

Toisen asteen ammatillisen opettajan työstä palautuminen korona-aikana

Tuomo Röning
Anna Skytten



Tekijä(t) Röning Tuomo & Skytten Anna	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Toisen asteen ammatillisen opettajan työstä palautuminen korona-aikana	Sivu- ja liitesivumäärä 94 + 17
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee toisen asteen ammatillisen opettajan työstä palautumista ja työhyvinvointia korona-aikana. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten toisen asteen ammatilliset opettajat palautuvat työstään korona-aikana.</p> <p>Aihe on hyvin ajankohtainen koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilan vuoksi. Korona-aikana ammatillisten opettajien työ on muuttunut monilta osin, joka on tuonut mahdollisesti lisäkuormitusta työhyvinvointiin, ja siihen keskeisesti vaikuttavaan työstä palautumiseen. Opinnäytetyö noudattaa perinteisen tutkielman rakennetta. Se etenee johdannon ja tavoitteiden kautta teoriaosuuteen. Työhön on koottu keskeiset asiat liittyen työstä palautumiseen vaikuttaviin hyvinvoinnillisiin tekijöihin. Tämän jälkeen seuraa empiirinen osuus, jossa analysoidaan tutkimustulokset. Lopuksi opinnäytetyössä tuodaan esille johtopäätökset, kehittämisehdotukset ja opinnäytetyöprosessin sekä oman oppimisen arviointi.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, jonka kohderyhmänä olivat toisen asteen ammatilliset opettajat. Kyselylomake tehtiin Webropol-työkalun avulla ja jaettiin sähköisesti useaan eri koulutusorganisaatioon eri puolille Suomea sekä kolmeen suljettuun opettajaryhmään sosiaalisessa mediassa. Tutkimuksen vastaukset kerättiin 15.2–5.3.2021 välisenä aikana. Tutkimus tehtiin otantatutkimuksena, johon vastasi kaiken kaikkiaan 438 vastaajaa. Tulokset käsiteltiin Microsoft Excel-taulukkolaskenta ohjelmalla.</p> <p>Tutkimuksen tulosten mukaan ammatilliset toisen asteen opettajat kokevat työhyvinvointia ja työstä palautumista tukevia sekä niitä kuormittavia tekijöitä tällä hetkellä. Työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi nousi tutkimuksen mukaan varsinkin työyhteisön toiminta, työn monipuolisuuden, merkityksellisyyden ja palkitsevuuden kokeminen, riittävä osaaminen työtehtäviin sekä omien vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen.</p> <p>Työhyvinvointia kuormittaviksi ja työstä palautumista haastavaksi tekijöiksi nousivat varsinkin kiire, töiden kasaantuminen, stressi ja huolestuneisuus. Merkittävä osa opettajista kokee työstä palautumisen tällä hetkellä haasteelliseksi. Työpäivän jälkeinen aika nousi esille, kertoen opettajien työpäivän aikaisen kuormituksen aiheuttamasta väsymyksestä. Työstä palautumiseen merkityksellisiksi nousivat tutkimuksessa varsinkin loma-ajat ja viikonloput, riittävä ja laadukas uni, ystävät ja perhe, luonnossa liikkuminen sekä harrastukset.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, palautuminen, työn imu, opettaja, ammatillinen koulutus	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tavoitteet, tutkimusongelma ja rajaukset	2
1.2	Keskeiset käsitteet	3
2	Työhyvinvointi	5
2.1	Työyhteisön ja yksilön työhyvinvointi	7
2.2	Esimies ja työhyvinvointi	10
2.3	Työn imu	13
2.4	Työn imua edistävät voimavarat	16
2.5	Työhyvinvoinnin kuormitustekijöitä	17
2.6	Stressi	21
2.7	Työuupumus	25
3	Työstä palautuminen	29
3.1	Työstä palautumisen tarve ja kuormitustekijöitä	29
3.2	Psykologinen ja fysiologinen palautuminen	32
3.3	Palautumiseen vaikuttavia tekijöitä	35
3.4	Palautuminen työ- ja vapaa-ajalla	38
4	Tutkimuksen toteutus	41
4.1	Tutkimuksen kohde ja tavoite	41
4.2	Tutkimusmenetelmän valinta	42
4.3	Tutkimusaineiston keruu	43
4.4	Tutkimustulosten analysointi	44
5	Tulokset	46
5.1	Kyselytutkimuksen taustamuuttujat	46
5.2	Kyselytutkimuksen analyysi vastauksista	49
5.3	Tulosten yhteenveto	66
5.3.1	Työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen vaikuttavat tekijät	67
5.3.2	Työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisössä	70
5.3.3	Työn imun kokeminen	71
6	Pohdinta	73
6.1	Tulosten tarkastelu	73
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	79
6.3	Eettiset näkökohdat	81
6.4	Johtopäätökset	81
6.5	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	84
6.6	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	86
	Lähteet	88
	Liitteet	95

Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje	95
Liite 2. Kyselylomake.....	96
Liite 3. Analysoinnin tuloksia	102
Liite 4. Aikataulusuunnitelma.....	108
Liite 5. Työn laadulliset kuormitustekijät	110

1 Johdanto

Korona toi suuria muutoksia opettajien arkeen keväällä 2020. Opettajat olivat yksi ammattiryhmistä, joille muutoksia tuli työhön nopeasti ja kokonaisvaltaisesti (Kauppi, Vesa & Olin 2020). Opettajat siirtyivät yhdessä yössä etäopetukseen, muutos vuorovaikutuksellisuuden perustuvasta työkuvasta vaihtui vuorovaikutuksen haastavaan digitaaliseen toimintaympäristöön. Uusi toimintaympäristö on vaatinut opettajilta nopeaa muutoskykyä ja sopeutumista, koska osalle opettajista etäopetus ja etäkoulu tarkoitti uusien asioiden opettelamista. Sopeutumisvaihe toi varmasti monille opettajille pidempiä työpäiviä, haasteita ja huolta opiskelijoiden jaksamisesta sekä hyvinvoinnista.

Alkuvuodesta 2021 poikkeusolot ovat vielä koulutuksessa läsnä, eikä tietoa ole tilanteen jatkuvuudesta. Tämä voi tuoda monelle ammatilliselle opettajalle ylimääräistä haastetta työssä kokemaansa hallinnan tunteeseen ja työhyvinvoinnin kokemiseen. Opettajien vahva sitoutuminen työhön haastaa työssä koettua hyvinvointia. Opettajien työskentelyolosuhteet muuttuvat vaativimmiksi sekä tulokset opetustyössä lisääntyvät jatkuvasti. (Linakylä & Välijärvi 2005, 227.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on toisen asteen ammatillisen opettajan työstä palautuminen korona-aikana. Työstä palautumisessa on kyse ihmisen psyykkisten ja fyysisten voimavarojen palauttamisesta stressiä ja kuormitusta edeltävälle tasolle (Jaakkola 2018, 15). Työstä palautuminen onkin varsin ajankohtainen aihe, koska korona toi mukanaan monia haasteita opettajille.

Manka & Manka (2018, 181) mukaan ihminen kuormittuu automaattisesti, mutta meillä on myös palautumismekanismi, jonka tehtävänä on auttaa palauttamaan työssä menetetyt voimavarat. Ei siis haittaa, vaikka ihminen olisikin kovastikin paineissa, jos huolehtii palautumisestaan (Manka & Manka 2018, 181). Opettajan onkin tärkeää kokea tehtävänsä ja työnsä merkitykselliseksi sekä tärkeäksi, jotta on valmis antamaan siihen täyden panoksensa (Salovaara & Honkonen 2013, 142).

Opettajien työssä jaksamisella on vaikutusta yksilöiden työhyvinvoinnin lisäksi myös muihin työyhteisössä toimiviin. Opettajien työssä jaksaminen voi heijastua mahdollisesti myös opiskelijoihin. Opettajat ovat työn teon ja ammatin keulakuvia, joten sillä miten opiskelija kokee opettajan työhyvinvoinnin ja työssä jaksaminen, voi olla heille merkityksellistä.

Janhusen tutkimuksen (2013, 61) mukaan opiskelijat odottavat opettajilta vahvaa opettajuutta, ammatillista osaamista sekä ihmisenä olemista, jotka näyttäisivät mallia ja opastaisivat esimerkillään nuoria eteenpäin elämässä. Opettajan työhyvinvoinnin voi nähdä korreloivan opiskelijoiden hyvinvointiin ja koulumenestykseen (Janhunen 2013, 61). Janhusen tutkimuksen (2013, 68) mukaan opiskelijat kokevat kannustavan, suvaitsevan ja turvallisen kouluilmapiirin ylläpitävän motivaatiota ja oppimisen olevan mielekäästä.

Tulee muistaa, että työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteinen asia, jota tulee aktiivisesti ylläpitää, edistää ja kehittää. Vastuu työhyvinvoinnista on yhdessä työnantajalla ja työntekijällä. Vastuu omasta työhyvinvoinnista kuuluu ennen kaikkea kuitenkin yksilölle itselleen.

1.1 Tavoitteet, tutkimusongelma ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön pääkysymyksenä on tutkia, miten toisen asteen ammatilliset opettajat palautuvat työstä korona-aikana. Tutkimuksen kohteena ovat toisen asteen ammatilliset opettajat.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa korona-ajan työstä palautumisesta ja palautumisen keinoista ja tietoa, mitkä ovat mahdollisia haasteita tai esteitä työstä palautumiseen sekä mistä tekijöistä se johtuu. Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset kertovat toisen asteen ammatillisten opettajien kokemasta työstä palautumisesta korona-aikana, jolla on mahdollisia vaikutuksia työhyvinvointiin, työn imun kokemiseen sekä työssäjaksamiseen.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään laajasti mitä työhyvinvointi on ja mihin se jakautuu. Työhyvinvointia käsitellään myös opettajan ammatin kautta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu työhyvinvoinnista sekä työhyvinvointiin liittyvistä työn imusta, stressistä, työuupumuksesta sekä työstä palautumisesta. Tässä työstä palautumisella tarkoitetaan niin fysiologista kuin psykologista palautumista työkuormituksesta.

Työ on rajattu tutkimaan toisen asteen ammatillisten opettajien työhyvinvointia ja siihen keskeisesti vaikuttavaa työstä palautumista. Ammatillinen opettaja käsittää tässä tutkimuksessa eri aloilla toimivia, jotka työskentelevät toisen asteen oppilaitoksissa opettajan tai kouluttajan tehtävissä. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen kyselytutkimus. Kyselytutkimus kohdistettiin useampaan toisen asteen ammatilliseen oppilaitokseen, tavoitteena saada vastauksia useasta eri oppilaitoksesta ja eri koulutusalojen opettajilta.

Peittomatriisi havainnollistaa tutkimuksen alaongelmien, tietoperustan, kyselylomakkeen kysymysten ja tutkimustulosten välistä yhteyttä. Peittomatriisin avulla selvitetään, ovatko kyselylomakkeen kysymykset linjassa tutkimusongelmien kanssa. Taulukkomuotoinen peittomatriisi palvelee tekijää, sekä lukijaa. Kuten peittomatriisissa (taulukko 1) on kuvattu, alaongelmia tutkimuksen pääkysymykselle on yhteensä kolme. Alaongelmilla pyritään selvittämään mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen, miten työhyvinvointia tuetaan työyhteisössä ja mikä on työn imun vaikutus työstä palautumiseen.

Taulukko 1. Opinnäytetyön peittomatriisi

Alaongelma	Teoreettinen viitekehys (luku)	Kyselylomakkeen kysymys	Tulokset (luku)
1. Mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen?	2, 2.1, 2.2, 2.5, 2.6, 2.7, 3–3.4	4, 5, 9, 10, 11, 12, 13	5.3.1
2. Miten työhyvinvointia tuetaan työyhteisössä? (esimiestyö, työyhteisö, työhyvinvointi)	2, 2.1, 2.2	5, 6, 7	5.3.2
3. Koetaanko työn imua tällä hetkellä?	2.1, 2.3, 2.4	5, 8	5.3.3

1.2 Keskeiset käsitteet

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi ja siihen keskeisesti liittyvät työn imu, stressi, työuupumus ja työstä palautuminen. Keskeiset käsitteet esitellään tässä kappaleessa lyhyesti, jonka jälkeen niitä käsitellään laajemmin opinnäytetyön eri vaiheissa.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi liittyy työterveyteen, työkyyn sekä työn sujumiseen arjessa. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation johtaminen ja toimintatavat, ilmapiiri, työ sekä työntekijä omine tulkintoineen. (Manka & Manka 2018, 75.) Työhyvinvointi käsitteenä kattaa hyvin laajasti työelämän laatua kuvaavia ilmiöitä, fyysisen ja psyykkisen työturvallisuuden, erilaisten työhyvinvoinnin puutteiden ilmiöitä sekä käsitteitä (stressi, masennus, työuupumus ym.) (Laine 2013, 36).

Työn imu

Työn imu on sisäinen kokemus, joka näkyy ihmisistä myös ulospäin. Sillä tarkoitetaan tarkokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Työn imussa työntekijä on aloitteellinen innokas ja sinnikäs. Tällöin työntekijä pystyy keskittymään, on valmis ponnistelemaan kohti tavoitetta, auttamaan toisia sekä olemaan ylpeä työstään. Työn imulla on selvä yhteys työhyvinvointiin ja työkykyyn. (Työturvallisuuskeskus, 2018.)

Stressi

Stressi on elimistön häiriötila, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon vaatimuksia ja paineita, että hänen voimavaransa ylittyvät. Stressin tarkoituksena on toimia sopeutumisreaktiona ympäristön vaatimuksiin. Tällöin stressi lisää toimintakykyä hetkellisesti esimerkiksi vaaratilanteissa ja tarkkaavaisuus sekä keskittymis- että suorituskyky aktivoituvat äärimmilleen. Stressin aiheuttamat oireet voivat olla sosiaalisia, psyykkisiä tai fyysisiä. Pitkittynyt stressi on haitallista, joka kuormittaa sekä kehoa että mieltä, heikentää elämänlaatua ja altistaa useille eri sairauksille. (Terveystalo.)

Työuupumus

Työuupumus on vakava, vähitellen työssä kehittyvä stressioireyhtymä, joka kehittyy vähitellen. Työuupumukselle ominaista on kokonaisvaltainen, lopulta uupumukseksi kehittyvä henkinen ja fyysinen väsymys, ammatillisen itsetunnon lasku sekä kynnistynyt asenne työn tekoon. (Manka 2015, 81.)

Työstä palautuminen

Työstä palautuminen tarkoittaa kehon, aivojen ja mielen irrottautumista ja elpymistä työstä. Työstä palautuminen on hyväksi terveydelle ja se on ehtona työssä jaksamiselle ja tasapainoiselle elämälle. Työstä palautuminen ehkäisee kuormituksen kasautumista ja sen haittavaikutuksia. Liiallinen, pitkittynyt kuormitus altistaa sairauksiin sekä työuupumukseen. (Työterveyslaitos, 2017.)

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä on fyysisen ja psyykkisen työturvallisuuden, erilaisten työhyvinvoinnin puutteen ilmiöiden ja käsitteiden (stressi, masennus, työuupumus ym.) lisäksi myös hyvin laaja-alaista työelämän laatua kuvaavia ilmiöitä kattava käsite (Laine 2013, 36). Peltomaan (2015, 105) mukaan työhyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan työn aiheuttamaa hyvin- ja pahoinvointia työhön liittyen. Työhyvinvointi on subjektiivinen hyvinvoinnin tila, johon vaikuttaa työ sekä työympäristö laajasti ymmärrettynä, ihmisen työkyky ja terveys, työpaikan ihmissuhteet, johtaminen sekä työnantajapolitiikka (Laine 2013, 71–72). Työhyvinvointi muodostuu vuorovaikutuksessa muun elämän ja kokonaisyhyvinvoinnin kanssa. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä sitä määrittävien tekijöiden muutoksille. (Vartiainen 2017,10.)

Työterveyslaitoksen (Työterveyslaitos a) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä, turvallista, mielekästä, tuottavaa, työntekijää palkitsevaa sekä työntekijän elämänhallintaa tukevaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi on seurausta myös sujuvasta työskentelystä, kun työskentely on sujuvaa hyvässä työympäristössä ja työyhteisö on turvallinen ja terveellinen. Työturvallisuus on yksi perustekijä työhyvinvoinnille. (Mannermaa 2018, 271.) Työturvallisuuden lisäksi ilmapiiri työyhteisössä, työntekijöiden suorituskyky ja osaaminen, työterveyshuolto ja esimiesten johtamistaidot muodostavat työhyvinvoinnin perustan työntekijöille (Joki 2018, 176).

Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat oleellisesti organisaation toimintatavat ja johtaminen, ilmapiiri sekä työ että työntekijä omine kokemuksineen (Manka & Manka 2018, 75). Työhyvinvoinnista vastuussa ovat sekä työnantaja että työntekijä, jotka yhdessä ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. Työhyvinvointia edistetään yhteistyössä johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kanssa. Muita toimijoita ovat luottamusmiehet, työsuojeluhenkilöstö sekä työpaikan tärkeä kumppani työterveyshuolto työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Työhyvinvoinnilla on myös merkittävää yhteyttä yrityksen tulostuloksiin kuten asiakasyytyväisyyteen, tuottavuuteen, voittoon, sairaspöissaoloihin, työntekijöiden pienempään vaihtuvuuteen sekä tapaturmiin. Työhyvinvointi vaikuttaa siis yritysten kilpailukykyyn, maineeseen sekä taloudelliseen tulokseen. Täten työhyvinvointiin hyvin suunnitellut investoinnit voivat maksaa itsensä takaisin moninkertaisesti. (Työterveyslaitos a.)

Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvät työolot ja työmenetelmät, tarkoituksenmukainen ja riittävä työtehtävien osaaminen, työtehtävien oikeanlainen mitoitus tehtävissä sekä työsuhteen pysyvyys. Kannustava ja johdonmukainen johtaminen, mielekkyys työn tekemisessä, työyhteisön luottamus toisiinsa, keskustelun tasa-arvoisuus ja mahdollisuus vaikuttaa ja kouluttautua, lisäävät myös työtyytyväisyyttä. Työhyvinvointia heikentävät työn kuormittavuus, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet, jatkuvat muutokset, johtamisen ongelmat ja huonoksi koetut työpaikan ihmissuhteet. Työtyytyväisyyttä vähentävät epätasaisesti jakautuvat työt, epäselvät odotukset, vähäinen palaute, kokemus, ettei esimies ole kiinnostunut, työn arvostuksen puute ja työntekijöiden epäoikeudenmukainen kohtelu. Työolosuhteisiin koulussa liittyy myös monia muita työhyvinvoinnin haasteita, kuten ilmanvaihto, home, ergonomia, meteli ja jatkuva kiire. (Salovaara & Honkonen 2013, 20.)

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, niiden suhteita ja työhyvinvoinnin kehittämistä on kuvattu erilaisilla malleilla. Työhyvinvoinnin portaat -malli (kuvio 1) on tarkoitettu työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja kestävään kehittämiseen hyödynnettäväksi välineeksi. Työhyvinvoinnin portaat -malli koostuu viidestä eri tasosta eli portaasta. (Rauramo 2009,1.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2009)

Työhyvinvoinnin portaat mallin perustana on ihmisen perustarpeet. Nämä perustarpeet ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin edellytyksenä on, että nämä tarpeet tyydyttävät elämässä ja työssä. Jokaiselle portaalle on koottuna työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön sekä organisaation näkökulmasta. (Rauramo 2009, 1.)

2.1 Työyhteisön ja yksilön työhyvinvointi

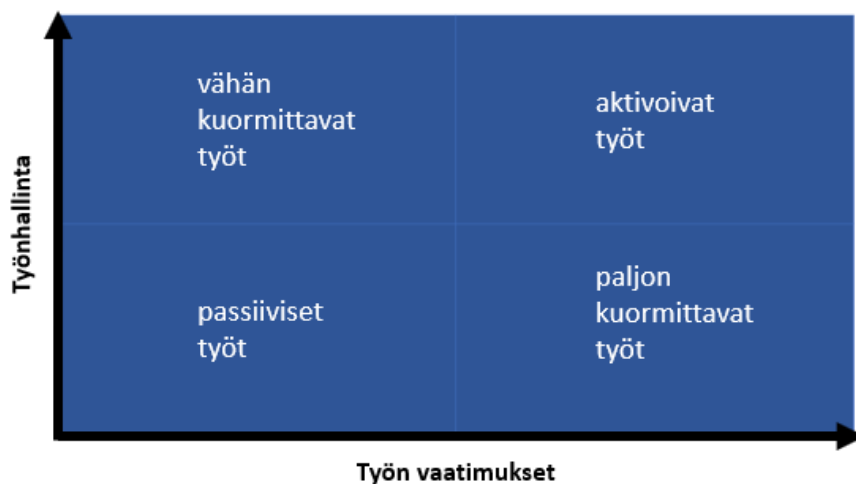
Työelämä muutoksineen edellyttää työntekijöiltä sopeutumiskykyä sekä aktiivisuutta muutoksissa. Työntekijä toimii usein itseohjautuvasti ja vaikuttaa omaan sekä lähiyhteisönsä työhön merkittävästi, joten työntekijä voi vaikuttaa itse kokemaansa. (Manka & Manka 2018, 158.) Oma panos työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on oleellista, suurin vastuu hyvinvoinnin edistämisestä on jokaisella työntekijällä itsellään (Salovaara & Honkonen 2013, 20).

Moisalon (2010, 88) mukaan yksilön työhyvinvointi jakautuu henkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä omaan työhön asennoitumiseen. Henkinen hyvinvointi koostuu omista tavoitteista ja odotuksista, itsetuntemuksesta, hyvin sujuvasta arjesta, omien vahuuksien ja heikkouksien tunnistamisesta sekä omista voimavaroista. Henkiseen hyvinvointiin sisältyy myös elämän ja arjen tasapaino ja työn tekemisen imu. Fyysinen hyvinvointi taas koostuu sekä fyysisestä että psyykkisestä terveydestä. Sosiaalinen hyvinvointi muodostuu suhteesta ja suhtautumisesta esimieheen, työkavereihin, oppilaisiin, yhteistyöverkostoihin, perheeseen ja ystäviin. Omaan työhön asennoituminen pitää sisällään ammatillisen osaamisen ja sen ylläpitämisen, uuden oppimiskyvyn, arjen hallinnan ja realiteetteihin perustuvan asenteen. (Salovaara & Honkonen 2013, 19.)

Manka & Manka (2018, 158) nostavat esille psykologisen pääoman, joka kuvaa työntekijöiden omaa hyvinvointia, jota voidaan myös mitata tämän käsitteen avulla. Psykologinen pääoma kytkeytyy mahdollisuuteen hallita omaa elämäänsä sekä kykyyn tuntea mielenrauhaa. Se voi olla sitoutunut myös ryhmään, jolloin sitä voidaan kehittää myös työyhteisössä. Psykologinen pääoma on yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työssä suoriutumiseen, organisaation sitoutumiseen sekä vähäisempiin poissaoloihin. Se myös lisää organisaatioon sitoutumista, vähentäen työntekijöiden irtisanoutumisia. Psykologiseen pääomaan voidaan vaikuttaa elämän varrella, jolloin jokaisen on mahdollista muuttua ja kasvattaa tätä henkistä pääomaansa. Se muodostuu toiveikkuudesta,

itseluottamuksesta, sitkeydestä ja realistisesta optimismista. Psykologinen pääoma on osittain perimän ja kasvatuksen tulosta sekä olosuhteet eli koulutustaso ja varallisuus vaikuttavat siihen. Psykologista pääomaa voi kuitenkin oppia. (Manka & Manka 2018, 158–159.)

Työhyvinvoinnissa voidaan tunnistaa sekä voimavaratekijöitä sekä voimavaroja kuluttavia tai raskastekijöitä, jotka muuttuvat työelämän dynamiikan ja ajan mukaisesti (Laine 2013, 39). Schaufelin & Bakkerin vuonna 2004 kehittämä työn vaatimukset ja voimavarat mallissa työn vaatimusten ja työn voimavarojen keskinäinen suhde vaikuttaa työntekijän terveyteen. Terveysten kannalta haitallisia ovat liialliset työn vaatimukset, mutta runsaat työn voimavaratekijät voivat jonkin verran lieventää näistä aiheutuvaa mahdollista haittaa. Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli (kuvio 2) esittää, että työn kaikki piirteet on mahdollista jaotella joko vaatimuksiin eli kuormitustekijöihin tai voimavaratekijöihin. (Ahola & Virtanen 2012, 40.)



Kuvio 2. Työn vaatimukset-työn hallinta -malli työn terveystaikutuksista (mukaillen Karasek 1979)

Työn vaatimukset ovat panostusta ja energiaa vaativia. Ne ovat yhteydessä terveyteen työntekijän kokeman työuupumuksen välityksellä. Työn voimavarat edistävät työn sujumista ja motivoivat työntekijää. Ne ovat puolestaan yhteydessä työhön ja organisaatioon sitoutumiseen työn imun eli työntekijän työhön liittyvillä myönteisten kokemusten kautta. Työn voimavarat ovat lisäksi yhteydessä terveyteen työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia lieventävien vaikutusten kautta. (Ahola & Virtanen 2012, 40.)

Ammatillinen arvostus lisää opettajan hyvinvointia. Opettajan on tärkeää kokea, että hänen ammattitaitoaan tarvitaan työhön (Salovaara & Honkonen 2013, 21). Työhyvinvointiin liittyvään työssä jaksamiseen vaikuttaa opettajan motivaatio, oppijoiden opiskeluinto, ja opettajan innokkuus. Tämän lisäksi jaksamiseen vaikuttavat opettajan itsensä kokema työnkuva, työn hallinnan ja arvostuksen tunne, kokemus työn mielekkyydestä, urakehitys, työehdot ja yhteisöllisyys. Opettajien työssä jaksaminen on tärkeää niin oppimisen kuin opettajan ammatin imagon kautta. (Luukkainen 2004, 26.) Työssä jaksamista tukevat myönteinen asenne ja hyvät terveystottumukset, kuten riittävä liikunta, päihitteettömyys ja terveellinen ravinto (Salovaara & Honkonen 2013, 219). Opettajan itsetuntemus on tärkeää opettajan ammatti-identiteetille. Vahva ja terve ammatti-identiteetti on yhteydessä työn iloon, turvallisuuden tunteeseen ja työtyytyväisyyteen. Epäselvä ammatti-identiteetti taas on yhteydessä heikkoon sopeutumiskykyyn ja ahdistuneisuuteen. Ammatti-identiteetin kehittymisen edellytyksenä on oman työnsä arvostaminen ja sen näkeminen osana suurempaa kokonaisuutta. (Salovaara & Honkonen 2013, 28–29.)

Työelämän muutosvauhdissa pysymiseksi, toimintaa täytyy olla valmis jatkuvasti kehittämään ja muuttamaan toimivampaan suuntaan. Työntekijöiden keskinäinen kunnioitus sekä riittävä luottamuksen ja avoimuuden työilmapiiri luovat työyhteisön jäsenille edellytyksiä jakaa vapaasti ideoitaan taitojaan ja tietojaan. Organisaatio, jossa kunnioitetaan, tuetaan ja arvostetaan toisia, edistävät avoimuutta ja luottamusta organisaatiossa. Työntekijöiden työhyvinvointi ja työviihtyvyytys paranevat, kun työyhteisössä pyritään tietoisesti luottamusta ja avoimuutta edistävään toimintaan. Toimivaan työyhteisöön kuuluvat tärkeinä tekijänä vapaa tiedonkulku joka suuntaan, henkilöstön ja työn jatkuva kehittäminen sekä oppimisen palkitseminen. Toimivassa työyhteisössä on tilaa avoimelle keskustelulle, tunteille ja osaamisen rakentamiselle. Toimivaa työyhteisöä ei synny ilman toimivia ihmisuhteita. Tärkeää onkin avoimuuden ja luottamuksen edistämiseksi työyhteisössä oikeudenmukainen kohtelu, toisen kunnioitus sekä sitä, kun sanat ja teot vastaavat toisiaan. (Joki 2018, 179–180.)

Opettajan selviytymisessä yhteisön merkitys on ilmeistä. Työyhteisössä, jossa kunnioitetaan kaikkien jäsentensä oikeutettua erilaisuutta, tukee opettajien selviytymistä. (Aho 2011, 191.) Opettajien keskinäisillä sosiaalisilla suhteilla on merkitystä työhyvinvoinnille. Monet opettajat kokevat yhdessä tekemisen sekä yhteiset tauot tärkeiksi. (Salovaara & Honkonen 2013, 21.) Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee myös kantaa vastuuta paitsi

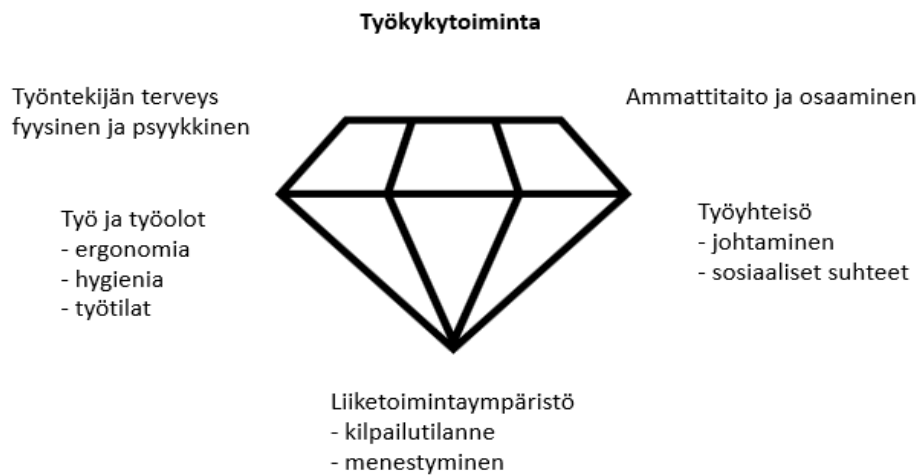
omasta jaksamisestaan myös osaltaan toisten jaksamisesta. Työntekijä, joka havaitsee joko itsessään tai työkaverissaan ylikuormittumisen tai työuupumuksen merkkejä, on käännättävä esimiehen puoleen. (Joki 2018, 182).

Fyysinen työympäristö vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin (Manka & Manka 2018, 90). Turvallisuuden tunne on ihmisen inhimillinen peruspyrkimys. Opettajalle turvallisuutta on opettajien työyhteisöön kuulumista ja sen toimivuutta, opettajien samanmielisyyden tunnetta, jolloin töihin ja opettajanhuoneeseen on mukava mennä. Opettajalla turvallisuus vaikuttaa työniloon, työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Turvallisuuden tunteen ja yhteisöllisyyden tunteen saavuttaminen on aktiivinen prosessi, joka vie aikaa. Turvallisuus rakentuu luottamuksesta, hyväksynnästä ja välittämisestä, haavoittuvaksi alistumisesta, tuen antamisesta ja sitoutumisesta. Turvallisessa työyhteisössä näitä tekijöitä toteutetaan tietoisesti. (Salovaara & Honkonen 2013, 34.)

2.2 Esimies ja työhyvinvointi

Työnantajalla on yleinen vastuu ja huolehtimisvelvoite työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan tulee huomioida työntekijän työ, henkilökohtaiset edellytykset sekä siihen liittyvät seikat, työolosuhteet ja muu työympäristö. Työnantajan tulee siis suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden kannalta tarvittavat toimenpiteet ja myös jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työtapojen turvallisuutta ja työyhteisön tilaa. (Tamminen 2010, 15.) Esimiehen tulee järjestää työolot ja työympäristö siten, että työntekijän työkyky on turvattuna ja työtapaturmat, ammattitaudit sekä erilaiset fyysiset ja henkiset työstä johtuvat terveyshaitat olisivat mahdollisimman vähäisiä (Haukka 2012, 14).

Työhyvinvoinnin ulottuvuuksia voidaan kuvata viisisärmäisellä timantilla, joihin osa-alueisiin voivat työnantaja, HR ja esimies vaikuttaa (kuvio 3). Tavoitteena ja esimiehen keskeisempänä tehtävänä on olla tietoinen ainakin osa-alueista, jotka ovat kaikkein kriittisimpiä osa-alueita sillä hetkellä. (Moisalo 2012, 359–361.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet (mukaillen Moisalo 2009)

Suurin vastuu hyvinvoinnin edistämisestä on kuitenkin yksilöllä itsellään, määrääviä ovat yksilön arvot ja tarpeet. Jokainen ihminen vastaa työelämässä viime kädessä itsestään. Työpaikka tarjoaa siihen edellytykset sekä ympäristön. Tämän lisäksi työnantajan ohella tukemassa ovat läheiset, ystävät, sosiaalinen verkosto ja yhteiskunta. (Moisalo 2012, 359–360.)

Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan se vaatii organisaatioissa systemaattista johtamista (Manka & Manka 2018, 80). Työpaikoilla esimies on avainasemassa työhyvinvoinnin toimenpiteiden toteuttamisessa. Esimies on velvoitettu myös työturvallisuuslain nojalla pitämään huolta työntekijöiden fyysisestä ja psyykkisestä työturvallisuudesta ja siitä että työkuormitus pysyy kohtuullisena. (Manka & Manka 2018, 9.) Lähtökohtina työhyvinvointitoiminnalle on työn sujuvuus, työn tuottavuus ja työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen. Työhyvinvoinnille tulee organisaatiossa määritellä selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit ja niiden seurata. Tärkeä osa työhyvinvoinnin johtamista on vaikuttaa työhyvinvointiajatteluun eli ns. kulttuuriasenteen muutokseen. (Ilmarinen, 3–4.)

Esimiehen tärkeä tehtävä on muistuttaa alaisiaan mihin työnteolla pyritään, miksi työtä tehdään ja miksi jokaisen työntekijän panostus on tärkeää. Esimiehen tulee muistaa, että tärkeitä alaisten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on esimieheltä saatu tunnustus ja arvonta. Erityisesti esimiehen oikeudenmukaisuuden on havaittu edistävän työntekijöiden hyvinvointia ja heijastuvan jopa sairaspöissaolojen määrään. (Haukka 2012, 13.)

Työntekijöiden kokemus huonosta johtamisesta aiheuttaa stressiä. Työntekijöitä osallistava ja kannustava johtaminen on stressiä vähentävää. Hyvä johtaminen on siis työn tärkeä voimavara. Tällöin työntekijät kokevat olevansa tärkeitä ja arvostettuja sekä heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. (Manka 2015, 124.)

Hyvä muutosjohtaminen ja henkilöstön osaamisen varmistaminen ovat tärkeitä työhyvinvoinnin toimenpiteitä muutostilanteissa. Toimenpiteenä muutoksen käsitteleminen workshoppeissa sen suunnittelu- ja jalkautusvaiheessa sekä muutosjohtamisen valmentaminen esimiehille ja henkilöstölle voivat tukea koko henkilöstöä muutostilanteissa. Työhyvinvoinnin mittareina muutostilanteissa voi olla sitoutuneisuus, työtyytyväisyys, tyytyväisyys esimiestyöhön ja johtamiseen sekä sairauspoissaolojen määrä. (Ilmarinen, 4.) Työntekijöiden osaamista tukevia toimenpiteitä ovat esimerkiksi perehdyttäminen, työhohjaus, täydennyskoulutus, työnkierto sekä mentorointi ja tutorointi (Haukka 2012, 14).

Esimiehillä on työpaikan sosiaalisissa suhteissa pelin johtajan rooli (Moisalo 2010, 90). Johtajuuden laatu syntyy kuitenkin vuorovaikutussuhteessa esimiehen ja työntekijöiden välillä. Onnistuakseen laadukkaassa johtajuudessa esimies tarvitsee työyhteisötaitoisia ja aktiivisia työntekijöitä. (Manka 2015, 141.) Yhteisöllisyys edellyttää vastavuoroisuutta, jossa ovat osapuolina työntekijä ja esimies. Yhteisöllisyyttä edistävät arkiset ihmisiksi olemisen taidot sekä oman työn tekeminen aktiivisesti. Työyhteisötaitoja ovat muun muassa yhteistyö esimiesten ja työkaverien kanssa, perustehtävän tekeminen ja omasta osaamisesta huolehtiminen, reiluus ja kohteliaisuus, aktiivinen auttaminen ja palautteen antaminen. Yhteisöllisyyden kokemus ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa, vahvistaen yhteisön toimintaa edistävää vastavuoroisuutta, luottamusta ja verkostoitumista. Yhteisöllisyys tarjoaa myös puskurin stressin negatiivisille vaikutuksille. Sosiaalinen pääoma on yksilön ja koko työyhteisön voimavara, joka lisääntyy, kun sitä käytetään. Sillä voi olla kuitenkin myös negatiivisia vaikutuksia. Jos yhteisöllisyys ei siedä erilaisuutta, voi se olla myös kaventavaa ja sulkevaa. Sosiaalisen pääoman laatu ja määrä vaikuttavat myös työntekijöiden terveyteen. Vähäisen sosiaalisen pääoman omaavissa työyhteisöissä terveyden heikkenemisen riski on suurempi keskimääräiseen verrattuna. Sosiaalinen pääoma syntyy toimivasta työyhteisöstä sekä hyvästä johtamisesta. (Manka & Manka 2018, 132–148.)

