

## **Työntekijälähtöinen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma Suomen Kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitoksen tanssinopettajille**

Veera Takala



<b>Tekijä</b> Veera Takala	
<b>Koulutusohjelma</b> Liikunnanohjaaja (AMK), Haaga-Helian ammattikorkeakoulu	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Työntekijälähtöinen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma Suomen Kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitoksen tanssinopettajille	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 61 + 1
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma Suomen kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitoksen tanssinopettajille.</p> <p>Kehittämistyö koostui kartoitusvaiheesta, analysointivaiheesta, kehitysehdotusten koostamisesta sekä toimintasuunnitelman luomisesta. Kartoitukseen osallistui viisi tanssinopettajaa Balettioppilaitokselta. Kartoituksessa hyödynnettiin tanssinopettajien henkilökohtaisen hyvinvoinnin selvittämiseksi Firstbeat Hyvinvointianalyysia sekä henkilökohtaisia palautekeskusteluja. Tämän lisäksi kohderyhmän työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä selvitettiin haastattelun avulla palautekeskusteluiden yhteydessä. Haastatteluissa kartoitettiin lisäksi kehittämisehdotuksia ja -ideoita esille nousseiden tekijöiden pohjalta.</p> <p>Tanssinopettajien hyvinvointia sekä työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä analysoitiin Firstbeat Hyvinvointianalyyseista luodun ryhmäraportin ja palautekeskusteluiden koonnin pohjalta. Haastatteluissa esille tulleet kehittämisehdotukset koottiin ja jaettiin teemoittain. Koonnin sekä analyysin pohjalta asetettiin tavoitteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä luotiin ehdotuksista entistä konkreettisempia. Kehittämisehdotukset esiteltiin osallistujille, jolloin he pystyivät vaikuttamaan muutoksiin niiden osalta. Balettioppilaitoksen tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi luodut tavoitteet ja kehittämisehdotukset koostettiin vuosikelloon. Vuosikellon tarkentamiseksi luotiin toimintasuunnitelma, jossa on laadittu tarkemmat tehtävät, resurssit ja aikataulu tavoitteen toteutumiseksi.</p> <p>Firstbeat Hyvinvointianalyysin perusteella osallistujien kokemukset omasta työhyvinvoinnista vaihtelivat hieman. Haastatteluissa kuitenkin nousi esiin yhtäläisiä teemoja ja aiheita työhyvinvoinnin osalta. Hyvinvointianalyysin tulosten sekä haastatteluiden pohjalta kehittämissuunnitelman tavoitteiksi asetettiin palautumisen lisääminen, yhdessä tekemisen lisääminen, sisäisen viestinnän ja tiedonkulun kehittäminen sekä ammatillisen osaamisen ja in-spiroitumisen tukeminen. Tavoitteiden osalta luotiin kehittämisehdotukset. Kehittämisehdotuksissa laatimisessa hyödynnettiin osallistujien haastatteluissa antamia kehitysideoita.</p> <p>Kehittämisehdotukset ja työhyvinvoinnin kehittämisen vuosikello esiteltiin toimeksiantajalle. Yhdessä toimeksiantajan kanssa tehtiin tarvittavia muutoksia kehittämissuunnitelmaan. Toimeksiantajan ensisijainen tarve oli työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen. Täten kehittämistyön toimintasuunnitelma esittelee tarkan aikataulun ja totutuksen sijaan mahdollisuuksia toimenpiteiden toteuttamiselle. Tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma tarjoaa ehdotuksia Balettioppilaitoksen käyttöön lukuvuodelle 2021–2022.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työhyvinvointi, tanssinopettajat, työn kuormittavuus, stressi.	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Suomen kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitos.....	2
2.1	Balettioppilaitoksen arvot .....	3
2.2	Balettioppilaitoksen opetustoiminta .....	4
3	Työhyvinvointi .....	5
3.1	Työstressi ja -kuormitus .....	8
3.1.1	Työuupumus .....	10
3.1.2	Psykososiaalinen työkuormitus .....	10
3.1.3	Työn voimavarat .....	11
3.1.4	Häiriökuormitus .....	13
3.2	Työhyvinvointi koronapandemian aikana.....	14
3.3	Työhyvinvoinnin arviointi ja mittaaminen .....	16
3.3.1	Firstbeat Hyvinvointianalyysi .....	17
3.3.2	TIKKA-menetelmä.....	18
3.4	Työhyvinvoinnin suunnittelu ja kehittäminen .....	19
3.5	Työhyvinvointi tanssinopettajan työssä .....	22
4	Kehittämistyö .....	24
4.1	Kehittämistyön tausta.....	24
4.2	Kehittämistyön tavoite.....	25
5	Toteutus.....	27
5.1	Suunnitelmakuvaus.....	27
5.2	Kehittämistyön aikataulu .....	28
5.3	Kehittämistyön menetelmät.....	30
6	Aineisto ja analyysi.....	32
6.1	Aineistona Firstbeat Hyvinvointianalyysit.....	32
6.1.1	Aloituskysely .....	33
6.1.2	Stressi ja palautuminen .....	34
6.1.3	Uni .....	36
6.1.4	Fyysinen aktiivisuus .....	37
6.1.5	Tavoitteet hyvinvoinnin tukemiseksi .....	38
6.2	Aineistona palautekeskustelut.....	39
6.2.1	Kehittämisideat .....	43
7	Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma .....	46
7.1	Työhyvinvoinnin nykytila ja kehittämis ehdotukset.....	47
7.2	Toimintasuunnitelma.....	50
8	Pohdinta.....	52
	Lähteet .....	56

Liitteet.....	62
Liite 1. Palautekeskustelun haastatteluosan runko .....	62

# 1 Johdanto

Poikkeukselliset ajat koronaviruksen leviämisen seurauksena ovat muokanneet työelämää monin tavoin. Työolosuhteisiin kohdistuneet muutokset ja jatkuva pitkittynyt epävarmuus ovat luoneet entistä enemmän keskustelua työhyvinvoinnista. Koronanajan vaikutukset ovat kohdistuneet työhyvinvoinnin näkökulmasta etenkin työkuormitukseen sekä työn mielekkyyteen. (Antti-Poika ym. 2010, 181; STTK 2020.) Tanssialalla työn kuormittavuudesta on kuitenkin puhuttu myös ennen koronaviruksen aiheuttamia muutoksia. Tanssijan ja tanssinopettajan ammatissa on huomattu esiintyvän psykososiaalista kuormitusta ja tietynlaisia ammatin ja työilmapiirin aiheuttamia paineita, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin. (Ansio ym. 2020, 75–83.) Viimeaikojen muutosten tuoma lisäkuormitus vahvistaa työhyvinvoinnin kehittämisen tarvetta tanssialalla.

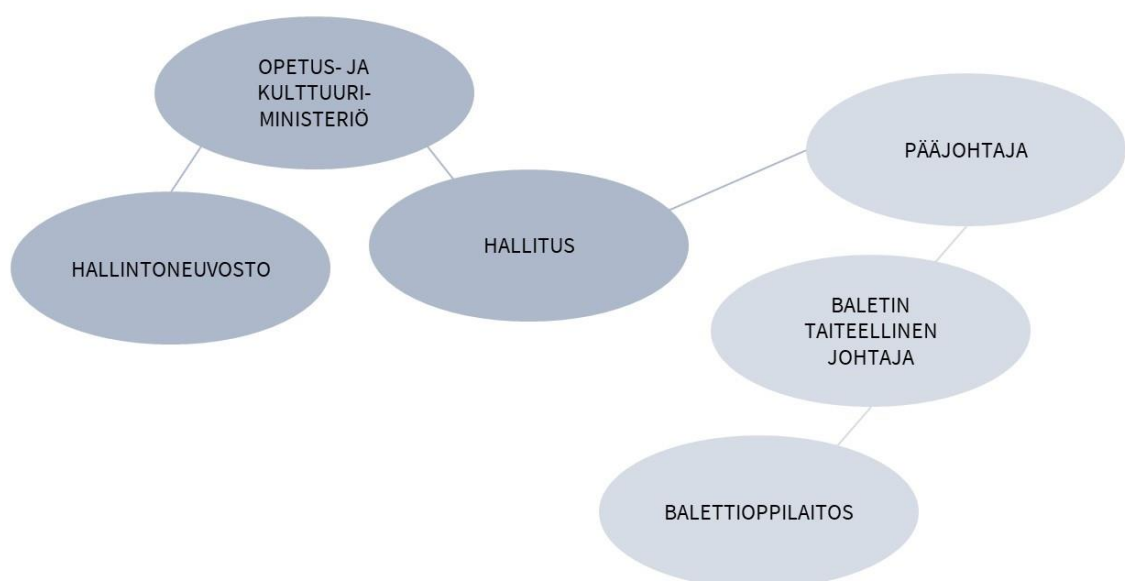
Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen ja sen tarkoituksena on tarjota ideoita ja suunnitelma Suomen Kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitoksen tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kehittämistyö on rajattu työntekijälähtöiseksi. Se tarkoittaa, että kehittämissuunnitelma luodaan tanssinopettajien kokemusten, mitatun hyvinvoinnin ja kehitysideoiden pohjalta. Työntekijälähtöinen työhyvinvoinninajattelu korostaa yksilöllisiä työntekijöitä, joiden tarpeista työnantajan tulee huolehtia. Näkökulmassa painottuvat työntekijöiden itsensä toteuttaminen, yksilöllinen arvostaminen sekä henkisten tarpeiden tukeminen. Kuitenkin laajempi työhyvinvoinnin toteutuminen ja kehittäminen vaatii osakseen holistista näkökulmaa ja työhyvinvointistrategiaa. Eikä tällöin pelkkä työntekijälähtöisyys riitä kattamaan työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta johtamisjärjestelmän läpileikkaavana teemana. (Bäckström 2018.)

Kehittämistyössä tutustutaan tarkemmin työhyvinvointiin etenkin työkuormituksen osalta. Sen lisäksi perehdytään työhyvinvoinnin mittaamiseen sekä kehittämiseen. Menetelminä hyödynnetään Firstbeat Hyvinvointianalyysia sekä haastatteluita osana henkilökohtaisia palautekeskusteluita. Teoriataustan lisäksi tutustutaan kohdeorganisaatioon sekä tanssinopettajien työnkuvaan. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittämissuunnitelman myötä luoda mahdollisuus Balettioppilaitoksen tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

## 2 Suomen kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitos

Keittämistyön kohdeorganisaationa ja toimeksiantajana toimii Suomen kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitos, joka on valtakunnallinen klassisen baletin opetukseen erikoistunut oppilaitos. Baletinopetus juontaa juurensa 1920-luvulle, jolloin nykyisen Suomen Kansallisoopperan yhteyteen perustettiin balettiryhmä. Silloisen Balettikoulun toiminta muuttui myöhemmin, kun talous turvattiin valtion avulla ja lukukausimaksut voitiin poistaa. Samaan aikaan opetus muuttui järjestelmälliseksi ja hakijoille alettiin järjestämään valintakoe. Koulun nimi muuttui Balettioppilaitokseksi, kun toiminta siirtyi osaksi Suomen virallista koulutusjärjestelmää vuonna 1998. (Balettioppilaitos s.a.)

Balettioppilaitoksen toimintaan vaikuttaa monitasoinen organisaatorakenne (Kuva 1). Balettioppilaitosta ylläpitää säätiö, Suomen kansallisooppera ja -baletti sr. Säätiötä edustaa hallitus, jonka tehtävänä on muun muassa toimeenpanna hallintoneuvoston päätökset, päättää suurimmaksi osaksi säätiön toiminnasta sekä päättää Oopperan ja baletin talouskehyksestä ja toimintasuunnitelmasta vuosittain keskipitkälle aikavälille. Päätöksentekoon vaikuttavana tahona on myös Suomen kansallisoopperan toimintaa tukeva opetus- ja kulttuuriministeriö. Hallintoneuvoston tehtävänä on pääosin valvoa hallituksen toimintaa. Hallintoneuvoston ja hallituksen ohella toimii säätiön toimitusjohtaja, jota nimitetään Kansallisoopperan ja -baletin pääjohtajaksi. (Almi 2020.) Balettioppilaitos toimii Helsingissä ja tekee yhteistyötä muun muassa Suomen Kansallisbaletin kanssa. Yhtenä tavoitteena onkin vastata suomalaisen ja kansainvälisen tanssitaiteen tarpeisiin kouluttamalla tanssitaiteilijoita. (Balettioppilaitos 2019, 2; Balettioppilaitos 2017.)



Kuva 1. Balettioppilaitoksen toimintaan vaikuttava organisaatorakenne. (Almi 2019.)

Balettioppilaitoksen henkilöstö koostuu pääosin opettajista. Oppilaitoksessa toimii 14 opettajaa. Lisäksi opettamassa käy lukuisia vierailevia opettajia ja koreografeja. Balettioppilaitoksen tanssinopettajat ovat työsuhteessa Suomen kansallisooppera ja -baletti sr:ään toimiessaan Kansallisoopperan ja -baletin alaisuudessa. Säätiön toiminta ja päätöksenteko vaikuttaa näin ollen Balettioppilaitoksen toimintaan sen noudattaessa säätiön arvoja ja strategiaa. (Almi 2020; Balettioppilaitos s.a.)

## **2.1 Balettioppilaitoksen arvot**

Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmassa tuodaan esille Balettioppilaitoksen toiminta-ajatusta ja arvopohjaa, jotka ovat linjassa Suomen Kansallisoopperan ja -baletin sekä koko tanssialan arvojen kanssa. Oppilaitoksen toiminnan perusarvoiksi on lueteltu korkea taiteellinen laatu, yhteistyö sekä vastuullisuus. (Balettioppilaitos 2019, 2; Balettioppilaitos 2017, 4–5.)

Laadukas toiminta on tärkeää suomalaisen baletin jatkumiseksi ja kehittymiseksi taiteenalanana, sillä Balettioppilaitos on Suomen ainoa balettiin keskittynyt oppilaitos. Korkean taiteellisen laadun saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi tanssinopettajien ja muun henkilökunnan tulee pitää ajan tasalla omaa ammattitaitoa, mikä edellyttää työn säännöllistä arviointia ja kehittämistä. (Balettioppilaitos 2019, 2; Balettioppilaitos 2017, 4–5.)

Balettioppilaitoksen toiminnan pohjalla on monitahoinen yhteistyö eri sidosryhmien ja toimijoiden kanssa. Tärkeinä yhteistyökumppaneina nähdään Suomen Kansallisbaletti ja muu tanssin kenttä, opetusviranomaiset, tanssin perusopetuksen ja ammatillisen opetuksen toimijat sekä oppilaiden vanhemmat ja huoltajat. Balettioppilaitoksessa nähdään tärkeänä yhdessä tekemisen ilmapiiri niin opiskelijoiden kuin henkilökunnan suhteen. (Balettioppilaitos 2019, 2; Balettioppilaitos 2017, 4–5.)

Balettioppilaitos pitää tärkeänä vastuullisuutta. Työntekijät toimivat vastuullisesti noudattaessaan toimintasuunnitelmaa, opetussuunnitelman arvoja ja tavoitteita sekä yhteisesti sovittuja pelisääntöjä. Henkilökunnan odotetaan ottavan vastuuta hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä sekä yhteisten tilojen turvallisuudesta, järjestyksestä ja siisteydestä. Balettioppilaitos näkee vastuunaan suunnitella toimintansa opiskelijälähtöisesti, mihin sisältyy opiskelijoiden fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista sekä taiteellisesta kehittymisestä huolehtiminen oppilaitoksessa. (Balettioppilaitos 2019, 2; Balettioppilaitos 2017, 4–5.)

## 2.2 Balettioppilaitoksen opetustoiminta

Klassisen baletin kouluttajana Balettioppilaitos tarjoaa klassisen baletin perusopetusta sekä tanssijan ammattiin johtavaa toisen asteen koulutusta. Taiteen perusopetus jakautuu alkuopetukseen, ala-asteeseen ja nuorisoasteeseen. Perusopetuksessa oppilaiden ikä vaihtelee 7-vuotiaista yläasteikäisiin. (Balettioppilaitos s.a.)

Kansallisoopperan balettioppilaitoksen opetus noudattaa opetussuunnitelmaa, joka perustuu valtakunnallisiin tanssin laajan oppimäärän opetussuunnitelman perusteisiin sekä lakiin taiteen perusopetuksesta. Pää tavoite opetuksessa on kehittää oppilaan kokonaisvaltaista ymmärrystä klassisesta baletista taiteenlajina ja luoda oppilaalle perusta baletin ammattiopintoihin pyrkimistä varten. Tämän myötä pyritään luomaan edellytykset elinikäisen taiteen harjoittamiselle ja aktiiviselle kulttuuriosallisuudelle. (Suomen kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitos 2018, 1–3.)

Balettioppilaitoksen järjestämä ammattiopetus lukeutuu taidealan ammatilliseksi koulutukseksi, jota valvoo opetus- ja kulttuuriministeriö (Almi 2020). Ammatillinen opetus noudattaa opetussuunnitelman sääntöjä ja periaatteita, mutta toisaalta oppilaitoksella on vapaus opintojen toteuttamistapojen ja sisällön suunnittelussa (Balettioppilaitos 2019, 1–2; Balettioppilaitos 2017 1). Oppilaitoksen toisen asteen ammatillinen perustutkinto sisältää tutkinnon ammatillisia osia sekä yhteisiä osia, joiden tavoitteena on antaa opiskelijalle laajat ammatilliset perusvalmiudet. Tutkinnon suorittanut valmistuu tanssijaksi ja omaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden. (Balettioppilaitos 2019, 1; Balettioppilaitos s.a.)

Balettioppilaitoksen henkilöstö koostuu pääosin tanssinopettajista. Tanssinopettajia toimii Balettioppilaitoksella noin 14, joista noin viisi opettaa ammatillisella puolella. Pääosin työ, josta maksetaan palkkaa, koostuu opetuksesta. Tanssinopettajilla on keskenään erilaisia työsopimuksia.



### 3 Työhyvinvointi

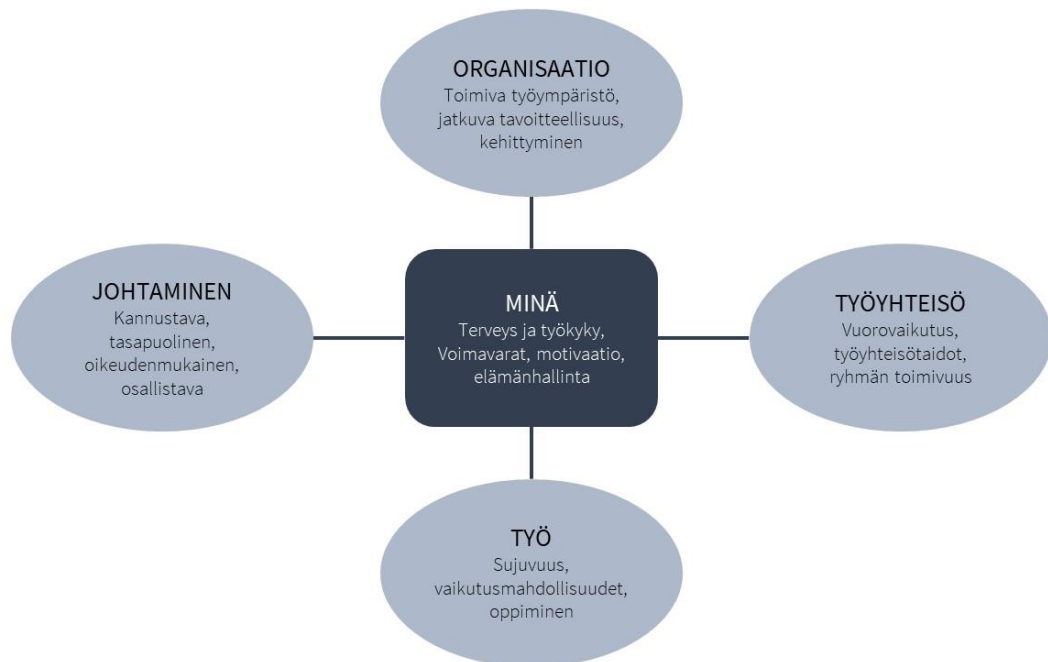
Työhyvinvointi on laaja-alainen termi ilman yksiselitteistä määritelmää. Työhyvinvointia on mahdollista tarkastella useista eri näkökulmista ja siihen vaikuttavia tekijöitä on useita. Laine kertoo tekemässään ”Työhyvinvoinnin kehittäminen – Hyvän kehittämisen reunaehdotja tutkimassa” -tutkimuksessa työhyvinvoinnin käsitteellisuuden ja teoreettisen pohdinnan haasteellisuudesta. Siinä missä aiemmin työhyvinvointi liitettiin fyysisen ja psyykkisen työturvallisuuden sekä erilaisten hyvinvoinnin puutteen ilmiöiden, kuten työuupumuksen, stressin ja masennuksen, maailmaan, kattaa se nykyään laaja-alaisesti työelämän laatua kuvaavia ilmiöitä. Työhyvinvointiin liittyvä runsas keskustelu ja kirjoitukset onkin lähestynyt jopa filosofista näkökulmaa; pohdintaa ihmisen hyvinvoinnista, arvoista ja onnellisuudesta ylipäätään. (Laine 2013, 27–37.)

Eniten työhyvinvointia on tutkittu stressin ja työuupumuksen näkökulmasta. Työhyvinvoinnin tutkimus onkin alun perin lähtenyt liikkeelle 1920-luvulla fysiologisesta stressitutkimuksesta, jolloin näkökulma aiheeseen oli suurelta osin lääketieteellinen ja fysiologinen. Tällöin työhyvinvoinnista kuitenkin puhuttiin vielä enimmäkseen työkykynä. (Laine 2013; Luomala, Manka & Nuutinen 2008, 10–12.)

Työkyky käsitteen kapea-alaisten ja laaja-alaisten määritelmien samanaikainen käyttö on sittemmin aiheuttanut sekaannusta. Lääketieteellisestä näkökulmasta työkyky koetaan yksilön terveydeksi eli psykofyysisen järjestelmän kliinisesti määritellyksi tilaksi. Näin ollen termin yhteydessä keskeisiä elementtejä ovat sairaudet sekä viat ja vammat. Yhden näkemuksen mukaan työkyvyllä tarkoitetaan lähinnä yksilön suorituskykyä ja terveyttä suhteessa työn vaatimuksiin. Vuoden 1990 jälkeen työkykyä ylläpitävä toiminta alkoi näkyä fyysisen kunnon mittauksina ja liikunnallisten aktiviteettien järjestämisenä työntekijöille. Työkyvyn ylläpitämisen liikuntapainotteinen toiminta on kuitenkin hellittänyt. Nykyään työkyvyn ylläpitäminen mielletään enemmänkin yhtenä keinona, toisin kuin päämääränä, työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Antti-Poika ym. 2010, 167–168.) Modernimmassa työhyvinvoinnin viitekehyksessä ilmiöllä on yhteys työmotivaatioon ja työnimnoon, toiminnan teoriaan sekä transformatiiviseen oppimiseen (Luomala, Manka & Nuutinen 2008, 10–12). Näin ollen työntekijän subjektiivisten kokemusten, tunteiden ja tulkintojen merkitys on kasvanut entisestään, kun lääketieteellisestä fyysisten oireiden ja sairauksien maailmasta on siirrytty hyvinvoinnin ja työn imun maailmaan (Laine 2013).

