

KOULUTTAJAN TYÖHYVINVOINTI JA TUKIVERKOSTOT AIKUISKOULUTUKSESSA

Jukka Hämäläinen

Susanna Luomansuu

Marjo Nieminen

Niina Rautiainen

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Toukokuu 2013
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Hämäläinen, Jukka; Luomansuu, Susanna;
Nieminen, Marjo; Rautiainen, Niina

Tukiverkostot ja kouluttajan työhyvinvointi

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 36 sivua + 5 liitesivua
Toukokuu 2013
Ohjaavat opettajat: Jaakkola, Pirjo; Tapani, Annukka

Tämä kehittämishanke käsittelee ammatillisen aikuiskoulutusorganisaation kouluttajien tukiverkostoja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, mitä tukiverkostoja kouluttajilla on käytössään ja kuinka tärkeitä ne ovat kouluttajan työssä jaksamiselle. Kehittämishanke toteutettiin verkkokyselynä aikuiskoulutusorganisaation kouluttajille. Tavoitteena oli kerätä tietoa, jonka pohjalta organisaation tukiverkostoja voidaan kehittää. Tukiverkostoihin liittyen selvitettiin myös työstä saatavaa palautetta.

Kyselyn perusteella kouluttajat kokivat tarvitsevänsä tukiverkostojen apua etenkin opetuksen valmistelussa sekä resurssointiin liittyvissä asioissa. Tukiverkostojen riittämättömyyden koki ongelmaksi alle kolme vuotta kouluttajan olleet. Myös naiset kokivat organisaation tarjoamat tukiverkostot riittämättömimmiksi kuin miespuoliset kollegat. Tärkeimmät tukiverkostot olivat perhe, ystävät ja kaverit sekä työelämässä työkaverit ja lähikollegat.

Eniten kaivattiin tukea esimiehen taholta. Esimieheltä saatava palaute koettiin tärkeäksi ja palautetta toivottiin myös muulloin kuin kehityskeskusteluissa. Palautteen mukaan olisikin tärkeää kehittää esimiehen ja kouluttajan välistä dialogia ulottumaan muuallekin kuin vain kehityskeskustelussa tullessiin asioihin esim. kahdenkeskisillä tapaamisilla. Myös mentorointia kaivattiin etenkin työsuhteen alussa ja se tulisikin ottaa yhdeksi tärkeäksi osaksi kouluttajan perehdytyksessä.

Asiasanat: työssä jaksaminen, sosiaalinen tuki, työkyky, palaute

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET JA MENETELMÄT	6
2.1	Tausta ja tavoitteet	6
2.2	Menetelmät ja aineiston keruu	6
2.3	Aineiston analysointi ja luotettavuus.....	7
3	TYÖHYVINVOINTI, TUKIVERKOSTOT JA LÄHEISET KÄSITTEET	9
3.1	Työ- ja toimintakyky	9
3.2	Työhyvinvointi	11
3.3	Sosiaalinen tuki ja tukiverkostot.....	12
4	KOULUTTAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	15
4.1	Kouluttajan työn kuormitustekijät.....	15
4.2	Työssä koetut haasteet aikuiskoulutuksessa.....	16
4.3	Palautteen ja palkitsemisen merkitys työssä jaksamiselle.....	16
5	TULOKSET	19
5.1	Tulosaineisto.....	19
5.2	Vastaajien taustatiedot	19
5.3	Kouluttajien kokemat stressitekijät.....	21
5.4	Tukiverkostot ja niiden kehittäminen.....	23
5.5	Työpaikan tukiverkostot ja stressitekijät	27
5.6	Kouluttajien kokemukset työstä saadusta palautteesta	29
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	31
	LIITTEET.....	37

1 JOHDANTO

Työelämä on kokenut valtavia muutoksia viime vuosikymmenien aikana. Tunnusomaista nykypäivän työelämälle on jatkuva, nopea muutos. Määräaikaisten ja projektityöt ovat lisääntyneet 90-luvulta lähtien. Työyhteisöjen jäsenet ovat heterogeenisempiä sukupuoleltaan, iältään, kansallisuudeltaan ja kulttuuritaustaltaan. Teknologinen kehitys on vähentänyt rutiinityötä ja vaikuttanut osaamisvaatimuksiin. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 195 - 196) Väestötasolla terveys on lisääntynyt, mutta se ei ole vaikuttanut työkykyyn. Syinä tähän on paitsi väestön ikääntyminen ja sosioekonomiset erot myös lisääntynyt kilpailu ja työpaine työelämässä. (Työterveyslaitos & Ilmarinen 1995, 33 - 34)

Työhyvinvointiin onkin alettu kiinnittämään huomiota yhä enenevässä määrin. Tutkimukset osoittavat työhyvinvointiin sijoitetun ajan ja pääoman tuovan huomattavia säästöjä muun muassa sairauspoissaolojen ja varhaiseläkkeille siirtymisten vähenemisestä. Työhyvinvointiin panostaminen tietää kustannuksia, mutta kalliimmaksi tulee työhyvinvoinnin huomiotta jättäminen. (Ahonen, G. Näsman, O) Työhyvinvointi koostuu monista eri asioista: työnteon mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä, lähimmistä esimiehistä, johtajuudesta sekä työpaikan tarjoamasta tuesta.

Opettajien työtehtävät ovat vuosien saatossa muuttuneet radikaalisti. Ennen koulutus oli hyvin auktoritääristä ja suoraviivaista. Opetustavassa ei juuri tarvinnut huomioida erilaisia oppijoita. Nykyisin pyritään hyvinkin yksilölliseen opetukseen (HOPS). Kouluttaja joutuu työssään kohtaamaan erilaisia ongelmia ja stressitekijöitä liittyen muun muassa työturvallisuuteen, henkiseen hyvinvointiin, oppilaiden ongelmiin ja tietotekniikan kasvavaan määrään opetuksessa. Myös monikulttuurisuus tuo omat haasteensa. Suhteet työtovereihin tai niiden puuttuminen näkyvät työhyvinvoinnissa. Kuinka kouluttaja selviää nykypäivän haasteista ja kuinka työpaikka on huomionut esimerkiksi juuri alalle tulleiden kouluttajien kohtaamat haasteet? Mitä tukiverkostoja työnantaja tarjoaa vai muodostaako kouluttaja omin avuin ympärilleen ne työkalut, jotka auttavat työssä jaksamisessa?

Ihminen on peruslähtökohdiltaan sosiaalinen olento. Ihmisen olemassaolo ja lajikehitys ovat riippuvaisia ihmisten välisestä sosiaalisesta yhteydestä, jo suvun jatkumisen kannalta. Heti syntymästään saakka ihminen alkaa sosiaalistua eri-

laisiin yhteisöihin. Ihminen haluaa kuulua johonkin, tulla osalliseksi yhteenkuuluvuuden tunteesta ja haluaa olla rakastettu, hyväksytty ja tarpeellinen. Työhyvinvointiin olennaisena osana liittyvät ihmisten sosiaaliset verkostot niin työelämässä kuin henkilökohtaisen elämän puolella. (Rautamo 2008, 123-124) Tämän vuoksi kehittämishankkeessa kiinnitetään huomio tukiverkostoihin ja niiden merkitykseen työhyvinvoinnissa. Kuinka tukiverkostot rakentuvat, mikä merkitys on työpaikan verkostoilla ja miten merkittäviä ovat kouluttajan henkilökohtaiset verkostot? Käyttämämme ammattinimikkeet *kouluttaja* ja *opettaja* tarkoittavat samaa asiaa tässä kehittämishankkeessa.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET JA MENETELMÄT

2.1 Tausta ja tavoitteet

Nykypäivänä puhutaan paljon ihmisten työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Koulumaailmassa oppilaiden työhyvinvointia on tutkittu paljonkin ja niistä on löydettävissä tuloksia. Myös opettajien työhyvinvointia on tutkittu paljon etenkin ensimmäisen asteen ja korkea-asteen kouluissa. Kuitenkin Suomessa on paljon toisen asteen oppilaitoksia, joissa annetaan ammattiin valmistavaa koulutusta. Tämä kehittämishanke käsittelee ammatillisen aikuiskoulutuksen kouluttajien työhyvinvointia ja etenkin kouluttajien tukiverkostojen merkitystä työhyvinvointiin. Toisen asteen ammatillisen aikuiskoulutuksen opettajien työhyvinvoinnista ei ole tutkimustietoa kattavasti saatavilla ja siksi tälle kehittämishankkeelle oli tilausta. Kehittämishankkeen tavoitteena on tunnistaa aikuiskouluttajien työhön liittyviä haasteita ja kouluttajien käyttämiä tukiverkostoja.

Kyselytutkimuksen toteutuspaikaksi valittiin pirkanmaalainen aikuiskoulutusorganisaatio. Valintaan vaikutti se, että kolme neljästä kehittämistehtävän tekijästä työskentelee ko. organisaatiossa. Organisaatio on tällä hetkellä mielenkiintoisessa vaiheessa lokakuussa 2012 tapahtuneen organisaatiouudistuksen johdosta. Toimialoja yhdisteltiin ja se toi mukanaan muutoksia, jotka vaikuttivat kouluttajien arkipäivän työskentely- ja toimintaympäristöihin vaihtelevasti.

2.2 Menetelmät ja aineiston keruu

Kehittämishankkeeseen tarvittava aineisto kerättiin kouluttajilta verkkokyselynä (liite 1), joka toteutettiin tamperelaisessa ammatillista aikuiskoulutusta tarjoavassa oppilaitoksessa. Ennen kysymysten laadintaa tutustuttiin useisiin työstressikyselyihin ja työhyvinvointikartoituksiin, mutta niistä ei löydetty tukiverkostoja kartoittavia kysymyksiä. Kyselymatriisiin otettiin laajasti työhyvinvointia sivuavia kysymyksiä, koska sitä kautta saimme huomioitua kouluttajien kokemat työhyvinvointitekijät mahdollisimman monipuolisesti. Kysely toteutettiin QA Analystica -ohjelmalla (qa.analystica.com) ja kyselylinkki lähetettiin kohdejoukolle sähköpostitse. QA on web-sovellus, jota käytetään tiedon keruu- ja analysointityökaluna. Vastaukset kirjautuvat QA-ohjelmaan, josta ne ovat luettavissa perusraportin muodossa sekä analysoitavissa eri menetelmin. Ennen lomakkeiden

lähettämistä oppilaitoksen edustajilta pyydettiin palautetta kysymyksistä, jotta varmistettiin, ettei kyselyssä ole päällekkäisyyksiä muihin mahdollisiin kyselyihin ja jotta saataisiin kerättyä samalla tietoa muista mahdollisesti askarruttavista aiheista. Vastaamisen kynnyks haluttiin pitää matalana, joten saateviestissä kerrottiin, että pikainenkin vastaaminen on mahdollista.

Kehittämishankkeen kannalta kyselylomakkeen ensisijainen tavoite oli saada eksaktia tietoa tukiverkostojen käytöstä. Koska vastaajien määrän oli mahdollista kohota suureksikin, kysely ei voinut muodostua yksinomaan avoimista kysymyksistä. Lisäksi oletettiin sen karsivan vastaajien lukumäärää vastaamisen ajallisen keston vuoksi. Kyselylomakkeella kerättiin tietoa myös siitä, minkälaisia stressitekijöitä kouluttajan työssä on, mitkä tahot koetaan tärkeimmiksi tukiverkostoiksi ja mihin suuntaan niitä olisi hyvä kehittää. Lisäksi mahdollista organisaation sisäistä hyödyntämistä varten kysyttiin, minkälaisia stressioireita kouluttajat tunnistavat kokeneensa.