Oikeudenmukainen johtaminen on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin lähtökohdista, joka perustuu vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön henkilöstön kanssa. Oikeudenmukainen johtaminen on työntekijöiden tasapuolista kohtelua, työn organisointia, vuorovaikutusta sekä vaikutusmahdollisuuksien antamista. Se edellyttää esimieheltä luotettavuutta ja vastuunottoa omasta roolistaan, omien esimiestaitojen kehittämistä sekä työn ja työyhteisön tunteista. Oikeudenmukainen esimies kohtelee työntekijöitään puolueettomasti ja tasapuolisesti työn suunnittelussa, järjestämisessä ja seurannassa sekä puuttuu työpaikan ristiriitaisiin tilanteisiin asianmukaisesti. (Tamminen 2010, 16.)

Esimiehen tulee myös puuttua työyhteisön epäkohtiin ajoissa (Joki 2018, 180). Esimiehen varhaisella puuttumisella on suuri merkitys työntekijöiden voimavaroihin. Esimies pystyy omalla toiminnallaan tukea työpaikan terveyttä edistävän kulttuurin, prosessien ja rakenteiden muodostumista ja toimivuutta. Esimiehellä on usein mahdollisuus kehittää työhyvinvointia budjetoimalla terveyden edistämiseen euroja. Esimiehen antaessa tukea, vahvistaessa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhön sekä toimimalla oikeudenmukaisesti, esimies edistää työntekijöiden työstä palautumista. (Laitinen 2018, 162.)

2.3 Työn imu

Positiivisen psykologian myötä työhyvinvointia kuvaava käsite, työn imu (work engagement) nousi 2000-luvun taitteessa tutkimuksen kohteeksi (Mäkikangas & Hakanen 2017, 78). Työn imu tarkoittaa suhteellisen pysyvää, myönteistä motivaatiotilaa (Vartiainen 2017, 22). Yhdysvaltalaiset Christina Maslach ja Michael Leiter ovat vuonna 1997 määritelleet työn imun työuupumuksen vastakohtaksi. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijän kokiessa paljon työn imua hän ei koe samaan aikaan työuupumukseen liittyviä oireita (Mäkikangas & Hakanen 2017, 78). Erityisesti on havaittu, että omistautuneisuus ja kyynisyys ovat toisensa pois sulkevia työhyvinvointiin liittyviä tuntemuksia. Käytännössä tämä tarkoittaa, ettei työntekijä yhtäaikaisesti koe työtään merkitykselliseksi ja iloa tuottavaksi ja kyseenalaista työnsä mielekkyyttä. Työpäivien aikana on mahdollisuus kokea väsymystä ja tarmokkuutta, mutta äärimmäisinä tuntemuksina ne ovat kuitenkin toisensa pois sulkevia tuntemuksia (Mäkikangas & Hakanen 2017, 81). Näyttäisi pikemminkin siltä, että työn imu vahvana myönteisenä hyvinvoinnin ja työmotivaation kokemuksena vähentäisi työuupumuksen riskiä tulevaisuudessa (Hakanen, Peeters & Schaufeli 2017, 298).

Salovaaran & Honkosen (2013, 138) mukaan työn imu on parasta työhyvinvointia, koska se tarkoittaa aidosti myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa työssä. Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee vähintäänkin yhden kerran viikossa uppoutumista, omistautumista ja tarmokkuutta (Työterveyslaitos b). Työn imua kokeva lähtee mielellään aamulla töihin ja kokee työn mielekkääksi ja nautinnolliseksi tehdä.

Työn imussa on kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, joita ovat (Mäkikangas & Hakanen 2017, 78; Työterveyslaitos a; Työterveyslaitos b):

- Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä ja halua panostaa omaan työhönsä, sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun haluja myös haastavina hetkinä.
- Omistautuminen on kokemusta merkityksellisyydestä, inspiraatiosta, innokkuudesta sekä ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä.
- Uppoutuminen on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja työstä koettua nautintoa. Töissä aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi olla vaikeaa.

Tarmokkuuden vastakohtana pidetään väsymystä, omistautumisen vastakohtana kyynisyyttä (Manka & Manka 2018, 109). Työn imu on jo itsestään hyvin merkityksellinen kokemus, mutta sen lisäksi sillä on myös useita myönteisiä vaikutuksia työntekijälle itselleen sekä organisaatiolle, jossa hän työskentelee. Työn imu heijastuu myös sitä kokevan muuhun elämään myönteisesti. Työn imua tuntevat kokevat sen heijastuvan heidän elämänsä laatuunsa, joka näkyy niin, että he ovat kokonaisuudessaan onnellisempia kuin muut työntekijät. (Työterveyslaitos b.) Työnimun kokeminen vaikuttaa myönteisesti myös työntekijän perhe-elämään ja vapaa-aikaan. Työnimua kokevat tartuttavat sitä myös läheisiinsä ja työkavereihin sekä kokevat työn rikastuttavan muun elämän laatua. (Salovaara & Honkonen 2013, 138.)

Työn imulla on myönteisiä vaikutuksia työntekijän terveyteen, hyviin työsuorituksiin sekä tämän kautta myös yrityksen tuottavuuteen ja asiakkaiden tyytyväisyyteen, jonka kautta sillä on myös vaikutuksia yrityksen taloudelliseen menestykseen. Työn imua kokevat suhtautuvat myönteisesti työhönsä ja he saavat aikaan tuloksia ollen proaktiivisia. Proaktiivisuus ilmenee aloitteellisuutena, uudistushakuisuutena, sekä he ovat sitoutuneita omaan työhönsä ja he auttavat työkavereitaan ja tartuttavat myös työn imua omaan työyhteisönsä. (Työterveyslaitos b; Mäkikangas & Hakanen 2017, 84; Vartiainen 2017, 22). Työn imua kokeva työntekijä kokee työhön menemisen mielekkääksi ja työnsä tärkeäksi sekä mielekkääksi tehdä, vaikka hän kohtaisi vastoinkäymisiä työtehtävissään. Vastoinkäymisiä

kohdatessaan hän pystyy syventymään omaan työhönsä ja nauttii siihen uppoutumisesta. (Seppälä & Hakanen 2017, 107.)

Yhdysvaltalaiset Christina Maslach ja Michael Leiter, jotka ovat määritelleet työn imun työuupumuksen vastakohtaksi, näkevät, että työn imu koostuu työntekijän energisyyden, sitoutuneisuuden sekä pysyvyyden kokemuksista. Uupumusasteiselle väsymykselle vastakohtana on energisyys, kyynisyydelle sitoutuneisuus ja kykyä ylläpitää ammatillista itse-tuntoa yllä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 78). Hollantilaisen Wilmar Schaufelin tutkimusryhmä on tarkastellut asiaa toisenlaisesta näkökulmasta. Tutkimusryhmän mukaan työn imu on työuupumuksen vastakohta, mutta kuitenkin siitä erillinen ilmiö. He määrittelevät työn imun suhteellisen pysyväksi ja työhön myönteisesti liittyväksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota kuvaavat työntekijöiden kokemukset omistautumisesta, tarmokkuudesta ja työhön uppoutumisesta. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 78.)

Myöskään Mäkikangas & Hakasen (2017, 81) mukaan työn imulla ei ole tekemistä työuupumuksen kanssa, vaan kyseessä on työhyvinvoinnin näkökulmasta vastakkainen kokemus. Työholismilla ei myöskään ole merkittävässä määrin tekemistä työn imun kanssa. Henkilösuuntautuneessa tutkimuksessa ei ole löydetty yhteyttä työn imun ja työholismin väliltä, koska työntekijät eivät koe samanaikaisesti työn imua ja ilmaise olevansa työholisteja. Työholismin ja työn imun merkittävin erottavin tekijä vaikuttaisi olevan motivaatio ja emotionaalinen tunnetila työtä tehdessä. Pitkäaikaisella työn imulla ei myöskään tutkimusten mukaan ole todettu yhteyttä myöhempään työuupumusoireiluun. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 81.) Myöskään pitkäaikaistutkimukset eivät viittaa siihen, että työn imu muuttuisi ajan myötä työholismiksi. Työn imulla on nähty yhteyttä ennemminkin lisääntyvään työtyytyväisyyteen. (Hakanen ym. 2017, 298.)

Seppälä & Hakasen (2017, 108) mukaan estevaatimukset lisäävät työstä johtuvaa kuormitusta ja tarvittavien työhön liittyvien voimavarojen puuttuessa ne voivat vähentää työhön liittyvää imua ja lisätä työuupumuksen esiintymisen riskiä. Esimerkkeinä tällaisista estevaatimuksista ovat byrokratia haitat työssä ja työrooleihin liittyvät mahdolliset ristiriidat. Työn haastevaikutuksissa tarkoitetaan sellaisia vaatimuksia, jotka toisaalta kuormittavat, mutta ovat myös motivoivia tekijöitä. Tällaisia tekijöitä ovat mm. työhön liittyvä vastuullisuus, työtä koskevat päätöksenteko- ja oppimisvaatimukset, sekä toisinaan myös kiire. Kun näitä tekijöitä on sopivassa suhteessa, niin haastevaatimukset ehkäisevät työhön liittyvää tylsistymistä ja ne toimivat työn imua edistävänä tekijöinä. Työn voimavarojen

puuttuessa on kuitenkin syytä huomioida, että haastevaatimukset saattavat lisätä työstä johtuvaa uupumista. Vaatimuksiin liittyvää erottelua hankaloittaa, että toiselle jokin tehtävä saattaa näyttytyä positiivisena haasteena, kun toiselle samainen tehtävä voi pelkästään häntä kuormittava tekijä. (Seppälä & Hakanen 2017, 108.)

Työnimuisella työntekijällä kertyy työnsä seurauksena ylimääräistä energiaa, jotka hän on halukas panostamaan tehdäkseen työstään vielä mielekkäämpää. Tällä tavalla toimies- saan työntekijä lisää voimavaroja, jonka seurauksena hän seurauksena hän voi tarttua uu- siin haasteisiin, jotka ylläpitävät ja lisäävät työn imua entisestään, ja siten työntekijä kyke- nee myös kohtaamaan paremmin työhönsä liittyviä esterasitteita. (Seppälä & Hakanen 2017, 112.)

2.4 Työn imua edistävät voimavarat

Työn imua edistävät erilaiset voimavarat, jotka liittyvät työhön (taulukko 2). Kyseiset voi- mavarat auttavat työntekijöitä onnistumisessa sekä edistävät tahtotilaa työtehtävien hoita- miseksi mahdollisimman hyvin. Nämä voimavarat voidaan jakaa neljään eri luokkaan, jotka ovat työtehtävään, työn järjestämiseen, työyhteisön vuorovaikutukseen ja organisaatioon liittyviä voimavaroja. (Työterveyslaitos b.)

Taulukko 2. Työn imua edistävät voimavarat (mukailten Työterveyslaitos b)

<p style="text-align: center;">Organisaatioon liittyviä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työn varmuus - Innovatiiviset toimintatavat - Työpaikan ilmapiiri - Työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistaminen - Työaikojen joustavuus 	<p style="text-align: center;">Työn järjestämisen liittyviä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön - Työroolien ja tavoitteiden selkeys - Työaikojen joustavuus
<p style="text-align: center;">Tehtäviin liittyviä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työn palkitsevuus - Työn kehittävyys - Työn monipuolisuus 	<p style="text-align: center;">Työyhteisön vuorovaikutuksiin liittyviä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esimiehen ja työyhteisön tuki - Oikeudenmukaisuus ja johtamiseen liittyvät selkeä käytännöt - Huomaavaisuus, ystävällisyys, palaute sekä arvostus - Muiden kokemaa työn imua

Yksilöllisillä voimavaroilla on vaikutusta työntekijän kokemalle hyvinvoinnille. Työn imua edistävät muun muassa myönteinen suhtautuminen työhön, sekä elämään ylipäättänsä. Ammatillisen pystyvyyden kokemukset ja myönteiset itseän liittyvät ajatukset ja

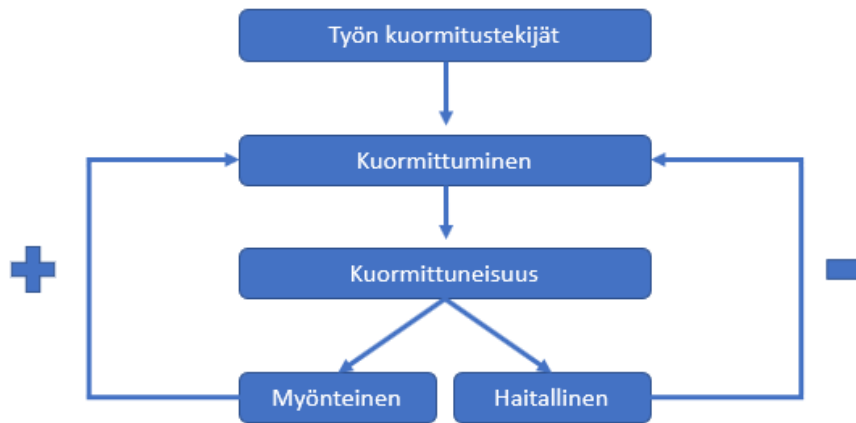
uskomukset myötävaikuttavat työn imuun. Työntekijän innostuksen ja tarmokkuuden kokemukseen ovat yhteydessä työpaikan laadukkaat ihmissuhteet, joita leimaavat läheisyys ja toisista välittäminen sekä avuliaisuus. Nämä työn sosiaaliset voimavarat ovat sellaisia, joiden tiedetään edistävän työn imua sekä innostusta ja sen myötä parempia työsuorituksia. (Wenström 2020, 118.) Työn imua auttaa kokemaan yhteistyön luontevahvuus, joka auttaa myös rakentamaan myönteisiä ihmissuhteita sekä joustavaan ja luovaan työskentelyyn ryhmässä. Yhteistyön luontevahvuus liittyy myös sosiaaliseen luottamukseen, suvaitsevaisuuteen ja myönteisiin asenteisiin muita kohtaan. (Wenström 2020, 321.)

Työn imua saattavat edistää yksilölliset voimavarat, joko suoraan tai välillisesti siihen, miten hyvin työhön liittyviä voimavaroja havaitaan sekä kuinka niitä osataan hyödyntää ja millä tavoin työn asettamista vaatimuksista selvittää. Yksilölliset voimavarat voivat toimia kantavana voimavarana sekä ylläpitää työn imua, silloin kun työssä tai työpaikalla tapahtuu suuria muutoksia, ja työhön liittyvät voimavarat ovat uhattuina. Työntekijä voi onnistua säilyttämään hyvän työn imun tason, vaikka muutokset olisivat hänen tahtonsa vastaisia. (Seppälä & Hakanen 2017, 108–109.)

Mäkikangas & Hakasen (2017, 84) mukaan suomalaisilla työpaikoilla koetaan useasti työn imua. Työnantajan tulee kuitenkin huolehtia siitä, että työn imua kokevien voimavarojen sekä työn asettamien vaatimusten tasapaino säilyy. Työhyvinvoinnin johtaminen on työpaikoilla ihanteellisessa tilanteessa yksilöllistä, jota tukee se, että jokainen työntekijä huolehtii omasta työhyvinvoinnistaan työuran eri vaiheissa. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 84.) Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan työhön liittyvät voimavarat edistävät ja aikaansaavat erityisesti työnimua (Seppälä & Hakanen 2017, 108). Palautumisella on tärkeä rooli työn imun hyvänä säilymiselle (Hakanen 2011, 98).

2.5 Työhyvinvoinnin kuormitustekijöitä

Työ aiheuttaa kuormitusta ihmiselle, mutta se tuo myös ihmiselle hyvinvointia ja tyytyväisyyttä niin itse työtehtävissä kuin työpaikan ihmissuhteiden kautta (Peltomaa 2015, 105). Työhyvinvointia tarkastellaan usein työn kuormitustekijöiden kautta, jotka ovat työhön tai työympäristöön liittyviä. Nämä kuormitustekijät aiheuttavat työntekijälle kuormitusta, jolloin työntekijä kuormittuu joko myönteisesti tai haitallisesti, kuten kuvioista 4 havaitaan. (Viitala 2009, 216.)



Kuvio 4. Työn kuormittavuuden perusmalli (mukaillen Waris 2001)

Ihminen tarvitsee sopivaa kuormitusta voidakseen hyvin ja kokeakseen aikaansaamisen ja kehittymisen tunteita. Ihmisen kuormittuessa haitallisesti, kyky hallita työtään, siihen liittyviä kuormitustekijöitä sekä kuormitusta heikkenee. (Viitala 2009, 216.)

Manka & Manka (2018, 174) nostavat esille työstä syntyvän positiivisen ja negatiivisen paineen. Positiivista painetta syntyy tekijöistä, jotka kehittävät työntekijää ja tarjoavat aikaansaamisen kokemuksia. Työhyvinvointia haastavaa ja edistävää painetta ovat esimerkiksi työkuormitus, aikapaineet, työn moninaisuus, merkitykselliset tavoitteet ja tiukat aikarajat. Negatiivinen paine vastakohtana luo esteitä saavuttamisen tielle. Työhyvinvointia heikentävää ja estävää painetta ovat esimerkiksi työn epävarmuus, epäselvyydet tavoitteissa tai roolissa, aikarajojen epärealistisuus, huonot yhteistyösuhteet sekä hallinnan puute. Positiivisen ja negatiivisen paineen erottaminen on tärkeää, koska työhyvinvointia estävä paine vaikuttaa työsuoritukseen negatiivisesti ja vie voimat pitkään jatkuessa. (Manka & Manka 2018, 174–175.)

Kuormitustekijät ovat jaettavissa psyykkisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin, ja ne painottuvat eri tavoin eri tehtävissä. Psyykkisiä kuormitustekijöitä työssä ovat työntekijän ja työn välisiä jonkinlaisia kitkoja. Näitä ovat esimerkiksi työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välinen ristiriita, työn antamien mahdollisuuksien ja työntekijän tavoitteiden välinen epäsuhta, työyhteisön tai koko organisaation toiminnan ongelmat. Psyykkisen kuormituksen vaikutus riippuu tilanteittain vaihtelevista tekijöistä sekä yksilöllisistä eroista. Näitä ovat muun muassa persoonalliset ominaisuudet, fyysinen kunto ja osaaminen. (Viitala 2009, 216–218.)

Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa työliikkeet, työasennot, nostaminen ja liikkuminen sekä työjärjestelyt kuten työvuorot, työajat ja työpäivän aikana tapahtuvat tauot työstä. Työympäristöön liittyviä fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi melu, vetoisuus, kemikaalit ja lämpötila. Työtehtävien fyysiset vaatimukset, työntekijän terveydentila, sukupuoli, ikä ja toimintakyky vaikuttavat työn fyysiseen kuormittavuuteen. Niin psyykinen kuin fyysinen ylikuormitus johtaa häiriöihin, jotka vaikuttavat heikentävästi työntekijän suorituksiin. Ylikuormitus heikentää oppimiskykyä sekä vähentää luovuutta. Rasittunut ihminen kärsii ahdistuksesta, unettomuudesta, tunneperäisistä häiriöistä, ongelmanratkaisukyvyttömyydestä, informaation havaitsemisongelmista sekä tarttuu herkemmin tunneperäisiin torjuntamekanismeihin. (Viitala 2009, 216–218.) Kuormittavalla työllä, jossa on vähän hallinnan mahdollisuuksia, mutta suuret vaatimukset sekä vähäinen tuen saaminen aiheuttavat henkistä pahoinvointia, työtyytymättömyyttä, työuupumusta ja muita työperäisiä stressioireita (Manka 2015, 27–28).

Jatkuvat organisaation ja omassa työssä koetut muutokset koetaan usein haitallista kuormittumista aiheuttaviksi, varsinkin jos ei ymmärretä niiden merkitystä tai vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset. Työn luonne on muuttunut entistä enemmän joustavuutta ja moniosaamista edellyttäväksi. Yhä useamman työntekijän työhön liittyy jatkuva varuillaanolo sekä erilaisiin vaatimuksiin ja pyyntöihin edellytetään nopeaa reagoitua. Työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä epävarmuus on yksi keskeisiä työhyvinvoinnin haasteita. Turvattomuuden tunne ja pelko heikentävät yksilön työn tuloksellisuutta ja hyvinvointia. Epävarmuus heikentää työn mielekkyyden kokemusta, osaamisen kehittymistä ja edistää haitallista kuormitusta. (Rauramo 2013, 3–4.) Muutosta on tuonut myös koronapandemian aiheuttamat haasteet ja muutokset työn teolle, jonka vuoksi useassa työpaikassa siirryttiin nopeastikin etätöihin. Blomqvist ym. (2020, 7) tutkimuksen mukaan pandemiasta johtuvat äkilliset muutokset työn rutiineihin lisäävät haittaavan sekä haastavan kuormituksen kokemuksia.

Tietotyö on muuttanut merkittävästi työelämää ja tuonut uusia haasteita työntekijälle. Tietotyössä ihmisen tulee hahmottaa, muistaa ja muokata suuria tietomääriä, puhua puhelimessa, lukea tekstiä sekä muistaa viimeaikaisia tapahtumia. Monimutkainen informaatioympäristö ja tiedon runsaus sekä informaatio työkalujen ja -kanavien määrä ylittävät työntekijän hallinta kyvyn. Informaatioylikuorma aiheuttaa työntekijälle kuormitusta, lisäten stressiä ja heikentäen yleisesti hyvinvointia työssä. Informaatiotulva vaikuttaa

negatiivisesti myös muistiin ja huomiokykyyn sekä heikentää työn tuottavuutta ja vähentää työntekijän hallinnan tunnetta työhönsä. (Manka & Manka 2018, 113–114.)

Kasvatus- ja opetuslalla ylikuormitusta on todettu aiheutuvan muun muassa lisääntyneistä yksilöllisen opetuksen vaatimuksista, liian suurista ja heterogeenisista ryhmistä, erityistukea tarvitsevien lasten määrän lisääntymisestä, liian monista projekteista ja hankkeista, sijais- ja tukihenkilöpulasta, työmäärän epätasaisesta jakaantumisesta sekä laajoista tehtäväkokonaisuuksista ja suuresta työmäärästä. (Tamminen 2010, 16.)

Opetustyössä kuormitusta aiheuttaa vuorovaikutukselliset tilanteet vanhempien, opiskelijoiden ja kollegoiden kanssa. Fyysistä kuormitusta opetustyössä koetaan ergonomian puutteellisuudessa, haastavissa työskentelyasennoissa, nosto- ja siirtotilanteissa sekä ergonomian puuttumisessa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2008, 47.) Psykososiaaliset tekijät heikentävät opettajien työssä jaksamista ja opettajat kokevat yhä lisääntyvää henkistä kuormittuneisuutta ja stressiä. Opettajien kokemien jaksamisongelmien aiheuttajat liittyvät opettajan työhön, työympäristöön, opiskelijoihin ja opettajaan itseän. Opettajan työn henkistä kuormittavuutta lisääviä tekijöitä ovat muun muassa liika byrokratia, paperityön suuri määrä, liiallinen työkuormitus ja aikapaineet, tuen ja palautteen puute, työn arvostuksen puute, hankalat ja häiritsevästi käyttäytyvät opiskelijat, haasteelliset perheet, roolikonfliktit, opettajien persoonallisuuden piirteet sekä opettajan ammattitaidon puutteet. (Salovaara & Honkonen 2013, 218.)

Opettajille turvallisuus vaikuttaa työn kuormittavuuden tunteeseen. Turvalliseksi olonsa kokeva opettaja kokee työn kuormittavuuden pienempänä kuin turvattomaksi itsensä tunteva. (Salovaara & Honkonen 2013, 34.) Opettajille kuormittavuutta aiheuttaa myös työn kokonaisvaltainen muutos. Työnkuvan laajentuessa luokkahuoneen ulkopuolelle, lisääntyy koulun ja kodin välinen yhteistyö. Opettajan rooliin ovat vaikuttaneet myös muuttuneet oppimiskäsitykset. Opettaja nähdään oppimisen ohjaajana, joka kasvattaa ja ohjaa oppijan kehittymistä kokonaisvaltaisesti, eikä opettaja ole enää vain tiedon jakaja. Opetusmenetelmät ovat muuttuneet, tieto- ja viestintätekniikka asettaa opettajille haasteita. Opettajilta vaaditaan myös uudenlaista asiantuntijuutta, kun opettajat osallistuvat oppilashuollollisiin toimenpiteisiin. Koulut aukeavat yhteiskunnalle, joten opettajan tulee omata hyvät yhteistyötaidot sekä työnsä avaamista ulkopuolisille. (Aho 2011, 20–21.) Erilaisten vaatimusten, jatkuvan tarkkailun ja odotusten lisäksi opettajat joutuvat suorittamaan tehtäviä, joihin heillä on riittämättömästi aikaa ja resursseja. Lisääntynyt työ rajoittaa opettajan luovuutta,

kollegiaalisten suhteiden kehittämistä sekä vaikuttaa opettajan yksityiselämään. Muutos on henkisesti raskasta, joka näkyy koulussa ja sen ulkopuolella. Työn muutokset voivat aiheuttaa tunnetta työn ylikuormituksesta sekä työkyvyn alenemista. (Ballet & Kelchermans 2009, 1150–1151.)

2.6 Stressi

Stressin määrä, kesto ja stressistä palautuminen ovat avaintekijöitä ihmisen terveydelle ja hyvinvoinnille (Leino 2020, 84). Stressi on tahdosta riippumaton, automaattinen reaktio tilanteessa, jossa ihminen kokee jonkin uhkaavan itseään. Sen perimmäisenä tarkoituksena on ollut valmistaa keho fyysiseen toimintaan uhkaa vastaan, saattaen elimistö valmiustilaan. Kun keho on reagoinut uhkaan toiminnallaan, stressihormonit poistuvat elimistöstä, sydän rauhoittuu, lihakset rentoutuvat ja verenpaine laskee entiselle tasolle. (Manka 2015, 54–55.)

Terve elimistö toipuu lyhytkestoisesta stressistä yleensä hyvin (Leino 2020, 92). Lyhytkestoinen stressitila mahdollistaa huippusuorituksen, mutta jos tilanne ei rauhoitu, siitä tulee elimistölle jatkuva hälytystila. Tällöin aivot pitävät yllä stressihormonien tuotantoa, eikä elimistö lepää ollenkaan. (Manka 2015, 54–55.) Pitkään jatkunut stressi vaikuttaa muun muassa aivojen muistikeskukseen, sokeriaineenvaihduntaan, vaikuttaa sydän- ja verenkiertoelimistön säätelyyn sekä altistaa erilaisille sairauksille (Leino 2020, 92). Pitkäkestoinen stressi on haitallista ihmiselle monella eri tavalla, stressin fysiologisten vaikutusten lisäksi se vaikuttaa ihmisen yleiseen terveystyöhön haitallisesti (Peltomaa 2015, 52).

Stressi on vakavasti otettava työhyvinvointihaaste, joka laskee ihmisen suorituskykyä (Haukka 2012, 11). Stressin oireet ovat moninaisia. Stressi voi aiheuttaa esimerkiksi unetomuutta, väsymystä ja keskittymiskyvyn puutetta. Stressin merkkejä voivat olla huonosti paranevat flunssat, jatkuvat vatsaongelmat tai pitkittyvät kiputilat. Stressiin voi liittyä myös aloitekyvyttömyyttä, keskittymisvaikeuksia, jatkuvaa tyytymättömyyttä, alemmuuden tunnetta, mielihyvän kokemisen menettämistä sekä mahdollisesti ahdistuneisuutta. (Viitala 2009, 221.)

Ihmisten stressinsietokyvyt eroavat toisistaan, toiset ovat herkempiä stressille kuin toiset. Stressinsietokyky alkaa rakentua ihmisessä jo varhain sikiökauden aikana ja muovautuu edelleen varhaislapsuuden aikana. Tämän vuoksi kasautuvat kokemukset ovat tärkeitä

stressin kokemisen kannalta. Perimä ja ympäristö toimivat vuorovaikutuksessa keskenään siten, että geneettinen perimä voi herkistää ihmisen ympäristön stressitekijöille. Tämä siis määrittää kenelle tietynlainen ympäristö muodostuu vahingolliseksi ja kenelle stressi lisää sairastumisen riskiä. Yhteys ei ole kuitenkaan suora ja sikiöaikaiset kokemukset voivat muokkautua myöhempien kokemusten kautta, eivätkä ole siten peruuttamattomia. (Pulkki-Råback 2012, 27.)

Stressi on kokemuksellinen fyysinen ja psyykkinen tila, joka ilmenee fyysisinä oireina, mielensisäisinä kokemuksina ja käyttäytymisen muutoksina. Sopivan suuruinen ja kestoinen stressi vaikuttaa positiivisesti, jolloin se edistää elämän tavoitteiden toteutumista, mutta liiallisena se heikentää terveyttä. Stressiä koetaan monista eri asioista ja siihen reagoiminen on yksilöllistä. Yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten reagoi kuormitustekijöihin. Näitä yksilöllisiä ominaisuuksia ovat ikä, sukupuoli, asenteet, motivaatio, henkilökohtainen osaaminen, kehon koostumus, hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyky ja lihaskunto. (Peltomaa 2015, 50–51.)

Stressitilalla tarkoitetaan jonkinlaista ristiriitaa tai epäsuhtaa ympäristön vaatimusten ja ihmisen resurssien tai kapasiteetin välillä. Tämän ristiriidan seurauksena ihminen kokee, ettei selviydy tilanteesta, vaikka hänellä olisi halu selvitä jostakin, jota häneltä odotetaan tai hän kokee itseltään odotettavan. Se voi liittyä kognitiiviseen osaamattomuuteen, jolloin vaatimukset ovat liian korkeat osaamiseen tai emotionaaliseen, jolloin hän on kyvytön toimimaan työn vaatimusten mukaisesti. (Keltikangas-Järvinen 2008, 169–170.)

Ulkoisten vaatimustekijöiden ja resurssien välisen ristiriidan ei tarvitse olla kuitenkaan todellinen, kokemus ristiriidasta näiden välillä riittää stressitilan syntymiseen. Stressitila voi myös olla seurausta saavutusten ja investointien välisestä ristiriidasta. Tällöin ihmisellä on riittävästi resursseja vastata ympäristön odotuksiin, mutta hän investoi näitä resursseja kohtuuttomasti verrattuna siihen, mitä voi saavuttaa. Kyse on siitä, että ihminen on tällöin satsannut monin verroin enemmän siihen, kuin mitä on saavuttanut ja seurauksena on stressitila. (Keltikangas-Järvinen 2008, 169–172.)

Stressi voidaan jakaa psyykkiseen ja fyysiseen stressiin. Psyykkinen stressi vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen ja hänen mielentilaansa ja pitkään jatkuessaan voi aiheuttaa psyykkisen uupumuksen. Fyysinen stressi taas aiheutuu olosuhteiden kuormittavasta vaikutuksesta. Stressiä aiheuttava tekijä voi olla lyhytaikainen yksittäinen tilanne tai se voi

johtua pitkäaikaisesti kuormittavasta tekijästä. Ajalliselta kestoaltaan erilainen stressi aktivoi eri tavoin elimistön fysiologisia järjestelmiä. Lyhytkestoinen stressi aktivoi autonomisen hermoston reaktiot nopeasti, mutta ne myös palautuvat lähtötasolle nopeasti. Pitkään jatkunut stressi aiheuttaa hitaammin reagoivien ja palautuvien hormonaalisten säätelyjärjestelmien aktivoitumista. Stressin vaikutuksia elimistöön voi olla haastava huomata koska ihminen sopeutuu pitkäkestoiseen stressiin, jolloin ei havaitse kehon muuttunutta tilaa. (Peltomaa 2015, 49–52.) Suurelle osalle aikuisväestöä työ on merkittävä stressin aihe. Mikäli työasiat ovat jatkuvasti mielessä niin työ- kuin vapaa-ajalla, on se vakava riski työkuormituksesta palautumiselle. Työperäinen stressikuormittuminen uhkaa ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Jos työstä ei pysty irrottautumaan, ei palautumista pääse riittävästi tapahtumaan, jonka seurauksena fysiologiset stressireaktiot pitkittyvät. (Peltomaa 2015, 68–69.)

Työpaikkaan liittyvä stressi on yleinen työterveysongelma, joka voimakkaasti vaarantaa työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin. Työn ulkopuolelta tuleva stressi voi myös vaikuttaa työntekijän stressikuorman kasvamiseen hänen ollessaan töissä. Ulkopuolisten syiden aiheuttama stressi leviää usein myös työpaikalle, joka tuo lisää stressikuormaa jo olemassa olevaan stressiin ja heikentää työssä suoriutumista ja työmotivaatiota. (Tamminen & Solin 2014, 89–92.) Pitkäaikainen altistuminen stressaavalle työympäristölle on yhteydessä lyhytkestoisen muistin toimintaan, heikompaan oppimiseen ja muistiin palauttamisen nopeuteen (Manka 2015, 67).

Stressiä syntyy, kun paineet yksityiselämässä tai työssä käyvät liian suureksi. Stressin pitkittymistä voi kuitenkin välttää, jos työntekijällä on hyvä käsitys omista selviytymisen kyvyistään ja välineitä käytössään jaksamisen tueksi. Pitkittyessään stressi muuttuu haitalliseksi, jolloin se kuluttaa vähitellen loppuun työntekijän sopeutumismekanismeja. Haitallisen stressin tunnusmerkkejä ovat muun muassa jännittäminen, jatkuva väsymys, ahdistuminen ja pelko. Stressin pitkittyessä keskittymiskyky heikkenee ja ajatukset alkavat kiertämään kehää. Stressaantunut ei hahmota enää kokonaisuutta, vaan yksityiskohdat alkavat saamaan yhä suurempaa merkitystä. Stressaantuneen on vaikea tehdä päätöksiä ja töiden tekeminen on haastavaa. (Salovaara & Honkonen 2013, 203.)

Työperäisen stressin oireita ovat muun muassa ärtyneisyys, ahdistuneisuus, uniongelmat, masennus, hypokondria eli luulosairaus, eristäytyminen, loppuun palaminen sekä perhe-suhteiden ongelmat. Lisäksi stressistä voi aiheutua kognitiivisia reaktioita, kuten

muistiongelmia, keskittymisvaikeuksia ja vaikeuksia tehdä päätöksiä tai oppia uusia asioita. (Peltomaa 2015, 53.) Työntekijän on tärkeää tunnistaa stressiä aiheuttavat asiat sekä tilanteet, jotta työntekijän on mahdollista kehittää niiden kohtaamista (Peltomaa 2015, 69).

Stressin vaikutuksia vastaan hyvä unenlaatu on merkittävä suoja tekijä. Unen häiriytymis-herkkyys ja stressi ovat toisiaan vahvistavia tekijöitä, koska katkonaisesta unesta on fysiologisia seurauksia, kuten kortisolipitoisuuden kasvua, syketaajuuden ja verenpaineen nousua. (Peltomaa 2015, 57.) Pitkäkestoinen stressi aiheuttaa unen häiriintymistä, aamuyön heräämisiä ja haasteita saada enää tämän jälkeen unesta kiinni (Manka & Manka 2018, 176).

Persoonallisuuden piirteillä voi olla stressiltä suojaavaa merkitystä. Ulospäinsuuntautuneisuus on temperamenttipohjainen, peritty piirre, joka ei muutu helpolla. Ulospäinsuuntautuneet ihmiset innostuvat herkästi, kokevat myönteisiä tunteita sekä ovat aloitteellisia ja viireitä. Ulospäinsuuntautuneisuuden piirteistä energisyys, innostuneisuus ja johtamiskyky ovat ominaisuuksia, jotka suojaavat ulospäinsuuntautuneita ihmisiä työstressiltä ja lisäävät heidän työtyytyväisyyttään. Luontaisesti ulospäinsuuntautuneet ihmiset kokevat mielihyvää ja innostusta ihmiskontakteista ja uusista haasteista ilman että he siitä stressaantuvat. Tunnollisuus, jota luonnehtii pitkäjänteisyys, sitkeys ja järjestelmällisyys on hyödyllinen persoonallisuuden piirre työn tekemisen kannalta. Tunnollisuus on yhteydessä tehokkuuteen, työtehtävien loppuun saattamiseen, järjestelmällisyyteen sekä ylipäättään hyvään suoriutumiseen työssä. Tunnolliset ihmiset pystyvät rakentamaan itselleen jäsentyneen ympäristön, joka auttaa työn hallinnassa. Tunnollisuus persoonallisuuden piirteenä näyttää suojaavan työstressiltä ja edistävän hyvää suoriutumista työssä. Liiallinen tunnollisuus kuitenkin altistaa ihmisen ylisuorittamiselle ja täydellisyyden tavoittelulle, joka aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia ihmisen työhyvinvoinnille. (Pulkki-Råback 2012, 51–53.)

Stressiä lieventävät parhaiten omat ja työn voimavarat. Omilla voimavaroilla tarkoitetaan palautumisen edistämistä, oman psykologisen pääoman ja osaamisen kehittämistä. Työn voimavaroilla tarkoitetaan työn kehittämistä itselle sopivammaksi ja innostavammaksi, informaatioergonomian kehittämistä, yhteishengen kasvattamista sekä työyhteisötaitojen parantamista. Voimavarojen käyttöönottamisella vapautuu energiaa myös haasteiden ratkaisemiseen. (Manka & Manka 2018, 180.)

Kuormittavassa tilanteessa vuorovaikutukseen liittyvät tekijät, kuten sosiaalinen tuki, voivat toimia lieventävänä tekijänä. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan esimieheltä sekä työka- vereilta saatavaa käytännöllistä apua, keskustelumahdollisuutta tai emotionaalista tukea. (Ahola & Virtanen 2012, 39.) Sosiaalisella tuella on stressin hallinnassa sekä siitä selviyty- misessä suuri merkitys (Peltomaa 2015, 69). Työyhteisön sosiaalisen tuen ja yksilön käyt- tämien stressinhallintakeinojen laatu voivat lieventää tai voimistaa stressitekijöiden vaiku- tusta. Stressiin liittyy fysiologisen reaktion lisäksi kiinteästi oma psyykeemme tulkintame- kanisteineen sekä työpaikka sosiaalisine suhteineen. Stressin vaikutukset näkyvät siis työpaikalla yksilössä, tiimissä ja koko organisaatiossa. (Manka 2015, 57.)