Työhyvinvoinnin käsite ja työhyvinvointi nähdään ilmiönä, joka muodostuu työntekijän, hänen asenteidensa ja kokemustensa kautta. Voimavaralähtöisessä työhyvinvointimallissa korostuu yksilön terveys ja psykologinen pääoma. Pelkkä yksilön hyvinvointi ei kuitenkaan

riitä perustaksi työhyvinvoinnille. (Manka & Manka 2016, 76.) Kuten työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Hakanen kirjoittaa, työhyvinvointi on kokonaisuus, joka syntyy pääasiassa työn arjessa (Hakanen s.a).



Kuva 2. Tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin (Manka & Manka 2016).

Mankan ja Mankan esittämän voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin (Kuva 2) mukaan työhyvinvoinnin perustana on rakennepääoma. Rakennepääoman muodostavat organisaation kulttuuri ja toimintatavat sekä työn sisältöön liittyvät rakennetekijät. Työn monipuolisuus sekä mahdollisuus oppia työssä ja vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin luovat näin ollen pohjaa työhyvinvoinnille. Lisäksi tärkeänä nähdään sosiaalinen pääoma eli yhteisön henkinen tila, joka rakentuu työilmapiiristä sekä johtamisen laadusta. (Manka & Manka 2016, 76.) Jo tämän myötä voidaan todeta, ettei työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen tällöin riitä yksittäiset tyhy-päivät. (Hakanen s.a.)

Mallin keskiössä esiintyy työntekijä itse. Jokainen yksilö kokee ja tulkitsee työolosuhteita, -ympäristöä ja -yhteisöä omien asenteidensa lävitse. Vaikka muodollisesti rakenne- ja sosiaaliseen pääomaan liittyvät tekijät olisivatkin työhyvinvoinnin näkökulmasta kunnossa, voi työntekijä itse kokea voivansa huonosti. (Manka & Manka 2016, 76.)

Työntekijän kokemaan työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän psykologinen pääoma sekä terveys ja fyysinen kunto. Psykologiseen pääomaan voidaan liittää itseluottamus, optimismi ja toiveisuus. Tutkimukset osoittavat, että etenkin dispositiivinen optimismi ennus-

taa parempaa hyvinvointia ja stressinkestävyyttä. Tämä voi osaksi selittyä sillä, että optimistisuus ja positiiviset tunteet ovat yhteydessä positiivisiin muutoksiin immuunijärjestelmän toiminnassa, jonka tehtävänä on suojata kehoa sairauksilta. Parempaa terveyttä voidaan selittää myös käyttäytymismekanismien kautta, sillä optimistien on todettu harjoittavan enemmän terveyttä edistävää käyttäytymistä kuten terveellistä ruokavaliota ja liikuntaa. Puolestaan pidempiaikaisen stressin on todettu ylläpitävän kehossa lievää tulehdustilaa ja johtavan erinäisiin sairauriskeihin. (Hobfoll 2002, 309; Korkeila 2017; Lehtinen & Saarelainen 2019; Manka & Manka 2016, 76; Sanjuan 2011.)

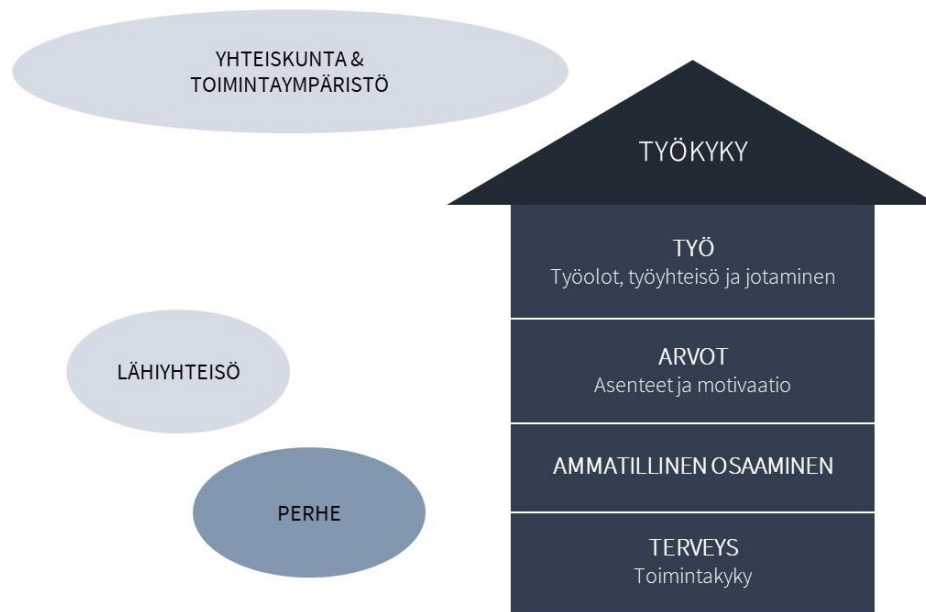
Ihminen viettää suuren osan ajastaan työssä, minkä vuoksi sillä on tärkeä rooli ihmisten terveyden edistämisessä. Työhyvinvoinnin edistämällä nähdään olevan eritasoisia vaikutuksia niin yritys- ja kansantalouden, kansanterveyden, yhteiskunta-, väestö-, työ- ja elinkeinopolitiikan, sosiaali- ja terveystalouden, yksilön, perheiden, ja yhteisöjen hyvinvoinnin kannalta. Organisaation näkökulmasta työhyvinvoinnin edistämällä voidaan vaikuttaa sairaspotilaiden vähentymiseen, työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn ja työurien pidentämiseen sekä työtehtävistä suoriutumiseen. Lisäksi työhyvinvoinnin edistämällä on todettu olevan myönteinen vaikutus asiakastytyytyväisyyteen, organisaation maineeseen sekä taloudelliseen tulokseen. (Antti-Poika ym. 2010; Hakanen s.a.; Laine 2013, 59.)

Väestön ikääntyessä ja työurien pidentyessä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen nähdään entistä tärkeämpänä Suomen kansantalouden kannalta. Yhteiskuntatasolla työterveys ja työvoimasta huolehtiminen tulee esiin jo perustuslaissa. Tarkemmin työvoiman suojelusta määritellään muun muassa työsopimus-, työturvallisuus ja työterveyshuoltoissa. (Antti-Poika ym. 2010, 47.)

Vastuu työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä on sekä työnantajalla, että työntekijällä itsellään. (Hakanen s.a.) Työnantajaa koskee yleinen huolehtimisvelvoite. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 2 luvun 8 § mukaan työnantaja on, työhön, työn olosuhteisiin ja työympäristöön liittyvät tekijät sekä lisäksi työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huomioiden, velvollinen pitämään huolta työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Työnantajan ja työntekijän lisäksi vaikuttavia toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto (Antti-Poika ym. 2010; Hakanen s.a.).

Ilmarisen työkykytalo (Kuva 3) on yksi paljon käytetyistä laaja-alaisista malleista työkyvyn kuvaamiseen. Mallin mukaan työkyvyn perusta muodostuu työntekijän omasta terveydestä ja toimintakyvystä. Seuraavat kerrokset muodostuvat yksilöllisten voimavarojen kuten ammatillisen osaamisen, arvojen, asenteiden ja motivaation varaan. Ylimmäksi

on sijoitettu työn sisältöön, työoloihin, työyhteisöön ja esimiestyöhön liittyvät tekijät. Lisäksi taloa ympäröi perhe ja lähiyhteisö sekä laajemmin yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. (Mäkitalo 2010, 166–167; Pehkonen s.a.)



Kuva 3. Työkykytalo malli työkyvyn rakentumisesta. (Työterveyslaitos s.a.)

Talomallin ajatuksena on, että pysyäkseen pystyssä kerrosten on tuettava toisiaan. Työkyvyn mahdollistamiseksi tärkeää onkin työntekijän voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta. Työkykytalon ylimmästä kerroksesta on vastuussa työnantaja ja alimmista kerroksista työntekijä itse. Työnantaja voi kuitenkin eri tavoin tukea työntekijän voimavarojen kehittämistä. (Mäkitalo 2010, 166–167; Pehkonen s.a.)

### 3.1 Työstressi ja -kuormitus

Stressistä on eri määritelmiä eri ihmisille erilaisissa olosuhteissa. Yleisimmin stressi nähdään ihmisen sopeutumisreaktiona tilanteessa, jossa on kohdattu jokin kemiallinen, biologinen tai psykologinen ärsyke. Kyseessä on Hans Selyen luoma määritelmä stressille. Hänen mukaansa ihminen ei voi välttyä stressiltä, sillä jo pelkkä hengissä pysyminen vaatii elämää ylläpitävää energiaa. Jopa nukkuessa ihmisen hengitys- ja verenkiertoelimistö, hermosto ja muut elintoiminnot jatkavat toimintaansa. (Fink 2009, 551.)

Määritelmää on kyseenalaistettu. Osa kokee, että määritelmä on liian biologinen ja jättää huomiotta kognitiiviset ja psykologiset tekijät kun taas osa näkee määritelmän liiankin yleisenä. Voidaan havaita, että eri tieteenalat määrittelevät stressin eri tavoin. Laajalti stressi

nähdään kuitenkin negatiivisessa valossa, milloin se määritellään osaltaan epätasapainoksi, häiriöksi tai ongelmaksi ihmisen elämässä. Nykyään voidaan kuitenkin erotella haitallinen ja hyvänlaatuinen stressi. (Fink 2009, 551.)

Määritelmien moninaisuudesta huolimatta voidaan todeta, että stressillä on oleellinen rooli ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. Stressireaktioon liittyy monia samanaikaisia ja mukautuvia fysiologisia toimintoja sydän- ja verenkiertoelimistön, aineenvaihdunnan, immuunijärjestelmän, hengityselinten sekä lihaksiston osalta. Fysiologisten tekijöiden lisäksi stressireaktiot liitetään myös psykologisiin toimintoihin kuten muistiin, tarkkaavaisuuteen, emotionaalisiin reaktioihin ja motivaatioon. (Flink ym. 2019.)

Allostaattinen kuormitus nähdään elimistön häiriötilana, joka johtuu pitkittyneen stressin vaikutuksista elimistöön ja terveyteen. Tähän liittyy stressiteoria, jonka mukaan elimistö pyrkii homeostaasiin eli tasapainotilaan sopeutumalla muutoksiin eli allostaattisten prosessien kautta. Elimistön allostaattisiin järjestelmiin lukeutuvat neuroendokriiniset, sydän- ja verenkierto-, aineenvaihduntaan liittyvät sekä immuunijärjestelmä. (Fava ym. 2020; Flink ym. 2019.)

Työstressi on työstä aiheutuvaa kuormitusta, liiallista painetta. Se kuormittaa sekä kehoa että mieltä. Stressiä ja kuormitusta käytetään käsitteenä usein rinnakkain. Työperäistä stressiä voi esiintyä, kun työntekijä kokee työvaatimuksia ja -paineita, joihin ei omaa tarpeeksi tietoa ja kykyä ja jotka haastavat heidän kykynsä selviytyä. Aivan kuten kuormitus myös stressi nähdään usein negatiivisena ilmiönä. Parhaimmillaan kuitenkin sopiva paine voi jopa pitää työntekijän valppaana ja motivoituneena sekä kykenevänä työskentelemään ja oppimaan käytettävissä olevien resurssien ja yksilöllisten ominaisuuksien mukaan. Korkea työstressi voi taas johtaa työntekijöiden lisääntyneeseen poissaoloon ja vaihtuvuuteen sekä pitkäaikaisiin terveysongelmiin. Työstressin lähteitä voi olla useita. Tähän lukeutuvat kaikki työhön liittyvä kuormitus kuten fyysiset, sosiaaliset, tehtävään liittyvät, rooliin ja työkuvaan liittyvät, työaikoihin liittyvät, ammattiin liittyvät, yksittäiset traumaattiset sekä organisaation muutokseen liittyvät stressitekijät. (Sherwood s.a.; World Health Organization 2020.)

Työkuormitus nähdään prosessina, jossa työstä koettu kuorma vaikuttaa ihmiseen. Työkuormitus on siis ihmisen toimintojen ja ominaisuuksien, niin fyysisten kuin psyykkisten, käyttöä työssä ja työprosessissa. Kaikki työ ja siihen liittyvät tekijät vaikuttavat ihmiseen fyysisesti, psyykkisesti sekä sosiaalisesti. Työn myötä on mahdollista kehittyä ja oppia uusia asioita, mutta se voi myös tarjota haasteita ja kuormittaa. (Ahola ym. 2015, 7–8.)

On huomattu, että ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta sekä yli- että alikuormitus ovat haitallisia työntekijälle. Työkuormitus voi kuitenkin luoda hyvinvointia ollessaan kohtuullista ja hallittavissa. (Ahola ym. 2015, 7–8.) Kun työntekijä on ylikuormittunut, työ vaatii enemmän kuin tekijällä on voimia ja resursseja tehtäviensä hoitamiseen. Tällöin kuormitus nähdään haitallisena. (Karjalainen 2020, 37–39.)

### **3.1.1 Työuupumus**

Pitkään jatkuessaan liiallinen työkuormitus ja stressi kuluttaa ihmisen voimavaroja ja ilmenee uupumuksena. Karjalaisen mukaan terveen ihmisen ajoittainen väsymys on kehon luonnollinen muistutus levon tarpeesta. Kuitenkin jatkuessaan väsymys ja pitkäkestoinen stressi voi kehittyä uupumukseksi. Tällöin voidaan huomata, että pidemmät yöunet tai edes viikon mittainen loma ei välttämättä riitä palauttamaan työntekijän voimavaroja ennalleen. Työuupumusta ei luokitella sairaudeksi mutta on havaittu riski sairastua muun muassa unihäiriöihin, masennukseen, päihdehäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin työuupumuksen seurauksena. On myös todettu, että työuupumus lisää tapaturmien ja työkyvyttömyyden riskiä. Työntekijällä työuupumus näkyy pääosin uupumusasteisena väsymyksenä, kyynisyytenä ja ammatillisen itsetunnon alentumisena sekä yleisinä stressioireina. (Karjalainen 2020, 37–39; Rovasalo 2021.) Tyypillisiä psyykkisiä stressioireita ovat päätösten teon vaikeus, ahdistuneisuus, ärtymys, jännittyneisyys, aggressiot, levottomuus, muistiongelmät sekä unihäiriöt (Mattila 2021).

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 5 luvun 25 § sääntelee työn kuormitustekijöihin puuttumisesta, mikäli työntekijän todetaan työssä kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. Tällöin työnantaja on velvollinen toimimaan käytettävissään olevin keinoin selvittääkseen, välttääkseen sekä vähentääkseen työn kuormitustekijöitä.

### **3.1.2 Psykososiaalinen työkuormitus**

Työntekijän terveyteen vaikuttavia kuormitustekijöitä tarkasteltaessa on fyysisten tekijöiden lisäksi huomioitava työn psyykkiset kuormitustekijät. Työolobarometri 2019 mukaan etenkin työn psyykinen kuormitus on lisääntynyt trendinomaisesti vuodesta 2016. Stressi ja muut työuupumuksen oireet alkavatkin olla tutkimusten mukaan melko yleisiä. Psykinen hyvinvointi riippuu paljon ihmisen sosiaalisesta ympäristöstä, minkä vuoksi puhutaan yleisemmin psykososiaalisesta hyvinvoinnista. (Keyriläinen 2020; Työterveyslaitos ym. 2010; 94.) Psykososiaalinen ympäristö koostuu työn johtamisesta ja organisoinnista, työilmapiiristä, vastuunjaosta ja normeista. (Karjalainen 2020, 37.)

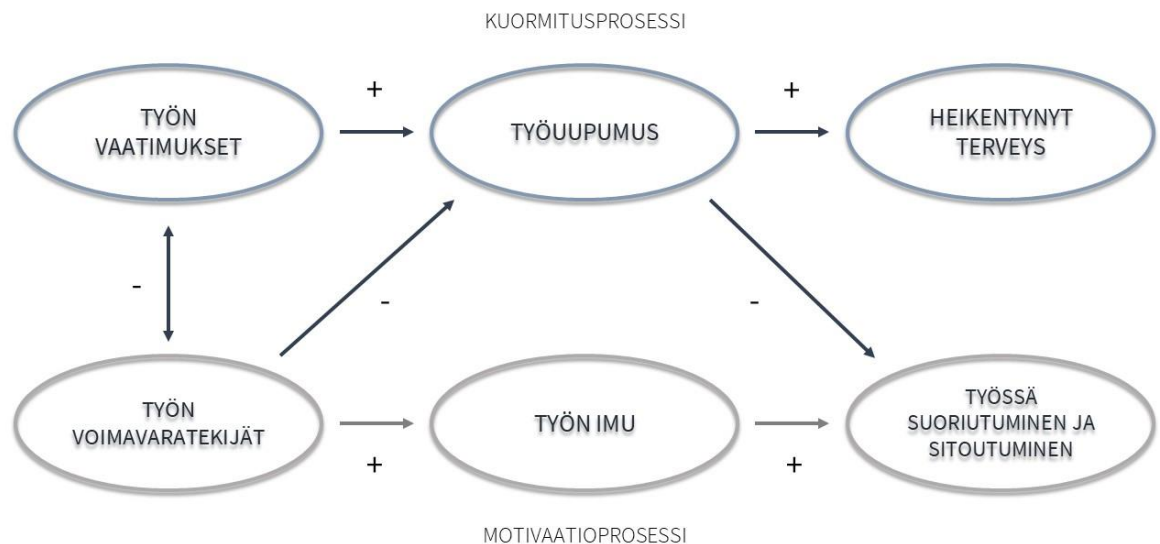
Työntekijän psykososiaalinen kuormitus liitetään työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Myös psykososiaaliset kuormitustekijät voivat kuormittaa työntekijää terveyden kannalta haitallisesti. Tällöin työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus reagoida haitallisten kuormitustekijöiden, myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden, ehkäisemiseksi, välttämiseksi ja vähentämiseksi. (Työsuojeluhallinto 2020, 2–3; Työturvallisuuskeskus 2018.)

Jotta työpaikalla voidaan havaita ja hallita psykososiaalista kuormitusta ja mahdollistaa työssä jaksaminen, on perusasioiden oltava hyvällä pohjalla. Karjalaisen mukaan perustaluodaan esimiestyön ja ihmisten johtamisen kautta sekä työnantajan ottamalla vastuuta ja välittämällä työyhteisölle esimerkillistä roolia. Kuitenkin on tärkeä muistaa yksilöiden väliset eroavaisuudet. (Karjalainen 2020, 114–115.) Työstressin vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet voivat olla joko työntekijöiden selviytymiskykyyn tai työympäristöön liittyviä. Stressinhallinnan harjoittelu, erilaiset rentoutumismenetelmät, vuorovaikutuksen kehittäminen ja fyysinen harjoittelu voivat lisätä yksilön kykyä sietää ja hallita stressiä. Työympäristön kautta toimenpiteiden tarkoituksena on parantaa roolin ja työtehtävän selkeyttä, konfliktien hallintaa ja sosiaalisia suhteita. (Sherwood s.a.)

### **3.1.3 Työn voimavarat**

On todettu, että tähän saakka niin työterveyspsykologia kuin myös yleisesti psykologia on tutkinut ilmiöitä enemmän negatiivisten kuin positiivisten tunteiden kautta. Positiivinen psykologia on sittemmin yleistynyt tarkoituksenaan muuttaa tutkimusta ja analysointia heikkouksiin ja toimintahäiriöihin keskittyneestä kohti ihmisen vahvuuksia ja optimaalista toimintaa keskittyvää. Lisäksi, jotta työntekijällä on mahdollisuus voida hyvin työssä, tulee kuormitus- ja voimavaratekijöiden olla hyvässä suhteessa. Täten työtä tarkasteltaessa tulee huomioida työn kuormitustekijöiden lisäksi työn voimavaratekijät. (Ahola ym. 2015, 7–8; Bakker ym. 2004; Heikkilä-Tammi & Mäkinen 2017.)

Heikkilä-Tammi ja Mäkinen toteavat kuormitustekijöiden ja voimavaratekijöiden olevan ikään kuin ”saman kolikon eri puolia”. Koetut voimavaratekijät auttavat selviämään haasteista, edistävät oppimista ja kehittymistä sekä hyödyttävät tavoitteiden saavuttamista. (Heikkilä-Tammi & Mäkinen 2017.) Laineen mukaan on todettu, että työn voimavaratekijät ja työn imu ovat myönteisesti yhteydessä työhön sitoutumiseen, työstä suoriutumiseen sekä parempaan asiakastyytyvyyteen (Laine 2013, 59).



Kuva 4. Työn vaatimukset – työn voimavarat -malli työhyvinvoinnista (Bakker ym. 2004; Ahola 2006).

Työn imun käsitteellinen käyttö on yleistynyt. Näin ollen se on otettu mukaan myös työhyvinvointia kuvaaviin malleihin, joista yhtenä nähdään Bakkerin ja Schaufelin (2004) työn vaatimukset – työn voimavarat -malli (Kuva 4). Bakker ja Schaufel määrittelevät työn imun positiiviseksi, tyydyttäväksi, työhön liittyväksi mielentilaksi. Jos työuupumuksen ulottuvuuksina nähdään uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon ja tehokkuuden heikentyminen, voidaan työn imun ulottuvuuksina nähdä energisyys, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu on ikään kuin työuupumuksen vastakohta. Työn imu tarkoittaa jatkuvaa ja laajaa kognitiivista tilaa, Niin sanottu virtaus eli ”flow” -tila taas viittaa lyhytaikaisempaan kokemukseen verrattuna työn imuun, jossa kokemus on laajempi ja pysyvämpi. (Bakker ym. 2004, 293–298.)

Hyvinvoinnin tutkimuksen näkökulmasta psykologiassa on käännytty yhä enemmän psykososiaalisten resurssien tutkimiseen. Psykologisissa tutkimuksissa on pyritty lisäämään ymmärrystä liittyen ihmisen voimavaroihin ja resursseihin. Tutkimuksissa on muun muassa pyritty havaitsemaan voimavarojen yhteyttä ja vaikutusta ihmisen stressinkestävyyteen ja hyvinvointiin. Artikkelissaan Korkeila (2017) kirjoittaa positiivisten tunteiden lisäävän henkilökohtaisia voimavaroja sekä edistävän sosiaalisia suhteita. Täten psykososiaalisen kuormituksen ja voimavarojen ymmärtäminen nähdään tärkeänä jatkuvasti muuttuvassa ja psyykkistä kuormitusta tarjoavassa työelämässä. (Hobfoll 2002, 307–308; Korkeila 2017.)