2.3 Aineiston analysointi ja luotettavuus

Aineistoa analysoitiin mm. ristiintaulukoimalla eri taustamuuttujien kautta. Avointen kysymysten vastauksia luokiteltiin vastauksissa toistuvien asioiden pohjalta. Avointen kysymysten vastauksia tarkasteltiin laadullisten menetelmien avulla, koska vastaajajoukko näissä oli muuta kyselyä pienempi ja yksittäisissä vastauksissa nousi esiin tärkeitä asioita.

Tulokset esitettiin niin, että kaikki vastaukset pääsivät yhdenvertaisesti esiin, eikä ollut tarvetta eritellä jokaisen kommentin osalta, ajatteliko näin yksi vai kaksi henkilöä. Vain jos kaikki kouluttajat olivat vastanneet samalla lailla, se mainittiin johdonmukaisesti erikseen. Kehittämishankkeen neljästä tekijästä kolme on kyseisen oppilaitoksen kouluttajia. Oppilaitoksessa työskentelevät kehittämishankkeen tekijät vastasivat myös kyselyyn ja vaikuttivat saatuihin tuloksiin. Kysely toteutettiin ajankohtana, jolloin ei ollut poikkeavia stressitekijöitä (kuten yt-neuvottelut tai erityisen kiireinen ajanjakso) eikä edeltävää loma-aikaa.

Validiteetilla eli tutkimuksen pätevyydellä ja luotettavuudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä selvittää sitä, mitä sillä on tarkoitus selvittää. Validiteettia arvioitaessa otetaan kantaa siihen, kuinka hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät vastaavat sitä tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. (Suomen Vir-

tuaaliammattikorkeakouluverkosto 2013.) Mittausmenetelmän luotettavuutta heikentää se, että tukiverkostojen kartoitukseen ei ollut käytettävissä testattua kyselylomaketta. Kontekstivaliditeetti on hyvä, sillä jokaisella aineiston osalla on yhteys tuloksiin ja kaikki vastaukset voitiin tuoda tuloksissa esiin. Kyselylomakkeiden osalta vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset yhdenmukaisesti ja tarkoitetulla tavalla ja ovat vastanneet kaikkiin kohtiin. Rakennevaliditeetti on riittävä, sillä tukiverkostojen merkitystä on arvioitu laajasti kaikilta niiltä osa-alueilta, joista tietoa on haluttu. Prosessin arviointi ja kuvaus on suoritettu tarkoituksenmukaisin menetelmin, ja niillä mitataan juuri sitä, mitä oli tarkoituskin. Kehittämishankkeella saatiin relevanttia tietoa siitä, mitkä ovat merkittävimmät käytetyt tukiverkostot ja kuinka niitä voisi kehittää. Tulokset ovat käyttökelpoisia organisaatiolle, jossa hanke toteutettiin.

Kyselyssä osa kysymyksistä osoittautui monitulkintaisiksi tai sopivaa vastausvaihtoehtoa ei ollut tarjolla, koska kaikki vastaajat eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Kehittämishankkeella saatiin kuitenkin relevanttia tietoa siitä, mitkä ovat merkittävimmät käytetyt tukiverkostot ja kuinka niitä voisi kehittää. Tulokset ovat käyttökelpoisia myös organisaatiolle, jossa hanke toteutettiin.

3 TYÖHYVINVOINTI, TUKIVERKOSTOT JA LÄHEISET KÄSITTEET

3.1 Työ- ja toimintakyky

Toimintakyky on osa elämän laatua. Se on yksilön kykyä toimia haluamallaan tavalla erilaisissa elämäntilanteissa. Toimintakykyyn vaikuttaa ihmisen fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet sekä perintö- ja ympäristötekijät. Oleellista on ihmisen oma arvio toimintakyvystään eli koettu toimintakyky; terve ihminen saattaa kokea toimintakykynsä huonoksi ja sairas voi olla hyvinkin tyytyväinen suoriutumiseensa. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 127)

Toimintakykyä on myös määritelty yksilön kykynä huolehtia fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tarpeistaan häntä itseään tyydyttävällä tavalla ja se liittyy siten elämänhallintaan. (Kettunen ym. 2002, 21) Fyysinen toimintakyky on kykyä suoriutua fyysisistä aktiivisuutta edellyttävistä arkielämän toimista. (Talvitie, Karppi & Mansikkamäki 2006, 40-41) Fyysinen toimintakyky koostuu yleiskestävydestä, lihaskunnosta ja liikehallintakyvystä. (Kukkonen ym. 1997, 43) Psyykkisen toimintakyvyn alueita ovat muun muassa kognitiiviset toiminnot, kuten muisti ja oppiminen, psyykkinen hyvinvointi ja persoonallisuus, johon luetaan kuuluvaksi myös motivaatio. Sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön kykyä ja voimavaroja toimia sosiaalisessa ympäristössä. (Talvitie, Karppi & Mansikkamäki 2006, 40-41)

Oleellista on ymmärtää, että toimintakyvyn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet ovat riippuvuussuhteessa toisiinsa. (Kettunen ym. 2002, 20) Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky luovat pohjan työkyvylle. (Työterveyslaitos & Ilmarinen 1995, 31) Työkyky on se osa toimintakykyä, jota ihminen tarvitsee työssään. (Kukkonen ym. 1997, 42) Työkyky vaatii työtehtävien mukaisia toimintakyvyn osa-alueita ja psykomotorisia taitoja. Työkyvyn ylläpitäminen vaatii siten vastaavasti niiden harjoittamista. (Kettunen ym. 2002, 138)

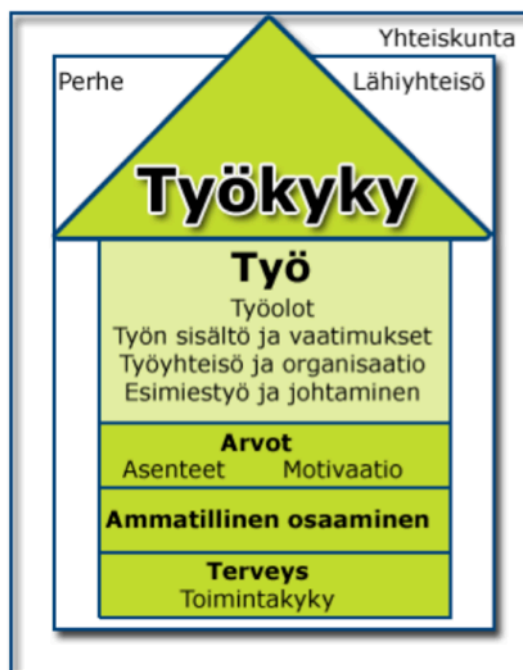
2000-luvun alusta lähtien osa yrityksistä on tietoisesti siirtynyt käyttämään työkyvyn sijasta termiä työhyvinvointi. (Antti-Poika, Martimo & Husman 2003, 142) Työssä jaksamista voidaan parantaa kiinnittämällä ajoissa huomiota työhyvinvointiin vaikuttaviin fyysisiin ja psyykkisiin tekijöihin. Työnantajien tulee huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja terveydestä ja järjestää työntekijöilleen ehkäisevää työterveyshuoltoa. Työsuojelulla edistetään työntekijöiden terveyttä ja

työturvallisuutta sekä ehkäistään työtapaturmia ja ammattitauteja. Työnantajalla on lain mukainen velvollisuus tarkkailla työympäristöä ja sen riskitekijöitä. Sosi-
aali- ja terveysministeriön alaiset työsuojelupiirit valvovat työturvallisuuden to-
teutumista. Työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavat iän ja työn vaativuuden ohella
työilmapiiri, työvälineet ja työtavat sekä työntekijän käytössä olevat tukiverkos-
tot. Niiden avulla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä ja estää työkyvyttömyyttä.
(Valtioneuvoston tietohallintoyksikkö 2013)

Työkyky on laaja käsite. Se ei ole vain fyysistä kuntoa tai osaamista. Työkykyyn
vaikuttavat sekä työ, työyhteisö ja -ympäristö että työntekijä itse. Työ, sen sisäl-
tö, vaatimukset, mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet työssä, vuorovaikutus ja
johtaminen työpaikalla sekä henkilökohtainen elämäntilanne ovat kaikki osa
työkykyä. Työkyky näkyy jaksamisena, laadukkaana työnä ja työmotivaationa.
Työkykyä tukevat hyvä ammattitaito ja työn hallinta, turvallinen ja terveellinen
työympäristö, vuorovaikutteinen ja avoin työyhteisö sekä työntekijöitä arvostava
johtaminen. (Kuntoutussäätiö 2013) Psyykkinen työkyky kuvaa työn vaatimus-
ten ja työntekijän kognitiivisten ja emotionaalisten voimavarojen, persoonalli-
suuden ja terveyden välistä suotuista suhdetta. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006,
126)

Työkyky-talomallin (kuva 1), joka perustuu työkykyyn vaikuttavien tekijöiden
tutkimuksiin, on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Siinä kuvataan työkykyä
symbolisesti talon muodossa. Työkykytalo koostuu neljästä kerroksesta, joista
kolme alinta kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse
työtä ja työoloja. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys
muodostavat työkyvyn perustan. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista
voimavaroistaan. Ammatillinen osaaminen, jonka perustana ovat peruskoulutus
sekä ammatilliset tiedot ja taidot, on talon toinen kerros. Kerroksen merkitys on
viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita
syntyy jatkuvasti. Arvot, asenteet, motivaatio sekä työelämän ja muun elämän
yhteensovittaminen ovat kolmas kerros. Omat asenteet vaikuttavat merkittävästi
työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja riittävän haasteellisena, työkyky
vahvistuu, ja päinvastoin. Työ on talon neljäs kerros ja se sisältää työn, työolot,
työyhteisön ja organisaation, esimiestyön ja johtamisen. Työnantaja ja esimie-
het ovat päävastuussa talon neljännessä kerroksesta. (Työterveyslaitos 2013)

kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2013)



Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa. Neljäs kerros, työ, muuttuu nopeasti eikä useinkaan ota riittävästi huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. Usein liian raskaaksi kasvaessaan ylin kerros painaa alakerroksia huonoin seurauksin. Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti. Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot sekä yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2013) Tässä kehittämishankkeessa tarkastellaan erityisesti työkykytaloa ympäröivää kenttää sekä sen kolmatta kerrosta työyhteisön tarjoaman tuen näkökulmasta.