Peltomaan (2015, 70) mukaan työn hallinnan tunne on myös tärkeä hyvinvointia lisäävä ja stressiä vähentävä seikka. Työn hallinnan tunne koostuu neljästä osatekijästä:

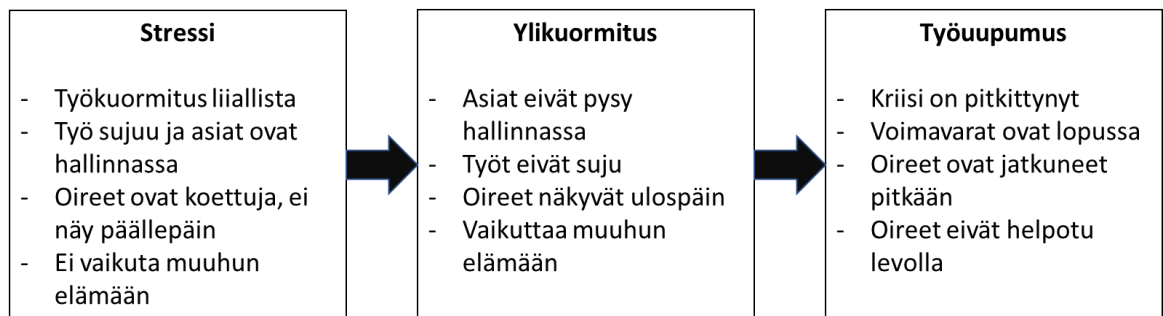
- Vaikutus- ja itsesäätelymahdollisuudet, jolloin työntekijä kokee omaavansa sanan- valtaa häntä itseään koskevissa asioissa kuten esimerkiksi työnjaossa ja työ- ajoissa.
- Osallistumismahdollisuudet, kun työntekijällä on mahdollisuus osallistua omaa työtä koskeviin päätöksiin.
- Työn monipuolisuus, kun työntekijä kokee, että hänellä on mahdollisuus hyödyntää monipuolisesti omia taitojaan, tietojaan ja osaamistaan.
- Toimivat sosiaaliset suhteet ja oikeudenmukaisuus, jolloin työntekijä kokee saa- vansa tarvittaessa tukea, apua ja arvostusta sekä päätökset tehdään oikeudenmu- kaisesti ja tasapuolisesti.

2.7 Työuupumus

Työuupumus kehittyy pitkittyneen stressin seurauksena, kun työntekijän voimavarat ehty- vät. Työstressi ja uupumus voidaan erottaa juuri kestopensa takia hetkellisestä ja ohimene- västä työstressistä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 74.) Mikäli työstressistä palautumisen keinot ovat työntekijällä epätarkoituksenmukaisia tai yksipuolisia, altistuu ihminen työ- uupumuksen syntymiselle (Manka 2015, 72).

Työuupumus on siis seurausta pitkittyneestä stressistä (kuvio 5). Työuupumukseen voi liit- tyä muitakin kuin työhön liittyviä tekijöitä, mutta sen kehittämisessä korostuvat kuitenkin työhön liittyvät syyt. Ongelmat muilla elämänalueilla eivät aiheuta yksinään työuupumusta, jos työolosuhteet ovat hyvät. Ne saattavat kuitenkin vauhdittaa työuupumus oireiden kehiti- tymistä silloin, kun työkuormitus ei ole tasapainossa. (Manka 2015, 82.) Mikäli työntekijä kuitenkin kokee työnsä merkityksellisenä, pitkittyntykään työstressi ei välttämättä johda

työuupumuksen syntymiseen. Stressi johtaa työuupumukseen silloin, jos sopeutuminen ei ole riittävää ja palautuminen ei onnistu. (Peltomaa 2015, 70.)



Kuvio 5. Stressistä työuupumukseen (mukaillen Mannermaa 2018)

Kohonnutta riskiä työuupumukseen aiheuttaa voimakas uhrautuvaisuus ja perfektionismi. Ihmiset, joille työ on elämän merkittävä sisältö, ovat alttiimpia työuupumukselle, koska työn vaikeudet heijastuvat koko elämään. (Manka 2015, 72–73.) Vahva innostus työhön voi ruokkia työssä uupumista, jolloin työ on niin kiinnostavaa, että se imee kaikki voimat huomaamatta. Yksilön neuroottisuus on keskeinen altistava luonteenpiirre työssä uupumiselle. Perfektionisti jää kiinni työn yksityiskohtiin eikä voi välttämättä aloittaa jotain tehtävää lainkaan, jollei usko voivansa tehdä sitä täydellisesti. Perfektionisti käyttää myös paljon aikaa pientenkin virheiden välttelyyn sekä voi jäädä kiinni kriittiseen palautteeseen ja virheisiin. (Airaskorpi 2020, 98–99.)

Uupumus kehittyy vaiheittain. Työuupumuksen tunnistaa muun muassa siitä, kun työn ilo ja työmotivaatio ovat kadonneet. Työuupumuksen varhaisia merkkejä ovat turhautuneisuus ja lisääntynyt oman onnistumisen epäily, väsymys ja kyynisyys asioihin. Sosiaalisten suhteiden haurastuminen on uupumisen ensimmäisiä merkkejä. Uupuvan toimeliaisuus on aktiivisuutta ilman tulosta. Uupuneella ei ole energiaa eikä aikaa tavata ketään. (Varma & Mielenterveysseura.)

Työuupumus on vakava häiriötila, jolle on ominaista kyynistynyt asenne työhön ja työka- vereihin, kokonaisvaltainen henkinen ja fyysinen väsymys sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumus kehittyy yleensä vähitellen. Se on tuloksena siitä, että työntekijä on liian paljon ja liian kauan antanut itsestään työlle. Työntekijä voi joutua työuupumuksen alueelle silloin, kun työhön laitettut panostukset kuten taidot, aika ja uhraukset eivät anna

vastinetta. Näitä vastineita voi olla esimerkiksi ammatillinen kehitys, sisältö ja tyydytys. Energiavarastot ovat tällöin tyhjentyneet ja asioiden käsittelyyn ei enää riitä voimia. Työkavereita tai asiakkaita ei tällöin kohtele yksilöinä vaan objekteina. Tällöin myös omien suoritusten kritisointi on yleistä. (Manka 2015, 34, 81.)

Työuupumus heikentää työkykyä, josta aiheutuu työpoissaoloja, ennenaikaiselle eläkkeelle jäämistä ja ammatinvaihtoa. Työuupuneilla on kymmenkertaisesti poissaoloja muihin työntekijöihin verrattuna ja kolme kertaa suurempi tarve koulututta uuteen ammattiin. Ylikuormitustila ja työuupumus kehittyvät yleensä pitkän ajan kuluessa. Niistä fyysisesti, että psyykkisesti toipuminen voi kestää kuukausia ja jopa vuosia. Olennaista toipumisessa on juuri riittävän pitkä toipumisaika, jotta mieli ja keho voivat toipua ja palautua. Työuupumuksen jälkeen elämä jatkuu erilaisena, sillä suhde työhön ja itseen on muuttunut. Vaikka se on monille elämän raskaimpia vaiheita, se voi olla myös merkittävä henkisen kasvun vaihe elämässä. (Peltomaa 2015, 71.)

Uupumus häiritsee myös unta, joka selittää osan uupumuksessa havaitusta toimintakyvyn heikkenemisestä. Vähäiset univaikeudet ennustavat täten uupumuksesta toipumista ja töihin paluuta uupumukseen liittyvältä sairauslomalta. Unen ja uupumuksen välinen suhde on kaksisuuntainen ja lisäävät toistensa esiintymisen riskiä. Uupumus lisää unen häiriintymisen todennäköisyyttä ja unen säilyminen melko hyvänä, lisää se todennäköisyyttä uupumuksesta toipumiseen. Unen puute on elimistölle stressitekijä. Unen jääminen vaillinaiseksi, aiheuttaa se stressille tyypillisiä muutoksia fysiologisissa toiminnoissa, kuten vastustuskyvyssä taudinaiheuttajia vastaan, sokeriaineenvaihdunnassa sekä autonomisen hermoston toiminnassa. (Sallinen & Ahola 2012, 86–87.)

Työuupumukselle altistavia tekijöitä on havaittu aiheutuvan muun muassa ylikuormitus työssä, työnkuvan ja työroolin epäselvyys, omat sisäiset vaatimukset ja odotukset ja sosiaalisen tuen puute. Hyvin yleinen syy työuupumuksen syntymiseen on työn laadullinen tai määrällinen ylikuormitus. Laadullista ylikuormitusta työntekijälle aiheuttavat työtehtävien vaativuus ja jatkuva tiedon omaksumisen tarve. Määrällistä ylikuormitusta aiheuttavat muun esimerkiksi aikapaine, kiire ja suuri asiakasmäärä. Liiotellun korkea vaatimustaso omassa ja muiden tekemässä työssä kuormittavat, koska tällöin työssä oleminen ja sen tekeminen aiheuttavat paljon stressiä. Työkuvan rooliristiriidat kuormittavat työntekijää, koska oman roolin ja siihen liittyvien velvollisuuksien jatkuva arviointi on rasittavaa. (Manka 2015, 81–82.)

Työuupumuksen ehkäisyyn vaikuttaa huomattavasti työyhteisö. Työpaikassa, jossa työkäyttö on hyvää, suojaa se merkittävästi työssä väsymiseltä ja uupumiselta. Sairaspoissaolojen määrä on myös matalampi kuin työpaikoissa, jossa kärsitään huonosta työkäytöstä. (Aro 2018, 53.) Turvaton työilmapiiri voi olla ahdistava, pelottava, jännittävä tai arvosteleva. Ilmapiirin ollessa turvaton, ihmisen keho on jännittynyt ja mieli jatkuvassa valmiudessa hälyttämään vaarasta. (Leino 2020, 132.) Ihmissuhdeongelmat työpaikalla ovat mieltä kuormittavia ja niiden on havaittu heikentävän vastustuskykyä ja lisäävän siten sairastuvuutta. Esimiehen ja työtoverien tuen puute onkin usein syynä työntekijän työuupumuksen synnyssä. (Manka 2015, 72.)

3 Työstä palautuminen

Tässä luvussa esitetään, mistä työstä palautuminen muodostuu ja mitkä eri tekijät uhkaavat työstä palautumista. Luvussa nostetaan myös esille fysiologinen ja psykologinen näkökulma työstä palautumisessa.

Työstä palautuminen on jaettu alalukujen avulla selkeisiin kappaleisiin, jonka kautta työstä palautumisen eri aihealueita käsitellään. Nämä alaluvut ovat työstä palautumisen tarve ja kuormitustekijöitä, psykologinen ja fysiologinen palautuminen, palautumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä palautuminen työ- ja vapaa-ajalla.

3.1 Työstä palautumisen tarve ja kuormitustekijöitä

Työssäkäyville aikuisille palautumisen tarve liittyy laajalti työhön liittyviin asioihin, koska työ on merkittävä kuormitustekijä. Kohtuullisen työpäivän voi määritellä siten, että sen kesto ja intensiteetti mahdollistavat sekä henkisen että ruumiillisen palautumisen ennen seuraavaa työpäivää. (Peltomaa 2015, 88.) Palautumisen ja levon puutteen on todettu olevan jopa suurempi terveysriski, kuin työn ja vapaa-ajan sisältämän stressin (Kinnunen & Rusko 2009, 38).

Työstä palautuminen on prosessi, jonka aikana työntekijän tila palautuu työpäivän aikana koetusta kuormituksesta ja stressistä työpäivän alkamista edeltävälle tasolle (Kinnunen & Feldt 2009, 8). Palautuminen on stressin ja rasituksen vastavoima, jolloin ihminen elpyy stressitilasta (Peltomaa 2015, 82). Palautuminen korjaa siis kuormituksen, stressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset ihmiseen ja hänen elimistöönsä. Väsyminen ja voimavarojen väheneminen johtaa palautumisen tarpeeseen. Palautuminen on onnistunut, kun työntekijä kokee olevansa jälleen kyvykäs ja valmis jatkamaan töitään (psykologinen palautuminen), ja kun henkilön elimistö on stressin aiheuttaman viriämisen jälkeen palautunut perustasolle riittävän pitkäksi ajaksi (fysiologinen palautuminen). (Kinnunen & Feldt 2009, 7–10.)

Nykyajan työn tekemisen haasteena on, että mahdollisuus tehdä töitä on lähes rajatonta. Etätöiden tekemisen määrä on moninkertaistunut, jolloin työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt. Töitä tehdään esimerkiksi työpaikalla, kotona, kulkuvälineissä ja mökillä. Palkansaajista kolmannes liikkuu myös työpaikkakunnalla, Suomessa tai ulkomailla vähintään neljänsosan työajastaan. Teknologia mahdollistaa jatkuvan saatavilla olon ja vähintäänkin

tulevaisuudessa yhteiskuntamme on aina auki. Työn teon rajattomuus ja riippumattomuus ajasta ja paikasta korostaa oman kyvyn asettaa työlleen rajoja. (Manka 2015, 189–190.)

Koulutuslalla työskentelevillä palautuminen on uhattuna alalle tyypillisen työn rajattomuuden ja sitoutuneisuuden vuoksi. Alalle ominaisen työn rajattomuuden vuoksi työntekijän kyky asettaa työnteolleen rajat joutuvat koetukselle. Koulutusalan työntekijät voivat myös nostaa aina työn tavoitetasoa, joka johtaa riskiin riittämättömyyden tunteista. Koulutuslalla työskentelevät ovat myös erittäin sitoutuneista työhönsä, aina ylisitoutumiseen asti. (Kinnunen & Mauno 2009, 141–142.)

Korkeat vaatimukset työssä lisäävät merkittävästi palautumisen tarvetta. Resurssien jatkuva ehtyminen johtaa kuormitusvaikutuksiin, kuten väsymykseen, joilla voi olla kielteisiä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja terveyteen. Resurssien ehtymisen estämiseksi työntekijän tulisi säädellä omia resurssejaan. (Sonnentag & Zijlstra 2006, 330.) Palautumisen tarve kuvaa työntekijän tarvetta saada työstä katkos. Tarve ilmenee energian puutteena, vuorovaikutuksesta vetäytymisenä ja ylikuormittumisena, eikä työntekijä ole työpäivän jälkeen oma itsensä. Mankan mukaan palautumisen tarvetta ennakoivat erityisesti työn kova vauhti ja määrä sekä tunnekuormitus. (Manka 2015, 190–191.)

Työstä palautumisessa on kyse ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen palautumisesta stressiä ja kuormitusta edeltävälle tasolle. Kuormituksen kannalta ei ole väliä, onko kuormitus positiivista vai negatiivista. Ihminen tarvitsee työstä irtaantumista, on työ kuinka mukavaa tahansa. Hyvinvoinnin kannalta riittävä lepo on tärkeää. Laiminlyödessä kehon ja mielen tarvetta palautua, ihminen altistaa itsensä vakavillekin kroonisen stressin seurauksille. (Jaakkola 2018, 15.) Jokaisen ihmisen tulisi oppia tunnistamaan oma tarve työn kuormituksesta elpymiselle. Riittämätön palautuminen ennustaa myöhemmin ilmeneviä psykosomaattisia oireita, poissaoloja työstä ja työuupumusta. (Manka 2015, 189.)

Työ voi kuormittaa laadullisesti tai määrällisesti, sekä siinä voi olla sekä palautumista auttavia että estäviä ominaisuuksia (Jaakkola 2018, 114–116). Laadullisessa kuormituksessa on kyse työssä tarvittavista taidoista ja ponnisteluista (usein kognitiivisia), joita työssä suoriutuminen vaatii. Määrälliset vaatimukset viittaavat työn määrään ja työtahtiin. (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 64.) Työn vaatimuksia voivat olla esimerkiksi työn aikapaineet, vaatavuus ja vastuullisuus, stressaava työympäristö, työn fyysinen kuormittavuus sekä

emotionaalisesti vaativa vuorovaikutus asiakkaiden ja opiskelijoiden kanssa (Jaakkola 2018, 116).

Työn laadullisia kuormitustekijöitä arvioitaessa, keskeistä on yksilön henkilökohtainen näkemys ja oma arvio työn ominaispiirteiden kuormittavuudesta. Kuormitustekijät eivät ole välttämättä ulkoisesti havainnoitavissa, vaan ne liittyvät työntekijän mielensisäiseen kognitiiviseen ja emotionaaliseen prosessointiin ja ovat kiinteässä vuorovaikutussuhteessa omaan työhön. (Mauno ym. 2017, 65.)

Monet työn vaatimuksista voivat olla positiivisia, mutta kuormitusta voi tapahtua pidemmällä aikavälillä, jos palautuminen ei ole siitä riittävää. Työn voimavaroja, jotka vähentävät työn vaatimusten kuormittavuutta ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, hyvä työyhteisö, esimiehen oikeudenmukaisuus ja häneltä saatu tuki sekä varmuus oman työpaikan säilymisestä. Negatiivisia kuormitustekijöitä voivat olla vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, esimiehen epäoikeudenmukaisuus ja vähäinen tuki, huono työyhteisö ja epävarmuus työpaikan säilymisestä. Arvoristiriidat sekä epätietoisuus organisaation eettisistä toimintatavoista ja jatkuvat eettiset dilemmat voivat myös altistaa työuupumukselle. Mitä suurempaa epätasapainoa työntekijä kokee voimavarojen ja vaatimusten välillä, sitä suurempaa on hänen palautumisen tarpeensa. (Jaakkola 2018, 116–117.)

Moni työ sisältää laadullisesti useita kuormitustekijöitä yhtäaikaisesti. Tällöin työntekijä altistuu kuormitusriskille, joka aiheuttaa mahdollisia hyvinvoinnin ongelmia. (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 65.) Mauno, Huhtala & Kinnunen (2017, 65–67) ovat jakaneet laadulliset kuormitustekijät kuuteen eri kategoriaan ja selventäneet, mitä kuormitustekijät työntekijälle tarkoittaa (liite 5). Nämä kuusi laadullista kuormitustekijää ovat työn eettiset ja emotionaaliset vaatimukset, työn intensiivisyyden ja kognitiiviset vaatimukset, työn epävarmuus sekä työn ja perheen ristiriita. Opettajan työssä näitä laadullisia kuormitustekijöitä on useita, koska opettajan työ on sekä emotionaalisesti, sosiaalisesti ja kognitiivisesti vaativaa, koska opetus tapahtuu opiskelijan kanssa vuorovaikutuksessa sekä opettajan tulee hallita opetettava aine. Sosiaalista vuorovaikutusta vaativa työ ihmisten kanssa onkin emotionaalisesti kuormittavaa. Etenkin jos vuorovaikutustilanteessa otetaan vastaan, työstetään ja käsitellään asiakkaiden (yleensä kielteisiä) tunnereaktioita tai jos työssä edellytetään työntekijän omien todellisten tunteiden piilottamista vuorovaikutustilanteissa. Kognitiivisesti kuormittava työ vaatii tiedon käsittelyä, tuottamista, tulkintaa, muistamista,

ajatustyötä, monimutkaista päätöksentekoa, luovaa ideointia tai ongelmanratkaisua. Työn kognitiivisia vaatimuksia ovat myös rooliristiriidat, rooliylikuormitus ja rooliepäselvyys, koska ne edellyttävät työntekijältä kognitiivista prosessointia. (Mauno ym. 2017, 65–67.)

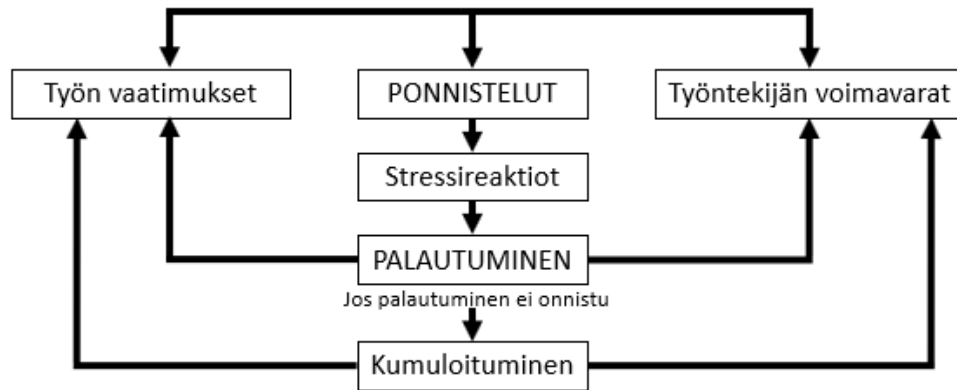
3.2 Psykologinen ja fysiologinen palautuminen

Psykkisellä palautumisella tarkoitetaan ihmisen kokeman kuormittuneisuuden ja väsymyksen vähenemistä sekä sitä, että ihminen kokee itsensä valmiiksi jatkamaan työskentelyänsä tai kohtaamaan uusia haasteita. Tarvetta palautumiselle kuvaa paineen, ärtymyksen ja ylikuormituksen tuntemukset, energian puute sekä tarve vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Ihmisen kokiessa jatkuvasti psyykkisen palautumisen tarvetta, ennakoitsee psykosomaattista oirehtimista ja uupumusta. (Peltomaa 2015, 86.) Kun ihmisen mieli on hengästynyt, tulee ajattelusta hermostunutta ja pinnallista sekä tunteet ja asiat sekoittuvat (Niemi & Hietaniemi 2020, 119).

Työstä irrottautuminen on tärkeää, jotta palautuminen työstressistä on mahdollista. Ihmisen ollessa psyykkisesti irti työstään, hän ei ajattele velvollisuuksiaan tai muita työhön liittyviä tehtäviään. Työhön liittyviin puheluihin vastaaminen tai muiden työtehtävien hoitaminen vapaa-ajalla estää psykologisen irrottautumisen työstä. Jos työntekijä ei irrottaudu työstään vapaa-ajalla, samat toiminnalliset systeemit kuormittuvat kuin työssä ollessa, jolloin palautumiseen yhteydessä olevaa irrottautumista ei tapahdu. Psykologinen irrottautuminen on yhteydessä väsymykseen, uniongelmien, palautumistarpeeseen, psyykkiseen oirehtimiseen, palautumistarpeeseen ja vähäisiin depressiivisiin oireisiin. (Peltomaa 2015, 87.)

Työkuormituksesta palautumisessa on olennaista uudet sisäiset voimavarat, kuten energia ja myönteinen mieliala (Manka & Manka 2018, 182). Rentoutunut olotila, jolloin ihminen on rauhallinen ja kokee myönteistä tunnetilaa, voidaan saada aikaan tarkoituksellisesti meditaation tai rentoutumisharjoitusten avulla. Rentoutunut olotila voi myös syntyä vapaa-ajan toimintojen yhteydessä, esimerkiksi luonnossa liikkuesssa tai musiikkia kuunnellussa. Rentoutuminen ja elimistön alhainen virittyminen on tärkeää, koska pitkäaikainen elimistön virittyminen lisää sairastumisriskiä. Rentoutumisella saadaan aikaan myönteisiä tunnetiloja, vähentää virittymistasoa sekä auttaa vähentämään stressioireita. (Peltomaa 2015, 87.)

Meijman & Mulder, (1998) ovat luoneet ponnistelujen ja palautumisen mallin (kuvio 6), joka käsittelee työntekijän kokeman kuormituksen ja palautumisen välistä suhdetta. Malli havainnoi työn vaatimusten työntekijälle aiheuttamien ponnistelujen ja palautumisen suhdetta toisiinsa. (Kinnunen & Feldt 2009, 8–9.)



Kuvio 6. Ponnistelujen ja palautumisen malli (mukaillen Meijman & Mulder, 1998)

Ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan työntekijä ponnistelee vastatakseen työn vaatimuksiin senhetkisten voimavarojensa mukaan. Nämä voimavarat muodostuvat työntekijälle hänen psykologisista taidoistaan, reagointitaidoista (esim. selviytymiskeinot, tunne-elämän tasapainoisuus, pystyvyysusko) sekä psykofysiologisesta tilasta. Työajan jälkeen työntekijän palautuminen voi alkaa, kun työn vaatimusten aiheuttamat kuormitusreaktiot vähenevät. Ponnistelujen ja palautumisen tasapainon vuoksi työntekijän pitäisi ehtiä palautumaan aikaisemmasta kuormituksesta ennen kuin joutuu jälleen ponnistelemaan työssään. Tällainen tasapaino on työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden vuoksi tärkeää. (Kinnunen & Feldt 2009, 8–9.)

Hektinen elämä aiheuttaa jatkuvaa ärsyketulvaa ja sympaattisen hermoston vaste on usein suuri ison osan päivästä. Hyvinvoinnin ja terveyden kannalta on tärkeää, että ihmisen parasympaattinen hermosto aktivoituu päivän aikana, jolloin keho alkaa rauhoittumaan. (Leino 2020, 110.) Fysiologisesti palautumisen prosessissa elimistön vireystila palautuu kuormitusta edeltävälle tasolle. Fysiologinen stressitila ilmenee sykevälivaihtelun laskuna autonomisen hermoston tasolla ja palautuminen puolestaan sen nousuna. (Peltonen 2015, 82.)

Autonomisen eli tahdosta riippumattoman hermoston tehtävänä on kuljettaa viestejä ihon pinnalta, nivelpinnoilta, jänteistä ja sisäelimiltä keskushermostoon eli selkäyttimeen ja aivoihin (Jaakkola 2018, 25). Autonominen hermosto ja hypothalamus-aivolisäke-lisämunuais-akseli (HPA-järjestelmä) säätelevät fysiologisesta stressitilasta palautumista (Peltomaa 2015, 85). Autonominen hermosto jakautuu kahteen haaraan, elimistöä aktivoivaan ja kiihdyttävään sympaattiseen hermostoon sekä elimistöä rauhoittavaan parasympaattiseen hermostoon (Jaakkola 2018, 25).

Työntekijän kokema stressi saa aikaan autonomisen hermoston sympaattisen osan aktiivisuuden kohoamisen (Peltomaa 2015, 85). Stressi- tai aktiivisuushermostoksi kutsuttu sympaattinen hermosto aktivoituu fyysisessä rasituksessa ja stressissä. Se säätelee esimerkiksi perusaineenvaihduntaa sekä stressihormonien erityksen aktivoimista. (Jaakkola 2018, 29.)

Palautumisesta vastaa hermoston parasympaattinen osa (Peltomaa 2015, 85). Parasympaattinen hermosto aktivoituu levon ja palautumisen aikana. Parasympaattinen hermosto saa aikaan esimerkiksi verenpaineen ja sydämen sykkeen laskun. Sen aktivoituessa sydämen syke muuttuu epäsäännöllisemmäksi ja sykevälivaihtelu suurenee. Parasympaattisen hermoston aktivoitumisen tilassa ihminen hakeutuu mielellään yhteyteen toisten ihmisten kanssa, on sosiaalisempi ja hyväntuulisempi ja ihmisellä on rauhallinen ja hyvä olo. (Jaakkola 2018, 25, 35.)

Autonomisen hermoston toimintaa ei voi säädellä tahdonalaisesti, mutta parasympaattisen hermoston aktiivisuuteen voidaan kuitenkin vaikuttaa välillisesti rentoutusharjoitusten avulla. Toistamalla rentoutusharjoituksia riittävän usein, voi työntekijä oppia vahvistamaan parasympaattista toimintaa ja säätelemään kehonsa tilaa. (Peltomaa 2015, 85.)

Aivojen limbinen järjestelmä eli emotionaalinen taso vastaa oppimiskyvystä, reaktiivisuudesta, tunnepitoisista muistikuvista, viesteistä ja yhteyden muodostamisesta paikkoihin ja ihmisiin. Limbinen järjestelmä vastaa kysymykseen, onko jokin asia epämiellyttävä vai miellyttävä. Sen kautta prosessoidaan myös perustunteita, kuten vihaa, pelkoa, turvattuutta ja turvallisuutta. Limbisen järjestelmän alueella sijaitsee hippokampus, joka vastaa pääosin muistin toiminnasta ja säätelee stressijärjestelmää. Hippokampus avustaa tunne merkitysten määrittämisestä vastaavaa amygdalaa eli manteliumaketta vertaamalla uusia tietoja vanhoihin kokemuksiin. Limbisen järjestelmän manteliumake on ihmisen

”hätäkeskus”, joka aistiessaan vaaran lähettää nopeasti viestin hypotalamukseen ja aivo-runkoon. Hypotalamus ja aivolisäke ovat hormonierityksen tärkeimpiä komentokeskuksia. Ne lisäksi erittävät muita hormoneja, kuten oksitosiinia ja vasopressiiniä. Nämä limbisen järjestelmän alueet aktivoivat palautumiseen ja stressiin liittyviä hormonaalisia ja autonomia reaktioita. Ihmisen ollessa ylikuormittunut limbinen järjestelmä saattaa herkistyä niin, että pienikin ärsyke aktivoi stressireaktion. Palautumisreaktioiden käynnistäminen ei tällöin välttämättä onnistu, vaikka ihminen pyrkisi rauhoittumaan ja rentoutumaan. (Jaakkola 2018, 26–27.)

Uuden palautumisteorian mukaan ihmisellä on aktiivinen palautumisjärjestelmä, jota kutsutaan rauhoittumisjärjestelmäksi. Rauhoittumisjärjestelmä toimii stressireaktiolle käänteisesti. Tämä rauhoittumisjärjestelmä aktivoituu muun muassa kosketuksesta, esimerkiksi hieronnan avulla sekä rauhallisten ja miellyttävien tilanteiden avulla. Tällöin elimistöön vapautuu oksitosiinihormonia. (Manka & Manka 2018, 182.) Aivolisäkkeestä erittyvä oksitosiini hormoni ohjaa ihmisen rauhoittumisjärjestelmää. Oksitosiini vaikuttaa sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä lievittää ahdistusta ja masennusta. Se parantaa kivunsietokykyä aktivoimalla endorfiinin eritystä ja saa aikaan rauhallisen olon. Oksitosiini aktivoi kiertäjäeli vagushermaa, joka on rentoutushermoston tärkein hermo. Vagusherma laskee sydämen sykettä, verenpainetta ja stressihormonien tasoa ja lisää ruuansulatusta ja ravinnon varastointia. Stressijärjestelmän aktivoitumista vähentävät ja oksitosiinin erittymistä lisäävät myötätunto, kokemus yhteydestä, hellä kosketus, silittely, ystävällinen katse ja lempeä puhe. (Jaakkola 2018, 19, 37.)

3.3 Palautumiseen vaikuttavia tekijöitä

Mitä enemmän ihminen tekee työtä, sitä haasteellisempaa työstä palautuminen on. Vähemmän kuormittava työ vaatii lyhyemmän palautumisajan kuin kuormittavampi työ. (Kinnunen, Siltaloppi & Mauno 2009, 41.) Osa ihmisen psykologisista mekanismeista kärsii, jos ihminen tekee pitkää, yli 50-tuntista työviikkoa. Tällöin kärsii työstä irrottautuminen, rentoutuminen sekä kontrollin tunne vapaa-aikaan. (Kinnunen & Mauno 2009, 143.) Määrällistä ylikuormitusta työssä pidetään yhtenä tärkeimmistä palautumista estävistä tekijöistä, koska työn määrällinen ylikuormitus rajoittaa työstä palautumista monella tavalla (Sonnentag & Bayer 2005, 395–396). Tähän liittyy kotiin vietävien töiden lisääntyminen, psykologisen irrottautumisen vaikeus töistä, sekä jatkuva huolestuneisuus seuraavan työpäivän työmäärästä ja siitä selviämisestä (Kinnunen ym. 2009, 43). Psykologisessa

irrottautumisessa työstä on mahdollisesti yksilöllisiä eroja, jotka vaikuttavat työntekijän kykyyn irrottautua työstä. Lisäksi psyykinen irrottautuminen työstä saattaa riippua paitsi työhön liittyvistä ja yksilöllisistä eroavaisuuksista myös työn ulkopuolisista tekijöistä sekä demografisista tekijöistä kuten ikä, sukupuoli ja lasten lukumäärä. (Sonntag & Bayer 2005, 397–398.)

Demografisista tekijöistä ikääntyminen ja naissukupuoli ennakoivat työstä palautumisen heikkoutta vapaa-aikana (Manka & Manka 2018, 184). Perhetilanteessa erityisesti kuormitusta aiheuttavat perhe-elämän vaativuus sekä ristiriita perheen ja työn välillä. Myös puolisoiden kotitöiden ja vapaa-ajan toiminnan tasapainottaminen voi vaikuttaa heidän toipumiseensa työpäivästä. (Saxbe, Repetti & Graesch 2011, 271.) Vapaa-aikana työstä palautumista estävät tunne oman ajan riittämättömydestä, vähäinen sosiaalinen aktiivisuus, vähäinen liikunta ja työn tekeminen vapaa-ajalla (Manka & Manka 2018, 184). Ikääntyessä riski palautumisen ongelmiin kasvaa sekä työstä irrottautuminen ja rentoutuminen vapaa-ajalla vaikeutuvat (Kinnunen & Feldt 2009, 25).

Työpäivän aikana tapahtuvat asiat ja työn ulkopuolinen aika edistävät työstä palautumista. Päivän aikana koettu kiire ja positiivinen stressi eivät haittaa, kun siitä on mahdollisuus palautua työn ulkopuolella. (Jaakkola 2018, 114.) Palautumisen kannalta kriittistä onkin myönteinen tunnetila, kielteisen tunnetilan vallitessa on mahdotonta palautua. Myönteistä tunnetilaa synnyttää hyvä työilmapiiri, ystävällisyys, yhdessä onnistuminen, valmiiksi saaminen, tuen osoittaminen ja saaminen sekä hyvä porukkahuumori. (Aro 2018, 102.) Työpäivän aikana koettu positiivinen stressi voi vaikuttaa siten, että yöpalautuminen on laadullisesti hyvää, jolloin seuraava päivä alkaa palautuneena. Liika kuormitus ja negatiivinen stressi voivat taas rikkoa unen siten, että palautuminen ei ole riittävää. (Jaakkola 2018, 114.)

Uni on ihmisen tärkein energianlähde, palautumisesta yli 90 prosenttia tapahtuu nukkessa (Niemi & Hietaniemi 2020, 100). Unen merkitys on ihmisen hyvinvoinnille ja palautumiselle erittäin suuri. Unen aikana aivot puhdistuvat päivän aikana syntyneestä kuonasta. (Leino 2020, 87.) Hyvänlaatuinen ja riittävä uni, jolloin ihminen nukkuu 7–9 tuntia yössä, edistää etenkin aivojen palautumista (Laitinen 2018, 162). Riittävä uni onkin ratkaisevassa roolissa työntekijän palautumiseen (Peltomaa 2015, 99). Unessa oppiminen syvenee, aivojen energiavarastot täyttyvät ja mieli käsittelee päivän aikana tapahtuneita sosiaalisia tilanteita (Laitinen 2018, 162). Mikäli unijakso ei ole riittävän pitkä tai yöunen laatu ei ole

hyvä, on ihminen väsynyt seuraavana päivänä ja hänen suorituskykynsä on laskenut monella tavalla (Peltomaa 2015, 99).

Työajan ulkopuolella jatkuva työn ajattelemisen vaikuttaa usein myös uneen. Aivojen ollessa levottomassa tilassa unen aikana, unen laatu kärsii ja palautuminen heikkenee. (Jaakkola 2018, 113.) Kinnusen & Maunon (2009, 16) mukaan uni vaikuttaa ihmisen palautumiseen niin psykologisesta kuin fysiologisesta näkökulmasta. Liian vähäinen uni vaikuttaa palautumiseen, jos uni on huonolaatuista tai työntekijä nukkuu liian vähän (Manka & Manka 2018, 184). Hyvää yöunta rakennetaan jo aamusta alkaen. Jos päivän aikana on paljon kuormittavia tekijöitä eikä palauttavia ja rentouttavia hetkiä juuri lainkaan, unenai-kainen palautuminen voi olla vähäisempää. (Leino 2020, 88.)

Univaje johtaa usein sinnikkyuden vähenemiseen, riskien ottamiseen sekä muiden elintapojen osalta epäterveellisiin valintoihin, kuten rasvaisten ja makeiden herkkujen syöntiin, energijuomien runsaaseen käyttöön sekä liikkumattomuuteen (Laitinen 2018, 162). Unen puute ja unihäiriöt on todettu johtavan väsymykseen, suoriutumisen alenemiseen sekä mielialan vaihteluihin. Uniongelmat lisäävät riskiä sairauksiin, kuten sydän- ja verisuonitauteihin, masennus- ja ahdistushäiriöihin sekä aikuistyyppin diabetekseen. Myös viitteitä uniongelmiin ja puolustusjärjestelmän häiriöiden yhteydestä on todettu. Väsymystilan muuttuessa krooniseksi, uni ei enää kykene eliminoimaan väsymystä ja palauttamaan voimavaroja, jonka vuoksi energiavarojen väheneminen jatkuu. (Kinnunen & Feldt 2009, 16.) Stressillä ja unen laadulla on yhteys keskenään, koska korkea stressitaso heikentää unen laatua (Peltomaa 2015, 100). Jos stressiin liittyvä fysiologinen toiminta (esim. stressihormonien erityminen, korkea syke) jatkuu unen aikana, muodostuu siitä pidemmällä aikavälillä terveysterveysriski (Kinnunen & Feldt 2009, 16).

