. Opettajien työhyvinvointia pystytään edistämään niin, että huolehditaan siitä, että työn panostukset ja vastineet ovat tasapainossa ja että työn vaatimukset ovat kohtuullisia. Onnistuminen ilmenee opetus- ja muillakin aloilla työntekijän elämässä monipuolisena ammattiosaamisena, ylpeytenä omasta työstä ja työnteosta nauttimisena. Työssään

menestyneet tekevät työtä sen itsensä takia, ja he pitävät työtään arvokkaana ja ovat ylpeitä siitä. Menestyjille on erityisen tärkeää oma kokemus siitä, että he ovat tehneet työnsä hyvin, ulkopuoliset kannustimet kuten raha tai palkkiot eivät ole tärkeitä motivaatiota lisääviä tekijöitä. Työmotivaatiota lisääviä tekijöitä ovat työn haasteellisuus, kehittymismahdollisuudet ja työn itsenäisyys. (Onnismaa, 2010, 50–51, 53.)

Onnismaan (2010) mukaan opetushenkilöstön työkyky ja terveydentila on hieman parempi ja työssä eläkeikään jaksavia on enemmän verrattuna muihin aloihin. Opetustyö on henkisesti rasittavaa ja opettajilla stressi on yleisempää kuin muilla aloilla työskentelevillä. Joka neljäs opettaja on työhönsä erittäin tyytyväinen ja puolet melko tyytyväisiä, eli koulutusalaalla ollaan omaan työhön suhteellisen tyytyväisiä. Opettajista 83 % kokee olevansa innostuneita työstään. Työsuojelutarkastuksissa esille nousseet kehittämistarpeet liittyvät erityisesti työhyvinvoinnin johtamiseen, henkisen työssä kuormittumisen hallintaan ja koulujen fyysisten työolojen puutteisiin. (Onnismaa, 2010, 4, 8.) Opettaja on hyvinvointia luova toimija, ja hänen tulee itse olla hyvinvoiva voidakseen tuottaa hyvinvointia kouluyhteisöön. Hyvinvointia luovia toiminnan strategioita voidaan oppia, ja opettajan rooli toimintastrategioiden välittäjänä on keskeinen. (Laine, 2013, 126.) Opettajien tunteet vaikuttavat opettajien ja opiskelijoiden kognitioihin, motivaatioon ja käyttäytymiseen (Sutton & Wheatly, 2003, 327).

Kolin väitöskirjatutkimuksen mukaan (2014) opintopolkujen yksilöllistämisen myötä opettajan roolissa korostuu yhä enemmän ryhmänohjaajuus ja vastuun ottaminen yksittäisten opiskelijoiden opintojen etenemisen seurannasta. Tästä seuraa se, että yksilöllistyneet opiskelukäytännöt ja ohjaustarpeet voivat osoittautua opettajille mahdottomiksi haasteiksi, joita nykyisillä resursseilla on vaikea yhdistää opetustyön arkeen. Ammatinopettajan työ painottuu 2000-luvulla samanaikaisesti sekä verkostoissa toimimiseen, että opiskelijoiden yksilöllisyyden tukemiseen. Perinteinen työnjako oppilaitosten ja työpaikkojen välillä on taittumassa, ja työssäoppimisen enenevä merkitys on siirtänyt vastuuta opetustyöstä ja ammattitaidon ohjaamisesta työelämän käytäntöihin ja työpaikoille. Tästä seuraa monia ongelmia, sillä ammattitaitoisen työvoiman peruskoulutus ei ole perinteisesti kuulunut yritysten päämääriin. Yrityksiltä kuitenkin odotetaan ohjaavan työssäoppijoita kiireidensäkin keskellä ilman erillistä korvausta. Opettajat taas joutuvat viemään ammatinopetuksen pedagogisen viitekehyksen työelämään ”maallikoille”, ja he ovat vastuussa opiskelijan

oppimisesta myös työssäoppimisjakson aikana, vaikka heidän kontaktinsa työpaikkaan ovat vähäiset. (Koli, 2014, 70- 71.)

Työhyvinvointi on edellytys työnilolle ja onnistumisen kokemuksille eikä pelkästään oirehtimisen korjaamista. Työhyvinvointia vähentävät työn kuormittavuus, heikot vaikuttamismahdollisuudet, huonoksi koetut työpaikan ihmissuhteet, jatkuvat muutokset ja ongelmat johtamisessa. Työtyytyväisyyttä huonontavat epäselvät odotukset, epätasaisesti jakautuvat työt, palautteen vähäisyys ja kokemus siitä, ettei esimies ole kiinnostunut tehdystä työstä. Työtyytyväisyyden kokemukseen liittyy myös tunne siitä, ettei omaa työtä arvosteta ja että työntekijöitä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti. Koulussa työolosuhteisiin kohdistuu monia työhyvinvoinnin haasteita, kuten huono ergonomia, home, ilmanvaihto, meteli ja jatkuva kiire. (Salovaara & Honkonen, 2013, 20.) Tilastokeskuksen (2008) tutkimuksen mukaan kiireen haittaavuus työskentelyssä on muuttunut niin, että vuonna 1977 tehdyssä tutkimuksessa teollinen työ ja varsinkin naisten teollinen työ oli kaikkein kiireisintä. Vuonna 2008 tehdyssä tutkimuksessa teollinen työn kohdalla niiden osuus, jotka sanovat kiireen haittaavaan erittäin tai melko paljon on enää alle palkansaajien keskiarvon 30 %. Naisista 41 % opetuslalla ja 38 % palvelualalla kokee kovia työpaineita, naisten keskiarvo on 34 %. (Lehto & Sutela, 2008, 67.)

Oma työpanos työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on oleellinen. Suurin vastuu työhyvinvoinnin parantamisesta on opettajalla itsellään, ja hänen tarpeensa ja arvonsa ovat tässä määrääviä. Näin työhyvinvointi ei ole vain johtajista kiinni. Työhyvinvoinnin edistäminen on koko opettajien työyhteisön yhteinen haaste. Kaikkien opettajien työyhteisöjen on kehitettävä itse omat työkalunsa jaksamisen edistämiseen ja vaalimiseen. Työhyvinvointia kasvattavat hyvät työolot, hyvät työmenetelmät, riittävä ja tarkoituksenmukainen työtehtävien osaaminen, tehtävien oikea mitoitus ja työsuhteen pysyvyys. Työtyytyväisyyttä lisäävät tekemisen mielekkyys, rohkaiseva ja johdonmukainen johtaminen, opettajien työyhteisön keskinäinen luottamus ja tasa-arvoinen keskustelu, sekä vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet. (Salovaara & Honkonen, 2013, 20.)

Kolin (2014, 4) tutkimuksen mukaan opetustyön hajanainen kehitys näkyi opettajien työssä erilaisina häiriötilanteina, eri suuntaan vetävinä vaatimuksina ja työn henkilökohtaisen mielekkyyden ongelmina. Opettajien työn merkittävässä muutoksessa yksilön suhde työhön

voi kärjistyä henkilökohtaiseksi umpikujan kokemukseksi ja hyvinvointia uhkaavaksi motiiviristiriidaksi. Tutkimuksessa todettiin, että opettajayhteisöllä ei ollut työnsä arjessa tarpeeksi mahdollisuuksia käsitellä yhdessä uutta käsitystä toiminnan muuttuneesta kohteesta, jolloin uusien toimintatapojen ja työn henkilökohtaisen mielen lähteiden rakentaminen jäi keskeneräiseksi. Tutkimuksen mukaan sopivien kehittämisen välineiden avulla opettajat pystyvät muodostamaan yhteisen käsityksen toiminnan kehitystarpeista ja voivat edistää työhyvinvointiaan rakentamalla yhdessä toimintansa tulevaisuutta.

Kolin (2014, 45) mukaan laajasta työhyvinvoinnin tutkimusten määrästä huolimatta näyttää siltä, että tutkimuksissa ei ole onnistuttu tuottamaan sellaista tietoa, jota työyhteisöt voisivat hyödyntää työhyvinvointinsa edistämiseksi. Työhyvinvoinnin tutkimuksissa pyritään mahdollisimman yleistettävään tutkimustietoon, ja tällöin tutkimuksen kohteena olevan työyhteisön sekä työn paikalliset erityispiirteet jäävät huomiotta. Näin myös tutkimuksen kohteina olevat ihmiset nähdään informanteina, eikä tutkimusprosessiin tai oman työnsä kehittämiseen aktiivisesti vaikuttavina toimijoina. Tästä syystä tutkimustuloksia on vaikea soveltaa käytännön ongelmien ratkaisemiseen. Myös työhyvinvoinnin edistämisen suositukset jäävät irralliseksi työyhteisön päivittäisestä työstä.

3 TYÖHYVINVOINNIN MALLIT

Tässä luvussa käsitellään kahta työhyvinvoinnin mallia, joihin opinnäytetyöni kokonaisuudessaan pohjautuu. Työhyvinvoinnin mallit ovat työhyvinvoinnin portaat -malli Rauramon mukaan (2012) ja voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin malli Mankan (2011) mukaan.

3.1 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Humanistinen psykologia painottaa ihmisen arvoa, ainutlaatuisuutta ja luovuutta. Tämän suuntauksen tärkein teoreetikko on Abraham Maslow (1943), joka tähdensi yksilön kokonaisvaltaista tutkimusta ja näkemystä luovasta ja henkiseen kasvuun pyrkivästä ihmisestä. Ihmisen toiminnan tärkein tavoite on omien kykyjensä ja mahdollisuuksiensa toteuttaminen. Maslowin motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat viisiportaisen hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen tarve, aidon inhimillisen toiminnan voimanlähde. (Maslow, 1943.) Maslowta koskevat viittaukseni perustuvat Päivi Rauramon tulkintaan ja sovellukseen työhyvinvoinnin tarvehierarkiasta. Maslowin mukaan (kuvio 2) ihmisellä on viisi perustarvetta: fysiologisen-, turvallisuuden-, rakkauden-, arvostuksen- ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (Rauramo, 2008, 29.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat -malli, (Rauramo, 2009, 3).

3.1.1 Psykofysiologiset tarpeet

Ensimmäinen porras muodostuu fysiologiaan pohjautuvista perustarpeista, ja se on Maslowin motivaatioteorian lähtöpiste. Ihmisen perustarpeita ovat tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, syödä, puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla, sekä seksuaaliset tarpeet. Voidaan todeta, että fysiologiset perustarpeet ovat perustana muille tarpeille. Jos kaikki tarpeet jäävät tyydyttämättä, ihmisorganismia hallitsevat fysiologiset tarpeet ja muut väistyvät. Kun nälkä ja jano on tyydytetty, muut fysiologiset tarpeet tulevat vallitsemaan organismia. Näiden tultua tyydytetyksi, jälleen uusi tarve astuu kuvaan. Tämä edellä kuvattu toiminta tarkoittaa suhteellisesti järjestäytyntä tarpeiden hierarkiaa. Psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, kun työ on tekijänsä näköistä ja mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. (Rauramo, 2012, 25, 14.) Opetushallituksen teettämän tutkimuksen mukaan (Onnismaa 2010)

opetuslalla työskenteleville sattuu vähemmän tapaturmia ja he sairastavat vähemmän kuin muilla aloilla työskentelevät (Onnismaa, 2010, 8). Työn voimavarat tyydyttävät inhimillisiä itsenäisyyden, yhteisöllisyyden ja pärjäämisen perustarpeita ihmisessä ja näin virittävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä (Hakanen, 2009, 12).

Ihmiset haluavat hankkia, ylläpitää ja suojella voimaa, iloa ja energiaa tuovia asioita, joita kutsutaan ihmisen voimavaroiksi. Voimavarat voivat olla materiaalisia, kuten työvälineet, oma koti, olosuhteita, kuten vakituinen työ, hyvät työolot ja hyvä parisuhde. Ihmisen voimavaroja voivat olla myös ammattitaito, itsearvostus, tunne- ja vuorovaikutustaidot, tiedot ja osaaminen sekä henkiset voimavarat. Työn voimavarat ovat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai työyhteisöön liittyviä asioita, joiden avulla opettajan on helpompaa kohdata opettajan työn vaatimuksia. Nämä voimavarat auttavat opetus- ja kasvatustyön tavoitteiden saavuttamisessa. (Hakanen, 2009, 12.)

3.1.2 Turvallisuuden tarve

Toinen porras Maslowin tarvehierarkiassa on turvallisuuden tarve, siihen sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon kytkeytyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus. Tähän liittyy myös terveyteen, omaisuuteen sekä rikoksien ehkäisyyn liittyvä turvallisuus. (Rauramo, 2012, 69.) Turvallisuus on ajankohtaisempi asia kuin koskaan aikaisemmin. Koulussa turvallisuus mielletään usein fyysiseksi turvallisuudeksi eli väkivallattomuudeksi, kiusaamattomuudeksi ja paloturvallisuudeksi. Kokemus turvallisuudesta eli turvallisuuden tunne on yhtä tärkeä tai jopa tärkeämpi asia. Koulun turvallisuus on yksittäisen opettajan tai oppilaan tunne ja kokemus siitä, miten hyvä koulussa on olla. (Salovaara & Honkonen, 2013, 34.)

Turvallisuuden tarve liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilyttämiseen usein sekasortoiseltakin tuntuvassa yhteiskunnassa ja maailmassa. Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat luonteeltaan psykologisia ja koskevat meitä yksilöinä yhteiskunnassa, työelämässä, perheessä sekä pari- ja muissa sosiaalisissa suhteissa. Lakia ja järjestystä tarvitaan myös ihmisen turvaksi. Nykyisin organisaatiot elävät alituisessa muutoksessa ja epävarmuudessa. Työturvallisuuden hallinta on muuttunut suurelta osin riskien ja ristiriitojen hallinnaksi. Työpaikan turvallisuuteen vaikuttavat yhteistyö ja laaja osallistuminen, joka kattaa kaikki organisaatiotasot. (Rauramo,

2012, 69.) Opettajilla turvallisuuden kokemus vaikuttaa työhyvinvointiin, työniloon ja jaksamiseen. Turvalliseksi olonsa kokevan opettajan työn kuormittavuus on pienempää kuin turvattomaksi olonsa kokevan opettajan. Turvallisuus on ihmisen inhimillinen peruspyrkimys, arvo ja jokaisen ihmisen oikeus. Opettajien turvallisuudenkokemus auttaa oppilaiden turvallisuuden tunteen rakentumista. (Salovaara & Honkonen, 2013, 34, 37.)

Turvallisuuden tarpeen vahvistumisessa ihmisen kannalta on tärkeitä luottamuksen rakentuminen työyhteisössä (Rauramo, 2012, 97). Yksilön menestyksen kokemiseen vaikuttavat oleellisesti luottamus ja arvostus, jota jokainen kokee saavansa toisilta työyhteisön jäseniltä (Onnismaa, 2010, 35). Yksi turvallisuuden osatekijä on yksittäisen opettajan tunne siitä, että hän on hyväksytty. Se vahvistaa opettajien työyhteisön kokemusta siitä, että kaikki työyhteisön jäsenet hyväksytään sellaisina kuin he ovat. Kokemus hyväksytyksi tulemisesta vahvistaa turvallisuuden toista osatekijää eli luottamusta toisia kohtaan. Luottamus ja turvallisuus kasvavat tuen antamisesta kollegalle. Opettajien työyhteisössä luottamus liittyy hyvin oleellisesti vuorovaikutukseen ja tunteisiin. (Salovaara & Honkonen, 2013, 35 - 36.) Hyvinvoinnin perustana on turvallisuuden tunne ja luottamus (Virtanen & Sinokki, 2014, 141).

3.1.3 Yhteisöllisyys

Kolmas tarvehierarkian askel liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää tunnepohjaiset suhteet, kuten ystävyden sekä pari- ja perhesuhteet. Kun fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarve on tyydytetty, ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Rakkauden tarpeella tarkoitetaan sekä rakkauden osoittamista että vastaanottamista. (Rauramo, 2012, 103.) Sosiaalista pääomaa kasvattavat vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot ja aktiivinen toiminta kaikkien hyväksi (Manka, 2011, 118).

Hyvä ja toimiva työyhteisö auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan yksilöllisyytään. Yksilöiden erilaisuus tuo työyhteisöön sitä energiaa, jolla yhteisöllisyyttä pystytään rakentamaan. Erilaisuuden hyväksyminen ja sietäminen on yhteisöllisyyden perusta. (Manka, 2011, 115.) Yhteisöllisyys on hyvinvoivan ja turvallisen koulun ja opettajien työyhteisön lähtökohta. Se kehittyy ja vahvistuu arjessa pienistä työyhteisön asioista, teoista ja toimintatavoista. Ihmisten luontainen sosiaalisuus vaikuttaa yhteisöllisyyden syntymiseen. Yhteisössä kohdataan saman

mielisiä, solmitaan ystävyyssuhteita, saadaan tukea ja tarvittaessa myös turvaa. Jaetut arvot, normit ja päämäärät kuuluvat yhteisöllisyyden kokemukseen. Yhteisön tulee olla myös keskusteleva, neuvotteleva ja erilaisuudet hyväksyvä. Yhteisöllisyys edellyttää yhteenkuuluvuuden emootiota. Yhteenkuuluvuus näkyy ihmisten kanssakäymisessä, vuorovaikutuksessa ja yhteisessä toiminnassa. Sillä on myönteisiä vaikutuksia sekä yksittäisen opettajan että koko työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin. (Salovaara & Honkonen, 2013, 70 - 71.) Työelämän yhteisöllisyyden katsotaan muodostuvan työelämän yhteisöllisyyttä selittävistä tekijöistä ja yhteisöllisyyden tunteen vaikutuksesta. Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset ilmenevät työhön sitoutumisena, työtyytyväisyytenä ja työhyvinvointina ja työn laatuina. Yhteisöllisyyden tunteella on merkitystä työntekijän jaksamisen osalta. (Lampinen, Viitanen & Konu, 2013, 71.) Rautiaisen tutkimuksen mukaan (2008, 17) ulkoa määrätty ja johdettu, pinnallinen ja tekninen yhteistyö enemmänkin turhauttaa kuin innoittaa opettajayhteisössä. Yhteisöllisyyden kannalta keskeinen kysymys on se, kuinka opettajat ymmärtävät yhdessä tekemisen ja yhteistyön, kokevatko he sen tärkeäksi omassa työssään.

Yhteisöllisyys ja sen jäsenten välinen vuorovaikutus virittävät sosiaalista pääomaa. Se voidaan käsittää sellaisiksi yhteisöllisiksi piirteiksi, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma voidaan nähdä sekä koko työyhteisön että yksilön voimavarana. Sosiaalista pääomaa kasvattavat vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot ja aktiivinen toiminta kaikkien hyväksi. Tästä syystä työpaikoilla olisi hyvä kannustaa sellaista toimintaa, mikä lisää suvaitsevaisuutta, luottamusta ja vastavuoroisuutta työntekijöiden kesken sekä työntekijöiden ja esimiesten välillä. (Manka, 2011, 116, 118.) Kollegiaalisen yhteistyön kokemuksellisesti tärkeät edellytykset liittyvät työyhteisön ilmapiiriin, joka opettajien puheessa ilmenee tavallisesti positiivisena, toiminnanvapautta, henkistä hyvinvointia ja jaksamista lisäävänä voimavarana. Yhteistyö lisää sosiaalista pääomaa, ja se näkyy luottamuksena keskinäisissä suhteissa. Tämä arkinen yhteys on perustana kaikelle yhteistyölle. (Onnismaa, 2010, 53.)

3.1.4 Arvostuksen tarve

Arvostuksen tarpeen porras on neljäs askel tarvehierarkiassa. Maslowin mukaan (1943) arvostuksen tarve on mahdollista jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta tarkoitetaan alemmalla sosiaalisella tarpeella ja ylemmällä arvostuksen tarpeella tarkoitetaan itsearvostusta. (Maslow, 1943.) Itsearvostus merkitsee ihmisen uskoa omiin motivoitumiskykyihinsä, tiedollisiin resursseihinsa ja omaan toimintaansa suorittaa tietty tehtävä menestyksellisesti (Manka, 2011, 151). Yleensä työ vahvistaa ihmisen itsetuntoa ja antaa merkitystä elämälle (Virtanen & Sinokki, 2014, 191).

Sosiaaliseen arvostukseen kuuluvat oleellisesti status, kuuluisuus, kunnia, tunnettuus, huomioon ottaminen, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja myös dominoiva käytös. Ihmisellä on tarve saavuttaa mainetta. Korkeampaan arvostuksen tarpeeseen kuuluvat itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. (Maslow, 1943.) Korkeampi arvostuksen tarve perustuu siihen, että itsearvostusta ei voi samalla tavalla tai yhtä helposti menettää kuin toisilta saatua. Itsearvostukseen kuuluvat luonteen lujuus, tavoitteiden saavuttaminen, riittävyden, kunnioituksen, riippumattomuuden ja vapauden tunne ja kokemus. (Rauramo, 2012, 123.) Ihmiset tarvitsevat myönteistä palautetta, jotta he jaksavat työssään. Voidaan puhua myös arvostuksesta. Arvostuksen tunne voi tulla myönteisen palautteen myötä, mutta myös taiten annettu kriittinen palaute koetaan arvostuksena. (Salovaara & Honkonen, 2013, 156.) Tilastokeskuksen tutkimuksen (2008) mukaan omaa työtään arvostavat eniten korkeasti koulutetut ihmissuhdeammateissa, kuten opetustehtävissä sekä terveydenhoidon ja sosiaalialan ammateissa toimivat. Tutkimuksen mukaan opetuslalla työskentelevistä 66 % piti työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä. (Lehto & Sutela, 2008, 20.)

3.1.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Itsensä toteuttaminen on oman suorituskyvyn ääri rajojen tavoittelua. Maslowin mukaan (1943) ihminen haluaa kaiken aikaa kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa (Maslow, 1943). Itsensä toteuttamisen tarve on tarvehierarkian viimeinen ylin porras ja se jakautuu älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu edellisten

tarpeitten päälle. Itsensä toteuttamisen tarve pohjautuu haluun päästä hyödyntämään ja käyttämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan, tulla ihmisenä paremmaksi ja saavuttaa äärimmäiset unelmansa. Se perustuu haluun olla enemmän ja parempi, intohimoon kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää itsestään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia. Siihen liittyy myös kyky nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta sekä kehittymisestä ihmisenä. Kun tarpeet on tyydytetty, ihminen voi maksimoida kykynsä, etsiä rauhaa, tasapainoa, esteettisiä kokemuksia ja täyttymystä. Tällöin ihmisen oletetaan olevan hyvinvoiva ja luova. (Rauramo, 2012, 145.)

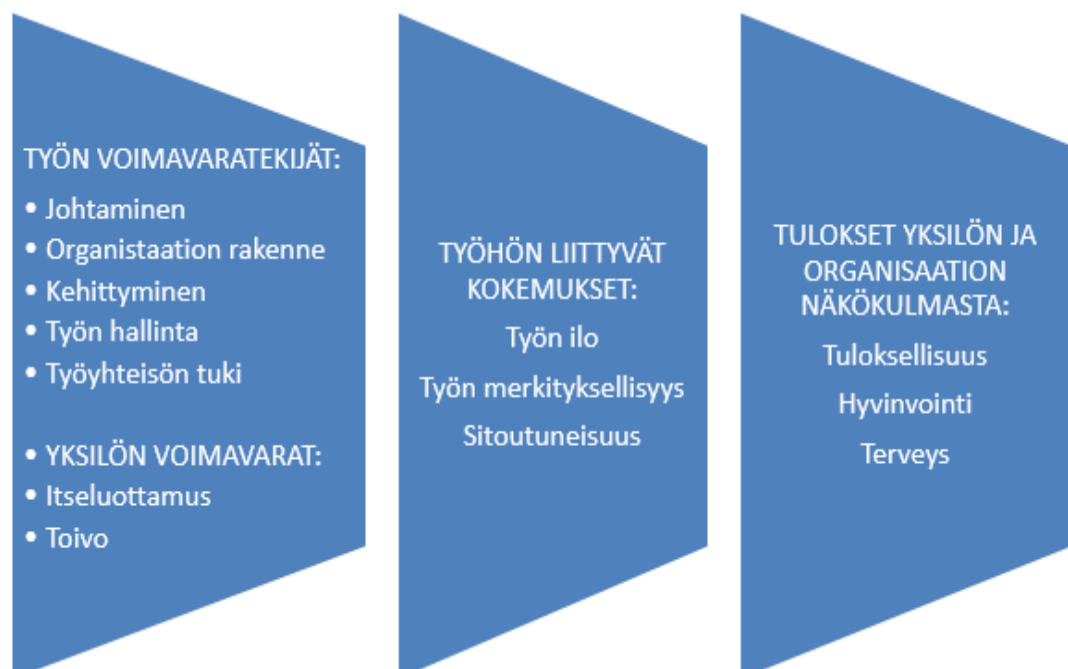
Jokaisella opettajalla on edellytys lisätä omaa työnimuaan, innostustaan, työlle antautumista ja ammatillista osaamistaan. Kun opettaja kokee omassa työssään työnilon ja onnistumista, se mahdollistaa työnimun kokemisen, vaikka työssä ja työyhteisössä on haasteita. Tämä tarkoittaa sitä, että opettaja suhtautuu ongelmiin ratkaisukeskeisesti, säilyttää aikuisuutensa kiperissäkin tilanteissa ja antaa itselle ja työkavereilleen luvan ja tilan iloita työstään ja onnistumisistaan. (Salovaara & Honkonen, 2013, 156.) Innostus on aktiivista virittyneisyyttä ja samanaikaisesti mielihyvän kokemista. Työn imu on myönteinen, kohtalaisen pysyvä tunne – ja motivaatiotäyttymyksen tila. Työn imua kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Tällöin kokee ylpeyttä työstään ja ammatillinen itsetunto on korkealla. (Jabe, 2010, 105.) Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä. Töihin on mukava mennä aamulla. Työhön omistautuminen tarkoittaa työn kokemista merkitykselliseksi, sekä työssä koettua innostusta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta. (Rauramo, 2008, 17.)

Omaa työn imuaan voi lisätä työstämällä työtään oma-aloitteisesti. Oman työnsä mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä voi lisätä työn sisältöön ja olosuhteisiin vaikuttamalla. Tällä tavoin työntekijä voi kehittää työtään itse, vaikka perinteisesti on ajateltu, että työtä kehitetään lähinnä esimiehen ehdotuksesta tai määräyksestä. (Virtanen & Sinokki, 2014, 212.) Elämänhallinnan tunne tarkoittaa taitoa selviytyä haasteista, joita ihminen itse tai työympäristö hänelle asettaa. Tähän liittyy uskomus siitä, että omaan elämäänsä voi vaikuttaa omilla ponnisteluillaan sen sijaan, että ihminen olisi pelkästään kohtalon armoilla. Hallinnan tunteeseen kuuluvat sellaiset psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset voimavarat, joiden avulla ihminen kykenee käsittelemään ristiriitojaan omatoimisesti ja tavoitteellisesti. (Manka, 2006, 15.)