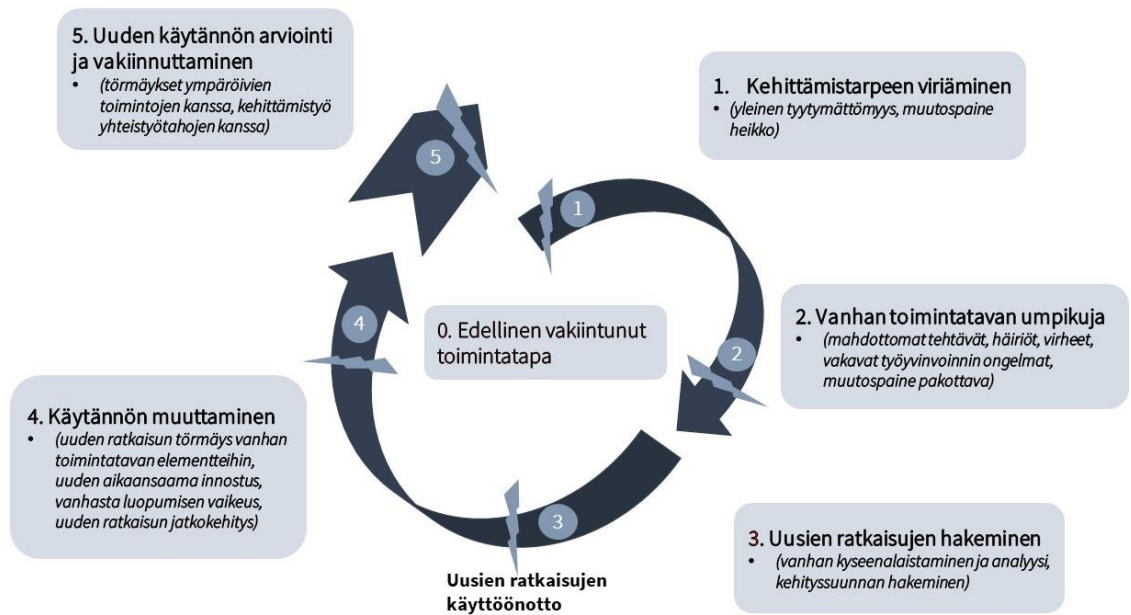


### 3.1.4 Häiriökuormitus

On olemassa jonkin verran tutkimustietoa työn muutoksen, terveyden ja työhyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Muun muassa sairauspoissaolojen, koetun stressin, sydän- ja verisuonitaudeista johtuvan kuolleisuuden sekä tuki- ja liikuntaelinoireiden on osoitettu lisääntyvän työhön liittyvien isompien muutosten, kuten irtisanomisten, myötä. Organisaatiossa tapahtuvien isompien muutosten on osoitettu lisäävän kuormittavissa työasunnoissa työskentelyä, työn hallinnan puutetta, aikapainetta, rutiininomaista työtä ja työhygieenisiä riskitekijöitä eli haitallisia työolosuhdetekijöitä. Lisäksi tutkimukset osoittavat, että työn muutoksen murroskohdissa tulee esiin ongelmia työkuormituksen ja työn mielekkyyden suhteen. Tällaisissa muutostilanteissa ei ole kyse työn normaalikulkuun liittyvästä ylikuormituksesta, vaan niin sanotusta häiriökuormituksesta. (Antti-Poika ym. 2010, 181.)

Häiriökuormitus syntyy tilanteessa, jossa häiriöt työn sujuvuudessa aiheuttavat haitallista lisäkuormitusta ja työ ei suju odotetulla tavalla (Antti-Poika ym. 2010, 181). Ajankohtainen esimerkki häiriökuormituksesta on koronaviruksen aiheuttamat vaikutukset työelämässä. Muutokset ovat uusia, eikä niihin olla pystytty varautua. Ajanjakso on vaatinut monilta työntekijöiltä kykyä sopeutua ja muuttaa toimintatapoja. (Alessio ym. 2020; STTK 2020.)

Voidaan uskoa työskentelytapojen osaltaan muuttuvan pysyvästi jatkossa koronapandemian seurauksena. Mäkitalo tuo esiin muutoksen syklimallin (Kuva 5), joka pyrkii havainnollistamaan siirtymiä kehitysvaiheesta toiseen. Mäkitalon mukaan on oleellista huomata mallista vaihe, jossa työyhteisön toiminnassa juuri sillä hetkellä liikutaan. Vaiheen kuvauksen avulla voidaan tulkita sen hetken haasteita ja työhyvinvoinnin ongelmien luonnetta. (Mäkitalo 2010, 186.)



Kuva 5. Muutoksen syklimalli ja oletus työhyvinvoinnin ongelmien luonteesta muutoksen erivaiheissa (Mäkitalo 2010, 186).

Syklimallin alku kuvastaa tilannetta, kun haasteista tai ongelmakohdista käydään mahdollisesti keskustelua ja reflektointia. Tällöin kehittämistarve ja sen kohde alkaa selkeentyä ja näkyy lopulta pakottavana tarpeena muuttaa asioita tai toimintatapoja. Sen jälkeen tilanteen luonne on analysoiva. Vanhoja käytäntöjä kyseenalaistetaan ja uusia ratkaisuja ja kehityssuuntaa pyritään hahmottamaan. Kun uudet ratkaisut on otettu käyttöön, huomataan siinä usein epäkohtia ja ristiriitoja. Tämä ”kokeellinen” vaihe on ratkaiseva muutoksen etenemisen suhteen. Muutoksen syklien aikana on oleellista havainnoida työhyvinvoinnin määrällisen sijaan laadullista kehitystä, sillä uudet ratkaisut synnyttävät usein uusia ristiriitoja. (Mäkitalo 2010, 186.)

### 3.2 Työhyvinvointi koronapandemian aikana

Koronaviruspandemia on vaikuttanut paljon sosiaaliseen ympäristöön sekä työympäristöön ja näiden myötä ihmisten hyvinvointiin. Koronaviruksen leviämisen seurauksena ihmiset ovat joutuneet sopeutumaan erilaisiin uusiin tekijöihin kuten sosiaalisten kontaktien rajoitukset, poikkeustilat, karanteenit, tuottavan toiminnan keskeyttäminen, tulonmenetykset, ahdistus sairastumisesta ja pelko tulevaisuudesta. Taloudelliset haasteet, epävarmuus sekä muuttuneet työolosuhteet ovat lisänneet ongelmia ja haasteita henkilöstön jaksamisen ja henkisen kuormituksen osalta. (Alessio ym. 2020; STTK 2020.)

Katsauksessa (2020), joka käsittelee koronaviruspandemiaan liittyviä mielenterveyden vaikutuksia työpaikoilla, on mukana 35 eri artikkelia aiheesta. Kirjoituksessa todetaan, että

työpaikoilla voi olla jopa ratkaiseva rooli ihmisten mielenterveyden heikentämisessä tai kohentamisessa. Organisaatioon ja työhön liittyvillä tekijöillä ja toimilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. Keinoina mainitaan työpaikan infrastruktuurin parantaminen, oikeanlaiset tartunnan torjuntatoimenpiteet ja joustavuutta koskevien koulutusten toteuttaminen. Maailman terveysjärjestö (World Health Organization) nostaa esiin sekä yksilöllisten taitojen parantamisen että ympäristön olosuhteiden parantamisen puhtaassa psykososiaalisten olosuhteiden parantamiseen liittyvistä toimenpiteistä. (Alessio ym. 2020; World Health Organization 2004.)

Epävarmuuden jatkuessa pidempään ja sen luoman häiriökuormituksen vaikutukset ovat alkaneet näkyä myös tutkimustuloksissa. Siinä missä kesällä voitiin havaita jopa positiivisia tuloksia hyvinvoinnin muutoksissa, on työhyvinvoinnin huomattu lähteneen laskuun korona-ajan pitkittymisen vuoksi. (Alessio ym. 2020; STTK 2020.) Hyvinvoinnin muutokset eivät kuitenkaan ole olleet täysin selkeitä. Firstbeat Technologies Oy:n tietokannan mukaan korona-ajan muutokset ovat näkyneet palautumisen ja unen määrän lisääntymisenä, mikä on tärkeää kuormituksen vastapainoksi. Osaksi mahdollisesti kiireettömyyttä lisänneet rajoitukset ovat näin ollen tasapainottaneet tilannetta. (Firstbeat Technologies Oy 2020.)

Fyysisen aktiivisuuden suhteen on havaittu koronan aiheuttamia muutoksia, joilla on vaikutusta ihmisten hyvinvointiin. Vaikka isommassa kuvassa liikkumisen kokonaismäärä on verrattavissa edellisvuosien tasoon, on havaittu selvää kasvua passiivisten työpäivien suhteen. Työpäivien passiivisuuteen on epäilty vaikuttavan muun muassa vähentynyt työmatkaliikunta ja työpäivien aikana pidettävien taukojen unohtuminen. Myös etätöön aiheuttama mahdollinen huono työergonomia on Passiivisuus lisää työkyvyttömyysriskiä, sairauksia ja heikentää mielialaa ja vireystilaa. Vaikutukset työ- ja toimintakykyyn ovat laajat. Toisaalta liikunta ja aktiivisuus on puolestaan lisääntynyt viikonloppuisin, mikä saattaa johtua etätöön aiheuttamasta arkiaktiivisuuden vähentymisestä sekä ulkoilun ja luonnon merkityksen lisääntymisestä aktiivisuuden osalta. Nämä eivät kuitenkaan ole ainoita havaintoja aktiivisuuden suhteen. Huolestuttavaa on fyysisen aktiivisuuden polarisaation voimistuminen passiivisten ja aktiivisten välillä työkäisissä. Enemmän liikkuvien ihmisten aktiivisuus on lisääntynyt entisestään ja puolestaan vähemmän jo valmiiksi passiivisten ihmisten aktiivisuus vähentynyt. Tämä voi kasvattaa väestön terveyden ja hyvinvoinnin eriarvoisuutta. (Firstbeat Technologies Oy 2020; Valtion liikuntaneuvosto 2020, 1–12.)

Tutkimusten mukaan koronan vaikutukset ovat heikentäneet työhyvinvointia myös heikentäneen unen ja ruokailutottumusten osalta. Kuitenkaan ihmisten kokemus omasta hyvin-

voinnista ei näy tutkimustulosten mukaan suuremmassa mittakaavassa muuttuneen. Edelleen noin puolet sanoo kokevansa haitallista stressiä Firstbeatin tietokannan mukaan verrattaessa Työolobarometri 2019 -julkaisuun. (Firstbeat Technologies Oy 2020; Keyriläinen 2020; Valtion liikuntaneuvosto 2020, 12.)

### **3.3 Työhyvinvoinnin arviointi ja mittaaminen**

Työhyvinvoinnin mittaamiseen ja arviointiin on käytettävissä useita eri menetelmiä. Usein haasteena onkin käytettävän menetelmän valinta ja hyödyntäminen. Olennaista on huomioida, mitä halutaan mitata ja saada selville. Kuormituksen arvioinnissa on ero yksilön kuormittuneisuuden arviointiin. Työn kuormituksen arviointi perustuu työympäristön ja -turvallisuuden, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kuormituksen sekä työaikojen arviointiin työn osalta. Tarkoitus on tällöin saada selville siihen vaikuttavat tekijät, eikä silloin yksilön ominaisuudet juurikaan ole arvioinnissa mukana. Toisaalta voidaan arvioida yksilön kohdalla toteutuvaa kuormittumista ja yksilön kuormittuneisuutta. Tällöin mittaaminen tapahtuu fysiologisten oireiden, tunnereaktioiden, havaintojen ja toiminnan muutosten kautta. Arvioinnin ja mittaamisen myötä työtä voidaan suunnitella työntekijöiden terveyden näkökulmasta. (Ahola ym. 2015, 7–12.)

Vaikka yksilön terveys ja fyysinen kunto ei ole ainoa työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, on työhyvinvointia mahdollista tutkia kehon fyysisten reaktioiden kautta. 79:stä tutkimuksesta koottu meta-analyysi todentaa fyysisten oireiden ja työstä koituvien stressitekijöiden yhteyden. Ihminen reagoi kehollaan niin fyysiseen kuormitukseen kuin myös psyykkiseen kuormitukseen. (Manka & Manka 2016, 76; Bauer ym. 2011.)

Kokeellisissa tutkimuksissa osoitettu psyykkisesti stressaavan tilanteen lisäävän biomekaanista kuormitusta. Kokeissa muun muassa aikapaine ja negatiivinen palaute on johtanut lisääntyneeseen lihasjännitykseen ja kuormittavampien vartalon asentojen omaksumiseen. Lisäksi unen häiriöt ovat yhteydessä psyykkiseen stressiin. Näin tutkimuksissa on vaikea erottaa psykososiaalista ja fyysistä kuormitusta täysin toisistaan. (Antti-Poika ym. 2010, 94–95.)

Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malliin (Kuva 7), joka esitellään tarkemmin luvussa 3.5 ”Työhyvinvoinnin suunnittelu ja kehittäminen”, kuuluu tärkeänä osana työhyvinvoinnin nykytilan arviointi. Apuna arvioinnissa on sekä organisaation että työntekijän toiminnan osalta täytettävät kohdat, joissa arvioidaan esitettyjen tarpeiden toteutumista. Tämän jälkeen mallissa kootaan arvioinnin pohjalta kolme työhyvinvointia edistävää ja kolme haitallista tekijää erikseen sekä työntekijän itsensä kannalta että työyhteisön tai organisaation toiminnan näkökulmasta. (Rauramo 2012.)

Mankan mukaan työhyvinvointia on tärkeää arvioida sanallisen palautteen lisäksi tunnusluvuilla. Tähän kuuluvat perinteisten riskeistä kertovien määrällisten tunnuslukujen (tapaturmat ja sairaspöissaolot) ohella ennakoivat tunnusluvut kuten erilaiset itsearviointit ja työnilosta kertovat mittarit. Niiden avulla voidaan ennakoida mahdollisia tulevaisuudessa kasvavia riskejä. (Manka & Manka 2016, 215–216.)

### **3.3.1 Firstbeat Hyvinvointianalyysi**

Työhyvinvoinnin osalta koetaan, että työntekijä, jonka stressi ja palautuminen ovat tasapainossa, tekee vähemmän virheitä ja on tehokkaampi. Täten työntekijä tarvitsee palautumista vastapainoksi stressille. Stressin ja palautumisen tasapainon myötä voidaan edistää työssä jaksamista ja vähentää ylikuormituksen riskiä. (Firstbeat Technologies Oy 2016.)

Firstbeat Hyvinvointianalyysi on syketietoon perustuva työkalu, joka antaa luotettavaa monitieteiseen tutkimukseen perustuvaa tietoa ihmisen terveydestä, kuormittumisesta ja palautumisesta. Hyvinvointianalyysin tavoitteena on auttaa tunnistamaan keskeisimpiä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on kuormituksen ja levon sekä työn ja vapaaajan välisen tasapainon löytäminen sekä henkilön omien vahvuuksien ja kehityskohteiden tunnistaminen. (Firstbeat Technologies Oy 2021.)

Firstbeat ei määrittele stressiä itsessään negatiiviseksi tekijäksi. Stressi nähdään ilmiönä, jota ihminen tarvitsee esimerkiksi toimiakseen tehokkaasti, saadakseen asioita aikaiseksi ja innostuakseen. Tällöin ihmisen vireystila nousee. Reaktion vastakohtana nähdään fysiologinen prosessi, jossa yksilön fyysinen ja psyykinen tila palautuu stressiä edeltäneeseen tasapainoon. Palautumisprosessissa puolestaan parasympaattinen hermosto aktivoituu ja rauhoittaa elimistön toimintoja kuten hengitystä, sydämen sykettä ja puolestaan lisää sykevälvaihtelua. (Firstbeat Technologies Oy 2021.)

Firstbeatin teknologia hyödyntää tietoa sydämen syketiedon yhteydestä autonomisen eli tahdosta riippumattoman hermoston toimintaan. Autonominen hermosto koostuu sympaattisesta ja parasympaattisesta hermostosta. Koska hermoston toiminta aiheuttaa tiettyjä fysiologisia reaktioita, on havaittu, että niiden aktivoitumiseen pystyy vaikuttamaan fysiologisten reaktioiden kautta. (Firstbeat Technologies Oy 2021.)

Firstbeat Hyvinvointianalyysiin kuuluu kolmen vuorokauden Firstbeat Bodyguard mittaus sekä sykevälimittauksesta saatava raportti. Mittauksesta saatava raportti tarjoaa tietoa ihmisen fysiologisista reaktioista ja yksilöllisistä kuormitustekijöistä sekä palautumisesta ja

kehon voimavaroista. Mittaaja täyttää mittausajalta päiväkirjaa, johon merkitään muun muassa uniajat, työajat, liikunta sekä muita mittausajanjakson tapahtumia. Päiväkirjamerkin-  
töjen myötä fysiologisten reaktioiden syy-seuraussuhteita pystytään tulkitsemaan parem-  
min. (Firstbeat Technologies Oy 2016.)

Firstbeat Hyvinvointianalyysiin sisältyy aloituskysely, mikä selvittää henkilön kokemuksia omaan hyvinvointiin liittyen liikunnan, ruokailutottumusten ja alkoholin käytön, stressin ja palautumisen sekä yleisesti henkilökohtaisen hyvinvoinnin osalta. Firstbeat Hyvinvointi-  
analyysiin sisältyvän aloituskyselyn avulla selvitetään mittaajan kokemuksia omaan hyvin-  
vointiin liittyen. Aloituskysely koostuu kymmenestä positiivisesta väittämästä, jotka kartoit-  
tavat henkilön kokemuksia oman liikunnan, ruokailutottumusten ja alkoholin käytön, stres-  
sin ja palautumisen sekä yleisesti henkilökohtaisen hyvinvoinnin osalta. Väittämiin on viisi  
vastausvaihtoehtoa. Vastausvaihtoehdot ovat ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa  
mieltä”, ”en osaa sanoa”, ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Aloituskysely täyte-  
tään ennen mittauksesta saadun raportin luomista. (Firstbeat Technologies Oy 2016.)

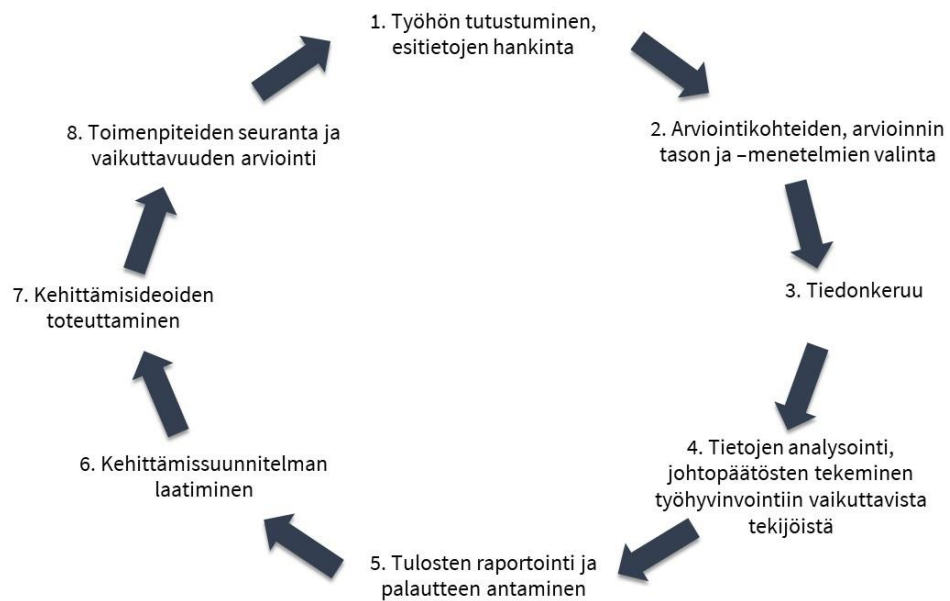
### **3.3.2 TIKKA-menetelmä**

Työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointimenetelmän eli TIKKA-menetelmän on ke-  
hittänyt Työterveyslaitoksen monitieteinen asiantuntijaryhmä. Menetelmän avulla voidaan  
selvittää työstä ja työympäristöstä tekijät, jotka saattavat aiheuttaa työntekijöille fyysisiä ja  
henkisiä terveysongelmia, tapaturmia, ammattitauteja ja muita haittoja. TIKKA-menetelmä  
perustuu neljään osaan; fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät sekä vuorovaikutukseen ja  
työaikoihin liittyvät kuormitustekijät. (Ahola ym. 2015, 7–14.)

Käytännössä menetelmään kuuluu arviointilomakkeita, jossa pyritään arvioimaan työn  
kuormitustekijöitä edellisten neljän eri teeman näkökulmasta. Lisäksi menetelmä sisältää  
lomakkeen työn kuvauksesta, jota voidaan käyttää kuormituksen arvioinnin pohjana. Yksi-  
tyiskotaisempien tarkasteluiden, teemojen osalta, jälkeen arvioinnista tehdään yhteenveto  
ja annetaan palautetta korjattavista asioista ja jatkotoimista niiden osalta. (Ahola ym.  
2015, 21–55.)

Työkuormituksen arviointi nähdään kiertävänä prosessina (Kuva 6), joka alkaa työhön,  
työn kuvaan ja työoloihin tutustumalla. Alussa tarvittavia esitietoja voivat olla muun mu-  
assa työtehtävät ja -ajat, tauotus, työntekijämäärä, sukupuoli- ja ikäjakauma, aikaisemmat  
selvitykset työhyvinvoinnin osalta, sairauspoissaolot, työtapaturmat, yrityksen omat ilma-  
piirikartoitukset tai työtä koskevat artikkelit ja tutkimukset. Kokonaiskuvan tai tarvittavien  
esitietojen ymmärryksen jälkeen voidaan valita arviointikohteet ja menetelmät näiden arvi-

oimiseksi. Tässä vaiheessa on tärkeää tehdä sopiva rajaus, jotta myöhemmin olisi mahdollista saada yksiselitteinen tulos arvioinnista. Rajaus kannattaa tehdä yhtäläisen työnkuvan mukaan. (Ahola ym. 2015, 18–19.)



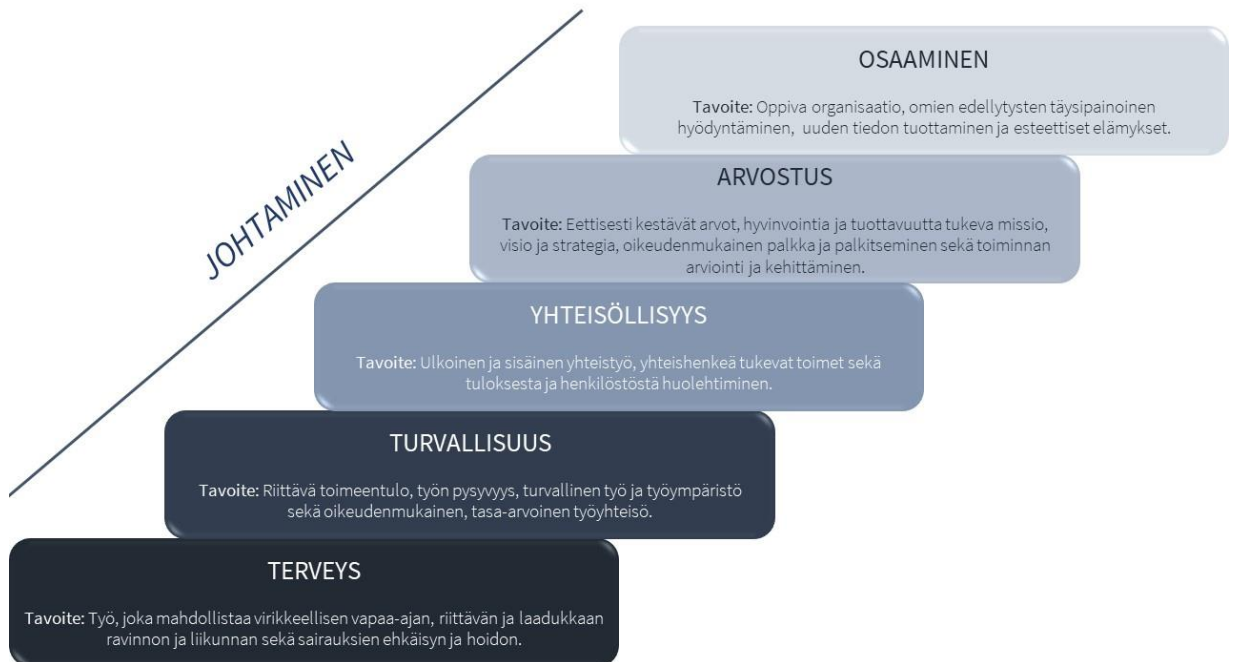
Kuva 6. Työkuormituksen arvioinnin vaiheiden kuvaus (Ahola ym. 2015, 18).

