



**KAINUUN AMMATTIOPISTON
SÄHKÖALAN OPETTAJIEN
TYÖTYTYVÄISYYSTUTKIMUS**

**Esa Isopahkala
Kehittämishankeraportti
toukokuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Isopahkala, Esa	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 39	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____saakka	
Työn nimi Kainuun Ammattiopiston sähköalan opettajien työtyytyväisyystutkimus		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Pirinen, Ritva		
Toimeksiantaja(t) Kainuun Ammattiopisto, Tekniikan ja liikenteen ala		
Tiivistelmä <p>Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli selvittää Kainuun Ammattiopiston (Kao) sähköalan opettajien työtyytyväisyystasoa. Kainuun Ammattiopiston sähköalan opetusta annetaan kolmessa paikassa, Kajaanissa, Suomussalmella ja Vaalassa. Työtyytyväisyyden tasoa selvitettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä.</p> <p>Kaon sähköalan opettajilta kyseltiin lomakkeella työtyytyväisyyttä kuvaavia kysymyksiä. Tulokset koottiin, vastaukset analysoitiin ja sen perusteella laadittiin raportti. Tuloksia voidaan hyödyntää opettajien työoloista päättävissä esimiesasteissa sekä vertaispalaverissa. Tuloksia verrattiin myös vastaaviin muihin tutkimuksiin ja näin voitiin arvioida Kaon sähköalan opettajien työtyytyväisyyttä yleiseen opettajien työtyytyväisyyteen Suomessa. Vertailua vaikeutti ajan tasalla olevien opettajien työtyytyväisyystutkimusten vähäinen julkaiseminen. Laadullinen tutkimus antaa yleiskuvan Kaon sähköalan opettajien työtyytyväisyydestä</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työtyytyväisyys, työhyvinvointi, työmotivaatio		
Muut tiedot		

Author(s) Isopahkala, Esa	Type of Publication Development project report	
	Pages 39	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title The research of the work contentment level of electric teachers in the Kainuu Institute of Vocational Education		
Degree Programme Vocational teaching education		
Tutor(s) Pirinen, Ritva		
Assigned by The Kainuu Institute of Vocational Education, the area of technics and transport		
Abstract <p>The purpose of this development project was to solve the work contentment level of electric teachers in the Kainuu Institute of Vocational Education. There are taught electricity in three places the Kainuu Institute of Vocational Education, in Kajaani, Suomussalmi and Vaala. The work contentment level was researched with qualitative research process. The researcher asked from Kao's electric teachers by used blank where was questions about work contentment. The results were collected, the answers were analyzed and for that cause was created the report. The results can be exploit in the teachers' foreman grades where they decide about the work situations and also in the equal meetings. The results was also compared another comparables researches and like this they were able to appraised Kao's electric teachers work contentment general teachers work contentment in Finland. Updated teachers' work contentment results are few published and that's why it made comparison difficult. The qualitative research gives general view of the Kao's electric teachers' work contentment.</p>		
Keywords the work contentment, the work welfare, the work motivation		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	3
2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET	4
3 KAINUUN AMATTIOPISTO	4
3.1 Sähköalan opettajana Kainuun Ammattiopistossa	5
4 TYÖTYTYTYVÄISYYDEN TAUSTATEORIA	6
4.1 Työtyytyväisyys	6
4.2 Opettajan työ ja työympäristö	8
4.3 Työssä jaksaminen	10
5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS	11
5.1 Menetelmä	11
5.2 Työn eteneminen	12
6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	12
7 TULOKSET	13
7.1 Kohderyhmä	13
7.2 Arvostus ja ilmapiiri	14
7.3 Kehityskeskustelut	16
7.4 Kaon sähköalan työtyytyväisyyteen vaikuttavia olosuhdetekijöitä	17
7.4.1 Toimitilat.....	17
7.4.2 Opetusvälineet	18
7.4.3 Säästötoimet	18
7.4.4 Palkan vaikutus.....	19
7.4.5 Opettajien kouluttautuminen	20
7.4.6 Turvallisuus	21
7.4.7 Työpaikan pysyvyys	21
7.4.8 Oppilaan kohtaaminen	22
7.4.9 Työkaverit ja ilmapiiri	23
7.4.10 Työajan ulkopuoliset yhteiset tilaisuudet.....	24
7.4.11 Harrastukset.....	25
7.4.12 Oppilasmäärien vähentyminen	25
7.4.13 Työssäoppimisen valvonnan vaikutus	26
7.4.14 Työajat	27

7.4.15 Maakuntahallintoon siirtyminen.....	28
7.5 Henkilöstöasioiden sujuvuus	29
8 POHDINTA	30
LÄHTEET	33
LIITTEET	34
Liite 1. Saatekirje.....	34
Liite 2. Kyselylomake.....	35

1 JOHDANTO

Työtyytyväisyys on moniulotteinen käsite. Siihen vaikuttavat hyvin selkeästi työntekijän ikä, asenteet ja uskomukset sekä työntekijän ja ympäristön yhteensopivuus (Hiltunen, 2003,s.67). Suomalainen yhteiskunta ja työelämä ovat muuttuneet. Muutokset ovat asettaneet kehittämis- ja uudistamisvaatimuksia niin työelämälle kuin ammatilliselle koulutuksellekin. Opetustyyliihin on tullut muutosta siten, että opettajista on tullut ns. tutoreita, jotka oppisisältöjen, oppimisen, ohjauksen ja persoonallisen kehityksen tuntemuksellaan auttaa oppijaa saavuttamaan yksilölliset tavoitteensa. Työ edellyttää tekijöiltä tietojen ja taitojen lisäksi myös henkisiä ominaisuuksia entistä enemmän (Purola, 1997, s.1).

Muutokset ovat aiheuttaneet työtahtiin kiirettä, rooleihin epäselvyyttä, työn sidonnaisuutta, vaikutusmahdollisuuksien -, tunnustuksen – ja arvonnannon puutetta sekä ammattitaidon kehittämismahdollisuuksien puutetta. Työssä jaksaminen on siis tämän päivän ongelma monella työpaikalla (Hiltunen, 2003,s.66-70).

Ammatillisille opettajille on yhä enemmän tullut ajattelemisen aihetta oppilaiden vaihtelevien lähtötasojen perusteella. Toiset menestyvät, mutta hyvin monet tarvitsevat opettajilta enemmän aikaa heidän oppimisongelmiin liittyvissä kysymyksissä. Nuorilla on paljon kasvamiseen liittyviä ongelmia, jotka ilmenevät yleensä liiallisena päihteiden käyttönä. Tämä lisää oppimisvaikeuksia. Tunnollinen opettaja pyrkii ottamaan kantaa myös oppilaan henkiseen kasvuun, mikä lisää opettajan työhön satsaamaa energiaa usein huomattavasti. Oppilaat käyttäytyvät aina silloin tällöin arvaamattomasti, mikä on omiaan lisäämään uhkakuvia opettajan työssä jaksamiseen.

Opettajat ovat sitoutuneita työhönsä. Heillä on vahva motivaatio pärjätä ja he ovat tottuneet olemaan hyviä. Kohtuuton työmäärä ja jatkuvat muutosvaatimukset kuormittavat etenkin tunnollisia opettajia. Esimiehillä on tärkeä merkitys yhteistoiminnan luomisessa ja opettajan tukemisessa, jotta työyhteisö voisi hyvin vaikeissakin muutostilanteissa (Purola, 1997, s.2).

Halusin tutkia työyhteisöni työtyytyväisyyttä opettajaopiskeluuni liittyvänä kehityshankkeena, koska se sopi kehittämishankkeelta vaadittaviin päämääriin. Sain johtavalta rehtoriltamme myös suostumuksen ja hänen positiivinen ja rohkaiseva asenteensa tutkimusta kohtaan auttoi minua saamaan hankkeen hyvin alkuun. Kainuun Ammattiopistossa on tapahtunut isoja organisatorisia muutoksia, joten tällaiset seikat herättivät kysymyksen, millainen on sähköalan opettajien työtyytyväisyyden taso tällä hetkellä.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET

Tässä kehittämishankkeessa selvitettiin Kainuun Ammattiopiston (Kao) sähköalan opettajien työtyytyväisyyttä. Hankkeen tarkoituksena oli etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin.

1. Mitkä tekijät vaikuttavat Kaon sähköalan opettajien työtyytyväisyyteen?
2. Mitkä niistä tekijöistä parantavat ja mitkä huonontavat työtyytyväisyyttä ja miksi?
3. Millaisia kehitystarpeita on olemassa, että työtyytyväisyyttä voitaisiin parantaa?

Tutkimuksessa pyrittiin saamaan opettajien työtyytyväisyyttä kuvaaviin ilmiöihin vastauksia. Lomakkeessa (liite1) kysyttiin esimerkiksi arvostuksesta ja ilmapiiristä, kehityskeskusteluista sekä Kaon sähköalan työtyytyväisyyteen vaikuttavista työolosuhdetekijöistä. Kaon siirtymisestä Kainuun maakuntahallintoon selvitettiin myös henkilökuntaan kohdistuvia vaikutuksia. Tutkimuksen tuloksena syntyvä tieto on luonteeltaan kuvailevaa eli tutkimuksen lähestymistapa on kvalitatiivinen.

