

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Ohjaajien työhyvinvointi Ammattiopisto Luovin
Muhoksen yksikössä**

Mika Takalo

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma/ Tornio (210 op)

5/2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Mika Takalo	Sivumäärä 46 ja 4 liitesivua
Työn nimi Ohjaajien työhyvinvointi Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikössä.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Taina Kyrönlampi ja Regina Pesonen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Ammattiopisto Luovi, Muhoksen yksikkö	
Tiivistelmä <p>Ihmiset motivoituvat työssään eri asioista ja tekijöistä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tutkimuksen avulla Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikön ohjaajien työhyvinvointia sekä tekijöitä mitkä siihen vaikuttavat. Tarkoituksenani on lähestyä aihetta sekä ammatillisesta, että henkilökohtaisesta näkökulmasta.</p> <p>Suoritettava tutkimus on kvalitatiivinen ja se tehtiin kaikille Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikön ohjaajille helmikuussa 2012. Työhyvinvointikysely tavoitti Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikön ohjaajat hyvin ja kyselyyn vastasi kaikkiaan 83 % ohjaajista. Korkea vastausprosentti kuvaa kyselyn kiinnostavuutta sekä sen merkittävyyttä. Työhyvinvointikyselyn pohjana käytettiin <i>Survey</i>-tutkimuksen menetelmää, jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen. Kysely lähetettiin sähköisenä kyselynä Webropol avusteisesti kaikille ohjaajille ja heillä oli aikaa vastata kyselyyn kaksi viikkoa. Aineisto analysoitiin Webropol ohjelman työkaluja käyttäen.</p> <p>Tutkimustuloksista ilmenee, että Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikön ohjaajat motivoituvat monista eri asioista työssään. Vahvimpina väittämistä nousi esille työtovereiden väliset suhteet ja vuorovaikutus, työyhteisön ilmapiiri, kokemukset esimiestyöstä sekä työtehtävien mielenkiintoisuus. Tutkimus osoitti myös laajalti tyytymättömyyttä palkkaukseen suhteessa työn vaativuuteen sekä ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen.</p> <p>Arvioin opinnäytetyön ja sen tutkimuksen tuloksen toimivan osaltaan yhdenlaisena palautteena ohjaajien tämän hetken työhyvinvoinnin tilasta. Näen sen myös toimivan positiivisena dialogisen vuoropuhelun avaajana työhyvinvoinnin kehittämiskohteille. Tutkimus auttaa refleктоimaan ja etsimään tehokkaita ratkaisuja toteuttaa selkeitä työhyvinvointikysymyksiin liittyviä toimintasuunnitelmia. Tutkimuksen tulokset on tarkoitus luovuttaa Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikön Tyhy -tiimin käyttöön työvälineeksi työhyvinvoinnin kehittämiseen.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kartoitus, kehittäminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Mika Takalo	Number of Pages 46 + 4 annex page
Title The Well-being at Work of the Instructors at Luovi Vocational College, Muhos Unit.	
Supervisor(s) Taina Kyrönlampi ja Regina Pesonen	
Subscriber and/or Mentor Luovi Vocational College, Muhos Unit	
Abstract <p>People get motivated by different things in their work. The purpose of this thesis was to investigate factors influencing the well-being at work of the instructors at Luovi Vocational College Muhos. My intention was to approach the topic from a professional as well as a personal point of view.</p> <p>The study was qualitative and was done to Luovi Vocational College Muhos unit instructors in February 2012. The survey was sent to all instructors and the response level was 83%. The high response rate probably indicates the level of interest in the research and its importance to the respondents. The well-being survey was based on a <i>Survey</i> -research method where the sample comprises targeted individuals. The questionnaire was sent to all of the instructors using the Webropol program and the instructors were given two weeks time to respond to the questionnaire. The resulting data was analyzed using Webropol software tools.</p> <p>The results of the study showed that the Luovi Muhos unit instructors are motivated by many different aspects of their work. The most significant connections arose from the relationships and the interaction between co-workers, from the atmosphere of the work community, as well as from the experience of leadership tasks and interesting work assignments. The study also showed a widespread dissatisfaction with the basic salary of instructors in proportion to the demands of the work and amount of conflict situations with leadership experience.</p> <p>I hope the Thesis and the results of the study will be function as active feedback on the current well-being of the instructors. I also see it functioning as a basis for positive dialogue to help develop concrete objectives for improving instructor well-being, as well as a support in finding effective solutions which could be implemented. The results of this study are also to be given to Luovi Muhos unit TYHY (Well-being at Work) -team as a tool for the development of staff well-being within the unit.</p>	
Keywords well-being at work, survey, development	

ALKUSANAT

Työikäisen elämästä noin kolmannes kuluu työssä. Ei siis ole aivan yhdentekevää, miten tuon elämän kolmanneksen viettää ja minkälaisessa työyhteisössä. Opinnäytetyön aihetta pohtiessani pidin itsestään selvänä lähtökohtana, että aihe koskettaisi työelämää ja siihen liittyvää työhyvinvointia.

Suuren avun opinnäytetyöni sisällön muokkaamiseen olen saanut ohjaavalta opettajaltani, tutkija-lehtorilta Taina Kyrönlammelta, jolle osoitan kiitokseni tässä yhteydessä. Haluan osoittaa myös ison kiitoksen tuesta, tekstin oikolukemisesta, muokkausvinkeistä ja hyvistä korjausehdotuksista vaimolleni Outille.

Kiitos teille!

SISÄLLYS

ALKUSANAT

1 JOHDANTO	6
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
2.1 Ammattiopisto Luovi	8
2.2 Opetuksen suuntaviivat	8
2.3 Muhoksen yksikkö	9
2.4 Asumispalvelut	10
3 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMÄ JA LAINSÄÄDÄNTÖ	12
3.1 Työhyvinvoinnin taustoja	12
3.2 Työhyvinvoinnin määritelmä	13
3.3 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö	14
4 TUTKIMUSONGELMAT	18
4.1 Tutkimuksen metodologia	18
5 TUTKIMUKSEN VAIHEET JA MENETELMÄT	20
5.1 Kuvaus työn vaiheista	21
5.2 Tutkimuksen suunnittelu	22
5.3 Opinnäytetyön hyödyntäminen	23
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
6.1 Työympäristö	25
6.2 Työtyytyväisyys	28
6.3 Työmotivaatio	31
6.4 Työ- ja työtehtävät	34
7 POHDINTA	39
7.1 Tutkimuksen lähtökohdat	39
7.2 Näkemyksiä ja ehdotuksia Tyhy -tiimin toimintaan	40
LÄHTEET	44
LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi puhuttaa Suomessa monilla eri aloilla ja materiaalia aiheesta julkaistaan paljon. Työssäkäyvien terveyden edistäminen on aihe, mikä liitetään hyvin usein työpaikoilla käytäviin työhyvinvointikeskusteluihin. Havaintojeni mukaan tämä on johdannut siihen, että työhyvinvointiin kiinnitetään työpaikoilla entistä enemmän huomiota erilaisten työhyvinvointisuunnitelmien, tutkimusten ja ohjelmien muodossa. Tästä hyvänä esimerkkinä käy Ammattiopisto Luovin kehittämispäivillä marraskuussa 2011 henkilöstölleen julkaisema työhyvinvointimalli (Kiirikki 2011: 3) ja Jari Hakasen (2004) Työterveyslaitokselle tekemä väitöskirja; Työuupumuksesta työn imuun.

Tämän päivän työelämästä ja sen tilasta keskusteltaessa siihen liitetään pääsääntöisesti työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Mitkä ovat työntekijän vaikutusmahdollisuudet? Saako työstä riittävästi palautetta? Onko työmäärä liian kuormittava? Työhyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät kuten esimerkiksi yhteisöllisyys ja sen toimivuus. Eriytyisen paljon keskusteluissa korostetaan yhteisöllisyyden merkitystä työelämässä. Yhteisöllinen työyhteisö voi paremmin ja on tehokkaampi kuin työpaikka, joka perustuu joukkoon yksilöllisiä työntekijöitä vailla yhteisiä päämääriä (Paunonen 2010: 29).

Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä työpaikalla on useita, mutta samaan aikaan työyhteisöissä työtään tekee kuitenkin henkilöitä, jotka ovat viettäneet saman työnantajan palveluksessa toistakymmentä vuotta. Työpaikassa täytyy olla paljon hyvää, jos työntekijä on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa suuren osan työurastaan. Hyviä puolia vain on välillä vaikea nähdä tai tunnistaa ja siksi olisikin hyvä välillä pysähtyä miettimään, mitä hyvää työpaikassani on ja mitä se minulle tarjoaa?

Oleellista on, että työntekijä kokee itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä ja saa mahdollisuuden kehittyä sekä edetä työssään. Jos työntekijän ammattitaito ei vastaa muuttuneita työtehtäviä tai vastaavasti työ hankittua osaamista, motivaatio voi heiketä nopeasti. Jotta työhyvinvointia lisäävät ja tukevat toiminnot voisivat toteutua, tarvitaan johdon ja koko henkilöstön yhteistyössä tapahtuvaa suunnittelua ja toteutusta.

Työelämän jatkuvat muutokset, yhteiskuntavastuu, globaalisuuntaus ja tietointensiivi-

syys asettavat omalta osaltaan vaatimuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tärkeinä työhyvinvoinnin kehittämisen osa-alueina pidetään myös eettisiä ja inhimillisiä tekijöitä (Rauramo 2008: 18). Lisäksi viime aikoina ovat tutkimuksen kohteena olleet myös työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kytkennät. Työhyvinvoinnin kehittämistä perustellaan sillä, että hyvinvoivat ihmiset tekevät hyvän tuloksen. Siksi kehittämiseen käytetyt resurssit tulevat moninkertaisena takaisin (Ojala & Ahonen 2003: 51).

Tässä opinnäytetyössä on otettu tarkastelun kohteeksi ohjaajien työhyvinvointi Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikössä. Työn tavoitteena on tutkia ohjaajien työhyvinvointia kvalitatiivisen tutkimuksen kautta ja selvittää mitkä asiat siihen vaikuttavat sekä kartoittaa työhyvinvointiin liittyviä kehittämiskohteita (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 156–162). Opinnäytetyö toimii samalla kehittämissuorituksena, jossa selvitetään ohjaajien työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikössä.

Idea opinnäytetyön aiheeseen on lähtenyt omista kokemuksistani työurani varrelta. Mielenkiintoni on herännyt työmotivaatiota, työhyvinvointia ja työssä jaksamista kohtaan, sillä työhyvinvointi on ollut keskustelun aiheena työyhteisössä jo pidemmän aikaa. Tarkoitukseni on lähestyä aihetta sekä ammatillisesta, että henkilökohtaisesta näkökulmasta.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1 Ammattiopisto Luovi

Ammattiopisto Luovi perustettiin 1.8.2007. Tällöin Hengitysliiton koulutusorganisaatiot; Merikosken ammatillinen koulutuskeskus, Kaprakan ammatillinen koulutuskeskus sekä Hoikan opisto yhdistyivät. Luovi laajeni 1.1.2009 Alavuden erityisammattikoulun yhdistyessä Luoviin. Lisäksi Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi Luoville vuoden 2008 kesäkuussa 70 lisäopiskelijapaikkaa. Luovissa on järjestetty kansanopistokoulutusta vuoteen 2009 asti, kunnes Sastamalan toimipiste lakkautettiin. Syynä tähän oli paikallisesti vähentynyt kansanopistokoulutuksen kysyntä (Luovi 2012).

Luovissa opiskelee vuosittain noin 1500 ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijaa ja reilu 1400 opiskelijaa osallistuu aikuiskoulutukseen. Luovi toimii osana Hengitysliittoa noin 900 ammattilaisen voimin usealla paikkakunnalla kautta maan. Ammattiopisto Luovin toiminta-ajatuksena on tarjota tasavertaisia oppimismahdollisuuksia sekä yksilöllisiä reittejä työelämään ja hyvään elämisen laatuun kohderyhmänään erityistä tukea tarvitsevat nuoret ja aikuiset (Luovi 2012).

Luovin vahvuutena voidaan pitää valtakunnallisuutta, mutta taustalla vaikuttavat vahvat alueelliset ja paikalliset verkostot. Suomen suurimpana ammatillisen erityisopetuksen järjestäjänä Luovi profiloituu voimakkaasti myös ammatillisen erityisopetuksen kehittämiseen sekä erityisopetuksen aseman vahvistamiseen yhdessä muiden ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa. Lisäksi Luovi tarjoaa myös ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalveluita oppilaitoksille, elinkeinoelämälle ja muille yhteistyötahoille. Palvelutarjontaan kuuluvat esimerkiksi neuvonta-, ohjaus- ja konsultointityö sekä monimuotoiset koulutukset (Luovi 2012).