Valittua tai valittuja menetelmiä käytetään tiedonhankintaan, minkä jälkeen kerätty tieto käydään läpi ja analysoidaan. Kun tuloksista saadaan käsitys kuormituksen määrästä, voidaan tietoa verrata aiempaan ja yleiseen tietoon ja tutkimuksiin kuormituksesta. Oleellista on tulosten sekä niistä tehtyjen johtopäätösten raportointi ja läpikäyminen yhdessä työnteekijöiden edustajien ja työnantajan kanssa. Tavoitteena selvityksen pohjalta on työn kehittäminen käytännössä, mitä varten on hyvä luoda kehittämissuunnitelma. Kehityssuunnitelmassa tulee esille vastuuhenkilöt sekä toteutusaikataulu. Suunnitelman toteutumista tulisi seurata ja arvioida lisäksi ehdotusten vaikuttavuutta. Jatkuvasti muuttuvan ympäristön ja kuormitustekijöiden vuoksi arviointi nähdään jatkuvana prosessina, jota voidaan tarvittaessa toteuttaa uudestaan ja uudestaan. (Ahola ym. 2015, 18–20.)

### 3.4 Työhyvinvoinnin suunnittelu ja kehittäminen

Palavereiden ja työpajojen ollessa hyvä kulmakivi työhyvinvoinnin kehittämisessä, tulisi sen kehittämisen näkyä myös osana työarkea. Ilmiön laaja-alaisuuden vuoksi on hyvä jakaa myös käsitystä työhyvinvoinnin kehittämisestä osiin ja esimerkiksi kehitettäviin teemoihin. (Manka & Manka 2016, 91–100.)

Rauramo (2012) on kehittänyt Työhyvinvoinnin portaat -mallin (Kuva 7), joka jakautuu viiteen ihmisen perustarpeeseen. Sen tarkoitus on toimia työkaluna työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisessa kehittämisessä. Mallia hyödynnettäessä työhyvinvoinnin arviointi ja kehittäminen tapahtuu viiden perustarpeen vaikuttavan toiminnan toteutumisen myötä. (Rauramo 2012.)



Kuva 7. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012).

Työhyvinvoinnin portaiden perustarpeet ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve sekä viimeisenä itsensä toteuttamisen tarve. Näiden viiden portaan tarpeiden tyydyttymistä voidaan arvioida työntekijän oman toiminnan sekä organisaation toiminnan näkökulmasta. Jokaisen portaan kohdalla myös kehittäminen nähdään mahdollisena sekä työntekijän, että työyhteisön ja organisaation puolesta. (Rauramo 2012.)

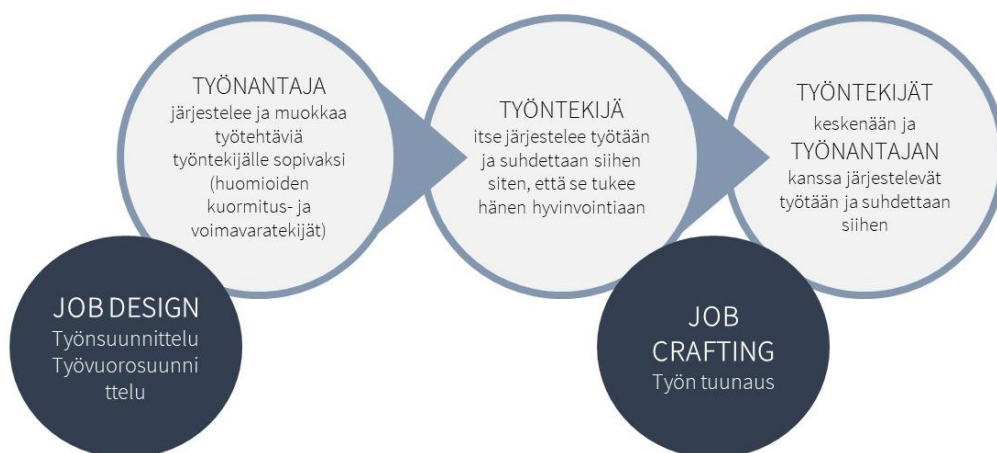
Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on nähtävissä yhtäläisyyttä tunnettuun Maslowin tarvehierarkiaan, jossa kuvataan jokaiselta ihmiseltä löytyvät tarpeet tärkeimmästä vähiten tärkeimpään. Usein pyramidin muodossa esitetyn teorian perustana ovat hyvinvointimme vahvimmin vaikuttavat tarpeet, fysiologiset perustarpeet. Tähän lukeutuu tekijät, jotka vaikuttavat kehon tasapainotilaan eli homeostaasiin, kuten ravinto, lepo, ja lämpö. Fysiologisten perustarpeiden lisäksi tärkeänä teoriassa nähdään turvallisuuden tarve ja nämä yhdessä koostavat ihmisen perustarpeet. Vähemmän tärkeänä esitetään psyykkiseen puoleen liitettävät sosiaaliset tarpeet sekä arvostuksen tarve. Viimeisimpänä esitetään itsen-



säkehittämisen tarve, joka teoriassa esitetään tulevan vasta edellisten tarpeiden täyttymisen jälkeen. Tarvehierarkiaa on kuitenkin kyseenalaistettu muun muassa ajatuksesta, ettei ylempiä tarpeita voisi toteuttaa ennen aiempien saavuttamista. (McLeod 2020; Rauramo 2012.)

Työhyvinvointisuunnitelma voidaan jakaa kolmeen tarkasteltavaan alueeseen. Näissä hyvinvointia tarkastellaan organisaation, johtamisen ja työyhteisön sekä työntekijän kohdalla. Ainoastaan työntekijän terveys ja elämäntaitaidot eivät riitä työhyvinvoinnin toteutumiseen. Manka uskoo suunnitelmalliseen kehittämiseen ja pitkäjänteiseen työhyvinvointisuunnitteluun. Mankan mukaan työhyvinvointisuunnitelma olisi hyvä tehdä työntekijöiden kanssa vähintään yhden kalenterivuoden ajanjaksolle. (Manka & Manka 2016, 91–100.) Myös Laine (2013) nostaa esiin työhyvinvointisuunnittelun toteuttamisen yhdessä henkilöstön kanssa. Etenkin tutkittaessa työn stressiä ja kuormitusta aiheuttavia tekijöitä on tärkeää ottaa huomioon työntekijöiden omat havainnot aiheesta. (Laine 2013.)

Vaikka työhyvinvoinnin kehittäminen nähdään usein ongelmakohtiin puuttumisena, voidaan kehittämistä tehdä vahvistamalla työn voimavaratekijöitä. Työntekijöiltä kartoitetaan tällöin tekijöitä, jotka innostavat ja helpottavat heidän työtään. Voimavaratekijöiden kartoituksen lisäksi on kerätä ideoita, miten tai mistä sellaisia tekijöitä voisi lisätä ja mikä silloin pitäisi mahdollisesti muuttua. Heikkilä-Tammi ja Mäkinen esittelevät mallin (Kuva 8), joka tuo esiin työn muokkaamisen mahdollisuuksia. (Heikkilä-Tammi & Mäkinen 2017.)



Kuva 8. Malli tahoista, jotka voivat muokata työtä hyvinvointia tukevammaksi. (Heikkilä-Tammi & Mäkinen 2017.)

Työn tuunaaminen nähdään työn yksilöllisenä muokkaamisena sopivammaksi omien vahvuuksien, motivaation ja innostuksen suhteen. Työn tuunaaminen voi olla myös oman

ajattelun tuunaamista. Tällöin on mahdollista nähdä oma työ uudella tavalla esimerkiksi työn merkityksen ja kokonaisuuksien hahmottamisen myötä. Työn tuunaamisen avulla itse työntekijällä on mahdollisuus kehittää omaa työhyvinvointiaan laajemmin. (Heikkilä-Tammi & Mäkinen 2017.)

### **3.5 Työhyvinvointi tanssinopettajan työssä**

Tanssinopettajilla on suuri rooli ja merkitys tanssijan uran aikana. Siinä missä urheilijan urapolulla usein korostuu valmentajan lisäksi vanhempien merkitys, on tanssialalla huomattu vanhempien merkityksen olevan uran aikana pienempi. Täten tanssinopettajalla nähdään olevan jopa vahvempi rooli suhteessa tanssijaan kuin valmentajalla urheilijaan. (Van Rossum 2004.) Opettajien työhyvinvoinnilla on vaikutusta myös oppilaisiin. Täten työhyvinvoinnin kehittämällä voidaan parantaa myös oppilaiden viihtyvyyttä sekä oppimista. (Cross s.a.)

Osana balettikulttuuria nähdään edelleen sen kurinalainen ja kilpailunomainen luonne. Baletti ja baletin opetus liitetään helposti kuriin ja tiukkaan autoritääriseen luonteeseen. Kuitenkin voidaan todeta kulttuurin muuttuneen paljon nykypäivään mennessä. Van Rossumin (2004) tekemässä tutkimuksessa todettiin, ettei mielikuvaan tiukasta autoritäärisestä tanssinopettajasta löydy juuri minkäänlaista havaittua tutkimuksellista tukea. Tätä voidaan kuitenkin kyseenalaistaa, sillä tutkimustuloksissa on kyseessä sisäpiirin eli opettajien ja oppilaiden näkemyksestä aiheesta. Esille nostetaan siis ilmiö, jonka mukaan oppilas on niin riippuvainen opettajastaan, että tulkitsee käyttäytymisen positiivisella tavalla eikä siksi ole paras arvioimaan opetusta. Van Rossumin tutkimus kuitenkin osoittaa sekä oppilaiden että opettajien kokevan positiivisen palautteen tärkeimmäksi työkaluksi opetuksessa. Sen lisäksi ensisijaisena tekijänä nähdään asiantuntemus eli opettajan ammatillinen osaaminen. (Van Rossum 2004.)

Pahkalan ja Välimaan (2014) artikkelissa käsitellään tanssinopettajan työssä jaksamista. Artikkelissa korostuu näkökulma työnkuvan moninaisuuteen sekä suunnittelutyön määrään ja kuormittavuuteen laadukkaana opetuksen mahdollistamiseksi. Kirjoittajien havaintojen mukaan yhden tanssitunnin taustalla voi olla paljon aktiivista työtä, kuten suunnitteluun liittyvää ideointia, liikemateriaalien luomista, musiikkien etsimistä ja soittolistojen tekoa, tuntirakenteen hahmottelua sekä tuntimateriaalien kertausta. Vaikka suunnitteluun käytetty aika on yksilöllistä, nähdään suunnittelutyö yhtenä opetuksen peruskivinä. (Pahkala & Välimaa 2014.)

Opettajan työssä koettu työperäinen stressi liitetään huonompaan sitoutumiseen työhön, alhaisempaan työtyytyväisyyteen sekä uupumiseen työssä. Opettajan työn suurimpina

stressitekijöinä nähdään työmäärä, työpaikan olosuhteet ja ilmapiiri sekä odotukset. Syinä taustalla voivat olla arviointitavoitteiden ja tarkastusten luomat paineet, ristiriidat johdon ja kollegoiden kanssa, uuden opetussuunnitelman mukauttaminen ja käyttöönotto, huono itsetunto, ammatillisen osaamisen hyödyntämisen sekä päätöksentekoon (koulutus uudistukset) osallistumisen puute. Cross listaa asioita, joiden koetaan helpottavan opettajan kokemaa stressiä ja ennaltaehkäisevän työuupumiselta. Näihin sisältyy muun muassa resurssit ja mahdollisuudet lisätä työskentelyn tehokkuutta, hyvä yhteys opiskelijoihin ja kollegoihin, kollegoiden antama tuki sekä palaute ja tunnustus omasta työstään. (Cross s.a.)

Tanssinopettajan työssä voi heijastua alalla vallitseva vaikeus puuttua työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin epäkohtiin. Ryhmien opettaminen on keskeinen osa tanssinopettajan työnkuvaa ja siksi verrattavissa muuhun opetusalan työhön. Kuten työhyvinvoinnin tutkimisen kentällä myös opettajien työhyvinvoinnin tutkimisessa painopiste on ollut negatiivisissa ilmiöissä kuten stressissä ja työuupumuksessa. Tätä voi puoltaa myös se, että muihin aloihin verrattuna opettajat arvioivat hyvinvointinsa huonommaksi. Positiivisen psykologian nousu on kuitenkin havaittavissa myös opettajien työhyvinvoinnin tutkimuksessa. (Cross s.a.)

## 4 Kehittämistyö

Kehittämistyön kohderyhmänä on Balettioppilaitoksen tanssinopettajat. Työssä keskitytään kohderyhmän työhyvinvoinnin kehittämiseen työn kuormituksen ja voimavaratekijöiden osalta. Kehittämistyön kirjallisuuskatsauksen osalta on mahdollista, että työstä on hyötyä myös muille tanssinopettajille. On kuitenkin hyvä huomata, että tutkimuksen tulokset ovat organisaatio- ja työntekijäkohtaisia.

Kehittämistyö auttaa Balettioppilaitosta sekä tanssinopettajia itseään oppimaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä muuttamaan ja kehittämään tulevaa toimintaa tanssinopettajien työhyvinvoinnin tukemiseksi ja edistämiseksi.

Jotta kehittämissuunnitelmaa varten olisi mahdollista päästä riittävän yksiselitteisen arviointituloksen, arviointikohde on rajattu Balettioppilaitoksen tanssinopettajiin. Kehittämistyön tarkoitus on ensisijaisesti ylläpitää Balettioppilaitoksen tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämistä, eikä niinkään vastata tiettyyn ongelmaan. Sen vuoksi arviointi tehdään hyödyntäen yleisen tason kartoittavia menetelmiä. (Ahola ym. 2004.)

### 4.1 Kehittämistyön tausta

Opinnäytetyön aihetta etsiessä tavoitteena oli, että työn avulla voitaisiin edistää tanssialaa hyvinvoinnin näkökulmasta. Idea aiheesta syntyi opinnäytetyön tekijän kiinnostuksenkohteiden sekä tanssialan ammattilaisten kanssa käytyjen keskustelujen myötä. Keskusteluissa sekä työn tekijän kokemuksissa nousi esille tanssialan, lähinnä tanssinopiskelijoiden opiskelun sekä tanssijoiden ja tanssinopettajien työn kuormittavuus.

Opinnäytetyön puitteissa oltiin yhteydessä Suomen kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitokseen. Organisaation tarpeita kartoitettiin urheilun ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Balettioppilaitoksen rehtorin Satu Ristlakin kanssa käydyissä keskusteluissa tuli idea aiheen liittämistä työhyvinvointiin. Pääosin työhyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen tapahtuu säännöllisesti teetettävän työhyvinvointikyselyn avulla. Aiheena työhyvinvointi on noussut keskusteluihin entistä enemmän lähiaikoina.

Aihe on ajankohtainen etenkin koronaviruspandemian aiheuttamien muutosten vuoksi. Vaikka vuoden 2020 keväällä oli osaksi nähtävissä jopa myönteistä kehitystä työhyvinvoinnissa, kääntyi se laskuun loppuvuoteen 2020 mennessä. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen tuloksista voidaan todeta työhyvinvoinnin heikentyneen koronan pitkittymisen vuoksi. Koronan aiheuttamat seuraukset, kuten työolosuhteiden muutokset, lisääntynyt epävarmuus ja yhteenkuuluvuuden heikentyminen lisäsi sekä

läsnä- että etätöitä tekevien työuupumusoireilua ja samalla työntekijöiden työn imu laski. (Hakanen & Kaltiainen 2021.)

Balettioppilaitoksen tarvekartoituksen sekä opinnäytetyön tekijän ehdotusten jälkeen muotoutui aihe opinnäytetyölle. Opinnäytetyön aiheena on balettioppilaitoksen tanssinopettajille tehtävä työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Kehittämistyön kartoituksessa käytetään apuna Firstbeat Hyvinvointianalyysia sekä oppilaitoksen tanssinopettajien kanssa käytyjä keskusteluita, mikä auttaa selvittämään työssä kuormittumista tanssinopettajilla. Näin ollen aihetta laatiessa on otettu huomioon organisaation tarpeet sekä opinnäytetyön tekijän kiinnostuksenkohteet ammatillisen kehittymisen näkökulmasta.

## 4.2 Kehittämistyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on Balettioppilaitoksen tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittäminen. Tarkoituksena on saada aikaan työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, joka perustuu työntekijälähtöiseen Balettioppilaitoksen tanssinopettajien työhyvinvoinnin nykytilanteen kartoitukseen. Kehittämistyössä pyritään kartoittamaan tanssinopettajien hyvinvointia, työkuormitusta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tanssinopettajilta on tarkoitus kerätä kehitysideoita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kehittämistyön myötä etenkin työntekijöillä itsellään on paremmat edellytykset ymmärtää ja edistää työhyvinvointia. Kartoitukseen osallistuvat tanssinopettajat saavat lisäksi henkilökohtaista tietoa omasta hyvinvoinnistaan ja ideoita sen tukemiselle ja edistämiseksi.

Työn osatavoitteet

1. Tanssinopettajien yksilöllisen hyvinvoinnin selvittäminen ja analysointi Firstbeat Hyvinvointianalyysin avulla, etenkin kuormituksen ja palautumisen sekä fyysisen aktiivisuuden osalta.
2. Tanssinopettajien työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden selvittäminen haastatteluiden avulla.
3. Työhyvinvoinnin kehittämissideoiden kerääminen. Tarkoituksena on kerätä jokaiselta osallistujalta vähintään kaksi työhyvinvoinnin kehittämissideaa.
4. Kehittämissuunnitelman luominen saadun tiedon ja ideoiden pohjalta.

Palautekeskusteluissa pureudutaan ensisijaisesti Hyvinvointianalyysin kautta osallistujan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä haastattelukysymysten myötä työn kuormittavuuteen ja voimavaratekijöihin. Lisäksi käydään läpi Hyvinvointianalyysin tulokset. Firstbeat Hyvinvointianalyysin tavoitteena on lisätä ymmärrystä kehon reaktioista muun muassa stressin ja palautumisen osalta sekä liikunnan ja aktiivisuuden määrästä. Kartoituksen avulla on mahdollista tunnistaa hyvinvointia heikentävät ja edistävät tekijät ja mahdolliset

syyt niiden taustalla. Palautekeskustelun tavoitteena on pyrkiä löytämään keinot hyvinvoinnin edistämiseksi sekä lisätä motivaatiota ja ideoita terveellisten elämäntapojen tukemiseen. (Firstbeat Technologies Oy 2021.)

Työntekijälähtöisyys tarkoittaa tässä kehittämistyössä sitä, että työhyvinvoinnin nykytilanetta kartoitetaan tanssinopettajien terveyden ja hyvinvoinnin sekä kokemusten kautta. Lisäksi kehitystyön kehitysideoita kerätään tanssinopettajien näkemysten pohjalta.

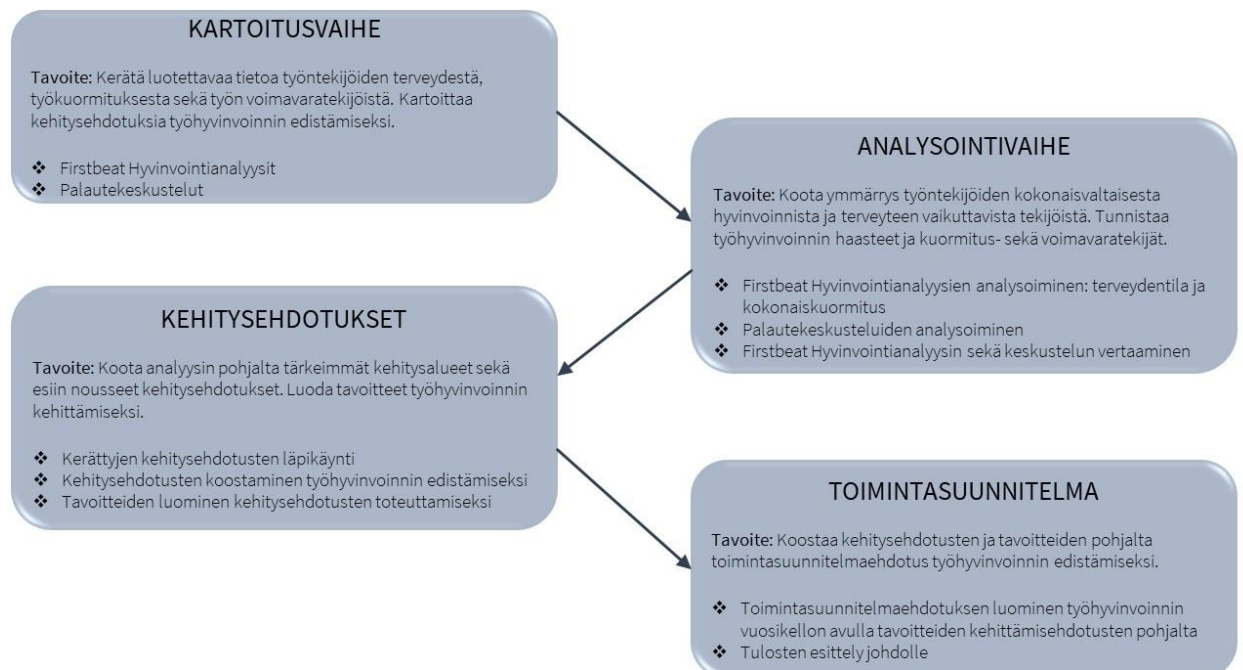
## 5 Toteutus

Tässä kehittämistyössä kartoitettiin työhyvinvoinnin nykytilaa ja kerättiin kehitysideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kehittämistyön kohderyhmänä oli Balettioppilaitoksen tanssinopettajat. Työssä paneuduttiin työntekijälähtöisesti tanssinopettajien terveyteen ja työn kuormitukseen. Henkilökohtaisten keskusteluiden ja haastatteluiden myötä tavoitteena oli kartoittaa työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnin nykytilasta sekä ajatuksia sen kehittämiseksi. Kehittämistyöhön osallistuminen oli Balettioppilaitoksen tanssinopettajille vapaaehtoista. Kehittämistyöhön osallistui lopulta viisi tanssinopettajaa.

Halukkaat osallistujat ilmoittautuivat opinnäytetyön tekijälle sähköpostin kautta. Tanssinopettajat tiesivät etukäteen, että kehittämistyöhön kuuluu alkuinfo, Firstbeat Hyvinvointianalyysi sekä henkilökohtainen palautekeskustelu. Alkuinfossa osallistujille kerrottiin tarkemmin opinnäytetyöstä ja sen aikataulusta, Firstbeat Hyvinvointianalyysistä, palautekeskusteluista sekä ohjeistettiin sykevälimittauksen suorittaminen.