3 KAINUUN AMATTIOPISTO

Kainuun ammattiopistossa annetaan toisen asteen ammatillista koulutusta sekä aikuiskoulutusta. Koulutusaloja ovat hyvinvointi-, kulttuuri-, luonnontiede-, luonnonvara-, ympäristö-, tekniikka- ja liikenne-, matkailu-, ravitsemus- ja talous- sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alat. Oppilai-

toksen omistaa Kainuun maakunta –kuntayhtymä, joka on kunnallinen liikelaitos. Kiinteät toimipaikat ovat Kajaanissa, Kuhmossa, Sotkamossa, Suomussalmella ja Vaalassa. Kainuun ammattiopistossa opiskelee noin 2800 nuorta ja aikuista sekä noin 500 oppisopimusopiskelijaa. Työntekijöitä on noin 380 henkilöä.

3.1 Sähköalan opettajana Kainuun Ammattiopistossa

Kainuun Ammattiopiston sähköalan opetusta annetaan kolmessa paikassa, Kajaanissa, Suomussalmella ja Vaalassa. Kaossa Sähköalalla on yhteensä 17 opettajaa, joista Kajaanissa on suurin osa. Suomussalmella opettajista on kaksi ja Vaalassa on myös kaksi opettajaa. Opettajat ovat yhtä lukuun ottamatta kaikki miespuolisia, kuten sähköpuolella ”valitettavasti” on tapana. Keski-ikä opettajilla on lähellä viittäkymmentä ja palveluvuosia on monella kertynyt 15 vuotta ja ylikin. Muutama alle viisi vuotta Kaossa palvellut opettaja on myös henkilökunnassa mukana.

Sähköalan perustutkintoon johtavalla linjalla opettajana toimiminen vaihtelee eri paikkakunnittain jonkin verran paikasta johtuen. Kaikki käytännön toimien yhteensovittamiset eivät ole vielä kunnossa. Esimerkiksi oppilaiden arviointien antamiset kirjataan Kaossa ProCapita –ohjelman avulla Kajaanissa ja Vaalassa, mutta Suomussalmella sitä ei ole vielä otettu käyttöön vuoden 2006 helmikuussa. Ainakaan opettajat eivät sitä käytä vielä, kertoi haastattelemani opettajakollega. Ohjelman käyttäminen vähentää huomattavasti käytännön paperityötä arviointien antamisessa. Opettaja voi tulostaa opintokortit tarvittaessa myös oppilaille itsenäisesti ohjelman avulla. Opintokortissa on tulostushetkellä oppilaan suoritettavat opinnot arviointeineen.

Kajaanissa sähköalaa voi opiskella elektroniikan ja tietoliikennetekniikan, automaatiotekniikan ja kunnossapidon sekä sähkö- ja energiatekniikan koulutusohjelman mukaisia opintoja. Vaalassa ja Suomussalmella opetusta annetaan vain elektroniikan ja tietoliikennetekniikan koulutusohjelman mukaisesti. Linjojen erilaisuus näkyy opettajan työssä siten, että yhteiset opinnot ja tutkinnon yhteiset ammatilliset opinnot ovat kaikilla samat, mutta eriytyvät am-

matilliset opinnot vaihtelevat koulutusohjelman mukaan.

Opettajan huoneessa on yleisaineiden opettajia ja ammatillisia opettajia. Kajaanin sähköpuolen opettajanhuone on ahdas tila, kun sinne kokoontuu esimerkiksi kahvipöytään toistakymmentä opettajaa yhtä aikaa. Vaalassa taas on hyvät tilat useammallekin opettajalle. Suomussalmen sähköosaston tilat ovat myös kohtuulliset. Tilaratkaisut opettajan huoneessa vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Kajaanin opettajilla ei esimerkiksi kaikilla opettajilla ole kunnollista omaa työpistettä. Pienissä yksiköissä, kuten Vaala ja Suomussalmi, opettajan huoneen tilaratkaisut ovat tilakoon puolesta kunnossa.

Työpäivien pituus Vaalassa on sovitettu aamun 8:50 ja iltapäivän 14:45 väliin peruskoulukyydityksen vuoksi. Vaalan toimipaikassa opiskelee kyseisiä kuljetuksia tarvitsevia opiskelijoita. Päivät ovat sen takia tiiviitä kuuden tunnin päiviä. Kajaanin ja Suomussalmen työpäivät ovat kahdeksantuntisia normaalisti. Tämä tuo eroja opettajien työolosuhteisiin. Toisilla on lukujärjestyksessä hyppytunteja, kun taas Vaalassa niitä ei pysty paljoa olemaan.

4 TYÖTYTYVÄISYYDEN TAUSTATEORIA

Kehittämishankkeen tutkimusraportissa kuvataan teoreettisena viitekehyksenä työtyytyväisyyttä lähdeaineiston pohjalta. Tutkimuksen toteutuksesta kuvataan asiasältö menetelmineen. Tutkimuksen tulokset kerrotaan ja analysoidaan seuraavaksi. Tutkimustuloksien luotettavuutta pohditaan myös ja kehittämishankkeen tarkoituksenmukaisuutta opettajuuteen peilataan pedagogiselta kannalta.

4.1 Työtyytyväisyys

Mitä ovat ne tekijät, jotka motivoivat sähköalan opettajia kouluttautumaan, pitämään yllä ammattitaitoaan, ja auttavat heitä jaksamaan vaativasta työstä huolimatta? Motivaatiolla on selvä yhteys työssä viihtymiseen. Motivaatiolla tarkoitetaan käyttäytymisen heräämistä, suuntautumista ja pysyvyyttä. Motivaatio on liikkeelle paneva voima ihmisten tekojen takana.

Eeva Savela väitöskirjassaan esittää motivaation määritelmän siihen liittyvine teorioineen. Hän kertoo työmotivaation yhteyden työtyytyväisyyteen. Työmotivaatio voidaan määritellä työntekoa herättävänä, suuntaavana ja ylläpitävänä voimana. Työtyytyväisyys voidaan määritellä työstä syntyvänä miellyttävänä tai positiivisena emotionaalisena tilana. Työtyytyväisyys syntyy silloin, kun ihminen havaitsee työnsä tyydyttävän hänelle itselleen tärkeitä arvoja, jotka ovat samansuuntaisia hänen omien henkilökohtaisten tarpeidensa kanssa (Savela, 2003, s.79-80).

Työmotivaation ja työtyytyväisyyden käsitteitä ei saa sekoittaa keskenään. Työmotivaatio on voima, jonka avulla tavoitellaan haluttuja päämääriä, työtyytyväisyys on asenne. Ihmiset ovat motivoituneita pyrkimään päämääriin ja kokevat onnistuessaan tyytyväisyyttä. Työmotivaatio kertoo, miten tunnemme työtämme kohtaan. Kun työasenteet ovat positiivisia, puhutaan työtyytyväisyydestä; negatiiviset asenteet luokitellaan työtyytymättömyydeksi (Savela, 2003, s.80-81).

Työtyytyväisyys, siis asenne, on ongelmallinen, koska sitä ei voi suoraan mitata. Mitattavissa olevia asioita ovat tunnetilat, ajatukset ja uskomukset, joita tutkimalla pyritään selvittämään myös asenteita ja niissä tapahtuvia muutoksia.

Usein työtyytyväisyyttä arvioidaan erilaisten muuttujien avulla kuten sitoutuminen, tavoitteiden saavuttaminen, tyytyväisyys palkkaan jne. Herzbergin ym. vuonna 1959 kehittämää kahden faktorin työtyytyväisyysteoriaa sovelletaan tutkimuksissa edelleen, vaikka sitä on arvosteltukin paljon. Herzbergin ym. (1959) teorian mukaan työtyytyväisyys perustuu sekä työhygienia- (mm. palkka, työsuhteen varmuus, sosiaaliset suhteet) että motivaatiotekijöihin (mm. työsuorituksen arvostaminen, työssä menestyminen ja päteminen, vastuu sekä ylenemismahdollisuudet). Ulkoiset eli hygieniafaktorit poistavat tyytymättömyyttä ja sisäiset eli motivaatiotekijät luovat tyytyväisyyttä. Motivaatiotekijät etenkin sekä nykyään yhä tärkeämmäksi tulleet toimivat sosiaaliset suhdetekijät työpaikalla edistävät työtyytyväisyyttä. Työsuhteen varmuus on myös tärkeä, mutta sen vaikutus on heikentynyt Herzbergin teorian synty-

ajoilta, koska ihmiset ovat osittain tottuneet ”pätkätöiden” vallitsemaan yhteiskuntaan (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, Solovieva 2001).

Opettajan työtä pidetään vaativana ja raskaana, mutta monissa tutkimuksissa on havaittu, että opettajien työtyytyväisyys on varsin hyvä. Borgin ja Ridingin (1991) tekemässä tutkimuksessa 67,7 prosenttia brittiläisistä peruskoulun opettajista ilmoitti olevansa tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Samansuuntaisen tuloksen antoi Taloudellisen Tiedotustoimiston teettämä 1998 Suomen Gallup Oy:n tekemä tutkimus suomalaisten opettajien suhtautumisesta koulutusjärjestelmäämme. Siinä tutkimuksessa 86 prosenttia suomalaisista opettajista on työhönsä tyytyväisiä (Opettajien asenteet 1998, s.17).

Opettajien tyytyväisyyden saa aikaan yleensä pitkät ja lasten kanssa samaan aikaan vietettävät lomat, nuorten parissa työskenteleminen, luovuus, yhteistyö muiden opettajien kanssa ja työn vaihtelevuus. Opettajien työtyytyväisyyttä alentaa niukaksi koetut resurssit, kiire, oppilaiden huono opiskelumotivaatio, liian pienet opettajanhuonetilat, yms. (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, Solovieva 2001).