2.2 Opetuksen suuntaviivat

Ammatillisen erityisopetuksen tarjoajana Luovissa uskotaan, että jokainen opiskelija on erityinen ja ansaitsee tulla kohdelluksi sellaisenaan. Luovissa lähtökohtana on,

että jokaiselle opiskelijalle annetaan mahdollisuus kykyjensä ja valmiuksiensa mukaiseen ammatilliseen koulutukseen (Luovi 2012).

Luovin kaikki opiskelijat tarvitsevat opinnoissaan ja työllistymisessään erityistä tukea. Tuen tarvetta aiheuttavia tekijöitä voivat olla kehityksen viivästyminen tai sosiaaliset ja mielenterveydelliset ongelmat. Koulutuksen järjestämisessä otetaan huomioon työelämän sekä muun toimintaympäristön vaatimukset. Luovissa katsotaan tulevaisuuteen yhdessä opiskelijan kanssa esimerkiksi paneutumalla huolellisesti yhteistyöhön työssäoppimispaikkojen suuntaan ja valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen. Tuki jatkuu tarvittaessa aina opiskelijan työelämään sijoittumiseen saakka (Luovi 2012).

Kaikessa oppimiseen ja kouluttautumiseen liittyvissä tekijöissä pyritään siihen, että opiskelija ottaa omien voimavarojensa ja kykyjensä mukaan vastuuta itsestään ja omista tekemisistään sekä tulee kohdelluksi omana erityislaatuisena itsenään. Luovissa jokaisen oppijan ja yksilön erityislaatuisuuteen uskomisen kantaa opiskeluaikojaan pidemmälle. Päämääränä on tarjota mielekästä ja kunkin omien tarpeiden mukaan räätälöityä koulutusta, mutta ennen muuta antaa eväitä tulevaisuutta varten (Luovi 2012).

2.3 Muhoksen yksikkö

Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikkö toimii useassa eri toimipisteessä ja opetus ja ohjaus jakaantuvat kolmelle osa-alueelle; ammatilliseen perustutkintoon, ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaan ja kuntouttavaan opetukseen sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaan koulutukseen. Muhoksen yksikössä opiskelee vuosittain yhteensä noin 250 opiskelijaa.

Perustutkintoon tähtäävän koulutuksen tavoitteena on ammatillinen perustutkinto, joka johtaa työelämän ammatteihin. Kolmivuotinen ammatillinen koulutus on hyvä lähtökohta sekä mahdollisuus työelämään tai jatko-opintoihin siirryttäessä.

Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan koulutuksen tavoitteena on valmentaa ja kuntouttaa opiskelijoita ammatilliseen peruskoulutukseen siirtymistä varten.

Opiskelijan keskeisenä tavoitteena on siirtyä koulutuksen jälkeen kiinnostustaan ja edellytyksiään vastaavaan ammatilliseen peruskoulutukseen.

Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa ja kuntouttavassa koulutuksessa opiskelijan keskeisenä tavoitteena on itsenäistyä elämän eri osa-alueilla ja valmentautua työhön. Opinnot tukevat opiskelijaa omatoimisuuden, toimintakyvyn ja arkielämän taitojen lisäämisessä sekä ylläpitämisessä. Koulutuksen toisena tavoitteena on, että opiskelijalla on mahdollisimman todenmukainen kuva työelämästä, erilaisista ammateista ja työtehtävistä sekä selkeä käsitys omista vahvuuksistaan ja tuen tarpeistaan.

Muhoksen yksikön ohjaushenkilökunta työskentelee kaikilla koulutusaloilla ja osa-alueilla työparimalliajattelun mukaisesti yhdessä opettajan kanssa. Tällä järjestelyllä pyritään takaamaan jokaiselle opiskelijalle riittävästi aikaa henkilökohtaiseen tukemiseen ja ohjaamiseen opetuksessa. Lisäksi työssä painottuu kasvatuksellinen opiskelijan kohtaaminen ja ohjaava ote.

Työhön kuuluu olennaisesti moniammatillinen yhteistyö ja tarvittaessa päivittäin pidetään yhteyttä huoltajiin sekä muihin opiskelijan verkostoon kuuluviin tahoihin. Oppilaitoksen sisäinen yhteydenpito on myös hyvin tärkeää. Opettajiin, ohjaajiin ja opinto-neuvojiin ollaan kunkin opiskelijan kohdalla aina yhteydessä tarpeen sitä vaatiessa.

2.4 Asumispalvelut

Ammattiopisto Luovi tarjoaa opiskelijoilleen valtakunnallisesti erilaisia asumisvaihtoehtoja; tuettua, ohjattua ja itsenäistä asumista. Useimmissa Luovin opiskelija-asuntoloissa on ympärivuorokautinen valvonta sekä tukipalvelut ohjaamassa ja neuvomassa opiskelijoiden asumista.

Muhoksen yksikön opiskelija-asuntola koostuu noin 120 asuntolapaikasta ja sen vaki-tuiseen henkilökuntaan kuuluu 15 ohjaajaa. Asuntolapalvelut sisältävät kolme asu-misyksikköä, jotka eroavat toisistaan koon sekä ohjaus- ja tukipalveluiden suhteen. Leppiniementien asumisyksikkö on pienin. Siellä asuu noin 20 opiskelijaa ja he tarvit-

sevat tiivistä tukea asumiseensa. Suopursussa on noin 30 opiskelijaa, jotka tarvitsevat paljon tukea arjessaan. Nuorisotie on itsenäisin asumisyksikkö ja siellä on noin 60 opiskelijaa, johon kuuluu myös tukiasunnot. Jokaisessa yksikössä ohjaaja on paikalla ympäri vuorokauden tukemassa opiskelijoiden asumista.

Asuntolassa voi harjoitella itsenäistä asumista ohjatusti, lisäksi opetellaan yhdessä olemisen ja yhteiskunnassa toimimisen taitoja. Asuntolassa asuvat opiskelijat voivat harrastaa iltaisin esimerkiksi liikuntaa, pelejä tai ruoanlaittoa erilaisissa kerhoissa, joita järjestetään toiveiden mukaan. Asuntolapalveluiden tehtävänä on vastata opiskelijoiden tarpeisiin yksilöllisillä ratkaisulla, antaa tukea asumiseen ja itsenäiseen elämään sekä taata turvallinen ja rauhallinen asuinympäristö.

Asuntolapalveluiden neuvonta ja ohjaus sisältävät myös opastusta elämänsuunnitteluun (Vuorinen 2003: 183). Palveluiden järjestämisessä otetaan huomioon opiskelijan tarpeet, kuuleminen ja asuminen, jotka ovat osa opiskelijoille tehtävää henkilökohtaista opetuksen järjestämistä koskevaa suunnitelmaa (HOJKS). Opiskelijaa ohjataan asettamaan myös omia tavoitteitaan ja arvioimaan itsenäisesti omaa toimintaansa ja tavoitteiden saavuttamista.

3 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMÄ JA LAINSÄÄDÄNTÖ

3.1 Työhyvinvoinnin taustoja

Työhyvinvointi on jo pidemmän aikaa puhuttanut työelämän toimijoita. Työhyvinvointiin liittyvä tutkimus on keskittynyt usein työpahoinvointiin ja sen ilmenemismuotoihin, kuten halpatyövoimaan, vuokratyöhön, irtisanomisiin, stressiin ja masennukseen (Rauramo 2008: 16, Hakanen 2004: 21)). Työhyvinvoinnin tutkimuksen juuret johtavat kuitenkin jo 1900-luvun alkuun, jolloin alettiin tutkia työstä aiheutuvaa stressiä lääketieteellisistä ja fysiologisista lähtökohdista. Stressin uskottiin syntyvän työntekijän fysiologisena reaktiona suhteessa työn vaatimukseen (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007: 5, Suonsivu 2011: 103).

Näkökulma laajentui myöhemmin kattamaan myös työn yksilölle aiheuttamat psykologiset reaktiot sekä työn kuormittavuudesta aiheutuvat seuraukset, jotka pahimmillaan johtivat sairauspoissaoloihin. Tästä tasapainomallia edustavasta suuntauksesta kehittyi työn vaatimusten ja hallinnan malli. Kyseisessä mallissa työn psykologisten vaatimusten ja työssä päättämisen mahdollisuuksien perusteella syntyi aktiivinen, työhyvinvointia lisäävä, tai passiivinen, voimavaroja kuluttava työ (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007: 5).

Painopiste siirtyi pelkän tasapainon saavuttamisen sijasta aktiivisempaan suuntaan. Työn vaatimukset synnyttävät positiivista tai negatiivista painetta, mitkä joko antavat työntekijälle oppimisen uusia mahdollisuuksia ja vireyttä tai sitten pahimmillaan passivoi sekä sairastuttaa (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007: 5). Myöhemmin malliin liitettiin sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys, joiden todettiin vaikuttavan ratkaisevasti työhyvinvointiin (Rauramo 2008: 122, 124).

Modernin ajan viitekehyksenä pidetään laaja-alaista työhyvinvoinnin käsitettä. Laaja-alaisen käsityksen mukaan työorganisaatiossa, työn organisoinnissa, esimiestoiminnassa tai yhteisön toiminnassa ilmenevät kehittämistarpeet toimivat työhyvinvointiin pyrkivän muutoksen käynnistäjinä ja oppimisen mahdollistajina (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007: 5). Viime vuosina on enenevässä määrin siirrytty positiivisempaan

työhyvinvoinnin tutkimukseen ja alettu enemmän huomiomaan työntekijöiden ja yhteisöjen vahvuuksia sekä ihmisyden toteuttamista (Suonsivu 2011: 105).

3.2 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointia on vaikea määritellä tarkasti, sillä se ei ole konkreettinen asia. Jokainen ihminen on yksilönsä ja jokainen kokee työhyvinvoinnin eri tavalla sekä arvostaa eri asioita kuin toinen. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan usein jokaisen yksilön kokemaa hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa, mutta yhtä lailla työhyvinvointi tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa (Ojala & Ahonen 2003: 19).

Laskennallisesti työkäinen käyttää elämästään noin kolmanneksen työssä. Ei siis ole aivan yhdentekevää, miten tuon kolmanneksen viettää ja minkälaisessa työyhteisössä ja -tehtävässä. Työpaikassa, jossa on mielekästä työskennellä ja työt sujuvat joustavasti, on mukava olla töissä. Työssä viihtyvyyttä lisää se, että työntekijöiden välillä on toistensa hyväksymä tasa-arvoinen ilmapiiri ja arvostus, joita myös Kari Lindström (2001) sosiaalisen systeemin mallissaan voimavaratekijöinä kuvailee (Suonsivu 2011: 107).

Edellä mainitun lisäksi työssä viihtymiseen ja jaksamiseen vaikuttavat olennaisesti työntekijän psykososiaalinen, fyysinen ja terveydellinen tasapaino (Rauramo 2008: 11) sekä työpaikka-, työyhteisö- ja yksilötasot. Työpaikkatasoon kuuluu johtaminen ja organisaatiokulttuurilliset seikat. Työyhteisölliseen tasoon liittyy olennaisesti työn hallinta, dialogisuus ja osaamisen siirto. Yksilötasolla painotus ja vastuu ovat enemmän terveydellisellä puolella, kuten fyysisillä ja psyykkisillä osa-alueilla, joista vastuu on pääasiassa työntekijällä itsellään (Suutarinen 2009: 13–16).

Tutkimuksissa on myös todettu, että työpaikoissa missä tilaa jätetään työntekijän luovuudelle, menestyvät nämä työelämän toimijat muita paremmin. Osaaminen ei synny itsestään, vaan tarvitaan työhyvinvoivia ihmisiä, joilla on kykyä, voimavaroja ja tahtoa kehittää työtään (Rauramo 2008: 177).

3.3 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

Työhyvinvointiin liittyviä asioita on kirjoitettu moneen eri työelämän lakiin. Lait antavat työelämälle tärkeimmät ja ajantasaisimmat säädökset sekä yrittäjälle ja työyhteisön jäsenille tietoa velvollisuuksien lisäksi myös mahdollisuuksista (Luhtanen 2011: 1). Laissa on määrätty myös niiden noudattamatta jättämisestä. Lakien tunteminen ja noudattaminen turvaavat työnantajan toimia ja vastaavasti työntekijällä on asemastaan riippumatta oikeus turvalliseen ja terveelliseen työhön. Viime vuosien lakiuudistuksien myötä ensisijaisena tavoitteena on parantaa työympäristöä ja kehittää työolosuhteita työn henkinen rasittavuus huomioon ottaen (Ojala & Ahonen 2003: 25). Seuraavat säädökset ovat keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia lakeja (Rauramo 2008: 20).