### 5.1 Suunnitelmakuvaus

Opinnäytetyön aiheen muotoutumisen jälkeen työn tekijä tutustui kehittämistyön teoriastaan työhyvinvoinnin sekä tanssinopettajan työn osalta sekä loi opinnäytetyölle työsuunnitelman. Työsuunnitelman myötä luotiin kuvaus kehittämistyön eri vaiheista (Kuva 9), jossa näkyy tarkemmin työn sisältö ja eteneminen. Tarvittavat tehtävät listattiin ja kehittämistyön etenemiselle pyrittiin luomaan realistinen aikataulu. Aikatauluun vaikutti pääosin Firstbeat-mittareiden saatavuus sekä Balettioppilaitoksen aikataulu.



## Kuva 9. Kehittämistyön vaiheet.

Kuvauksen vaiheet kuvastavat tarvittavia toimia kehittämistyön edetessä. Kartoitusvaiheessa tavoitteena oli saada luotettavaa tietoa Balettioppilaitoksen tanssinopettajien hyvinvoinnista sekä kokemuksista työhyvinvoinnin toteutumisesta. Tiedon keräämisessä hyödynnettiin Firstbeat Hyvinvointianalyysia ja sen pohjalta pidettäviä henkilökohtaisia keskusteluhetkiä, jotka sisälsivät haastatteluosuuden.

Kehittämistyöhön ja sen myötä Firstbeat-mittauksiin osallistuminen oli vapaaehtoista Balettioppilaitoksen tanssinopettajille. Ilmoittautuneille osallistujille pidettiin alkuinfo, jossa kerrottiin kehittämistyöstä sekä Firstbeat Hyvinvointianalyysista ja mittauksen toteuttamisesta. Firstbeat Hyvinvointianalyysiin sisältyi kolmen vuorokauden mittaus, jonka jälkeen mittalaitteet noudettiin Balettioppilaitoksen toimistolta. Bodyguard-mittalaitteiden keräämä data purettiin ja datasta luotiin Hyvinvointianalyysin raportti. Mittaajan kanssa pidettiin henkilökohtainen palautekeskustelu raportin sekä laadittujen haastattelukysymysten pohjalta.

Kartoituksen jälkeen siirryttiin analysointivaiheeseen. Analysointivaiheessa tavoitteena oli koota ja käydä läpi kerätty tieto. Tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä sekä tunnistaa työhyvinvoinnin haasteet sekä kuormitus- ja voimavaratekijät Balettioppilaitoksen tanssinopettajilla. Analysointivaiheessa käytiin läpi Firstbeat Hyvinvointianalyysit ja koottiin näistä saatu tieto. Lisäksi pyrittiin havainnoimaan, mikäli tuloksissa on huomattavissa yhtäläisyyksiä. Analysointivaiheessa koostettiin palautekeskusteluissa nousseet havainnot ja verrattiin näitä Hyvinvointianalyysien pohjalta saatuun dataan.

Analysoinnin pohjalta pyrittiin löytämään tärkeimmät työhyvinvoinnin kehitysalueet. Sen lisäksi käytiin läpi palautekeskustelun aikana esiin nousseet kehitysehdotukset. Näiden pohjalta luotiin kehityssuunnitelma työhyvinvoinnille. Kehityssuunnitelman toteutumiseksi asetettiin tavoitteet. Tämän jälkeen tarkoituksena oli koostaa toimintasuunnitelmaehdotus tavoitteiden toteuttamiselle. Ehdotus toimintasuunnitelmasta luotiin käyttäen apuna työhyvinvoinnin vuosikelloa, joka esitellään kehittämistyön jälkeen Balettioppilaitoksen rehtori Satu Ristlakille sekä koulutussuunnittelija Jani Talolle.

## 5.2 Kehittämistyön aikataulu

Tarkka aikataulu kehittämistyön etenemiselle helpottaa organisointia toimeksiantajan kanssa. Aikataulusta (Taulukko 1) koostettiin taulukko kehittämistyön tärkeimpien tehtävien osalta. Työn kehittämisosuus painottui maalisi- ja huhtikuun vaihteeseen mittareiden saatavuuden vuoksi, mikä teki työn loppuvaiheen aikataulusta tiukemman. Osallistujien



näkökulmasta kehittämistyö koostui alkuinfosta, kolmen vuorokauden sykevälimittauksesta sekä palautekeskustelusta, jonka osana osallistujia haastateltiin. Firstbeat Hyvinvointianalyysin ryhmätason tulokset sekä kehityssuunnitelma on tarkoitus esitellä henkilöstölle opinnäytetyö prosessin jälkeen. Tarkemmasta toteutuksesta sovitaan myöhemmin toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa.

VKO	PVM	TEHTÄVÄ
2-3	-	Toimeksianto Aiheen rajaus
4-6	-	Teoriataustaan tutustuminen Kehittämistyön suunnittelu
7	17.2.	Alkuinfo osallistujille
8	22.2.-28.2.	(Balettioppilaitoksen hiihtoloma)
9-10	3.3.-10.3.	Mittalaitteiden valmistelu ja toimittaminen Mittausten suorittaminen
11	-	Palautekeskustelut ja haastattelut osallistujille Firstbeat Hyvinvointianalyysien ja palautekeskusteluiden analysointi
12	22.3.-23.3.	Kehitysehdotusten koonti Tavoitteiden laatiminen
13	23.3.-25.3.	Kehityssuunnitelman luominen
14	23.3.-25.3.	Kehityssuunnitelman esittely toimeksiantajalle

Taulukko 1. Kehittämistyön aikataulu.

Helmikuussa osallistujille pidettiin yhteinen alkuinfo etäyhteydellä. Alkuinfossa opinnäytetyön tekijä kertoi kehittämistyöstä, Firstbeat Hyvinvointianalyysista sekä ohjeisti Firstbeatmittausten toteuttamisen. Mittaukset suoritettiin maaliskuun alussa Balettioppilaitoksen hiihtoloman jälkeen viikoilla yhdeksän ja kymmenen. Opinnäytetyön tekijä toimitti osallistujille nimelliset mittarit työpaikalle 3. päivä maaliskuuta. Tämän jälkeen osallistujat suorittivat kolmen vuorokauden mittaukset valitsemiaan päivinä seuraavan viikon sisällä.

Mittauksen suoritettuaan osallistajat palauttivat mittalaitteet työpaikalle, minkä jälkeen mittarit noudettiin ja datasta luotiin henkilökohtaiset Hyvinvointianalyysiraportit. Tämän jälkeen pidettiin henkilökohtaiset palautekeskustelut viikon 11 alussa. Palautekeskusteluihin varattiin aika sähköpostin kautta. Palautekeskustelun yhteydessä osallistujia haastateltiin.

Kartoituksen jälkeen tuloksia analysoitiin eri osa-alueilta kuten palautumisen ja stressin, fyysisen aktiivisuuden sekä työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden suhteen. Analysoinnin pohjalta kerättiin keskeisimmät kehityskohteet ja kehitysideoita. Näistä luotiin kehityssuunnitelma hyödyntäen työkaluna työhyvinvoinnin vuosikelloa.

### **5.3 Kehittämistyön menetelmät**

Kehittämistyön kartoitusvaiheessa hyödynnettiin useampaa eri menetelmää. Hyvinvoinnin selvittämiseksi hyödynnettiin Firstbeat Hyvinvointianalyysia, siitä saatavia yksilöanalyysieja sekä ryhmäanalyysia. Firstbeat Hyvinvointianalyysiin sisältyvästä kolmen vuorokauden sykevälimittauksesta saatava raportti tarjosi tietoa ihmisen fysiologisista reaktioista ja yksilöllisistä kuormitustekijöistä sekä palautumisesta ja kehon voimavaroista. Tässä kehittämissä Firstbeat Hyvinvointianalyysien tavoitteena oli selvittää tanssinopettajien yksilöllisen hyvinvointia, etenkin kuormituksen ja palautumisen sekä fyysisen aktiivisuuden osalta.

Mittausten jälkeen osallistujien kanssa pidettiin henkilökohtaiset palautekeskustelut, jossa käytiin läpi mittauksen pohjalta luotu Hyvinvointianalyysin raportti sekä haastateltiin osallistujia. Palautekeskustelun tavoitteena oli tanssinopettajien työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden selvittäminen sekä työhyvinvoinnin kehittämisideoiden kerääminen. Palautekeskustelu oli noin tunnin mittainen etäyhteydellä käyty keskustelu sekä haastattelu.

Palautekeskustelun yhteydessä osallistujia haastateltiin kokemuksista työhyvinvointiin liittyen. Haastattelussa oli sovellettu työkuormituksen arviointimenetelmää (TIKKA), Sen pohjalta haastattelussa käsiteltiin menetelmän jaottelun mukaan fyysisiä, psyykkisiä, vuorovaikutukseen ja työaikoihin liittyviä kuormitustekijöitä. Fyysisten, psyykkisten ja vuorovaikutukseen liittyvien tekijöiden kartoittamiseksi jokaisen kolmen teeman osalta oli luotu kuva. Kuvissa oli listattu tarkemmin kuhunkin käsiteltävään teemaan liittyviä tekijöitä. Myös listauksessa hyödynnettiin soveltaen TIKKA-menetelmää.

Aineistoa analysoitiin hyödyntäen Rauramon työhyvinvoinnin portaatt -mallia. Kehittämis-kohteet jaoteltiin mallin mukaan. Kehittämisideoita verrattiin mallin kehittämisehdotuksiin. Kehittämissuunnitelman mallintamisessa hyödynnettiin vuosikelloa.



## 6 Aineisto ja analyysi

Osa Balettioppilaitoksen tanssinopettajista työskentelee lisäksi muualla. Kartoituksessa syvennyttiin kuitenkin pääasiassa työhön Balettioppilaitoksessa. Balettioppilaitoksessa tanssinopettajien työnkuvaan kuuluu opetuksen lisäksi muun muassa suunnittelutyötä sekä kokouksia. Pääasiassa palkkaa maksetaan opetustunneista. Muun muassa Hyvinvointianalyysin päiväkirjamerkinnoissä työaikana oli merkitty ainoastaan korvattavat työtunnit eli opetustunnit. Muun muassa suunnittelutyö on kuitenkin olennainen osa tanssinopettajan työtä. Sen vuoksi työn kuormittavuudessa otettiin huomioon myös muu kuin opetustyö.

OSALLISTUJAT (5)	
SUKUPUOLI	IKÄ (KA)
N = 3	55
M = 2	

Taulukko 2. Kehittämistyöhön osallistuneiden tanssinopettajien sukupuolijakauma ja keskiarvoinen ikä.

Kehittämistyöhön osallistui viisi tanssinopettajaa (Taulukko 2). Osallistujista kolme oli naisia ja kaksi miehiä. Osallistujien keskiarvoinen ikä oli 55 vuotta. Kaikki osallistujat suorittivat mittaukset sekä osallistuivat henkilökohtaiseen, osaksi haastattelumuodossa käytävään, palautekeskusteluun.

### 6.1 Aineistona Firstbeat Hyvinvointianalyysit

Osallistujille lähetettiin sähköpostiin linkki, jonka kautta he vastasivat Hyvinvointianalyysiin kuuluvaan aloituskyselyyn sekä täyttivät päiväkirjaa mittauksesta. Päiväkirjaan ohjeistettiin merkitsemään työaika, uniaika, liikunta sekä mahdollisia muita tapahtumia kolmen vuorokauden mittauksen ajanjaksolta. Päiväkirjamerkintöjen myötä fysiologisten reaktioiden ja toiminnan syy-seuraussuhteita pystyttiin tulkitsemaan paremmin.

Tärkeä huomioitava asia tuloksia tulkitessa on kyseisen mittausjakson verrattavuus henkilön normaaliin elämään. On hyvä tietää, mikäli mittausjaksolle osui jotain poikkeavia tapahtumia tai muuta tulosten kannalta huomioitavaa. (Firstbeat Technologies Oy s.a.) Osallistujat kokivat, että mittausjakso ei juurikaan ollut normaalista poikkeava. Kuitenkin suurin osa koki, ettei jaksolle osunut normaalia määrää liikuntaa.

Henkilökohtaisten analyysien lisäksi tuloksista luotiin ryhmäraportti, jossa mittausjaksoja oli 16. Viisi osallistujaa teki kukin kolmen vuorokauden mittauksen. Kuitenkin yhdessä mittauksessa tuli pidempi mittauskatko, minkä vuoksi mittausjaksoa hieman pidennettiin. Täten 15 mittausjakson sijaan raportilla on mukana 16 mittausjaksoa. Tämä on hyvä huomioida ryhmäraportin luotettavuuden tulkinnessa.

### 6.1.1 Aloituskysely

Firstbeat Hyvinvointianalyysiin sisältyvän aloituskyselyn (Kuva 10) avulla selvitetään mitaajan kokemuksia omaan hyvinvointiin liittyen. Aloituskysely koostuu kymmenestä positiivisesta väittämästä, jotka kartoittavat henkilön kokemuksia oman liikunnan, ruokailutottumusten ja alkoholin käytön, stressin ja palautumisen sekä yleisesti henkilökohtaisen hyvinvoinnin osalta. Väittämiin on viisi vastausvaihtoehtoa. Vastausvaihtoehdot ovat ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”en osaa sanoa”, ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Aloituskysely täytetään ennen mittauksesta saadun raportin luomista. Osallistujamäärä oli suhteellisen pieni Firstbeat Hyvinvointianalyysin ryhmäraportin näkökulmasta. Täten aloituskyselyn tulokset esitetään pääpiirteittäin, jotta ne ovat mahdollisimman anonyymissa muodossa.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Liikun mielestäni riittävästi terveyden kannalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntani teho on mielestäni riittävä kohottamaan kuntoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön mielestäni terveellisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen käyttäväni alkoholia kohtuudella.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe olevani stressaantunut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päiviini sisältyy palauttavia hetkiä ja taukoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen useimmiten virkeä ja energinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun mielestäni riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin vaikuttaa omaan terveyteeni liittyviin asioihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin mielestäni hyvin tällä hetkellä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuva 10. Firstbeat Hyvinvointianalyysin aloituskyselyn väittämät.

Liikunnan osalta kaikki osallistujat kokivat liikkuvansa terveyden kannalta riittävästi. 60 % vastaajista koki jokseenkin, että liikunta on tarpeeksi tehokasta kunnon kohentamiseksi ja 40 % jokseenkin samaa mieltä. Kaikki osallistujat olivat samaa mieltä väittämän ”syön

mielestäni terveellisesti”. Osallistujat vastasivat kaikki olevansa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”koen käyttäväni alkoholia kohtuudella” kanssa.

Osallistujien kokemukset koetun stressin suhteen jakoutuivat täysin tasaisesti vastausasteikolla. Täten voidaan todeta, että puolet osallistujista koki olevansa stressaantunut, kun taas toiset eivät. Ne, jotka vastasivat kokevansa stressiä, kokivat sen olevan pääosin työstä johtuvaa.

Kaikki kokivat olevansa joko täysin (40 %) tai jokseenkin (60 %) virkeitä ja energisiä. Suurin osa (80 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että heidän päiviinsä sisältyy palauttavia hetkiä ja taukoja. Vähemmistö (40 %) tunsi nukkuvansa jokseenkin riittävästi. Loput eivät osanneet sanoa tai olivat eri mieltä unen riittävyden suhteen.

Osallistujista enemmistö vastasi voivansa hyvin vastaushetkellä. Aloituskyselyn perusteella voidaan todeta, että kaikki (100 %) osallistujat kokevat pystyvänsä vaikuttamaan heidän omaan terveyteensä liittyviin asioihin.

Henkilöiden kokemukset omasta elämäntavoistaan muun muassa liikunnan, ruokailutottumusten, alkoholinkäytön sekä vaikutusmahdollisuuden terveyteen liittyvän toiminnan osalta olivat positiiviset. Ottaen huomioon myös palautekeskusteluissa tehdyt havainnot voidaan todeta tanssinopettajien omaavan pääosin terveyttä edistävät elämäntavat.

### 6.1.2 Stressi ja palautuminen

#### Stressi ja palautuminen - Ryhmän tulos



Kuva 11. Ryhmän tulos stressin ja palautumisen tasapainon osalta.

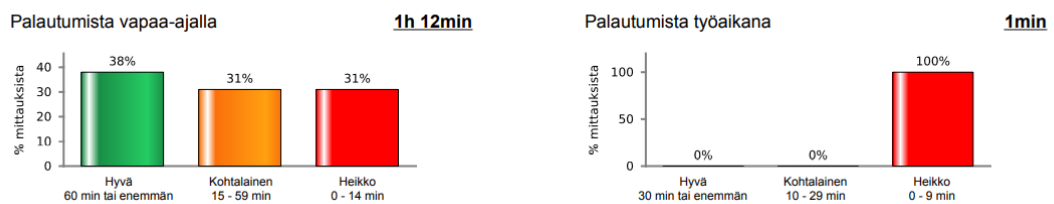
Tulokset kertovat, tanssinopettajien palautuvan koetusta stressistä mittausjaksolla kohtalaisesti (Kuva 11). Stressin määrä oli 44 %, joka on 6 % vähemmän kuin Firstbeatin tietokannan keskimääräinen osuus.

Tanssinopettajien omat kokemukset stressaantuneisuuden suhteen jakoutuivat kyselyn perusteella tasaisesti. Osa koki olevansa stressaantuneita, kun taas toiset eivät niinkään. Mittauksen tulosten mukaan stressin ja palautumisen tasapaino oli enemmistöllä.

Keskeinen vaikuttava tekijä oli palautumisen määrä, jota oli vuorokaudessa 26 %.

Firstbeatin suositus määrän suhteen on >30 % vuorokaudessa. Määrän vähäisyyteen vaikutti sekä päivän aikaisen (Kuva 12) että yönaikaisen palautumisen määrä.

#### PALAUTUMINEN VALVEILLAOLLOAIKANA



Kuva 12. Tanssinopettajien palautumisen määrä valveillaoloaikana vapaa-ajalla sekä työaikana.

Valveillaoloajalta havaittiin palautumista kohtalaisesti. Selkeänä huomiona havaittiin tanssinopettajien heikko palautuminen työaikana. Mittauksiin oli merkitty ainoastaan opetus eli korvattava työaika. Muu työhön liittyvä kuten suunnittelutyö ja mahdolliset kokoukset eivät näkyneet mittauksessa työaikana. Täten mittauksiin merkitty työaika oli vähäistä, mikä vähentää tuloksen merkittävyyttä.

Hyvinvointianalyysin perusteella pystyttiin havaitsemaan osallistujien fysiologisten reaktioita henkilökohtaisien palautumistapojen vaikuttavuuteen. Palautumiseen tarkoitetut hetket eivät näkyneet aina Hyvinvointianalyysin tuloksissa parasympaattisen hermoston aktivoitumisena. Kyseisillä hetkillä voitiin kuitenkin pääosin huomata sympaattisen hermoston reaktion heikkenemistä, mikä tarkoittaa kehon vireystilan laskua.

Osalla henkilöistä voimavarat laskivat mittauksen aikana, kun taas osalla ne lisääntyivät. Henkilöillä, joilla voimavarat lisääntyivät mittausjakson aikana, oli havaittavissa ero palautumisen määrän suhteen verrattaessa työ- ja vapaapäivää. Vapaapäiviltä oli havaittavissa enemmän valveillaoloaikaista palautumista.

### 6.1.3 Uni

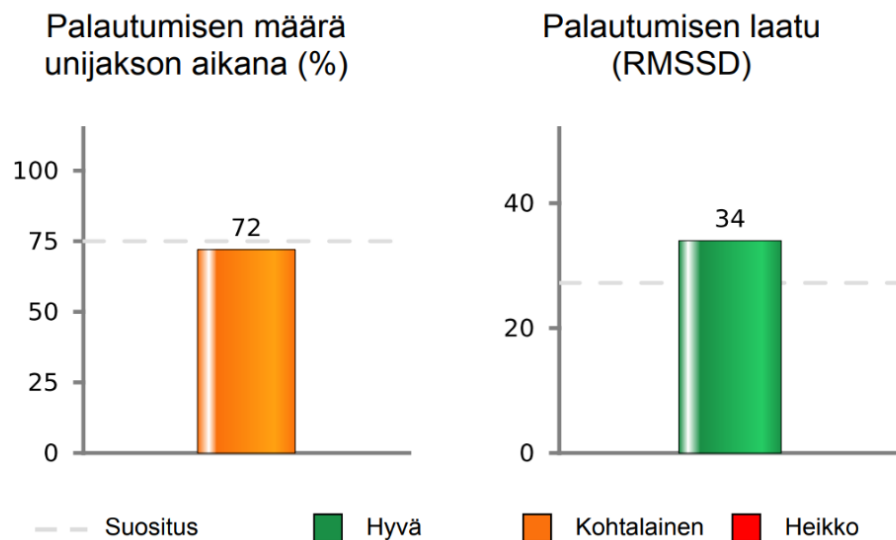
Uniaika on yksi tärkein hetki palautumisen osalta. Työn kannalta riittävä uni ja palautuminen parantaa työntekijän kykyä suoriutua kuormittavista tilanteista. Laadukkaan ja riittävän unen avulla kerätään voimavaroja seuraavaa päivää varten. (Firstbeat Technologies Oy 2016.)

#### Mitattu uni - Ryhmän tulos



Kuva 13. Ryhmän tulos mitatun unen osalta.

Tanssinopettajien kokemus unesta oli vaihtelevaa. 60 % vastaajista ei osannut sanoa tai ei kokenut nukkuvansa mielestään riittävästi. Tulokset mitatusta unesta (Kuva 13) ovat kuitenkin hyvällä tasolla.



Kuva 14. Tanssinopettajien keskiarvoinen palautumisen määrä ja laatu unijakson ajalta.

Nukkumiseen käytettiin keskimäärin aikaa 7h 13min. Hyvinvointianalyyssissa nukkumiseen käytetyn ajan arvo on heikko ollessaan alle 5,5 h, kohtalainen ollessaan 5,5–7 h ja hyvä ollessaan yli 7 h. 69 % mittauksen unijaksoista ylsi hyvälle tasolle. Nukkumiseen käytetyn

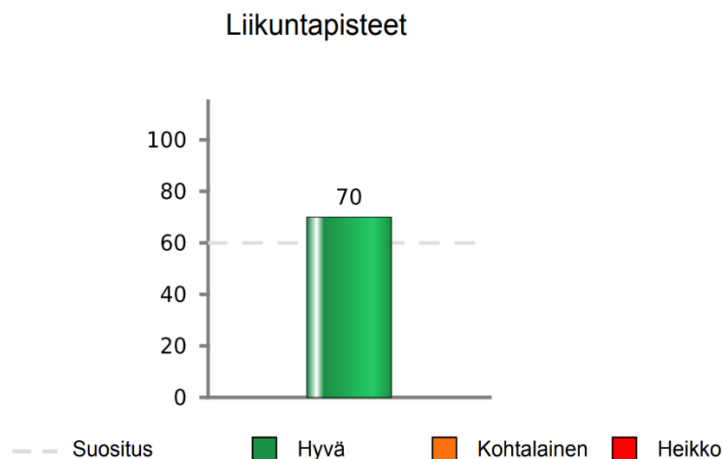


ajan osalta palautumista havaittiin 72 %:n ajalta. Puolet mittausten unijakson aikaisen palautumisen määrästä ylsi hyvälle tasolle, jossa palautumisen määrän tulee olla vähintään 75 % uniajasta.