4.2 Opettajan työ ja työympäristö

Taloudellista lamaa 1990-luvulla seurasi koulujen resurssien kiristyminen ja opettajia etenkin perusopetuspuolella lomautettiin työstä. Kiristynyt tilanne ja yleiset muutokset ovat johtaneet siihen, että opettajat väsyvät, koska he tuntevat menettäneensä työnsä tyydyttävän hallinnan muuttuvan yhteiskunnan ja kotien ristipaineessa. Opettajia on siirtynyt viime vuosina enemmän työkyvyttömyyseläkkeelle yleiseen tasoon nähden kaksinkertainen määrä. (Luukkainen 2000). Puolet näistä eläkkeistä on myönnetty mielenterveysyistä. Oppilaat ja opettajat kärsivät yhä enemmän monenlaisista oireista, esim. unettomuudesta ja masennuksesta. Opettajat voivat siis tuoreiden selvitysten ja raporttien mukaan vuosi vuodelta huonommin.

Yleisesti tiedetään, että ihmistyötä tekeillä on suuri riski uupua työssään. Kuormittavimmaksi tekijäksi on arvioitu kohdehenkilö(ide)n tarpeet sekä työntekijän ja kohdehenkilön välinen suhde. Viime vuosien aikana työuupumuksen käsite on laajentunut muillekin aloille. Työuupumuksesta on tullut eräänlainen kansantauti, joka koskettaa jokaista työntekijää jossain elämän vaiheessa. Opettajien psyykkisen rasituksen lähteiksi on mainittu mm. oppilaiden käytöshäiriöt, oppilaiden alhainen motivaatio ja huonot työtavat, huonot työskentelyolosuhteet, ylikuormitus, ajan puute, arviointityön vaikeus, oppilaiden huoltajien asenteet, suuret opetusryhmät ja informaation sekä uuden teknologian hallitseminen. (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, Solovieva 2001).

Kouluorganisaation rakenteellisista tekijöistä esimiehen roolin, arvostuksen ja työstä saatavan palautteen saaminen koetaan tärkeäksi opettajan onnistumisen edellytyksinä. Opettajien välistä yhteistyötä sekä opettajahuoneen ihmissuhteita ja ilmapiiriä arvostetaan useissa tutkimuksissa. Koulun esimiehen johtamistyyli ja opettajien yhteistyön lisääntyminen ovat ratkaisevia tekijöitä opettajien ammatillisessa kehittämisessä ja siinä, kehittykö koulusta oppiva organisaatio.

Oppivan organisaation johtajaa kuvataan sellaiseksi, jonka tehtävänä on selkeyttää organisaation visioita, kehittää ja edistää organisaation yhteisiä mielikuvia sekä edistää organisaation kehittymistä sellaiseksi, jossa työntekijä pystyy lisäämään kykyään ymmärtää moninaisuutta ja toimimaan tämän kautta organisaation jatkuvassa muutoksessa (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen, Solovieva 2001).

Opettajan työhön sisältyy usein ristiriitoja, joista yleisin ehkä on opettajan ja oppilaan väliset konfliktitilanteet. Opettajan työtä ohjaavat vahva normisto ja eettiset periaatteet kuten ihmisarvo, totuudellisuus, oikeudenmukaisuus ja vapaus. Opettajan työssä nämä koetaan velvollisuuksina. Opettaja vertaa itseään näihin eettisiin periaatteisiin, joita hän voi pitää mittapuuna opettajan työssään.

Ammatillisen koulun yhteiskunnallista ja eettistä tehtävää hoitaessaan opettaja joutuu olemaan nuorille vielä aikuisen malli ja kasvattaja. Vasta sen jälkeen hänellä on edellytykset toimia menestyksellisesti oppimisen ohjaajana, taitojen opettajana, tiedon siirtäjänä ja arvioinnin suorittajana. Opettajuuteen kasvaminen vie ihmiseltä ei enempää eikä vähempää kuin koko opettajan ammatissa toimimisen ajan (Kääriäinen, Laaksonen, Wiegand, 1997, s.138-143).

4.3 Työssä jaksaminen

Työtyytyväisyyden yksi tärkeä osa on työssä jaksaminen. Työssä jaksamista voidaan kuvata useiden ulottuvuuksien kokonaisuutena. Esimerkiksi em. ulottuvuuksina voidaan tutkia organisaatiokulttuuria, johon sisältyy johtamistapa sekä työilmapiiriä, johon kuuluvat esimerkiksi ihmissuhteet. Yksilölliset tekijät ja työprosessi kuvaavat myös työssä jaksamisen ulottuvuuksia (Puro-la, 1997, s.34).

Organisaatiokulttuuriin voidaan sanoa kuuluvan näkemykset päämääristä ja tavoitteista, käytettävistä keinoista, kriteereistä, joilla tuloksia mitataan, työnjaosta ja vallankäytöstä, yhteisestä kielestä sekä sanktioista.

Johtamistapa ilmenee koulun organisaatiokulttuurissa opettajien kuuntelemisena, oikeudenmukaisuutena, alaisten kehittämisenä, vastuun jakamisena ja kannustavan palautteen antamisena.

Työilmapiiriin luovat sellaiset asiat kuin vastuu, päätöksenteko, tiedon kulku, työskentelyolosuhteet, kannustava suhtautuminen sekä työn ja työyhteisön kehittäminen. Ihmissuhteet vaikuttavat työilmapiiriin auttamishaluna, yhteishenkenä, vaikutusmahdollisuuksina, töiden suunnitteluna, päätöksentekona ja työrauhana.

Työssä jaksamisen yksilöllisiä tekijöitä ovat: *minäkuva*, joka jakautuu itsetuntoon, -luottamukseen, -tuntemukseen ja -arvostukseen; *koherenssiin tunteeseen*, joka jakautuu ymmärrettävyyteen, hallittavuuteen ja tarkoituksellisuuteen; *kompetenssiin*, joka jakautuu tietoihin, taitoihin, oppimiseen ja pä-

tevytyteen sekä vielä työssä jaksamisen yksilöllinen tekijä on *työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen*, joka jakautuu ansiotyöhön, perheeseen ja harrastuksiin.

Työprosessi, työn hallinnan sekä työn arvostuksen ja merkityksen kannalta, liittyy myös työssä jaksamisen ilmiöihin. Työn arvostus ja merkitys jakautuu taloudelliseen turvallisuuteen sekä työn vastuullisuuteen ja itsenäisyyteen. Työn hallinta vastaavasti voidaan jakaa vaikutusmahdollisuuteen, sopivaan vaatimustasoon ja monipuoliseen työhön.

Työssä jaksamisen kannalta opettajat ovat tutkimuksen mukaan pitäneet tärkeimpänä tekijänä mahdollisuutta helposti ja välittömästi puhua niin työssä ilmenevistä iloista kuin hankaluuksistakin toiselle aikuiselle. Tämä tarkoittaa niin sanottua positiivista riippuvuutta (Hiltunen 2003, s.67).

5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS

5.1 Menetelmä

Kyselylomake (liite 1) lähetettiin vastaamista varten koulun sisäisen sähköpostin välityksellä kaikille seitsemälletoista sähköalan opettajalle Kaossa. Tutkimuksen perusjoukoksi valittiin siis opettajien vähäisen määrän takia kaikki seitsemäntoista opettajaa eli opettajaotos käsitti koko perusjoukon. Apulaisrehtoreille, jotka osallistuvat opetukseen, ei kyselyä laitettu, koska he ovat esimiesasemassa. Vastausaikaa annettiin n. kaksi viikkoa, jolloin kaikilla oli mahdollisuus töiltänsä ehtiä kyselyyn vastaamiseen. Vastauksia tuli yhteensä kymmenen seitsemästätoista, joten vähän yli kolmannes jätti kyselyyn vastaamatta. Kaikki lomakkeen kysymykset oli käsitelty kaikissa pape-reissa.

Esitestaajana kyselylomakkeelle toimi lähin työkaverini ja ammatillisessa opettajakorkeakoulussa opiskeleva opiskelukaverini. He antoivat omat kommenttinsa kysymyksistä. Kollegan kommenttien perusteella kaksi kysymystä lisättiin työajoista ja työssäoppimisesta lomakkeeseen. Lopullinen

otos ja vastausprosentti oli 58,8% perusjoukosta.

Tutkimusaineiston mukaan kehittämishankkeen raportissa käytettiin enemmän kvalitatiivista eli laadullista kuin kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää. Arvostus, ilmapiiri ja kehityskeskustelukysymyksiä käsiteltiin kvantitatiivisin keinoin, mutta muut menivät kuvailevan tutkimusmenetelmän piiriin.

5.2 Työn eteneminen

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake (liite 1) koostui pääasiassa yksittäisiä muuttujista, joihin vastattiin kuvailevasti. Mittareina pidettiin lähinnä kehityskeskusteluja sekä arvostus- ja ilmapiirikysymyksiä. Kyselylomake laadittiin tutkimuksen tekijän oman kokemustaan perusteella. Pyrkimyksenä oli tehdä kysymyksistä selkeästi kysytyä ilmiötä kuvaavia peruskysymyksiä, käytännönläheisiä ja yleistajuisia.

