

Terttu Holappa

TYÖHYVINVOINNIN KOKEMINEN ERITYISKOULUSSA

Opinnäytetyö
Järjestö- ja nuorisotyö YAMK

2018



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Terttu Holappa	Yhteisöpedagogi (YAMK)	Marraskuu 2018
Opinnäytetyön nimi		97 sivua 4 liitesivua
Työhyvinvoinnin kokeminen erityiskoulussa		
Toimeksiantaja		
Oulun kaupunki, Tiernan koulu		
Ohjaaja		
Pekka Penttinen		
Tiivistelmä		
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Oulun kaupungissa toimivan Tiernan koulun henkilöstön kokemaa työhyvinvointia. Tiernan koulu on erityiskoulu, jossa järjestetään yksilöllistettyä peruskouluopetusta oppilaille, jotka tarvitsevat erityistä tukea opinnoissaan. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mikä on henkilöstön koetun työhyvinvoinnin tila ja miten henkilöstön osaaminen tukee työhyvinvointia. Opinnäytetyön tutkimuksessa selvitettiin myös, miten väkivalta näyttäytyy erityiskoulun henkilöstön arjessa.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus oli luonteeltaan kvantitatiivinen tapaustutkimus. Aineistonkeruu toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella keväällä 2018. Työhyvinvoinnin tutkimus koski koko Tiernan koulun henkilöstöä ja kyselyyn vastasi 164 henkilöä. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin tilastollista kuvailevaa analyysiä. Opinnäytetyön teoreettisena runkona toimi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -malli, joka perustuu Maslow'n tarvehierarkiateoriaan.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksen keskeinen tulos oli, että työntekijöiden henkilökohtaiset voimavarat olivat hyvät ja niillä oli myönteinen vaikutus jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Henkilökohtaisista voimavaratekijöistä korostuivat työn merkityksellisyyden kokeminen, henkinen työkyky, hyvät voimavarat kohdata muutoksia, työn ilo ja hyvä fyysinen kunto. Koettua hyvinvointia heikensi työpäivän aikana tullut voimakas henkinen kuormitus, joka vaikeutti palautumista vapaa-ajalla, vei voimia selviytyä kotiasioista ja vaikutti nukkumiseen sekä heikensi unen laatua. Erityiskoulussa koettiin, että väkivallasta on muodostunut vakava työhyvinvointia heikentävä tekijä. Oppilaiden aiheuttama sekä fyysinen että henkinen väkivalta on erityiskoulussa huomattavasti isompi ongelma kuin opetuslalla yleensä. Oppilaiden huoltajien taholta tullutta väkivallan uhkaa ja painostusta aiheuttivat muutamat yksittäiset huoltajat. Pääosin yhteistyö koulun ja kodin välillä oli toimivaa.</p> <p>Tuloksissa näkyi myös henkilöstön aktiivinen halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Opinnäytetyön tulosten mukaan koulun henkilöstö panostaa paljon oman työn ja työyhteisön kehittämiseen miettimällä keinoja työn sujuvuuden parantamiseksi ja kehittämällä uusia toimintatapoja. Koti, perhe, ystävät ja ylipäätään hyvät ihmissuhteet sekä liikunta ja luonnossa oleminen koettiin henkistä hyvinvointia parantavina asioina. Näiden avulla työn aiheuttamia paineita saatiin purettua ja työhön liittyvät ajatukset syrjäytettyä.</p>		
Asiasanat		
Työhyvinvointi, erityiskoulu, hyvinvointi, väkivalta, osaaminen		

Author	Degree	Time
Terttu Holappa	Master´s degree in Civic Activities and Youth Work, Master of Humanities	November 2018
Thesis Title		97 pages 4 pages of appendices
Experiencing Wellbeing at Work in Special Education School		
Commissioned by		
The City of Oulu		
Supervisor		
Pekka Penttinen		
Abstract		
<p>This thesis studies wellbeing at work experienced by the employees of Tierna school in the City of Oulu. Tierna school is a special education school, which offers individualized comprehensive school teaching for pupils in need for special support. The aim of the thesis was to find out, the state of wellbeing at work experienced by the employees, and how employees' know-how supports their wellbeing at work. In addition, the study investigates the role of violence in the everyday life of the employees in a special education school.</p>		
<p>This thesis is a quantitative case study. The collection of material was carried out through electronic questionnaire in the spring 2018. The study applied to the whole staff of Tierna school and 164 employees answered to the questionnaire. The method of analysis was statistical descriptive analysis. The theoretical frame used in this thesis is the Steps of Wellbeing at Work -model by Rauramo, which has its base on Maslow's hierarchy of needs -theory.</p>		
<p>The key results of the study are that the employees' personal resources are good, and the resources have a positive impact on coping and wellbeing at work. The most high-lighted personal resources were the meaningfulness of the work, mental wellbeing, good abilities to confront change, pleasure of working and good physical condition. The factor weakening the wellbeing at work was strong mental stress caused by work, which makes recovering during spare time more difficult, weakens the abilities to cope with issues at home, and affects the quality of sleep. The general experience in the special education school was that violence has become a serious factor weakening the wellbeing at work. The physical and mental violence caused by pupils is considerably higher in special education school than in the field of education in general. The threat and pressure experienced coming from the guardians was caused by only few guardians. The co-operation between school and home is well functioning for most parts.</p>		
<p>The results show that the employees' have an active urge to develop their professional skills. The employees of Tierna school invest in finding ways to improve their own work and also the work of the whole working community by developing new methods of working. Home, family, friends, and overall good relationships together with exercising and spending time outdoors were experienced as factors improving the mental wellbeing. These factors help to reduce the stress caused by work and work-related thoughts during employee's spare time.</p>		
Keywords		
Wellbeing at work, special education school, welfare, violence, professional competence		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINNIN KUVAAMISEN TAPOJA	7
2.1	Työhyvinvoinnin keskeisiä näkökulmia	7
2.2	Työhyvinvointi työn tuottavuuden näkökulmasta.....	9
2.3	Työhyvinvointi yksilön inhimillisen pääoman näkökulmasta.....	13
3	TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT -MALLI YKSILÖN JA YHTEISÖN TYÖHYVINVOINNIN KUVAAJANA	14
3.1	Työhyvinvoinnin portaat -mallin näkökulma	14
3.2	Koettu terveys hyvinvoinnin ja toimintakyvyn kuvaajana	17
3.3	Turvallisuuden tarve tasapainon ja pystyvyyden säilyttäjänä.....	22
3.4	Yhteisöllisyys ja työyhteisötaidot hyvinvoinnin tukena	27
3.5	Arvostuksen kokeminen itsetunnon kehittymisen edellytyksenä.....	31
3.6	Osaaminen yhteisön hyvinvoinnin ja toimintakyvyn lisääjänä.....	32
4	KOULU TYÖYMPÄRISTÖNÄ.....	34
4.1	Perusopetus	34
4.2	Tiernan koulu.....	36
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	40
5.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	40
5.2	Tutkimuskohde	41
5.3	Kvantitatiivinen tutkimusote hyvinvointitutkimuksessa	44
5.4	Kyselyn toteutus	45
5.5	Aineistonkeruuprosessin toteuttaminen	46
5.6	Aineiston analysointi	48
6	TULOKSET.....	51
6.1	Tiernan koulun henkilöstön koettu hyvinvoinnin tila.....	51
6.2	Väkivallan näyttäytyminen Tiernan koulun henkilöstön arjessa	56
6.3	Tiernan koulun henkilöstön osaaminen osana työhyvinvointia	75

7	POHDINTA	80
7.1	Keskeiset tulokset.....	80
7.2	Tutkimustiedon soveltaminen	83
7.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	84
7.4	Jatkotutkimus- ja kehittämisasiheita	86
	LÄHTEET.....	88
	KUVALUETTELO	96
	TAULUKKOLUETTELO.....	97
	LIITE	98

Liite 1. Tiernan koulun henkilöstön työhyvinvoinnin tutkimus 2018

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on henkilöstöjohtamisen keskeinen osa-alue, jota parhaiten edistetään silloin, kun työhyvinvointia kehitetään yhteistyönä koko organisaation voimin. Lainsäädäntö ohjaa työn tekemistä määrittelemällä työhyvinvoinnin kriteerit. Työn tekemisen ja työympäristön tulee olla työntekijälle terveellinen ja turvallinen. Työympäristö käsitteenä pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön. Työhyvinvoinnissa ei ole kyse pelkästään epäkohtien tarkastelusta vaan hyvinvoinnin edellytysten ylläpitämisestä ja uusien hyvinvointia lisäävien keinojen luomisesta. Työhyvinvointi vaatii työnantajan lisäksi myös vastuuta työntekijältä itseltään omasta hyvinvoinnistaan, työkyvystään ja ammatillisesta osaamisestaan. Tämä opinnäytetyö keskittyy tutkimaan erityiskoulun henkilöstön koettua hyvinvointia, väkivallan näyttäytymistä henkilöstön työssä ja henkilöstön osaamisen vaikutuksia työhyvinvointiin.

Työhyvinvoinnin taloudellinen vaikutus näkyy yhteiskunnassa yleisellä tasolla tuottavuuden kehittymisenä ja liiketaloudellisina hyötyinä puutteellisen hyvinvoinnin aiheuttamien kustannusten vähenemisen myötä (Aura & Ahonen 2016, 19). Lisäksi henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn ja maineeseen (Kauhanen 2016,17). Menetetyn työpanoksen kustannukset vuodessa ovat 24 miljardia euroa, mikä tarkoittaa sitä, että joka kuukausi Suomen kansantalouden menetys on 2 miljardia euroa. Sairauspoissaolojen osuus tästä on 3,4 miljardia euroa vuodessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Opettajien työhyvinvoinnista on saatavissa paljon tutkimustietoa. Aiemmissä tutkimuksissa on selvitetty pääasiassa yleisopetuksen opettajien ja erityisluokanopettajien työhyvinvointia perusopetuksessa. Tutkimustietoa on saatavissa myös koulunkäynninohjaajien työnkuvasta sekä roolista työyhteisössä. Sen sijaan laaja-alaisempaa koko koulun henkilökunnan työhyvinvointia on tutkittu vähemmän. Tässä opinnäytetyössä on kyseessä erityiskoulun koko henkilökunnan työhyvinvoinnin tutkimus perusopetuksen erityisopetuksessa. Tästä näkökulmasta aiheesta ei ole juurikaan saatavissa suomalaista tutkimusta.

Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus, jossa selvitetään Oulun kaupungissa toimivan Tiernan koulun henkilöstön koetun työhyvinvoinnin tilaa ja selvitetään miten fyysinen ja henkinen väkivalta tai väkivallan uhka näkyvät henkilöstön arjessa. Lisäksi tutkimuksen avulla halutaan vastauksia osaamisen vaikutuksista työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa kehittämistietoa Tiernan koulun rehtorille, apulaisjohtajille ja henkilöstölle siitä, mihin asioihin tutkimuksen tulosten selvitä tulee kiinnittää huomiota työhyvinvointia kehitettäessä. Opinnäytetyö on luonteeltaan kvantitatiivinen tapaustutkimus, jossa aineistonkeruumenetelmänä käytetään sähköistä kyselylomaketta. Tutkimuksessa on mukana koko Tiernan koulun henkilöstö ja tutkimus toteutetaan 19.4.– 4.5.2018 välisenä aikana. Työhyvinvoinnin kysymyksiä tarkastellaan teoreettisesti Työhyvinvoinnin portaattimallin mukaan, joka pohjautuu Maslow'n tarvehierarkiateoriaa (Rauramo 2012, 8).

Työhyvinvoinnin näkökulma on läpileikkaava teema kaikessa koulun kehittämistoiminnassa. Erityiskoululle suunnatun tutkimuksen avulla henkilöstön työhyvinvointi, työhön liittyvät ongelmat ja henkilöstön vahvuudet saadaan näkyviksi. Tavoitteena on, että henkilökunta havaitsee ja nostaa työhyvinvoinnin epäkohtia aiempaa enemmän esille ja keskusteltavaksi. Työhyvinvoinnin kehittämisen tulokset ovat parhaat silloin, kun koulun henkilökunta on mukana edistämässä turvallisuutta ja hyvinvointia yhdessä koulun johdon ja kaupungin turvallisuusjohtamisen tiimin kanssa.

2 TYÖHYVINVOINNIN KUVAAMISEN TAPOJA

2.1 Työhyvinvoinnin keskeisiä näkökulmia

Työ on suomalaisille merkittävä elämänalue. Mielekäs työ tuo sisältöä arkeen, se rytmittää ja ryhdittää elämää. Se on keskeinen arjen rutiini ja syy herätä uuteen päivään. Tasapainoinen elämä muodostuu työn ja yksityiselämän sopivasta kokonaisuudesta. Työikäisten tyytyväisyyttä elämään lisää ansiotyön ja kotityön onnistunut yhteensovittaminen. (Rintamäki 2016, 149, 230.)

Jokaisella ihmisellä on yksilöllinen tapa suhtautua hyvinvointiin, ymmärtää hyvinvoinnin tarkoitus ja päättää, miten sitä toteuttaa omassa elämässään.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi on elämän mielekkyyden ylläpitämistä omaa toimintaa ohjaamalla, omien voimavarojen tunnistamista ja niiden jatkuvaa kehittämistä. Hyvinvointi on yksilöllinen kokemus, joka vaikuttaa myös läheisiin ja työyhteisöön. Työelämässä olevan ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sisältyy merkittävänä osana työhyvinvointi. (Leskinen & Hult 2010, 13, 19.)

”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee heidän elämänhallintaansa”. (Työhyvinvointi s.a.) Sosiaali- ja terveysministeriön ja Viitalan mukaan työhyvinvointi on käsite, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työntekijän kokemaa työhyvinvointia lisäävät oikeudenmukainen ja kannustava johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Lisäksi kokonais hyvinvointiin vaikuttavat yksityiselämään liittyvät asiat ja tapahtumat. (Työhyvinvointi s.a.; Viitala 2013, 212.)

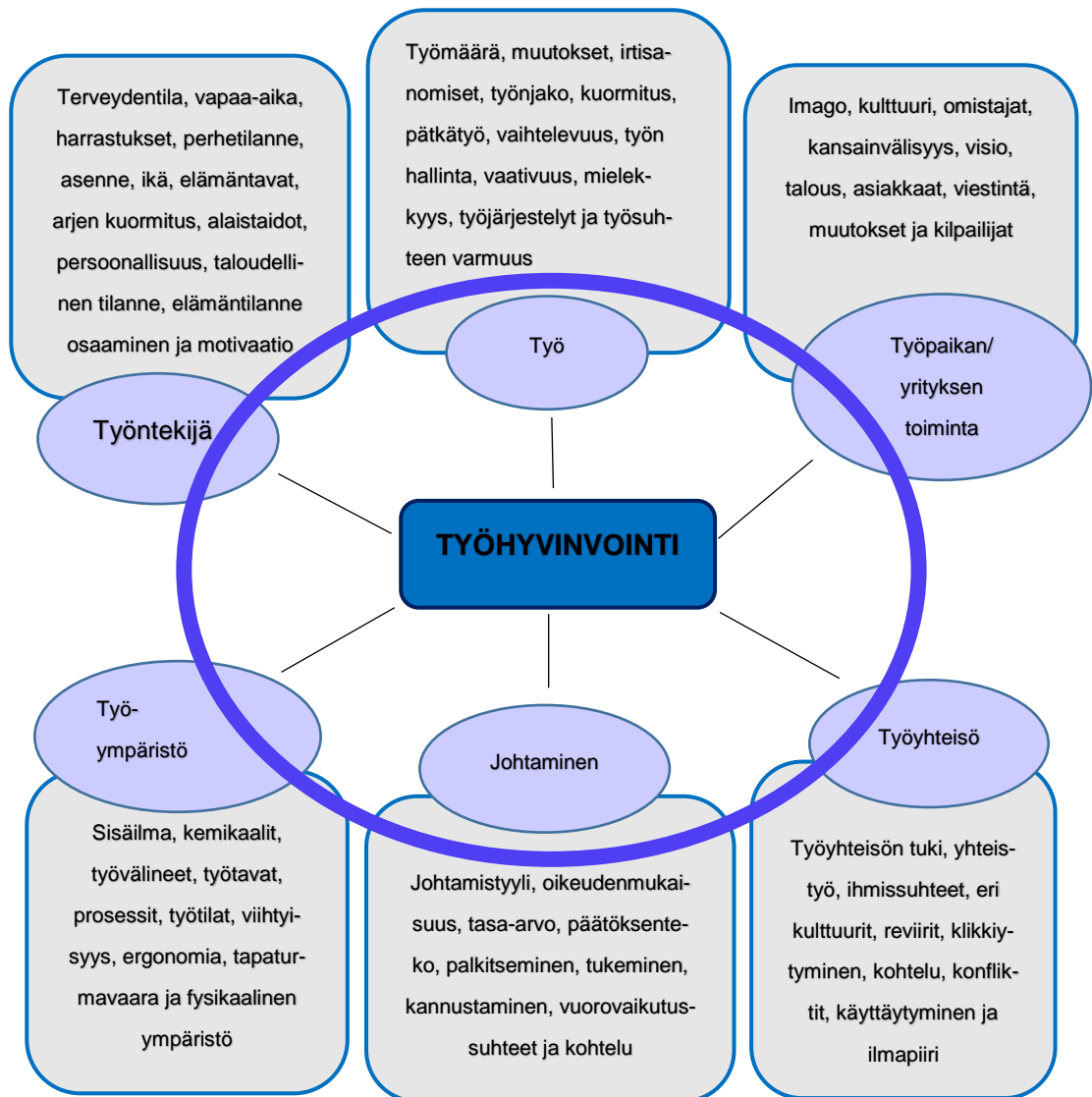
Suomen lainsäädäntö, EU:n työsuojeludirektiivit ja työmarkkinajärjestöjen työehtosopimukset turvaavat työntekijöiden hyvinvointia työssä määrittelemällä työolojen vähimmäistasot. Sosiaali- ja terveysministeriön (2011) mukaan terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat arvoja, jotka koskettavat jokaista työntekijää jokaisella työpaikalla. Työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen vaikuttavia lakeja ovat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta, työaikalaki ja työsopimuslaki (Finlex fi). Sosiaali- ja terveysministeriön ylijohtaja Leo Suoma (2016) on todennut, että hyvin toteutetulla työsuojelulla on huomattava vaikutus vaarojen vähentymiseen, työntekijöiden turvallisuustietoisuuteen, vähentyneisiin työsuojelurikkomuksiin ja työtapaturmiin sekä yrityskuvan ja työpaikkakulttuurin parantumiseen samoin kuin tuotannon keskeytyksiin.

Moisio (2010) tarkastelee työhyvinvointia fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ja omaan työhön asennoitumisen kautta (Salovaara & Honkonen 2013, 18–19). Työhyvinvointi ilmiönä on laaja kokonaisuus, jota Kauhasen mukaan (2016, 21) erityisesti työyhteisön tasolla voidaan tarkastella lainsäädä-

dännön, liiketaloustieteen, sosiaalipolitiikan, tekniikan ja psykologian näkökulmista.

2.2 Työhyvinvointi työn tuottavuuden näkökulmasta

Liiketaloustieteen näkökulmasta työhyvinvoinnin taloudellinen tuottavuus syntyy organisaation työn tuottavuuden kehittymisen ja puutteellisen hyvinvoinnin aiheuttamien kustannusten pienentämisestä. Strateginen hyvinvointi on osa työhyvinvointia. Sillä vaikutetaan organisaation tuloksellisuuteen. Strategiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat erityisesti strateginen johtaminen, henkilöstöjohtaminen, esimiestoiminta ja työterveyshuolto. (Aura & Ahonen 2016, 19– 25.) Strategisen hyvinvoinnin suurin hyöty tulee henkilöstötuottavuuden kautta. Henkilöstötuottavuus muodostuu työntekijän työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta. Työyhteisön sisällä strateginen johtajuus näkyy tasarvoisena työyhteisön jäseniä kunnioittavana toimintana. Onnistunut strateginen johtajuus tukee ilmapiiriä ja hyvää toimintakulttuuria. (Aura & Ahonen 2016, 43, 216–217.) Kuvassa 1 on esitetty kuusi työhyvinvointiin vaikuttavaa keskeistä käsitettä ja niiden sisällöt. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat työntekijä, työympäristö, työyhteisö, työ, johtaminen ja työpaikan tai yrityksen toiminta.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset (mukaiillen Ahonen 2013)

Sosiaalipolitiikan avulla vaikutetaan ihmisen hyvinvoinnin peruskysymyksiin kuten työhön ja työllisyyteen. Työelämä 2020 -hankeen tavoitteiksi on nimetty työllisyysasteen, työelämän laadun, työn tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on yhteinen tehtävä, jota yhteiskunnan rakenteet tukevat. Aura ja Ahosen mukaan työhyvinvoinnin laiminlyönneistä menetetyt työpanoksen aiheuttamat kustannukset Suomen kansantaloudelle olivat Sosiaali- ja terveysministeriön raportin mukaan (2014) yli 24 miljardia euroa. Kustannukset syntyvät sairauspoissaoloista, presenteeismistä eli sairaana työskentelystä, työkyvyttömyydestä, työtapa-turmista, ammattitaudeista ja terveydenhuoltomenoista. Vuosittainen työpaik-kojen rahallinen panostus työhyvinvointiin on 2 miljardia euroa (Aura & Ahonen 2016, 217).

Nykyisessä työelämässä vallitsee jatkuva muutostila. Kansainvälistymisen ja tieteen sekä teknologian kehityksen myötä toimenkuvat muuttuvat ja synnyttävät uusia toimialoja. Kehittyvä tekoäly vapauttaa ihmisen aikaa muuhun, voimakkaammin erikoistuneeseen toimintaan ja uudistaa työn sisältöä. Töiden sisällön muuttumisen myötä työvälineet ja työssä tarvittavat osaamistarpeet muuttuvat. Työvoiman rakenne muuttuu, eri sukupolvet suhtautuvat työhön eri tavoin ja työtä tehdään enemmän ajasta ja paikasta riippumatta. (Manka & Manka 2016, 13–17.) Nuoret työntekijät arvostavat työn sisältöä. Lisäksi nuoret työntekijät arvostavat vanhempia työntekijöitä enemmän vapaa-aikaa ja mahdollisuutta viettää aikaa perheen, kavereiden ja harrastusten parissa. Vanhemmat työntekijät puolestaan näkevät työn enemmän isona osana elämänsisältöä. (Manka 2016, 13.) Muuttuva toimintaympäristö asettaa haasteita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Onnistunut työhyvinvoinnin kehittäminen on merkittävä tekijä hyvinvointivaltion ylläpitämisessä. (Manka & Manka 2016, 13–17.) Sosiaali- ja terveysministeriön strateginen tavoite on pidentää elinikäistä työssäoloaikaa kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä (Työelämä s.a.).

Työelämä 2020 -hankkeen tutkimuksen mukaan suomalaiset työpaikat ovat monilla mittareilla Euroopan kärkeä. Esimerkiksi työelämäkäytäntöjen osalta suomalaiset työpaikat ovat Euroopan huippuja. Suomen vahvuudeksi todetaan innovointia tukevat toimintatavat. Lisäksi suomalaisilla työpaikoilla on hyvä ilmapiiri ja työntekijöille luodaan mahdollisuuksia oppia, vaikuttaa työhönsä ja sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.) Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työn, perheen ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen edistää hyvinvointia sekä työssä että kotona. Työn ja perhe-elämän tasapainoa edistävien järjestelyjen tulisi lähteä työntekijöiden tarpeista. Tarvetta työelämän joustoille tulee elämän eri vaiheissa, kuten pienten lasten vanhemmuudesta, vammaisen tai sairaan omaisen hoidon järjestelyistä tai ikääntyneiden vanhempien huolehtimisesta. Perhemyönteinen työkuultuuri lisää työntekijöiden sitoutumista ja toimii vetovoimana työntekijöistä kilpailtaessa. (Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen s.a.)

Tekniikan avulla tutkitaan menetelmiä, joilla voidaan vaikuttaa työympäristön kuormitustekijöihin ja etsitään keinoja työympäristön kuormitustekijöiden hallitsemiseksi. Työturvallisuuskeskuksen määritelmän mukaan turvallisessa ja

terveellisessä työympäristössä työntekijät voivat työskennellä ja liikkua turvallisesti, koska jo työn suunnittelussa ja toteutusvaiheessa on otettu huomioon työympäristö, työtilat ja tuotantomenetelmät. Työpaikalla olevia työympäristön rakenteellisia ratkaisuja tulee tarkastella vaarojen ja haittojen tunnistamiseksi ja terveyttä ja turvallisuutta uhkaavien haittojen hallitsemiseksi. Rakenteellisia ratkaisuja ovat kulkuteiden turvallisuus, työpaikan valaistus, ääniympäristö sekä sisäilman laatu. Työympäristön toiminnallisia tekijöitä ovat liikkumisen ja liikenteen järjestely sekä työ- ja toimitilojen järjestys ja siisteys. (Työturvallisuuskeskus. s.a.)

Työhygienialla tarkoitetaan työpaikoilla ilmenevien ja ehkä työntekijöille haittaa aiheuttavien tai heidän terveyttään vaarantavien kemiallisten, biologisten ja fyysikaalisten riskitekijöiden tunnistamista, kartoitusta ja torjuntaa. Altisteiden määrää ja laatua selvitetään työhygieenisen toiminnan avulla. Työhygieeninen toiminta pitää sisällään myös riskiarviointeja sekä syntyvien tai olemassa olevien ongelmien torjuntamahdollisuuksien selvittämistä ja toteuttamista. Työhygieniä määritellään työturvallisuuslaissa. (Työturvallisuuskeskus 2015, 3.)

Työterveyslaitoksen mukaan ergonomia on ihmisen, tekniikan ja toiminnan vuorovaikutuksen kehittämistä työolojen parantamiseksi. Hyvän ergonomian avulla työ, työmenetelmät ja työvälineet mukautetaan työntekijän ominaisuuksien, kykyjen ja tarpeiden vaatimalla tavalla. Hyvin onnistuneen ergonomian avulla taataan työntekijän turvallisuus, terveys ja hyvinvointi, toiminnan tehokkuus, laadukkuus ja sujuvuus. (Työterveyslaitos s.a.) Ihmisen ja teknologian hyvä vuorovaikutus on monimuotoinen kokonaisuus, johon ergonomian ja tietojärjestelmien tehokkuuden lisäksi liittyvät oppiminen ja sosiaalinen vuorovaikutus. Olennaista ihmiskeskeisen teknologian vuorovaikutuksen suunnittelussa on, että vuorovaikutuksen perustana ja ohjaavana tekijänä on kokonaisvaltainen näkemys ihmisen toiminnasta ja tavoitteista. Ergonomiaan läheisesti liittyvä käytettävyystudkimus selvittää laitteiden käytettävyysominaisuuksia. Käytettävyysominaisuuksilla tarkoitetaan sitä, kuinka helppoa, tehokasta, käytäjäystävällistä ja hyödyllistä laitteen käyttäminen on. Teknologian käytettävyyteen liittyvät myös tehokkuuden ja virheettömyyden arviointi. Tekninen laite, jonka käytettävyyden on hyvä auttaa ihmistä virheettömämpiin suorituksiin verrattuna laitteisiin, joiden käyttö on vaikeaa. Teknologian ihmislähtöiseen suunnitteluun vaikuttavat myös kuluttajien monenlaiset tarpeet. Kuluttajien tarpeet

ovat ohjanneet alan valmistajia teknologisten tuotteiden yksilöllistämiseen, jotta jokainen kuluttaja löytää sopivan tuotteen hänelle sopivin ominaisuuksin. Tekniikan digitalisoitumisen vaikutuksena fyysisen ergonomian rinnalle on tullut kognitiivinen ergonomia. (Saariluoma ym. 2010, 22–29.)

2.3 Työhyvinvointi yksilön inhimillisen pääoman näkökulmasta

Työterveyslaitoksen mukaan kognitiivisen ergonomian avulla työ pyritään suunnittelemaan niin, että se tukee ihmisen tiedonkäsittelyprosesseja. Kuormitusta voidaan vähentää kiinnittämällä huomioita työympäristöön ja toimintatapoihin. Kognitiivinen toimintakyky ohjaa ihmisen psyykkisiä toimintoja, jotka mahdollistavat arjessa suoriutumisen. Psyykkiset toiminnot liittyvät tiedon vastaanottoon, käsittelyyn, säilyttämiseen ja käyttöön. Ihmisen kognitiivinen toimintakyky on rajallinen. Ikä, stressi, unen puute, terveys, voimakas kuormitus, tietotulva ja työn keskeytykset heikentävät suorituskyykyä. Tietotyössä tarkkaavaisuus-, havainto-, muisti- ja ajattelukyky asettavat rajat ihmisen, työn ja tekniikan vuorovaikutukselle. (Kognitiivinen ergonomia s.a.)

Psykologian näkökulmasta työhyvinvointia on tutkittu laajasti työhyvinvointia heikentävien tekijöiden, kuten stressin kautta. Työhön liittyviä kielteisiä tunnetiloja ovat työuupumus ja työholismi ja työssä tylsistyminen. Työuupumuksen ydinoireena pidetään uupumusasteista väsymystä, joka viittaa äärimmäisen rasiustilaan. Uupunut ihminen on henkisesti ja fyysisesti voimaton, hänen ammatillinen itsetuntonsa ja työtehonsa ovat heikentyneet. Työuupumukseen liittyy keskeisesti kyynisyys, mikä näkyy välinpitämättömänä suhtautumisena työhön ja kyseenalaistaa työn merkityksen ja mielekkyyden. Työholismi tarkoittaa, että työstä tulee pakkomielle, työntekijä asettaa itselleen jatkuvasti kasvavia tavoitteita kokematta onnistumisen iloa tai tyytyväisyyttä suorituksiinsa. Kolmas työpahoinvoinnin ilmiö on työhön tylsistyminen (*boreout*). Sillä tarkoitetaan työhön liittyvää epämiellyttävää tunnetilaa ja heikkoa vireystasoa. Työstä puuttuu innostus, eikä tekeminen tunnu merkitykselliseltä. Tylsistymiseen altistavat haasteettomat, liian helpot työtehtävät, työn liian suuret vaatimukset sekä se, että työtä on liian paljon tai työtä ei voi tehdä mielekkäällä tavalla. (Hakanen ym. 2017, 106–111.)

Työpahoinvointikeskustelun sijasta voitaisiin ryhtyä puhumaan keinoista, joilla voidaan vahvistaa työyhteisön ja työntekijän voimavaroja. Psykologinen pääoma muodostuu neljästä kokonaisuudesta: toivosta, optimismista, sinnikkyudesta ja itseluottamuksesta. Nämä tunnetilat ja mielialat eivät ole synnynnäisiä ominaisuuksia, vaan näitä on mahdollista kehittää ja harjoitella. Tunteet ja mielentilat tarttuvat ihmisestä toiseen. Toistuvat mielentilat voivat muodostaa organisaatiossa hallitsevan ilmapiirin. Esimerkiksi pelon tunne leviää helposti taloudellisesti haastavina aikoina. (Rauhala ym. 2013, 34, 56–57.)

