jamk.fi

Poikkeusolojen vaikutukset ammatillisen toisen asteen opettajan työhyvinvointiin

Maire Kurkinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma, ylempi AMK

Jyväskylän ammattikorkeakoulu
JAMK University of Applied Sciences

jamk.fi

Jyväskylän ammattikorkeakoulu
JAMK University of Applied Sciences

jamk.fi

Kuvailulehti

Tekijä	Julkaisun laji	Päivämäärä
Kurkinen, Maire	Opinnäytetyö, ylempi AMK	Toukokuu 2021
	Sivumäärä 95	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x

Työn nimi
Poikkeusolojen vaikutukset ammatillisen toisen asteen opettajan työhyvinvointiin

Tutkinto-ohjelma
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma, Ylempi AMK

Työn ohjaajat
Tarja Niemelä

Toimeksiantaja
-

Tiivistelmä

Koronapandemia nosti esille moninaisia vaikutuksia myös työelämään. Opetusjärjestelyjen muutosten vaikutukset tarjosivat mielenkiintoisen aiheen opinnäytetyölle. Aiheena olivat poikkeusolojen vaikutukset ammatillisen toisen asteen opettajien työhyvinvointiin. Tavoitteena oli kartoittaa niitä kokemuksia ja tunteita, joita poikkeavat olosuhteet ovat nostaneet pinnalle. Työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta tutkittiin tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet työssäjaksamiseen poikkeusolojen aikana.

Tutkimus pohjautui tietoperustaan, jossa käsiteltiin poikkeusoloja, etätyötä, tunteita ja työhyvinvoinnin johtamista. Aineisto hankittiin Facebookissa Webropol-kyselyillä. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Esitutkimuksen (T1) tuloksia käytettiin seuraavan laajemman kyselyn (T2) laatimiseen.

Tulokset osoittivat, että työhyvinvointi on hyvin yksilöllinen ja moniulotteinen kokemusten ja tunteiden vyyhti, johon vaikuttavat niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin tekijät. Vastaajien kokemukset poikkeusolojen vaikutuksista työhyvinvointiin olivat hyvin erilaisia. Olennaisimpia työssä onnistumisen tekijöitä olivat vahvan ammatillisen osaamisen lisäksi sopeutuminen muuttuviin ja yllättäviin tilanteisiin sekä kyky organisoida ja johtaa omaa työtä. Työmatkojen puuttuminen koettiin positiivisimpana muutoksena. Vastaavasti suuri työmäärä koettiin negatiivisimpana tekijänä poikkeusoloja tarkasteltaessa.

Tutkimus antaa tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä opettajien oman että organisaatioiden resilienssin kehittämiseksi tulevia kriisi- ja poikkeustilanteita ennakoiden.

Avainsanat (asiasanat)

poikkeusolot, etätyö, tunteet työssä, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen

Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)

jamk.fi

Description

Author	Type of publication	Date
Kurkinen, Maire	Master's thesis	May 2021
		Language of publication: Finnish
	Number of pages: 95	Permission for web publication: x

Title of publication

The effects of exceptional circumstances on the well-being of a vocational secondary teacher

Degree programme

Master`s Degree Programme in Hospitality Management

Supervisors

Niemelä Tarja

Assigned by

-

Abstract

The coronavirus pandemic highlighted several impacts on working life. The effects of changes in teaching arrangements provided an interesting topic for the thesis. The topic was the impact of the exceptional circumstances on the well-being of vocational secondary teachers at work. The aim was to map out the experiences and emotions that have been elevated to the surface by abnormal circumstances. From the point of view of developing well-being at work, factors that have influenced job-related employment during exceptional circumstances were studied.

The study was based on a knowledge base on emergency conditions, teleworking, emotions, and the management of well-being at work. The material was obtained on Facebook via Webropol surveys. Both qualitative and quantitative methods were used in the study. The results of the preliminary study (T1) were used for the next broader survey (T2).

The results showed that well-being at work is an individual and multidimensional tangle of experiences and emotions, influenced by physical, mental, and social factors. The respondents' experiences of the effects of exceptional circumstances on well-being at work were very different. In addition to strong professional skills, the most important factors for success in the work were adapting to changing and unexpected situations and the ability to organize and manage one's own work. The absence of business trips was the most positive change. Similarly, a large amount of work was perceived as the most negative factor when considering exceptional circumstances.

The study provides information for the development of welfare at work, in anticipation of future crisis situations, to develop the resilience of both teachers and organizations.

Keywords/tags (subjects)

exceptional circumstances, teleworking, emotions at work, well-being at work, management of well-being at work

Miscellaneous (Confidential information)

Sisältö

1 Johdanto 4

2 Tutkimusasetelma 6

3 Poikkeusolojen vaikutus etätyöhön ja työhyvinvointiin 8

3.1 COVID–19 ja sen aiheuttama poikkeusolo 8

3.1.1 Poikkeavat olosuhteet ja elämänhallinta 9

3.1.2 Poikkeusolojen psykologisia vaikutuksia 10

3.1.3 COVID-19 poikkeusolojen vaikutus työhyvinvointiin 11

3.2 Etätyön johtaminen 12

3.2.1 Etätyön erityispiirteet 12

3.2.2 Etätyön johtamisen haasteita 15

3.3 Työhyvinvoinnin johtaminen 17

3.3.1 Työhyvinvointi käsitteenä 17

3.3.2 Työhyvinvoinnin johtamisen haasteita 19

3.3.3 Työhyvinvoinnin portaat 21

3.3.4 Työkykytalo 30

4 Tunteet työssä 31

4.1 Tunteet työhyvinvoinnin lähteenä 31

4.2 Tunteiden ymmärtäminen ja johtaminen 33

4.2.1 Ilo 34

4.2.2 Viha 35

4.2.3 Pelko 35

4.2.4 Kateus 36

4.2.5 Suru 37

4.2.6 Häpeä ja syyllisyys 38

5 Tutkimuksen toteuttaminen 39

5.1 Tutkimuksen lähestymistavat 39

5.2 Aineiston kerääminen 40

5.2.1 Esitutkimus 40

5.2.2 Määrällinen tutkimus 42

5.3 Aineiston analyysi 45
5.3.1 Aineiston analyysin vaiheet 46
5.3.2 Aineistojen järjestäminen teemoihin 48
5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys 50

6 Tutkimuksen tulokset 53
6.1 Terveys, työkyky ja työkuorma 54
6.2 Osaaminen ja vaikuttamisen tunne 55
6.3 Johtaminen ja arvostus 57
6.4 Toimintaympäristö, yhteisöllisyys ja perhe 58
6.5 Koetut tunteet 59
6.6 Koettujen tunteiden esiintyvyys 59
6.7 Tarinoita opettajien työpäivistä COVID-19 aikana 61
6.7.1 Tarina tavallisesta päivästä 63
6.7.2 Tarina päivästä, kun työt eivät oikein sujuneet 64
6.7.3 Tarina kivasta työpäivästä, kun työt sujuivat 64
6.8 Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset 66
6.8.1 Työjärjestelyjen vaikutukset työhyvinvointiin 69
6.8.2 Työhyvinvointia edistäviä ja huonontavia tekijöitä 71

7 Pohdinta 75

Lähteet 78

Liitteet 86
Liite 1. Saatekirje kyselyyn (T1) 86
Liite 2. Kyselyhaastattelu omassa Facebookprofiilissa (T1) 87
Liite 3.Kyselyn saatesanat (T2) 90
Liite 4. Tutkimus kahdessa ammatillisten opettajien Facebook-ryhmässä (T2) 91

Kuviot

Kuvio 1. Somekäyttöön tarkoitettu kuva terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kuvapankista 10
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat 22
Kuvio 3. Työ työhyvinvoinnin lähteenä 29
Kuvio 4. Työkykytalo 31
Kuvio 5. Malli tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista 32
Kuvio 6. Analyysin vaiheet 47
Kuvio 7. Teemojen yhdistäminen 50
Kuvio 8. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet 54
Kuvio 9. Opettajien työhyvinvoinnin muutos korona-aikana 67

Taulukot

Taulukko 1. Digitaalisten sovellusten tai välineiden käytön vaikutus työhön 14
Taulukko 2. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012 -2019 15
Taulukko 3. Ansiotyön merkityksellisyyden kokeminen 28
Taulukko 4. Naisten ja miesten jakauma vastaajista 43
Taulukko 5. Vastaajien ikäjakauma 44
Taulukko 6. Ammatillisten opettajien ja yhteisten aineiden opettajien jakauma 44
Taulukko 7. Vastaajien opetuskokemus vuosina ammatillisessa koulutuksessa . 44
Taulukko 8. Opettajien jakauma opetusjärjestelyjen mukaan 45
Taulukko 9. Järjestäminen teemoihin ja muutama esimerkki 48
Taulukko 10. Tunneparitaulukko 61
Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kokeminen ennen pandemiaa 66
Taulukko 12. Työhyvinvoinnin kokeminen tutkimushetkellä. 66
Taulukko 13. Työhyvinvoinnin vertailu työvuosien mukaan 69
Taulukko 14. Työhyvinvoinnin muutoksen vertaaminen työjäjestelyihin 70
Taulukko 15. Opetusjärjestelyjen vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen 71
Taulukko 16. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä 72
Taulukko 17. Viisi eniten negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttanutta tekijää ... 73
Taulukko 18. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät. 74
Taulukko 19. Viisi eniten positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttanutta tekijää 74

Johdanto

COVID 19 -virus aiheutti keväällä 2020 suuria muutoksia kaikkialla työelämässä. Marinin hallituksen linjausten mukaisesti myös ammatillisissa oppilaitoksissa siirryttiin etäopetukseen. Etäopetus on jatkunut ajoittain myös vuoden 2021 aikana. Jo yli vuoden jatkuneet poikkeusolosuhteet vaikuttavat eri tavoin ihmisten jaksamiseen. Ammatillinen opettaja kävin läpi sen yhtäkkisen etäopetukseen siirtymisen ja minkälaisia vaikutuksia sillä oli omaan henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Aiheesta on käyty laajaa yhteiskunnallista keskustelua, ja etätyö sekä ihmisten jaksaminen poikkeavissa olosuhteissa, ovat olleet paljon esillä julkisuudessa. Aika on ollut ennalta arvaamatonta, ja epävarmuus vaikuttaa elämiseen, olemiseen ja työhön.

Samaan aikaan keväällä 2020 mietin opinnäytetyöni aihetta, ja halusin yhdistää nämä poikkeukselliset olot ja työhyvinvoinnin tutkimuksen. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten COVID 19 -viruksen aiheuttama poikkeusolo on vaikuttanut toisen asteen ammatillisten opettajien työhyvinvointiin. Opinnäytetyön keskiössä ovat opettajien työhyvinvointiin liittyvät kokemukset ja tunteet pandemian aikana. Aiheesta on tehty jo tutkimuksia, niin koronaan kuin myös aiemmin poikkeuksellisiin olosuhteisiin liittyen, joten tämän työn tutkimustuloksia on peilattu niihin.

Työelämä ja yhteiskunta muuttuvat, ja muutokset ovat yksi voimakkaasti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Opettajan työ vaatii suorittamisen lisäksi luovuutta ja innovaatiota sekä jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Tässä pandemian vaikuttamassa ajassa näille taidoille on ollut käyttöä, ja uutta omaksuttavaa on ollut paljon. Pitkä kokemukseni työelämässä ei ole vienyt uskoani siihen, että työhyvinvoinnin eteen kannattaa tehdä työtä. Hyvinvoiva organisaatio vie sekä yrityksen että työntekijän varmimmin menestykseen. Työhyvinvoinnin edistäminen on koko työyhteisön yhteinen etu ja strateginen menestystekijä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on myös yhteiskunnallisesti kannattavaa työssä jaksamisen näkökulmasta; työurat pitenevät ja sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvointi ammatillisella toisella asteella on ajankohtaista myös koulutuksen vetovoiman näkökulmasta, sillä opettajan hyvinvointi heijastuu suoraan opiskelijoiden viihtyvyyteen. Opettajien ammattijärjestö OAJ oli nimen-

nyt lukuvuoden 2019–2020 työhyvinvoinnin lukuvuodeksi ja haastanut alan työnantajat mukaan hyvinvointihaasteeseen. 2020 OAJ perusti myös työhyvinvointirahaston edistääkseen jäsentensä hyvinvointia (Työhyvinvointirahasto).

Perehtyessäni yleisesti työhyvinvointiin kiinnostuin erityisesti tunteiden merkitykseen ja vaikutukseen työyhteisössä ja poikkeuksellisissa oloissa. Tunteet ohjailevat pääosin toimintaamme - ei niinkään järki - joten niiden merkitys myös organisaatioelämässä pitää tiedostaa. Myös menestyksen mittarit muuttuvat, ja yhä tärkeämpää osaa näyttelevät tunneperäiset asiakaskokemukset. (Juuti & Salmi 2014, 9, 207.)

Ihmisen mieli kerää tietoa aistien kautta, työstää ja arvottaa kokemuksia tunteiden ja toiminnan kautta. Tärkeäksi kokemiensa asioiden parissa ihminen alkaa toimimaan ja haluaa myös kehittää niitä. (Kallio & Kivistö 2013, 8.) Tutkijan eettisen toiminnan hyvän toteutumisen kannalta nämä lähtökohdat tulee tunnistaa. Itse olen omien kokemusteni kautta kiinnostunut työhyvinvoinnista. Mikäli kaikki olisi täydellistä, ei olisi mitään kehitettävääkään. Olen nähnyt yllättävänä sen, miten monissa yrityksissä on paljon ristiriitoja, epätasa-arvoista ja epäasiallista kohtelua ja jopa suoranaista työntekijöiden hyväksikäyttöä. Omat idealistiset ajatukset ovat saaneet kokea reaalitodellisuuden useampaankin otteeseen. Olen ihmetellyt sitä näkemyksellistä ristiriitaa, miten tuottavuuden ja työhyvinvoinnin välinen kiistaton riippuvuussuhde on usein ohitettu lyhytnäköisen voitontavoittelun ja henkilökohtaisten tunteiden johtaessa toimintaa. Mankan (2011, 132) mukaan henkinen väkivalta on suomessa varsin yleistä työyhteisöissä. Opettajien työelämäbarometrin mukaan vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista kokivat ammatillisen oppilaitoksen opettajista joka neljäs (Golnick & Ilves 2019, 12).

Tämän työn pääkäsitteet ovat COVID-19 poikkeusolot, etätyö, työ ja tunteet sekä miten nämä tekijät ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Olen työni aluksi määritellyt mitä nämä käsitteet tarkoittavat aiemman tutkimustiedon mukaan. Tietolähteinä on käytetty kirjallisuutta, asiantuntijoiden tieteellisiä artikkeleita sekä tutkimustuloksia. Sekä etätyön, että työhyvinvoinnin määrittely on haastavaa, sillä eri tutkijat painotta-

vat hieman eri asioita konteksti huomioiden. Esimerkiksi etätyö on entisestään muuttanut työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta, ja ne saattavat osittain jopa sulautua yhteen, jolloin riippuvuussuhteiden merkitys voi hämärtyä.

1 Tutkimusasetelma

Työelämän muutospaineet ovat olleet yleisestikin suuri kysymys organisaatioissa, ja uusia toimintatapoja on haettu kilpailuedun lisäämiseksi. Tieto- ja viestintäteknologian kehityksen myötä työ on tehostunut, vuorovaikutteisuus lisääntynyt ja laajentunut. Vanhemmat sukupolvet ovat käyneet läpi koko tämän kehityksen, kun taas nyt työelämään siirtyvät ovat syntyneet digiaikaan. Digitalisaation kehitys on kiihtyvää, joten jatkuva muutos on välttämättömyys. Muutospaineissa voidaan vaikuttaa koko organisaation tuloksellisuuteen hyvällä työhyvinvoinnin johtamisella. (Manka & Manka 2016, 8, 13.) Tässä tutkimuksessa etätyön onnistumisella ja digitaidoilla on suuri merkitys työhyvinvoinnin toteutumisen kannalta. Etäopetuksessa ei riitä, että toinen osapuoli hallitsee tietotekniikan tai omaa hyvät työvälineet, vaan sekä opettajalla että opiskelijalla pitäisi olla edellytykset etäopiskeluun. Lisäksi työn muut edellytykset, kuten johtaminen on voinut olla haastavaa.

Työhyvinvoinnin merkitys organisaation menestystekijänä korostuu tulevaisuudessa entisestään, kun maailma muuttuu kiihtyvään tahtiin, ja uudet sukupolvet astuvat työelämään. Tavoitteena työyhteisöissä tulisi olla työn imu, innostuksen ja aikaansaamisen lisääminen. (Manka & Manka 2016, 8.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia minkälainen vaikutus COVID-19 poikkeusoloilla oli ammatillisten opettajien työhyvinvointiin. Kokemusperäisesti, sekä läheltä seuraten, opettajat ovat kokeneet paineita nopeasti toteutetun etäopetuksen aikana, mutta myös onnistumisen ja ilon tunteita.

Työhyvinvointi on yksilön subjektiivinen kokemus, siksi tavoitteena on ollut korostaa tutkittavien omia näkökulmia ja tunteita; mikä heille on ollut merkityksellistä, ja minkälaisia näkökulmia he nostivat esiin. Jokainen arvottaa ja liittää työhyvinvointiin eri tekijöitä omalla tavallaan, myös tässä uudenlaisessa tilanteessa, jonka korona on

meille tuonut. Voidaan puhua työhyvinvointipääomasta, joka on siis organisaation sisällä ja ihmisissä olevaa inhimillistä pääomaa (Manka & Manka 2016, 8).

Tässä työssä ei ole kartoitettu tietyn työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa COVID-19 poikkeusolojen aikana. Aihe on arka organisaatioiden kannalta ja tutkimuksen julkisuuden kannalta on hyvä, ettei aineistoa tarvitse salata miltään osin. Hajautetumpi otanta mahdollistaa paremman katsauksen tekemisen koskemaan yleensä toisen asteen ammatillisia opettajia. Työhyvinvointi vaihtelee eri organisaatioiden välillä paljon myös poikkeavissa oloissa. Korona-ajan vaikutukset työhyvinvointiin ovat voineet olla hyvin erilaisia organisaation mukaan.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten COVID-19 poikkeusolot ovat vaikuttaneet ammatillisten opettajien työhyvinvointiin?
2. Minkälaisia kokemuksia ja erityisesti minkälaisia tunteita poikkeusoloissa työn tekeminen on nostanut pinnalle ammatillisissa opettajissa?
3. Mitkä tekijät ovat eniten vaikuttaneet työhyvinvointiin poikkeusolojen aikana?

Tämän opinnäytetyön tuloksista hyötyvät niin opetustyössä ja koulutusaloilla työskentelevät kuin myös organisaatiot, kun kehittävät työyhteisöjen työhyvinvointia, sekä poikkeusoloissa että sen jälkeen. Tutkimusaineisto on koottu eri organisaatioissa työskenteleviltä ammatillisilta opettajilta. Kun koulutusorganisaatio haluaa kehittää omaa työhyvinvointistrategiaansa, pitää sen ensin tuntea oman organisaation työhyvinvoinnin tila ja löytää omat kehittämisen kohteet. Tämän tutkimuksen yksi ulottuvuus on tunteet ja työ ja tarkkailemalla työyhteisön tunneilmapiiriä, saadaan jo käsitys ihmisten työhyvinvoinnin tilasta.

2 Poikkeusolojen vaikutus etätyöhön ja työhyvinvointiin

2.1 COVID–19 ja sen aiheuttama poikkeusolo

COVID-19 aiheuttaja on coronavirus-2 (SARS-CoV-2). Se on virus, joka eristettiin ensi kerran Kiinan Wuhanista joulukuussa 2019 ja aiheutti pandemian loppuvuodesta 2019. SARS-CoV-2: lla on tutkimusten mukaan ekologinen alkuperä lepakkopopulaatioissa. (SUBJECT IN FOCUS: Origin of the severe acute respiratory syndrome coronavirus-2 (SARS-CoV-2), the virus causing COVID-19. 2020.)

Tartuntataudit ovat yksi Euroopan unionin määrittämistä terveydenhuollon suurista haasteista, jotka uhkaavat ihmisten terveyttä ja hyvinvointia. Unioni pyrkii toiminnallaan torjumaan pandemioita ja varmistamaan valmiuksia puuttua mahdollisiin tuleviin maailmanlaajuisiin terveysuhkiin. Vuonna 2020 aktivoitiin kansanterveydellisiä hätätilanteita koskeva toiminta COVID-19 pandemiaa torjuvien toimien käynnistämiseksi. EU sitoutui myös 4. toukokuuta 2020 maailmanlaajuiseen koronaviruksen vastaiseen yhteistyöhön. (Health, demographic change and wellbeing 2020, 7, 8.)

Valmiuslaissa on kerrottu, mitä erilaisia poikkeusoloja voi olla: maahamme kohdistuva hyökkäys tai sen uhka, talouselämän perusteisiin kohdistuva erityisen vakava uhka, hyvin vakava ja laaja onnettomuus tai vaarallinen tartuntatauti, joka on laajalle levinnyt. Koronavirushan levisi pandemiaksi ja aiheutti näin poikkeusolot, myös talouselämä kokee globaaleja haasteita pandemian seurauksena. Lain tarkoitus tartuntatautitilanteessa on suojata väestöä, mutta turvata myös toimeentulo ja maan talouselämä. (Valmiuslaki 1552/2011 1§, 3§.)

Maaliskuun 16. päivänä 2020 Suomen hallitus linjasi lisätoimenpiteitä koronavirustilanteen hoitamiseksi poikkeusoloissa. Linjauksen mukaan ammatilliset oppilaitokset suljettiin, ja opetus vaihtui etäopetukseksi. Julkiset kokoontumiset rajattiin kymmeneen henkilöön, ja suositeltiin välttämään tarpeetonta oleilua yleisillä paikoilla. (Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi 2020.) Näitä rajoituksia jatkettiin aina

toukokuun 14. päivään, jolloin oppilaitokset saivat itse päättää aloittavatko lähiopetuksen noudattaen kuitenkin tiettyjä rajoituksia. 15. kesäkuuta 2020 valtioneuvosto linjasi poikkeusolot päättyneeksi, koska lainmukaista perustetta poikkeusolojen jatkamiselle ei valmiuslaista löytynyt (Valmiuslain mukaisten toimivaltuuksien käytöstä luovutaan – poikkeusolot päättyvät tiistaina 16. kesäkuuta 2020). Hallituksen suositus laajalle etätyölle päättyi 1.8.2020. Koska taudin tapausmäärät alkoivat nousta, valtioneuvosto antoi uuden etätyösuosituksen 13.8.2020, jota sovellettiin alueellisesti tartuntojen niin vaatiessa. Tartuntojen hallitsemisessa oli käytössä myös ”testaa – jäljitä – hoida – eristä” -hybridistrategia. (Suositus etätyön käytöstä osana Covid-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä 2020, 1.) Joulukuun 3. päivänä 2020 siirtyi toisen asteen koulutus taas etäopetukseen kuitenkin niin, että välttämätön lähiopetus turvataan. Lähiopetukseen palattiin vuoden 2021 huhtikuussa.

2.1.1 Poikkeavat olosuhteet ja elämänhallinta

Kun poikkeavat olot toteutuvat, ihmisen käyttäytymistä ohjaavat vaistot. Uhkatilanteen kohdatessa vaihtoehtoina ovat hyökkääminen, pakeneminen tai jähmettyminen. Tämä on hyvin yksinkertaistettu malli neuropsykologisesta käyttäytymisestä, mutta silti toimiva viitekehys käyttäytymiselle nopeissa uhkaavissa muutostilanteissa, jollaiseksi koronapandemiakin voidaan luokitella. Mitä uhkaavammaksi henkilö uhkan kokee, sen voimakkaampi on tapahtuva vaistonvarainen reaktio. Kun tilanne hiukan selkeytyy ja jäsentyy, on hyvä, että muutoksen tarpeellisuus tulee perustelluksi ja syyt ymmärretään, sillä se vähentää henkistä kuormittavuutta. (Hiltunen 2011, 74.)

Muutokset ovat itsessään kuormitusta lisäävä tekijä. Yleensä kaikenlaiset muutokset, niin työ- kuin yksityiselämässä, suunnitellaan etukäteen, ja niillä on alku ja loppu. Koronakriisissä näin ei ole, sillä me emme tiedä milloin se loppuu, ja tämä aiheuttaa erilaisia tunteita (Lyytinen 2020). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos informoi kansalaisia korona aikana, kuten kuviossa 1.

Poikkeavassa tilanteessa elämänhallintataidot näyttelevät suurta osaa hyvinvoinnissa. Jos yksilö omaa paljon psykologista pääomaa eli optimismia, itseluottamusta, toiveikkuutta ja sitkeyttä, niin sanottua hyvinvointipääomaa, auttaa se muutoksissa

suunnistamista. Sisäsyntyinen yrittäjämäinen mieli yhdistettynä innovoinnin kykyyn, ja ongelmaratkaisutaito epävarmuuden keskellä elämiseen, edesauttavat työssä onnistumista, kun työ toteutetaan uusilla tavoilla. (Manka & Manka 2016, 24–25.)

Kuvio 1. Somekäyttöön tarkoitettu kuva terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kuvapankista (Koronavirus: somekuvat)

2.1.2 Poikkeusolojen psykologisia vaikutuksia

Vaikka meillä ei ole tarvinnut turvautua kaikkia koskevaan karanteeniin, on COVID-19 kuitenkin vaikuttanut suuresti elämäämme. Ihmisten jatkuva pelko, huoli, epävarmuus ja stressi COVID-19 aikana voi johtaa pitkäaikaisiin vaikutuksiin yksilöissä, yhteisöissä ja perheissä (Addressing mental health and psychosocial aspects of covid-19 outbreak 2020, 3). Tapaamisten rajoittaminen, osittainen vapauden rajoittaminen, epävarmuus terveydestä ja ikävystyminen voivat aiheuttaa ikäviä psykologisia ongelmia (Brooks, Greenberg, Rubin, Smith, Webster, Wessely, & Woodland 2020, 912).

Tutkimuksissa, jotka on tehty karanteeneihin liittyen, on havaittu tunnehäiriöitä, masennusta, stressiä, posttraumaattisia stressioireita, mielialan laskua, ärtyisyyttä, unettomuutta, vihaa, emotionaalista uupumista, sekavuutta, pelkoa, hermostuneisuutta, surua, syyllisyyttä, yksinäisyyttä, turhautuneisuutta, avuttomuutta, huolta ja itsensä onnettomaksi tuntemista. Positiivisia tunteita tunsivat hyvin harvat, mutta tällaisia olivat onnellisuus ja helpotus. (Brooks ym. 2020, 913, 216.) Jotkut tuntevat ylpeyttä löydettyään selviytymiskeinoja (Addressing mental health and psychosocial aspects of covid-19 outbreak 2020, 4). Pitkäaikaisvaikutuksia tutkittaessa havaittiin erilaisten riippuvuuksien lisääntymistä, kuten alkoholin liiallista käyttöä. Oireiden

esiintyvyys on hyvin yksilöllistä, eikä tuloksia voida yleistää. Huomattiin esimerkiksi, että nuorilla esiintyi haitallisia psykologisia oireita vähemmän kuin iäkkäämmillä työikäisillä henkilöillä. (Brooks ym. 2020, 913, 216.) Kuuluminen riskiryhmään on myös ahdistusta lisäävä tekijä (Lyytinen & Garoffin 2020). Ihmisillä on kuitenkin kyky selvitä hyvinkin vaikeista olosuhteista ja olemme erittäin sopeutumiskykyisiä, varsinkin jos selvitä ei tarvitse yksin (Lyytinen 2020).

Kaikki epidemiat aiheuttavat stressiä ja huolestumista. Näitä psykologisia reaktioita aiheuttaa pelko omasta tai läheisten sairastumisesta tai jopa kuolemasta, toimeentulon ja työn menettämisen pelko, sosiaalisen syrjäytymisen huoli, sekä eristäminen läheisistä. Voimattomuuden tunnetta aiheuttaa se, kun ei pysty suojelemaan läheisiään, ja läheisten pärjääminen, jos itse sairastuu. Osa peloista johtuu realistisista vaaroista, mutta myös tiedon puutteesta, huhuista ja väärästä tiedosta. (Addressing mental health and psychosocial aspects of covid-19 outbreak 2020, 3.)

2.1.3 COVID-19 poikkeusolojen vaikutus työhyvinvointiin

Korona oli tiedossa, mutta silti se toi uuden yllättävän tilanteen opettajien työn tekemiseen. Yhtäkkiä oli tehtävä aiemmasta opetustyöstä poikkeavaa etätyötä. Suurin osa opettajista on tottunut etätyöhön, mutta opettaminen kokonaan etänä oli monille uutta. Työrutiinit piti luoda alusta, ja suuri muutos aiheuttaa helposti kuormittumista. Nopea muutos aiheutti epävarmuutta ja pelkoa siitä, miten työ sujuu muuttuneissa olosuhteissa. Myös perheellisten etäkoululaiset vaikeuttivat etätyön tekemistä kotona riippuen lasten iästä ja muusta perhetilanteesta. Henkiseen hyvinvointiin voi aiheuttaa haasteita myös sosiaalinen eristäytyminen ja liikkumisvapauden rajoitukset, jollaisia korona-aikana erityisolosuhteissa on.

Koronavirusepidemia ei vielä näy vuoden 2019 työelämäbarometrissa, mutta se julkaistiin keskellä työmarkkinoiden ja hyvinvoinnin kriisiä. Nämä poikkeukselliset olot ovat vaikuttaneet jokaisen palkansaajan työhön, ja työelämän murros tulee vain nopeutumaan. He, jotka ovat voineet siirtyä tekemään etätyötä kotiin, ovat usein niin tehneet. Koska sosioekonomiset erot etätyön mahdollisuuksissa ovat suuret, on pelkona lisääntyvä eriarvoisuus työelämässä. Ylemmistä toimihenkilöistä etätyötä oli

vuoden 2019 aikana tehnyt vähintään viikoittain melkein kolmannes, kun työntekijöillä vastaava luku oli vain 2 %. Myös miesten ja naisten väliset erot, sekä se, onko työnantaja kunta, valtio, yksityinen tai teollisuussektori, näkyivät tutkimuksessa. (Keyriläinen 2020, 11, 78.)

Yksittäinen työtyytyväisyyteen vaikuttava asia kuntasektorilla nousi esille barometrissa. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunta oli parempaan päin kaikilla muilla työnantajasektoreilla paitsi kunnalla vuoteen 2009 verrattuna. (Keyryläinen 2020, 149.) Tämänkaltaisiin eroavuuksiin työtyytyväisyystuloksissa kannattaa tarttua ja tutkia, miten tilannetta saataisiin paremmaksi. Turvallisuus ja työtyytyväisyys tukeutuvat organisaation turvallisuuskulttuuriin, strategiaan ja arvoihin. Oleellista on, miten aidosti henkilökunta - ylintä johtoa myöten - on sitoutunut turvallisiin työ- ja toimintatapoihin, ja miten se näkyy kaikissa arjen valinnoissa (Rauramo 2012, 70).

2.2 Etätyön johtaminen

2.2.1 Etätyön erityispiirteet

Tilastokeskus määrittelee etätyön työnantajan kanssa sovituksi työksi, jota tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Etätyön määritelmässä on olennaista, että se ei ole paikkaan sidottu, ja siihen liittyy yleensä tieto- ja viestintätekniikan käyttö. (Etätyö, n.d.) Työterveyslaitos käsittelee etätyötä sen tuomien haasteiden kautta. Kun teknologian ja työn sisältöjen muutosten myötä työ on muuttunut entistä joustavammaksi ajan ja paikan suhteen, myös työn ja vapaa-ajan raja helposti hämärtyy. Työterveyslaitos määrittelee etätyöksi myös työkohteessa tai asiakkaan luona tehtävän työn, eli tämän mukaan vaikkapa koulutussopimuspaikoissa ohjauskäynnillä oleva opettaja tekee etätyötä. Tällainen työ on kuitenkin paikkaan sidottua. (Joustava työaika, n.d.)