Työsopimuslaki (26.1.2001/55) säätelee työsuhdetta ja sen luonnetta. Se määrittää työsuhteen osapuolten, työnantajan ja työntekijän, keskeiset oikeudet ja velvoitteet (Luhtanen 2011: 3-9). Työsopimuslakiin sisältyvä työnantajan yleisvelvoite edellyttää, että työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on pidettävä huolta siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa. Työnantajan on myös mahdollistettava työntekijän kehitys työurallaan etenemiseksi (Luhtanen 2011: 5).

Yhteistoimintalain (30.3.2007/334) tarkoituksena on edistää henkilöstöryhmien välistä yhteistoimintaa työpaikoilla, joka perustuu oikea-aikaiseen tiedottamiseen työpaikan tilasta ja suunnitelmista (Luhtanen 2011: 32). Yhteistoimintamenettelyn tavoitteena on luoda neuvotteluprosessi, joka vaikuttaa myönteisesti sekä työpaikan, että sen henkilöstön kehittämiseen. Keskeisenä keinona on työnantajan velvollisuus ennen päätöksentekoa neuvotella työntekijöiden kanssa suunnitelmista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan. Periaatteena on, että yhteistoiminta toteutetaan työpaikan toiminta-organisaation puitteissa sekä työnantajan ja henkilöstön edustajien, kuten luottamusmiehen kesken. Tavoitteena on, että työpaikan toiminta, toimintaympäristö sekä tuottavuus paranisivat ja avoin vuorovaikutus lisääntyisi. (Luhtanen 2011: 41).

Tasa-arvolain (8.8.1986/609) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa erityisesti naisten asemaa työelämässä. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lain edistämiseksi työelämässä työnantajan on otettava huomioon käytettävissä olevat resurssit ja muut asiaan vaikuttavat seikat (Luhtanen 2011: 52–53).

Työolot tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Jos työnantajan työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tai työsuojelun toimintaohjelma, johon sisällytetään toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikoilla (Luhtanen 2011: 53).

Naisten ja miesten oikeudet ja velvollisuudet ovat lakien mukaan samanlaiset, mutta käytännössä naisten asema on erilainen. Tämä näkyy varsinkin työelämässä, naiset ovat usein huonommin palkattuja, heikommassa ammattiasemassa ja heidän mahdollisuudet edetä urallaan ovat kehnommat. Tasa-arvolain tavoitteena on, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuisi myös käytännössä. Työntekijöiden kokemus tasa-puolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta on tärkeä työympäristötekijä ja parantaa samalla työhyvinvointia- ja viihtyvyyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, tasa-arvo laki 2005: 6).

Työaikalaki (9.8.1996/605) säätelee työaikaan koskevia määräyksiä, jotka löytyvät pääsääntöisesti kaikkien ammattialojen työehtosopimuksista. Työaikakysymysten selvittämiseksi on aina hyvä tarkistaa, mitä alan työehtosopimuksessa on niistä säädetty. Lakia sovelletaan työsuhteessa tai virkasuhteessa työskentelevään työntekijään (Luhtanen 2011: 82). Työaikakysymykset ovat myös osa työhyvinvointia ja työajat vaikuttavat esimerkiksi työntekijän terveyteen, toimintakykyyn sekä mahdollisuuden sovittaa yhteen työ ja yksityiselämä.

Terveytensä ja työkykynsä säilyttämiseksi työntekijällä on oikeus vuosittain yhtäjaksoiseen pidemmän ajan lepoon ja virkistykseen. Jaksoa säätelee vuosilomalaki

(18.3.2005/162), jonka tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus palkalliseen lomaan palauttavaa vuosihuoltoa varten. Lain voimaantulon jälkeen soveltamisalaa on laajennettu koskemaan kaikkia palkansaajia. Lain piirissä ovat tietyin rajoituksin kaikki työsuhteessa ja virkasuhteessa työskentelevät henkilöt. Vuosilomalaissa säädetään vuosilomaoikeuksista; vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta, lomakorvauksesta ja vuosiloman antamisesta (Luhtanen 2011: 91–95). Vuosilomaan liittyviä määräyksiä ja tarkennuksia on myös ammattialojen työ- ja virkaehtosopimuksissa.

Työturvallisuuslaki perustuu sosiaali- ja terveysministeriön kesällä 2000 asettaman laajan toimikunnan yksimieliseen esitykseen (Työturvallisuuskeskus 2012). Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky voidaan turvata sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja (Luhtanen 2011: 100). Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työnantajalla tulee olla työsuojelun toimintaohjelma, jossa selvitetään työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Ohjelmasta johdetut tavoitteet on huomioitava työpaikan kehittämistoiminnassa ja käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kesken (Luhtanen 2011: 101).

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44). Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojeluun liittyvien säännösten noudattaminen työpaikoilla ja parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan ja työpaikan työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla (Luhtanen 2011: 111). Yhteistoiminnan tavoitteena on työnantajan ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen edistäminen sekä tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä käsitteleviin asioihin. Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä. Työpaikkaa yleisesti koskevat kehittämistavoitteet ja asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa (Luhtanen 2011: 114–115).

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa yhdessä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä, turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimin-

takykyä sekä työyhteisön toimintaa (Luhtanen 2011: 148). Työnantajan tulee toimia moniammatillisesti yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun. Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, josta tulee ilmi työterveyshuollon tavoitteet, työpaikan tarpeet ja toimenpiteet (Luhtanen 2011: 148–149).

4 TUTKIMUSONGELMAT

Yleisenä lähtökohtana tutkimusongelmalle on, että sen tulee johtaa aineiston käsitteilyä, analysointia ja kokoamista. Tutkimuksen hyöty riippuu olennaisesti ongelman määrittämisen onnistumisesta. Usein tutkimusongelmaa muotoiltaessa, pääongelman analysointi johtaa siihen, että ongelma joudutaan jakamaan pienempiin osiin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 121–124).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää laadullisen tiedonkeruun keinoin Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikön ohjaajien työhyvinvointia ja tutkimusongelmien avulla tarkentaa sitä, millaiseksi ohjaajat kokevat työpaikkansa työhyvinvoinnin. Lisäksi tavoitteena on herättää ohjaajia itsenäisesti arvioimaan ja refleктоimaan omaa työkykyään, työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeitaan sekä siitä seuraavaa hyötyä.

Tutkimusongelmia on kaksi:

1. Mitkä asiat edistävät työhyvinvointia?
2. Mitkä asiat vähentävät työhyvinvointia?

4.1 Tutkimuksen metodologia

Tässä tutkimuksessa käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimustapaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja tutkimuksen kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 157). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa ohjaajien kokemuksista työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikön ohjaajat.

Yksikössä toteutetaan samaan aikaan Hyvinvoiva luovilainen hyvinvointimallia, jonka periaatteissa henkilöstön työhyvinvointi on yksi keskeinen osa-alue. Tästä johtuen kohderyhmällä oli valmiiksi aihepiiriin liittyvää tietoa (Kiirikki 2011: 3). Laadullinen tutkimusote soveltuu tähän tutkimukseen hyvin, sillä aineiston keruun tavoitteena oli,

että jokainen ohjaaja antaa kokemuksellaan työhyvinvoinnistaan oman tulkintansa ja kuvaa kokemuksiaan mahdollisimman työlähtöisissä olosuhteissa. Työhyvinvointikyselyssä on keskeistä saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta ja tavoitteena on selvittää, mitä työntekijä asiasta ajattelee.

5 TUTKIMUKSEN VAIHEET JA MENETELMÄT

Aineisto tutkimukseen kerättiin kevään 2012 aikana sähköisellä työhyvinvointikyselyllä, joka rakennettiin siihen tarkoitetulla ohjelmalla (Webropol 2012). Kun tutkimusaineisto oli kerätty aloin muuttamaan sekä analysoimaan sitä muotoon, jossa sitä voidaan tutkia ja tulkita (liite 2). Tutkimusongelmat ovat määrittäneet aineiston käsittelyä sekä tulkinnan suuntaa ja analyysin tavoitteena on saada vastauksia asetettuihin ongelmiin. Tutkimuksen tekemiseen minulla on ollut riittävästi aikaa ja koenkin, että aineisto on saanut kypsyä, ennen kuin olen alkanut analysoida sen tuloksia.

Tässä työssä olen lähtenyt analysoimaan kerättyä aineistoa vastausten pohjalta, joka antaa mahdollisuuden analysoida aineistoa objektiivisesti. Olen lukenut aineiston useaan kertaan läpi ja ryhmitellyt sekä kirjannut samalla esille tulleita asioita erillisille papereille. Aineistoa olen käsitellyt neljässä eri kategoriassa; työympäristö-, työtyytyväisyys-, työmotivaatio- ja työ- ja työtehtävätosioissa. Tulosten avaamiseen ja havainnollistamiseen olen käyttänyt apuna vastauksista muodostettuja pylväskuvioita sekä vapaat kommentit osiossa esiin nousseita ohjaajien ajatuksia omasta työhyvinvoinnin tilastaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 311).

Työhyvinvointikysely tavoitti Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikön ohjaajat hyvin ja kyselyyn vastasi kaikkiaan 83 % ohjaajista. Korkea vastausprosentti kuvaa mielestäni kyselyn kiinnostavuutta sekä sen tärkeyttä. Koen myös onnistuneeni kyselyn suunnittelussa, kysymysten asettelussa ja selkeydessä. Vastaaja on kyennyt vastaamaan kysymyksiin anonyymisti ja rehellisesti tuoden oman mielipiteensä esiin.

Lisäksi ohjaajat saivat vastata kyselyyn työajalla, joka saattaa näkemykseni mukaan olla positiivisesti vaikuttava tekijä vastausmotivaatioon. Kohdatessani vastausaikana kyselyn kohderyhmään kuuluvia työntekijöitä, sain pelkästään positiivista palautetta niin aihevalinnasta, kuin kyselyyn vastaamisen näppäryydestä.

Vaikka tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä yleistyksiä, siitä voidaan tehdä johtopäätöksiä. Tämän tutkimuksen tulosten valossa voidaan lähteä vahvistamaan työhyvinvointia sekä Ammattiopisto Luovi Muhoksen yksikössä, että sen osastoilla.

Tavoitteena ja toiminta-ajatuksena on kiinnittää huomiota ohjaajien työhyvinvoinnin edistämiseen, joka samalla voisi toimia ammattioppilaitoksen vetovoimaisuuden lisääjänä ja nostaa näin edelleen sen mainetta ja imagoa työnantajana.

5.1 Kuvaus työn vaiheista

Opinnäytetyön hahmottelu lähti liikkeelle pian opintojeni alussa menetelmäopintojen opintojakson alkaessa syksyllä 2011. Aluksi suunnittelin yhteisen opinnäytteen tekemistä opiskelijatyökaverin kanssa, mutta myöhemmin päädyin itsenäiseen työskentelymuotoon oman aiheen parissa. Tämä vaihtoehto on sopinut minulle hyvin ja olen pystynyt työskentelemään aiheen parissa parhaiten katsominani ajankohtina.

Opinnäytetyön työstämisen aikana keskeisenä ajatuksenani on ollut, että opinnäytetyön aihe tulee rajautumaan työntekijöiden työhyvinvointikyselylomakkeen (liite 1) vastauksien perusteella. Tällä linjauksella pyrin pitämään aiheen tarkasti käsissäni ja välttämään sen laajenemista sekä keskittymään pelkästään ohjaajien työhyvinvointia koskettaviin kysymyksiin.

Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikössä työskentelee yhteensä noin 50 ohjaajaa, joista kolmasosa opiskelija-asuntolassa. Alun alkaen tarkoitukseni oli kohdistaa tutkimus oppilaitoksessa työskenteleviin ohjaajiin, mutta yhdessä ohjaavan tutkijalehtorin kanssa päädyimme laajentamaan kohderyhmää ja osoittaa työhyvinvointikyselyn koko Muhoksen yksikköä koskevalle ammattikunnalle. Tällä tavoin halusimme myös kasvattaa otantaa ja saada ohjaajien näkemykset laajalla rintamalla käyttöni.

Pohdinnan ja suunnittelun jälkeen aihe rajautui lopulta ohjaajien työhyvinvoinnin tutkimiseen Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikössä. Kyseiselle ammattikunnalle suunnattua tutkimusta ei Muhoksen yksikössä aiemmin ole tehty, joten pidin aiheen valintaa mielenkiintoisena, haasteellisena ja tarpeellisena.