Työn hallinnan tunne edistää työntekijän hyvinvointia, lisää työhön sitoutumista, työtyytyväisyyttä ja vähentää poissaoloja. Hallinnan tunne parantaa kykyä luoda sosiaalisia verkostoja ja saada tarvittaessa sosiaalista tukea. (Manka 2010, 192.) Työnimu on työhön liittyvä tunne- ja motivaatiotila, jossa työn haasteet ja omat voimavarat ovat tasapainossa. Työnimussa oleva ihminen on tarmokas, työlleen omistautunut, työstä nauttiva ja työhön uppoutuva työntekijä. Työnilo on työn hallintaa ja onnistumisen kokemuksia. Työniloa koetaan silloin, kun työ tuottaa hyvää muille ihmisille ja myös silloin, kun työstä koituu hyvää itselle. Työhyvinvointi muodostuu positiivisessa ja aktiivisessa vuorovaikutuksessa yksilön, työpaikan, esimiehen sekä työtovereiden kanssa. Yksilössä työhyvinvointi näkyy työnilona ja -imuna ja organisaatiossa voimavarana. Hyvinvoivien työntekijöiden avulla saavutetaan mahdollisimman hyvä tulos ja hyvä ilmapiiri mahdollistaa edelleen luovuuden ja houkuttelee työyhteisöön osaavia työntekijöitä. (Manka 2011, 72–73.) Työelämässä myönteinen tunne omasta työtehtävästä, arvostuksen- ja merkityksellisyyden kokemukset synnyttävät ja ylläpitävät motivaatiota (Leskinen & Hult 2010, 71). Työ on osa identiteettiä, joka perustuu koulutukseen, ammattialaan ja ammattiasemaan. Työidentiteettiin kuuluu samaistuminen ammattialaan ja sen edustamiin arvoihin. (Rintamäki 2016, 185.)

3 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT -MALLI YKSILÖN JA YHTEISÖN TYÖHYVINVOINNIN KUVAAJANA

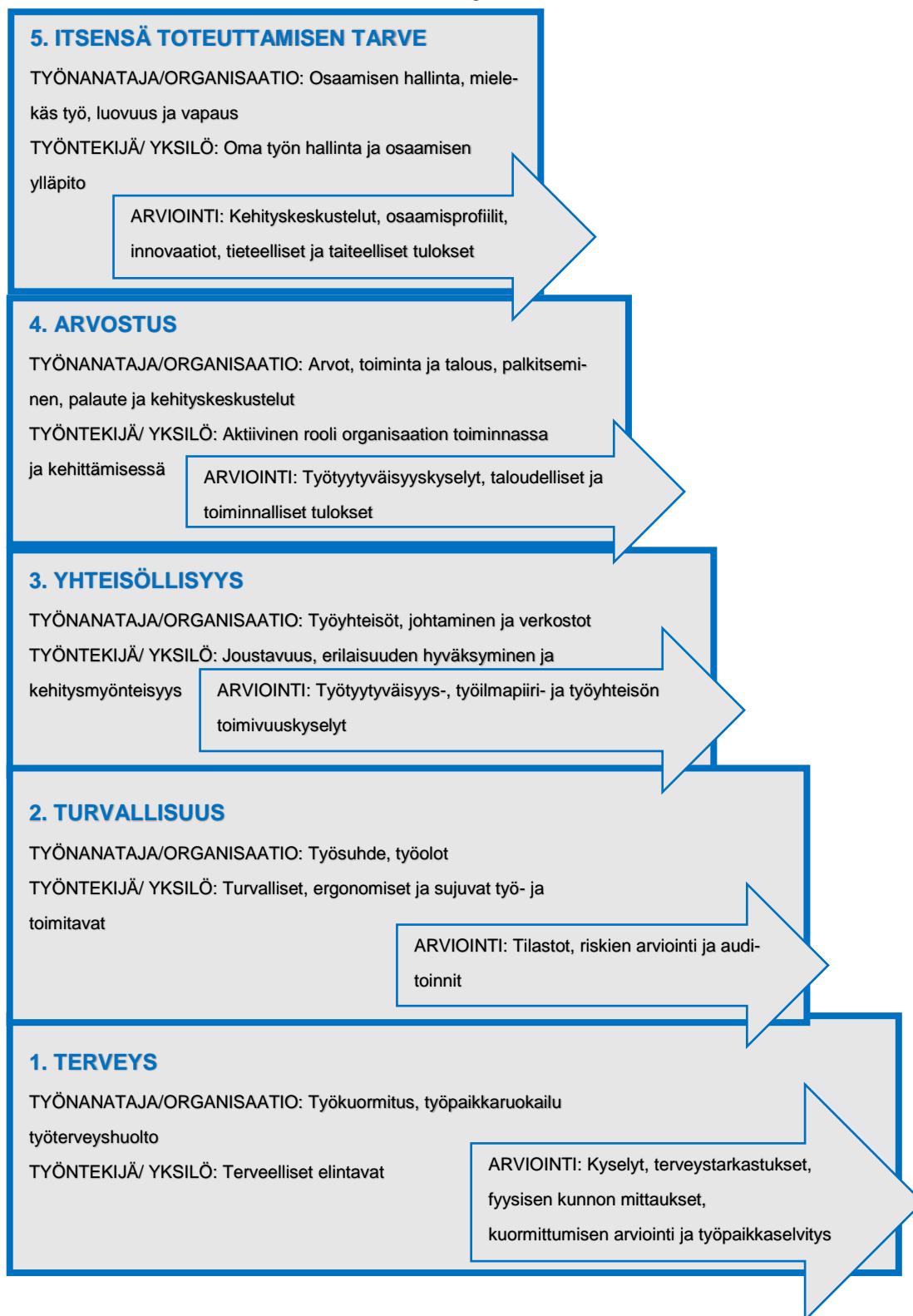
3.1 Työhyvinvoinnin portaat -mallin näkökulma

Rauramo on kehittänyt Työhyvinvoinnin portaat -mallin soveltaen siihen Abraham Maslow'n tarvehierarkiateoriaa. Maslow edusti humanistisen psykologian näkökulmaa, joka keskittyy yksilön subjektiivisen kokemuksen tutkimiseen.

Humanistisessa persoonallisuusteoriassa ihminen nähdään ainutlaatuisena, luovana ja kehittyvänä yksilönä. Teorian mukaan ihmisen elämän tavoite on itsensä toteuttaminen omien kykyjen ja mahdollisuuksien mukaan. Maslow'n tarvehierarkia rakentuu puutemotiiveihin ja kasvumotiiveihin. Puutemotiiveja ovat fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarpeet. Kasvumotiiveja ovat yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslow'n mukaan nämä tarpeet ovat toisistaan riippuvaisia, kun alimmat tarpeet ovat melko hyvin tyydytetyt, voivat korkeammat tarpeet aktivoitua hallitsemaan ihmisen tietoista elämää. (Rauramo 2012, 12–13.)

Työhyvinvoinnin portaat -malli on kehitetty vertaamalla ihmisen perustarpeita, työtä ja motivaatiota. Kehittämisessä on verrattu ja hyödynnetty jo olemassa olevia työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja yhdistelemällä niiden sisältöjä Maslow'n tarvehierarkiateorian tapaan. Jokaisessa portaassa on työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kyseiseen aihealueeseen liittyviä mittareita ja arviointimenetelmiä. Mallin avulla voidaan kehittää yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. Työoloja parannettaessa merkittäviä näkökohtia ovat työn tuottavuus ja tuloksellisuus sekä eettiset ja inhimilliset tekijät. (Rauramo 2012, 13,17.)

Kuvassa 2 perustarpeita ovat psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Portaatt on nimetty uudelleen työelämään sopivin käsittein: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Hyvinvoinnin kokemuksessa on olennaista se, kuinka hyvin henkilökohtaiset tarpeet tyydyttyvät ja kuinka hyvin yksilö pystyy elämään arvojensa mukaista elämää. (Rauramo 2012, 10–14.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012)

Tässä tutkimuksessa Työhyvinvoinnin portaita sovelletaan koulumaailmaan. Savolaisen mukaan koulu työpaikkana on laaja käsite. Kouluympäristöön sisältyvät fyysiset vaaratekijät, fyysiset ja ergonomiset vaaratekijät sekä psykososiaaliset vaaratekijät. Kouluympäristössä fyysisiä vaaratekijöitä ovat melu, lämpöolot, ilmanvaihto ja valaistus. Henkilöstöä rasittavat myös fyysinen kuormitus sekä fyysisen että kognitiivisen tietotyön mukanaan tuoma

ergonomia. Psykososiaalisia vaaratekijöitä ovat väkivalta ja väkivallan uhka, häirintä, kiire ja työyhteisöongelmat. Psykososiaaliseen ympäristöön liittyvät myös organisaatio ja sen toimintaperiaatteet sekä käytännön toimitavat ja ohjeet. Joissakin tapauksissa henkilöstö altistuu myös kemiallisille ja biologisille vaaratekijöille. Edelleen koulumaailmassa huolta aiheuttavat rakennusten huono kunto. Erityisesti sisäilmaongelmat ovat terveysuhka niin henkilöstölle kuin oppilaillekin. Lisäksi yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat koulun henkilöstön työhyvinvointiin, mutta niihin koulun henkilöstöllä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa. (Savolainen 2001, 21.) Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla saadaan näkyväksi erityiskoulun henkilöstön työhyvinvoinnin vahvuudet ja ongelmatkohdat.

3.2 Koettu terveys hyvinvoinnin ja toimintakyvyn kuvaajana

Yksilön terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavat koko elämän ajan perimässä tulleet tekijät, elinolosuhteet, ympäristö, omat ratkaisut kuten esimerkiksi elintavat ja sattuma (Vuori 2016, 7). Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmän mukaan terveys on ”täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila”. Kauhasen ja Martimon mukaan terveys voidaan määrittellä myös positiivisen terveystmallin kautta, jossa terveys ymmärretään elinvoimana ja voimavarana. Tässä ajattelussa ei keskitytä sairauteen tai vammaan, vaan jäljellä olevaan terveyteen ja toimintakykyyn, joita voidaan kohentaa terveyden edistämisen toimilla sairaudesta huolimatta. Oma koettu terveydentila on ratkaiseva, henkilö voi kokea itsensä terveeksi, vaikka hänellä onkin jokin sairaus tai vamma. Terveys on keino saavuttaa tärkeitä päämääriä, eikä sairaus poista terveyttä, mikäli se ei estä odotusten mukaista mielekästä elämää. (Kauhanen ym. 2013, 102; Martimo ym. 2018, 171.)

Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan sellaista kuntotasoa, jonka avulla selviämme työstä, arjen askareista, harrastuksista ja sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Terveyskunto sisältää ne fyysisen kunnan osatekijät, jotka vaikuttavat terveyden tilaan ja fyysiseen aktiivisuuteen. Liikkuminen edistää terveyden eri osa-alueita. Työikäisillä hyvä fyysinen kunto ehkäisee monia sairauksia ja säilyttää ihmisen ikääntyessä toimintakykyisyyden. (Aalto 2006, 40.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan psyykinen toimintakyky on osa elämänhallintaa, mielenterveyttä ja psyykkistä hyvinvointia. Psyykinen toimintakyky kattaa tuntemiseen ja ajatteluun liittyviä toimintoja ja siihen kuuluvat myös persoonallisuus ja selviytyminen sosiaalisen ympäristön haasteista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos s.a.) Lakisääteistä tavoitetta henkiselle hyvinvoinnille ei ole, mutta sillä on henkilöstöpoliittiset perusteet. Pitkällä aikavälillä henkinen hyvinvointi on edellytys työkyvyn säilymiselle ja työelämässä pysymiselle. Organisaatioiden tuottavuus ja tuloksellisuus nähdään työyhteisöllisenä sekä yksilöllisenä asiana, työntekijöiden hyvä toimintakyky edistää tuloksellisuutta. Työperäinen pahoinvointi voi vaarantaa työturvallisuuden turvallisuuskäyttäytymisen kautta. (Tarkkonen 2013, 35.)

Hyvä mielenterveys tarkoittaa elämänhallintaa, hyvää itsetuntoa, elinvoimaisuutta ja henkistä vastustuskykyä. Hyvän mielenterveyden omaava ihminen kykenee toimimaan rakentavasti muiden ihmisten kanssa, välittää toisista ihmisistä, omaa riittävän itsearvostuksen sekä kyvyn tehdä työtä, opiskella tai osallistua yhteiseen toimintaan. Työ vaikuttaa mielenterveyteen myönteisesti rytmittäen elämää, antaa elämälle merkityksellistä sisältöä ja vahvistaa itsetuntoa. Lisäksi työ turvaa toimeentulon ja edistää sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä mahdollistaa yksilön kehittymisen. Hyvä mielenterveys tukee arjessa jaksamista ja auttaa selviämään elämän vastoinkäymisistä. Mielenterveyden edistäminen edellyttää yhteiskunnan eri toiminta-alueiden yhteistyötä. (Kivessä 2018, 118–119.)

Sosiaalinen toimintakyky koostuu yksilön ja sosiaalisen verkoston, ympäristön, yhteisön tai yhteiskunnan välisessä jatkuvassa vuorovaikutuksessa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos s.a.). Ihmiset reagoivat yksilöllisesti työn tuomaan paineeseen. Suomalaisessa työelämässä työviihtyvyyttä heikentää kiire. Kiire on yksi suurimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä, jota kokevat noin puolet palkansaajista. Kiire lisää stressiä, altistaa työtapaturmille ja pitkään jatkuvana heikentää työntekijän hyvinvointia. (Kehusmaa 2011, 92–93.) Työssä käytettävä ja hyödynnettävä teknologia, organisaation rakenne ja toiminta sekä työntekijään liittyvät tekijät ovat kokonaisuuksia, joiden avulla voidaan vähentää työn aiheuttamaa kuormitusta ja saada vastaamaan työ työntekijälle sopivaksi. Työntekijän vastuulla on kehittää omaa osaamistaan ja edistää ter-

veyttään niin, että työn kuormitus on mahdollisimman hyvin hallinnassa. (Rauramo 2012, 44.)

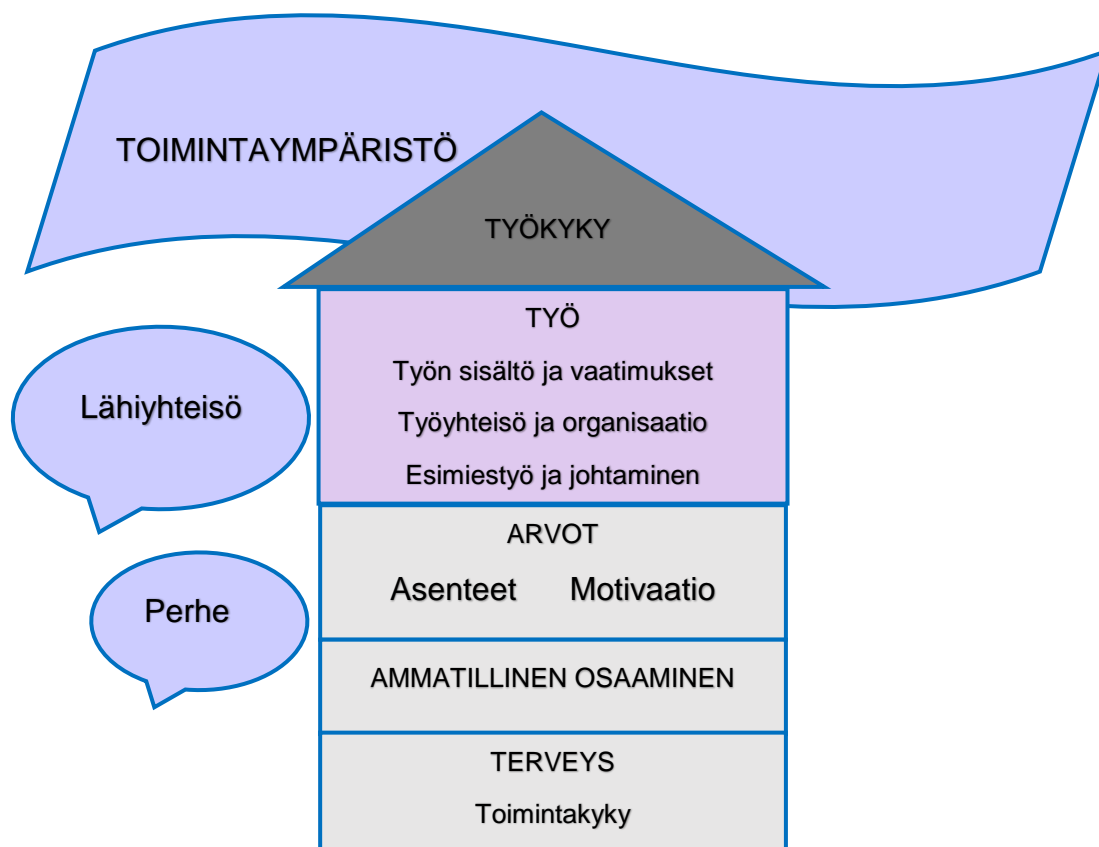
Hyvän terveyden ylläpitämiseen liittyy olennaisesti työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Työntekijän hyvinvoinnin ja työn tulosten kannalta on tärkeää, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuvat mahdollisimman hyvin. Työstä palautuminen on välttämätön hyvinvointia ylläpitävä prosessi. Palautumista voi tapahtua jo työpäivän aikana tauoilla sekä vapaa-ajalla mielekkään tekemisen, liikunnan ja sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla. Vapaa-ajan tekemisen tulisi olla työstä irrottavaa, rentouttavaa ja mielihyvää tuottavaa toimintaa. Palautumisen onnistumiseen vaikuttaa se, millaista työtä tehdään ja minkälaisia ovat työntekijän työajan kokemukset. Palautumista voidaan tietoisesti harjoitella erilaisilla rentoutumista edistävillä harjoituksilla. (Kinnunen 2017, 142–143.) Työstä palautumista edistävät terveelliset elämäntavat kuten liikunta, terveellinen ravinto ja uni. Säännöllinen liikunta edistää verenkiertoa ja aineenvaihduntaa, poistaa stressiä, henkistä kuormitusta ja auttaa irrottautumaan työstä. Unta työikäinen tarvitsee 7-9 tuntia. Säännöllinen unirytmii ja liikunta parantavat unen laatua. Vapaa-ajan palautumisessa edistävät myös luonnossa saadut elämykset, musiikki ja ystävät. (Työterveyslaitos 2016.)

Työhyvinvoinnin toimina työterveyshuollolla on mahdollisuus ohjata työntekijöiden terveyden kehitystä, ehkäistä työkyvyttömyyttä ja edistää työturvallisuutta. Työterveyshuolto perustuu työlääketeolliseen osaamiseen ja palveluiden tuottamiseen yhteistyössä asiakasorganisaatioiden ja muun terveydenhuollon sekä kuntoutuksen asiantuntijoiden kanssa. Työterveyshuollon toimintaa ohjaa sitä koskeva lainsäädäntö. Työurien pitenemisien myötä työterveyshuollon toiminnan merkitys kasvaa työkyvyn ylläpitäjänä sekä edistäjänä. (Tarkkonen 2013, 154; Uitti 2018, 15.)

Työkyky tarkoittaa työntekijän työn ja toimintaedellytysten keskinäistä sopivuutta. Työntekijän työkykyyn vaikuttavat perinnölliset tekijät, koulutus ja työkokemus. Lisäksi kokonaisvaltaiseen toimintakykyyn kuuluvat työntekijän psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset voimavarat. Työntekijän kunnolla on vaikutusta jaksamiseen, vireyteen ja mielialaan. Ihmisen hyvinvointi on kokemusperäinen mielentila, johon vaikuttavat elämäntilanne ja elämän eri osatekijät vaihtelevilla suhteilla, kun taas työhyvinvoinnissa painottuvat työ ja työstä johtuvat ko-

kemukset. Hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin kokemukset ovat yksilöllisiä. Hyvinvoinnin kokemuksessa perheen ja parisuhteen vaikutus on suuri. (Aalto 2006, 13.)

Kuvassa 3 työkykyä kuvataan nelikerroksisen talon muodossa. Mallin on kehittänyt työterveyslaitoksen emeritusprofessori Juhani Ilmarinen. Työkykytalo-mallin avulla esitetään ihmisen terveyteen ja työ- ja toimintakykyyn liittyviä tekijöitä ja niiden välisiä suhteita. Työkykytaloissa on neljä kerrosta ja talon eri kerrokset tukevat toisiaan. Malli kuvaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä sopivuutta ja tasapainoa. Kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja eli terveyttä, ammatillista osaamista ja arvoja. Näihin kerroksiin yksilöllä on mahdollista vaikuttaa. Neljäs kerros kuvaa työtä ja työoloja. Työn muuttumiseen yksilöllä ei aina ole mahdollisuutta vaikuttaa. Työkykytalo-mallissa yksilön tulee kehittää kaikkien kerrosten osa-alueita koko työuran ajan. Ainoastaan työstä, työn organisoinnista ja työoloista päävastuun kantaa työnantaja. Työkykytaloa ympäröi perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunnan rakenteet. Ilmarisen mukaan yksilö, organisaatio ja yhteiskunta ovat yhdessä vastuussa työntekijän terveydestä ja työ- ja toimintakyvystä. (Husman ym. 2010, 168–169.)



Kuva 3. Työkykytalo (Ilmarinen 2009)

Opetusalan ammattijärjestön OAJ tutkii kahden vuoden välein opetusalan työolobarometrin avulla työhyvinvointia, työoloja ja turvallisuutta opettajien ja opetusalan esimiesten kokemana. Opetusalan työolobarometrin mukaan opettajien ja opetusalan esimiesten arvioima työkyky oli heikentynyt. Vastaajien mukaan työkyvyn keskiarvo oli 7,8 vuonna 2017. Vuonna 2015 työkyvyn keskiarvo oli 8,0 ja vuonna 2013 oli 8,2. Kyselyssä oli käytetty asteikkoa 0–10. Kyselystä kävi ilmi, että kehityskeskustelujen tiheydellä oli merkitystä koettuun työkykyyn. Henkilöt, jotka olivat käyneet kehityskeskustelun kaksi kertaa vuoden aikana, arvioivat työkykynsä korkeammalle kuin kerran vuodessa kehityskeskustelun käyneet vastaajat. (Opetusalan ammattijärjestö 2017, 18.) Savolaisen tutkimuksen mukaan koulun henkilöstö toivoo terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävää toimintaa. Koulun tukipalveluhenkilöstö toivoi ensisijaisesti vapaamuotoista itsensä hoitoon ja kuntoiluun kannustavaa toimintaa ja fyysisiin terveysongelmiin painottuvaa ryhmätoimintaa sekä psyykkisten voimavarojen lisäämistä ryhmätoiminnan avulla. Opettajien osalta tuloksissa korostui ammatillisen osaamisen tukeminen sekä työnohjauksen tarve. Tutkimuksessaan Savolainen selvitti työolojen itsearviointia ja kehittämistarpeita

oppilaiden, opettajien ja muun henkilöstön näkökulmasta. (Savolainen 2001, 62.) Työkyvyn oletetaan säilyvän hyvänä, työurien pidentymisestä huolimatta. Siksi on tärkeää arvioida omaa kuntoaan ja työkykyään, erityisesti työuran loppupäässä. Työkyky on yksilön pääomaa työelämässä. (Aalto 2006, 13.)

3.3 Turvallisuuden tarve tasapainon ja pystyvyyden säilyttäjänä

Lainsäädäntö velvoittaa huolehtimaan terveellistä ja turvallisista työoloista. Työolosuhteiden, työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden seuranta ja kehittäminen kuuluvat työnantajan työturvallisuuslain mukaisiin velvollisuuksiin. (Rauramo 2012, 44.) Turvallisuusjohtamisella halutaan hallita työturvallisuus- ja työterveysriskejä ja ennalta ehkäistä tapaturmia, työperäisiä sairauksia sekä työstä johtuvia sairauspoissaoloja. Turvallisuuskulttuurin luominen lähtee ylimmästä johdosta, joka luo edellytykset turvalliselle työnteolle. Turvallisuusnäkökulma on huomioitava työpaikan kaikessa toiminnassa ja organisaation kaikilla tasoilla. Työpaikan turvallisuuskulttuurissa ratkaisevaa on, kuinka hyvin koko henkilöstö sitoutuu turvallisiin työ- ja toimintatapoihin. Jo toiminnan suunnitteluvaiheessa ja kehittämisessä huomioidaan mahdolliset työterveys- ja turvallisuusriskit. Turvallisen työn perusta on hyvä osaaminen ja ammattitaito. (Työturvallisuuskeskus 2011, 4.)

Työsuojelun yhteistoiminnasta on säädetty laissa. Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja työnantajan palveluksessa olevat työntekijät. Tavoitteena on yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa vaikuttaa työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön, joka vastaa työsuojelutoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Työsuojelualtuutettu valitaan työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. Työsuojelualtuutettu on työntekijöiden valitsema henkilö, joka edustaa työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. (Työturvallisuuskeskus 2011, 5.)

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työnantaja ja työterveyshuollon palvelujen tuottaja tekevät kirjallisen sopimuksen työterveyshuollon järjestämisestä. Sopimus sisältää työterveyshuollon yleiset järjestelyt, palveluiden sisällön ja laajuuden sekä sopimuksen keston. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksen avulla tehdään kirjallinen työterveys-

huollon toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelma perustuu työpaikan olosuh-
teiden selvittämiseen terveellisyyden ja terveydellisten riskien näkökulmasta.
(Työturvallisuuskeskus 2011, 5–6.)

Työsuojelun toimintaohjelman laadinta on lakisääteinen työntajan velvolli-
suus kaikenkokoisilla työpaikoilla. Työsuojelun toimintaohjelmaan kirjataan
työntajan ja työntekijöiden turvallisuusvastuut ja -velvollisuudet. Lisäksi sii-
hen kirjataan työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon vastuut. Toimintaoh-
jelma sisältää työpaikan työturvallisuuden, työterveyden ja työkykyä ylläpitä-
vän toiminnan periaatteet ja kehittämisen tavoitteet. Toimintaohjelmassa kuva-
taan myös työsuojelu- ja työkyky asiat perehdyttämisen ja työnopastuksen
yhteydessä. (Työturvallisuuskeskus 2011, 6.)

Työturvallisuus- ja työterveysriskien arviointi kuvaa työpaikan työturvallisuu-
den ja työterveyden tilan. Riskien selvittäminen perustuu työturvallisuuslakiin
ja sitoo kaikkia työnantajia työpaikan koosta riippumatta. Vaarojen suuruus
arvioidaan mahdollisen vahingon todennäköisyydellä ja seurausten vakavuu-
della. Vaarat on pyrittävä poistamaan tai jos niitä ei voida kokonaan välttää,
on etsittävä toimenpiteet, joilla vaarat saadaan minimoitua niin, ettei niistä ai-
heudu työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle haittaa. Vaaratilanteiden riskit
ovat suurimmillaan poikkeusolosuhteissa. (Työturvallisuuskeskus 2011, 8.)

Oulun kaupunki on tuottanut Henkilöturvallisuus oppilaitoksessa -videon. Tur-
vallisuusvideolla selvitetään erilaisia uhkatilanteita ja niistä selviytymistä esi-
merkkitilanteiden avulla. Oppilaitoksissa uhkatilanteiden hallintaan pystytään
vaikuttamaan lakien ja asetusten avulla, henkilöiden profiloinnilla, tilaturvalli-
suudella ja harjoitelluilla toimintamalleilla. Väkivalta tai väkivallan uhkatilan-
teessa oman toimintakyvyn säilyttäminen ja säännöllinen harjoittelu paranta-
vat selviytymistä vaikeissakin tilanteissa. Jälkihoidon tavoitteena on helpottaa
tapahtuman jälkeistä ahdistusta ja ennalta ehkäistä myöhempiä stressireakti-
oita. (Henkilöturvallisuus oppilaitoksessa s.a.) Tiernan koulussa toimii henki-
löstöstä koottu turvallisuustiimi, joka suunnittelee ja kehittää turvallisuutta li-
sääviä käytäntöjä koulussa. Turvallisuustiimin lukuvuoden 2018–2019 paino-
pistealueena on oppilasväkivalta. Jokaisessa yksikössä on käytössä päivitetty
turvallisuuskansio, joka pitää sisällään koulun turvallisuuteen liittyviä toiminta-
ohjeita sekä yhteystietoja.

Huolellinen perehdyttäminen ja työnopastus edistävät turvallista työskentelyä. Perehdyttäminen tarkoittaa toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä opastetaan tuntemaan työpaikkansa, työhön liittyvät käytännöt, ihmiset, työtehtävät ja työhön liittyvät vaatimukset. Esimies vastaa perehdyttämisestä. Käytännön opastaminen voidaan antaa myös nimetylle työnopastajalle. Perehdyttäminen tulee tehdä myös työnkuvan muuttuessa. (Työturvallisuuskeskus 2011, 9.)

Työolojen seurannassa ja kehittämisessä tavoitteena on työolojen parantaminen hyödyntämällä uutta tekniikkaan ja riskien torjuntakeinojen kehittymistä. Kunnossa olevat työpaikan melu-, lämpö-, valaistus-, ilmastointi-, työhygieni- ja ergonomia edistävät työntekijöiden työhyvinvointia ja organisaation tuottavuutta sekä kilpailukykyä. Sattuneet vaaratilanteet kirjataan järjestelmään ja saatuja vaaratilanneraportteja hyödynnetään ennakoitaessa työpaikan riskitekijöitä. Vaaratilanteiden ja tapaturmien tutkinnan avulla pyritään ehkäisemään vastaavien tilanteiden uusiutuminen. Työpaikalla säännöllisesti ylläpidettävä järjestys ja siisteys ovat osa työturvallisuutta ja viihtyisyyttä. Vahinko- ja vaaratilanteissa tavoitellaan aina nollatoleranssia, eikä turvallisuuteen vaikuttavissa asioissa voi tehdä kompromisseja taloudellisin perustein. Työturvallisuutta ja työhyvinvointia edistetään pitämällä työturvallisuusasioita säännöllisesti esillä työpaikan yhteisissä kokouksissa. Työturvallisuusasiakirjat ja turvallisuusohjeet tallennetaan niin, että ne ovat helposti henkilöstön luettavissa. Työpaikan turvallisuusmääräykset koskevat myös vuokratyöntekijöitä, sijaisia ja harjoitellaan tekeviä opiskelijoita. (Työturvallisuuskeskus 2011,10–11.)

Opetusalan työolobarometrin 2017 mukaan opettajien ja opetusalan esimiesten työhyvinvointi on heikentynyt vuodesta 2015. Mittariston mukaan työhyvinvoinnin laskussa ollaan palaamassa vuoden 2013 tasolle. Barometri on toteutettu marraskuussa 2017. Vastaajien mukaan työhyvinvointia heikentää liiallinen työn määrä suhteessa työaikaan, lisääntyneet työtehtävät sekä suuret oppilasryhmät. Lisäksi vastaajat mainitsivat, että oppilaiden lisääntyneet ongelmat työllistävät opettajia paljon. (Opetusalan ammattijärjestö 2017, 8–11.)

Opetusalan työolobarometrin 2017 mukaan fyysistä väkivaltaa opettajista ja opetusalan esimiehistä on kokenut 9 % vastaajista. Varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa väkivallan määrä on kasvanut ja se kohdistuu eniten erityisopettajiin, lastentarhanopettajiin ja esiopettajiin. Opetusalalla koulutusta

väkivallan kohtaamiseen työolobarometrin mukaan annetaan vähän. Vain joka kolmas oli saanut väkivaltatilanteiden kohtaamiseen ja niissä toimimiseen koulutusta. Heistä 75 % oli kokenut, että koulutus oli helpottanut hallitsemaan väkivaltatilanteita. Väkivaltatilanteista väkivaltailmoituksen esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle oli tehnyt 49 % vastaajista ja väkivaltailmoituksen tehneistä 53 % oli käynyt tilanteesta palautekeskustelun esimiehen kanssa. Näissä keskusteluissa on pyritty löytämään uusia turvallisempia toimintatapoja sekä töiden ja opetuksen järjestämisen muutoksia. (Opetusalan ammattijärjestö 2017, 16.)