Ruokavaliolla on tärkeä rooli palautumisessa unilääkäri Henri Tuomilehdon mukaan. Iso ateria keskellä päivää on stressipiikki elimistölle. Tämän vuoksi tasaisemmat ja kohtuullisen kokoiset ateriat ovat palautumisen kannalta terveellisempää. Ateriarytmin ollessa säännöllinen, olo pysyy virkeänä koko päivän. (Jaakkola 2018, 98.) Säännöllinen ja riittävä ruokarytmi, jossa ateriat ja välipalat syödään 3–4 tunnin välein on työkyvyn ja työstä palautumisen kannalta keskeistä, koska lihakset ja aivot tarvitsevat energiaa (Laitinen 2018, 162). Peltomaa (2015, 86) mukaan ravinnolla on vähintäänkin epäsuoria fysiologisia vaikutuksia palautumisen edistämiseen ja stressin lieventämiseen. Rasvainen ruoka ja

alkoholi aktivoivat rauhoittumisjärjestelmän oksitosiini hormonin tuotantoa, mutta reilusti nautittuna niillä on haitallisia vaikutuksia elimistöön (Jaakkola 2018, 38).

Liikunta vaikuttaa monin tavoin psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Se kohottaa mielialaa ja ehkäisee masennusta. Liikunta saa aikaan monia muutoksia aivojen toiminnassa lisäten aivoissa tapahtuvien tapahtuvaa välittäjäaineiden vaikutusta. Mielihyvähormonien vaikutus voimistuu, joka vaikuttaa positiivisesti mielialaan. (Peltomaa 2015, 110.) Liikunnalla on suuri merkitys työstä palautumiseen, se on tehokas älyllisen kunnon vaalija. Pitkäkestoinen ja kevyt, aerobinen liikunta auttaa oivaltamaan ja palauttamaan mieleen asioita, joka sopii loogisen ajattelun kiihdyttäjäksi. Lyhytkestoinen ja intensiivinen liikunta taas laittaa hormonit liikkeelle ja pyöristää tunnekuohuja. Paras hetki liikunnalle varsinkin tietotyön tekijöille on ennen lounasta. Tällöin liikunta herättää kehoa aamupäivän istumisen jälkeen ja mieli kirkastuu verenkierron aktivoituessa. Liikunta auttaa mieltä jaksamaan, ja positiivinen mieli auttaa liikkumaan heikompinakin hetkinä. (Niemi & Hietaniemi 2020, 109–115.)

3.4 Palautuminen työ- ja vapaa-ajalla

Työntekijän riittävä palautuminen on suurimpia työtehon kasvattamisen salaisuuksista. Riittävä palautuminen auttaa työntekijää keskittymään, ajattelemaan ja ratkomaan arjen haasteita tehokkaasti. Levänneenä ihminen toimii paremmin, mieli pursuilee uusia ideoita ja pienten arkisten ongelmien ratkaisu sujuu helposti. (Niemi & Hietaniemi 2020, 99–100.) Työntekijän tulisi kiinnittää palautumiseen päivittäin huomiota. Pienet elpymishetket työpäivän aikana lisäävät voimia. (Manka & Manka, 2018, 182.) Päiväaikaiset palautumishetket kantavat usein myös pitkälle saman vuorokauden aikana (Jaakkola 2018, 123). Elämää rytmittämällä ja jaksottamalla säädellään palautumisen määrää niin, että voimavarojen palautumiseen on riittävät mahdollisuudet. Tauot työpäivän aikana, vapaa-aika työpäivän jälkeen, vapaapäivät ja lomat ovat hetkiä, jolloin palautumista voi tapahtua. (Peltomaa 2015, 83.)

Mielelle tulisi antaa taukoja työpäivän aikana, jotta se toimii optimaalisesti. Taukoja kannattaa pitää ennakoivasti ja suunnitelmallisesti, koska tunne väsymyksestä kertoo, että työntekijä on jo pahasti väsymyksen puolella. Tauot eivät ole laiskottelua vaan tapa, joka tehostaa seuraavaa työjaksoa. Tauko voi olla esimerkiksi mikrotauo, joka kestää vain muutaman minuutin. Kätevin, nopein ja paras tapa rentoutumiseen on hengittäminen.

Huomion suuntaaminen riittävän syvään hengitykseen auttaa hermostoa rauhoittumaan. (Niemi & Hietaniemi 2020, 119–121.) Jaakkolan (2018, 114) mukaan myös lounastauko lisää virtaa, kun sen aikana irrottautuu työstään tarkoituksellisesti.

Manka & Mankan (2016, 184) mukaan elpymistä voi tapahtua neljän eri mekanismin mukaan vapaa-aikana. Näitä ovat rentoutunut olo, jolloin ihminen kokee vähäistä virittäytymistä ja myönteistä tunnetilaa. Psykologinen irrottautuminen, jolloin ihminen sulkee työasiat mielestä. Taidon hallintakokemus, jotka ovat erilaisia vapaa-ajankokemuksia. Ne tarjoavat mahdollisuuden kokea itsensä osaavaksi sekä vapaa-ajan kontrolli, jolloin on mahdollisuus päättää itse siitä, mitä vapaa-ajalla tekee. (Manka & Manka 2016, 184.) Jotta työntekijä pystyy palautumaan, tulee hänen välttää vapaa-aikana sellaista kuormitusta, joka kuluttaa samoja psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja kuin työ (Peltomaa, 83). Elämän hektisyyttä tulisi tasapainottaa palautumalla. Vauhdikkaan työn rinnalle ei kannata hankkia vauhtia vielä vapaa-aikaankin. (Niemi & Hietaniemi 2020, 101.) Rauhoittuminen ja rentoutuminen on olennaista mielen hyvinvoinnin, fyysisen palautumisen ja terveyden kannalta. Jokaisella ihmisellä on omat keinonsa, jolla saa itsensä rentoutumaan ja rauhoittumaan. Ihmisen tulee siis etsiä itselleen parhaiten sopivat palautumisen muodot, jotka tuntuvat itselle ja omaan arkeen sopivilta. (Leino 2020, 111.)

Luontoon hakeutuminen on helppo tapa irrottautua arjen vaatimuksista, koska keskittyminen suuntautuu tahattomasti luonnon elementteihin ja ihminen tuntee elvyttäviä tunteita, kuten lumoutumista. Luontoympäristön positiiviset vaikutukset ihmiseen aktivoituvat jo parinkymmenen minuutin luonnossa viettämisen jälkeen, jolloin sydämen syke laskee ja sykevälivaihtelu kasvaa. Tämä kertoo palautumishermoston aktivoitumisesta. Merkittäviä hyvinvointihyötyjä tulee puolen tunnin luontokäynneistä muutaman kerran viikossa. (Jaakkola 2018, 123.) Pidempiaikainen oleskelu metsässä parantaa ihmisen puolustuskykyä ja vaikuttaa positiivisesti tarkkaavaisuuteen (Leino 2020, 123). Manka & Manka (2018, 184–185) mukaan toimistotyötä muistuttavien stressitilanteiden jälkeen luontoympäristössä oleilu rentouttaa, kohentaa mielialaa ja itseluottamusta jo noin 4–7 minuutin kuluttua ja vaikutukset ovat vielä voimakkaammat, jos luontoympäristössä on vihreyden lisäksi vettä.

Palautuminen ei tarkoita kuitenkaan passiivisuutta. Harrastuksilla, jotka eroavat työn teon kuormitustekijöistä, on suotuisa vaikutus palautumiseen. Esimerkiksi innostavat harrastukset voivat johtaa psykologiseen palautumiseen, jonka avulla voidaan hankkia uusia sisäisiä voimavaroja, kuten pystyvyyden tunnetta ja positiivista mielialaa. (Peltomaa 2015, 83.)

Vapaa-ajan sosiaaliset kontaktit ja fyysinen aktiivisuus liikunnan parissa vähentävät väsymyksen tunnetta ja edistävät siten psyykkistä palautumista. Fyysisen aktiivisuuden positiivinen vaikutus palautumiseen perustuu siihen, että aktiivinen vapaa-aika edistää psyykkistä työstä irrottautumista. Myönteiset vaikutukset voivat syntyä myös parantuneen mielialan välityksellä, koska positiivisen mielialan on havaittu palauttavan tehokkaasti ihmisen voimavaroja. (Peltomaa 2015, 91–92.) Tekemällä jotain töihin liittymätöntä mutta tiukkaa ajattelua vaativaa, ajatukset stressin aiheista unohtuvat sillä hetkellä ja mielelle annetaan tilaa rentoutua. Palauttavien tekemisten ei pakosti tarvitse siis olla fyysistä metsässä rämppimistä, vaan esimerkiksi uuden kielen opiskelua hyvässä porukassa tai shakin peluu kaverin kanssa. (Niemi & Hietaniemi 2020, 118–119.)

Lomat ovat työstä palautumista varten, jolloin työntekijä palautuu tehdyn työn rasitteista ja kerää voimia tulevaa työjaksoa varten. Opettajien työn kokonaisvaltaisesta, niin fyysisestä kuin psyykkisestä rasituksesta palautuminen vaatii tarpeeksi aikaa. Opettaja ei välttämättä palaudu viikonlopun aikana edeltävästä työviikosta, eikä kykene keräämään voimia seuraavaan viikkoon. Pidemmät lomat ovat monille opettajille palautumisen, virkistymisen ja itsensä kehittämisen aikaa, jolloin voimia jaksamiseen haetaan kouluttautumalla. Kouluttautumisen kautta opettajat välttävät rutinoitumisen tunteita, urautumista ja kyllästymistä omaan työhönsä. (Aho 2011, 144, 146–147.) Lomalla on myönteisiä vaikutuksia palautumiselle erityisesti silloin, kun työntekijä pystyy jättämään työasiat mielestään loman ajaksi. Työkuormituksesta palautuminen onnistuu usein paremmin, jos työntekijä lähtee pois arkiympäristöstään. Lomamatkan rentouttavana kokeminen ja sen onnistuminen vaikuttaa kuitenkin siihen, miten myönteinen vaikutus sillä on. Loman hyvinvointivaikutukset ovat kuitenkin lyhytkestoisia, sen vuoksi lomaa olisi hyvä olla vuoden aikana useampia. (Sallinen & Ahola 2012, 82–83.) Lomien palauttava vaikutus katoaa jo noin 2 viikossa loman päättymisen jälkeen, jonka takia lomat eivät ole pitkäaikaisia suoja työstressiä vastaan. Työntekijän on nopeampi menettää voimavaroja kuin hankkia niitä, joten olennaista hyvinvoinnin kannalta on ylläpitää ja säästää voimavaroja. (Peltomaa 2015, 92.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta sekä siihen valitusta tutkimusmenetelmästä, kyselylomakkeesta, aineistosta ja siihen käytetyistä analyyseistä. Tutkimus aloitettiin valitsemalla aihe, jonka pohjalta luotiin tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelmassa määriteltiin tutkimuksen tavoite, tutkimusmenetelmä ja aikataulu tutkimuksen toteutukselle.

Tavoitteena tutkimuksessa oli selvittää toisen asteen opettajien työstä palautumista korona aikana. Tähän pääkysymykseen lähdettiin etsimään ratkaisua kolmen alaongelman avulla. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeen avulla, jonka jälkeen aineistoa käsiteltiin ja analysoitiin Excel-tilukkolaskentaohjelmalla.

4.1 Tutkimuksen kohde ja tavoite

Tutkimuksen kohteena olivat opettajana ja kouluttajana työskentelevät toisen asteen ammatilliset opettajat. Toisen asteen oppilaitoksia on Suomessa yhteensä noin 118 kappaletta. Tämä lukumäärä sisältää ammatilliset oppilaitokset, ammatilliset erityisoppilaitokset, ammatilliset erikoisoppilaitokset sekä ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset. (Tilastokeskus 2020.) Tavoitteena oli saada vastauksia useasta eri oppilaitoksesta ja eri koulutusalojen opettajilta. Kyselytutkimus kohdistettiin toisen asteen ammatillisiin oppilaitoksiin Suomessa sekä Facebookin suljettuihin opettajaryhmiin.

Tutkimuksessa lähestyttiin sähköpostitse 25 eri koulutuksenjärjestäjän toisen asteen ammatillista oppilaitosta eri puolilta Suomea, joilta kysyttiin kiinnostusta osallistua kyselytutkimukseen. Useasta oppilaitoksesta saatiin vastaus tutkimukseen osallistumisesta. Osa oppilaitoksista vastasi, ettei lähde tällä kertaa mukaan, koska heillä oli kyseisellä hetkellä useita työhyvinvointiin liittyviä kyselyitä meneillään tai juuri alkamassa. Osa oppilaitoksista oli kiinnostuneita vastaamaan kyselyyn, jos tutkimus olisi suunniteltu vain heidän tarpeidensa mukaisesti ja tutkimus olisi kohdistunut ainoastaan heidän oppilaitoksiinsa. Kuusi toisen asteen ammatillista oppilaitosta päätti osallistua kyselytutkimukseen.

Oppilaitokset, jotka olivat kiinnostuneita tutkimukseen osallistumisesta, jakoivat kyselylomakkeen saatekirjeineen (liite 1) tutkimuskohteena olevalle henkilöstölleen. Useaan

oppilaitokseen haettiin erikseen kyselytutkimusta varten myös tutkimuslupa. Oppilaitosten lisäksi kyselytutkimus jaettiin kolmeen suljettuun opettajaryhmään, jotta kyselytutkimus tavoittaisi mahdollisimman paljon ammatillisia opettajia Suomessa. Kyselyyn vastasi yhteensä 438 ammatillista opettajaa.

Tavoitteena oli saada tämän tutkimuksen avulla tietoa tämänhetkisestä toisen asteen ammatillisen opettajan työhyvinvointiin liittyvästä työstä palautumisesta sekä saada tietoa opettajille merkityksellisistä tavoista ja asioista työstä palautumiseksi.

4.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä menetelmällä, koska tutkimuksessa tavoiteltiin mahdollisimman suurta vastausmäärää. Kvantitatiivisella menetelmällä on mahdollista kysyä arkaluonteisempia asioita, koska vastaajat pysyvät anonyymeina. (Heikkilä 2014, 15.) Menetelmän valinnalla pyrittiin myös minimoimaan tutkijoiden näkemysten vaikutukset tutkittavaan aiheeseen sekä virheellisten tulkintojen mahdollisuus pyrittiin minimoimaan menetelmä valinnalla.

Tutkimusmenetelmä valintaa tehtäessä oli tunnistettu työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä sekä palautumiseen vaikuttavia tekijöitä. Nämä tunnistetut tekijät tiedostettiin omien kokemusten, teorian ja aikaisempien tutkimusten avulla. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän valintaa tähän tutkimukseen tuki tutkimuksen tavoite, jolla pyrittiin selvittämään mitkä näistä tuntemuksista ovat sellaisia, joita toisen asteen ammatilliset opettajat tällä hetkellä kokevat.

Populaatio eli kohderyhmä tutkimuksessa oli toisen asteen ammatilliset opettajat. Kaikkien toisen asteen ammatillisten opettajien saaminen mukaan tutkimukseen olisi ollut mahdollonta, jonka vuoksi tutkimuksessa keskityttiin pienemmän otoksen tutkimiseen. Otos edustaa otantatutkimuksessa perusjoukkoa, jonka avulla saatuja tuloksia voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Kananen 2011, 65.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen edellytysten mukaisesti toisen asteen ammatilliset opettajat olivat tutkimuksen kohderyhmänä riittävän suuri ja edustava joukko. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään prosentiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. (Heikkilä 2014, 16.) Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä oli sopiva suuren henkilöstöryhmän työhyvinvoinnin kartoittamiseen verkkokyselytutkimuksena. Kysely on aineiston keräämisen

tapa, jossa kysymysten muoto ja järjestys on vakioitu kaikille kyselyyn vastaaville. (Vilkkä 2007, 27.) Määrällinen tutkimus antaa yleisen kuvan laajan joukon ja näiden muuttujien välisistä eroavaisuuksista. Menetelmä vastaa kysymyksiin ”kuinka moni”, ”kuinka paljon” sekä ”kuinka usein” (Vilkkä 2007, 14). Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella ei olisi pystytty saamaan yhtä kattavaa otoksen kokoa kuin kvantitatiivisella tutkimuksella. Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä tutkimusjoukko olisi supistunut merkittävän paljon pienemmäksi, eikä se olisi enää vastannut tutkimuksen tarkoitusta, koska tarkoituksena oli saada kuva opetuskentän tämän hetken tuntemuksista.

Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään. Mittauksen tuloksena saatua aineistoa käsitellään kvantitatiivisessa tutkimuksessa tilastollisin menetelmin. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka tavoitteena on tuottaa perusteltua, yleistettävää sekä luotettavaa tietoa. Kvantitatiivinen tutkimus voidaan tehdä siinä vaiheessa, kun tutkittava ilmiö on täsmentynyt riittävästi. Tutkittava ilmiö tulee määrittää niin hyvin, että sitä voi mitata kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmin. (Kananen 2008, 10.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytettävät mittarit ovat määrällisiä. Tutkittavan ilmiön määrittämisen jälkeen menetelminä ovat kysymykset, jotka muodostavat tiedonkeruumenetelmän eli kyselylomakkeen. Kysymykset ovat johdettu ilmiön muuttujista eli tekijöistä, joista ilmiö koostuu. (Kananen 2011, 18.) Kerätessä aineistoa standardisoituja tutkimuslomakkeita käytetään yleensä valmiine vastausvaihtoehtoineen, jossa pyritään numeeristen suureiden avulla kuvaamaan asioita. Saatuja tuloksia voidaan havainnollistaa kuvioiden ja taulukoiden avulla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään usein myös tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia tai eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Tilastollisen päättelyn keinoin aineistosta saatuja tuloksia pyritään yleistämään tutkittuja havaintoyksiköitä laajempaan joukkoon. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta asioiden syitä ei pystytä riittävästi selvittämään. (Heikkilä 2014, 16.)

4.3 Tutkimusaineiston keruu

Kyselytutkimuksen otantajoukkoa päätettiin lähteä hankkimaan ammatillisen Opettaja-lehden, ammatillisten koulujen sekä suljettujen opettajaryhmien kautta. Opettajalehden päätoimittajalle lähetettiin tammikuun alussa 2021 sähköpostia kyselytutkimukseen liittyen. Opettaja-lehden päätoimittajan ohjeistuksen mukaan lehteen tehtiin kyselytutkimukseen liittyvä lyhyt artikkeli, jonka tarkoitus oli päätyä Opettaja-lehden mielipideosastolle 2/2021

tai 3/2021 numeroon. Valitettavasti opinnäytetyön tekijöistä riippumattomista syistä artikkelia ei julkaistu ajoissa, eikä kyselytutkimuksesta kertova artikkeli päätynyt lehteen.

Ammatillisia oppilaitoksia kartoitettiin opinnäytetyötä varten maantieteellisesti laajasti eri puolilta Suomea, jotka listattiin Excel-taulukoon. Ammatillisiin oppilaitoksiin otettiin yhteyttä sähköpostitse helmikuun alussa 2021, jossa tiedusteltiin kiinnostuksesta osallistua kyselytutkimukseen. Tämän jälkeen kyselyn saatekirje (liite 1) lähetettiin oppilaitoksiin, jotka olivat kiinnostuneita tutkimukseen osallistumisesta. Tämän lisäksi saatekirje jaettiin sosiaalisen median kolmeen suljettuun opettajaryhmään. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen aihe ja sen tarkoitus. Saatekirjeessä painotettiin tulosten käsittelyn luottamuksellisuutta ja anonyymiteettä. Kysely oli avoinna yhteensä kolme viikkoa.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, joka luotiin selainpohjaisella Webropol-työkälulla. Kyselylomake (liite 2) muodostui tutkimusongelmia sekä tietoperustaa hyödyntäen. Kysely toteutettiin anonyymisti sähköisellä kyselylomakkeella, jonka pystyi täyttämään tietokoneella, tabletilla tai puhelimella. Kyselylomake koostui 13 kysymyksestä, jotka liittyivät taustamuuttujiin, työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen liittyviin tekijöihin. Kyselyn kysymykset olivat monivalintakysymyksiä ja -väittämiä, joista jokaiseen kysymykseen tuli vastata päästäkseen kyselyssä etenemään. Kysymysten alla oli väittämiä, joista vastaaja valitsi vaihtoehdon, joka oli lähimpänä hänen omaa mielipidettänsä. Kahteen kysymykseen (kysymys 9. ja 13.) oli vastaajalla myös mahdollisuus valita ”muu/mikä”-vaihtoehto.

Ennen kyselylomakkeen julkaisua se käytiin läpi kyselytutkimuksiin perehtyneen opettajan sekä opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Ohjaajan kanssa varmistettiin, että lomakkeen kysymykset olivat selkeitä ja oleellisia. Tarpeellisten muutosten jälkeen lomake testattiin vielä muutaman ammatillisen opettajan avustuksella. Lomakkeen toimivuutta testattiin myös mobiililaitteella ja tietokoneella.

4.4 Tutkimustulosten analysointi

Tutkimusta tehdessä tulee suunnitella ja rajata tutkittava aihealue, ja päättää mitä siitä halutaan tutkia ja miksi. Keskeisenä seikkana onkin, että mitä tutkimuksella halutaan selvittää ja mitä tutkimuksen kautta saadulla tiedolla tehdään. Saatuja tuloksia on osattava lukea ja tulkita oikein, tulkitseminen onkin helpompaa, kun oivaltaa mihin tutkimuksella on alun perin pyritty. (Heikkilä 2017, 73.) Tutkimusaineistoa analysoitiin selittämiseen

pyrkivällä lähestymistavalla, jossa käytetään tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 224).

Tietojen keräämisessä käytettiin Webropol-kyselytyökalua ja tulosten analysoimiseen käytettiin Excel-tilustaulukkolaskentaohjelmaa. Webropolin kautta saatiin kyselystä raportti, joka kertoi vastausten määrän lukuina ja prosentteina sekä pylväsdiagrammit, mitä ei kuitenkaan käytetty sellaisenaan raportissa. Pylväsdiagrammit toimivat kyselytutkimuksen vertailudiagrammeina Excelin kautta tuotettujen diagrammien kanssa. Kyselytutkimuksen kysymyksistä osa oli muodoltaan sekamuotoisia kysymyksiä, joten näiden kysymysten tietojen käsittely vaati manuaalista käsityötä vastausten luokittelussa. Taulukoinneissa saatiin tutkimuksen kannalta tarpeelliset tunnusluvut perus- ja ristiintaulukoinnin kautta. Työn laajuuden vuoksi opinnäytetyöntekijät tulivat siihen tulokseen, että perus- ja ristiintaulukointi, keskiarvo ja n-arvo riittävät tuomaan tutkimuksessa tarvittavat tulokset esille.

Kyselyssä käytettiin pääsääntöisesti strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot ja niistä valitaan itselle sopiva tai sopivimmat vaihtoehdot. Strukturoitujen kysymysten tarkoituksena oli yksinkertaistaa vastausten käsittelyä ja välttää täten myös virheiden ilmaantuvuus analysointivaihteessa. Kysymyksissä oli myös monivalintakysymyksiä kaksi kappaletta, jotka olivat myös sekamuotoisia kysymyksiä. Nämä kysymykset olivat kysymys 9 ja 13.

Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on annettu ja yksi avoin vastausvaihtoehto, joita mukana on yleensä yksi. Vaihtoehto ”Muu, mikä?” on yleensä hyvä lisätä silloin, kun kysymysten laadinta vaiheessa ollaan epävarmoja, keksitäänkö kaikkia mahdollisia vastausvaihtoehtoja. Kaikkien mahdollisten vastausvaihtoehtojen tuominen osaksi kyselykaavaketta ei ole myöskään tarkoituksenmukaista. (Heikkilä 2014, 49–50.) Avoimien vastausten kautta vastaajilla oli mahdollisuus tuoda oma mielipiteensä ilmi omin sanoin.

Strukturoiduissa kysymysvaihtoehdoissa käytettiin Likertin 5-portaista järjestysasteikkoa, jota käytetään tavallisesti mielipideväittämissä, joissa toisena ääripäänä on useimmiten täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä vastausvaihtoehdot. Vastaajien tulee valita asteikolta se vaihtoehto, joka vastaa parhaiten hänen käsitystään. (Heikkilä 2014, 51.) Tämän järjestysasteikon avulla oli mahdollisuus saada vastaukset numeraaliksi arvoiksi, jotka olivat keskenään vertailukelpoisia.

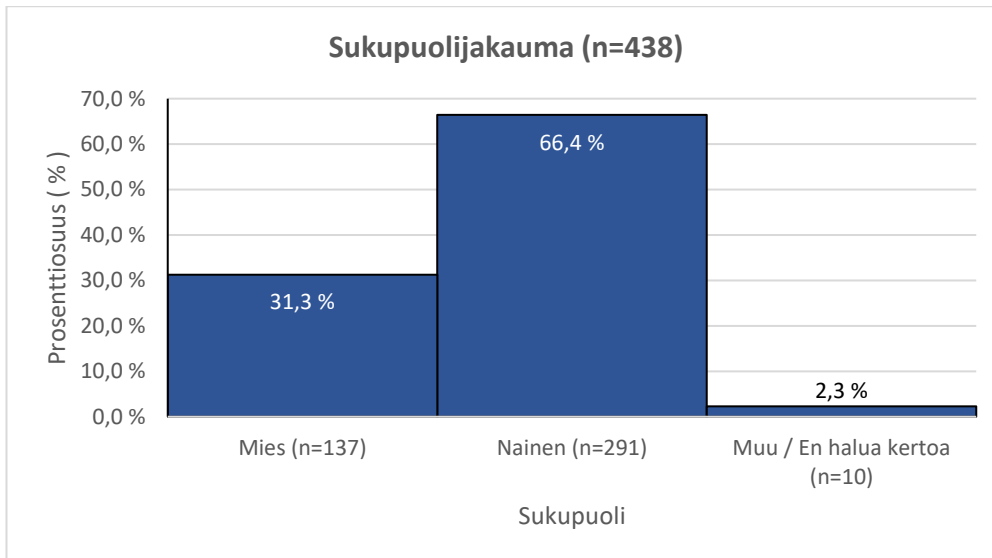
5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään ja perehdytään tutkimuksen tuloksiin, joita analysoitiin Webropol-kyselytyökalulla ja Microsoft Excelillä. Tutkimuksessa tutkittiin, miten työhyvinvointia tuetaan työyhteisössä, mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen ja mikä on työn imun vaikutus työstä palautumiseen. Webropolilla toteutettuun kyselyyn vastasi 438 vastaajaa 15.2.–5.3.2021 välisenä aikana. Tuloksissa esitellään ensin kyselytutkimuksen analyysit, jonka jälkeen esitellään tulosten yhteenveto kolmen alaongelman avulla.

Tulokset on esitetty tekstissä prosenttilukuina sekä vastaajien määrät n-arvoina prosenttiluvun yhteydessä. Taulukoissa esitetään vastauksien tulokset joko keskiarvoina tai prosenttilukuina. Tarkemmat vastausten prosenttijakaumat ovat taulukkomuotoisena liite 4:ssä. Tekstissä on tuotu joitain tuloksia myös keskiarvoina esiin, kun niiden tuominen on ollut perusteltua ja on katsottu, että ne antavat lisäarvoa raportin lukijalle.

5.1 Kyselytutkimuksen taustamuuttujat

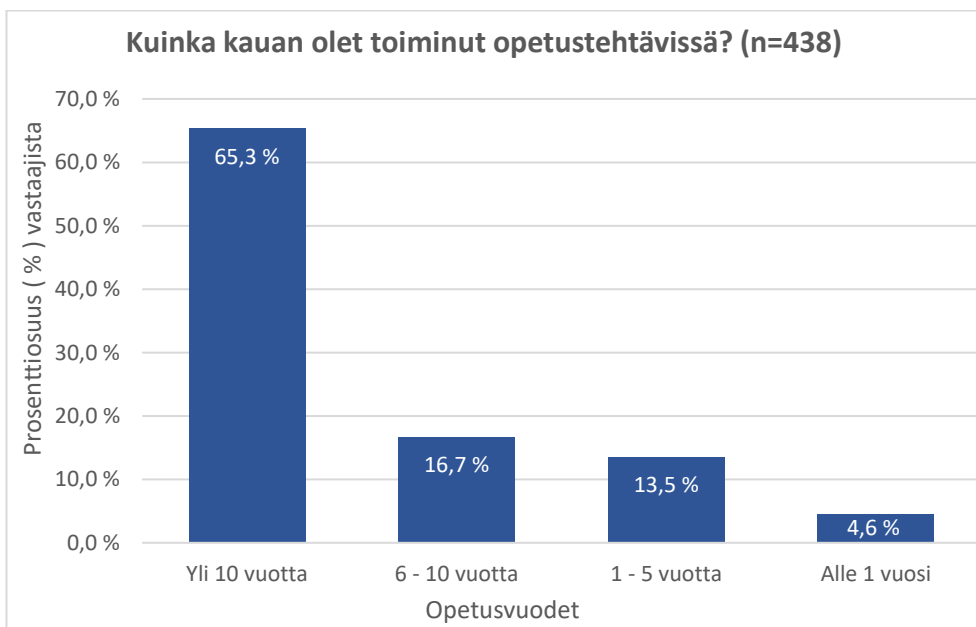
Taustamuuttujilla tarkoitetaan sosioekonomisia muuttujia, joita ovat muun muassa ikä, siivillisäyty ja tulotaso (Kananen 2008, 33). Tässä tutkimuksessa kysyttiin vastaajilta taustatietoina sukupuolta, asuuko kotona lapsia sekä opetustehtävissä toimimisen työvuosia. Nämä kolme kysymystä muodostivat tutkimuksen taustamuuttujat. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin taustamuuttujia selvittämään kyselytutkimuksen otantajoukon demografisia tekijöitä ja niitä on myös ristiintaulukoitu joidenkin merkityksellisten kysymysten ja väittämien kanssa.



Kuvio 7. Sukupuolijakauma

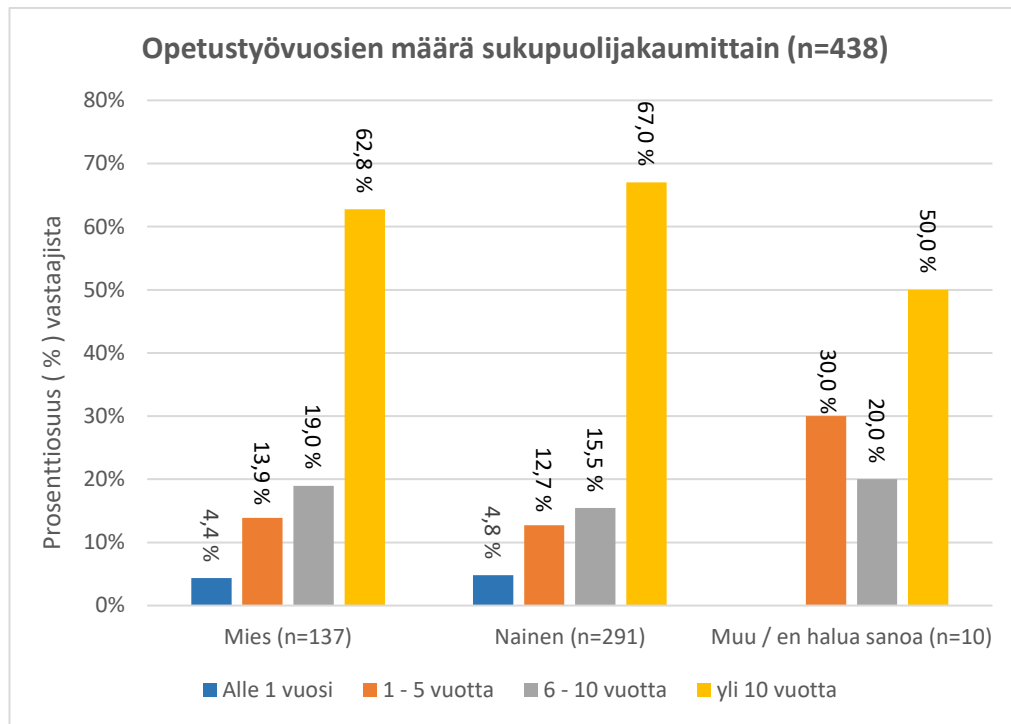
Kysymyksessä yksi (kuvio 7) vastaajilta kysyttiin heidän sukupuoltaan. Vastaajista naisia oli 66,4 % (n=291) ja miehiä 31,3 % (n=137) sekä 2,3 % (n=10) vastaajista vastasi sukupuolekseen ”Muu/ en halua kertoa”.

Kysymyksessä kaksi vastaajilta kysyttiin kotona asuvista lapsista. Vastaajista 50,2 % (n=220) vastasi, että heillä asuu lapsia kotona tällä hetkellä ja 49,8 % (n=218) vastasi, ettei kotona asu tällä hetkellä lapsia.



Kuvio 8. Vastaajien opetustyövuosien jakaantuminen

Opetustehtävissä toimimisen työvuosissa (kuvio 8) oli jonkin verran hajontaa vastaajien (n=438) kesken. Yli 10 vuoden opetuskokemuksen omaavia vastaajia oli 65,3 % (n=286). 6–10 vuotta opetustehtävissä työskennelleiden osuus oli 16,7 % (n=59) ja alle 6 vuotta työskentelevien osuus oli yhteensä 18,1 % (n=79).



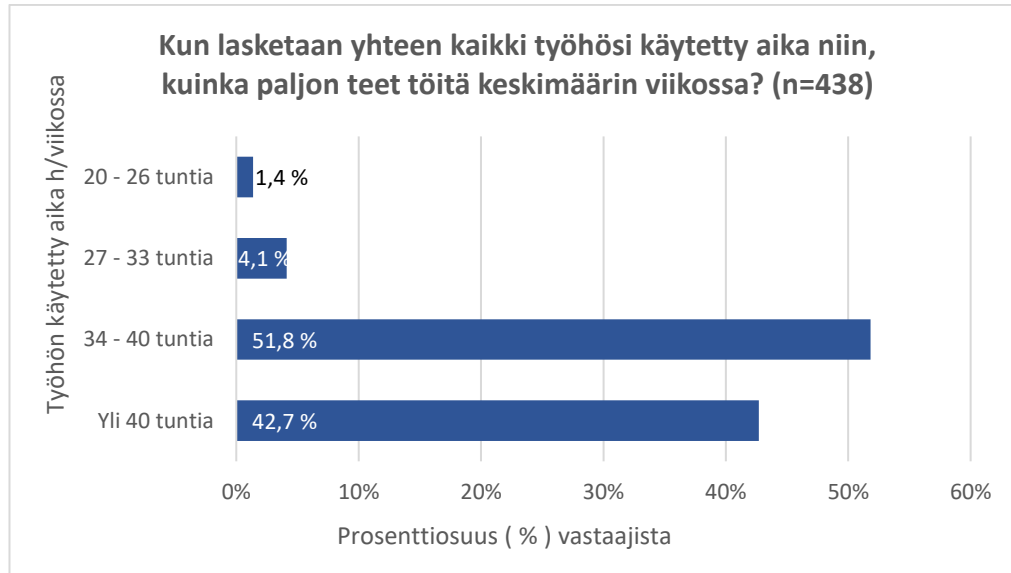
Kuvio 9. Opetustyövuosien määrä sukupuolijakaumittain

Vastaajien (n=438) sukupuolijakaumaa ja opetustyövuosien määrää ristiintaulukoitiin keskenään (kuvio 9). Alle 6 vuotta työskennelleiden osuus pitää analyysissä sisällään vastausvaihtoehdot ”alle 1 vuosi” ja ”1–5 vuotta”.

Miesten työvuodet jakoutuivat vastauksissa niin, että 62,8 % (n=86) oli työskennellyt yli 10 vuotta opetustehtävissä ja 6–10 vuotta työskennelleiden osuus oli 19 % (n=26). Alle 6 vuotta opetustehtävissä toimineiden osuus oli yhteenlaskettuna 18,3 % (n=25). Naisten vastaukset jakoutuivat niin, että vastaajista 67 % (n=195) oli työskennellyt opetustehtävissä yli 10 vuotta ja 6–10 vuotta työskennelleiden osuus oli 15,5 % (n=45). Alle 6 vuotta opetustehtävissä toimineiden osuus oli 17,5 % (n=51).

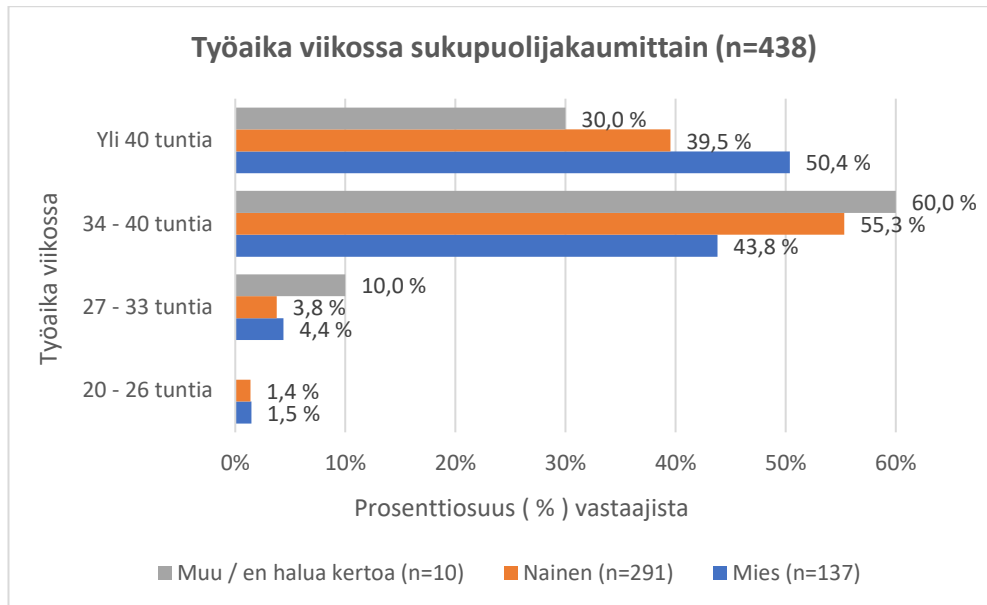
Vastaajien ”Muu / en halua sanoa” (n=10) vastaukset jakaantuivat niin, että yli 10 vuotta opetustehtävissä työskennelleiden osuus oli 50 % (n=5) ja 6–10 vuotta opetustehtävissä työskennelleiden osuus oli 20 % (n=2) vastaajista. Vastaajista 30 % (n=3) oli työskennellyt 1–5 vuotta opetustehtävissä, eikä alle vuoden verran työskennelleitä tässä vastaajajoukossa ollut lainkaan.