3.2 Voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin malli

Työn voimavaroissa nousevat esille (kuvio 3) sen voimaannuttavat piirteet eli esimiehen antama sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ. Se sisältää vaikuttamisen mahdollisuuden, kehittymisen mahdollisuuden, ennustettavuuden ja oman roolin selkeyden. Ryhmän voimavaroina olivat ryhmän keskinäinen yhtenäisyys ja autonomia. Työhyvinvointi mahdollistuu yksilön ja työpaikan, työn, esimiehen sekä työtovereiden positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen myötä. (Manka, 2011, 72- 73.)

Työhyvinvointi ilmenee yksilössä työnilona ja työnimuna sekä organisaatiossa voimavarana. Työnilo on myönteinen voimavara joka lisää työhön sitoutumista. Osallistava johtaminen, sosiaalinen tuki työyhteisössä ja tiimimäinen toiminta ovat työn myönteisiä voimavaroja. Hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvän tuloksen. Hyvä ilmapiiri luo luovuutta ja myös houkuttelee osaavia työntekijöitä. Hyvässä työskentelyilmapiirissä keuhetaan myös paremmin tilapäiset vastoinkäymiset. (Manka, 2011, 72- 73.)

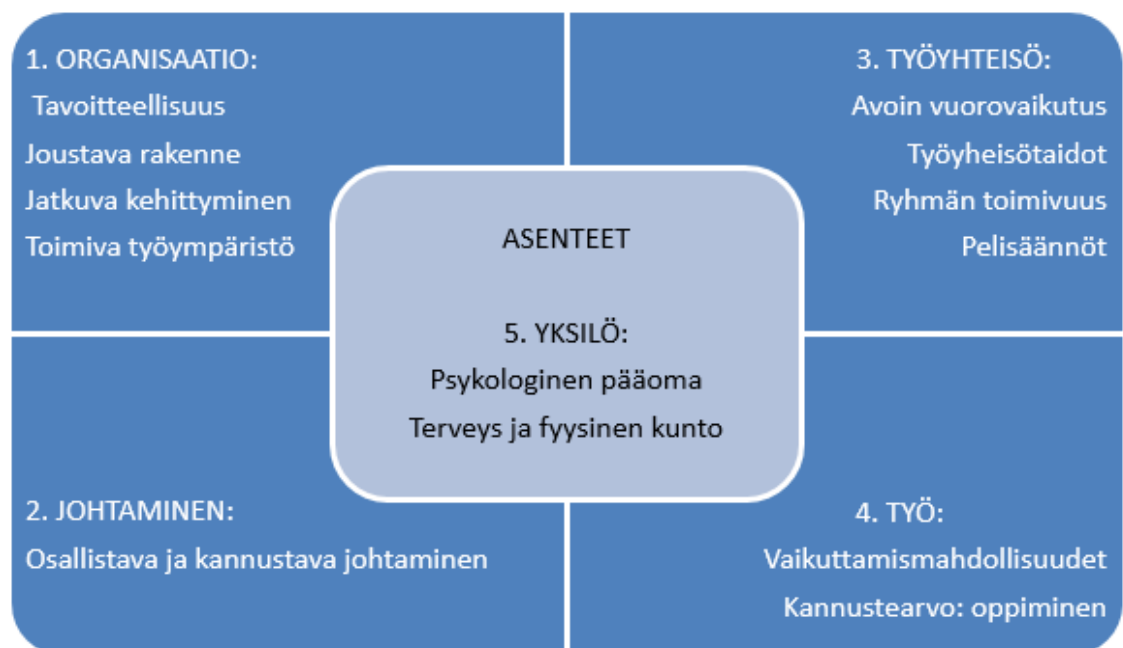


Kuvio 3. Voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin malli, (Manka, 2011, 73).

3.3 Työniloon vaikuttavat tekijät

Työyhteisössä työnilon tekijät koostuvat organisaation työhyvinvointia edistävästä ominaisuuksista ja työntekijästä itsestään (kuvio 4). Ihannetapauksessa kaikki organisaation ominaisuudet tukevat työhyvinvointia. Kuitenkin työntekijä itse tulkitsee työpaikkaansa omien asenteidensa pohjalta. Tulkintaan vaikuttavat työntekijän psykologinen pääoma, mahdollisuus vaikuttaa työhön, työyhteisö, terveys ja fyysinen kunto. Eri työntekijöiden työhyvinvointi samassa työyhteisössä voi vaihdella suuresti. Työnilo on yksilön ja työyhteisön kokemus, tunne. Kokemus vaihtelee ihmisen mukaan, eli se on yksilöllinen. Mitä useampi jäsen työyhteisössä mitä useampi jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvemmin se vaikuttaa työryhmän hyvinvointiin. (Manka, 2011, 76.)

Opettajan työssä koettu työn ilo ehkäisee stressin syntymistä ja korjaa sen aiheuttamia haittoja. Työnohjauksessa opettajat pohtivat, mistä löytää päivittäin opettajan työssä ilon aiheita. Ilon huomaaminen on taito, jota voi tietoisesti ja tarkoituksellisesti kehittää. Ilon näkeminen on joskus helppoa ja joskus vaikeaa. Työn ilon havaitseminen on yksilöllinen taito, mutta siinä harjaannuttamisessa opettajakollegat voivat huomattavasti auttaa. (Hyvinvointi opetustyössä, 1999, 55.)



Kuvio 4. Työniloon vaikuttavat tekijät, (Manka, 2011, 76).

3.3.1 Hyvinvoiva organisaatio

Tavoitteellisuus kuuluu hyvinvoivan organisaation ominaisuuksiin. Jokainen työyhteisön jäsen tietää oman perustehtävänsä ja sen, mitä hänen pitäisi siinä saavuttaa. Organisaatiolla on selkeä visio tulevaisuudesta sekä strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Lisäksi se suhteuttaa strategioitaan alati ympäristöstä tuleviin viesteihin ja vaikuttaa siten aktiivisesti tulevaisuuteensa. Strategioita laadittaessa henkilöstön olisi syytä osallistua mahdollisimman laajasti jo tavoitteiden asettamiseen. Mitä enemmän työntekijät ovat mukana suunnittelemassa strategioita, sen kiinnostuneempia he ovat toimimaan arjessa tavoitteiden mukaisesti. (Manka, 2011, 79, 83.)

Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään, vaan edellyttää järjestelmällistä johtamista, strategista suunnittelua, toimia henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnille asetetaan tavoitteet ja niiden saavuttamista voidaan arvioida osana organisaation tavanomaista strategiatyötä. Työhyvinvoinnin johtaminen onnistuu parhaiten niin sanotun voimaannuttavan tai jaetun johtamisen periaatteella. Jokainen työyhteisön jäsen on myös itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Tätä vastuuta ei voi sälyttää yksinomaan esimiehen vastuulle. (Manka, 2011, 80.)

Hyvällä johtamisella esimies luo henkilöstölle tilaisuuksia onnistua työssään ja innostaa heitä siihen. Esimiehen ammattitaidossa taito ja halu arvostuksen osoittamiseen ja luottamuksen ylläpitämiseen luovat henkilöstölle perusturvallisuuden tunteen, joka on tärkeä hyvinvoinnin lähtökohta. (Virtanen & Sinokki, 2014, 147.) On tarpeellista luoda kulttuuria, johon kuuluu myös virheiden ja epäonnistumisten hyväksyminen ja niistä oppiminen. Hyvässä työyhteisössä voidaan epäonnistumisetkin käydä läpi onnistumiskeskeisesti ja oppimiskokemuksina. Keskitytään asioihin, jotka menivät hyvin ja siihen mitä on opittu, mikä meni hyvin, mitä pitää kehittää, mitä opimme ja mitä viedään ensi kerralla käytäntöön. (Salovaara & Honkonen, 2013, 56.)

Joustava rakenne mahdollistaa sen, että jokainen työntekijä pystyy tekemään päätöksiä omalla alueellaan ja voi saada tietoa työnsä pohjaksi. Tällöin kokemuksena on, että tieto kulkee ja aloitteellisuus lisääntyy. Tiimityö lisää aloitteellisuutta, vastuullisuutta, itsenäisyyttä ja

sitoutumista organisaation tavoitteisiin. Tiimissä työskentelyn avulla pystytään hyödyntämään aikaisempaa paremmin ja monipuolisemmin henkilöstön osaamista. Työntekijä kokee työnsä sitä mielekkäämpänä mitä suurempi mahdollisuus hänellä on osallistua päätöksentekoon joko suoraan tai tiiminsä kautta. (Manka, 2011, 79, 84.)

Osaamisen jatkuva kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan, jolloin se kykenee paremmin selviytymään nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Organisaatiossa jossa osaamista jatkuvasti kehitetään, yksilöiden, ryhmien tai koko organisaation oppiminen on samansuuntaista organisaation tavoitteiden kanssa. Oppiminen edellyttää ajankäytön väljyyttä, vuorovaikutusta ja innovatiivista ilmapiiriä. Vastaavasti jännittynyt ilmapiiri, kiire ja henkinen kuormittuneisuus eivät edistä oppimista, vaan johtavat sairastamiseen ja puolustavaan käyttäytymiseen ja näin ollen oppimisilmapiirin köyhtymiseen. Fyysinen työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin, joten ensimmäiseksi kannattaa korjata työympäristön toimivuuteen liittyvät tekijät. (Manka, 2011, 84 - 85.) Hyvä työympäristö ja hyvät asianmukaiset työvälineet edistävät hyvinvointia työpaikalla. Työtehtävät muuttuvat ja ihmisten työtavat vaihtelevat, mutta tekniikkaa ei voida muuttaa jatkuvasti. (Virtanen & Sinokki, 2014, 175.)

3.3.2 Ajanmukainen johtaminen

Hyvään esimiestoimintaan on liitetty kaksi ulottuvuutta: suorituksen johtaminen ja ihmisten johtaminen. Suorituksen johtaminen on asiajohtamista. Sen osa-alueita ovat tavoitteiden asettaminen, ohjaaminen ja neuvonta sekä palautteen antaminen tehdystä työstä. Ihmisten johtamiseen taas kuuluvat johdettavien kuunteleminen, oikeudenmukainen kohtelu ja luottamuksen rakentaminen. Vanhastaan pääpaino on ollut asiajohtamisessa. Modernissa johtamisessa on kysymys tilannejohtamisesta ja vuorovaikutuksesta. Siinä sekä ihmisten että toiminnan johtaminen limittyvät. Suomalaisia esimiehiä syytetään aika usein siitä, etteivät he osaa johtaa ihmisiä. Johtaminen on ymmärrettävä vuorovaikutukseksi, jossa kummallakin osapuolella, niin esimiehellä kuin työntekijällä, on oma roolinsa ja vaikutus toisiinsa. Hyvä johtaminen aikaansaa hyviä työyhteisötaitoja ja päinvastoin. (Manka, 2011, 95 - 96.)

Sinokki & Virtasen (2014) mukaan esimiehen taidot ja erityisesti vuorovaikutustaidot ratkaisevat viime kädessä, päästäänkö organisaatiossa asetettuihin tavoitteisiin. Kunnioituksen

ja luottamuksen ilmapiiri mahdollistaa innostuksen ja oppimisen. Johtamisessa ja esimiestyössä kaikki kehittyy ensin ajatuksena, jonka hyvä johtaja pystyy välittämään henkilöstölle tavoitteellisella vuorovaikutuksella. Esimiehelle tärkeitä piirteitä ovat hyvin toimiva yhteistyö, vaikutusvalta ja oikeudenmukaisuus. Hyvä esimies kunnioittaa ja arvostaa kaikkien työtä. (Virtanen & Sinokki, 2014, 147.) Nykäsen (2010, 261) tutkimuksen mukaan henkilöstö johtamisessa tulee tähdentää aidon välittämisen johtamisotetta, yhteistoiminnallisten tiimien synnyttämistä, jaetun johtamisen kehittämistä sekä laajaa osallistumista niin suunnittelussa kuin toteutuksessa.

Moderni johtajuus lisää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia, vähentää sairauspoissaoloja ja pienentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrää. Aito ja hyvä johtaminen kasvattavat luottamusta ja tätä mukaa työyhteisötaitoja sekä koko ryhmän suorituskykyä. Hyvä johtaminen saa aikaan yhteistä psykologista pääomaa. Se lisää ryhmän tai tiimin uskoa omiin mahdollisuuksiinsa ylittää esteitä, saavuttaa asetettuja tavoitteita ja toimia lannistumattomasti niiden eteen. (Manka, 2011, 113–114.) Ristiriita - ja vaativissa tilanteissa esimiestyö korostuu, sillä kaikkia henkilöitä tulee kohdella arvostavasti. Menestyvä johtaja luo hyvän ilmapiirin ja välittää alaisistaan. Heidän hyvinvointinsa on esimiehelle tärkeä asia. Puheeksi ottamisen kulttuuria ja avointa kommunikaatiota on vaikeissa tilanteissa tärkeää noudattaa, myös päätökset pitää perustella. (Jabe, 2012, 36.)

3.3.3 Toimiva työyhteisö

Työyhteisössä syntyvään luottamukseen tarvitaan avointa vuorovaikutuskulttuuria. Esimiehen on luotava olosuhteita, jotka mahdollistavat yhteisen keskustelun perustehtävästä, työstä ja keskinäisistä suhteista. Työntekijöiden on omalta osaltaan oltava valmiita käymään keskustelua ja vaikuttamaan siihen aktiivisesti omalla panoksellaan. Uudenlaisen vuorovaikutus- ja työkuultuurin aikaansaaminen vaatii vanhoista toimintamalleista luopumista sekä uudenlaisia asenteita ja ajattelumalleja, kaikkien osallistumista, sitoutumista ja harjoittelua. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluvat ongelmien puheeksi ottaminen ja rakentavan palautteen antaminen. Puheeksi ottamisen tapa on tärkeä, syllisten hakemisen sijasta olisi hyvä kysyä, miten asia voidaan ratkaista. (Manka, 2011, 121–122, 125–126.) Vuorovaikutuskulttuurin

aikaansaaminen ei ole yksin johtajan vastuulla, mutta johtajan tulee olla sen käynnistäjänä ja aloitteiden tekijänä (Cantell, 2011, 64).

Avoin vuorovaikutus on toimivan työyhteisön tärkeä ominaisuus. Työpaikan avoimessa vuorovaikutuksessa puhutaan työasioista, puhutaan rakentavasti niiden kanssa joita asia koskee, puhutaan rakentavasti ja varmistetaan, että viesti on ymmärretty oikein. (Virtanen & Sinokki, 2014, 166.) Yhteistoiminnassa ihmisten välillä tapahtuu jotakin molemmille osapuolille merkityksellistä. Yhteistoiminnallisuus edellyttää sitoutumista. Yhteistoiminnallisuuden ilmeneminen ryhmässä on sitä, että kukin antaa tilaa toisille toimijoille, kukaan ei ota liian suurta roolia ja ryhmässä puhutaan monikon ensimmäisessä persoonassa. (Mönkkönen, 2008, 547 – 548.)

Toimivassa työyhteisössä työhyvinvoinnin perustana on työyhteisön selkeä perustehtävä ja peruspilareina työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan alinomainen arviointi. Kaikissa työpaikoissa on koko henkilöstöä koskevat yhteiset arvot, toimintamallit, ohjeistukset ja laatujärjestelmät. Useisiin työtehtäviin liittyy määräyksiä ja ohjeita, joita työntekijöiden tulee noudattaa. Työyhteisön yhdessä sopimat pelisäännöt helpottavat jokaisen työtä. (Virtanen & Sinokki, 2014, 163, 166.)

Työyhteisön toimivuuden mittari on se, millä tavalla esimies ja työyhteisön jäsenet asennoituvat ristiriitoihin. Merkittävää on se, pyrkikö työyhteisö löytämään ja poistamaan konfliktin taustasyitä vai etsikö se tapahtumiin syyllisiä. Toimivassa ja keskustelelevassa tiimissä erimielisyydet otetaan asioina, joista pystytään sopimaan. Parhaimmassa tapauksessa ne auttavat ihmisiä kehittämään toimintaansa. Kun opitaan käsittelemään ristiriitoja, niihin ei pelätä tarttua jatkossa. (Jabe, 2010, 138.)

3.3.4 Työn imu

Työn tekemisestä syntyy iloa, kun työ on mahdollista suorittaa loppuun, työhön pystyy keskittymään ja työssä on selkeät tavoitteet. Myös mahdollisuus saada työstä palautetta ja

mahdollisuus itse hallita toimintaansa tuottavat iloa. Työn imu on positiivinen tila, jossa on kolme ominaisuutta. Ne on koottu kuvioon 5.



Kuvio 5. Työn imun osa-alueet, (mukaillen Manka, 2011, 141, 143).

Työ merkitsee jokaiselle useita eri asioita. Työ ja työstä saatava palkka mahdollistavat kulutuksen, mutta työ on myös tärkeä keino oman identiteetin syntymiseen. Työntekijän työmotivaatioon vaikuttaa paljolti henkilön kokemus työn arvosta ja merkityksestä. Tähän vaikuttavat toisilta ihmisiltä saatu sosiaalinen arvostus ja itsearvostus. Arvostuksen saaminen ja kokeminen lisäävät, ylläpitävät ja parantavat itsetuntoa. Arvostuksen saaminen lisää positiivista asennoitumista työhön. (Virtanen & Sinokki, 2014, 207.)

Syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja siitä koettu nautinto on työhön uppoutumista. Tästä johtuu, että silloin aika kuluu huomaamatta ja irrottautuminen työstä voi tuntua vaikealta. Työn imu kannattelee myös kuormituksessa, jos työ on mielekästä ja työntekijää arvostetaan, kunnioitetaan ja tuetaan. Työn imun keskeisimpiä asioita on myönteinen ammattiylpeä suhtautuminen omaan työhön ja parhaimmassa tapauksessa laajemmin koko työyhteisöön ja kaikkeen mikä siihen liittyy. (Rauramo, 2008, 17.)

Työssä on erilaisia vaatimuksia, kuten työmäärä, työn vaikeus, ajan käyttö, työn fyysinen tai tunnekuormittavuus. Jos näitä vaatimuksia on liikaa, ne muodostuvat rasituksiksi ja kuluttavat voimavaroja. Jokaisessa työssä voi olla myös erilaisia resurssitekijöitä, jotka ylläpitävät ja parhaimmillaan lisäävät työn imua. Niitä ovat esimieheltä saatu tuki, vaikutusmahdollisuudet, työn palkitsevuus, tunnustus, kunnioitus ja työn ilmapiiri. Kun työ on kuormittavaa mutta henkilö voi vaikuttaa omaan toimintaansa ja hän saa tukea niin esimieheltään kuin

työyhteisöltäkin, työhyvinvointi vähenee vain loivasti. Se voi jopa lisääntyä, jos ristiriidat muuttuvat haasteiksi. Ihminen on virkeä ja voimissaan ja kokee, että hänen tekemistään arvostetaan, hän haluaa saada tuloksia ja hän myös nauttii tekemisistään. (Jabe, 2010, 106.)

3.3.5 Oma toiminta työyhteisössä

Kaksi erilaista näkökulmaa samaan työhön negatiivinen - tai positiivinen asennoituminen, se kumpaan asennoitumiseen kiinnitämme huomion kasvaa. Myönteisistä tunteista saa voimia, vastaavasti kielteiset tunteet syövät helposti energiaa. Tämän vuoksi ei ole yhdentekevää, kumpaa asennetta ruokimme. Jokainen voi lisätä omaa myönteisyyttään kiinnittämällä päivittäin huomiota niihin asioihin, mitkä ovat hyvin tai etsimällä työhönsä uusia näkökulmia. Psykologista pääomaansa voi kasvattaa harjoittelemalla porukalla tavoitteiden asettamista. Miettimällä mitä hyötyä on asetetuista tavoitteista, tunnistamalla esteitä niiden saavuttamisen tiellä ja miettimällä, minkälaista tietoa, taitoa tai tukea tarvitaan tavoitteisiin pääsemiseksi. (Manka, 2011, 199.)

Suomalaisille on leimallista negatiivisen puheen perinne ja sen sallittavuus. Sen sijaan kysyttäisiin: Mitä sinulle kuuluu? kollegoilta kysytään usein: Onko ollut kiirettä? Hyviä, positiivisia asioita nostetaan esille vain harvoin, ja kielteinen puhe tarttuu yhteisössä helposti. Samoin tarttuu myös myönteinen puhe, joten omaa asennetta ja puhetapaa kannattaa miettiä. Välillä on itseään katsottava peiliin ja kysyttävä, mitä voisi tehdä, jotta työyhteisö olisi innostava, inspiroiva ja hyvinvoiva. (Salovaara & Honkonen, 2013, 20.)

4 KAINUUN AMMATTIOPISTO

Kainuun ammattiopisto (KAO) on osa Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitosta, johon kuuluvat Kainuun ammattiopisto ja Kajaanin lukio. Kainuun ammattiopisto järjestää toisen asteen ammatillista koulutusta nuorille ja aikuisille. Oppilaitos toimii Kainuun alueen elinkeinoelämän ja ammatillisen osaamisen kehittäjänä. Kainuun ammattiopisto on aktiivisesti mukana työelämän kehityksessä ja ennakoi työelämän muutoksia koulutustarjonnassaan. (Kainuun ammattiopisto.)

Oppilaitos toimii valtakunnallisesti, vakituiset toimipaikat ovat Kajaanissa, Kuhmossa, Kuusamossa, Suomusalmella ja Vuokatissa. Tämän lisäksi aikuiskoulutuksella on toimipisteet Sotkamossa ja Vantaalla. Kainuun ammattiopistossa ammatillisessa perusopetuksessa opiskelee vuosittain n. 2600 nuorta ja aikuista. Muussa aikuiskoulutuksessa opiskelee n. 5000 aikuista ja näistä 450 on oppisopimusopiskelijaa. Oppilaitoksessa voi opiskella mm. seuraavia perustutkintoja: ajoneuvoasentaja, artesaani, autonkuljettaja, kokki, tarjoilija, levyseppähitsaaja, matkailupalveluntuottaja ja liiketalouden perustutkinto. Työntekijöitä oppilaitoksessa on lähes 450 ja liikevaihto oli 43,6 miljoonaa euroa vuonna 2013. (Kainuun ammattiopisto.)

4.1 Matkailu-, ravintola - ja talousala

Matkailu-, ravintola- ja talousala kuuluvat vahvimpiin kasvualoihin Suomessa. Näin ollen ala tarvitsee jatkuvasti lisää monipuolisia osaajia. Matkailu-, ravintola- ja talousala tarjoavat mielenkiintoisia ja kansainvälisiä työ – ja uravaihtoehtoja kaikkialla Suomessa ja ulkomailla. Pikaruokaravintolassa tai kahvilassa työskentely on usealle nuorella ensikosketus työelämään. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelut.)

Ala tarjoaa myös hyvät etenemismahdollisuudet. Avoimia työpaikkoja on tarjoilijoille ja kokeille. Monipuolisia työtehtäviä on ravintoloiden ja hotellien lisäksi kokous- ja kongressikeskuksissa, kylpylöissä, hiihtokeskuksissa, huvipuistoissa, festivaaleilla,

matkailumarkkinoinnissa ja erilaisissa ohjelmapalveluissa. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelut.)

Matkailu-, ravintola-, ja talousalan aloilla tehdään töitä ihmisten parissa. Asiakaspalvelu on tärkeä osa toimenkuvaa, tämän lisäksi toimitaan työryhmissä. Alalla arvostetaan käden taitoja, ihmistuntemusta ja tärkeitä ominaisuuksia ovat hyvä ja monipuolinen kielitaito, palvelualltius ja kyky saada käytännön asiat rullamaan nopeasti vaihtuvissa ja kiireisissä tilanteissa. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelut.)

4.2 Kainuun ammattiopiston ravitsemisalalan-tiimi

Kainuun ammattiopiston matkailu-, ravitsemis- ja talousala valmentaa tulevaisuuden ammattilaisia hotelli- ja ravintola-alalle, matkailualalle, puhdistusalalle ja kotityöpalveluihin. Palvelualojen opiskelu on kannattavaa. Palvelua tuotetaan ihmisiä varten niin Kainuussa kuin Koillismaalla. Palvelualojen toiminta lähtee asiakaslähtöisestä toiminnasta, asiakkaiden tarpeista. (Kao, Maratalta moneen ammattiin.)

Toiminnan perusasioita ovat kansainvälisyys, yritysten kanssa tehtävä yhteistyö, uusien trendien seuraaminen, omatoimisuus ja joustavuus. Työllisyystilanne matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on hyvä. Kainuun ja Koillismaan yritykset tarjoavat työssäoppimispaikkoja koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen mahdollisuuden työllistymiseen. (Kao, Maratalta moneen ammattiin.)

Kainuun ammattiopiston ravitsemistiimissä työskentelee 13 opettajaa, näistä kolme on aikuisopetuksen opettajia ja kymmenen nuorisoasteen opettajia. Osa-aikaisia opettajia on nuorisoasteella kaksi. Opetustöitä he pyrkivät jakamaan osastolta toiselle, etenkin nuorisoasteen opettajat osallistuvat aikuisopetukseen. Opetussuunnitelmatyötä opettajat tekevät tiiviisti tiiminä ja sen asian tiimoilta on ollut useita kokoontumisia. Tulevan kevään aikana nuorisoasteen ja aikuisopetuksen opettajat tekevät yhdessä seuraavan lukuvuoden työsuunnittelun yhdessä. (Kananen, 2014.)

Kainuun ammattiopiston ravitsemistiimillä on ollut yhteisiä kokoontumisia ensimmäisiä kertoja vuonna 2012, ja virallisesti tiimi on perustettu vuonna 2013. Kaon tiimit kokoontuvat

keskimäärin kerran kuukaudessa, ravitsemistiimi ei kokoonnu kokonaisuudessaan näin usein. Ravitsemistiimissä on aikuispuolen opettajat eli opetusravintola Kisällin opettajat, he pitävät omia käytännön työn organisointipalavereja tarvittaessa. Sitten ovat nuoriso-asteen opettajat, jotka pitävät omia jaksonvaihtopalavereitaan kerran kuukaudessa. (Kananen, 2014.)

5 TOIMINTATUTKIMUKSELLINEN LÄHESTYSMISTAPA

Toimintatutkimuksesta ei ole yleisesti hyväksyttyä, yksiselitteistä määritelmää. Toimintatutkimus voidaan määritellä lähestymistavaksi, jossa tutkija osallistumalla tutkittavan yhteisön toimintaan yrittää ratkaista jonkin tietyn ongelman yhdessä yhteisön jäsenten kanssa osallistumalla tutkittavan yhteisön toimintaan. Toimintatutkimuksessa perusideana on ottaa ne ihmiset, joita tutkimus koskee, mukaan tutkimushankkeeseen sen täysivaltaisina jäseninä. Tällöin pyritään yhdessä toteuttamaan yhteisesti asetettuja päämääriä. Toiminta ja sen muuttaminen pohjautuu pitkälle osallistujien tekemään oman työnsä reflektointiin. Idean toteutettavaan muutokseen ei tarvitse tulla yhteisön ulkopuolelta, vaan mieluummin sen omilta aktiivisilta toimijoilta. Toimintatutkimuksessa tutkimus, muutos ja toiminta liittyvät tiiviisti toisiinsa. Toimintatutkimuksessa tavoitteena on itse asiointilan edistäminen osallistujien oman toiminnan avulla. (Eskola & Suoranta, 2008, 127- 128).