Työkyky on koko työyhteisön yhteinen asia, ja sen edistäminen on paljon muutakin kuin fyysisen kunnon ja osaamisen kohentamista. Itse työ, työympäristö ja työyhteisön vuorovaikutussuhteet, osallistumismahdollisuudet ja johtaminen ovat niin ihmisten kuin työpaikankin työ- ja toimintakyvyn keskeisiä rakennusmateriaaleja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008)

3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsite, jota ei voida tarkasti määritellä ja joka yksilöstä riippuen saa erilaisia näkemyksiä. Kuntien eläkevakuutuksen mukaan työhyvinvointi

voidaan ymmärtää yksilön kokemuksena työnteon mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta sekä työyhteisön kokemuksena työn sujuvuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta. Työnteon mielekkyys riippuu Kevan mukaan yksilön osaamisen ja työn vaatimusten tasapainosta, yksilön terveydestä ja voimavaroista sekä yksilön asenteista, arvoista ja motivaatiosta. Työhyvinvointi ilmenee yksilö- ja työyhteisötasolla työhön paneutumisena ja yhteistyön sujuvuutena sekä koko organisaation tasolla palvelujen laatuna ja toiminnan tuloksellisuutena. (Keva 2013; Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia edistää henkilöstön työn hallinnan tukeminen ja sen sovittaminen yhteen työn vaatimusten kanssa. Työntekijöiden työhyvinvoinnissa saadaan pysyviä tuloksia kehittämällä inhimillisiä voimavaroja ja tukemalla työorganisaatioita toimintatapojen uudistamisessa. (Työterveyslaitos 2013; Osaamisen johtaminen kuntasektorilla 2005; Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007; Kuntaosaajahanke 2005) Työn henkinen hyvinvointi koostuu työstä ja sen vaativuudesta, työyhteisöstä ja ihmissuhteista työssä, työn organisoinnista ja johtamisesta sekä työympäristöstä. (Laurinkari 1990, 7; Raitasalo 1995, 20)

Työhyvinvoinnissa keskeistä on, että työntekijä kokee osaavansa ja hallitsevansa työnsä ja että työntekijällä on selkeä käsitys työstä, sen tavoitteista, sisällöstä ja menettelytavoista. Henkisen hyvinvoinnin kannalta olennainen kysymys on myös itsensä tunteminen tarpeelliseksi. (Laurinkari 1990, 7)

3.3 Sosiaalinen tuki ja tukiverkostot

Yhtenä työuupumusta lievittävänä tekijänä pidetään sosiaalista tukea, joka voi olla emotionaalista, empaattista, ymmärtävää, erilaisin hoitoa muistuttavin keinoin annettavaa tai tietoa lisäävää. Sosiaalinen tuki voi toisaalta lievittää työntekijän reaktiota työtä kohtaan, toisaalta se voi suojata työntekijää ja tämän reaktioita stressin vaikutuksilta. Sosiaalisen tuen puute on uupumuksen riskitekijä. Eri tutkimusten mukaan yksineläjät, eristetyt ja ystäviä vailla olevat sairastuvat mieleltään helpommin kuin muut. (Hyyppä 1993, 141-142; Raitasalo 1995, 42; Vartiovaara 1996, 185)

Useissa tutkimuksissa on tullut esille, että työtovereiden ja erityisesti esimiesten

sosiaalinen tuki auttaa työntekijöitä käsittelemään stressitekijöitä ja näin vähentämään työperäistä stressiä. Sosiaalisen tuen lisääntyessä tilanteen stressaavuus yleensä vähenee. (Sinivuo 1989 teoksessa Rantama 2001, 40-41) Sosiaalisen tuen ja sosiaalisen verkoston käsitteitä ei tulisi käyttää toistensa synonyymeinä. Sosiaalinen verkosto on käsitteenä laajempi ja kokonaisvaltaisempi. Sosiaalisen tuen käsite taas viittaa yksilöön kohdistuvaan tukeen, tukea antavaan toimenpiteeseen. Sosiaaliselle verkostolle puolestaan on ominaista vastavuoroisuus. Sosiaalinen verkosto toimii puskurina yksilön elämäntilanteesta tulevaa liiallista stressiä vastaan. Sosiaalisen verkoston tuen avulla yksilö voi sopeutua ja selviytyä stressistä. Ilman sitä stressi voi johtaa somaattiseen tai psyykkiseen sairauteen. (Seikkula 1994, 17, 26)

Haikosen mukaan opettajien stressiä ja selviytymiskeinoja ovat käsitelleet useat eri tutkimukset. Haikonen viittaa mm. Chan ja Hui (1995), Dewe (1985), Dunham (1989), Freeman (1987), Kinnunen (1989), Kyriacou (1980), Rajala (1988) sekä Salon ja Kinnusen (1993) tekemiin tutkimuksiin. Kyseisissä tutkimuksissa ovat nousseet esiin kolme keskeistä stressistä selvitymisen mekanismia, joita ovat suunnitelmallinen ongelman ratkaisu, emootioiden käyttö, sekä tämän tutkimuksen kannalta oleellinen mekanismi, sosiaalisen tuen käyttö. Haikosen havaintojen mukaan sosiaalinen tuki on mainittu yhtenä yleisimpänä stressistä selvitymisen keinona. Sosiaalinen tuki auttaa ihmistä asettamaan tilanteen realistisiin mittapuihin, pohtimaan ratkaisukeinoja sekä kolmantena näkökulmana puhuminen lievittää stressiä. (Haikonen 1999, 35-36)

Maatalousvaltaisessa yhteiskunnassa riittävä sosiaalinen tuki saatiin lähiyhteisöstä. Modernissa yhteiskunnassa niiden rinnalle syntyivät ei-yhteisölliset, viralliset ja pysyvät toimijaryhmät. Postmodernille yhteiskunnalle puolestaan on tyyppistä verkostot. (Kopakkala 2008, 34-36) Englantilainen sosiaaliantropologi John Barnes otti käyttöön sosiaalisen verkoston käsitteen 1950-luvulla. (Sosweb 2013) Verkostoilla tarkoitetaan monitahoisia ei-hierarkisia järjestelmiä, joissa toimii useita ihmisiä. Ihmiset ovat keskenään kanssakäymisissä ja vaikuttavat toisiinsa, vaikka eivät muodostakaan kunakin hetkenä selvärajaista ryhmää. Tietotekniikan kehitys on tehnyt mahdolliseksi aivan uudenlaisten verkostojen muodostumisen. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2003, 175-176)

Verkosto liittyy pikemminkin vuorovaikutuksen mahdollisuuteen eikä suoraan

tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Verkoston jäsenet tietävät voivansa tarvittaessa ottaa yhteyttä muihin verkoston jäseniin. Verkostoitumiseen liittyykin lupaus suhtautua suopeasti saman verkoston jäseneen ja hänen ehdotuksiin. Verkosto muodostuu potentiaalisista tiedonvälitys- ja vaikutuskanavista, joiden solmukohdina voivat toimia paitsi ihmiset myös organisaatiot ja erilaiset ryhmät. Sosiaaliin verkostoon voi kuulua ilman, että sitä itse edes tiedostaa ja ilman, että tuntee verkoston kaikkia muita jäseniä. Työelämän verkostot ovat usein tarkemmin rajattuja, esimerkiksi tiettyyn sähköpostin jakeluryhmään kuuluvia. Pienet, kiinteät verkostot, jossa jäsenet tuntevat hyvin toisensa, tukevat hyvin vahvasti yksilön identiteettiä, mutta voivat myös olla esteenä muutokselle. (Kopakala 2008, 34-36)

Sosiaalinen verkosto voidaan jakaa neljään lohkoon. Niistä ensimmäiseen kuuluvat se perhe, jonka kanssa asuu samassa taloudessa. Toiseen lohkoon luetaan kuuluvaksi muut sukulaiset, joiden kanssa ei asuta. Kolmannessa lohkossa ovat päivittäiset suhteet kuten koulu ja työ. Neljanteen lohkoon kuuluvat muut ihmissuhteet kuten ystävät, naapurit ja ammattiauttajat. (Seikkula 1994, 21-23) Tämä on kuitenkin vain yksi tapa luokitella sosiaalisia verkostoja eikä jako nyky-yhteiskunnassa ole enää niin yksiselitteinen.

Yksilölliset stressinhallintakeinot ratkaisevat sen, missä määrin jaksamme toimia työssä ja työyhteisön ihmissuhdeverkostossa. Omassa työyhteisössä saatu sosiaalinen tuki lisää stressinhallintaa. Parhaimmillaan työyhteisössä annetaan sekä tiedollista että emotionaalista tukea. Tietotuki on yhteisöllinen stressinhallintakeino. Se tarkoittaa, että työyhteisössä keskustellaan aktiivisesti työhön liittyvistä koko työyhteisöä koskevista ongelmista ja etsitään yhteisesti ratkaisuja. Emotionaalinen tuki on toisen hyväksymistä ja kuuntelemista. Työyhteisön kommunikaatiotyyli kertoo, saadaanko siellä muilta emotionaalista tukea. Myös myönteisen palautteen antaminen on emotionaalista tukea. Opettajan väitetään saavan työstään harvoin kiitosta; oppilaat eivät ole tottuneet kiittämään opettajaa hyvin tehdystä työstä eivätkä kollegat tule sitä tehneeksi. Monen koulunjohdajan mielestä kiitokseksi riittää juhlapuheen virallinen kiitos. (Himberg 1996, 48-49)

4 KOULUTTAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

4.1 Kouluttajan työn kuormitustekijät

Kouluttajien fyysinen kuormittavuus työssä on yleensä pieni. Silmien väsyminen, äänen ja kuulon rasitustekijät, kurkun kuivuus ja käheys sekä istumatyöstä johtuvat tukielimistön heikkeneminen ovat yleisimmät fyysiset ongelmat. Yhä enenevässä määrin on fyysisen väkivallan uhka tullut myös esille ja se heijastuu myös henkisellet puolelle. Työtapaturmia opetustyössä sattuu hyvin vähän. (OPH, Jussi Onnismaa; Opettajien työhyvinvointi 2010, 10) On huomioitava, että useat opetusalan työkuormitukseen liittyvät tutkimukset käsittelevät perusopetuksen tai yliopiston opettajia. Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa toimivan kouluttajan fyysistä työkuormitusta sen sijaan on käsiteltävä alakohtaisesti: esimerkiksi rakennus- ja sähköalan kouluttajien työasennot ja –liikkeet poikkeavat pelkästä ”luokkahuoneopetuksesta”.

Työstressi ja -uupumus ovat yleisiä ja yleinen sairauspoissaolojen syy. Työuupumukseen on monia syitä, mutta Marjalan (2009) mukaan työuupumus kehittyy ja kasvaa hitaasti asteittain seurauksena siitä, että työntekijä on antanut itsestään liikaa resursseihinsa verrattuna ja saanut työpanoksesta itse liian vähän vastineeksi. Huono työn ja opetuksen suunnittelu lisää stressitekijöitä. Psykkistä kuormitusta lisäävät itsesäätelyn puuttuminen, kiire, yksitoikkoisuus, liiallinen vastuu tai ihmissuhteiden kuormittuneisuus. Myös töiden jakoon liittyvä stressi voi merkitä rooliepäselvyyksiä ja konflikteja. Esimerkiksi johtajuusongelmat, huoli työn jatkuvuudesta tai ammatillisten kehittymismahdollisuuksien puute vaikuttavat psyykkiseen kuormittavuuteen. (Launis & Koli 2005) Uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto ovat työuupumusta kuvaavia häiriöitä.

Tieto- ja viestintätekniikan (tvt) käyttäminen opetuksessa voi aiheuttaa joillekin kouluttajille erilaisia stressi- ja ahdistustilanteita. Kaikki eivät luota omiin taitoihin tai eivät kykene näkemään tv:n tarjoamia mahdollisuuksia opetuksessa. Myös pelko tuen puuttumisesta tai hankalasta saatavuudesta koskien tv:n ongelmia voi aiheuttaa ylimääräistä stressiä. Tukea tvt-asioihin voi olla saatavilla mutta ko. tukipalveluja ei välttämättä tunneta tai niitä ei mielletä kouluttajille tarkoitetuiksi palveluiksi.

4.2 Työssä koetut haasteet aikuiskoulutuksessa

Työn haasteet aikuiskouluttajilla ovat osittain erilaisia kuin nuorten kanssa työskentelevillä. Aikuisilla on elämäkokemusta ja osaamista, joka tulee ottaa huomioon opetuksessa. Henkilökohtaistaminen ammatillisessa aikuiskoulutuksessa johtaa yksilöllisiin opintopolkuihin ja jokaisen oppijan tilanne tulisi pystyä huomioimaan joustavasti. Opettajalta/kouluttajalta vaaditaan oppimisen ohjaamisen taitoja; opettajan tehtävä on tukea opiskelijan itseohjautuvuutta. Aikuiskoulutus on läheisesti sidoksissa työelämään ja kouluttajan tehtäviin kuuluu kiinteä yhteistyö työelämän toimijoiden kanssa. (Vaso & Vertanen 2000, 94-96)

Vason ja Vertasen (2000, 100) mukaan aikuiskoulutuksen toimintaympäristö elää jatkuvassa muutoksessa, joten myös koulutuksen ja kouluttajuuden on muututtava toimintaympäristön mukana. Tämä aiheuttaa haasteita kouluttajalle, kun jatkuvasti on uudistettava omaa toimintaa ja kehitettävä itseään. Lisäksi on vastattava hyvin nopeasti työelämän vaatimuksiin, esimerkiksi uuden työvälineen tullessa käyttöön on otettava se nopeasti mukaan opetukseen.