5.2 Kyselytutkimuksen analyysi vastauksista



Kuvio 10. Keskimäärin käytetty työaika viikossa

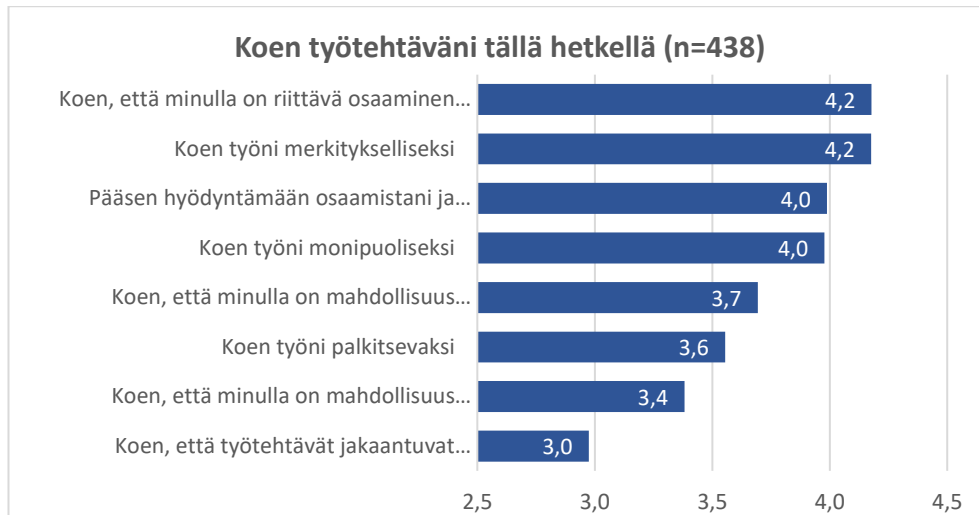
Vastaajilta (n=438) kysyttiin työmäärään liittyvä kysymys ”Kun lasketaan yhteen kaikki työhösi käytetty aika niin, kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa?” (kuvio 10). Vastaajista 51,8 % (n=227) kertoi käyttävänsä työasioiden hoitamiseen keskimäärin 34–40 tuntia viikossa ja yli 40 tuntia viikossa tekevien osuus oli 42,7 % (n=187). Alle 33 viikkotyötuntia olevien osuus oli vain 5,5 % (n=24).



Kuvio 11. Työaika viikossa sukupuolijakaumittain

Analyysissä (kuviot 11) ristiintaulukoitiin taustamuuttujaa ”Sukupuoli” ja kysymystä neljä ”Kun lasketaan yhteen kaikki työhösi käytetty aika niin, kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa?”. Analysoinnissa vastausvaihtoehdot ”20–26 tuntia” ja ”27–33 ” käsitellään yhdessä kategoriassa ”Alle 34 tuntia” vastaajien vähäisen määrän takia.

Miesten (n=137) työhön käytetty aika viikossa jakaantui seuraavanlaisesti. Vastaajista 50,4 % (n=69) vastasi käyttävänsä työhön aikaa yli 40 tuntia viikossa ja 43,8 % (n=60) vastaajista vastasi käyttävänsä 34–40 tuntia viikossa. Alle 34 tuntia viikossa työaika käyttävien osuus oli 5,9 % (n=8). Naisista 39,5 % (n=115) vastasi käyttävänsä viikossa työhön aikaa yli 40 tuntia ja 55,3 % (n=161) vastasi käyttävänsä työhön 34–40 tuntia viikossa. Alle 34 tuntia viikossa käyttävien osuus oli 5,2 % (n=15).



Kuvio 12. Keskiarvot vastaajien kokemuksiin työtehtävistä tällä hetkellä

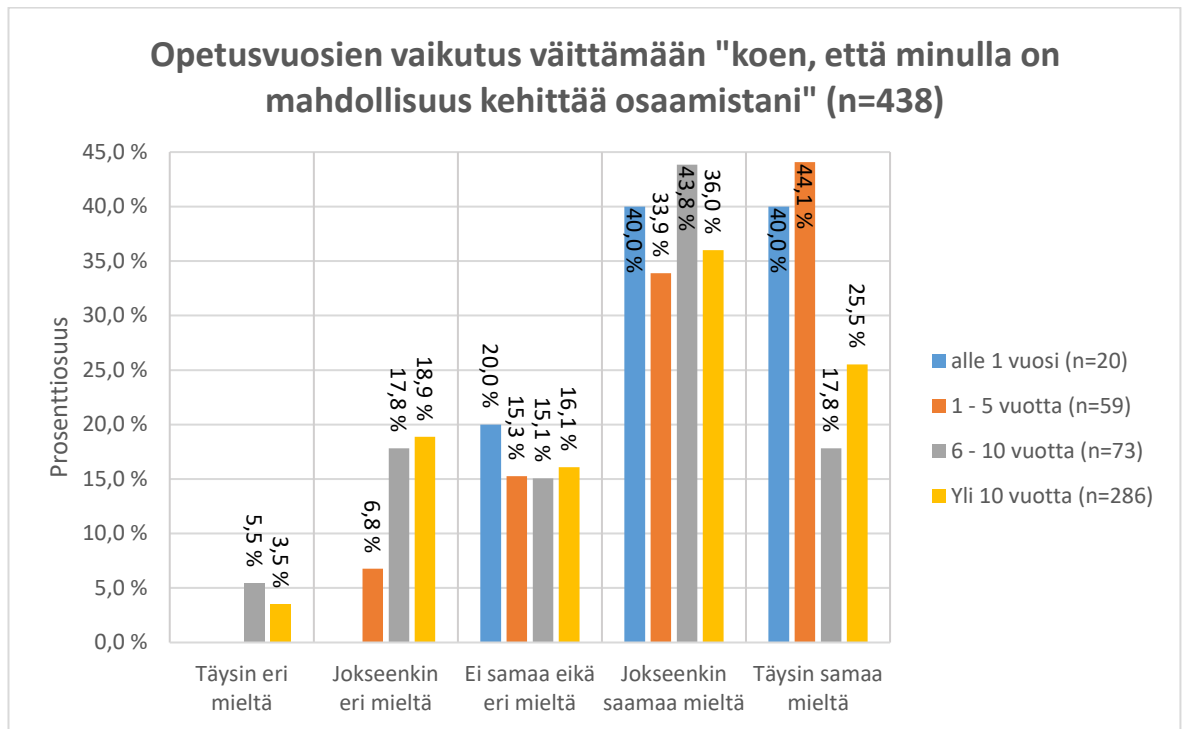
Vastaajille esitettiin väittämiä kysymyksessä viisi ”Koen, että minulla riittävä osaaminen tehtävääni” (kuviokuva 12), johon 87,2 % (n=382) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaajista ainoastaan 0,5 % (n=2) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. ”Koen työni merkitykselliseksi” väittämän kanssa 85,4 % (n=374) vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Näistä vastaajista 42,2 % (n=185) vastasi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli ainoastaan 0,7 % (n=3).

Vastaajista 80,4 % (n=352) vastasi olevansa väittämän kanssa ”Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni” joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Väittämässä ”Koen työni monipuoliseksi” 78,6 % (n=344) vastasi olevansa joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Vastaajille esitettiin kysymyksessä 5 väittäjä ”Koen, että minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani”. Vastaajista 64,6 % (n=283) oli väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja 19,4 % (n=85) oli väittämästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Väittämässä ”Koen työni palkitsevaksi” 62,6 % (n=274) oli väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja jokseenkin tai täysin eri mieltä olevien osuus oli 20,8 % (n=91) vastaajista.

Väittämässä ”Koen, että minulla on mahdollisuus osallistua työtehtäviäni koskevaan päätöksentekoon” vastaajista 55,5 % (n=243) oli väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja jokseenkin tai täysin eri mieltä olevien osuus oli 27,4 % (n=120) vastaajista.

Vastaajien vastausten perusteella työtehtävien oikeudenmukainen jakautuminen nousi esiin. Vastaajista 39,8 % (n=174) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän ”Koen, että työtehtävät jakaantuvat työyhteisössäni oikeudenmukaisesti” kanssa ja 39,5 % (n=173) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työtehtävät jakaantuvat työyhteisössä oikeudenmukaisesti.

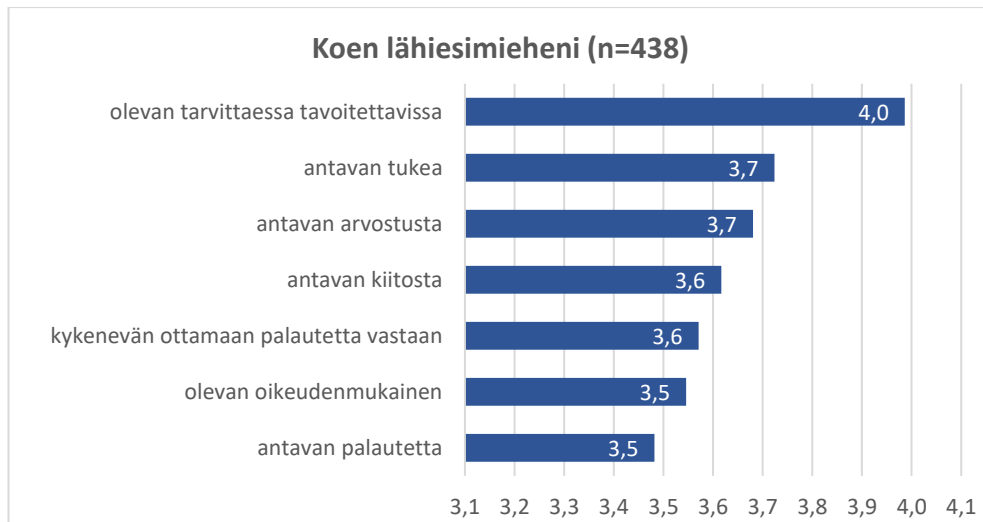


Kuvio 13. Opetustyövuosien vaikutus oman osaamisen kehittämisen mahdollisuuteen

Analyysissä (kuvio 13) ristiintaulukoitiin taustamuuttujaa ”Kuinka kauan olet toiminut opetustehtävissä?” ja väittämästä viisi ”Koen, että minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani”. Yli 10 vuotta opetustehtävissä työskennelleistä vastaajista (n=286), oli 61,5 % (n=176) jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin tai täysin eri mieltä olevien vastaajien osuus oli 22,4 % (n=64). Vastaajista (n=73) opetustehtävissä 6–10 vuotta työskennelleistä oli 61,6 % (n=45) jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja 23,3 % (n=17) oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Alle 6 vuotta opetustehtävissä toimineista vastaajista (n=79), vastaukset jakaantuivat seuraavanlaisesti. Opetustehtävissä 1–5 vuotta työskennelleistä (n=59), 78 % (n=46) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 6,8 % (n=4) oli väittämän kanssa

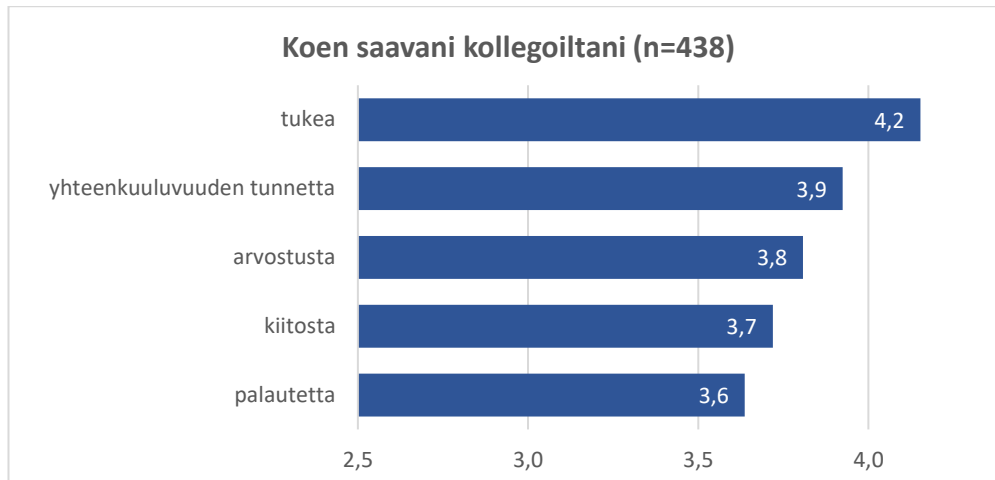
jokseenkin tai täysin eri mieltä. Alle vuoden opetustehtävissä työskennelleistä (n=20), 80 % (n=16) oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä.



Kuvio 14. Keskiarvot lähiesimiehen toimintaa koskevaan kysymykseen

Vastaajille (n=438) esitettiin väittämiä kysymyksessä kuusi ”Koen lähiesimieheni” (kuvio 14). Vastaajista 76,7 % (n=336) kokee lähiesimiehen olevan tarvittaessa tavoitettavissa vastaten väittämään olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Vain 12,8 % (n=56) oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Vastaajista 66,7 % (n=292) kokee lähiesimiehen antavan tukea, vastaten olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä ja 20,1 % (n=88) oli asiasta jokseenkin tai täysin eri mieltä. Väittämässä ”Koen saavani kiitosta”, vastaajista 63,2 % (n=277) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Lähiesimiehen koettiin myös antavan arvostusta, koska väittämästä oli jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä 62,8 % (n=275) vastanneista.

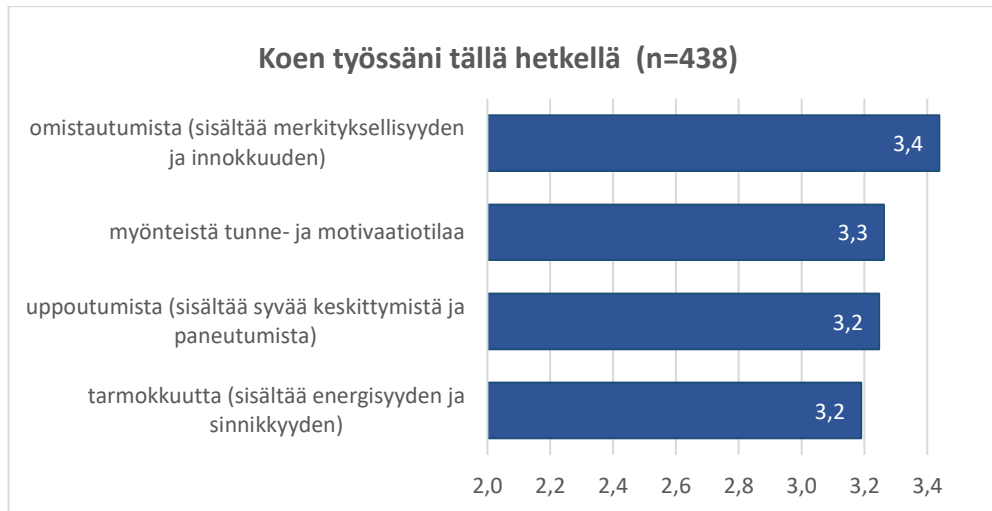


Kuvio 15. Vastaajien vastausten keskiarvot väittämään ”koen saavani kollegoilta”

Kysymyksessä seitsemän (kuvio 15) vastaajille (n=438) esitettiin väittämiä ”Koen saavani kollegoilteni”. Vastaajista 85,3 % (n=374) vastasi väittämään ”tukea” olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä olevia oli vain 0,9 % (n=4). Väittämään ”Yhteenkuuluvuuden tunnetta” oli vastaajista 72,6 % (n=318) jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja vastaajista 68,7 % (n=301) oli väittämän ”Arvostusta” kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

Kahdessa viimeisessä väittämässä vastaajat olivat hieman tyytymättömämpiä, kuin kolmessa aikaisemmassa. 65,7 % (n=288) vastaajista vastasi väittämään ”Kiitosta” olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja 15,5 % (n=68) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 61 % (n=267) vastasivat väittämään ”Palautetta” olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja 16,7 % (n=73) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

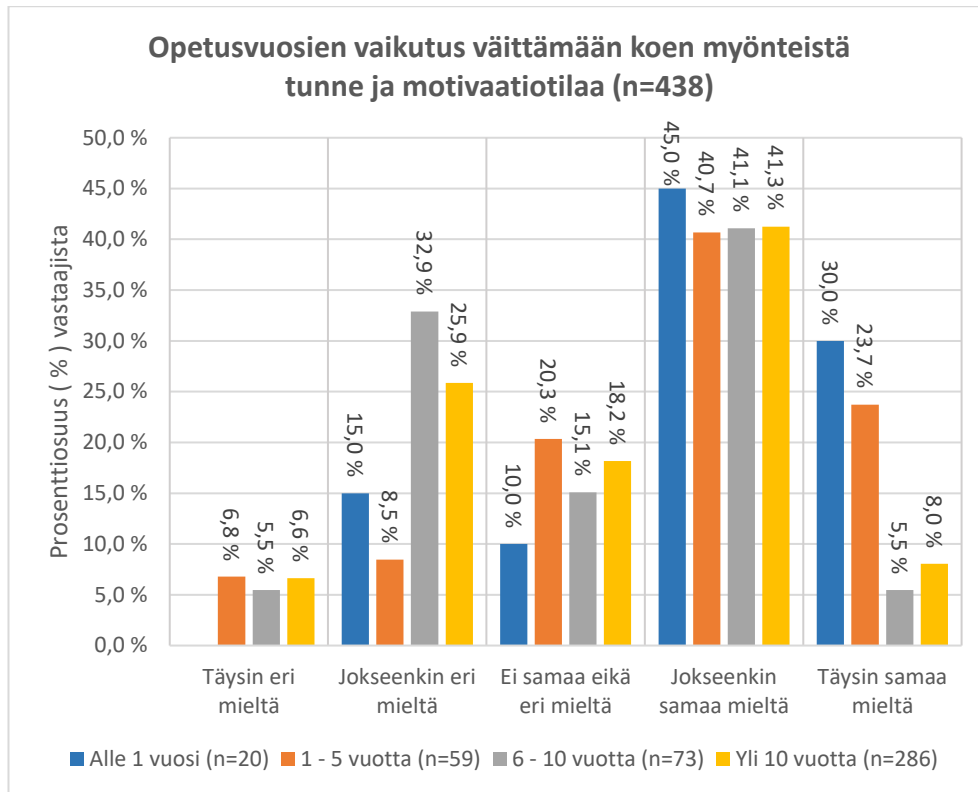
Vastausten perusteella vastaajat kokevat saavansa kollegoiltaan hyvin tukea, joka käy ilmi vastaajien vastausten keskiarvosta (4,2). Vastaajat kokevat myös yhteenkuuluvuuden tunnetta (3,9) sekä kokevat saavansa arvostusta (3,8) työyhteisössään kollegoilta ja kiitosta (3,7). Vastausten perusteella voidaan tulkita, että kollegoilta saadaan myös hyvin palautetta (3,6).



Kuvio 16. Vastaajien vastausten keskiarvot väittämiin ”koen työssäni tällä hetkellä”

Vastaajille esitettiin kysymyksessä kahdeksan väittämiä työn imuun liittyvistä kokemuksista työssään (kuvio 16). Vastaajista 56,7 % (n=248) kokee työssään omistautumista, mikä sisältää merkityksellisyyden ja innokkuuden tunteen ja 52 % (n=228) kokee työssään myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa.

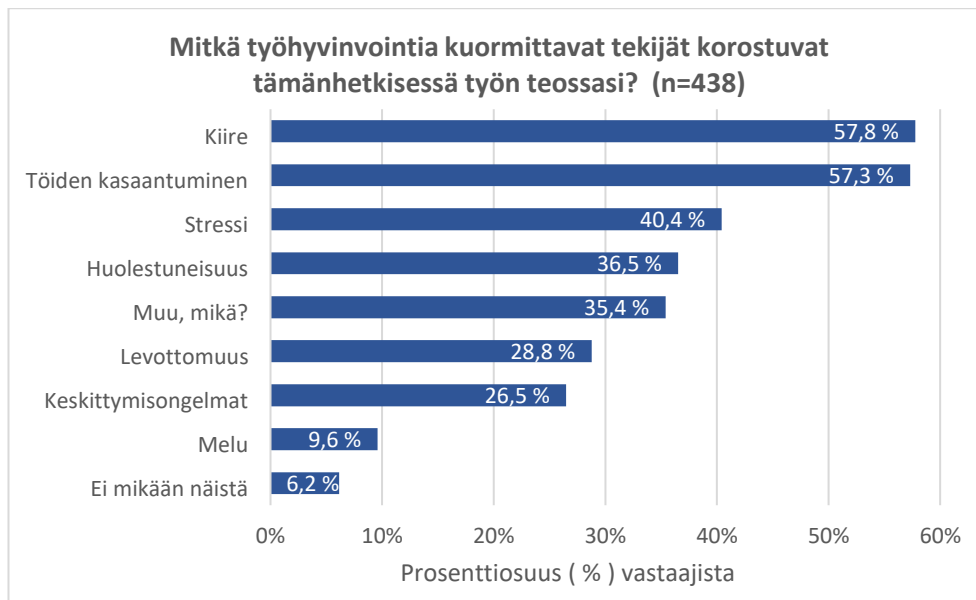
Vastaajista 48,9 % (n=214) kokee uppoutumista, mikä pitää sisällään syvää keskittymistä ja paneutumista ja 30,1 % (n=132) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 47,9 % (n=210) kokee tarmokkuutta, joka pitää sisällään energisyyden ja sinnikkyuden tuntemuksia ja jokseenkin tai täysin eri mieltä olevien vastaajien osuus oli 33,3 % (n=146).



Kuvio 17. Opetustyövuosien vaikutus kokemukseen myönteisestä tunne ja motivaatiotilasta.

Analyysissä (kuviot 17) ristiintaulukoitiin opetustyövuosien määrä väittämään kahdeksan ”Myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa” kanssa. Yli 10 vuotta opetustehtävissä toimineista (n=286) vastaajista, 49 % (n=141) vastasi olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja 32,5 % (n=93) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Opetustehtävissä 6–10 vuotta työskennelleistä 46,6 % (n=34) vastasi tunne- ja motivaatiotilaa koskevaan väittämään olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa, ja 38,4 % (n=28) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Opetustehtävissä 1–5 vuotta työskennelleistä (n=59) 64,4 % (n=38) oli väittämän kanssa, jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja 15 % (n=9) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän ”Tunne ja motivaatiotilaa” kanssa. Alle 1 vuoden (n=20) opetustehtävissä työskennelleistä 75 % (n=15) vastasi olevansa väittämän kanssa, jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja 15 % (n=3) oli jokseenkin eri mieltä väittämästä.



Kuvio 18. Vastaajien vastaukset työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä

Kysymyksessä yhdeksän vastaajilta (n=438) kysyttiin, ”Mitkä työhyvinvointia kuormittavat tekijät korostuvat tämänhetkisessä työn teossasi?” (kuvio 18). Vastaajat pystyivät valitsemaan tässä kysymyksessä useamman vaihtoehdon halutessaan ja kysymys sisälsi myös mahdollisuuden vastata vapaamuotoisesti kohdassa ”Muu, mikä?”.

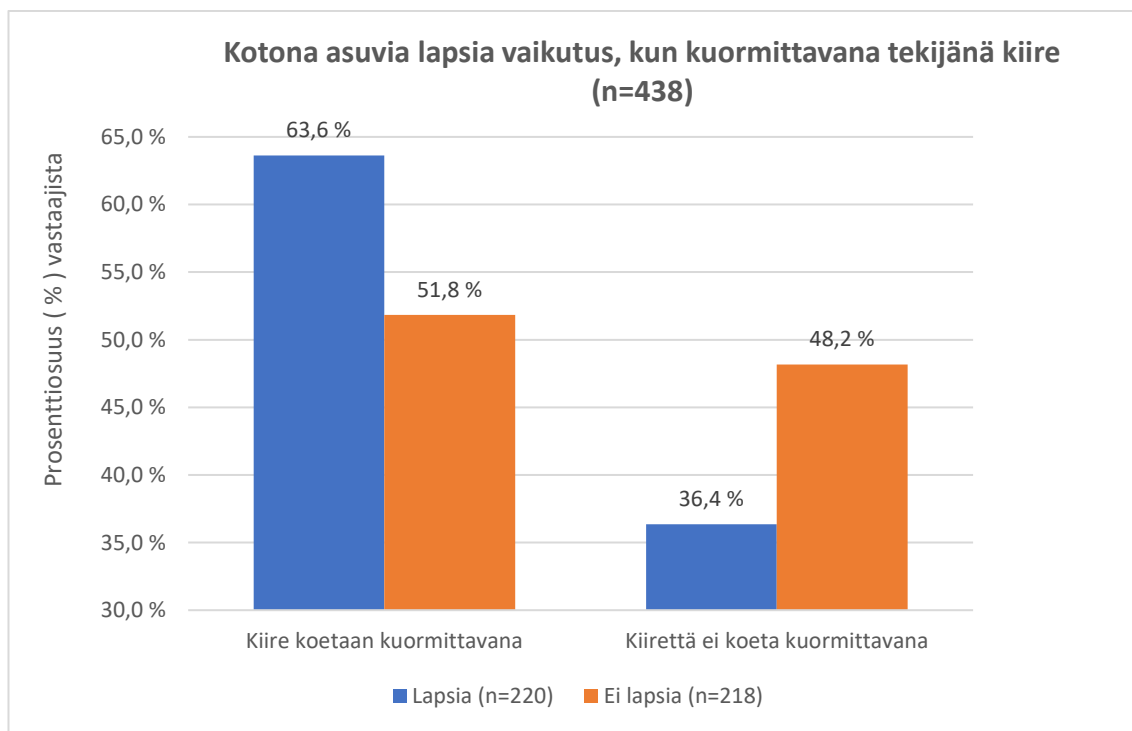
Vastaajien vastauksissa nousi esiin kaksi selkeää työhyvinvointia kuormittavaa tekijää sekä kuormittavia tekijöitä, jotka joka kolmas kokee työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi. Vastaajista 57,8 % (n=253) nosti kiireen ja 57,3 % (n=251) töiden kasaantumisen kuormittavaksi tekijäksi sekä kolmanneksi kuormittavimmaksi tekijäksi vastaajista 40,4 % (n=177) nimesi stressin.

Vastaajien muut vastaukset jakaantuivat seuraavanlaisesti: 36,5 % (n=160) vastaajista nosti esiin huolestuneisuuden, 28,8 % (n=126) levottomuuden ja 26,5 % (n=116) keskittymisongelmat. Vastaajista 9,6 % (n=42) vastasi melun ja 6,2 % (n=27) ei mikään näistä vastausvaihtoehdon.

Avoimeen vastausvaihtoehtoon ”Muu/mikä” -kohtaan vastauksia tuli yhteensä 155 kappaletta (35,4 %). Tässä vastausvaihtoehdossa vastaaja pystyi itse vastaamaan vapaamuotoisesti kysymykseen. Tästä kokonaisvastausmäärästä (n=155), 119 vastauksesta nousi selvästi määrällisesti esille seitsemän eri aihealuetta.

Näitä aihealueita olivat korona, johtaminen, opiskelijat, työmäärä, työyhteisö, muutokset sekä vuosityöaika. Vastauksista lähes neljäsosa (23,2 %) liittyi koronaan. Koronaan liittyviä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä vastauksissa olivat muun muassa etätyöskentely, työn ja vapaa-ajan erottaminen korona-aikana sekä koronaan liittyvät asiat. Johtamiseen liittyviä kuormitusta aiheuttavia vastauksia oli yhteensä 17,4 % (n=21), jotka olivat muun muassa organisatoriset ongelmat, huono johtaminen, työntekijöiden arvostuksen puute sekä epätasaisesti jakautuvat tehtävät. Opiskelijoihin liittyviä vastauksia oli 9,0 % (n=11), joita olivat esimerkiksi opiskelijoiden ongelmat, opiskelijoiden pahoinvointi, haastavat opiskelijat ja vanhemmat sekä opiskelijoiden motivaation puute.

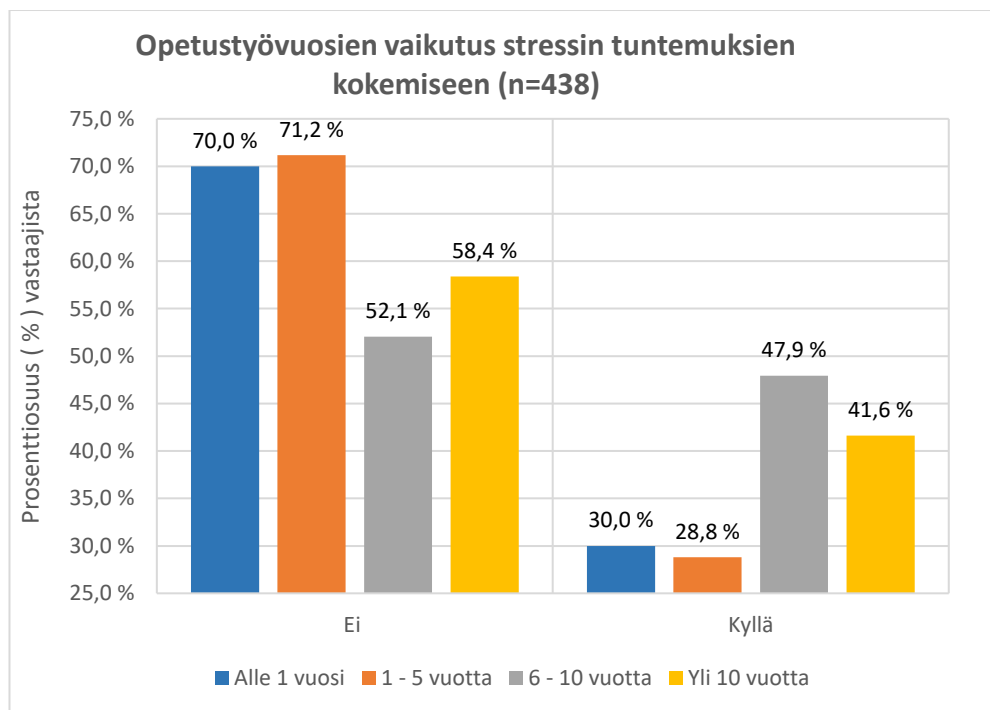
Työmäärään liittyviä vastauksia 8,3 % (n=10) vastauksista. Työmäärään liittyviä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä oli muun muassa uudet lisätyöt, työmäärä, pitkät päivät sekä liikaa töitä suhteessa annettuihin resursseihin. Työyhteisöön 7,1 % (n=8) ja muutoksiin 7,1 % (n=8) liittyviä kuormitusta aiheuttavia vastauksia olivat muun muassa haastavat työyhteisön jäsenet, kireä työilmapiiri, työyhteisön vertaistuki, jatkuva muutos, jatkuva uuden opettelu ja jatkuvat uudistukset. Vuosityöaika nousi vastauksista esille 4,5 % (n=5), joita olivat muun muassa vuosityöaikasopimus ja palkan alentuminen sekä vuosityöajan tuoma työkuorman lisääntyminen.



Kuvio 19. Kiireen vaikutus kuormittavana tekijänä, kun kotona asuu lapsia.

Analyysissä (kuvio 19) ristiintaulukoitiin taustamuuttujaa ”Kotona asuvia lapsia” ja kysymys yhdeksän väittämää ”kiire”. Vastaajista (n=220) joilla asui lapsia kotonaan 63,6 % (n=140) vastasi kiireen korostuvan tämänhetkisessä työn teossa ja vastaajista 36,4 % (n=80) vastasi, ettei kiire ole heille tämänhetkisessä työn teossa kuormitustekijänä.

Vastaukset jakaantuivat niiden vastaajien kohdalla seuraavanlaisesti, joilla ei asunut lapsia kotona (n=218). Vastaajista 51,8 % (113) kokee kiireen olevan heille tämänhetkisessä työn teossa kuormittavana tekijänä ja 48,2 % (n=105) vastaajista kokee, ettei kiire ole tällä hetkellä kuormittavana tekijänä työn teossa.

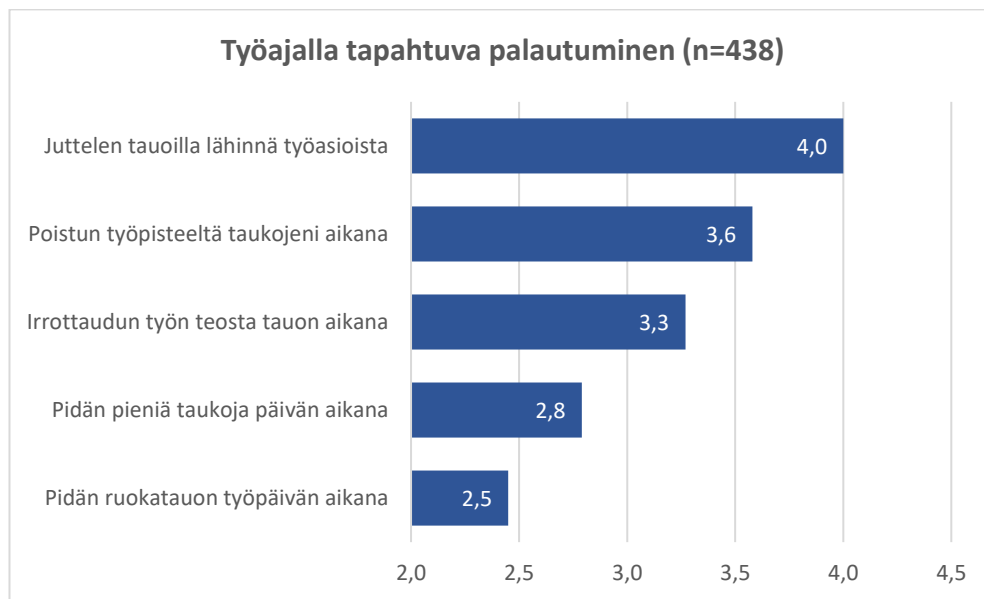


Kuvio 20. Opetustyövuosien vaikutus stressiin kuormitustekijänä.

Analyysissä (kuvio 20) ristiintaulukoitiin taustamuuttujaa ”Kuinka kauan olet toiminut opetustehtävissä?” sekä kysymyksessä yhdeksän olevaa väittämää ”Stressiä”. Vastaajista (n=438) yli 10 vuotta (n=286) opetustehtävissä toimineista 41,6 % (n=119) kokee, että stressi työhyvinvointia kuormittavana tekijänä korostuu tämänhetkisessä työn teossa ja 58,4 % (n=167) kokee ettei stressi ole tämänhetkisessä työn teossa työhyvinvointia kuormittava tekijä. Stressin kokee työhyvinvointia kuormittavana tekijänä tämänhetkisessä

työssä 6–10 vuotta opetustehtävissä toimineista 47,9 % (n=35) ja vastaajista 52,1 % (n=38) kokee ettei se ole tämänhetkisessä työn teossa kuormitustekijänä.

Vastaajaryhmät ”Alle 1 vuosi” (n=20) ja ”1–5 vuotta” (n=59) analysoidaan samassa ryhmässä (n=79), koska vastaajaryhmät ovat otantamäärältään pienempiä kuin muut, eikä vastausten jakaantumisten välillä ollut merkittävää eroavaisuutta keskenään. Alle 6 vuotta työskennelleistä vastaajista noin 30 % (n=23) kokee, että stressi työhyvinvointia kuormittavana tekijänä korostui heidän tämänhetkisessä työn teossaan ja noin 70 % (n=56) kokee, ettei stressi ole tämänhetkisessä työn teossa työhyvinvointia kuormittava tekijä.