Opetusalan työolobarometrin 2017 mukaan henkinen väkivalta: epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen ovat lisääntyneet koulussa. Vuonna 2017 opettajista tai opetusalan esimiehistä 47 % vastaisi kokeneensa viimeisen vuoden aikana henkistä väkivaltaa. Useimmiten epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen kohdistuu peruskoulun päätoimisiin tuntiopettajiin, erityisopettajiin sekä erityisluokanopettajiin, lehtoreihin ja rehtoreihin. Eniten kiusaamista aiheuttivat oppilaat tai opiskelijat, mutta myös työyhteisön sisäisistä ongelmista raportoitiin. (Opetusalan ammattijärjestö 2017, 12.) Työterveyslaitoksen Kunta10 -tutkimuksen mukaan kouluissa oppilaiden taholta tullut fyysinen väkivalta, potkiminen ja lyöminen ovat lisääntyneet kahdessa vuodessa. Tutkimukseen osallistuneista koulunkäynninohjaajista väkivaltaa oli kohdannut 59,2 % ja erityisopettajista 63,1 % vastaajista (mukana kaikki väkivallan muodot). Henkistä väkivaltaa koulunkäynninohjaajista oli kokenut 35,4 % ja erityisopettajista 44,1 % Kunta10 -kyselyyn vastanneista. (Työterveyslaitos 2016.)

Rytkönen ja Viljakainen kasvatustieteen pro gradu -tutkielmassaan käsittelevät kodin ja koulun välisen yhteistyön ongelmia ja sitä, kuinka opettajat kokivat verkkokiusaamista huoltajien taholta. Opettajien mielestä kodin ja koulun yhteisen kasvatuskumppanuuden isoin haaste ovat erilaiset näkemykset ja arvot. Opettajat olivat kokeneet huoltajien taholta henkistä kiusaamista puhelimen, sähköpostin ja yleisimmin Wilman välityksellä. Opettajien kokeman kiusaamiseen muodot olivat loukkaaminen, syyttely, opettajien ammattitaidon kyseenalaistaminen sekä uhkailu. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että kiusaamisen seuraukset näkyivät opettajien työhyvinvoinnissa väsymyksenä ja uupumuksena. Opettajat myös kokivat, että ristiriitojen selvittely vei aikaa varsinaiselta opetustyöltä, lisäsi työn kuormittavuutta ja vähensi työn mielekkyyt-

tä. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta eri ala- ja yläkoulun opettajaa eri puolelta Suomea. (Rytkönen & Viljakainen 2016, 37–42.)

Turun yliopiston ja opettajien ammattijärjestön julkaisemassa sisäilmatutkimuksessa vastaajasta 85 % ilmoitti työpaikallaan olevasta sisäilmaongelmasta. Kyselyyn vastasi 4920 henkilöä. Tutkimuksen tuloksissa näkyvät rakentamisen heikko laatu sekä rakennusten kunnon ylläpidon ja huollon laiminlyönti. Eniten kosteusvaurioita oli 1970-luvulla valmistuneissa koulurakennuksissa. Ilmanvaihtoon liittyviä korjauksia oli tehty joka neljännen vastaajan työpaikalla. Korjausten jälkeen yli 60 % vastaajista koki edelleen huonosta sisäilmasta johtuvia oireita. Syitä näin suureen sisäilmaongelmaan rakennusteknisten ratkaisujen lisäksi haetaan liian suurista henkilöstömääristä suhteessa tilan kokoon sekä ilmastointijärjestelmien toimimattomuudesta ja ilmanvaihdon päälläpidon puutteista. Tutkimuksen mukaan homeen hajulle päivittäin altistuvilla on kymmenkertainen terveydentilan heikkenemisen riski, verrattuna niihin, jotka eivät altistu homeelle. Opettajilla ja opetusalan esimiehillä on muuta aikuisväestöä selvästi enemmän hengitystautia ja astmaa. Lisäksi homeen haju oli yhteydessä allergiseen nuhaan, atooppiseen ihottumaan ja allergiseen silmätautiin. Homeen hajulla oli yhteys myös autoimmuunitauteihin, krooniseen kipuoireyhtymään sekä kilpirauhasen ylitoimintaan. (Putus ym. 2017, 2–6.)

Työelämä 2025 -katsauksen mukaan määräaikaiset työt, osa-aikaiset työt ja vuokratyöt ovat yleistyneet 2010-luvulla. Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisestä huolimatta niitä voidaan edelleen pitää epätyypillisinä kokoaikaiseen ja toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen verrattuna. Yleisempiä määräaikaiset työsuhteet ovat naisvaltaisilla terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä koulutuksen aloilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a.) Määräaikaisuus työsuhteessa koetaan yksilöllisesti. Negatiivisina kokemuksina ovat epävarmuus toimeentulosta, määräaikaisuuden vaikutukset perhe-elämään ja oma kokemus heikommasta asemasta työyhteisössä. Osa työntekijöistä taas kokee määräaikaisuuden antavan tiettyä vapautuntunutta ja sopivan hyvin nykyiseen elämäntilanteeseensa.

3.4 Yhteisöllisyys ja työyhteisötaidot hyvinvoinnin tukena

Taloudellisen toimeentulon lisäksi työn avulla voi toteuttaa itseään ja muodostaa sosiaalisia suhteita työkavereiden kanssa. Työyhteisö syntyy yksilöistä. Työyhteisössä jokaisen tehtävänä on vastata omalta osaltaan työyhteisön toimivuudesta ja ilmapiiristä. Yhteishenki kasvaa työyhteisössä, jossa erilaiset työntekijät omaavat yhteisen arvomaailman, luottavat toisiinsa, huomioivat toisiaan ja antavat toisilleen apua ja tukea. Hyvät sosiaaliset suhteet edistävät työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Hyvässäkin työyhteisössä voi olla ongelmia. Ratkaisevaa on, kuinka ongelmia osataan käsitellä ja kuinka niistä päästään yli. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 21–22.) Suomalaisen työn liiton tutkimuksen mukaan suomalaisten mielestä vastuu oman työyhteisön hyvinvoinnista on jokaisen työntekijän yhteinen tehtävä. Tutkimus kertoo, että tuottavat työntekijät ovat tyytyväisimpiä työntekijöitä ja tyytyväisyys lisää tuottavuutta. (Suomalaisen Työn Liitto 2017.)

Työyhteisöjen työhyvinvoinnin perusta rakentuu terveeseen ja tasa-arvoiseen työyhteisöön, joissa toteutetaan oikeudenmukaisuutta, osallisuutta ja syrjimättömyyttä. Terveessä työyhteisössä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo, onnistunut työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, eri-ikäisten ja eri kulttuuri-taustoista tulleiden työntekijöiden huomioiminen. (Suonsivu 2014, 58.)

Työpaikalla toimitaan ensisijaisesti työrooleista käsin, jokaisella työntekijällä on oma toimenkuva, joka pitää sisällään toimenkuvaan kuuluvat tehtävät ja tavoitteet. Työrooleista muodostuvan verkoston avulla ohjataan työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tämä tarkoittaa, että ammatilliset roolit ovat ensisijaisia ja vasta sen jälkeen tulevat keskinäiset henkilö- ja tunnesuhteet. Ammatillinen käyttäytyminen luo avoimen ilmapiirin, jossa voi sanoa oman mielipiteensä. Työyhteisön ihmissuhteet eivät heikkene, vaikka työasioista ollaan eri mieltä. Lisäksi ammatillisen asenteen avulla pystytään hyödyntämään erilaisten työntekijöiden osaamista ja luovuutta. Usein työyhteisöt muodostuvat erilaisista persoonallisuuksista ja ominaisuuksiltaan erilaisista ihmisistä. Hyvä tapa ohittaa henkilösuhteiden jännitteet, on pysyä ammatillisissa rooleissa. On miellyttävää, mutta harvinaista, jos työyhteisön kaikkien jäsenten persoonallisuudet sopivat hyvin yhteen. Ammatillinen käyttäytyminen

ja ammatilliset vuorovaikutustaidot ovat opittavissa olevia työhön ja ammatti-rooliin liittyviä erityistaitoja. (Järvinen 2017, 79–84.)

Työterveyslaitos määrittelee työpaikkakiusaamisen toistuvaksi, pitkään jatkuvaksi ja systemaattiseksi negatiiviseksi kohteluksi. Kiusaaminen voi ilmetä esimerkiksi alistamisena, mitätöintinä, selän takana puhumisena, tietojen pimmittämisenä tai eristämisenä. Kiusaamisen edetessä kohteena oleva joutuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Pitkään jatkuva kiusaaminen aiheuttaa terveyshaittoja ja usein pitkäaikaisen kiusaamisen kohteena olleilla on diagnosoitu posttraumaattinen stressioireyhtymä. (Työpaikkakiusaaminen s.a.) Työolobarometrin mukaan verrattaessa yksityistä ja julkista sektoria työpaikkakiusaamista esiintyy selvästi enemmän julkisella puolella valtion ja kuntien työntekijöiden keskuudessa. Barometrin mukaan kiusaamista edistävät töiden epäselvä organisointi, johtamiseen liittyvät ongelmat, kiusaamisen kohteeksi joutuneen sosiaalisesti heikko asema, negatiivinen tai vihamielinen työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri, joka sallii epäasiallisen käytöksen. Tulokset perustuvat 1693 henkilön puhelinhaastatteluun. Työolobarometrin tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia kaikilla sektoreilla koko Suomessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 87–91, 12.)

Koulunkäynninohjauksen -oppaan mukaan työyhteisössä ammattilaisella on vastuu omista ajatuksista, tunteista ja toiminnasta. Omien tunteiden näyttäminen on sallittua, mutta epäasiallinen käyttäytyminen ei ole luvallista. Jokainen työyhteisön jäsen käyttäytyy aikuismaisesti sekä vastaa omalta osaltaan ammattimaisesta vuorovaikutuksesta. Koulunkäynninohjaajan oppaassa korostetaan tasaveroisen vuoropuhelun periaatetta, mikä tarkoittaa sitä, että jokainen työpaikan jäsen voi asemastaan riippumatta osallistua heitä koskevaan keskusteluun. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2011, 33–34.)

Työelämä 2020, Häirinnästä vapaa työpaikka -oppaan mukaan organisaatiossa esiintyvä häirintä vaikuttaa negatiivisesti yksilön lisäksi koko työyhteisöön. Häirinnän ehkäiseminen on koko työyhteisön tehtävä. Yksilöön kohdistuneena häirintä voi vahingoittaa terveyttä, heikentää työtehoa ja pahimmillaan johtaa sairauslomaan. Häirintä heikentää työpaikan tuloksellisuutta ja vaikuttaa negatiivisesti työnantajan sekä työpaikan imagoon. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 3.) Oulun kaupungissa on nollatoleranssi häirinnässä ja epäasiallisessa

käyttäytymisessä. Nollatoleranssi tarkoittaa sitä, että kaupungin työpaikoilla häirintää ei sallita. Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun havainneen työyhteisön jäsenen tulee ottaa puheeksi häirintä. Tiedon saatuaan esimiehen lakisääteinen velvollisuus on toimia tietoon saatettujen epäkohtien poistamiseksi. (Hyvä käytös - sopua työpaikkojen arkeen s.a.)

Monimuotoisuus on osa muuttuvaa suomalaista työelämää. Eri sukupolvilla työn merkitys näyttäytyy eri tavalla. Y-sukupolvi on syntynyt vuosina 1980-1995. Heidän lapsuutensa ja nuoruutensa aikana teknologia on kehittynyt ja he haastavat osaamisellaan työelämää ja johtamista. Z-sukupolvi on syntynyt 1990-luvun lopulla ja 2000-luvulla. Z-sukupolvi on kasvanut innovaatioiden ja sosiaalisen median keskellä. X-sukupolvi, joka on syntynyt 1960 ja 1970-luvulla ikääntyy ja on lähempänä eläkeikää kuin työuran alkua. Kolmen erilaisen sukupolven yhtäaikainen työssäolo on käynnistänyt sukupolvimurroksen. Työelämässä tulee entistä enemmän ottaa huomioon yksilöllisyys ja sen suoma valinnan vapaus sekä y- ja z- sukupolvien tapa suhtautua yhteiskuntaamme. Eri-ikäisten sukupolvien johtaminen vaikuttaa muun muassa työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Työntekijöiden ikärakenteen muutoksen vuoksi myös työhyvinvointia on tarpeen tarkastella eri näkökulmista. Työhyvinvointi ja sen edistäminen kuuluvat organisaatiolle, esimiehille, työyhteisön ja työntekijöiden välille. (Aunala & Lötjönen 2016, 13, 59–60.)

Työyhteisössä puhutaan organisaatiohierarkiaa liittyvistä esimies- ja alaistaidoista. Esimies toteuttaa esimies- ja johtamistaitoja ja työntekijä alaistaitoja. Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijän halua ja osaamista toimia työyhteisönsään rakentavasti, esimiestyötä ja muita työyhteisön jäseniä tukien omasta perustehtävästä käsin. Alaistaitoja ovat esimerkiksi yhteistyötaidot, resurssien järkevä käyttö, mielipiteen ilmaiseminen työasioiden edistämiseksi sekä osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön. Yksi työn hallintakeino on, että työntekijä tunnistaa toimintaympäristössään olevat vaikutusmahdollisuudet ja käyttää niitä aktiivisesti. Työntekijän, joka hallitsee alaistaidot, on helpompi toteuttaa omaa perustehtäväänsä ja olla esimiehen johdettavissa. (Suonsivu 2014, 45–46.) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometrin (2017, 8) mukaan työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työpaikkansa toiminnan kehittämiseen ovat lisääntyneet.

Juuti ja Luoman mukaan osaamisen johtamisella tarkoitetaan organisaatioiden kyvykkyyden ja henkilöstön osaamisen ohjaamista, hyödyntämistä ja kehittämistä erilaisten johtamisjärjestelmien rakenteiden, esimiestyöskentelyn, tiedonkulun ja vuorovaikutuksen myötävaikutuksella. Organisaation osaaminen kohdistuu työyhteisön hallitsemiin toimintatapoihin ja menetelmiin. Yksittäisen työyhteisön jäsenen osaaminen liittyy tietoihin, taitoihin, motivaatioon, ajatteluun, itsetuntemukseen sekä empatiaan. (Juuti & Luoma 2009, 293.) Kehusmaan mukaan yhteisöllisessä johtamisessa tavoitellaan yhteistä tekemistä, koko työyhteisön osallistamista ja jaettua vastuuta. Hyvän johtajuuden ominaisuuksia ovat: luottamuksellisen ilmapiirin luominen, johtajan hyvä itsetuntemus, taito kehittää toimivaa organisaatiokulttuuria, erilaisten ihmisten arvostus ja kyky katsoa kokonaisuuksia. (Kehusmaa 2011, 118–119.) Viitalan mukaan valmentavassa johtamisessa esimies toimii valmentajana, joka auttaa alaisiaan mahdollisimman hyvin suorituksiin. Valmentava johtaminen sovitetaan työntekijän tilanteeseen niin, että haasteellisuus ja tuki ovat työntekijälle sopivassa tasapainossa. Valmentavassa johtamisessa esimies luottaa työntekijöiden osaamiseen, motivaatioon ja haluan tehdä työnsä hyvin. (Viitala 2005, 326–327)

Moderni koulu ja nykyaikainen työelämä korostavat yhteisöllisen osallisuuden kokemusta. Nykyiset suuret koulut ja alueelliset vastuut ovat tuoneet keskusteluun koulutuksen johtamisjärjestelmät rehtorin yksittäisen vahvan johtajuuden rinnalle. Koulun johtamisjärjestelmien uudistaminen muuttaa johtamisen keskittymistä enemmän ennakoivaan yhteissuunnitteluun, jossa ovat mukana toiminnan kannalta kaikki keskeiset tahot, jotka asiasta vastaavat. Yhteissuunnittelumallin avulla asioiden hoitovastuuta siirretään kyseisestä asiasta vastaavien harteille. Tällöin rehtorin työ voi suuntautua enemmän pedagogiseen johtamiseen. (Pokka 2014, 142–144.) Rehtorin lisäksi koulua kokonaisuutena tarkastelevat apulaisrehtorit ja koulun johtoryhmä (Pokka 2014, 98–99).

Strategista johtamista opetustoimeen -tutkimus tarkastelee kuntien koulu- ja opetustoimea osana kuntien strategista johtamista. Tämän Engblom-Pekkanen tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnista huolehtiminen on rehtoreiden mukaan tärkeä osa arjen esimiestyötä. Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnista huolehtiminen kouluissa oli arkeen ja jaksamiseen vaikuttamista, tilanteiden seura-

mista ja erilaisten yhteisöllisten työmuotojen lisäämistä. Kouluissa kehittämistyötä tehdään erilaisten tiimien ja työryhmien avulla. Tutkimuksen mukaan useissa kouluissa, koulun työhyvinvointiin liittyvät asiat on annettu yhden ryhmän tai tiimin tehtäväksi. (Engblom-Pekkala 2013, 137.) Pokan mukaan koulun toimintojen kannalta on tarpeen vastuuttaa opettajat kehittämään koulun toimintojen eri osa-alueita. Tiimi työryhmänä kehittää ja valmistelee vastuulleen saatuja asioita. Tällä tiimimuotoisella työskentelyllä vahvistetaan työyhteisön osaamista ja osallistumista. (Pokka 2014, 99–100.)

3.5 Arvostuksen kokeminen itsetunnon kehittymisen edellytyksenä

Suomalaisen työn liiton tutkimuksen mukaan suomalainen työ perustuu yhteistyölle ja luottamukselle, jotka ovat merkittäviä hyvinvoinnin lähteitä. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointi syntyy hyvästä työilmapiiristä, motivoivasta työstä, mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä ja turvatusta työpaikasta. Palkalla ja uralla etenemisen mahdollisuudella ei koettu olevan keskeistä merkitystä työhyvinvointiin. (Suomalaisen työn liitto 2017.)

Rauramon mukaan palkan tulee vastata tehdyn työn arvoa, vaativuutta ja työssä ratkottavien ongelmien vaikeustasoa, työolosuhteita ja työn tuottavuutta sekä henkilön pätevyyttä. Tasa-arvoinen palkkaus motivoi, lisää tuottavuutta ja kilpailukykyä. (Rauramo 2012, 137–139.) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometrin mukaan runsas 50 % palkansaajista piti ainakin jossakin määrin palkkausta kannustavana. Palkkauksen kannustavuudessa oli suuret erot naisten ja miesten kesken. Miehet pitivät useammin palkkausta työntekoa kannustavana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 76–77.)

Koulunkäynninohjaajien arvostus työtään kohtaan on verrannollista siihen, että koulunkäynninohjaajan resurssia hyödynnetään oikein ja että he voivat hyödyntää omia osaamisalueitaan. Lisäksi koulunkäynninohjaajille on tärkeää kokea, että heihin luotetaan ja heitä kohdellaan tasaveroisina oman alansa ammattilaisina. Koulunkäynninohjaajat pitivät tärkeänä sitä, että yhteistyö opettajan kanssa on saumatonta ja että he saavat olla mukana koulupäivän suunnittelussa ja valmistelussa yhdessä opettajan kanssa. Koulunkäynninohjaajat vastaavat ajoittain myös oppilaiden opetuksesta. Tutkimuksen mukaan koulunkäynninohjaajat vastasivat opetuksesta useammin erityisopetuksen

pienryhmissä kuin yleisopetuksessa. Näin siksi, että pienryhmissä on usein eri-ikäisiä ja eri tasoisia oppilaita. (Lahtinen 2018, 73–76.) Simolan tutkimuksen mukaan koulunkäynninohjaajien palkkaus on asia, joka kertoo koulunkäynninohjaajien työn arvostuksen puutteesta (Simola 2018, 52).

Työn mielekkyyteen vaikuttaa se, kuinka työntekijä näkee oman roolinsa työyhteisössä, kuinka hän arvostaa omaa työtään ja kokee ymmärrystä sekä arvostusta työyhteisössä ja lähiympäristössä. Merkityksellisyys syntyy siitä, että työntekijä kokee oman työn tärkeäksi osaksi organisaation kokonaisuutta ja työ ja saavutukset ovat yhteneväisiä oman arvomaailman kanssa. (Kehusmaa 2011, 113–115.) Työn mielekkyyttä heikentävät epävarmassa työllisyystilanteessa huoli omasta työpaikasta, määräaikaiset työsuhteet, työpaikkojen väheneminen ja työmarkkinoiden muutokset. Kun talouskasvu hidastuu, epävarmuus lisääntyy myös vakaassa työtilanteessa olevilla työntekijöillä. (Rintamäki 2016, 199–206.) Tarkkosen mukaan lähestytään jaksamisen ongelmia, kun työntekijä ei koe työtään mielekkääksi, ei tunne onnistumisen iloa, on toistuvasti tyytymätön eikä koe saavansa arvostusta tekemälleen työlle (Tarkkonen 2013, 37). Henkilöstöedut ovat työnantajan tukemia verottomia etuja kuten esimerkiksi liikunnan ja kulttuurin tukeminen sekä lounasetu. Henkilöstöedut ovat pieni, mutta merkityksellinen tekijä strategisen hyvinvoinnin toteuttamisessa. (Aura & Ahonen 2016, 96.)

3.6 Osaaminen yhteisön hyvinvoinnin ja toimintakyvyn lisääjänä

Suomalainen työelämä perustuu työntekijöiden vahvaan osaamiseen, sitoutumiseen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen koko työuran ajan. Työntekijät haluavat olla vaikuttamassa oman ammattialan kehittämiseen ja työn sisältöön. Osaamisen johtaminen ja oppimisen mahdollisuuksien luominen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Organisaatiot panostavat työssä ja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen koulutuksen, osallistavan johtamisen ja itseohjautuvan työskentelyn avulla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 25.)

Osaaminen on kilpailukyvyn perusta. Henkilöstön osaamisen kehittämisessä on suunnattava katse tulevaisuuteen. Koulutettu ja osaava henkilökunta auttaa organisaatioita menestymään. Koko henkilöstön on tiedettävä organisaation visio ja tavoitteet sekä tunnistettava oma tehtävänsä ja merkityksensä or-

ganisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Tämä edellyttää taitojen kehittämistä ja kouluttautumista yhteisten tavoitteiden suuntaisesti. Työntekijän näkökulmasta osaamisen kehittäminen tarjoaa turvaa työelämän muutoksiin. Hyvä ammatinhallinta ja uuden oppiminen parantavat myös hyvinvointia työssä ja työyhteisössä. (Rauramo 2012, 146–147.)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometrin mukaan suurin osa palkansaajista kokee työpaikkansa tarjoavan mahdollisuuksia uuden oppimiseen. Palkansaajat myös kokevat, että työpaikoilla osaamista tuetaan ja heitä kannustetaan kehittämään omaa ammattitaitoa. Naisten arviot uuden oppimiseen ja kouluttautumiseen olivat hieman miehiä myönteisempiä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 46.) Opetusalan ammattijärjestön (2017, 32) julkaiseman opetusalan työolobarometrin johtopäätösten mukaan opettajien täydennyskoulutusta tulisi kehittää suunnitelmallisesti kestäväksi koko työuran ajaksi niin, että se tukee työn muutoksista selviämistä. Simolan pro gradu -tutkielman mukaan koulunkäynninohjaajien pääseminen koulutukseen on vaikeaa, vaikka koulutukseen olisi ilmennyt tarvetta (Simola 2018, 52).

Suomessa on elinikäistä oppimista tukeva kulttuuri ja sen mahdollistava kattava koulutusjärjestelmä. Koulutusjärjestelmä ja täsmäkoulutukset turvaavat oppimisen mahdollisuudet kaikille tasapuolisesti koko työuran ajan. Suomalainen opettajankoulutus on laadukasta. Korkeatasoiset oppimistulokset ja hyvät kouluiässä opitut perustaidot näkyvät myös työikäisessä väestössä. Suomalaiset sijoittuvat korkealle myös valmiuksissaan digitaalisten viestintävälineiden ja tietoverkkojen hyödyntämisessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 25.)

Työnohjaus on väline, jonka avulla johto ja henkilöstö voivat vahvistaa ammattitaidon kehittymistä ja keventää henkistä kuormitusta. Työnohjaus on kokemuksellista oppimista, jonka keskeisenä välineenä on vuorovaikutusprosessi eli ohjattava tuo ohjaustilanteeseen omat kokemuksensa, joita käsitellään yhdessä ammattitaitoisen työnohjaajan kanssa. Käsittelyn tuloksena ohjattavan tuomat asiat monipuolistuvat ja ohjattava saa työhönsä uusia näkökulmia. Työnohjaus perustuu käytännönläheisyyteen ja ratkaisukeskeisyyteen. (Rauramo 2012, 158.) Työnohjaus on aina oppimisprosessi, joka edistää ammatillista kasvua, selkeyttää työrooleja ja antaa valmiuksia kehittää omia yhteistyötaitoja. Työnohjausta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle.

Ryhmätönohjauksessa saman alan työntekijät peilaavat työkäytäntöjään, oppivat toisiltaan hyviä käytänteitä ja tukevat toisiaan. Työyhteisön työnohjaus antaa valmiuksia muodostaa yhteinen käsitys työn tarkoituksesta ja tavoitteista. Työyhteisön työnohjauksen tavoitteena on purkaa jännitteitä ja lisätä ymmärrystä itseään, työtään ja työyhteisöään kohtaan. (Suonsivu 2014, 90–91.) Työnohjausta käytetään erityisesti sosiaali-, terveys - ja opetuslalla (Viitala 2013, 197).

4 KOULU TYÖYMPÄRISTÖNÄ

4.1 Perusopetus

Jokaisella Suomessa vakinaisesti asuvalla lapsella on velvollisuus osallistua maksuttomaan yleissivistävään koulutukseen. Yleissivistävää koulutusta ovat aamu- ja iltapäivätoiminta, esi- ja perusopetus ja lukiokoulutus. Perusopetuslaissa säädetään perusopetuksesta ja oppivelvollisuudesta. (Perusopetuslaki 21.8.1998/628.) Oppivelvollisuus alkaa sinä vuonna, jona lapsi täyttää seitsemän vuotta ja päättyy, kun perusopetuksen yhdeksän luokan oppimäärä on saavutettu tai kun oppivelvollisuuden alkamisesta on kulunut kymmenen vuotta. Pidentetty oppivelvollisuus alkaa 6-vuotiaana ja kestää 11 vuotta. Pidentetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvat vaikeasti vammaiset lapset. (Perusopetuslaki 25. §.)

Kaikilla oppilailla on oikeus omien edellytystensä mukaiseen kasvuun ja oppimiseen. Perusopetuslaki turvaa oppilaan oikeuden saada opetussuunnitelman mukaisen opetuksen lisäksi ohjausta sekä oppimisen ja koulunkäynnin tukea koko perusopetuksen ajan. (Oppimisen ja koulunkäynnin tuki s.a.). Oppimisen ja koulunkäynnin tuen kolme tasoa ovat yleinen, tehostettu ja erityinen tuki. Yleinen tuki vastaa oppilaan yksittäisiin pedagogisiin tarpeisiin. Yleinen tuki voi sisältää erilaisia ohjaus- ja tukitoimia. Mikäli yleinen tuki ei riitä, oppilaan tulee saada tehostettua tukea. Tehostetun tuen oppilaalle tarjotaan säännöllistä tukea ja erilaisia tukimuotoja oppilaalle tehdyn oppimissuunnitelman mukaisesti. (Perusopetuslaki 16. §, 16. a §.) Erityinen tuki muodostuu erityisopetuksesta ja oppilaan tarvitsemasta muusta tuesta. Erityisopetus on ensisijaisesti pedagogista oppimisen tukea ja muu tuki tarkoittaa koulunkäynnintukea, oppi-

lashuollon palveluita sekä tulkitsemis- tai avustajapalveluita. (Erityinen tuki s.a.)

”Mikäli oppilaalle annettu yleinen ja tehostettu tuki eivät riitä auttamaan oppilasta selviytymään koulutyöstä, tehdään hänelle pedagogiseen selvitykseen perustuva erityistä tukea koskeva hallintopäätös. Oppilaalle laaditaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS), josta käy ilmi erityistä tukea koskevan päätöksen mukaisen opetuksen ja muun tuen antaminen.” (Oppimisen ja koulunkäynnin tuki s.a.) ”Erityisopetus voidaan järjestää oppilaan etu ja opetuksen järjestämisedellytykset huomioiden muun opetuksen yhteydessä, osittain tai kokonaan erityisluokalla, erityiskoulussa tai muussa soveltuvassa paikassa.” (Opetusalan Ammattijärjestö s.a.)

Erikoissairaanhoidossa olevan oppilaan esi- tai perusopetus järjestetään ensisijaisesti oppilaan omassa koulussa, jos tämä ei ole mahdollista on sairaalan sijaintikunta velvollinen järjestämään sairaalassa potilaana olevalle oppilaalle opetusta sen mukaan, kuinka oppilaan terveys huomioiden opetus on mahdollista. Sairaalaopetusta tarjotaan lasten- ja nuorisopsykiatrisissa, neurologisissa, foniatriassa tai somaattisissa tutkimuksissa tai hoidossa oleville perusopetusikäisille lapsille ja nuorille. Erikoissairaanhoidon piirissä olevalle lapselle tai nuorelle voidaan myöntää sairaalakoulun avohoidollinen oppilaspaikka. Sairaalakoulun avohoidossa oleva opetus tukee oppilaan hoitoa ja kokonaiskuntoutumista. (Perusopetuslaki 4a. §.)

Tilastokeskuksen mukaan peruskoulun oppilaista tehostettua tukea sai 9,7 % eli 54 300 oppilasta ja erityistä tukea sai 7,7 % eli 43 100 oppilasta. Sekä tehostetun että erityisen tuen oppilaiden osuus kasvoi edellisvuodesta. Kaikkiaan peruskoulussa oli 556 700 oppilasta vuonna 2017. (Tilastokeskus 2017a.) Osa erityisen tuen oppilaista (noin 10 000) on vaativaa erityistä tukea tarvitsevia oppilaita. Vaativaa erityistä tukea järjestetään myös yleisopetuksen kouluissa tavallisessa opetusryhmässä, osin integroituna erityisryhmään tai kokonaan erityisryhmässä. Lisäksi vaativaa erityistä tukea oppimisen ja koulunkäynnin tueksi järjestetään sairaalaopetuksessa, Elmeri-kouluissa (erityishuoltopiirien ylläpitämiä kouluja), kunnallisissa tai yksityisissä erityiskouluissa, yksityisissä tai valtion koulukodeissa sekä Opetushallituksen alaisuudessa toimivissa oppimis- ja ohjauskeskus Valterin kouluissa. Yllä mainittujen opetuk-

sen järjestäjien sekä yliopistollisten ja muiden erityispedagogiikan tutkimus- ja koulutusyksikköjen toimesta kehitetään ja organisoidaan vaativan erityisen tuen ohjaus- ja palveluverkostoja. Tätä verkostoa kutsutaan VIP-verkostoksi. Lyhenne tulee sanoista very important persons. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 10–12, 19–21.)

Tilastokeskuksen (2017b) mukaan Suomessa vuonna 2017 oli 73 perusasteen erityiskoulua, joissa opiskeli 4400 lasta ja nuorta. Virtanen, Kivimäki ym. (2009) toteavat, että koulu yhteisössä mahdolliset ongelmat näkyvät nopeasti oppilaiden hyvinvoinnissa, kouluvihiytyvyydessä ja opetuksen laadussa (Onnismaa 2010, 25, 55). Koulussa työhyvinvoinnin kehittämällä voidaan vaikuttaa henkilöstön työhön, työntekijään yksilönä ja koko työyhteisöön.