Etätyöhön on perinteisesti liitetty paljon positiivisia asioita. Yleisesti ottaenkin erilaiset joustot ja valinnan mahdollisuudet tuovat paljon etuja työhön. Etätyön ja virtuaaliyhteyksien käyttämisen etuja ja haittoja voidaan tarkastella kolmesta näkökulmasta:

yksilön, organisaation ja yhteiskunnan. Etätyössä voi työt tehdä usein joustavan aikataulun mukaan häiriöttömästi. Moni kykenee keskittymään kotona paremmin ja kokee kuormittavuuden pienemmäksi. Aikaa ja rahaa säästyy, kun työmatkat jäävät pois, mikä on ympäristövastuullisuudenkin kannalta hyvä.

Työnantajankin kannalta etätyö voi tarjota etuja. Työn tuottavuus kasvaa, kun työteho lisääntyy. Toimitiloja voi pienentää, jolloin syntyy säästöjä. (Joustava työaika, n.d.) Etätyömahdollisuus lisää myös työpaikan vetovoimaa (Vilkman 2016, 16). Kustannussäästöjä syntyy organisaatiolle myös, jos työntekijöiden ei tarvitse tehdä niin paljon työmatkoja, vaan kokoukset, palaverit ja koulutukset pidetään etänä. Koronaajan etätyöllä ja muilla rajoituksilla oli suuri vaikutus sairauspoissaoloihin töistä. Esimerkkinä Valtion työntekijöiden poissaolot olivat lähes 50 % pienemmät kuin vastaavana aikana edellisenä vuonna. (Suositus etätyön käytöstä osana Covid-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä 2020, 2.) Jos etätyöllä on näin suuri vaikutus sairauspoissaoloihin laajemminkin, on se suuri kustannussäästö. Yhteiskunnallisesti etätyö voisi tuoda asutusta myös maaseudulle.

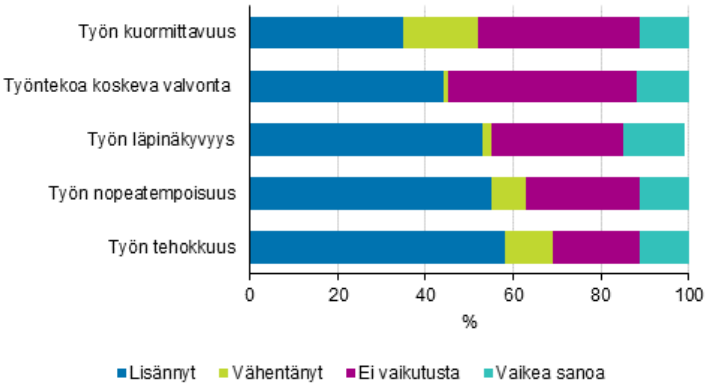
Etätyössä kannattaa virtuaalisuutta hyödyntää mahdollisimman paljon, jotta yhteistyö ja johtaminen saataisiin hyväksi (Vilkman 2016, 16). Virtuaalitiimit mahdollistavat jokaiselle paremmat mahdollisuudet ottaa enemmän vastuuta. Se on myös välttämätöntä, jotta virtuaalinen työ onnistuu. (Creating results from a distance - Virtual Leadership and Team Work 2014, 13)

Etätyö sopii henkilöille, jotka pystyvät itsenäiseen työskentelyyn ja johtavat itse itseään. Yleisenä suuntauksena työelämä muuttuu itseohjautuvampaan suuntaan. Sen lisäksi, että työssä hallitaan sisällöllinen osaaminen, tarvitaan kykyä organisoida itse omaa työtä: pitää priorisoida, aikatauluttaa, suunnitella ja delegoida. Esimiehen rooli painottuu työn ohjaamisesta työnteon mahdollistamiseen, tukemiseen ja kannustamiseen. (Etätyössä turvallisesti, 2020.) Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan vain 15 % palkansaajista katsoi, että ei johda omaa työtään juuri lainkaan. Ylemmillä toimihenkilöillä oman työn suunnittelu kuuluu toimenkuvaan lähes aina. (Työolotutkimus 2018, 117.) Opettajan työnkuvaan kuuluu kiinteästi itsensä johtamisen taito, jo-

ten se on auttanut paljon etäopetustyöhön siirtymistä. Opettajilla on myös halu kehittää itseään ja työtään, joten oletettavasti moni opettaja suhtautui etätyöhön haasteena ja mahdollisuutena uuden oppimiseen.

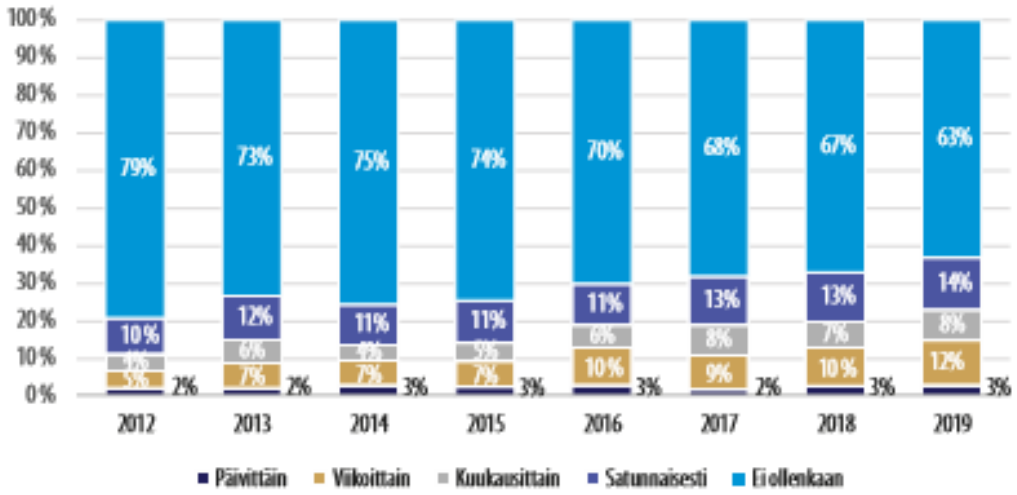
Digitalisaation käyttämisellä työssä on ollut vaikutusta työn eri alueisiin ja työn kuormittavuus, nopeatempoisuus sekä läpinäkyvyys ja työnteon valvonta ovat kaikki lisääntyneet palkansaajien mielestä. Työn tehokkuutta digitaalisuus on selvästi lisännyt, kuten taulukosta 1 selviää. Työolotutkimuksen (2019) selvityksen mukaan jo 90 % käyttää työssään digitaalisia sovelluksia ja ylemmillä toimihenkilöillä luku on käytännössä 100 %. (Työolot 2018, Työolojen neljä vuosikymmentä 2019, 1.)

Taulukko 1. Digitaalisten sovellusten tai välineiden käytön vaikutus työhön, osuus digisovelluksia käyttävistä palkansaajista (Työolot 2018, Työolojen neljä vuosikymmentä 2019, 1)



Etätyötä tekevät ovat tietotyöläisiä ja työelämässä ollaan yleisesti sitä mieltä, että koronan myötä muodostuu uudenlainen malli tietotyössä. Etätyö tulee lisääntymään tämän kokemuksen myötä. Vuoden 2019 työelämäbarometrin yhteenvetotaulukosta (taulukko 2) näkee, että etätyö on lisääntynyt melko tasaisesti vuodesta 2012 lähtien. Vain vuonna 2014 etätyön määrä on laskenut edellisestä vuodesta 2 %. Ylemmistä toimihenkilöistä melkein 70 % teki etätöitä ainakin satunnaisesti. Ammatilliset opettajat työskentelevät yleisimmin kunnan palveluksessa, jossa barometrin mukaan tehdään kaikkein vähiten etätyötä. (Keyriläinen, 2020, 77, 78.)

Taulukko 2. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012 -2019, osuus palkansaajista, % (Keyriläinen 2020, 77)



2.2.2 Etätyön johtamisen haasteita

Etä- tai virtuaalityön yleistyessä tarvitaan myös uudenlaisia toimintamalleja sen johtamiseen. Etäjohtamisessa hyödynnetään tieto- ja viestintäteknologioita monipuolisesti, sillä kasvotusten tavataan joskus hyvinkin harvoin. Etäisyyttä ei kannata nähdä ongelmana, vaan nykyteknologian ansiosta ennemminkin mahdollisuutena tehdä asioita tehokkaammin ja paremmin. (Vilkman 2016, 15.) Autonomiaa tukeva johtajuus on auttanut pandemian aikana opettajia positiivisimpiin suhteisiin opiskelijoihin ja kollegoihin ja helpottanut sopeutumisessa muuttuneisiin olosuhteisiin (Collor & Martin 2020). Työsuojelurahaston kehittämishankkeessa saatiin hyviä tuloksia työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin edistämisessä ja osoitettiin, että organisaatio on parantamistyön keskiössä (Kalakoski, Käpykangas, Heusala, Luokkala, Pöntinen & Kauppi 2021, 7).

Etäältä johtamiseen liittyy tiettyjä haasteita, jotka syntyvät vain virtuaalisessa ympäristössä. Virtuaalijohtamisessa korostuu johtamistaidoissa erityisesti joustavuus, yhteydenpito, suunnittelukyky, aloitteellisuus, delegointi ja yhteistyökyky. (Virtual leadership and team work 2014, 14.) Vilkman (2016) on teoksessaan *Etäjohtaminen* koonnut virtuaalijohtamisen kulmakivet. Ne ovat hänen mielestään luottamus, arvostus, avoimuus, toimivat pelisäännöt, jatkuva dialogi ja yhteisöllisyys. Nämä ovat hyvin

paljon riippuvaisia toisistaan, eli jos yksikin osa-alue ei toimi, vaikuttaa se negatiivisesti muihinkin osa-alueisiin. (Vilkman 2016, 25, 26.) Johtajan on myös etätyössä tärkeätä tietää, mitä työntekijälle kuuluu. Fried ja Hansson (2014, 189) korostavat, että säännöllinen ja avoin viestintä ja tilannekatsaus kuulumisten kyselyineen jokaisen etätyöläisen kanssa on tärkeätä. Pandemian jatkuessa ja etätyön yleistyessä pitää myös yhä enemmän ottaa huomioon kotona työskentelyn työergonomia ja kognitiivinen kuormitus työssä.

Etätyössä on työhyvinvointiin liittyviä erityisiä johtamiseen liittyviä haasteita, sillä varsinkin yllättävä ja äkkinäinen siirtyminen etätöihin tuo fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia muutoksia työn tekemiseen. Myös siirryttäessä etätyöhön kannattaa työhyvinvointia johtaa ja kehittää suunnitelmallisesti. Kartoitetaan nykytila ja valitaan mittarit sekä tunnusluvut, joilla vaikuttavuutta voidaan arvioida, asetetaan tavoitteet, suunnitellaan lähestymistapa ja menetelmät. Etätyössäkin tärkeintä on hyvä arkinen työn sujuminen mukavasti ja niin, että työpäivän jälkeen on tunne siitä, että on saanut aikaiseksi jotakin hyvää ja hyödyllistä. (Manka & Manka 2016, 74, 75.) Nykyisin organisaatiot verkostoituvat ja virtuaalistuvat voimakkaasti ja hierarkkisuus vähenee. Tämä edellyttää yhteistyötä, suhdetoimintaa ja luottamusta (Manka & Manka 2016, 24).

Työhyvinvoinnin johtamisessa voidaan pohtia kulttuuriamme. Se suosii yksilöitä, jotka kykenevät rationaaliseen ajatteluun. Heidät palkitaan erinomaisilla arvosanoilla, joten he jatkavat opintojaan yliopistoihin ja korkeakouluihin, ja he päätyvät johtaviin tehtäviin. Olemme sosiaalistuneet yhteiskuntaan, jossa arvostetaan näennäistä kiirettä, konkreettisuutta ja tehokkuutta. Tämä näkemys rationaalisuudesta jättää helposti humaanit arvot työelämässä taustalle. Humaanit ihmiset ajautuvat hoiva- ja palveluammatteihin ja heidän ihmisläheinen elämänviisautensa ei pääse kukoistamaan johtavissa tehtävissä. Tämä herkkyys ihmisten tunteiden tulkitsemisessa tulisi paremmin hyödyntää myös organisaatioiden johdossa, ja näin myös ihmisyys tulisi paremmin huomioiduksi. (Juuti & Salmi 2014, 21–23.)

Ammattiosaamisen kehittämiskeskuksen tekemän kyselyn mukaan ammatillisen koulutuksen järjestäjät onnistuivat koronaepidemian aiheuttamista toimista, kuten koulujen sulkemisesta, etäopetukseen siirtymisestä ja henkilöstöjärjestelyistä, joko hyvin

(77 % vastaajista) tai erinomaisesti (23 % vastaajista). Palvelualoilla on tutkimuksen mukaan ollut eniten vaikeuksia opintojen toteuttamisessa. Koulutuksenjärjestäjät arvioivat, että 95 prosenttia opettajista oli suoriutunut poikkeusolojen tuomista muutoksista erinomaisesti tai hyvin. (Koronan vaikutukset ammatillisen koulutuksen toimintaan epidemian alkuvaiheessa 2020, 20, 21.) Työelämässä kannattaa pohtia tulevaisuutta myös erilaisten kriisien kannalta ja miettiä mihin kannattaa varautua. Kaikkeen ei voi varautua, joten olennaisinta on sopeutumiskyvyn ylläpitäminen. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 37.)

Työn tuulet julkaisussa (1/2017) kerrotaan suomalaisista yrityksistä, joissa toteutetaan innovatiivista henkilöstöjohtajuutta. Tällaisia edelläkävijäyrityksiä, jotka ovat saaneet positiivista julkisuutta uudistettuaan johtamis- ja toimintakäytäntöjään ovat esimerkiksi Debora, Gofore ja Vincit. (Työn tuuli 2017, 4.) Myös perinteisillä toimialoilla toimivat organisaatiot voisivat rohkeammin kehittää innovatiivisia johtamiskäytänteitä.

Tunteet ovat läsnä myös etätyössä ja koronaviruskevät lisäsi niitä entisestään. Kanssakäymisessä ja johtamisessa haasteena on tunteiden tulkitseminen etänä, emme näe ja kykene tulkitsemaan kehonkieltä yhtä hyvin. Toimivassa työyhteisössä otetaan tunteet huomioon, myös etänä, sillä ne vaikuttavat toimintakykyyn ja työhyvinvointiin. Tunteista pitää yrittää hankkia jotenkin tietoa. Erityisen tärkeätä on opetella yleisesti tunnetaitoja. (Haapakoski ym. 2020, 83, 84.)

2.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

2.3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Ihmisoikeusajattelu on ohjannut työelämän kehittymistä niin, ettei elannon vuoksi tarvitse vaarantaa terveyttään. Koska fyysinen työ on vähentynyt ja työn tietoinsentiteetti lisääntynyt, on henkiseen työhyvinvointiin enenevässä määrin kiinnitetty huomiota. (Kallio & Kivistö 2013, 10.) Työhyvinvointi käsitteenä yleistyi vasta 1990-luvulla. Työn terveysvaikutuksia on kuitenkin tunnistettu jo satoja vuosia. Työhyvinvointityö on alkanut perinteisestä työturvallisuustyöstä ja työtapaturmien ehkäisystä.

Yhteiskunnallista keskustelua aiheen ympärillä on käyty koko ajan, eikä se ole loppumassa. (Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä 2009, 5; Virtanen & Sinokki 2014, 57.) Tässä ajassa, johon korona monella tapaa vaikuttaa, työhyvinvointi on noussut entistä keskeisemmäksi ja tärkeämmäksi yhteiskunnan ja työelämän strategiseksi tekijäksi.

Työterveyslaitos on työhyvinvoinnin alalla toimiva asiantuntijaorganisaatio, joka järjestää myös alan koulutusta. Sillä on tavoitteena työelämän laadun ja tuottavuuden parantaminen. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin hyvin, ottaen huomioon monipuolisesti siihen vaikuttavat tekijät.

> *Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.* (Työhyvinvointi n.d.)

Hyvinvointi voidaan jakaa karkeasti fyysiseen- psyykkiseen- ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Työperäisiä psyykkisiä kuormittavuustekijöitä ovat jatkuva kiire, vastuu muista ihmisistä tai taloudesta niin, että omat vaikuttamismahdollisuudet ovat rajalliset, hankalat vuorovaikutustilanteet, kuten huono työilmapiiri ja yhteistyön ongelmat, työssä tapahtuvat jatkuvat tai pitkittyvät muutokset ja niukka tai puuttuva palaute, arvostuksen puuttuminen, epäasiallinen kohtelu, koettu epäoikeudenmukaisuus sekä epätasa-arvo, työ on liian vaativaa osaamiseen verrattuna, sekä jatkuva epävarmuus tulevasta. (Pekkarinen 2018, 46, 47; Rauramo 2012, 64, 65.) Ammatillisen opetustyön näkökulmasta näitä kaikkia kuormitustekijöitä voi esiintyä, mutta yleisesti työtä leimaa jatkuvat muutokset, vastuu, keskeneräisyys, monikulttuurisuuden haasteet ja epävarmuus. Ihmissuhdeammattiin sisältyy myös runsaasti sosiaalisia kuormitustekijöitä. Yhteiskunnan eriarvoistumisen vaikutukset näyttäytyvät opiskelijoiden hyvinvoinnissa ja elämänhallinnan ongelmissa ja lisää opetushenkilöstön kuormitusta. (Kangas 2020, 14, 25, 26.)

Hyvinvoiva ihminen voi sekä henkisesti että fyysisesti hyvin; hän kokee elämänsä tasapainoiseksi ja merkitykselliseksi ja tämän seurauksena on yleensä myös elämänhal-

linta kunnossa. Hyvinvointiin vaikuttavat yhtä lailla työssä kuin yksityiselämässä tapahtuvat asiat eli työhyvinvoinnin ja yleisen hyvinvoinnin erottaminen toisistaan on vaikeaa. Usein työ koetaan hyvin oleelliseksi osaksi elämää, ja se tukee siten hyvinvointia. (Rauramo 2012, 10.) Hyvä työ siis voimauttaa, lisää mielen hyvinvointia ja innostaa. Kun työyhteisön jäsenet voivat henkisesti hyvin, sen aistii ilmapiiristä; jokaisella jäsenellä on hyvä ja turvallinen mieli.

Jokainen kokee ja määrittelee hyvinvoinnin yksilöllisesti omista lähtökohdistaan käsin. Hyvinvointi ja onnellisuus ovat melko läheisiä käsitteitä toisilleen. Onnellisuuden taustatekijöistä noin puolet on perittyjä, 10 % johtuu elinympäristöstä ja loput muista tekijöistä, kuten esimerkiksi omista valinnoista. (Rauramo 2012, 10.) Meillä on siis jo erilaiset lähtökohdat hyvinvoinnin ja onnellisuuden toteutumiseen, mutta silti niitä kannattaa edistää. Mitä huonommat lähtökohdat omaamme, sen enemmän hyvinvoinnin toteutumisessa on haastetta sekä yksilölle itsellensä että työelämälle.

2.3.2 Työhyvinvoinnin johtamisen haasteita

Erilaiset muutosvaiheet ovat haasteellisia työhyvinvoinnin kannalta ja vaativat erityistä huomioimista; johtajien, esimiesten ja työntekijöiden tulee yhdessä varmistaa hyvinvoinnin säilyminen ja edistäminen. Jokaisella toimijalla on omat tehtävänsä työhyvinvoinnin onnistumisessa. (Kinnunen, Maukola-Juuso & Veijalainen 2017, 111–115; Työhyvinvointi n.d.) Korona-aika on juuri tällainen hyvinvoinnin haasteita lisännyt tekijä, jossa työyhteisön sosiaalinen pääoma on avainasemassa työhyvinvoinnin toteutumisessa.

Hyvinvoinnin edistämisessä myös verkostoyhteistyö eri toimijoiden kesken, sekä kansallisesti että kansainvälisesti, on olennaista. Tällaisia toimijoita ovat alan tutkijat, työterveyslääkärit, kansainvälinen työterveyskomissio ICOH, maailman terveysjärjestö WHO, kansainvälinen työjärjestö ILO, työmarkkinaosapuolet ja kansalliset työ- ja terveysministeriöt sekä vakuutuslaitokset. Eurooppalainen yhteistyö on ollut laajaa ja tavoitteellista. (Työhyvinvointi n.d; Työterveyslaitos 2009, 5, 15.)

Pekkarisen (2018) tutkimusten mukaan julkisen alan työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja 80 % saa työstään iloa ja on työstään innostunut. Työtehtävät sisältävät usein vastuuta muista ihmisistä; joko hyvinvoinnista, oppimisesta tai turvallisuudesta, ja tämä koetaan hyvin motivoivaksi. Tällainen suuri merkityksellisyyden kokeminen voi suojata työntekijöiden omaa hyvinvointia julkisella alalla. (Pekkarinen 2018, 68.) Virtanen ja Sinokki (2014, 9) näkevät myös, että työ antaa merkitystä ja mahdollisuuksia, mutta sen muodot ja roolit vaihtelevat ihmisestä ja elämäntilanteesta riippuen, joten he tuovat esille, ettei työstä parhaimmillaan saatava hyvinvointi ole itsestäänselvyys.

Vaikka eriarvoinen kohtelu ja syrjintä työpaikoilla on kielletty lainsäädännössä, esiintyy sitä kuitenkin tutkimusten mukaan. Kiusaamisen ja syrjinnän kohteiksi joutuneille sillä on vakavat seuraukset; he kärsivät erilaisista psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös he, joihin kiusaaminen ei kohdistu, voivat huonommin syrjivässä työyhteisössä eli koko työyhteisö sairastaa ja voi huonosti. Työturvallisuuslain tarkoitus on suojella työntekijöitä, ja työnantajalla on velvollisuus puuttua epäasialliseen ja syrjivään käytökseen. (Lyly-Yrjänäinen 2018, 80.) Tasapuolinen kohtelu kehittyi työelämässä suotuisaan suuntaan vuoteen 2010 asti, jolloin työpaikkakiusaaminen kääntyi nousuun ja lisääntyi merkittävästi parina seuraavana vuotena. Sen jälkeen se ei ole juuri vähentynyt. Naiset kokevat merkittävästi useammin työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa työpaikalla kuin miehet. Kuntasektorilla työpaikkakiusaaminen on kaikkein yleisintä, ja se tulee usein asiakkaiden taholta. Vähiten kiusaamista esiintyy yksityisellä sektorilla. (Lyly-Yrjänäinen 2018, 57–64, 92, 95.) Tämä, että työpaikkakiusaaminen voi tulla myös asiakkaiden taholta on huomionarvoista ja myös siihen tulee hakea ratkaisuja.

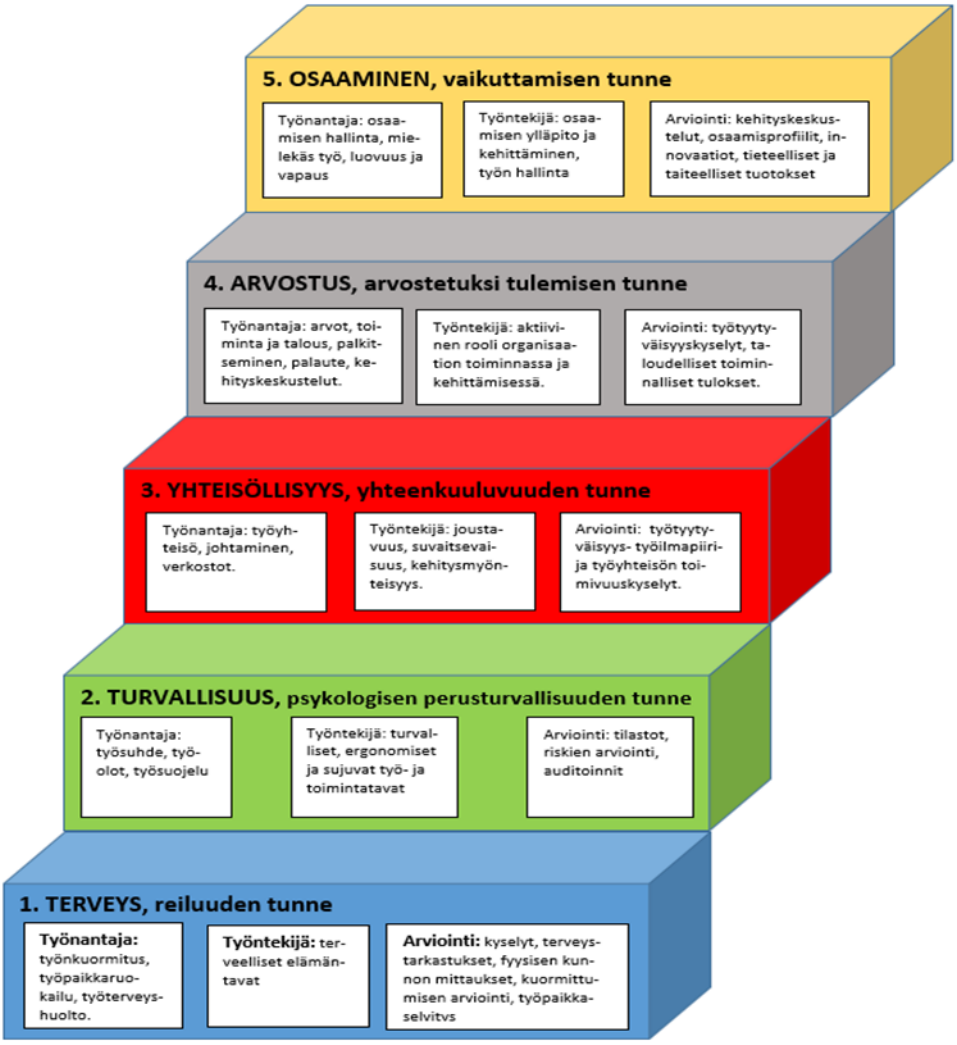
Nuorten työssä jaksaminen on suuri yhteiskunnallinen kysymys. Työolobarometrin (2018) mukaan kaikkien ikäluokkien kokema työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus on lisääntynyt vuodesta 2002. Nuorilla kasvu on suurinta. Kuormittavuutta raportoi 63 prosenttia nuorista, mikä on 20 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2002. (Lyly- Yrjänäinen 2019, 100–101.) Työelämässä korostuu kiireen lisääntyessä kyky mukautua pienellä varoitusajalla työtehtävästä ja työympäristöstä toiseen. Pitää löytyä joustavuutta ympäristönmuutoksiin, oppia nopeasti uutta, olla itseohjautuva,

kriittinen ja innovatiivinen. (Tienari & Meriläinen 2009, 26–29.) Toisaalta uusi sukupolvi työelämässä vaatii myös uudenlaista joustavuutta myös työnantajalta (Manka & Manka 2016, 17).

2.3.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin ymmärtäminen ja edistämistyö edellyttää teoriatietoa työstä, johtamisesta, hyvinvoinnista sekä näiden symbioosista. Ihmisellä on monenlaisia tarpeita ja niiden tyydyttäminen ohjaa toimintaa ja käyttäytymistä. Abraham Maslowin tarvehierarkia on yksi tunnetuimpia motivaatioteorioita. Sen mukaan tarpeet ovat hierarkkisia niin, että alemman tarpeen taso tulee olla riittävässä määrin tyydytetty ennen kuin voidaan siirtyä tavoittelemaan seuraavan tarpeen tasoa. Kun alempi tarpeen taso on tyydytetty, syntyy riittävä motivaatio tavoittelemaan seuraavaa tasoa. Aina kyseisen tarpeen tyydyttäminen on motivaation kärjessä, ja jo tyydytetyt tarpeet eivät ole aktiivisesti työstettäviä. (Rauramo 2012, 13.)

Työhyvinvoinnin portaissa, joka on kuvattuna kuviossa 2, tarpeiden sisällöt ovat Maslowin tarvehierarkian ja muiden työkykyä ylläpitävän ja työhyvinvoinnin edistämistä tukevien mallien ja määritelmien yhdistelmä. Portaat on nimetty paremmin työelämään sopivin termein, ja ne sisältävät työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja. Tavoitteena on ollut malli, jonka avulla kehittämistoiminta työhyvinvoinnin edistämiseksi helpottuisi porras portaalta sekä yksilön, työyhteisön että organisaation näkökulmasta. Kehittämistyön kannalta on toiminnan vaikuttavuutta kyettävä arvioimaan, siksi on kehitetty erilaisia mittareita. (Rauramo 2012, 13, 16.) Myös tunteet ovat keskeisessä osassa jokaisella portaalla, joten kyseisen portaan tärkein tunnetila on lisätty askelmaan.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15). Mukailtu.

Terveys

Ensimmäisellä työhyvinvoinnin portaalla on perustarpeiden tyydyttäminen, jotka ovat elämän ja terveyden perusedellytyksiä. Portaissa nimitetään näitä tarpeita terveydeksi. Hyvä terveys muodostaa työkyvyn perustan. Terveys voidaan määritellä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi ilman mitään sairautta tai heikkoutta. (Rauramo 2012, 26; Frequently asked questions, n.d.) Terveyden kannalta työkuormituksen ja palautumisen sopiva mitoitus tekijän mukaan on ensiarvoisessa asemassa. Työn kuormittavuuden mitoittaminen sopivaksi on organisaation ja työntekijän yhteispeliä, josta kannattaa keskustella työyhteisössä, kehityskeskusteluissa ja työterveydessä. (Rauramo 2012. 43, 44.)

Työterveyshuolto alkoi Suomessa 1800-luvulla, kun tehtaisiin tuli omat lääkärit ja terveydenhoitajat. Terveyden edistäminen ja ylläpitäminen on ollut työterveyshuollon tavoite aina, vaikka se alkuaikoina painottuikin sairaanhoitoon. Jo vuoden 1889 keisarin asetuksessa oli säädöksiä muun muassa ilmanlaadusta, valaistuksesta ja terveydelle vaarallisten kaasujen poistosta. Työsuojelun kehittymisessä tapahtui paljon edistymistä 1900 luvun alussa, mutta henkistä työsuojelua alettiin kehittää vasta 1900-luvun loppupuolella. (Virtanen & Sinokki 2014, 58, 59.)

Työhyvinvoinnin portaissa eri askelmat ovat sidoksissa toisiinsa ja rakentuvat toistensa varaan; hyvään fyysiseen ja henkiseen terveyteen tarvitaan mieluiten kaikkien askelmien vakautta. Esimerkiksi turvallisuuteen liittyvä toimeentulo edesauttaa erilaisten työsuhde-etujen (lounasedut, kulttuurisetelit, työterveyshuolto yms.) lisäksi terveellisen elämäntavan edistämistä; on mahdollisuus virikkeelliseen vapaa-aikaan, terveelliseen ruokaan, perheen perustamiseen ja hyvään asumiseen.