Vaso ja Vertanen (2000, 100-103) listaavat aikuiskouluttajalle asetettuja osaamisvaatimuksia tähän tapaan:

- Opettajan on oltava hyvä substanssiosaaja
- Opettajan on oltava oppimisen asiantuntija, pedagogi ja oman työnsä tutkija
- Opettajat ovat ohjaajia ja oppimisympäristöjen luoja
- Opettajat ovat moniosaajia: yhteyksien luoja, kouluttajia, markkinoijia ja konsultteja
- Opettajan on oltava tietotekniikkaosaaja.

Osaamisvaatimusten lista on pitkä ja moniulotteinen, mutta kuinka niihin pääsemistä tuetaan organisaatiotasolla ja miten tukiverkostoja voidaan kehittää niin, että tarvittavaa osaamista olisi mahdollista ylläpitää.

4.3 Palautteen ja palkitsemisen merkitys työssä jaksamiselle

Yksi suomalaisen työyhteisön suurimmista puutteista on myönteisen, kannustavan palautteen puute. Vaikeaa on paitsi kiittäminen, myös kiitoksen vastaanot-

taminen. (Ilmarinen 1992) Kiitoksen vastaanottaminen voi olla vaikeaa, koska silloin ikään kuin paljastaa, kuinka riippuvainen on muiden kiitoksesta. Lisäksi kulttuuriimme kuuluu vaatimattomuus ja itsensä vähättely. Kiitosta saava voi käyttäytyä aggressiivisestikin kiitosta saadessaan, jos hän on sitä jo pitkään kaivannut saamatta tunnustusta. Jotkut saattavat vähätellä kiitosta siinä pelossa, että muut työyhteisössä tulevat kateellisiksi. (Heiske 1997)

Kiittämisen voi tehdä vaikeaksi se, että epäilee kiitoksen kohteen kykyä ottaa kiitos vilpittömänä vastaan, tai jos kiittäjä ei pidä itseään ”riittävän pätevänä” kiittämään tai mikäli hän arvelee kiitoksen kohteen tietävän varsin hyvin ilman kiitoksiakin olevansa hyvä. Kiitoksen pelätään tekevän ylimieliseksi, vaikka ihminen, joka todella tuntee itsensä arvostetuksi, harvoin sitä on. Ihmisen on vaikea kiittää muita, jos häntä itseään ei ole koskaan kiitetty. Työyhteisöissä, joissa ihmiset eivät tunne riittävän hyvin toistensa työtä, voi olla vaikea osoittaa arvostusta. (Heiske 1997)

Usein esimiehiltä odotetaan kiitosta, mutta ei huomata antaa sitä heille itselleen. Kiitoksen on tärkeää olla realistista eli ei tulisi kiittää itsestään selvistä asioista tai asioista, jotka itse asiassa ovatkin epätoivottavia. Kiitosta toivotaan usein paitsi teoista, myös ihmisen luonteesta tai muista omaan itseen liittyvistä ominaisuuksista. Positiivinen palaute parantaa usein ihmisten työmotivaatiota ja antaa energiaa. Positiivinen palaute tulisi nähdä luonnollisena osana työyhteisön arkipäivää, eikä ”mekaanisena toimintona”, joka ikään kuin kuitataan vastaanotetuksi. Negatiivinen palaute voi aiheuttaa sen, että ponnistellaan kovemmin, jotta saataisiin moite muutettua kiitokseksi. Jatkuva negatiivinen palaute taas syö työkykyä. (Heiske 1997)

Jos työyhteisö haluaa ehkäistä työuupumusta, sen tulisi tarjota työntekijöilleen aitoa palautetta. Hyvässä työyhteisössä siedetään ajoittaista aggressiivisuuttakin eli jokaista sanaa ei tarvitse jatkuvasti varoa. Palautteen puute voi saada työntekijän tuntemaan, ettei hän ole tarpeen työpaikalla, että kukaan ei edes huomaa, mitä hän tekee. (Heiske 1997) Eräässä tutkimuksessa opiskelijoita joko moitittiin, kiitettiin tai jätettiin ilman palautetta luovaa ongelmanratkaisua vaativan tehtävän jälkeen. Ilman palautetta jääneiden itsetunto laski yhtä paljon kuin moitteet saaneilla. (Goleman 1999)

Siegristin ponnistelu-palkitsevuusmallin mukaan työssä ponnistelun terveysvaikutukset riippuvat vastineesta eli stressiin sairastumisriski on suuri, kun runsas ponnistelu tuottaa vain vähäisen palkkion. Tärkeitä vasteita ovat palkka, arvostus ja vakaa asema. (Ahola 2006) Henkilökunta odottaa hyvistä tuloksista vastaavaa korvausta eli kunnollista rahapalkkaa. Houkuttelevia palkitsemismenetelmiä voidaan käyttää paitsi motivointikeinona myös kilpailukeinona henkilökuntaa rekrytoitaessa. Rahallinen lisäkorvaus ei kuitenkaan aina riitä korvaamaan kasvavien työpaineiden vaatimia uhrauksia ja ponnisteluja etenkin korkeimpien palkkaluokkien keskuudessa. Onkin pyritty keksimään muita tapoja palkita ja kiittää, mutta usein verottaja tulkitsee ne luontaisetuina. On selvää, että ilman motivoitunutta ja ammattitaitoista henkilökuntaa ei kiristyneessä markkinatilanteessa ole mahdollisuutta selvitä kilpailusta hengissä. (Ilmarinen 1990) Koulutuspalkkioiden käyttäminen motivoinnin keinona tulee varmasti lisääntymään. Rahalla palkitseminen voi kääntyä itseään vastaan, kun ihmiset tottuvat siihen ja he pitävät sitä saavutettuna etuna. Jos rahapalkkio annetaan sattumanvaraisesti eivätkä sen myöntämisen perusteet ole kaikille selvillä, siitä seuraa helposti kateutta. (Salmimies 1998)

Jokainen työntekijä kaipaa tunnustusta esimieheltään ja organisaatioltaan, sillä emme tee työtä itsellemme, vaan organisaatiolle, tiimillemme, esimiehellemme jne. ja vastavuoroisesti haluamme kuulla, että meitä arvostetaan. Tulee muistaa kiittää paitsi ”huippuja” myös niitä, jotka tekevät työnsä normaalisti, kyllin hyvin. Eri ihmistyytit tarvitsevat erilaista palautetta ja eri asioista, mikä aiheuttaa esimiehelle lisähaasteita. (Løstinen 2006)

Esimiehen voi olla vaikea antaa aitoa palautetta, jos hän on etäinen eikä ole työssä tai työpaikalla läsnä. Kehityskeskustelu on muodollisen palautteen antamisen foorumi. Asiantuntijaorganisaatiossa vertaispalaute voi olla esimiehen palautetta arvokkaampaa. Palaute on elinehto työyhteisön ja yksilön kasvulle ja oppimiselle. Kehitys ei ole mahdollista, mikäli emme tiedä, missä olemme onnistuneet ja missä kaivataan muutosta. Kannustava palaute antaa kipinää ja taisteluhenkkeä, sekä aiheuttaa sen, että vastaanottaja pyytää helposti tarkentavaa palautetta, joka mahdollistaa parantamisen. Korjaava palaute vaatii jämäkkyyttä eikä sitä anneta julkisesti, jos se koskee henkilökohtaista suoritusta. (Juholin 2008)

5 TULOKSET

5.1 Tulosaineisto

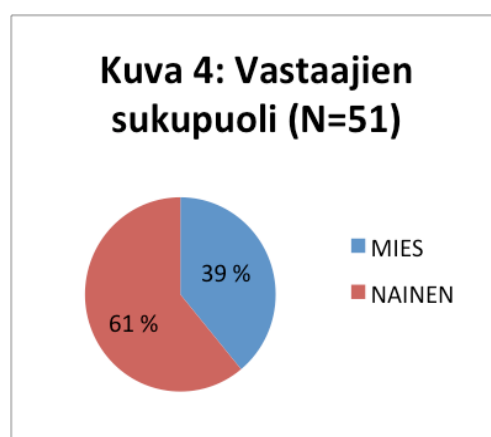
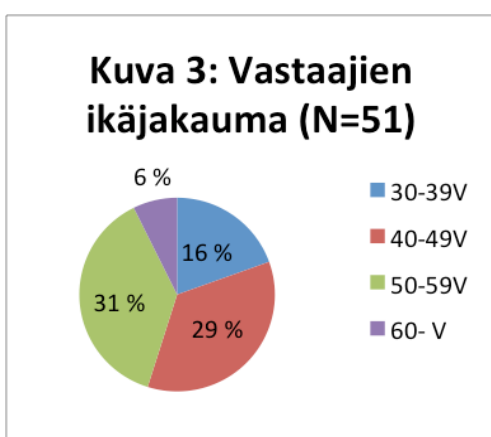
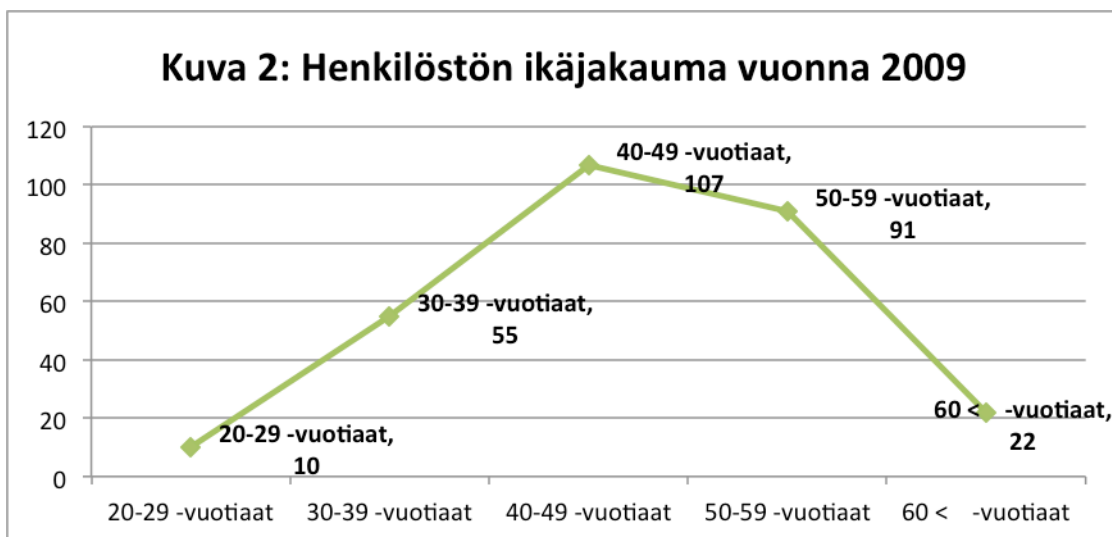
Tulosaineisto perustuu kouluttajille kohdistettuun kyselyyn (ks. liite 1). Kysely lähetettiin kaikille oppilaitoksen kouluttajapostituslistalla olevalle. Kyselyyn vastasi 62 henkilöä 170:stä. Vastanneista 14 henkilöä ei vastannut loppuun asti. Kyselyn lähettämisen yhteydessä tuli n. 10-15 henkilöltä automaattinen vastausviesti, että henkilö on poissa työpaikalta äitiysloman tai muun vapaan johdosta. Tiedossa on myös se, että osa listalla olevista on sivutoimisia tai työsuhde on päättynyt eläköitymisen tai muun syyn takia.