4.2 Tiernan koulu

Tiernan koulu on erityiskoulu, joka toimii Oulun kaupungissa. Tiernan erityiskoulun toimintaympäristössä tehtävä työ on vaativaa kasvatus- ja opetustyötä perusopetuksessa. Tiernan koulu aloitti toimintansa 1.1.2017. Uuteen kouluun yhdistettiin kaksi oululaista erityiskoulua. Tiernan koulussa toimii Heinätorin, Kajaanintullin, Leinonpuiston ja Sairaalakoulun yksiköt. Opetusta annetaan edellä mainituissa yksikössä, jotka ovat sijoittuneet yhteentoista eri toimipaikkaan. (Tiernan koulu 2017.) Tutkimuksen aikaan koulussa työskentelee eri tehtävissä 170 henkilöä: rehtori, 4 apulaisjohtajaa, 3 koulusihteeriä, 62 opettajaa, 90 ohjaajaa, 1 ohjauksen koordinaattori, 1 yhteisöpedagogi, 1 hoidollinen tuki ja 2 työvalmentajaa. Lisäksi organisaatiossa on aina muutama henkilö erilaisilla vapailla ja heidän tilallaan on määräaikaaisia sijaisia. (Peteri 2017.)

Tiernan koulussa oppilaita on noin 320 (Peteri 2017). Oppilaat siirtyvät Tiernan kouluun, kun oppilaan koulunkäyntiin ja opiskelun tukemiseen ei ole mahdollista antaa riittäviä tukitoimia lähikoulussa tai alueen pienryhmissä. Siirtyminen tapahtuu huoltajaa ja oppilasta kuullen yhdessä oppilaan verkoston kanssa moniammatillisessa yhteistyössä. Oppilas voi tarvittaessa opiskella Tiernan koulussa koko perusopetuksen ajan. Toisaalta oppilailla on mahdollisuus kasvamisen ja kehittymisen myötä suunnitelmallisesti palata takaisin oman alueensa kouluun. (Oulun kaupunki 2018.)

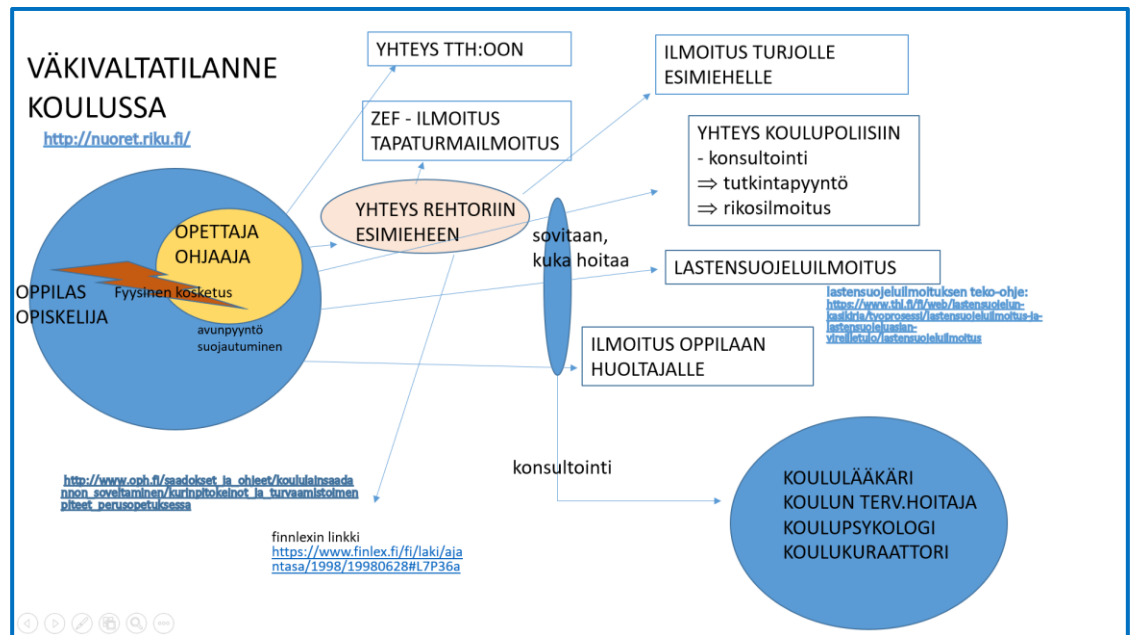
Tiernan koulussa oppilailla on fyysisiä ja psyykkisiä terveyden rajoitteita. Oppilaalla voi olla ongelmia käyttäytymisessä ja sosiaalisissa taidoissa, oppilas voi olla yksinäinen, eristäytynyt tai väkivaltainen. Oppilas voi kärsiä psyyken ongelmista tai psyykkisistä traumaista, neuropsykologisista tai neuropsykiatrisista ongelmista tai oppilailla voi olla myös lievä tai laaja-alainen kehitysviive. Monet oppilaat ovat Lasten ja nuorten neuropsykiatrisen työryhmän (Lanun) asiakkaita tai ovat hoitosuhteessa Oulun yliopistolliseen sairaalaan (OYS) tai Tahkokankaan palvelukeskukseen. Monet oppilaat ovat myös lastensuojelun tuen piirissä. (Oksman 2017.)

Sairaalakoulussa annetaan opetusta Oulun yliopistollisen sairaalan OYS:n potilaana oleville Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin oppivelvollisuusikäisille oppilaille. Opetusta saavat somaattisten ja psykiatristen osastojen oppilaat kriisi-, tutkimus- ja hoitajaksojen aikana. Opetusta järjestetään myös erikoissairaanhoidon piirissä avohoidossa oleville peruskoulun oppilaille. (Tiernan koulu s.a.)

Tiernan koulussa oppilailla on erityisen tuen päätös, sairaalaopetusta lukuun ottamatta. Oppilaalle laaditaan yhteistyössä henkilökohtainen oppimisen järjestämistä koskeva suunnitelma eli HOJKS. Koulussa oppilaalla on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä omien kykyjensä mukaan osaksi ympäröivää yhteiskuntaa. Tiernan koulussa korostetaan turvallisia ja toiminnallisia oppimisympäristöjä, kommunikoinnin, vuorovaikutuksen ja sosiaalisten taitojen kehittymistä sekä itsenäisen elämän edellyttämiä tietoja ja taitoja. (Tiernan koulu s.a.)

Väkivalta ja oppilaiden aggressiivisuus on erityinen haaste koulun henkilökunnan arjessa vaikuttaen merkittävästi henkilöstön työhyvinvointiin. Psykologiasa aggressiivisuudella tarkoitetaan hyökkäävyyttä, vihamielisyyttä sekä muita tai itseä uhkaavaa tai vahingoittavaa käyttäytymistä (Kaltila-Heino 2013, 72–73). Aggressiivisuus voi suuntautua ympäristöön tai muihin ihmisiin. Aggressiivinen käytös voi näkyä toisten syyttelynä, ilkivaltana tai väkivaltaisuuksina. Henkilöön itseensä kohdistuva aggressiivisuus voi näkyä huonommuudentunteena ja masentuneisuutena sekä itsetuhokäyttäytymisenä. (Kaltila-Heino 2013, 99–100.)

Koulussa henkilökunnan kohtaama fyysinen väkivalta voi olla välillisesti tai suoraan kohdistettua lyömistä, potkimista, tavaroiden heittelemistä, puremista, sotkemista tai sylkemistä. Lisäksi henkilökuntaan kohdistuu häirintää ja kiusaamista, joka voi olla epäasiallista kielenkäyttöä, merkkikieltä, uhkailua ja kiroilua oppilaiden taholta. (Oksman 2017.) Kuvassa 4 on toimintaohje Oulun kaupungin henkilöstölle, kuinka koulussa toimitaan väkivaltatilanteen sattuessa.



Kuva 4. Oulun kaupungin toimintaohje väkivaltatilanteen sattuessa (Oulun kaupunki 2017)

Oulun kaupungin lakimiehen mukaan: ”rikoslain 4 luvun 4§:ssä tarkoitettussa hätävarjelussa on kysymys puolustautumisesta oikeudetonta hyökkäystä vastaan. Hätävarjelu sallitaan omien ja toisten oikeushyvien puolustamiseksi. Salitun hätävarjelu tulee olla tarpeellista ja kokonaisuudessaan puolustettavaa. Rikoslain 4 luvun 5§:ssä tarkoitettussa pakkotilassa on käsillä pakottava vaara, joka aiheutuu muusta syystä kuin oikeudettomasta hyökkäyksestä. Vaara uhkaa jonkun omaa tai toisen henkilön etua. Sen pelastamiseksi on pakko uhraa jonkun muun etu. Toisin kuin hätävarjelussa pakkotilassa on oikeus oikeutta vastassa. Pakkotilassa suojataan arvokkaampaa etua, joten se edellyttää etujen välistä punnintaa. Lisäksi vaaran torjumiseksi suoritetun teon on oltava kokonaisuutena arvioiden puolustettava. Pakkotila voi syntyä myös tilanteessa, jossa asianomainen vaarantaa omia etujaan, kuten terveyttään. Oulun kaupungin lakimiehen mukaan, jos lapsi vaarantaa käytöksellään omaa tai muiden terveyttä, hätävarjelu tai pakkotilanteen kriteerit voivat täytyä (arvioiden

tava aina tapauskohtaisesti), ja hänen itsemääräämisoikeuttaan voidaan tällöin rajoittaa, mutta vain sen verran ja niin kauan kuin se on tarpeen.” (Peteri 2018.)

Väkivaltatilanteen uhatessa oppilaalle annetaan tilaa ja mahdollisuus rauhoittumiseen. Väkivaltatilanteen uhatessa varmistetaan muiden oppilaiden, hänen itsensä ja henkilökunnan turvallisuus. Tarvittaessa käytetään hallittua hoidollista rajoittamista. Väkivalta- ja hoidollisissa rajoittamistilanteissa on aina läsnä useampi aikuinen ja tilanteesta ollaan aina yhteydessä oppilaan huoltajiin. Tarvittaessa paikalle voidaan pyytää ensihoitoyksikkö tai poliisi tilanteen ratkaisemiseksi. Väkivaltatilanteesta henkilökunta täyttää turvallisuushavainnon ilmoituslomakkeen (turvallisuushavainto, vaaratilanne tai väkivallanuhkatilanne) ja on yhteydessä tarvittaessa työterveyshuoltoon. Oppilaan aggressiivisesta ja väkivaltaisesta käyttäytymisestä tehdään lastensuojeluilmoitus. Oppilaan aggressiivisuudesta päästään irti vähitellen, oppilas voi muuttua, kasvaa ja eheytyä turvallisessa vuorovaikutuksessa aikuisen kanssa. (Oksman 2017.)

Erityiskoulussa oppiminen ja koulunkäynti perustuvat pieniin opetusryhmiin ja tiiviiseen vuorovaikutukseen. Luokissa toimitaan tasaveroisina opettaja - koulunkäynninohjaaja työpareina. Osalla oppilaista on lisäksi henkilökohtainen koulunkäynninohjaaja. Toiminnan lähtökohta on, että esimerkiksi oppimisvaikeudet ja käyttäytymisen ongelmat eivät ole pelkästään yksilön ominaisuuksia, vaan ne ovat voineet syntyä vuorovaikutusjärjestelmän sisällä pitkällä välillä oppilaan elämässä useiden eri syiden laukaisemana. Arjessa myös koulun toimintakulttuuri ja toimintaympäristö voivat vaikuttaa haasteiden kärjistymiseen. Erityiskoulussa koulun toimintaympäristöä, toimintakulttuuria ja työskentelytapoja voidaan muuttaa paremmin erityistä tukea vaativille oppilaille sopiviksi. (Oksman 2017.)

Koulun kasvatuksellisenä painotuksena on opettaa sosiaalisia taitoja, joita oppilas tarvitsee selviytyäkseen itseään ja ympäristöään tyydyttävällä tavalla (Oksman 2017). Oppilastyö perustuu perusopetuslakiin. Opetuksen tavoitteena on ihmisenä kasvaminen, kasvaminen eettisesti vastuukykyiseen yhteiskunnan jäsenyyteen sekä hankkia elämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. (Perusopetuslaki 2. §). Koulupäivän oppiminen on myös oman hyvinvoinnin oppimista. Hyvinvoinnin oppimisella tarkoitetaan oppilaiden kasvatusta niin, että

he kykenevät ottamaan vastuuta itsestään ja tekemisistään sekä tekemään itsensä ja muiden kannalta onnistuneita valintoja koko elämänsä ajan. (Oulun kaupunki 2018.) Erityiskoulussa tehtävä työ on kokonaisvaltaista pitkäjänteistä työtä, jonka tavoitteena on, että oppilaan ongelmat ajan kanssa helpottuvat tai poistuvat. Ongelmat eivät häviä hetkessä, koska usein ongelmiin joutaneet syyt ovat hyvin pysyviä. (Oksman 2017.)

Tiernan koulussa jokainen oppilas kuuluu jokaiselle koulun aikuiselle. Erityiskoulussa tehdään säännöllistä yhteistyötä oppilaiden huoltajien kanssa, lisäksi koululta osallistutaan oppilaiden verkostojen kanssa tehtävään yhteistyöhön. (Oksman 2017.) Kajaanintullin yksikössä toimii yhteisöpedagogi. Yhteisöpedagogi täydentää koulussa olevien aikuisten osaamista koulun kasvatustehtävässä. Lisäksi yhteisöpedagogilla on rooli työyhteisön kehittämisessä ja koulun henkilöstön hyvinvoinnin edistämässä. Yhteisöpedagogi on tarvittaessa mukana koulun ja kodin välisessä yhteistyössä ja oppilaiden verkostoissa ja toimii hyvinvointitiimin vetäjänä. Yhteisöpedagogi on koulun henkilökuntaa ja on koko koulupäivän ajan mukana koulun arjessa ja paikalla erilaisissa tilanteissa ilman ajanvarausta. Tutkimuksen jälkeen syksyllä 2018 aloitti toinen yhteisöpedagogi työnsä Pajaluokilla. Koulun tiloissa toimivat usein myös terapeutit koulupäivän aikana (Oksman 2017).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävänä on selvittää Tiernan koulun henkilöstön koettua hyvinvoinnin tilaa sekä selvittää, miten fyysinen ja henkinen väkivalta tai väkivallan uhka näkyy henkilöstön arjessa. Lisäksi tutkimuksen avulla selvitetään, tukeeko henkilöstön osaaminen työhyvinvointia. Aiemmissa tutkimuksissa on selvitetty pääasiassa yleisopetuksen opettajien ja eritysluokanopettajien työhyvinvointia perusopetuksessa. Luettavissa on myös tutkimuksia koulunkäynninohjaajien ja opettajien työparityöskentelystä, ohjaajien työnkuvasta sekä roolista työyhteisössä ja koulunkäynninohjaajien työn arvostuksesta. (Manninen & Nieminen 2017, 6; Tervonen 2017, 5; Lahtinen 2018, 2; Simola 2018, 7.) Laajalaisempaa koko koulun henkilökunnan hyvinvointia on tutkittu vähemmän. Myöskään erityiskouluja koskevaa tutkimustietoa ei juuri ole, minkä vuoksi on

erityisen tärkeää saada vastauksia tutkimuskysymyksiin erityiskoulun henkilöstön työhyvinvoinnista. Tutkimuksen näkökulmaksi on valittu Maslow'n tarvehierarkiateoria.

Tutkimustehtävään haetaan vastausta seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Mikä on Tiernan koulun henkilöstön koettu hyvinvoinnin tila?
2. Miten väkivalta näyttäytyy Tiernan koulun henkilöstön arjessa?
3. Miten Tiernan koulun henkilöstön osaaminen tukee työhyvinvointia?

Tutkimus tuottaa kehittämistietoa Tiernan koulun rehtorille, apulaisjohtajille ja henkilöstölle siitä, mihin asioihin tutkimuksen tulosten selvittyä tulee kiinnittää huomiota työhyvinvointia kehitettäessä.

Tiernan koululle tilattu tutkimus on laaja työhyvinvoinnin tutkimus. Tässä opin-
näytetyössä rajattiin aineistoa käsittelemään seuraavia aihealueita: terveys ja
työkyky, osaaminen sekä turvallisuus. Turvallisuusosion osalta tässä opin-
näytteessä tarkastellaan ainoastaan väkivallan näyttäytymistä henkilöstön
työssä, väkivaltaisen henkilön kohtaamiseen liittyvää osaamista ja purkamis-
ja ilmoituskäytäntöjä väkivaltatilanteen sattumisen jälkeen. Tutkittavaa tietoa
tarvitaan erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten kanssa työskentelevien
erityisluokanopettajien, koulunkäynninohjaajien sekä muun henkilöstön työhy-
vinvoinnin kehittämiseksi. Lukuvuosi 2017–2018 oli ensimmäinen kokonainen
lukuvuosi Tiernan koulun yhdistymisen jälkeen. Tiernan koulun henkilöstön
työhyvinvoinnin tutkimuksen tarvetta korostaa myös se, että Tiernan koulun on
Suomen suurin kunnallinen erityiskoulu.

5.2 Tutkimuskohde

Opinnäytetyön tutkimuksen kohteena on Oulun kaupungissa sijaitsevan Tier-
nan erityiskoulun henkilöstön työhyvinvointi. Tutkimusaineisto kerättiin koko
Tiernan koulun henkilöstöltä. Tutkimuksen suorittamisen aikana 19.4.2018–
4.5.2018 Tiernan koulun henkilöstön määrä oli 170. Henkilöstö jakautui nel-
jään eri yksikköön, jotka sijaitsevat 11:ssä eri toimipaikassa. Lisäksi tutkimuk-
seen osallistui Tiernan koulun oppilashuoltotyössä mukana oleva koulukuraat-
tori Oulun kaupungilta. Opinnäytetyön tutkimuksen piiriin kuuluvat kaikki kou-
lussa toimivat ammattiryhmät, joita ovat: rehtori, apulaisjohtajat, koulusihteerit,

erityisluokanopettajat, konsultoiva erityisluokanopettaja, erityisopettajat, luokanopettajat, tuntiopettajat, yhteisöpedagogi, ohjauksen koordinaattori, koulunkäynninohjaajat, työvalmentajat ja hoidollinen tuki.

Toimintayksiköittäin vastaajat jakautuvat seuraavasti: Heinätorin yksikkö 12,6 % (n = 20), Kajaanintullin yksikkö 11,9 % (n = 19), Leinonpuiston yksikkö 59,1 % (n = 94), Pajaluokat 3,1 % (n = 5), Sairaalakoulun yksikkö 10,7 % (n = 17) ja ”toimin useassa eri yksikössä” 2,5 % (n = 4). Tutkimuksen tuloksia koko henkilöstöstä arvioitaessa on huomioitava Leinonpuiston vastaajien suuri osuus. Pajaluokkien ja ryhmän ”toimin useassa eri yksikössä” vastanneiden tuloksia pienten vastaajamäärien vuoksi on tarpeen yhdistää joissakin kysymyksissä. Linjauksena on, että tarvittaessa Pajaluokat yhdistetään Kajaanintullin yksikköön ja ryhmän ”toimin useassa eri yksikössä” Sairaalakoulun yksikköön.

Tehtävän mukaan vastaajat jakoutuivat seuraavasti: erityisluokanopettaja 36,2 % (n = 55), erityisopettaja 1,3 % (n = 2), hoidollinen tuki 0,7 % (n = 1), koulunkäynninohjaaja 52 % (n = 79), koulusihteri 2 % (n = 3), luokanopettaja 0,7 % (n = 1), ohjauksen koordinaattori 0,7 % (n = 1), rehtori tai apulaisjohtaja 3,3 % (n = 5), tuntiopettaja 0,7 % (n = 1), työvalmentaja 1,3 % (n = 2), yhteisöpedagogi 0 % (n = 0) ja muu tehtävä: konsultoiva erityisopettaja ja koulukuraattori 1,3 % (n = 2). Tutkimuksen tuloksissa huomioidaan koulunkäynninohjaajien suuri määrä. Ammattiryhmiä tarkasteltaessa yhdistetään ohjaajien ryhmään (n = 83) ohjauksen koordinaattori, koulunkäynninohjaajat, työvalmentajat ja hoidollinen tuki. Opettajien ryhmään (n = 59) yhdistetään erityisluokanopettajat, erityisopettajat, luokanopettajat ja tuntiopettajat. Ryhmä ”muu henkilöstö” (n = 10) muodostetaan rehtorista tai apulaisjohtajista, koulusihteereistä ja henkilöistä, jotka vastasivat muu tehtävä eli konsultoiva erityisopettaja ja koulukuraattori.

Vastaajista oli naisia 77,1 % (n = 118) ja miehiä oli vastaajista 20,3 % (n = 31). Sukupuoltaan ei halunnut kertoa 2,6 % (n = 4) vastaajista. Kaikissa yksiköissä vastaajien enemmistö oli naisia. Ainoastaan työvaltaisilla Pajaluokilla vastaajien enemmistö oli miehiä. Naisten osuus enemmistönä näkyy myös kaikissa ammattiryhmissä, poikkeuksena ammattiryhmistä Pajaluokilla toimivat työvalmentajat ja Heinätorin yksikössä toimiva hoidollinen tuki. Johtoryh-

mässä rehtori ja kolme apulaisjohtajaa ovat naisia, yksi apulaisjohtaja on mies.

Vastaajista 12,3 % (n = 18) oli iältään 18–30-vuotiaita, 19,9 % (n = 29) 31–40-vuotiaita, 41,8 % (n = 61) 41–50-vuotiaita, 22,6 % (n = 33) 51–60-vuotiaita ja yli 60-vuotiaiden osuus oli 3,4 % (n = 5). Yli 40-vuotiaita oli 67,8 % (n = 99), nuoria alle 30-vuotiaita oli 12,3 % (n = 18).

Vastaajista 45 % (n = 67) toimi alakoulussa, 19,5 % (n = 29) yläkoulussa. Sekä alakoulussa ja yläkoulussa toimivia oli 35,6 % (n = 53). Heinätorin, Kajaanintullin, Leinonpuiston ja Sairaalakoulun yksiköissä vastaajista enemmistö toimi alakoulussa tai alakoulussa ja yläkoulussa. Pajaluokat toimivat vain yläkoulussa. Useassa eri yksikössä vastanneet toimivat sekä alakoulussa että yläkoulussa.

Ammatillinen pätevyys (kelpoisuus) oli 94,7 % (n = 143) vastaajista. Kyselyyn vastanneista 4 % (n = 6) ilmoitti ettei hänellä ole tehtävän edellyttämää ammatillista pätevyyttä ja 1,3 % (n = 2) vastaajista ilmoitti, että tehtävää vastaava koulutus on kesken.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vastaajista oli 73,3 % (n = 110), määräaikaisessa tehtävässä oli 22 % (n = 33) ja määräaikaisessa sijaisuudessa toimi 4,7 % (n = 7) vastaajista. Vastaajien mukaan yksikön henkilökunnasta määräaikaisessa tai määräaikaisessa sijaisuudessa Leinonpuiston yksikössä toimi 19,7 %, Kajaanintullin yksikössä 44,5 %, Heinätorin yksikössä 35 %, Sairaalakoulun yksikössä 35,3 % ja Pajaluokilla 40 % yksikön henkilökunnasta. Vastaajien mukaan henkilöt, jotka toimivat useassa eri yksikössä ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Eniten määräaikaisia työsuhteita oli Kajaanintullin yksikössä ja Pajaluokilla. Vastaajien mukaan 66,1 %:lla (n = 37) opettajista ja ohjaajista 76,8 %:lla (n = 63) oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhte. Ryhmään muut kuuluvilla rehtorilla, apulaisjohtajilla, konsultoivalta erityisluokanopettajalla ja koulukuraattorilla oli 90 %:lla (n = 9) toistaiseksi voimassa oleva työsuhte.

Vastaajista 5,3 % (n = 8) ilmoitti työkokemukseksi erityiskoulussa alle yhden vuoden, 12 % (n = 18) 1–2 vuotta, 20 % (n = 30) 3–5 vuotta, 19,3 % (n = 29)

6–10 vuotta, 29,3 % (n = 44) 11–20 vuotta ja yli 20 vuotta erityiskoulussa töissä olleita oli 14 % (n = 21). Tiernan kouluun sitoudutaan hyvin, yli kuusi vuotta erityiskoulussa työskennelleitä oli 62,6 % (n = 94) vastanneista.

5.3 Kvantitatiivinen tutkimusote hyvinvointitutkimuksessa

Tutkimuksessa tarkasteltiin Tiernan koulun henkilöstön kokemaan työhyvinvointia työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien kuten, terveyden ja työkyvyn sekä ammatillisen osaamisen näkökulmista. Toiseksi selvitettiin asiakkaiden eli oppilaiden ja heidän huoltajiensa vaikutusta henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös henkilöstön toimintaa väkivaltatilanteen jälkeen. Tiernan koulun henkilöstön työhyvinvoinnin tutkimus on otteeltaan kvantitatiivinen tapaustutkimus. Heikkilän mukaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa halutaan kuvata yhdellä kertaa suuren vastaajajoukon asioita ja selittää niitä erilaisilla taustatekijöillä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään standardoiduilla tutkimuslomakkeilla ja tutkimustuloksia kuvataan numeraalisesti ja havainnollistetaan erilaisin taulukoin ja kuvin. Kvantitatiivinen tutkimus kartoittaa nykytilanteen, mutta kvantitatiivinen tutkimus ei kerro asioiden syitä. (Heikkilä 2008, 16.)

Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin, kuinka paljon, miten usein ja kuinka moni. Kyselylomake on tavallisin määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetty aineiston keräämisen tapa. Hirsijärven mukaan kyselystä käytetään myös nimitystä survey-tutkimus. Survey-tutkimuksessa kysymykset ovat kaikille samat, mikä mahdollistaa vastausten vertailun. (Hirsjärvi 2005, 182; Vilka 2005, 73.)

Tutkimuksen tuloksia voidaan vertailla tulevien Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimustulosten kanssa. Oulun kaupungissa, Sivistys- ja kulttuuripalveluiden alaisuudessa perusopetuksessa viimeisin Kunta10-tutkimus on tehty vuonna 2016. Viimeisimmän Kunta10-tutkimuksen aikana Tiernan koulua ei ollut vielä olemassa. Lisäksi opettajien osalta tutkimustuloksia voidaan vertailla opetusalan työolobarometrin (2017) tuloksiin.

5.4 Kyselyn toteutus

Perinteisin tapa kerätä tutkimusaineistoa on kyselylomake. Kyselylomakkeen muodossa huomioidaan kyselyn tarkoitus ja kohderyhmä. Kyselylomakkeen laatiminen on tutkimuksen tärkein vaihe, sillä oikeat kysymykset takaavat tutkimuksen luotettavuuden. Kysymyksiä laadittaessa keskitytään olennaisiin kysymyksiin. Kysymysten määrä ja kyselyn pituus määrittyvät kohderyhmän mukaan. Kysymysten laatimisen aikana on tärkeää suunnitella tutkimustulosten tulkitsemista niin, että tulosten kokoaminen on järkevää ja helppoa. (Valli 2018, 92–96.)

Vilkan mukaan operalisointi on määrällisen tutkimuksen tärkeä vaihe, koska siinä tutkittavaa asiaa koskevat teoreettiset käsitteet muutetaan arkikielen muotoon. Tämä suunnittelun vaihe vaikuttaa tutkimustulosten luotettavuuteen ja pätevyYTEEN. (Vilka 2007, 36, 44.) Vallin mukaan tutkijalla ei aina ole saatavissa valmista mittaristoa, vaan tutkijan täytyy operationalisoida käyttämässä käsitteet mittaristoksi. Mittarin rakentaminen alkaa teoriasta tutustumalla mitattavaan ilmiöön aikaisempien tutkimusten kautta. Teoriaan perehtymisen jälkeen tutustaan eri mittausjärjestelmiin ja valitaan sopiva runko kysymyksille. (Valli 2018, 93.)

Rauramon mukaan työhyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen edellytyksenä henkilöstön työhyvinvoinnin mittaaminen ja arviointi. Työhyvinvointiin käytetyt mittarit jaetaan taloudellisiin ja yksilö-, työyhteisö sekä työympäristöä mittaaviin mittaristoihin. Ennen arviointia on selvitettävä organisaation perustehtävä, päämäärä, arvot, tavoitteet ja keinot, joilla tavoitteisiin pyritään. Tähän sisältyy organisaation henkilöstön hyvinvointiin liittyvän toiminnan määrittely ja halutun tavoitteen asettaminen. Sopiva mittaristo tukee organisaation ja toimialan tarpeita eli mittaamisen lähtökohtana on organisaation strategia ja riskien arviointi. (Rauramo 2012, 20.)

Mittaristoa laadittaessa voidaan käyttää valmiita kyselylomakkeita ja soveltaa valmiiden kyselyjen osia. Erityiskoulun henkilöstölle suunniteltua varsinaista mittaristoa ei ollut käytössä, vaan tässä opinnäytetyössä kyselylomake sisälsi osia Opetusalan Ammattijärjestön työolobarometrin kyselystä ja osia Julkisen alan työeläkevakuuttajan KEVA:n työhyvinvointikyselystä, joka koski kunta-

alan ja evankelisluterilaisen kirkon työhyvinvointia. Lisäksi kysely sisälsi osia Kunta10-tutkimuksen kyselystä. Osa kysymyksistä laadittiin juuri tätä erityiskouluun suunniteltua tutkimusta varten. Kyselylomakkeeseen kysymykset sijoitettiin Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaiseen järjestykseen. Kyselylomakkeen valmistuttua sitä, testattiin kahdeksan hengen testiryhmällä. Lisäksi lomake kävi tarkistettavana ohjaavalla opettajalla ja työpaikkaohjaajalla. Kyse-lylomake lähetettiin myös työn tilaajalle tarkistettavaksi. Palautteiden jälkeen kyselylomakkeeseen tehtiin tarvittavat muutokset.

Tutkimuksen kyselylomake alkaa taustakysymyksillä, joita on kahdeksan. Taustakysymysten jälkeen kyselylomakkeeseen tulee väittäminä vaihtoehtokysymyksiä. Vaihtoehtokysymyksissä vastaajille annetaan valmiit vastausvaihtoehdot esimerkiksi päivittäin, useita kertoja viikossa, kerran viikossa jne. ja vastaaja merkitsee väittämän kohdalle sopivimman arvon. Osa väittämistä toteutetaan nelikenttäkysymyksinä. Tässä tutkimuksessa tuloksissa tarkastellaan ainoastaan vastaajan mielipidettä kyseisestä asiasta. Vallin mukaan taustakysymykset ovat selittäviä muuttujia, joiden pohjalta tarkastellaan tutkittavaa asiaa. Taustakysymyksillä tiedustellaan esimerkiksi vastaajan ikää, sukupuolta, työtehtävää ja koulutusta. (Valli 2018, 94.) Järjestys- eli ordinaaliasteikon tasoisten muuttujien arvot voidaan laittaa loogiseen järjestykseen ominaisuuksien mukaan, vaikka arvot eivät ole tasavälein, kuten jonkin asian toistumistiheyttä mitattaessa (Heikkilä 2014, 60).

Varsinaisia kysymyksiä kyselylomakkeessa oli 26. Tiernan koulun henkilöstö on tottunut sähköisiin kyselytutkimuksiin, joten voitiin olettaa, että vastauksia saadaan riittävästi. Lisäksi vastaajille tarjottiin kysymysryhmien loppuun mahdollisuutta kirjoittaa avoimiin kenttiin ajatuksia ja mielipiteitä kyseisestä aiheesta. Avoimet kysymykset tuottivat laadullista tietoa ja tukivat kvantitatiivista aineistoa.