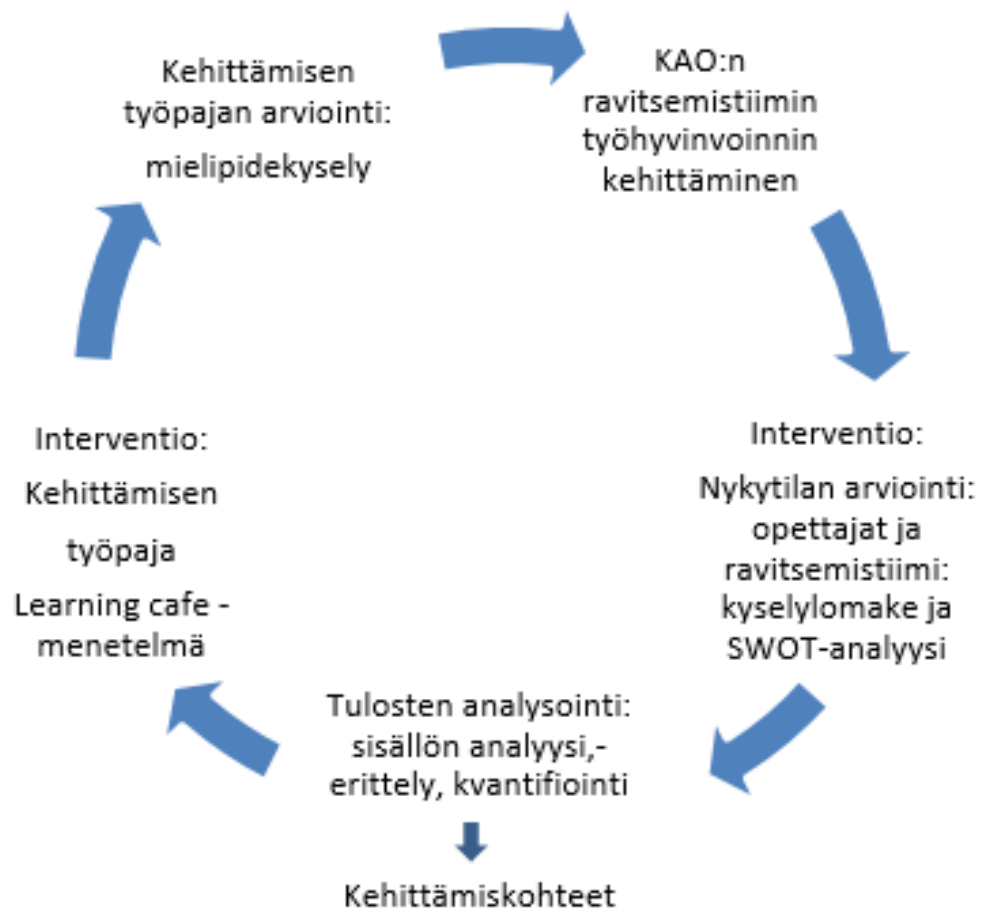
Toimintatutkimuksen lähtökohtana on reflektiivinen ajattelu. Sitä kautta pyritään pääsemään uudenlaiseen toiminnan ymmärtämiseen ja kehittämiseen. Sille on tunnusomaista toiminnan ja tutkimuksen yhtäaikaisuus sekä pyrkimys saavuttaa tutkimuksesta välitöntä käytännöllistä hyötyä. Toimintatutkimuksen päämääränä on sekä toiminnan tutkiminen että sen kehittäminen. (Heikkinen, 2001, 170, 175.) Toimintatutkimuksen tarkoituksena on auttaa ihmisiä tutkimaan todellisuutta, jotta sitä pystyttäisiin muuttamaan. Voidaan myös sanoa, että se auttaa ihmisiä muuttamaan todellisuutta, jotta sitä voitaisiin tutkia. (Kemmis & Wilkinson, 1998, 21.)

Toimintatutkimus kohdistuu erityisesti sosiaaliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen. Toimintatutkimus on tavallisesti ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, minkä aikana suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja ja malleja käytännössä. (Heikkinen, Rovio & Syrjä, 2008, 16- 17.) Tutkimuksen substanssi ja toimintatutkimuksen kohde voi olla mikä tahansa ihmiselämään liittyvä asia. Olennaista on uuden tiedon tuottamisen lisäksi myös pyrkiä tutkimisen avulla parantamaan mahdollisimman reaaliaikaisesti erilaisten asiointilojen muutosta sekä edistämään niitä tavalla taikka toisella. (Kuula, 1999. 11.)

Toimintatutkimus on oman työn kehittämistä. Työtehtävät edellyttävät lähes aina yhteistyötä muiden kanssa. Tämän vuoksi työn kehittäminen tarvitsee ihmisten välisen yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen edistämistä. On myös otettava huomioon muiden tehtävät, koko organisaatio ja toimintaympäristö. Joskus on tarpeen laaja toimijoiden välinen keskustelu kehittämisen keinoista ja suunnasta. Tällöin toimintatutkimus laajenee yhteiskunnalliseksi ja poliittiseksi, yhteisiä asioista neuvottelemiseksi. Ryhmien välisten suhteiden tasolla pyritään ratkaisemaan eri ryhmien yhteistoiminnan ongelmia ja parantamaan niiden suhteita. Organisaatiotason toimintatutkimusta on sovellettu isojen organisaatioiden esim. yritysten, oppilaitosten tai kuntien kehittämiseen. Siinä määritellään yhteisön pitkän aika välin toiminnalliset kohteet. (Heikkinen, 2008, 17 - 19.) Toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua, yleensä yhteistyötä vaativaa, osallistuvaa ja itseään tarkkailevaa. Toimintatutkimus on tutkimusta, jonka avulla pyritään ratkaisemaan erilaisia käytännössä esiintyviä ongelmia, parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään niitä entistä syvällisemmin mm. työyhteisössä. Toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua, yhteistyötä vaativaa, osallistuvaa ja itseään tarkkailevaa. (Metsämuuronen, 2008, 28.)

Perinteisessä tutkimuksessa yleensä selvitetään, kuinka asiat ovat ja luodaan havaintojen pohjalta teoreettista tietoa. Toimintatutkimuksessa tästä poiketen tavoitellaan käytännön hyötyä, käyttökelpoista tietoa. Toimintatutkimus on hakenut vaikutteita pragmatismista ja sosiaalitieteistä, kun taas perinteisen tutkimuksen esikuvana ovat olleet luonnontieteelliset tutkimukset. (Heikkinen, 2008, 19.) Toimintatutkimuksen keskeisenä ominaisuutena on pidetty prosessin yhteisöllisyyttä (Heikkinen, 2001, 170- 171, 179).

Toimintatutkimuksen piirteinä ovat tiedon tuottaminen käytännön kehittämiseksi ja työyhteisöjen käytäntöjen kehittäminen aiempaa paremmaksi ymmärrystä käyttämällä. Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu käytännön hyödyn, käyttökelpoisen tiedon tavoittelu. (Heikkinen, 2008, 16, 19.) Tutkimusstrategiana toimintatutkimus on käytännön toiminnan ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutusta (Aaltola, 2007, 25). Tästä näkökulmasta tarkasteltuna toimintatutkimuksen tutkimuksellinen lähestymistapa soveltuu työhyvinvointia käsittelevään tutkimukseen. Työhyvinvointiin vaikuttaa mitä enenevässä määrin eri osapuolten sosiaalinen toiminta ja vuorovaikutus. Seuraavassa kuviossa (Kuvio 6) kuvattiin työhyvinvointi tutkimusprosessin kulkua toimintatutkimuksen syklin mukaan.



Kuvio 6. Työhyvinvoinnin kehittämisen toimintatutkimuksen syklissä, (mukaillen, Kemmis & Wilkison, 1998, 22; Vilka, 2005, 43).

Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että siinä pyritään valamaan uskoa ihmisten omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin, eli toisin sanoen voimaannuttamaan tai valtauttamaan (empower) heitä. Tutkija käynnistää muutoksen ja näin ollen rohkaisee ihmisiä paneutumaan asioihin, jotta niitä kyetään kehittämään heidän omalta kannaltaan paremmiksi. (Heikkinen, 2008, 20.) Toimintatutkimus on yleisnimitys sellaisille lähestymistavoille, joissa tutkimuskohteeseen pyritään jollakin tavalla vaikuttamaan, tekemään tutkimuksellisin keinoin käytäntöön kohdistuva interventio (Eskola & Suoranta, 2008, 126).

Interventio kohdistetaan niihin tekijöihin, joilla haluttu muutos on mahdollista saada aikaiseksi. Interventioprosessin päätteeksi arvioidaan prosessin tuloksia asetettujen tavoitteiden pohjalta. Tämä edellyttää, että muutokselle on asetettu mitattavat tavoitteet ja tulosten arviointia on mahdollista tehdä laajemmin eli vaikuttavuuden arviointina. Vaikutusten

arviointi voi olla yksinomaan kohderyhmän mielipiteiden keräämistä intervention jälkeen. (Kananen, 2014, 58, 61, 63.) Tutkijan roolina toimintatutkimuksessa on osallistua tutkimaansa toimintaan tehden tutkimuskohteessa tarkoituksellisen muutokseen tähtäävän väliintulon, intervention. Toimintatutkimuksessa toimintatutkija on aktiivisessa roolissa, ollen vaikuttaja ja toimija ja eikä hän edes oleteta olevansa ulkopuolinen tai neutraali. Perinteisesti tutkijan hyveinä on pidetty ulkopuolisuutta ja objektiivisuutta. (Heikkinen, 2008, 19- 20.)

Toimintatutkimuksessa voidaan kerätä määrällistä aineistoa kuten kyselylomakkeella kerätty aineisto (Heikkinen, 2008, 104). Toimintatutkimus lähtee siitä, mihin perinteinen laadullinen tutkimus loppuu. Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu vaikuttaminen, näin ei ole laadullisen tutkimuksen kohdalla. Toimintatutkimuksessa voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen eri tiedonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Toimintatutkimukselle ei ole kehitetty omia tiedonkeruu- eikä tiedon analyysimenetelmiä ja toimintatutkimuksessa voidaan käyttää myös kvantitatiivisia aineistonkeruumenetelmiä. (Kananen, 2014, 27.)

6 TUTKIMUSPROSESSI

Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista- että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Näillä kahdella eri tutkimusmenetelmällä pyrittiin saamaan kattavampi kuva Kao:n ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvoinnin tilasta. Ensin kartoitettiin työhyvinvoinnin tilaa niin tiimin kuin opettajien toiminnan osalta kvantitatiivisella tutkimuksella. Sitten aineistoa syvennettiin kvalitatiivisella tutkimuksella. Työhyvinvoinnin tilaa lähestyttiin kahdesta eri suunnasta monimenetelmäisesti eli keräämällä sekä määrällinen että laadullinen aineisto. Kahdesta eri näkökulmasta pyrittiin saamaan vahvistusta samalle tutkimustulokselle eli tulkinnalle (Kananen, 2014, 123). Kahdella eri tutkimusmenetelmällä pyrittiin saamaan myös selville Kao:n ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvoinnin kehittämistä vaativat kohteet.

Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan Metsämuurosen mukaan (2001, 9.) kokonaista joukkoa erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä. Laadullista tutkimusta tehtäessä on perusteltua joka kerta erikseen rajata se, mitä on tekemässä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 67). Määrällinen tutkimusmenetelmä eli kvantitatiivinen menetelmä on tutkimustapa, jossa tietoa käsitellään numeerisesti. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään yleisesti kuvaillen numeroiden avulla. (Vilka, 2007, 14.) Eskola & Suorannan mukaan (2008, 14) kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien vastakkainasettelu on turhaa ja toisarvoista sekä harhaanjohtavaa silloin, kun sen avulla keskustellaan tutkimuksen hyvydestä ja huonoudesta. Heidän mukaansa on tärkeintä tehdä hyvää tutkimusta erilaisilla asianmukaiseen ongelmaan sopivilla menetelmillä. Vastakkainasettelu on turhaa ja kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia tutkimuksia voidaan yhdistää (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 65).

Toimintatutkimuksen avulla tutkijat/toimijat pyrkivät kehittämään sosiaalisia tai kasvatuksellisia käytäntöjään sekä ymmärtämään niitä ja toimintaolosuhteitaan entistä syvällisemmin. Toimintatutkimus etenee jatkuvaan pohdintaan, keskusteluihin ja neuvotteluihin pohjautuvana vaiheittaisena prosessina. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari, 1996, 30.) Laadullista tutkimusta voidaan luonnehtia prosessiksi. (kuvio 7).



Kuvio 7. Tutkimusprosessin kulku, (mukaillen Vilkka, 2005, 43; Kananen, 2014, 58- 63).

6.1 Tutkimusongelmat ja tutkimuksen toteuttaminen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä Kainuun ammattiopiston ravitsemistimissä. Kehittämishankkeen tavoitteena oli kehittää KAO:n ravitsemistimissä työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja työn mielekkyyttä. Henkilökohtaisena tavoitteena oli lisätä omaa tietämystä työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Tavoitteena oli oman asiantuntijuuden lisääminen liittyen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tutkimusongelmina olivat: *Millainen on KAO:n ravitsemistimien työhyvinvointi? ja Miten KAO:n ravitsemistimien työhyvinvointia voidaan kehittää?*

Tässä kehittämishankkeessa aineisto kerättiin ravitsemisalalan opettajille tehtyjen kyselylomakkeiden (liite 1) avulla. Kyselylomakkeissa käytettiin sekä Likertin asteikkoa, että SWOT-analyysiä Työhyvinvoinnin arvioinnin ja kehittämisen pohjana oli Rauramon (2012) kehittämä Työhyvinvoinnin portaatt -mallin kyselylomake.

SWOT-analyysissä kartoitettiin opettajien työhyvinvointia sekä ravitsemistimien vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia tai uhkia. SWOT-analyysi toteutettiin mukaillen Rauramon

(2009) työkirjan oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin tehtäviä. (Rauramo, 2012, 172 – 173; Rauramo, 2009, 5-6.) Yksinkertaisimmillaan mittari voi olla yksi ainoa kysymys, mutta yleensä mittari koostuu yhdestä tai useammasta osiosta. Mittarin käytön perusajatuksena on tarkoitus havainnoida ilmiötä mahdollisimman objektiivisesti. (Metsämuuronen, 2003, 36.)

6.1.1 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullisen tutkimuksen tavallisimmat aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoin yhdistettynä tutkimusresursseista ja tutkittavasta ongelmasta käsin. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 71.) Kvalitatiivisen tutkimuksen myötä ovat yleistyneet useat sellaiset tiedonkeruutavat, joissa pyritään ymmärtämään toimijoita heidän itsensä tuottamien kertomusten, tarinoiden ja muisteluiden avulla. Tällöin on kysymyksessä elämäkerrallinen lähestymistapa ja persoonallisiin dokumentteihin perustuva tutkimus. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2013, 217.)

Kysely toteutettiin internet-kyselynä Webropol-ohjelmaa käyttäen. Tällä vastausmenetelmällä pyrittiin suojaamaan haastateltavien anonymiteetti verrattuna mm. sähköpostilla lähetettävään kyselyyn. KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointikyselyyn vastattiin Webropol-ohjelmalla. Webropol on kyselytutkimussovellusohjelma, jolla voidaan luoda erilaisiin tarkoituksiin tarkoitettuja kyselyitä. Kyselytyökaluun kuuluu myös raportointi. Raportointiosiossa voidaan seurata mm. prosenttilukuja ja keskiarvoja. (Webropol.) Kysely oli muotoiltu Webropol-ohjelmaan niin, että ensin olivat Likert-asteikon kysymykset ja tämän jälkeen SWOT-analyysin nelikentät sijoitettuna allekkain niin, että ensin oli opettajan oman toiminnan analysointi ja sen jälkeen saman aiheen ravitsemistiimin toiminnan analysointi.

Kyselyyn oli mahdollista vastata viikon ajan. Toimeksiantajan kanssa sovittiin ennakkoon kyselyn toteutustapa ja -aika. Kysely oli auki Webropolissa viikon eli 10.3.2015 – 17.3.2015. Kysely lähetettiin haastateltaville sähköpostitse. Viestiin oli liitetty linkki jolla pääsi kyselyyn. Viestin liitteenä oli saatekirjelmä (liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksesta. Siinä mainittiin myös tutkimukseen liittyvästä myöhemmin pidettävästä kehittämispalaverista. Kysely lähetettiin 13:lle

KAO:n ravitsemistiimin opettajalle. Niitä opettajia, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn 16.3.2015 mennessä muistutettiin kyselystä sähköpostitse.

Työhyvinvointi kyselyyn vastasi 10 opettajaa. Otoksen koko tulee aina harkita tarkkaan. Mitään oikeaa, joka tilanteeseen sopivaa otannan kokoa ei voi kuitenkaan kertoa. Otannan koko riippuu aina perusjoukon koosta, sekä tutkittavasta asiasta. (Valli, 2001, 102.) Eskola & Suorannan (2008) mielestä aineisto voi kvalitatiivisessa tutkimuksessa olla harkinnanvaraisesti, teoreettisesti ja tarkoituksenmukaisesti poimittu tai sitten on kysymys harkinnanvaraisesta näytteestä (Eskola & Suoranta, 2008, 61).

Lomakehaastattelulla tai lomakekyselyllä ei ole kovinkaan paljoa tekemistä laadullisen tutkimuksen kanssa, mutta sitä on mahdollista käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa. Kyselyyn vastanneet henkilöt voidaan vastaustensa perusteella tyypitellä laadullisiin luokkiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 74 - 75.) SWOT-analyysi toimii työkaluna pohdittaessa organisaation tai työyhteisön vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia tai uhkia. SWOT-analyysia voidaan käyttää myös ratkaisukeskeisesti paneutumalla etenkin vahvuuksien kehittämiseen ja mahdollisuuksien hyödyntämiseen. (Juhola, 2013, 66.) Lyhenne SWOT-analyysi tulee englanninkielen sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). SWOT-analyysi on tarpeellinen väline analysoitaessa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen toimintaympäristöä kokonaisuutena. SWOT-analyysi on suositeltavaa tehdä ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluvaihetta. (Säädökset ja ohjeet.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin pelkistykseen, vaan niissä pyritään kuvamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa. Niissä pyritään myös ymmärtämään jotain tiettyä toimintaa ja antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Laadullisessa tutkimuksessa on merkittävää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon ja heillä on kokemusta asiasta. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna tiedonantajien valinnan ei pidä olla satunnaista vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 85 - 86.)

Kyselylomakkeella tehdyssä tutkimuksessa tutkija ei vaikuta olemuksellaan eikä läsnäolollaan vastauksiin, toisin kuin haastattelussa. Kyselylomakkeessa on myös mahdollista esittää useita

kysymyksiä, etenkin jos lomakkeeseen on laadittu valmiit vastausvaihtoehdot. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että kysymys esitetään jokaiselle tutkittavalle täysin samassa muodossa. Tutkimukseen eivät pääse vaikuttamaan edes tutkijan äänenpainot tai tauot sanojen välillä. (Valli, 2001, 101.) Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymysten muoto on vakioitu. Vakioinnilla tarkoitetaan sitä, että kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat samassa järjestyksessä. (Vilkkä, 2007, 28.)

Leinosen väitöskirjatutkimuksen (2012) mukaan Mixed methods liittyy useiden metodien ja niiden aikaansaamien aineistojen yhdistämiseen samassa tutkimuksessa. Se korostaa pelkän metodin sijasta ajattelun merkitystä suhteessa kohteeseen mm. miten metodiin liittyvät ennakkokäsitykset vastaavat tutkittavaa kohdetta ja siihen liittyviä oletuksia. Menetelmien välinen triangulaatio tarkoittaa yhteen aineistonkeruumenetelmään liittyviä erilaisia mittausmenetelmiä, jolloin aineisto hankitaan samanaikaisesti. Menetelmien välinen triangulaatio tarkoittaa erilaisten aineistonkeruumenetelmien liittämistä samaan tutkimukseen samanaikaisesti tai jaksottaisesti. (Leinonen, 2012, 52.) Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten aineistojen, teorioiden, ja/tai menetelmien käyttämistä samassa tutkimuksessa. Triangulaation käyttöä perustellaan sillä, ettei yhdellä tutkimusmenetelmällä saada tarpeeksi kattavaa kuvaa tutkimuskohteesta. Lisäksi uskotaan, että korjataan luotettavuusvirhettä, koska yksittäinen tutkimusmenetelmä kuvaa kohdetta vain yhdestä näkökulmasta. Menetelmätriangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että yhdessä tutkimuksessa tutkimuskohdetta tutkitaan useilla eri aineistonhankinta- ja -tutkimusmenetelmillä. (Eskola & Suoranta, 2008, 68, 70.)

6.1.2 Aineiston analyysitavat

Tavallisesti kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat ainakin osittain yhtä aikaa. Grönforsin mukaan (1985) aineiston analysoinnissa yhdistyvät analyysi ja synteesi, eli analyysissa kerätty aineisto puretaan käsitteellisiksi osiksi ja synteessin avulla näin saadut osat kootaan jälleen tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Tätä toimintaa nimitetään abstrahoinniksi. Tutkimusaineisto järjestetään sellaiseen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset pystytään irrottamaan yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista sekä lausumista ja ne voidaan siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. Ennen varsinaista aineiston

analysointia aineisto on saatettava sellaiseen muotoon, että analysoiminen on mahdollista. Tavallisesti muistiinpanot tai haastattelut litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi. Voidaan tehdä myös valikoituja litterointeja eli litteroidaan vain sellaiset osat, jotka ovat oleellisia tutkimuksen raportoinnissa. (Grönfors, 1985, 145, 156; Metsämuuronen, 2008, 48.) Määrällisessä tutkimuksessa tutkimusaineiston kerääminen, tutkimusaineiston tarkastelu sekä analysointi ja tulkinta ovat erillisiä vaiheita. Aineiston käsittely alkaa, kun aineisto on kerätty. Aineiston käsittely tarkoittaa sitä, että lomakkeilla saatu aineisto tarkistetaan, tiedot syötetään ja tallennetaan sellaiseen muotoon tietokoneelle, että sitä voidaan tutkia numeraalisesti. Tässä käytetään apuna taulukko- tai tilasto-ohjelmia. (Vilka, 2007, 164.)

Sisällön analyysissä pystytään erottamaan kaksi tapaa: sisällön analyysi ja sisällön erittely. Sisällön analyysissa pyritään selittämään aineistoa sanallisesti tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Tavoitteena on aikaansaada sanallinen ja selkeä kuvaus siitä, mitä aineisto tarkoittaa. Tässä edellytetään aineiston tiivistämistä ja uutta muotoilua. Sisällönanalyysinvaiheita ovat: aineiston pelkistäminen eli redusointi, klusterointi ja abstrahointi. Klusteroinnissa koodattu aineisto analysoidaan ja etsitään samanlaisuuksia tai eroavaisuuksia. Samaan asiaan liittyvät käsitteet ryhmitellään yhdeksi luokaksi ja nimitetään sisältöä kuvaavalla nimellä. Abstrahointivaiheessa erotetaan oleellinen tieto epäoleellisesta, muodostetaan käsitteistö ja luokituksia yhdistetään laajemmiksi käsitteiksi. Sisällön analyysi voidaan tehdä joko aineisto- tai teorialähtöisesti. Sisällön erittelyssä aineistoa voidaan kuvata myös kvantitatiivisesti. (Kananen, 2014, 112.)

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja näin tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään aineisto tiivistämään kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. (Eskola & Suoranta, 2008, 137.) Analyysimenetelmänä voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, ja sitä pidetään paitsi yksittäisenä metodina myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Voidaan sanoa, että monet eri nimillä kulkevat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat periaatteessa tavalla tai toisella sisällönanalyysiin. Sisällönanalyysi sopii hyvin strukturoimattomankin aineiston analyysiin. Tällä analyysimenetelmällä yritetään saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 91, 103 – 104.)

Sisällönanalyysi käsitteenä tarkoittaa niin sisällön analyysiä kuin sisällön erittelyä. Analyysissä tuotettu aineisto voidaan kvantifioida, se tarkoittaa analyysin jatkamista siten, että sanallisesti kuvatusta aineistosta tuotetaan määrällisiä tuloksia. Sisällönanalyysia pystytään jatkamaan luokittelun tai kategorioiden muodostamisen jälkeen kvantifioimalla aineisto. Tämä tarkoittaa, että tällöin aineistosta lasketaan, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy esim. haastattelijoiden kuvauksissa tai kuinka monta kertaa tutkittava ilmaisee saman asian. (Tuomi & Sarajarvi, 2009, 107, 120.) Laadullisen aineiston analyysissä on kysymys aineiston järjestämisestä muotoon, jossa sitä on mahdollista eritellä vastausten etsimiseksi tutkimusongelmiin. Analyysi on uusien merkitysten rakentamista. (Eskola & Suoranta, 2008, 225.) Sisällönanalyysillä tarkoitetaan niin laadullista sisällönanalyysia kuin sisällön määrällistä erittelyä ja näitä molempia pystytään hyödyntämään samaa aineistoa analysoidessa. Sisällönanalyysiä on mahdollista jatkaa tuottamalla sanallisesti kuvatusta aineistosta määrällisiä tuloksia. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällönanalyysissä aineisto ensin pilkotaan pieniin osiin, abstrahoidaan ja lopuksi järjestetään uudelleen uudelleenlaiseksi kokonaisuudeksi. (Kvalitatiivisten menetelmien oppimisympäristö, KvaliMot.)

Aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelmia selvittäviä teemoja. Tällöin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Aineistosta on mahdollista poimia sen sisältämät keskeiset aiheet ja näin esittää se kokoelmana erilaisia kysymyksenasetteluja. (Eskola & Suoranta, 2008, 174.) Teemoittamisessa on kysymys aineiston pelkistämisestä etsimällä tekstin merkittävimmät asiat. Teemojen kautta pyritään tavoittamaan tekstin merkityksenantojen ydin. Teemat liittyvät tekstin sisältöön eivätkä niinkään sen yksittäisiin kohtiin. (Moilanen & Räihä, 2007, 55.)