Kysely avattiin 62 kertaa, mutta taustatietokysymyksiin vastaajia oli vain 51. Mielenkiintoista kyllä esimerkiksi stressitekijöitä koskeviin kysymyksiin vastasi useampi henkilö kuin taustatietokysymyksiin eli 58 henkilöä. Tulokset on aineiston perusteella jaettu seuraavaan kolmeen osa-alueeseen: 1) kouluttajien kokemat stressitekijät, 2) tukiverkostot ja niiden kehittäminen sekä 3) kouluttajien kokemukset palautteen saamisesta.

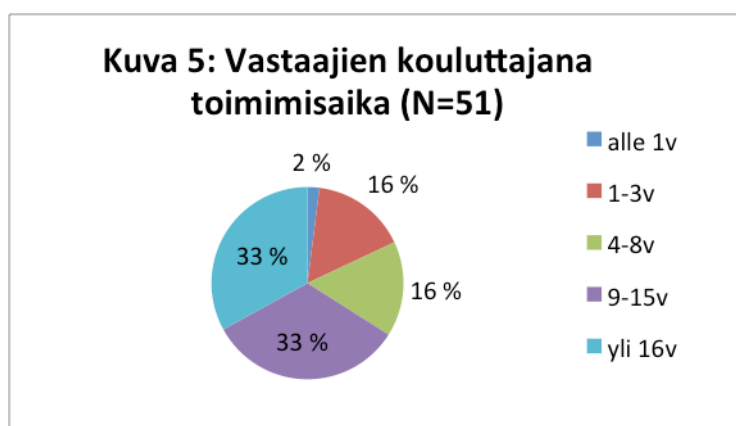
5.2 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien taustatiedot vastasivat melko hyvin koko oppilaitoksen kouluttajien taustatietoja (vrt. henkilöstökysely 2009). Ikäjakauma, sukupuolijakauma ja pedagogisesti pätevien määrä on samankaltainen koko oppilaitoksessa ja kyselyyn vastanneiden osalta. Oppilaitoksen koko henkilöstöstä suurin osa noin 70 prosenttia on iältään 40-59 -vuotiaita (kuva 2).

Kyselyyn vastaajista 60 % oli 40-59 -vuotiaita eli hieman vähemmän kuin oppilaitoksen henkilökunnasta kokonaisuudessaan. Luvut eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoiset, koska kyse on koko henkilöstön ikäjakaumasta, ei vain kouluttajista. Kouluttajien osuus koko oppilaitoksen henkilökunnasta on n. 73 % (v. 2009) Vastaajista naisia oli n. 60 % ja vastaavasti miehiä n. 40 %. Koko henkilöstöstä miehiä on 46 % ja naisia 54 % (v. 2009).



Vastaajista peräti 33 % oli toiminut kouluttajina enemmän kuin 16 vuotta ja yhtä paljon oli 9-15 vuotta kouluttajana toimineita. Kokeneet kouluttajat muodostivat siis vastaajajoukon enemmistön, josta myös vastaajien ikäjakauma antaa viitteitä. Pedagoginen pätevyys oli 82 % vastaajista, mikä on lähes täsmälleen sama lukema kuin oppilaitoksen päätoimisisista kouluttajista kokonaisuudessaan on pedagogisesti päteviä (81 % v. 2012).



5.3 Kouluttajien kokemat stressitekijät

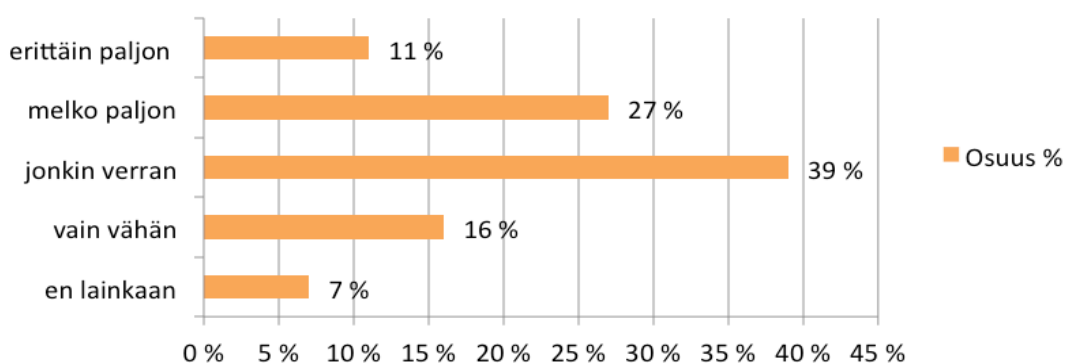
Kyselyyn vastanneista 38 % ilmoitti kokevansa stressiä työssään melko paljon tai erittäin paljon (kuva 6 ja 7). Sukupuolten välillä ei ilmennyt eroa stressikokemusten yleisyyden suhteen. (ks. liite 2)

Kuva 6: Koetko stressiä työssäsi kouluttajana toimimisajan mukaan (Vastaajia 44)

Koetko stressiä työssäsi?	Vastaajien lukumäärä	Osuus %
en lainkaan	3	7 %
vain vähän	7	16 %
jonkin verran	17	39 %
melko paljon	12	27 %
erittäin paljon	5	11 %
Yhteensä	44	100 %

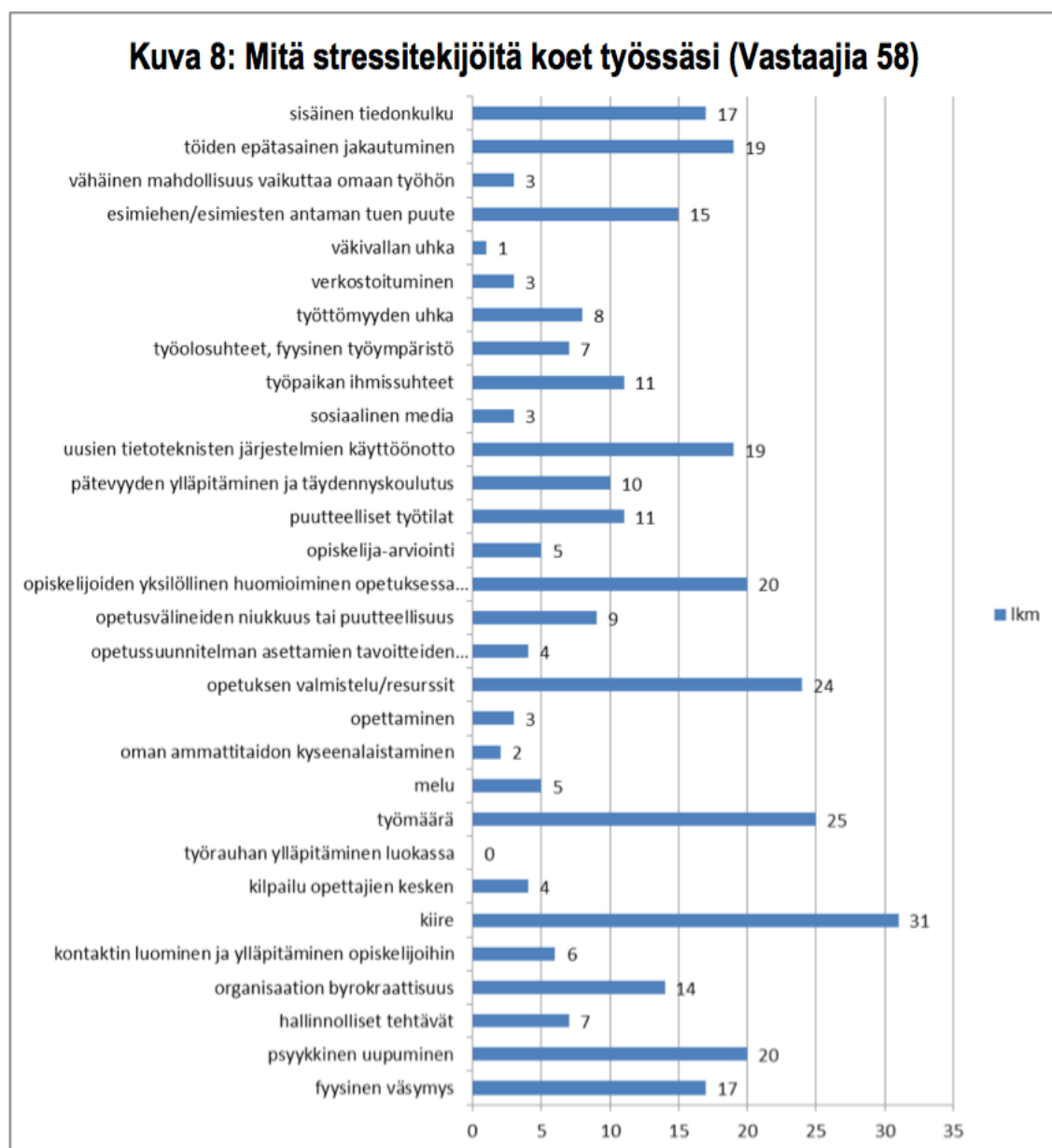
Kouluttajana toimimisajan mukaan tarkasteltuna ei voida vetää yleisen tason johtopäätöksiä stressikokemusten yleisyydestä, koska vastaajat jakautuvat tilastollisesti tarkasteltuna liian pieniin luokkiin.

Kuva 7: Koetko stressiä työssäsi? % (N=44)



Kysymykseen ”mitä stressitekijöitä koet työssäsi?” vastasi yhteensä 58 vastaajaa. Kyselyyn vastanneista 53 % koki kiireen aiheuttavan stressiä omassa työssään. Kiireeseen olennaisesti liittyvän työmäärän koki vastaajista 43 % stressaavan nykyisessä työssään. Edelleen kouluttajat kokivat stressaavana opetuksen valmistelun sekä resurssointiin liittyvät asiat (41 %) (ks. kuva 8).

Vähiten stressiä aiheuttivat väkivallan uhka (1 maininta) ja työrauhan ylläpitäminen luokassa (ei yhtään mainintaa). Kyselyn valossa näyttäisi, että tältä osin kouluttajat kokevat työympäristönsä turvallisenä (ks. kuva 8).



5.4 Tukiverkostot ja niiden kehittäminen

Kyselyllä kartoitettiin erityisesti kouluttajien kokemusta organisaation tarjoamien tukiverkostojen riittävyydestä. Kaikista vastanneista organisaation tukiverkostot koki riittävinä 54 % (N=46) vastanneista ja vastaavasti 46 % taas koki, että tukiverkostot eivät ole riittävät. Naisten ja miesten välillä oli havaittavissa eroavaisuuksia suhteessa siihen, koetaanko oman organisaation tarjoamat tukiverkostot riittävinä (ks. kuva 9).



Kyselyyn vastanneista miehistä valtaosa eli 71 % koki organisaation tarjoamat tukiverkostot riittävinä ja vain 29 % koki, että organisaation tarjoamat tukiverkostot eivät ole riittävät. Kyselyyn vastanneista naisista puolestaan vain 45 % koki organisaation tarjoamat tukiverkosto riittävinä. Hieman yli puolet vastanneista naisista 55 % koki, etteivät organisaation tarjoamat verkostot ole riittävät.

Liittykö ilmiö siihen, että naiset käyttävät sosiaalisia keinoja keinoina miehiä useammin? Kinnunen (1985) on tutkinut opettajien stressistä selvitysmiskeinoja ja löytänyt emotionaalisen, sosiaalisen ja rationaalisen selvitymisen profiilin. Kinnusen havainnon mukaan naiset turvautuivatkin sosiaalsiin keinoihin miehiä useammin, kun taas miehet turvautuivat rationaalisten keinojen käyttöön. (Häikönen, 2009, 37-38) Voisiko naisten ja miesten välisten vastausten eroa selittää se, että naiset kaipaavat enemmän sosiaalisten verkostojen tukea stressitilanteissa?