Ryhmän unenaikaisen palautumisen mitattu sykevälivaihtelun keskiarvo (RMSSD) on 34 ms, mikä kertoo hyvästä palautumisen laadusta. Stressin ja elämäntapojen lisäksi sykevälivaihteluun vaikuttavia tekijöitä on henkilön fyysinen kunto, ikä sekä perimä. Hyvinvointianalyysin viitearvoissa on huomioitu iän vaikutukset. (Firstbeat Technologies Oy 2021.) Aloituskyselyn ja palautekeskustelun myötä voitiin todeta tanssinopettajien omaavat terveyttä edistäviä elämäntapoja. Lisäksi raportin kuntotasoarvion tulosten perusteella tanssinopettajien fyysinen kunto on hyvä. Täten tanssinopettajien tulosten hyvää palautumisen laatua voidaan osaksi selittää terveellisten elämäntapojen ja hyvän fyysisen kunnon myötä.

#### 6.1.4 Fyysinen aktiivisuus

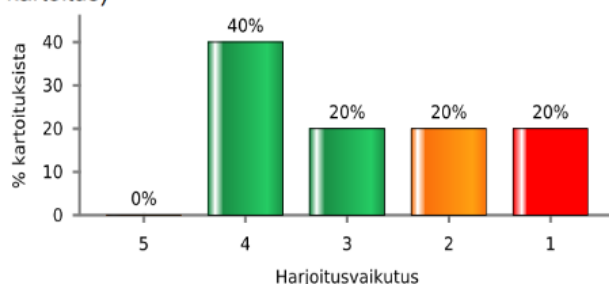
Hyvinvointianalyysin pisteet perustuvat ACSM:n (American College of Sports Medicine) tutkittuihin suosituksiin. Suositusten mukaan kohtalaisesti rasittavaa fyysistä aktiivisuutta tulisi olla vähintään 30 minuuttia päivittäin säännöllisesti. (Firstbeat Technologies Oy 2016.)



Kuva 15. Ryhmän liikuntapisteet.

Ryhmän keskiarvoinen kokonaispistemäärä liikunnan osalta (Kuva 15) oli 70 pistettä ja täytti näin ollen terveysliikunnalle asetetut yleiset suositukset liikunnan määrän ja rasitus-tason suhteen. Osa osallistujista kuitenkin ilmoitti, että kyseinen mittausjakso ei vastannut liikunnan määrän osalta normaalia arkea. He kokivat, ettei fyysistä aktiivisuutta ollut mit-tausaikana yhtä paljon kuin normaalisti kuin samaisina viikonpäivinä yleensä.

Harjoitusvaikutuksen jakauma (kuormittavin harjoitus / kartoitus)



Harjoitusvaikutusten kuvaukset:

- 5 = Tilapäisesti ylikuormittava harjoitus
- 4 = Erittäin kehittävä harjoitus
- 3 = Kehittävä harjoitus
- 2 = Ylläpitävä harjoitus
- 1 = Kevyt harjoitus

Kuva 16. Harjoitusvaikutuksen jakautuminen.

Harjoitusvaikutus kertoo mitatun liikunnan vaikutuksesta henkilön maksimaaliseen aerobiseen suorituskykyyn. Tuloksissa analysoidaan ja arvioidaan harjoitusta henkilön kestävyysominaisuuksien kehittymisen osalta. Näin ollen analyysi ei huomioi liikuntaa, jossa tarkoituksena on kehittää lihasvoimaa tai liikkuvuutta. (Firstbeat Technologies Oy 2016.)

Tulosten (Kuva 16) perusteella tanssinopettajien mittauksen rasittavin liikunta luokiteltiin pääosin joko kehittäväksi tai erittäin kehittäväksi harjoitukseksi. 40 % mittauksista havaitsi rasittavimmaksi harjoitukseksi joko ylläpitävän tai kevyen harjoituksen.

### 6.1.5 Tavoitteet hyvinvoinnin tukemiseksi

Firstbeat Hyvinvointianalyysin raportin pohjalta käydyissä keskusteluissa tanssinopettajilla nousi esille tavoitteita henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukemiseksi ja edistämiseksi. Selkeimpänä aiheena esiin nousi uniajan pidentäminen ja sen myötä palautumisen lisääminen.

Lisäksi tärkeänä koettiin palautumisen edistäminen valvellaoloaikana. Analyysien pohjalta pystyttiin kiinnittämään huomiota osallistujien yksilöllisiä tapoja palautumiselle ja rentoutumiselle. Siinä missä joku rentoutui kirjaa lukien tai kahvihetkellä, saattoi toiselle rentouttavaa olla uinti- tai kylpyhetki.

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin osalta tanssinopettajien kanssa keskityttiin terveyttä ja hyvinvointia edistäviin tapoihin, joita heidän arkensa jo valmiiksi pitää sisällään. Osallistujien kanssa käytiin läpi, mihin asioihin ja tapoihin he ovat erityisesti tyytyväisiä sekä mikä arjessa toimii oman hyvinvoinnin suhteen.

## 6.2 Aineistona palautekeskustelut

Hyvinvointianalyysin raportin pohjalta käytiin keskustelua osallistujien henkilökohtaisista terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Alun keskustelu eteni pääasiassa sen mukaan, mitä aiheita osallistuja nosti itse esille omaan hyvinvointiinsa liittyen.

Palautekeskustelun haastatteluosan runko (Liite 1) oli etukäteen suunniteltu. Ensimmäiset kysymykset koskivat työhyvinvointia kokonaisuudessaan. Näitä olivat ”miten kuvailisit omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä?”, ”millaisia eroja koet työhyvinvointisi suhteen vuoden mittaan?” ja ”miten koet etäopetuksen vaikuttaneen työhyvinvointiisi?”. Täten osaan haastattelukysymyksistä oli mahdollisesti jo vastattu Hyvinvointianalyysin raportin läpikäynnin yhteydessä.

Osallistujien kokemukset työhyvinvoinnista jakoutuivat tasaisesti. Enemmistö koki työhyvinvoinnin hyväksi, kun taas osa koki tuntevansa työstressiä. Pääosin osallistujat kokivat kuormituksen kasvavan ennen oppilaitoksen näytöksiä/esityksiä jouluna ja keväällä. Toisaalta koettiin, että tällöin työn voimavaratekijät ja mielenkiinto työtä kohtaan kasvoivat. Myös vastaukset etäopetuksen vaikutuksesta työhyvinvointiin jakoutuivat tasaisesti. Osa koki, että etäopetus lisää kuormitusta etenkin tuntisuunnittelun osalta. Kun taas osa tanssinopettajista koki etäopetuksen helpottaneen työkuormitusta.

Tämän jälkeen pureuduttiin tarkemmin työn kuormittavuuteen ja voimavaroihin kolmen eri teeman myötä. Kartoitus kohdistui kuormitus- ja voimavaratekijöihin työn fyysisten, psyykkisten ja vuorovaikutukseen liittyvien tekijöiden osalta. Jokaisen teeman osalta oli luotu kuva (Kuva 17, Kuva 18 & Kuva 19), johon oli listattu tarkemmin teemaan liittyviä tekijöitä. Kuvat jaettiin etäyhteydellä osallistujalle yksitellen ja pyydettiin tarkastelemaan kuvan teeman eri tekijöitä. Teemoihin jaottelu sekä kuvista löytyvät tekijät olivat johdettu työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA:a hyödyntäen. Tarkoituksena oli, että osallistuja nostaa tekijöistä ne, jotka tällä hetkellä vaikuttavat omaan työhyvinvointiin joko negatiivisessa tai positiivisessa mielessä. Tekijöistä keskusteltiin vapaasti. Tekijöihin liittyen haastattelija kysyi tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä.

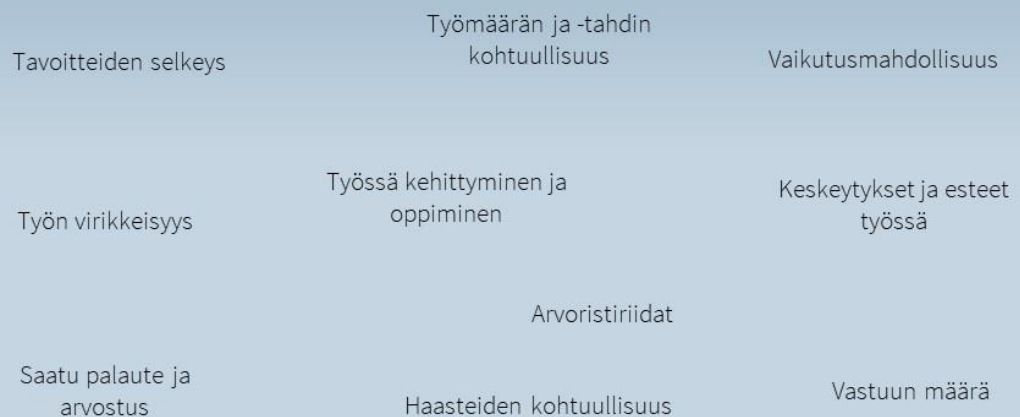
## FYYSISET TEKIJÄT



Kuva 17. Haastattelussa käytetty koonti työhyvinvointiin liittyvistä fyysisistä tekijöistä.

Työn fyysisistä tekijöistä haastateltavat nostivat esille kodat ”koneet ja laitteet” sekä ”fyysisen hyvinvoinnin edistämisen mahdollisuus”. Koneiden ja laitteiden suhteen koettiin kehitettävää toimivuuden sekä niiden ajankohtaisuuden suhteen. Työtä ei koettu fyysisesti rasittavaksi tai koettiin, että työn fyysiseen rasittavuuteen pystyttiin itse vaikuttamaan.

## PSYKKISET TEKIJÄT



Kuva 18. Haastattelussa käytetty koonti työhyvinvointiin liittyvistä psyykkisistä tekijöistä.

Tärkeimpinä kehitettävänä psyykkisinä tekijöinä nousivat esille ”vaikutusmahdollisuus”, ”työssä kehittyminen ja oppiminen” sekä ”saatu palaute ja arvostus”. Vaikutusmahdollisuuden liitettiin koettu vähäinen luottamus sekä mahdollisuus olla mukana päätöksenteossa. Toisaalta koettiin myös, että se osaltaan vapauttaa vastuusta. Kun kyseessä on pieni oppilaitos, niin vaikuttamiselle nähtiin mahdollisuus. Koettiin, että saadun palautteen ja arvostuksen suhteen tilanne on haastateltavien mukaan muuttunut paremmaksi. Tämän suhteen toivottiin kuitenkin lisää kehitystä, mikä mahdollistaisi myös ammatillisen kehittämisen.

Eriyisen hyvänä pidettiin keskustelevaa vuorovaikutusta ja kommunikointia, jota toivottiin työyhteisöön silti enemmän. Muiden tekijöiden osalta oltiin melko tyytyväisiä ja esiin nousi viimeaikojen kehitys muun muassa arvostusriitojen sekä saadun palautteen ja arvostuksen osalta.

Kuormittavan työmäärän ja -tahti kohtasi tanssinopettajien odotusten suhteen. Vaikka työmäärä ja -tahti voi olla usein alalla korkea, koetaan, että sitä on osattu odottaa. Koettiin, että työmäärään pystyttiin jokseenkin myös itse osaksi vaikuttamaan. Työmäärän kuormittavuuden vastapainona voidaan nähdä mielenkiinto ja intohimo balettia, tanssia ja taidetta kohtaan.



Kuva 19. Haastattelussa käytetty koonti vuorovaikutukseen liittyvistä työhyvinvoinnin tekijöistä.

Vuorovaikutukseen liittyvistä kehitettävistä tekijöistä nousi esiin ”yhteistyön toimivuus” ja ”tiedonkulku”. Yhteistyön osalta opettajien välinen vuorovaikutus koettiin hyväksi. Koettiin

kuitenkin, että yhteistyötä johdon kanssa voisi olla enemmän. Enemmistö koki, ettei mahdollisuuksia yhteistyön määrän ja laadun suhteen hyödynnetä tarpeeksi. Johdon ja tanssinopettajien välisen vuorovaikutuksen kehittämiseksi esille tuli myös tiedonkulku. Vaikka tiedon määrä koettiin hyväksi, sen ajoituksen ja esitystavan suhteen koettiin kehittämisen tarvetta.

Vuorovaikutuksen suhteen erityisen hyvänä koettiin tasa-arvoisuus työyhteisössä sekä opettajien välinen ilmapiiri ja yhteistyön laatu. Puolestaan kollegoiden välistä yhteistyön mahdollisuuksia ei koettu hyödynnettävän tarpeeksi.

Eri teemoihin syventymisen jälkeen haastateltavia pyydettiin nimeämään heidän kokemansa suurimmat kuormitustekijät työssä tällä hetkellä. Esille nousseet teemat liittyivät koettuun työmäärään, etäopetukseen ja tiedonkulkuun. Työmäärään liitettiin etenkin suunnittelutyö ja etäopetuksen aiheuttama työmäärän lisääntyminen. Etäopetuksen suhteen nousi myös huoli opiskelijoiden eriarvoisesta asemasta. Tähän liittyy erilaiset olosuhteet ja tilan käytön mahdollisuudet opiskelijoiden välillä etäopetuksen aikana. Tiedonkulku johdon puolelta koettiin informatiivisena sekä suhteessa opettajiin että opiskelijoihin.

Aihetta jatkettiin kysymällä kehitysehdotuksia esille nostettuihin teemoihin liittyen. Tiedonkulun suhteen toivottiin leveämpää ja keskustelelevampaa vuorovaikutusta. Päätöksenteon ja suunnittelun suhteen koettiin halukkuutta olla mukana. Täten ehdotettiin, että kokouksissa voisi esittää enemmän kysymyksiä työntekijöiden ajatuksista ja näkemyksistä. Koettiin, että osallistavat kokoukset lisäisivät kokemusta luottamuksesta sekä auttaisivat tiedon sisäistämiseksi. Ehdotuksena tuli lisäksi, että suunnittelutyöstä voitaisiin maksaa korvausta tai sitä voitaisiin integroida työaikaan. Tämä voisi lisätä motivaatiota ja helpottaa kuormitusta.

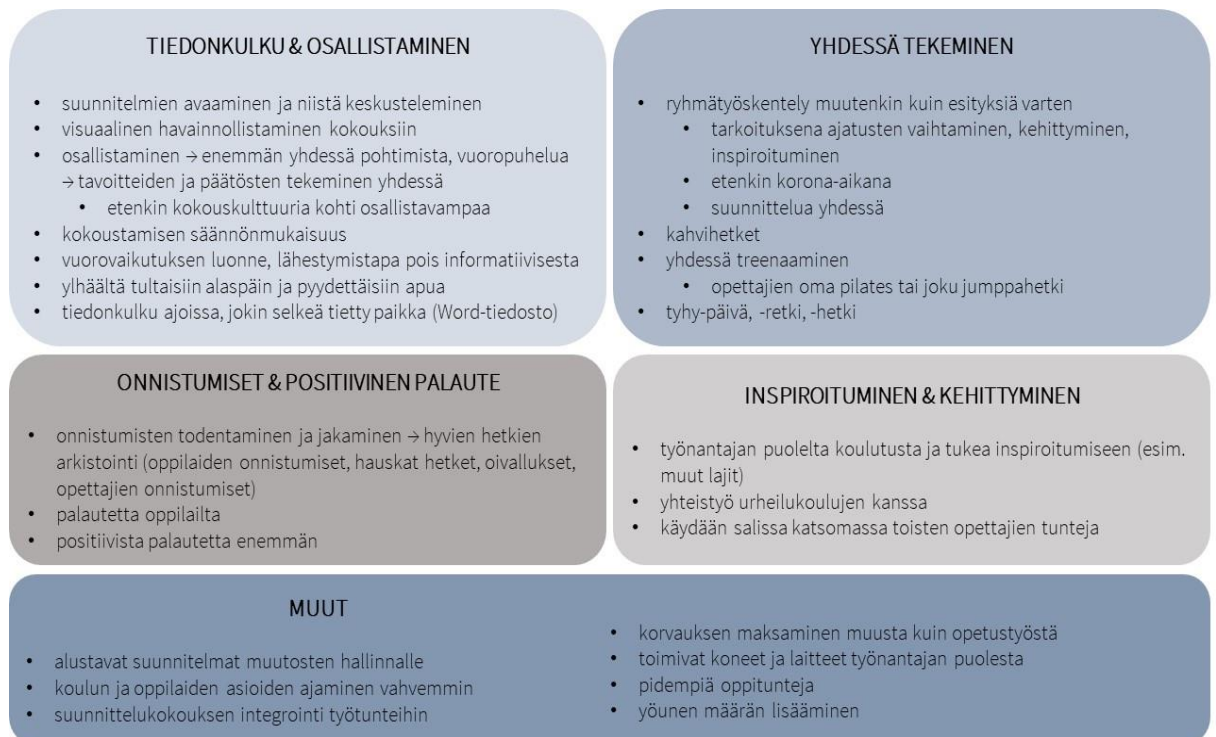
Tämän jälkeen tanssinopettajia pyydettiin nimeämään heidän kokemansa suurimmat voimavaratekijät työssä tällä hetkellä. Suurimpana voimavarana koettiin opiskelijoiden onnistumiset, edistyminen ja läsnäolo. Lisäksi voimavaroina työssä koettiin omat onnistumiset, inspiroituminen sekä vuorovaikutus kollegoiden välillä.

Voimavaratekijöiden osalta haastateltavia pyydettiin miettimään, miten esille tuotujen tekijöiden avulla voisi vahvistaa ja kehittää työhyvinvointia entisestään. Ideoina nousi onnistumisten todentaminen, jakaminen ja niin sanottu tallentaminen. Lisäksi oppilailta saatu palaute motivoisi ja kehittäisi opetusta. Inspiroitumiseen toivottiin työn puolesta mahdollisuuksia esitysten, muiden opetuksen ja eri lajien kautta.

Haastattelija tiedusteli palautekeskusteluissa osallistujilta myös mahdollisia riskejä työhyvinvoinnin osalta tulevaisuudessa. Suurin osa tanssinopettajista nosti esiin fyysisen kunnon sekä terveyden heikkenemisen. Esiin nousi myös kokousten määrän liiallisuus sekä yhteisöllisyyden mahdollinen häviäminen lisääntyneen etä- ja yksintyöskentelyn seurauksena.

### 6.2.1 Kehittämisideat

Palautekeskustelun yhteydessä tarkoituksena oli kerätä jokaiselta haastateltavalta vähintään kaksi kehittämisideaa. Haastateltavan tuodessa esille haasteita tai kehitettäviä tekijöitä, kehittämisideoita kartoitettiin kysymällä, mikä auttaisi haasteen tai asian ratkaisemiseksi. Puolestaan voimavaroista puhuttaessa haastateltavalta kysyttiin, kuinka mainitun positiivisen tekijän avulla voisi kehittää ja vahvistaa työhyvinvointia entisestään. Lisäksi viimeisenä kysyttiin ideoita, miten työn iloa voisi lisätä. Ideat olivat pääosin linjassa keskenään. Teemoina korostuivat tiedonkulku, osallistaminen, yhdessä tekeminen sekä onnistumisten tuominen ilmi.



Kuva 20. Palautekeskusteluissa esiin nousseiden kehittämisideoiden koonti.

Kehittämisideat (Kuva 20) koottiin teemoittain sen mukaan, mihin idealla pyrittiin vaikuttamaan. Tiedonkulkuun ja osallistamiseen liittyvät kehittämisideat keskittyivät muun muassa vuorovaikutukseen, kokoukulttuuriin ja tiedottamiskanaviin. Kokouksiin toivottiin säännönmukaisuutta ja osallistavampaa otetta.

Hyvinvointianalyysin osalta esille nousi lähinnä henkilökohtaisia tavoitteita tai huomioita omista tavoista, toiminnasta sekä hyvinvoinnista. Analyysien pohjalta tuli ilmi osallistujien yksilöllisiä tapoja palautumiselle ja rentoutumiselle. Täten myös tavoitteet ja huomiot palautumiseen liittyen olivat yksilöllisiä. Siinä missä joku rentoutui kirjaa lukien tai kahvihetkellä, saattoi toiselle rentouttavaa olla uinti- tai kylpyhetki.

Yhdessä tekeminen oli toinen tärkeä teema, joka nousi esiin kehittämissideoissa. Tanssinopettajilla oli halu lisätä yhdessä tekemistä niin työtehtävien kuin myös vapaamman tekemisen osalta. Ryhmä- ja parityöskentelyä toivottiin suunnittelun osalta. Mahdollisuus ajatusten vaihtamiseen, kehittymiseen ja inspiroitumiseen lisääntyisi yhdessä tekemisen kautta. Tämän kannalta ehdotettiin lisäksi yhdessä treenaamista ja muuta vapaampaa kuten yhteisiä kahvihetkiä tai kokonainen työhyvinvointipäivä.

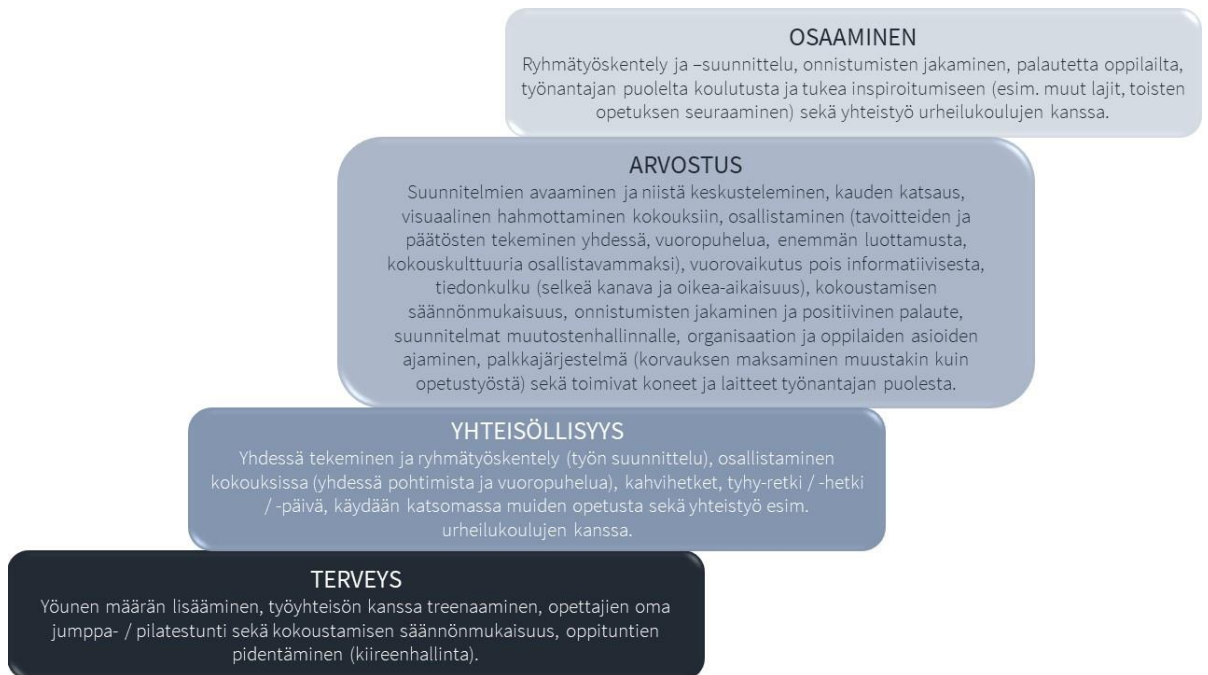
Positiivisen ja rakentavan palautteen kulttuuria toivottiin tuovan esille vahvemmin. Täten ideoina nousi onnistumisten todentaminen ja jakaminen. Myös oppilailta voisi kerätä palautetta ja ajatuksia.