Kysymykset yhdestä kolmeen olivat kohderyhmän luokittelua varten. Näissä kysymyksissä kysyttiin vastaajan ikäluokkaa, sukupuolta ja palveluvuosiluokkaa Kaossa. Vastaajien tutkintoja ja muita työkokemuksia ei huomioitu, koska ne eivät tutkimusaiheen suppeuden kannalta olleet oleellisia. Neljäs kysymys koski arvostusta ja ilmapiiriä, jotka sisälsivät viisi väittämää. Väittämät luokiteltiin viiteen luokkaan, että vastaaja voi mielensä mukaan valita itseänsä kuvaavimman ja sopivimman vaihtoehdon. Viides kysymys koski kehityskeskusteluja, johon myös tehtiin viisi väittämää samalla lailla kuin neljännessä kysymyksessä.

Kuudenteen kysymykseen selviteltiin työpaikassamme vaikuttavia työolosuhteita, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen suoraan tai välillisesti, miten itse kukin asioita arvostaa. Seitsemäs kysymys koski henkilöstöasioiden hoidosta kouluarvosanana annettua palautetta. Kahdeksannessa kohdassa tutkijalle sai lähettää palautetta tutkimuksesta.

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimustulosten reliabiliteetin eli luotettavuuden osatekijöiden mukaan raportti antaa vastaukset peruskysymyksiin. Luotettavuuden osatekijöitä ovat

mm. vastanneiden määrä otoksesta, kysymysten yksiselitteinen ymmärtäminen, vastausaikaa riittävästi, vastausten antamisen helppous, yms..

Tutkimustulosten luotettavuuteen vaikuttaa jonkin verran heikentävästi myös se, että vastaukset piti lähettää tutkijan sähköpostiin liitetiedostona ja itse tutkimuksen tekijä on myös saman tutkimuksen kohteena. Silloin anonyymius ei ole mahdollista. Tutkimusaiheen läheisyyden takia vastaukset tulostettiin tutkijalle kuitenkin nimettömänä sen takia, että analysointivaiheessa tutkija ei tiennyt, mitä kukin oli vastannut. Näin tutkija pystyi käsittelemään vastauksia samanarvoisina.

7 TULOKSET

Vastauksista saadut tulokset koottiin taulukoihin, joiden perusteella esitetään analyysi tuloksista. Näin menetellen jokaista kysymystä ja aihealuetta analysoidaan erikseen.

7.1 Kohderyhmä

Kaikki vastanneet opettajat ovat miehiä (taulukko 1). Suurin osa opettajista on 46:n ja 55 vuoden välissä. Keskiarvoikä on lähellä viittäkymmentä. Palvelusvuodet sähköalan opettajilla Kaossa jakautuu siten, että siellä on yli 20 vuotta työssä olleita, mutta on myös alle viisi vuotta Kaon kirjoissa olleita opettajia. Siitä voisi päätellä, että osastolla on paljon kokemusta, mutta myös tuoreempia toimijoita on joukossa.

TAULUKKO 1. Kohderyhmän kuvaus

Muuttuja	N	% - vastaajista
Sukupuoli	10	
naisia	0	0%
miehiä	10	100%
Ikäluokitus	10	
25v tai alle	0	0%
26-35v	1	10%
36-45v	2	20%
46-55v	5	50%
55v tai yli	2	20%
Palvelusvuodet Kaossa	10	
alle 5v.	4	40%
5-10v.	1	10%
10v. < < 15v.	0	0%
15v. << 20v.	2	20%
yli 20v.	3	30%

7.2 Arvostus ja ilmapiiri

Ensimmäiseen vastaustuloksien mukaiseen taulukkoon (taulukko 2) koottiin opettajien näkemykset arvostuksesta ja ilmapiiristä. Asteikko menee yhdestä (täysin eri mieltä) viiteen (täysin samaa mieltä) sen mukaan, mitä mieltä opettajat ovat olleet kustakin väittämästä.

Arvostusta ja ilmapiiriä koskevat asiat ovat Kaossa sähköalalla kohtalaisen hyvällä mallilla. Lähimmän esimiehen toimintaan ja kohteluun ollaan tyytyväisiä vastanneiden joukossa yleisesti. Keskiarvo neljän paikkeilla tarkoittaa sitä, että väittämiin ei olla täysin samaa mieltä, mutta ei myöskään olla eri mieltä.

Osastolla olevaan ilmapiiriin ollaan myös tutkimuksen mukaan melko tyytyväisiä. Oman ammattitaidon arvostuksen tunne ja omien ideoiden toteutta-

misen edellytykset ovat myös melko hyvässä kunnossa. Tämä johtuu osittain siitä, että opettajat saavat osaamisen ja mielenkiinnon mukaan painottaa opetussuunnitelman mukaisia asioita kukin omalla persoonallisella tavallaan.

Tutkimustulokset poikkeavat arvostuksen osalta kaikkien koulumuotojen opettajien mielipiteistä siten, että ammatillisten oppilaitosten saama arvostusta pitää liian vähäisenä joka toinen ja sopivana vajaa puolet opettajista. Ammatillisten oppilaitosten arvostukseen kriittisimmin suhtautuvat niissä opettavat sekä alle 30-vuotiaat. Arvostusta liian vähäisenä pitävien osuus on selvästi suurempi kuin esimerkiksi yleissivistävissä oppilaitoksissa. Mielenkiintoista on, että opettajat ovat taipuvaisia pitämään oman koulumuotonsa arvostusta huonompana kuin mikä käsitys näistä on toisenlaisissa oppilaitoksissa työskentelevillä kollegoilla. Tällainen erityinen piirre sisältyy ammatillisiin opettajiin ja samaan suuntaan viittaavat myös aikuiskoulutuskeskusten opettajien näkemykset. Tähän saattaa vaikuttaa perinteinen ammatillisen ja yleissivistävän koulutuksen välinen kuilu (Opettajien asenteet 1998, s.4-5).

TAULUKKO 2. Kaon sähköalan työntekijöiden näkemys oman työpaikkansa arvostuksesta ja ilmapiiristä.

5 = täysin samaa mieltä, 4 = jonkin verran samaa mieltä, 3 = en osaa sanoa, 2 = jonkin verran eri, mieltä, 1 = täysin eri mieltä

Arvostus ja ilmapiiri	Vastanneet	Ka
Lähin esimieheni on kaiken kaikkiaan "hyvä tyyppi".	10	4,1
Lähin esimieheni on kohdellut minua reilusti ja oikeudenmukaisesti.	10	4,5
Osastollamme on todella hyvä me-henki.	10	4,2
Tunnen, että ammattitaitoani arvostetaan.	10	4
Saan toteuttaa omia ideoitani ja arvostuksiani työssäni.	10	4,4

7.3 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelujen pitämisessä ja niiden järjestämisen toteuttamistavoissa esimiehillä on parantamisen varaa opettajien mielestä. Kehityskeskustelujen säännöllisyys ja tasapuolisuus kaikkien opettajien kanssa arvioitiin ns. ”en osaa sanoa” –arvioinnilla. Osaston kehityskeskustelut koetaan opettajien mielipiteissä enemmän muodollisuutena. Palaute työn onnistumisesta voisi olla runsaampaa. Kehityskeskustelujen käynnin riittävyttä ei kritisoitu paljoa ehkä sen vuoksi, koska niistä ei koeta tarpeeksi hyötyä. Tähän osasyynä on se, että esimiehet keskustelevat ja ovat lähes päivittäin opettajien kanssa tekemisissä jossain muodossa ja samoista asioista keskustellaan yleisesti porukassa.

TAULUKKO 3. Kaon sähköalan työntekijöiden näkemys oman työpaikkansa kehityskeskusteluista.

5 = täysin samaa mieltä, 4 = jonkin verran samaa mieltä, 3 = en osaa sanoa, 2 = jonkin verran eri, mieltä, 1 = täysin eri mieltä

Kehityskeskustelut	Vastanneet	Ka
Kehityskeskusteluja kyllä käydään, mutta ei riittävän säännöllisesti.	10	3,4
Koulussamme esimiehet ymmärtävät kehityskeskusteluiden merkityksen.	10	2,9
Kehityskeskusteluissa saan riittävästi palautetta oman työni onnistumisesta.	10	2,1
Minusta tuntuu, että kehityskeskusteluja ei käydä kaikkien työntekijöiden kanssa samalla tavoin.	10	2,9
Kehityskeskustelut ovat lähinnä muodollisuus, koska niitä on käsketty pitää.	10	4,3

7.4 Kaon sähköalan työtyytyväisyyteen vaikuttavia olosuhdetekijöitä

Seuraavissa kohdissa esitetään Kaon sähköalan työtyytyväisyyteen vaikuttavia työolosuhdetekijöitä. Vastaja on miettinyt annetuista aihealueista omaa työpaikkaansa kuvaavia asioita ja kirjoittanut niistä muutamalla sanalla taulukon riville annetun aiheen kohdalle. Jokaisen opettajan vastauksen jäljessä on plus tai miinus sen mukaan, kuvastaako toteamus tyytyväisyyttä vai tyytymättömyyttä. Jos selkeä yhteys tyytyväisyyteen puuttuu toteamuksesta, niissä kohdissa ei ole merkkiä.

7.4.1 Toimitilat

Toimitilojen todettiin pääsääntöisesti olevan kehittämisen tarpeessa ei niinkään määrän vaan laadun suhteen. Kehitystä on tapahtunut ja uudet tilat ovat tulossa Vimpeliin, joten niitä odotetaan innokkaasti. Ajan- ja tarpeenmukaisuudesta etusijalla on viihtyisyyden parantaminen luokissa ja muissakin tiloissa.