Erityisen merkittävä havainto tutkimuksemme perusteella on alle kolme vuotta opettajina toimineiden kokemukset organisaation tarjoamien tukiverkostojen riittävyydestä (ks. kuva 10). Alle yksi vuotta kouluttajana toimineista kaikki koivat organisaation tarjoamat tukiverkostot riittämättöminä. Samoin alle kolme

vuotta kouluttajina toimineista valtaosa kokee organisaation tarjoamien tukiverkostojen olevan riittämättömät. Toisaalta vastaajien määrä oli näiden osalta vain yhteensä kahdeksan henkilöä eli kovin yleisiä johtopäätöksiä tästä ei voida vetää. Laadullisesti tarkasteltuna kuitenkin näyttää, että kouluttajan uran alkuvaiheeseen olisi hyvä suunnata enemmän tukea organisaation puolelta.



Tyytyväisyys organisaation tarjoamien tukiverkostojen näkökulmasta alkaa laskea yli 16 vuotta kouluttajana toimineilla, kun ko. ryhmään kuuluvista vastaajista vain 50 % koki organisaation tarjoamat tukiverkostot riittävinä. Pedagogisen pätevyyden ja vailla pedagogista pätevyyttä olevien kouluttajien tyytyväisyydessä organisaatioiden tarjoamien tukiverkostojen riittävyyteen ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia (ks. kuva 11).

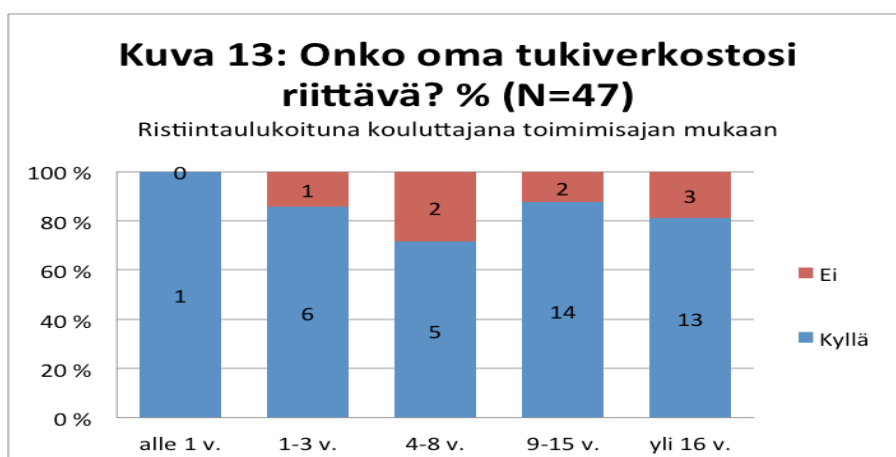
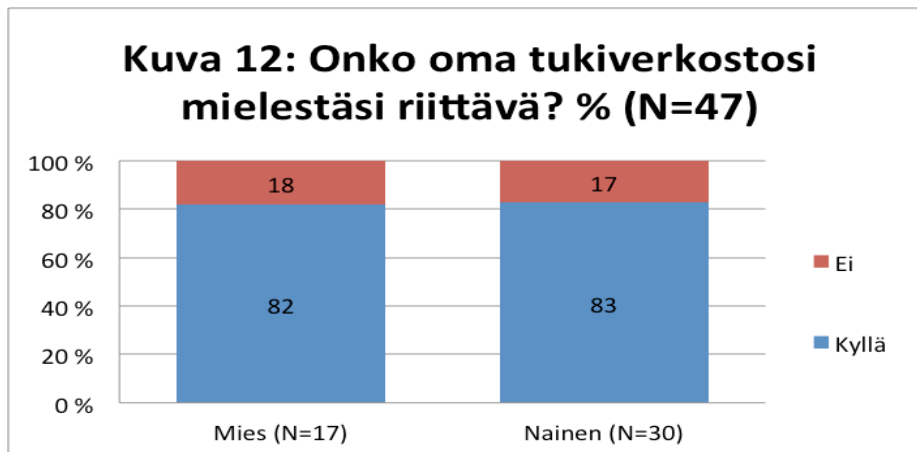


Organisaation tukiverkostojen riittävyydestä kysyttiin vielä avoimena jatkokysymyksenä: ”jos vastasit ei, niin arvioi miksi? Millaisiin asioihin kaipaat tukea ja miltä tahoilta sitä omasta mielestäsi tulisi saada?”. Avoimeen kysymykseen vastasi 23 henkilöä ja yksi useimmin mainituista oli esimieheltä saatavan tuen puute. Muutama vastaaja nosti oman esimiehen lisäksi myös ylimmän johdon roolin

esille. Luokkavarausten tekeminen, tietotekniset järjestelmät, opetusmateriaalin saatavuus yms. käytännön jokapäiväiset asiat saivat muutamia mainintoja. Myös yksin työskentely ja vertaistuen puute mainittiin useammassa lomakkeessa. Osa vastaajista koki, että tukea ei saa juuri mihinkään ja vastauksista kuvasi jopa toivottomuutta: ”asioille ei tehdä mitään”, ”omaa työtä mitätöidään”, ”osaaminen rapaantuu”, ”ilmapiiri ei tällä hetkellä tue opettajan oppimista”.

Toiveita siitä, miten tukiverkostojen pitäisi toimia (s-postilla, puhelimitse, kasvotusten) kysyttiin samoin avoimella kysymyksellä. Siihen vastasi 22 henkilöä, joista suurimmalla osalla kävivät kaikki erilaiset tavat, kunhan tukiverkostot vain toimivat. Yksittäisistä tavoista eniten mainintoja sai kuitenkin kasvotusten tapahtuva toiminta. Osa vastaajista toivoi tyky-toimintaa ja keskustelua vertaisryhmissä.

Vaikka organisaation tarjoamien tukiverkostojen suhteen löytyi kehitettävää, henkilökohtaisten tukiverkostojen suhteen valtaosa oli tyytyväisiä. Tässä suhteessa ei ollut havaittavissa merkittävää eroa miesten tai naisten välillä (kuva 12).



Myöskään kouluttajana toimimisajalla ei ollut merkittävää vaikutusta, kun arvioitiin omien tukiverkostojen riittävyyttä (ks. kuva 13). Myöskään pedagogisen pätevyyden suhteen arvioituna ei ollut merkittävää eroa omien tukiverkostojen riittävyydessä. Riippumatta vertailukohteesta omat tukiverkostonsa koki riittäviksi noin 80 % vastaajista ja vain 20 % koki, että omat tukiverkostot eivät ole riittävät (ks. esim. kuva 11).

Erilaisten tukiverkostojen merkitystä pyrittiin selvittämään kysymyksellä ”mitä seuraavista tukiverkostoista käytät ja kuinka tärkeitä ne ovat työssä jaksamisesi?”. Vastausvaihtoehtoina eri tukiverkostojen kohdalla olivat: ei tärkeä, ei kovin tärkeä, melko tärkeä ja hyvin tärkeä. Vastausten tulkintaan haasteita aiheuttaa se, että vaihtoehtoskaalassa ei ollut lainkaan vaihtoehtoa ”en käytä”, vaikka kysymyksessä kysyttiin myös tästä. Mahdollisesti em. vaihtoehdon puuttumisen takia vastaajien määrä vaihteli tässä kyselyn kohdassa 36 ja 48 vastaajan välillä.

Vastausten mukaan kouluttajien merkittävin tukiverkosto oli perhe. Vastaajista 98 % (N=48) piti perhettä melko tärkeänä tai hyvin tärkeänä. Toiseksi tärkeimpänä tukiverkostona kyselyyn vastanneilla olivat ystävät/kaverit. Ystäviä/kavereita melko tärkeänä tai hyvin tärkeänä piti 94 % (N=46) vastaajista. Kolmanneksi tärkeimpänä kouluttajien työhyvinvointia tukevana verkostona vastaajat pitivät lähikollegoita. Vastanneista 87 % (N=45) piti lähikollegoita melko tärkeänä tai hyvin tärkeänä. Työparia piti melko tärkeänä tai hyvin tärkeänä tukiverkoston osana 83 % vastanneista (N=40), myös muut työkaverit 71 % (N=45) nähtiin tärkeinä työhyvinvointia tukevinä verkostoina. Mielenkiintoista on, että esimiehen tarjoama tuki nähtiin vasta kuudenneksi tärkeimpänä kouluttajan työhyvinvointia tukevana verkoston osana; 68 % vastanneista piti esimiestä melko tärkeänä tai hyvin tärkeänä osana omaa tukiverkostoaan (N=45) (ks. liite 3).

Kyselyyn vastanneista osa nosti esiin myös kouluttajan työn yksinäisyyden ja työparin puuttumisen. Kyselyyn vastanneet kouluttajat toivoivat, työparityöskentelyn ja tiimityön kehittämistä, jottei yksi kouluttaja vastaa yksin tietystä koulutusalasta. Esimiehen merkitys tukiverkostossa nähtiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä.

Työterveyshuollon roolia osana omaa tukiverkostoa piti melko tärkeänä tai hyvin tärkeänä 61 % (N=44) vastaajista. Oppilaitoksen opiskelijat osana omaa tuki-

verkostoa jakoivat vastaukset koko skaalalle melko tasaisesti samoin yhteisöt (esim. seurakunnat ja harrastukset) jakoivat vastaukset laidasta laitaan suhteellisen tasaisesti. Vähäisin merkitys kyselyn mukaan oli omilla entisillä opettajilla ja omilla entisillä opiskelijoilla. Melko pieni merkitys tukiverkostona oli myös muiden oppilaitosten opettajilla. Muina tukiverkostoina yksittäiset vastaajat mainitsivat mm. ulkoiset ammatilliset verkostot, hankekumppanit toisissa oppilaitoksissa, tuki- ja tietopalvelut netissä sekä liikuntaharrastuksen.

5.5 Työpaikan tukiverkostot ja stressitekijät

Vastaajista 56 % (N=57) koki tarvitsevansa työpaikan tukiverkoston apua, tukea tai ymmärrystä kiireeseen, työnjakoon ja töiden priorisointiin liittyvissä asioissa. Vastaajista 40 % toivoi työpaikan tukiverkoston tukea uusiin työtehtäviin perehdyttämiseen liittyvissä asioissa. Osaaminen ja työtehtävistä suoriutuminen nousivat kolmanneksi tärkeimmäksi tuen tarpeen kohteeksi (29 %) (ks. kuva 14).



Muina yksittäisissä lomakkeissa mainittuina stressitekijöinä, joihin kaivattaisiin työpaikan tukiverkostojen apua, vastaajat nostivat esiin mm.

- etätyömahdollisuuksien lisäämisen – helpottaisi erityisesti perheellisten tilannetta
- työyksikön työntekijöiden asiantuntijuuden käyttöä töiden suunnittelussa.
- esimiestyön puutteeseen
- työkuorman tasaamiseen kouluttajien välillä
- yt-neuvotteluiden jatkuminen
- töiden organisoinnin, opetuksen valmistelun

- tietokoneiden ja työtilojen toimivuuden

Kouluttajilta kysyttiin myös näkökulmaa, kuinka kouluttajien mielestä oppilaitoksen tukiverkostoja tulisi kehittää. Kyselyyn vastanneista 62 kouluttajasta yhteensä 26 kouluttajaa kirjoitti avoimeen kysymykseen kehittämis ehdotuksia. Esimiestyöskentely nousi esiin yhteensä neljässä vastauksessa. Esimieheltä saatava palaute koettiin tärkeäksi ja palautetta toivottiin myös muulloin kuin kehityskeskusteluissa.

”Esimiehen tarjoama tuki on vähäistä, koska ei ymmärrä oman työni/tiimimme työn sisältöä. Esimies sijaitsee lisäksi eri toimipisteessä, jolloin kommunikointi tapahtuu pääosin puhelimesta ja s-postilla, mikä ei toimi hyvin.”

Esimiehille toivottiin myös lisää koulutusta henkilöstöjohtamiseen, jotta he pystyisivät paremmin tukemaan alaisiaan. Vastauksissa nousi esiin myös esimiesten työkuva laajuus suhteessa työaikaan.