5.5 Aineistonkeruuprosessin toteuttaminen

Huhtikuun alussa sovittiin työpaikkaohjaajan ja rehtorin kanssa henkilöstökyselyn aikataulusta ja vastaamisen ajankohdasta. Kyselyyn vastaamiseen arvioitiin kuluvan aikaan noin 15-20 minuuttia. Tiernan koulun koko henkilöstön yhteinen kokous oli keskiviikkona 18.4.2018, jolloin työhyvinvoinnin kysely

esiteltiin henkilöstölle. Esityksen tarkoituksena oli tiedottaa tulevasta tutkimuksesta sekä antaa mahdollisuus kysymyksille ja keskustelulle. Tavoitteena oli myös luottamuksellisen ilmapiirin luominen.

Kyselytutkimus voidaan tehdä kokonaistutkimuksena tai otantamenetelmänä. Otantamenetelmään päädyttäessä on mietittävä tapa, joka parhaiten soveltuu tutkimusongelman, tavoitteiden ja resurssien kannalta. Kokonaistutkimuksessa koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen. (Vilka 2005, 77–79.) Tämä tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksena. Perusjoukkona tässä tutkimuksessa oli Tiernan koulun henkilöstö.

Tutkimuksen aineistokeruumenetelmänä käytetään sähköistä kyselylomaketta, joka tehtiin suomalaisella ZEF-kyselytyökalulla. ZEF-kirjainyhdistelmä tulee sanoista Z-scored Electronic Feedback. Kyselytyökalu mahdollistaa vaihtoehtokysymykset, monivalintakysymykset, janakysymykset ja nelikenttäkysymykset sekä vapaapalautteet. Nelikenttäkysymyksissä vastaaja vastaa yhdellä klikkauksella kahteen väittämään. Vastaaja arvioi sekä väittämän tärkeyttä että mielipidettään kyseisestä asiasta. ZEF-menetelmässä voidaan valita raportti joko absoluuttisilla ja/tai suhteellisilla arvoilla. Absoluuttisessa raportissa vastausten keskiarvot saadaan täsmällisesti vastausten mukaan. Suhteellisessa raportissa käytetään z-scoring menetelmää. ZEF-kyselytyökone on ominaisuuksiltaan sellainen, että kyselyssä voi edetä vastaamatta jokaiseen kysymykseen. Tämä tarkoittaa sitä, että tuloksia analysoitaessa on mahdollista, että vastaajamäärät vaihtelevat kysymyksittäin.

Tämä kyselytutkimus suoritettiin sähköpostikyselynä. Kyselylomakkeen saatteessa kerrottiin, että kysely on luottamuksellinen, eikä yksittäisen vastaajan tietoja tule missään vaiheessa esille. Lähetetyssä kyselyssä oli anonymiteettisuoja päällä eli alle kolmen henkilön vastauksia ei ollut saatavissa. Tutkimuksen kysely oli avoinna 16 päivää, jonka jälkeen kysely sulkeutui. Tutkimuksen aikana Tiernan koulussa oli töissä 170 henkilöä. Sähköinen kyselytutkimus oli perusteltu, koska Tiernan koulun henkilökuntaa toimi kyselyn aikana yhdessätoista eri toimipaikassa eri puolella Oulun kaupunkia.

Vilkan mukaan sähköpostiin lähetetty kyselylomakkeen linkki on nopea tapa kerätä tutkimusaineistoa. Sähköinen aineistonkeruu soveltuu suurelle ja hajal-

laan olevalle joukolle ihmisiä. Sähköisessä kyselyssä vastaaja toimii yksin, eikä hänen vastuksiinsa voida vastaushetkellä vaikuttaa. Sähköinen kyselylomake on hyvä myös silloin, kun tutkimuksessa käsitellään arkaluontoisia asioita. Vilkan mukaan sähköisen kyselyn haittana on, että vastausprosentti jää usein alhaiseksi muistutusviesteistä huolimatta (Vilka 2005, 74–78). Tutkimusta tehtäessä tiedostettiin myös, että työhyvinvoinnin kokemus on yksilöllinen kokemus, koska ihmiset arvostavat työpaikalla erilaisia asioita ja painottavat eri työhyvinvoinnin merkityksiä eri tavalla. Lisäksi työnkuvat vaihtelevat eri toimipaikoissa.

Valmis työhyvinvoinnin kysely lähti 19.4.2018 koko henkilöstölle. Kyselylomakkeen lähdettyä liikkeelle kävi ilmi, että kaksi koulunkäynninohjaajaa eivät olleet henkilökunnan sähköpostilistalla. Heille lähetettiin erikseen kyselyn linkki sähköpostiin. Kyselyn aukioloaikana seurattiin vastaajien määrää ja lähetettiin ensimmäinen muistutusviesti henkilöstön käyttämässä sosiaalisessa mediasa 24.4.2018. Toinen muistutusviesti lähetettiin sähköpostilla 1.5.2018. Tällöin laitettiin viestiä myös johtoryhmälle, koska yhden toimipisteen henkilöstö ei ollut vastannut työhyvinvointikyselyyn lainkaan. Kysely sulkeutui 4.5.2018.

Tutkimuksen kohderyhmään kuului 170 henkilöä. Määräaikaan mennessä työhyvinvoinnin kyselytutkimukseen kävi vastaamassa 164 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 96,47 %. 164 vastaajasta 141 henkilöä eli 82,94 % vastasivat kyselyn loppuun asti. 23 henkilöä eli 13,53 % vastaajista jätti kyselyn kesken. Korkea vastausprosentti kertoo vastaajille tärkeästä tutkimuksesta, jossa mittaristo on laadittu sopivaksi kyseiselle kohderyhmälle. Kyselytutkimuksesta tiedottaminen henkilöstökokouksessa ja sähköisten viestimien avulla oli hyvä valinta kyseessä olevalle perusjoukolle. Tutkimusaineistosta tuli kattava, joten katoanalyysille ei ole tarvetta.

5.6 Aineiston analysointi

Kyselytutkimus alkoi taustakysymyksillä. Taustakysymyksiä oli 8. Varsinainen tutkimusaineisto muodostui 26:sta työhyvinvointia käsittelevästä kysymyksestä. Tutkimuksen taustakysymykset olivat: toimintayksikkö, jossa työskentelen, tehtävä, jossa toimin, sukupuoli, ikä, luokka-aste, ammatillinen pätevyys, työ-

suhteen laatu ja kesto sekä työkokemuksen pituus. Kyselylomake on nähtävillä liitteessä 1.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa kysymysryhmä oli muodostettu Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallissa kuvattujen aihealueiden mukaan. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin terveyttä ja työkykyä, turvallisuutta sekä osaamista. Turvallisuusosio oli rajattu koskemaan väkivaltaa ja sen vaikutuksia henkilöstöön ja työhön. Kyselylomakkeessa nelikenttäkysymyksissä pyydettiin vastaamaan oma arvio väittämästä vaakasuuntaan kouluarvosanoilla 4–10. Tulosten tulkintavaiheessa on käytetty asteikkoa 1–5. Tuloksissa keskiarvopisteet tulostuvat lukujen 1–5 välille.

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysimenetelmänä käytettiin tilastollista kuvailevaa analyysiä. Kuvailevan analyysin avulla saatiin tulokseksi tunnuslukuja, tapausten lukumääriä, prosentiosuuksia, keskiarvoja sekä keskilukuja, jota tulkittiin taulukoiden ja kuvien avulla. Tutkimusaineistona on käytetty primaarista aineistoa. Heikkilän mukaan empiirinen eli numeraalisessa muodossa käsiteltävä tutkimusaineisto käsitellään yleensä tilastollisesti. Empiirinen tutkimus pohjautuu teoreettisen tutkimuksen menetelmiin. Tutkimuksessa voidaan testata, toteutuuko teoriasta johdettu hypoteesi, tai tutkimusongelmana voi olla jokin ilmiö tai käyttäytymisen syiden selvittäminen tai ratkaisun etsiminen siihen, kuinka jokin asia olisi hyvä toteuttaa. Empiirisessä tutkimuksessa käsittelemättömiä tietoja sanotaan tutkimusaineistoksi, joka voi olla tätä tiettyä tutkimusta varten kerättyä aineistoa eli primaarista aineistoa tai sekundaarista aineistoa, joka on muuhun tarkoitukseen hankittua aineistoa. (Heikkilä 2008, 13–14.)

Tässä tutkimuksessa aineiston analysointi tehtiin ZEF-kyselytyökalulla sekä Microsoft Excel -ohjelmalla. ZEF-arviointikoneen tulosraporteissa käytettiin absoluuttista raporttia. Tuloksia tarkasteltiin taustamuuttujien mukaan esimerkiksi vastaajaryhmittäin. Vaihtoehtokysymykset tulostuvat raportissa pylväskuvioina, joissa on näkyvissä tuloksen frekvenssi ja prosenttiluvut. Jana- ja kaksikulotteisissa kysymyksissä tulosraportissa on nähtävissä keskiarvopisteet, keskihajonta, keskivirhe ja 95 % luottamusväli. Jana- ja nelikenttäkysymyksistä voi tarkastella tuloksia kysymyskohtaisesti pistepilviraportteina, jolloin kaikki vastaukset näkyvät pisteinä taulussa. Aineistoa voi tarkastella jana- ja neli-

kenttäkysymyksiä kysymyskohtaisesti näkemällä vastausjakaumat prosenttilukuina nelikentässä ja janakysymyksissä puolikkaassa kentässä. Jana- ja nelikenttäkysymyksistä tulostuvat kokonaiskeskiarvopisteet kysymysryhmittäin ja koko arvioinnista keskiarvopisteet raportin loppuun. Raportin tallennuksessa käytettiin XLS-analyysi sekä RTF- ja PPTX-muotoja. (ZEF 2018.)

Tässä tutkimuksessa tulosten tulkinnessa käytetään raja-arvoa 4, jolloin tulos on hyvällä tasolla. Tulos on erinomainen, mikäli arvo on 4,25 tai sitä suurempi. Erityiskoulu on vaativa työympäristö työhyvinvoinnin kannalta, joten on perusteltua ajatella, että tässä työympäristössä hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita ja jaksavat työssään paremmin. Raja-arvon on määrittänyt työn tilaaja.

Terveyttä ja työkykyä arvioivat väittämät olivat nelikenttäkysymyksiä. Nelikenttäkysymyksissä arvioidaan terveyteen ja työkykyyn liittyvien väittämien sisällön toteutumista vastaajan kohdalla. Tuloksia tarkastellaan koko henkilöstön näkökulmasta, yksiköittäin ja ammattiryhmittäin. Näistä on laskettu keskiarvon lisäksi, keskihajonta ja keskivirhe.

Turvallisuusosion kysymykset toteutettiin vaihtoehtokysymyksinä, joista vastaajat valitsivat yhden sopivan vastauksen. Kysymyksillä kartoitettiin oppilaiden taholta koettua henkisen ja fyysisen väkivallan tai väkivallan uhan kokemusten määrää ja oppilaiden huoltajien taholta koettua fyysisen väkivallan tai sen uhan määrää sekä oppilaiden huoltajien taholta tullutta painostusta tai muuta henkistä väkivaltaa. Vastaajilta kysyttiin myös osaamista aggressiivisen oppilaan ja haastavan huoltajan kohtaamiseen. Lisäksi vastaajat arvioivat kodin ja koulun yhteistyön onnistumista. Vastaajat ottivat kantaa väkivaltatilanteiden raportointiin sekä väkivaltatilanteiden purkamisen tarpeesta ja mahdollisuuksista. Viimeisenä turvallisuutta arvioivana kysymyksenä oli mielipide työntekijöiden riittävydestä yksiköittäin. Tässä tutkimuksessa fyysiseksi väkivallaksi määriteltiin mm. tavaroiden heitteleminen kohti, lyöminen, potkiminen, sylkeminen, pureminen tai jollakin esineellä uhkaaminen. Koulussa esiintyvää henkistä väkivaltaa ovat mm. haukkuminen tai nimittely, painostus, uhkailu, aliarvioiminen ja halventaminen, käskyjen ja ohjeiden uhmaaminen, tottelemattomuus ja pelottelu.

Osaamiseen liittyvät väittämät toteutettiin janakysymyksinä. Väittämissä kysyttiin työnantajan vaikutusta ammatillisen kehittymisen kannustajana, omaa aktiivisuutta osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä, omaa aktiivisuutta oman työn ja työyhteisön kehittämisessä sekä arvioita työyhteisön toimivuudesta toimintatapojen kehittämisessä. Näitä neljää väittämää on tarkasteltu koko henkilökunnan näkökulmasta, yksiköittäin sekä ammattiryhmittäin. Tuloksissa on laskettu keskiarvon lisäksi keskihajonta ja keskivirhe.

Toukokuun ja kesäkuun aikana 2018 saatiin ensimmäiset tulokset analysoitua. Alustavia tuloksia tarkasteltiin 27. kesäkuuta työn tilaajan kanssa. Heinäkuun aikana jatkettiin tulosten analysointia niin, että keskeisiä tuloksia esiteltiin 3.8.2018 Tiernan koulun johtoryhmälle ja 8.8.2018 koko Tiernan koulun henkilöstölle.

6 TULOKSET

6.1 Tiernan koulun henkilöstön koettu hyvinvoinnin tila

Terveyttä ja työkykyä kuvaavassa osiossa Tiernan koulun henkilöstöltä kysyttiin arviota, kuinka hyväksi he kokivat työhyvinvointinsa, kuinka paljon heillä on voimavaroja kohdata muutoksia, missä määrin he kokivat innostusta ja työniloa ja kuinka merkityksellisenä he pitivät omaa työtään. Tässä osiossa kartoitettiin myös palautumista illan ja yön aikana, unen määrää ja laatua sekä voimavaroja kotiasioiden hoitamiseen työpäivän jälkeen. Tuloksissa keskiarvopisteet sijoittuvat lukujen 1–5 välille ja tulosten tulkinnassa käytettiin raja-arvoa neljä, jolloin tulos oli hyvällä tasolla.

Terveyttä ja työkykyä kuvaavassa osiossa merkityksellisyyden kokeminen ja oman työn arvostus olivat vastaajien mielestä parhaiten toteutunut asia (ka. 4,39). Tämä oli myös asia, josta vastaajat olivat yksimielisimpiä. Hyvin toteutuvana asiana pidettiin myös omaa henkistä työkykyä (ka. 4,10), työn muutoksesta selviämisen voimavaroja (ka. 4,07) ja innostusta sekä työnilon tunnetta (ka. 4,06). Otalan ja Ahosen mukaan kyse on tunneälystä. Tunneäly auttaa vuorovaikutussuhteissa, yhteisissä ongelmanratkaisuissa, yhdessä oppimisessa ja jatkuvissa muutoksissa. Tunneälyn avulla luodaan työpaikalle sosiaalista pääomaa, joka heijastuu myönteisesti työpaikan verkostoihin. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiset ovat keskenään tekemisissä ja luottavat toisiinsa. Työyhteisöissä, joissa ihmiset ovat riippuvaisia toisistaan

turvallisuutta lisäävät käytössä olevat normit ja vakiintuneet järjestelmät. Sosiaalinen pääoma on merkittävässä osassa, kun puhutaan työyhteisön suhdemäästä eli työntekijöiden keskinäisistä ja asiakkaiden välisistä suhteista. (Ojala & Ahonen 2003, 125–127, 209.) Manka ja Manka tähdentävät, että nykyinen työelämä edellyttää työntekijöiltä yhä enemmän psykologista pääomaa. Psykologisella pääomalla tarkoitetaan työntekijän kykyä hallita omaa elämää, hyvää henkistä kuntoa, asenteita, vahvuuksia sekä kykyä tuntea mielenrauhaa. Psykologinen pääoma on yhteydessä työpaikalla käyttäytymiseen, tyytyväisyyteen, työssä suoriutumiseen sekä työyhteisöön tai organisaatioon sitoutumiseen. Psykologinen pääoma voi olla sitoutunutta myös ryhmään ja sitä voidaan oppia ja kehittää yksilönä tai työyhteisön tasolla. (Manka & Manka 2016, 158–159.)

Tutkimuksen mukaan Tiernan koulun henkilöstö arvio oman fyysisen työkyvyn olevan hyvää tasoa, tulos ylitti tavoitearvon neljä (ka. 4,02). Aalto (2006, 18–19) huomauttaa, että hyvä fyysinen työkyky auttaa selviytymään fyysistä kestävyyttä edellyttävistä työtehtävistä. Lisäksi hyvä fyysinen työkyky vaikuttaa myönteisesti mieleen, itseluottamukseen ja sosiaalisiin ihmissuhteisiin.

Tulosten mukaan päivän aikainen kuormittavuus vaikuttaa heikentävästi vapaa-ajan palautumiseen (ka. 3,72), kotiasioihin (ka. 3,69) ja nukkumiseen (ka. 3,63). Jaksan ja ehdin hoitaa kotiasioitani ansiotyön lisäksi, oli asia, josta vastaajien keskuudessa syntyi eniten hajontaa, mikä viittaa siihen, että osa vastaajista ei päivän kuormituksen vuoksi kykene hoitamaan kotiasioitaan niin hyvin kuin haluaisivat (taulukko1). Manka ja Manka korostavat palautumisen tärkeyttä. Palautuminen on prosessi, jossa ihmisen fysiologinen ja psykologinen tila palautuvat kuormitusta edeltäneeseen perustasoon. Vapaa-ajalla palautumista heikentävät oman ajan riittämättömyys, liikunnan puute ja vähäinen sosiaalinen aktiivisuus ja vapaa-ajalla työn tekeminen. Säännöllinen unirytmii ja terveelliset elämäntavat ovat myös yhteydessä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Yksilöllä työn kuormituksesta palautumiseen vaikuttavat työntekijän sisäiset voimavarat, kyky sulkea työasiat mielestä, myönteinen mieliala, valinnan vapaus siitä mitä, vapaa-ajalla tekee ja vapaa-ajan onnistuneet kokemukset. Lisäksi luonnossa liikkumisella on todettu olevan myönteisiä terveysvaikutuksia. (Manka & Manka 2016, 181–185.)

Taulukko 1. Henkilöstön kokema työhyvinvoinnin tila

Väittämän sisältöjen onnistuminen vastaajan kohdalla (koko henkilöstö)	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
Pidän työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä	144	4,39	0,56	0,05
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen	150	4,10	0,59	0,05
Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia tai uusia haasteita	146	4,07	0,61	0,05
Tunnen työssäni innostusta ja työniloa	145	4,06	0,62	0,05
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen	152	4,02	0,65	0,05
Palaudun työstäni hyvin illan ja yön aikana	144	3,72	0,84	0,07
Jaksan ja ehdin hoitaa kotiasioitani ansiotyön lisäksi	145	3,69	0,89	0,07
Nukun riittävästi ja unen laatu on hyvä tai erinomainen	144	3,63	0,84	0,07
Terveys ja työkyky		3,96	0,75	0,02

Heinätorin henkilöstö kokee fyysisen ja henkisen työkykynsä muita tilastollisesti paremmaksi, mutta jää työnilon kokemuksen, työn merkityksellisyyden ja uneen liittyvien asioiden osalta tilastollisesti muita heikommaksi. Kajaanintullin ja Pajaluokkien vahvuus löytyy työnilon ja työn merkityksellisyyden kokemuksista, mutta muutosten ja uusien haasteiden kokeminen jää tilastollisesti muita heikommaksi. Leinonpuiston henkilöstön arvio koetusta terveydentilasta on tilastollisen keskiarvon sisällä kaikkien asioiden kohdalla. Sairaalakoulun ja ”toimin useassa eri yksikössä” vastanneiden ryhmässä arvioitiin työn muutosten kohtaaminen, palautumiseen, kotiasioihin ja nukkumiseen liittyvät asiat tilastollisesti muita paremmiksi. Myös kokonaisyhyvinvointi nousi Sairaalakoulussa ja ”toimin useassa eri yksikössä” vastanneiden kanssa muita yksikköjä paremmaksi. Yksiköittäin tarkastellessa yhteisenä piirteenä huomataan, että henkinen työkyky ylittää tavoitearvon neljä jokaisessa yksikössä. Kaikissa yksiköissä tavoitearvo jää alle neljän vapaa-aikaan, kotiasioihin ja palautumiseen liittyvissä asioissa (taulukko 2).

Taulukko 2. Henkilöstön kokema työhyvinvoinnin tila yksiköittäin

Väittämän sisältöjen onnistuminen vastaajan kohdalla (ka. yksiköittäin)	Heinätori	Kajanintulli & Pajaluokat	Leinonpuisto	Sairaala-koulu & Toimintoseassa eri yksikössä
Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen	4,24	3,96	4,02	4,01
Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen	4,20	4,08	4,10	4,16
Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita	4,11	3,91	4,06	4,28
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa	3,95	4,20	4,05	4,10
Pidän työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä	4,27	4,55	4,37	4,43
Palaudun työstäni hyvin illan ja yön aikana	3,63	3,57	3,74	3,88
Nukun riittävästi ja unen laatu on hyvä tai erinomainen	3,49	3,59	3,63	3,83
Jaksan ja ehdin hoitaa kotiasioitani ansiotyön lisäksi	3,61	3,77	3,62	3,96
Terveys ja työkyky	3,94	3,95	3,95	4,08

Henkilöstön koettua työhyvinvoinnin tilaa ammattiryhmittäin tarkastellessa yhteisenä piirteen huomataan, että kaikissa ammattiryhmissä henkinen työkyky, voimavarat kohdata muutoksia, työn ilo sekä oman työn merkityksellisyyden arvostaminen ylittävät tavoitearvon neljä. Erityisesti ohjaajat kokivat palautumisen onnistuvan muita ammattiryhmiä paremmin. Opettajien työn merkityksellisyyden ja palautumisen kokemukset jäivät muita ammattiryhmiä heikommiksi. Kokonaisuutena ammattiryhmiä tarkastellessa ohjaajien kokema hyvinvoinnin tila oli hieman muita ammattiryhmiä parempi ja opettajien kokema hyvinvoinnin tila muita ammattiryhmiä heikempi (taulukko 3).

Opetusalan ammattijärjestön työolobarometrin (2017, 18) vastaajien mukaan työkyvyn keskiarvo oli 7,8 asteikolla 1–10. Tiernan koulussa opettajien työkyvyn keskiarvo asteikolla 1–5 oli 3,92. Kun Tiernan koulun kokonaiskeskiarvo muutetaan asteikolle 1–10 tulos on 7,56. Tämän tutkimuksen mukaan Tiernan koulun opettajien työkykyä kuvaava keskiarvo jää heikommaksi kuin opettajien ja opetusalan esimiesten kokema työkyky koko Suomen kaikilta koulutus-

kasvatus- ja tutkimusaloilta ja erikokoisista oppilaitoksista ja päiväkodeista saatu arvio työkyvystä.

Taulukko 3. Henkilöstön kokema työhyvinvoinnin tila ammattiryhmittäin

Väittämän sisältöjen onnistuminen vastaajan kohdalla (ka. ammattiryhmittäin)	Erityisluokanopettajat Erityisopettaja Luokanopettaja Tuntiopettaja (n=59)	Koulunkäynnin- ohjaajat Ohjauksen koor- dinaattori Hoidollinen tuki Työvalmentajat (n=83)	Koulusihteerit Rehtori Apulaisjohtajat Muu tehtävä (n=10)
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen	4,04	4,07	3,95
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen	4,09	4,16	4,07
Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita	4,01	4,12	4,20
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa	4,06	4,08	4,24
Pidän työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä	4,28	4,48	4,49
Palaudun työstäni hyvin illan ja yön aikana	3,52	3,89	3,61
Nukun riittävästi ja unen laatu on hyvä tai erinomainen	3,56	3,72	3,55
Jaksan ja ehdin hoitaa koti-asioitani ansiotyön lisäksi	3,71	3,72	3,46
Terveys ja työkyky	3,92	4,03	3,95

Avoimessa kommenttikentässä vastaajat kirjoittivat asioita, joista saavat voimavaroja työhönsä. Perheeseen ja kotiin liittyviä asioita nosti esille 66.6 % vastaajista. Läheiset ystävät ja hyvät ihmissuhteet mainitsi 62 % ja työhön sekä työyhteisöön liittyviä asioita mainitsi 47,8 % vastaajista. Mieluisat harrastukset voimavaroja lisäävänä tekijänä mainitsi 47,1 % vastaajista. Vastaajien kommentteissa liki kaikki esille nousseet asiat kytkeytyivät sujuvasti toisiinsa.

”Minulla on liikunta tärkeänä harrastuksena, jonka avulla saan helposti ajatukset muualle ja liikkuminen parantaa myös henkistä hyvinvointia. Perheellä ja ystävillä on myös suuri merkitys elämässä.”

”Vapaa-ajalla eri harrastuksissa sekä perheen ja ystävien kanssa vietetystä ajasta. Lisäksi työyhteisöllä on suuri merkitys omiin voimavaroihin”

6.2 Väkivallan näyttäytyminen Tiernan koulun henkilöstön arjessa

Henkilöstö arvioi fyysisen väkivallankokemuksia tai sen uhkaa oppilaiden taholta koettuna sekä oppilaiden huoltajien taholta koettuna. Lisäksi henkilöstö arvioi henkisen väkivallan määrää oppilaiden taholta koettuna sekä painostusta tai muuta henkistä väkivaltaa oppilaiden huoltajien taholta koettuna. Väki-valtaan liittyen henkilöstö arvioi turvallisuushavainnon ilmoituslomakkeen täyttämistä ja väkivaltatilanteen jälkeen tapaansa ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Lisäksi henkilöstö arvioi väkivaltatilanteiden purkamisen tarvetta ja purkamistilanteen mahdollisuuksia työpaikalla, kodin ja koulun välisen yhteistyön toimivuutta sekä aggressiivisten oppilaiden ja haastavien huoltajien kohtaamiseen liittyvää osaamista ja henkilöstön määrän riittävyttä. Väkivallan näyttäytymiseen liittyvien asioiden kysymykset oli laadittu vaihtoehtokysymysten muotoon. Jokaisesta asiasta vastaaja sai valita sopivan vastauskohdan tai jos ei osannut vastata pystyi vastaaja etenemään seuraavaan kysymykseen. Tästä johtuen vastaajien määrä vaihtelee kysymyksittäin. Tässä osiossa henkilöstön riittävyttä arvioiva kysymys oli nelikenttäkysymys tulosten tulkittavuudesta johtuen.

Tuloksista havaitaan, että väkivallasta on muodostunut henkilöstölle hyvin vakava työhyvinvointia heikentävä tekijä.

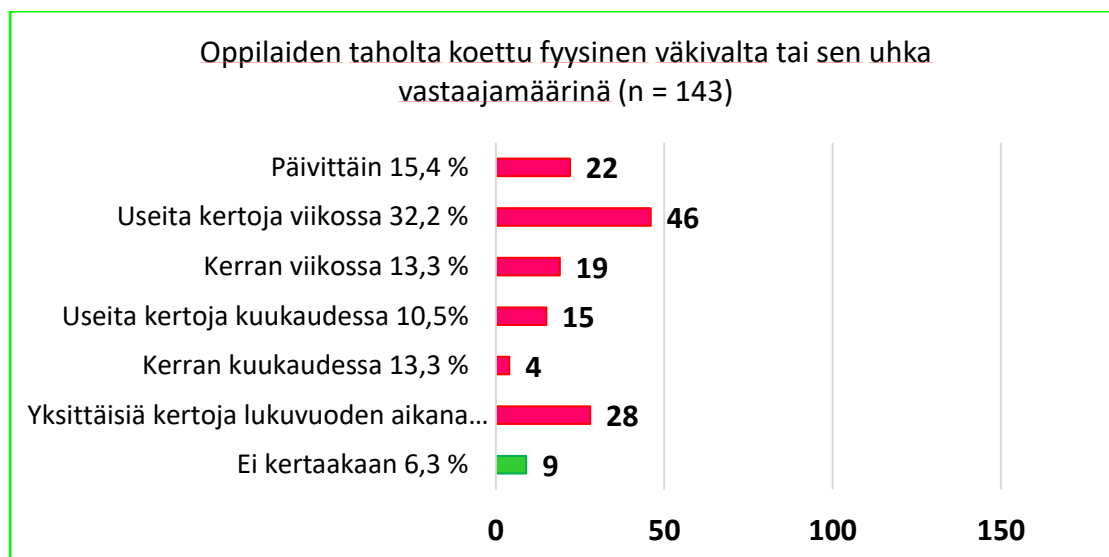
- Oppilaiden taholta koettua fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa koki 93,8 % vastaajista (n = 135)
- Oppilaiden taholta koettua henkistä väkivaltaa koki 76,8 % vastaajista (n = 109)
- Oppilaiden huoltajien taholta koettua fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa koki 9,1 % vastaajista (n = 13)
- Oppilaiden huoltajien taholta koettua painostusta tai muuta henkistä väkivaltaa koki 41,3 % vastaajista (n = 59)

Taulukoon 4 on koottu yhteen kaikki oppilaiden tai heidän huoltajien taholta koettu väkivalta lukuvuoden 2017–2018 aikana. Näitä väkivallan kokemuksia tarkastellaan tarkemmin aihealue kerrallaan.

Taulukko 4. Henkilöstön kokema väkivalta lukuvuoden 2017–2018 aikana

Henkilöstön kokema väkivalta (koko henkilöstö)	Vastaa- ja- määrä (n)	Päivit- täin	Useita kertoja viikossa	Ker- ran vii- kossa	Useita kertoja kuu- kau- dessa	Ker- ran kuu- kau- dessa	Muuta- mia yksit- täisiä kertoja luku- vuoden aikana	Ei kerta- kaan
Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka	144	15,4 % (n=22)	32,2 % (n=46)	13,3% (n=19)	10,5 % (n=15)	2,8 % (n=4)	19,6 % (n=28)	6,3 % (n=9)
Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta	142	9,9 % (n=14)	16,9 % (n=24)	5,6 % (n=8)	11,3 % (n=16)	3,5 % (n=5)	29,6 % (n=42)	23,2 % (n=33)
Oppilaiden huoltajien taholta koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka	143	-	-	-	-	0,7 % (n=1)	8,4 % (n=12)	90,9 % (n=130)
Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus tai henkinen väkivalta	143	-	-	0,7 % (n=1)	2,8 % (n=4)	2,8 % (n=4)	35 % (n=50)	58,7 % (n=84)

Vastaaajilta kysyttiin oppilaiden taholta tullutta fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Merkittävää on, että vastaajista 15,4 % (n = 22) oli kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa päivittäin ja 32,2 % (n = 46) useita kertoja viikossa. Kerran viikossa väkivaltaa tai sen uhkaa oli kokenut 13,3 % (n = 19). Vastaa-
jien mukaan 60,9 % (n = 87) oli kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa vähintään kerran viikossa. Vastaa-
jista (n = 144) vain 6,3 % (n = 9) ei ollut kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kertaakaan lukuvuoden aikana (kuva 5).



Kuva 5. Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta

Tiernan kouluun tulevat oppilaat ovat erittäin tarvitsevia oppilaita, joilla on fyysisiä ja psyykkisiä terveyden rajoitteita. Oppilailla voi olla ongelmia käyttäytymisessä, sosiaalisissa taidoissa, oppilas voi olla yksinäinen, eristäytynyt tai väkivaltainen (Oksman 2017). Tiernan koulussa oppilaiden enemmistö on poikia. Kaltiala-Heinon mukaan kyse on siitä, että pojilla esiintyy hankalia aggressio-ongelmia ja lapsuudessa alkavaa vaikeaa käytöshäiriötä 10–15 kertaa yleisemmin kuin tytöillä. Pojilla esiintyy myös tyttöjä yleisemmin neuropsykiatrisia häiriöitä ja neurokognitiivisia erityisvaikeuksia esimerkiksi autismin kirjon häiriöitä ja ADHD:tä. Nämä erityisvaikeudet johtavat sosiaalisiin hahmottamisen ongelmiin, käyttäytymisen säätelyn vaikeuksiin ja impulssikontrollin puutteellisuuksiin. Tämä osaltaan selittää poikien yleisempää aggressiivisuutta ja väkivaltaa. Tytöillä autismin kirjon oireet ja ADHD:n piirteet näyttäytyvät eri tavalla. Väkivalta ei kuulu lasten ja nuorten kehitykseen, eikä tunnetilojen purkamiseen terveessä kehityksessä ei tarvita väkivaltaa. (Kaltiala-Heino 2013, 55, 61–63.) Taulukossa 5 esitetään oppilaiden taholta koettua fyysistä väkivaltaa yksiköittäin tarkasteltuna.