TAULUKKO 4. Toimitilojen riittävyys, tarpeen- ja ajanmukaisuus.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Toimitilat riittävyys, tarpeen- ja ajanmukaisuus	<ul style="list-style-type: none"> - Työtilat ovat hyvät ja uudenaikaiset melko ajanmukaiset (+) - Tilat riittävät ja ajanmukaiset (+) - Puutteita on paljon (-) - Luokkatilat "askeettisia" ja epäviihtyisiä. Osa työtiloista vastaa tarpeita ja on mahdollista kohentaa omalla panostuksella. (-) - Toimitilat kaipaavat remonttia, kunnostusta, maalausta, järjestyksien muuttamista jne. (-) - Uudet ovat tilat tulossa, sitten OK. (+) - Tällä hetkellä on puutteita (-) - Parantunut viime vuosina mutta vielä paljon tekemistä. (-) - Tilojen viihtyisyydessä olisi kehittämistä. (-) - Tilat riittävät, mutta kehiteltävää on.

7.4.2 Opetusvälineet

Opetusvälineitä on pääosin riittävästi, vaikkakin osa on vanhentuneita. Opettajille on välineiden toimivuus tärkeää, ajanmukaisuudesta voidaan hieman tinkiä. Tarpeenmukaisia uusia välineitä elektroniikan ja sähkötekniikan opetukseen pitäisi saada hankittua. Vastauksista käy ilmi, että opettajien pitää itse tehdä perusteltuja aloitteita ja ehdotuksia, jos opetukseen liittyvää uutta välineistöä yleensä saadaan.

TAULUKKO 5. Opetusvälineistön riittävyys, tarpeen- ja ajanmukaisuus.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Opetusvälineistön riittävyys, tarpeen- ja ajanmukaisuus	<ul style="list-style-type: none"> - On uutta ja vanhaa työvälinettä mutta kaikki toimii (+) - Ei kaikilta osin riittäviä - Opetusvälineet vanhoja ja heikkokuntoisia (-) - Opetusvälineistö "riittää nykyisille käyttäjille", mutta uudet AV-ATK tekniikat pitäisi pikkuhiljaa saada myös muihinkin kuin ATK-luokkiin. Työsalien välineistö riittää kurssien tarpeisiin, sillä lähiopetuksen raju pudotus on syönyt käytettävissä olevaa aikaa ja OPS tavoitteista saavutetaan vain n. 60%. Välineistöä voidaan myös uudistaa, mikäli opettajat tekevät riittävästi esityksiä ja haluavat panostaa siihen - Välineistö melko lailla ok. kokoajan pitää kuitenkin hankkia uutta - Osittain hyvät laitteet mm. automaatiotekniikassa, mutta myös paljon puutteita. - Paljon vanhoja epäkurantteja laitteita elektroniikan ja sähkötekniikan opetukseen (-) - Parannettavaa tässäkin paljon. (-) - Opetusvälineet ihan mukavalla mallilla. (+) - Perusvälineistöä löytyy, mutta kehityksen takia uutta välineistöäkin tarvitaan...

7.4.3 Säästötoimet

Osastoilla puhutaan usein *säästämisestä*. Pääosa opettajista arvioi kuitenkin säästöjen vaikuttavan vähän omaan työhönsä. Vaalan osalta säästöt aiheut-

taa oppilasmäärien pieneneminen, mikä näkyy tietysti vähempinä määrärahoina. Kajaanin osastolla säästöt näkyvät sijaisjärjestelyjen vaikeina hoitamisina.

TAULUKKO 6. Säästötoimenpiteiden vaikutus opettajien työhön ja työjärjestelyihin

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Säästötoimenpiteet. Vaikuttavatko ne sinun työhön ja työjärjestelyihin?	<ul style="list-style-type: none"> - Ei (+) - Vaikuttavat runsaasti (-) - Jonkin verran, mutta minkäs teet kun oppilasmäärät laskee (-) - Kyllä, ei riitä rahat hankintoihin (-) - Säästöt näkyvät lähinnä sijaisjärjestelyissä ja siinä, ettei opiskelijoita voida ryhmitellä pienryhmiin (tarvetta olisi myös muilla kuin ERVA opiskelijoilla) (-) - Jonkin verran - Ainakin suurempien hankintojen osalta (-) - Kalusto olisi ajanmukaisempi kauttaaltaan, jos olisi reilusti rahaa (-) - Vaikuttavat ainakin loppuvuodesta (-) - Ei oleellisesti. Saatu mitä tarvittu. (+)

7.4.4 Palkan vaikutus

Alle puolet vastaajista pitää *palkkaansa* jokseenkin riittävänä vaatimustasoon nähden. Toinen puoli on heitä, joille palkka ei riitä ”kunnon elämiseen”. Alkupalkkausta halutaan nostettavaksi ainakin. Siten saataisiin päteviä opettajia tulemaan ja jäämään alalle pitemmäksikin aikaa.

TAULUKKO 7. Palkan riittävyys työn vaatimustasoon

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Riittääkö palkka työn vaatimustasoon?	<ul style="list-style-type: none"> - Nojaa - Eipä riitä, ei (-) - Olen tyytyväinen, vaikka enemmänkin ottaisin palkkaa. (+) - Ei edes kunnon elämiseen (-) - Mielestäni palkkausta pitäisi korottaa ja painopisteenä tulisi olla alkupalkkauksen parantaminen. (-) - Nykyisellä palkalla alalle ei saada päteviä uusia opettajia. (-) - ? - Menisi enemmänkin. Tulen toimeen. - Parempikin voisi olla. (-) - Aivan sopivasti. (+)

7.4.5 Opettajien kouluttautuminen

Opettajien koulutukseen halukkuus jakaa mielipiteitä. Useimmille koulutusta on riittävästi, jos haluaa osallistua koulutuksiin. Osa ajattelee koulutuksen riittämättömäksi. Suhtautuminen opettajille järjestettäviin koulutuksiin on enemmän positiivinen ja tästä voi päätellä yleensä opettajien halun pitää ammattitaitoa yllä ja kehittää sitä.

TAULUKKO 8. Opettajakoulutusten riittävyys ja osallistumishalu koulutuksiin.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Opettaja-koulutukset, onko niitä riittävästi vai haluaisitko osallistua enemmän koulutukseen?	<ul style="list-style-type: none"> - Ei ole riittävästi koulutusta (-) - On tällä hetkellä (+) - Nykyisellään kyllä (+) - Kyllä haluaisin (-) - On (+) - Niihin voi kyllä osallistua kuka vaan, se on kiinni omasta tahdosta (+) - Koulutukseen kyllä - Kyllä pääsee koulutukseen jos haluaa. Siis on tarpeeksi (+) - On riittävästi, riippuu paljon omasta aktiivisuudesta. (+) - Lisäkoulutus olisi aina paikallaan. (-)

7.4.6 Turvallisuus

Turvallisuuden tunne jakautuu siten, että turvattomuutta koetaan jonkin verran oppilaiden käyttäytymisen takia ja toisaalta oman työpaikan pysyvyyden suhteen. Muita *uhkatekijöitä* ei tullut esille. Pääosin kuitenkin olo koetaan turvalliseksi työpaikalla.

TAULUKKO 9. Opettajan työpaikalla olon turvallisuuden tunne ja uhkatekijät.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Tunnetko työpaikalla olosi turvalliseksi vai onko mahdollisia uhkatekijöitä?	<ul style="list-style-type: none"> - Ei uhkatekijöitä (+) - Tuntiopettajan työt eivät ole kovin pysyviä (-) - Oppilaista ei aina tiedä, miten käyttäytyvät, varsinkin kuin on moniongelmaisia nuoria joukossa (-) - Olo on turvallista (+) - On turvallista (+) - Riittävästi (+) - Turvallinen olo on, Kyllä (+) - Opiskelijoissa on enemmän aggressiivisesti käyttäytyviä ”kuin silloin ennen”. Tulee haistattelua ja uhittelua. Joskus pelottaa (-) - Koen turvalliseksi, mutta koskaanhan ei tiedä (+) - Ihan jees (+)

7.4.7 Työpaikan pysyvyys

Työpaikan pysyvyyden kokee neljä kymmenestä epävarmaksi. Kuusi opettajaa näkee eläkepaikaksi opettajan uransa Kaossa. Kaikki vastaajat eivät kerrooneet pätevyyttänsä opettajan tehtäväänsä. Ilmeistä on, että he kuusi, jotka kokevat työpaikkansa pysyväksi, ovat myös muodollisesti päteviä työhönsä. Työpaikan pysyvyyden epävarmuus heikentää työtyytyväisyyttä, koska usein siitä puhutaan työpaikalla ja päivän rutiinit järkkyvät

TAULUKKO 10. Työpaikan pysyvyys ja muodollinen pätevyys

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Koetko työpaikkasi pysyväksi, Kaolta eläkkeelle - periaate? Oletko muodollisesti pätevä vai ns. epäpätevä opetustehtävään (pedagoginen puoli puuttuu)?	<ul style="list-style-type: none"> - En (-) - Ei eläkkeelle Kaolta, se on varmaa, epäpätevä (-) - Työpaikka ei ole lainkaan pysyvä. (-) - En koe. (-) - Eläkeikä lähestyy, olen pätevä (+) - Kyllä, pätevä (+) - Kyllä, koen työpaikkani pysyväksi. (+) - En osaa sanoa. Olen muodollisesti pätevä. - Kyllä, pätevä (+) - Ihan riittävän pysyvä. Olen pätevä. (+)

7.4.8 Oppilaan kohtaaminen

Oppilaiden erilaisuudet ja muuttuneet oppilaiden asenteet opiskelua kohtaan ja omatoimisuuden vähentyminen vaivaa usean opettajan mieltä, johon haluttaisiin myös lisäkoulutusta. Oppimisongelmat ovat lisääntyneet vuosi vuodelta. *Oppilaan, vanhempien ja opettajan keskinäinen yhteistyö* koetaan yleensä rakentavaksi. Osa opettajista on ollut vähemmän oppilaiden vanhempien kanssa tekemisissä, kun ei ole ollut ongelmatilanteita. Hojksit, eli henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevat suunnitelmat, opettajat kokevat tärkeiksi, mutta tukituntien antamista kyseisille oppilaille koetaan hankalana järjestää.