”Esimiestyötä pitäisi kehittää eli tällä hetkellä koulutuspäälliköt ja toimialajohtajat tekevät kaikenlaista ”mukavaa”, mikä ei varmastikaan yritysmaailmassa esimiestyöhön kuulu (esim. johtotehtävissä olevat henkilöt kouluttavat itse, vetävät hankkeita, hakevat päätöstilaisuuden ruusuja kukkakaupasta yms. samaan aikaan kuin kouluttaja laatii tutkinnon järjestämissuunnitelmaa), kun aikaa pitäisi jättää myös sille esimiestyölle eli työntekijöiden ohjaukseen ja tukemiseen.”

Esimiesten toivottiin myös kysyvän alaisiltaan palautetta organisaatioon liittyvissä uudistuksissa. Työnohjauksen tarve sekä perehdyttäminen nousivat muutamassa vastauksessa esiin.

”Työnohjaus kuulostaisi mahtavalta. Tiedän, että moni on sitä saanut, vaan itse en 10-vuoden aikana koskaan. Pienikin tsekkaus tekisi hyvää ja selkiyttäisi ajatuksia.”

Osa kouluttajista koki uudet työtehtävät ja työssä käytettävät ohjelmat raskaina, sillä perehtymiseen ei ole riittävästi oman työn ohella aikaa.

Toisaalta eräässä vastauksessa nostettiin esiin myös yksilöllinen muualla kuin omassa organisaatiossa tapahtuva työhyvinvointia tukeva toiminta.

”Itse kaipaisin tällä hetkellä parin viikon kuntolomaa, mutta kerran evätyn Aslakin jälkeen olen heittänyt KELA:n kuviot menemään! Minulle sopisi parhaiten yksilöllinen muualla kuin omassa organisaatiossa tapahtuva aktiivinen huolenpito (jossa itse sub-

jehti). Pienryhmät yli toimiala- ja koulutusrajojen vois olla aika kivoja! Napakka ajankäyttö, pieni porukka, ohjattu, yksi teema tai teemanpoikanen.”

Mentoroinnin osa vastaajista koki tarpeellisenä, mutta totesi, ettei mentorointia käytännön tasolla ole ollut kiireestä johtuen mahdollista toteuttaa. Työssäjakamista ja kouluttajan ammatillista kehittymistä tukemaan toivottiin mentorointia ja verkostoitumista kouluttajien kesken etenkin ensimmäisten vuosien aikana.

”Nimetään mentorit uusille halukkaille työntekijöille vuodeksi riippuen työtehtävistä, kiertävätkö ne koulutuksen syklissä vai jatkuvat samanlaisina hamaan tulevaisuuteen.”

Verkostoituminen ja tiimityöskentely nähtiin työhyvinvointia tukevana asiana, jotta kouluttajan ei tarvitsisi yksin kantaa vastuuta omasta koulutusalaan. Yhteishengen kohottaminen tuli muutamassa vastauksessa esiin. Yhteishengen kohottamiseksi toivottiin esimerkiksi työkykyä ylläpitävää tyky-toimintaa.

5.6 Kouluttajien kokemukset työstä saadusta palautteesta

Kyselyyn vastanneet kouluttajat kokivat saavansa eniten palautetta opiskelijoilta. 38 vastaajasta 27 kertoi avoimessa kysymyksessä, ”keneltä ja mistä asioista saat palautetta”, saavansa palautetta opiskelijoilta. Opiskelijoilta kerrottiin saavan palautetta mm. opintojaksoista ja koulutuksesta. Vastaajista 4/22 toivoi saavansa palautetta opiskelijoilta.

”Opiskelijoilta säännöllisesti palautetta siitä, onko opittu sitä, mitä olisi pitänyt, ja mahdollisia muutosehdotuksia.”

Esimiesten toivottiin huomioivan myös opiskelijoilta saatavan palautteen.

”Opiskelijoilta saatava palaute on tärkeintä ja motivoi enemmän. Välillä toivoisi, että esimiehet ja päättävät tahot huomioisivat päätöksissään opiskelijoilta saadun palautteen ja pitäisivät sitä merkittävänä.”

Esimieheltä palautetta kertoi saaneensa 18/38 vastaajaa. Esimieheltä saatu palaute koettiin varsin tärkeänä. Kysymykseen ”keneltä haluaisit palautetta ja minin asioihin?” vastasi yhteensä 22 kouluttajaa. 12/22 kouluttajasta toivoi saavansa palautetta esimieheltä. Esimieheltä toivottiin palautetta työssä onnistumi-

sesta. Esimiehiä toivottiin myös hyödyntämään kouluttajien osaamista ja käytännön näkemystä kouluttajan työstä erilaisia päätöksiä tehdessään.

”Paras palaute on se, että esimies osoittaa käytännön toimin, että olen asiantuntija omassa työssäni ja osaa hyödyntää asiantuntemustani pyytämällä minua (tai kollegoitani) mukaan sellaisiin tilanteisiin, joissa tarvitaan syvempää ymmärrystä työmme sisällöstä.”

Palautteen antamisen tavassa toivottiin rehellisyyttä sekä aitoutta.

”Kun jokin asia onnistuu ja työasiat menevät eteenpäin, niin olisi mukava kuulla todella täydestä sydäimestä tulevaa positiivista palautetta eikä vain sellaista näennäistä tekohymy huulilla sanottua näennäispalautetta, että ”hieno juttu”. Annan omille opiskelijoilleni huomattavasti laadukkaampaa palautetta ja toivoisin saavani samanlaista myös esimiehiltäni.”

Palautteen antamisessa toivottiin huomion kiinnittämistä onnistumisiin. Palautetta toivottiin myös tehdyistä linjauksista sekä niiden toimivuudesta käytännössä.

”Haluaisin ennen kaikkea linjauksia mitä kehitetään, miten, sekä aikataulut ja seuranta, että näin myös tapahtuu ja että tehtyjä päätöksiä kaikki noudattavat. Esim. hallinnolliset työt, opetusohjelmat jne.”

11/38 vastaajaa kertoi saavansa palautetta työtovereiltaan. Lähikollegoilta toivottiin myös palautetta (2/22).

”Lähikollegoiden kanssa voisi pitää joskus palautekeskusteluja työtavasta ja töiden sujuvuudesta positiivisessa hengessä.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kyselyn vastausprosentti ei noussut kovin korkeaksi. On mahdollista, että vastaajat olivat niitä, joille asiat asia on tärkeä tai omakohtainen. Toisaalta, jos kouluttajan työtilanne on hyvin stressaava ja kiireinen, ei hänellä välttämättä ole resursseja vastata ylimääräisiin kyselyihin. Myös turhautuminen erilaisiin kyselyihin on voinut vaikuttaa vastausprosenttiin. Vastausprosentin alhaisuudesta huolimatta vastauksissa nousi esille tärkeitä asioita ja kehittämisideoita organisaation henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Opettajien erilaisuus sekä stressitekijät vaikuttavat siihen, millaisia selviytymiskeinoja opettaja käyttää. Tyytyväisyys organisaation tarjoamien tukiverkostojen suhteen näyttää kyselyn mukaan tasoittuvan pidempään kouluttajina toimineiden kohdalla, jolloin valtaosa kokee organisaation tarjoamat tukiverkostot riittävinä. Tulosten perusteella voitaneen olettaa, että kouluttaja tarvitsee enemmän tukea ja ohjausta työssään uransa alkuvaiheessa. Kokemuksen karttuessa ja käytäntöjen tullessa tutummiksi myös työn kuormittavuus uuden työn sisäistämisen suhteen saattaa laskea.

Pedagogisen pätevyyden puuttuminen näyttäisi vastausten perusteella hieman suojaavan stressikokemuksilta. Tätä voi selittää kuitenkin on se, että pedagogisesti pätevät tunnistavat paremmin työlleen asetettuja vaatimuksia ja odotuksia sekä asettavat itse suurempia tavoitteita omalle työlleen, joka taas voi aiheuttaa stressikokemuksia.

Ensimmäisten vuosien aikana kouluttaja kartuttaa kokemusta kouluttajana toimimisesta sekä opetuksen järjestämisestä mukaan lukien tuntien valmistelut ja opetusmateriaalin muokkaamisen omaan käyttöön soveltuvaksi. Alkuvuosina työpaikassa kuin työpaikassa organisaation tarjoamien tukiverkostojen hahmottamiseen kuluu oma aikansa eritoten isossa organisaatiossa. Tuoreiden kouluttajien työssä jaksamista voisi auttaa perehdytyksen lisääminen sekä kokeneemman kouluttajan antama tuki ja mentorointi.

Mentorointia kaivattiinkin erityisesti työuran alkuvaiheeseen. Yksi tapa järjestää mentorointia on vertaismentorointi. Mielenkiintoista voisi olla kokeilla vertaismentorointia yli koulutus- ja toimialarajojen. Yhteinen, rajat ylittävä kehittäminen nousi esiin kyselyn myös vastauksissa. Myös uudessa organisaatorakenteessa

tähän rajojen ylittämiseen kannustetaan. Mentorointi toimii apuna hiljaisen tiedon jakamisessa ja uusien työntekijöiden perehdyttämisessä työyhteisöön sekä mukaan ottamisessa.

Kouluttajan työ on henkisesti stressaavaa ja siinä kohdataan monenlaisia opiskelijoita ja elämäntilanteita. Myös kiire, työmäärä, opetuksen valmistelu ja resurssointi aiheuttavat kyselyn mukaan stressiä kouluttajille. Kuinka työjärjestelyillä voitaisiin tukea kouluttajien työssäjaksamista? Töiden priorisointiin voisi saada uutta näkökulmaa työnohjauksen kautta. Työnohjausta voidaan järjestää yksilö- tai ryhmämuotoisena, joten myös tässä voisi hyödyntää vertaistukea.

Omat henkilökohtaiset tukiverkostot koettiin pääosin riittävinä. Ei ollut yllättävää, että tärkeimmiksi tukiverkostoiksi paljastuivat ne tahot, joiden kanssa vietämme eniten aikaa ja jotka ovat meitä lähinnä. Sitä vastoin oli yllättävää, että esimies koettiin vasta kuudenneksi tärkeäksi, työterveyshuollon mennessä edelle. Olisi tärkeää tukea kouluttajien omia tukiverkostoja esimerkiksi työn joustojen, etätyön, osa-aikatyön ja muiden vastaavien järjestelyjen avulla. Samoin harrastustoimintaan kannustaminen tukee omia tukiverkostoja. Työ- ja vapaa-ajan tasapaino tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia, mikä vaikuttaa myös työssäjaksamiseen.

Esimieheltä saatavan palautteen merkitys on tärkeä ja se nousi esiin myös kyselyn vastauksissa. Myönteistä palautetta toivottiin lisää. Toisaalta kehittävä palautekin on tärkeää, jos se annetaan rakentavassa hengessä. Palautteen antamisesta olisi hyvä rakentaa kiinteä osa työyhteisön toimintaa niin, että se kuuluu arkipäivän käytäntöihin. Esimiehen rooli työolojen rakentamisessa on merkittävä myös konkreettisten toimien ja päätöksenteon näkökulmasta, mutta meeneekö tieto työolojen kehittämisen tarpeesta esimiehelle riittävän ajoissa? Esimiehen tulee tukea alaistensa työssäjaksamista jo ennen kuin ongelmia ilmaantuu. Tutkimuksessa esiin nousi myös kouluttajia stressaava kiire, joka edelleen voi vaikuttaa siihen, kuinka paljon työssä on mahdollista käyttää aikaa keskusteluihin esimiehen kanssa. Mielenkiintoinen tutkimuskohde olisikin se, minkälaisissa asioissa kouluttajat kääntyvät esimiehen puoleen sekä missä vaiheessa stressaavaa tilannetta asioita otetaan esimiehen kanssa puheeksi.