Taulukko 5. Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta yksiköittäin

Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka (yksiköittäin)	Heinätori (n=18)	Kajaanintulli (n=17)	Leinonpuisto (n=84)	Pajaluokat (n=5)	Sairaala-koulu (n=16)	Toimin useassa eri yksikössä (n=4)
Päivittäin	5,6 % (n=1)	0 % (n=0)	24,1 % (n=20)	0 % (n=0)	6,3 % (n=1)	0 % (n=0)
Useita kertoja viikossa	38,9 % (n=7)	47,1 % (n=8)	32,5 % (n=27)	0 % (n=0)	25 % (n=4)	0 % (n=0)
Kerran viikossa	16,7 % (n=3)	0 % (n=0)	14,5 % (n=12)	0 % (n=0)	25 % (n=4)	0 % (n=0)
Useita kertoja kuukaudessa	11,1 % (n=2)	29,4 % (n=5)	7,2 % (n=6)	0 % (n=0)	12,5 % (n=2)	0 % (n=0)
Kerran kuukaudessa	5,6 % (n=1)	5,9 % (n=1)	2,4 % (n=2)	0 % (n=0)	0 % (n=0)	0 % (n=0)
Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana	22,2 % (n=4)	11,8 % (n=2)	15,7 % (n=13)	60 % (n=3)	18,8 % (n=3)	75 % (n=3)
Ei kertaakaan	0 % (n=0)	5,9 % (n=1)	3,6 % (n=3)	40 % (n=2)	12,5 % (n=2)	25 % (n=1)

Väkivallan tai sen uhkan kokemusta ammattiryhmittäin tarkasteltaessa havaitaan, että opettajista (n = 52) fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteena oli 53,8 % (n = 28) viikoittain. Ohjaajista (n = 79) fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteena oli 69,6 % (n = 55) viikoittain. Ryhmään ”muu tehtävä” kuuluvat rehtori, apulaisjohtajat, koulusihteerit ja konsultoiva erityisluokanopettaja sekä koulukuraattori. Heistä (n = 10) fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteena oli 20 % (n = 2) viikoittain (taulukko 6).

Kunta10-selvityksestä poiketen Tiernan koulussa esiintyy väkivaltaa selvästi enemmän. Kunta10-tulosten mukaan väkivaltaa (mukana kaikki väkivallan muodot) oli kohdannut 63,1 % erityisopettajista ja 59,2 % koulunkäynninohjaajista vuoden 2016 aikana. (Työterveyslaitos 2016.) Tiernan koulussa lukuvuonna 2017–2018 fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa oli kokenut 92,2 % erityisluokanopettajista ja 97,6 % koulunkäynninohjaajista. Tiernan koulussa ohjaajien määrä on opettajia suurempi ja ohjaajat myös työskentelevät fyysisesti oppilaan lähellä, joten ohjaajat ovat opettajia alttiimpia kokemaan oppilaiden taholta tullutta väkivaltaa.

Opetusalan työolobarometrin mukaan opettajista ja opetusalan esimiehistä 9 % oli kokenut väkivaltaa kuluvan vuoden aikana. (Opetusalan ammattijärjestö 2017, 9). Näistä lukemista voidaan päätellä, että Tiernan koulussa oppilaiden aiheuttama väkivalta on vielä huomattavasti isompi ongelma kuin opetuslalla yleensä.

Taulukko 6. Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta ammattiryhmittäin

Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka (ammattiryhmittäin)	Erityisluokanopettajat Erityisopettaja Luokanopettaja Tuntiopettaja (n=52)	Koulunkäynnin- ohjaajat Ohjauksen koordinaattori Hoidollinen tuki Työvalmentajat (n=79)	Koulusihteerit Rehtori Apulaisjohtajat Muu tehtävä (n=10)
Päivittäin	13,5 % (n=7)	16,5 % (n=13)	0 % (n=0)
Useita kertoja viikossa	28,8 % (n=15)	36,7 % (n=29)	20 % (n=2)
Kerran viikossa	11,5 % (n=6)	16,5 % (n=13)	0 % (n=0)
Useita kertoja kuukaudessa	11,5 % (n=6)	11,4 % (n=9)	0 % (n=0)
Kerran kuukaudessa	0 % (n=0)	5,1 % (n=4)	0 % (n=0)
Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana	26,9 % (n=14)	11,4 % (n=9)	50 % (n=5)
Ei kertaakaan	7,7 % (n=4)	2,5 % (n=2)	30 % (n=3)

Vastaajat kirjoittivat kommentteissa turvallisuuteen vaikuttavista asioista, joista 24,6 % koski oppilaiden aiheuttamia fyysisen väkivallan tilanteita.

”Väkivaltatilanteita syntyy, kun oppilas ei suostu toimimaan ohjeiden mukaan”

”Potkuja ja iskuja tulee, kun menee oppilaiden väliin”

”Oppilaiden väliset päivittäiset käyttäytymishäiriöt toisiaan kohtaan. Niihin tarvitaan aikuinen väliin ja aina on vaarana, että itse saa nyrkistä, syljetään päälle tai potkaistaan”

”Joillekin oppilaille siirtymät on vaikeita...”

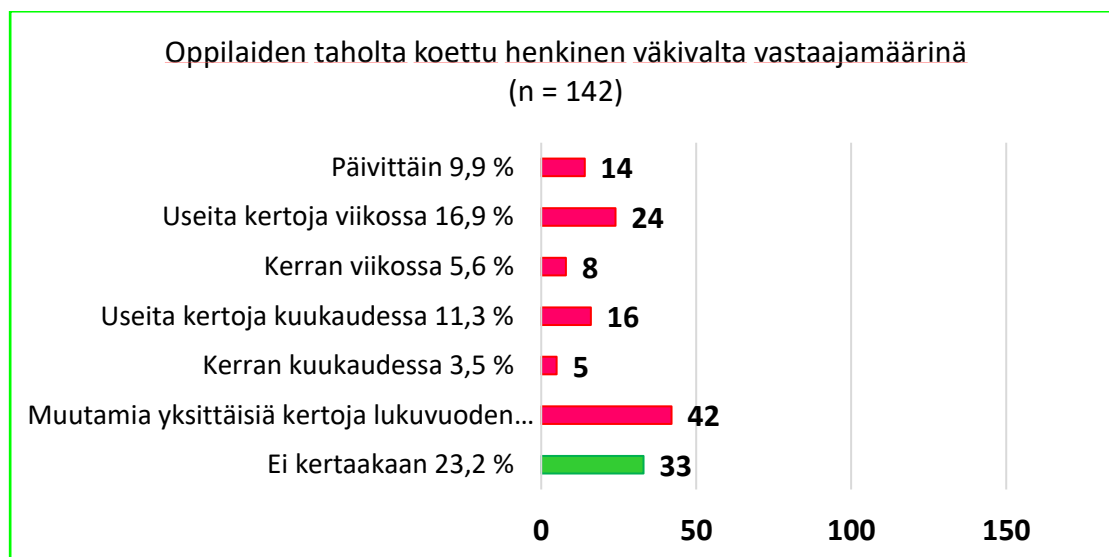
”...oppilaat, jotka saavat valtavia raivareita...”

”Meidän oppilaat raapivat ja potkivat”

Kommenteista voidaan havaita viisi tyypillistä tilannetta, jossa fyysistä väkivaltaa ilmenee:

- tilanteet, joissa oppilas ei toimi annettujen ohjeiden mukaan ja oppilasta joudutaan asiasta huomauttamaan
- tilanteet, joissa koulun henkilökunta menee väliin erottamaan oppilaiden keskinäistä tappelua
- tilanteet, joissa joudutaan siirtymään tai muuten toimimaan ennalta sovitusta tavasta poiketen
- tilanteet, joissa henkilökunta joutuu rauhoittelemaan aggressiivista oppilasta
- tilanteet, joissa ohjataan haastavasti käyttäytyviä kehitysvammaisia oppilaita.

Vastaajilta kysyttiin oppilaiden taholta tullutta henkistä väkivaltaa. Vastaajien (n = 145) mukaan 32,4 % (n = 46) oli kokenut henkistä väkivaltaa vähintään kerran viikossa. Tiernan koulussa oppilaiden erityiskoulun henkilöstöön kohdistama henkinen väkivalta on usein sanallista ”haistattelua”, ”homottelua” tai ”huorittelua”. Koulun henkilöstöön kohdistuu myös sormimerkkien käyttöä. Joillakin oppilailla kiroileminen ja täytesanamainen v-sanojen käyttö on yleistä. Sitä ilmenee sekä oppilaiden välisissä keskusteluissa, mutta myös tarkoituksellisenä tapana loukata koulun aikuisia. Kiroileminen ja ruma kielenkäyttö on oppilaiden tapa herättää huomioita, purkaa pahaa oloaan ja pönkittää heikkoa itsetuntoa suhteessa toisiin oppilaisiin. Vastaajista (n = 145) vain 23,2 % (n = 33) ei ollut kokenut kertaakaan henkistä väkivaltaa (kuva 6).



Kuva 6. Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta

Yläkouluikäisten vähäisempää fyysistä väkivaltaa voidaan selittää lapsen ikää ja kehitykseen liittyvillä seikoilla. Lapset iän ja kehityksen edetessä oppivat hillitsemään avointa aggressiivisuutta ja suora fyysisesti väkivaltainen käyttäytyminen vähenee. Tämä tarkoittaa sitä, että alakoulussa oppilaat ovat usein fyysisesti väkivaltaisempia kuin yläkoulussa. Henkistä väkivaltaa verbaalisena tai nonverbaalisena toimintana esiintyy kaiken ikäisillä erityislapsilla, mutta epäsuora aggressiivinen käyttäytyminen lisääntyy kehityksen myötä, kun sosiaalisten vivahteiden ymmärrys ja manipulointikyky kasvavat. (Kaltiala-Heino 2013, 55, 72.) Taulukossa 7 kuvataan henkisen väkivallan määrää eri yksiköissä.

Taulukko 7. Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta yksiköittäin

Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta (yksiköittäin)	Heinätori (n=18)	Kajaanintulli (n=17)	Leinonpuisto (n=84)	Pajaluokat (n=5)	Sairaala-koulu (n=16)	Toimin useassa eri yksikössä (n=4)
Päivittäin	5,3 % (n=1)	35,3 % (n=6)	4,9 % (n=4)	0 % (n=0)	18,8 % (n=3)	0 % (n=0)
Useita kertoja viikossa	5,3 % (n=1)	11,8 % (n=2)	23,5 % (n=19)	0 % (n=0)	12,5 % (n=2)	0 % (n=0)
Kerran viikossa	10,5 % (n=2)	0 % (n=0)	3,7 % (n=3)	40 % (n=2)	6,3 % (n=1)	0 % (n=0)
Useita kertoja kuukaudessa	10,5 % (n=2)	29,4 % (n=5)	8,6 % (n=7)	0 % (n=0)	12,5 % (n=2)	0 % (n=0)
Kerran kuukaudessa	10,5 % (n=2)	0 % (n=0)	2,5 % (n=2)	20 % (n=1)	0 % (n=0)	0 % (n=0)
Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana	57,9 % (n=11)	11,8 % (n=2)	24,7 % (n=20)	40 % (n=2)	37,5 % (n=6)	25 % (n=1)
Ei kertaakaan	0 % (n=0)	11,8 % (n=2)	32,1 % (n=26)	0 % (n=0)	12,5 % (n=2)	75 % (n=3)

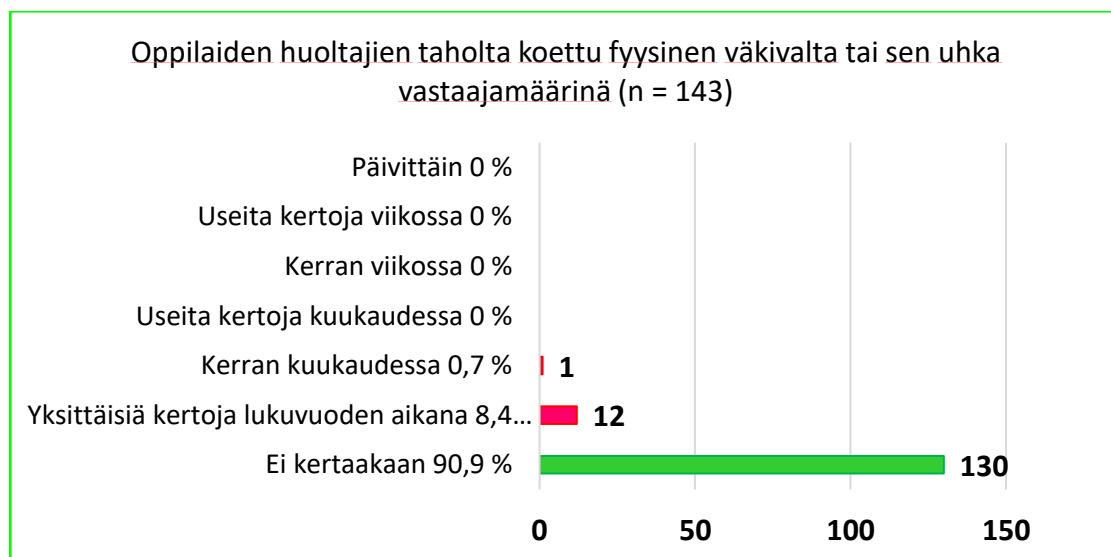
Tulosten mukaan opettajista (n = 50) henkisen väkivallan kohteena oli 34 % (n = 17) viikoittain. Ohjaajista (n = 76) henkisen väkivallan kohteena oli 34,2 % (n = 26) viikoittain. Ryhmään muut kuuluvat rehtori, apulaisjohtajat, koulusihteerit ja konsultoiva erityisluokanopettaja sekä koulukuraattori. Heistä (n = 10) viikoittain henkisen väkivallan kohteena oli 10 % (n = 1) (taulukko 8).

Myös tässä on havaittavissa eroavaisuutta Kunta10-selvityksestä poiketen. Kunta10-tutkimustulosten (Työterveyslaitos 2016) mukaan henkistä väkivaltaa oli kohdannut 44,1 % erityisopettajista ja 35,5 % koulunkäynninohjaajista koulun vuoden aikana. Tiernan koulussa lukuvuonna 2017–2018 henkistä väkivaltaa oli kokenut 81,5 % erityisluokanopettajista ja 77,5 % koulunkäynninohjaajista. Tiernan koulussa erityisluokanopettajiin kohdistuvaa henkistä väkivaltaa aiheutuu silloin, kun opettaja joutuu puuttumaan oppilaan käytökseen, kieltämään tai rajoittamaan epäasiallista toimintaa. Näistä lukemista voidaan päätellä, että Tiernan koulussa oppilaiden aiheuttama henkinen väkivalta on myös huomattavasti isompi ongelma kuin opetuslalla yleensä.

Taulukko 8. Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta ammattiryhmittäin

Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta (ammattiryhmittäin)	Erityisluokanopettajat Erityisopettaja Luokanopettaja Tuntiopettaja (n=54)	Koulunkäynnin- ohjaajat Ohjauksen koordinaattori Hoidollinen tuki Työvalmentajat (n=79)	Koulusihteerit Rehtori Apulaisjohtajat Muu tehtävä (n=10)
Päivittäin	7,4 % (n=4)	11,8 % (n=9)	10 % (n=1)
Useita kertoja viikossa	14,8 % (n=8)	18,4 % (n=14)	0 % (n=0)
Kerran viikossa	9,3 % (n=5)	3,9 % (n=3)	0 % (n=0)
Useita kertoja kuukaudessa	7,4 % (n=4)	14,5 % (n=11)	10 % (n=1)
Kerran kuukaudessa	7,4 % (n=4)	1,3 % (n=1)	0 % (n=0)
Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana	35,2 % (n=19)	27,6 % (n=21)	20 % (n=2)
Ei kertaakaan	18,5 % (n=10)	22,4 % (n=17)	60 % (n=6)

Oppilaiden huoltajien taholta fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa vastaajista yksi koki kerran kuukaudessa ja 12 muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana. Opettajien työhön kuuluu oleellisena osana kodin ja koulun yhteistyö. Hyvä yhteistyö ja oppilaiden huoltajien tuki lisää opettajan työn sujuvuutta ja merkityksellisyyttä. Yhteistyön tarve on suurimmillaan pienten lasten ja erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden huoltajien kanssa. Kodin ja koulun välisessä yhteistyössä merkityksellisiksi nousevat opettajan ja koulun henkilöstön hyvät vuorovaikutustaidot. Koulun henkilöstö kokee vaikeiksi tilanteet, joissa huoltajat eivät osaa nähdä lapsen parasta tai eivät osaa ottaa vastaan tarjottua apua oppilaan tilanteen helpottamiseksi. Tässä tutkimuksessa oli havaittavissa, että vain muutamia yksittäisiä huoltajia aiheuttivat fyysisen väkivallan uhkaa koulun henkilökuntaa kohtaan (kuva 7).



Kuva 7. Oppilaiden huoltajien taholta koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka

Salovaaran ja Honkosen (2013, 188) mukaan haasteelliset vanhemmat voidaan nimetä neljään eri ryhmään:

- vanhempiin, jotka haluavat puuttua ja päättää kouluasiasta
- vanhempiin, jotka eivät ole kiinnostuneita oman lapsen kouluun liittyvistä asioista
- vanhempiin, jotka kieltävät lapsensa ongelmat (tai lapseen heijastuvat kodin ongelmat)
- vanhempiin, jotka vaativat lapseltaan täydellisyyttä.

Perusopetuksella on opetus- ja kasvatustehtävä eli oppilaiden oppimisen, kehityksen ja hyvinvoinnin tukeminen. Erityiskoulussa tämä kokonaisuus korostuu erityisen selvästi. Koulusta on tullut oppilaan toinen kasvuyhteisö kodin ohella. Yhteisöllinen kasvatustehtävä edellyttää yhteistä näkemystä arvoista, tavoitteista ja toiminnasta. Yhteisessä kasvatustehtävässä jokaisella on oma paikkansa, joskus koulun ja kodin roolit sekoittuvat ja syntyy ristiriitoja. Salovaaran ja Honkosen mukaan kyse on siitä, että vanhemmat tuntevat parhaiten omat lapsensa, mutta heidän asiantuntemus on erilaista kuin opettajilla. Koulussa lapsi on osa ryhmää ja tällöin hänen toimintansa voi olla täysin erilaista kuin kotona tai vapaa-ajalla. Vanhempien on myös ajoittain vaikeaa ymmärtää sitä, että koulussa opettajan pitää huomioida kaikkia ryhmään kuuluvien oppilaiden tarpeita. Opettaja toimii ammattiroolista käsin ja se suojaa opettajaa silloin,

kun asioita ei pystytä hoitamaan yhteisymmärryksessä. Työyhteisössä, jossa opettajilla on yhteistyökumppaneina haastavia vanhempia, tulee varmistaa, että opettajalla on mahdollisuus purkaa kokemuksiaan ja saada tarvittaessa tukea esimieltä tai rehtorilta. Jokainen opettaja ja ohjaaja kaipaa myös vertais-tukea koulun henkilöstöltä. (Salovaara & Honkonen 2013, 190.) Tiernan kou-lussa palaveriin voidaan pyytää myös paikalle koulun käytännön mukaan esi-mies, toinen opettaja tai ohjaaja. Taulukossa 9 kuvataan oppilaiden huoltajien taholta koettua väkivaltaa Tiernan koulussa yksiköittäin.

Taulukko 9. Oppilaiden huoltajien taholta koettu fyysinen väkivalta

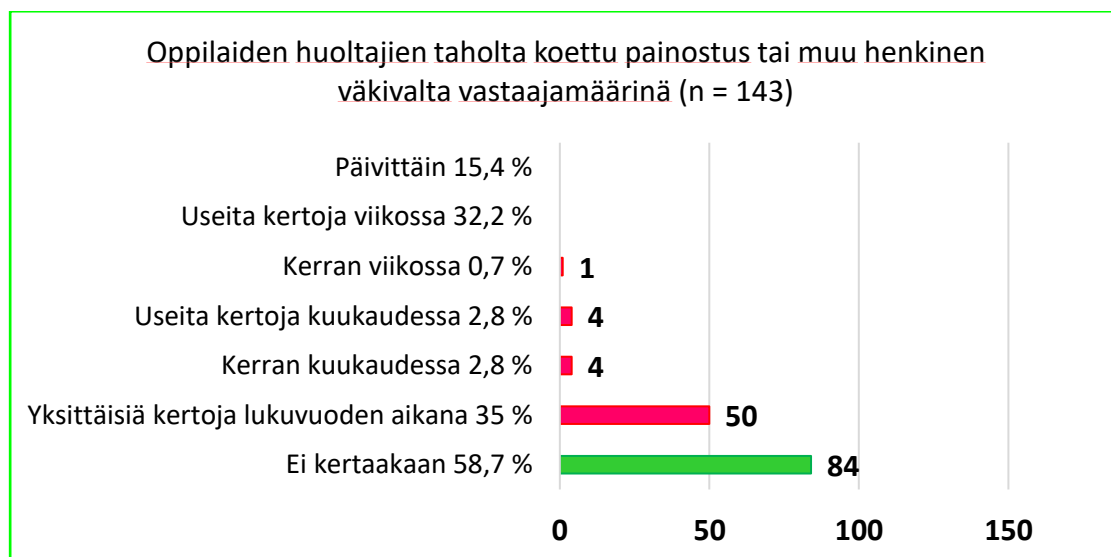
Oppilaiden huolta-jien taholta koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka (yk-siköittäin)	Heinä-tori (n=19)	Kajaanin-tulli (n=17)	Leinon-puisto (n=82)	Pajaluokat (n=5)	Sairaala-koulu (n=16)	Toimin useassa eri yksikössä (n=4)
Päivittäin	-	-	-	-	-	-
Useita kertoja viikossa	-	-	-	-	-	-
Kerran viikossa	-	-	-	-	-	-
Useita kertoja kuukaudessa	-	-	-	-	-	-
Kerran kuukau-dessa	-	-	-	-	6,3 % (n=1)	*
Muutamia yksit-täisiä kertoja lu-kuvuoden aikana	15,8 % (n=3)	17,6 % (n=3)	4,9 % (n=4)	-	6,3 % (n=1)	25 % (n=1)
Ei kertaakaan	84,2 % (n=16)	82,4 % (n=14)	91,5 % (n=78)	100 % (n=5)	87,5 % (n=14)	75 % (n=3)

Lämsän mukaan yksi selittävä tekijä vaikeaan huoltajayhteistyöhön ovat perherakenteissa tapahtuneet muutokset. Oppilaalla voi olla kaksi kotia tai perhemuotona voi olla yksinhuoltajaperhe, uusperhe tai maahanmuuttajaperhe. (Lämsä 2013, 57.) Erityistä tukea koulussa saavat lapset ovat myös kotona hyvin tarvitsevia. Oppilaan huoltajat voivat olla uupuneita tai heillä voi olla henkilökohtaisia ongelmia, tästä syystä heidän voimat eivät riitä rakentamaan yhteistyöhön. Pahimmillaan nämä tilanteet voivat näyttäytyä väkivaltaisena tai uhkaavana käytöksenä koulun henkilöstöä kohtaan. Vanhemmuuden tukeminen ja avun saaminen kodin arkeen voisivat helpottaa kodin tilannetta. Taulukossa 10 kuvataan oppilaiden huoltajien taholta koettua väkivaltaa ammattiryhmittäin.

Taulukko 10. Oppilaiden huoltajien taholta koettu fyysinen väkivalta ammattiryhmittäin

Oppilaiden huoltajien taholta koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka (ammattiryhmittäin)	Erityisluokanopettajat Erityisopettaja Luokanopettaja Tuntiopettaja (n=54)	Koulunkäynnin- ohjaajat Ohjauksen koordinaattori Hoidollinen tuki Työvalmentajat (n=77)	Koulusihteerit Rehtori Apulaisjohtajat Muu tehtävä (n=10)
Päivittäin	-	-	-
Useita kertoja viikossa	-	-	-
Kerran viikossa	-	-	-
Useita kertoja kuukau- dessa	-	-	-
Kerran kuukaudessa	1,9 % (n=1)	-	-
Muutamia yksittäisiä ker- toja lukuvuoden aikana	9,3 % (n=5)	7,8 % (n=6)	10 % (n=1)
Ei kertaakaan	88,9 % (n=48)	92,2 % (n=71)	90 % (n=9)

Oppilaiden huoltajien taholta painostusta tai muuta henkistä väkivaltaa vastaan yksi oli kokenut kerran viikossa, neljä vastaajaa useita kertoja kuukaudessa, neljä vastaajaa kerran kuukaudessa ja 50 vastaajaa muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana. Joidenkin vanhempien on vaikeaa hyväksyä lapsestaan mitään negatiivista, tällöin on helpompaa etsiä syytä koulusta. Oppilaan subjektiivinen kokemus on tärkeää kuulla, mutta oppilaan kertoma kokemus voi näyttäytyä täysin erilaisena koulun aikuisille. Jotkut oppilaat ovat taitavia manipuloimaan vanhempiaan tai esimerkiksi Autismikirjon-oppilaat ymmärtävät eri tavalla asioiden merkityksiä. Aikuisten erilaiset näkemykset aiheuttavat ristiriitaa oppilaan mielessä ja saattavat haitata oppilaan suhtautumista koulun aikuisiin auktoriteetteina. Tutkimuksessa havaittiin, että koulun henkilökuntaan kohdistuvaa painostusta tai muuta henkistä väkivaltaa kohdetaan yksittäisinä tapauksina muutamien huoltajien taholta (kuva 8).



Kuva 8. Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus tai muu henkinen väkivalta

Oppilaiden huoltajien taholta tullutta painostusta on ilmennyt kaikissa yksiköissä. Erityislasten vanhemmat tarvitsevat tukea vanhemmuuteen ja kasvatukseen keskustelun ja kuuntelun muodossa, mutta myös konkreettisesti apua arjen pyörittämiseen. Moniammatilliset verkostot, sisältäen terveydenhuollon ammattilaiset, sosiaalitoimen ja lastensuojelun, ovat keskeisessä asemassa tukemassa erityislasten perheitä ja sitä kautta tuomassa hyvinvointia erityistä tukea tarvitsevalle oppilaalle. Oppilaiden verkostojen toiminnassa on paljon eroja, parhaimmillaan verkostot tuovat toivottua tukea ja apua, mutta tämä ei vielä toteudu kaikkien erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden kohdalla. Lukuvuoden 2017–2018 aikana huoltajien taholta tullutta painostusta on kohdistunut erityisen paljon Kajaanintullin henkilöstöön (taulukko 11).

Taulukko 11. Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus

Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus tai muu henkinen väkivalta (yksiköittäin)	Heinätori (19)	Kajaanintulli (17)	Leinonpuisto (84)	Pajaluokat (5)	Sairaala-koulu (16)	Toimin useassa eri yksikössä (4)
Päivittäin	-	-	-	-	-	-
Useita kertoja viikossa	-	-	-	-	-	-
Kerran viikossa	-	-	-	-	6,3 % (n=1)	-
Useita kertoja kuukaudessa	5,3 % (n=1)	17,6 % (n=3)	-	-	-	-
Kerran kuukaudessa	-	-	3,6 % (n=3)	-	-	25 % (n=1)
Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana	42,1 % (n=8)	52,9 % (n=9)	28,6 % (n=24)	20 % (n=1)	43,8 % (n=7)	50 % (n=2)
Ei kertaakaan	52,6 % (n=10)	29,4 % (n=5)	67,9 % (n=57)	80 % (n=4)	50 % (n=8)	25 % (n=1)

Oppilaiden huoltajien taholta tullut painostus jakautui kaikkiin ammattiryhmiin, kuitenkin enemmän opettajiin ja koulun johtoon kuin ohjaajiin. Rytkönen ja Viljakainen kasvatustieteen pro gradu -tutkielmassaan tutkivat verkkokiusaamista oppilaiden vanhempien taholta. Heidän mukaansa ristiriidat syntyivät, kun vanhemmilla oli eri näkemys oppilaan kasvatukseen ja oppimiseen liittyvistä asioista kuin opettajilla. Samoin kuin Rytkönen ja Viljakainen ovat havainneet, on myös Tiernan koulussa esiintynyt kiusaamiseksi luokiteltavia yhteydenottoja. Yhteydenotot tapahtuivat usein työajan jälkeen puhelimen ja Wilman välityksellä. Sähköisten viestimien avulla vanhemmat kirjoittavat asioita, joita ei niinkään kasvatusten tulisi sanottaa. (Rytkönen & Viljakainen 2016, 45–49.) Taulukossa 12 kuvataan huoltajien taholta tullutta painostusta ammattiryhmittäin.

Taulukko 12. Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus ammattiryhmittäin

Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus tai muu henkinen väkivalta (ammattiryhmittäin)	Erityisluokanopettajat Erityisopettaja Luokanopettaja Tuntiopettaja (n=54)	Koulunkäynnin- ohjaajat Ohjauksen koordinaattori Hoidollinen tuki Työvalmentajat (n=79)	Koulusihteerit Rehtori Apulaisjohtajat Muu tehtävä (n=10)
Päivittäin	-	-	-
Useita kertoja viikossa	-	-	-
Kerran viikossa	1,9 % (n=1)	-	-
Useita kertoja kuukaudessa	3,7 % (n=2)	-	20 % (n=2)
Kerran kuukaudessa	3,7 % (n=2)	-	20 % (n=2)
Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana	37 % (n=20)	34,2 % (n=27)	30 % (n=3)
Ei kertaakaan	53,7 % (n=29)	65,8 % (n=52)	30 % (n=3)

Vastaajat kokivat, että haastavat huoltajat veivät paljon aikaa varsinaiselta perustehtävältä. Lisäksi ristiriidat ja huoltajien hyökkäävyys heikensivät työhyvinvointia.

”Työhyvinvointia heikentävät huoltajat, jotka ovat vaativia tai eivät ymmärrä oman lapsen haastavaa tilannetta”

”Ristiriitaiset vanhemmat ovat aikasyöppöjä. Omista näkemyksistä oppilaan tukemisesta joutuu liikaa luopumaan”

Tutkimuksessa selvitettiin aggressiivisten oppilaiden ja haastavien huoltajien kohtaamisen osaamista sekä kodin ja koulun yhteistyön toimivuutta. Tiernan koulussa kodin ja koulun välistä yhteistyötä hoitavat pääasiassa erityisluokanopettajat. Opettajat toimivat yhteydenpidossa yksilöllisesti omien voimavarojen ja toimintatapojen mukaan. Näistä toimintatavoista sovitaan yhteisissä tapaa- misissa huoltajan kanssa.