Turvallisuus

Työelämällä on usein hyvin suuri vaikutus turvallisuuden kokemuksiin. Jokaisella pitäisi olla mahdollisuus tuntea olonsa turvalliseksi myös työssä. Turvallisuus rakentuu monista asioista ja tärkeimpinä tekijöinä toimeentulo, joka liittyy työsuhteen pysyvyyteen, terveys, asiallinen ja tasa-arvoinen kohtelu sekä hyvät ihmissuhteet. Kaikki pelkoa ja epävarmuutta lisäävät tekijät heikentävät turvallisuuden tunnetta ja vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Turvallisuuden hallintaan liittyy myös tietoturva ja omaisuuden turvaaminen. Turvallisuuden eri osa-alueiden hallintajärjestelmillä saadaan aikaan kattava toimintajärjestelmä. (Rauramo 2012, 70, 71; Pyöriä 2012, 17.) Toisaalta työ on prekarisoitunut ja muuttunut epävarmaksi, eikä mikään työ takaa enää pysyvää turvaa (Manka & Manka 2016, 27). Kun Elinkeinoelämän arvokyselyssä esitettiin väite; työssä menestyminen on pitkälti itsestä ja omasta asenteesta kiinni, oli täysin samaa mieltä olevien osuus laskenut vuodesta 2010 vuoteen 2019 mennessä yhteensä 5 %. (EVAn Arvopankki.) Tämä osoittaa työelämässä lisääntynyttä turvallisuuden tunteen laskua.

Korona-keväänä tuli organisaatioissa testattua, miten hyvin poikkeusoloihin oli osattu varautua. Ensin oli selviydyttävä etäopetuksen nopeasta organisoimisesta maaliskuussa. Toukokuussa 2020 huolta herätti koulujen aukaiseminen ja lähiopetuksen alkaminen; terveydellinen riski lisäsi turvattomuutta. Organisaation mukaan tehtiin erilaisia ratkaisuja lähiopetukseen siirtymisessä, sillä organisaatiot saivat itse päättää, miten toteuttavat opetuksen 14.5.2020 jälkeen. Tiettyjä turvallisuusohjeita oli kuitenkin noudatettava. Käytännön toteutukset olivat hyvin erilaisia organisaatiosta toiseen.

Työhyvinvointi liittyy suoraan turvallisuuteen työpaikalla. Turvallisuusjohtamisen tavoitteena on ennaltaehkäistä tapaturmia, vaaroja ja vahinkoja, epätasa-arvoa, häirintää ja kiusaamista. Tässä työssä tarvitaan jatkuvaa riskien arviointia ja hallintaa, toiminnan suunnittelua, toteutusta sekä seurantaa. (Rauramo 2012, 71.) Työturvallisuuslaissa työnantajan yhdeksi velvollisuudeksi määritellään työhyvinvoinnista huolehtiminen, ja se koskee myös etätyötä. Työntekijän oma vastuu kuitenkin korostuu, sillä työnantajan on vaikea valvoa työolosuhteita tai kuormittumista etätöissä. Työnantajan avuksi vaarojen arviointiin ja työntekijöiden etätyöperehdytykseen työturvallisuuskeskus on tuottanut lomakkeen käytettäväksi. (Etätyössä turvallisesti – ohjeita työnantajalle ja työntekijälle 2020.)

Työturvallisuuskeskus on laatinut ohjeita sekä työnantajille että työntekijöille, jotta työ olisi turvallista myös koronaviruksen aiheuttaman poikkeusolon aikana. Näiden toimenpidesuositusten tarkoitus on mahdollisuuksien mukaan torjua virustartunnat. Yleisenä ohjeistuksena on etätyön tekeminen. Etätyöjärjelyistä tulisi sopia yhteistoiminnassa mieluiten kirjallisesti. Sovittavia asioita ovat muun muassa raportointijärjestelyt, yhteydenpito ja työaikajärjestelyt. Etätyössä ajanmukainen teknologia ja toimivat yhteydet ovat onnistumisen ensimmäinen edellytys. Turvallisen ja terveellisen etätyön kannalta myös hyvä ja työhön sopiva työympäristö on tärkeätä. (Etätyössä turvallisesti – ohjeita työnantajalle ja työntekijälle 2020.)

Yhteisöllisyys

Ihminen tarvitsee muita ihmisiä kehittyäkseen ja kasvaakseen terveeksi yksilöksi. Mitä parempiin yhteisöihin yksilö kuuluu, sen vahvemmaksi hän kehittyy. Tämäkin tarve seuraa meitä koko elämän, ja työyhteisö on monelle tärkein yhteisöllinen voimanlähde perheen lisäksi. Työyhteisön hyvinvointi on sosiaalista pääomaa, jota rakennetaan yhteisen tekemisen, tavoitteiden, oppimisen ja ongelmien ratkaisemisen kautta. Me tarvitsemme rakkautta, hyväksyntää, huomiota sekä itsemme tarpeelliseksi tuntemista, ja yhteisöjen kautta tämä tulee mahdolliseksi. (Rauramo 2012, 104.) Vuoden 2019 nuorisobarometrin mukaan oma terveys on kaikkein tärkeintä (94 % piti hyvin tai melko tärkeänä). Lähes yhtä tärkeänä nähtiin yhteisöllisyyteen kuuluvat koti ja perhe sekä rakkaus ja ihmissuhteet (93 % piti hyvin tai melko tärkeänä). (Haikkola & Myllyniemi 2020, 87).

Työyhteisöt ovat yleisimmin toiminnallisia, ja niitä leimaa yhteinen päämäärä ja säännöt. Yhteisöä voidaan kutsua myös symboliseksi yhteisöksi, jos jäsenet edustavat esimerkiksi samaa uskontoa tai maailmankatsomusta. Yhteisöt toimivat yhä enemmän virtuaalitodellisuudessa, tietoteknisten yhteyksien ja verkostojen avulla. Poikkeusolojen seurauksena tällainen verkossa tapahtuva yhteydenpito on usein ainut mahdollisuus pitää yhteyttä. Yhteydenpidon merkitys poikkeuksellisissa ja muuttuvissa olosuhteissa korostuu, koska ihminen hakee tukea ja turvaa muista yhteisön jäsenistä. (Rauramo 2012, 104.) Sosiaalinen tuki auttaa kestämään esimerkiksi työstä johtuvia paineita, jotka olivat poikkeuksellisen kovia COVID-19 etätyöskentelyn aikana.

Psykoterapeutti Martinin mukaan Suomessa on tavallista niin sanottu välttelevä kiintymyssuhdeteoria, jolloin ihminen näkee itsensä hyvänä ja muut kielteisessä valossa. Yhteisöstä saatavan tuen ja turvan kannalta tällainen ihminen ei usko saavansa sitä muilta, vaan haluaa pärjätä yksin. Tällainen henkilö ei pyydä helposti apua, eikä näytä tunteitaan, sillä hänen mielestään se osoittaisi heikkoutta. Tämä osoittaa meidän suomalaisten vähäisen hyvän palautteen antamisen lapsillekin. Välttelevä kiintymyssuhde muodostuu, kun myönteinen käsitys itsestä rakentuu omien suoritusten kautta, vaikka niistä ei ole saatu hyvää palautetta. Meillä korostetaan vieläkin lapsen itsenäisyyttä ja pärjäämistä. (Markova, n.d.)

Arvostus

On hyvä pysähtyä miettimään, miten itse arvostamme muita ihmisiä. Usein arvostelemme huomaamattamme muiden mielipiteitä, tapoja tai mieltymyksiä. Kaunistellen kutsumme sitä asioiden kriittiseksi tarkasteluksi. Jos oman mielipiteen esilletuominen tuntuu tarpeelliselta, olisi hyvä, jos pystyisimme rakentavassa hengessä esittämään eriävän mielipiteemme arvostelematta toista. Työelämässä arvostus, luottamus ja avoimuus ovat tärkeimpiä asioista yhteistyön sujumiseksi ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. (Vilkman 2016, 31.) Avoimuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että myös vaikeat asiat uskalletaan ottaa esille ja käsitellä työyhteisössä (Vilkman 2016, 35). Arvostelu voi myös kummuta ei-rakentavan kateuden tunteista. Jos meille on rakentunut terve omanarvontunne, voimme arvostaa myös muita. Se ei kuitenkaan kulttuurissamme ole niin helppoa; me kaihdamme sekä omien henkseleiden paukuttelua, että muiden kehumista.

Maslow jakoi arvostuksen tarpeen alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmassa tarpeessa arvostus saadaan muilta, ja on sosiaalista arvostusta. Ylemmässä tarpeessa tarkoitetaan itsearvostusta. Se, että arvostuksen tarve tulee tyydytetyksi, lähtee itsensä arvostuksesta ja kunnioituksesta. Hyvän itsetunnon kehittyminen vaatii arvostuksen saamista ja kokemista. Kun omaamme itseluottamusta ja kompetenssia, voimme odottaa saavamme myös muiden arvostusta. Se ruokkii edelleen itsensä arvostusta ja mielihyvää. Jos arvostuksen tarve ei tule tyydytetyksi, koemme alemmuutta, arvottomuutta ja häpeää, joka johtaa helposti masennukseen. Etätyö voi parhaassa tapauksessa lisätä arvostuksen tunnetta, sillä se sisältää itsearvostuksen tärkeitä elementtejä, kuten riippumattomuus ja vapauden tunne. (Rauramo 2012, 123, 124.)

Hyvään johtamiseen kuuluu palautteen antaminen ja hyvästä työsuorituksesta tunnustukset ja palkitsemiset. Arvostuksen saaminen henkilöiltä, joita yksilö pitää tärkeinä, on erityisen merkityksellistä. Työyhteisössä tällaisia vaikuttajia ovat esimerkiksi esihenkilöt. Oikeanlainen ja rehellinen, todellisiin taitoihin ja osaamiseen perustuva arvostus on terveen itsetunnon ylläpitämisen edellytys. Työyhteisössä ja johtajuudessa on hyvä pitää mielessä, että jos arvostus ei näy arjessa, on sen saaminen

juhlapuheissa yhtä tyhjän kanssa. (Rauramo 2012, 124.) Kauniit sanat pelkästään juhlapuheissa saattavat ennemminkin saada aikaan negatiivisia ja katkeria tunteita.

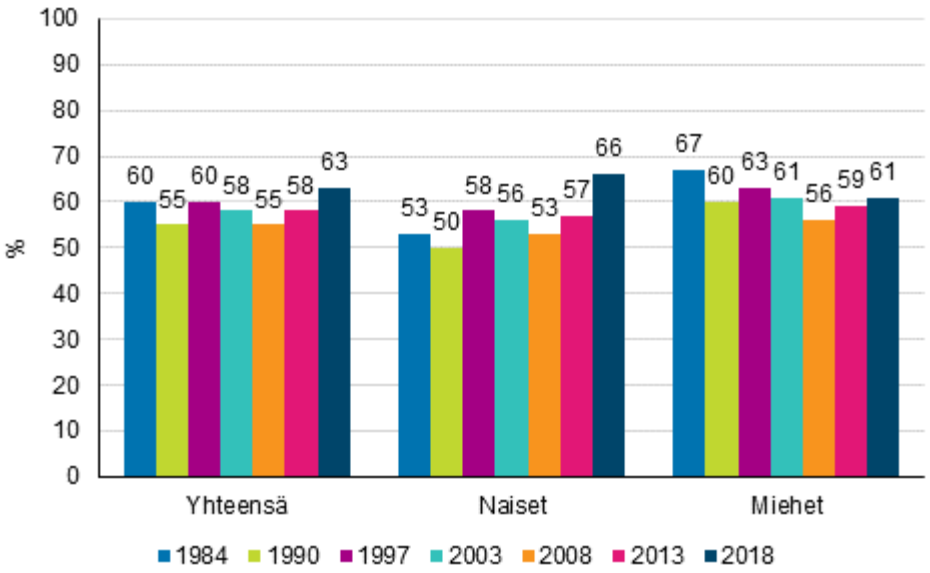
Arvostusta osoitetaan myös esimerkiksi tulospalkkioiden muodossa. Avoimessa, toimivassa työyhteisössä niidenkin jakaminen tapahtuu avoimesti ja oikeudenmukaisesti. On outoa, jos halutaan antaa tunnustusta hyvin tehdystä työstä, mutta sitä ei tehdä julkisesti. Jos tunnustukset ja palkitsemiset tehdään perustellusti ja aidon tasavertaisesti, esimerkiksi laatumittareihin perustuen, se kestää päivänvalon, ja myös työkaverit pääsevät yhdessä iloitsemaan kaverin onnistumisista.

On hyvä muistaa, että palautteen antamisesta on monenlaista etua myös työnantajan kannalta. Kun työtä arvioidaan, se mahdollistaa virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, lisäopiskelun, ja työntekijän hyvinvoinnin lisääntymisen onnistumisten lisääntymisen seurauksena. Työtyytyväisyyskyselyjen perusteella henkilökunta kokee saamansa palautteen usein riittämättömäksi, mutta kaikkein haitallisinta on, jos palautetta ei saa lainkaan. Se aiheuttaa itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi kokemisen. (Rauramo 2012, 135, 136.) Työntekijälle on tärkeintä inhimillinen, innostava ja arvostava kohtaaminen, siten organisaatio saa sitoutuneita ja hyvinvoivia työntekijöitä.

Työn arvo ja merkitys

Suomalaisten arvoissa työn merkitys on kasvanut ja muutos näkyy erityisesti naisten keskuudessa. Kun tilastokeskus ensimmäisen kerran tutki asiaa vuonna 1984 oli työ selvästi tärkeämpää miehille kuin naisille. Vuonna 2018 ensimmäisen kerran naiset arvottivat työn merkityksellisemmäksi kuin miehet. Naisista 66 % koki ansiotyön erittäin tärkeäksi, kun miesten vastaava luku oli 61 %. Tutkimusaikana naisten arvostus on kasvanut 14 % ja miesten vähentynyt 6 %. (Taulukko 3.) (Digiajan työelämä – innostusta, sosiaalista tukea ja jaksamisongelmia, n.d.) Toisaalta tilastokeskuksen vapaa-aikatutkimuksen mukaan suomalaisten vapaa-ajan arvostus on noussut ja on työtäkin tärkeämpää (Hanifi 2019). Erityisesti nuoret arvostavat vapaa-aikaa ja ystäviä (Haikkola & Myllyniemi 2019, 88, 89).

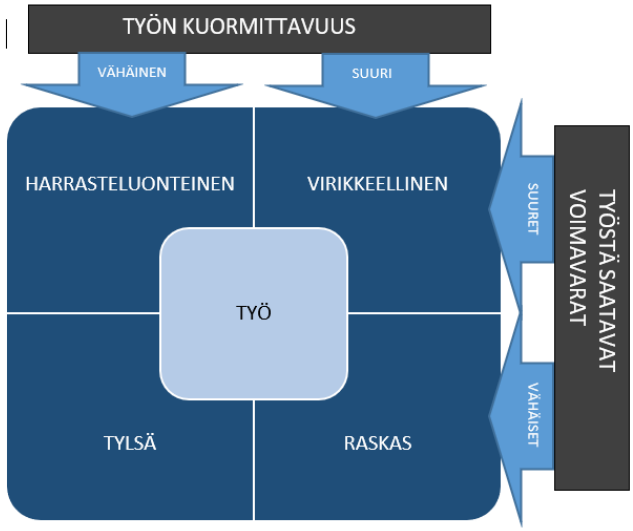
Taulukko 3. Ansiotyön merkityksellisyyden kokeminen (Digiajan työelämä – innostusta, sosiaalista tukea ja jaksamisongelmia, n.d.)



Uusimman nuorisobarometrin mukaan milleniaalien suhtautumisessa työhön on nähtävissä pieni arvojen muutos. Työn merkityksellisyyden arvostamisen trendi on kasvava; Työltä halutaan yhä enemmän myös jotain muuta arvoa itselle kuin vain palkka. (Haikkola & Myllyniemi 2019, 11.) Kun suoraan määrällisesti mitattavan työn määrä on vähentynyt, ja laadullisesti mitattavan työn määrä on kasvanut, niin työn merkityksellisyyden ja arvon merkitys on lisääntynyt. Asiantuntijatyössä arvostetaan ulkoisen palkitsemisen sijaan enemmän sisäistä motivaatiota. (Martela 2020, 12.) Emme mittaa menestystämme enää pelkästään hierarkkisella etenemisellä, vaan merkityksellisempää on omien tavoitteiden saavuttaminen, kuten ammatillinen kehittyminen ja henkisesti palkitseva työ (Mäkelä, Sumelius, Vuorenmaa & Gartner 2017, 9). Tästäkin näkökulmasta työhyvinvoinnin vaaliminen on entistä keskeisempää.

Työn arvostus kasvaa sitä mukaa mitä enemmän se tarjoaa meille voimavaroja. Työstä voi saada, tai se voi viedä, sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Nämä ovat paljolti myös päällekkäisiä, kuten esimerkiksi raha on fyysistä, mutta se herättää meissä erilaisia tunteita ja mielipiteitä. Raha on myös sosiaalisen vaihdon väline ja arvon mitta. Kuviossa 3 visualisoidaan miten työn kuormittavuus ja työstä saadut voimavarat vaikuttavat työhön hyvinvoinnin lähteenä. Mitä enemmän työ tarjoaa voimavaroja ja vähemmän kuormittavuutta, sen arvokkaampana se koetaan. Kun työn

kuormitustekijät ovat suuret, mutta se tarjoaa vain vähän voimavaroja, käy työ hyvin raskaaksi. (Juuti & Salmi 2014, 27, 28.) Martela (2020) kirjoittaa, että koemme työn merkitykselliseksi, kun omat arvomme kohtaavat työympäristömme kanssa. Kun saamme toteuttaa itseämme, ja tunnemme tekevämme jotakin hyvää, koemme työn arvokkaaksi ja hyväksi. (Martela 2020, 8.)



Kuvio 3. Työ työhyvinvoinnin lähteenä (Juuti & Salmi 2014,27). Mukailtu

Työn lisäksi koulutuksen merkitys ihmisten identiteetin rakentamisessa on lisääntynyt ja siihen ollaan valmiita käyttämään myös runsaasti vapaa-aikaa. Statusta ja arvostusta haetaan myös vaurauden ja erilaisiin yhteisöihin kuulumisen kautta. (Rauramo 2012, 125.)

Osaaminen

Ammatillinen osaaminen on se perusta, terveyden lisäksi, mille työhyvinvointi voi pysyvästi rakentua. Osaaminen on terveyden ja toimintakyvyn jälkeen toisena työkykytalo-mallissa missä kuvataan tekijöitä, joista työkyky muodostuu (työkykytalo n.d). Hyvä ammattitaito auttaa työn hallinnassa ja sujumisessa, mikä on hyvin tärkeätä työssä onnistumisen kokemusten kannalta ja työn mielekkääksi kokemisessa. Nopeasti muuttuvassa työelämässä tämä tarkoittaa jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä sekä omaehtoisesti että työnantajan järjestämän koulutuksen kautta. (Työolobarometri 2020, 52.)

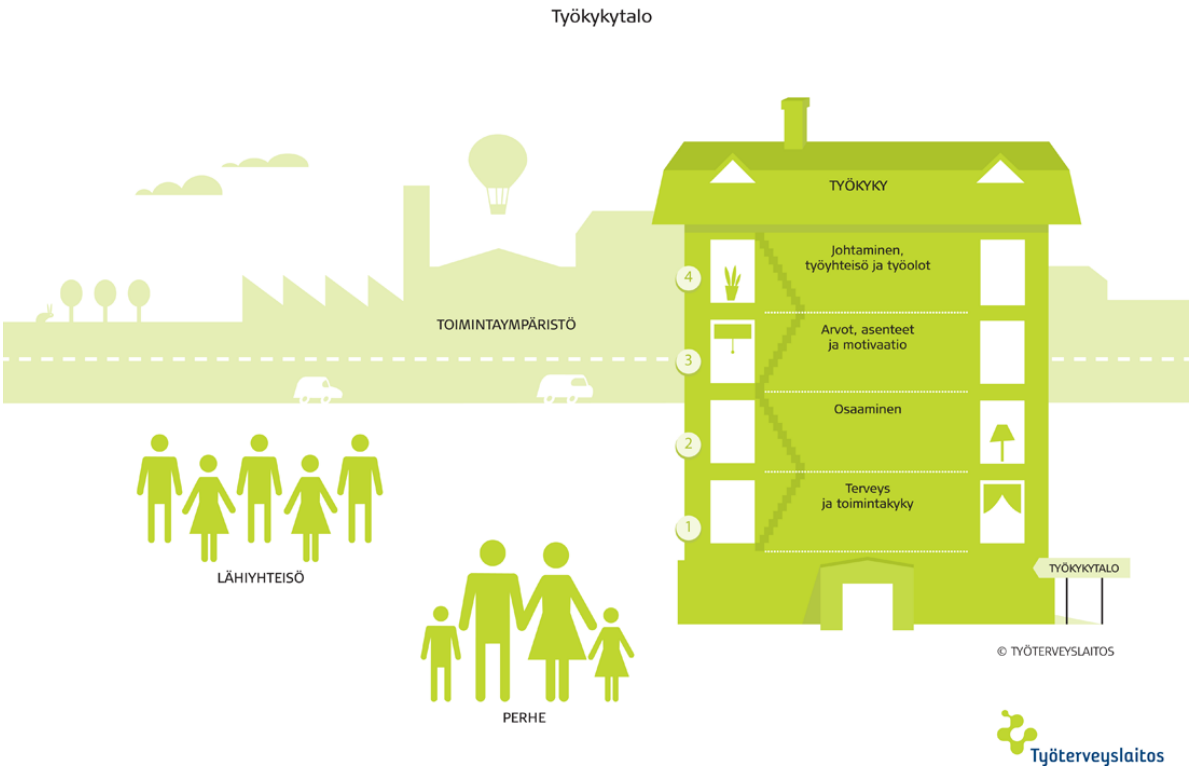
Se miten yksilö pystyy käsittelemään ja hallitsemaan työn ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia, johtuu kognitiivisista valmiuksista ja yksilöllisistä piirteistä. Toinen saa stressireaktioita ja toinen ei rasitu lainkaan. Näin ollen hallinnan edistämis- ja selviytymiskeinotkin ovat yksilöllisiä. (Manka 2011, 58, 59.)

Työ on yksilölle usein se väylä, minkä kautta voi ilmaista itseään, käyttää kykyjään ja kehittää itseään niin tiedollisesti kuin taidollisesti. Osaamisen ylläpitäminen ja elinikäinen oppiminen lisäävät valmiuksiamme yhteiskunnan ja työelämän muutoksissa. Lisäksi oppimiskokemukset aikaansaavat onnistumisen ja ilon tunteita, jotka lisäävät myös työhyvinvointia. Organisaation osaamisen varmistaminen ja ajantasaisena pitäminen vaativat osaamiskulttuuria, jossa kannustetaan hankkimaan uutta osaamista, ja oppimismahdollisuuksia taataan koko henkilöstölle. Osaamisen jakamisen mahdollistaminen on myös tehokas tapa lisätä organisaation kilpailukykyä. (Rauramo 2012, 146, 147, 156.) Tällä hetkellä ollaankin tekemässä jatkuvan oppimisen uusia linjauksia hallituksessa (Jatkuvan oppimisen uudistus – Tuet ja tavat hankkia työelämässä tarvittavaa osaamista tarkastelussa, 2020).

2.3.4 Työkykytalo

Työhyvinvoinnin portaat mallissa työhyvinvoinnissa ei oteta huomioon työn ulkopuolisia tekijöitä, kuten esimerkiksi lainsäädäntöä, perhettä, ystäviä ja harrastuksia. Ihmiseen vaikuttaa kuitenkin kaikki ympärillä tapahtuva toiminta ja ihmiset, eikä niitä voida sulkea hyvinvoinnin kokemisesta pois. Itse työn tarjoama merkityksellisyys on ihmisille myös entistä tärkeämpi työhyvinvoinnin lähde. Työn täytyy olla mielekästä, sillä pitää olla tekijälle joku palkkaa suurempi merkitys. Työ itsessään ei ole enää itseisarvo. Työn pitää myös sujua eli prosessien ja työvälineiden pitää olla kunnossa. Jos työ ei ole sujuvaksi suunniteltu, tulkitaan se usein arvostuksen puutteeksi. (Virtanen & Sinokki 2014, 240.)

Työkykytalomalli, joka on kuvattuna kuviossa 4, ottaa huomioon kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Sen on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. (työkykytalo.)



Kuvio 4. Työkykytalo (Työterveyslaitos)

3 Tunteet työssä

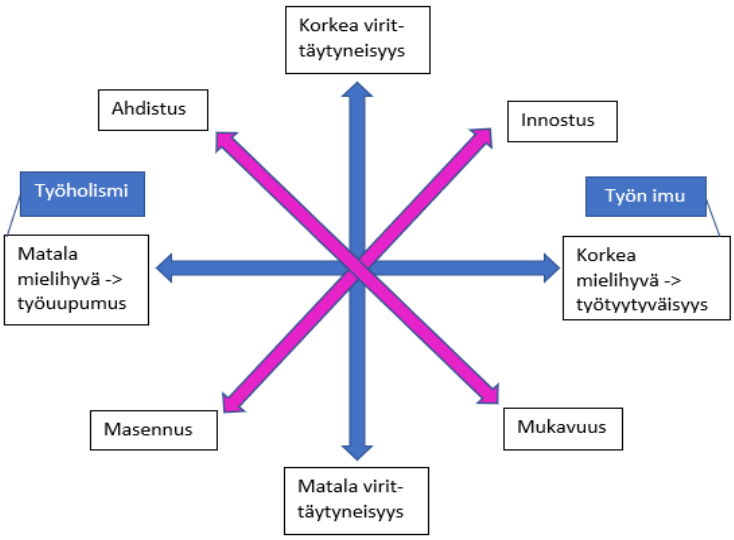
3.1 Tunteet työhyvinvoinnin lähteenä

Tunteiden merkitys on vasta tällä vuosisadalla saanut huomiota organisaatioelämässä, ja aihetta on alettu tutkimaan enenevästi organisaatiokäyttäytymisen ja johtamisen näkökulmasta. Aiemmin tunteiden ilmaiseminen työelämässä ei ollut sallittua, koska uskottiin, että tunteet ovat rationaalisuuden vastakohta. Ajateltiin, että tunteet ovat työn tuottavuutta alentava tekijä. (Mynttinen 2017, 15; Juuti & Salmi 2014, 24, 25). Nykyisin ymmärretään jo, että tunteet kuuluvat elämään ja siten myös työhön. Tietoisuutemme rakentuu tunnemaailmamme pohjalle (Salonen 2017, 141). On alettu puhumaan tunteiden johtamisesta, mikä on hyvä sisällyttää strategiaan ja nykyisin puhutaankin paljon tunneälykkäistä yrityksistä. Mitä enemmän työpaikalle saadaan myönteisiä tunteita, sitä sitoutuneempaa ja tuloksellisempaa työ on. (Haapakoski ym. 2020, 97.)

Tunne aktivoituu tiedostetuksi tuntemisen kokemukseksi, kun tiedostamaton tunnereaktio on riittävän voimakas ja merkityksellinen. Yleensä tiedämme, mikä tunteen aiheuttaa, mutta tunnekokemus voi myös syntyä, vaikka emme tiedosta sen lähdettä. Sen lisäksi, että koemme tunteita, myös ilmaisemme niitä. Ääni, ilmeet, eleet ja kehon kieli kertoo muille tunteistamme ilman sanojakin. Tunteiden perimmäinen tarkoitus on suojella meitä vahingollisilta kokemuksilta ja edistää näin hyvinvointiamme. (Salonen 2017, 143, 144.)

Jokainen vastaa omista tunteistaan, mutta se onko tunteille tilaa työpaikalla, on riippuvainen työyhteisön tunnedynamiikasta, ja siitä vastaa esihenkilö ja johto. Työnantajalla on oikeus valvoa työntekijöiden tunneilmauksia ja ohjailla käyttäytymistä haluamaansa suuntaan. Olisi hyvä, jos negatiivisia tunnekierteitä pystyttäisiin kääntämään positiivisemmiksi. Tunteilla on taipumus tarttua, eli jo yksikin negatiivisia tunteita levittävä työntekijä voi sairastuttaa koko työyhteisön. (Vesterinen 2013, 177.) Kannattaa pysähtyä miettimään minkälaisia tunteita itse levittää ympärilleen.

Mäkikangas ja Hakanen (2017, 105) ovat lähestyneet työhyvinvointia tundeiden kautta. Heidän mallissaan hyvinvointia tarkastellaan mielihyvän ja virittyneisyyden kautta. Mielihyvä ja virittyneisyys jaetaan kahteen tunneulottuvuuteen; ahdistus – mukavuus ja masennus – innostus (kuvio 5).



Kuvio 5. Malli tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista (Mäkikangas & Hakanen, 2017, 105) Mukailtu

3.2 Tunteiden ymmärtäminen ja johtaminen

Tunteita ei tietenkään kannata ilmaista holtittomina tunnemyrskyinä, vaan sopivasti säätelemällä. Työelämässä tunnesäätelyn avulla tasapainotellaan ammatillisten tehtävien ja tunne-elämän tarpeiden välillä. Tarvitaan myös armollisuutta, sillä täydellistä vuorovaikutusta ei ole edes erittäin hyvinvoivassa työyhteisöissä. (Launis 2019a.) Vesterisen (2013, 29) mukaan terveessä työyhteisössä on tilaa prosessoida erilaisia tunteita, ja myös kielteisiä tunteita pystytään käsittelemään avoimesti ja rakentavasti. Vastaavasti sairaassa työyhteisössä kyräily ja kateus saavat vallan.

Jos tunne ottaa vallan, voi järki unohtua. Meidän tulisi oppia johtamaan omia tunteitamme, eikä antaa tunteiden viedä mukanaan. Niitä ei pidä myöskään kieltää, vaan meidän tulee ottaa järki avuksemme. (Lyytinen 2020.) Tuomisen mukaan (2017) tunteiden tukahduttaminen estää myös kognitiivisten kykyjen toimimisen. Kun tapahtuu esimerkiksi jotakin, joka saa meidät hermostumaan, kannattaa pysähtyä miettimään, miten ratkaisemme asian parhaalla mahdollisella tavalla. Asioihin, joihin emme pysty mitenkään vaikuttamaan, kannattaa pyrkiä suhtautumaan mahdollisimman rauhallisesti, eikä antaa vaikuttaa toimintaamme. Näin hallitsemme tapahtuman tuomia tunteita, eikä päinvastoin. (Lyytinen 2020; Helle 2018, 9, 10.) Toisaalta koronaan emme ole pystyneet vaikuttamaan, mutta silti meidän on pitänyt ottaa se toiminnassamme huomioon. Rauhallinen, mutta ei kuitenkaan välinpitämätön, suhtautuminen kuitenkin auttaa. Tuulimyllyjä vastaan taisteleminen on joka tapauksessa turhaa.

Muutokset herättävät erilaisia vahvoja tunteita, ja jokainen hallitsee niitä omalla tavallaan. (Lyytinen 2020.) Johtamisessa onkin hyödyllistä ymmärtää, miten tunteet ohjailevat työyhteisöä, ja miten tunteita voidaan aktiivisesti hyödyntää ammatillisessa toimijuudessa. Esimerkiksi positiivinen tunneilmapiiri ja yhteinen huumori lisäävät luottamusta ja turvallisuutta kaikenlaisten tunteiden ilmaisemiseen, mikä johtaa rohkeuteen tarttua tavoitteisiin ja toteuttaa niitä. Koska muutostilanteet herättävät suuriakin tunteita, ja opettajien etätyön ollessa itseohjautuvaa, on tärkeätä mahdollistaa tunteiden purkaminen tiimin kesken. (Hökkä, Ikävalko, Paloniemi, Vähäsantanen & Nordling 2020, 57, 61.)