5.2 Tutkimuksen suunnittelu

Tutkimuksen suunnittelu alkoi tutustumalla lähdeaineistoon (liite 2). Käytin suunnittelussa apuna tutkimukseen (Hakanen 2004, Hirsjärvi ym. 2007, Valli 2010), työhyvinvointiin (Manka ym. 2007, Otala ym. 2003, Rauramo ym. 2008) ja henkilöstöjohtamiseen liittyvää kirjallisuutta (Auer ym. 2003, Berlin 2008, Ruohotie 1998, Suonsivu 2011, Suutarinen 2009, Viitala 2004) sekä työyhteisöjä, ihmisten työhyvinvointia, työyhteisöjen tuloksellisuutta, osaamista ja yhteistoimintaa käsitteleviä internet lähteitä (Docendum Oy & Optimast Oy). Perehdyin suunnittelussa myös työhyvinvointia koskevaan lainsäädäntöön, sen tarkoitukseen ja soveltamisalaan (Finlex 2012, Luhtanen 2011).

Lähteiden (Apsis Newsletter Pro 2012, Hakanen 2004, Hirsjärvi ym. 2007, Rauramo 2008, Valli 2010) pohjalta valitsin tärkeimmät ohjaajien työhyvinvointia koskettavat ja arvioivat kysymykset. Johtoajatukseenani kysymyksien muodostamisessa oli kieli, selkeys, sanamuoto ja yksiselitteisyys (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 188–198). Satunnaisella kysymysten asettelulla olen pyrkinyt vaikuttamaan vastausten oikeellisuuteen ja rajaamaan niiden johdattelevuutta (Valli: 2010: 123).

Olen aiemmin työni ohessa osallistunut useisiin eri aihealueita koskettaviin haastatteluihin sekä kirjallisiin ja sähköisiin kyselyihin. Useat niistä ovat olleet laajoja ja kestoltaan pitkiä. Toisessa vaiheessa kysymysalueita pohtiessani käytin kokemuksiani hyväksi ja päätin laatia kyselylomakkeen niin, että siihen vastaamiseen ei kulu kymmentä minuuttia enempää aikaa. Toteutin kyselytutkimuksen sähköpostilla, koska kohderyhmä oli etukäteen määritelty ja rajattu. Sähköpostikyselyssä vastaukset rekisteröityivät suoraan tietokantaan, mikä mahdollisti niiden analysoinnin miltei reaaliajassa (Apsis 2012).

Kyselyyn päätyi lopulta 22 monivalintakysymystä joissa vastausmuotona käytetään Likertin asteikkoa 1-5. Asteikkoa käytetään yleensä mielipideväittämissä, yleisesti 4-tai 5-portaisissa järjestysasteikon tasoisissa asteikoissa, joissa toisena ääripäänä on esimerkiksi täysin eri mieltä ja toisena täysin samaa mieltä vaihtoehto (Valli 2010: 118). Kysymykset ovat valittu itselleni merkittävistä ja päivittäisissä keskusteluissa

esiin nousevista neljästä eri kategoriasta; työympäristö, työtyytyväisyys- ja motivaatio, työ- ja työtehtävät, vapaat kommentit osiota unohtamatta.

Kyselyn ollessa paperiversiona koeponnistin sen muutamilla satunnaisilla työkaveereilla, kelloitin varalta vastausajan ja tein tarkentavia kysymyksiä. Hyvän palautteen, vastaanoton ja muutamien muutosten, kuten vastausvaihtoehtojen ja kieliasun korjaamisen myötä pääsin lopputulokseen, jonka siirsin Webropol ohjelmaan henkilöstölle sähköistä lähettämistä varten (Webropol 2012). Ennen kuin kyselylomake lähetettiin, hyväksyin sen sisällön ja toimivuuden opinnäytetyön ohjaajalla sekä laadin viestiin lyhyehkön saatekirjeen.

Tukea tiedoston siirtämiseen sain työkaverilta, joka otti muun muassa puheeksi kyselyn lähettämiseen liittyvän ajankohdan muiden samaan aikaan lähetettyjen kyselyiden päällekkäisyyksien välttämiseksi. Tästä johtuen päätin siirtää kyselyn lähettämisaikankohdan muutamalla viikolla aiotusta, vastaajien motivaatiotekijät huomioiden.

5.3 Opinnäytetyön hyödyntäminen

Jokaisessa työyhteisössä on aika ajoin hyvä tarkastella työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa. Pohdittava ja pysähdyttävä tarkastelemaan, mitä omassa työyhteisössä ajatellaan työhyvinvoinnista ja mitä sillä ymmärretään sekä miten sen edelleen kehittämisen eteen työskennellään. Laajemmastakin mittakaavasta katsottuna työhyvinvoinnin tutkimusta ja edistämistä pidetään ensiarvoisen tärkeänä (Hakanen 2004: 22). Myös työterveyshuoltolaki määrittää työkykyä ylläpitävää toimintaa (Luhtanen 2011: 148).

Ihmisten työmotivaatio perustuu myös arvostuksen kokemuksiin (Rauramo 2008: 144). Arvostus välittyy siitä, miten osaamistamme, ammattitaitoamme ja asiantuntevamme arvostetaan. Arvostusta välitetään palautteen kautta ja jos palautetta ei saada, työntekijöillä on taipumus tulkita se siten, että organisaatio ei arvosta heidän työpanostaan. Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta ajateltuna olisikin aivan ensiarvoisen tärkeää saada työstä arvostusta ja palautetta sekä kokea työ merkitykselliseksi. Työ, joka on sen tekijän kannalta sopivasti haasteita tarjoavaa, saa aikaan oi-

valtamisen, oppimisen ja aikaansaamisen tunnetta, joka vastaavasti korreloi motivaatiotekijöihin (Hakanen 2004: 222, Rauramo 2008: 169).

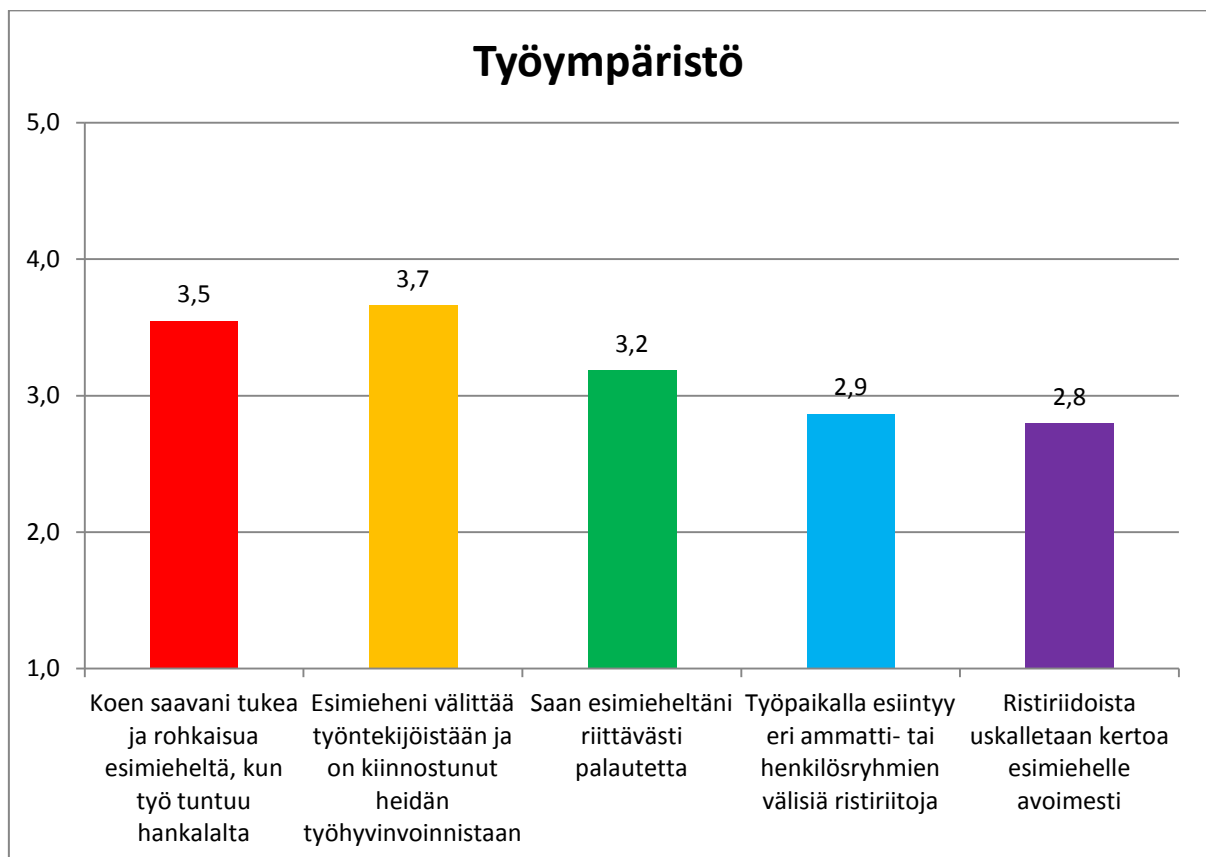
Ajattelen opinnäytetyön toimivan omalta osaltaan yhdenlaisena palautteena ohjaajien tämän hetken työhyvinvoinnin tilasta. Näen sen myös toimivan positiivisena dialogisen keskustelun avaajana työhyvinvoinnin kehittämiskohteille (Suonsivu 2011: 53). Opinnäytetyö auttaa refleктоimaan ja etsimään tehokkaita ratkaisuja toteuttaa selkeitä työhyvinvointikysymyksiin liittyviä toimintasuunnitelmia. Toisin sanoen antaa aiheita miettimään, mikä lisäisi työhyvinvointia sen sijaan, että valitettaisiin pihoilla ja käytävillä siitä, mikä ei toimi.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Työympäristö

Työhyvinvointikyselyn ensimmäisessä osassa kartoitettiin ohjaajien mielipiteitä työympäristöön sekä johtamiseen ja esimiestyöhön liittyen (kuvio 1). Ohjaajia pyydettiin vastaamaan työympäristöön ja esimiestyöhön liittyviin väittämiin asteikolla 1-5 (1 ei koskaan ja 5 aina). Vastausten keskiarvo oli 3,2 ja keskiluku 4. Vastaukset vaihtelivat numerot 1 ja 5 välillä, yleisimpien vastauksien sijoittuessa kuitenkin numeroiden 3 ja 4 tasolle. Vastausvaihtoehtoja kuvataan tekstissä käyttämällä esimerkiksi lyhennettä v:5.

KUVIO 1



Kuvio 1: Ohjaajien vastauskeskiarvot keväällä 2012 teetetyllä kyselylomakkeella. Kysymys: Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa työpaikallasi? (1 ei koskaan – 5 aina).

Työyhteisössä esimiehen odotetaan olevan pätevä ja ammattitaitoinen. Ihmisiä johdettaessa käytännön vuorovaikutustilanteissa, joissa näkökulmat ja persoonat kohtaavat myös johtamis- sekä ihmissuhdetaidot ovat tärkeitä esimiehen ominaisuuksia. Esimiehen tuki korostuu erityisesti silloin, kun ohjaajien työn haasteet lisääntyvät. Johtamistaitoja tarvitaan koko organisaation eri portaissa, jolloin johtaminen ei jää vain yksikönjohtajan harteille, vaan johtamista tapahtuu myös lähiesimiestasolla.

Työhyvinvointiin liittyy oleellisesti myös toimiva ja mukava työympäristö, joka lisää työviihtyvyyttä. Tästä hyvänä esimerkkinä on Sosiaali- ja terveysministeriön tammi-kuussa 2011 vahvistama sosiaali- ja terveystalouden strategia, Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Tämän asiakirjan linjauksien mukaan erityistä huomiota on kiinnitetty juuri työympäristöä ja työhyvinvointia koskeviin työsuojelun osa-alueisiin (Hyvä Työympäristö 2001: 5).

Työympäristöosan ensimmäinen väittäjä koski esimieheltä saatavaa tukea ja rohkaisua työn tuntuessa hankalalta. Esimieheltä tulevat tuki ja rohkaisu haastavissa työtilanteissa ovat hyvin tärkeitä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä (Auer 2003: 27). 18,2 % ohjaajista kokeekin saavansa tukea aina kun he sitä kaipaavat (v:5). Kysymyksessä korkein vastausprosentti 40,9 % asettui kohtaan 4, joka tukee edelleen tuen saantia. Tutkimuksen mukaan 18,1 % ohjaajista jää ilman tukea ja rohkaisua tai saa sitä vähän (v:1-2). Tulokset kuitenkin osoittavat, että ohjaajat kokevat saavansa tukea, vastauksia kohtiin 3-5 kertyi yhteensä 81,8 %.