Väkivalta tai sen uhka lisäävät työn kuormitusta. Väkivaltatilanteiden raportoinnin tarkoituksena on pitää työnantaja ja turvallisuudesta vastaavat henkilöt tietoisena työn riskeistä. Ilmoitusten perusteella työnantaja arvioi tarvetta lisää-

tä tai kohdentaa tiettyjä turvatoimia kriittisiin yksiköihin. Lisäksi tiedon avulla voidaan suunnitella toimintatapoja, joilla voidaan ennalta ehkäistä tulevia väkivaltatilanteita. Väkivallasta tulee ilmoittaa työterveyshuoltoon, jotta mahdolliset vahingot tulevat hoidettua ja kirjattua. Työterveyshuolto myös seuraa työntekijöiden, työn ja työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta. Tiernan koulun henkilöstöä on ohjeistettu väkivaltatilanteiden toimintamallilla. Taulukosta 13 käy ilmi myös väkivaltatilanteiden purkamisen tarve työyhteisössä ja mahdollisuus purkamistilanteiden järjestämiseen.

Vastaajista 68,3 % (n = 99) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heillä on riittävästi keinoja kohdata aggressiivinen oppilas. Vastaajista 29 % (n = 42) arvioi, että keinoja kohdata aggressiivinen oppilas ei ole riittävästi tai niitä ei ole ollenkaan. Vastaajista 53,8 % (n = 77) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heillä on riittävästi keinoja kohdata haastavat huoltajat. Vastaajista 35,7 % (n = 51) arvioi, että keinoja kohdata haastava huoltaja ei ole riittävästi tai niitä ei ole ollenkaan (taulukko 13).

Työsuojeluhallinnon julkaiseman Väkivallan uhka työssä -oppaan mukaan tiettyillä toimialoilla väkivallan kohtaaminen ja väkivaltaisesti käyttäytyvien ihmisten kohtaaminen ja käsittely kuuluvat ammattiin. Yleisesti opetus- ja kasvatusalalla väkivallan kohtaaminen on satunnaista ja sen hallintaan ei välttämättä ole valmiuksia. Kuitenkin opetus- ja kasvatusalalla esiintyy väkivaltaa ja sen uhkaa ja ala kuuluu väkivalta-alkuun toimialoihin. Työturvallisuuslain mukaan työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta turvallisuutta uhkaavan haitan välttämiseksi ja työntekijän on osallistuttava koulutukseen, perehdyttävä annettuihin ohjeisiin ja noudatettava niitä. Työnantajan tehtävänä on huolehtia työhön ja työolosuhteisiin liittyvistä velvoitteista, mutta myös siitä, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset otetaan huomioon varautumisessa väkivallan uhkaan työssä. Työntekijän henkilökohtaisia edellytyksiä ja soveltuvuutta työhön, jossa on ilmeinen väkivallan uhka, arvioidaan työterveyshuollon työhöntulotarkastuksessa. Mikäli työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka, on työntekijöiden käytössä oltava tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet. Asianmukaisten turvallisuusjärjestelyjen avulla mahdollistetaan nopea avun saaminen. Työnantaja valvoo, että kaikkia annettuja ohjeita noudatetaan, eikä kiire oikeuta jättämään sovittuja turvallisuustoimia tekemättä. Työntekijään kohdistuva väkivalta on rikosoikeudellinen asia, mutta myös työ-

hön ja työympäristöön liittyvä työsuojeluasia. (Työsuojeluhallinto 2013, 7, 9, 12–13.)

Vastaajista 84, 8 % (n = 123) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että kodin ja koulun yhteistyö on toimivaa tai ainakin osittain toimivaa. Vastaajista 10,3 % (n = 15) arvioi, että kodin ja koulun yhteistyö ei toimi oikein hyvin tai yhteistyötä ei ole ollenkaan. Tämä tulos tukee aiemmin mainittua havaintoa siitä, että yhteistyö kodin ja koulun välillä toimii pääosin hyvin huoltajien ja koulun henkilöstön kanssa. Ongelmia yhteistyön sujuvuuden kanssa on yksittäisinä tapauksina muutamien huoltajien ja koulun henkilöstön välillä (taulukko 13).

Vastaajista 64,1 % (n = 93) tekee väkivaltatilanteesta aina tai lähes aina kirjallisen turvallisuushavainnon ilmoituksen. Vastaajista 27,6 % (n = 40) eivät tee aina tai eivät tee ollenkaan kirjallisia ilmoituksia väkivaltatilanteista. Vastaajista 8,3 % (n = 12) ei osaa sanoa mielipidettään asiasta (taulukko 13). Työsuojeluhallinnon julkaiseman Väkivallan uhka työssä -oppaan mukaan jokaisesta uhka- ja väkivaltatilanteesta on ilmoitettava kirjallisesti esimiehelle sekä sovitun käytännön mukaan työsuojeluhenkilöstölle, työterveyshuoltoon ja turvallisuudesta vastaaville henkilöille. Väkivalta -ja vaaratilanteiden ilmoitusten perusteella saadaan käsitys ongelman laajuudesta ja sen avulla voidaan suunnitella ja lisätä turvatoimia. (Työsuojeluhallinto 2013, 17.)

Tiernan koulussa henkilöstö on velvoitettu kirjaamaan ilmoitukset väkivalta- ja turvallisuushavainnoista. Kommenteissa vastaajat perustelivat väkivalta- ja turvallisuushavainnosta ilmoituksen tekemättä jättämistä ajanpuutteella, hankalaksi koetulla järjestelmällä, tapahtumien suurella määrällä ja että kirjaamisella ei koeta olevan työturvallisuutta lisäävää vaikutusta. Järjestelmän kirjaaja ei saa automaattisesti palautetta ilmoituksestaan. Kaikki kirjatut ilmoitukset luetaan ja lähiesimies tai rehtori on aina yhteydessä tapahtuman ilmoittajaan, mikäli ilmoituksesta ei käy selville väkivallan tekijä tai tapahtuma vaatii esimiehen tai rehtorin mukaan tuloa. Työpaikalla tapahtuneessa uhka- tai väkivaltatilanteessa henkilökohtaisen koskemattomuuden raja ylittyy, siksi tilanteet tulisi aina käydä läpi. Yksi syy kirjaamisten laiminlyötiin voi myös olla työntekijöiden turhautuminen. Voisi olettaa, että lyhyt palaute tapahtuneesta lisäisi väkivaltaa kohdanneiden kuulluksi tulemisen tunnetta. Väkivalta- ja vaaratilan-

teista olisi kiinnostavaa saada toimipaikkakohtaisia raportteja, jotta myös työntekijätasolla nähtäisiin, mihin ryhmään väkivallan kuormitus kohdistuu. Tiedon avulla henkilöstö voisi myös keskuudessaan havahtua pohtimaan toimintatapojaan ja henkilöstöresurssin kohdentamista silloin, kun se on mahdollista.

Vastaajista 17,9 % (n = 26) on väkivaltatilanteesta aina tai lähes aina yhteydessä työterveyshuoltoon. Vastaajista 70,3 % (n = 102) ei ole yleensä tai koskaan väkivaltatilanteen tapahduttua yhteydessä työterveyshuoltoon. Vastaajista 11,7 % (n = 17) ei osaa sanoa mielipidettään asiasta. Vastaajista 88,3 % (n = 128) kokee tarvetta purkaa aina tai lähes aina väkivalta- tai poikkeavat tilanteet työyhteisössä. Vastaajista 9 % (n = 13) ei koe yleensä tai koskaan tarvetta purkaa väkivalta- tai poikkeavia tilanteita työyhteisössä. Vastaajista 2,8 % (n = 4) ei osannut sanoa mielipidettään asiasta. Vastaajista 43,4 % (n = 63) koki, että väkivaltatilanteiden purkamiseen on nykyisellään riittävästi tai lähes riittävästi mahdollisuuksia. 45,5 % (n = 66) vastaajista koki, ettei purkamiseen ole riittävästi tai ollenkaan mahdollisuuksia. Vastaajista 10,4 % ei osannut sanoa mielipidettään (taulukko 13).

Tuloksista voidaan havaita, että vain harva oli väkivaltatilanteen jälkeen yhteydessä työterveyshuoltoon ja että vastaajat kokivat tarvetta purkaa väkivaltatilanteet omassa työyhteisössä mielellään jo saman päivän aikana. Mahdollisuudet purkamiseen vaihtelivat yksiköittäin. Erityisesti ohjaajien oli vaikeaa irrottautua työpäivän aikana purkamaan tapahtuneet tilanteet. Työsuojeluhallinnon julkaiseman Väkivallan uhka työssä -oppaan mukaan väkivalta tai sen uhka voi aiheuttaa työntekijälle vakavia fyysisiä tai henkisiä vammoja. Henkiset vammat saattavat ilmetä ajan myötä ja olla hoitamattomana pitkäkestoisia. Työpaikalla tulisi olla jälkipuinti- ja hoitojärjestelmä väkivallan kohteeksi joutuneille työntekijöille tai henkilöstöryhmille. Jälkipuinnin tarkoitus on lievittää rikoksen aiheuttamia vaikutuksia ja palauttaa rikoksen kohteena olleen vakaus ja turvallisuuden tunne. (Työsuojeluhallinto 2013, 15.) Frimanin (2016, 118) mukaan vahvan työidentiteetin omaavat henkilöt kuljettavat usein työroolia mukanaan myös vapaa-ajalla, siksi työyhteisössä tulisi käydä läpi työasiat niin, että työhuolia ei tarvitse enää puida kotona.

Taulukko 13. Vastaajien kokemuksia ja toimintatapoja väkivaltatilanteisiin

Vastaajien kokemuksia ja toimintatapoja väkivaltatilanteiden yhteydessä (koko henkilöstö)	Vastaajamäärät (n)	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Minulla on riittävästi keinoja aggressiivisen oppilaan kohtaamiseen	145	13,1 % (n=19)	55,2 % (n=80)	25,5 % (n=37)	3,4 % (n=5)	2,8 % (n=4)
Minulla on riittävästi keinoja haastavien huoltajien kohtaamiseen	143	11,9 % (n=17)	42 % (n=60)	30,8 % (n=44)	4,9 % (n=7)	10,5 % (n=15)
Yhteistyö koulun ja kodin välillä on pääosin toimivaa	145	29,7 % (n=43)	55,2 % (n=80)	9 % (n=13)	1,4 % (n=2)	4,8 % (n=7)
Väkivaltatilanteista teen aina sähköisen ZEF-ilmoituksen	145	31 % (n=45)	33,1 % (n=48)	20 % (n=29)	7,6 % (n=11)	8,3 % (n=12)
Väkivaltatilanteista olen aina yhteydessä työterveyshuoltoon	145	5,5 % (n=8)	12,4 % (n=18)	30,3 % (n=44)	40 % (n=58)	11,7 % (n=17)
Koen tarvetta purkaa väkivaltatilanteet tai poikkeavat tilanteet työyhteisössä	145	49,7 % (n=72)	38,6 % (n=56)	6,9 % (n=10)	2,1 % (n=3)	2,8 % (n=4)
Väkivaltatilanteiden purkamiseen on nykyisellään riittävästi mahdollisuuksia	145	17,9 % (n=25)	26,4 % (n=38)	25 % (n=36)	20,8 % (n=30)	10,4 % (n=15)

Vapaapalautteista kävi ilmi henkilöstön huoli työssäjaksamisesta, mikäli uhka- ja vaaratilanteita ei päästä purkamaan.

”Uhka ja vaaratilanteet pitäisi päästä purkamaan henkilökunnan kesken mahdollisimman pian, mieluiten saman päivän aikana.”

”Kaikkein tärkeimpänä näen henkilökunnan yhteisen ajan järjestämisen, missä pääsee purkamaan esim. sattuneita uhka- ja vaaratilanteita. Tällä hetkellä ajan järjestäminen on vaikeaa, koska ohjaajat ovat kokoaikaisesti lasten kanssa kaiken kouluajan ulkopuolisen ajan. Koululla voimme jonkin verran järjestelemällä huolehtia palaverien järjestymisestä. Tilanteen parantamiseksi täytyisi resurssia tulla myös ylemmältä taholta.”

Leinonpuiston henkilöstö kokee henkilöstön määrän muita tilastollisesti paremmaksi. Kajaanintullin ja Pajaluokkien henkilöstön vastaukset kertovat tilastollisesti merkittävästä erosta. Tulosten mukaan Kajaanintullin ja Pajaluokkien henkilöstön määrä koetaan riittämättömäksi (taulukko 14). Riittävä henkilöstön määrä koettiin turvallisuutta lisääväksi tekijäksi. Henkilöstön määrä on suhtautettava oppilaiden määrän lisäksi oppilaiden tuomiin väkivallan riskeihin.

Taulukko 14. Henkilöstön riittävyys

Henkilöstön riittävyys (koko henkilöstö)	N	Keskiarvo	Keskiahajonta	Keskiarve
Työyhteisössämme on riittävästi työntekijöitä	141	3,55	0,98	0,08

Henkilöstön riittävyys (ka. yksiköittäin)	Heinätori	Kajanintulli	Leinonpuisto	Pajaluokat	Sairaala-koulu
Työyhteisössämme on riittävästi työntekijöitä	3,59	2,95	3,80	2,14	3,41

Väkivallan hallitsemiseksi vastaajat nimesivät yhdeksi keinoksi riittävän henkilöstön määrän. Vastaajat kirjoittivat kommentteissaan, että liian vähäinen henkilöstön määrä näkyy heti turvallisuusriskinä esimerkiksi sairastumisten yhteydessä. Työelämä 2020 -hankkeen teemana vuonna 2018 on luottamus. Hankkeen mukaan ”luottamus on työelämän tärkeintä pääomaa”. Työpaikassa, jossa väkivallan uhka on päivittäin läsnä, nousee työntekijöiden ja koko henkilöstön välinen luottamus erittäin merkittäväksi turvallisuuden tunnetta lisääväksi asiaksi. (Luottamus on työelämän tärkeintä pääomaa s.a.)

6.3 Tiernan koulun henkilöstön osaaminen osana työhyvinvointia

Henkilöstön osaamiseen liittyvien asioiden kysymykset oli laadittu janakysymyksiksi, jossa tulokset sijoittuvat lukujen 1 ja 5 välille ja tulosten tulkinnassa käytettiin raja-arvoa 4, jolloin tulos on hyvällä tasolla. Taulukossa 15 kuvataan työnantajan roolia ammatillisen kehittymisen kannustajana ja työntekijän roolia oman ammattitaitonsa kehittäjänä ja työyhteisönsä kehittäjänä sekä työyhteisön toimivuutta sujuvien toimintatapojen kehittäjänä. Tiernan koulun henkilöstö kokee osaamisensa olevan hyvällä tasolla. Yksimielisimpiä vastaajat olivat omasta aktiivisuudestaan ammatillisen osaamisen kehittäjinä. Eniten hajontaa syntyi kokemuksesta työnantajan roolista ammatillisen kehittymisen tukijana.

Ahon mukaan opettajien halu kehittää itseään on yksi merkittävin opettajien selviytymistä tukeva tekijä. Perinteisen opettajankoulutuksen lisäksi opettajat tänä päivänä tarvitsevat osaamista vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoihin, luovuuteen, erityiskasvatukseen, opettajuuden rajojen määrittämiseen sekä muutosten kohtaamiseen. Opettajat kohtaavat työssään tarvitsevia oppilaita ja

heidän huoltajia. Yksittäiset huoltajat tarvitsevat tavanomaisen kanssakäymisen lisäksi erityistä huomiota. Lisäksi opettajien työhön liittyvät oppilas- ja sosiaalihuollolliset asiat sekä erilaisissa verkostoissa toimiminen. Koulutuksen tulee vastata käytännön työn tarpeita. Kouluttautumisella on osaamisen lisäämisen lisäksi sosiaalinen merkitys ammatillisen verkoston muodostumisen kautta. (Aho 2011, 191.)

Taulukko 15. Henkilöstön osaaminen

Osaaminen (ka. koko henkilöstö)	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen	142	4,09	0,69	0,06
Olen aktiivinen ja haluan kehittää osaamistani sekä ammattitaitoani	142	4,22	0,57	0,05
Esitän ideoita ja ajatuksia työni ja työyhteisöni kehittämiseksi	142	4,03	0,61	0,05
Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi	142	4,08	0,61	0,05
Osaaminen	142	4,10	0,62	0,03

Kajaanintullin, Pajaluokkien, Sairaalakoulun ja ”toimin useassa eri yksikössä” vastaajien henkilöstö kokee osaamisensa muita tilastollisesti paremmaksi. Heinätorin henkilöstön kokee osaamisensa olevan heikompa kuin muissa yksiköissä. Leinonpuiston henkilöstön osaaminen näyttäytyy tilastollisen keskiarvon sisällä kaikkien asioiden kohdalla (taulukko 16).

Taulukko 16. Henkilöstön osaaminen yksiköittäin

Osaaminen (ka. yksiköittäin)	Heinätori	Kajaanintulli & Pajaluokat	Leinonpuisto	Sairaalakoulu & Toimin useassa eri yksikössä
Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen	3,74	4,20	4,12	4,15
Olen aktiivinen ja haluan kehittää osaamistani sekä ammattitaitoani	4,08	4,35	4,17	4,40
Esitän ideoita ja ajatuksia työni ja työyhteisöni kehittämiseksi	3,99	4,26	3,97	4,10
Työyhteisöni kehittää toimintatapaan työn sujuvuuden parantamiseksi	3,90	4,33	4,05	4,06
Osaaminen	3,93	4,29	4,08	4,18

Osaaminen koetaan eri ammattiryhmissä eri tavalla. Esimiestehtävissä olevat kokevat osaamisen, oman aktiivisuuden ja halun toimia oman työn ja työyhteisön kehittäjinä olevan tilastollisesti muita ammattiryhmiä parempaa. Havainto on luonnollinen, koska organisaation johdossa olevilla on yleensä koulutusta sekä juridista että pedagogista valtaa ja vastuuta suhteessa enemmän muihin ammattiryhmiin verrattuna. Tutkimuksen mukaan ohjaajat kokevat oman halukkuuden ammatilliseen kehittymiseen ja työyhteisön kehittämiseen olevan muita ammattiryhmiä heikompaa. Ohjaajat eivät myöskään koe työnantajan kannustavan heitä ammatilliseen kehittymiseen yhtä paljon kuin muut ammattiryhmät. Nämä erot eivät ole merkittäviä, mutta vaikuttavat ohjaajien kokemaan kokonaiskeskiarvoon, joka jää muita ryhmiä alhaisemmaksi. Koulunkäynninohjaajan työ on oppilaan kasvatusta, ohjaamista sekä oppilaan tukemista koulun arjessa. Koulunkäynninohjaajat ovat ohjauksen ammattilaisia ja heillä voi olla myös lähihoitajan tai sosionomin (AMK) tutkinto. Taulukossa 17 kuvataan henkilöstön osaamista ammattiryhmittäin.

Taulukko 17. Henkilöstön osaaminen ammattiryhmittäin

Osaaminen (ka ammattiryhmittäin)	Erytysluokanopettajat Erytysopettaja Luokanopettaja Tuntiopettaja (n=59)	Koulunkäynnin- ohjaajat Ohjauksen koordinaattori Hoidollinen tuki Työvalmentajat (n=83)	Koulusihteerit Rehtori Apulaisjohtajat Muu tehtävä (n=10)
Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittämiseen	4,17	4,01	4,16
Olen aktiivinen ja haluan kehittää osaamistani sekä ammattitaitoani	4,31	4,16	4,38
Esitän ideoita ja ajatuksia työni ja työyhteisöni kehittämiseksi	4,13	3,94	4,34
Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi	4,15	3,98	4,39
Osaaminen	4,19	4,02	4,32

Kyselylomakkeen loppuun henkilöstö sai kertoa ajatuksiaan työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä Tiernan koulussa. Vastaajien kommentteista pystyi havaitsemaan, että työhyvinvoinnin kehittämiseen suhtaudutaan yleensä myönteisesti. Tiernan koulun työhyvinvointia kehitettäessä on huomioitava yksiköiden väliset erot niin toimintatavoissa kuin oppilaiden haasteissa. Toisaalta uudessa koulussa on tarvetta kehittää työhyvinvointia ja siihen on hyvät mahdollisuudet.

”Työhyvinvointi koskettaa koko koulua ja on mukavaa, että menemme koko kouluna samaan suuntaan. On tärkeää muistaa, että työhyvinvoinnin ylläpitäminen jokaisessa toimipaikassa on myös tärkeää ja sillekkin tulee varata aikaa. Työtehtävät koulussamme ovat todella raskaita, sen takia työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen on ensiarvoisen tärkeää”

”Kokoontumisia pienemmällä porukalla, esim. yläluokkien aikuiset jne., jossa saisi äänensä kuuluville. Kehittämiseen, yhteishengenluomiseen, jne.”

”... Työhyvinvoinnin pitää perustua aina vapaaehtoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja erittäin laajaan monivalintaan, niin, että jokainen työntekijä löytää oman voimatiensä ja vahvuutensa ilman perusteluja muille henkilöille”

”Keskityttäisiin kehittämään itse työtä. Aikaa jäsentelylle, suunnittelulle, arvioinnille”

”Minusta on hyvä, että tästä puhutaan ja on tänä vuonna toimittukin”

”Yhteistä suunnittelu-aikaa, yhteistä aikaa oman yksikön väen kanssa niin että ohjaajatkin mukana”

”Oppilaiden ongelmat ovat niin suuria, etteivät koulun keinot riitä”

”Eipä tätä työtä yksin jaksaisi tehdä. On ihana juttu, että ympärillä on näin paljon osaavia ja auttavia ihmisiä!”

Tutkimuksen vapaapalautteissa vastaajat kirjoittivat ajatuksiaan yhteisöllisen toiminnan tarpeesta. Erityiskoulussa tehtävä työ on hyvin monimuotoista. Työ vaikuttaa tunteisiin sekä mieleen ja on vaativuudessa erittäin rankkaa. Työstä on yleiselläkin tasolla vaikeaa puhua niin, että tulee oikein ymmärretyksi. Vaitiolovelvollisuus myös sitoo henkilöstöä. Työyhteisön merkitys jakamisen ja purkamisen kanavana on merkittävä.

Toisena teemana nousi esiin työhyvinvoinnin kehittämisen tarve. Tutkimuksen mukaan henkilöstö tunnisti useita kehityskohteita omassa työssään. Myös henkilökohtaista yksilöön kohdistuvaa työhyvinvoinnin edistämistä toivottiin mm. hyvinvointiin liittyviä palveluita ja elämyksiä.

Kolmantena teemana nousi esiin itse työn kehittäminen. Vastaajat kokivat, ettei työn kehittämiseksi jää tarpeeksi aikaa, vaikka kehittämisen hyödyt olisivat nähtävissä. Työn määrän kasvu ja kiire heikensivät vastaajien mielestä henkistä hyvinvointia.

Neljäntenä teemana nousi esiin huoli oppilaiden lisääntyneistä ongelmista. Vastaajat kokivat riittämättömyyttä omasta osaamisestaan oppilaiden mielen-terveydellisiin tai muihin vaikeisiin erityispiirteisiin liittyen. Muutamit vastaajat toivoivat vahvempaa tukea oppilaiden ongelmiin kaupungin sosiaali- ja terveyspalveluilta.

7 POHDINTA

7.1 Keskeiset tulokset

Tämän opinnäytetyön päätulokset voidaan tiivistää kolmeen havaintoon. Ensimmäisenä tutkimustuloksena näyttäytyy henkilökohtaisten voimavarojen myönteinen vaikutus työhyvinvointiin. Henkilökohtaisista voimavaratekijöistä korostuivat työn merkityksellisyyden kokeminen, henkinen työkyky, hyvät voimavarat kohdata muutoksia, työnilo ja hyvä fyysinen kunto. Koettua hyvinvointia heikentää työpäivän aikana tullut voimakas henkinen kuormitus, joka vaikeuttaa palautumista vapaa-ajalla, vie voimia selviytyä kotiasioista ja vaikuttaa nukkumiseen sekä unen laatuun negatiivisesti.

Henkilöstö arvostaa omaa työtään, he tiedostivat olevansa tarpeellisia ja tiesivät, että heidän työpanostaan tarvitaan. Työtä pidettiin tärkeänä ja merkityksellisenä oppilaille, heidän perheille ja ympäröivälle yhteiskunnalle. Rauramon mukaan arvostuksen saaminen lähtee työntekijästä itsestään, siitä kuinka hän itse arvostaa itseään ja työtään. Työntekijälle omassa elämäpiirissä, työssä esimiehen, työkavereiden ja asiakkaiden sekä vapaa-ajalla läheisten ihmisten arvostuksen saaminen on erityisen merkittävää. (Rauramo 2012, 124.)

Tutkimuksesta havaittiin työniloa, ja innostusta selittävinä tekijöinä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä mahdollisuus käyttää omia taitojaan monipuolisesti. Myös esimiehiltä ja työyhteisöstä saatu palaute lisäsi innostusta ja koettua iloa. Merkittävimpänä työniloa lisäävänä tekijänä oli työyhteisö, työkavereiden ja oman työparin osuus työssä viihtymiseen. Tämä näkyi vapaapalautteessa myös niin, että jos työyhteisössä oli kitkaa, viihtyminen työssä heikkeni ja työniloa tunnettiin selvästi vähemmän.

Toisena tutkimustuloksena havaittiin, että väkivallasta on muodostunut vakava työhyvinvointia heikentävä tekijä. Huomionarvoista on, että oppilaiden taholta koettu sekä fyysinen että henkinen väkivalta on erityiskoulussa huomattavasti isompi ongelma kuin opetuslalla yleensä. Oppilaiden taholta tullut fyysinen väkivalta kohdistui eniten koulunkäynninohjaajiin, kun taas henkinen väkivalta kohdistui eniten erityisluokanopettajiin. Oppilaiden huoltajien taholta tullut fyysisen väkivallan uhka kohdistui eniten erityisluokanopettajiin, mutta painostus

oppilaiden huoltajien taholta jakautui kaikkiin ammattiryhmiin, kuitenkin selkeästi enemmän erityisluokanopettajiin, apulaisjohtajiin ja rehtoriin kuin koulunkäynninohjaajiin. Oppilaiden huoltajien taholta tullutta väkivallan uhkaa ja painostusta aiheuttivat muutamat yksittäiset huoltajat. Pääosin yhteistyö koulun ja kodin välillä oli toimivaa.

Vastaajat kokivat työn henkisesti kuormittavaksi. Työn henkistä kuormittavuutta lisäsi pääasiassa oppilaiden fyysinen ja henkinen väkivalta. Toistuvat väkivaltatilanteet vaikuttavat omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin. Väkivalta näkyi vastaajien palautumisessa vapaa-ajalla. Ahdistusta koettiin, mutta ei suoranaista pelkoa työtä tai tulevia tilanteita kohtaan. Väkivallan kuormittavuus nousi suureksi ongelmaksi. Vastaajat kirjoittivat, että väkivallasta tai sen uhasta selvitään työyhteisön tuella. Keskustelu- ja purkamismahdollisuuksia toivottiin lisää, jotta työpäivän aikana kertynyt kuormitus ei jäisi vaivaamaan vapaa-ajalle. Työyhteisössä luottamus työkavereiden apuun lisäsi huomattavasti työssä jaksamista.

Hyvällä suunnittelulla ja ennakkoinnilla voidaan välttää osa väkivaltatilanteista. Osalla erityiskoulun oppilaista on kuitenkin hyvin vaikeita käyttäytymiseen ja terveyteen liittyviä ongelmia, jotka aiheuttavat väkivalta- ja vaaratilanteita, joita ei voida ennakoida. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että väkivaltatilanteiden hoito, raportointi ja jälkipuinti ei ollut henkilöstölle täysin selvää tai sen toteuttamisessa oli ongelmia. Huomionarvoista oli havaita, että osa henkilöstöstä oli tottunut toistuvaan väkivaltaan. Väkivaltaan oli alettu suhtautua ikään kuin se kuuluisi normaaliin työpäivään tai ajateltiin, että väkivalta on asia, jolle ei oikein voi mitään. Yllättävä havainto oli myös, että työterveyshuollon palvelut ja tuki jäi vähäiseksi väkivaltatilanteita kohdanneiden vastaajien osalta. Tässä tutkimuksessa yhdeksi väkivallan hallitsemisen keinoksi nousi riittävä henkilöstön määrä. Erityiskoulussa henkilöstön määrä tulisi voida suhteuttaa oppilaiden erityisen tuen tarpeen mukaan. Näin voitaisiin paremmin turvata sujuva koulupäivä henkilöstölle ja toisille oppilaille. Toisena väkivallan hallitsemisen keinona nousi tarve saada toimipaikkakohtaisia turvallisuushavainnon raportteja, jotta myös työntekijätasolla nähtäisiin, mihin ryhmään väkivallan kuormitus kohdistuu. Tämän tiedon avulla henkilöstö voisi lisätä aktiivista toimijuuttaan oman työnsä ja työtapojen kehittämiseksi väkivallan hallitsemiseksi yhdessä koulun johdon kanssa.

Kolmantena päätuloksena havaitaan, että henkilöstön osaaminen tukee työsjäjäksäamista. Koulutus näyttäytyi yhtenä työhyvinvoinnin voimavaratekijänä myös niin, että ammatillinen aktiivisuus kasvoi, mitä enemmän koulutusta sekä juridista ja pedagogista valtaa henkilöillä oli. Ahon mukaan opettajien selviytymistä edesauttavat useat yksittäisen tekijän muodostamat kategoriat, joita ovat jatkuva itsensä kehittäminen, työyhteisöstä saatu tuki, henkilökohtaiset ominaisuudet, holistinen elämäntattomus ja mahdollisuus ”työnohjaukselliseen” keskusteluun työhön liittyivistä asioista työyhteisössä tai lähipiirissä (Aho 2011, 6). Rauramon mukaan työelämässä tarvittavien tietojen ja taitojen päivittäminen koskettaa koko työyhteisöä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja kannustaa henkilöstöä osaamisen kehittämisessä organisaation tavoitteiden mukaisesti ja työntekijät ovat halukkaita jatkuvaan ammatillisen osaamisen päivittämiseen. Oppimista tapahtuu koulutuksen lisäksi työssä ja kaikessa päivittäisessä toiminnassa. (Rauramo 2012, 146.)

Koulutuksen osalta saman suuntaisia tuloksia saatiin Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemasta työolobarometristä, jossa palkansaajat kokivat työnantajan tukevan mahdollisuuksia oppimiseen. Itsensä ja oman työn kehittämiselle löytyy selittäviä tekijöitä työn vaativuudesta, mutta myös alan naisvaltaisuudesta. Työolobarometrin mukaan naiset suhtautuvat koulutukseen hieman miehiä myönteisemmin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 46, 52.) Tiernan koulussa kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti osallistumaan täydennys- ja lisäkoulutuksiin. Erityisenä kehittämisen kohteena on ollut ohjaajien koulutusmahdollisuuksien lisääminen. Virkaehtosopimuksen mukaisten Veso-päivien lisäksi koko henkilöstö osallistuu vuosittain ajankohtaisiin koulutuksiin tai luentoihin. Osaamisen kehittäminen näkyy myös vierailuina toisissa yksiköissä ja henkilöstön haluna jakaa uutta tietoa koko työyhteisön käyttöön.

Kuten jo tuloksissa todettiin vapaa-ajalla koti, perhe, ystävät ja hyvät ihmisuhteet olivat työhyvinvointia lisääviä voimavaratekijöitä. Liikunta koettiin henkistä hyvinvointia parantavana asiana, jonka avulla paineita saatiin purettua ja työhön liittyvät ajatukset syrjäytettyä. Tämän tutkimuksen mukaan erityiskoulun henkilöstön työhyvinvoinnissa korostuvat henkilökohtaiset ominaisuudet ja henkilökohtainen hyvinvointi osana työhyvinvointia, jota koulutuksen myötä tuleva osaaminen ja ammatillinen aktiivisuus vahvistavat.