Meidän on hyvä myös osata tunnistaa ja nimetä omia tunteitamme ja kohdata myös ne vaikeat tuntemukset. Esimiestyössä voi ymmärtää ja johtaa muiden tunteita vasta kun on tunneälyä omiin tunteisiin. Työelämässä on hyvä osata avoimesti keskustella kaikenlaisista tunteista, sillä se lisää tunneälyn kehittymistä. Juutin ja Salmen (2014) mukaan meidän on kulttuurimme vuoksi vaikea puhua tunteistamme, jos joku uskaltautuu niistä puhumaan, pidetään häntä outona. Varsinkaan negatiivisia tunteita ei ole totuttu tuomaan keskusteluun. (Juuti & Salmi 2014, 26.)

Nykyisin puhutaan myös tunneälykkyydestä yritystoiminnan yhteydessä. Eli yritykset-kin tiedostavat enenevässä määrin empatian, sosiaalisen lahjakkuuden ja itsetuntemuksen merkityksen liiketoiminnan menestystekijänä. Tunneälykkäimpien yritysten kärki on Google, Microsoft, Samsung, Adidas ja Nike. (Tutkimus: Tunneälykäs yritys hyödyntää markkinoinnissa heikkouksiaan – Yrityskin voi olla empaattinen, sosiaalisesti lahjakas ja omata hyvän itsetuntemuksen 2021.) Tunto-hankkeen yhteydessä tehdyn tutkimuksen mukaan tunteet huomioiva ja tunnetoimijuutta emotionaalisesti tukeva johtajuus voimaannuttaa henkilöstöä epävarmuuden keskellä edistäen henkilöstön voimavaroja. Samalla se edistää muutosten juurtumista organisaatiossa. Tunnetoimijuus tarkoittaa, että henkilöllä on mahdollisuus olla aloitteellinen, osallistuva ja hänellä on vaikutusmahdollisuuksia asioihin. (Hökkä ym. 2020, 46.)

3.2.1 Ilo

Myönteiset tunteet ovat niitä, joilla lisätään turvallisuuden tunnetta, ruokitaan luovuutta ja luodaan yhteenkuuluvuutta (Launis 2019a). Varilan ja Viholaisen (2000) mukaan ilon kokeminen on mahdollista vain turvallisessa ja itseä uhkaamattomassa ympäristössä (Varila & Viholainen 2000, 34). Yhdessä iloitseminen ja leikkisyys luo maagista nostetta työyhteisöön. Ilo saa ihmisestä esiin leikkisän puolen, ja ihminen oppii parhaiten leikkien. Työelämän myötä leikki tuppaa katoamaan. Ihanteellista olisi, jos työyhteisössä saataisiin iloa ja nautintoa yhdessä tekemisestä ja työkavereiden näkemisestä. Esihenkilön asenteilla ja toimilla on suuri merkitys tähän kokemustilaan. (Launis 2019a.) Opettajan työssä tunteet näyttelevät tärkeätä osaa, ja työ vaatii luomaan tiettyjä tunnetiloja, kuten iloa, vaikka sisäisesti koettu tunne olisikin jotain ihan

muuta. Tämä henkilökohtaisten tunnetilojen peittäminen ja työn vaatimien tunnetilojen luominen on henkinen stressitekijä.

Tietotyö tarvitsee luovuutta, ja se kumpuaa leikillisyyden, ilon ja mielikuvituksen maailmasta. Luovuuden vallitessa voi päästä työssä flow-tilaan eli uppoutua siihen ihan täysin. Leikki yhdistetään lapsiin, mutta myös aikuiset tarvitsevat heille muotoutuneita leikin muotoja. Suomen sana leikki ei ole oikein hyvä sana kuvaamaan tätä, ja nykyisin puhutaan ennemminkin leikkisyydestä tai työn pelillistämisestä. Asenteet organisaatioissa ovat muuttuneet suopeammiksi ihmisten luontaista leikin tarvetta kohtaan, ja olemme paremmin ymmärtäneet sen suotuisan vaikutuksen luovuuden lähteenä. (Venäläinen 2020, 146, 147.) Työnilon tutkimuksessa ilon kokemisessa on, johdon ja työkavereiden ohella, erityisen tärkeätä työn haasteellisuus ja vastuullisuus. Opettajan työssä iloa koetaan usein opetustilanteissa tai opiskelijoiden välityksellä. (Varila & Viholainen 106, 110–129.) Opettajan suuri ilon aihe on, kun opiskelija onnistuu.

3.2.2 Viha

Tunteet kumpuavat perustarpeista ja liittyvät lajin selviytymiseen, siksi niiden ilmaisu olisi hyvä hallita. Tunteiden turvallinen näyttäminen työelämässä on usein ongelmallista, mutta olisi tarpeellista, sillä tunteiden tukahduttaminen on psyykkinen stressitekijä. Suomalaisessa työkulttuurissa esimerkiksi vihaan tai suuttumukseen suhtaudutaan hyvin negatiivisesti. Viha on kuitenkin välttämätön tunne, jotta ei salli kaltoinkohtelua itseään tai muita kohtaan. Vihaa ei pidä suoraan yhdistää väkivaltaan, vaan usein pitkittynyt vihan tunteiden peittely ja tukahduttaminen, purkautuu väkivaltana. On parempi, kun suuttumuksen ilmaiseminen on sallittua ja uskalletaan suuttua, sillä muuten työilmapiiriin syntyy jännitteitä ja passiivisaggressiivisuutta. Vihaa ja suuttumusta voidaan käyttää myös väärin; jos joku yrittää hallita muita raivolla pyrkimyksenä herättää pelkoa ja saada omat intressit läpi, on se vihan väärinkäyttöä, eikä omien tai toisten oikeuksien puolustamista. (Launis 2019b.)

3.2.3 Pelko

Pelko auttaa meitä tunnistamaan vaaran ja selviytymään hengissä, ja poikkeusoloissa sitä tarvitaan myös työelämässä (Launis 2020a). COVID-19 aiheuttaa pelkoa ja auttaa

osaltaan sen leviämisen hallinnassa. Tällaisen epätyypillisen kriisin aikana meidän tuleekin tuntea jonkin verran pelkoa, yhdistettynä elämän jatkumisen luottamukseen uudessa normaalissa (Aikkala 2020). Terve pelko ei valtaa mieltä vaan perusturvallisuus kuitenkin säilyy, eli meillä on asiasta niin kutsuttu kaksoistietoisuus. Kaksoistietoisuudessa pelko ja haavoittumattomuuden illuusio pysyvät tasapainossa. (Lyytinen & Palosaari 2020.)

Jos turvattomuus esimerkiksi väkivallan tai muun traumaattisen kokemuksen seurauksena on ollut suurta, ja ihminen jäänyt ilman tukea, voi siitä seurata luonnottoman suuri pelko eli fobia. Fobia on jo normaalia elämää rajoittava tekijä. (Launis 2020a.) Pitkittyneen stressin seurauksena taas aivot väsyvät ja tunteet astuvat esiin. Tunteet ovat tuolloin negatiivisia, kuten pelko ja ahdistus, josta voi seurata esimerkiksi ahdistushäiriötila.

Työelämässä kohtaamme pelkoja, jotka liittyvät sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja erilaisiin muutoksiin. Koska pelon tehtävä on keskittää voimavarat selviytymiseen, pitäisi se minimoida työpaikan tunneilmapiiristä. Jos pelkäämme, turvallisuutemme horjuu, ja sillä on vaikutusta myös fysiologisiin perustarpeisiin. Perustarpeet tulisi olla tyydytetyt ennen kuin pystymme käyttämään koko potentiaalimme esimerkiksi luovuudesta ja ongelmanratkaisutaidoista ollen tehokkaita työssämme. Pelolla johtaminen ei ole kunnioittavaa käyttäytymistä, eikä se lisää työmoraalia. (Launis 2020a.) Helle (2018, 194,195) korostaa, miten tärkeätä on työelämän osaamistarpeiden muutosten edessä ymmärtää pelon merkitys; jos annamme peloillemme vallan, estämme itseämme kehittymästä.

3.2.4 Kateus

Kaikki tunteet, sekä kielteiset, että myönteiset ovat tarpeellisia. Kateutta pidetään huonona asiana, myös työelämässä. Kuitenkin myös kateus, kun sen valjastaa toimimaan itselle hyvällä tavalla, on hyväksi. Kun kadehdimme työkaverin taitoja, ominaisuuksia tai omaisuutta, voi se saada meidät huomaamaan paremmin omat tarpeemme ja tavoittelemaan niitä. (Vesterinen 2013, 21 & Launis 2020b.) Kateutta on siis sekä valkoista että mustaa. Valkoinen kateus on sitä, kun toivomme itsellemme

samaa hyvää kuin toisilla on. Musta kateus taas toivoo, että kateuden kohde menettäisi sen hyvän, jota kadehdimme.

Kannustavassa työyhteisössä ei ole kyse kilpailusta, tai ainakin se on sitä reilulla tavalla. Jokaista pyritään tukemaan, ja toisen onnistumisista voi myös iloita yhdessä. (Vesterinen 2013, 21.) Musta kateus pistää meidät puhumaan pahaa kollegasta, sulkemaan hänet yhteisön ulkopuolelle tai panttaamaan tietoa; se saattaa aiheuttaa myös kiusaamisen kierteen. Musta kateus saattaa kummuta kulttuurissamme yhteiskunnallisesta huono-osaisuudesta. Kun perustarpeet eivät ole tulleet tyydytetyiksi, voi toisen ihmisen menestys olla konkreettisesti itseltä pois.

Kun tuntee ja tietää tehneensä työnsä hyvin, mutta ei silti saa siitä tunnustusta kuten muut, voi se aiheuttaa kateutta tai ainakin katkeruutta. (Launis 2020b.) Mustaan kateuteen tai epätasa-arvoiseen kohteluun tulisi työyhteisössä tarttua välittömästi, sillä ne huonontavat työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Kun kateus kaihertaa huonolla tavalla, siinä olija tuntee, että ongelmat ovat muiden syytä, vaikka ne pitäisi löytää itsestä. Tästä syystä kateutta on hyvin vaikea poistaa, kun ei itse ymmärrä joutuneensa kateuden mustaan aukkoon. Tällaiseen loukkuun joutunut ihminen on usein taitava peittämään kateuden - niin itseltään kuin muiltakin - asiantuntijuuden, vaikutusvallan, oppineisuuden tai luovuuden verholla, joten se saattaa olla vaikeasti havaittavaa. Sen tunnistaa kuitenkin kateuden kohde siitä, että tällaisen henkilön lähellä hänen ei ole hyvä olla. (Vesterinen 2013, 18, 19.)

3.2.5 Suru

Suru on tunne, joka seuraa henkilökohtaista menetystä tai työelämän vastoinkäymisten tullessa kohdalle. Se, että tunnemme surua, merkitsee sitä, että asia on meille merkityksellinen. Sureva ihminen käy hitaalla, kun mielen täyttää synkät ajatukset. Suru tekee haavoittuvaksi, ja sureva ihminen tarvitsee myötätuntoa, mikä onkin surun pohjimmainen tarkoitus. Surusta selviytyminen on kuitenkin geeneissämme. Sairaassa työyhteisössä ei aina uskalleta näyttää surua, sillä pelkona voi olla, että haavoittuvassa tilassa oleva joutuu korppikotkien kohteeksi. Joissakin ihmisissä haavoit-

tuvuus herättää aggressiivisia tunteita johtuen siitä, että lapsuudessa ei ole ollut hyväksyttävää näyttää surua ja itkua. Työelämässä sureva tarvitsisi empatian lisäksi usein myös joustoa ja inhimillistä riman laskua. Suru auttaa meitä kirkastamaan arvomaailmaa, löytämään sen mikä oikeasti on meille merkityksellistä. (Launis 2019c.)

3.2.6 Häpeä ja syyllisyys

Syntyessämme emme tunne häpeää, mutta harva säästyy tältä tunteelta kovin pitkään. Häpeä saattaa olla tunteista kaikkein haitallisin terveytemme kannalta, sillä se kohdistuu ihmiseen itseensä. Pitkittyneenä sillä on osoitettu olevan vaikutus masennuksen ja päihdeongelmien syntyyn. Perfektionismi saattaa kummuta siitä, kun kokee itsensä kelvottomaksi, huonoksi ja arvottomaksi. Häpeän pelossa pyrkii aina vain parempiin suorituksiin saadakseen hyväksyntää ja arvostusta. Kuten aiemmin työhyvinvoinnin portaat luvussa todettiin, perustarpeet pitää täyttyä myös työelämässä, jotta työhyvinvointi toteutuu. Arvostus on yksi perustarpeistamme ja se vaatii, että tulemme huomatuksi, nähdyksi, hyväksytyksi ja kohdatuksi. Jos emme saa tätä arvostavaa kohtelua työyhteisössämme tunnemme häpeää. (Launis 2020c.)

Häpeän tunteen aiheuttaminen toiselle on melko helppoa; vähättelevä kommentti, toisen ammatillisen osaamisen epäileminen ja väheksyminen, pilkallinen naurahdus, halveksiva tuhahdus tai ulkopuoliseksi jättäminen saavat takuuvarmasti aikaan arvottomuuden tunteen. Häpeän tunteen korjaaminen on vaikeaa, koska et ole tehnyt mitään väärää tahallisesti, tai se voi olla täysin aiheetonta ja tuulesta temmattu hallitsemis-, nöyryytys- ja alistamiskeino. Koska häpeä on tunne, josta ei haluta puhua, on se vielä tänäkin päivänä osa suomalaista johtamis- ja työkulttuuria, jolla on helppo hallita. (Launis 2020c.) Työntekijä jää helposti yksin selviämään tunteen aiheuttamasta stressistä. On välttämätöntä, että häväisty uskaltaa ottaa asian esille työyhteisössä turvalliseksi tuntemansa henkilön kanssa. Työhyvinvoinnin kannalta tämä johtamistyyli on erittäin huono, koska kaikki työhyvinvoinnin portaan perustarpeet jäävät toteutumatta.

Häpeä on kuitenkin myös tarpeellinen tunne, sillä ilman sitä emme välittäisi sosiaalisista normeista ja käyttäytymisestämme. Tällaisella ihmisellä ei mielestämme ole

minkäänlaista häpyä, hän on itseriittoinen ja röyhkeä. Kykenemättömyys tuntea empatiaa, katumusta tai häpeää on yksi psykopatian ja sosiopatian tunnuspiirre, joten olkaamme iloisia tästäkin tunteesta, kun sitä tunnemme. Tiedämme, että noudatamme sääntöjä ja kunnioitamme toisten tunteita. Häpeä lisää moraalia ja yhteisön hyvinvointia, kun se pistää käyttäytymään ihmisiksi. (Launis 2020c.) Ikävä asia työhyvinvoinnin kannalta on se, että itsekeskeiset ja viehätysvoimallaan manipuloivat psykopaattisia piirteitä omaavat pääsevät usein johtavaan asemaan (Venosa 2015).

Syyllisyys eroaa häpeästä siten, että syyllisyyttä tunteva ihminen ymmärtää tehneensä jotakin väärää. Empaattinen ihminen tuntee syyllisyyttä, jos vaikka on häpäissyt toisen. Se ajaa hänet hyvittämään tekonsa, hän haluaa pyytää anteeksi. (Launis 2020c.) Työelämässä anteeksipyyntö ja -anto kuvastavat toimivaa ja empaattista organisaatiota, jossa asioista pystytään puhumaan ja sopimaan.

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Tutkimuksen lähestymistavat

Tässä työssä kerättiin aineistoa kahdessa vaiheessa käyttäen sekä laadullisia että määrällisiä tutkimuksen lähestymistapoja. Ensimmäinen aineistonkeruu oli esitutkimus (T1) ja tietoa kerättiin avoimilla kysymyksillä verkossa ja toisessa tutkimuksessa (T2) kerättiin enimmäkseen kvantitatiivista eli määrällistä aineistoa. Jälkimmäisessä kyselyssä kerättiin lisäksi pieniä kertomuksia opettajien työpäivästä. Tutkimusmenetelminä määrällinen ja laadullinen tutkimus eivät ole toinen toistaan parempia tai huonompia, ne ovat erilaisia, ja niissä on omat vahvuutensa ja heikkoutensa (Dawson 2011, 16). Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2008) korostavat, että kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta voidaan käyttää toisiaan täydentävinä tutkimussuuntauksina, eikä niitä aina pysty tarkkarajaisesti edes erottamaan toisistaan (Hirsijärvi ym. 2008, 132). Myös Kananen (2017, 35) ja Silverman (2010, 10) tuovat esille tutkimusten toisiaan täydentävän aspektin sekä sen, että eri menetelmien arvottaminen ja vastakkainasettelu on hyödytöntä ja tutkimusmenetelmä valitaan tutkimusongelman

mukaan. Kananen (2014) tuo kuitenkin esille myös laadullisen tutkimuksen erityisyyden ja pitää sitä tutkimuksen kivijalkana, sillä sen avulla luodaan uutta ymmärrystä ilmiöistä ja vähitellen uutta teoriaa. Metsämuurosen (2008, 201) mukaan tutkimuksen perimmäinen tehtävä on totuuden etsiminen, ja pääseminen siinä niin lähelle kuin mahdollista.

Kun halutaan tutkia ilmiöitä, kuten ihmisten mielipiteitä, kokemuksia, ajatuksia, arvoja ja haluja, eli todellista elämää, valitaan tyypillisesti laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Koska kukaan ei voi päästä toisen ihmisen ajatusmaailman sisälle, ja kaikki kokevat asiat omalla tavallaan, on avuksi kehitetty menetelmiä, jotka helpottavat tutkimuksen tekemistä. Menetelmien avulla lähestytään tutkimuksen aihetta, ja haetaan vastausta asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (Puusa & Juuti 2020, 9; Tuomi & Sarajärvi 2018, 77.) Kananen (2014, 61) korostaa, että laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan sellaisia ilmiöitä, joita ei tunneta tai testataan teorioiden ja mallien paikkansapitävyyttä.

4.2 Aineiston kerääminen

Aineistoa kerättiin tähän tutkimukseen kahdessa vaiheessa. Ensin tehtiin esitutkimus (T1) ja sitten kysely (T2). Kyselyissä käytettiin Webropol-kyselytyökalua. Linkit julkaistiin omassa Facebook-profiilissa (T1) ja kahdessa ammatillisten opettajien Facebook-ryhmässä (T2). Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tämä aineistojen kerääminen sekä vastaajien taustatiedot.

4.2.1 Esitutkimus

Esitutkimuksessa (T1) tutkimusaineiston kerääminen tapahtui verkossa, ja pääpaino oli avoimissa kysymyksissä, jolloin saatu aineisto on laadullista. Kanasen (2014, 64) mukaan laadullista tutkimusta on myös fyysisen maailman tutkiminen verkon välityksellä ja aineistoa voidaan tutkia laadullisin menetelmin esimerkiksi aineistoanalyysin avulla. Päädyin verkkoympäristössä kerättävään aineistoon opinnäytetyön aiheen innoittamana ja myös turvallisuussyistä. Työssä käsitellään teoreettisessa viitekehyksessä paljon etätyötä ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin. Oli tässä ajassa luonnollista

valita tutkittaviin etäyhteys. Toteutus tapahtui webropolin avulla. Vilkkan (2007) mukaan kyselytutkimus puoltaa paikkaansa myös laajemman ja maantieteellisesti hajaututumman aineiston keräämisen mahdollistajana. Lisäksi vastaajat voivat vapaammin kertoa myös henkilökohtaisiksi kokemiaan asioita, kun aineisto kerätään anonyymisti. (Vilkka 2007, 28.)

Tarkoituksena oli kerätä melko suppea aineisto esitutkimuksen tekemiseksi seuraavaa laajempaa määrällistä tutkimusta varten. Näin varmistutaan, että osataan myöhemmin mitata oikeita ja tarkoituksenmukaisia asioita tutkimuskysymysten kannalta. (Hirsijärvi ym. 2008, 132.) Kysymyksillä haettiin niitä kokemuksia ja tunteita, joita opettajilla oli ollut etäopetuksen aikana. Asiat, jotka nousivat erityisesti esille laadullisessa aineistoanalyysissa, ohjasivat tekemään seuraavaa tiedonkeruuta. Sen pohjalta tehtiin määrällinen tutkimus ja kerättiin laajempi aineisto.

Ensimmäiset viisi kysymystä (liite 2) olivat taustatietojen keräämistä varten. Taustatietoina kerättiin sukupuoli, ikäryhmä, johon vastaaja kuuluu, onko hän ammatillinen opettaja vai yhteisten aineiden opettaja, miten pitkä kokemus opetusalalta on vuosissa sekä organisaatio, jossa työskentelee. Loput kuusi kysymystä olivat puolistrukturoituja kysymyksiä, joissa valmiita vastausvaihtoehtoja ei ollut, vaan vastaajat saivat omin sanoin kirjoittaa ilmiöstä. Kysymysten perässä sulkeisiin oli lisätty asiasanoja, jotka auttoivat hahmottamaan kysymyksiin liittyviä asioita. Kysymykset oli teemoitettu. Teemat kysymyksissä olivat; oma toiminta, työ, yhteistyö, johtaminen, ulkopuoliset tekijät sekä työ ja tunteet.

Kaikki vastaukset olivat vapaaehtoisia, sillä kaikki eivät välttämättä halua antaa eksaktia tietoa näin pienessä otannassa, jossa tunnistamisen mahdollisuus on kuitenkin olemassa. Näin haluttiin mahdollistaa laajempi aineisto. Vastaamisen pystyi myös keskeyttämään, tallentamaan ja jatkamaan myöhemmin. Kysymyksiin pystyi halutessaan vastaamaan hyvin laajasti ja silloin siihen menee aikaa, joten tallentamisen mahdollisuus oli tarpeellinen.

Kysely julkaistiin omassa Facebook-profiilissa 22.10.2020 ja kyselyyn pystyi vastaamaan 2.11.2020 asti. Sosiaaliseen mediaan oli luotu saatesanat (liite 1). Facebook-

profiili valikoitui julkaisupaikaksi, koska siten tavoitettiin ammatillisen toisen asteen opettajia eri puolilta suomea. Kohderyhmään kuuluvat merkittiin julkaisuun ja jäätiin odottamaan vastauksia. Ensimmäisenä päivänä tuli 7 vastausta. Kun 25.10 ei ollut tullut lainkaan uusia vastauksia, ja oli sunnuntai, laitettiin muistutus kyselystä. Lisäksi tehtiin 8 uutta kaveripyyntöä, joiden toivottiin tuottavan lisää vastauksia. Tässä vaiheessa oli julkaisuun merkattu 32 kollegaa. Pari merkattua oli sellaisia, joilla oli puolisoina ammatillinen opettaja ja pari oli sellaisia, jotka eivät todennäköisesti kyseisenä aikana työskennelleet toisella asteella.

Kaiken kaikkiaan vastauksia tuli 20 määräaikaan mennessä. Vastaajat eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Kysymykseen organisaatiosta, jossa työskentelee, oli vastauksia 16, mutta muihin taustatietokysymyksiin oli jokainen vastannut. Avoimia kysymyksiä oli kuusi. Suurin vastausmäärä oli kysymyksessä numero 6, siihen oli vastannut 18 vastanneista. Vähiten vastauksia keräsi kysymys numero 16, jossa kysyttiin tunteista. Se keräsi 16 vastausta. Muihin avoimiin kysymyksiin oli jokaiseen 17 vastausta.

Vastaajien taustatiedot

Vastaajista 16 oli naisia ja miehiä 4, eli naiset ovat vastaajissa korostetusti esillä. Iältään vastaajista 35 % oli 41–50 v. 5 % yli 60 v. ja suurin osa eli 60 % oli 51–60-vuotiaita. Ammatilliset opettajat olivat edustettuina 85 prosenttisesti ja loput 15 % oli yhteisten aineiden opettajia. Vastaajien jakauma noudattelee FB-kavereiden jakaumaa kyseisissä muuttujissa. Vastaajilla oli pääsääntöisesti pitkä kokemus opetustyöstä minimiarvon ollessa 2 vuotta ja maksimiarvon ollessa 35 vuotta. Keskiarvo kokemuksessa oli 16,9 vuotta. Neljä vastaajaa oli jättänyt mainitsematta organisaation, jossa työskentelee. Vastauksista kuitenkin ilmeni, että vastaajia oli ainakin viidestä eri organisaatiosta.

4.2.2 Määrällinen tutkimus

Määrällisessä tutkimuksessa (T2) oli tarkoitus selvittää, miten poikkeusolot ovat vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin ammatillisten opettajien keskuudessa sekä

mitkä asiat koettiin haastavimmiksi ja mitkä voimaannuttavimmiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointia tutkitiin myös koettujen tunteiden kautta. Lisäksi lopussa oli haluttaessa mahdollisuus kirjoittaa pieni tarina valmiiksi tehtyjen alkujen jatkoksi. Kysely (liite 4) tehtiin webropoliin ja julkaistiin 2.2.2021 kahdessa ammatillisten opettajien facebook-ryhmässä; ammatillisen koulutuksen areena ja ammatillinen koulutus – mitä se on ja voisi olla. Vastausaikaa oli 6.2.2021asti. Liitteessä 3 on saatekirje kyselyyn.

Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi määräajassa 84 opettajaa, naisia vastaajista oli noin 90 % ja miehiä 10 % (taulukko 4). Naiset ovat olleet selvästi aktiivisempia vastaamaan kyselyyn, tosin naisten suhde miehiin on myös huomattavasti suurempi kyseisissä Facebook-ryhmissä.

Taulukko 4. Naisten ja miesten jakauma vastaajista

	n	Prosentti
Nainen	76	90,48%
Mies	8	9,52%
Joku muu	0	0%

Vastaajista suurin osa (82 %) oli ikäryhmästä 41–60 vuotta (taulukko 5). Valtakunnallisesti ammatillisten opettajien keski-ikä on melko korkea, mikä tuo laaja-alaista kokemusta, mutta haastaa jatkuvan osaamisen kehittämisen myös työhyvinvoinnin kannalta. Alle 40 -vuotiaita ammatillisia opettajia oli vuonna 2019 vain 10 %. Ammatillisilla opettajilla on usein pitkä kokemus alalta ennen kuin he hakeutuvat opettajankoulutukseen tai opetustehtäviin. (Opettajat ja rehtorit suomessa 2019.)

Taulukko 5. Vastaajien ikäjakauma

	n	Prosentti
20 - 30 v	0	0%
31 - 40 v	11	13,1%
41 - 50 v	28	33,33%
51 - 60 v	41	48,81%
yli 60 -vuotias	4	4,76%

Ammatillisissa oppilaitoksissa on suhteellisesti paljon ammatillisia opettajia verrattuna yhteisten aineiden opettajiin, sillä ammatillisia aineita opiskellaan enemmän. Se näkyy myös vastaajien ammatillisesta jakaumasta taulukossa 6.

Taulukko 6. Ammatillisten opettajien ja yhteisten aineiden opettajien jakauma

	n	Prosentti
Ammatillinen opettaja	77	91,67%
Yhteisten aineiden opettaja	7	8,33%

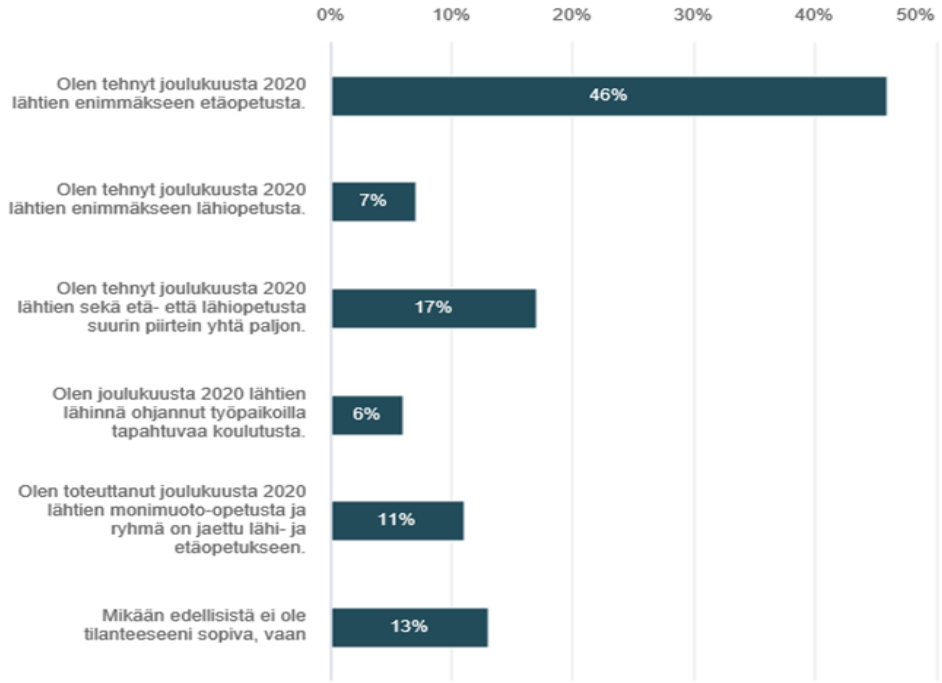
Vastaajien opetuskokemuksessa painottui alle 15 vuotta opettajakokemusta olevien osuus (taulukko 7). Opettajakokemus jää yleensäkin lyhyeksi koko työurassa, koska opettajiksi siirrytään myöhemmällä iällä (Opettajat ja rehtorit suomessa 2019). Keskiarvo opetuskokemuksesta vastaajien kesken oli 13, 5 vuotta. Lyhin työkokemus oli kaksi vuotta ja pisin 35 vuotta.

Taulukko 7. Vastaajien opetuskokemus vuosina ammatillisessa koulutuksessa

Opettajakokemus vuosina	n	Prosentti
1–5	17	20,24
6–10	19	22,62
11–15	19	22,62
16–20	11	13,10
21–25	8	9,52
26–30	6	7,14
31 ja yli	4	4,76

Ammatillista koulutusta on järjestetty poikkeusolojen aikana hyvin monella tavalla, joten kysymyksessä 5 kysyttiin, miten opettajan työ on toteutettu 4.12.2020 jälkeen (taulukko 8). Melkein puolet opettajista (46 %) on toteuttanut enimmäkseen etäopetusta ja 17 %: lla etä- ja lähiopetusta on ollut suurin piirtein yhtä paljon ja lopuilla on ollut toisenlaisia järjestelyjä. Viimeinen vaihtoehto oli, ettei mikään vaihtoehdoista oikein sopinut, mutta viisi vastausta kolmestatoista olisi sopinut ensimmäiseen kohtaan, eli olivat enimmäkseen toteuttaneet etäopetusta.