Teemoittelu voi olla periaatteessa luokituksen kaltaista, mutta teemoittelussa painottuu mitä kustakin teemasta on sanottu. Lukumäärillä on tai ei ole merkitystä, se riippuu laadullisen tutkimuksen perinteestä. Teemoittelussa on kysymys laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan. Tällöin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. Aineisto voidaan ennen varsinaisten teemojen etsimistä ryhmitellä mm. iän, sukupuolen tms. mukaan. Alustavan ryhmittelyn jälkeen aineistosta lähdetään etsimään varsinaisia teemoja eli aiheita. Ideana teemoittelussa on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajarvi, 2009, 91.) Teemojen muodostamisessa voidaan käyttää apuna koodausta tai kvantifiointia. Taulukointien avulla voidaan havainnoida

sitä, mitkä tekijät aineistossa ovat keskeisiä ja näille mietitään yhdistävä nimittäjiä eli teemoja. (Kvalitatiivisten menetelmien oppimisympäristö, KvaliMot.)

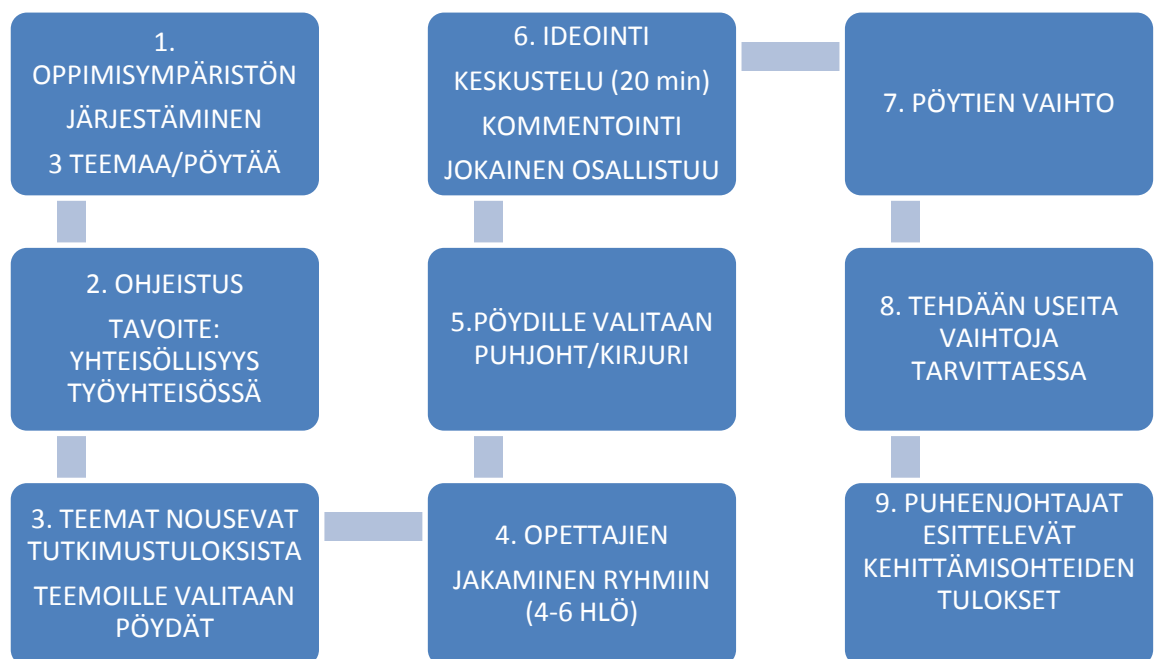
Avoimin kysymyksin annettuja vastauksia voidaan analysoida tilastollisin menetelmin. Vastaukset tulee luokitella ryhmiin ja luokittelua tehtäessä tulee ennakkoon miettiä ja tarkastella saatuja vastauksia, että saadaan selville, millaisia luokkia vastauksissa esiintyy. (Valli, 2001, 110.) Laadulliseen aineistoon voidaan soveltaa myös määrällistä analyysia. Se voi olla mm. aineiston määrällistä käsittelyä tuotoksia laskemalla, luokittelua erilaisten tekijöiden mukaan. Aineistosta nousevia seikkoja voidaan myös eritellä tarkkoina lukuina taulukoinnin avulla. (Eskola & Suoranta, 2008, 164.) Laskemisella laadulliseen aineistoon pääsee joskus paremmin kiinni kuin vain lukemalla sitä uudestaan ja uudestaan. Laskemalla saa myös varmuuden siitä, että tutkimuksen tuloksina esitetyt päätelmät eivät pohjaudu vain (”mutu”) tuntumaan. (Kvalitatiivisten menetelmien oppimisympäristö, KvaliMot.)

6.2 Kehittämispalaveri Learning cafe menetelmää käyttäen

Tutkimustulosten pohjalta nostettiin esille KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointiin liittyviä kehittämiskohteita. Tutkimuksesta nostettiin esille kolme teemaa, joita käsiteltiin kehittämispalaverissa. Tutkimuksessa kehittämistä vaativista työhyvinvoinnin osa-alueista keskusteltiin ennen kehittämispalaveria toimeksiantajan kanssa. Työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtui opettajalähtöisesti työpajatyypisessä interventiossa Learning cafe menetelmää käyttäen. Tutkija ohjasi Learning cafe -työpajan työskentelyä.

Learning cafe on keskusteluun, tiedon tuottamiseen ja siirtämiseen tarkoitettu yhteistoimintamenetelmä. Se soveltuu hyvin 12 hengen ja sitä suuremmille ryhmille tiedon luomiseen. Menetelmässä yleisö jaetaan pöytiin, ja näissä pöydissä kukin käsittelee eri teemaa omista näkökulmistaan käsin. Kussakin pöydässä on kirjuri, joka pysyy paikoillaan, kun muut siirtyvät pöydästä toiseen. Näin kaikki pöydät käydään läpi ja osallistutaan keskusteluun. Tämän jälkeen keskustelun tulokset kirjataan joko fläppitaululle tai suoraan pöydällä olevalle paperiselle pöytäliinalle. Tilaisuuden tarkoitus on olla rento ja keskusteluun rohkaiseva, joten nimensä mukaisesti kahvilamainen ilmapiiri on suositeltava. (Wikipedia, Oppimiskahvila.)

Prosessin kuluessa pöytäryhmien jäsenet vaihtavat pöydästä toiseen, jolloin ryhmä pohtii aiempia tuotoksia ja ideoi niitä eteenpäin. Keskustelu on tärkeässä roolissa menetelmässä, omien näkemysten selittäminen ja yhteisen ymmärryksen löytäminen. Menetelmä opettaa myös yhteisten ratkaisujen tekemistä. Toisten selityksiä voi kommentoida ja kyseenalaistaa, mutta on tärkeää pyrkiä konsensukseen eli ryhmän yhteisen mielipiteen löytämiseen. (Ryhmätyöt ja – keskustelut.) Seuraavassa kuvioissa (kuvio 8) on esitelty KAO:n työhyvinvoinnin kehittämispalaverin kulku käyttäen interventiona Learning café -menetelmää.



Kuvio 8. Työhyvinvoinnin kehittämispalaverin prosessi, menetelmänä Learning café, (Ryhmätyöt ja -keskustelut).

Oppimiskahvilan pöydissä keskustelu käynnistetään tilanteeseen sopivalla virikkeellä tai kysymyksellä ja sitä voi tukea esim. yhteinen luento. Kussakin pöydässä olijat keskustelevat ja kirjoittavat pöytään ideoitaan ja ajatuksiaan. Menetelmän ohjaaja on määrännyt aikarajan, jonka umpeutuessa keskustelijat siirtyvät toisiin pöytiin. Kirjurit jäävät omiin pöytiinsä. Siirtyminen voidaan tehdä joko järjestelmällisesti tai satunnaisesti, tavoitteena on kuitenkin että sama seurue ei pysy yhdessä, vaan keskustelijat hajautuvat eri paikkoihin. Kirjurin tehtävän on tiivistää nopeasti siihen mennessä käyty keskustelu, josta jatketaan eteenpäin. Pöytien vaihtoja tehdään niin paljon, että jokainen on ehtinyt tutustua kaikkiin pöytiin. Lopuksi

voidaan kunkin pöydän tulokset purkaa yhteisesti, mutta se ei ole kuitenkaan välttämätöntä, sillä kaikki ovat käyneet kaikissa pöydissä. (Wikipedia, Oppimiskahvila.) Kaikkien pöytien puheenjohtajat kokoavat yhteenvedon keskusteluista ja tuovat tulokset yhteiseen tarkasteluun. Learning café -menetelmä edistää hiljaisempien osallistujien osallistumista, ratkaisujen löytymistä hankaliin kysymyksiin sekä yhteisen ymmärryksen syntymistä. (Verkostojohtamisen opas.)

6.3 Luotettavuuden arviointi

Hyvä tutkimus noudattaa aina hyvää tieteellistä praktiikkaa. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen, kysymyksenasettelu, tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa. Tutkija itse on vastuussa omassa tutkimuksessaan tehdyistä valinnoista ja niihin käytetyistä perusteluista. (Vilka, 2007, 90.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella reliabiliteetti ja validiteettitermeillä. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2013, 231.) Aineiston tulkinta on reliabiliteetti silloin, kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia ja sitä voidaan tarkastella realistisen luotettavuusnäkökulman sanastona (Eskola & Suoranta, 2008, 213). Molemmat termit tarkoittavat luotettavuutta, mutta reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta. Jos mitattaisiin samaa ilmiötä monta kertaa samalla mittarilla, kuinka samanlaisia tai toisistaan poikkeavia vastauksia olisi mahdollista saada. Kun mittari on reliabiliteetti, olisivat vastaukset eri mittauskerroilla melko lailla samanlaisia. (Metsämuuronen, 2003, 43.)

Validiteetti on tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite. Se tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2013, 231.) Realistisessa luotettavuusnäkökulmassa, jossa tutkimusteksti on ikkuna todellisuuteen, käytetään perinteistä validiteetin käsitettä. Se jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Sisäisellä validiteetilla (pätevyydellä) viitataan tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen yhteneväisyyteen. Sisäisellä validiteetilla osoitetaan tutkijan tieteellisen otteen ja tieteenalansa hallitsemisen voimakkuutta. (Eskola & Suoranta, 2008, 213.)

Ulkoinen validius käsittää yleisesti ottaen tarkastelun siitä, kuinka yleistettävä tutkimus on. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen omaa luotettavuutta. Sisällön validius on enemmän käsitteellinen tai teoreettinen. Sisällön validiteetin selvittelyssä tutkitaan, ovatko mittarissa tai tutkimuksessa käytetyt käsitteet teorian mukaiset ja oikein operationalisoidut. Lisäksi tarkastellaan, kattavatko käsitteet riittävän laajasti kyseisen ilmiön. (Metsämuuronen, 2003, 35, 43.)

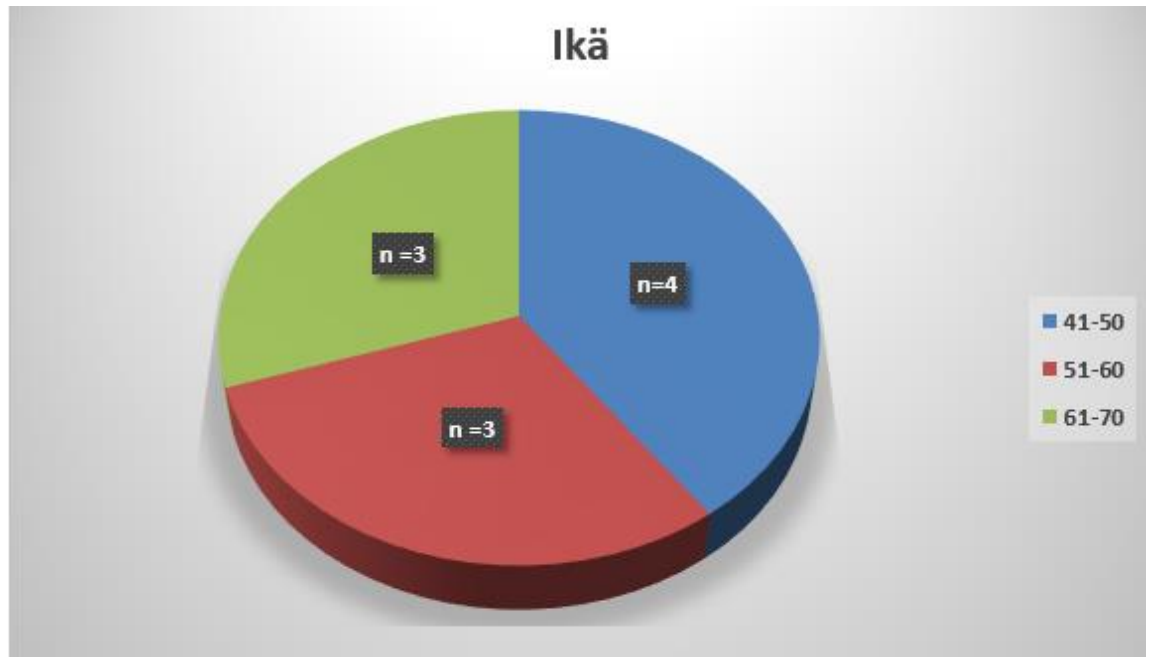
Hirsijärvi ym. (2013) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. Aineiston keräämisen olosuhteet olisi selostettava selvästi ja totuudenmukaisesti. Myös analyysin eri vaiheet tulisi kuvata mahdollisimman tarkasti. Niin laadullisen kuin määrällisen tutkimuksen validiutta voidaan tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useita menetelmiä (triangulaatio). (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2013, 233.)

7 TULOSTEN KUVAUS

Tässä luvussa esitellään työhyvinvointitutkimuksen tuloksia, joita hyödynnettiin Kao:n ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tuloksia tarkastellaan kyselylomakkeiden (Likertin asteikko) ja SWOT-analyysin mukaisesti. Tutkimustuloksilla haettiin vastausta tutkimusongelmiin: Millainen on KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointia? Miten KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointia voidaan kehittää? Vastauksien saamiseksi tutkimusongelmiin tutkimuksessa käytettiin sekä määrällistä että laadullista aineistoa. Eskola & Suorannan (2008, 68) mukaan triangulaation käyttöä perustellaan sillä, ettei yhdellä tutkimusmenetelmällä saada tarpeeksi kattavaa kuvaa tutkimuskohteesta. Menetelmien välinen triangulaatio tarkoittaa yhteen aineistonkeruumenetelmään liittyviä erilaisia mittausten menetelmiä, jolloin aineisto hankitaan samanaikaisesti (Leinonen, 2012, 52). Tutkimuskysely lähetettiin 13 opettajalle ja kyselyyn vastasi 10 opettajaa (n=10).

7.1 Tulosten kuvaaminen, määrällinen aineisto

Määrällisen aineiston kysymykset ikä, työskentely nuorisoasteella, aikuispuolella tai molemmissa ja työkokemus KAO:n ravitsemisalalla on analysoitu käyttäen Microsoft Officen tekstinkäsittelyohjelmaa ja Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Työhyvinvointikyselyn keskiarvotaulukko on analysoitu käyttäen Microsoft Officen Excel taulukkolaskentaohjelmaa. Tutkimukseen vastanneiden ikäjakauma (kuvio 9) jakaantui tasaisesti vastaajien kesken. Vastaajista ikäluokkaan 61–70 vuotta kuului neljä opettajaa, joten tutkimukseen vastanneiden keski-ikä oli melko korkea. Ikäluokkaan 51–60 vuotta vastaajista kuului 3 ja ikäluokkaan 41 – 50 kolme opettajaa.



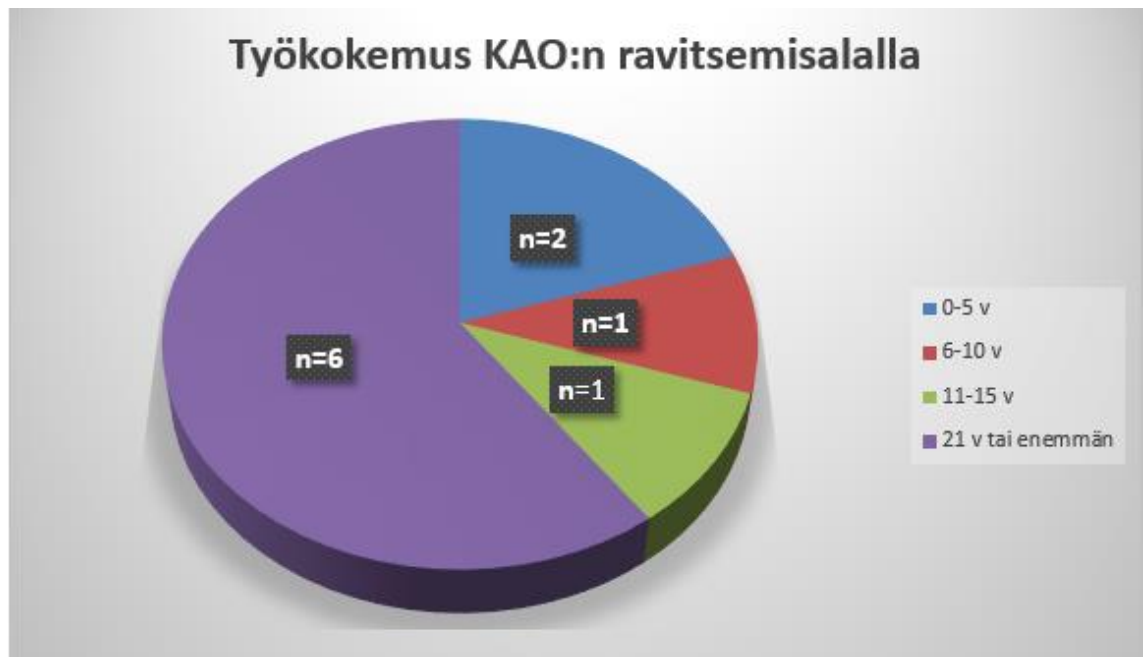
Kuvio 9. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma. (n=10)

Tutkimuksessa kartoitettiin opettajien työskentelypaikkaa ravitsemistiimissä. Suurin osa (kuvio 10) eli 7 opettajaa vastanneista työskenteli nuoriso-opetuksessa, 2 vastanneista työskenteli sekä nuoriso- että aikuisopetuksessa ja yksi vastanneista työskenteli aikuisopetuksessa. Suurin osa kyselyyn vastanneista työskenteli nuoriso-opetuksessa.



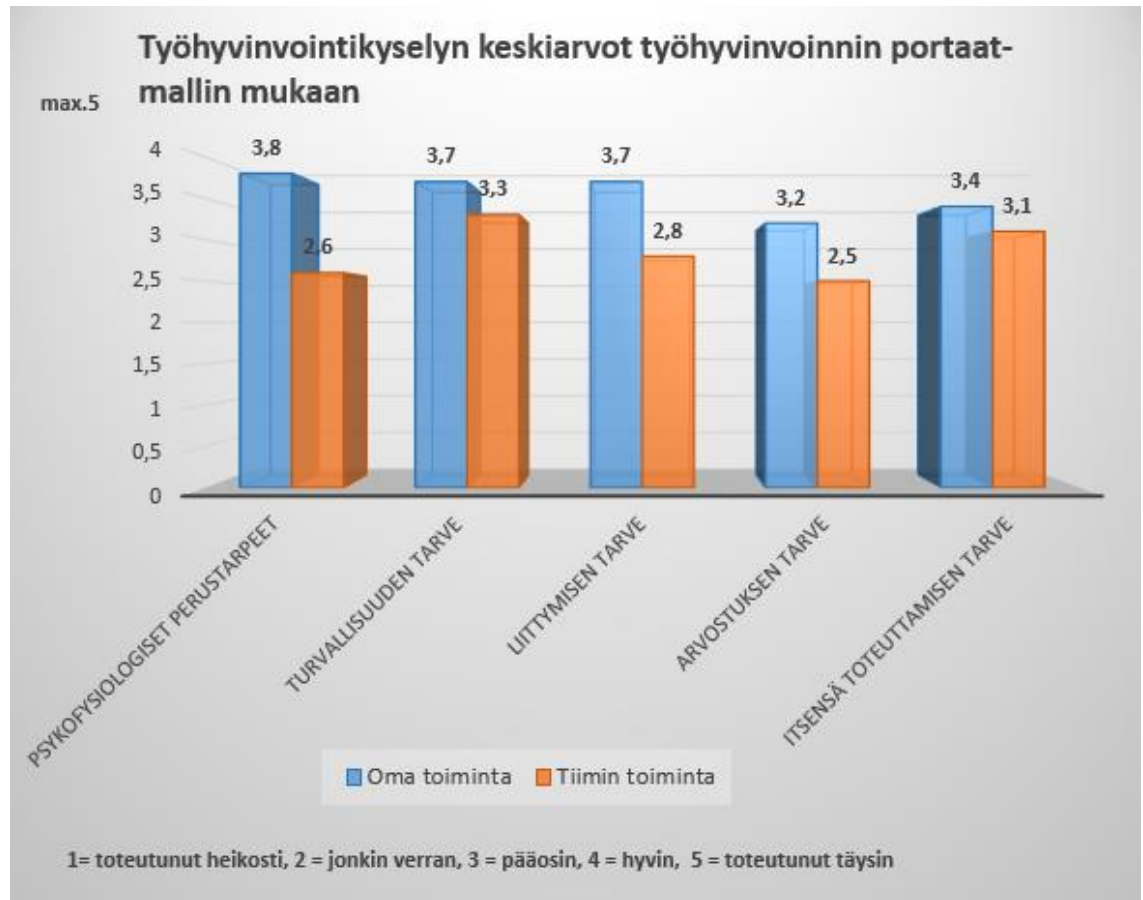
Kuvio 10. Työskentelypaikkojen jakautuminen tutkimuksessa nuoriso-opetuksen ja aikuisopetuksen välillä. (n=10)

Tutkimuksessa tiedusteltiin opettajien työkokemusta (kuvio 11) KAO:n ravitsemisalalla. Opettajista 6 oli työskennellyt yli 21 vuotta KAO:lla ravitsemisalalla opettajana. Vastaajista 1 oli työskennellyt 11–15 vuotta, 6-10 vuotta oli työskennellyt 1 opettaja ja 2 opettajaa oli työskennellyt 0-5 vuotta.



Kuvio 11. Opettajien työkokemus KAO:n ravitsemisalalla. (n=10)

Tutkimuksessa arvioitiin työhyvinvointia käyttäen Likertin asteikkoa (kuvio 12) sekä yksilön että ravitsemistiimin näkökulmasta. Arvioinnin pohjana oli Maslowin (1943) määrittelemä ja Rauramon (2012) kehittämä työhyvinvoinnin portaat -malli. Kyselyssä arvioitiin psykofysiologisia perustarpeita, turvallisuuden tarvetta, liittymisen tarvetta, arvostuksen tarvetta ja itsensä toteuttamisen tarvetta. Kuviossa (kuvio 12) on kuvattu rinnakkain opettajien työhyvinvoinnin keskiarvot ja ravitsemistiimin hyvinvoinnin keskiarvot.



Kuvio 12. KAO:n ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvointikyselyn keskiarvot.

7.1.1 Opettajien keskiarvot työhyvinvointikyselyssä

Opettajien psykofysiologiset perustarpeiden keskiarvo oli 3,8. Näihin perustarpeisiin kuuluivat terveelliset elintavat, kuten kohtuullisuus alkoholinkäytössä, tupakoimattomuus, liikunta, ravinto, painon hallinta, lepo ja uni. Tämä oli opettajien kyselyn korkein keskiarvo. Turvallisuuden ja liittymisen tarpeiden keskiarvo opettajilla oli 3,7. Turvallisuuden tarpeeseen opettajilla kuuluivat turvalliset ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat, uskallus tarttua epäkohtiin, hyvät käytöstavat, vastuiden ja oikeuksien tiedostaminen ja niiden mukaan toimiminen sekä taloudellinen tilanne.

Arvostuksen tarve sai heikoimman keskiarvon opettajien kyselyssä, se oli 3,2. Tähän osioon kuuluivat aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä ja toiminnassa, itsearvostus,

myönteinen minä-kuva ja oman työn arvostus. Itsensä toteuttamisen tarpeen keskiarvo oli opettajilla 3,4. Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito, oppimisen ja oivaltamisen ilo ja luova toiminta kuuluivat tähän itsensä toteuttamisen tarpeen kohtaan. Tämä keskiarvo oli toiseksi heikoin.

7.1.2 KAO:n ravitsemistiimin keskiarvot työhyvinvointikyselyssä

Ravitsemistiimin toiminnan kyselyssä psykofysiologisten perustarpeiden keskiarvo oli 2,6. Siihen kuuluivat työkuormituksen säätely, työpaikkaruokailu ja työterveyshuolto. Turvallisuuden tarpeen keskiarvo ravitsemistiimissä oli 3,3, se oli tiimin toiminnan korkein keskiarvo. Tähän osioon kuuluivat työsuhteen pysyvyys, turvallinen työympäristö niin teknisesti kuin toiminnallisesti, työsuojaus ja yhteistoiminnan toteutuminen.

Liittymisen tarpeen keskiarvo oli 2,8. Tähän portaaseen kuuluivat työyhteisön hyvä ilmapiiri, hyvät kokouskäytännöt, yhteistyön sujuminen, konfliktien käsittely, johtaminen, työpaikan sisäisten ja ulkoisten tukkiverkostojen hyödyntäminen. Arvostuksen tarpeen keskiarvo ravitsemistiimin toiminnassa oli heikoin, se oli 2,5. Tähän portaaseen kuuluivat hyvinvointia ja tuottavuutta tukevat arvot, kehitystoiminta sekä palaute-, palkka-, ja palkitsemisjärjestelmät, henkilöstön osallistaminen sekä avoin ja sujuva tiedonkulku. Ravitsemistiimin toiminnassa itsensä toteuttamisen tarve sai keskiarvoksi 3,1. Osaamisen hallinta, yksilön ja työyhteisön oppimisen tukeminen, mielekkään työn mahdollistaminen sekä luovuus ja vapaus kuuluivat tähän portaaseen.

7.2 Työhyvinvointikyselyn laadullinen aineisto (SWOT-analyysi)

Tässä opinnäytetyössä laadullinen aineisto koostui KAO:n ravitsemistiimin opettajille tehdystä SWOT-analyysistä. Siinä kartoitettiin opettajien työhyvinvointia sekä ravitsemistiimin hyvinvointia. SWOT-analyysi toimi työkaluna selvittäessä opettajien ja ravitsemistiimin hyvinvoinnin vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. SWOT-analyysi on

tarpeellinen väline analysoitaessa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen toimintaympäristöä kokonaisuutena. (Säädökset ja ohjeet.)

SWOT-aineisto analysoitiin käyttäen sisällön analyysia, sisällön erittelyä ja kvantifiointia (liite 3). SWOT-aineiston analysointi aloitettiin lukemalla vastaukset Webropol-raportista. Tämän jälkeen luokiteltiin opettajien oman toiminnan vahvuudet käyttäen tekstinkäsittelyohjelman maalaustoimintoa. Kaikki samaa tarkoittavat ilmaukset väritettiin samalla värillä, nämä ilmaukset laskettiin ja siirrettiin tehtyyn taulukkoon. Esimerkiksi kaikki motivaatio-termit maalattiin sinisellä, niiden määrä laskettiin ja siirrettiin taulukkoon, niitä oli 2. Seuraavaksi analysoitiin ravitsemistiimin vahvuudet samalla tavalla kuin opettajien oman toiminnan vahvuudet. Näin luokiteltiin kaikki SWOT-analyysin nelikentät sekä opettajien toiminnan että ravitsemistiimin toiminnan osalta.