Edellisen väittämän tuloksiin viitaten, kysyttäessä ohjaajilta välittääkö esimies työntekijöistään ja heidän työhyvinvoinnistaan, vastaukset ovat hyvin samansuuntaisia. Ohjaajista 25 % oli sitä mieltä, että aina (v:5). 36,4 % valitsi vastauksekseen 4 ja 20,5 % 3. Vastauksia tukee myös vapaat kommentit kohtaan kirjattu kommentti;

”Lähiesimies tekee kovasti töitä työyhteisön hyvinvoinnin eteen”.

Ohjaajista kuitenkin 18,2 % vastaa 1 tai 2, joka osoittaa, että heidän kohdallaan työhyvinvointia tulisi mahdollisuuksien mukaan kehittää.

Perinteisesti esimieheltä saatu palaute on koettu keinona vaikuttaa alaisten toimintaan. Kannustavan palautteen saaminen tehdystä työstä lämmittää aina. Palaute voi olla myös kriittistä, mutta siinäkin tapauksessa palautteen antajan ja vastaanottajan on hyvä osata toimia ammatillisesti ja rakentavasti. Tutkimuksilla on todennettu, että optimistisen ihmiskäsityksen omaava johtamistyyli ruokkii työhyvinvointia parhaiten. Tämän taidon omaavan johtajan johtamistyyli on arvostava, vuorovaikutuksellinen, oikeudenmukainen ja työntekijöittensä kehittymistä kannustava (Suonsivu 2011: 143, Rauramo 2008: 152–153)

Kysyttäessä ohjaajilta palautteen saamista omalta esimieheltä, vastaukset jakaantuvat seuraavasti; 25 % ohjaajista kokee saavansa hyvin vähän palautetta työstään ja vastaa 1 tai 2, 38,6 % vastasi 3 ja 36,4 % 4 tai 5. Vastauksista voidaan päätellä, että noin kolmasosa ohjaajista kaipaa enemmän palautetta esimieheltään.

Vastaukset jättävät kuitenkin jonkin verran tulkinnanvaraa. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan palautteen vastaanottaminen on muuttunut siinä suhteessa, etteivät alaiset ota palautetta enää vastaan vain passiivisesti, vaan he luovat sille omia merkityksiään ja kyseenalaistavat sen (Berlin 2008: 41). Tämän suuntainen ajattelu voi helposti vääristää esimiehen antaman palautteen negatiiviseen suuntaan omien mielleyhtymien kautta.

Ristiriitatilanteita esiintyy henkilökunnan keskuudessa aika ajoin jokaisessa työyhteisössä. Työhyvinvoinnin kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että tilanteet osataan ratkaista kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla ja nopeasti (Rauramo 2008: 125). Tutkimuksen mukaan Muhoksen yksikössä esiintyy jonkin verran eri tasoisia ammatti- ja henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja, mutta löytyy myös vastakkainen näkemys asiaan;

”Työyhteisö on erittäin toimiva. Työntekijät, niin esimiehet kuin alaisetkin, tulevat hyvin toimeen keskenään koulutuksesta ja kokemuksesta, iästä ja sukupuolesta riippumatta”.

Vastanneista ohjaajista 9,1 % onkin sitä mieltä, että ristiriitoja ei esiinny koskaan (v:1). 31,8 % vastasi 2, 27,3 % 3 ja 31,8 % 4 tai 5. Vastausprosentin painottuessa

vaihtoehtoihin 1-3, voidaan päätellä, että ristiriitatilanteiden esiintyminen, mutta työyhteisöstä löytyy myös keinoja niiden ratkaisemiseksi.

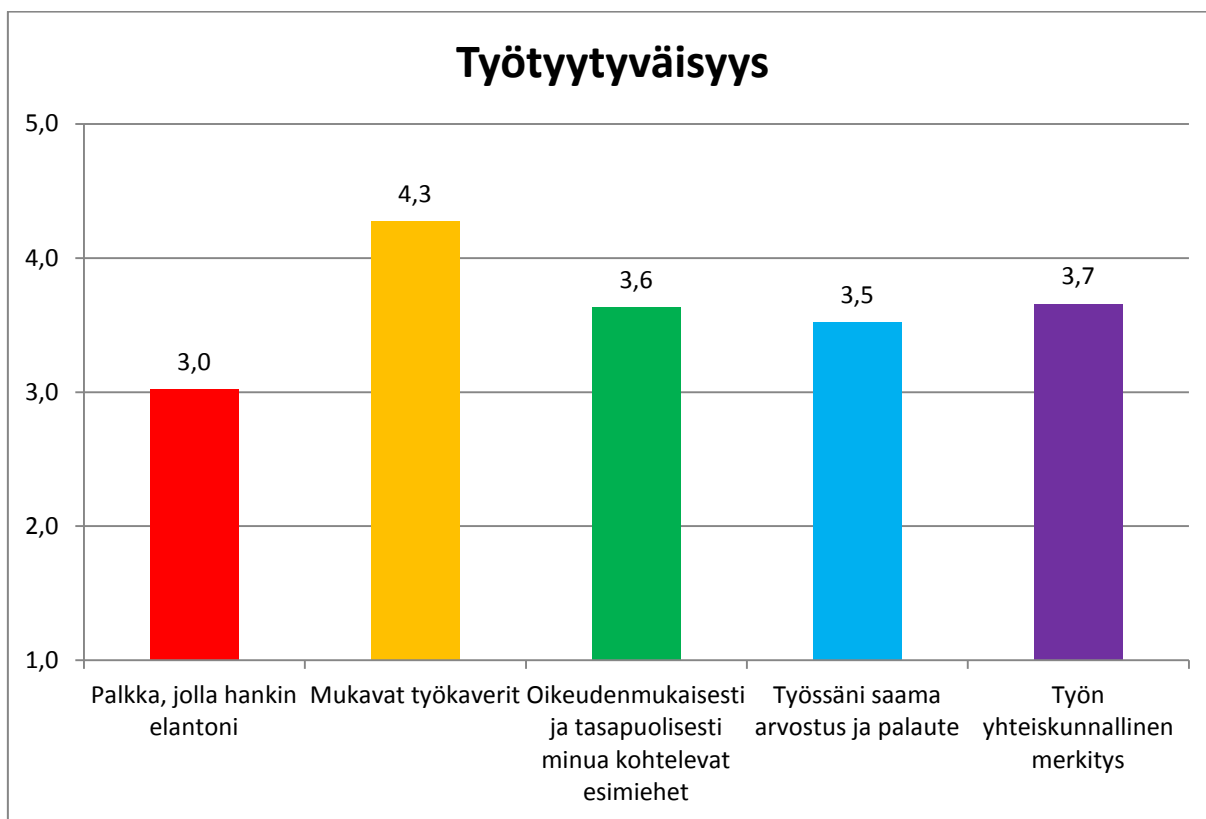
Ristiriitatilanteita esiintyessä olisi niistä hyvä osata kertoa ajoissa ja puhua avoimesti. Mitattaessa ohjaajien kynnystä ottaa ristiriitatilanteita esiin omalle esimiehelle käy ilmi, että se vaatii osalta työntekijöistä yllättävän paljon rohkeutta sekä uskallusta. 13,6 % vastanneista ohjaajista vaikennee asioista (v:1). 31,8 % kertoo hyvin vähän (v:2) ja 22,7 % vastaa 3. Kuitenkin 25 % ohjaajista kokee uskaltavansa ottaa asioita esille vastatessaan 4. Lisäksi muutamat ohjaajat, 6,8 % kokevat suhteensa esimieheen niin turvalliseksi, että arvioivat tilanteensa vastaamalla numerolla 5.

6.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys osiossa kartoitettiin ohjaajien mielipiteitä koskien työn piirteitä (kuviokuva 2). Työtyytyväisyyttä käsitellään Ammattiopisto Luovissa muun muassa kahdenkeskisissä kehityskeskusteluissa, jotka käydään esimiehen ja ohjaajan kesken vuosittain. Kehityskeskustelut ovat keskeisessä asemassa, kun kartoitetaan, miten ohjaajat kokevat jaksavansa työssään ja millaisia kehittymistoiveita heillä on.

Työhyvinvointikyselyn työtyytyväisyysosiossa ohjaajia pyydettiin vastaamaan kysymyksiin asteikolla 1-5 (1 ei lainkaan ja 5 paljon). Vastausten keskiarvo osiossa oli 3,6 ja keskiluku 4. Vastaukset vaihtelivat numerot 1 ja 5 välillä, yleisimpien vastauksien sijoittuessa numeroiden 4 ja 5 tasolle. Vastausvaihtoehtoja kuvataan tekstissä käyttämällä esimerkiksi lyhennettä v:4.

KUVIO 2



Kuvio 2: Ohjaajien vastauskeskiarvot keväällä 2012 teetetyllä kyselylomakkeella. Kysymys: Kuinka paljon seuraavat tekijät tuottavat sinulle työniloa nykyisessä työssäsi? (1 ei lainkaan – 5 paljon).

Työtyytyväisyys tekijöitä arvioitaessa ohjaajien palkkaa koskevat vastaukset osoittavat, että työstä saatu palkka tuottaa työniloa 38,6 % vastaajista, jotka ovat vastanneet asteikolla 4-5. Vielä 27,3 % vaikuttaa tyytyväisiltä palkan tasoon ja sen tuottamaan työniloon vastaamalla 3. Ohjaajien joukossa on myös 34,1 % niitä (v:1-2), jotka eivät koe palkkaa työniloa tuottavana tekijänä. Tulos osoittaa, että kolmasosa ohjaajista pitää palkkaansa alhaisena tai sillä ei ole heille työnilon suhteen suurta merkitystä. Palkkaukseen liittyviä avoimia ajatuksia yksi vastanneista ohjaajista kommentoi näin;

”Palkka voisi tuoda iloa, jos se olisi parempi”.

Työhyvinvointikyselyn yhtenä selkeimpänä positiivisena tuloksena voidaan pitää vastauksia mukaviin työkavereihin liittyen. Työssäjaksamisen kannalta on hyvin olennaista, minkälaisessa työporukassa työskentelemme. Ohjaajien kokemukset Muhoksen yksikön työyhteisössä työskentelevistä työkavereista jakaantuivat poikkeuksetta asteikolle 3,4 tai 5. Vastaaajista 86,4 % kokee, että mukavilla työkavereilla on suuri työniloon johtava merkitys.

Sama tulos on myös tulkittavissa kohdassa ajatuksia omasta työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi;

*”Työhyvinvointi on hyvä. Minulla on todella mukavat työkaverit. Voin olla oma itseni ja minut hyväksytään sellaisenaan. Meillä on hyvä huumori”,
”Huumorintajuiset ja ammattitaitoiset työkaverini auttavat jaksamisessani”,
”Joskus henkisesti rankkaa. Mukavat työkaverit auttavat jaksamaan”.*

Myös oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu esimiestaholta synnyttää suuressa osassa ohjaajia työniloa. Kysyttäessä ohjaajilta kuinka paljon oikeudenmukainen ja tasapuolinen esimieskohtelu tuottaa työniloa vain 2,3 % kokee, että ei lainkaan (v:1), 11,4 % vähän (v:2), 29,5 % vastaa 3 ja 56,8 % 4-5. Tuloksista voidaan vetää johtopäätökset, että esimiehellä ja etenkin lähiesimiehellä on suuri vaikutus ohjaajien tyytyväisyyteen, joka vastaavasti vaikuttaa työtehokkuuteen ja motivaatiotekijöihin. Samassa yhteydessä voidaan puhua tunnejohtamisesta, joka ilmenee työyhteisössä työntekijän oikeudenmukaisena ja arvostavana kohteluna (Suonsivu 2011: 146, Rauramo 2008: 146).

Työn arvostuksesta ja siitä seuraavasta palautteesta työniloa tuottavana tekijänä ohjaajilla oli tutkimuksen mukaan hyvin yhteneväinen käsitys. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että 88,4 % (v:3-5) vastanneista ohjaajista kokee työssään positiivisella tavalla arvostusta sekä palautetta. Positiivista on, että hyvin moni ohjaaja näkee työssään sen yhteiskunnallisen merkityksen työniloa tuottavana tekijänä. Ainoastaan 6,8 % ohjaajista oli sitä mieltä, että työn yhteiskunnallinen merkitys tuottaa vain vähän työniloa (v:2), 93,2 % vastatessa asteikolla 3-5. Ajatuksia omasta työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi osiosta löytyy tätä linjaa tukeva kommentti;

”Nautin työskentelystä erityisnuorten parissa ja tiedän, että työni on todella tärkeää ja sillä on merkitystä monen ihmisen elämään. Siksi jaksan työssäni vastustuksista huolimatta. En voisi tehdä työtä, jolla ei ole minulle merkitystä”.