Taulukko 8. Opettajien jakauma opetusjärjestelyjen mukaan



4.3 Aineiston analyysi

Tässä alaluvussa kuvaillaan perustellen, miten aineistoa on analysoitu. Analyysin eri vaiheet kuvaillaan mahdollisimman tarkasti, sillä onhan analyysi tutkimuksen keskeisin vaihe. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 26) tuovat esille, että empiirisessä tutkimuksessa olennaista on selostaa mahdollisimman tarkkaan aineiston keräämis- ja analyysimetodit. Tarkka, riittävän yksityiskohtainen selonteko mahdollistaa tutkimuksen arvioimisen uskottavuuden osalta, ja siitä käy ilmi, miten tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Laadullisessa tutkimuksessa analyysin kuvaustapoja on hyvin erilaisia. Tut-

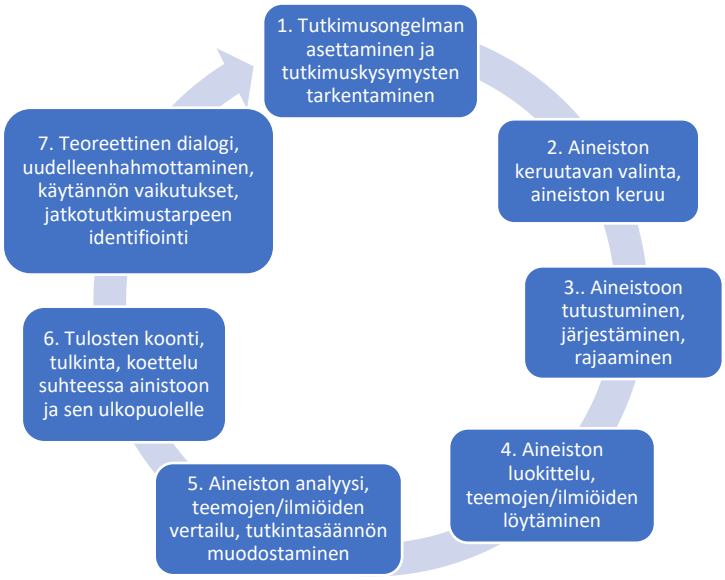
kija valitsee laadullisessa tutkimuksessa analysointitavan lähinnä tutkimuskohteeseen mielestään tarkoituksenmukaisimmin. Valintaan ei ole yksiselitteistä ohjeistusta ja laadullisessa tutkimuksessa on muutenkin vähän standardoituja analyysimenetelmiä. (Puusa & Juuti 2011, 114; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2005, 213, 214.) Alvehus (2019, 110) pohtii, onko laadullisessa tutkimuksessa kyse analyysistä vai pikemminkin tulkinnasta. Koska analyysi on ollut yleisesti käytössä ollut termi, on hänkin kirjassaan päätynyt sen käyttämiseen. Hirsijärvi ym. (2008, 133) tuovat esille, että myös laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää määrällisen tutkimuksen matemaattisia analysointimenetelmiä. Numerot ja merkitykset ovat analysoinnissa riippuvuussuhteessa toisiinsa. Numerot käsitteellistetään ja käsitteellisiä ilmiöitä voidaan selkeyttää numeroin.

Analyysin tarkoitus on auttaa meitä ymmärtämään, mikä on ongelma, ja vastata tutkimuskysymyksiin. Myös itsestäänselvyyksiltä tuntuvat asiat ovat merkityksellisiä. Ei riitä, että on kerännyt mielenkiintoisen empiirisen aineiston, analyysissä on tarkoitus löytää siitä mielenkiintoisia tuloksia. (Alvehus 2019, 22.) Työhyvinvointi on aina hyvin subjektiivinen kokemus, ja siksi tulokset ovat tutkittavien omia yksilöllisiä kokemuksia, tunteita ja näkökulmia, heille merkityksellisiä asioista. Tarkoituksena ei ole tehdä yleistyksiä, vaan kuten Kananen (2014,22) ilmaisee, laadullisessa tutkimuksessa yleistyksen sijaan pyritään ymmärtämään ilmiötä ja luomaan pohjaa ilmiön teoriapohjalle. Kokemusten ja tunteiden tutkimisessa yksittäisetkin kokemukset ja tunteet, yhtä lailla kuin monelle yhteiset kokemukset, ovat tärkeitä. Työhyvinvoinnin eri tekijöitä arvotetaan jokaisen omasta työhyvinvointipääoman näkökulmasta. (Manka & Manka 2016, 8.)

4.3.1 Aineiston analyysin vaiheet

Se, miten hyvin tutkija onnistuu analysoinnissa, riippuu hänen tulkintakyvystänsä ja ymmärryksestä ilmiötä kohtaan (Puusa & Juuti 2020, 143). Aineiston analysointi alkaa jo aineiston hankinnasta laadullisessa tutkimuksessa, koska tutkija on siinä mukana. Kun analyysitapa on mietitty ajoissa, toimii se aineiston keruun ohjenuorana. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston keruu ja analysointi kietoutuvat toisiinsa ja etenemistä ja prosessia voi olla vaikea kuvata, koska eri vaiheet menevät limittäin. (Ruusu-

vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 11; Tuomi & Sarajärvi 2018, 77.) Kuviossa 6 kuvataan analyysin eri vaiheet laadullisessa tutkimuksessa yleisesti, vaikka ne käytännössä eivät mene näin selkeästi. Tässä tutkimuksessa aineistoon tutustuttiin sitä mukaa kun vastauksia tuli, ja pohdittiin miten aineistoa olisi parasta järjestellä ja teemoittaa. Kun aineistoon on tutustunut perusteellisesti päästään vähitellen analyyttisempään vaiheeseen (Koskinen ym. 2005, 232). Gibbsin (2018) mukaan aineiston koodaus on tapa luokitella teksti, jonka jälkeen voidaan valita analysointitapa. Koodauksessa voidaan käyttää esimerkiksi eri värejä. Koodauksen jälkeen aineisto ryhmitellään koodien mukaan, joista muodostetaan teemoja. (Gibbs 2018, 54, 60.) Tässä tutkimuksessa on käytetty Gibbsin kuvailemaa koodausta, ryhmittelyä ja teemoittamista aineiston käsittelyssä.



Kuvio 6. Analyysin vaiheet (Ruusuvuori ym. 2010, 12). Mukailtu

Kerätty aineisto on tutkijalle aluksi arvoitus ja tutkija alkaa tekemään aineistolle kysymyksiä. Nämä ovat niitä analyyttisiä kysymyksiä, joiden avulla haetaan vastauksia kiinnostaviin kysymyksiin. (Ruusuvuori ym. 2010, 9,10.) Koska analyysin onnistuminen edellyttää ilmiön ymmärrystä, perehdyttiin tässä tutkimuksessa teoreettiseen viitekehykseen laajasti. Analysointia jatkettiin lukemalla vastauksia läpi useampaan kertaan ja verrattiin aineistoa teoriapohjaan. Mietittiin yhtäläisyyksiä ja eroja. Pohdittiin ja tarkennettiin myös uudestaan tutkimuskysymyksiä, jotta aineistossa esille tulleet tärkeät ja keskeiset asiat eivät jäisi ulkopuolelle.

4.3.2 Aineistojen järjestäminen teemoihin

Analyysin tarkoituksena on löytää tutkimusaineistosta sen tutkimuksellinen ydin, tehdä johtopäätöksiä ja saattaa se tiivistettyyn muotoon. Aineiston pilkkomisessa, järjestämisessä ja selkeyttämisessä ei saa kadottaa aineiston informaatiota, vaan ennemminkin lisätä sitä. (Puusa & Juuti 2011, 115–117, 121.)

Menetelmäksi valikoitui sisällönanalyysi ja siinä teemoittelu. Koska laadullisessa tutkimuksessa kaikkein vaikeinta on aineiston analyysi, pitää valita menetelmä, jolla saa parhaiten vastauksia tutkimuskysymyksiin. Sisältöanalyysissä rakennetaan tulkintoja aineistosta käsin. Aineistoa läpi käymällä tutkija rupeaa etsimään siitä mahdollisia teemoja, luokkia tai kategorioita, miten hän voi ryhmitellä aineistoa. Teoriasta tutkija löytää apua tähän ryhmittelytyöhön. (Puusa & Juuti 2020, 143.) Ensin aineisto koodattiin eri värejä käyttäen. Sen jälkeen koodattu aineisto ryhmiteltiin teemojen mukaan, jolloin myös pelkistettiin lauseet yksittäisiksi ilmaisuiksi. Tässä vaiheessa tehtiin avuksi samankaltaisuuskaavio, jossa teemojen alle kerättiin samankaltaiset asiat teemojen alle. (Kananen 2017, 146, 147.) Teemat olivat terveys ja työkyky, turvallisuus ja johtaminen, yhteisöllisyys, arvostus ja työvälineet, osaaminen sekä koetut tunteet. Esimerkki teemoittamisesta taulukossa 9. Tämän jälkeen saatu aineisto tiivistettiin johtopäätöksiksi.

Taulukko 9. Järjestäminen teemoihin ja muutama esimerkki

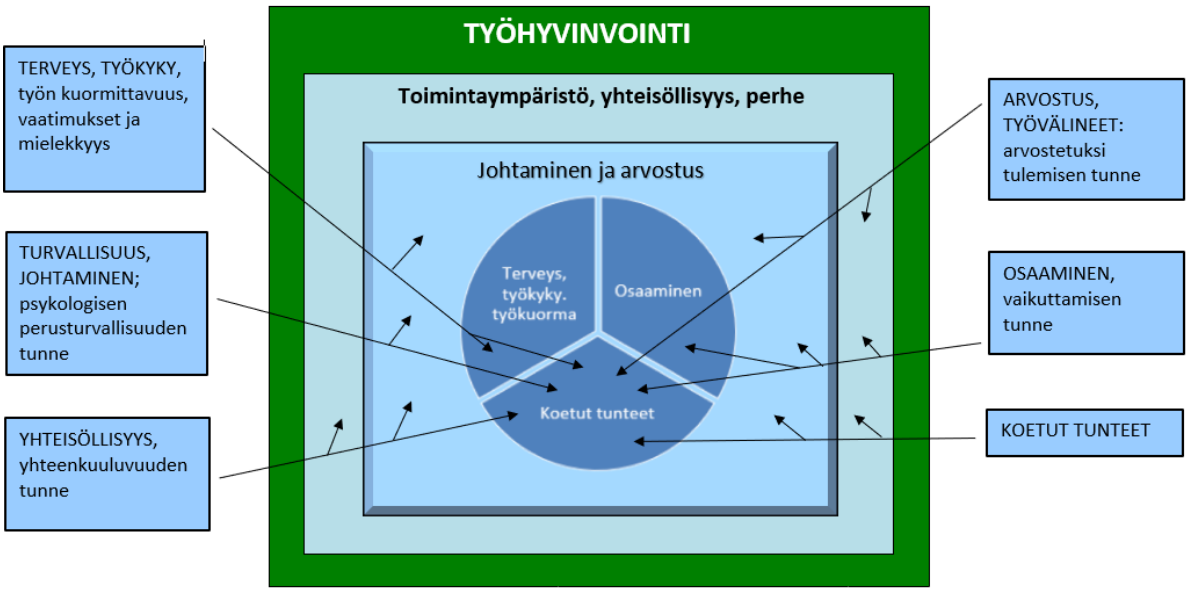
TERVEYS, TYÖKYKY; työkuorma	liikunta	tauot	ergonomia
TURVALLISUUS, JOHTAMINEN; psykologisen perusturvallisuuden tunne	tuki	johtaminen	Sopeutuminen
YHTEISÖLLISYYS, yhteenkuuluvuuden tunne	yksinäisyys	aamukahvit Teamsissa	asioiden jakaminen
ARVOSTUS, TYÖVÄLINEET: arvostetuksi tulemisen tunne	opettajan työn ymmärtäminen	työvälineiden toimiminen	luottamus
OSAAMINEN, vaikuttamisen tunne	itsensä johtaminen	Digiosaaminen	uuden oppiminen
KOETUT TUNTEET	tylsyys	Pelko	Innostuneisuus

Aineistolähtöinen analyysi voidaan tehdä ilman teoreettisia etukäteisolettamuksia tai hyödyntämällä teoriaa ja peilataan ilmiötä siihen. Tässä tutkimuksessa tukeuduttiin teoriaan. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 103, 109) kirjoittavat teoriaohjaavasta analyysistä, joka tukee aineistolähtöistä analyysiä, sillä siinä teoreettiset kytkökset auttavat analyysin tekemistä, vaikka analyysi ei pohjaudukaan suoraan teoriaan.

Teemoittelussa painottuu luokitteluun verrattuna, mitä kustakin teemasta on sanottu (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105). Jokaisesta lauseesta katsottiin, mikä sen sanoma on ja sisältääkö se merkityksellistä asiaa tutkimuskysymysten kannalta. Jos se sisälsi olennaista tietoa, selkeytettiin sen yksittäiseksi ilmaisuksi, joka sijoitettiin sopivaan teemaan. Sama lause voi sisältää myös useamman olennaisen asian.

Seuraava vaihe oli yhdistää samankaltaiset teemat muodostaen niistä yläketegoria ja se nimettiin sisältöä kuvaavalla käsitteellä, kuten kuviossa 7 on esitetty. Tätä kategorioiden yhdistämistä jatketaan niin kauan, kun se on sisällön näkökulmasta mahdollista. (Puusa & Juuti 2011, 122.) Koko aineistoa kuvaava kategoria on työhyvinvointi.

Toimintaympäristö, johtaminen ja arvostus ovat kaikkeen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Muut työhyvinvoinnin osa-alueet on jaettu kolmeen teemaan, jotka ilmenevät kuviosta 7. Alvehusin (2019, 110) mukaan analysoinnin tulee olla tiukasti sidoksissa teoreettiseen viitekehykseen. Analyysityössä yhdisteltiin aineistoa teorialähtöisesti Rauramon työhyvinvoinnin portaiden ja työterveyslaitoksen työkykytalon mallien mukaisesti, jotta työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät tulevat mahdollisimman laajasti huomioonotetuiksi. Työhyvinvoinnin portaiden ja työkykytalon mallien lisäksi otettiin tunteet työhyvinvointiin kuuluvana tekijänä vahvasti mukaan. Nuolet kuvaavat niitä riippuvuussuhteita, joita eri työhyvinvoinnin alueiden ja työhyvinvoinnin rakentumisen välillä vallitsee. Nuolista voi havaita, miten tunteet ovat mukana työhyvinvoinnin kaikilla osa-alueilla.



Kuvio 7. Teemojen yhdistäminen

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa puhutaan usein reliabiliteetista, validiteetista tai tutkimuksen arvioitavuudesta. Tutkimuksen hyvä arvioitavuus on luotettavan tutkimuksen välttämättömyys. Tutkimusmenetelmä ja -ote on validiteetiltaan hyvä, jos se mittaa juuri sitä tutkittavan ilmiön ominaisuutta, mitä halutaan saada selville. Tähän vaikuttaa muun muassa kohderyhmän valinta ja kysymysten osuvuus. Reliabiliteetti sitä vastoin kertoo, miten luotettavat ja toistettavat eli replikoitavat tulokset halutusta ilmiöstä tutkimuksessa on saatu käytetyillä mittaus- tai tutkimusmenetelmillä. (Vilkka 2007, 149, 150; Hirsjärvi ym. 2008, 226.) Koskinen, Alasuutari ja Peltonen (2005, 253, 254) ovat sitä mieltä, että reliabiliteettisten ja validiteettisten periaatteiden liian tarkka noudattaminen voivat johtaa jopa liiaksi riskien välttämiseen, sillä tutkimus ei tähtää pelkästään virheettömyyteen, vaan viime kädessä on tarkoitus saada uutta tietoa. Vilkka (2007, 149) muistuttaa, ettei määrällisen tutkimuksen mittaustuloksia tule yleistää tehdyn tutkimuksen ulkopuolelle, sillä tutkimustulokset ovat luotettavia vain tietyssä ajassa ja paikassa. Tässä luvussa arvioin ensin tämän opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuutta ja lopussa pohdin eettisiä kysymyksiä.

Tutkija vaikuttaa aina laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysiin, joten arvovapaata laadullista tutkimusta ei pysty tekemään. Tutkijan pitäisi kuitenkin tiedostaa ja tunnistaa omat ennakkokäsitykset kyseisestä ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020, 103,104.) Koskisen ym. (2005, 255, 256) mukaan reliabiliteetin ja validiteetin luotettavuuskäsitteet sopivat kvalitatiiviseen tutkimukseen pääosin huonosti ja jäävät lähinnä periaatteiksi. Koskisen ym. (2005, 256) mukaan Mäkelä (1990) on korvannut luotettavuuden keskeisenä kriteerinä laadullisessa tutkimuksessa käsitteellä arvioitavuus ja Lincoln ja Guban (1985) termillä seurattavuus. Tässä työssä tutkimuksen kulun eri vaiheet on pyritty kuvailemaan tarkasti, pyrkimyksenä vahvistaa arvioitavuutta ja seurattavuutta.

Laadullisessa tutkimuksen luotettavuuden osoittaminen tarkalla analyysityön kuvauksella on olennaista. Tutkija päättää, mitä kaikkea hän tuo esille tutkimusraporttiin, jotta se olisi luotettava. Tuomen ja Sarajärven (2018, 76) mukaan ongelmallista on, miten tutkija voi ymmärtää ja tulkita tutkittavaa. Lisäksi voidaan pohtia asiaa lukijan kannalta, miten hän ymmärtää tutkijan tekemää analyysiä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen etiikka ja tutkijan moraali korostuvat, mitä lähempänä tiedonhankintakeinot ovat arkielämän vuorovaikutusta. (Mts. 147.)

Tässä tutkimuksessa läheistä vuorovaikutusta tutkittaviin tiedonhankinnassa ei ollut, mutta tekijällä on työkokemuksen vuoksi omakohtaista kokemusta tutkittavasta aiheesta ja siten taustaolettamusta. Tiedostaen tämän ongelman ja yhteyden tutkimuksen luotettavuuteen tutkimusmenetelmien valinnassa, kuten kysymysten tekemisessä ja vastausmetodeissa, on pyritty ottamaan tämä huomioon. Työssä on tukeuduttu teoreettiseen viitekehykseen, josta nousee pääsääntöisesti ne työn keskeiset käsitteet, jotka on kyselyissä operationalisoitu mitattavaan muotoon. Tutkimus on pääsääntöisesti määrällinen, mutta sisältää laadullisia piirteitä. Tutkimusmenetelmien yhdistäminen lisää tutkimusongelmien ymmärrystä ja siten luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78). Analyysissä on tuotu esille myös lainauksia alkuperäisistä vastauksista ja haluttu näin tuoda vastaajien alkuperäisilmaisuja empiirisen analyysin argumentointiin elävöittämään tekstiä. Tämä ei paranna tutkimuksen luotetta-

vuutta, mutta ne toimivat esimerkkeinä (mts. 27). Tässä tutkimuksessa on huomioitava, ettei täydellinen puolueettomuus toteudu, sillä inhimilliset tekijät vaikuttavat kaikkiin tutkimukseen liittyviin valintoihin.

Tieteessä uusi tieto rakentuu aina vanhan tiedon päälle ja vääräksi osoittautunut tieto kumoutuu. Tieteessä on olennaista tiedon hankinnan objektiivisuus, puolueettomuus eli pyritään välttämään spekulatiivista, arvailuihin perustuvaa kannanottoa. Tämä on se mihin pyritään, mutta empiirisessä eli kokemusperäisessä tutkimuksessa tieto on myös tietoa, joka kumpuaa havainnoista ja kokemuksista. Se ei voi olla absoluuttinen totuus, vaan luotettavuuteen ja eettisyyteen vaikuttaa tutkija itse. Tutkijan tekemillä tulkinoilla on suuri merkitys luotettavan tiedon tuottamisessa. (Koskinen ym. 2005, 253, 254.)

Tiedettäkin voidaan käyttää väärin, joten tutkijan on pystyttävä kriittisesti arvioimaan tiedon lähteitä. (Metsämuuronen 2008, 23,24; Tuomi & Saarijärvi 2018, 25.) Tutkija on suhtautunut kriittisesti käyttämiinsä lähteisiin ja tarkistanut niiden laadun. Lähteinä on pyritty käyttämään mahdollisimman uusia tutkimuksia, artikkeleita sekä uutisia. Tiedonhaussa on käytetty Google- ja Google Scholar-hakuja ja kirjastojen eri tietokantoja, kuten Janet-tietokantaa. Kirjallisuuden lisäksi lähteenä on käytetty myös podcasteja. Hakusanat ja lauseet olivat suomen- ja englanninkielisiä ja koskivat työssä käytettyä tietoperustaa sekä tutkimusta.

Kun pohditaan, mikä saa ihmisen vastaamaan tällaiseen kyselyyn, niin esimerkiksi tutkijan auttaminen tutkimuksen tekemisessä tai kiinnostus aiheeseen ovat tärkeitä motivaattoreita. Omakohtainen voimakas kokemus aiheesta on myös suuri vaikutin. Jos työhyvinvointi on kovasti muuttunut, halutaan kyselyyn todennäköisemmin vastata. Nämä tekijät vaikuttavat myös tuloksiin. Tulosten yleistyksessä tulee huomioida sähköisesti toteutettujen aineistojen keruussa tuleva vastaajien kato, sillä sitä ei pysty tutkimaan. Mitkä syyt johtavat vastaamattomuuteen ja miten se vaikuttaa tutkittuihin muuttujiin? Näitä syitä pystyy vain arvailemaan. Ensimmäisessä kyselyssä osa jätti kyselyn kesken (29 aloittanut vastaamisen, vastauksia 20). Kyselyssä saattoi olla liian monta avointa kysymystä, jolloin osa vastaajista ehkä koki ne liian työläinä tai he unohtivat jatkaa vastaamista myöhemmin. Määrälliseen tutkimukseen vastasi

84 vastaajaa, joka on niin pieni määrä, että tuloksia ei voi yleistää. Lisäksi aika on ainutlaatuinen ja muuttuva, sillä muuttujia on paljon. Tutkimuksen suurin muuttuja on pandemia, joka pitkittyessään voi tuoda työhyvinvointiin muutoksia.

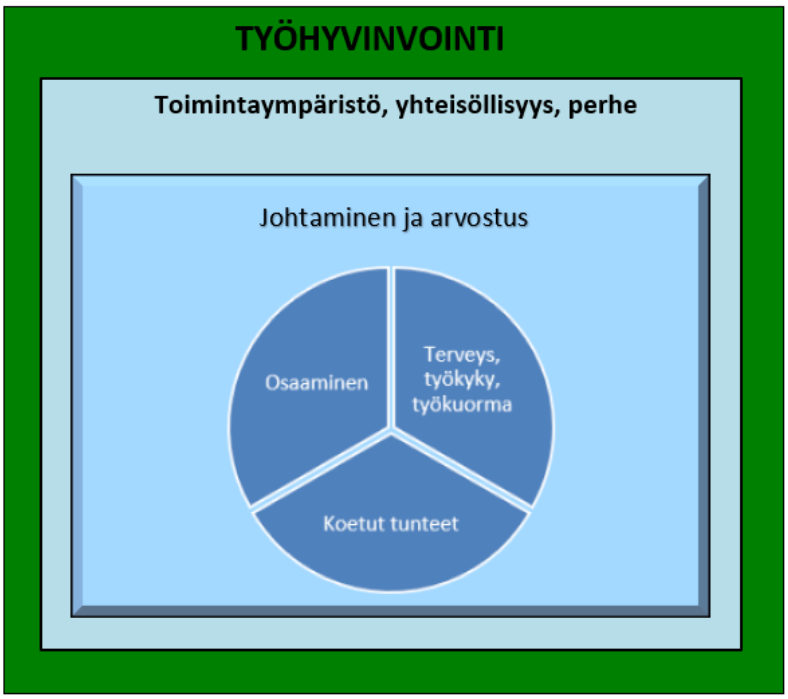
Tutkimuksen tekemiseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä liittyen tutkimusaineistoon, tutkimuskohteeseen, tutkimukseen osallistumiseen ja tiedottamiseen. Tutkijan tulee tunnistaa nämä ongelmat ja käyttää ammatillista osaamista ja ammattietikkaa ratkaisuissaan. (Eskola & Suoranta 1999, 52, 53, 60.) Tässä tutkimuksessa on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan *Hyvä tieteellinen käytäntö* -ohjeistusta.

Myös aiheen valinnan eettinen perustelu on hyvä tehdä. Aiheena työhyvinvointi sisältää paljon eettisiä aspekteja, kuten eettisen organisaatiokulttuurin merkityksen hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja hyvän työelämän kehittämisessä. Opettajien työssä jaksaminen on tärkeätä paitsi heidän itsensä kannalta myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Korona on lisännyt työhyvinvointiin uusia muuttujia, joiden vaikutuksia tutkimalla saamme uutta tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi, kuten esimerkiksi organisaation resilienssin kehittämiseksi tulevia kriisi- ja poikkeustilanteita ennakoiden. Korona on muuttanut työelämää pysyvästi, jolloin tätä tietoa voidaan soveltaa käytäntöön. Koska tutkimus tehtiin sähköisessä ympäristössä - ei organisaatiosidonnaisesti - ovat vastaajat pystyneet osallistumaan mahdollisimman rehellisesti omina itsenään, täysin anonyymisti.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa kerrotaan kyselyissä saadut tulokset tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymyksiä oli kolme: 1. Miten COVID-19 poikkeusolot ovat vaikuttaneet ammatillisten opettajien työhyvinvointiin? 2. Minkälaisia kokemuksia ja erityisesti minkälaisia tunteita poikkeusoloissa työn tekeminen on nostanut pinnalle ammatillisissa opettajissa? 3. Mitkä tekijät ovat eniten vaikuttaneet työhyvinvointiin poikkeusolojen aikana?

Tulosten esittelyssä on käytetty teemoittelussa muodostettua työhyvinvoinnin ulottuvuuksien uudenlaista jakoa, jossa tunteet on nostettu tärkeään osaan hyvinvoinnissamme (kuvio 8).



Kuvio 8. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

5.1 Terveys, työkyky ja työkuorma

Vastauksista kävi ilmi, miten tilanteisiin sopeutuminen vaihtelee yksilöiden välillä suuresti. Monen kohdalla entisenlainen liikunnan tai harrastusten harjoittaminen ei ollut enää mahdollista, joten ne vähenivät. Osa vastaajista taas kertoi, miten oli ratkaissut ongelman. *”Harrastukset siirtyivät kotiin. kotona pystyi treenaamaan suht normaalisti”.” Liikunta muuttui juoksumatolle entisten ryhmäliikuntojen sijaan”. ”Harrastuksiin on jäänyt enemmän energiaa, joten sekin on tukenut hyvinvointia”.* Myös joku organisaatio vastasi nopeasti muuttuviin olosuhteisiin ja tuki työhyvinvointia esimerkiksi tarjoten taukojumppaa Teamsin kautta.

Ergonomia koettiin tärkeäksi ja siitä oli vastauksissa maininta kahdeksan kertaa. Osa oli kiinnittänyt huomiota ergonomiaan kotioloissa ja hankkinut esimerkiksi säädettävän pöydän, kun etäopetusaika venyi pidemmäksi. Pääsääntöisesti ergonomia koettiin kotioloissa hyväksi, mutta kolmella vastaajalla oli siinä ongelmia. *”Työer-*

gonomian kannalta kotona työskentely ei ollut paras vaihtoehto. Alaselkäni alkoi kipuilla, ja siirryinkin välillä työskentelemään työpaikalle sähköpöydän ääreen." Opettajilla oli pääsääntöisesti mahdollisuus tehdä töitä myös omissa työpisteissään työpaikoilla niin halutessaan ja jotkut käyttivät tätä mahdollisuutta.

Työkuorma koettiin myös hyvin yksilöllisesti. Pääsääntöisesti etäopetuksen alussa työkuorma koettiin suureksi*. "Aluksi oli vaikea irrottautua työstä, koska oli epävarma olo, onko tehnyt tarpeeksi". "Aluksi työpäivät venyivät iltaan, mutta myöhemmin opin myös lopettamaan työt työajan puitteissa"*. Jossakin tapauksessa etätyön organisoiminen ja itsensä johtaminen ei onnistunut koko aikana. "*Tuntui, että lepoa ei ollut ollenkaan, tällä hetkellä yrittää vain jaksaa jouluun".* Etätöissä työ ja vapaa-aika saattavat helposti sekoittua yhdeksi ja samaksi massaksi, kun ne sijaitsevat samassa tilassa ja se lisää stressiä. Tutkimusten mukaan työuupumus kehittyy, kun työn vaativuustekijät, kuten työn määrä ja aikapaineet ovat suuret ja vastaavasti johtajien ja kollegoiden tuki ja palaute ovat vähäiset. (Mäkikangas, Leiter, Kinnunen & Feldt, 2020.)

Joidenkin vastaukset osoittivat, että he suorastaan nauttivat etätöistä ja kuormittuminen oli selvästi vähäisempää*. "Mökillä on kiva tehdä töitä". "Ihanaa oli, kun ei tuhraantunut työmatkoihin 1,5 h päivässä. Viihdyn etätyössä".* Työmatkojen loppuminen ovat merkittävä työhyvinvointia lisäävä tekijä, ja sillä on merkitystä myös ympäristönäkökulman kannalta. Jos käyttää 1,5 tuntia päivässä työmatkoihin, on se noin 350 tuntia vuodessa. (Fried & Hansson 2014, 19; Lowrey 2011.) Tälle ajalle kaikki keksivät varmasti myös mielekkäämpää tekemistä.

5.2 Osaaminen ja vaikuttamisen tunne

Digitaidot mainittiin vastauksissa viisi kertaa. Yksi vastaaja omasi hyvät digitaidot jo ennestään, mutta muut olivat kokeneet, että taidot olivat kohentuneet ja kokivat sen positiivisena puolena etäopetuksessa. Haasteita koettiin työn ajoittamisessa ja suunnittelemisessa, koska työ muuttui niin radikaalisti ja äkillisesti. "*Huonosti osasi etäopetuksen ajoituksen. Etänä puhuu nopeammin, kun ei ole häiriöitä"*.

Työpisteen sijoittamisen vaikeus ahtaissa olosuhteissa tuli esille. Yksi vastaaja oli joutunut sijoittamaan työpisteen makuuhuoneeseen, jolloin lepo ja työ helposti sekoittuvat. Muutenkin työn ja vapaa-ajan rajan vetäminen on tuottanut vaikeuksia, mutta melko nopeasti siihen on yleensä ymmärretty tehdä muutoksia. Moni ymmärsi, että jaksaakseen ja onnistuakseen työssä on välttämätöntä kyetä itse johtamaan omaa työtään järkevästi. *”Etätyöskentelyssä haastavaa oli työn ja vapaa-ajan erottaminen. Huomasin vastaavani viesteihin iltaan asti. Lisäksi pidin jopa tauot tietokoneen ääressä. Kun aloin vetää tarkemmin rajat työn ja vapaa-ajan välille, myös etätyöskentely helpottui”.* Itsensä johtaminen näkyi myös ammatillisen itsensä kehittämisen haluna. Moni vahvisti omia etäopetuksessa tarvittavia taitoja. *”Keväällä osallistuin useampaan koulutukseen, jotta pystyin toteuttamaan laadukasta opetusta”.*

Opettajat kokivat huolta myös opiskelijoiden tilanteesta. Opiskelijoilla oli vaikeuksia etäyhteyksien välityksellä tapahtuvaan ohjaukseen osallistumisessa esimerkiksi digitaitojen, työvälineiden tai nettiyhteyksien ja teknisten ongelmien vuoksi. *” Opiskelijoihin olisi pitänyt saada vielä tiukempi ote”. ”Osa opiskelijoista luisui melkein tavoittamattomiin”.* Yksi kuormitusta lisäävä tekijä ammatillisilla opettajilla on, että ei tavoitettujen opiskelijoiden määrä on lisääntynyt poikkeusolojen aikana. Poikkeusoloista johtuvat paineet saattavat näkyä selvimmin opettajien hyvinvoinnissa. Muutokset opetukseen piti rakentaa hyvin nopeasti digitaalisiin järjestelmiin sopiviksi, jolloin työtaakka kasvoi ainakin hetkellisesti äärimmilleen. (Poikkeuksellisten opetusjärjestelyjen vaikutukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen 2020, 32, 36.) Lisäksi joku koki, että lähiopetus on ainoa toimiva koulutuksen muoto. Myös maahanmuuttajien ohjaaminen etänä oli haastavaa. *”Maahanmuuttajien opetus ei onnistu etänä vaikka olisi toimivat välineet”.* Opettajista suurin osa näki, että etäopetus aiheuttaa vaikeuksia osalle opiskelijoista. SAKKI Ry:n ja OSKU ry:n (2020) tekemässä opiskeliakyselyssä 20 prosenttia opiskelijoista oli sitä mieltä, ettei heillä ollut riittäviä opiskelutaitoja etäopiskeluun. Melkein yhtä moni koki työvälineensä riittämättömiksi. Vaikka nämä ongelmat tiedostettiin, siitä huolimatta valtaosa opettajista koki onnistuneensa etäopetuksessa. Vastausten perusteella opettajat ovat saaneet runsaasti positiivisia kokemuksia erityisesti omista oppimisen kokemuksista. Ammatillisen koulutuksen järjestäjille suunnatussa AMKE ry:n kyselyssä digitaaliset ohjelmistot nähtiin toimiviksi, sillä vain 3 prosenttia piti niitä tyydyttävinä. Tämänkin tutkimuksen

vastauksissa opettajat olivat pääosin tyytyväisiä työvälineisiin. Suurempana ongelmana nähtiin valmiin opiskelumateriaalin puutteita ammatillisessa koulutuksessa. (Karvi 2020, 21.) Myös tämän tutkimuksen vastauksissa nähtiin ongelmana opetusmateriaalin puute.