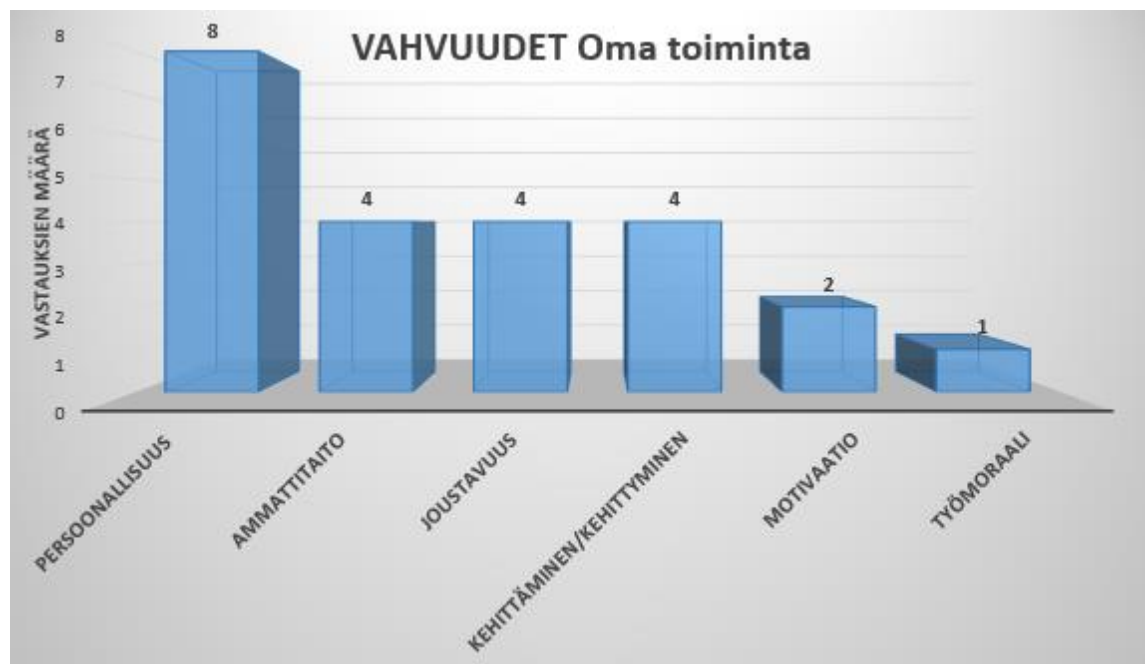
Sanallisen analyysin lisäksi havainnoitiin taulukoin sekä opettajien että ravitsemistiimin hyvinvoinnin eli vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet sekä uhat. Laadulliseen aineistoon voidaan soveltaa myös määrällistä analyysia. Se voi olla mm. aineiston määrällistä käsittelyä tuotoksia laskemalla ja luokittelua erilaisten tekijöiden mukaan. Aineistosta nousevia seikkoja voi myös eritellä tarkkoina lukuina taulukoimalla. (Eskola & Suoranta, 2008, 164. Avoimin kysymyksin annettuja vastauksia voidaan analysoida tilastollisin menetelmin. Vastaukset tulee luokitella ryhmiin ja luokittelua tehtäessä tulee ennakkoon miettiä ja tarkastella saatuja vastauksia, jotta saadaan selville, millaisia luokkia vastauksissa esiintyy. (Valli, 2001, 110.)

Ennen analyysin aloittamista sisällönanalyysissä on määriteltävä analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana. Analyysiyksikkö voi olla lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. Aineiston klusterisoinnissa eli ryhmittelyssä aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti ja aineistosta haetaan samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi. Nämä luokat nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Aineisto tiivistyy luokittelussa, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Tämän jälkeen aineiston klusterointia seuraa aineiston abstrahointi, jossa eritellään tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostetaan valikoidun tiedon perusteella konkreettisia käsitteitä. Klusterointi on osa abstrahointi- eli käsitteellistämisen prosessia ja siinä edetään alkuperäisinformaation käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 110–111.)

Grönforsin mukaan (1985) aineiston analysoinnissa yhdistyvät analyysi ja synteesi. Analyysissa kerätty aineisto puretaan käsitteelliseksi osiksi ja synteessin avulla näin saadut osat kootaan jälleen tieteelliseksi johtopäätöksiksi. Tätä prosessia kutsutaan abstrahointiprosessiksi. (Grönfors, 1985, 145.) Teemojen muodostamisessa voidaan käyttää apuna koodausta tai kvantifiointia. Taulukointien avulla voidaan havainnoida sitä, mitkä tekijät aineistossa ovat keskeisiä, ja niille mietitään yhdistävä nimittäjiä eli teemoja. (Kvalitatiivisten menetelmien oppimisympäristö, KvaliMot.)

7.2.1 Työhyvinvoinnin vahvuudet

Tämän jälkeen aineisto teemoiteltiin aineiston luokittelun pohjalta. SWOT-analyysissä olevat nelikentät itsessään muodostivat jo alustavat teemat. Teemoiksi luokittelun perusteella nousivat SWOT-analyysin opettajien vahvuus-kentästä esille ammattitaito, joustavuus, persoonallisuuden piirteet, kehittäminen/kehittyminen, motivaatio ja työmoraali. Opettajien hyvinvoinnin vahvuudet on havainnollistettu taulukon (kuvio 13) muotoon.

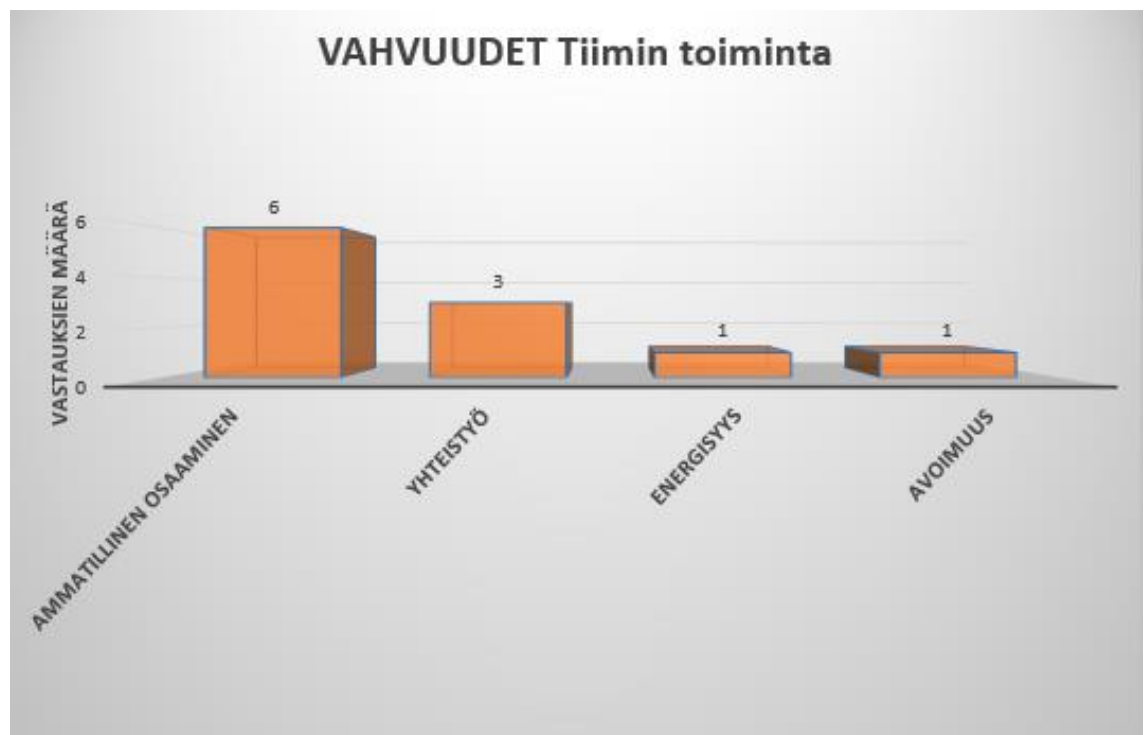


Kuvio 13. Opettajien työhyvinvoinnin vahvuudet.

Opettajien työhyvinvoinnin vahvuuksia olivat tutkimuksen mukaan persoonallisuuden piirteet, joita olivat luovuus, innostuneisuus, positiivisuus, välittäminen ja yhteistyökyky. Vastaajista 8 opettajaa vastasi vahvuudeksi persoonallisuuden piirteet. Vahvuudeksi mainittiin myös ammattitaito, kehittäminen/kehittyminen ja joustavuus, näitä vahvuuksia korosti 4 opettajaa. Motivaation koki vahvuudeksi 2 opettajaa ja työmoraalin 1 opettaja.

”saa olla luova, toteuttaa uusia inspiraatioita opiskelijoiden kanssa” (kyselytutkimus)

Ravitsemistiimin SWOT-analyysin vahvuudet-kentän teemoja olivat ammatillinen osaaminen, yhteistyö, energisyys ja avoimuus. Alla olevaan taulukkoon (kuvio 14) on havainnollistettu ravitsemistiimin toiminnan vahvuudet.

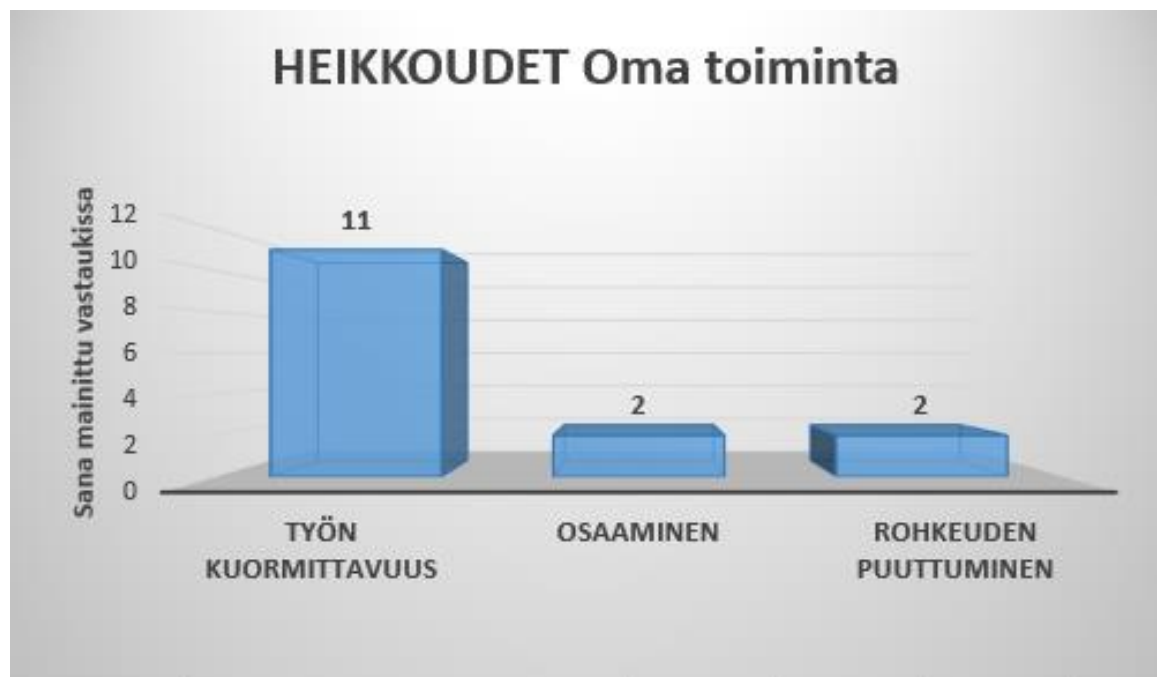


Kuvio 14. KAO:n ravitsemistiimin vahvuudet.

Ammatillisen osaamisen/kokemuksen ravitsemistiimin hyvinvoinniksi tutkimuksessa koki tutkimuksessa 6 opettajaa. Yhteistyötä piti 3 vastaajaa tärkeänä ravitsemistiimissä sekä energisyyttä ja avoimuutta molemmissa 1 vastaaja.

7.2.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Tutkimuksen mukaan opettajien työhyvinvointia heikensivät työn kuormittavuus, osaamisen ja rohkeuden puuttuminen. Alla olevaan taulukkoon (kuvio 15) on havainnoitu opettajien työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttavia tekijöitä.

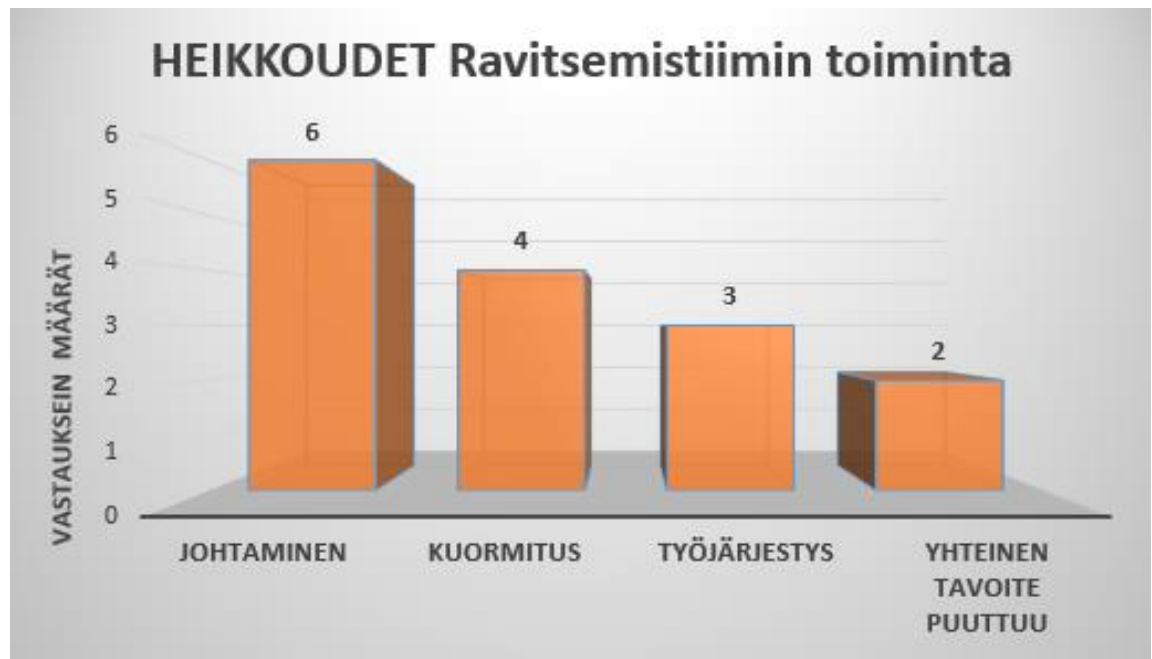


Kuvio 15. Opettajien työhyvinvointiin haitallisesti vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimukseen vastanneista opettajista 11 koki työn kuormittavuuden vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Kuormittavia tekijöitä olivat iän mukanaan tuoma hidastuminen, liiat työtehtävät, ajan puute, työn sirpaleisuus, motivaation heikkeneminen ja muutokset. Kaksi vastaajaa koki puutteita osaamisessaan ja niin ikään kaksi koki työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi rohkeuden puuttumisen.

”liian paljon, liian suuria muutoksia, joiden järjestydestä ei ole hyötyä opiskelijoiden oppimisessa” (kyselytutkimus)

Ravitsemistiimin toimintaa heikentäviä tekijöitä olivat tutkimuksen mukaan johtaminen, työn kuormittavuus, työjärjestys ja yhteisen tavoitteen puuttuminen. Seuraavassa taulukossa (kuvio 16) on havainnollistettu tiimin toimintaa heikentäviä tekijöitä.

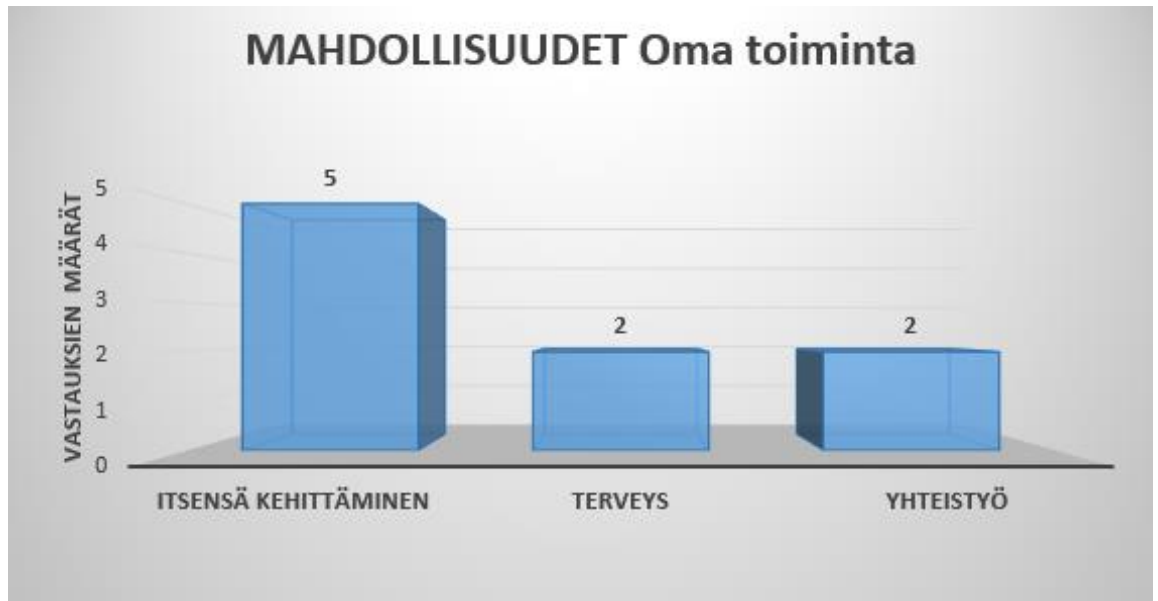


Kuvio 16. KAO:n ravitsemistiimin toimintaa heikentäviä tekijöitä.

KAO:n ravitsemistiimin toimintaa heikentäväksi tekijäksi tutkimuksen mukaan vastaajat määrittivät johtamisen: vastanneista 6 oli sitä mieltä. Johtamiseen liittyviä ravitsemistiimin toimintaa heikentäviä tekijöitä olivat turhat kokoukset, eriarvoisuus, vanhat menettelytavat ja se, että osaamista ei hyödynnetä riittävästi. Vastanneista neljä koki kuormituksen heikentäväksi tekijäksi. Kuormittavia tekijöitä olivat työn sirpaleisuus ja ylityöllistyneisyys. Kolme vastanneista koki työjärjestykseen liittyvien tekijöiden, kuten opettavien aineiden vaihtumisen, paikasta toiseen siirtymisen ja työjärjestyksen pirstaleisuuden, heikentävän ravitsemistiimin toimintaa. Yhteisen tavoitteen puuttumisen ja kuppikuntaisuuden heikensi kahden vastaajan mielestä ravitsemistiimin toimintaa.

7.2.3 Työhyvinvointia parantavia tekijöitä

KAO:n ravitsemistiimin opettajat pitivät itsensä kehittämistä parantavana tekijänä, samoin oman terveyden vaalimista ja yhteistyötä. Alla olevassa taulukossa (kuvio 17) on havainnoitu opettajien työskentelyyn liittyvät mahdollisuudet.



Kuvio 17. Opettajien työhyvinvointiin liittyvät mahdollisuudet.

Tutkimuksessa opettajista 5 vastasi itsensä kehittämisen olevan työhyvinvointia parantava tekijä. Siihen vaikuttavia tekijöitä olivat työn ilo, itsenäisyys työskentelyssä, uudistuminen, uudet ideat ja luovuus. Terveysten vaalimisen koki tärkeäksi kaksi vastaajista. Kollegojen ja työelämän kanssa tehtävän yhteistyön näki kaksi vastaajista tulevaisuudessa mahdollisuutena.

Ravitsemistiimin toiminnan mahdollisuutena nähtiin tutkimuksessa toiminnan kehittämisen ja yhteistyö. Seuraavaan taulukkoon (kuvio 18) on havainnoitu ravitsemistiimin toimintaan liittyvät mahdollisuudet.



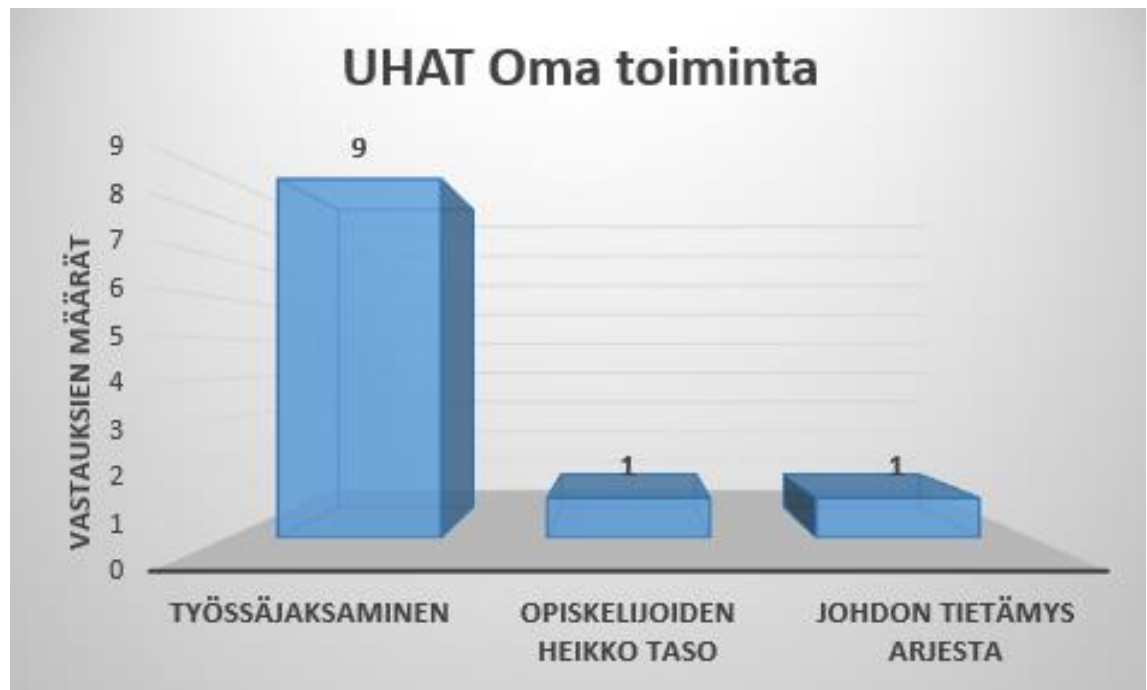
Kuvio 18. KAO:n ravitsemistiimin toiminnan mahdollisuudet.

Opettajista 10 vastasi ravitsemistiimin toiminnan mahdollisuutena toiminnan kehittämisen. Kehittämistoimenpiteinä nähtiin tavoitteiden yksinkertaistamisen, yhteen hiileen puhaltamisen, kaikille yhteneväisten mahdollisuuksien luominen toimia tiimin hyväksi, pirstaleisuuden vähentäminen, opetuksen tavoitteiden selkiyttäminen ja yksinkertaistaminen, suunnitteluajan lisääminen, työn monipuolistaminen ja pienemmän tiimin muodostaminen. Ravitsemistiimin toiminnan mahdollisuutena nähtiin myös järkevä yhteistyö.

”yhteistyökykyistä porukkaa, suunnittelu-aikaa ja yhteen hiileen puhaltamista enemmän, kunnolla ideoimaan yhdessä” (kyselytutkimus)

7.2.4 Uhat työhyvinvoinnissa

Opettajien työhyvinvoinnin uhkana suurin osa vastaajista näki työssä jaksamisen. Johdon tietämyksen vähyyttä arjen toiminnoista ja opiskelijoiden heikkoa tasoa opettajat pitivät myös työssä jaksamiseen liittyvän negatiivisena tekijänä. Alla olevassa taulukossa (kuvio 19) on havainnollistettu työhyvinvointiin liittyvät uhat opettajien toiminnassa.

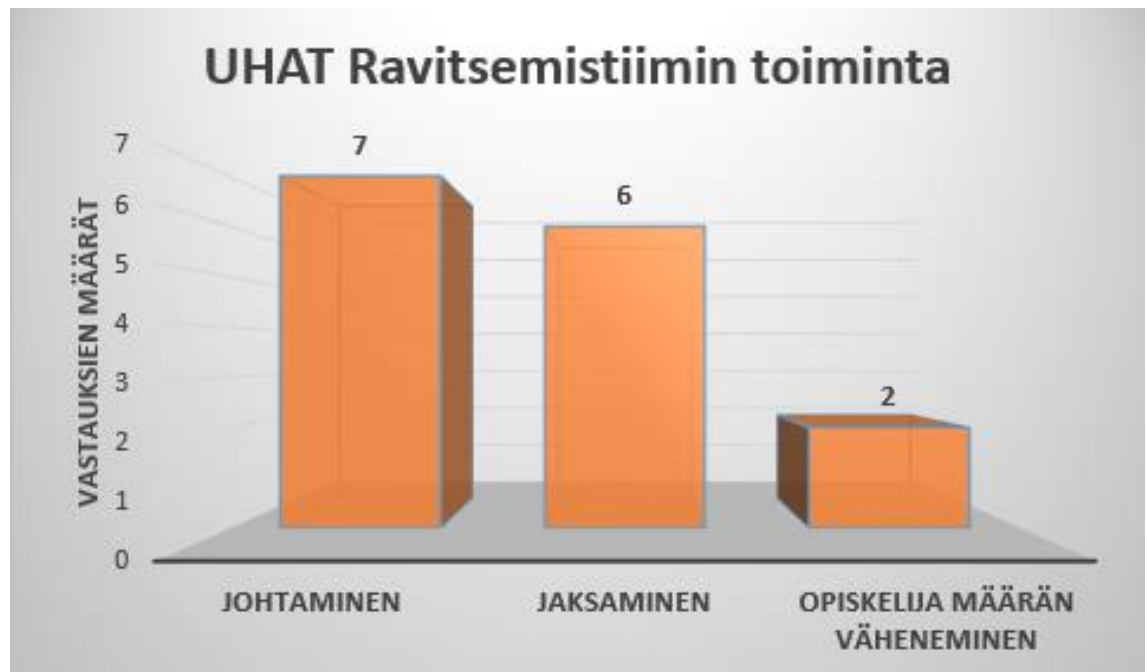


Kuvio 19. Opettajien työhyvinvointiin liittyviä uhkia.

Suurin osa kyselyyn vastanneista koki työssäjaksamisen uhkana työhyvinvoinnilleen. Työssä jaksamiseen liittyviä uhkia olivat kyselyn mukaan uupuminen, kiire, työn pirstaleisuus, opettajien työtehtävien laaja-alaisuus ja epävarmuus tulevaisuudesta. Opiskelijoiden heikon tason näki yksi vastaaja työterveyteen liittyvänä tekijänä.