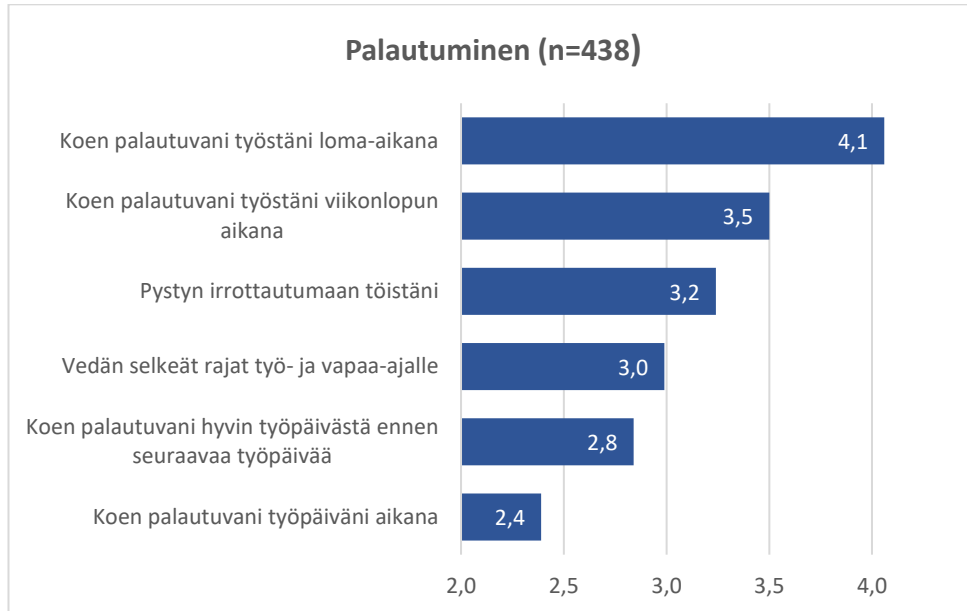


Kuvio 21. Työajalla tapahtuva palautuminen vastausten keskiarvot

Vastaajilta (n=438) kysyttiin työajalla tapahtuvasta palautumisesta (kuvio 21). Vastaajista 78,1 % (n=342) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämään ”Pidän ruokatauon työpäivän aikana”. Näistä vastaajista täysin samaa mieltä olevien osuus oli 43,4 % (n=190). Vastaajista 61,6 % (n=270) vastasivat kysymykseen ”Juttelen tauoilla lähinnä työasioita” olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 57,1 % (n=250) vastasi kysymykseen ”Pidän pieniä taukoja päivän aikana” olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja vastaajista 36,3 % (n=159) vastasi olevan jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Vastaajille esitettiin väittämä ”Poistun työpisteeltä tauojeni aikana”, johon vastaajista 49,8 % (n=218) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ja

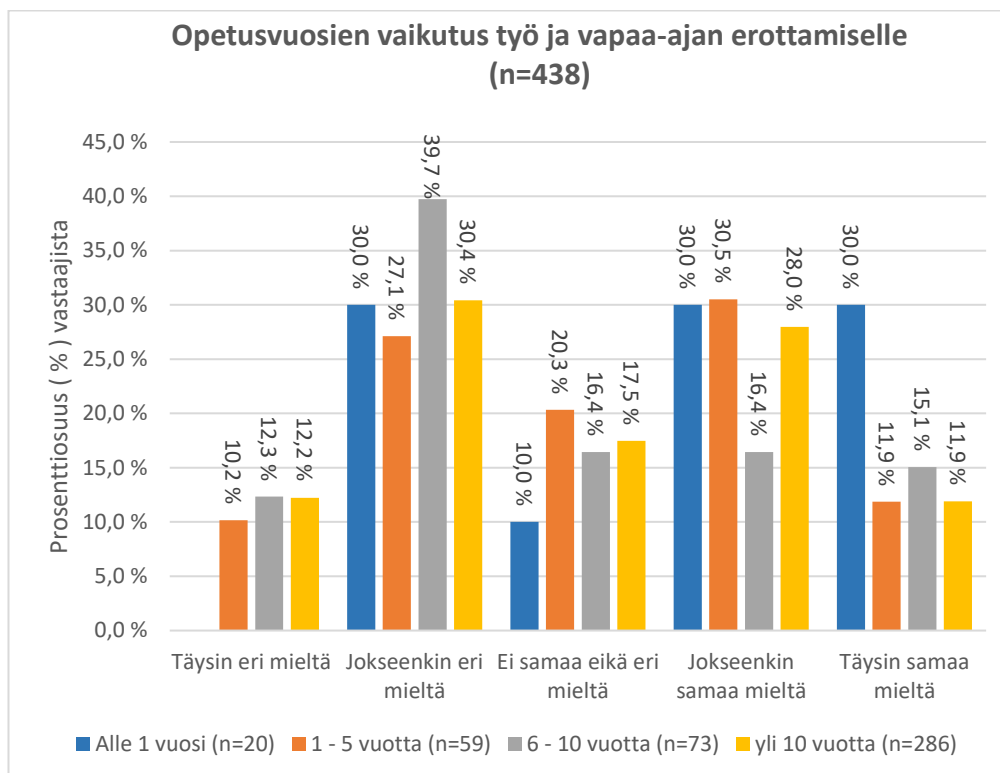
40 % (n=175) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä. Väittämässä ”Irrottaudun työn teosta tauon aikana”, vastaajista 61,4 % (n=269) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ja 27,6 % (n=121) vastasi olevansa väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä.



Kuvio 22. Kysymys 11. Vastaajien vastausten keskiarvot palautuminen kysymykseen

Vastaajilta (n=438) kysyttiin palautumisesta (kuvio 22), jossa heille esitettiin erilaisia väittämiä. Vastaajille esitettiin väittämä ”Koen palautuvani työstäni loma-aikana”, johon vastaajista 79 % (n=346) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 1,6 % (n=7) vastasi olevan täysin eri mieltä. Vastaajille esitettiin toisena väittämänä ”Koen palautuvani työstäni viikonlopun aikana”, johon vastaajista 61,6 % (n=270) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Kolmantena väittämänä vastaajille esitettiin ”Pystyn irrottautumaan töistäni”, johon 50 % (n=219) vastaajista vastasi olevansa joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

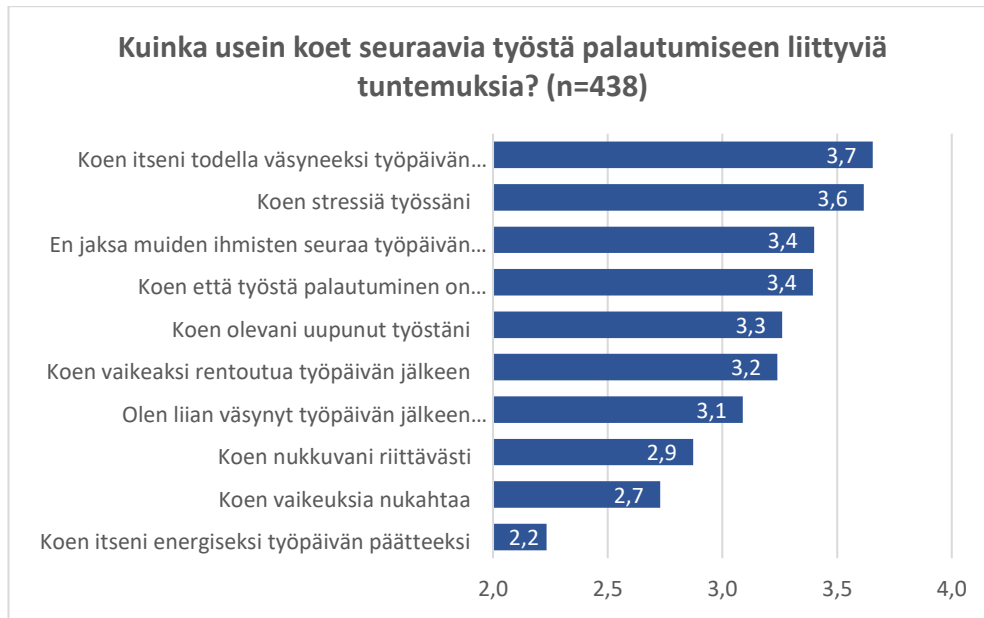
Vastaajista 63 % (n=276) vastasi väittämään ”Koen palautuvani työpäivän aikana” olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajille esitettiin väittämä ”Koen palautuvani hyvin työpäivästä ennen seuraavaa työpäivää”, johon vastaajista 48,4 % (n=212) vastasi olevansa joko jokseenkin tai täysin eri mieltä. Viimeisenä käsiteltävänä väittämänä oli ”Vedän selkeät rajat työ- ja vapaa-ajalle”, johon vastaajista 42,9 % (n=188) vastasi olevansa, joko jokseenkin tai täysin eri mieltä.



Kuvio 23. Opetustyövuosien vaikutus palautumiseen liittyvään kysymykseen, jossa kysyttiin vetävätkö vastaajat selkeät rajat työ- ja vapaa-ajan välille?

Analyysissä (kuvio 23) ristiintaulukoiitiin taustamuuttujaa ”Kuinka kauan olet toiminut opetustehtävissä?” ja kysymys 11 olevaa väittämää ”Vedän selkeät rajat työ- ja vapaa-ajalle”. Yli 10 vuotta opetustehtävissä työskennelleistä vastaajista (n=286) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä 39,9 % (n=174) ja jokseenkin tai täysin eri mieltä 43,6 % (n=122) palautumiseen liittyvään väittämään ”Vedän selkeät rajat työ- ja vapaa-ajan välille” kanssa. Vastaajista, jotka olivat työskennelleet 6–10 vuotta (n=73) opetustehtävissä oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä 31,5 % (n=23) ja vastaajista 52 % (n=38) oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Vastaajat, jotka olivat työskennelleet 1–5 vuotta opetustehtävissä (n=59) 42,4 % (n=26) oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja jokseenkin tai täysin eri mieltä oli 38,3 % (n=18). Alle 1 vuoden (n=20) työskennelleistä jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 60 % (n=12) vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli 30 % (n=6) vastaajista.



Kuvio 24. Vastaajien vastausten keskiarvot työstä palautumiseen liittyviin tuntemuksiin

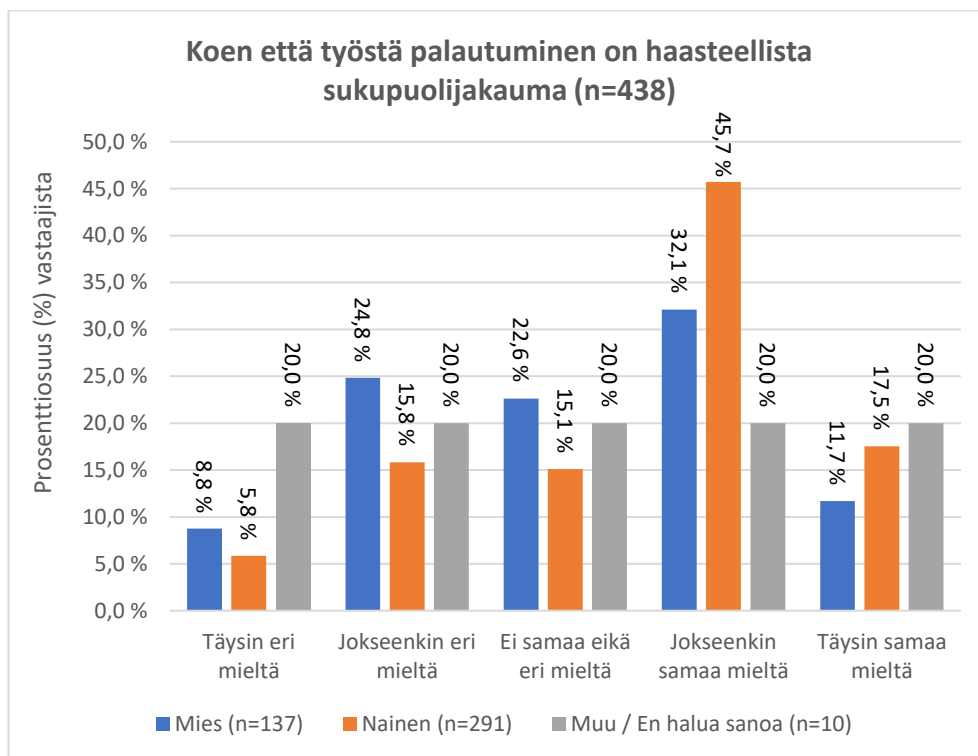
Vastaajille (n=438) esitettiin väittämiä kysymys 12 ”Kuinka usein koet työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia? (kuvio 24) Vastaajista 66,4 % (n=291) vastasi väittämään ”Koen stressiä työssäni” olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Väittämään ”Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen”, vastaajista 64,8 % (n=284) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Vastaajista 32,9 % (n=144) vastasi väittämään olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Väittämässä ”Koen että työstä palautuminen on haastavaa”, vastaajista 56,6 % (n=248) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Väittämässä ”En jaksa muiden ihmisten seurata työpäivän päätteeksi”, vastaajista 56,4 % (n=247) vastasi olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja jokseenkin tai täysin eri mieltä olevien osuus oli 26,9 % (n=118). Väittämässä ”Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen”, vastaajista 50,7 % (n=222) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 32,9 % (n=144) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä.

Vastaajista 47,7 % (n=209) vastasi väittämään ”Koen olevani uupunut työstäni” olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Väittämässä ”Olen liian väsynyt työpäivän jälkeen ryhtymään muuhun toimintaan”, vastaajista 44,3 % (n=194) oli jokseenkin tai täysin samaa

mieltä väittämän kanssa ja 37,4 % (n=164) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Väittämässä ”Koen itseni energiseksi työpäivän päätteeksi” vastaajista 67,3 % (n=295) vastasi olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Vastaajista 11 % (n=48) vastasi olevansa väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvo oli 2,2, joka oli myös selkeästi koko kyselyn matalin keskiarvo. Väittämässä ”Koen vaikeuksia nukahtaa” vastaajista 53 % (n=232) vastasi väittämään olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä ja jokseenkin tai täysin samaa mieltä olevien vastaajien osuus oli 34,7 % (n=152). Väittämässä ”Koen nukkuvani riittävästi” jokseenkin tai täysin eri mieltä olevien vastaajien osuus oli 47,9 % (n=210) ja jokseenkin tai täysin samaa mieltä olevien osuus 39.5 % (n=173).

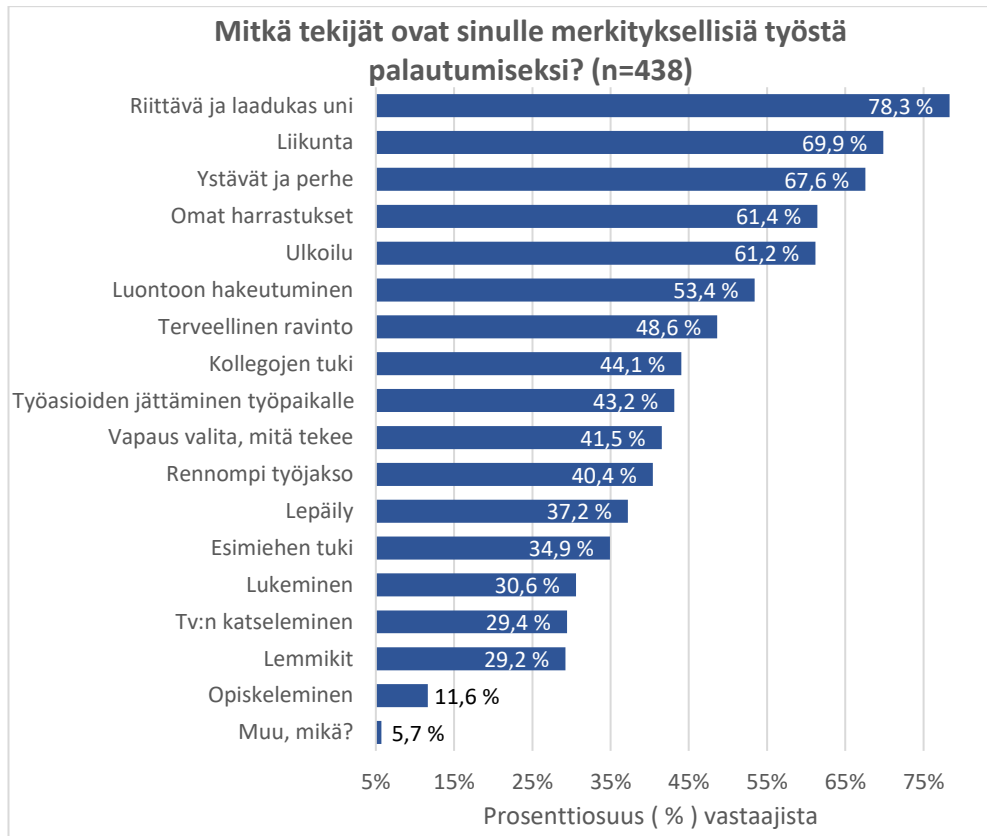


Kuvio 25. Sukupuolijakauma työstä palautumisen haasteellisuuden tuntemukset

Analyysissä (kuvio 25) ristiintaulukoitiin taustamuuttujaa ”Sukupuoli” ja kysymys 12 olevaa väittämää ”Koen, että työstä palautuminen on haasteellista”. Miehistä (n=137) vastasi väittämään ”Koen, että työstä palautuminen on haasteellista” olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä 43,8 % (n=60) ja väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä vastasi olevansa 33,6 % (n=46).

Naisista (n=291) vastasi väittämään ”Koen, että työstä palautuminen on haasteellista” olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä 63,2 % (n=181) ja väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä vastasi olevansa 21,6 % (n=63).

Vastaajista ”Muu / en halua kertoa” (n=10) vastasi väittämään ”Koen, että työstä palautuminen on haasteellista” olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä 40 % (n=2) ja väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä vastasi olevansa 40 % (n=2).



Kuvio 26. Merkitykselliset asiat työstä palautumiseksi

Vastaajilta (n=438) kysyttiin kysymyksessä 13, että ”Mitkä tekijät sinulle merkityksellisiä työstä palautumiseksi?” (kuviokuva 26). Tämän kysymyksen kohdalla vastaajat pystyivät valitsemaan useamman vastaus vaihtoehdon ja mukana oli myös ”Muu, mikä” vaihtoehto, jossa vastaajat pystyivät vastaamaan omin sanoin kysymykseen.

Vastaajista 78,3 % (n=343) nosti riittävän ja laadukkaan unen merkitykselliseksi tekijäksi työstä palautumiseksi. Vastaajat nostivat esiin henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kuten liikunnan 69,9 % (n=306), omien harrastuksien 61,4 % (n=269), ulkoilun

61,2 % (n=268), luontoon hakeutumisen 53,4 % (n=234) ja terveellisen ravinnon 48,6 % (n=213) merkityksen työstä palautumisen kannalta merkitykselliseksi tekijäksi. Sosiaalisista voimavaroista esiin nousi ystävien ja perheen merkitys, jonka 67,6 % (n=296) oli nostanut merkitykselliseksi tekijäksi. Vastaajista 44,1 % (n=153) oli nostanut myös kollegojen tuen merkityksen sekä 34,9 % (n=121) esimiehen tuen merkitykselliseksi tekijäksi työstä palautumisesta. Vastaajista 43,2 % (n=150) kokee työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi jättää työasiat työpaikalle sekä 40,4 % (n=177) nosti rennomman työjakson merkitykselliseksi.

”Muu/mikä?” vastausvaihtoehtoon vastasi 5,7 % vastaajista (n=25). Vastauksista nousi esille kaksi pääteemaa, jotka ovat työhön ja harrastuksiin liittyviä vastauksia. Työhön liittyviä vastauksia oli 36 % (n=9), joita olivat muun muassa etätö, toinen työ, riittävät vapaa-jaksot sekä ydintehtävään keskittyminen. Harrastuksiin liittyviä vastauksia ”Muu/mikä” vastausvaihtoehdosta oli 24 % (n=6), joita olivat muun muassa musiikkiharrastus, pelaaminen, käsityöt, mökkeily sekä kulttuuritapahtumat.

5.3 Tulosten yhteenveto

Tulosten yhteenveto osuudessa tutkimustuloksiin paneudutaan esittelemällä ensin taustamuuttujia, jonka jälkeen tutkimustuloksia käydään läpi kolmen alaongelman käsittelyn avulla. Tulosten yhteenveto on jaettu kolmeen alalukuun, jotta alaongelmia ja tuloksia olisi helpompi tarkastella. Nämä alaongelmat ovat työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen vaikuttavat tekijät, työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisössä sekä työn imun kokeminen. Alaongelmissa on esitetty ne kyselytutkimuksen kysymysten numerot, jotka liittyvät alaongelmaan.

Kyselytutkimuksen vastaajajoukko koostui 291 naisesta ja 137 miehestä sekä 10 henkilöstä (”Muu/en halua sanoa”). Vastaajista 220 (50,2 %) asuu kotona lapsia ja 218 vastaajalla (49,8 %) ei asu lapsia kotonaan. Vastaajista 65,3 prosentilla opetusvuosia on kertynyt jo yli 10 vuotta. 6–10 vuotta opetustehtävissä työskennelleiden osuus vastaajista oli 16,7 prosenttia ja alle 6 vuotta työskentelevien osuus vastaajista oli yhteensä 18,1 prosenttia.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisista ja miehistä noin kaksi kolmasosaa on työskennellyt opetustehtävissä yli 10 vuotta. Vastaajista 6–10 vuotta työskennelleistä naisia oli

15,5 prosenttia ja miehiä 19 prosenttia. Noin 18 prosenttia miehistä ja naisista on työskennellyt opetustehtävissä alle kuusi vuotta.

5.3.1 Työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen vaikuttavat tekijät

Tässä alaongelmassa pyritään selvittämään työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen vaikuttavia tekijöitä. Työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen vaikuttavat tekijät – alaongelmassa tehdään yhteenvetoa kyselylomakkeen kysymyksistä 4, 5, 9, 10, 11, 12 ja 13.

Vastaajat kokevat, että heillä on riittävä osaaminen omiin työtehtäviinsä (87,2 %). Vastaajista yli puolet vastasi käyttävänsä työhönsä keskimäärin 34–40 tuntia viikossa, jolloin mahdollisuus työstä palautuviin tekijöihin mahdollistuu. Tulee kuitenkin huomioida, että yli 40 tuntia työtä tekevien osuus oli 42,7 prosenttia vastaajista, jolla on mahdollisesti työhyvinvoinnin kannalta negatiivisia vaikutuksia. Määrällistä ylikuormitusta työssä pidetäänkin yhtenä tärkeimmistä palautumista estävistä tekijöistä, koska työn määrällinen ylikuormitus rajoittaa työstä palautumista monella tavalla (Sonnentag & Bayer 2005, 395–396). Tähän liittyy kotiin vietävien töiden lisääntyminen, psykologisen irrottautumisen vaikeus töistä, sekä jatkuva huolestuneisuus seuraavan työpäivän työmäärästä ja siitä selviämisestä (Kinnunen ym. 2009, 43). Työhön käytettyä aikaa viikossa sukupuolittain analysoitaessa on havaittavissa, että vastaajajoukon naisista yli puolet sekä miehistäkin lähes puolet tekevät normaalia 34–40 tuntista työviikkoa. Miehistä yli puolet sekä naisista yli kolmasosa tekee yli 40 tuntista työviikkoa, joka on työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta mahdollisesti kuormittava työmäärä.

Vastaajien tämänhetkisessä työssä korostuvat seuraavat työhyvinvointia kuormittavat tekijät: kiire, töiden kasaantuminen, stressi sekä huolestuneisuus. Avoimissa vastauksissa kuormittavana tekijänä nousi esille koronaan liittyvät kuormitustekijät, kuten etätyöskentely sekä vapaa-ajan ja työn erottaminen toisistaan. Työn ja vapaa-ajan erottaminen nousi esille myös palautumiseen liittyvässä kysymyksessä. Viitala (2009, 216) korostaakin kuormitukseen liittyen, että ihminen tarvitsee sopivaa kuormitusta voidakseen hyvin ja kokeakseen aikaansaamisen ja kehittymisen tunteita, mutta kuormittuessa haitallisesti, kyky hallita työtään, siihen liittyviä kuormitustekijöitä sekä kuormitusta heikkenee.

Ristiintaulukoinnin perusteella lapsien asuminen kotona vaikuttaa jonkin verran kiireen tuntuun kuormittavana tekijänä työssä. Vastaajista lähes kaksi kolmasosaa (63,6 %), joilla

asuu lapsia tällä hetkellä kotona, kokevat kiireen kuormittavana tekijänä tämänhetkisessä työn teossa. Vastaajista, joilla ei asu lapsia kotonaan tällä hetkellä kotonaan, yli puolet (51,8 %) kokevat kiireen kuormittavaksi tekijäksi tällä hetkellä työn teossaan. Vastausten perusteella voi myös todeta, että alle 6 vuotta työskennelleet kokevat stressiä vähemmän kuin 6–10 vuotta tai yli 10 vuotta työskennelleet.

Huomioitavaa kuitenkin on, että yli 10 vuotta työskennelleiden vastaajajoukko on merkittävästi isompi ja täten se edustaa suuremman otantajoukon kantaa. Keskimäärin kuitenkin vastaajista 40,4 prosenttia kokee stressin kuormittavaksi tekijäksi tämänhetkisessä työn teossa. Tamminen & Solin (2014, 89) nostavatkin esiin, että työpaikkaan liittyvä stressi on yleinen työterveysongelma, joka voimakkaasti vaarantaa työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin.

Huomioitavaa kuitenkin on, että vastaajien kohdalla, jotka olivat vastanneet, etteivät koe kiirettä, töiden kasaantumista, stressiä ym. kuormittavaksi tekijäksi, ei tarkoita sitä, etteivät he kokisi näitä tekijöitä työssään. Heidän kohdallaan nämä tekijät eivät kuitenkaan nouse kuormitustekijöiksi, koska toiset ihmiset ovat herkempiä stressille kuin toiset ja ihmisten stressinsietokyvyt eroavat toisistaan (Pulkki-Råback 2012, 27).

Vastaajista noin 80 prosenttia pitää ruokatauon työpäivänsä aikana sekä lähes kaksi kolmasosaa pitää myös pieniä taukoja työpäivänsä aikana. Työajalla tapahtuvaan palautumiseen negatiivisesti vaikuttavista vastauksista nousi esiin, että vastaajista lähes kaksi kolmasosaa juttelee taukojensa aikana työasioista. Vastaajista kaksi kolmasosaa ei myöskään irrottaudu työasioista taukojensa aikana. Tällöin tauoilla ei tosiasiallisesti pääse tapahtumaan työajalla tapahtuvaa palautumista, koska vastaajat eivät irrottaudu tosiasiallisesti työasioista edes tauon aikana.

Vastaajista lähes 80 prosenttia kokee palautuvansa työstään loma-aikana ja kaksi kolmesta kokee palautuvansa työstään myös viikonlopun aikana. Vastauksista nousi esille, että noin puolella vastaajista oli haasteita irrottautua töistään vapaa-ajalla. Vastaajista 63 prosenttia ei kokenut pystyvänsä palautumaan työpäivän aikana sekä noin puolella vastaajista oli vaikeuksia palautua töistään ennen seuraavaa työpäivää.

Vastaajien vastausten perusteella voidaan tulkita vastaajilla olevan jonkin verran haasteita erottaa työ- ja vapaa-aika toisistaan, joka vaikuttaa työstressistä palautumiseen

negatiivisesti (Peltomaa 2015, 87). Alle 1 vuoden opetustehtävissä työskennelleistä 60 prosenttia (n=12) vastasi, ettei työ- ja vapaa-ajan erottamisen kanssa ole haasteita ja lähes kolmannes (30 %) vastasi siinä olevan jonkin asteisia haasteita. Heikoiten vastaajista rajojen vetäminen onnistui vastausten perusteella 6–10 vuotta opetustehtävissä toimineiden (n=73) keskuudessa, joista noin kolmasosa (31,5 %) vastasi pitävänsä ne erillään ja yli puolet (52,1 %) vastasi siinä olevan haasteita. Muiden vastaajajoukkojen kohdalla vastaajat jakaantuivat lähes tasan ollen noin 40 prosentin luokkaa rajojen vetämisen haasteissa sekä työ- ja vapa-ajan rajojen vetämisen onnistumisen suhteen.

Kyselyssä selvitettiin työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia, jotka liittyvät työssä kuormittumiseen ja siitä palautumiseen. Vastausten perusteella nousee esiin, että kaksi kolmasosaa kokee stressiä työssään, jota syntyy, kun paineet työ- tai yksityiselämässä käyvät liian suureksi (Salovaara & Honkonen 2013, 203). Vastaajista myös kaksi kolmasosaa kokee energiatasonsa matalaksi työpäivän jälkeen sekä itsensä todella väsyneeksi työpäivän jälkeen.

Vastaajista yli puolet kokee, että työstä palautuminen on haasteellista (56,6 %) ja etteivät he jaksakaan enää työpäivien jälkeen muiden ihmisten seuraa (56,4 %) sekä kokevat vaikeuksia rentoutua työpäivän jälkeen (64,8 %). Lähes puolet kokee olevansa liian väsyneitä ryhtyäkseen muuhun toimintaan vapaa-ajalla ja olevansa uupuneita työhönsä. Vastaajista noin kolmasosa (34,7 %) kokee, että heillä on vaikeuksia nukahtaa ja 47,9 % kokee unen määränsä riittämättömäksi. Uniongelmat ovat yksi työperäisen stressin oireita (Salovaara & Honkonen 2013, 203).

Sukupuoli vaikuttavaa siihen, miten ihminen reagoi kuormitustekijöihin (Peltomaa 2015, 50–51). Sukupuolittain analysoituna työstä palautumista, naiset kokevat työstä palautumisen jonkin verran useammin haasteellisemmaksi kuin miehet. Naisista kaksi kolmasosaa (63,2 %) kokee työstä palautumisen haasteelliseksi ja miehistä alle puolet kokee sen olevan haasteellista (43,8 %). Lisäksi miehistä noin joka kolmas ja naisista yksi viidesosa, kokee ettei työstä palautuminen ole haasteellista.

Työstä palautumiseen merkityksellisistä tekijöistä nousi esiin useita psykologiseen ja fysiologiseen palautumiseen liittyviä tekijöitä. Näitä olivat riittävä ja laadukas uni, joka on stressin vaikutuksia vastaan merkittävä suoja tekijä, liikunta sekä muut harrastukset, ystävät ja perhe, luontoon hakeutuminen (Manka & Manka 2018, 176). Lähes puolet

vastaajista nostivat myös terveellisen ravinnon sekä rennomman työjakson merkitykselliseksi tekijäksi palautumiselleen.

5.3.2 Työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisössä

Tässä alaongelmassa, jossa pyritään selvittämään työhyvinvoinnin tukemista työyhteisöissä, tehdään yhteenvetoa kyselylomakkeen kysymyksistä 5, 6 ja 7. Tähän alaongelmaan yhdistettiin esimiehen vaikutus työyhteisön työhyvinvointiin.

Työtehtävien oikeudenmukainen jakaantuminen jakoi vastaajien kesken mielipiteitä, koska vastaukset jakaantuivat lähes kahtia. Lähes 40 prosenttia kokee työtehtävien jakaantuvan oikeudenmukaisesti ja lähes 40 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, ettei työtehtävät jakaannu oikeudenmukaisesti työyhteisössä. Yli puolet vastaajista kokee, että heillä on mahdollisuus osallistua työtehtäviään koskevaan päätöksen tekoon. Oikeudenmukaisuus vaikuttaa työn hallinnan tunteeseen, joka on tärkeä ihmisen hyvinvointia lisäävä ja stressiä vähentävä seikka (Peltomaa 2015, 70).

Vastaajat kokevat lähiesimiehen olevan hyvin tavoitettavissa (76,7 %) ja antavan tarvittaessa tukea (66,7 %). Analyysin perusteella käy myös ilmi, että lähiesimiehen koetaan antavan arvostusta ja kiitosta tehdystä työstä. Lähiesimiehet antavat myös hyvin palautetta sekä kykenevät ottamaan palautetta hyvin vastaan. Yli puolet (56,4 %) vastaajista kokee lähiesimiehen toiminnan olevan oikeudenmukaista. Huomion arvoista kuitenkin on, että lähes neljännes vastaajista ei koe saavansa kiitosta, eikä palautetta lähiesimieheltään. Lisäksi lähes neljännes kokee, ettei lähiesimies ole oikeudenmukainen. Työntekijöiden työstä palautumista edistää esimiehen antama tuki, oikeudenmukaisesti toimiminen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen työssä (Laitinen 2018, 162).

Vastaajien vastausten perusteella voidaan todeta, että kollegoilta saadaan erittäin hyvin tukea (85,4 %), jolla on stressin hallinnassa sekä siitä selviytymisessä suuri merkitys (Peltomaa 2015, 69). Vastaajat kokevat myös työyhteisössään yhteenkuuluvuuden tunnetta (72,6 %). Vastaajista kaksi kolmasosaa kokee saavansa kollegoiltaan arvostusta sekä kiitosta ja noin 60 prosenttia kokee saavansa myös palautetta. Tulee kuitenkin huomioida, että vastaajien vastausten perusteella noin 15 prosenttia vastaajista kokee tyytymättömyyttä kiitoksen ja palautteen saamiseen kollegoilta.

5.3.3 Työn imun kokeminen

Tässä alaongelmassa, jossa pyritään selvittämään työn imun kokemista, analysoidaan kyselytutkimuksen kysymyksiä 5 ja 8. Työn imuun vaikuttavista tekijöistä, on tässä kyselytutkimuksessa selvitetty kolmea hyvinvoinnin ulottuvuutta (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) sekä työn imun kokemiseen liittyviä tekijöitä. Näistä tekijöistä on nostettu tässä tutkimuksessa esille työn merkityksellisyys, myönteinen tunne- ja motivaatiotila, kokemus työn palkitsevuudesta ja monipuolisuudesta, oman osaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen sekä kehittäminen.

Analyysin perusteella vastaajat kokevat oman työnsä merkitykselliseksi (85,4 %). Vastaajat kokevat myös pääsevänsä hyödyntämään omaa osaamistaan ja omia vahvuuksiaan työssään (80,4 %) ja he kokevat työnsä monipuoliseksi (78,6 %). Lähes kaksi kolmasosaa kokee työnsä palkitsevaksi ja että heillä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan. Oman osaamisen hyödyntäminen ja itsensä kehittäminen ovat haastevaatimuksia, jotka sopivassa suhteessa ehkäisevät työhön liittyvää tylsistymistä ja toimivat työn imua edistävänä tekijöinä (Seppälä & Hakanen 2017, 108). Tulee kuitenkin huomioida, että vastaajista yksi viidesosaa kokee, ettei työ ole palkitsevaa, eikä heillä ole mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan.

Kyselytutkimuksen perusteella alle 6 vuotta opetustehtävissä toimineet kokevat paremmat mahdollisuudet kehittää osaamistaan, kuin yli 5 vuotta työskennelleet. On kuitenkin huomioitava, että alle 6 vuotta työskennelleiden vastaajajoukko (n=79) oli merkittävästi pienempi, kuin yli 5 vuotta työskennelleiden (n=359) vastaajien osuus.

Vastaajista hieman yli puolet kokee työssään työn imua, joka tarkoittaa suhteellisen pysyvää, myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa (Vartiainen 2017, 22). Työn imua paljon kokieksaan työntekijä ei koe samaan aikaan työuupumukseen liittyviä oireita (Mäkikangas & Hakanen 2017, 78). Vertailtaessa opetustyövuosien vaikutusta työn imuun, voidaan havaita, että alle 1 vuoden sekä 1–5 vuotta opetustehtävissä toimineet kokevat myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa vahvemmin kuin yli 6 vuotta opetustehtävissä toimineet vastaajat.

Kolmesta työhyvinvoinnin ulottuvuudesta omistautumista, joka sisältää merkityksellisyyden ja innokkuuden tunteen, kokee vastaajista yli puolet. Uppoutumista, joka pitää sisällään syvää keskittymistä ja paneutumista sekä tarmokkuus, joka pitää sisällään energisyyden ja sinnikkyuden tuntemuksia, kokee vastaajista lähes puolet. Vastauksista nousee

esille uppoutumiseen ja tarmokkuuteen liittyen, ettei yksi kolmasosa vastaajista koe näitä tuntemuksia työssään. Puolestaan työterveyslaitoksen teettämässä työn imuun liittyvässä tutkimuksessa kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee uppoutumista, tarmokkuutta ja omistautumista vähintään kerran viikossa (Työterveyslaitos b).

6 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimukseen perustuvia tuloksia. Luvussa vastataan tutkimuskysymykseen, ”Miten toisen asteen ammatilliset opettajat palautuvat työstä korona-aikana?” Tulosten tarkastelussa arvioidaan kyselytutkimuksen keskeisiä tuloksia peilaten niitä tietoperustaan sekä aikaisempiin tutkimustuloksiin.

Tämän jälkeen arvioidaan opinnäytetyön luotettavuutta, nostetaan esille eettisiä näkökohtia, tehdään johtopäätökset sekä kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset. Lisäksi arvioidaan opinnäytetyöprosessia kokonaisuutena, omaa oppimista sekä ammatillista kehittymistä sen aikana.

6.1 Tulosten tarkastelu

Tuloksissa nousi positiivisesti esille työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen vaikuttavia tekijöitä. Vastaajat pääosin kokevat, että heillä on riittävä osaaminen työtehtäviinsä. Joki (2018, 176) nostaa yksilöiden osaamisen yhdeksi työhyvinvoinnin perustan muodostavaksi tekijäksi. Tämän lisäksi vastaajista yli puolet käyttää työn tekoon aikaa keskimäärin 34–40 tuntia viikossa, joka on työhyvinvoinnin näkökulmasta jaksamiseen ja työstä palautumiseen myönteisesti vaikuttava tekijä. Jaakkola (2018, 114) nostaa esille, että työpäivän aikana tapahtuvat asiat ja työn ulkopuolinen aika edistävät työstä palautumista.