5.3 Johtaminen ja arvostus

”*Meillä on esimies, joka luottaa alaisiinsa ja jonka tukeen voimme luottaa, oli kysymys millaisesta asiasta tahansa”.* Myös päinvastaisia kokemuksia johdon luottamuksesta oli ja opettajasta tuntui, ettei luotettu opettajien tekevän tarpeeksi töitä etänä. Yleisesti johtamisesta oli kommentteja laidasta laitaan, eli etäjohtamisassa onnistutaan ja epäonnistutaan kuten tavallisestikin johtamisessa. Neljässä vastauksessa johtaminen oli koettu huonoksi, kolmessa oikein hyväksi, yksi ei halunnut kommentoida työnantajan ja esimiehen toimia ja loput olivat siltä ja väliltä.

Arvostuksen osoittaminen johdon taholta koetaan tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Vaikka suurin osa koki onnistumisia työssä, kaivattiin positiivista palautetta. *”Onnistumisia ei ole paljoakaan juhlittu, vaikka niitäkin pilvin pimein. Lisäisi paljon motivaatiota ja jaksamista, kun huomioitaisiin onnistumiset ja tavoitteiden saavuttaminen”.* Arvostuksen osoittaminen ja positiivinen huomioiminen esimiehen taholta on tärkeä organisaation tunneilmapiiriä vahvistava ja parantava tekijä (Hökkä ym. 2020, 58).

Viestinnän onnistuminen otettiin esille useimmissa vastauksissa. Useimmiten se oli koettu onnistuneeksi ja riittäväksi, mutta suuriakin puutteita oli koettu. Aina ei ollut toimivia viestintäsuunnitelmia valmiina ja tärkeät viestit hukkuivat viestitulvaan. Myös yhteisten pelisääntöjen puuttuminen varsinkin aluksi aiheutti vaikeuksia.

Etäkokoukset ovat raskaampia, koska saamme niissä huonommin tietoa toisistamme ilman eleitä ja joudumme pinnistelemään enemmän (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 91). Vaikka runsaat Teams-palaverit väsyttivät opetustyön lisäksi, koettiin, että

kokousten pitäminen Teamsin kautta oli hyvä käytäntö. Oltiin sitä mieltä, että käytäntöä voitaisiin myöhemminkin jatkaa. Työmatkoista säästynyt aika nähtiin tärkeämmäksi kuin fyysinen kohtaaminen.

2020 kevään ja kesän aikana tehtiin kansainvälisenä verkostoyhteistyönä selvitys pandemian vaikutuksista kansallisiin ohjauksen järjestelyihin. Siinä ilmeni, että suuri osa ohjaustyötä tekevistä olivat halukkaita aikaisempaa laajempaan etäohjaukseen myös pandemian jälkeen, kunhan saavat riittävästi koulutusta ja tukea teknologian käyttämisessä. Samoin monet asiakkaat tarvitsevat tukea teknologian käyttämisessä. (Career guidance policy and practice in the pandemic. Results of a joint international survey 2020, 71.)

5.4 Toimintaympäristö, yhteisöllisyys ja perhe

Yhteisöllisyyden tunne ja yhteyden säilyminen työpaikkaan on työhyvinvoinnin kannalta olennaista. Kun työskennellään etänä, olisi tärkeätä tavata säännöllisesti myös kasvotusten. (Vilkman 2016, 41–42.) Yhteisöllisyys on koettu tärkeäksi asiaksi myös tämän tutkimuksen aineiston perusteella. Tukea on haettu ja saatu sekä työkavereilta että esimiehiltä ja perheeltä. ”*Työtiimin yhteistyö ja tuki oli ehdottoman tärkeää sekä käytännön, että henkisen hyvinvoinnin kannalta”. ”Huomasin soittelevani enemmän työkavereideni kanssa. Teki hyvää vaihdella kuulumisia ja kokemuksia”.*

Osa opettajista koki yksinäisyyttä ja alkoi kaivata työkavereita. Usein helpotusta koettiin yhteisistä etähetkistä, kuten aamukahveista Teamsissa. Osa sopeutui sosiaaliseen yhteydenpitoon etäyhteyksillä ja se oli heille riittävää. Jotkut opettajat halusivat ylläpitää yhteisöllisyyttä ja tavata kasvotusten käymällä välillä fyysisesti työpaikalla. ”*Sovimme myös erään työkaverini kanssa, että työskentelisimme yhdessä työpaikalla yhden päivän viikossa”.* Perheestä saatiin myös tukea ja seuraa. ”E*tätyössä ei ollut kuitenkaan yksin, yhteiset tauot miehen kanssa”.* On myös heitä, jotka eivät niin kaipaa sosiaalisia kontakteja, ainakaan työyhteisössä. *” Työskentelen muutenkin lähes aina yksin, joten siinä ei ollut muutosta”. ”Työympäristö oli rentouttavampi, eikä minulta vaadittu niin paljon”.*

5.5 Koetut tunteet

Koettujen tunteiden skaala oli hyvin laaja vastaajien keskuudessa; ilosta ja onnellisuudesta aina pelkoon ja surullisuuteen asti. Onnistumisten kautta moni vastaaja koki positiivisia tunteita, kuten ilo. *”Tuntui hienolta huomata, että opiskelijat kokivat voivansa ottaa minuun yhteyttä”. ”Sain hyvää palautetta ja onnistumisen kokemuksia Teamsin kautta järjestämistäni päivistä*”. Eräs vastaaja kertoi, miten hän onnistui pitämään kontaktin opiskelijoihin työskentelemällä lukujärjestyksen mukaisesti erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa. Kaksi vastaajaa kertoi, että etätyöskentely vaikutti monin tavoin positiivisesti. Alkuhämmennyksen jälkeen kotona ei ollut samaa kiirettä ja hektisyyden tunnetta kuin töissä. Työssä koettiin innostuneisuutta, koska oli vapaus innovoida. Positiivista mielialaa ylläpitävinä asioina mainittiin myös perhe, vapaa-ajan aktiviteetit, kuten esimerkiksi mökkeily ja liikunta.

Pelko oli yksittäisistä tunteista eniten mainittu yksittäinen tunnetila. Sitä oli koettu koronan, opetuksen epäonnistumisen tai riittämättömyyden tunteen vuoksi. Muita negatiivisia tunteita, joita mainittiin, oli epätietoisuus, alakulo, jännitys, ärtymys, syyllisyys, viha, turhautuneisuus, kiukku, kyllästyminen, pitkästyminen, epävarmuus, suuttumus ja voimattomuus. ” *Surullinen ja pelokas ovat varmaan ne, jotka olivat keväällä eniten pinnalla”.*

Yllättäen mainittiin tunteista myös turvallisuuden tunne. Turvallisuutta lisäsi se, kun kotona ei altistunut koronalle yhtä herkästi. Joillekin COVID-19 itsessään aiheutti suurta turvattomuuden tunnetta, jos oli huoli omasta tai läheisen terveydestä. Etätyön mahdollisuus ei ole ollut kaikille itsestäänselvyys. Yhdellä vastaajalla turvallisuus järkkyi, sillä hän koki omasta mielestään epätasa-arvoista kohtelua johdon taholta. *”Epätasa-arvo (jouduimme taistelemaan oikeudesta etätöihin)”.*

5.6 Koettujen tunteiden esiintyvyys

Kyselyssä (T2) käsiteltiin tunteita tarkoituksena mitata niiden esiintyvyyttä (liite 2). Vastaajan piti miettiä, mitkä tunteet ovat olleet voimakkaammin ja useammin pinnalla, vai onko kyseiset kaksi vastakkaista tunnetta olleet yhtä usein ja vahvasti esillä.

Positiiviset ja negatiiviset tunteet olivat allekkain sattumanvaraisessa järjestyksessä. Kysymykseen oli laitettu vastakkaiset tunteet pariksi ja kysyttiin, kumpi tunne on ollut työhön liittyen useammin pinnalla koronapandemian aikana. Keskimmäinen numero 3 tarkoittaa, että molemmat tunteet ovat olleet yhtä voimakkaina ja yhtä usein esiintyviä. Mitä lähemmäksi valintapalkki on asetettu kyseistä tunnetta, sen voimakkaampi se on ollut suhteessa vastakkaiseen tunteeseen. Arviointiasteikko oli viisiportainen.

Tunteiden tarkoitus on edistää hyvinvointiamme ja niitä voidaan pitää mittarina siitä, miten tarpeemme ovat tyydyttyneet ja miten me voimme juuri nyt. Kun tarpeemme ovat tyydyttyneitä koemme positiivisia tunteita kuten iloa, energisyyttä ja onnellisuutta. Kun tarpeemme eivät ole tyydyttynyt koemme vastakkaisia negatiivisia tunteita. Tunnereaktiot ovat aina subjektiivinen reaktiomme havaintoihimme eli ne kertovat paljon myös itsestämme. Eri aikoina samatkin asiat herättävät meissä erilaisia, jopa vastakkaisia tunteita. (Salonen 2017, 144.)

Positiivisia ja negatiivisia tunteita on siis kysymyksessä yhtä monta. Yleissilmäyksellä kun tarkastelee taulukkoa vaikuttaa siltä, että tunteet ovat kovasti vaihdelleet, eli suurimmassa osassa tunnepareista vaihtoehto 3 on vastauksissa yleisin. Salosen (2017, 145) mukaan tunteiden kuuluukin vaihdella usein, sillä tilanteet vaihtelevat ympärillämme ja tunteet kertovat meille tapahtuuko ympärillämme jotakin, joka uhkaa hyvinvointiamme ja vaatii välittömiä toimia. Meidän pitäisi kuunnella ja osata tulkita tunteitamme. Kielteiset tunteet eivät saisi jäädä päälle, sillä silloin ne aiheuttavat monenlaista terveysongelmaa.

Yleisesti tulosten mukaan positiiviset tunteet ovat olleet vallitsevampia kuin negatiiviset. (Taulukko 10). Ilo on ollut yleisempää (45 % vastaajista) kuin suru. Suru oli vain 19 %:lla vallitsevampi tunne. Hyväntuulisuus verrattuna ärtymykseen on ollut yleisempää. Opettajat eivät myöskään ole yleisemmin tunteneet syyllisyyttä työssään. Myös sopuisa mieliala on ollut 60 %:lla vallitseva, kun taas vain 11 % on tuntenut enemmän vihan tunteita. Itsevarmaksi olonsa on tuntenut voimakkaammin hieman suurempi määrä opettajista kuin epävarmaksi. Onnelliseksi itsensä valtaosan ajasta tuntevia oli selvästi enemmistö opettajista (48 %) kun taas onnettomaksi olonsa tunsi

enimmäkseen 13 %. Negatiivisia tunteita, jotka olivat lievästi yleisempiä tunnetiloja, olivat vain voimattomuus ja turvattomuus. Häpeän tunne on työhyvinvoinnin kannalta erittäin haitallinen tunnetila, kuten luvussa häpeä ja syyllisyys sivulla 39 käsitellään. Häpeän tunteen yleisyys kyselyssä on 7 %, joka on korkea, sillä tämän tunnetilan vallitessa ei työhyvinvointi voi olla korkealla tasolla. Taulukossa 10 on korostettu keltaisella ne tunteet, joiden mediaani on neljä. Nämä tunteet ovat sopu, rauhallisuus, hyväntahtoisuus ja arvostettu olo. Kyseiset tunteet ovat olleet vallitsevia vastakkaiseen tunteeseen nähden. Näiden tulosten eli tunteiden tulkinnan perusteella opettajat ovat voineet aika hyvin, sillä positiiviset tunteet ovat keskimäärin olleet vallitsevampia.

Taulukko 10. Tunneparitaulukko

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
ilo	7	31	30	16	0	suru	84	2,82	3
itsevarmuus	4	29	24	22	5	epävarmuus	84	3,04	3
hyväntuulisuus	6	29	32	15	2	ärtymys	84	2,88	3
syyllisyys	1	17	28	23	15	syyttömyyden tunne	84	3,43	3
onnellisuus	6	34	33	9	2	onneton	84	2,75	3
viha	0	10	24	33	17	sopu	84	3,68	4
suuttumus	0	14	20	40	10	rauhallisuus	84	3,55	4
voimattomuus	5	25	28	23	3	energisyys	84	3,05	3
kateus	0	2	22	41	19	hyväntahtoisuus	84	3,92	4
jännitys	2	23	28	25	6	rentous	84	3,17	3
pelko	1	16	26	31	10	rohkeus	84	3,42	3
innostuneisuus	5	27	24	23	5	innottomuus	84	3,07	3
turvattomuus	2	22	31	19	10	turvallisuus	84	3,2	3
häpeä	2	4	35	32	11	arvostettu olo	84	3,6	4
Yhteensä	**41**	**283**	**385**	**352**	**115**		**1176**	**3,25**	**3**

5.7 Tarinoita opettajien työpäivistä COVID-19 aikana

Kyselyn (T2) lopussa vastaajat saivat valita kolmesta erilaisesta orientoivasta alusta -niin sanotusta kehyskertomuksesta – yhden, jota jatkaa parhaaksi kokemallaan tavalla. Tämä aineisto analysoitiin eläytymismenetelmää mukaillen. Analysoinnissa on olennaista selvittää, miten vastaus muuttuu ja mitä yhteistä tai erottavia tekijöitä

kertomukset sisältävät, kun yksi asia kehyskertomuksessa muuttuu. (Eskola, Mäenpää & Wallin 2017.) Tässä tutkimuksessa kehyskertomuksissa varioitiin työpäivän erilaista sujumista. Vastaajia pyydettiin kirjoittamaan pieni tarina ja kertomaan kokemuksista ja tunteista yhteen itselleen sopivaan aloitukseen. Tarinoiden kirjoittaminen oli vapaaehtoista.

Alustukset olivat:

1. Tänään oli aivan tavallinen työpäivä näin korona-aikana, siihen mahtui sekä kivoja että ikävämpiä asioita. Kerronpa tässä päivästäni sinullekin.
2. Tänään työt eivät oikein sujuneet, ja illalla olin kyllä uupunut. Kevennän tässä oloani jakamalla näitä ikäviä tapahtumia kanssasi.
3. Tänään oli oikein kiva työpäivä ja monta ilon aihetta. Haluan kirjoittaa näistä positiivisista tapahtumista sinullekin.

Erilaisia kertomuksia tuli yhteensä 58, kun tutkimusaineisto kokonaisuudessaan (N=84). Ensimmäiseen tavalliseen työpäivään kirjoitti 29 opettajaa (50 % vastaajista), toiseen kehyskertomukseen, joka oli kuvaus vaikeasta ja uuvuttavasta päivästä tuli 21 tarinaa (36 % vastaajista) ja kolmas, kiva työpäivä sai 15 kertomusta (28 % vastaajista). Nikannon ja Eskolan (2018, 389) mukaan parikymmentä vastausta kustakin kehyskertomuksesta on yleensä riittävä määrä saturaation eli kyllästymisen saavuttamiseksi. Kivaan työpäivään olisi tarvinnut tämän mukaan vielä vähän lisää vastauksia. Sellaisia päiviä, että kaikki menisi hyvin on kuitenkin vastausprosenttien mukaan vähemmän. Toisaalta se oli alustuksista viimeisenä, joka voi myös vaikuttaa vastausten määrään.

Aineiston analysointi aloitettiin perehtymällä tarinoihin. Sisältöanalyysi oli aineistolähtöistä ja lähestymistavaltaan induktiivinen, jossa kerätty aineisto ohjaa analysointia alusta loppuun (Nikanto & Eskola 2018, 393). Koska kysely oli sähköisessä muodossa ja siihen vastattiin linkin kautta, olivat jotkut vastaajat lukeneet ohjeistuksen hieman huolimattomasti ja kertoneet tarinansa ensimmäiseen kohtaan, vaikka se sisälsi pelkästään negatiivisia asioita (3 tarinaa) tai positiivisia asioita (1 tarina), siirsin ne kyseiseen kategoriaan. Yksi vastaaja oli kirjoittanut pienet tarinat jokaiseen kol-

mesta alustuksesta. Sisällöiltään tarinat sisälsivät samoja asioita kuin esitutkimuksessa (T1) oli tullut esille, mutta ne olivat usein tarinallistettu ja jotkut kertomukset olivat hyvin elävästi ja seikkaperäisesti kerrottu.

Analysointia jatkettiin koodaamalla eri väreillä positiivisia ja negatiivisia ilmauksia sekä esille tulleita tunnetiloja. Aineistoa käsiteltiin samalla tavalla kuin aiemmassa esitutkimuksen (T1) laadullisen aineiston analyysissä, mutta lauseita ei pilkottu sanoiksi tai lyhyiksi ilmauksiksi, vaan käsiteltiin kokonaisia virkkeitä. Tässä vaiheessa täytyy pitää mielessä tutkimuskysymykset, jotka olivat tässäkin työssä vähitellen tutkimuksen edetessä muotoutuneet. Esitutkimuksesta poiketen eläytymismenetelmässä kerätyn aineiston analysoinnissa keskityttiin eri kehyskertomuksissa ilmeneviin eroavaisuuksiin, kun yksi tekijä muuttuu. Tässä tutkimuksessa päädyttiin tekemään mallitarinat jokaisesta kehyskertomuksesta. Mallitarinat on konstruoitu yhdistelemällä saman teeman tarinoita. Lauseiden merkitystä ei ole muutettu, mutta rakenteita on hieman joissakin lauseissa jouduttu muuttamaan tekstin sujuvuuden vuoksi. Kaikki lauseet on poimittu saaduista tarinoista. Mallitarinoista selviää minkälaisia tarinoita opettajat ovat kirjoittaneet, kun kokemuksen päivän tuntemuksista ovat vaihdelleet.

5.7.1 Tarina tavallisesta päivästä

Herään ja ensimmäiseksi tulee pelko, toimiiko Teams, vai onko tunnit sittenkin Meetin välityksellä. Vien koirat lenkille ja kahvikupin kanssa koneen ääreen. Sähköpostit, Wilma-viestit, WhatsApp-viestit, tekstarit ja niihin vastaamiset. Onneksi aikaa säästyi työmatkasta, kun näihin viesteihin meni jo toista tuntia. Pikaisesti ehdin wc:ssä käymään ja vilkaista peiliin, ennen kuin aloitan tunnit. Herranen aika, olenkohan muistanut kutsua kaikki, joiden kuuluukin tulla. Olenkohan jättänyt kutsumatta työvaltaisen oppimisen opiskelijat, vai kuuluuko tämä kokonaisuus heille…kuka olikaan heidän omaopettajansa? Neljä paikalla ja tunnin kuluessa tulee vielä kuusi paikalle. Loput nukkuvat tai ovat muuten estyneitä, yhdellä terapia. Kyselen kuulumisia. Mohammadi; avaatko kameran? Oletko paikalla? Ei kuulu mitään. Kirjoita vaikka chattiin. Ahaa, sinulla ei ole kameraa, eikä mikkiä. Jaan kuvan, kuva ei näy, mikki pätkii, Lissu

ei ymmärrä. ”Ope voitko auttaa”. Sitten pidetään pieni tauko. Tarkistan viestit. Ahmed laittanut viestin, ”ei minä toimi, miss linkki”. Opastan taas. Harmittaa kun niin monella ongelmia digitaitojen kanssa ja vaara pudota kyydistä. Huolettaa oppiminen ja yleinen hyvinvointikin.

Ruokatauon jälkeen linjoille löytynyt lisää opiskelijoita, iloitsen siitä. Ohjeistan seuraavaan tehtävään ja jaan heidät pieniin ryhmiin collaboratessa. Vierailen ryhmissä, ja opiskelijat ovat kivan aktiivisia. Tunnit loppuvat. Ihan kiva päivä, vaikka nyt päässä humisee ja selkää särkee. Lähden ulkoilemaan. Illalla iloitsen, kun yksi opiskelija sai hyvän työssäoppimispaikan. En tiedä, iloitsenko aidosti asiasta, vai olenko vain tyytyväinen, kun yksi on poissa nurkista. Tämä on kyllä kamalaa myöntää.

5.7.2 Tarina päivästä, kun työt eivät oikein sujuneet

Huominen päivä huolestutti jo illalla. Minusta tuntuu, että oppiminen on tosi huonoa etänä, ja opettajan näkökulmasta ruudun kautta puhuminen on synkkää yksinpuhelua. Opiskelijoista on jatkuva huoli, kun etäopetuksessa on helppo pudota kyydistä. Työtä on enemmän kuin lähiopetuksessa, ja on raskasta, kun koen johdon suunnalta luottamuspulaa. Kukaan ei ole kiittänyt tehdystä työstä. Aikapäiviä sitten kaikki valmiit opetusmateriaalit käytetty ja kaikki innovaatiotaidot käytössä opetusta suunnitellessa. En millään ehdi hoitaa työajan puitteissa kaikkia työtehtäviä, ja huomasin taas istuneeni koneen ääressä aamusta myöhään iltapäivään ilman kunnon taukoja.

Huomaan, kuinka jotkut kollegat luovivat sieltä mistä aita on matalin. Koen eriarvoisuutta, koska työmäärä on aivan toista luokkaa tietyillä opettajilla kuin toisilla. Vastuuopettaja hoitaa on talomme mantra. Se on surullista, en jaksa.

5.7.3 Tarina kivasta työpäivästä, kun työt sujuivat

Herään. Syön rauhallisen aamiaisen. Avaan koneen kauniissa uudessa kodissani työpisteelläni. Sytytän kynttilän. Katson meilit, Wilman ja muut, vastaan joihinkin akuutteihin viesteihin. Katson vielä päivän ohjelman ja avaan opiskelijoille tehtävät. Avaan virtuaaliluokkahuoneen ja aloitan tunnit. Toivotan hyvää huomenta ryhmäläisilleni. Kyselen kuulumisia. Opiskelijoiden kanssa harjoiteltiin palvelumuotoilun prosessia ja

tehtäviin oli panostettu hienosti. Esitykset onnistuivat myös etänä. Pomo ei kyttää. Negatiivinen kollega ei vaikuta työhön niin paljon. Voin hengittää.

Henkilöstökokouksen aikana löhöän sohvalla, koska ei tarvitse kirjoittaa. Ohjasin myös muutamaa opiskelijaa etänä, kannustin heitä eteenpäin ja hakemaan haluamiaan työpaikkoja. Tunsin, että sain paljon aikaan. Täällä kotona on ihana työskennellä. En aio koskaan palata entiseen opetuksessa.

Näissä opettajien omien kokemusten ja tunteiden kuvauksissa nousee esille voimakkaasti samat työhyvinvointia edistävät ja huonontavat tekijät, mitkä tulivat esille tässä tutkimuksessa kysymyksissä 8 ja 9 (katso sivut 71–74). Kertomuksissa korostui suuri työmäärä ja työn pirstaleisuus, muuttujia ja huomioonotettavia asioita on runsaasti. Huonoissa kokemuksissa koettiin etätyö paljon vaativampana kuin lähiopetus. Erityisesti vuorovaikutus opiskelijoihin etäyhteyksissä koettiin vaikeaksi. Myös opetukseen osallistumattomuus tai keskittyminen muihin asioihin yhtäaikaisesti opetuksen aikana, koettiin ongelmallisena.

Tarinoita tarkastellessa nousee esille pari erittäin merkittävää tekijää, jotka pitkälle määrittävät sen minkälaiseksi päivä koetaan; etäopetuksen ja itsensä johtamisen onnistuminen, sekä ammatillisen osaamisen kokemus. Opettajat kokevat tärkeäksi, että onnistuvat opiskelijoiden kanssa ja iloitsevat siitä, kun opiskelijoilla menee hyvin. Kun opiskelijat oppivat ja pääsevät eteenpäin, opettaja tuntee hallitsevansa oman työnsä. Hyvin menneessä päivässä korostuu vapauden myönteiset vaikutukset työn tärkeänä motivaatiotekijänä, jonka myös Grönroos tuo esille (Grönroos 2009, 471). Tutkimushankkeen -*Miten Suomi voi*- etätyön vahvuuksiksi osoittautui vapaampi työ ja uuden oppiminen. Tuloksissa ilmenee myös, että työssä koettu oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys ja varmuus tulevasta suojelevat hyvinvointia myös poikkeusoloissa. (Miten Suomi voi 2020.) Kokemus työn tehokkuudesta tuli myös hyvässä työpäivässä esille. Tuntuu kivalle, kun tietää saaneensa paljon aikaiseksi.

5.8 Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset

Määrällisessä tutkimuksessa yhtenä tavoitteena on erilaisten kausaalisuuksien eli syy-seuraussuhteiden selvittäminen. Miten esimerkiksi ikä vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin? Näitä ilmiöiden tai asioiden välisiä suhteita pyritään selkeyttämään ymmärrettävään muotoon ja löytämään lainalaisuuksia. (Vilkka 2007, 19.) Työhyvinvoinnin mahdollisia muutoksi ja kausaliteettien esiintyvyyttä tutkittiin määrällisellä tutkimuksella.

Kysymyksessä 6 kysyttiin numeraalisella arvolla omaa työhyvinvointia juuri ennen poikkeusolojen alkamista. Asteikko oli 0–100 jossa 0 tarkoittaa, että työhyvinvointi on ollut tosi huono (työuupumus). Numero 100 tarkoittaa, että työhyvinvointi on ollut paras mahdollinen, ja vastaaja on tuntenut voivansa erittäin hyvin sekä henkisesti että fyysisesti. Vastaajat kokivat työhyvinvointinsa olleen melko hyvä ennen pandemiaa (ka. 67). (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kokeminen ennen pandemiaa

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
0	100	66,75	76,5	5607	26,52

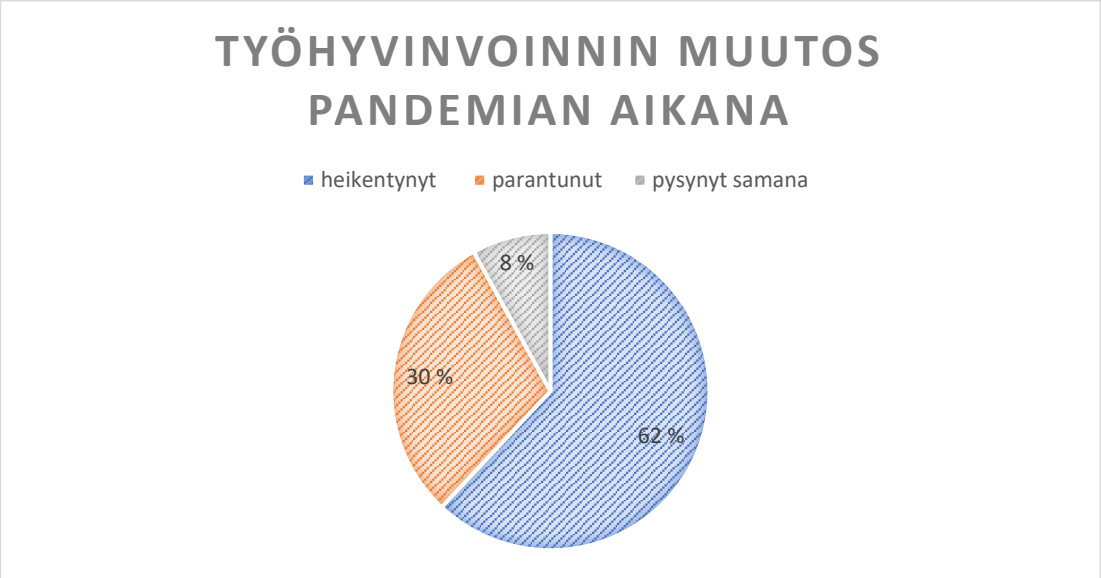
Kysyttäessä miten vastaaja koki työhyvinvointinsa tutkimushetkellä, saatiin keskiarvovertailuna hieman alempi tulos verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan. (ka. 62). (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Työhyvinvoinnin kokeminen tutkimushetkellä

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
4	100	62,35	62,5	5237	21,63

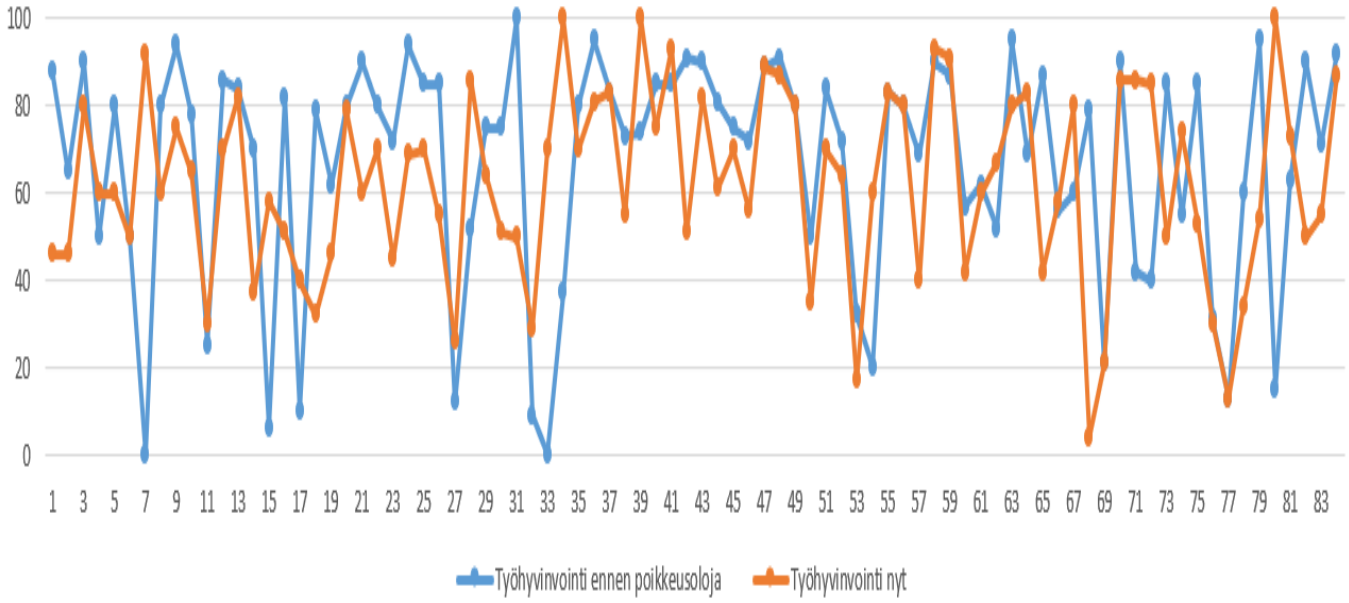
Tulokset osoittavat, että työhyvinvointi ei ole merkittävästi laskenut pandemian aikana, mutta yksilötasolla työhyvinvoinnissa on tapahtunut suuriakin muutoksia suun-

taan ja toiseen. Kaikkien vastaajien työhyvinvoinnin muutoksen keskiarvo oli -4,4. Kuviosta 9 voidaan nähdä, että enemmistö vastaajista (n=52; N=84) koki työhyvinvointinsa heikentyneen. Vastaavasti vajaa kolmannes vastaajista (n=25) koki työhyvinvointinsa parantuneen ja muutama (n=7) koki työhyvinvoinnin pysyneen ennallaan.