”tietääkö johto mitä arki todellisuudessa on” (kyselytutkimus)

Ravitsemistiimin toimintaan liittyvinä uhkina vastaajat näkivät johtamisen, jaksamisen ja opiskelijamäärän vähenemisen. Alla olevassa taulukossa (kuvio 20) on havainnollistettu ravitsemistiimin toimintaan liittyviä uhkia.



Kuvio 20. KAO:n ravitsemistiimin toimintaan liittyviä uhkia.

Kyselyyn vastanneista 7 piti johtamiskäytäntöjä uhkana ravitsemistiimin toiminnalle. Avoimuuden puute johtamisessa, oikean osaamisen arvostuksen puute, ideoiden tukahduttaminen, yhteneväisten pelisääntöjen puuttuminen, johdon asettamat tavoitteet ja paineet sekä esimiehen vaihtuminen nähtiin johtamiseen liittyvinä uhkina vastaajien keskuudessa. Oman jaksamisen puute koettiin uhkana, siihen vaikuttavia tekijöitä olivat vastaajien mielestä ikääntyminen, nurkkakuntaisuus, työn pirstaleisuus ja kannustavan ja empaattisen ilmapiirin puuttuminen. Kaksi vastaajista piti opiskelijamäärän vähenemistä ravitsemistiimin toiminnan uhkana.

7.3 Yhteenveto tuloksista

Tarkastelen tässä luvussa tutkimustuloksia Työhyvinvoinnin portaatt -teorian mallin (Rauramo, 2009) ja voimavarakeskeisen työhyvinvoinnin mallin (Manka, 2011) teorioiden mukaan. *Psykofysiologiset perustarpeiden* keskiarvo opettajien toiminnassa oli 3,8, ja se oli opettajien antamista keskiarvoista kaikista korkein. Ravitsemistiimin toiminnan keskiarvoista se oli toiseksi alhaisin, 2,6. Psykologisista perustarpeista opettajien vastauksissa tulivat esille *vahvuuksina* persoonallisuuteen liittyvät piirteet kuten luovuus, inspiroituminen ja

innostuminen. Ravitsemistiimin toiminnassa psykofysiologisista perustarpeista tutkimuksessa tulivat esille energisyys ja iloisuus. Lisäksi toivottiin yhteistä suunnittelu-aikaa lisää. *Heikkouksina* ja *uhkina* suurin osa vastaajista koki niin ravitsemistiimin toiminnassa kuin omassa toiminnassaan työn kuormittavuuden. Siihen vastaajien mielestä vaikuttivat ikä, ajan puuttuminen, liiat ja liian suuret muutokset, työssä jaksaminen, uupuminen, palautumiseen tarvittavan ajan puuttuminen ja kiire. Työnilon kadottaminen nähtiin perustarpeisiin liittyvänä uhkana.

Mahdollisuutena vastaajat kokivat omassa toiminnassaan perustarpeista itsensä kehittämisen ja siihen liittyen uudistumisen, uudet ideat, tasaisesti koko vuodelle jakautuva tuntimäärä ja työnilon. Työnilo on yksilön ja työyhteisön kokemus, tunne. Kokemus vaihtelee ihmisen mukaan, eli se on yksilöllinen. Mitä useampi jäsen työyhteisössä tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvemmin se vaikuttaa työryhmän hyvinvointiin. (Manka, 2011, 76.) Opettajan työssä työnilo nähdään stressiä ehkäisevänä sekä stressin haittoja korjaavana. Työn ilon huomaaminen on taito, jota voidaan tietoisesti ja tarkoituksellisesti kehittää. Sen näkeminen on joskus helppoa ja toisinaan taas vaikeaa. Työn ilon havaitseminen on yksilöllinen taito, mutta siinä harjaannuttamisessa opettajakollegat voivat huomattavasti auttaa. (Hyvinvointi opetustyössä, 1999, 55.)

Turvallisuuden tarpeen keskiarvot olivat: opettajien oma toiminta 3,7 ja ravitsemistiimin toiminta 3,3. Tämä oli korkein ravitsemistiimin toiminnan keskiarvoista. Turvallisuuden tarpeen näkökulmasta opettajien ja ravitsemistiimin toiminnassa *vahvuuksina* tulivat useissa vastauksissa esille ammattitaito, ammatillinen osaaminen, kokemus, työmoraali ja kehittäminen. Esille tulivat myös ravitsemistiimin osalta avoimuus. Opettajilla turvallisuuden kokemus vaikuttaa työhyvinvointiin, työniloon ja jaksamiseen. Turvalliseksi olonsa kokevan opettajan työn kuormittavuus on pienempää kuin turvattomaksi kokevan opettajan ja opettajien turvallisuuskokemus auttaa oppilaiden turvallisuuden tunteen rakentumista. (Salovaara & Honkonen, 2013, 34, 37.)

Heikkouksina ja *uhkina* tulivat esille turvallisuuden tarpeen näkökulmasta opettajilla osaamisen puuttuminen joiltakin osin, liiat työtehtävät ja niiden laaja-alaisuus sekä heikkotasoiset opiskelijat. Ravitsemistiimin toiminnan heikkouksina nähtiin turvallisuuden tarpeen näkökulmasta, ettei osaamista hyödynnetä tarpeeksi, pelko tulevaa uutta esimiestä kohtaan,

työn sirpaleisuus, opetettavat aineet vaihtuvat, työjärjestys, työskentelypaikkojen vaihtuminen, eriarvoisuus ja vanhat toimimisen metodit, johdon asettamien tavoitteiden toteutumattomuus ja se, että toiminta tähtää liikevoittoon. Lisäksi uhkana nähtiin opiskelijamäärien väheneminen. Luottamuksen rakentuminen työyhteisössä vahvistaa työntekijän turvallisuuden tunnetta (Rauramo, 2012, 97). Yksi turvallisuuden osatekijöistä on yksittäisen opettajan tunne siitä, että hänet hyväksytään. Se vahvistaa opettajien työyhteisön kokemusta siitä, että työyhteisön jäsenet hyväksytään sellaisena kuin he ovat. Opettajien työyhteisössä luottamus liittyy hyvin oleellisesti vuorovaikutukseen ja tunteisiin. (Salovaara & Honkonen, 2013, 35 - 36.)

Liittymisen tarpeen keskiarvo oli opettajilla 3,7 ja ravitsemistiimin toiminnalla 2,8. Liittymisen tarpeen näkökulmasta vastaajat näkivät omina *mahdollisuuksinaan* joustavuuden työskentelyssään, välittämisen ja yhteistyökyvyn sekä inspiroitumisen yhdessä opiskelijoiden kanssa. Niin ikään ravitsemistiimin toiminnassa liittymisen tarpeena nähtiin yhteistyön merkitys tiimin toiminnassa. Opettajien omassa toiminnassa liittymisen tarpeen näkökulmasta myös *heikkouksena* nähtiin joustavuus. Harrastuksen puutetta pidettiin myös oman toiminnan liittymisen tarpeen heikkoutena. Ravitsemistiimissä heikkoutena koettiin yhteisten tavoitteiden puuttuminen.

Mahdollisuutena omasta liittymisen tarpeen näkökulmasta vastaajat näkivät yhteistyön työelämän ja kollegojen kanssa. KAO:n ravitsemistiimin mahdollisuutena nähtiin sen toiminnan kehittäminen oleellisena. Liittymisen tarpeeseen kuuluvia tarpeita ravitsemistiimin toiminnassa olivat: saada pienemmällä tiimeillä aikaan järkevää yhteistyötä ja kehittää yleensäkin yhteistyötä, toivottiin yhteisten tavoitteiden asettamista, sekä työn monipuolisuutta jatkossa.

Uhkina vastaajat näkivät liittymisen tarpeen näkökulmasta ravitsemistiimin kuppikuntaistumisen ja ilmapiirin. Toimivassa työyhteisössä työhyvinvoinnin perustana on työyhteisön selkeä perustehtävä, työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelinsäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan alinomainen arviointi. Työyhteisössä yhteisesti sopivat pelinsäännöt helpottavat jokaisen työtä. (Virtanen & Sinokki, 2014, 163, 166.) Uudenlaisen vuorovaikutus- ja työkuultuurin aikaansaaminen vaatii vanhoista toimintamalleista luopumista ja uudenlaisia asenteita sekä ajattelumalleja, kaikkien osallistumista, sitoutumista ja harjoittelua. Hyvään vuorovaikutukseen

kuuluvat ongelmien puheeksi ottaminen ja rakentavan palautteen antaminen. Puheeksi ottamisen tapa on tärkeä, syyllisten hakemisen sijasta olisi hyvä kysyä miten asia voidaan ratkaista. (Manka, 2011, 121 – 122, 125- 126.)

Arvostuksen tarpeesta opettajien toiminnan keskiarvo oli 3,2 ja ravitsemistiimin toiminnan 2,5, tämä keksiarvo oli alhaisin. Opettajien oman toiminnan *vahvuuksina* arvostuksen näkökulmasta vastaajat näkivät hyvän työskentelymotivaation ja korkean työmoraaalin. Vahvuuksina nähtiin arvostuksen tarpeen näkökulmasta myös vahva ammatillinen osaaminen niissä aineissa, joita opetetaan. Vastaavasti *heikkouksina* vastaajat näkivät omassa toiminnassaan myös ajoittaisen motivaation heikkenemisen. Ravitsemistiimin toiminnassa *vahvuuksina* arvostuksen tarpeiden näkökulmasta oli niin ikään ammatillinen osaaminen.

Heikkouksina ja *uhkina* nähtiin aikaa vievät turhat kokoukset, opetettavien aineiden vaihtuminen ja vastaajat näkivät ravitsemistiimin toiminnassa heikkoutena selkeän yhteisen tavoitteen puuttumisen. Työ merkitsee jokaiselle useita eri asioita. Työ ja työstä saatava palkka mahdollistavat kulutuksen, mutta työ on myös tärkeä keino oman identiteetin syntymiseen. Työntekijän työmotivaatioon vaikuttaa paljon henkilön kokemus työn arvosta ja merkityksestä. Tähän vaikuttavat toisilta ihmisiltä saatu sosiaalinen arvostus ja itsearvostus. Arvostuksen saaminen ja kokeminen lisäävät, ylläpitävät ja parantavat itsetuntoa. Arvostuksen saaminen lisää positiivista asennoitumista omaan työhön. (Virtanen & Sinokki, 2014, 207.)

Itsensä toteuttamisen tarve sai opettajien vastauksissa keskiarvoksi 3,4, ja ravitsemistiimin toiminnan keskiarvo oli 3,1. *Mahdollisuuksina* itsensä toteuttamisen tarpeen näkökulmasta vastaajat näkivät itsensä kehittäminen ja itsenäisyyden työssä ja työhön vaikuttamisen sekä työelämään tutustumisen. Ravitsemistiimin toiminnassa *mahdollisuuksina* itsensä toteuttamisen tarpeen näkökulmasta nähtiin kannustaminen ja se, että kaikki saisivat mahdollisuuden toimia tiimin hyväksi. Kaikilla opettajilla on edellytys lisätä omaa työnimuaan, innostustaan, työlle antautumistaan ja ammatillista osaamistaan. Kun opettaja kokee omassa työssään työnilon ja onnistumisen, tämä mahdollistaa työnimun kokemisen, vaikka työyhteisössä on haasteita. Silloin opettaja suhtautuu ongelmiin ratkaisukeskeisesti, säilyttää aikuisuutensa kiperissäkin tilanteissa ja antaa itselleen ja työkaverilleen luvan ja tilan iloita työstään ja onnistumisistaan. (Salovaara & Honkonen, 2013, 156.) Itsensä toteuttamisen tarve pohjautuu haluun päästä hyödyntämään ja käyttämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan. Siihen liittyy myös kyky

nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta sekä kehittymisestä ihmisenä. Kun tarpeet on tyydytetty, ihminen voi maksimoida kykynsä, etsiä rauhaa, tasapainoa, esteettisiä kokemuksia ja täyttymystä. Tällöin ihmisen oletetaan olevan hyvinvoiva ja luova. (Rauramo, 2012, 145.)

7.4 Kehittämiskohteet kehittämispalaveriin

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana oli KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden selvittäminen ja niiden kehittäminen. Selvitystyö tehtiin kyselylomakkeiden avulla. Kyselylomakkeiden vastausten (Likertin-asteikko ja SWOT-analyysi) sisällön analyysin, -erottelun, teemoittelun, kvantifioinnin, taulukoilla havainnollistavan ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin perusteella voitiin nostaa esiin KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvoinnin kehittämistä kaipaavia teemoja. Tutkimustuloksista keskusteltiin toimeksiantajan kanssa ja kehittämistä vaativat teemat määriteltiin tarkemmin.

Arvostuksen tarve työhyvinvoinnin tarvehierarkiasta sai KAO:n ravitsemistiimin toiminnassa heikoimman keskiarvon. Tästä työhyvinvoinnin tarvehierarkian tarpeesta nousee KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvoinnin kehittämispalaveriin ensimmäinen tema: *avoimen ja sjuuvan tiedonkulun parantaminen* niin kollegojen kesken kuin tiimi- ja johtotasolla. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluvat ongelmien puheeksi ottaminen ja rakentavan palautteen antaminen. Puheeksi ottamisen tapa on tärkeä, syllisten hakemisen sijasta olisi hyvä kysyä, miten asia voidaan ratkaista. (Manka, 2011, 121 – 122, 125- 126.)

Ihmiset tarvitsevat myönteistä palautetta, jotta he jaksavat työssään. Voidaan puhua myös arvostuksesta. Arvostuksen tunne voi tulla myönteisen palautteen myötä, mutta myös taiten annettu kriittinen palaute koetaan arvostuksena. (Salovaara & Honkonen, 2013, 156.) Avoin vuorovaikutus on toimivan työyhteisön tärkeä ominaisuus. Työpaikan avoimessa vuorovaikutuksessa puhutaan työasioista, puhutaan henkilöiden kanssa joita asia koskee, puhutaan rakentavasti ja varmistetaan, että viesti on ymmärretty oikein. (Virtanen & Sinokki, 2014, 166.)

KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvoinnin tutkimuksessa tuli esille sekä yksilövastauksista että tiimin toiminnan tasolla työssäjaksaminen. Tarvehierarkiassa se on työntekijän psykologisia perustarpeita. Toinen oman työn ja tiimin *toiminnan työhyvinvointia kehittävää teema oli miettiä kehittämispalaverissa keinoja työssäjaksamisen parantamiseksi*. Työssä on erilaisia vaatimuksia, kuten työmäärä, työn vaikeus, ajan käyttö, työn fyysinen kuormittavuus tai tunne kuormittavuus. Jos näitä vaatimuksia on liikaa, ne muodostuvat rasituksiksi ja kuluttavat voimavaroja. Jokaisessa työssä voi olla myös erilaisia resurssitekijöitä, jotka ylläpitävät ja parhaimmillaan lisäävät työn imua. (Jabe, 2010, 106.) Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua satsata työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä. Töihin on mukava mennä aamulla. Työhön omistautuminen tarkoittaa työn kokemista merkitykselliseksi sekä työssä koettua innostusta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta. (Rauramo, 2008, 17.)

Kolmas teema, joka nousi vastausten perusteella kehittämisen teemaksi kehittämispalaveriin, oli työhyvinvoinnin liittymisen tarpeeseen liittyvä *yhteistyön kehittäminen KAO:n ravitsemistiimissä*. Näkökulmana tiimin toiminnan kehittämiseen on mielikuva tai käsitys siitä, *minkälainen on unelmatiimi*. Voiko KAO:n ravitsemistiimi olla tulevaisuudessa työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta unelmatiimi? Kehittämispalaverissa pohditaan keinoja, miten siihen päästään. Tiimityö lisää aloitteellisuutta, vastuullisuutta, itsenäisyyttä ja sitoutumista organisaation tavoitteisiin. Tiimissä työskentelyn avulla pystytään hyödyntämään aikaisempaa paremmin ja monipuolisemmin henkilöstön osaamista. Sillä on paljon merkitystä työn mielekkyyden kokemukseen, missä määrin työntekijällä on mahdollisuus osallistua joko suoraan päätöksen tekoon tai tiiminsä kautta. (Manka, 2011, 79, 84.) Spiikin mukaan (1999) hyvässä tiimissä arvostetaan, kunnioitetaan ja hyödynnetään ihmisten ammattitaitojen erilaisuutta. Hyvässä tiimissä on toisiaan täydentäviä taitoja. Ihannetiimissä löytyy monenlaista ja laaja-alaista osaamista, ennakkoluulotonta ajattelua, luovaa pohdiskelua, avointa keskustelua ja kriittistä suhtautumista. (Spiik, 1999, 96.)

8 KAO:N RAVITSEMISTIIMIN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISPALAVERIN KUVAUS

Kainuun ammattiopiston ravitsemistiimin kehittämispalaveri pidettiin 9.4.2015 alkaen klo 14.40. Työhyvinvoinnin kehittämispalaverin ohjeistus pidettiin Kainuun ammattiopiston nuorisokoulutuksen ravitsemisopetuksen teorialuokassa. Kehittämispalaverin ajankohta oli sovittu ennakkoon toimeksiantajan kanssa. (Henkilökohtainen tiedonanto.) Kehittämispalaverista lähetettiin ennakkoon sähköpostia ravitsemistiimin opettajille. Sähköpostissa oli saatekirjelmä (liite 4) pidettävästä kehittämispalaverista. Kirjelmästä kävivät esille kehittämispalaverin aika ja tutkimuksen tulosten perusteella kehittämistä vaativat työhyvinvoinnin kohteet, joihin opettajien toivottiin ennakkoon tutustuvan. Kehittämispalaverissa oli paikalla 12 opettajaa ja 2 koulutuspäällikköä. Koulutuspäälliköt eivät osallistuneet työhyvinvoinnin kehittämistyöskentelyyn. Oma roolini työpajatoiminnassa oli mahdollistaa Learning cafe -työskentelymenetelmän avulla työhyvinvoinnin kehittäminen KAO:n ravitsemistiimin toiminnassa.

8.1 Työhyvinvointi kehittämispalaverin esittely ja ohjeistus

Kehittämispalaverissa esittelin aluksi opinnäytetyöni aiheen sekä kehittämispalaverin liittymisen opinnäytetyöni aiheeseen. Olin aikaisemmin työskennellyt työyhteisössä, joten itseäni en nähnyt tarpeelliseksi esitellä. Tämän jälkeen kävin läpi kehittämispalaverin etenemisen Power-point-diojen (liite 5) avulla. Ensimmäisessä diassa kerroin, montako vastausta oli saatu työhyvinvointikyselyyn. Sitten toin esille työhyvinvoinnin kehittämisenkohteet, jotka nousivat esille tutkimusvastauksista. Lisäksi mainitsin, että kehittämisen kohteista oli ennakkoon neuvoteltu toimeksiantajan kanssa. Sen jälkeen esittelin tutkimustulosten analyysitavat lyhyesti.

Seuraavassa diassa esiteltiin ensimmäinen työhyvinvoinnin kehittämistä vaativa kohde. Aluksi mainittiin, että kehittämisen kohteet eivät ole arvojärjestyksessä vaan työskentelyryhmiä varten numeroituna. Tässä diassa työhyvinvoinnin kehittämisen kohteena esiteltiin avoimen ja sujuvan tiedonkulun parantamista kollegojen, tiimin ja johdon tasolla: miten tiedonkulkua

parannetaan avoimemmaksi ja sujuvammaksi. Diassa oli myös havainnointitaulukko työhyvinvointikyselyn keskiarvoista, josta kävi ilmi arvostuksen tarpeen alin keskiarvo tiimin toiminnassa.

Seuraava työhyvinvoinnin kehittämisen kohde esiteltiin seuraavassa diassa, työssäjaksaminen: miten työssäjaksamista voidaan parantaa ja miettiä keinoja työssäjaksamisen parantamiseksi. Tutkimustulosten perusteella tämä työhyvinvoinnin kehittämisen kohde nousi esille oman toiminnan SWOT-analyysin työhyvinvoinnin uhat -kohdasta. Myös tähän diaan oli otettu havainnointitaulukko havainnollistamaan kyselyn tuloksia kehittämispalaverin osanottajille. Seuraavassa diassa esiteltiin kolmas työhyvinvoinnin kehittämistä vaativa kohde, joka nousi esille SWOT-analyysin ravitsemistiimin mahdollisuuksista eli minkälainen on unelmatiimi, voisiko KAO:n ravitsemistiimi olla unelmatiimi.

Työhyvinvoinnin kehittämisen työpajana käytettyä Learning café -menetelmää esiteltiin seuraavassa diassa. Viimeisessä diassa esiteltiin työhyvinvoinnin kehittämisen prosessi vietynä Learning café -menetelmää käyttäen. Diassa esiteltiin kaikki yhdeksän vaihetta, joita käytettiin työpajatoiminnassa. Ensimmäisessä vaiheessa tuli esille oppimisympäristön järjestäminen 3 teemaa/pöytää. Toisessa vaiheessa oli asetettu tavoite työpajatoiminnalle, yhteisöllisyys työyhteisössä. Tavoite oli nostettu kolmesta työhyvinvoinnin kehittämisen kohteesta. Kolmannessa vaiheessa esiteltiin kehittämistä vaativien teemojen tulevan tutkimustuloksista. Opettajien jakaminen ryhmiin tuli esille neljännessä vaiheessa.

Työhyvinvoinnin kehittämisen prosessin viidennessä vaiheessa diassa kerrottiin, että jokaiselle pöydälle valitaan puheenjohtaja/kirjuri, ja hän pysyy pöydässä koko ajan. Diassa esiteltiin, että kuudennessa työpajatoiminnan vaiheessa on keskustelu ja kommentointi joka kestää 20 min, ja että jokainen osallistuu keskusteluun. Seitsemännessä vaiheessa esiteltiin pöytien vaihto ja kahdeksannessa vaiheessa kerrottiin, että vaihtoja voidaan tarvittaessa tehdä useita. Yhdeksännessä vaiheessa puheenjohtajat esittelevät kehittämiskohteiden tulokset.

Työhyvinvoinnin kehittämispalaverin esittelyn ja ohjeistuksen jälkeen opettajat jaettiin työskentely ryhmiin. Työhyvinvoinnin kehittämisen aiheita oli kolme, joten opettajat jaettiin kolmeen ryhmään. Ryhmiin jakaminen tapahtui niin, että jokainen osallistuja sanoi jonkun numeron yhdestä kolmeen, näin muodostettiin kolme ryhmää ja kussakin ryhmässä oli neljä

henkilöä. Tämän jälkeen siirryttiin työskentelemään pöytäryhmittäin Kanerva-salin puolelle. Kanerva-salissa työskennellessä saatiin kahvilamaista tunnelmaa ja työskentelyssä korostettiin avointa ja rentoa ilmapiiriä.

Työpajatoimintaan osallistujat toivoivat työskentelyajan olevan ideointivaiheessa 15 min ja seuraavissa vaiheissa 10 min. Pöytien vaihtoja tehtiin niin, että jokainen ryhmä kävi yhden kerran jokaisessa pöydässä. Työhyvinvoinnin kehittämisen tulokset kirjoitettiin fläppitaululle. Ideoinnin, keskustelujen ja pöytien kiertämisen jälkeen pöytien puheenjohtajat esittelivät työhyvinvoinnin kehittämisen tulokset fläppitauluilta muille ryhmille. Tässä vaiheessa syntyi myös keskustelua kehittämisen tuloksista. Puheenjohtajien esittelyt ja sen aikana syntyvä keskustelu nauhoitettiin. Nauhoitukseen oli ennakkoon pyydetty lupa työpajatoimintaan osallistujilta. Nauhoitusta käytettiin työhyvinvoinnin kehittämisen tulosten auki kirjoittamiseen fläppitaulujen lisäksi. Fläppitaulut myös valokuvattiin.

8.2 Kehittämisen tulokset

Avoimen ja sujuvan tiedonkulun parantaminen kollegojen, tiimin ja johdon kesken

Tiedonkulun koettiin olevan kollegojen välillä sujuvaa, sillä opettajien huoneessa käydään keskusteluja/opettajat vaihtavat mielipiteitä. Tiimien koettiin olevan vielä kehitysvaiheessa. Tarvitaan aikaa niiden kehittymiseen ja sitä kautta tiedonkulun parantumiseen. Johdolta tuleva tiedottaminen ei ole avointa ja tiedottamisen oikea-aikaisuutta korostettiin. Johdolta toivottiin psykologista silmää, ettei pahimman kiireen aikaan tulaisi tiedottamaan asioista. Vireillä olevista asioista toivottiin johdolta riittävästi tietoa ja yleisesti avoimuutta asioiden tiedottamiseen. Koettiin, ettei ylin johto tiedä, mitä ruohonjuuritasolla tapahtuu. Keskusteluissa tuli myös esille tiedottaminen KAO:sta ulospäin: minkälaista imagoa oppilaitoksesta annetaan tiedotusvälineissä. Tärkeänä koettiin positiivisen viestinnän merkitys.

Keskusteltiin siitä, mitä tarkoitetaan johdolla. Johdoksi määriteltiin oppilaitoksen ylin johto. Koettiin, että ylin johto on kaukana opetuksen arjen toiminnoista. Sisäinen tiedottaminen koettiin eriarvoisena suhteessa ulkoiseen tiedottamiseen. Koulutuspäällikkö nähtiin opetuksen arjen toiminnossa johtajana, joka tietää mitä arjen opetustoiminnoissa tapahtuu.

Koulutuspäällikön vaihtuessa toivottiin tulevaisuudessa johtamisen olevan avointa. Oppimisympäristöjen nähtiin muuttuvan valtakunnan tasolla, eikä opetus välttämättä tapahdu oppilaitoksessa. Tulevaisuudessa toivottiin niistä tiedotettavan vanhempia vanhempainilloissa.

Työssäjaksaminen, miettiä keinoja millä työssäjaksamista parannetaan

Tämä teema herätti runsaasti keskustelua opettajissa. Tärkeimpänä asiana työssäjaksamisessa ja sen parantamisessa nähtiin työn jakautuminen tasaisesti koko lukuvuodelle. Tämä nähtiin vaikeana toteuttaa lukujärjestysteknistä syistä. Muuten keskustelun pääpaino oli enemmänkin siinä, mitkä tekijät vaikuttavat työn kuormittavuuteen. Työ koettiin pirstaleisena, siihen ei löydetty ratkaisua kehittämispalaverissa. Opetustyössä tapahtuvina muutoksina nähtiin aikuisopetuksen ja nuoriso-opetuksen yhteistyön sekä koulutuspäällikön vaihtumisen.