TAULUKKO 11. Opettajien tuntemuksia oppilaiden ja heidän vanhempiensa kohtaamisessa ongelmatilanteissa.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Oppilaiden ja heidän vanhempiensa kohtaamisen tuntemuksia ongelmatilanteissa. Oppilaiden erilaisuus nykyisin (HOJKS =henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, yms. - oppilaat).	<ul style="list-style-type: none"> - Vanhemmat ovat ottaneet hyvin kun on puuttunut ongelmiin ajoissa. (+) - Ei ole paljon kokemusta, Yleensä ihan positiivista. Tietysti muutama poikkeus on vahvistamassa sääntöä (+) - Suht heikot kontaktit. Tilanteita suhteellisen vähän - Oppilaat moninaisia, Hojksit välttämättömiä joillekin, mutta tukituntien antamisen ongelmat aikapulan takia olemassa. Vanhempien kanssa keskustelut rakentavia, vaikka usein vaikea ottaa yhteyttä kotiin. - Vaikuttaa opetukseen erittäin paljon. Osalle ei mikään mene perille ja osa turhautuu hitaaseen etenemiseen. (-) - Oppilaiden omatoimisuus on mielestäni selvästi heikentynyt, tähän kaipaasi lisäkoulutusta (-) - Olen aika vähän kosketuksissa opiskelijoiden vanhempiin. Ongelmatilanteissa tuntuu joskus, että tietoni ja taitoni ongelmien selvittämiseksi ovat puutteellisia. (-) - Ongelmat lisääntyvät vuosittain. HOJKS tarpeellinen! (-) - Hojkseja tarvitaan entistä enemmän. (-) - Aikaresursseja niukalti. (-)

7.4.9 Työkaverit ja ilmapiiri

Opettajat kokevat *työkaverit ja ilmapiirin* työpaikalla oikein hyväksi, mikä on luullakseni tärkeimpiä asioita työtyytyväisyyden kannalta. Vastauksissa korostetaan hyvää tiimihenkeä ja huumoria, vaikkakin uusiin ideoihin ja opetuksen kehittämiseen ei ehditä panostaa tarpeeksi. Taloudellisen Tiedotustoimiston teettämä 1998 Suomen Gallup Oy:n tekemä tutkimus suomalaisten opettajien suhtautumisesta koulutusjärjestelmäämme antaa yleisen kuvan opettajien hyvistä suhteista. Siinä tutkimuksessa 86 prosenttia suomalaisista opettajista pitää työpaikalla opettajien välisiä suhteita vähintäänkin melko hyvinä (Opettajien asenteet 1998, s.18).

TAULUKKO 12. Työkaverit ja ilmapiiri työpaikalla.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Työkaverit ja ilmapiiri työpaikalla? Hyvää/huonoa	<ul style="list-style-type: none"> - Työilmapiiri on hyvä ja avoin (+) - Työkaverit ihan OK (+) - Mielestäni meillä on ihan hyvä ilmapiiri. Pieni yksikkö, joten kaikki tuntevat toisensa. (+) - Hyvä tiimi. Vähän aikaa yhdessä tuumailuun (+) - Työkaverien kanssa pärjään mielestäni hyvin. (+) - Ilmapiiri on hyvä, mutta uusien ideoiden tai opetuksen kehittämisen tahtoo jäädä taka-alalle. (+) - Ok (+) - Lähimmät työkaverit ovat erittäin mukavia. Tuntuu, että puhalletaan "yhteen hiileen". (+) - Ihan ok (+) - Hyvä ilmapiiri ja huumori. (+)

7.4.10 Työajan ulkopuoliset yhteiset tilaisuudet

Työkavereiden kesken *yhteisiä työajan ulkopuolisia tilaisuuksia* osa haluaisi enemmän, osan mielestä niitä on sopivasti. Yhteiset tilaisuudet koetaan hankalaksi, koska kaikki eivät yleensä pääse tulemaan tilaisuuksiin kuka mistäkin syystä.

TAULUKKO 13. Yhteiset työajan ulkopuoliset tilaisuudet ja harrastukset.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Onko tarpeeksi yhteisiä työajan ulkopuolisia tilaisuuksia ja harrastuksia. Jos ei ole niin, millaisia tapahtumia toivot olevan lisää?	<ul style="list-style-type: none"> - On (+) - Mielestäni meillä on ihan sopivasti ohjelmaa työajan ulkopuolella. (+) - Yhteiset harrastukset hankala hoitaa etäisyyksistä johtuen. - Mitä vaan kelpaisi. Ei juuri mitään eikä koskaan (-) - Tilaisuuksia on, mutta valitettavasti vain osa "porukasta" osallistuu niihin. - Joitain saunailtoja voisi olla - On tarpeeksi. (+) - Saunailta voisi olla, jossa voisi turista vapaalla asioista, töissä usein kiireitä - Riippuu itsestä mitä harrastaa. - En ainakaan nyt ehtisikään ulkopuolisiin harrastuksiin.

7.4.11 Harrastukset

Opettajista *säännöllisesti harrastaa*, jotain liikunnasta, metsästyksestä, kalastuksesta, lukemisesta, mökkeilystä yhteisten asioiden hoitoon, melkein kaikki. Yksi ilmoitti, ettei harrasta mitään säännöllisesti.

TAULUKKO 14. Opettajien harrastukset

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Harrastatko säännöllisesti jotain?	<ul style="list-style-type: none"> - Kyllä (+) - Lähetääkö Eliaksen hiihtoon (+) - Metsästys ja kalastus säännöllistä (+) - Yöjuoksu nykyään harvenemaan päin? - Lukeminen, kalastus (+) - Kyllä (+) - Kyllä (+) - En (-) - Kyllä, ja harrastuksia pitää olla. (+) - Metsästys, mökkeily ja yhteisten asioiden hoito (+)

5.4.12 Oppilasmäärien vähentyminen

Oppilasmäärien ennustettu väheneminen tietää opettajille vähemmän töitä tulevaisuudessa, jos ryhmäkoot pysyvät ennallaan. Oppilasmäärien väheneminen vaikuttaa monen opettajan tulevaisuuden ajatteluun. Pelätään töiden vähenemistä ja se luo epävarmuutta. ”Eipä enää hetkauta minua” – lausahdus kuuluu todennäköisesti eläkeikää lähestyvälle. Nuoremmilla opettajilla oppilasmäärien väheneminen ajatteluttaa enemmän.

TAULUKKO 15. Opettajan tuntemuksia oppilasmäärien ennustetusta vähenemisestä tulevaisuudessa.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Häiritseekö sinua oppilasmäärien ennustettu väheneminen tulevaisuudessa ja kuinka paljon?	<ul style="list-style-type: none"> - Ei - Kyllä, mutta yöuniani en menetä (-) - Työt loppuu (-) - Tietysti se häiritsee ainakin siinä mielessä, että jatkuvasti voitotellaan asiaa. Tosiasia, joka ei voitotella miksikään muutu. (-) - Eipä enää hetkauta minua - Ei - Jonkin verran häiritsee (-) - Kyllä se huolestuttaa jonkin verran työtilanteen takia. (-) - Ei vielä, mutta eiköhän totuus valkene vähitellen. (-) - Ei häiritse, tulee olla realistinen.

7.4.13 Työssäoppimisen valvonnan vaikutus

Työssäoppiminen on nyky muodossaan ammatillisissa oppilaitoksissa tapa, jolla oppilas saa käytännön kosketuksen työelämään. *Työssäoppimisen valvonta* kuuluu opettajalle ja työpaikkaohjaajalle. Opettajat kokevat työssäoppimisen valvonnan pääsääntöisesti mielekkääksi tehtäväksi, vaikka kehiteltävääkin löytyy. Esimerkiksi arvioinnissa voisi olla erillinen työssäoppimisen numero, joka liitetään tutkintotodistukseen sellaisenaan. Nykyisin työssäoppimisen arvionumero liitetään osa-arvioinniksi joihinkin ammattiaineisiin. Nuorten näytöt tuovat lisää työtä ja aiheuttavat epä tietoisuutta. Opettajat kokevat myönteisenä yhteistyön elinkeinoelämän kanssa työssäoppimisen aikana.

TAULUKKO 16. Opettajien mielipiteitä työssäoppimisen valvonnasta nykymuodossaan

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Onko työssäoppimisen valvonta nykymuodossaan järjestyksessä vai onko mielestäsi muutettava?	<ul style="list-style-type: none"> - Ei vielä tietoa - On järjestyksessä (+) - Ainahan kaikessa on kehiteltävää. Pienet luokat, pienet korvaukset. Tästä johtuen ansiotaso pienenee työssäoppimisjakson aikana. Näyttöjen tuleminen ihmetyttää.. (-) - En osaa sanoa - Koko työssäoppiminen pitäisi tarkistaa. Työssäoppiminen pitäisi arvioida omalla arvosanalla eikä yhdistää keinotekoisesti johonkin opintokokonaisuuteen, näytöt tuovat ehkä tähän lisäarvoa. (-) - Nykyisin se on ihan ok. Miten sitten, kun näytöt tulee? (+) - Ok (+) - On, Hyvällä tolalla. (+) - Hyvä systeemi ja opettaja voi olla yhteydessä elinkeinoelämään (+)

7.4.14 Työajat

Työajan sopivuuteen opettajat ovat lähinnä tyytyväisiä. Vaalassa kuuden tunnin päivät hankaloittavat tuntien suunnitteluja jonkin verran. Jaksoittain vaihtelevat tuntimäärät koetaan osittain liian suuriksi. Päiväohjelmaan sisältyvät ”hyppytunnit”, jos niitä on, hyödynnetään yleensä tekemällä rästitöitä, jotka muuten joutuisi viemään kotiin.