6.3 Työmotivaatio

Kyselyn kolmannessa osiossa kartoitettiin ohjaajien mielipiteitä työmotivaatioon, tunteisiin ja työn tunnelmiin liittyen (kuvio 3). Ohjaajat vastasivat työmotivaatioon liittyviin väittämiin asteikolla 1-5 (1 ei koskaan ja 5 aina). Vastausten keskiarvo osiossa oli 2,8 ja keskiluku 3. Vastaukset vaihtelivat numerot 1 ja 5 välillä, yleisimpien vastauksien sijoittuessa kuitenkin numeroiden 2 ja 3 tasolle. Vastausvaihtoehtoja kuvataan tekstissä käyttämällä esimerkiksi lyhennettä v:3.

Yleisesti työntekijän työmotivaatioon vaikuttavat monet tekijät, kuten omat mielenkiinnon kohteet, asenteet työtä ja itseä kohtaan sekä erilaiset tarpeet (Viitala 2004: 150–154; Ruohotie 1998, 22–24). Ohjaajien intoa ja motivaatiota mitattaessa suhteessa työn ja työyhteisön muutoksiin sekä uudistuksiin kokemukset vastauksien mukaan vaikuttavat hyvin positiivisilta. 55,8 % vastanneista ohjaajista kokee jonkin asteista vireyttä (v:3) ja 32,6 % suurta intoa uudistuksia kohtaan (v:4-5).

Ajatuksia omasta työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi kohdasta nousee esiin vastakkainen kommentti;

”Uudistuksia vastustetaan ja työtä ei ajatella tarpeeksi opiskelijälähtöisesti, mikä heille olisi parasta”.

Tuloksen mukaan voidaan todeta, että ohjaajat ovat omaksuneet tämän päivän työelämän toimintaympäristön vaihtelun ja kykenevät joustavasti mukautumaan sen tuomiin muutoksiin. Tutkimukset tukevat omalta osaltaan tätä johtopäätöstä, sillä hyvä muutosjohtaminen tukee työhyvinvointia ja niillä on havaittu olevan selkeätä intoa ja motivaatiota tuottavia yhteyksiä (Suonsivu 2011: 171).

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukee mielenkiintoinen, vaihteleva ja haasteita tarjoava työ sekä siihen kuuluvat tehtävät. Työn vastatessa ihmisen sisäisiä kiinnostuksenkohteita ja sopii arvomaailmaan, on helppoa olla sitoutunut ja motivoitunut työhön. Kysyttäessä ohjaajilta, miten usein koet työssäsi turhautumista liian yksitoikkoisista, rutiininomaisista ja helpoista töistä vastaukset jakaantuivat seuraavasti: 40,9 % kokee työn piirteiden täyttävän heidän tarpeensa (v:1-2), 31,8 % vastaa 3 ja 27,3 % turhautuu työssään miltei aina (v:4-5).

Turhautuneisuutta kuvaavia kommentteja oli kirjattu myös vapaat kommentit osioon;

”Usein turhauttavaa. Työnjako ei toimi hyvin, eikä kaikilla ole samanlainen motivaatio ja sitoutuminen työhön”, ”Motivaatio sosiaalialan töihin on korkea, mutta nykyisessä työssäni en pysty kehittämään osaamistani ja koen paljon turhautuneisuutta”.

Työn tekemisen ja organisoinnin tavat ovat nykyisin jatkuvassa muutostilassa. Usein työssä törmätään siihen, että edellistä uudistusta ei ole edes vielä ehditty viedä läpi, kun seuraava on jo tulossa. Nykytyöyhteisöissä erilaiset muutostarpeet kasautuvat ja lomittuvat työhön. Työn kehittäminen ja muutosten hallinta on myös merkittävä työhyvinvoinnin kysymys. Paitsi, että työn tekemisen pitää olla terveellistä ja turvallista, työhyvinvoinnin kannalta on keskeistä myös se, miten mielekkääksi ja hallittavaksi työ koetaan. Muutostilanteissa työn hallittavuus voi tuntua vaikealta ja työn mieli kadota, jolloin onkin osattava nostaa esiin arjentyötä ohjaavat pienet tekijät sekä keinot, joilla motivoida työntekijät muutokseen mukaan (Suonsivu 2011: 171).

Ohjaajilta kysyttiin työhyvinvointikyselyssä mielipiteitä kielteisiin tunnetiloihin liittyen suhteessa oman työn jatkuvaan kehittämiseen ja muutokseen. Tulokset osoittavat, että 18,2 % vastanneista ei koe kielteisiä tunteita lainkaan (v:1), 31,8 % vähän (v:2) ja 36,4 % jonkin verran (v:3). Vastauksien jakaantumisesta voidaan päätellä, että ohjaajat ovat kokeneet Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikköön liittyvän työn kehittämisen ja muutoksen onnistuneena ja positiivisena työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

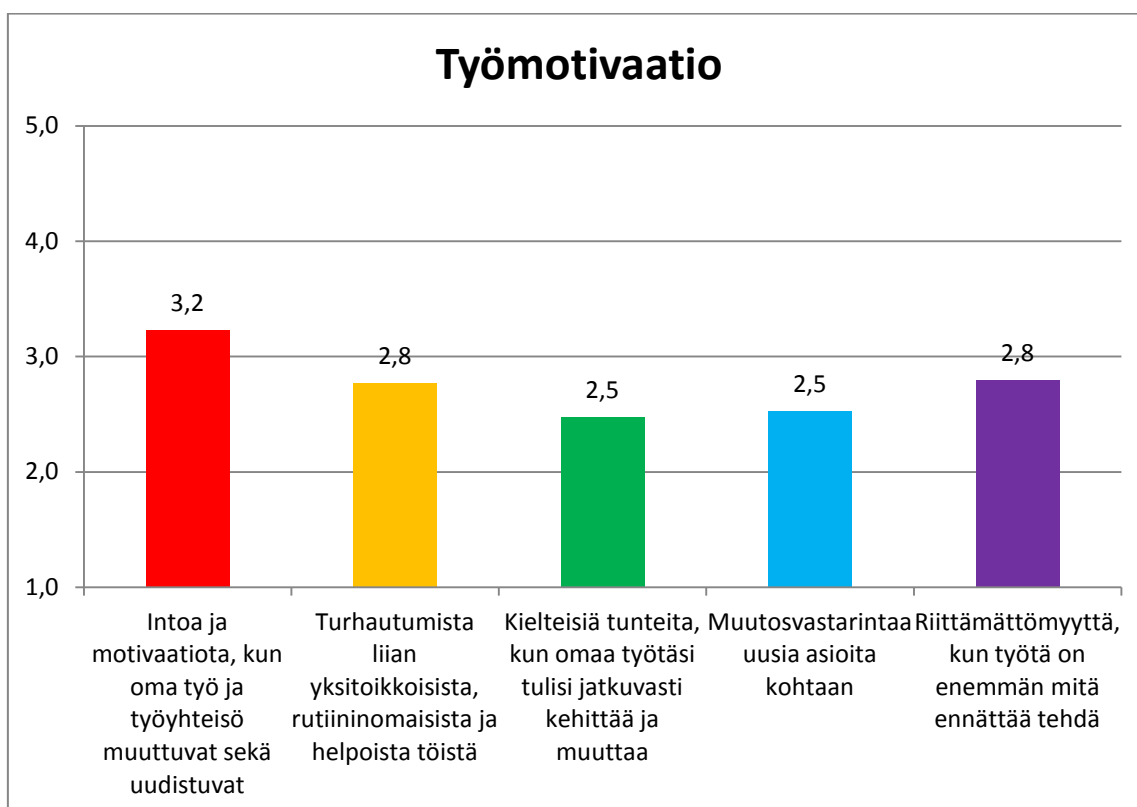
Muutoksen hallintaan ja työn kehittämiseen liittyy kuitenkin aina myös jonkin asteista muutosvastarintaa, joko yksilö- tai ryhmätasolla. Muutosvastarinta johtuu usein ihmisen taipumuksesta puolustaa esimerkiksi vanhoja työtapojaan ja tottumuksiaan. Ohjaajien vastauksien mukaan heidän kokemukset osoittavat, että muutosvastarintaa herättäviä tunnetiloja esiintyy vähän. 16,3 % vastaa, ettei koe sitä lainkaan (v:1) ja 69,7 % vastaa kokevansa vähän (v:2-3). 14 % on kuitenkin sitä mieltä, että muutosvastaisia tunnetiloja esiintyy (v:4-5).

Työmotivaatio osion viimeinen kysymys koski ohjaajien työn kuormittavuutta ja siitä aiheutuvaa riittämättömyyden tunnetta ja painetilaa. Paineita ja kuormittavuutta aiheuttaa yleisesti se, että voimavarat koetaan riittämättöminä. Muhoksen yksikön kohdalla tutkimuksen mukaan asia on toisin. Ohjaajilta kysyttäessä kokevatko he riittämättömyyttä, kun työtä on enemmän mitä ennättää tehdä, vastaukset osoittavat, että 40,9 % kokee aikaa työn tekemiseen ja siitä suoriutumiseen olevan hyvin tai vähintään riittävästi (v:1-2). 29,5 % vastaa vaihtoehdolla 3 ja saman verran (29,5 %) kokee, että työtä tehdään ainainen riittämättömyyden tunne ja kiire seuralaisena (v:4-5).

Tämä nousee esiin myös ajatuksia omasta työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi osiossa;

”Aika paljon vain on työpaineita, että saisi kaikki määrätyt hommat tehtyä. Tarkoitin muita töitä, kuin opiskelijoiden ohjausta”.

KUVIO 3



Kuvio 3: Ohjaajien vastauskeskiarvot keväällä 2012 teetetyllä kyselylomakkeella. Kysymys: Miten usein koet työssäsi seuraavia tunnetiloja? (1 ei koskaan – 5 aina).

6.4 Työ- ja työtehtävät

Työ- ja työtehtäviä koskevassa osiossa kartoitettiin ohjaajien mielipiteitä koskien palkkausta ja ammatillisia kehittymismahdollisuuksia sekä työn -pysyvyyttä, -olosuhteita, -mielenkiintoa, -arvostusta ja itsenäisyyttä kohtaan (kuvio 4). Osiossa ohjaajia pyydettiin vastaamaan kysymyksiin asteikolla 1-5 (1 täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä). Vastausten keskiarvo osiossa oli 3,3 ja keskiluku 4. Vastaukset vaihtelivat numerot 1 ja 5 välillä, yleisimpien vastauksien sijoittuessa numeroiden 3 ja 4 välille. Vastausvaihtoehtoja kuvataan tekstissä käyttämällä esimerkiksi lyhennettä v:2.

Osiossa nousi selvästi esiin yhtenä työhyvinvointiin ja -motivaatioon liittyvänä merkittävänä osa-alueena ohjaajan tehtävän peruspalkkaus, joka näkyy myös alhaisena vastauskeskiarvona. Ohjaajista 54,6 % ilmaisi tyytymättömyyttään palkkaansa vastaamalla 1 tai 2 ja vielä 29,5 % valitsi vastausvaihtoehdokseen 3. Tutkimustulos osoittaa selvästi tältä osin, että tämänhetkisen peruspalkkauksen ei koeta vastaavan ohjaajantyön vaativuutta ja osaamista.

Ohjaajan tehtävän peruspalkkaukseen liittyvä yleinen mielipide nousee kiteytetysti esiin ajatuksia omasta työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi osiossa;

”Palkka ei vastaa työn vaativuutta, mutta työ on mukavaa”, Lisää palkkaa, opettajat teettävät liikaa”, ”Palkka ala-arvoinen työn vaativuuteen nähden”.

Ammattiopisto Luovi järjestää työntekijöilleen monipuolisesti eri aihealueisiin ja työhön liittyvää koulutusta. Useat koulutuksista ja luentosarjoista järjestetään sekä paikallisesti, että valtakunnallisesti live-meeting yhteyden kautta, mutta ulkopuoliset kouluttajat yksikössä ovat yhtä yleinen ja pidetty ilmiö. Tapahtumat ovat pääsääntöisesti työntekijöiden työajalle suunniteltuja, joka omalta osaltaan lisää osallistumismotivaatiota ja -mahdollisuutta.

Kysyttäessä ohjaajien mahdollisuutta kehittyä työssään ammatillisesti, joka viides, 20,5 % vastasi 5, 56,8 % vastaajista vastasi 3-4 ja 22,8 % tyytyi vastaamaan 1-2. Vastausten jakautumisesta voidaan päätellä, että ohjaajat tunnistavat hyvin mahdollisuutensa viedä työtään ammatillisesti eteenpäin esimerkiksi juuri sisäisen koulutustarjonnan avulla.