Työssä jaksamiseen vaikuttavat, lisääntyvät kokoukset ja opetukseen liittyvien muiden toimintojen lisääntyminen. Näihin liittyviin teknisiin asioihin toivottiin enemmän perehdytystä. Todettiin kaikkien opiskelijoihin liittyvien kirjausten tekemistä tunnin aluksi, välitunti ei ole kirjaamisia varten. Opiskelijat koettiin haasteellisina. Palkanmaksuperusteet ovat erilaiset tiimin jäsenten välillä, osa opettajista toimii kokonaistyössä ja suurin osa opettajista työskentelee tuntien mukaan. Koettiin pelkoa työpaikan puolesta, eikä näin ollen uskalleta kaikkia asioita tuoda esille. Oman työn helpottamiseksi tuotiin esille pois oppiminen entisistä käytänteistä ja vanhoista tavoista. Oman työn reflektointia pidettiin tärkeänä. Jokaisen tulisi miettiä itse oman jaksamisensa näkökulmasta, mitä on järkevää tehdä ja miten.

Oppilaitoksen eri koulutusalojen välillä nähtiin olevan kilpailua opiskelijoista. Toivottiin, että oppilaitos olisi yhtenäinen KAO.

Minkälainen on unelmatiiimi? Voisiko KAO:n ravitsemistiiimi olla unelmatiiimi?

Tästä teemasta nousi esille toivomus, että tiimissä tapahtuvaa keskustelua olisi kaikkien kanssa ja että keskustelu olisi avointa ja ammatillista. Esitettiin myös, että pystyttäisiin keskustelemaan avoimesti negatiivisista asioista, tuotaisiin niitä rohkeasti esille. Koettiin, että henkilökohtaisten asioiden kertominen tiimissä ei ole itseisarvo. Keskustelua käytäisiin sillä tasolla, että myös

sairaslomalla olevalle voitaisiin tarvittaessa ilmoittaa asioita tiimin toiminnasta. Tästä nousee tiimin jäsenten arvostus ja välittäminen.

Tavoitteiden tulisi olla selkeät kaikille tiimiläisille ja niissä tulisi ottaa huomioon oppimisympäristöjen hyödyntäminen, opetuksen suunnittelu, opiskelijoiden osaaminen, opiskelun suunnittelu ja heikoimpien opiskelijoiden ohjaamiseen tarvittava aika. Tiimin toiminta on pitkäjänteistä ja muutosten mahdollisuudet tulisi ottaa huomioon. Tiimin jäsenillä on oltava keskinäiset pelisäännöt ja jäsenten on hyväksyttävä toisten jäsenten erilaisia toimintatapoja. Unelmatiimin toiminnassa on tärkeää oppilaiden valmistuminen ja työllistyminen.

Tiimi ei saa olla liian iso. Pienempi tiimi on nopeampi ja pystyy nopeammin tarvittaessa reagoimaan. Pienemmässä tiimissä keskustelut voidaan käydä työpäivän aikana. Pienemmät tiimit eli opetustiimit kokoontuisivat työpäivän aikana, se on tehokkaampi ajankohta kokoontumiselle kuin työpäivän jälkeen. Opiskelijat ohjeistettaisiin tekemään ryhmissä oppimistehtäviä ja samanaikaisesti opettajat pitäisivät tiimipalaveria. Näin saataisiin palkkaa tiimin kokoontumisen ajalta. Pienempien tiimien toiminnalle ei nähty mitään estettä. Pienet tiimit nähtiin yhtenä tapana tehdä työtä. Ne kokoontuisivat kerran kuukaudessa.

Esille nousi ehdotus, että tiimit muodostettaisiin aihealueittain erilaisten opetuksessa toteuttavien teemojen kautta, niin kuin on jo osittain toteutunutkin. Kiinteää tiimiä ei voi olla, koska toiminnot ovat kahdessa eri paikassa eli tiimi on liikkuva. Tiimi voi olla kahden opettajan työryhmä. Tiimi-sana koettiin juhlavana ja arjen toimintoja jäykistävänä. Tiimin apuna tulee olla ammattihenkilö käytännön työhön liittyvissä toiminnoissa mm. opetuksessa tarvittavien raaka-aineiden tilaamisessa ja varastojen ylläpitämisessä.

8.3 Interventio prosessin vaikuttavuuden arviointi

Tutkimuksen interventioprosessia arvioitiin keräämällä KAO:n ravitsemistiimin opettajilta palaute (liite 6) työhyvinvoinnin kehittämisen työpajasta. Opettajille lähetettiin sähköpostitse (liite 7) Webropol-linkki, johon pyydettiin antamaan palautetta työhyvinvoinnin kehittämisen työpajasta. Toinen vaihtoehto oli antaa palautetta suoraan sähköpostitse. Palautteeseen oli

mahdollisuus vastata 14.4.2015 – 17.4.2015 välisenä aikana. Palautteessa pyydettiin arvioimaan työhyvinvoinnin kehittämispalaverin vaikuttavuutta työhyvinvointiin opettajien toiminnan ja tiimin toiminnan näkökulmasta. Palautetta pyydettiin 13 KAO:n ravitsemistiimin opettajalta. Palautteen kehittämispalaverin vaikuttavuudesta työhyvinvointiin antoi 5 ravitsemistiimin opettajaa.

Palautteiden perusteella työhyvinvoinnin kehittämispalaverissa tuli esille työhyvinvointiin liittyviä tärkeitä asioita. Palautteissa todettiin, että työhyvinvoinnin kehittämispalaverissa nostettiin esille työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä, ”nostettiin kissa pöydälle”. Tärkeimpänä kehittämiskohteena nähtiin jaksamisen näkökulmasta opetustyön jakautuminen tasaisesti koko lukuvuodelle. Palautteiden perusteella työssä jaksamiseen voidaan vaikuttaa työmäärän jakamisella riittävän henkilöstömäärän kesken.

Palautteissa koettiin tärkeänä keskittyä opettajien työssä jaksamiseen liittyviin tekijöihin, koska opettajien työssä tulee olemaan muutoksia: uudet opetussuunnitelmat otetaan käyttöön ja lähin esimies vaihtuu syksyllä. Opettajien työskentelyä ja omavalvontaa selkiyttävinä tekijöinä koettiin kassavastuun, tilausten ja varastonhoidon keskittämisen yhdelle henkilölle. Palautteissa todettiin, että pitkällä aikavälillä voidaan havaittuihin epäkohtiin saada parannusta. Työn pirstaleisuuteen tarvitaan hyvää työsuunnittelua ja lukujärjestysteknistä osaamista. Pienemmissä tiimeissä toimimisen toivottiin parantavan työskentelyä. Työt tehtäisiin työajalla lomittain opiskelijoiden ohjaamisen kanssa.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa tarkastellaan, miten tutkimusongelmiin saatiin vastauksia. Yleisesti ottaen KAO:n ravitsemistiimin opettajat voivat hyvin työssään. Opettajien työn työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä nähtiin arvostuksen tarpeisiin liittyvät oman *persoonan käyttö työskentelyssä ja ammattitaito*. Mahdollisuus *itsensä kehittämiseen* koettiin myös työhyvinvoinnin näkökulmasta sitä parantavana tekijänä.

Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä koettiin psykofysiologisiin tarpeisiin kuuluvat *työnkuormittavuus ja työssä jaksaminen*. Suuri osa tutkimukseen vastanneista koki opettajan työn kuormittavana. Työn kuormittavuuteen liittyivät työn pirstaleisuus, epätasaisesti jakautuvat työt lukuvuoden aikana, epävarmuus tulevaisuudesta ja opiskelijoiden heikko taso.

Tarkasteltaessa ravitsemistiimin toiminnan hyvinvointia tutkimustulokset eivät olleet kaikilta osin niin myönteisiä kuin opettajien omasta toiminnasta. Ravitsemistiimin toiminnan *kehittäminen* tulevaisuudessa nähtiin tärkeänä. Tiimin toiminnan hyvinvointia heikentävänä tekijöinä koettiin *johtamiseen* liittyvät seikat, kuten aikaa vievät turhat kokoukset, eriarvoisuuden kokemukset, se että ei hyödynnetä tarpeeksi tiimissä olevaa osaamista, avoimuuden puuttuminen viestinnässä ja esimiehen vaihtuminen. Nämä olivat liittymisen tarpeeseen kuuluvia tekijöitä.

Työhyvinvoinnin kehittämisentyöpajan ideoinnissa ja keskusteluissa tuli esille konkreettisia kehittämisehdotuksia. Tiimit muodostuvat/muodostetaan *opetusaihealueiden* mukaan erilaisten opetuksessa toteuttavien teemojen kautta. Näin muodostu pienempiä *opetustiimejä*, jotka koettiin tehokkaampana. Nämä opetustiimit kokoontuisivat kerran kuukaudessa päivän aikana. Opiskelijat ohjeistetaan tekemään oppimistehtäviä itsenäisesti tiimin kokoontumisaikana.

Työssä jaksamista parantavana tekijänä nähtiin *töiden jakautumisen* tasaisesti koko lukuvuodelle, mutta tämän toteutuksessa tulivat vastaan lukujärjestystekniset seikat.

Avoimen ja sujuvan tiedonkulun parantamisessa kehittämisen tarvetta nähtiin enemmänkin *tiimin toiminnassa*. Tiimien katsottiin olevan vielä kehitysvaiheessa ja tiedonkulun uskottiin

parantuvan tiimien toiminnan kehittyessä. Toiseksi *tiedonkulun parantamista* toivottiin KAO:n johdolta ja sen tulisi olla avointa ja reaaliaikaista.

Opinnäytetyöllä pyrittiin saamaan aikaan keskustelua ja muutoksia KAO:n ravitsemistiimin opettajien ja tiimin toimintaan. Työhyvinvoinnin kehittäminen tehtiin ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvoinnin tutkimusten pohjalta opettajalähtöisesti. Tutkimus oli toimintatutkimus. Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että siinä pyritään valamaan uskoa ihmisten omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin, eli toisin sanoen voimaannuttamaan tai valtauttamaan (empower) heitä. Tutkija käynnistää muutoksen ja näin ollen rohkaisee ihmisiä paneutumaan asioihin, jotta niitä kyetään kehittämään heidän omalta kannaltaan paremmiksi. (Heikkinen, 2008, 20.) Tästä näkökulmasta lähtien, tutkija käynnisti keskustelua työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä kehittämispalaverissa ja opettajiin valettiin uskoa siihen, että työhyvinvointia koskeviin asioihin voidaan vaikuttaa omassa ja tiimin toiminnassa.

10 POHDINTA

Tässä kappaleessa pohditaan tutkimuksen tekemiseen ja sen onnistumiseen olennaisesti liittyviä tekijöitä, kuten tutkimuksen tuloksia, interventioprosessin onnistumista, tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Näiden lisäksi pohditaan tutkimuksen tekemistä oman oppimisen näkökulmasta.

10.1 Tulokset

Tarkasteltaessa tutkimuksen tuloksia, tässä tutkimuksessa saatiin tulokset sekä tutkimusaineistosta että interventioprosessista. Tässä luvussa tarkastellaan tutkimusaineistosta saatuja tuloksia ja interventioprosessin tuloksia tarkastellaan seuraavassa luvussa. Tutkimukseen vastanneiden ikä jakautui tasaisesti vastaajien kesken 41–71 vuoden välille. Kyselyssä ei kysytty iän merkitystä opettajien työhyvinvointiin, mutta vastauksissa tuli esille iän mukanaan tuoma hidastuminen opettajan työssä.

Tutkittavista suurin osa työskenteli nuoriso-opetuksessa ($n=7$) aikuisopetuksessa työskenteli kaksi ($n=2$) ja sekä nuoriso-opetuksessa että aikuisopetuksessa kaksi ($n=2$) opettajaa. Työskentelypaikka tuli esille kehittämispalaverissa tiimin toiminnan näkökulmasta siinä, että esitettiin tiimipalaverien kokoontumista päivällä, eikä opetustuntien päätteeksi. Nuoriso-opetuksen opettajat työskentelevät opetustuntien puitteissa ja aikuisopetuksen opettajat työskentelevät kokonaistyöajassa. Näkisin tämän olevan tärkeä seikka tiimin toiminnassa työskentely ilmapiiriä heikentävänä tekijänä. Vastauksista tuli esille tiimin toiminnan uhkana nurkkakuntaisuus.

Tutkimukseen vastanneilla kuudella ($n=6$) oli työkokemusta ravitsemisalalla enemmän kuin 21 vuotta. Tämä näkyi tutkimustuloksissa työhyvinvoinnin vahvuutena niin opettajien omassa kuin tiimin toiminnassa. Ammatillinen osaaminen lisää työhyvinvointia niin yksilö kuin tiimin toiminnan tasolla.

Määrällisessä tutkimuksessa kysyttiin opettajien ja ravitsemistiimin työhyvinvointia Rauramon työhyvinvoinnin portaatt-mallin mukaan. Kyselyssä käytettiin Likert-asteikkoa ja vastauksista analysoitiin keskiarvot. Opettajien oman toiminnan keskiarvot olivat kaikissa viidessä portaassa korkeammat kuin tiimin toiminnan osalta. Opettajien työhyvinvoinnin keskiarvot olivat yli 3 kaikissa työhyvinvoinnin osa-alueissa. Korkein keskiarvo 3,8 tuli psykofysiologisissa perustarpeissa ja siinä kysyttiin terveellisten elintapojen merkityksestä työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan opettajat kokivat työhyvinvointiin liittyvien perustarpeiden olevan kunnossa.

Arvostuksen tarve sai heikoimman keskiarvon opettajien toiminnasta, 3,2. Tässä kysyttiin mm. aktiivista roolia organisaation kehittämisessä. Myös ravitsemistiimin toiminnassa arvostuksen tarve sai heikoimman keskiarvon eli 2,6. Tähän osa-alueeseen kuuluivat mm. avoin ja sujuva tiedonkulku ja henkilöstön osallistaminen ja palkkajärjestelmät. Arvostuksen tarpeen keskiarvo 2,5 oli ravitsemistiimin toiminnan heikoin. Tähän portaaseen kuuluivat hyvinvointia ja tuottavuutta tukevat arvot, kehitystoiminta sekä palaute-, palkka-, ja palkitsemisjärjestelmät, henkilöstön osallistaminen sekä avoin ja sujuva tiedonkulku. Tutkimuksessa tuli esille niin opettajien työhyvinvoinnissa kuin tiimin hyvinvoinnissa avoimen tiedonkulun sujumattomuus, palkkaukseen liittyvät kehitystarpeet sekä henkilöstön osallistaminen. Tarkasteltuna kokonaisuutena työhyvinvoinnin keskiarvoja työhyvinvoinnin portaatt – mallin mukaan, tiimin toiminta koettiin heikompana kuin oma toiminta. Tiimi on perustettu 2013, eli kyseessä on nuori tiimi ja sen toiminta on kehitysvaiheessa.

Laadullisen tutkimustulosten perusteella tuli esille opettajien ja ravitsemistiimin hyvinvoinnissa vahvuutena ammatillinen osaaminen. Opettajat kokivat lisäksi persoonallisuuteen liittyvien tekijöiden kuten luovuuden, positiivisuuden ja innostuneisuuden vaikuttavan työhyvinvointia parantavina tekijöinä. Itsensä kehittäminen koettiin myös työhyvinvointia vahvistavana tekijänä.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä opettajien toiminnassa oli työn kuormittavuus. Työtä kuormittavia tekijöitä opettajien mielestä olivat mm. työn sirpaleisuus, liikaa työtehtäviä, erilaiset muutokset ja työskentelyyn käytettävän ajan puute. Tiimin toimintaa heikentävinä tekijöinä vastaajat kokivat olevan johtamiseen liittyvät tekijät kuten turhat kokoukset, eriarvoisuus ja tiimissä olevan osaamisen hyödyntämättömyys. Myös tiimin

toiminnan osalta työn kuormitus tuli tutkimuksessa esille kuten opettajien omassa toiminnassakin.

Opettajien- ja tiimin toiminnan hyvinvointia parantavina tekijöinä nähtiin kehittäminen ja kehittyminen. Ne tulivat molemmissa vastauksissa vahvasti esille. Opettajat näkivät itsensä kehittämisen, uudistumisen ja työskentelyn itsenäisyyden kehittymisen mahdollisuuksiksi. Tiimin toiminnan kehittämistoimenpiteinä nähtiin tavoitteiden yksinkertaistamisen, yhteen hiileen puhaltamisen, pirstaleisuuden vähentämisen ja opetuksen tavoitteiden selkiyttämisen.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin uhkina opettajat kokivat työssäjaksamisen. Työssäjaksamiseen liittyviä tekijöitä olivat uupuminen, työn pirstaleisuus, tehtävien laaja-alaisuus ja epävarmuus tulevaisuudesta. Tiimin toimintaan liittyvinä uhkina vastaajat näkivät johtamiseen liittyvät tekijät, kuten avoimuuden puuttumisen johtamisessa, arvostuksen-, yhteneväisten pelisääntöjen puuttumisen ja johdon asettamien tavoitteiden saavuttaminen.

Näiden kahden (määrällisen ja laadullisen) aineiston keruumenetelmien kautta on saatu laaja näkemys työhyvinvoinnin tilasta sekä opettajien omasta että tiimin toiminnan hyvinvoinnista. Molemmista aineistoista saatiin samansuuntaisia vastauksia ravitsemistiimin toiminnasta ja opettajien työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tuloksista nousi hyvin esille työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet. Opettajien omassa toiminnassa työssäjaksaminen nousi vahvasti esille. Myös tiimin toiminnassa tämä nähtiin työhyvinvoinnin uhkana. Mahdollisuutena KAO:n ravitsemistiimin toiminnassa nähtiin sen toiminnan kehittäminen ja kehittyminen yhteisten pelisääntöjen, tavoitteiden asettamisen ja avoimen ammatillisen keskustelun kautta.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon, enemmänkin tutkimukset ovat keskittyneet perusopetukseen. Ammattiopetuksen opettajien työhyvinvointitutkimuksista Kolin (2014, 70, 4) väitöstutkimuksessa tuli esille opetustyön pirstaleinen arki, ajan puute uusien toimintatapojen kehittämiseen opettajan arjessa. Opettajien laajassa työolobarometrissa tuli esille opettajia piinaavan eri suunnista tulevat ristiriitaiset odotukset (Rutonen, 2014, 13). Tässä opettajien työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa tulivat samansuuntaiset tekijät esille työhyvinvointia heikentävinä ja työssä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä.

Tässä tutkimuksessa nousi esille heikkoutena ravitsemistiimin toiminnan osalta johtamiseen liittyvät käytänteet. Ahosen (2008, 171) väitöskirjatutkimuksen mukaan johtajuutta on

lähestyttävä, ei liikkeen johdon näkökulmasta, vaan opettajien näkökulmasta tai vuorovaikutuksellisen prosessina.

Onnismaan (2010, 50) mukaan ammattiosaaminen, ylpeys omasta työstä ja työnteosta nauttiminen nousevat opetustyössä työnteon ja opetuksen onnistumisesta. Tämän tutkimuksen mukaan opettajat kokivat ammatillisen osaamisen vahvistavan heidän työhyvinvointiaan sekä tiimin hyvinvointia.

10.2 Interventiot

Tässä luvussa tarkastellaan interventioprosessin vaikuttavuutta KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointiin. Tutkimus oli toimintatutkimus, tämä tutkimusmenetelmä sopi tähän tutkimukseen, koska toimintatutkimus on luonteeltaan toiminnan ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutusta, sylkistä sekä toimintatutkimukseen liittyy muutoksen aikaansaaminen. Toimintatutkimuksessa pyritään intervention kautta saamaan muutosta työyhteisössä, tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin parantumista kehittämispalaverissa Learning café –menetelmän avulla opettajalähtöisesti.

Ensimmäinen muutokseen tähtäävä interventio tehtiin kysymyslomakkein. Näillä kartoitettiin KAO:n ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvoinnin tilaa. Tässä tutkimuksessa käytettiin triangulaatiota sen vuoksi, että haluttiin saada laajempi näkemys työhyvinvoinnin tilasta. Triangulaatiota voidaan käyttää ymmärryksen lisäämiseen ilmiöstä, tällöin triangulaatio on tutkimusstrateginen valinta (Kananen, 2014, 123).

Tässä tutkimuksessa käytettiin viitekehyksenä Rauramon (2008) työhyvinvoinnin portaat -mallia, jossa käsiteltiin työhyvinvoinnin tarvehierarkiaa. Toisena viitekehyksenä käytettiin Mankan (2011) voimavarakeskeistä mallia. Tutkimuskysymykset pohjautuivat Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -malliin. Tämän mallin tutkimuskysymyksillä saatiin hyvin kartoitettua KAO:n ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvoinnin tila. Näin saatujen tutkimustulosten perusteella voitiin nostaa esille opettajien ja ravitsemistiimin työhyvinvoinnin kehittämistä vaativat teemat.

Toinen interventio oli kehittämispalaveri. Siinä työhyvinvoinnin kehittämistä vaativia teemoja käsiteltiin KAO:n ravitsemistiimissä opettajalähtöisesti. Menetelmänä kehittämisessä oli Learning café. Toisen intervention tavoitteena oli työhyvinvoinnin kehittäminen tutkimuksessa saatujen kehittämistarpeiden pohjalta. Työhyvinvoinnin kehittämispalaverin tavoitteen voisi kiteyttää termeihin työyhteisön yhteisöllisyyden parantaminen. Kehittämispalaverin vaikuttavuudesta KAO:n ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvointiin arvioitiin keräämällä mielipidepalaute ravitsemistiimin opettajilta. Arvioitaessa kokonaisuutena interventioprosessia, se oli niin tutkimuskysymysten kuin kehittämispalaverin osalta onnistunut. Tarkasteltaessa intervention vaikuttavuutta suhteessa intervention tavoitteeseen, yhteisöllisyyden parantumiseen työyhteisössä, voitaneen todeta, että interventioprosessin vaikuttavuuden arviointi työhyvinvointiin toteutettiin tässä tutkimuksessa liian pian kehittämispalaverin jälkeen. Tutkimus onnistui aikaan saamaan keskustelua KAO:n ravitsemistiimin ja opettajien työhyvinvoinnista. Tätä kautta työhyvinvoinnissa tapahtuvaa muutosta on mahdollista saada aikaan tulevaisuudessa.

10.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa oli tässä tutkimuksessa otettava huomioon tutkittavien (n=10) lukumäärä. KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvointi tutkimus oli siinä kontekstissa reliabeli, mutta laajemmassa kontekstissa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä suuntaa-antava.

Tarkasteltaessa tämän tutkimuksen sisäistä validiteettia, tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen yhteneväisyyttä (Eskola & Suoranta, 2008, 213), tutkimuksessa osoitetaan tieteellistä otetta tutkimuksen teoreettiseen ja tutkimuksellisiin näkökohtiin. Ulkoinen validius pätee tutkimuskontekstissa, mutta laajemmassa kontekstissa tutkimus on suuntaa-antava. Interventioprosessin vaikuttavuutta työyhteisön työhyvinvointiin arvioitiin pelkästään keräämällä opettajien mielipiteitä intervention jälkeen. Tutkimuksen aikataulullisten seikkojen vuoksi interventioprosessin vaikuttavuuden arviointi tehtiin viikko intervention jälkeen. Tästä ja arvioinnin vaikuttavuuden keräilymenetelmästä johtuen intervention vaikutusten arviointi jää summittaiseksi.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää tarkka dokumentaatio kaikista tutkimusprosessin vaiheista. Laadukkaan laadullisen opinnäytetyön voi varmistaa täsmällisellä dokumentaatiolla (Kananen, 2014, 134). Myös triangulaation käyttö tässä tutkimuksessa lisää tämän tutkimuksen luotettavuutta. Triangulaation käyttö lisää luotettavuutta, sillä siinä käytetään yhtä useampaa tiedonkeruumenetelmää, joilla pyritään saamaan vahvistusta tutkimustuloksille (Kananen, 2014, 135).

Tämä tutkimusprosessi noudattaa eettisesti hyvää tieteellistä käytäntöä. Kysymystenasettelu, tutkimuksen tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston dokumentointi eivät loukanneet tutkimuksen kohderyhmää eivätkä toimeksiantajaa

Tutkimuksen kontekstissa jatkossa voitaisiin tutkia syvemmin työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä ja kehittämisen näkökulma voisi olla se, miten työnkuormittavuutta voidaan keventää. Tässä tutkimuksessa käytetty Rauramon (2008) työhyvinvoinnin portaat -mallin mukainen kyselylomake ja SWOT-analyysi, sekä toimintatutkimuksellinen tutkimusote sopisivat käytettäväksi myös myöhemmin tehtävissä työhyvinvointitutkimuksissa. Toisena jatkotutkimusaiheena voitaisiin tutkia tässä työyhteisössä syvemmin johtamiseen liittyviä käytänteitä. Ne nousivat tässä tutkimuksessa esille tiimin toiminnan osalta heikkoutena ja uhkana.

10.4 Oman asiantuntijuuden kehittyminen

Valitsin opinnäytetyö aiheeksi opettajien työhyvinvoinnin, koska olen ammatiltani opettaja. Kuten alkusanoissa totesin, ihmisen hyvinvointi on kokonaisvaltaista, siihen liittyy myös, se miten hyvin voin työssäni. Tarkasteltuna tästä näkökulmasta omaa oppimistani, olen vahvistanut omaa hyvinvointiani kokonaisvaltaisesti tehdessäni tämän opinnäytetyön työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut minulle, miten useat eri asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimustulosten mukaan huomion arvoista oli se, että työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä monet asiat olivat ihmisen perustarpeisiin kuuluvia tarpeita, kuten työssä jaksaminen, persoonallisuus ja energisyys. Monet työhyvinvointia lisäävät tekijät liittyvät

ihmisen liittymisen tarpeen tai turvallisuuden tarpeen kokemukseen, kuten ammatillinen osaaminen ja yhteistyö eri osapuolten kanssa.

Toimintatutkimuksen toteuttamisesta tämän opinnäytetyön tekeminen on opettanut minulle todella paljon. On ollut mielenkiintoista ja antoisaa tosin välillä haasteellistakin miettiä työhyvinvoinnin tutkimista ja kehittämistä toimintatutkimuksen syklissä. Alla oleva runo kuvaa hyvin opinnäytetyön tekemisen prosessiani.

MATKA

Hiljaa virtaa joki.

Lipuen vene.

Vaeltaa kohti suurempaa ulappaa.

Minuutesi barsoinen habmo,

pitää perää.

Melalla hentoisella,

ohjaat ohi kivien.

Joita elämä teki eteesi

muutaman röykekiön.

Keula kohti avonaisia vesiä.

Elämän mahdollisuudet avoinna.

Joka poukamassa jonne saavuit.

-Raimo S-

11 LÄHTEET

- Aaltola, J. 2007. Filosofia, tiede, ymmärtäminen. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ahonen, H. 2008. Rehtoreiden kertoma johtajuus ja johtajaidentiteetti. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa:
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19408/9789513934538.pdf?sequence=1> (Luettu 5.5.2015.)
- Cantell, H. 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat. Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä: Opetus 2000.
- Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Juva: Wsoy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu-menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. Saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Tyon_imu_arv_men.pdf. (Luettu: 3.2.2015.)
- Heikkinen, H., L., T. 2001. Toimintatutkimus. Toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. 2001. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen, H., L., T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2008. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Tammi.
- Hyvinvointi opetustyössä. 1999. Työturvallisuuskeskus.