TAULUKKO 17. Opettajien työaikojen sopivuus.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Koetko työaikasi sopivaksi. Onko lukujärjestyksessä liikaa hyppy-tunteja?	<ul style="list-style-type: none"> - Työaika on joustava eli ei turhia hyppyjä. (+) - Hyvät työajat, ei siinä mitään (+) - Periaatteessa kyllä. Hankaluus siinä, että kuuteen tuntiin on puristettu koko päivä. Kaikkia tunteja ei ehdi pitää. (-) - Ihan hyvä (+) - Vaihtelu tuntimäärissä jaksoittain ehkä liian suuri (-) - Asiaan voi itse vaikuttaa ja myös hyppytunnit voi käyttää hyödyksi (asioita ei välttämättä tarvitse kiikuttaa kotia) (+) - Työaika on sopiva, hyppytunnit ei haittaa. Joskus tietenkin pientä viilattavaa, yleensä hyvä. (+) - Sopiva (+) - Minulle sopivat työajat hyvin, jos hyppyjä, teen suunnittelua tai jotain. (+) - Ihan hyvä (+)

7.4.15 Maakuntahallintoon siirtyminen

Maakuntahallintoon siirtyminen ei ole vaikuttanut viihtyvyyteen työssä kovinkaan paljoa. Opettajat ovat hyvin yleisellä tasolla ottaneet kantaa työnantajan vaihtoon. Työnantajan vaihtuminen on ilmeisen kivuttomasti tapahtunut. Joitain käytännön järjestelyjä on täytynyt tehdä, mutta niitä ei ole koettu liian hankaliksi.

TAULUKKO 18. Kaon siirtyminen Kainuun maakuntahallintoon.

Aihealue	Opettajan mieleen tulevia asioita
Onko Kaon siirtyminen maakuntahallintoon vaikuttanut työhösi jotenkin?	<ul style="list-style-type: none"> - Eipä mitenkään - Ei - Alussa luulin, että vaikuttaa, mutta ei ole vaikuttanut - Laskuun piti laittaa uusi osoite - Palkka tulee erilaisella otteella - Organisaatiojärjestelyt jonkin verran vaikuttaneet - Laskujen tarkastukset ja hoidot mutkistuneet (-) - Opetustarvikkeiden tilausjärjestelyihin vähän vaikutusta, mutta ei suu-remmin. - Ei mitenkään - Samaa opetustyötä eri palkanmaksaja..

7.5 Henkilöstöasioiden sujuvuus

Henkilöstöasioiden hoidosta opettajat ovat antaneet koululle arvosanan 7,3, joka on keskiarvo kaikkien vastanneiden antamista arvioista. Henkilöstöasioissa on parantamisen varaa, vaikka ne eivät ihan huonolla tolalla yksittäisistä mielipiteistä huolimatta ole. Kuusi vastasi kahdeksan arvoisesti, kaksi seitsemän arvoisesti, yksi kuutosen arvoisesti ja yksi antoi viitosen henkilöstöasioiden hoidosta.

TAULUKKO 19. Opettajien arvio henkilöstöasioiden hoidosta

	8	7	6	5
Henkilöstöasioiden hoidosta annettu yleisarvio kouluarvosanana, jossa 10 = erinomainen ... 4 = huono	6 kpl	2 kpl	1 kpl	1 kpl

8 POHDINTA

Kehittämishankkeena toteutettu työtyytyväisyystutkimus antaa sellaisen kuvan, että Kaon sähköalan opettajat ovat varsin tyytyväisiä työhönsä. Tyytyväisyyden taso vaikuttaa korkeammalta kuin Taloudellisen Tiedotustoimiston teettämän Suomen Gallup Oy:n tekemän tutkimuksen suomalaisten opettajien suhtautumisesta koulutusjärjestelmäämme antama kuva opettajien asenteista. Siinä tutkimuksessa verrattiin peruskoulujen, lukioiden, ammatillisten oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen, yliopistojen ja korkeakoulujen opettajien asenteita koulutusjärjestelmää, opettamista ja yhteiskuntaa kohtaan (Opettajien asenteet 1998). Vaikka kaikilta tavoitelluilta ei vastausta tullutkaan, niin lähes kaksi kolmasosaa perusjoukosta, siis kaikista tavoitelluista, antoi vastauksen.

Toiset kysymykset vaatisivat laaja-alaisempaa tutkimista. Esimerkiksi säästötoimenpiteet, joita ei voi muutamalla sanalla kertoa. Yleensä säästöt työpaikalla aiheuttavat ahdistusta ja heikompa työmotivaatiota, mutta opettajat ymmärtävät yleensä hyvin, jos säästöjä pitää tehdä.

Opettajakoulutukseen hakeminen ja pääseminen riippuu paljon opettajan pätevydestä ja työsopimuksesta. Määräaikaiset opettajat ja varsinkin muodollisesti epäpätevät eivät hakeudu samalla lailla järjestettäviin koulutuksiin kuin vakituiset opettajat.

Opettajan turvallisuutta tulee ajatelleeksi useinkin nykyään. Oppilaiden keskuudessa useiden lähteiden mukaan käytetään nautintoaineita, etenkin alkoholia runsaasti. Huumeiden käyttäjiä on myös jonkin verran. Huumeet vaikuttavat nuoriin ihmisiin tunne-elämätasolla aluksi kiihdyttäen tunne-elämää mutta myöhemmin paljon käyttäneet tylsistyttävät itsensä tunnetasolla. Aggressiivisista tai masentuneista nuoria olen havainnut useita. Haastetta riittää opettajalle siinä, kuinka tällaisia nuoria käsitellään.

Henkilökunnan ikärakenne vanhenee ja keski-ikä Kaon sähköpuolella lähentelee viittäkymmentä vuotta. Suurin osa vastaajista kokee luonnollisesti olevansa Kaossa eläkkeelle asti.

Hojksit eli henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevat suunnitelmat ovat tuoneet heikommille opiskelijoille enemmän mahdollisuuksia selviytyä opiskelusta kohti tutkintoa. Opettajat pitävät sitä tärkeänä, mutta käytännössä hojksin mukaista tukiopetusta ei pystytäkään antamaan täysipainoisesti, koska aikaresurssipula tulee usein eteen. Varsinkin pienessä yksikössä, jossa opettajia on vähemmän ja kaikilla yleensä on lukujärjestykset täynnä tunteja. Tukitunteja ei voida enää pitää, jos opettaja ja tukea tarvitseva oppilas eivät jatka päivää. Heikommat oppilaat eivät yleensä ole halukkaita jatkamaan koulupäiväänsä muita pidempään, vaikka siitä olisi heille hyötyä.

Työtyytyväisyyden kannalta huumorin viljely ja tiimihenki on omiaan lisäämään työviihtyisyyttä. Hyvät ja toimivat ihmissuhteet työpaikalla ovatkin mielestäni hyvän työtyytyväisyyden ehdoton edellytys. Harrastuksia on lähes kaikilla opettajilla säännöllisesti, joten voisi päätellä opettajien olevan aktiivista porukkaa myös vapaa-ajalla.

Työtyytyväisyys on yksi laadun tekijä. Pedagogisesti voidaan ajatella opettajien hyvän työtyytyväisyyden saavan aikaan parempia oppimistuloksia. Onhan positiivinen oppimisilmapiiri oppimisen perusedellytyksiä. Kainuun Ammattiopiston oppilaat ovatkin menestyneet kansallisissa oppilaitosten kilpailuissa varsin hyvin.

Selvästi vastauksista käy ilmi, että työtyytyväisyys on paljon henkilöstä itsestään kiinni. Tytytyväisyyden tekijöihin voi puuttua yksilötasolla hyvin paljon. Esimerkiksi perusteltujen esitysten pohjalta voi saada hankittua työtä helpottavia laitteita ja opetustarvikkeita. Ovatko opettajat passiivisia tekemään ehdotuksia? Vähän näyttäisi myös näin olevan. Kehittämishankeraportti on menossa oppilaitoksen johdolle, joka tekee omat johtopäätökset jatkosta.

Tätä tutkimusta voisi hyödyntää jatkotutkimukseen, jossa tutkittaisiin tämänhetkisten opettajien taustoja tarkemmin. Näin saataisiin syy- ja seurausyhteyksiä työtyytyväisyyteen paremmin selville. Millainen on opettajan pohjakoulutus, perhetausta, muu työkokemus, paikkakuntasidonnaisuus, yms. vaikutus työtyytyväisyyteen. Vertailevaa tutkimusta voisi tehdä myös toisten am-

mattiopistojen sähköosastojen työtyytyväisyydestä.