Kuvio 9. Opettajien työhyvinvoinnin muutos korona-aikana

Kuviossa 10 havainnollistetaan vastaajien työhyvinvoinnin koettua tilaa ennen pandemian aiheuttamaa poikkeusoloa ja tutkimushetkellä. Kuviosta voi havaita, että alhaisin työhyvinvoinnin kokemus ennen koronaa on ollut 0 (kahdella henkilöllä n 7 ja n 33). Tutkimushetken alhaisin työhyvinvoinnin arvo on 4, vastaajalla n 68. Korkein työhyvinvoinnin kokemus ennen korona-aikaa on maksimi 100, vastaajalla n 31. Tutkimushetkellä oli kaksi vastaajaa, n 34 ja n 39, jotka kokivat työhyvinvointinsa parhaaksi mahdolliseksi. Suurimmat hyvinvoinnin muutokset yksilötasolla ovat; työhyvinvoinnin nousu ennen koronaa tutkimushetkeen, nousua arvosta 0 -> arvoon 92 (n 7) ja toisinpäin hyvinvoinnin laskua 79 -> 4 (n 68). Kuviosta voidaan nähdä, että jotkut ovat kokeneet huomattavan paranemisen työhyvinvoinnissaan korona-aikana. Työhyvinvoinnin huonontumiset eivät ole yhtä suuria, mutta se on vallitsevampi kokemus.

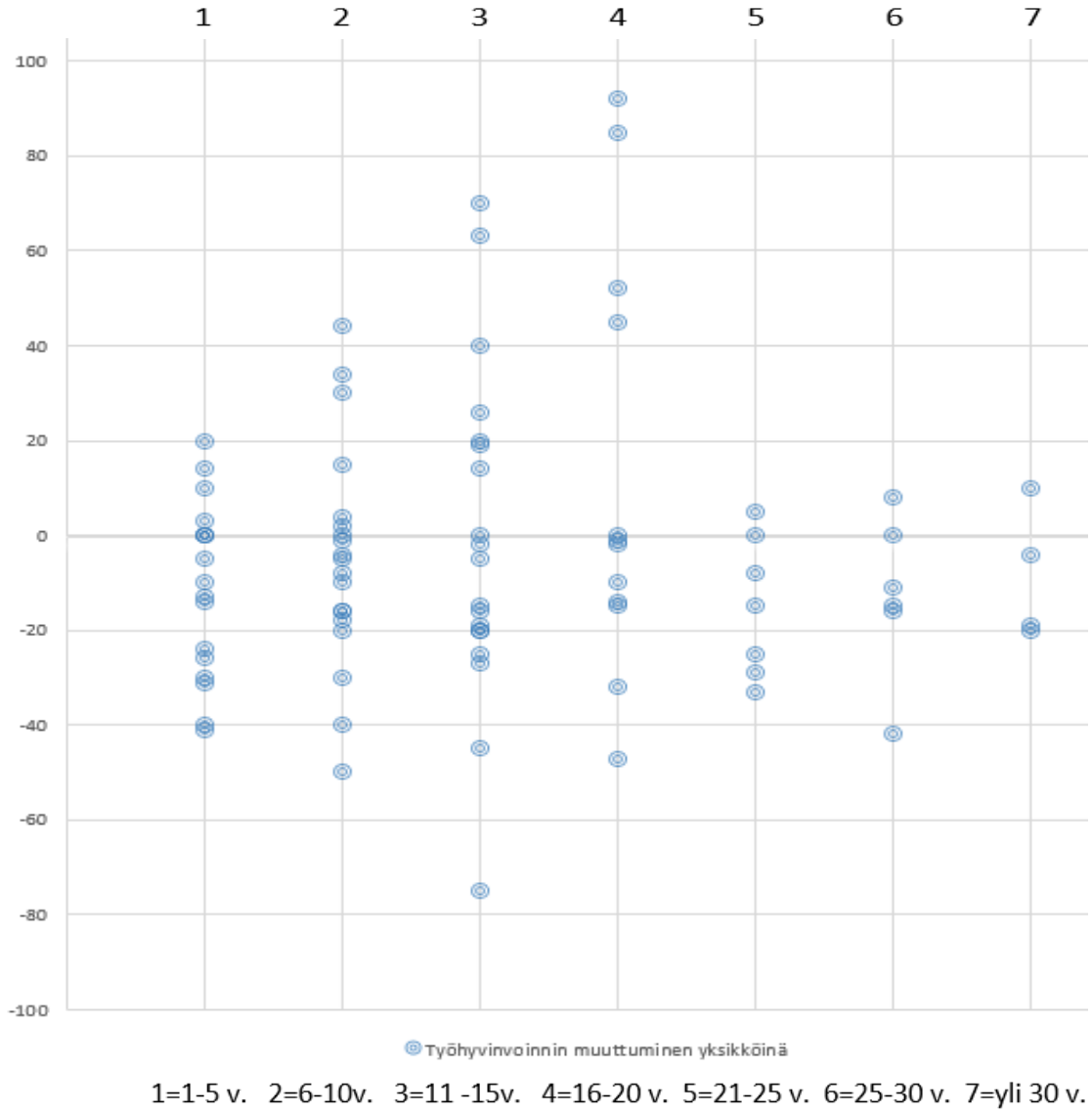


Kuvio 10. Työhyvinvoinnin kokeminen ennen poikkeusoloja ja tutkimushetkellä

Kun tutkitaan työhyvinvoinnin kokemisen ja opettajan opetustyökokemuksen pituuden kausaalisuutta (taulukko 14), on hajonta kaikkein suurinta ryhmissä 3 (kokemus 11–15 v.) ja 4 (kokemus 16–20 v.) Vaihteluväli työhyvinvoinnin kokemisessa oli näissä ryhmissä 92:n ja 75 välillä, eli parhaimmillaan työhyvinvointi oli parantunut 92 yksikköä ja huonoimmillaan se oli huonontunut 75 yksikköä. Ryhmissä 5, 6 ja 7, missä työkokemus oli yli 21 vuotta, vaihteluväli oli 10 ja 42 välillä.

Näyttäisi siltä, että erityisesti pitkä työkokemus tasaa työhyvinvoinnin kokemusta muutostilanteissa (kts. taulukko 14). Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi?* -seurantatutkimuksessa tutkittiin eri ikäisten työhyvinvointia. Siinä havaittiin, että erityisesti nuorten alle 36-vuotiaiden työuupumus on kesän 2020 jälkeen noussut. (Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä 2021.)

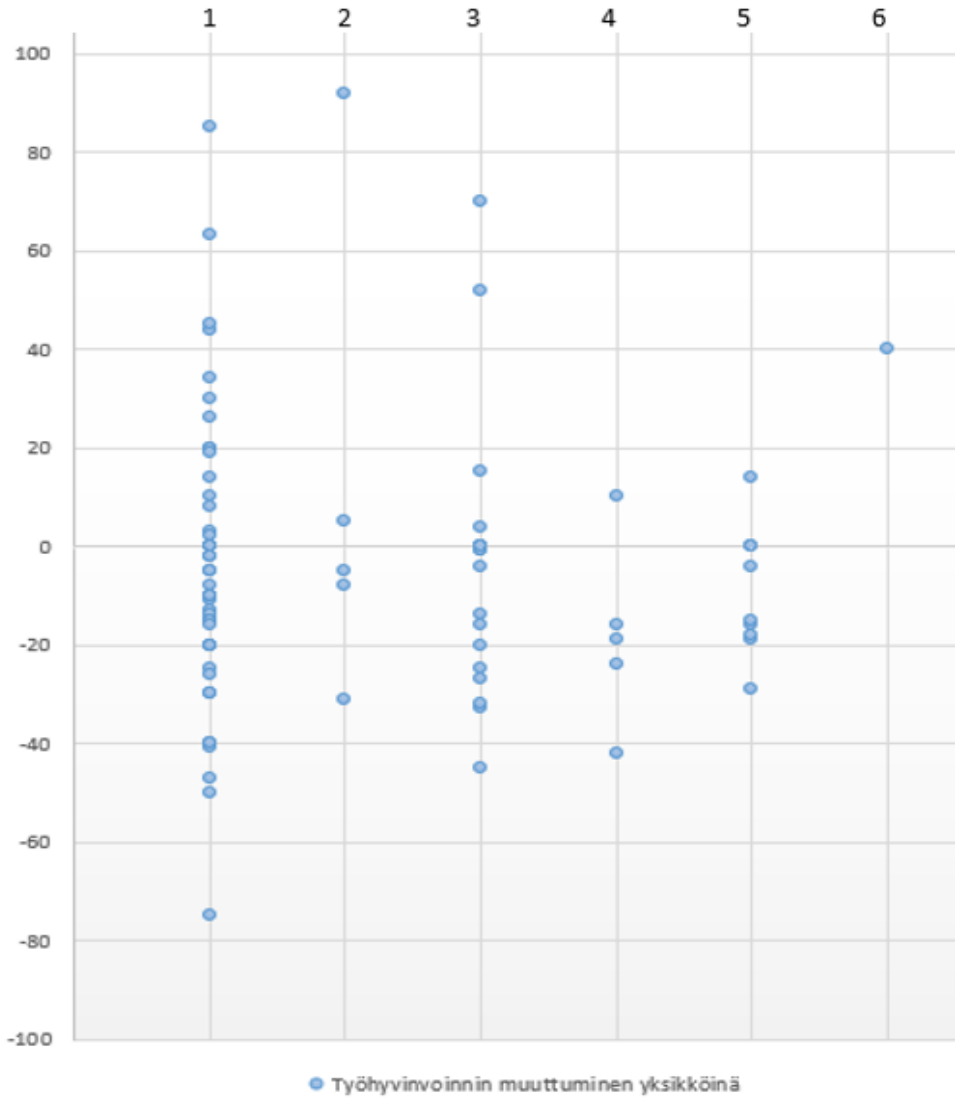
Taulukko 13. Työhyvinvoinnin vertailu työvuosien mukaan



5.8.1 Työjärjestelyjen vaikutukset työhyvinvointiin

Opettajilla on ollut poikkeusolojen aikana erilaisia opetusjärjestelyjä. Suurin osa opetuksesta on toteutettu etäopetuksena. Etäopetusta pitäneillä opettajilla näkyy myös työhyvinvoinnin kokemuksen hajonnassa suurin ero. Tästä voidaan varovasti tulkita se, että opetusjärjestelyillä, etenkin etäopetuksella on ollut merkitystä työhyvinvointiin (katso taulukot 14 ja 15). Työhyvinvoinnin näkökulmasta raskaimmaksi työnsä ovat kokeneet opettajat, jotka ovat pääasiassa ohjanneet koulutussopimusjaksoilla, sekä opettajat, jotka ovat toteuttaneet monimuoto- tai hybridikoulutukseen kuuluvaa opetusta. Näissä malleissa toteutetaan sekä lähi- ja etäopetusta, jolloin osa opiskelijoista on lähiopetuksessa ja muut etäopetuksessa.

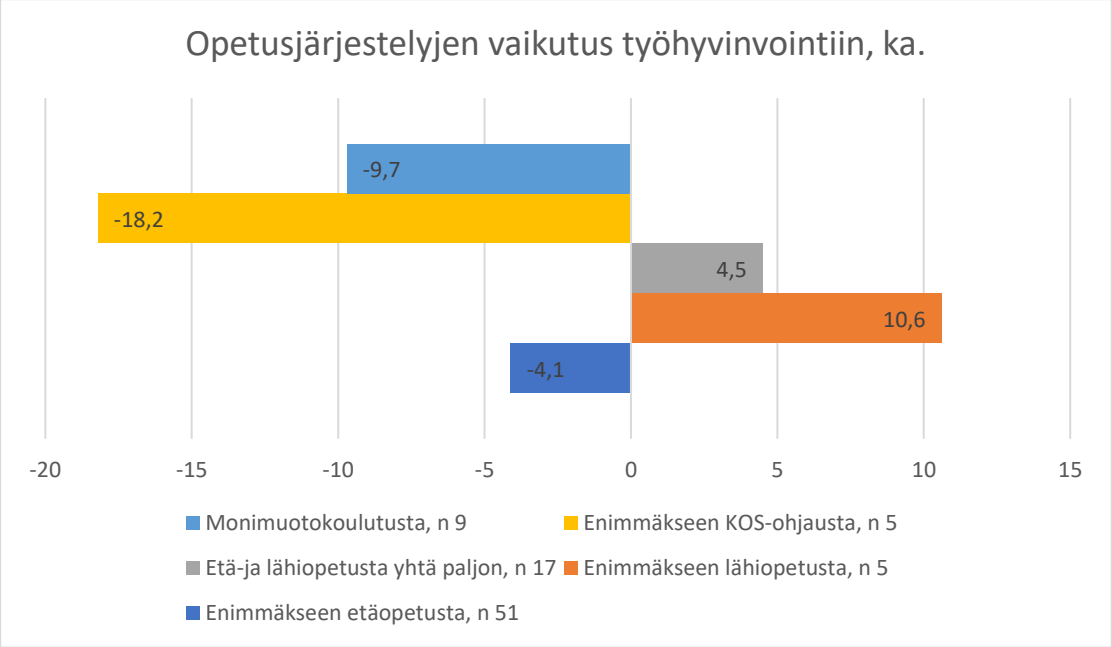
Taulukko 14. Työhyvinvoinnin muutoksen vertaaminen työjäjestelyihin



1. Olen tehnyt joulukuusta 2020 lähtien enimmäkseen etäopetusta.
2. Olen tehnyt joulukuusta 2020 lähtien enimmäkseen lähiopetusta.
3. Olen tehnyt joulukuusta 2020 lähtien sekä etä- että lähiopetusta suurin piirtein yhtä paljon.
4. Olen joulukuusta 2020 lähtien lähinnä ohjannut työpaikoilla tapahtuvaa koulutusta.
5. Olen toteuttanut joulukuusta 2020 lähtien monimuoto-opetusta ja ryhmä on jaettu lähi- ja etä-opetukseen.
6. Mikään edellisistä ei ole tilanteeseeni sopiva, vaan...

Mielenkiintoinen havainto on, että lähiopetusta toteuttaneilla oli työhyvinvointi parantunut 10 yksikköä, kuten taulukosta 15 voidaan havaita. Tähän tulokseen tosin vaikuttaa yhden vastaajan suuri tyhyvinvoinnin kasvu. Työoloissa on tapahtunut jotakin, joka on selvästi parantanut kyseisen opettajan työhyvinvointia. Yksi merkittävä muuttuja on ainakin ollut opetusryhmien koko, joka ei ole saanut olla yli kymmenen. Myös työrauha on voinut muuttua paremmaksi, kun suurin osa työkavereista on työskennellyt etänä.

Taulukko 15. Opetusjärjestelyjen vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen. Muutos keskiarvona



Kun vertaa tämän tutkimuksen tuloksia muihin uusimpiin työelämätutkimuksiin, niin voidaan havaita yhtäläisyyksiä. Baronan tilaamassa tutkimuksessa kunta-alan työntekijöiden työolosuhteet olivat muuttuneet merkittävästi ja työmäärä oli lisääntynyt, mutta poikkeusjärjestelyjen vaikutukset ovat olleet keskimääräisesti neutraaleja. Tosin erojakin oli, sillä Baronan tutkimuksessa oli enemmän positiivisia vaikutuksia kokenut 23 % (tässä tutkimuksessa 30 %) ja negatiivisia 20 % vastaajista (tässä tutkimuksessa 60 %. (Baronan suuri työelämätutkimus 2021.)

5.8.2 Työhyvinvointia edistäviä ja huonontavia tekijöitä

Ensimmäisessä aineiston keruuvaiheessa (T1) esille tuli paljon erilaisia työhyvinvointia edistäviä ja huonontavia tekijöitä. Nämä tekijät huomioitiin ja niitä kysyttiin tarkemmin toisessa aineiston keruuvaiheessa (T2) kysymällä, mitkä asiat on koettu eniten heikentävän tai vahvistavan työhyvinvointia (ks. taulukot 16–19). Vastaajat saivat valita viisi tärkeintä negatiivista ja viisi tärkeintä positiivista työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää. tärkeysjärjestystä ei tarvinnut määritellä. Kysymyslomakkeella järjestys vaihtui sattumanvaraisesti, millä pyrittiin lisäämään luotettavuutta.

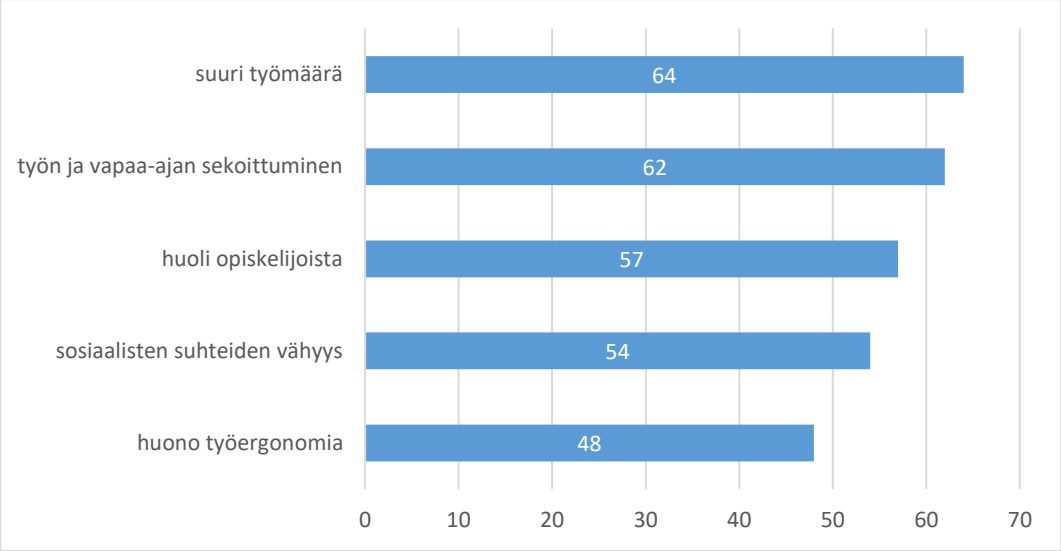
Työhyvinvointia huonontavana tekijänä useimmin (64 % vastaajista) oli valittu suuri työmäärä. Myös vuoden 2019 opetusalan työolobarometrin mukaan ammatillisen oppilaitoksen opettajista ja esimiehistä yli 50 % koki, että töitä on liikaa erittäin tai melko usein. Töiden jakautuminen koettiin myös epäoikeudenmukaiseksi yli 40 prosentissa vastauksista. (Golnick & Ilves, 2019, 9.) Seuraavaksi vastaajat mainitsivat työn ja vapaa-ajan sekoittumisen (62 %), huolen opiskelijoista (57 %), sosiaalisten suhteiden vähyyden (54 %), huonon työergonomian (48 %) ja heikon johtamisen (38 %). Huomionarvoista on, että yli 20 % piti arvostuksen ja tuen puutetta, huolta omasta tai läheisten terveydestä, sekä yhteisten pelisääntöjen puutetta viiden eniten työhyvinvointiin negatiivisesti korona aikana vaikuttaneesta tekijästä.

Kohdassa, joku muu, mainittiin esimerkiksi hybridiopetuksen hankaluus, kun opiskelijat ovat kahdessa paikassa, opiskelijoiden digitaitojen puute, maskin käyttö, ilmapiiri, arjen kohtaamisten puute, jolloin voi myös helposti pyytää apua pienissä ongelmissa. Kahdella vastaajalla oli vaikeuksia löytää viittä työhyvinvointia huonontanutta asiaa eli he ovat kokeneet kaiken menneen erinomaisen hyvin.

Taulukko 16. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä vastaajien kokemana

	n	Prosentti
puutteet omassa osaamisessa	13	15,48%
liiallinen vastuu	12	14,29%
suuri työmäärä	54	64,29%
sosiaalisten suhteiden vähyys	45	53,57%
vanhojen harrastusten loppuminen	11	13,1%
heikko johtaminen	32	38,1%
työn ja vapaa-ajan sekoittuminen	52	61,9%
huono työergonomia	40	47,62%
tuen puute	17	20,24%
huonosti toimiva tekniikka ja työvälineet	14	16,67%
huono työrauha	7	8,33%
huoli opiskelijoista	48	57,14%
huoli omasta tai läheisten terveydestä	21	25%
arvostuksen puute	18	21,43%
yhteisten pelisääntöjen puute	20	23,81%
joku muu, mikä	16	19,05%

Taulukko 17. Viisi eniten negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttanutta tekijää vastaajien kokemuksen mukaan. % osuus vastaajista

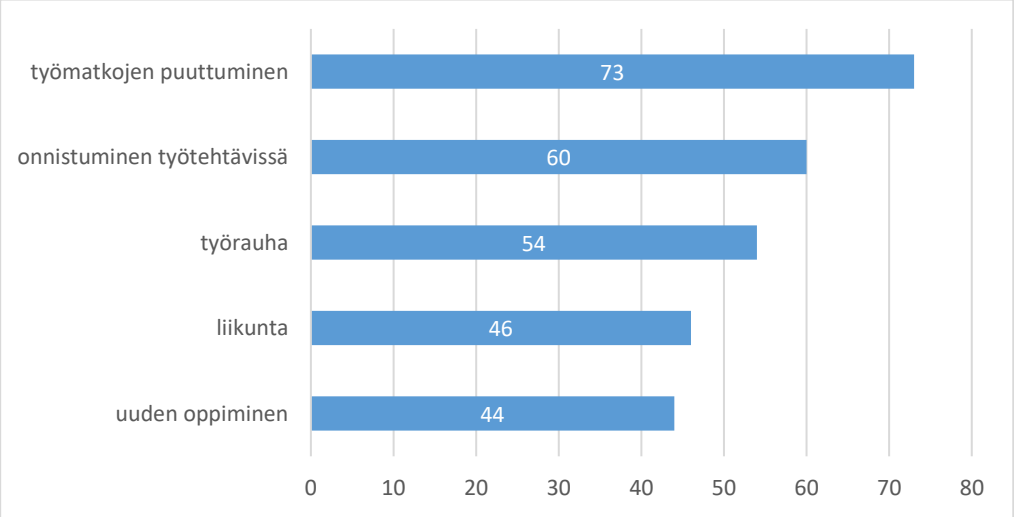


Kun tutkittiin tekijöitä, jotka vaikuttivat eniten positiivisesti työhyvinvointiin (taulukot 18 ja 19), eli toimivat voimavaratekijöinä ja synnyttävät työn imua, nousi esille selvästi suurimpana työmatkojen puuttuminen. Sen oli laittanut viiden tärkeimmän tekijän joukkoon 73 % prosenttia vastaajista. Tämä on huomattavan suuri määrä ottaen huomioon, että osa opettajista asuu kuitenkin lähellä työpaikkaa, jolloin se ei voi olla suuri ongelma. Opettajat arvostavat aikaa, joka säästyy työmatkoista. Seuraavina oli onnistuminen työtehtävissä (60 %), työrauha (54 %), liikunta (46), uuden oppiminen (44 %) ja yhteiset (etä)palaverit ja hetket työkavereiden kanssa (40 %). Yli 30 % vastaajista koki, että saatu tuki perheeltä ja ystäviltä, hyvät ja toimivat työvälineet sekä positiivinen palaute olivat myös viiden tärkeimmän työhyvinvointia tukevan tekijän joukossa. Merkittävä havainto on, että tukea haetaan ja saadaan selvästi enemmän lähipiiriltä kuin työyhteisöstä. Kohtaan joku muu oli mainittu esimerkiksi uudenlaiset työtehtävät, mahdollisuus pidempiin yöuniin, työterveyshuolto, parempi aikaansaavuus ja opiskelijapalautteet.

Taulukko 18. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät vastaajien kokemana

	n	Prosentti
onnistuminen työtehtävissä	50	59,52%
uuden oppiminen	37	44,05%
saatu arvostus	9	10,71%
positiivinen palaute	26	30,95%
yhteiset pelisäännöt	7	8,33%
saatu tuki työyhteisöltä	13	15,48%
harrastukset	17	20,24%
saatu tuki perheeltä ja ystäviltä	31	36,9%
liikunta	39	46,43%
työmatkojen puuttuminen	61	72,62%
työrauha	45	53,57%
hyvät ja toimivat työvälineet	29	34,52%
yhteiset (etä)palaverit ja hetket työkavereiden kanssa	34	40,48%
hyvä johtaminen	10	11,9%
joku muu, mikä:	12	14,29%

Taulukko 19. Viisi eniten positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttanutta tekijää vastaajien kokemuksen mukaan. % osuus vastaajista



6 Pohdinta

Mäkirantala (2011) tuo kirjassaan *Luova ote huippusuoritukseen* esille, miten luova ote ja hyvinvointi ovat avainasemassa huippusuoritukseen myös muuttuvissa olosuhteissa. Ne auttavat myös löytämään tasapainon järkevän työsuorituksen ja hyvinvoinnin välillä aina tilanteen mukaan. (Mäkirantala 2011, 28.) Opettajat ovat osoittaneet poikkeavissa oloissa työtä tehdessään suurta luovuutta ja selviytymistä.

Etätyö ja erityisesti poikkeusolojen aikainen etätyö on ollut varsinkin keväällä 2020 hyvin itsenäistä ja itseohjautuvaa. Asioita ei ollut ehditty suunnitella valmiiksi, ja moni joutui tekemään työt ja etäopetuksen aluksi parhaaksi katsomallaan tavalla. Se, miten työssään onnistui, heijastui suoraan työhyvinvointiin. Parhaimmillaan itsensä johtaminen lisää vaikutusmahdollisuuksia työhön, ja kuormitustekijöihinkin pystyy itse vaikuttamaan. Työt voi jaksottaa itselleen sopiviksi, ja etätyöstä löytää näin työn mielekkyyttä lisääviä vaikutuksia. Erityisen tärkeätä on onnistua erottamaan työ ja vapaa-aika toisistaan, jotta palautuminen työstä on riittävää. Ongelma etätyössä voi olla kuormittumisen seuraaminen, sillä se jää helposti yksilölle itselleen. Kriisin keskellä opettajan on huolehdittava omista voimavaroistaan. Työyhteisöllä on suuri sosiaalinen merkitys, ja kokonaan etätyöhön siirtyminen muutti tätä sosiaalista yhteyttä. Tämä voi tarkoittaa patoutunutta yhteisöllisyyden tarvetta.

Kuten tutkimuksessa havaittiin, työhyvinvoinnin kirjo on hyvin laaja; osalla opettajista työhyvinvointi on selvästi laskenut vuoden aikana, osalla se on selvästi noussut ja kaikkea tältä väliltä. Organisaatioiden tulisi tehokkaasti pyrkiä ja pystyä tunnistamaan opettajat, jotka erityisesti tarvitsevat tukipalveluja työssä jaksamisessa. Tarjoamalla tukipalveluita ja korjaamalla esille tulevia ongelmakohtia parannetaan työhyvinvointia, saadaan säästöjä ja työn tulokset paranevat. Työhyvinvoinnin teorian moni ymmärtää, mutta kunpa joku keksisi keinot ja kirjoittaisi toimivan reseptin työyhteisöille, joissa työhyvinvoinnin toteuttaminen ei olekaan aina niin helppoa. Inhimilliset tunteet ohjaavat usein käyttäytymistä ja päätöksentekoa tukahduttaen järjen äänen.

Koronatilanteen jatkuessa syyslukukaudella ja keväällä 2021 työtä tehdään edelleen poikkeusoloissa. Työterveyspsykologi Katriina Pulli tuo esille Yle Uutisten haastattelussa, että työyhteisöissä tulisi kunnolla arvioida tilanne ja kokemukset, käydä läpi onnistumiset ja epäonnistumiset. (Kallunki 2020.) Työssä saattaa olla useampi kuormitustekijä, jolloin opettajan terveys saattaa vaarantua, vaikka läsnä olisikin voimavaratekijöitä. Kun opettajan voimavarat ja työn vaatimustaso ovat sopivassa suhteessa ja työhyvinvointia edistävistä tekijöistä on huolehdittu, lisää se hyvinvointia.

Koska tulosten mukaan työjärjestelyt voivat vaikuttaa yksilötasolla erittäin merkittävästi työhyvinvointiin, kannattaisi tätä työn moninaistamista käyttää hyödyksi työelämässä. Työjärjestelyissä voitaisiin entistä enemmän ottaa huomioon opettajien erilaisuus. Samalla tavalla opiskelijoissakin on erilaisia oppijoita, ja erilaisille opetusjärjestelyille on tarvetta.

Tulosten mukaan positiivisin työhyvinvointiin vaikuttava tekijä korona-aikana oli työmatkoista säästynyt aika. Seuraavaksi tärkeimmiksi koettiin onnistuminen työtehtävissä, työrauha, liikunnan harrastaminen ja uuden oppiminen. Yleinen mielipide oli, että kotona työn tekeminen on tehokkaampaa ja aikaa jää enemmän, kun ei ole työmatkoja. Toisaalta etäopettamisessa koettiin paljon haasteita ja keskeytyksiä esimerkiksi digitaitojen puutteellisuuden ja maahanmuuttajien kielellisten ongelmien vuoksi. Vastaajien mukaan suurin yksittäinen negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä oli suuri työmäärä. Seuraavana oli työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Huoli opiskelijoista koettiin suureksi, ja sosiaaliset suhteet olivat supistuneet liikaa.

Tutkimusaineiston tarinoista sai hyvän käsityksen siitä, miten eri tavalla eri opettajat kokevat lähtökohtaisesti samanlaiset työtilanteet. Niissä oli seikkaperäisesti kuvailtu niin onnistumisia kuin epäonnistumisiakin ja niiden nostattamia erilaisia tunteita. Kaikkien kehyskertomusten tarinoissa painottui opettajan ja opiskelijoiden välisen yhteistyön onnistumisen merkityksellisyys. Kun tuntee tekevänsä merkityksellistä työtä ja onnistuu työssään, jaksaa poikkeavissakin tilanteissa hyvin.

Tunteiden välittyminen ja työkavereiden tunteminen myös etätöissä on yhteisöä koossa pitävä voima. Riittävä yhteydenpito ja palaute ovat empatian syntymisen

ehto, ja empatia ja myönteiset tunteet lisäävät tyytyväisyyttä, yhteistyötä ja sitoutuneisuutta, mikä merkitsee tuloksellisempaa työtä. Mitä enemmän perehdyin työhyvinvointiin ja sen ulottuvuuksiin, sitä enemmän ymmärsin tunneälyn ja tunteiden johtamisen merkityksen kaikilla tasoilla. Monien oivalluksien joukossa yksi tärkeimmistä on inhimillisyys ja armollisuus, sillä me olemme ihmisiä ja kaikilla on omat heikkoudet ja vahvuudet. Jollekin sopii etätyö ja etäopetus erinomaisen hyvin ja toisille ei ollenkaan. Tätä yksilöllistä eroa tulisi työnantajien hyödyntää tehokkaammin myös poikkeusolojen jälkeen. Työtä ja opetusta voitaisiin eriyttää enemmän opettajien ja opiskelijoiden vahvuuksien ja tarpeiden mukaan. Tällä tavalla saataisiin sekä työn että opetuksen laatua paremmaksi samalla, kun työhyvinvointi nousisi.