Henkilökohtainen tiedonanto. Marja-Liisa Kananen. 19.12.2014.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi. Saarijärvi: Yrityskirjat Oy.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi. Opas alaisille ja esimiehille. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Juhola, S. Työhyvinvoinnin kehittäminen työhyvinvointisuunnitelman avulla Porin ensi – ja turvakotiyhdistyksessä. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö Ylempi Amk. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/> (Luettu 20.11.2014.)

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS – kustannus.

Kainuun ammattiopisto. Saatavissa: <http://www.kao.fi/fi/info/kainuun-ammattiopisto.html>. (Luettu 16.12.2014.)

Kainuun ammattiopisto, Maratalta moneen ammattiin. Saatavissa:

<http://www.kao.fi/fi/info/koulutusalat/matkailu-ravitsemis-ja-talousala.html>. (Luettu 17.12.2014.)

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kemmis, S. & Wilkison, M. 1998. Participatory action research and study on practice.

Teoksessa: Atweh, B., Kemmis, S. & Weeks, P. (toim.) Action Research in Practise.

Partnership for Sosial Justice and Education. London: Routledge.

Koli, A. 2014. Työn mieltä etsimässä. Työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien

työssä. Helsingin yliopiston käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Saatavissa:

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/136495/ty%c3%b6nmiel.pdf?sequence=1>. (Luettu 2.2.2014.)

Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Tammer Paino Oy.

Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien oppimisympäristö. Saatavissa:

<http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/index.html> (Luettu 2.2.2015.)

- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa:
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>. (Luettu 16.2.2015.)
- Lampinen, M-S., Viitanen, E. & Konu, A. 2013. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. 50, (1)71–86. Saatavissa:
https://solecris.uta.fi/crisyp/disp/_/fi/cr_redir_all/fet/fet/sea?direction=2&id=15699675. (Luettu 11.4.2015.)
- Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen, M. 2008. Pedagogiikan ja hyvinvoinnin suhde. Teoksessa: Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen, M. (toim.) 2008. Pedagoginen hyvinvointi. Turku: Suomen kasvatustieteellinen Seura.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leinonen, R. 2012. Ammattikorkeakoulu- pedagogiikan kehittäminen. Opiskeluorientaatiot ja opinnäytetyön vertaistilanteet opiskelijoiden asiantuntijuuden kehittymisen tukena. Oulun yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa:
<http://herkules oulu.fi/isbn9789514298448/isbn9789514298448.pdf>. (Luettu 18.2.2015)
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: Wsoypro Oy.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Maslow, A.H. 1943. A Theory of Human motivation, Alkuperäinen julkaisu lehdessä Psychological Review, 50. 370 – 396. Saatavissa:
<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. (Luettu 17.2.2015.)
- Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelut. Saatavissa:
<http://www.mara.fi/ext/cms3/attachments/mika-mahdollisuus.pdf>. (Luettu 16.12.2014.)
- Metsämuuronen, J.2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Moilanen, P. & Räihä, P. 2007. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mönkkönen, K. 2008. Näkymättömät tulostekijät työyhteisöjen toiminnassa. Yhteiskuntapolitiikka. 73, 5. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100166/monkkonen.pdf?sequence=1>. (Luettu 12.4.2015.)

Nykänen, S. 2010. Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohtamiseen. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004 – 2009. Opetushallitus. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf. (Luettu 19.12.2014.)

Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille. TUTKE 2-toimeenpanon tukimateriaali. Saatavissa: [ww.oph.fi/download/](http://www.oph.fi/download/). (Luettu 1.12.2014.)

Paaso, A. 2012. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 14, (3). Saatavissa: http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_2012_3_D_Paaso.pdf. (Luettu 10.4.2015.)

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf. (Luettu 23.1.2015.)

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rautiainen, M. 2008. Keiden koulu? Aineenopettajakasi opiskelevien käsityksiä koulukulttuurin yhteisöllisyydestä. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19403/9789513934415.pdf?se>. (Luettu 17.4.2015.)

Rutonen, M. 2014. Jaksaminen kovilla. Opettaja, 6.

Ryhmätyöt ja – keskustelut (learning café, aivoriihi ym.) Saatavissa: <http://draivi.sykli.fi/sivu/124>. (Luettu 16.3.2015.)

Salovaara, R. & Honkonen, T. Voi hyvin opettaja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Spiik, K-M. 1999. Tiimityöstä voimaa. Porvoo: Wsoy.

Sutton, R., E. & Wheatly, K.,F. 2003. Teachers`Emotions. Educational Psychology Review. 15 (4), 327–328. Saatavissa: <http://link.springer.com/article/10.1023/A:1026131715856#page-2> (Luettu 27.4.2015.)

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

Säädökset ja ohjeet. Opetushallitus. Saatavissa: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi. (Luettu 17.3.2015.)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2009. Helsinki: Tammi.

Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. (Luettu 16.12.2014.)

Työhyvinvoinnin määritelmä. Teoksessa: Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. 2009. Työterveyslaitos. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_tyohyvinvointi_web.pdf. (Luettu 16.12.2004.)

- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin, metodin valinta ja aineistonkeruu, virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Verkostojohtamisen opas. Saatavissa: http://verkostojohtaminen.fi/?page_id=139. (Luettu 16.3.2015.)
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Tammi.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Webropol. Saatavissa: <http://www.webropol.fi/>. (Luettu 23.3.2015.)
- Wikipedia. Oppimiskahvila. Saatavissa: <http://fi.wikipedia.org/wiki/Oppimiskahvila>. (Luettu 20.12.2014.)

LIITTEET

LIITE 1. Tutkimuskysymykset

LIITE 2. Saatekirjelmä KAO:n ravitsemistiimin opettajille tutkimuskysymyksiin

LIITE 3. Sisällön analyysi, -erittely, teemoittelu ja kvantifointi

LIITE 4. Saatekirjelmä KAO:n ravitsemistiimin opettajille kehittämispalaverista

LIITE 5. KAO:n ravitsemistiimin työhyvinvoinnin kehittämispalaverin diaesitys

LIITE 6. Kainuun ammattiopiston ravitsemistiimin kehittämispalaverin arviointipalaute

LIITE 7. Sähköposti työhyvinvoinnin kehittämispalaverin arviointiin

TUTKIMUSKYSYMYKSET

Työhyvinvointikysely

RAVITSEMISTIIMI

1. Ikä *

- 20-30
 31-40
 41-50
 51-60
 61-70

2. Työskentelen *

- Nuorisopuolella
 Aikuispuolella
 Molemmissa

3. Työkokemus KAO:n ravitsemusalalla *

- 0-5
 6-10
 11-15
 16-20
 21tai enemmän

Pohdi ja arvioi omaa ja työyhteisösi työhyvinvointia asteikolla 1 – 5.

1 = toteutunut heikosti, 2 = jonkin verran, 3 = pääosin, 4 = hyvin, 5 = toteutunut täysin

4. PSYKOFYSIOLOGISET PERUSTARPEET, OMA TOIMINTA *

1 2 3 4 5

OMA TOIMINTA, terveelliset elintavat: Kohtuullisuus alkoholin käytössä, tupakoimattomuus, liikunta, ravinto, painon hallinta, lepo ja uni

○ ○ ○ ○ ○

5. PSYKOFYSIOLOGISET PERUSTARPEET, RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA *

1 2 3 4 5

RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA, työkuormituksen säätely, työpaikkaruokailu ja työterveyshuolto

○ ○ ○ ○ ○

6. TURVALLISUUDEN TARVE, OMA TOIMINTA *

1 2 3 4 5

OMA TOIMINTA, turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat, uskallus tarttua epäkohtiin, hyvät käytöstavat, vastuiden ja oikeuksien tiedostaminen ja niiden mukaan toimiminen, taloudellinen tilanne

○ ○ ○ ○ ○

7. TURVALLISUUDEN TARVE, RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA *

1 2 3 4 5

RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA, työsuhteen pysyvyys, turvallinen työympäristö (tekniinen, toiminnallinen ja psykososiaalinen), työsuojelun yhteistoiminnan toteutuminen

○ ○ ○ ○ ○

8. LIITTYMISEN TARVE, OMA TOIMINTA *

1 2 3 4 5

OMA TOIMINTA, joustavuus, erilaisuuden arvostaminen, kehitysmuotoisuus, ihmissuhteet kunnossa (työ ja yksityiselämä), mieluisat harrastukset

○ ○ ○ ○ ○

9. LIITTYMISEN TARVE, RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA *

1 2 3 4 5

RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA, työyhteisön hyvä ilmapiiri, hyvät kokouskäytännöt, yhteistyön sujuminen, konfliktien käsittely, johtaminen, työpaikan sisäisten ja ulkoisten tukiverkostojen hyödyntäminen

○ ○ ○ ○ ○

10. ARVOSTUKSEN TARVE, OMA TOIMINTA *

1 2 3 4 5

OMA TOIMINTA, aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä ja toiminnassa, itsearvostus, myönteinen minäkuva, oman työn arvostus

○ ○ ○ ○ ○

11. ARVOSTUKSEN TARVE, RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA *

1 2 3 4 5

RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA, hyvinvointia ja tuottavuutta tukevat arvot, kehitystoiminta sekä palaute-, palkka- ja palkitsemisjärjestelmät, henkilöstön osallistaminen, avoin ja sujuva tiedonkulku

○ ○ ○ ○ ○

12. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE, OMA TOIMINTA *

1 2 3 4 5

OMA TOIMINTA, oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito, oppimisen ja oivaltamisen ilo, luova toiminta

○ ○ ○ ○ ○

13. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE, RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA *

1 2 3 4 5

RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA, osaamisen hallinta, yksilön ja työyhteisön oppimisen tukeminen, mielekkään työn mahdollistaminen, luovuus ja vapaus

○ ○ ○ ○ ○

Seuraava -->

OMAN hyvinvoinnin voimavarojen ja hyvinvoinnin esteiden tunnistaminen SWOT: analyysin avulla. (Vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet, uhat)

A) Kirjoita alla oleviin kohtiin oman työhyvinvointisi näkökulmasta niitä tekijöitä jotka ovat vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia työhyvinvoinnissasi HENKILÖKOHTAINEN TYÖHYVINVOINTI

14. Vahvuudet OMA TOIMINTA

15. Heikkoudet OMA TOIMINTA

16. Mahdollisuudet OMA TOIMINTA

17. Uhat OMA TOIMINTA

RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA hyvinvoinnin voimavarojen ja hyvinvoinnin esteiden tunnistaminen SWOT: analyysin avulla.
(Vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet, uhat)

B) Kirjoita alla oleviin kohtiin RAVITSEMISTIIMIN näkökulmasta niitä tekijöitä jotka ovat vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia työyhteisösi työhyvinvoinnissa RAVITSEMISTIIMIN TYÖHYVINVOINTI

18. Vahvuudet RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA

19. Heikkoudet RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA

20. Mahdollisuudet RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA

21. Uhat RAVITSEMISTIIMIN TOIMINTA

<-- Edellinen

Lähetä

Hyvä Kainuun ammattiopiston ravitsemistiimin opettaja

Opiskelen Kajaanin ammattikorkeakoulussa restonomin ylempää AMK-tutkintoa. Teen opinnäytetyöni työhyvinvoinnista ja tutkin ravitsemistiiminne työhyvinvointia. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimus koostuu kahdesta eri vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitetaan kyselylomakkeiden avulla teidän henkilökohtaista ja työyhteisönne työhyvinvointia. Vastaa omien kokemuksiesi pohjalta. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Vastausten pohjalta tehdään yhteenveto työyhteisönne työhyvinvoinnista.

Toinen vaihe sisältää myöhemmin järjestettävän kehittämispalaverin. Kehittämispalaverissa tuodaan esille kehittämissuhteita niihin aihealueisiin, jotka tutkimuksen perusteella vaativat kehittämistä.

Kiitos osallistumisestasi

Anna-Maija Polvinen

Voit ottaa yhteyttä tutkimukseen liittyen
sähköpostilla poistettu
tai puhelimitse poistettu

**SISÄLLÖN TEEMOITTELU, KVANTIFIOINTI JA LUOKITTELU
TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT- MALLIN MUKAAN**

P=psykofysiologiset perustarpeet, T=turvallisuuden tarve, L=liittymisen tarve, A=arvostuksen tarve, I=itsensä toteuttamisen tarve

VAHVUUDET OMA TOIMINTA	VAHVUUDET TOIMINTA
Ammattitaito 4 T	Ammatillinen osaaminen 6 T
Joustavuus 4 L	Yhteistyö 3 L
Persoonallisuus 8 P, -luova, innostunut, positiivinen T, välittäminen, yhteistyökyky L	Energisyys 1 P Avoimuus 1 T
Kehittäminen/kehittyminen 4 L	
Työmoraali 1 T	
Motivaatio 2 T, L	

HEIKKOUEDET OMA TOIMINTA	HEIKKOUEDET TIIMIN TOIMINTA
Työn kuormittavuus 11 P, - ikä P, liikaa työtehtäviä T, ajan puute P, sirpaleisuus L	Kuormitus 4 P
Osaaminen 2 T	Yhteisen tavoitteen puuttuminen 2 L
Uskallus 2 P	Johtaminen 6 A -pelko T, eriarvoisuus, T
	Työjärjestys 2 T - opetettavat aineet vaihtuvat T, paikasta toiseen siirtyminen T

MAHDOLLISUUDET OMA TOIMINTA	MAHDOLLISUUDET TIIMIN TOIMINTA
Itsensä kehittäminen 5 P	Kehittäminen, 10 L
Terveys 2 P	Yhteistyö, 4 L
Yhteistyö 2 L, A	

UHAT OMA TOIMINTA	UHAT TIIMIN TOIMINTA
Työssä jaksaminen 11 P -työtehtävien laaja-alaisuus T	Johtaminen 7 - avoimuus A, osaamisen arvostaminen A, pelisäännöt yhteneväiset A ,esimiehen vaihtuminen T
Opiskelijoiden heikko taso T	Jaksaminen 6 P -ilmapiiri L, ikääntyminen P
Johdon tietämys arjesta 1 T	Opiskelijamäärän väheneminen 2 T

Hyvä Kainuun ammattiopiston ravitsemistiimin opettaja,

Kiitos vastauksistanne tekemääni työhyvinvointikyselyyn. Jäsentelin, analysoin ja yhdistelin palauttamianne kyselylomakevastauksia, näin pystyin keräämään teidän yksilöllisten näkökulmienne kautta yhteistä todellisuutta työyhteisönne hyvinvoinnin tilasta.

Kehittämispalaveriin on nostettu vastausten perusteella kolme teemaa, jotka esiintyivät useasti vastauksissanne ja näitä teemoja kehitetään kehittämispalaverissa. Valitut teemat ovat olleet esillä toimeksiantajan kanssa.

Kehittämiskohteet ovat:

Avoimen ja sujuvan tiedonkulun parantaminen kollegojen, tiimin ja johdon kesken

Työssäjaksaminen

Unelmatiimi

Kehittämispalaveri on **to 9.4.2015 alkaen klo 14.30.**

Ideoikaa ja miettikää ennakkoon ylläolevia kehittämiskohteita, millä tavoin voisitte parantaa omaa ja ravitsemistiiminne työhyvinvointia.

Tavataan torstaina!

Keväisin terveisin!

Anna-Maija Pelvinen

KAO:N RAVITSEMISTIIMIN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISPALAVERI

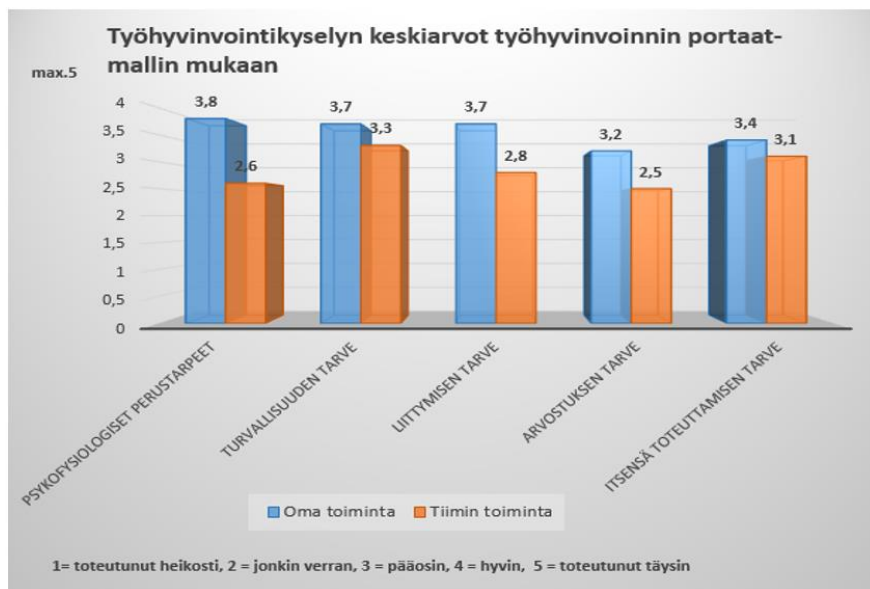
9.4.2015 Anna-Maija Polvinen

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

- ▶ TYÖHYVINVOINTI KYSELYYN VASTASI 10 OPETTAJAA
- ▶ KEHITTÄMISKOHTEET NOSTETTU KEHITTÄMISPALAVERIIN VASTAUSTENNE POHJALTA, TOIMEKSIANTAJAN KANSSA ON KESKUSTELTU TUTKIMUSTULOKSISTA JA KEHITTÄMISENKOHTEISTA
- ▶ VASTAUKSET ON ANALYSOITU KÄYTTÄEN SISÄLLÖNANALYYSIÄ JA TULOKSET ON KVANTIFIOITU, (määrällinen muoto) JA HAVAINNOLLISTETTU TAULUKOIN

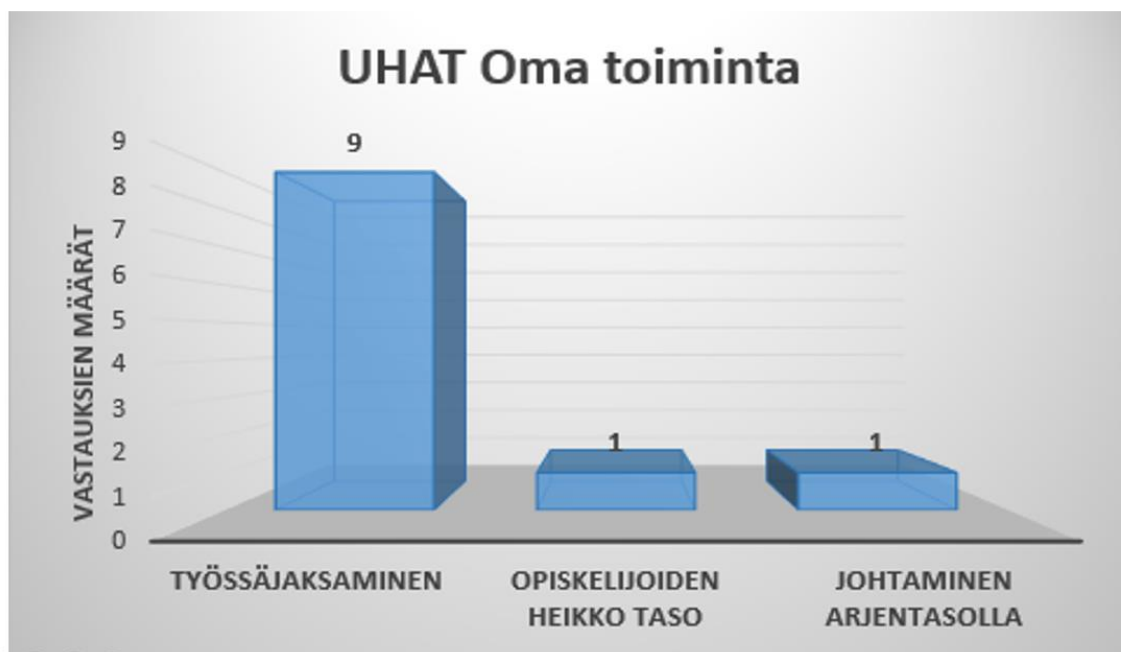
TYÖHYVINVOINNIN KEHITETTÄVÄT KOHTEET:

- 1.AVOIMEN JA SUJUVAN TIEDONKULUN PARANTAMINEN KOLLEGOJEN, TIIMIN JA JOHDON TASOLLA, miten tiedonkulkua parannetaan avoimemmaksi ja sujuvammaksi



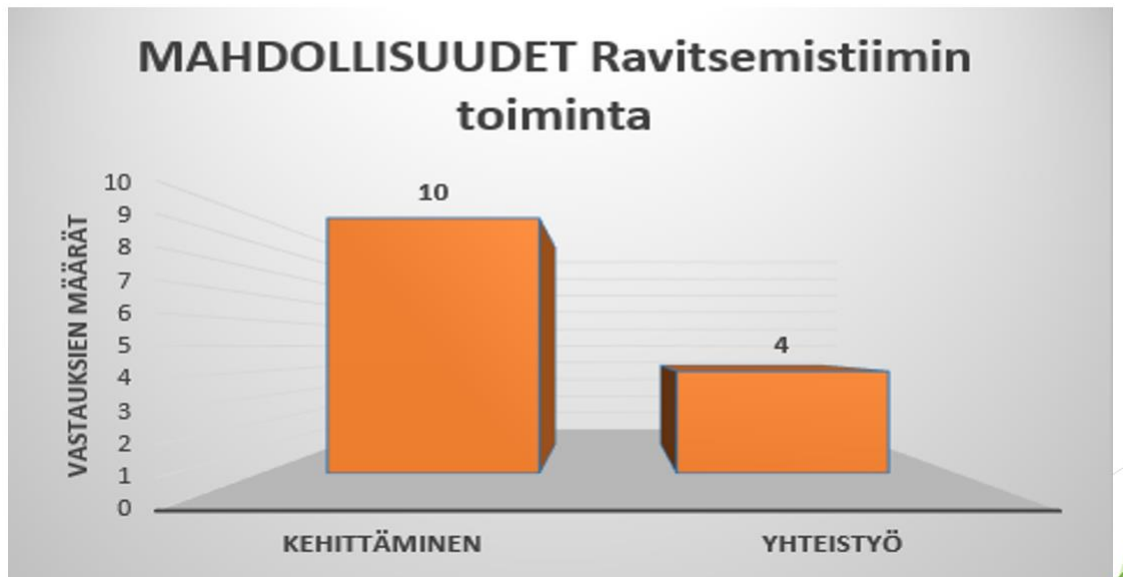
TYÖHYVINVOINNIN KEHITETTÄVÄT KOHTEET:

- 2.TYÖSSÄJAKSAMINEN, miettiä keinoja työssäjaksamisen parantamiseksi



TYÖHYVINVOINNIN KEHITETTÄVÄT KOHTEET:

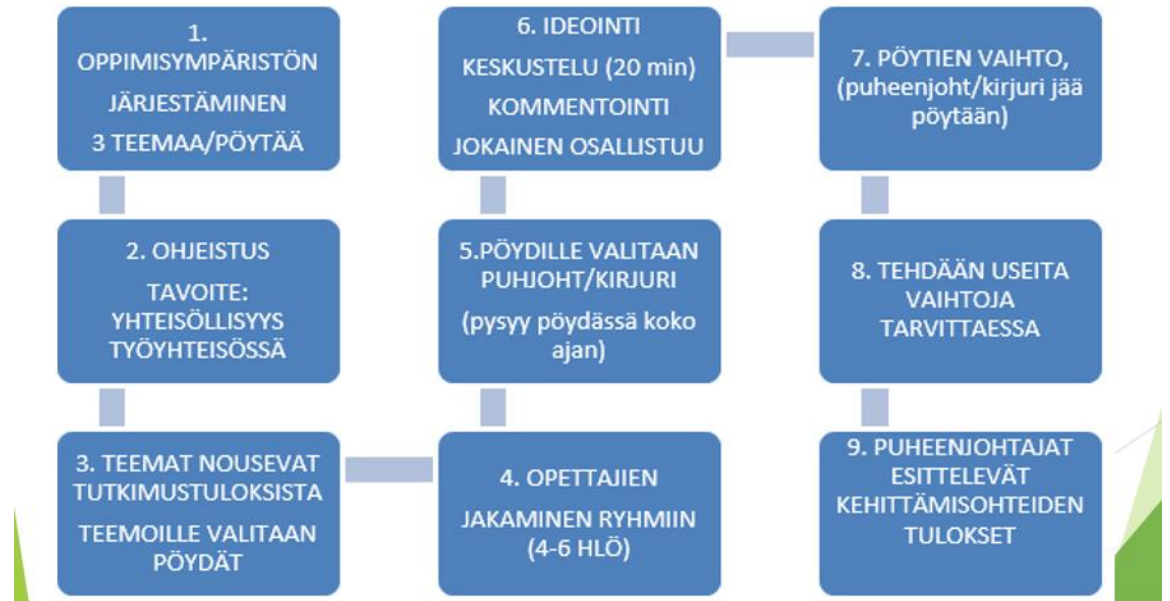
- ▶ 3.MINKÄLAINEN ON UNELMATIIMI, voisiko Kao:n ravitsemistiimi olla unelmatiimi



KEHITTÄMISEN TYÖPAJANA LEARNING-CAFE- MENETELMÄ

- ▶ LEARNING-GAFE- MENETELMÄ ON KESKUSTELUUN, TEIDON TUOTTAMISEEN JA SIIRTÄMISEEN TARKOITETTU YHEISTOIMINTAMENETELMÄ
- ▶ LERNING-CAFE ELI OPPIMISKAHVILA ON TAPA IDEOIDA JA OPPIA UUTTA
- ▶ OPPIMISKAHVILA ON PROSESSINA HELPPO JA SIINÄ PANEUDUTAAN TEEMOJEN JA KYSYMYSTEN RATKAISUUN RYHMISSÄ
- ▶ (wikipedia, oppimiskahvila.)

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEN PROSESSI, Learning-cafe menetelmä



Kao:n ravitsemistiimin työhyvinvointi kehittämispalaverin arviointi

1. Arvioi työhyvinvoinnin kehittämispalaverin vaikuttavuutta työhyvinvointinne oman työnne ja tiimin toiminnan näkökulmasta.

Laheta

Työhyvinvointi kehittämispalaverin arviointi

Polvinen Anna-Majja

Vastaanottaja:

Kopio:

Hei,

Kiitokset kaikille kehittämispalaveriin osallistumisesta!

Tarvitsen tutkimukseeni Teidän arvioitanne työhyvinvoinnin kehittämispalaverin vaikuttavuudesta työhyvinvointinne oman työnne ja tiimin toiminnan näkökulmasta.

Anna arviosi suoraan tähän sähköpostiin tai anonyymisti alla olevan Webropol-linkin kautta, tämän viikon perjantaihin 17.4.2015 mennessä.

Webropol-linkki:

Kiitos :)

terveisin Anna-Majja Polvinen