Kansantalouden muutokset ja globaalit suuntaukset näkyvät meidän kaikkien työelämässä mukana olevien arjessa. Vakituinen työsuhde työelämän muutosten keskellä on monille työntekijöille kullannarvoinen asia ja sitä tulisi osata arvostaa todenteolla. Työn pysyvyyttä mitattaessa 15,9 % ohjaajista on asiasta täysin samaa mieltä ja kokee työtehtävän täysin varmana (v:5). 31,8 % ohjaajista arvioi työn pysyvyyttä asteikolla 4 ja 29,5 % vastaamalla 3. Vastauksissa on myös jonkin verran hajontaa ja 22,7 % vastaajista näkee työtilanteensa epävarmana (v:1-2).

Epävarmuustekijät eivät käy kuitenkaan tutkimuksen tuloksista esille, mutta voivat selittyä esimerkiksi määräaikaisina työsuhteina ja tämän seikan tuottamana epävarmuutena. Näin ollen tulos viittaisi määräaikaisiin työsuhteisiin ja työntekijöihin, joita Muhoksella työskentelee likimain viidesosa kaikista ohjaajista. On kuitenkin muistettava, että määräaikaiset työsuhteet voivat usein avata uusia ovia pysyvämpään työhön ja vakituiseen työsuhteeseen.

Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikkö toimii useassa osoitteessa. Työympäristöt, -olosuhteet, toimintakulttuuri- ja tavat vaihtelevat jonkin verran toisistaan. Myös eri koulutusalat, valmentavasta – tutkintoon asettavat omat vaatimuksensa toiminnalle. Kysyttäessä ohjaajien kokemuksia työtiloihin ja -olosuhteisiin liittyen vastausten perusteella mielipiteet työskentelyolosuhteista jakautuvat karkeasti ajateltuna kahtia. Vastausvaihtoehdon 2-3 valitsi 47,8 % ohjaajista, kun taas loput 50 % päätyi 4-5 vastaukseen. Tulos osoittaa, että osassa kohtaa työpisteitä työskentelyolosuhteissa olisi kehittämisen varaa, mutta toisaalla niiden ylläpitäminen takaa riittävät puitteet toiminnalle.

Ajatuksia omasta työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi osiossa, ohjaajat kokevat asian myös näin;

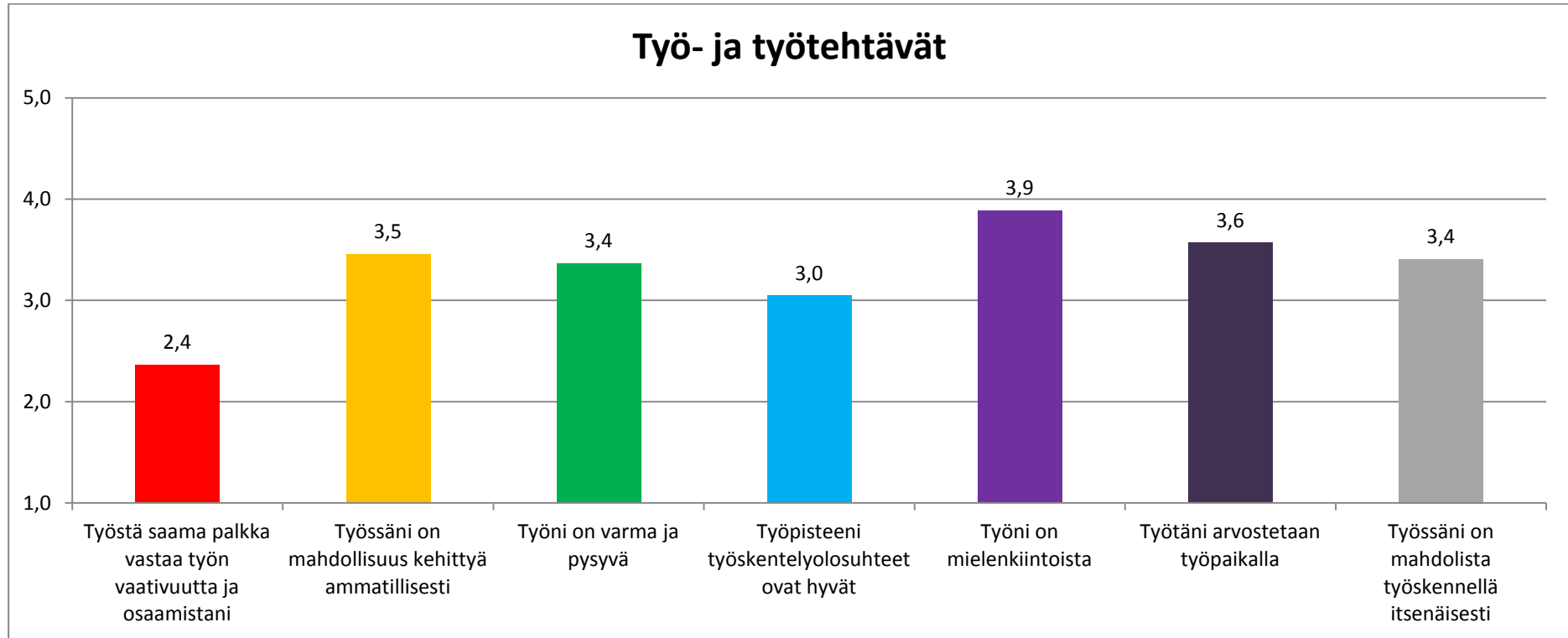
”Työhyvinvointini tällä hetkellä on erittäin hyvä. Siihen vaikuttavat riittävä liikunta, mukavat työkaverit ja erityisesti hyvät ja viihtyisät työtilat. Lisäksi työtila on ryhmäkohtainen, joten tilat ovat rauhalliset työskennellä ja ohjata opiskelijoita”.

Ohjaajilta kysyttäessä mielipidettä työn mielekkyydestä, vastaukset osoittavat hyvin positiivisella tavalla työn olevan sitä. 9,1 % on valinnut vastaukseen 2, kun taas 90,8 % ohjaajista on vastannut 3-5. Tulos osoittaa ohjaajien kokevan laajalta osin työnsä mielenkiintoiseksi.

Viidentenä osa-alueena työ- ja työtehtäviä koskevassa osiossa haettiin näkemyksiä ohjaajien työn arvostusta kohtaan. Tulokset osoittavat, että ohjaajat kokevat työsäään arvostusta. 60 % ohjaajista valitsi vastausvaihtoehdokseen 4 tai 5 vastauksien keskiarvon ollessa 3,6. Työhyvinvointikyselyn viimeinen kysymys viittasi mahdollisuu-

teen työskennellä itsenäisesti. Vastausten keskiarvo asettui 3,5 ja 79,1 % vastanneista ohjaajista pitää työtään itsenäisenä ja kokee tehtävän tarjoavan mahdollisuuden siihen (v:3-4).

KUVIO 4



Kuvio 4: Ohjaajien vastauskeskiarvot keväällä 2012 teetetyllä kyselylomakkeella. Kysymys: Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhösi? (1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä).

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Lähtökohtana tutkimukselle voidaan pitää henkilökohtaista ja ammatillista näkökulmaa sekä kiinnostusta aiheetta kohtaan. Parikymmentä vuotta työskenneltyäni erityisoppilaitoksissa olen tuona ajanjaksona alkanut kiinnittää enemmän huomiota työhön sekä sen työhyvinvoinnillisiin vaikutuksiin. Tähän tutkimukseen olisin voinut valita jonkin toisenkin työelämää koskehtavan alueen, mutta valitsin työhyvinvoinnin, koska työurani varrella mielenkiintoni on herännyt työhyvinvointia, -olosuhteita ja työsäjäksamista kohtaan. Tutkimukseen olen ottanut kaksi tavoitetta, kartoittaa ohjaajien ammattikunnan työhyvinvoinnin nykyistä tilaa ja mahdollisuuksia edistää sitä.

Työhyvinvointi on monen tekijän summa, johon vaikuttavat organisaation piirteet, toimintakulttuuri, esimiestoiminta, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä työntekijän näkemys työyhteisöstään ja vaikutusmahdollisuuksistaan. Toimivassa työyhteisössä työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä työ tukee heidän elämänhallintaansa (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007: 8).

Toisaalla keskusteluissa nousee aika-ajoin esille työpahoinvointi, joka ei ole aiheetta puheenaiheena. Tästä kertovat runsaat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet, jotka muistuttavat, että työntekijän keinot vastata työelämän kasvaviin vaatimuksiin ovat rajalliset. On muistettava, että työntekijä ei myöskään oireile syyttä; laajojen irtisanomisten, ulkoistamisten, kilpailutusten ja pätkätyösuhteiden maailmassa mielialoja värittää kiistatta epävarmuus (Aro 2003: 7-14, Rauramo 2008: 18). Toistaiseksi voidaan vain todeta, että yksityisen opetusalan sektori ja sen työntekijät, kuten ohjaajat ovat välttyneet laajalta osin näiltä ikäviltä työ- ja elinkeinoelämän muutoksilta.

Työhyvinvointitutkimuksen yleisenä tavoitteena on selvittää työssä esiintyviä epäkohtia ja vaaroja sekä suunnata sen resurssit työelämän kehittämisen kannalta oikeille osa-alueille (Suonsivu 2011: 101–102). Työhyvinvointikyselyn suunnittelun ensimmäinen vaihe eteni syklien mukaisesti aineistoon perehtymällä (liite 2). Tavoitteenani oli löytää kyselyyn toimiva malli, muoto ja mittarit (Suonsivu 2011: 97).

Kysymysten muodostamisessa ja valmistelussa pyrin olemaan huolellinen, koska kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle (Valli 2010: 103). Työhyvinvointikyselyn rakennetta pohtiessani päädyin muotoon, joka saattelee vastaajan nopeasti asiaan ja jätin esimerkiksi taustakysymykset sukupuolesta, iästä ja siviilisäädyistä kokonaan huomiotta. Tällä keinoin tavoitteena oli säilyttää vastaajan motivaatiotaso korkealla kyselyn alusta loppuun saakka ja saada aikaan mahdollisimman luotettava lopputulos (Valli 2010: 105).

Opinnäytetyöstä selviää ohjaajien mielipiteet heidän tämän hetkiseen työhyvinvointiin liittyen sekä esille nousseita kehittämiskohteita, kuten palkan vastaaminen työn vaativuuteen nähden ja riittävän palautteen saaminen omalta esimieheltä. Tutkimuksen jatkamiseksi olisi mielenkiintoista tutkia Ammattiopisto Luovin muita yksiköitä ja selvittää sekä vertailla ohjaajien työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia niiden välillä.

Koko opinnäytetyöprosessin lopputulokseen olen tyytyväinen ja sen parissa työskentely on avannut itselleni uusia työhyvinvoinnillisia näkökulmia. Teoriatiedon hankkimista helpotti tutkimuksen kohteen selkeä rajaaminen ja toisaalta sen sopivuus omaan aihepiiriini. Alkuvuodesta tehty työhyvinvointikysely auttoi opinnäytetyön rakentamisessa ja työn aloittamisessa sekä sinetöi työskentelyn suunnan. Merkittävimpänä seikkana koen, että tämän päivän työelämässä suuri vastuu työhyvinvoinnista on myös työntekijällä itsellään, siinä miten hän työssään viihtyy ja mitä hän on valmis sen eteen tekemään. Jatkossa aionkin kiinnittää enemmän huomiota siihen miten itse voin vaikuttaa työhyvinvointiin niin yksilö, kuin yhteisötasolla.

7.2 Näkemyksiä ja ehdotuksia Tyhy -tiimin toimintaan

Työkykyä ylläpitävän (TYKY) -toiminnan rinnalle on 1990 luvulta lähtien muodostunut käsite työhyvinvoinnin edistämisestä eli TYHY -toiminnasta. TYHY -toiminta mielletään työpaikoilla laaja-alaiseksi eri alueille ulottuvaksi kehittämistoiminnaksi. Toimintaa hallinnoi ja johtaa yleisesti esimiesten sekä työntekijöiden joukosta muodostettu työryhmä, Tyhy -tiimi. Tyhy -tiimin pääasiallinen tehtävä on työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen laaja-alaisesti työn, työolojen, työyhteisön sekä yksilön työkyvyn

ja hyvinvoinnin kannalta sekä välillisesti parantaa myös työn tuottavuutta ja laatua (Rauramo 2008: 24).