Erityiskouluissa koulunkäynninohjaajina toimivien työ on yleisopetuksessa koulunkäynninohjaajina työskenteleviä kuormittavampaa ja vaativampaa. Erityiskoulussa erityisluokanopettajan työparina toimivat ohjaajat voisivat olla ammattinimikkeeltään erityiskoulunkäynninohjaajia. Erityiskoulussa toimivien koulunkäynninohjaajien koulutuksessa tulisi enemmän huomioida vaativaa erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden ohjaamiseen liittyvää osaamista. Esimerkiksi neuropsykiatrisen valmentajan -koulutukseen osallistuminen vahvistaisi työssä tarvittavaa erityisosaamista. Koko henkilöstö voisi hyötyä myös väkivaltilanteiden kohtaamiseen suunnitelluista koulutuksista.

Tulosten merkitystä arvioitaessa voidaan todeta, että tutkimus tukee Tiernan koulun johtoa työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvässä työssä. Työhyvinvointiin liittyvien voimavarojen ja haasteiden näkyväksi tekeminen nopeuttaa asioihin puuttumista ja niiden ratkaisua. Työhyvinvoinnin tutkiminen Tiernan koulussa kannustaa henkilöstöä kiinnittämään huomiota työhyvinvointiin liittyviin näkökulmiin ja tuottamaan aktiivisesti kehittämissuhteita. Työ osoittaa työnantajana toimivalle Oulun kaupungille Tiernan koulun erityistarpeet työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Valtakunnallisesti tutkimus tuo näkyväksi erityiskouluissa työskentelevien ammattilaisten poikkeuksellista työn vaativuutta ja kuormittavuutta. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää myös muiden erityiskoulujen työhyvinvoinnin kehittämiseen.

7.2 Tutkimustiedon soveltaminen

Tiernan koulun työhyvinvoinnin tutkimus toteutettiin kevätlukukauden 2018 loppupuolella, jolloin koulun henkilöstöllä oli takanaan työntäyteinen ja monella tapaa haasteellinen lukuvuosi. Kyseessä oli Tiernan koulun ensimmäinen kokonainen lukuvuosi, jonka aikana koululle alkoi muodostua oma toimintakulttuuri, johon kuuluivat uudet toimintamallit, säännöt ja ohjeet. Henkilöstön työ oppilaiden kanssa ei yhdistymisen myötä muuttunut. Oppilaat olivat ja ovat edelleen erittäin tarvitsevia.

Tulosten perusteella työyhteisössä tulisi käsitellä työn kuormittavuuden purkamista työpäivän aikana, fyysistä ja henkistä väkivaltaa ja sen uhkaa, haastavien huoltajien kohtaamista, vaara- ja väkivaltilanteista tehtäviä ilmoituksia ja työterveyshuollon palvelujen hyödyntämistä ja henkilöstön riittävyttä. Välit-

töminä toimina työhyvinvoinnin parantamiseksi syyslukukauden alussa jokainen toimipaikka sai tehtäväkseen suunnitella työryhmän avulla, kuinka omassa toimipaikassa toteutetaan vaara- ja väkivaltatilanteiden purku henkilöstön kesken. Uusi toimintamalli pyritään ottamaan käyttöön kaikissa toimipaikoissa syyslukukauden aikana. Taloudellisesti tiukkoina aikoina työhyvinvoinnin edistämiseen on käytettävissä vain rajallisesti rahaa, joten henkilöstön työhyvinvointia pitää edistää myös työn- ja työympäristön kehittämisen avulla, työyhteisön aktivoimisen ja osallisuuden kautta sekä työntekijöiden itsenäisen oman hyvinvoinnin edistämisen kautta. Tämä tutkimus tuotti kehittämistietoa. Tutkimustulosten julkistamisen jälkeen perustetussa hyvinvointitiimissä jatketaan työhyvinvoinnin kehittämistä yhdessä koulun johdon, muiden tiimien ja koko henkilöstön kanssa.

Uuden koulun myötä 2017 aloitettiin tiimityöskentely. Tiimit koostuvat koko koulun henkilöstöstä ja keskittyvät koulun toiminnan kannalta merkittäviin aiheisiin. Tutkimuksessa olisi ollut mielenkiintoista selvittää myös vastaajien kokemuksia tiimityöskentelyn toimivuudesta. Tutkimuksen ajankohtana Tiernan koulu toimi yhdessätoista eri toimipaikassa. Tuloksia tarkasteltiin yksikkötasolla, näin ollen kyselyssä ei saatu erikseen toimipaikkakohtaisia tuloksia. Oletettavasti osa toimipaikkakohtaisista työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeista ei tullut tässä tutkimuksessa riittävän selkeästi esiin.

Tiernan koululle tehty laaja tutkimus yllätti myönteisellä vastaanotolla ja erityisen korkealla vastausprosentilla. Merkittävää koko tutkimuksen ajan oli koulun johdon, rehtorin ja apulaisjohtajien kannustava suhtautuminen opinnäytetyönä tehtävää tutkimusta kohtaan.

7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta tutkitaan reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa mittarin kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. Reliabiliteetti eli luotettavuus liittyy tutkimuksen tulosten toistettavuuteen. Tieteellisillä tutkimuksilla sattuma on poissuljettu, mikä tarkoittaa sitä, että tutkimusasetelman toistaminen tuottaa samanlaisia tutkimustuloksia. (Toikko & Rantanen 2009, 122). Käsitevaliditeettia voidaan arvioida tutkimuksen kykyä tuottaa teoreettisesti ja käsitteellisesti tulkittavia tu-

loksia. Tämä ilmenee tuloksissa tulkinnallisen viitekehyksen säilymisenä läpi työn ja erityisesti tavassa, jolla kyselylomakkeen kysymykset tuotetaan teoriasta käsin. Reliabiliteettia pyrittiin parantamaan kyselylomakkeen esitestauksella, jonka avulla muotoiltiin kysymykset yksiselitteisesti ymmärrettäviksi. Tämä näkyy myös tulosten hajonnassa, jotka syntyivät vastaajien erilaisista näkemyksistä, eikä satunnaisvirheistä.

Valittujen toimintatapojen avulla pyrittiin varmistamaan tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden toteutuminen. Opinnäytetyön tutkimuksesta tiedotettiin koko henkilöstölle, ja tutkimus toteutettiin samanlaisena kyselytutkimuksena koko työyhteisölle. Tutkimuksessa onnistuttiin laatimaan erityiskoulun tarpeisiin sopiva mittaristo, jonka avulla saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin eli niihin asioihin, mitä oli tarkoituskin mitata. Kyselyn vastausprosentti oli erinomainen. Kyselyä pidettiin avoimena 16 päivää, jotta jokainen ehtii käydä työajan puitteissa vastaamassa kyselyyn. Kyselyyn vastattiin työajalla eikä yksittäisen vastaajan tietoja tullut missään vaiheessa esille. Kysely sisälsi avoimia kommenttikenttiä ja vapaapalautemahdollisuuden. Erityisen ilahduttavaa oli, että kommentointimahdollisuus innosti vastaajia kirjoittamaan ajatuksiaan työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Vastaajien kommentit tukivat tutkimuksen tuloksia ja tarvetta.

Tuloksia analysoitiin kysymysryhmittäin taulukoiden ja numeroiden avulla. Tuloksista saatiin numeraalista työhyvinvointiin liittyvää tietoa koko henkilöstöstä, yksiköittäin ja ammattiryhmittäin. Vilkan mukaan (2007, 164) numerotietojen sanallisessa esittämistavassa tulee välttää epäkunnioittavia ja yksipuolisia ilmaisutapoja, koska kielteinen ilmaisu voi leimata koko tutkittavan ryhmän. Tässä opinnäytetyössä pohdittiin usein erityiskoulun oppilaiden ja heidän huoltajien näkökulmaa ja pyrittiin löytämään totuudenmukaisia ja kunnioittavia ilmaisuja. Opinnäytetyöprosessin aikana suoritettiin itsearviointia kirjaamalla vaiheittain tutkimuksen etenemistä ja tavattiin säännöllisesti opinnäytetyön tekijän työpaikkaohjaajan kanssa. Häneltä saatu palaute oli rakentavaa ja asiantuntevaa. Opinnäytetyön koko tekoprosessia ryhditti ohjaajan palautteet seminaareissa Mikkelissä ja verkossa sekä kirjalliset palautteet sähköpostin kautta.

7.4 Jatkotutkimus- ja kehittämisasihteita

Erityiskoulussa koulunkäynninohjaajien työnkuva poikkeaa yleisopetuksen perusopetuksessa toimivien koulunkäynninohjaajien työnkuvasta. Jatkotutkimusaiheena voisi olla erityiskoulujen koulunkäynninohjaajien työnkuvan tutkiminen.

Tiernan koulussa toimii tällä hetkellä kaksi yhteisöpedagogia. Yhteisöpedagogit ovat koulun henkilökuntaa ja mukana kaikessa koulun arjessa. Ensimmäinen yhteisöpedagogi on alkanut työnsä Tiernan koulussa syksyllä 2017. Tästä uudesta koulun sisällä olevasta ammattiryhmästä ei ole tutkimustietoa. Yhtenä uutena tutkimusaiheena esitän yhteisöpedagogien työnkuvan selvittämistä erityiskoulussa. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää yhteisöpedagogien työn vaikuttavuutta oppilaiden kasvun tukemisessa ja työyhteisön kehittäjänä.

Erityiskoulun toimintaa voidaan tarkastella myös oppilaiden näkökulmasta. Tutkimusaiheena voisi olla esimerkiksi kuuden erityiskoulua käyneen tutkimushetkellä jo aikuisen kokemukset erityiskouluvuosisista ja elämästä koulun jälkeen. Haastattelujen pohjalta saataisiin selville, mikä merkitys erityiskouluun pääsemisellä tai joutumisella on hänen elämässään ollut. Oliko erityiskoululla valmiutta kohdata erityistä tukea tarvitseva oppilas. Millainen elämäntilanne erityiskoulun käyneillä on nyt esimerkiksi koulutuksen, työllisyyden ja terveyden osalta.

Tiernan koululle on nyt tehty laaja työhyvinvoinnin selvitys ja tieto on koottu aihealueittain, yksiköittäin ja ammattiryhmittäin. Seuraavaksi täytyy laatia lyhyen ja pitkän tähtäimen suunnitelma, kuinka tutkimuksessa nousseita ongelmia aletaan purkamaan. Suunnitelman toteutumista ja tulosten vaikuttavuutta täytyy arvioida. Nyt tehdylle työhyvinvoinnin tutkimukselle olisi mielenkiintoista tehdä seurantatutkimus esimerkiksi kahden vuoden välein. Säännöllisesti toistuvissa työhyvinvoinnin tutkimuksissa nähtäisiin, miten henkilöstön kokema työhyvinvointi kehittyy. Lisäksi olisi mielenkiintoista nähdä, kuinka jatkotoimenpiteet onnistuvat ja onko tehdyillä toimenpiteillä vaikutusta työhyvinvointiin ja väkivallan kokemukseen.

Näin erityisessä työyhteisössä olisi perusteita selvittää koko henkilöstöä koskevaa työhyvinvoinnin kehittämisen hankkeen mahdollisuutta. On perusteltua ajatella, että hankkeen avulla saataisiin enemmän hyötyä, mitä normaalin työyhteisön kehittämistyön avulla. Hankkeen avulla voitaisiin kehittää työskentelytapoja ja toimintaa, vuorovaikutusta ja yhteistyötä sekä toteuttaa työhyvinvointia tukevia rakenteita. Hanke olisi osallistava ja siinä käytettäisiin ratkaisukeskeistä ajattelua.

Tiernan koulun lisäksi eripuolella Suomea toimii 72 perusasteen erityiskoulua (2017). Myös näiden koulujen henkilöstön työhyvinvointia olisi mielekäästä tutkia ja tarkastella, ovatko tulokset yhteneväisiä nyt saatuihin tuloksiin.

LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas - Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOYpro/Docendo.

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66711/978-951-44-7893-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 20.8.2018].

Ahonen, G. 2013. Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset. SlideShare-dokumentti. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/tyohyvinvoinnin-taloudelliset-vaikutukset> [viitattu 20.2.2018].

Aunala, S. & Lötjönen, R. 2016. Nuoret sukupolvet työelämään x, y ja z- sukupolvet osana monimuotoista johtamista. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016092014424> [viitattu 18.2.2018].

Aura, O & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.

Engblom-Pekkala, K. 2013. Strateginen johtaminen kuntien opetustoimessa. Tampereen yliopisto. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Ergonomia. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/> [viitattu 3.3.2018].

Eriytyinen tuki. s.a. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/ohjeita_koulutuksen_jarjestamiseen/perusopetuksen_jarjestaminen/tietoa_tuen_jarjestamisesta/erityinen_tuki [viitattu 8.1.2018].

Finlex. s.a. Ajantasainen lainsäädäntö. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/> [viitattu 8.1.2018].

Friman, T. 2016. Hyvä työpäivä. Helsinki: Viisas elämä.

Hakanen, J. & Mäkikangas, A. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feld, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS -kustannus, 106–111.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Edita Publishing. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf> [viitattu 30.6.2018].

Henkilöturvallisuus oppilaitoksessa. s.a. Oulun kaupunki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Husman, P. & Rautio, M. 2010. Työikäisten terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamaleista. Teoksessa Pietilä, A.-M. (toim.) Terveyden edistäminen. Teoriasta toimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy, 168–169.

Hyvä käytös - sopua työpaikkojen arkeen s.a. Oulun kaupunki.

Ilmarinen, J. 2006. Työkyky talo. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Työterveyslaitos 2010. Ikävoimaa työhön. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf> [viitattu 9.3.2018].

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2011. Koulunkäynninohjauksen opas. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jhl578.jhlyhdistys.fi/@Bin/122909/kko_opas_2011_nn.pdf [viitattu 29.7.2018].

Juuti, P. & Luoma, M. 2009. Strateginen johtaminen. Miten vastata kompleksisen ja postmodernin ajan haasteisiin? Helsinki: Otava.

Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. 3. painos. Helsinki: Alma Talent.

Kaltila-Heino, R. 2013. Aggressio lapsuudessa ja nuoruudessa. Teoksessa Nurmi, P. (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: SP-kustannus, 55, 61–63.

Kaltila-Heino, R. 2013. Väkivaltakäyttäytyminen. Teoksessa Nurmi, P. (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: SP-kustannus, 72–73, 99–100.

Kauhanen, J., Erkkilä, A., Korhonen, M., Myllykangas, M. & Pekkanen, J. 2013. Kansanterveystiede. 4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 142–143.

- Kivekäs, T. 2018. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, K.-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 118–119.
- Kognitiivinen ergonomia. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/> [viitattu 4.3.2018].
- Lahtinen, S. 2018. Koulunkäynninohjaajien käytännön työnkuvia. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/102990/1519639275.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 30.7.2018].
- Leskinen, T. & Hult, H.-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoit toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Latvia: Tammi.
- Luottamus on työelämän tärkeintä pääomaa. s.a. Työelämä 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tyoelama2020.fi/luottamuspaoma> [viitattu 27.8.2018].
- Lyly-Yrjänäinen, M. & Ramstad, E. 2015. Suomen työpaikoista Euroopan mestareita -Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2015:34. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75071/TEMrap_34_2_015_web_23042015.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 6.1.2018].
- Lämsä, A.-L. 2013. Mistä kasvatuskumppanuudessa on kyse? Teoksessa Lämsä, A.-L. (toim.). Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. Juva: Bookwell, 57.
- Manka, M.-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media.
- Manka, M.-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Manninen, A. & Nieminen N. 2017. Luokanopettajien työhyvinvointi. Työyhteisön yhteys luokanopettajien työhyvinvointiin. Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20170462/urn_nbn_fi_uef-20170462.pdf [viitattu 6.8.2018].
- Martimo, K.-P. & Antti-Poika, M. 2018. Työterveyshuolto työkykyjohtamisen tukena. Teoksessa Martimo, K.-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 171.
- Oksman, N. 2017. Tiernan koulu. Kajaanintullin yksikkö. Luentomateriaali. Oulu 7.12.2017.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2010:1. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf [viitattu 7.11.2017].

Opetusalan ammattijärjestö. 2017. Opetusalan työolobarometri 2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/Opetusalan%20tyoolobarometri%202017> [viitattu 28.7.2018].

Opetusalan ammattijärjestö. s.a. Kolmiportainen tuki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/kolmiportainen%20tuki3> [viitattu 8.1.2018].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Vaativa erityinen tuki esi- ja perusopetuksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:34. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80629/OKM_34_2017.pdf [viitattu 30.7.2018].

Oppimisen ja koulunkäynnin tuki. s.a. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/oppimisen_ja_koulunkaynnin_tuki [viitattu 7.1.2018].

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Oulun kaupunki. 2017. Oulun kaupungin toimintaohje väkivaltatilanteen sattuessa. Sivistys- ja kulttuuripalveluiden turvallisuusjohtamisen tiimin koulutus 12.12.2017.

Oulun kaupunki. 2018. Oulussa koulussa. Perusopetuksen opas 2018–2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.ouka.fi/documents/64277/104162/Perusopetuksen_opas_2018_1_9_web.pdf/1ad77b1e-5d12-4356-8f06-b91243e6889a [viitattu 30.7.2018].

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa / Kirjapaja.

Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen. s.a. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://stm.fi/perhe-elama-ja-tyo> [viitattu 9.3.2018].

Perusopetuslaki 21.8.1998/628.

Peteri, M. 2017. Tiernan koulun käsikirja. Oulu 9.8.2017. Luentomateriaali.

Peteri, M. 2018. Tiernan koulun käsikirja. Oulu 8.8.2018. Luentomateriaali.

Pokka, A. 2014. Huippu luokka. Miten suomalaista koulua johdetaan? Helsinki: Kulttuuriosuuskunta Vehrä.

Putus, T., Länsikallio, R. & Ilves, V. 2017. Koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalan sisäilmatutkimus 2017. Turun yliopisto ja opetusalan ammattijärjestö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/Sisailmatutkimus%202017> [viitattu 28.7.2018].

Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia. Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat -työkirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tkk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf [viitattu 9.3.2018].

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo: Edita Publishing.

Rintamäki, K. 2016. Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla. Turun yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6572-4> [viitattu 7.3.2018].

Rytkönen, H.-R. & Viljakainen, R. 2016. Vanhemmat kiusaajina – opettajien subjektiivisia kokemuksia kodin ja koulun välisen yhteistyön haasteista ja verkkokiusaamisesta. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/49110/URN:NBN:fi:jyu-201603181886.pdf?sequence=1> [viitattu 29.7.2018].

Saariluoma, P., Kujala, T., Kuuva, S., Kylmänen, T., Leikas, J., Liikanen, L. & Oulasvirta, A. 2010. Ihminen ja teknologia. Hyvän vuorovaikutuksen suunnittelu. Teknologiateollisuuden julkaisu 3/2010. Helsinki: Teknologiateollisuus ry.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.

Savolainen, A. 2001. Koulu työpaikkana. Työolojen itsearviointi ja kehittämistarpeet oppilaiden ja henkilöstön näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Terveystieteen laitos. Akateeminen väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5148-1> [viitattu 22.7.2018].

Simola, S. 2018. Koulunkäynninohjaajan roolit ja työn arvostus. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58427/URN:NBN:fi:jyu-201806073089.pdf?sequence=1> [viitattu 30.7.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72777/Julka201113.pdf?sequence=1> [viitattu 3.3.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. PDF-dokumentti. Saatavissa:

<http://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33> [viitattu 2.2.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015a. Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. PDF-dokumentti. Saatavissa:

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 17.3.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015b. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta ja pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8> [viitattu 7.3.2018].

Suomaa, L. 2016. Riskeistä resilienssiin. Valtakunnallinen työnilonjulistus. Tampere 14.1.2016.

Suomalaisen Työn Liitto. 2017. Made by Finland -kampanjatutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://madebyfinland.suomalaintyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/> [viitattu 7.3.2018].

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Toinen painos. Kuopio: Unipress.

Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön hyvinvointi. Päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia. Kuopio: Unipress cop.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. s.a. Toimintakyvyn ulottuvuudet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakykyon/toimintakyvyn-ulottuvuudet> [viitattu 7.3.2018].

Tervonen, A. 2017. Erityisluokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan kokemuksia yhteistyöstä: toimivat käytännöt. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/55066/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201708103458.pdf> [viitattu 3.8.2018].

Tiernan koulu. s.a. Oulun kaupunki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ouka.fi/oulu/tiernan-koulu/tiernan-koulu> [viitattu 7.1.2018].

Tilastokeskus. 2017a. Erityisopetus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.stat.fi/til/erop/2017/erop_2017_2018-06-11_tie_001_fi.html [viitattu 22.7.2018].

Tilastokeskus. 2017b. Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/kjarj/2017/kjarj_2017_2018-02-13_tau_001_fi.html [viitattu 11.1.2018].

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Työelämä. s.a. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyoelama> [viitattu 17.2.2018].

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. s.a. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf [viitattu 2.2.2018].

Työhyvinvointi. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 25.10.2017].

Työhyvinvointi. s.a. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 17.2.2018].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Suomalaiset työpaikat monilta osin Euroopan kärkeä. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/tutkimukset_ja_selvitykset/suomalaiset_tyopaikat_monilta_osin_euroopan_karkea.2668.news. [viitattu 22.2.2018].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Hyvä työelämä Suomen kilpailukytekijänä. Työelämäbrändiryhmän raportti. Työelämä 2016:42. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyoelama2020.fi/files/1677/Hyva_tyoelama_Suomen_kilpailukytekijana_netti.pdf [viitattu 29.7.2018].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Työolobarometri 2017. Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2018:3. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:987-952-327-293-4> [viitattu 29.7.2018].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Työelämä 2020. Häirinnästä vapaa työpaikka. Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-332-0> [viitattu 29.7.2018].

Työpaikkakiusaaminen. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/> [viitattu 22.7.2018].

Työsuojeluhallinto. 2013. Väkivallan uhka työssä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/V%C3%A4kivallan+uhka+ty%C3%B6ss%C3%A4+2016/cba409ad-5766-44b9-b813-d5652a22a300> [viitattu 23.8.2018].

Työterveyslaitos. 2016. Hyvinvointia työstä. Palaudu työstä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/10/Palaudu-webinaari-02112016.pdf> [viitattu 9.3.2018].

Työterveyslaitos. 2016. Kunta10 -tutkimus.

Työturvallisuuskeskus. 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon. 10 keskeistä keinoa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/4998/tyoturvallisuuden_perusasiat_kuntoon_netti.pdf [viitattu 27.7.2018].

Työturvallisuuskeskus. 2015. Työhygienia. Kemiaalliset, biologiset ja fysikaaliset haittatekijät. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ttk.fi/files/4661/Tyohygienia. Kemiaalliset biologiset ja fysikaaliset haittatekijat.pdf](https://ttk.fi/files/4661/Tyohygienia_Kemiaalliset_biologiset_ja_fysikaaliset_haittatekijat.pdf) [viitattu 3.3.2018].

Työturvallisuuskeskus. s.a. Turvallinen ja terveellinen työympäristö. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto [viitattu 3.3.2018].

Uitti, J. 2018. Työelämän ja työterveyden kehitys Suomessa. Teoksessa Martimo, K.-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 15.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodivalinta ja aineistonkeruu. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 92–96.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4.uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1.–3. painos. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 22.9.2018].

Vuori, I. 2016. Kohti terveempää ikääntymistä. Jyväskylä: Docendo.

ZEF. 2018. ZEF-arviointikoneen raportoinnin käyttöohje. PDF- dokumentti. Saatavissa: <http://cases.zef.fi/docs/fi-arviointikone-manuaali.pdf> [viitattu 2.7.2018].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset. Ahonen, G. 2013. SlideShare-dokumentti. Saatavissa: <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/tyohyvinvoinnin-taloudelliset-vaikutukset> [viitattu 20.2.2018].

Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat. Rauramo, P. 2012. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo: Edita Publishing.

Kuva 3. Työkykytalo. Ilmarinen, J. 2009. Ikävoimaa työhön. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf> [viitattu 9.3.2018].

Kuva 4. Oulun kaupungin toimintaohje väkivaltilanteen sattuessa. 2017. Oulun kaupunki.

Kuva 5. Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta.

Kuva 6. Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta.

Kuva 7. Oppilaiden huoltajien taholta koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka.

Kuva 8. Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus tai muu henkinen väkivalta.

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Henkilöstön kokema työhyvinvoinnin tila

Taulukko 2. Henkilöstön kokema työhyvinvoinnin tila yksiköittäin

Taulukko 3. Henkilöstön kokema työhyvinvoinnin tila ammattiryhmittäin

Taulukko 4. Henkilöstön kokema väkivalta lukuvuoden 2017–2018 aikana

Taulukko 5. Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta yksiköittäin

Taulukko 6. Oppilaiden taholta koettu fyysinen väkivalta ammattiryhmittäin

Taulukko 7. Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta yksiköittäin

Taulukko 8. Oppilaiden taholta koettu henkinen väkivalta ammattiryhmittäin

Taulukko 9. Oppilaiden huoltajien taholta koettu fyysinen väkivalta

Taulukko 10. Oppilaiden huoltajien taholta koettu fyysinen väkivalta ammattiryhmittäin

Taulukko 11. Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus

Taulukko 12. Oppilaiden huoltajien taholta koettu painostus ammattiryhmittäin

Taulukko 13. Vastaajien kokemuksia ja toimintatapoja väkivaltilanteisiin

Taulukko 14. Henkilöstön riittävyys

Taulukko 15. Henkilöstön osaaminen

Taulukko 16. Henkilöstön osaaminen yksiköittäin

Taulukko 17. Henkilöstön osaaminen ammattiryhmittäin

LIITE

Liite 1/1

Tiernan koulun henkilöstön työhyvinvoinnin tutkimus 2018
(Opinnäytetyössä tarkasteltavat kysymykset ja väittämät)

Taustatiedot

1. Toimintayksikkö, jossa työskentelen (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Heinätorin yksikkö
- 2. Kajaanintullin yksikkö
- 3. Leinonpuiston yksikkö
- 4. Pajaluokat
- 5. Sairaalakoulun yksikkö
- 6. Toimin useassa eri yksikössä

2. Toimin seuraavassa tehtävässä (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erityisluokanopettaja
- 2. Erityisopettaja
- 3. Hoidollinen tuki
- 4. Koulunkäynninohjaaja
- 5. Koulusihteeri
- 6. Luokanopettaja
- 7. Ohjauksen koordinaattori
- 8. Rehtori tai apulaisjohtaja
- 9. Tuntiopettaja
- 10. Työvalmentaja
- 11. Yhteisöpedagogi
- 12. Muu tehtävä, mikä

3. Sukupuoli (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Nainen
- 2. Mies
- 3. En halua sanoa

4. Ikä (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. 18–30
- 2. 31–40
- 3. 41–50
- 4. 51–60
- 5. Yli 60

5. Luokka-aste, jossa toimin (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Alakoulu
- 2. Yläkoulu
- 3. Alakoulu ja yläkoulu

6. Minulla on tehtävääni vastaava ammatillinen pätevyys (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Kyllä
- 2. Ei
- 3. Koulutus kesken

7. Työsuhteeni on (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen)
- 2. Määräaikainen
- 3. Määräaikainen sijaisuus

8. Työkokemukseni erityiskoulussa vuosina (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Alle 1 vuosi
- 2. 1–2 vuotta
- 3. 3–5 vuotta
- 4. 6–10 vuotta
- 5. 11–20
- 6. Yli 20 vuotta

Terveys ja työkyky

1. Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen (Nelikenttä asteikolla 1–5)
2. Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen (Nelikenttä asteikolla 1–5)
3. Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita (Nelikenttä asteikolla 1–5)
4. Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa (Nelikenttä asteikolla 1–5)
5. Pidän työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä (Nelikenttä asteikolla 1–5)
6. Palaudun työstäni hyvin illan ja yön aikana (Nelikenttä asteikolla 1–5)
7. Nukun riittävästi ja unen laatu on hyvä tai erinomainen (Nelikenttä asteikolla 1–5) Unen laadussa arvioidaan työstä johtuvia univaikeuksia.
8. Jaksan ja ehdin hoitaa kotiasioitani ansiotyön lisäksi (Nelikenttä asteikolla 1–5)
9. Työpaikkamme työterveyshuolto toimii hyvin (Vaihtoehtokysymys)
Jos vastasit ei, kerro mihin toivot parannusta?
Vaihtoehdot:
 - 1. Kyllä
 - 2. Ei
 - 3. En osaa sanoa
10. Mistä saat voimavaroja työhösi? (Ihmisuhteet, perhe ja läheisiltä saatu tuki, harrastukset jne.) (Vapaapalaute)

Turvallisuus

1. Olen kokenut työssäni oppilaiden taholta tullutta fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa (Vaihtoehtokysymys)

Esim. tavaroiden heitteleminen, lyöminen, potkiminen, sylkeminen tai jollakin esineellä uhkaaminen

Vaihtoehdot:

- 1. Päivittäin
- 2. Useita kertoja viikossa
- 3. Kerran viikossa
- 4. Useita kertoja kuukaudessa
- 5. Kerran kuukaudessa
- 6. Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana
- 7. Ei kertaakaan

2. Olen kokenut työssäni oppilaiden taholta tullutta henkistä väkivaltaa (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Päivittäin
- 2. Useita kertoja viikossa
- 3. Kerran viikossa
- 4. Useita kertoja kuukaudessa
- 5. Kerran kuukaudessa
- 6. Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana
- 7. Ei kertaakaan

3. Olen kokenut työssäni oppilaiden huoltajien taholta tullutta fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Päivittäin
- 2. Useita kertoja viikossa
- 3. Kerran viikossa
- 4. Useita kertoja kuukaudessa
- 5. Kerran kuukaudessa
- 6. Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana
- 7. Ei kertaakaan

4. Olen kokenut työssäni oppilaiden huoltajien taholta tullutta painostusta tai muuta henkistä väkivaltaa (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Päivittäin
- 2. Useita kertoja viikossa
- 3. Kerran viikossa
- 4. Useita kertoja kuukaudessa
- 5. Kerran kuukaudessa
- 6. Muutamia yksittäisiä kertoja lukuvuoden aikana
- 7. Ei kertaakaan

5. Minulla on riittävästi keinoja aggressiivisen oppilaan kohtaamiseen (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. Osittain eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä
- 5. En osaa sanoa

6. Minulla on riittävästi keinoja haastavien huoltajien kohtaamiseen (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. Osittain eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä
- 5. En osaa sanoa

7. Yhteistyö kodin ja koulun välillä on pääosin toimivaa (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. Osittain eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä
- 5. En osaa sanoa

8. Väkivaltatilanteista teen aina sähköisen ZEF-ilmoituksen (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. Osittain eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä
- 5. En osaa sanoa

9. Väkivaltatilanteista olen aina yhteydessä työterveyshuoltoon (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. Osittain eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä
- 5. En osaa sanoa

10. Koen tarvetta purkkaa väkivaltatilanteet tai poikkeavat tilanteet työyhteisössä (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. Osittain eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä
- 5. En osaa sanoa

11. Väkivaltatilanteiden purkamiseen on nykyisellään riittävästi mahdollisuuksia (vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Osittain samaa mieltä
- 3. Osittain eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä
- 5. En osaa sanoa

12. Työyhteisössämme on riittävästi työntekijöitä (Nelikenttä asteikolla 1–5)

Osaaminen

1. Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen (Jana asteikolla 1–5)

2. Olen aktiivinen ja haluan kehittää osaamistani sekä ammattitaitoani (Jana asteikolla 1–5)

3. Esitän ideoita ja ajatuksia työni ja työyhteisöni kehittämiseksi (Jana asteikolla 1–5)

4. Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi (Jana asteikolla 1–5)