Ammatillisen kehittymisen ja inspiroitumisen kannalta työnantajan puolelta toivottiin tukea. Tämän osalta ehdotettiin muun muassa yhteistyötä urheilukoulujen kanssa sekä muiden opettajien tuntien seuraamista. Tuntien seuraaminen nähtiin osana yhdessä tekemistä.

Muut aiheet koskivat epävarmuuden hallintaa, palkkaa ja työtunteja, koneita ja laitteita sekä palautumista. Muutosten hallintaan ehdotettiin suunnitelmien tai eri skenaariomallien tekemistä, mikä selkeyttäisi yhteisiä näkemyksiä ja vähentäisi epävarmuutta. Lisäksi toivottiin korvauksen maksamista osasta suunnittelutyötä tai esimerkiksi jonkin suunnittelukokouksen integroimista työtunteihin. Oppitunteja toivottiin pidemmäksi. Osa ideoista kuten yönunen lisääminen liittyi omiin elämäntapoihin.

Työhyvinvoinnin portaat -mallin kautta havainnoituna kehitys kohdistuu terveyden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja osaamisen edistämiseen. Malliin kuuluu portaittain esitetty toimenpide-ehdotuslista. Mallin kehittämistoimenpiteitä sekä niiden jaottelua verrattiin tanssinopettajien ehdottamiin kehittämissideoihin.



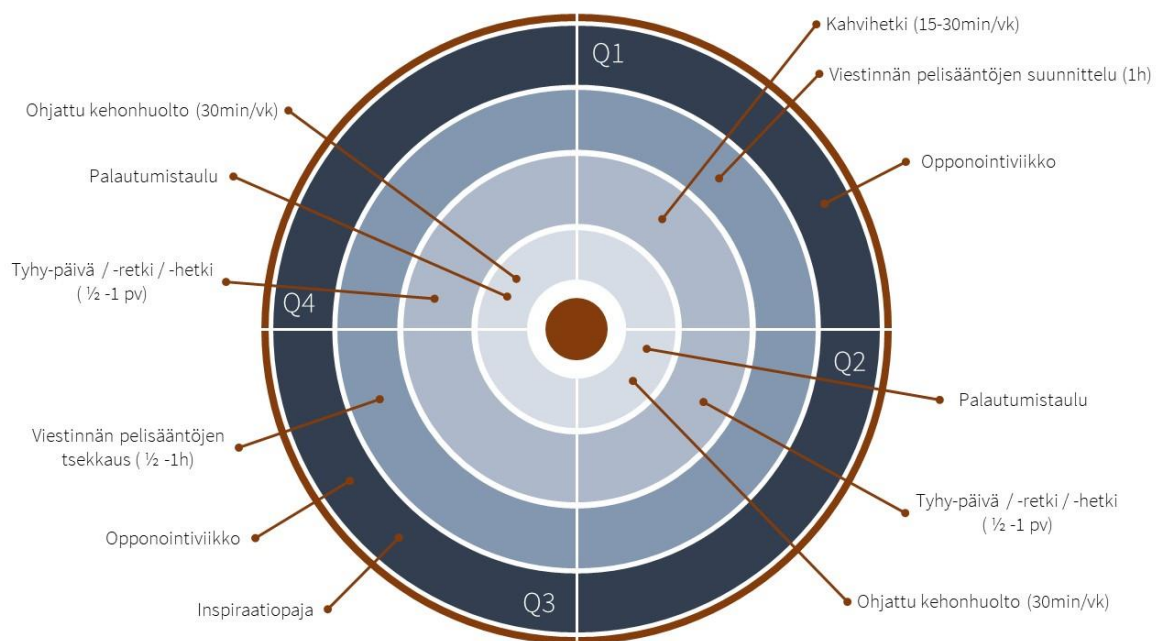


Kuva 21. Osallistujien kehittämisideoiden jaottelu Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin (Kuva 7) mukaan (Rauramo 2012).

Osallistujien kehittämis ehdotuksia (Kuva 21) peilattiin työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan. Suurin osa ehdotuksista liittyi arvostuksen ja yhteisöllisyyden lisäämiseen. Ainoastaan turvallisuuden tarpeen suhteen ei tullut ilmi kehittämis ehdotuksia.





## 7 Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma

Kehittämistyön tuloksena syntyi kehittämissuunnitelma, joka esitetään vuosikellon muodossa. Vuosikello (Kuva 21) on jaettu oppilaitoksen lukuvuoden 2021–2022 ajalle. Se esittelee tarvittavat tehtävät toiminnan muuttamiseksi. Vuosikello koostuu ympyrän muodossa esitetystä lukuvuodesta, joka on jaettu neljään kvartaaliin. Jokaiseen kvartaaliin on sijoitettu tarvittavat toimet kehittämistavoitteiden toteutumiseksi. Jokainen kvartaali avataan yksityiskohtaisemmin toimintasuunnitelmassa. Lisäksi osana kehittämissuunnitelmaa on avattu erikseen myös jokaista kehittämistoimenpidettä, mikä mahdollistaa toiminnasta vastaavan henkilön tarkemman tiedottamisen kyseisen toimenpiteen osalta.



Kuva 22. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman vuosikello.

Ensimmäinen kvartaali (Q1) sisältää toimenpiteinä yhteisöllistä kahvittelua, viestinnän pelisääntöjen suunnittelua sekä opponointia. Toisella kvartaalilla (Q2) tarkoituksena on ”palaudutaan paremmin” -ideaseinän rakentaminen, työhyvinvointipäivän / -hetken sekä ohjattun kehonhuollon järjestäminen. Vuoden 2022 alussa (Q3) tarkoituksena on järjestää tanssinopettajien yhteinen inspiraatiopaja, minkä jälkeen kvartaaliin kuuluu myös opponointia sekä aiemmin laadittujen viestinnän pelisääntöihin palaaminen. Viimeisellä kvartaalilla tarkoituksena on järjestää lukuvuoden toinen työhyvinvointipäivä / -hetki. Lisäksi esille nostetaan uudestaan aikaisemmin luotu ”palaudutaan paremmin” -ideaseinä ja järjestetään ohjattua kehonhuoltoa.

-  = PALAUTUMINEN
-  = YHDESSÄ TEKEMINEN
-  = VIESTINTÄ
-  = OSAAMINEN & INSPIROITUMINEN

Kuva 23. Vuosikellon kehien merkitysten kuvaus värien mukaan.

Vuosikello on jaettu neljään eri teemaiseen (Kuva 23) kehään, jotka ilmentävät työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmalle asetettuja tavoitteita. Vaaleimman siniseen kehään sijoitetut kehittämistoimenpiteiden tavoitteena on pääosin palautumisen lisääminen. Seuraavaan kehään on kohdistettu toimenpiteet, joiden avulla lisätään yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemisen määrää. Toiseksi suurin kehä tarkoittaa viestintään ja tiedonkulkuun liittyviä toimenpiteitä, kun taas tumman sininen kehä merkitsee ammatillisen osaamisen ja inspiroitumisen lisäämistä.

Jaottelun avulla voidaan helposti huomata, että ensimmäinen neljännes (Q1) sisältää usean tason kehittämiseen tarkoitettuja ehdotuksia, kun taas toinen neljännes (Q2) painottuu palautumisen edistämiseen. Tämä toistuu osaksi toisen lukukauden (Q3-Q4) osalta erona kauden ensimmäisen neljänneksen (Q3) painottuminen vahvemmin osaamisen ja inspiroitumisen teemaan.

## 7.1 Työhyvinvoinnin nykytila ja kehittämissuhteet

Työntekijöiden työhyvinvointia voidaan kehittää vähentämällä työn kuormitustekijöitä ja lisäämällä voimavaratekijöitä. Sekä kuormitus- että voimavaratekijöiden osalta on tärkeää ottaa ensisijaisesti työntekijöiden omat kokemukset työn suhteen. (Heikkilä-Tammi & Mäkinen 2017; Laine 2013.) Täten tekijöiden selvittämiseksi työhyvinvoinnin nykytilaa on kartoitettu sekä Firstbeat Hyvinvointianalyysin tulosten, että tanssinopettajien omien kokemusten pohjalta.

Tanssinopettajien kokemusten pohjalta suurimmat kuormitustekijät liittyvät tiedonkulkuun työyhteisössä sekä koettuun työmäärään. Puolestaan koetut voimavaratekijät liittyvät olemaan olevaan yhteisöllisyyteen sekä oppilaiden onnistumisiin ja omaan osaamiseen. Hyvinvointianalyysin tuloksissa oleellisin huomio on tanssinopettajien palautumisen määrä.

Tulosten perusteella kuormituksen vähentämiseksi ja voimavarojen lisäämiseksi oleellista olisi lisätä tanssinopettajien palautumista valveillaoloaikana.

Kartoituksen sekä teoriaan pohjautuvan tarkastelun myötä syntyi kehittämissuunnitelman tavoitteet sekä niiden pohjalta jalostetut kehittämissuunnitelman tavoitteena on lisätä tanssinopettajien palautumisen määrää sekä työyhteisön yhdessä tekemistä. Sen lisäksi tavoitteena on kehittää työyhteisön tiedonkulkua ja viestintää sekä tukea tanssinopettajien ammatillista kehittymistä ja inspiroitumista.

Kehittämissuunnitelmasista on kerätty näkemyksiä ja ajatuksia sekä osallistujilta, että rehtori Satu Ristlakilta ja koulutussuunnittelija Jani Talolta. Osallistujiin oltiin yhteydessä sähköpostin välityksellä, kun taas Ristlakin ja Talon kanssa kehittämissuunnitelmasia ja käytännöntoteutusta pohdittiin videoyhteydellä Zoom-sovelluksen välityksellä. Pohdintojen myötä kehittämissuunnitelmasia ja toimintasuunnitelma pystyttiin luomaan lopulliseen muotoonsa.



Kuva 24. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman tavoitteet ja kehittämissuunnitelmasia

Firstbeat Hyvinvointianalyysin perusteella voidaan todeta, että tanssinopettajat voivat hyvin. Keskeisimpänä kehitettävänä tekijänä Hyvinvointianalyysin tuloksista nousi liian vähäinen palautumisen määrä. Vuorokauden aikainen palautuminen jäi alle Firstbeatin suosituksen. Etenkin valveillaoloaikainen palautuminen työpäivinä oli kohtalaista. Vaikka palautumisen vähäisyys ei nouse tuloksista hälyttävänä kehityskohteena, voidaan tulkita sen olevan mahdollinen riski tulevaisuuden kannalta, mikäli nykyinen kiire kasvaa tai pysyy ennallaan. Tätä puoltaa myös palautekeskusteluissa esille noussut kokemus mahdollisesta riskistä työhyvinvoinnin kannalta tulevaisuudessa, mihin osa osallistujista nosti esiin

fyysisen kestävyuden heikkenemisen. On todettu, että heikosti palautuneena muun muassa ihmisen innovatiivisuus ja tuottavuus heikkenee (Hasu ym. 2016, 25). Siinä missä tanssinopettajan työ vaatii luovuutta ja tuottavuutta, on se tärkeää myös työn mielekkyyden ja itsensä kehittämisen kannalta (Karjalainen 2020; Pahkala & Välimaa 2014). Sen vuoksi yhtenä tavoitteena työhyvinvoinnin kehittämisessä on lisätä tanssinopettajien palautumista.

Palautekeskusteluissa tuli teemoina esille yhdessä tekeminen, vaikutusmahdollisuus sekä viestintä tiedonkulussa ja saatu palaute. Aiheet kytkeytyvät osaksi toisiinsa, milloin yhtä parantamalla voidaan mahdollisesti vaikuttaa myös muihin teemoihin. Crossin (s.a.) listaa tekijöitä haitallisen stressin ehkäisemiseksi ovat hyvä yhteys opiskelijoihin ja kollegoihin, kollegoiden antama tuki sekä palaute sekä tunnustus omasta työstään. (Cross s.a.) Täten palautekeskusteluissa esille nousseet teemat nähdään tärkeinä kehitysalueina tanssinopettajien työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Tanssinopettajien työn voimavaratekijöiden edistämisen voidaan nähdä lisäävän työn imua ja työhön sitoutumista sekä parantavan opiskelijoiden tyytyväisyyttä opetukseen (Cross s.a.: Laine 2013, 59). Yhtenä voimavarana työssä tanssinopettajat nostivat opettajien ammatillisen osaamisen. Koettiin, että työntekijät omaavat paljon ammatillista tietoa ja taitoja. Toisaalta ideoita tuntisuunnitteluun, tukea inspiroitumiseen sekä reflektointia ja palautetta omasta työstä toivottiin enemmän. Siinä missä Maslowin tarvehierarkia esittää itsensä toteuttamisen mallissaan korkeimpana eli ikään kuin viimeisenä tarpeena, on sama huomattavissa myös Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallissa. Molemmissa malleissa nähdään ensisijaisesti oleellisena mallien alempien osien kuten fysiologisten perustarpeiden ja turvallisuuteen liittyvien tarpeiden tyydyttyminen. Koska Hyvinvointianalyysin tulosten sekä haastatteluiden perusteella voidaan Balettioppilaitoksen tanssinopettajien kohdalla havaita mallien ensisijaisten tarpeiden ja portaiden tyydyttymistä ja toteutumista, voidaan katsoa oleelliseksi nostaa kehittämisessä esille myös tarve osaamisen kehittämiselle ja itsensä toteuttamiselle. (McLeod 2020; Rauramo 2012.)

Kehittämis ehdotukset tulivat osaksi suoraan osallistujilta, kun taas osa on jalostettu konkreettisemmaksi osallistujien ehdotuksien pohjalta. Kehittämis ehdotukset on jaettu karkeasti tavoitteiden mukaan. Kuitenkin voidaan huomata, että osa ehdotuksista voi mahdollisesti vaikuttaa useamman tavoitteen toteutumiseen.

Palautumisen lisäämisen suhteen ei tullut yhteisiä kehittämisehdotuksia. Sen sijaan palauttekeskusteluissa tuli ilmi yksilöllisiä tapoja palautumiselle ja rentoutumiselle. Hyvinvointianalyysin perusteella pystyttiin havaitsemaan osallistujien fysiologisten reaktioita henkilökohtaisien palautumistapojen vaikuttavuuteen. Palautumisen lisäämiseksi ehdotuksina on palautumistaulun koostaminen työpaikan seinälle sekä vapaaehtoisen ohjatun kehonhuollon järjestäminen. Palautumistaulun tarkoituksena on kerätä ideoita ja tapoja palautumisen lisäämiseen yhteiselle alustalle työpaikan seinälle. Tavoitteena on havainnoida omaa palautumista etenkin valvellaoloaikana sekä testata yhtä tai useampaa uutta ideaa taululta. Kehittämissuunnitelman mukana on kerätty valmiiksi mahdollisia ideoita erilaisiin tapoihin laskea vireystilaa ja edistää palautumista. Ohjattu kehonhuolto on tarkoitettu koko työyhteisölle mahdollisuudeksi rentoutua ja palauttaa kehoa yhdessä. Palautumisen edistämisen lisäksi yhteinen kehonhuoltohetki lisää yhdessä tekemistä.

Sekä yhteisöllisyyden, arvostuksen että osaamisen edistämiseksi kehittämissuunnitelman toiseksi tavoitteeksi valittiin yhdessä tekemisen lisääminen. Tavoitteen toteutumiseksi ehdotuksena on koko työyhteisön yhteisen kahvihetken järjestäminen viikoittain samaan aikaan. Lisäksi ehdotuksena on työhyvinvointipäivän tai -hetken järjestäminen kerran lukukauden aikana.

Osallistujilta tuli erilaisia kehittämisehdotuksia organisaation sisäiseen tiedonkulkuun ja viestintään liittyen. Ehdotukset liittyivät muun muassa viestinnän kanaviin, epätietoisuuteen, viestinnän laatuun (informatiivinen – keskusteleva) sekä ajoitukseen. Näiden pohjalta kehittämissuunnitelma sisältää ehdotuksen tiedonkulun ja viestinnän pelisääntöjen luomisesta.

Suunnitelman tavoitteena nähdään myös tanssinopettajien ammatillisen osaamisen kehittäminen sekä inspiroitumisen tukeminen. Siinä missä työhyvinvointi ei ole ainoastaan terveyttä, on tärkeää huomioida, että ilon tunteet lisäävät luovuutta (Korkeila 2017.). Täten kehittämisehdotuksena on tiiviimmän inspiraatiopajan järjestäminen sekä toisten tanssinopettajien opetuksen opponoinnin lisääminen. Inspiraatiopajan tarkoituksena on tuottaa ideoita tuntisuunnitteluun ja luoda opettajille mahdollisuus jakaa omaa osaamista keskenään. Paja järjestetään tiiviinä muutaman ennalta suunnitellun tapaamisen kokonaisuutena. Opponoinnin tarkoituksena on palautteen saaminen omasta opetuksesta sekä osaamisen kehittäminen muiden opetuksen havainnoinnin avulla.

## **7.2 Toimintasuunnitelma**

Toimintasuunnitelmassa avataan toimintaan tarvittavia resursseja, aikataulua, mahdollisia riskejä tavoitteen toteutumisen kannalta sekä kuinka tavoitteen toteutumista seurataan.

Toimintasuunnitelma on suunniteltu niin, että se on muokattavissa ja täydennettävissä toimeksiantajan toimesta muun muassa tarkempien resurssien ja aikataulun osalta.

Palautumisen lisäämiseen tarkoitetut kehittämissuunnitelmat on kohdistettu vuosikellossa niihin kohtiin, jotka nousivat tanssinopettajien kokemuksissa lukuvuoden kuormittavimmiksi. Näitä hetkiä olivat ennen ajanjaksot ennen esityksiä ja näytöksiä, mitkä sijoittuvat pääosin ennen joulun- ja keväänäytöksiä/-esityksiä. Puolestaan lukukauden alkuun (Q1 ja Q3) on sijoitettu osaamisen kehittämistä ja inspiroitumista tukevia toimenpiteitä. Tämän myötä varataan lisää yhteistä aikaa tulevan lukukauden ja opetuksen sekä materiaalien suunnitteluun. Lisäksi opponoinnin ja palautteenannon myötä saatuja ideoita ja ajatuksia ehditään hyödyntää ja testata vielä kyseisen lukukauden aikana.

Toimenpiteiden toteutuksessa on huomioitu vallitsevan koronapandemian aiheuttamat mahdolliset vaikutukset. Näin ollen kaikki kehittämistoimet ovat sovellettavissa ja mahdollista toteuttaa muun muassa etäyhteydellä. Kehittämistoimenpiteiden tarkemmasta toteutamisesta kerrotaan kehittämistyön tuotoksessa, joka on PowerPoint -esityksen muodossa. Kehittämissuunnitelma sisältää ideoita ja huomioitavia asioita toimenpiteiden toteutuksen osalta.

## 8 Pohdinta

Kehittämistyön tuotoksena syntyi vuosikellon muodossa havainnollistettu tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma Balettioppilaitoksen lukuvuodelle 2021–2022. Vuosikellon lisäksi löytyy toimintasuunnitelma, jossa avataan tarkemmin vuosikellosta löytyviä toimintaehdotuksia. Vuosikello on jaettu neljään kvartaaliin Balettioppilaitoksen lomien mukaan. Kehittämissuunnitelman sisällölle ja esitystavalle ei laadittu tarkempia tavoitteita. Toimeksiantajalle tärkeintä oli saada tietoa tanssinopettajien työhyvinvoinnin nykytilasta. Täten toimeksiantajan puolelta ei ollut tarkempia odotuksia itse kehittämissuunnitelman osalta. Sen vuoksi kehittämistyön pääpaino oli kartoituksessa sekä kehittämisehdotuksissa.

Tarkemman työhyvinvoinnin toimintasuunnitelman luominen olisi vaatinut enemmän ja kokonaisvaltaisempaa organisaation toiminnan kartoittamista sekä tiiviimpää yhteistyötä toimeksiantajan kanssa. Kehittämistyön osalta oli paljon muuttujia, jotka vaikeuttivat kehittämistoimenpiteiden laatimista. Tanssinopettajilla on muun muassa erilaisia työsopimuksia keskenään ja heistä osa työskentelee kohdeorganisaation lisäksi myös muualla. Tämä vaikuttaa työn määrään sekä palkan maksun ehtoihin. Tanssinopettajien työhön liittyvien erojen lisäksi edelleen jatkuva epävarmuus ja muuttuneet työolosuhteet vaikuttavat osaltaan tarkan kehittämissuunnitelman laatimisen haasteellisuuteen. Näin ollen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma perustuu lopulta konkreettisiin ehdotuksiin, kuinka tanssinopettajien työhyvinvointia voitaisiin kehittää Balettioppilaitoksessa seuraavana lukuvuonna. Kehittämissuunnitelman hyödyntäminen ja käyttö vaatii kuitenkin toimeksiantajalta osakseen itseohjautuvuutta sekä kykyä soveltaa suunnitelmaa.

Kehittämissuunnitelman tavoitteet oli laadittu kartoituksen analysoinnin pohjalta, minkä vuoksi tavoitteet olivat perusteltuja. Puolestaan tavoitteiden ja kehittämisehdotusten määrä saattaa ilmetä liian suureksi johtuen mahdollisesti toimeksiantajan resursseista. Kehittämistoimenpiteiden osalta huomioitiin mahdollisesti jatkuvan koronapandemian vaikutukset organisaation toimintaan sekä tanssinopettajien työhön.

Kehittämistyön tavoitteena oli kerätä osallistujilta kehittämisideoita. Tarkemmin tavoitteena oli kerätä jokaiselta osallistujalta vähintään kaksi ideaa. Osallistujilta tuli tavoitteeseen nähden paljon kehittämisehdotuksia, mikä nähtiin hyödylliseksi kehittämissuunnitelman luomisen kannalta. Osa kehittämisehdotuksista oli konkreettisempia kuin toiset. Täysin samoja kehittämisehdotuksia ei tullut paljoa, mikä osaltaan vaikeutti ehdotusten valintaa osaksi kehittämissuunnitelmaa. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaan valittujen kehittämisehdotusten laatimista helpotti kartoituksen pohjalta luodut selkeät tavoitteet.



Tavoitteisiin ja kehittämissuhteisiin nähden vuosikello koettiin sopivana esitystapana. Oppilaitoksissa lukuvuosi nähdään myös suhteessa työhön yhtenä kokonaisuutena ja jaksona. Lisäksi lukuvuosi on mahdollista jakaa lomien mukaan vuosikellossa esitettyihin kvartaaleihin. Vuosikellon laatimisessa ja kehittämissuhteiden aikatauluttamisessa otettiin huomioon työn kuormittavuuden vaihtelu vuoden aikana.

Tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi myös itse Hyvinvointianalyysi nähdään vaikuttavana tekijänä. Hyvinvointianalyysin antoi tanssinopettajille tietoa omasta terveydestä ja hyvinvointiin vaikuttavista asioista. Hyvinvointianalyysistä saadun tiedon sekä palautekeskustelussa käydyn pohdinnan avulla osallistujilla on paremmat valmiudet tehdä hyvinvointia edistäviä muutoksia omaan elämäntapoihin. Opinnäytetyön tulosten kannalta palautekeskusteluissa olisi voinut käydä selkeämmin läpi osallistujien Hyvinvointianalyysin pohjalta syntyneitä tavoitteita omaan hyvinvointiin liittyen.

Kehittämistyön aihe päätettiin toimeksiantajan kanssa sujuvasti. Raja-  
aus oli selkeä koko kehittämistyön ajan. Opinnäytetyön tekijä suunnitteli kehittämistyöhön tarvittavien vaiheiden toteuttamisen etukäteen, mikä varmisti ja helpotti osaltaan työn etenemisen. Kartoitusvaiheen aikatauluun vaikutti pääosin Firstbeat mittalaitteiden saatavuus sekä toimeksiantaja organisaation lomaviikko ja muu aikataulu. Työn tekijän aikatauluehdotuksen sekä toimeksiantajan sujuvan kommunikoinnin myötä kartoitusvaiheen toiminnalle pystyttiin asettamaan selkeä aikataulu sekä toteutustapa.

Kartoitus rakentui Firstbeat Hyvinvointianalyysin sekä haastatteluiden varaan. Toimeksiantajan painottaessa tanssinopettajien työhyvinvoinnin nykytilan kartoitusta, oli Firstbeat Hyvinvointimittausten onnistuminen oleellista. Opinnäytetyön tekijä kävi läpi mittausten toteuttamisen, sekä toimeksiantajan että osallistujien kanssa. Vuorovaikutus oli selkeää ja organisointi onnistui vaivattomasti.

Hyvinvointianalyysiraporttien luominen ja tulkinta tapahtui kehittämistyöntekijän toimesta. Mittaukset suoritettiin Firstbeatin ohjeiden mukaisesti. Hyvinvointianalyysimittaukset olivat pituudeltaan riittäviä luotettavuuden takaamiseksi. Mittauksissa ei myöskään esiintynyt rajoja ylittävää määrää puuttuvaa syketietoa. Raportit olivat laadultaan luotettavia.

Palautekeskustelut lisäsivät luotettavuutta tulosten tulkinnan osalta. Firstbeat Hyvinvointianalyysin tulokset nojaavat osaksi mittaajan päiväkirjamerkintöihin, minkä vuoksi palautekeskustelut koettiin tulosten tulkittamisen kannalta välttämättömiksi.

Palautekeskusteluissa tarkoituksena oli käydä Hyvinvointianalyysin raportti osallistujan kanssa läpi tulosten selkeyttämiseksi. Palautekeskusteluiden perusteella osallistujat kokivat Hyvinvointianalyysin hyödylliseksi. Tähän vaikutti oleellisesti, että tulokset käytiin perusteellisesti läpi ja niistä keskusteltiin yhdessä asiantuntijan kanssa. Raportin läpikäynnin myötä osallistujat saivat tietoa omasta hyvinvoinnistaan, mikä jo itsessään mahdollistaa oman hyvinvoinnin edistämisen.

Lisäksi osallistujia haastateltiin osana palautekeskusteluita. Haastattelun luomisessa hyödynnettiin soveltaen Työterveyslaitoksen työkuormituksen arviointimenetelmää (TIKKA). Vaikka haastatteluille oli luotu valmiiksi runko ja kysymykset, koki haastattelija eron ensimmäisten ja viimeisten haastatteluiden suhteen. Haastattelija oli testannut etukäteen haastattelukysymyksiä, mutta koki tästä huolimatta kysymysten asettelun selkeämmäksi ja sujuvammaksi vasta ensimmäisten haastatteluiden jälkeen. Osalla haastateltavista oli vaikeuksia kysymysten ymmärtämisessä kysymyksen asettelun tai tehtävänannon vuoksi. Siitä huolimatta kysymysten tukeminen haastatteluissa käytettyjen kuvien avulla syvensi vastauksia sekä auttoi kartoittamaan työhyvinvoinnin nykytilannetta kokonaisvaltaisemmin. Lisäksi kuvien myötä haastateltavilla oli yhtäläisempi käsitys haastatteluissa kartoitettavista työhyvinvointiin vaikuttavista teemoista.

Vaikka osallistujat toivat haastatteluissa ilmi samoja asioita työn kuormituksesta tai voimavaroista, tulivat ne esille eri kohdissa haastattelua. Sen vuoksi kehittämiskohteiden analysoinnissa ei voitu suoraan hyödyntää vastausten jaottelua haastattelukysymysten mukaisesti. Osallistujien kehittämideoita analysoitiin Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Kehittämistyön ehdotuksia verrattiin myös mallin tehtäväkirjasta löytyneisiin kehittämisehdotuksiin, mikä osaltaan teki jaottelusta luotettavampaa.

Tanssinopettajien työhyvinvoinnin seuraamiseksi oleellista on huomioida terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitäminen. Hyvinvointianalyysin sekä palautekeskusteluiden pohjalta todettiin tanssinopettajien omaavan tietoa ja ymmärrys terveellisten elämäntapojen osalta. Täten oleellisena jatkotoimenpiteenä nähdään Firstbeat Hyvinvointianalyysin hyödyntäminen myös tulevaisuudessa.

Kehittämistyö kohdistui Balettioppilaitoksen tanssinopettajiin, mutta etenkin kehittämistyön teoriataustaa on mahdollista hyödyntää myös muissa organisaatioissa, joissa työskentelee tanssinopettajia. Teoriataustan pohjalta voidaan nähdä Firstbeat Hyvinvointianalyysien tulosten heijastavan yleisesti tanssinopettajien hyvinvointia. Osallistujamäärän ollessa pieni ei kehittämistyön osalta suuria johtopäätöksiä yleisesti tanssinopettajien työhyvinvointiin liittyen voida tehdä.

Tanssialan mahdollisesti fyysisestä luonteesta huolimatta, havaittiin kartoituksen myötä suurimman työstä aiheutuvan kuormituksen olevan psykososiaalista kuormitusta. Vaikka työn kuormittavuuden jakautuminen on yksilöllistä, voidaan kehittämistyön kartoituksen perusteella havaita fyysisen aktiivisuuden ja hyvän kunnon olevan enemmänkin voimavara tanssinopettajien hyvinvoinnille. Tanssinopettajat kokivat vaikuttavansa täysin työn aiheuttaman fyysisen aktiivisuuden määrään, mikä saattaa puolestaan tukea tunnetta mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työnkuvaan ja näin ollen osaltaan edistää työhyvinvointia.

Muun kuin itse opetustuntien kuormittavuus on nostettu aikaisemmissa tutkimuksissa ja artikkeleissa esille tanssinopettajien työn suhteen. Kehittämistyön kartoitus näyttää puoltavan kyseistä kokemusta. Tämän kehittämistyön kartoitus ei kuitenkaan riitä toteamaan tanssinopettajien työn suurimpia kuormitustekijöitä tai voimavaratekijöitä. Tämä vaatisi laajempaa tutkimusta. Tanssinopettajan työn suurimpien kuormitustekijöiden selvittäminen voisi mahdollistaa aktiivisemmän ja tehokkaamman työhyvinvoinnin kehittämisen.

## Lähteet

Ahola, K., Aminoff, M. & Hannonen, H. 2015. Työkuormituksen arviointimenetelmä Tikka. Työterveyslaitos.

Alessio, F., Arcangeli, G., Bondanini, G., Finstad, G., Giorgi, G., Lecca, L., Lulli, L. & Mucci, N. 2020. COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. Environmental Research and Public Health. Luettavissa: [ijerph-17-07857 \(2\).pdf](#). Luettu: 13.3.2021.

Almi, H. (toim.) 2020. Suomen kansallisoopperan ja -baletin vuosikertomus 2019. Luettavissa: [https://oopperabaletti.fi/app/uploads/2020/04/Ooppera-ja-Baletti\\_vuosikertomus\\_2019.pdf](https://oopperabaletti.fi/app/uploads/2020/04/Ooppera-ja-Baletti_vuosikertomus_2019.pdf). Luettu: 1.3.2021.

Almi, H. (toim.) 2019. Suomen kansallisoopperan ja -baletin vuosikertomus 2018. Luettavissa: [https://oopperabaletti.fi/app/uploads/2019/04/Ooppera\\_VSK\\_2018\\_www-1.pdf](https://oopperabaletti.fi/app/uploads/2019/04/Ooppera_VSK_2018_www-1.pdf). Luettu: 1.3.2021.

Ansio, H., Heiniö, M., Hirvonen, M., Kannisto, H., Lantto, E., Perttula, P., Puro, V., Teperi, A-M. & Visuri, S. 2020. Floor is Yours! Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävässä taiteissa. Loppuraportti. Työterveyslaitos. PunaMusta Oy. Tampere. Luettavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140876/Floor\\_is\\_Yours\\_loppuraportti\\_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140876/Floor_is_Yours_loppuraportti_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 29.1.2021.

Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Duodecim. Porvoo.

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 25.1.2021.

Balettioppilaitos s.a. Suomen kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitos. Luettavissa: <https://balettioppilaitos.fi/>. Luettu: 29.1.2021.

Balettioppilaitos 2019. Ammatillisen koulutuksen toteutussuunnitelma. Suomen Kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitos. Luettavissa: [https://oopperabaletti.fi/app/uploads/sites/2/2019/09/AK-toteutussuunnitelma\\_p%C3%A4ivitetty.pdf](https://oopperabaletti.fi/app/uploads/sites/2/2019/09/AK-toteutussuunnitelma_p%C3%A4ivitetty.pdf). Luettu: 5.3.2021.

Balettioppilaitos 2017. Ammatillinen koulutus OPS 2017-2018. Luettavissa: [https://balettioppilaitos.fi/app/uploads/sites/2/2017/06/AK OPS\\_P%C3%A4ivitetty-2017.pdf](https://balettioppilaitos.fi/app/uploads/sites/2/2017/06/AK OPS_P%C3%A4ivitetty-2017.pdf). Luettu: 5.3.2021.

Bauer, J., Krueger, J., Mazzola, J., Nixon, A. & Spector, P. 2011. Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*. Luettavissa: [https://www.researchgate.net/publication/216443667\\_Can\\_Work\\_Make\\_You\\_Sick\\_A\\_Meta-Analysis\\_of\\_the\\_Relationships\\_Between\\_Job\\_Stressors\\_and\\_Physical\\_Symptoms](https://www.researchgate.net/publication/216443667_Can_Work_Make_You_Sick_A_Meta-Analysis_of_the_Relationships_Between_Job_Stressors_and_Physical_Symptoms). Luettu: 4.3.2021.

Blomqvist, K., Henttonen, K., Olsson, T., Ropponen, A., Sivunen, A., Vartiainen, M. & Ward van Zoonen 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Luettavissa: <https://codigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>. Luettu: 6.3.2021.

Bäckström, A. 2018. Työhyvinvointi strategisena menestystekijänä. FinFami ry. Luettavissa: <https://finfamiliaatu.fi/laatukasikirja/tyohyvinvointi-strategisena-menestystekijana/>. Luettu: 22.3.2021.

Cross, D. s.a. Teacher Wellbeing and its impact on student learning. Telethon Kids Institute. Luettavissa: [https://www.research.uwa.edu.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0010/2633590/teacher-wellbeing-and-student.pdf](https://www.research.uwa.edu.au/__data/assets/pdf_file/0010/2633590/teacher-wellbeing-and-student.pdf). Luettu: 17.3.2021.

Fava, G., Guidi, J., Lucente, M. & Sonino, N. 2020. Allostatic Load and Its Impact on Health: A Systematic Review. Luettavissa: <https://www.karger.com/Article/Pdf/510696>. Luettu: 20.3.2021.

Fink, G. 2009. Stress: Definition and History. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion and Behavior*. 549–555. The Mental Health Research Institute of Victoria. Australia. Luettavissa: [https://www.researchgate.net/publication/303791684\\_Stress\\_Definitions\\_Mechanisms\\_and\\_Effects\\_Outlined](https://www.researchgate.net/publication/303791684_Stress_Definitions_Mechanisms_and_Effects_Outlined). Luettu: 20.3.2021.

Firstbeat Technologies Oy 2021. Firstbeat Hyvinvointianalyysi. Luettavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/tyo-ja-hyvinvointi/hyvinvoinnin-ammattilaiset/hyvinvointianalyysi/>. Luettu: 7.3.2021.

Firstbeat Technologies Oy 2020. Korona-aikana ihmiset ovat palautuneet ja nukkuneet enemmän kuin ennen – ”Huolestuttavaa on hyvin passiivisten päivien lisääntyminen”. Luettavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/uutiset/korona-aikana-palautuminen-ja-uni-lisaantyneet/>. Luettu: 13.3.2021.

Gordillo, R., Magallares, A. & Sanjuan, P. 2011. Self-serving Attributional Bias and Hedonic and Eudaimonic Aspects of Well-Being. *The Human Pursuit of Well-Being*. s. 15–26. Luettavissa: [https://www.researchgate.net/publication/225240543\\_Self-serving\\_Attributional\\_Bias\\_and\\_Hedonic\\_and\\_Eudaimonic\\_Aspects\\_of\\_Well-Being](https://www.researchgate.net/publication/225240543_Self-serving_Attributional_Bias_and_Hedonic_and_Eudaimonic_Aspects_of_Well-Being). Luettu: 12.3.2021.

Hakanen, J. s.a. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 4.3.2021.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2021. Miten Suomi voi? -tutkimushanke. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>. Luettu: 28.2.2021.

Heikkilä-Tammi, K. & Mäkinieniemi, J. 2017. Työhyvinvointia tukevat työolot ja työn tuunaus. Tampereen yliopisto. Luettavissa: [https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2017/02/Heikkila-Tammi\\_-30.5.2017.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2017/02/Heikkila-Tammi_-30.5.2017.pdf). Luettu: 25.3.2021.

Hobfoll, S. 2002. *Social and Psychological Resources and Adaptation*. Educational Publishing Foundation. Luettavissa: [https://www.researchgate.net/publication/232556057\\_Social\\_and\\_Psychological\\_Resources\\_and\\_Adaptation](https://www.researchgate.net/publication/232556057_Social_and_Psychological_Resources_and_Adaptation). Luettu: 12.3.2021.

Karjalainen, M. 2020. *Jaksamisen rajat - psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Basam Books.

Keyriläinen, M. 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM\\_2020\\_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 13.3.2021.

Korkeila, J. 2017. Terve mieli terveissä aivoissa. Duodecim. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo13528>. Luettu: 15.4.2021.

Korkeila, J. 2008. Stressi, tunteiden säätely ja immunitaetti. Duodecim. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo97123>. Luettu: 15.4.2021.

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen – Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimaassa. Väitöskirja. Turun yliopisto. Luettavissa: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Luettu: 28.2.2021.

Lehtinen, M. & Saarelainen, A. 2019. Ajankohtaisen stressin yhteydet koettuihin psyykkisiin voimavaratekijöihin. Itä-Suomen yliopisto. Luettavissa: [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21575/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20190830.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21575/urn_nbn_fi_uef-20190830.pdf?sequence=-1&isAllowed=y). Luettu: 15.4.2021.

Lievonen, H. 2020. Työolot menivät uusiksi – miten toimitaan? OPETTAJA. Luettavissa: <https://www.opettaja.fi/ajassa/tyoolot-menivat-uusiksi-miten-toimitaan/>. Luettu: 28.1.2021.

Luomala, A., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2008. Työhyvinvoinnin johtamisen ja muutoksenhallinnan tutkimus- ja kehittämishanke. Tampereen yliopisto. Luettavissa: <https://docplayer.fi/3757118-Tyohyvinvoinnin-johtamisen-ja-muutoksenhallinnan-tutkimus-ja-kehittamishanke.html>. Luettu: 28.1.2021.

Manka, M. & Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media. Helsinki.

Mattila, A. 2021. Stressi. Terveyskirjasto Duodecim. Kustannus Oy Duodecim. Luettavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976#s2](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976#s2). Luettu: 8.3.2021.

McLeod, S. 2020. Maslow´s hierarchy of needs. Simply Psychology. Luettavissa: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html#gsc.tab=0>. Luettu: 12.3.2021.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, kulttuuri- ja taidepolitiikan osasto 2020. Koronapandemian vaikutukset kulttuurialalla. Raportti kyselyn vastauksista. Valtioneuvosto. Helsinki.

Pahkala, K. & Välimaa, J. 2014. TYREHTYNYT LUOVUUS – eli miksi tanssinopettajan ei kannata palaa loppuun. Open Stage -verkkolehdi. Luettavissa: <https://verkkolehdet.jamk.fi/openstage/2014/06/tyrehtynyt-luovuus-eli-miksi-tanssinopettajan-ei-kannata-palaa-loppuun/>. Luettu: 29.3.2021.

Pehkonen, I. s.a. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu: 14.3.2021.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Edita. Helsinki.

Rovasalo, A. 2021. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto Duodecim. Kustannus Oy Duodecim. Luettavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681). Luettu: 8.3.2021.

Savila, J. 2020. Etätyö haastaa tanssin opetuksen. Turun ammattikorkeakoulu Oy. Luettavissa: <https://www.turkuamk.fi/fi/artikkelit/2434/etaopiskelu-haastaa-tanssin-opetuksen/>. Luettu: 6.3.2021.

Selin, M. 2013. Taiteilija työssään – tarkastelussa laaja-alainen tanssinopettajuus. Opinnäytetyö (AMK). Turun ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/38090659.pdf>. Luettu: 27.1.2021.

Sherwood, J. s.a. Work Stress: Research-Based Causes and Consequences. SAP. Luettavissa: <https://www.sap.com/insights/hr/work-stress-research-based-causes-and-consequences.html>. Luettu: 13.3.2021.

STTK 2020. STTK:n kysely henkilöstön edustajille: Korona koettelee jaksamista ja hyvinvointia. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2020/05/20/sttkn-kysely-henkiloston-edustajille-korona-koettelee-jaksamista-ja-hyvinvointia/>. Luettu: 12.3.2021.

Suomen kansallisoopperan ja -baletin balettioppilaitos 2018. Taiteen laajan perusopetuksen opetussuunnitelma. Luettavissa: [https://oopperabaletti.fi/app/uploads/sites/2/2020/08/TekstiosaPerusopetuksenOPS2018\\_saavutettava-1.pdf](https://oopperabaletti.fi/app/uploads/sites/2/2020/08/TekstiosaPerusopetuksenOPS2018_saavutettava-1.pdf). Luettu: 29.1.2021.

Tanssinopettajien työehtosopimus 24.4.2020-31.1.2022. Finlex. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2014/4983>. Luettu: 22.1.2021.

Työsuojeluhallinto 2019. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät – kysely. Luettavissa: [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/5889231/Ty%C3%B6n+psykososiaaliset+kuormitustekij%C3%A4t\\_kysely.pdf/379ecff8-dabc-9ed2-cf58-cde9f4f6aeae?t=1568014906805](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/5889231/Ty%C3%B6n+psykososiaaliset+kuormitustekij%C3%A4t_kysely.pdf/379ecff8-dabc-9ed2-cf58-cde9f4f6aeae?t=1568014906805). Luettu: 26.1.2021.

Työsuojeluhallinto 2020. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Luettu: 20.2.2021.



Työsuojeluhallinto 2020. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Luettavissa: [https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen\\_kuormitus\\_tyopaikalla/#/article/1/page/1](https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla/#/article/1/page/1).  
Luettu: 20.2.2021.

Työturvallisuuskeskus 2018. Psykososiaalinen työkuormitus. Luettavissa: [https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/psykososiaalinen\\_tyokuormitus.8115.news#b0a7f303](https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/psykososiaalinen_tyokuormitus.8115.news#b0a7f303).  
Luettu: 20.2.2021.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Van Rossum, J. 2004. The Dance Teacher: The Ideal Case and Daily Reality. SAGE Publications. 36–55. Luettavissa: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ682811.pdf>. Luettu: 17.3.2021.

World Health Organization 2004. Promoting Mental Health: concepts, emerging evidence, practice. Luettavissa: [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/en/promoting\\_mhh.pdf](https://www.who.int/mental_health/evidence/en/promoting_mhh.pdf).  
Luettu: 13.3.2021.

# Liitteet

## Liite 1. Palautekeskustelun haastatteluosan runko

### PALAUTEKESKUSTELUN

#### HAASTATTELUOSA

##### YLEISESTI

- Mistä muusta kuin opetustunneista työsi koostuu?
- Miten kuvailisit työhyvinvointiasi tällä hetkellä?
- Koetko työhyvinvointisi suhteen eroja vuoden mittaan?
  - Mistä mahdolliset erot työhyvinvoinnissa johtuvat?
- Kuinka etäopetus on vaikuttanut työhyvinvointiisi?
  - Mikä auttaisi mahdollisiin haasteisiin?

##### 3 KUVAA: fyysiset, psyykkiset ja vuorovaikutukseen liittyvät tekijät

- Työn fyysinen kuormittavuus/voimavarat → osallistujalle näytetään "fyysiset tekijät" kuva ja pyydetään tutustumaan kuvat tekijöihin.
  - Mitkä tekijöistä nousee esiin joko positiivisessa/erityisen hyvänä tai negatiivisessa/kehitettävässä mielessä oman työsi suhteen?
    - Miten kehitettäviä tekijöitä voitaisiin mielestäsi kehittää?
    - Miten erityisen hyviä tekijöitä voisi hyödyntää edistämään työhyvinvointia entisestään?
- Työn psyykinen kuormittavuus/voimavarat → osallistujille näytetään "psyykkiset tekijät" kuva ja pyydetään tutustumaan kuvat tekijöihin.
  - Mitkä tekijöistä nousee esiin joko positiivisessa/erityisen hyvänä tai negatiivisessa/kehitettävässä mielessä oman työsi suhteen?
    - Miten kehitettäviä tekijöitä voitaisiin mielestäsi kehittää?
    - Miten erityisen hyviä tekijöitä voisi hyödyntää edistämään työhyvinvointia entisestään?
- Vuorovaikutukseen liittyvät kuormitus-/voimavarekijät työssä → osallistujille näytetään "vuorovaikutus" kuva ja pyydetään tutustumaan kuvat tekijöihin.
  - Mitkä tekijöistä nousee esiin joko positiivisessa/erityisen hyvänä tai negatiivisessa/kehitettävässä mielessä oman työsi suhteen?
    - Miten kehitettäviä tekijöitä voitaisiin mielestäsi kehittää?
    - Miten erityisen hyviä tekijöitä voisi hyödyntää edistämään työhyvinvointia entisestään?

##### KOONTI

- Mitkä ovat suurimmat kuormitustekijät työssäsi? Miten näitä voisi mielestäsi kehittää?
- Mitkä ovat suurimmat voimavarekijät työssäsi? Miten näiden avulla voisi vahvistaa ja kehittää työhyvinvointia entisestään?
  
- Mikä lisäisi työhyvinvointia tai työn iloa entisestään? Ainakin kaksi konkreettista ideaa.