Loma-ajat sekä viikonloput ovat kyselytutkimuksen mukaan vastaajille tärkeitä palautumisen hetkiä. Vastaajista suurin osa kokee palautuvansa työstään loma-aikana sekä viikonloppuisin. Ahon (2011, 144) mukaan opettajien työn kokonaisvaltaisesta, niin fyysisestä kuin psyykkisestä rasituksesta palautuminen vaatii tarpeeksi aikaa. Lomalla on myönteisiä vaikutuksia palautumiselle erityisesti silloin, kun työntekijä pystyy jättämään työasiat mielestään loman ajaksi. Tulee kuitenkin huomioida, että loman hyvinvointivaikutukset ovat lyhytkestoisia, sen vuoksi lomaa olisi hyvä olla vuoden aikana useampia. (Sallinen & Ahola 2012, 82–83.)

Työssä jaksamiselle ja siitä palautumiselle tärkeitä ruokataukoja ja muita pieniä taukoja pidetään vastaajien mukaan hyvin. Laitinen (2018, 162) korostaa säännöllisen ja riittävän ruokarytmin merkityksen työstä palautumiselle, koska aivot ja lihakset tarvitsevat energiaa. Samaa esittää myös Jaakkola (2018, 98), jonka mukaan ateriarytmin tulee olla säännöllistä, jotta ihminen pysyy virkeänä koko päivän.

Vastaajien toiminta taukojen aikana on kuitenkin haitallista työstä palautumiselle. Vastaa- jista kaksi kolmasosaa juttelee taukojen aikana työasioista, eivätkä irrottaudu työasioista taukojensa aikana. Tällöin tauoilla ei tosiasiallisesti pääse tapahtumaan työajalla tapahtu- vaa palautumista. Niemi & Hietaniemi (2020, 119) nostavatkin esille työpäivän taukojen merkityksen. Mielelle tulisi antaa taukoja työpäivän aikana, jotta se toimisi optimaalisesti. Taukoja tulisi pitää ennakoivasti ja suunnitelmallisesti, koska väsymyksen tunne kertoo, että työntekijä on jo pahasti väsymyksen puolella. (Niemi & Hietaniemi 2020, 119–121.) Myös Jaakkola (2018, 114) esittää, että lounastauko lisää virtaa, jos sen aikana irrottautuu tarkoituksellisesti työstä. Tämä voi olla selittävänä tekijänä sille, että yli puolet vastaajista kokee, etteivät he pysty palautumaan työpäivän aikana.

Kuormittavina tekijöinä työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen nousi esille, että mer- kittävä osa vastaajista (42,7 %) käyttää työn tekoon viikoittain yli 40 tuntia. Tämä voi tuoda merkittäviä haasteita työhyvinvoinnin kokemiselle. Kinnunen ym. (2009, 41) tuovat- kin esille, että työstä palautuminen on sitä haasteellisempaa, mitä enemmän ihminen te- kee työtä. Jos ihminen tekee yli 50 tuntia töitä viikossa, osa ihmisen psykologisista meka- nismeista kärsii (Kinnunen & Mauno 2009, 143). Vastaajista lähes puolet kokevat, että heillä on vaikeuksia palautua ennen seuraavaa työpäivää, joka tuo merkittävää kuormi- tusta hyvinvoinnille.

Kyselytutkimuksen perusteella tällä hetkellä työssä korostuvat kiire, töiden kasaantumi- nen, stressi, huolestuneisuus, sekä koronaan liittyvät kuormitustekijät, kuten etätyösken- tely sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen haasteet. Korona kuormittavana tekijänä nousi ymmärrettävästi esille työn kuormitustekijänä. Tutkimus etätyöstä Suomessa koronapan- demian aikana osoittaa, että pandemiasta johtuvat äkilliset muutokset työn rutiineihin li- säävät haittaavan sekä haastavan kuormituksen kokemuksia (Blomqvist ym. 2020, 7). Lasten asuminen kotona vaikuttaa jonkin verran kuormittavana tekijänä työssä. Saxbe, Repetti & Graesch (2011, 271) tutkimuksen mukaan erityisesti kuormitusta perhetilan- teessa aiheuttaa perhe-elämän vaativuus sekä ristiriita perheen ja työn välillä.

Jatkuva kiire nostetaan esille yhdeksi työhyvinvoinnin haasteista koulujen työolosuhteissa (Salovaara & Honkonen 2013, 20). Vastaajista, jotka kokevat stressiä, kiirettä, töiden ka- saantumista sekä haasteita erottaa työ ja vapaa-aika, on riskinä työuupumukselle altistu- minen. Varsinkin stressi on työuupumukselle altistava tekijä, koska työuupumus on

seurausta pitkittyneestä stressistä (Manka 2015, 82). Vastauksissa nousi kuitenkin esille positiivisesti työyhteisön merkitys, joka taas ehkäisee työuupumusta. (Manka 2015, 72).

Opetusalalla tehdyt työvuodet näyttävät vaikuttavan työhyvinvoinnin kuormitukseen jonkin verran negatiivisesti. Kyselytutkimuksen mukaan stressiä kokevat vastaajajoukosta varsinkin yli 6 vuotta opetuslalla työskennelleet. Opettajana yli 6 vuotta työskennelleet kokevat työn- ja vapaa-ajan erottamisen haasteellisemmaksi, kuin muut vastaajat. Kinnunen & Mauno (2009, 142) esittävät, että koulutuslalla työskentelevillä palautuminen on uhattuna alalle tyypillisen työn rajattomuuden ja sitoutuneisuuden vuoksi. Alalle ominaisen työn rajattomuuden vuoksi työntekijän kyky asettaa työnteolleen rajat joutuvat koetukselle. (Kinnunen & Mauno 2009, 142.) Tulee myös huomioida, että ikä vaikuttaa palautumiseen, koska ikääntyessä palautumisen ongelmien riski kasvaa sekä irrottautuminen työstä ja rentoutuminen vapaa-ajalla vaikeutuvat (Kinnunen & Feldt 2009, 25).

Kyselyn perusteella vastaajat kokevat useita työstä palautumista haastavia tekijöitä tällä hetkellä. Suurin osa vastaajista kokee työssään stressiä, energiatasonsa matalaksi sekä väsymystä. Väsyminen ja voimavarojen väheneminen kertovat palautumisen tarpeesta (Kinnunen & Feldt 2009, 10). Merkittävää on myös, että vastaajista kaksi kolmasosaa kokee stressiä työssään, koska stressi on vakavasti otettava työhyvinvoinnin haaste, joka laskee ihmisen suorituskykyä (Haukka 2012, 11). Peltomaa (2015, 68) mukaan työ on suurelle osalle aikuisväestöä merkittävä stressin aihe. Mikäli työasiat ovat jatkuvasti mielessä, niin työ- kuin vapaa-ajalla, on se vakava riski työkuormituksesta palautumiselle. Työperäinen stressikuormittuminen uhkaa ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Jos työstä ei pysty irrottautumaan, ei palautumista pääse riittävästi tapahtumaan, jonka seurauksena fysiologiset stressireaktiot pitkittyvät. (Peltomaa 2015, 68–69.)

Tutkimuksessa nousi esille, että yli puolet vastaajista kokee vaikeuksia rentoutua, eivätkä vastaajat jaksa muiden ihmisten seuraa työpäivän jälkeen. Mankan (2015, 191) mukaan palautumisen tarvetta ennakoivat erityisesti kiire ja tunnekuormitus. Mitä korkeammat vaatimukset työntekijällä on työssään, sitä enemmän lisääntyy palautumisen tarve. Tarve ilmenee energian puutteena, vuorovaikutuksesta vetäytymisenä ja ylikuormittumisena, eikä työntekijä ole työpäivän jälkeen oma itsensä. (Manka 2015, 190–191.) On huomioitavaa, että vastaajista lähes puolet kokevat työssään uupumusta. Tämä kertoo mahdollisesti riittämättömästä palautumisesta (Manka 2015, 189). Peltomaa (2015, 70) esittääkin, että stressi johtaa työuupumukseen silloin, jos palautuminen ei onnistu.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että sukupuolella on mahdollisesti merkitystä työn kuormittavuuden ja työstä palautumisen tunteeseen. Kyselytutkimuksen mukaan naiset kokevat työstä palautumisen jonkin verran haasteellisemmaksi kuin miehet. Manka & Manka (2018, 184) esittääkin, että demografisista tekijöistä naissukupuoli ja ikääntyminen ennakoivat työstä palautumisen heikkoutta vapaa-aikana. Samaa esittää myös Sonnentag & Bayer (2005, 397–398), että demografiset tekijät kuten sukupuoli, ikä ja lasten lukumäärä vaikuttavat psykologiseen irrottautumiseen työstä.

Merkityksellisistä tekijöistä työstä palautumiseen nousi esille useita tärkeitä fysiologiseen ja psykologiseen palautumiseen liittyviä tekijöitä. Näistä tekijöistä vastauksissa nousi esille varsinkin riittävä ja laadukas uni, liikunta, ystävien ja perheen merkitys, ulkoilu, luontoon hakeutuminen ja terveellinen ravinto. Merkittävä osa vastaajista nosti riittävän ja laadukkaan unen palautumiselle tärkeäksi tekijäksi. Uni onkin ihmisen tärkein energianlähde, palautumisesta yli 90 prosenttia tapahtuu nukkuessa (Niemi & Hietaniemi 2020, 100). Peltomaa (2015, 99) mukaan riittävä uni on ratkaisevassa roolissa työntekijän palautumiseen. Hyvä unenlaatu on merkittävä suojatekijä myös stressin vaikutuksia vastaan (Peltomaa 2015, 57). Huolestuttavaa kuitenkin on, että noin kolmasosa vastaajista kokee heillä olevan vaikeuksia nukahdaa, sekä lähes puolet kokee unen määränsä riittämättömäksi. Peltomaa (2015, 69) nostaa esille uniongelmia yhdeksi työperäisen stressin oireeksi. Pitkäkestoinen stressi aiheuttaa unen häiriintymistä, aamuyön heräämistä ja haasteita saada enää tämän jälkeen unesta kiinni (Manka & Manka 2018, 176).

Riittävän ja laadukkaan unen lisäksi liikunta sekä ystävien ja perheen merkitys nousivat merkityksellisiksi tekijöiksi suurimmalla osalla vastaajista. Peltomaa (2015, 110) esittääkin, että liikunta vaikuttaa monin tavoin fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, kohottaen mielialaa ja ehkäisten masennusta. Liikunta auttaa mieltä jaksamaan ja positiivinen mieli auttaa liikkumaan heikompiinkin hetkiin (Niemi & Hietaniemi 2020, 115). Vastaajista yli puolet myös kokee luontoon hakeutumisen ja ulkoilun palauttavaksi, jotka ovatkin todettu kuormitusta laskevina ja palautumista edesauttavina tekijöinä. Jaakkola (2018, 123) nostaa esille luontoympäristön positiiviset vaikutukset. Luontoon hakeutumisen positiiviset vaikutukset ihmiseen aktivoituvat jo parinkymmenen minuutin luonnossa viettämisen ajan jälkeen, jolloin sydämen syke laskee ja sykevälivaihtelu kasvaa. Tämä kertoo palautumisjärjestelmän aktivoitumisesta. (Jaakkola 2018, 123.)

Terveellisen ravinnon nostivat vain lähes puolet vastaajista esille, joka on mielenkiintoista, koska ravinnon merkityksestä puhutaan paljon nykypäivänä. Terveellisen ravinnon merkitystä nostavat esille Salovaara & Honkonen (2013, 219), heidän mukaansa työssä jaksamista tukevat myönteinen asenne ja hyvät terveystottumukset, kuten riittävä liikunta, päihtettömyys ja terveellinen ravinto. Myös unilääkäri Henri Tuomilehto nostaa esille ruokavalion ja aterioiden välin tärkeyden palautumiselle, koska iso ateria keskellä päivää on stressipiikki elimistölle. Tämän vuoksi tasaisemmat ja kohtuullisen kokoiset ateriat ovat palautumisen kannalta terveellisempää. Ateriarytmin ollessa säännöllinen, olo pysyy virkeänä koko päivän. (Jaakkola 2018, 98.)

Työhyvinvoinnin tukemisesta työyhteisöissä, tuloksissa nousee esille monia työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Vastausten perusteella näyttää siltä, että vastaajat ovat pääosin tyytyväisiä lähiesimiehensä toimintaan. Vastaajat kokevat lähiesimiehensä olevan hyvin tavoitettavissa, antavan tukea ja arvostusta sekä kiitosta tehdystä työstä. Lähiesimiehet antavat hyvin palautetta ja pystyvät ottamaan sitä myös hyvin vastaan. Yli puolet vastaajista kokee heillä olevan mahdollisuus osallistua työtehtäviään koskevaan päätöksen tekoon. Vastaajista yli puolet kokevat lähiesimiehensä toiminnan olevan oikeudenmukaista. Haukan (2012, 13) mukaan erityisesti esimiehen oikeudenmukaisuuden on havaittu edistävän työntekijöiden hyvinvointia ja heijastuvan jopa sairaspöissaolojen määrään. Tamminen (2010, 16) nostaa myös oikeudenmukaisen johtamisen yhdeksi tärkeimmäksi työhyvinvoinnin lähtökohdaksi, joka perustuu vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön henkilöstön kanssa.

Huomioitavaa kuitenkin on, että oikeudenmukaisuus liittyen työtehtävien jakaantumiseen jakoi vastaukset lähes kahtia. Yli kolmasosa vastaajista kokee sen olevan oikeudenmukaista ja yli kolmasosa vastaajista kokee, etteivät työtehtävät jakaannu täysin oikeudenmukaisesti työyhteisössä. Tulee myös huomioida, että lähes neljännes vastaajista ei koe saavansa palautetta eikä kiitosta lähiesimieheltään. Salovaara & Honkonen (2013, 20) nostavatkin esille, että kannustava ja johdonmukainen johtaminen lisäävät työhyvinvointia. Työtyytyväisyyttä taas vähentävät epätasaisesti jakautuvat työt, epäselvät odotukset, vähäinen palaute, kokemus, ettei esimies ole kiinnostunut, työn arvostuksen puute ja työntekijöiden epäoikeudenmukainen kohtelu. (Salovaara & Honkonen 2013, 20.)

Työyhteisön toiminta näyttäytyi kyselytutkimuksessa erittäin positiivisena, joka vaikuttaa huomattavasti työuupumuksen ehkäisyyn (Aro 2018, 53). Aho (2011, 191) esittää, että

opettajan työssä selviytymisessä yhteisön merkitys on ilmeistä. Vastaajat kokevat saavansa erittäin hyvin tukea kollegoiltaan sekä työyhteisössä vallitsevan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työyhteisössä saadaan pääosin hyvin arvostusta ja kiitosta kollegoilta sekä yli puolet vastaajista kokee saavansa myös palautetta kollegoiltaan. Joen (2018, 178) mukaan nämä tekijät lisäävät työhyvinvoinnin kokemista. Toimivaa työyhteisöä ei synny ilman toimivia ihmissuhteita. Tärkeää onkin avoimuuden ja luottamuksen edistämiseksi työyhteisössä oikeudenmukainen kohtelu, toisen kunnioitus sekä sitä, kun sanat ja teot vastaavat toisiaan. Työntekijöiden työhyvinvointi ja työviihtyvyys paranevat, kun työyhteisössä pyritään tietoisesti luottamusta ja avoimuutta edistävään toimintaan. (Joki, 2018, 178–180.)

Työyhteisön hyvinvointia kuormittavina tekijöinä nousivat vastauksissa esille palautteen ja kiitoksen vähyys kollegoilta, jota osa vastaajista kokee. Työyhteisön hyvinvointiin tulee aktiivisesti kiinnittää huomiota ja kehittää sitä, jotta jokainen työntekijä kokee työyhteisön tukevan hyvinvointiaan. Jaakkola (2018, 117) esittääkin, että mitä enemmän työntekijä kokee negatiivisia kuormitustekijöitä, kuten epäoikeudenmukaisuutta, vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä ja kokemusta huonosta työyhteisöstä, sitä suurempaa epätasapainoa työntekijä kokee voimavarojen ja vaatimusten välillä, jolloin hänen palautumisen tarpeensa on suurempaa. Palautumisen kannalta Aro (2018, 102) nostaa kritiseksi tekijäksi myönteisen tunnetilan, koska kielteisen tunnetilan vallitessa on mahdollonta palautua. Myönteistä tunnetilaa synnyttää hyvä työilmapiiri, ystävällisyys, yhdessä onnistuminen, valmiiksi saaminen, tuen saaminen ja osoittaminen sekä hyvä porukkahuumori. (Aro 2018, 102.)

Työn imu on yksi työhyvinvointia kuvaava käsite, joka kuvaa suhteellisen pysyvää, myönteistä motivaatiotilaa (Mäkikangas & Hakanen 2017, 78 & Vartiainen 2017, 22). Kyselytutkimuksen mukaan vain noin puolet vastaajista kokee työn imua ja siihen liittyviä hyvinvointin ulottuvuuksia, eli tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Huomattavaa onkin, että merkittävä osa ei koe näitä tuntemuksia, koska työn imua kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä (Työterveyslaitos a). Työn imua (myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa) ja omistautumista (sisältäen merkityksellisyyden ja innokkuuden tunteen) vastaajista kokee hieman yli puolet työssään. Vastaajista lähes puolet kokee uppoutumista, joka pitää sisällään syvää keskittymistä ja paneutumista sekä tarmokkuutta, sisältäen energisyyden ja sinnikkyuden tuntemuksia (Työterveyslaitos a).

Vastaajat kokevat useita työn imuun kokemiseen liittyviä tekijöitä. Vastausten perusteella vastaajat kokevat työn imuun vaikuttavista tekijöistä työnsä merkitykselliseksi, pääsääntöisesti hyödyntämään omaa osaamistaan ja omia vahvuuksiaan työssään sekä kokevat työnsä monipuoliseksi. Oman osaamisen hyödyntäminen sekä työn monipuolisuus liittyvät työn hallinnan tunteeseen, joka on tärkeä hyvinvointia ja stressiä vähentävä seikka (Peltomaa 2015, 70). Peltomaan (2015, 70) mukaan myös työn pitäminen merkityksellisenä ehkäisee pitkäänkin jatkuneen työstressin johtamista työuupumuksen syntymiseen.

Vastaajat kokevat yleisesti myös hyvin työn imua edistävästä voimavaroista palkitsevuutta sekä mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan. Tutkimuksesta nousee esille, että opetustehtävissä alle kuusi vuotta toimineet kokevat paremmat mahdollisuudet kehittää osaamistaan, kuin muu vastaajajoukko. Itsensä kehittäminen voikin olla palautumista tukevaa. Ahon (2011, 146–147) mukaan kouluttautumisen kautta opettajat välttävät rutinoitumisen tunteita, kyllästymistä ja urautumista omaan työhönsä. Tulee kuitenkin huomioida, että vastaajista viidesosa kokee, ettei työ ole palkitsevaa, eikä heillä ole mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan. Työterveyslaitoksen (Työterveyslaitos a) mukaan työn imua edistävät voimavarat auttavat työntekijöitä onnistumisessa sekä edistävät tahtotilaa työtehtävien hoitamiseksi mahdollisimman hyvin.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Reliabiliteetti ja validiteetti mittaavat tutkimuksen laatua ja luotettavuutta. Tutkimustulosten pysyvyyttä mitataan reliabiliteetilla ja validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimusongelman kannalta tutkitaan ja mitataan oikeita asioita. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pitää arvioida työn luotettavuutta. (Kananen 2011, 118.)

Reliabiliteetti tarkoittaa saatujen tulosten pysyvyyttä, eli jos tutkimus toistetaan, saadaan samat tulokset. Käytetty mittari tuottaa eri mittauskerroilla samat tulokset. Mittarin reliabiliteetti voi olla korkea, jolloin mittari tuottaa aina saman tuloksen, mutta mittari on kuitenkin väärä. Tulee huomioida, että reliabiliteetti ei takaa validiteettia. (Kananen 2011, 119.) Mittari on silloin validi, kun se mittaa sitä, mitä sen tuleekin mitata. Validiteetti varmistetaan käyttämällä oikeanlaista tutkimusmenetelmää, oikeaa mittaria ja mittaamalla oikeita asioita. (Kananen 2011, 121.)

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui teoria- ja tutkimustiedosta, jotka ovat lähdekriittisesti katsottuna ammatillisia ja päteviä. Lähteitä käytettiin tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi kriittisesti ja monipuolisesti. Lähteinä käytettiin kotimaista kirjallisuutta, tutkimuksia ja artikkeleita sekä jonkin verran kansainvälisiä lähteitä.

Tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastaus siihen, miten toisen asteen opettajat palautuvat työstään korona-aikana. Vastauksen löytämisen vuoksi laadittiin alaongelmat, joiden suhdetta pääongelmaan seurattiin peittomatriisin avulla. Peittomatriisi auttoi siinä, että tutkimus mittasi juuri oikeita asioita. Tutkimuksessa saatiin vastaus tutkimuskysymykseen ja alaongelmiin. Peittomatriisi osoittaa myös, että tutkimus on näiltä osin validi. Jos kyselytutkimuksen aineistoa analysoisi jokin toinen tutkija, päätyisi hän erittäin todennäköisesti samankaltaisiin päätelmiin aineiston pohjalta. Analysointia tehdessä kiinnitettiin myös huomiota opinnäytetyössä käytettyyn teoriaan sekä alaongelmiin. Tutkimusaineisto oli suuri ja pätevä, mikä takasi opinnäytetyön luotettavuutta.

Kyselylomakkeessa pyrittiin käyttämään selkeää ja yksiselitteistä kieliasua, jotta mahdollisuutta virhetulkinnolle ei jäisi. Kyselylomakkeen ensimmäiset versiot toimivat kokeiluversioina, joissa kokeiltiin ensimmäisessä vaiheessa kyselylomakkeen toimivuutta kysymysten asettelun ja kyselyn pituuden osalta. Huomiota kiinnitettiin kysymysten sanamuotoihin ja mahdollisten virhetulkintojen mahdollisuuteen. Samanaikaisesti arvioitiin sitä, ettei kyselytutkimuksesta tulisi liian pitkä ja sen seurauksena ei aiheutuisi tarpeetonta katoa vastaajissa.

Kysymyksissä, joissa olisi voinut olla virhetulkinnan mahdollisuus, täsmennettiin kysymystä lisätiedolla siitä mitä kysymykseen liittyvä mahdollisesti tulkinnallinen käsite tarkoittaa. Kysymykset käytiin läpi koulun kahden opettajan kanssa. Heidän kanssaan muokattiin vielä kysymysten määrää ja pohdittiin Likertin asteikossa käytettävien vastausasteikojen muotoilua. Kaikki kysymykset käytiin vielä tämän jälkeen läpi, jotta voitiin tarkastaa ja muuttaa niiden kysymysten muotoilua, joiden kohdalle jäi vielä mahdollinen virhetulkinnan mahdollisuus. Kyselylomake testattiin paperiversiona vielä pienen rajatun opettajajoukon kesken, jotta voitiin varmistua siitä, ettei kyselylomakkeessa ole kysymyksiä, jotka mahdollistavat virhetulkinnan tai ovat muotoilultaan sellaisia, joita vastaaja ei ymmärtäisi.

Kyselytutkimuksessa korostettiin kyselyn anonymiteettiä. Tällöin vastaajilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn täysin avoimesti ja suoraan. Kyselyn luottamuksellisuus toi

vastaajille mahdollisuuden vastata täysin totuudenmukaisesti, koska yksilön vastauksia ei voitu identifioida kyselyn vastauksista.

6.3 Eettiset näkökohdat

Eettiset näkökohdat voidaan jakaa tutkimusprosessissa kolmeen luokkaan. Ensimmäisenä pohditaan tutkimusaiheen eettistä oikeutetusta, eli miksi kyseisen ilmiön tutkiminen on perusteltua. Toisena eettisenä kohtana on arvioinnissa tutkimusmenetelmät, eli saadaanko aiotulla aineistonkeruumenetelmällä hankittua tavoitettava tieto. Kolmas pohdinnan arvoinen asia liittyy tutkimusaineiston analyysiin ja raportointiin. Tutkijan eettinen velvollisuus on raportoinnissaan tuoda tutkimustulokset esille mahdollisimman tarkasti ja rehellisesti, mutta suojella samanaikaisesti tutkittavia. (Kylmä, Pietilä & Vehviläinen-Julku-nen 2002, 70–73.)

Opinnäytetyö on noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyön tekijät ovat noudattaneet yleistä huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä opinnäytetyö prosessissa. Tutkimuksessa on pyritty siihen, että vastaajiksi valikoituisivat ainoastaan ammatilliset toisen asteen opettajat.

Kysely on ollut täysin vapaaehtoinen ja sen on voinut halutessaan jättää kesken. Tutkittaville on lähetetty kyselytutkimuksen ohessa saatekirje, jossa on tuotu esille tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuksen luottamuksellisen tiedon keräämisen ja käsittelyn periaatteet.

Opinnäytetyön tutkimus noudattaa tietosuojaan liittyviä säädöksiä. Opinnäytetyössä ei käsitellä sellaisia tietoja, jotka loisivat henkilörekisterin. Demograafisista tekijöistä kyselyssä kysytään ainoastaan perhetilanteeseen (kotona asuvat lapset) liittyvä kysymys, sekä työkokemukseen liittyvä kysymys opetusosalta. Täten vastaajilta ei ole kysytty sellaisia kysymyksiä, joiden perusteella heitä pystyttäisiin millään tavalla identifioimaan tietyksi henkilöksi tai kenen palveluksessa hän on. Täten tutkimuskysymysten vastauksista ei ole muodostunut henkilörekisteriä.

6.4 Johtopäätökset

Johtopäätöksissä esitellään päätuloksia ja tehdään päätelmiä niistä. Tämän jälkeen pohditaan tulosten merkitystä, tutkimuksen hyödynnettävyyttä sekä arvioidaan tutkimustuloksiin

vaikuttaneita asioita. Luvussa nostetaan esille, että vastaajat ovat toisen asteen ammatillisia opettajia.

Ammatilliset toisen asteen opettajat kokevat kyselytutkimuksen perusteella työhyvinvointia ja työstä palautumista tukevia sekä niitä kuormittavia tekijöitä tällä hetkellä. Työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi nousi tutkimuksen mukaan varsinkin työyhteisön toiminta, työn monipuolisuuden, merkityksellisyyden ja palkitsevuuden kokeminen, riittävä osaaminen työtehtäviin sekä omien vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen.

Työyhteisön ja lähiesimiehen toiminta näyttäytyi tutkimuksessa yksilön työhyvinvoinnin kokemiselle positiivisessa valossa. Opettajat kokevat saavansa kollegoiltaan erittäin hyvin tukea. Työyhteisöissä koetaan myös yhteenkuuluvuuden tunnetta ja saadaan kiitosta kollegoilta. Lähiesimiehet ovat tavoitettavissa ja he antavat hyvin tukea ja kiitosta. Lähiesimiesten koetaan antavan arvostusta, kykenevän ottamaan hyvin palautetta vastaan sekä antavan palautetta ja heidän toimintansa koettiin pääosin oikeudenmukaiseksi.

Mahdollista kuormitusta aiheuttavina tekijöinä työyhteisön ja esimiehen toiminnassa nousi tutkimuksessa esille joitain työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavia asioita. Opettajista merkittävä osa kokee, ettei heillä ole mahdollisuutta osallistua työtehtäviään koskevaan päätösten tekoon. Palautteenanto ja työtehtävien oikeudenmukainen jakaantuminen työyhteisöissä näyttäytyi tutkimuksessa negatiivisemmassa valossa.

Opettajat kokevat työnsä merkitykselliseksi, monipuoliseksi ja he kokevat pääsevänsä hyödyntämään omaa osaamistaan sekä vahvuuksiaan. Opettajat kokevat työnsä palkitsevaksi ja heillä olevan mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan. Työn imua, eli myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa kokee kuitenkin vain osa ammatillisista opettajista. Kolmesta työhyvinvoinnin ulottuvuudesta omistautumista, uppoutumista sekä tarmokkuutta kokee vain osa ammatillisista opettajista tällä hetkellä.

Työstä palautumista haastavat tällä hetkellä useat työhyvinvointia kuormittavat tekijät. Tutkimuksen mukaan merkittävä osa opettajista tekee yli 40 tuntista työviikkoa, joka haastaa työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen. Toisen asteen ammatillisia opettajia kuormittavat tällä hetkellä varsinkin kiire, töiden kasaantuminen, stressi ja huolestuneisuus. Merkittävä osa opettajista kokee tällä hetkellä työstä palautumisen haasteelliseksi, stressiä sekä uupumusta työstään.

Opettajat pitävät työpäivän aikana työstä palautumista tukevia taukoja, mutta työpäivän aikaista palautumista heikentää heidän taukojensa aikainen keskustelu, joka liittyy useimmiten työhön. Opettajista merkittävä osa ei koe pystyvänsä palautumaan työpäivän aikana. Lisäksi työpäivän jälkeinen aika nousi tutkimuksessa palautumista kuormittavana tekijänä esille. Merkittävällä osalla opettajista on haasteita irrottautua työstään vapaa-aikalaan, vaikeuksia rentoutua työpäivän jälkeen sekä palautua työstään ennen seuraavaa työpäivää. Tämän lisäksi he kokevat itsensä todella väsyneeksi ja energiatasonsa matalaksi työpäivien jälkeen. Huomion arvoista on myös, ettei merkittävä osa opettajista jaksakaan enää työpäivien jälkeen muiden ihmisten seuraa sekä ovat liian väsyneitä ryhtyä vapaa-aikallaan muuhun toimintaan. Työpäivän jälkeinen aika kertoo opettajien työpäivän aikaisen kuormituksen aiheuttamasta väsymyksestä.

Loma-ajat ja viikonloput nousivat tutkimuksessa merkittävään rooliin työstä palautumiselle. Opettajat kokevat loma-aikojen ja viikonloppujen olevan työstä palautumiselle merkityksellisiä, jolloin työhyvinvointia tukevaa palautumista koetaan tapahtuvan. Psykologiseen ja fysiologiseen palautumiseen liittyvistä tekijöistä nousivat esille riittävä ja laadukas uni, ystävät ja perhe sekä liikunta, harrastukset ja luonnossa liikkuminen. Lisäksi esille nousi rennommat työjaksot sekä terveellinen ravinto palautumisen kannalta merkityksellisinä tekijöinä.

Opinnäytetyön tulokset ovat merkityksellisiä ja mahdollisesti herättäviä kaikille koulutuskentän toimijoille ja sen sidosryhmille. Näitä ovat muun muassa koulutuksen järjestäjät, esimiehet, opettajat, opettajien ammattiliitto sekä työterveyslaitos. Tutkimuksen tulokset kertovat toisen asteen ammatillisten opettajien kokemasta työstä palautumisesta korona-aikana, jolla on mahdollisia vaikutuksia työhyvinvointiin, työn imuun ja työssäjaksamiseen. Tulee myös muistaa, että opettajien työssäjaksaminen heijastuu mahdollisesti myös opiskelijoihin. Opettajat näyttävät toiminnallaan esimerkkiä opiskelijoille, joten sillä miten opiskelija kokee opettajan työhyvinvoinnin, voi olla heille merkityksellistä. Tutkimuksen kehitysehdotuksissa tuodaan esille nousseita kuormitustekijöitä, joihin esimiehet, opettajat yksilöinä sekä työyhteisöinä voisi panostaa, kehittääkseen tämän hetken opettajan työhyvinvointia ja työstä palautumista.

Tutkimuksen tuloksia on mahdollista hyödyntää monipuolisesti ammatillisten opettajien työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Opettajat voivat hyödyntää tuloksia

pohtien, mitkä tuloksissa esille nousseet kuormitukselliset sekä työstä palautumiselle merkitykselliset tekijät korostuvat heidän arjessaan. Tunnistettuja kuormitustekijöitä tulisi aktiivisesti pyrkiä vähentämään niin, että tavoitteena on niiden vaikuttavuuden minimointi. Yksilön työstä palautumisesta tukevia voimavareteijöitä taas tulisi aktiivisesti ylläpitää, vahvistaa sekä tukea.

Työyhteisöllä ja lähiesimiehillä on merkittävä vaikutus yksilön kokemaan työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen. Tutkimuksen tulokset ovat hyvä työväline nostamaan konkreettisesti työstä palautumiseen kuormittavia ja palauttavia tekijöitä esille. Työpaikan kulttuurilla on vaikutusta siihen, miten työntekijät antavat itselleen aikaa ja mahdollisuuksia palautumiselle. Tutkimuksen tulokset ovat lähiesimiehille työkalu, jonka avulla he pystyvät panostamaan työstä palautumiseen vaikuttaviin tekijöihin. Työyhteisön lähiesimiehen tuella tulisi yhdessä pyrkiä rakentamaan työkuulttuuri, jossa korostetaan työstä palauttavia tekijöitä ja pyritään tietoisesti vähentämään kuormitustekijöitä. Avainasemassa on työyhteisön ja lähiesimiehen yhteiset, sanoitetut tavoitteet työstä palautumisen tukemiselle. Työyhteisön kannustaminen esimerkiksi taukojen aikaiseen ulkoiluun ja liikuntaan sekä esimiehen aito kiinnostus työntekijän hyvinvointiin tukevat työntekijän jaksamista työssä.

Pohdittaessa tutkimustuloksiin vaikuttaneita tekijöitä, tulee huomioida, että vastaukset ovat olleet vastaajan sillä hetkellä kokema subjektiivinen tunne sekä näkemys asioista. Tulee myös huomioida kyselytutkimuksen ajankohta. Kyselytutkimuksen ajankohdassa osalla vastaajista on mahdollisesti ollut hiihtoloma, joka on voinut vaikuttaa vastaajan kokemaan hyvinvointiin. Vaikutusta on voinut olla myös mahdollisesti sillä, onko vastaaja saanut käyttää työaikaansa kyselyyn vastaamiseen, vai onko työnantaja tämän kieltänyt.

6.5 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä luvussa nostetaan esille tutkimuksessa korostuneita tekijöitä, jotka vaikuttavat mahdollisesti työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen negatiivisesti. Kehitysehdotuksissa tuodaan esiin kehittämisehdotuksia, joihin esimiehet, opettajat yksilöinä sekä työyhteisöinä voisi panostaa kehittääkseen tämän hetken opettajan työhyvinvointia ja työstä palautumista. Tämän jälkeen esitellään tästä tutkimuksesta johdetut jatkotutkimusehdotukset.

Työtä kuormittavien tekijöiden osalta tutkimuksessa nousi esille negatiivisesti kiire, töiden kasaantuminen, stressi ja huolestuneisuus. Työajalla palautumisessa nousi esille, että vain osa vastaajista irrottautuu työstään ja poistuu työpisteeltään taukojensa aikana. Palautumiseen liittyvissä kysymyksissä on huomionarvoista, ettei työpäivän aikaista palautumista vastaajilla juurikaan tapahdu. Osalle vastaajista työstä irrottautuminen sekä selkeiden rajojen vetäminen työ- ja vapaa-ajan välille oli osittain haasteellista.

Palautumiseen liittyvissä tuntemuksissa nousi esille työpäivän jälkeen koetut palautumisen haasteet. Vastaajista merkittävä osa kokee olevansa työstään uupuneita ja heillä on myös vaikeuksia rentoutua työpäivän jälkeen. Vastaajista merkittävä osa kokee olevansa liian väsyneitä työpäivän jälkeen ryhtymään muuhun toimintaan ja vain pieni osa kokee itsensä energiseksi työpäivänsä jälkeen. Nukkumiseen liittyen, suurella osalla vastaajista on myös vaikeuksia nukahda ja he kokevat, etteivät saa unta riittävästi.

Työssä jaksamiseen ja palautumiseen liittyen nousi esille, että merkittävän suuri osuus vastaajista käyttää työtehtäviensä hoitamiseen viikoittain yli 40 tuntia. Työstä palautuminen on haasteellisempaa, mitä enemmän ihminen tekee työtä. Tämä saattaa myös tuoda merkittäviä haasteita työhyvinvointiin liittyvien tuntemuksien kokemiselle.

Vastaajille työstä palautumiselle merkityksellisiksi asioiksi nousivat tutkimuksessa hyvinvoinnillisista tekijöistä riittävä ja laadukas uni, ystävät ja perhe, liikunta, ulkoilu, omat harrastukset, luontoon hakeutuminen ja terveellinen ravinto. Työhön liittyvistä tekijöistä nousivat esille kollegojen tuki ja työasioiden jättäminen työpaikalle.

Työn imuun liittyvät asiat nousivat esille pääosin mahdollisina kehityskohteina. Työn imua, eli myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa kokee vain osa vastaajista. Lisäksi kolmesta työhyvinvoinnin ulottuvuudesta tällä hetkellä vain osa vastaajista kokee omistautumista, uppoutumista sekä tarmokkuutta.

Jatkotutkimusehdotuksena opinnäytetyön tekijät esittävät lähivuosina tutkimusta, jossa tutkitaan, onko koronalla tosiasiallisesti ollut vaikutusta tässä tutkimuksessa esille nousseisiin tuloksiin. Olisi tärkeää tietää, miten ammatillisten opettajien työstä palautuminen onnistuu, kun koronan aiheuttamat vaikutukset arki- ja työelämälle poistuvat. Kokevatko opettajat samaa kuormitusta edelleen, vai muuttuuko tilanne parempaan tai pahempaan?

Tärkeää olisi, että ammatillisten opettajien työhyvinvoinnin merkitystä korostettaisiin tutkimusten avulla.

6.6 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen, ajatuksia ja kysymyksiä herättävä, haastava sekä opettava. Opinnäytetyö parityönä toi myös omat vaikuttimensa prosessiin. Opinnäytetyön tekijöiden yhteistyö sujui ammattimaisesti sekä he täydensivät toistensa puutteita ja oppivat toisiltaan. Yhteistyöstä nousivat esille varsinkin luottamus ja positiivisuus niin toisiinsa kuin työn tekemistä kohtaan.