Toivon, että tämä opinnäytetyö nostaa esille ajatuksia toimialan asiantuntijoille ja lisää ymmärrystä työhyvinvoinnin merkityksestä ja vauhdittaa sen parantamista. Asiantuntijoiden tärkein motivaattori ei ole palkka, vaan työstä hyvässä tapauksessa saatava henkinen palkitsevuus ja hyvinvointi. Jatkotutkimuksen aiheena olisi hyödyllistä tutkia, miten voitaisiin hyödyntää poikkeusoloista opittuja hyviä käytänteitä monesta näkökulmasta ammatillisessa koulutuksessa. Tietoa voitaisiin hyödyntää myös normaaliolon etätyössä. Etä- ja muutosjohtamisen tutkimus on varmasti ajankohtaista. Koska tutkimuksessa tuli esille työhyvinvoinnin selvä paraneminen joidenkin opettajien kohdalla, olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin, mitkä ne tekijät ovat olleet, jotka tähän ovat johtaneet. Kun yleinen kiinnostus tunteiden merkityksestä työyhteisöissä on kasvanut, työnantajien olisi omissa työhyvinvoinnin kartoituksissaan hyödyllistä kartoittaa työntekijöiden tunteita työnantajaa kohtaan ja hyödyntää tietoa hyvinvointityön kehittämistyössä. Tilanne on edelleen ”päällä”, ja tutkimustietoa tarvitaan työhyvinvoinnin näkökulmasta myös ammatillisen koulutuksen sektorilta.

Lähteet

Aikkala, E. 2020. Helsingin Sanomat 19.4.2020. Osa meistä on lakannut pelkäämästä, vaikka ei pitäisi – Oman kehon voi huijata rauhalliseksi, kriisipsykologi neuvoo. Viitattu 22.5.2020. https://www.hs.fi/elama/art-2000006479632.html.

Baronan suuri työelämätutkimus 2021. 2021. Koronapandemia, etätyö, työhyvinvointi ja kokemus tehokkuudesta: Tutkimustulokset. Salmi Systems Oy. Viitattu 4.3.2021. https://www.dropbox.com/sh/eqo1in-fiw4ro14i/AACR2dij1uZfxwuCGrOFAeiYa?dl=0.

Brooks, S., Greenberg, N., Rubin, G., Smith, L., Webster, R., Wessely, S. & Woodland, L. 2020. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. Viitattu 26.7.2020. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8.

Career guidance policy and practice in the pandemic. Results of a joint international survey. June to August 2020. 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Viitattu 23.2.2021. https://www.cedefop.europa.eu/files/4193_en.pdf.

Creating results from a distance - Virtual Leadership and Team Work. 2014. Technische Hochschle Ingolstadt Business School. Viitattu 4.7.2020. virtual-leadership--team-work_press.pdf (mercuriurval.com).

Dawson, C. 2011. Introduction to research methhods – A practical quide for anyone undertaking a researvh project. 4. painos. United Kindom: How To Books Ltd.

Digiajan työelämä: innostusta, sosiaalista tukea – ja jaksamisongelmia. 2019. Tilastokeskus. Viitattu 9.6.2020. https://www.stat.fi/uutinen/digiajan-tyoelama-innostusta-sosiaalista-tukea-ja-jaksamisongelmia.

Eskola, J. Mäenpää, T. & Wallin, A. 2017. Eläytymismenetelmä 2017. Tampere: Juvenes print.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.

Etätyössä tuvallisesti: ohjeita työnantajalle ja työntekijälle. 2020. Työturvallisuuskeskus Teema-artikkeli. Viitattu 5.6.2020. https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/etatyossa_turvallisesti_-_ohjeita_tyonantajalle_ja_tyontekijalle.9234.news.

Etätyö. Tilastokeskus. N.d. Viitattu 9.6.2020. https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html.

Finlex L 1552/2011. Valmiuslaki. Viitattu 1.6.2020. https://www.finlex.fi/fi/laki/akup/2011/20111552?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=valmiuslaki

Frequently asked questions. N.d. World Health Organization (WHO). Viitattu 30.6.2020. https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions.

Gibbs. G. R. 2018. Analyzing qualitative data (vol. 6). London. Sage Publications.
Haapakoski, K. Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä, seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.

Golnick, T. & Ilves, V. 2019. Opetusalan työolobarometri 2019. Opettajien ammattijärjestö OAJ. Viitattu 25.2.2021. opetusalan_tyoolobarometri_2019_nettiin.pdf (oaj.fi).

Grönroos, Cx. 2009. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. 3. uud. p. Helsinki: WSOY.

Haapakoski, K., Niemelä, A., Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä – Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, opetus- ja kulttuuriministeriö ja tekijät. Viitattu 18.1.2021. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf.

Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. 2020. Valtioneuvosto. Viitattu 1.6.2020. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi.

Hanifi, R. 2019. Vapaa-aika muutoksessa – tekniikka on hämärtänyt arjen ja leikin rajaa. Tieto & trendit. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. Tilastokeskus. Viitattu 9.7.2020 http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/vapaa-aika-muutoksessa-tekniikka-on-hamartanyt-arjen-ja-leikin-rajaa/.

Helle, M. 2018. Järki ja tunteet. Oivalluksia riidoista, neuvotteluista ja sopimisesta. Helsinki: Otava.

Hiltunen, A. 2011. Johtamisen taito, elämänmittainen matka. 2. p. WSOYpro.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14., uud. p. Keuruu: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. – 16. p. Helsinki: Tammi.

Horizon 2020 – Work Programme 2018-2020. 2020. Health, demographic change and wellbeing. Viitattu 24.6.2020.
https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-health_en.pdf.

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. 2020. Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Viitattu 4.2.2020. http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3. https:// janet.finna.fi/, JYX-julkaisuarkisto.

Jatkuvan oppimisen uudistus – Tuet ja tavat hankkia työelämässä tarvittavaa osaamista tarkastelussa. 2020. Uutinen. Valtioneuvosto. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 1.3.2021. https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/jatkuvan-oppimisen-uudistus-tuet-ja-tavat-hankkia-tyoelamassa-tarvittavaa-osaamista-tarkastelussa.

Joustava työaika. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 9.6.2020. https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kalakoski, V.,Käpykangas, S., Heusala, T., Luokkala, K., Pöntinen, J. & Kauppi, M. 2021. Askeleet sujuvaan aivotyöhön ja hyvinvointiin OSAOssa. Työsuojelurahaston kehittämishanke. Työterveyslaitos. Helsinki: Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Viitattu 10.4.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141060/TTL-978-952-261-971-6.pdf?sequence=2&isAllowed=y, Julkkari-julkaisuarkisto

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tampere: Tammerprint.

Kallunki, E. 2020. Töitä tehdään syksylläkin koronan ehdoilla – työterveyspsykologi: "Tämä on maratonmatka, pikajuoksutaktiikalla ei pääse pitkälle" uutiset. Yle.fi. 26.8.2020. Viitattu 30.8.2020. https://yle.fi/uutiset/3-11508693.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä; miten kirjoitan kvalitatiivisen tutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketoimintayksikkö.

Kangas, T. 2020. Y-sukupolven opettajien näkemyksiä työstä, työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. Hallintotiede. Viitattu 10.8.2020. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020062846041. https://lauda.ulapland.fi, Lapin yliopiston julkaisuarkisto.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi 2020. Poikkeuksellisten opetusjärjestelyjen vaikutukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Osa 1: Kansallisen arvioinnin taustaraportti, synteesi ja tilannearvio valmiiden aineistojen pohjalta, 20 - 21. Viitattu 6.7.2020. https://karvi.fi/app/uploads/2020/05/Poikkeuksellisten-opetusj%C3%A4rjestelyjen-vaikutukset-osa-I-Karvi-7.5.2020-1.pdf.

Keyriläinen, M. 2020. Työolobarometri 2019 - ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:29. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 7.6.2020. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6.

Keyryläinen, M. 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 14.2.2021. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6.

Koronan vaikutukset ammatillisen koulutuksen toimintaan epidemian alkuvaiheessa, AMKE. 2020. Viitattu 10.7.2020. https://www.amke.fi/media/julkaisuja/2020/jatkokyselyn-tuloksien-esittely_pitka-versio2.pdf.

Koronavirus: somekuvat. N.d. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL - Koronavirus: somekuvat. Viitattu 5.6.2020. https://aineistopankki.thl.fi/l/RmjBc8BDpsgk.

Launis. M. 2019a. Esimies on ilon katalysaattori – jos on. Haastattelu Aromi-lehdessä 8/19. Tunteet työelämässä sarja. Viitattu 10.7.2020. https://aromilehti.fi/artikkelit/esimies-on-ilon-katalysaattori-jos-on/.

Launis, M. 2020c. Huonosti tunnistettu, kivulias ja totaalisen välttämätön häpeä. Haastattelu Aromi-lehdessä 3/20. Tunteet työelämässä -sarja 6/7. Viitattu 11.7.2020. https://aromilehti.fi/artikkelit/huonosti-tunnistettu-kivulias-ja-totaalisen-valttamaton-hapea/.

Launis, M. 2020b. Kateuteen ei kuole, ja sen myöntäminen on viisautta. Haastattelu Aromi-lehdessä 2/20. Tunteet työelämässä sarja 5/7. Viitattu 10.7.2020. https://shakerlehti.fi/artikkelit/kateuteen-ei-kuole-ja-sen-myontaminen-on-viisautta-/.

Launis, M. 2019c. Murheen murtama ei ole sairas, mutta saikuttaa syystä. Haastattelu Aromi-lehdessä 9/19. Tunteet työelämässä sarja 2/7. Viitattu 11.7.2020. https://aromilehti.fi/artikkelit/murheen-murtama-ei-ole-sairas-mutta-saikuttaa-syysta/.

Launis, M. 2020a. Pelko on luovuuden vastakohta. Haastattelu Aromi-lehdessä 1/20. Tunteet työelämässä sarja 4/7. Viitattu 11.7.2020. https://aromilehti.fi/artikkelit/pelko-on-luovuuden-vastakohta/.

Launis, M. 2019b. Suomalainen työkulttuuri kammoksuu vihaa, vaikka se pitää meidät hengissä. Haastattelu Aromi-lehdessä 10/19. Tunteet työelämässä -sarja 3/7. Viitattu 9.7.2020. https://aromilehti.fi/artikkelit/suomalainen-tyokulttuuri-kammoksuu-vihaa-vaikka-se-pitaa-meidat-hengissa/.

Lowrey, A. 2011. Your Commute Is Killing You. Slate. com. Viitattu 16.1.2021. https://slate.com/business/2011/05/long-commutes-cause-obesity-neck-pain-loneliness-divorce-stress-and-insomnia.html.

Lyly-Yrjänäinen, M.2018. Työolobarometri 2017, ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 23.8.2020. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-293-4.

Lyly-Yrjänäinen, M.2018. Työolobarometri 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 23.8.2020. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-345-0.

Lyytinen, N. & Garoff, F. 2020. Erikoisjakso. Koronavirus. Psykologiset vaikutukset. Psykopodiaa-podcast. Viitattu 3.8.2020. https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/koronavirus-psykososiaaliset-vaikutukset.

Lyytinen, N. & Palosaari, E. 2020. Mielen haavoittuvuus ja pelko koronakriisissä. Koronan Psykopodiaa-podcast 2. Viitattu 3.8.2020. https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/tag/kaksoistietoisuus.

Lyytinen, N. 2020. Resilienssi ja sopeutuminen muutoksiin. Koronan Psykopodiaa-podcast 1. Viitattu 26.7.2020. https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/resilienssi-sopeutuminen-muutokseen.

Manka, M-L & Manka, M.2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. 2. painos. Helsinki WSOYpro.

Markova, K. 2019. Kiintymyssuhdeteoria aikuisrakkauden teoreettisena perustana. Väestöliitto. Viitattu 9.7.2020. https://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/tietoa_parisuhdeammattilaisille/pariterapian_teorioita/kiintymyssuhdeteoria/kiintymyssuhdeteoria_aikuisrakka/.

Martela, F. 2020. Merkityksellinen työ: Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeätä juuri nyt?Työn Tuuli -aikakausikirja. 26. 1. 8-16. HENRY. Viitattu 28.3.2021. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012020.pdf.

Metsämuuronen, J. 2008. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. laitos 4. painos. Helsinki: International Methelp.

Miten suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittäminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. 2020. Työterveyslaitos. Viitattu 4.3.2021. https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/.

Mynttinen, E. 2017. Tunneälykäs esimiestyö – esimiesten näkemyksiä ja kokemuksia tunteiden johtamisesta. Pro gradu -tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Viitattu 2.8.2020. https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/147665/Pro%20gradu_Mynttinen_Erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Mäkelä, K., Sumelius, J., Vuorenmaa, H & Gartner, J. 2017. Teknologia kirittää tietotyötä muutosten tiellä: HR:n uudet kysymykset. Työn Tuuli -aikakausikirja. 26. 1. 7 - 16. HENRY. Viitattu 25.3.2020. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_1_2017.pdf.

Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S., & Feldt, T. (2017). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s. 72–89). Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkikangas, A., Leiter, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. 2020. Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. Full research article. Viitattu 12.3.2021. https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651.

OAJ perusti 10 miljoonan rahaston tukemaan jäsentensä työhyvinvointia. 2020. Tiedote 18.08.2020. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Viitattu 24.2.2021. https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/oaj-perusti-10-miljoonan-rahaston-tukemaan-jasentensa-tyohyvinvointia/.

Opettajat ja rehtorit suomessa 2019 – Ammatillinen koulutus. 2020. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:13. Viitattu 7.2.2021. ISBN 978-952-13-6700-7.

Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. Viitattu 11.6.2020. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf.

Poikkeustilajärjestelyille opiskelijoilta kohtuullinen arvosana, epätietoisuus edelleen suhteellisen laajaa. 2020. Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI ry:n ja Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry:n tiedote 21.04.2020. https://sakkiry.fi/poikkeustilan-kysely/.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. uud.p. Helsinki: Edita Publishing.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Salo, M. 2017. Työn tuuli: Innovatiiviset johtamiskäytännöt. Työn Tuuli -aikakausikirja 1/2017. HENRY. Viitattu 17.1.2021. tyontuuli_1_2017.pdf (henry.fi).

Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Helsinki: Alma Talent.

Silverman, D. 2010. Doing qualitative research: a practical handbook. 3. uud. p. Los Angeles: Sage Publications.

SUBJECT IN FOCUS: Origin of the severe acute respiratory syndrome coronavirus-2 (SARS-CoV-2), the virus causing COVID-19. 2020. World Health Organization (WHO) Viitattu 24.6.2020. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200423-sitrep-94-covid-19.pdf.

Suositus etätyön käytöstä osana Covid-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä. 2020. Valtiovarainministeriö & sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 1.6.

2020. https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/0/esittelylistan+liite+luonnos+etätyösuositus-13082020.pdf/1c91d91a-f9b1-ee14-db5e-278dd8ae9448/esittelylistan+liite+luonnos+etätyösuositus-13082020.pdf?t=1597317092433.

Tienari, J. & Meriläinen, S. 2009. Johtaminen ja organisointi globaalissa taloudessa. Helsinki: WSOYpro.

Tuomi. J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uud.p. Helsinki: Tammi.

Tuominen, C, 2017. Tunneäly menestystekijänä työelämässä. Viitattu 10.7.2020. https://www.youtube.com/watch?v=c-z84MPQuOI
Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 9.2.2021. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Tutkimus: Tunneälykäs yritys hyödyntää markkinoinnissa heikkouksiaan – Yrityskin voi olla empaattinen, sosiaalisesti lahjakas ja omata hyvän itsetuntemuksen. 2021. Kauppalehti 19.1.2021. Viitattu 20.1.2021. https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tutkimus-tunnealykas-yritys-hyodyntaa-markkinoinnissa-heikkouksiaan-yrityskin-voi-olla-empaattinen-sosiaalisesti-lahjakas-ja-omata-hyvan-itsetuntemuksen/94f2e1c4-d496-4fd3-aaa1-bc9f18df687f.

Työhyvinvointi. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 24.5.2020. https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/.

Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. 2009. Työterveyslaitos. Viitattu 24.6.2020.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Työkykytalo. Työterveyslaitos. N.d. Viitattu 18.10.2020. https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/.

Työolot 2018, Työolojen neljä vuosikymmentä. 2019. Tilastokeskus. Viitattu 10.7.2020. http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_fi.pdf.

Työssä menestyminen on pitkälti itsestä ja omasta asenteesta kiinni. N.d. EVAn Arvopankki. Viitattu 27.12.2020. https://www.eva.fi/arvopankki/perusnakyma.php?q=295.

United Nations Inter-Agency Standing Committee (IASC) Reference group for Mental Health and Psychosocial Support (MHPSS) in Emergency Settings: Briefing Note about MHPSS aspects of COVID-19. Viitattu 2.8.2020. https://interagencystandingcommittee.org/iasc-reference-group-mental-health-and-psychosocial-support-emergency-settings/briefing-note-about.

Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä. 2021. Työterveyslaitoksen mediatiedote 8.2.2021. Työterveyslaitos. Viitattu 21.3.2021.

https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%E2%80%AFkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/.

Valmiuslain mukaisten toimivaltuuksien käytöstä luovutaan – poikkeusolot päättyvät tiistaina 16. kesäkuuta. 2020. N.d. Valtioneuvosto. Viitattu 29.6.2020. https://valtioneuvosto.fi/-/10616/valmiuslain-mukaisten-toimivaltuuksien-kaytosta-luovutaan-poikkeusolot-paattyvat-tiistaina-16-kesakuuta.

Varila, J & Viholainen, T. 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi: Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen. Joensuun Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 79.

Vesterinen, P-L. 2013. Kateus työelämässä. Juva: PS-kustannus.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki; Tietosanoma.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje kyselyyn (T1)

Hei te ammatillisen toisen asteen opettajakaverini Facebookissa eri puolilta suomea!
Tarvitsen nyt teidän apuanne!
Teen Master opintoja Jamkissa. Opinnäytetyöni aihe on korona-poikkeusolojen vaikutukset ammatillisen toisen asteen opettajan työhyvinvointiin. Toivon, että ehtisit vastaamaan tähän kyselyyn. Facebook-kavereissani on eniten raca-alan opettajia, kaikkien teidän vastauksenne ovat minulle arvokkaita, mutta olisi hyvä saada myös teidän muilla aloilla toimivien ja yto-opettajien kokemuksia.
Jos sinulla herää kysymyksiä tästä kyselystä, lähetä vaikkapa yksityisviesti.
Henkilöllisyytesi ei tule missään vaiheessa esille edes minulle eli vastaukset ovat anonyymejä.
Linkki kyselyyn: https://link.webropolsurveys.com/S/B0C707CCBBADAAF3
Kyselyyn voi vastata ma 2.11.2020 asti. Jokainen vastaus on minulle todella tärkeä ja olen siitä erittäin kiitollinen.
Lämmin kiitos jo etukäteen, mikäli ehdit auttamaan minua tässä työssä. 😊
Maire

Liite 2. Kyselyhaastattelu omassa Facebookprofiilissa (T1)

työhyvinvointi korona-aikana

Taustatietojen lisäksi tässä kyselyssä on kuusi kysymystä, joihin toivon vastauksia. Mikään kysymys ei ole pakollinen etenemisen kannalta, vaan voit halutessasi jättää sen vastaamatta. Voit myös tallentaa kyselyn ja jatkaa sitä myöhemmin.

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

- ◯ Nainen
- ◯ Mies
- ◯ Joku muu

2. Olen iältäni

- ◯ 20-30 v
- ◯ 31-40 v
- ◯ 41-50 v
- ◯ 51-60 v
- ◯ yli 60 vuotias

3. Olen

- ◯ Ammatillinen opettaja
- ◯ Yhteisten aineiden opettaja

4. Kokemukseni opetustyöstä vuosina.

5. Organisaatio, jossa työskentelen

Kerro, miten sinun mielestäsi korona-aika on vaikuttanut työhyvinvointiisi. Mitkä asiat ovat menneet hyvin ja missä asioissa olet kokenut haasteita ja miksi näin oli? Vastaamisen helpottamiseksi olen sulkeisiin laittanut asiasanoja, jotka liittyvät kyseiseen ilmiöön.

6. Oma toiminta: Mikä omassa toiminnassa meni hyvin, mikä huonosti ja miten se vaikutti työhyvinvointiisi? (Työn suunnittelu ja itsensä johtaminen, digitaidot ja ammatillinen osaaminen, työn tauotus, työergonomia, koettu terveys ja elämäntavat, arvot ja asenne.)

7. Työ: Minkälaisia onnistumisia ja haasteita koit työssäsi? (työtehtävät, työvälineet, opettaminen etänä, yhteyden pitäminen opiskelijoihin, työympäristö)

8. Työyhteisö: Miten työyhteisö vaikutti työhyvinvointiisi? (Yhteydenpito, tuki, yhteisöllisyys, työtoveruus, apu.)

9. Johtaminen: Miten johtaminen onnistui mielestäsi etätöissä? (työn organisointi, ohjaus, tuki, palaute, arvostus, yhteydenpito ja yhteisöllisyys, työilmapiiri, tunneäly, tiedottaminen, työn pelisäännöt, luottamus, työsuojelu)

10. Ulkopuoliset tekijät: Miten työn ulkopuoliset tekijät ovat tukeneet/haitanneet työhyvinvoinnin kokemista? (Korona-poikkeusolot, perhe, ystävät, harrastukset)

11. Työ ja tunteet: Työhyvinvointi rakentuu tunteille. Kuvaile minkälaisia tunteita ja mihin liittyen olet käynyt läpi työhön ja työhyvinvointiin liittyen tässä ajassa. (Esim. ilo, viha, pelko, kateus, suru, häpeä ja syyllisyys)

Liite 3.Kyselyn saatesanat (T2)

Hei te **ammatillisen toisen asteen** opettajakollegat!

Teen Master-opintoja Jamkissa ja nyt tarvitsen apuanne opinnäytetyöni tutkimusaineiston saamiseksi kasaan. Aiheenani on korona-poikkeusolojen vaikutukset **työhyvinvointiin ammatillisen toisen asteen opettajien keskuudessa**. Kyselyyn on nopea ja helppo vastata, mutta viimeisenä on mahdollisuus kirjoittaa myös vapaamuotoinen tarina omista kokemuksista ja tunteista.

Kaikkien teidän vastaukset ovat minulle arvokkaita, niin yto- kuin ammatinopettajienkin.

Henkilöllisyytesi ei tule missään vaiheessa esille edes minulle, eli vastaukset ovat täysin anonyymejä. Jos sinulle herää kysymyksiä tästä kyselystä, lähetä minulle yksityisviesti.

Linkki kyselyyn: https://link.webropolsurveys.com/S/2D8EDB2B5EF55EFB

Kyselyyn voi **vastata 6.2.2021 asti** ja kiitän lämpimästi jokaista, joka antaa pienen hetken ajastaan tähän jo etukäteen. 😊

Terveisin, Maire Kurkinen

Liite 4. Tutkimus kahdessa ammatillisten opettajien Facebook-ryhmässä (T2)

Kyselv ammatillisen toisen asteen opettajille COVID-19 ajan vaikutuksista työhyvinvointiin

Pakolliset kentät on merkitty asteriskilla (*), ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Kyselyssä on yhteensä 11 kysymystä. Ensimmäiset 5 kysymystä kartoittavat taustatietoja ja loput työhyvinvointiin liittyviä asioita. Viimeisen vapaasti kirjoitettavan tarinan voi halutessaan jättää tekemättä.

TAUSTATIEDOT

1. Olen *

- ◯ Nainen
- ◯ Mies
- ◯ Joku muu

2. Olen iältäni *

- ◯ 20 - 30 v
- ◯ 31 - 40 v
- ◯ 41 - 50 v
- ◯ 51 - 60 v
- ◯ yli 60 -vuotias

3. Olen ammatillisen toisen asteen *

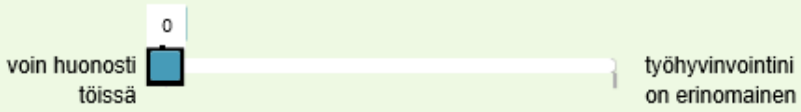
- ◯ Ammatillinen opettaja
- ◯ Yhteisten aineiden opettaja

4. Kokemukseni opetustyöstä vuosina. *

5. Valitse seuraavista vaihtoehdoista omaan tilanteeseesi sopivin vaihtoehto *

- [ ] Olen tehnyt joulukuusta 2020 lähtien enimmäkseen etäopetusta.
- [ ] Olen tehnyt joulukuusta 2020 lähtien enimmäkseen lähiopetusta.
- [ ] Olen tehnyt joulukuusta 2020 lähtien sekä etä- että lähiopetusta suurin piirtein yhtä paljon.
- [ ] Olen joulukuusta 2020 lähtien lähinnä ohjannut työpaikoilla tapahtuvaa koulutusta.
- [ ] Olen toteuttanut joulukuusta 2020 lähtien monimuoto-opetusta ja ryhmä on jaettu lähi- ja etäopetukseen.
- [ ] Mikään edellisistä ei ole tilanteeseeni sopiva, vaan

6. Millä numeraalisella arvolla kuvailisit omaa työhyvinvointiasi juuri ennen korona aikaa. Numero 0 tarkoittaa, että työhyvinvointisi on ollut tosi huono (työuupumus). Numero 100 tarkoittaa, että olet voinut erittäin hyvin sekä henkisesti, että fyysisesti. *



7. Millä numeraalisella arviolla kuvailisit työhyvinvointiasi tällä hetkellä? *

8. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet heikentävästi työhyvinvointiisi? Valitse 5 tärkeintä.
*

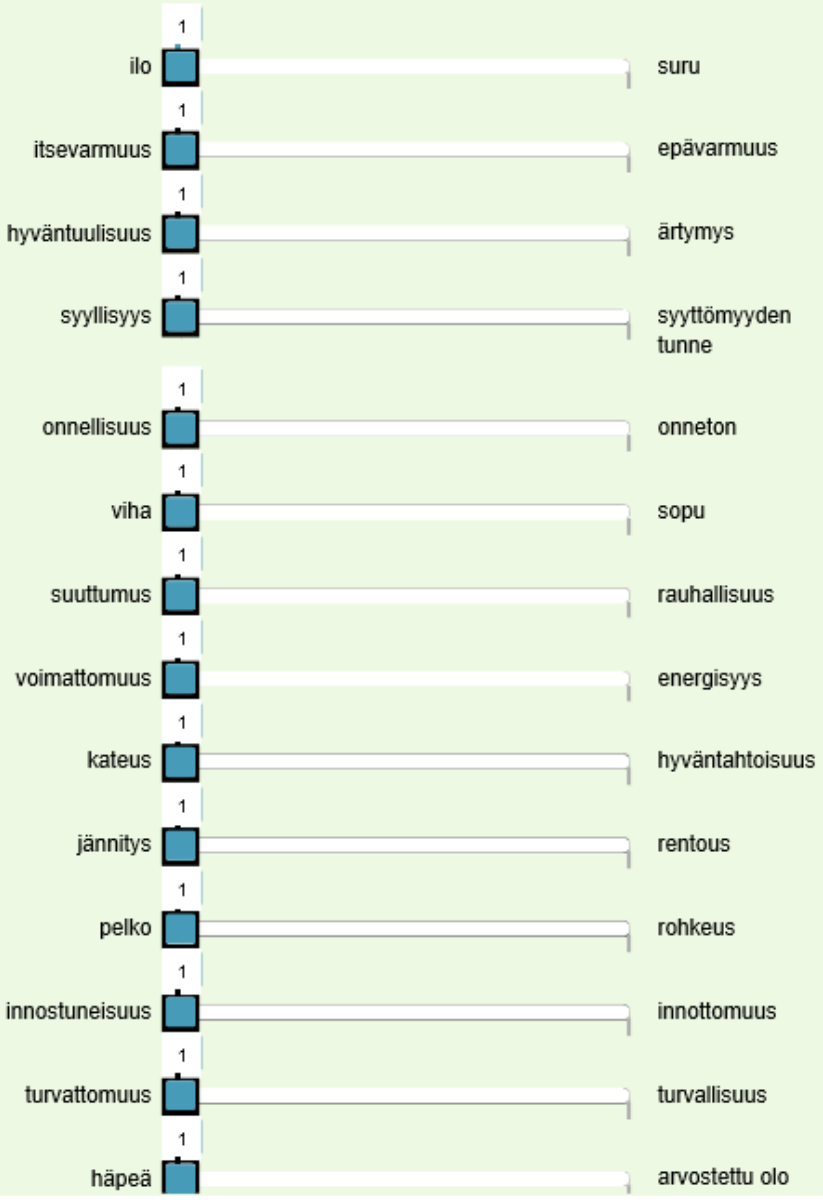
- [ ] huoli omasta tai läheisten terveydestä
- [ ] liiallinen vastuu
- [ ] huoli opiskelijoista
- [ ] sosiaalisten suhteiden vähyys
- [ ] yhteisten pelisääntöjen puute
- [ ] joku muu, mikä
- [ ] suuri työmäärä
- [ ] arvostuksen puute
- [ ] työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- [ ] huonosti toimiva tekniikka ja työvälineet
- [ ] puutteet omassa osaamisessa
- [ ] huono työrauha
- [ ] heikko johtaminen
- [ ] huono työergonomia
- [ ] vanhojen harrastusten loppuminen
- [ ] tuen puute

9. Mitkä asiat ovat vahvistaneet työhyvinvointiasi? Valitse 5 tärkeintä. *

- [ ] hyvät ja toimivat työvälineet
- [ ] uuden oppiminen
- [ ] työrauha
- [ ] saatu arvostus
- [ ] joku muu, mikä:
- [ ] hyvä johtaminen
- [ ] positiivinen palaute
- [ ] yhteiset (etä)palaverit ja hetket työkavereiden kanssa
- [ ] saatu tuki työyhteisöltä
- [ ] liikunta
- [ ] onnistuminen työtehtävissä
- [ ] työmatkojen puuttuminen
- [ ] harrastukset
- [ ] saatu tuki perheeltä ja ystäviltä
- [ ] yhteiset pelisäännöt

10. Seuraavassa kysymyksessä on vastakkaiset tunnetilaparit. Mieti kumpi tunne on ollut työhön liittyen voimakkaampi ja useammin esiintynyt itselläsi nyt korona-aikana. *

Numero 3 = molemmat tunnetilat ovat olleet yhtä voimakkaita ja esiintyneet tasaisesti.
Mitä lähemmäksi kyseistä tunnetilaa valintapalkin asetat sen voimakkaampana tunnetila on esiintynyt verrattaessa vastakkaiseen tunnetilaan.



Kysely ammatillisen toisen asteen opettajille COVID-19 ajan vaikutuksista työhyvinvointiin

11. Toivoisin, että ehtisit kirjoittamaan myös pienen "tarinan" yhteen seuraavista itsellesi sopivasta tarinan aloituksista. Kerro omista kokemuksistasi ja tunteistasi päivän aikana.Tämä tehtävä ei kuitenkaan ole pakollinen.

Tänään oli aivan tavallinen työpäivä näin korona-aikana, siihen mahtui sekä kivoja että ikävämpiä asioita. Kerrompa tässä päivästäni sinullekin.

12. Tai

Tänään työt eivät oikein sujuneet ja illalla olin kyllä uupunut. Kevennän tässä oloani jakamalla näitä ikäviä tapahtumia kanssasi.

13. Tai

Tänään oli oikein kiva työpäivä ja monta ilon aihetta. Haluan kirjoittaa näistä positiivisista tapahtumista sinullekin.

Edellinen Lähetä