Opettajan on hyvä tietää työviihtyvyyteen ja työ hyvinvointiin vaikuttavista asioista, jotta hän voi suunnitella oman työn rutiineja ja rytmitystä viihtyvyyttä parantavasti. Opettaja urautuu helposti työnsä ääressä. Uudet viihtyisämmät opetusmenetelmät ja välineet estävät urautumista. Työssä jaksaminen useiden vuosikymmenien ajan kuuluu myös valtiovallan tavoitteisiin. Näin työtyytyväisyyden tietoinen parantaminen on myös sopusoinnussa eläkkeelle siirtymisessä. Eläkkeelle ei tarvitse lähteä esimerkiksi työperäisen sairauden myös henkisen sairauden takia aikaisemmin, jos työviihtyvyys on kunnossa.

Opiskelijoiden kanssa jaksaa tehdä työtä paljon paremmin, kun huolehtii omasta jaksamisestaan. Nykyisin erityisopetuksen lisääntyessä työtyytyväisyys korostuu entisestään työssä jaksamisessa. Opettaja saattaa yksilöstä riippuen kokea työviihtyvyyden eri tavalla. Tämän takia on huomioitava myös muut opettajakollegat opetustyössä ja puhallettava niin sanotusti ”yhteen hiileen” opettamisen arvokkaassa työssä.

LÄHTEET

Borg, M.G., Riding, R.J. (1991) Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Journal*, 17, 263-282.

Borg, M.G., Riding, R.J.&Falzon, J.M. (1991) Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers. *Educational Psychology*, 11, 59-75.

Hiltunen, H-L. (2003), Opettajatyön sietämätön keveys, pro gradu – tutkielma, Oulun yliopisto. Yhteistyöstä voimaa opetustyöhön

Kääriäinen, H., Laaksonen, P., Wiegand, E. (1997) Tutkiva ja muuttuva koulu. Helsinki: WSOY

Luukkainen, O. (2000) Opettaja vuonna 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEKO) selvitys 15. Helsinki: Opetushallitus.

Opettajien asenteet 1998, Koulujärjestelmä Opettaminen Yhteiskunta, Taloudellinen Tiedotustoimisto, Viestintä Oy Viisikko, Viestintäpaino 1999.

Purola, H. (1997) Sitä on vain selvittävä päivä kerrallaan, pro gradu – tutkielma, Oulun yliopisto, Ammattikorkeakoulun opettajien kokemuksia työssä jaksamisessa

Santavirta, N., Niskanen, P., Aittola, E., Pasanen, I., Tuominen, K., Solovieva, S. 2001 Nyt riittää. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta.

Savela, E. (2003) Ammattitaidon ylläpitäminen apteekissa – farmaseuttien ja proviisoreiden kouluttautuminen normiteorian viitekehyksessä. Väitöskirja, Kuopion yliopisto

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Esa Isopahkala
Empuntie 32
87250 Kajaani
p. 0400-619150

SAATEKIRJE

Morjens Kaon sähköalan opettajat!

Olen opiskelemassa Jyväskylän ammatillisessa opettajakorkeakoulussa ammattiopettajan pätevyyteen tähtääviä opintoja. Opintoihini kuuluu tehdä kehittämishanke. Aiheen hankkeeseen sain meidän opetustyöstä ja aloin miettiä, miten tyytyväisiä me sähköalan opettajat ollaan työhömme Kainuun Ammattiopistossa tänä aikana. Niinpä lähestynkin teitä tutkimuslomakkeella, jonka pyytäisin täyttämään heti, kun kukin töiltänsä ehtii. Toivoisin kuitenkin, että ehtisitte katsoa sen jo ennen viikkoa 50 ja palautus samalle viikolle viimeistään 16.12. Minulla on joululoma aikaa tehdä raporttia, kun toiset hiihtelevät hangilla... On se niin väärin...

Kyselylomake on tämän viestin liitteenä word-muodossa. Lomakkeeseen voi vastata siten, että avaa liitteen, vastaa avoimena oleviin kysymyskohtiin asiakirjassa, tallentaa tiedoston jollain nimellä ja lähettää sen liitteenä takaisin minulle sähköpostiin. Käyn vastaukset läpi luottamuksellisesti, nimettömänä ja analysoin ne raportiksi. Raportin laitan kaikille luettavaksi, kun olen saanut tehtyä sen tammikuun lopulla.

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen...

Terveisin Esa Isopahkala
Kainuun Ammattiopisto, Vaala
p.5613026, 0400619150

Liite 2. Kyselylomake

Esa Isopahkala

KYSELYLOMAKE

Kainuun Ammattiopisto, Vaala

p. 5613026, 0400-619150

esa.isopahkala@kao.fi

Kainuun Ammattiopiston sähköalan opettajien työtyytyväisyystutkimus

Vastaa seuraaviin kysymyksiin joko rastittamalla ruutuun tai numeroimalla alue.**Vastattuasi tallenna asiakirja ja lähetä liitteenä takaisin minulle sähköpostiin.****Kysymykset 1-3 luokittelua varten**

	25 v tai alle	26-35 v	36-45 v	46-55 v	55 v tai yli
1. Iältäni olen					

	nainen	mies
2. Sukupuoli		

	alle 5 v	5v-10v	10v.< < 15v.	15v. < < 20v.	yli 20v.
3. Palvelusvuoteni					

4. Arvostus ja ilmapiiri

Rastita tai laita numero ruutuun	5 = täysin samaa mieltä	4 = jonkin verran samaa mieltä	3 = en osaa sanoa	2 = jonkin verran eri mieltä	1 = täysin eri mieltä
Lähin esimieheni on kaiken kaikkiaan "hyvä tyyppi".					

Lähin esimieheni on kohdellut minua reilusti ja oikeudenmukaisesti.					
Osastollamme on todella hyvä henki.					
Tunnen, että ammattitaitoani arvostetaan.					
Saan toteuttaa omia ideoitani ja arvostuksiani työssäni.					

5. Kehityskeskustelut

Arvioi tapaa soveltaa kehityskeskusteluja seuraavien väittämien avulla	5 = täysin samaa mieltä	4 = jonkin verran samaa mieltä	3 = en osaa sanoa	2 = jonkin verran eri mieltä	1 = täysin eri mieltä
Kehityskeskusteluja kyllä käydään, mutta ei riittävän säännöllisesti.					
Yrityksessämme esimiehet ymmärtävät kehityskeskusteluiden merkityksen.					
Kehityskeskusteluissa saan riittävästi palautetta oman työni onnistumisesta.					
Minusta tuntuu, että kehityskeskusteluja ei käydä kaikkien työntekijöiden kanssa samalla tavoin.					
Kehityskeskustelut ovat lähinnä muodollisuus, koska niitä on käsketty pitää.					

6. Seuraavassa esitetään Kaon sähköalan työtyytyväisyyteen vaikuttavia työolosuhdekijöitä. Mieti annetuista aihealueista omaa työpaikkaasi kuvaavia asioita ja kirjoita niistä muutamalla sanalla taulukon riville annetun aiheen kohdalle. Koeta saada jokaiseen jotain asiaa, mutta ei ole tarkoitus käyttää kovin paljon aikaa näihin...kirjoita ns. ensiksi mieleen juolahtavia asioita...

Aihealueita	Opettajan mieleen tulevia asioita
--------------------	--

<p>Toimitilat riittävyys, tarpeen- ja ajanmukaisuus</p>	
<p>Opetusvälineistön riittävyys, tarpeen- ja ajanmukaisuus</p>	
<p>Säästötoimenpiteet. Vaikuttavatko ne sinun työhön ja työjärjestelyihin?</p>	
<p>Riittääkö palkka työn vaatimustasoon?</p>	
<p>Opettajakoulutukset, onko niitä riittävästi vai haluaisitko osallistua enemmän koulutukseen?</p>	
<p>Tunnetko työpaikalla olosi turvalliseksi vai onko mahdollisia uhkatekijöitä?</p>	
<p>Koetko työpaikkasi pysyväksi (Kaolta eläkkeelle...periaate)? Oletko muodollisesti pätevä vai ns. epäpätevä opetustehtävään(pedagoginen puoli puuttuu)?</p>	
<p>Oppilaiden ja heidän vanhempiensa kohtaamisen tuntemuksia ongelmatilanteissa. Oppilaiden erilaisuus nykyisin(HOJKS yms.-oppilaat).</p>	
<p>Työkaverit ja ilmapiiri työpaikalla? Hyvää/huonoa</p>	

Harrastatko säännöllisesti jotain?	
Onko tarpeeksi yhteisiä työajan ulkopuolisia tilaisuuksia ja harrastuksia. Jos ei ole niin, millaisia tapahtumia toivot olevan lisää?	
Häiritseekö sinua oppilasmäärien ennustettu väheneminen tulevaisuudessa ja kuinka paljon?	
Onko työssäoppimisen valvonta nyky muodossaan järjestyksessä vai onko mielestäsi muutettavaa?	
Koetko työaikasi sopivaksi. Onko lukujärjestyksessä liikaa hyppytunteja?	
Onko Kaon siirtyminen maakuntahallintoon vaikuttanut työhösi jotenkin?	

	10	9	8	7	6	5	4
7. Anna henkilöstöasioiden hoidosta yleisarvosana kouluarvosanana, jossa 10 = erinomainen ... 4 = huono							

8. Palaute

Halutessanne voitte antaa palautetta tutkimuksesta:

Kiitän mielipiteistänne. Vastauksenne käsittelen luottamuksellisesti nimettömänä ja tulokset saatte tammikuun 2006 lopulla, kun saan raportin tehtyä valmiiksi.

**Terveisin Esa Isopahkala
Kainuun Ammattiopisto, Vaala
p. 5613026 tai 0400 619150**