Opinnäytetyöprosessi kesti yhteensä yhden lukuvuoden, keväästä 2020 kevääseen 2021. Tänä aikana opinnäytetyön tekijät tutustuivat eri tutkimusmenetelmiin, opinnäytetyön tekemisen prosessiin, tekivät opinnäytetyön suunnitelman sekä itse opinnäytetyön. Aiheita opinnäytetyölle tekijät keksivät useita, mutta yhteisenä tekijänä aiheilla ja mielenkiinnon kohteena tekijöillä oli opettajien hyvinvointi. Tutkimuksen aiheeksi valikoitui aiheen ajankohtaisuuden vuoksi korona ja sen vaikutukset työstä palautumiseen. Alusta alkaen oli selvää, että opinnäytetyö tehdään itsenäisesti ilman toimeksiantajaa, koska tavoitteena oli tutkia laajasti, miten korona on vaikuttanut toisen asteen ammatillisten opettajien työstä palautumiseen.

Haasteellista opinnäytetyöprosessissa oli kahden aikuisen, perheellisen opiskelijan aikataulutus työn tekemiselle. Opinnäytetyön suunnitelmaosiossa tehty tarkka ja yksityiskohmainen aikataulu (liite 4) ohjeistivat tiukat raamit, jonka noudattaminen toi selkeyttä ja vauhtia laajalle ja pitkälle prosessille.

Työhyvinvointi ja siihen liittyvä työstä palautuminen aiheena oli erittäin mielenkiintoinen ja motivoiva, mutta työn teoreettisen viitekehyksen rajaus oli mietittävä tarkasti työhyvinvoinnin tietomäärän ja laajan alueen takia. Rajaus oli haastavaa ja taustatyötä tarvitsi tehdä paljon, jotta työstä palautumiseen liittyvät työhyvinvoinnilliset tekijät nousivat esille. Hyvinvoinnista teoriaa löytyi myös paljon, jota tuli pohtia lähdekriittisesti.

Kyselylomakkeen laatiminen oli haastavaa, koska tavoittelimme useita työstä palautumisen vaikutuksiin liittyviä vastauksia. Kyselylomakkeen kysymysten teko oli työlästä ja kysymykset muokkautuivat useita kertoja. Suurin haaste oli tehdä selkeä, yksiselitteinen,

informatiivinen sekä inhimillisen pituinen kysely, jotta vastaajat jaksaisivat täyttää kyselyn loppuun saakka. Vastaajien kattava määrä (n=438) kuitenkin kertoo, että kysely oli vastaaja ystävällinen. Jälkikäteen pohdimme kysymysasettelusta, joka oli kyselytutkimuksessa käytössä, olisi voinut joidenkin kysymysten kohdalla olla vastausasteikoltaan enemmän kysymystä kuvaileva. Tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että käyttämämme Likertin-asteikko ”täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä” oli oikea kyselyn käytettävyyden kannalta.

Opinnäytetyössä tehty tutkimus ja raportin kirjoittaminen sujuivat hyvin ja opinnäytetyön tekijät pysyivät hyvin suunnitellussa aikataulussa. Opinnäytetyön tekijät kokevat oppineensa tämän opinnäytetyöprosessin aikana lisää monipuolisesti. Laajassa työssä ja haastavassa, monipuolisessa tutkimuksessa opinnäytetyön tekijät kokevat, että parityönä opinnäytetyön tekeminen antoi vielä enemmän kriittisyyttä omaan tekemiseen. Oppimista tapahtui muun muassa teoreettisesta kirjoittamisesta, analysoinnista, kriittisestä ajattelusta ja pohdinnasta sekä korona-ajalle varmasti tyypillisestä etätyöskentelystä.

Pääaiheeksi oppimisesta jäi kuitenkin molemmille työstä palautumisen merkityksellisyys työhyvinvoinnille, josta tekijät toivovat olevan hyötyä tulevaisuudessa omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin. Kokonaisuutena opinnäytetyön tekeminen opetti molemmille opinnäytetyön tekijöille pitkäaikaisessa projektissa (eli opinnäytetyössä) toimimista, ajanhallintaa, itsensä johtamista, luottamusta itse prosessiin sekä itseän.

Lähteet

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Tampereen yliopisto. Tampere.

Ahola, K. & Virtanen, M. 2012. Mikä aiheuttaa stressiä? Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) Kaikkea stressistä. s. 34–44. Työterveyslaitos. Helsinki.

Airaskorpi, A. 2020. Riittävän hyvä. Selviytymisopas työelämään. Kustantamo S&S. Helsinki.

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent. Helsinki.

Ballet, K. & Kelchtermans, T. 2009. Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25, s. 1150–1151. Luettavissa: https://www.academia.edu/16840605/Struggling_with_workload_Primary_teachers_experience_of_intensification. Luettu: 30.2.2021.

Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & Zoonen, W. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimuksen tuloksia. Luettavissa: <https://futuremote.fi/wp-content/uploads/2020/12/Etatyö-Suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>. Luettu: 12.4.2021.

Feldt, T., Kinnunen, U., Mauno, S. 2017. Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. s. 29–52. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/Record/3amk.269987>. Luettu: 25.3.2021.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf. Luettu: 1.3.2021.

Hakanen, J., Peeters M. & Schaufeli, W. 2018. Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships with Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 23, No. 2, 289–301. Luettavissa: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/493.pdf>. Luettu: 30.2.2021.

Haukka, M. 2012. Työhyvinvoinnin johtamisella tulosta ja työniloa. Haaga-Helia ammatti-korkeakoulu. Helsinki.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://haagahelia.finna.fi/Record/3amk.268931>. Luettu: 29.3.2021.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Ilmarinen. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/sitteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>. Luettu: 19.3.2021.

Jaakkola, K. 2018. Palaudu & vahvistu. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Janhunen, K-M. 2013. Kouluhyvinvointi nuorten tulkitsemana. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Luettavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11943/urn_isbn_978-952-61-1021-9.pdf?sequence=1. Luettu: 16.3.2021.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6., uudistettu painos. Helsingin Kamari Oy. Vantaa.

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammatti-korkeakoulu. Jyväskylä.

Kananen, J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kauppi, M., Vesa, S. & Olin, N. 3.9.2020. Kuinka ope jaksaa? Tilastokeskus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/blogi/kuinka-ope-jaksaa/>. Luettu: 27.4.2021.

Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. WS Bookwell Oy. Juva.

- Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma & Suomen mielenterveysseura. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. Luettavissa: https://mieli.fi/sites/default/files/materials_files/stressiopas_fin_netti.pdf. Luettu: 16.3.2021.
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. s. 90–105. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/Record/3amk.269987>. Luettu: 25.3.2021.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.). Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. 7–27. Psykologian laitos. Tampere.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 2009. Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.). Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. 139–152. Psykologian laitos. Tampere.
- Kinnunen, M-L. & Rusko H. 2009. Fysiologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.). Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. 29–40. Psykologian laitos. Tampere.
- Kinnunen, U., Siltaloppi, M. & Mauno, S. 2009. Mitkä työn ominaisuudet estävät tai edistävät palautumista? Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.). Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. 41–54. Psykologian laitos. Tampere.
- Koulunkäyntiavustajan oma opas. 2008. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Luettavissa: http://perusopetus.fi/wp-content/uploads/2008/08/koulunkayntiavustajan_oma_opas.pdf. Luettu: 1.3.2021.
- Kylmä, J., Pietilä, A-M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2002. Terveiden edistämisen lähtökohtia. WSOY. Helsinki.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja - C Osa. Tom. 372. Turun yliopisto. Turku.

Laitinen, J. 2018. Terveyttä edistävä työpaikka. Teoksessa Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. 2018. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. s. 159–167. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Leino, S. 2020. Stressitohtori. Enemmän itsetuntemusta. Vähemmän stressiä. Kustantamo S&S. Helsinki.

Linnakylä, P. & Välijärvi, J. 2005. Arvon mekin ansaitsemme. Kansainvälinen arviointi suomalaisen koulun kehittämiseksi. PS-kustannus. Jyväskylä.

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Tampere.

Manka, M-L & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. Alma talent Oy. Helsinki.

Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja. Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. 2018. Alma Talent Oy. Helsinki.

Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. s. 53–70. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/Record/3amk.269987>. Luettu: 25.3.2021.

Moisalo, V-P. 2010 Arjen johtaminen. Käytännön esimiestyötä. Infor Oy. Helsinki.

Moisalo, V-P. 2012. Uusi HR. Arjen henkilöstöjohtamista. 2.painos. Infor Oy. Helsinki.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä työhyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. s. 72–89. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/Record/3amk.269987>. Luettu: 25.3.2021.

Niemi A. & Hietaniemi J. 2020. Just sopivasti ketterä. Ketterällä kehityksellä kohti parempaa elämää. Art House. Helsinki.

Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi. Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon ja mielentilaan. Opintoverkko Oy. Vantaa.

Pulkki-Råback, L. 2012. Miksi ihmiset kokevat stressin eri tavoin? Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) Kaikkea stressistä. s. 45–53. Työterveyslaitos. Helsinki.

Pulkki-Råback, L. 2012. Miksi toiset ovat herkempiä stressille kuin toiset? Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) Kaikkea stressistä. s. 27–33. Työterveyslaitos. Helsinki.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK.

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf. Luettu: 20.3.2021.

Sallinen M. & Ahola, K. 2012. Miten stressistä voi palautua? Teoksessa Toppinen-Tanner S. & Ahola K. (toim.). Kaikki stressistä. 78–90. Työterveyslaitos. Helsinki.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! PS-kustannus. Bookwell Oy. Juva.

Saxbe, D., Repetti, R. & Graesch A. 2011. Time spent in housework and leisure: Links with parents' physiological recovery from work. Journal of Family Psychology Vol. 25, No. 2, 271–281. Luettavissa: <https://dornsife.usc.edu/assets/sites/496/docs/pubs/2011timespent.pdf>. Luettu: 1.3.2021.

Seppälä, P., Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. s. 106–120. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/Record/3amk.269987>. Luettu: 25.3.2021.

Sonnentag, S. & Bayer, U-V. 2005. Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10. 393-414. Luettavissa: https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/11364/Switching_off_mentally.pdf;jsessionid=04AA249AED773B196B7BF073DE9F2274?sequence=1. Luettu: 9.1.2021.

Sonnentag, S. & Zijlstra, F. 2006. Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91, 330–350. Luettavissa: https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/10662/Job_characteristics_and_off_job_activities_as_predictors_of_need_for_recovery_well_being_and_fatigue.pdf?sequence=1. Luettu: 8.1.2021.

Tamminen, H. (toim.) 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi opetustyössä. Työturvallisuuskeskus.

Tamminen, N. & Solin, P. (toim.). 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. MHP Hands Consortium ja Terveystalon ja hyvinvoinnin laitos. Tampere.

Terveystalo. Stressi uuvuttaa ja altistaa muille mielenterveyshäiriöille. Luettavissa: <https://www.terveystalo.com/fi/Tietopaketti/Stressi/>. Luettu: 2.4.2021.

Tilastokeskus. 12.2.2020. Peruskoulujen määrä jatkoi laskuaan, oppilaitokset aiempaa suurempia. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/kjarj/2019/kjarj_2019_2020-02-12_tie_001_fi.html. Luettu: 3.4.2021.

Työterveyslaitos. 5.10.2017. Kahdeksan kysymystä siitä, miten työstä palautuu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kahdeksan-kysymysta-siita-miten-tyosta-palautuu/>. Luettu: 3.4.2021.

Työterveyslaitos a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 25.1.2021.

Työterveyslaitos b. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 24.3.2021.

Työturvallisuuskeskus. 6.11.2018. Tuunaa työtä – kasvata työn imua ja motivaatiota. Luettavissa: https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa_tyota_kasvata_tyon_imua_ja_motivaatiota.8231.news#0852117c. Luettu: 25.3.2021.

Vartiainen, M. 2017. Johdanto. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. s. 9–27. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/Record/3amk.269987>. Luettu: 25.3.2021.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki. Luettavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Luettu: 3.4.2021.

Waris, K. 2001. Kuormittuminen voimavaraksi – näköaloja työelämään. Työterveyslaitos.

Wenström, S. 2020. Positiivinen johtaminen, johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/Record/3amk.286240>. Luettu: 25.3.2021.

Liitteet

Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje

Hei toisen asteen ammatillinen opettaja,

tarvitsemme ääntäsi, kokemuksiasi ja ajatuksiasi. Haluamme tietää miten palautut työstäsi tällä hetkellä! Opiskelemme Haaga-Helien ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa. Teemme opinnäytetyötä, joka koskee toisen asteen ammatillisten opettajien työstä palautumista korona-aikana.

Osana opinnäytetyötä teemme kyselytutkimuksen, joka on suunnattu toiseen asteen ammatillisille opettajille. Kyselytutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka opettajat kokevat oman työhyvinvointista tilan ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen.

Tutkimusaineisto ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla (vaikka kyselytutkimuksessa ei käsitellä henkilötietoja). Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan niin, että vastauksia ei voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin. Valmiin opinnäytetyöraportin jälkeen kaikki kerätty haastattelumateriaali poistetaan asianmukaisesti.

Olemme myös erittäin kiitollisia, jos vinkkaat tästä kyselystä eteenpäin myös kollegoillesi. Mitä enemmän saamme vastauksia tutkimuskysymyksiimme, sitä varmemmin saamme äänenne kuuluviin opinnäytetyön tuloksissa. Tutkimukseen vastaaminen vie noin 10 minuuttia.

Pääset vastaamaan tutkimukseen tämän linkin kautta: <https://link.webropolsurveys.com/S/4CD20CCE391F1CD0>

(Jos linkki ei toimi, kopioi se selaimen osoiteriville.)

Pyydämme sinua vastaamaan kyselyyn viimeistään pe 5.3.2021, mutta mieluiten heti, koska kyselyyn vastaaminen ei vie kauaa aikaasi ja voi tuoda sinulle uutta ajateltavaa! Jos haluatte lisätietoja tutkimuksesta, vastaamme mielellään kysymyksiinne.

Kiitos osallistumisestasi etukäteen, voimia kevääseen!

Kiitollisin terveisin,

Anna Skytten

anna.skytten@myy.haaga-helia.fi

Haaga-Helien liiketalouden opiskelija

Tuomo Röning


tuomo.roning@myy.haaga-helia.fi

Haaga-Helien liiketalouden opiskelija

Liite 2. Kyselylomake



Työhyvinvointi ja työstä palautuminen

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

1. Sukupuolesi *

- Mies
- Nainen
- Muu / en halua sanoa

2. Kotona asuvia lapsia *

- Kyllä
- Ei

3. Kuinka kauan olet toiminut opetustehtävissä? *

- Alle 1 vuosi
- 1 - 5 vuotta
- 6 - 10 vuotta
- yli 10 vuotta

4. Kun lasketaan yhteen kaikki työhösi käytetty aika niin, kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa? *

- Alle 20 tuntia
- 20 - 26 tuntia

- 27 - 33 tuntia
- 34 - 40 tuntia
- yli 40 tuntia

Työn voimavarat

5. Koen työtehtäväni tällä hetkellä *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni palkitsevaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni monipuoliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on riittävä osaaminen työtehtäväni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on mahdollisuus osallistua työtehtäviäni koskevaan päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työtehtävät jakaantuvat työyhteisössäni oikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Koen lähiesimieheni *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
antavan tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
antavan kiitosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
antavan palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
kykenevän ottamaan palautetta vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
antavan arvostusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
olevan oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
olevan tarvittaessa tavoitettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Koen saavani kollegoiltani *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kiitosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
arvostusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yhteenkuuluvuuden tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Koen työssäni tällä hetkellä *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tarmokkuutta (sisältää energisyyden ja sinnikkyyden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omistautumista (sisältää merkityksellisyyden ja innokkuuden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uppoutumista (sisältää syvää keskittymistä ja paneutumista)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Mitkä työhyvinvointia kuormittavat tekijät korostuvat tämänhetkisessä

työn teossasi? *

- Kiire
- Levottomuus
- Huolestuneisuus
- Keskittymisongelmat
- Töiden kasaantuminen
- Melu
- Stressi
- Muu, mikä?
- Ei mikään näistä

Työstä palautuminen

Tauolla tarkoitetaan työajan sisällä tapahtuvaa hetkeä, jolloin et tee mitään työhön liittyvää.

10. Työajalla tapahtuva palautuminen *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pidän ruokatauon työpäivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän pieniä taukoja päivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irrotaudun työn teosta tauon aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poistun työpisteeltä tauojeni aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juttelen tauoilla lähinnä työasioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Palautuminen *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
--	-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen palautuvani työpäiväni aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen palautuvani hyvin työpäivästä ennen seuraavaa työpäivää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen palautuvani työstäni viikonlopun aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen palautuvani työstäni loma-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn irrottautumaan töistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vedän selkeät rajat työ- ja vapaa-ajalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Kuinka usein koet seuraavia työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia?

*

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen itseni todella väsyneeksi työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen itseni energiseksi työpäivän päätteeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jaksa muiden ihmisten seurata työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen liian väsynyt työpäivän jälkeen ryhtymään muuhun toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että työstä palautuminen on haasteellista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen stressiä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani uupunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen vaikeuksia nukahtaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen nukkuvani riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**13. Mitkä tekijät ovat sinulle merkityksellisiä työstä palautumiseksi?
(voit valita useamman vaihtoehdon)**

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Esimiehen tuki | <input type="checkbox"/> Rennompi työjakso |
| <input type="checkbox"/> Kollegojen tuki | <input type="checkbox"/> Riittävä ja laadukas uni |
| <input type="checkbox"/> Lemmikit | <input type="checkbox"/> Terveellinen ravinto |
| <input type="checkbox"/> Lepäily | <input type="checkbox"/> Tv:n katseleminen |
| <input type="checkbox"/> Liikunta | <input type="checkbox"/> Työasioiden jättäminen työpaikalle |
| <input type="checkbox"/> Lukeminen | <input type="checkbox"/> Ulkoilu |
| <input type="checkbox"/> Luontoon hakeutuminen | <input type="checkbox"/> Vapaus valita, mitä tekee |
| <input type="checkbox"/> Omat harrastukset | <input type="checkbox"/> Ystävät ja perhe |
| <input type="checkbox"/> Opiskeleminen | <input type="checkbox"/> Muu, mikä? <input type="text"/> |

Liite 3. Analysoinnin tuloksia

Taulukko 3. Kysymys 1. Sukupuoli

Sukupuoli	Yhteensä (n=438)
Mies	31,3 %
Nainen	66,4 %
Muu / En halua kertoa	2,3 %
Yhteensä	100,0 %

Taulukko 4. Kysymys 2. Kotona asuvia lapsia

Kotona asuvia lapsia	Prosenttiosuus (n=438)
Kyllä	50,2 %
Ei	49,8 %
Yhteensä	100,0 %

Taulukko 5. Kysymys 3. Kuinka kauan olet toiminut opetustehtävissä?

Opetusvuodet	Prosenttia (n=438)
Yli 10 vuotta	65,3 %
6–10 vuotta	16,7 %
1–5 vuotta	13,5 %
Alle 1 vuosi	4,6 %
Yhteensä	100,0 %

Taulukko 6. Kysymys 4. Kun lasketaan yhteen kaikki työhösi käytetty aika niin, kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa?

Työaika	Prosenttiosuudet (n=438)
Yli 40 tuntia	42,7 %
34–40 tuntia	51,8 %
27–33 tuntia	4,1 %
20–26 tuntia	1,4 %
Yhteensä	100,0 %

Taulukko 7. Kysymys 5. Koen työtehtäväni tällä hetkellä

Koen työtehtäväni tällä hetkellä (n=438)	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen työni merkitykselliseksi	0,7 %	8,7 %	5,2 %	43,2 %	42,2 %
Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni	1,4 %	12,3 %	5,9 %	46,8 %	33,6 %
Koen työni palkitsevaksi	3,0 %	17,8 %	16,7 %	45,9 %	16,7 %
Koen työni monipuoliseksi	2,5 %	9,4 %	9,6 %	45,0 %	33,6 %
Koen, että minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani	3,2 %	16,2 %	16,0 %	37,2 %	27,4 %
Koen, että minulla on riittävä osaaminen työtehtäväni	0,5 %	5,7 %	6,6 %	50,0 %	37,2 %

Koen, että minulla on mahdollisuus osallistua työtehtäviäni koskevaan päätöksentekoon	6,6 %	20,8 %	17,1 %	38,8 %	16,7 %
Koen, että työtehtävät jakaantuvat työyhteisössäni oikeudenmukaisesti	11,0 %	28,8 %	20,8 %	30,8 %	8,7 %

Taulukko 8. Kysymys 6. Koen lähiesimieheni

Koen esimieheni (n=438)	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
antavan tukea	4,6 %	15,5 %	13,2 %	36,3 %	30,4 %
antavan kiitosta	5,7 %	18,0 %	13,0 %	35,4 %	27,8 %
antavan palautetta	4,6 %	19,4 %	19,2 %	37,0 %	19,9 %
kykenevän ottamaan palautetta vastaan	6,8 %	14,2 %	19,6 %	33,8 %	25,6 %
antavan arvostusta	5,5 %	14,4 %	17,4 %	32,2 %	30,6 %
olevan oikeudenmukainen	5,5 %	17,6 %	20,5 %	29,7 %	26,7 %
olevan tarvittaessa tavoitettavissa	3,6 %	9,1 %	10,5 %	38,4 %	38,4 %

Taulukko 9. Kysymys 7. Koen saavani kollegoiltani

Koen saavani kollegoiltani	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
tukea	0,9 %	5,7 %	8,0 %	47,9 %	37,4 %
kiitosta	3,4 %	12,1 %	18,7 %	40,6 %	25,1 %
palautetta	2,5 %	14,2 %	22,4 %	39,0 %	21,9 %
arvostusta	3,0 %	7,5 %	20,8 %	43,2 %	25,6 %
yhteenkuuluvuuden tunnetta	2,0 %	9,8 %	15,5 %	38,8 %	33,8 %

Taulukko 10. Kysymys 8. Koen työssäni tällä hetkellä

Koen työssäni tällä hetkellä (n=438)	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa	6,2 %	24,2 %	17,6 %	41,3 %	10,7 %
tarmokkuutta (sisältää energisyyden ja sinnikkyyden)	6,6 %	26,7 %	19,0 %	36,5 %	11,2 %
omistautumista (sisältää merkityksellisyyden ja innokkuuden)	5,9 %	18,5 %	17,8 %	41,3 %	16,4 %
uppoutumista (sisältää syvää keskittymistä ja paneutumista)	8,2 %	21,9 %	21,0 %	34,7 %	14,2 %

Taulukko 11. Kysymys 9. Mitkä työhyvinvointia kuormittavat tekijät korostuvat tämänhetkessä työn teossasi?

Kuormitustekijä	n-arvo	Prosenttiosuus
Kiire	253	57,8 %
Levottomuus	126	28,8 %
Huolestuneisuus	160	36,5 %
Keskittymisongelmat	116	26,5 %
Töiden kasaantuminen	251	57,3 %
Melu	42	9,6 %
Stressi	177	40,4 %
Muu, mikä?	155	35,4 %
Ei mikään näistä	27	6,2 %

Taulukko 12. Kysymys 10. Työajalla tapahtuva palautuminen

Työajalla tapahtuva palautuminen	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pidän ruokatauon työpäivän aikana	4,6 %	12,8 %	4,6 %	34,7 %	43,4 %
Pidän pieniä taukoja päivän aikana	12,8 %	23,5 %	6,6 %	38,1 %	19,0 %
Irrottaudun työn teosta tauon aikana	28,1 %	33,3 %	11,0 %	21,2 %	6,4 %
Poistun työpisteeltä taukojeni aikana	23,5 %	26,3 %	10,3 %	28,1 %	11,9 %
Juttelen tauoilla lähinnä työasioista	3,4 %	16,7 %	18,3 %	42,2 %	19,4 %

Taulukko 13. Kysymys 11. Palautuminen

Palautuminen	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen palautuvani työpäiväni aikana	24,4 %	38,6 %	15,1 %	17,8 %	4,1 %
Koen palautuvani hyvin työpäivästä ennen seuraavaa työpäivää	10,5 %	37,9 %	15,7 %	28,5 %	7,3 %
Koen palautuvani työstäni viikonlopun aikana	6,4 %	20,5 %	11,4 %	40,4 %	21,2 %
Koen palautuvani työstäni loma-aikana	1,6 %	10,5 %	8,9 %	38,4 %	40,6 %
Pystyn irrottautumaan töistäni	5,2 %	29,9 %	14,8 %	35,4 %	14,6 %
Vedän selkeät rajat työ- ja vapaa-ajalle	11,4 %	31,5 %	17,4 %	26,5 %	13,2 %

Taulukko 14. Vastajat kysymys 12. Kuinka usein koet työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia?

Kuinka usein koet työstä palautumiseen liittyviä tunteuksia?	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen	6,2 %	26,7 %	16,4 %	38,4 %	12,3 %
Koen itseni todella väsyneeksi työpäivän jälkeen	3,4 %	16,7 %	15,1 %	40,6 %	24,2 %
Koen itseni energiseksi työpäivän päätteeksi	21,0 %	46,3 %	21,7 %	10,3 %	0,7 %
En jaksa muiden ihmisten seurata työpäivän jälkeen	7,5 %	19,4 %	16,7 %	38,3 %	18,0 %
Olen liian väsynyt työpäivän jälkeen ryhtymään muuhun toimintaan	8,2 %	29,2 %	18,3 %	34,0 %	10,3 %
Koen että työstä palautuminen on haasteellista	7,1 %	18,7 %	17,6 %	40,9 %	15,7 %
Koen stressiä työssäni	4,6 %	15,5 %	13,5 %	46,6 %	19,9 %
Koen olevani uupunut työstäni	7,1 %	23,7 %	21,5 %	31,5 %	16,2 %
Koen vaikeuksia nukahtaa	21,0 %	32,0 %	12,3 %	22,6 %	12,1 %
Koen nukkuvani riittävästi	14,6 %	33,3 %	12,6 %	29,2 %	10,3 %

Taulukko 15. Kysymys 13. Mitkä tekijät ovat sinulle merkityksellisiä työstä palautumiseksi?

Mitkä tekijät ovat sinulle merkityksellisiä työstä palautumiseksi?	n-arvo	Prosenttiosuus
Muu, mikä?	25	5,7 %
Opiskeleminen	51	11,6 %
Lemmikit	128	29,2 %
Tv:n katseleminen	129	29,4 %
Lukeminen	134	30,6 %
Esimiehen tuki	153	34,9 %
Lepäily	163	37,2 %
Rennompi työjakso	177	40,4 %
Vapaus valita, mitä tekee	182	41,5 %
Työasioiden jättäminen työpaikalle	189	43,2 %
Kollegojen tuki	193	44,1 %
Terveellinen ravinto	213	48,6 %
Luontoon hakeutuminen	234	53,4 %
Ulkoilu	268	61,2 %
Omat harrastukset	269	61,4 %
Ystävät ja perhe	296	67,6 %
Liikunta	306	69,9 %
Riittävä ja laadukas uni	343	78,3 %

Taulukko 16. Opetustyövuodet sukupuolijakauma

Sukupuoli	Alle 1 vuosi	1–5 vuotta	6–10 vuotta	Yli 10 vuotta	Yhteensä (n=438)
Mies (n=137)	4,4 %	13,9 %	19,0 %	62,8 %	100,0 %
Nainen (n=291)	4,8 %	12,7 %	15,5 %	67,0 %	100,0 %
Muu / en halua sanoa (n=10)	0,0 %	30,0 %	20,0 %	50,0 %	100,0 %
Yhteensä (n=438)	4,6 %	13,5 %	16,7 %	65,3 %	100,0 %

Taulukko 17. Käytetty työaika viikossa sukupuolijakauma

Työtunnit viikossa	Mies (n=137)	Nainen (n=291)	Muu / En halua sanoa (n=10)	Yhteensä (n=438)
20–26 tuntia	1,5 %	1,4 %	0,0 %	1,4 %
27–33 tuntia	4,4 %	3,8 %	10,0 %	4,1 %
34–40 tuntia	43,8 %	55,3 %	60,0 %	51,8 %
yli 40 tuntia	50,4 %	39,5 %	30,0 %	42,7 %
Yhteensä (n=438)	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Taulukko 18. Ristiintaulukointi opetustyövuosien vaikutus väittämään ”koen, että minulla on vaikutus kehittää osaamistani”

Mahdollisuus kehittää osaamista	alle 1 vuosi (n=20)	1–5 vuotta (n=59)	6–10 vuotta (n=73)	Yli 10 vuotta (n=286)	Yhteensä (n=438)
Täysin eri mieltä	0,0 %	0,0 %	5,5 %	3,5 %	3,2 %
Jokseenkin eri mieltä	0,0 %	6,8 %	17,8 %	18,9 %	16,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	20,0 %	15,3 %	15,1 %	16,1 %	16,0 %
Jokseenkin samaa mieltä	40,0 %	33,9 %	43,8 %	36,0 %	37,2 %
Täysin samaa mieltä	40,0 %	44,1 %	17,8 %	25,5 %	27,4 %
Yhteensä (n=438)	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Taulukko 19. Ristiintaulukointi opetustyövuosien vaikutus kokemukseen myönteisestä tunne ja motivaatiotilasta

Myönteistä tunne ja motivaatiotilaa	Alle 1 vuosi (n=20)	1–5 vuotta (n=59)	6–10 vuotta (n=73)	Yli 10 vuotta (n=286)	Yhteensä (n=438)
Täysin eri mieltä	0,0 %	6,8 %	5,5 %	6,6 %	6,2 %
Jokseenkin eri mieltä	15,0 %	8,5 %	32,9 %	25,9 %	24,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	10,0 %	20,3 %	15,1 %	18,2 %	17,6 %
Jokseenkin samaa mieltä	45,0 %	40,7 %	41,1 %	41,3 %	41,3 %
Täysin samaa mieltä	30,0 %	23,7 %	5,5 %	8,0 %	10,7 %
Yhteensä (n=438)	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Taulukko 20. Kotona asuvia lapsia vaikutus kiireen kokemiseen kuormitustekijänä

Kotona asuvia lapsia	Lapsia (n=220)	Ei lapsia (n=218)	Yhteensä (n=438)
Kiire koetaan kuormittavana	63,6 %	51,8 %	57,8 %
Kiirettä ei koeta kuormittavana	36,4 %	48,2 %	42,2 %
Yhteensä (n=438)	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Taulukko 21. Opetustyövuosien vaikutus selkeyteen vetää rajat työ- ja vapaa-ajan välille

Vedän selkeät rajat työ ja vapaa-ajan välille.	Alle 1 vuosi (n=20)	1–5 vuotta (n=59)	6–10 vuotta (n=73)	Yli 10 vuotta (n=286)	Yhteensä (n=438)
Täysin eri mieltä	0,0 %	10,2 %	12,3 %	12,2 %	11,4 %
Jokseenkin eri mieltä	30,0 %	27,1 %	39,7 %	30,4 %	31,5 %
Ei samaa eikä eri mieltä	10,0 %	20,3 %	16,4 %	17,5 %	17,4 %
Jokseenkin samaa mieltä	30,0 %	30,5 %	16,4 %	28,0 %	26,5 %
Täysin samaa mieltä	30,0 %	11,9 %	15,1 %	11,9 %	13,2 %
Yhteensä (n=438)	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Taulukko 22. Suokupuolijakauma työstä palautumisen haasteellisuus

Työstä palautuminen haasteellista	Mies (n=137)	Nainen (n=291)	Muu / En halua sanoa (n=10)	Yhteensä (n=438)
Täysin eri mieltä	8,8 %	5,8 %	20,0 %	7,1 %
Jokseenkin eri mieltä	24,8 %	15,8 %	20,0 %	18,7 %
Ei samaa eikä eri mieltä	22,6 %	15,1 %	20,0 %	17,6 %
Jokseenkin samaa mieltä	32,1 %	45,7 %	20,0 %	40,9 %
Täysin samaa mieltä	11,7 %	17,5 %	20,0 %	15,8 %
Yhteensä (n=438)	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Liite 4. Aikataulusuunnitelma

Päivämäärä	Tehtävät
vko 1 4–10.1	Empiirinen osa: kohde, tavoite, ongelmat ja kehittämistehtävä, teorian läpikäyntiä (opinnäytetöiden arviointia joululomalla)
vko 2 11–17.1	Teorian läpikäyntiä ja tietoperustan kirjoittamista, peittomatriisi, keskeisten käsitteiden kirjoittaminen
vko 3 18–24.1	Teorian läpikäyntiä ja tietoperustan kirjoittamista, mahdollisten haastateltavien kartoittaminen, OAJ/ Opettajalehti yhteydenotto
vko 4 25–31.1	Teorian läpikäynti ja tietoperustan kirjoittamista Mahdollisten haastateltavien kartoittaminen ja sähköpostien hankinta, kyselytutkimuksen kysymysten laadintaa
vko 5 1–7.2	Kyselytutkimuksen kysymysten laadinta, peittomatriisin tarkastusta, kysymysten arviointi, lähetys muutamalle testaajalle ja tarvittavat korjaukset
vko 6 8–14.2	Kysely ja saatekirje valmiiksi henkilöille (2 vko vastausaika), kyselyn lähetys vastaajille
vko 7 15–21.2	Tietoperustan kirjoittamista (tarvittaessa muistutusviesti)
vko 8 22.2–28.2	Kyselyyn vastanneiden kartoitus, tietoperustan kirjoittamista
vko 9 1.3–7.3	Tietoperustan kirjoittamista
vko 10 8.3–14.3	Tietoperusta valmis! Kyselyn lopetus, vastausten vieminen analysoitavaksi, vastausten analysointia
vko 11 15.3–21.3	Vastausten analysoinnit, taulukkojen tekeminen
vko 12 22.3–28.3	Empiirinen osa: menetelmävalinnat perusteluineen, toteutuskuvaus, aineisto ja käytetyt analyysit, tulokset, yhteenveto
vko 13 29.3–4.4	Pohdinta: tulosten tarkastelu, tutkimuksen luotettavuus, eettiset näkökohdat, johtopäätökset, kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

vko 14 5.4–11.4	Pohdinta: tulosten tarkastelu, tutkimuksen luotettavuus, eettiset näkökohdat, johtopäätökset, kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset
vko 15 12.4–18.4	Johdannon ja tiivistelmän kirjoittaminen, opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi
vko 16 19.4–25.4	Opinnäytetyön viimeistelyä, oikeinkirjoituksen ja lähdemerkintöjen yms. tarkistusta
vko 17 26.4–2.5	Opinnäytetyön lukeminen läpi, oikeinkirjoituksen tarkistus, palautus viimeistään pe 30.4.

Liite 5. Työn laadulliset kuormitustekijät

Taulukko 23. Työssä tyypillisiä laadullisia kuormitustekijöitä (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 53–54)

Työn laadullinen kuormitustekijä	Mitä kuormitustekijä tarkoittaa?
Työn eettiset vaatimukset	Työssä kohdataan eettisesti haastavia tilanteita, joissa työntekijä ei tiedä, mikä olisi oikea tapa toimia tai kokee ettei jostain syystä voi toimia oikeaksi kokemallaan tavalla. Päätöksentekoon liittyy valinta yhtä hyvien tai huonojen vaihtoehtojen joukosta, ja sen ratkaisulla on aina seurauksia jollekulle, kuten sivullisille tai päätöksenteon kohteelle. Näitä tilanteita leimaavat myös usein risteävät odotukset, kiire sekä erilaiset arvot ja intressit.
Työn intensiivisyyden vaatimukset	Työntekijän täytyy panostaa työhön entistä enemmän tietotaidollisesti ja ajallisesti, ottaa enemmän vastuuta päätöksenteosta, työssä vaadittavasta tavoitteen asettelusta ja oman työuran kehittämisestä ja hallinnasta sekä työhön sisältyvistä oppimis- ja taidonhallintavaatimuksista.
Työn kognitiiviset vaatimukset	Työ vaatii tiedon käsittelyä, tuottamista, tulkintaa, muistamista, ajatustyötä, monimutkaista päätöksentekoa, luovaa ideointia tai ongelmanratkaisua. Työn kognitiivisia vaatimuksia ovat myös rooliristiriidat, rooliylikuormitus ja rooliepäselvyys, koska ne edellyttävät työntekijältä kognitiivista prosessointia.
Työn emotionaaliset vaatimukset	Työ vaatii sosiaalista vuorovaikutusta ihmisten kanssa, joka on emotionaalisesti kuormittavaa. Etenkin jos vuorovaikutuksessa otetaan vastaan, työstetään ja käsitellään asiakkaan/potilaan (yleensä kielteisiä) tunteita tai jos työssä edellytetään työntekijän omien todellisten tunteiden piilottamista vuorovaikutustilanteissa.
Työn ja perheen ristiriita	Perheen ja työn (laajemmin yksityiselämän) vaatimukset ovat yhteen sopimattomia. Tämä merkitsee sitä, että perhe- ja työroolin vaatimukset ovat kielteisessä

	vuorovaikutuksessa keskenään. Yhteensopimattomuudessa on kyse vaatimuksista, jotka koskevat kuormitusta, käyttäytymistä tai aikaa.
Työn epävarmuus	Työntekijä pelkää menettävänsä työpaikkansa tai että työssä tapahtuu negatiivisia muutoksia. Tilanteeseen liittyy usein rooliepäselvyyttä, rooliylikuormitusta tai roolikonfliktia. Työn epävarmuuteen sisältyy myös tilanteen kognitiivista prosessointia.