TYHY-toiminnan tavoitteena ei siis ole korjata työn kuormittavia tekijöitä pois päivä-järjestyksestä. Työntekijään, työyhteisöön ja organisaatioon suunnatuilla toimilla se pyrkii rakentamaan ja ylläpitämään sellaista toimintakulttuuria, jossa työskenteleminen ei olisi uhka kenenkään hyvinvoinnille (Rauramo 2008: 25).

Tutkimuksen tulosten mukaan voidaan todeta, että Muhoksen yksikön ohjaajien työn luonteen, sisällön ja työolosuhteiden välillä on erilaisuutta. Tällöin myös työhyvinvoinnin toteutus ja merkitys vaihtelevat. Eräillä osastoilla on fyysistä kuormitusta, kun taas toisella alaa haasteet voivat liittyä henkisiin kuormitustekijöihin, työolosuhteisiin tai työtapaturman vaaraan. Työhyvinvointikyselyn tulokset kuitenkin osoittavat, että yleisesti työyhteisössä voidaan hyvin (kuvio 4).

Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikössä toimiva Tyhy -tiimi kokoontuu säännöllisesti ja pyrkii pohtimaan sekä kehittämään yksikön sisällä tapahtuvaa koko henkilöstöä koskettavaa Tyhy -toimintaa. Toiminta on painottunut suurelta osin toiminnallisuuteen, jonka sisältöihin ja rakenteeseen henkilökunta on päässyt hyvin usein itse vaikuttamaan. Tyhy -tiimin järjestämän toiminnan keskeisenä ajatuksena voidaan pitää yksilön terveyttä, kuntoa ja voimavaroja tukevia tekijöitä perustuen työyhteisön toimivuutta parantaviin ja ammatillista osaamista ylläpitäviin sekä edistäviin tavoitteisiin.

Koska tutkimukseni on rajattu koskettamaan ohjaajia ja heidän tämän hetkistä työhyvinvointia haluan ottaa kantaa heitä koskettavaan Tyhy -toimintaan. Ymmärrän kuitenkin tilanteen haasteellisuuden sekä Tyhy -tiimin resurssit ja toiminnan mahdollisuudet.

Yhdessä työpaikassa Tyhy -toiminnan räätälöiminen eri ammattialoille on haastava tai jopa mahdoton tehtävä, johon vaikuttavat muun muassa toimintaan varatut henkilö- ja taloudelliset resurssit. Tästä johtopäätöksenä ohjaajille voidaan suunnata henkilökohtainen työhyvinvoinnin kehittämis-suunnitelma. Työkaluna käytetään Työturvallisuuskeskuksen kehittämää työhyvinvoinninportaata työkirjaa, joka perustuu Mas-

lowin motivaatioteoriaan. Teorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat viisi portaisen tarvehierarkian (Rauramo 2008: 29).

Työturvallisuuskeskuksen ja asiantuntijoiden vuonna 2009 laatimaa työhyvinvoinnin portaat työkirja on tarkoitettu itseohjautuvasti työntekijän oman henkilökohtaisen sekä työyhteisön työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen kehittämiseen. Työhyvinvoinnin portaat työkirja pohjautuu nykytilan arviointiin (tämän hetkinen tilanne; työhyvinvointikysely ja tulosten analysointi), hyvinvoinnin esteiden ja vahvistajien kartoitukseen sekä lopuksi laadittaviin tavoitteisiin työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti (Työturvallisuuskeskus 2012, Rauramo 2008: 34, Suonsivu 2011: 113).

Työhyvinvoinnin portaat -malli on väline työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja kestävään kehittämiseen. Malli on saanut alkunsa aiemmista TYKY- ja työhyvinvointimallitutkimuksista vertailemalla sekä yhdistelemällä Maslowin tarvehierarkiaa. Perustana ovat viisi porrasta, joille on koottu työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä niin yksilön kuin työyhteisön näkökulmasta. Perustarpeet, eli portaat määrittyvät Maslowin tarvehierarkian mukaan seuraavasti; psyko-fysiologinen tarve, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Hyvinvoinnin perusedellytyksenä on, että tarpeet tyydyttyvät työssä ja elämässä, jolloin myönteiset vaikutukset heijastuvat koko organisaatioon (Rauramo 2008: 29, 34).

Työhyvinvoinnin portaat -mallin lähtökohtana on, että nykytilan arvioinnin jälkeen työntekijä voi edetä seuraavien vaiheiden mukaisesti ja kartoittaa omaa työhyvinvoinnin tilaa.

Työhyvinvointisuunnitelman vaiheet:

1. Työhyvinvoinnin portaat -malliin tutustuminen
2. Nykytilan arviointi portaittain
3. Oman ja työyhteisön hyvinvoinnin esteiden ja voimavaratekijöiden tunnistaminen
4. Päämäärän/tavoitteen määrittely

5. Toimintasuunnitelman laadinta

Suunnitelman tavoitteena on, että mahdollisimman moni organisaation jäsen osallistuu kehittämiskohteiden valintaan ja niiden toteuttamiskelpoisuuden arviointiin. Kun arvioinnin tulokset ovat tiedossa, valitaan yhteisessä kehittämiskokouksessa organisaation kannalta tärkeimmät kehittämiskohteet, jotka voidaan toteuttaa esimerkiksi lähimmän vuoden sisällä. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on hyvä edetä porraskerrallaan ja realistisin askelin. Työhyvinvointisuunnitelman laadinnan tarkoitus on tukea työyhteisöä etenemään kohti yhteisesti määriteltyä päämäärää (Työturvallisuuskeskus 2012, Rauramo 2008: 181).

LÄHTEET

Ammattiopisto Luovi. Viitattu 20.2.2012

<http://www.luovi.fi/Yleista>

Apsis Newsletter Pro - Kyselytutkimus sähköpostilla. Viitattu 21.3.2012

<http://www.apsisfinland.fi/sahkopostikoulu/sahkopostikoulu-kyselytutkimukset-ja-sahkoposti/>

Aro, T. 2003. Esipuhe. Teoksessa Ojala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY. Porvoo: WS Bookwell Oy, 7-14.

Auer, A-M. & Bamberg, H. 2003. Johtamistyyli ja hyvinvointi. Viitattu 9.3.2012

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10796/G0000432.pdf?sequence=1>

Berlin, S. 2008. Innostava, lannistava, helpottava palaute. Viitattu 8.3.2012

http://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-245-8.pdf

Docendum Oy. Parasta pääomaa – työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 27.1.2012

<http://www.docendum.fi/?sivu=0>

FINLEX – Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 21.3.2012

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimeissä ja reuna-alueilla. Tampereen yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita.

Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Hyvä Työympäristö - Valtionhallinnon työympäristölehti 2011. Viitattu 8.3.2012

<http://www.valtiokonttori.fi/public/default.aspx?nodeid=16243>

Kiirikki, M. 2011. Keskipisteenä hyvinvoiva luovilainen. Luovin henkilöstölehti 1/2011

Oulu: Kalevaprint.

Luhtanen, R. 2011 (toim). Työelämän lait 2011

Helsinki: Edita

Manka, M-L. & Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön.

Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere 2007. Viitattu 27.1.2012

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Optimast Oy. Tutkii ja kehittää työelämää. Viitattu 27.1.2012

<http://www.optimast.fi/index.html>

Ojala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY.

Porvoo: WS Bookwell Oy.

- Paunonen, L. 2010. Yhteisöllisyys nuorisotyössä. Teoksessa Kylmäkoski, M. (toim.) 2010 Sarja D. Opinnäytetyöt 10. AVAUKSIA YHTEISÖLLISYYTEEN, 29–31. Viitattu 17.11.2011 <http://www.humak.fi/sites/default/files/humak-avauksia-yhteisollisyyteen.pdf>
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Tasa-arvo laki. Viitattu 25.3.2012 <http://pre20090115.stm.fi/aa1138614495018/passthru.pdf>
- Suosivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress 2011.
- Suutarinen, M. 2009. Työhyvinvoinnin johtaminen - läsnäoloa ja uudistumista. Johtamistaidon opisto. Viitattu 4.2.2012 http://www.henryorg.fi/data/dokumentit/UU_2009/mater/Mariaana%20Suutarinen_JTO.pdf
- Työturvallisuuskeskus TTK – TYKYstä TYHYyn. Viitattu 12.4.2012 <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=345>
- Työturvallisuuskeskus TTK – Työhyvinvoinnin portaat työkirja 2009. Viitattu 12.4.2012 http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Työturvallisuuskeskus TTK - Työturvallisuuslaki -tietolehti. Viitattu 21.3.2012 <http://www.tyoturva.fi/haku?searchterms=ty%C3%B6turvallisuuslaki>
- Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoi-ta tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–127.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita
- Vuorinen, R. 2003. Ohjauksen kehittämisen taustatekijöitä OECD:N jäsenmaissa. Teoksessa Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 2003. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä: Yliopistopaino, 181 – 198.
- Webropol - Datan analysointi- ja kyselytyökalu. Viitattu 19.1.2012 <http://w3.webropol.com/finland/tuotteet/kyselyt>

LIITTEET

Liite 1. Työhyvinvointikysely

Liite 2. Kehittämisprojektin aikataulu toimintatutkimuksen syklein kuvattuna

Työhyvinvointikysely

Tämä työhyvinvointikysely on osa opinnäytetyötäni, jonka aiheena on ohjaajien työhyvinvointi Ammattiopisto Luovin Muhoksen yksikössä.

Kyselyllä pyritään saamaan selville, mikä on työyhteisössäsi ohjaajien työhyvinvoinnin tila. Samalla selvitetään mitkä asiat ovat hyvin ja mihin asioihin kohdentuu kehittämistarpeita. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja palaute kyselystä annetaan yleisellä tasolla.

Yksittäisen henkilön tiedot ja vastaukset eivät erotu yhteenvedosta.

Kyselyssä on 22 monivalintakysymystä ja vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Tärkeää on, että vastaat jokaiseen kysymykseen omien kokemustesi ja tunteidesi mukaisesti. Lue kysymykset huolellisesti ja merkitse omaa kokemustasi parhaiten vastaava vastausvaihtoehto.

Valitse jokaisessa kohdassa ainoastaan yksi vaihtoehto.

Kysymykset ja väittämät:

Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa työpaikallasi?

Ei koskaan

Aina

	1	2	3	4	5
Koen saavani tukea ja rohkaisua esimieheltä, kun työ tuntuu hankalalta	1	2	3	4	5
Esimieheni välittää työntekijöistään ja on kiinnostunut heidän työhyvinvoinnistaan	1	2	3	4	5
Saan esimieheltäni riittävästi palautetta	1	2	3	4	5
Työpaikalla esiintyy eri ammatti- tai henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
Ristiriidoista uskalletaan kertoa esimiehelle avoimesti	1	2	3	4	5

Kuinka paljon seuraavat tekijät tuottavat sinulle työniloa nykyisessä työssäsi? Ei lainkaan Paljon

Palkka, jolla hankin elantoni	1	2	3	4	5
Mukavat työkaverit	1	2	3	4	5
Oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti minua kohtelevat esimiehet	1	2	3	4	5
Työssäni saama arvostus ja palaute	1	2	3	4	5
Työn yhteiskunnallinen merkitys	1	2	3	4	5

Miten usein koet työssäsi seuraavia tunnetiloja? Ei koskaan Aina

Intoa ja motivaatiota, kun oma työ ja työyhteisö muuttuvat ja uudistuvat	1	2	3	4	5
Turhautumista liian yksitoikkoisista, rutiininomaisista ja helpoista töistä	1	2	3	4	5
Kielteisiä tunteita, kun omaa työtäsi tulisi jatkuvasti kehittää ja muuttaa	1	2	3	4	5
Muutosvastarintaa uusien asioita kohtaan	1	2	3	4	5
Riittämättömyyttä, kun työtä on enemmän mitä ennättää tehdä	1	2	3	4	5

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhösi? Täysin eri mieltä Täysin samaa mieltä

Työstä saama palkka vastaa työn vaativuutta ja osaamistani	1	2	3	4	5
Työssäni on mahdollisuus kehittyä ammatillisesti	1	2	3	4	5
Työni on varma ja pysyvä	1	2	3	4	5
Työpisteeni työskentelyolosuhteet ovat hyvät	1	2	3	4	5
Työni on mielenkiintoista	1	2	3	4	5
Työtäni arvostetaan työpaikalla	1	2	3	4	5
Työssäni on mahdollista työskennellä itsenäisesti	1	2	3	4	5

Ajatuksia omasta työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi

Liite 2. Kehittämiprojektin aikataulu toimintatutkimuksen syklein kuvattuna