Kyselyn tuloksia voidaan kehittämishankkeen lisäksi hyödyntää myös oppilaitoksen omassa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tulokset koskevat

kyseessä olevaa aikuiskoulutuskeskusta. Ne eivät ole yleistettävissä sellaiseen, mutta voivat antaa suuntaa tilanteeseen laajemminkin. Lisää valoa aiheeseen toisi teemahaastattelu, jolla saataisiin syvällisempää ja tarkempaa tietoa. Kyselyyn vastaaminen saattoi toimia kouluttajille hyvänä muistutuksena tukiverkostojen tarpeellisuudesta; kenties se on herätellyt ajatuksia omien tukiverkostojen kehittämistarpeista ja auttanut tiedostamaan niitä.

Lähteet

- Ahonen, G. Näsman, O. Druvan. Den personalekonomiska nyttan av mångdimensionell företagshälsovårds- och personalutvecklingsverksamhet baserad på Metal Age- konceptet i Dragsfjärds kommun (2002–2005). Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan 65, Helsingfors 2008
- Ahola, K. Kivistö, S. Vartia, M. (toim.) 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan kirjapaino Oy
- Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Artefakta 19. Hamina: AKATIIMI oy
- Antti-Poika, M. Martimo, K-P. Husman, K. 2003. Työterveyshuolto. Jyväskylä. Gummerus
- Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Helsinki. Otava
- Haikkonen, M. 1999. Konfliktteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Helsinki: Helsingin Yliopisto, sosiaalipsykologian laitos. Helsingin Yliopiston verkkojulkaisut
- Heikkinen, H., Huttunen, R., Moilanen, P. 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: Atena kustannus
- Heikkinen, H., Rovio, E., Syrjälä, L. 2007. Toiminnasta tietoon. Helsinki: Kansanvalistusseura
- Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki. Painotalo Miktor
- Himberg, L. 1996. Opettaja ja työyhteisö. Juva. WSOY
- Hyyppä, M. 1993. Mielenvireys ja uupumus. Helsinki: Yliopistopaino
- Ilmarinen. 1990. Työn ilo, tekemisen vapaus. Jyväskylä. Gummerus
- Ilmarinen. 1992. Vaali työkykyä. Jyväskylä. Gummerus
- Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous, löydä uusi työyhteisöviestintä. Juva. WSOYpro
- Kettunen, R. ym. 2002. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Porvoo. WSOY
- Keva. 2013. Työssä jatkaminen. Viitattu 27.4.2013. www.keva.fi
- Kopakkala, A. 2008. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki. Edita
- Kukkonen, R. ym. (toim.) 1997. Työfysioterapia, yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. Helsinki. Työterveyslaitos
- Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus kunta-alalle. Saatavissa www.kuntatyonantajat.fi
- Kuntaosaaja-hanke. 2005. Osaamisen johtaminen kuntasektorilla. Saatavissa

www.laanhallitus.fi

Kuntoutussäätiö 2013 Työhyvinvointi. Viitattu 5.2.2013 Saatavissa <http://www.kuntoutussaatio.fi>

Lahikainen, AR & Pirttilä-Backman, A-M. 2003. Sosiaalipsykoogian peusteet. Helsinki. Otava

Launis, K. & Koli, A. 2005. Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. Työ ja ihminen 19:3, 350–366

Laurinkari, J. 1990. Henkilöstökoulutus ennaltaehkäisevän työsuojelun osana. 1989: yhteenvetoraportti. Laurinkari/ Työsuojelurahasto. Kuopio

Lostinen J. ym. 2006. Kyllin hyvä. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan kirjapaino

Marjala, P (2009) Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina- Narratiivinen arviointitutkimus

OPH, Jussi Onnismäe; Opettajien työhyvinvointi 2010. Katsaus opettajien työhyvinvointiin 2004-2009

QA analystica; <https://qa.analystica.com/online/QA44/QA.aspx?L=0>

Raitasalo, R. 1995. Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1. Helsinki: Kansaneläkelaitos

Rautamo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Prima Oy

Salmimies, P. & S. 1998. Esimiehen arkipsykologiaa. Helsinki. WSOY

Seikkula, J. 1994. Sosiaaliset verkostot. Helsinki. Kirjayhtymä

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2008. Työkyky tehdään yhdessä. Viitattu 29.10.2008. www.stm.fi

Sosweb. 2013. Sosiaalityön työmenetelmät. Viitattu 27.4.2013. www.helsinki.fi

Suomen virtuaaliammattikorkeakouluverkosto. 2013. Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi. Viitattu 2.2.2013 <http://www.amk.fi/>

Talvitie, U. Karppi, S-L. Mansikkamäki, T. 2006. Fysioterapia. Helsinki. Edita Prima Oy

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi

Työterveyslaitos. 2013. Mitä työkyky on? Viitattu 2.2. 2013. <http://www.ttl.fi>

Työterveyslaitos & Ilmarinen. 1995. Hyvä työkyky. Helsinki. Painotalo MIKTOR.

Valtioneuvoston tietohallintoyksikkö. 2013. Työkyky ja työsuojelu. viitattu 5.2.2013 <http://www.suomi.fi>

Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen - aika itkeä, aika iloita. Keuruu: Otava

Vaso, J. & Vertanen, I. 2000. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten opettajat 2000-luvun alussa. Opettajaprofiili ja ehdotuksia perus- ja täydennyskoulutuksen sisällöllisistä ja määrällisistä kehittämistarpeista. Helsinki. Hakapaino Oy

LIITTEET

LIITE 1

Kysely: Kouluttajan tukiverkostot ja työhyvinvointi

Tällä kyselyllä kartoitetaan TAKKin kouluttajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnista ja tukiverkostoista. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa 10-15 minuuttia. Vastauksia käytetään ammatillisten opettajaopintojen kehittämishankkeessa.

Taustatiedot

- Ikä ☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59 ☐ 60-
- Sukupuoli ☐ Mies ☐ Nainen
- Toimipiste ☐ Kurssikeskuksenkatu ☐ Tampereen Valtatie ☐ Muu toimipiste
- Kouluttajana ☐ alle 1 v. ☐ 1-3 v. ☐ 4-8 v. ☐ 9-15 v. ☐ yli 16 v.
- toimimisaika
- Pedagoginen ☐ kyllä ☐ ei
- pätevyys

Stressitekijät

- | | 1 en lain-
kaan | 2 vain vähän | 3 jonkin
verran | 4 melko
paljon | 5 erittäin
paljon |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Koetko stressiä työssäsi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Mitä stressitekijöitä koet työssäsi?

- | | |
|--|--------------------------|
| fyysinen väsymys | <input type="checkbox"/> |
| psykykinen uupuminen | <input type="checkbox"/> |
| hallinnolliset tehtävät | <input type="checkbox"/> |
| organisaation byrokraattisuus | <input type="checkbox"/> |
| kontaktin luominen ja ylläpitäminen opiskelijoihin | <input type="checkbox"/> |
| kiire | <input type="checkbox"/> |
| kilpailu opettajien kesken | <input type="checkbox"/> |
| työrauhan ylläpitäminen luokassa | <input type="checkbox"/> |
| työmäärä | <input type="checkbox"/> |
| melu | <input type="checkbox"/> |
| oman ammattitaidon kyseenalaistaminen | <input type="checkbox"/> |
| opettaminen | <input type="checkbox"/> |
| opetuksen valmistelu/resurssit | <input type="checkbox"/> |
| opetussuunnitelman asettamien tavoitteiden vaatimukset | <input type="checkbox"/> |
| opetusvälineiden niukkuus tai puutteellisuus | <input type="checkbox"/> |
| opiskelijoiden yksilöllinen huomioiminen opetuksessa (HOPS, yksilöllinen oppiminen, ohjaaminen, persoonallisuus) | <input type="checkbox"/> |
| opiskelija-arviointi | <input type="checkbox"/> |
| puutteelliset työtilat | <input type="checkbox"/> |
| pätevyyden ylläpitäminen ja täydennyskoulutus | <input type="checkbox"/> |
| uusien tietoteknisten järjestelmien käyttöönotto | <input type="checkbox"/> |
| soiaalinen media | <input type="checkbox"/> |
| työpaikan ihmissuhteet | <input type="checkbox"/> |
| työolosuhteet, fyysinen työympäristö | <input type="checkbox"/> |
| työttömyyden uhka | <input type="checkbox"/> |
| verkostoituminen | <input type="checkbox"/> |
| väkivallan uhka | <input type="checkbox"/> |
| esimiehen/esimiesten antaman tuen puute | <input type="checkbox"/> |
| vähäinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön | <input type="checkbox"/> |
| töiden epätasainen jakautuminen | <input type="checkbox"/> |
| sisäinen tiedonkulku | <input type="checkbox"/> |

Mitä stressireaktioita tunnet itsessäsi?

alakuloisuutta tai masentuneisuutta	<input type="checkbox"/>
haluttomuutta tai tarmottomuutta	<input type="checkbox"/>
huimausta	<input type="checkbox"/>
jännittyneisyyttä	<input type="checkbox"/>
hermostuneisuutta	<input type="checkbox"/>
keskittymisvaikeuksia	<input type="checkbox"/>
kohonnutta verenpainetta	<input type="checkbox"/>
lääkkeiden käytön lisääntymistä stressioireiden takia	<input type="checkbox"/>
muistihäiriöitä	<input type="checkbox"/>
nautintoaineiden käytön (kahvi, tupakka, alkoholi) lisääntymistä rasittuneisuuden takia	<input type="checkbox"/>
niska-hartiaseudun jännittyneisyyttä tai särkyä	<input type="checkbox"/>
nukahtamis- tai unihäiriöitä	<input type="checkbox"/>
pahoinvointia tai vatsavaivoja	<input type="checkbox"/>
päänsärkyä tai migreeniä	<input type="checkbox"/>
selkäsärkyä	<input type="checkbox"/>
sosiaalista vetäytymistä	<input type="checkbox"/>
sydämen tykytystä tai epäsäännöllisiä sydämenlyöntejä	<input type="checkbox"/>
sydän- tai rintakipuja	<input type="checkbox"/>
työpoissaolojen lisääntymistä rasittuneisuuden vuoksi	<input type="checkbox"/>
väsymystä	<input type="checkbox"/>
ylirasittuneisuutta	<input type="checkbox"/>
ärtyneisyyttä ja kiukunpuuskia	<input type="checkbox"/>
ihottuma	<input type="checkbox"/>
elohiiriä tai muita hermostollisia oireita	<input type="checkbox"/>

Mitä seuraavista tukiverkostoista käytät ja kuinka tärkeitä ne ovat työssä-jaksamisellesi?

	1 ei tärkeä	2 ei kovin tärkeä	3 melko tärkeä	4 hyvin tärkeä
työterveyshuolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kunnalliset palvelut (esim. terveyspalvelut)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
esimies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpari	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lähikollegat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muut työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sisäiset tukipalvelut, esim. tietopalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TAKKin opiskelijat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muiden oppilaitosten opettajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entiset kollegat tai opiskelukaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entiset opiskelijat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entiset omat opettajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ystävät tai kaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yhteisöt (esim. seurakunta, harrastukset)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muu taho, mikä?				

Toimiiko jokin edellä mainituista tahoista ikään kuin mentorina tai vertaistukena? Mikä, mitkä tahot (Mentorointi on menetelmä, jossa tietoa ja osaamista – myös ns. hiljaista tietoa – siirretään kokeneemmalta kokemattomammalle.)

Millaisiin stressitekijöihin kaipaisit TYÖPAIKAN tukiverkostolta apua, tukea tai ymmärrystä?

uusiin työtehtäviin perehtymiseen	<input type="checkbox"/>
osaamiseen, työtehtävistä suoriutumiseen	<input type="checkbox"/>
yksityiselämään liittyvien asioiden ymmärtämiseen ja joustoon	<input type="checkbox"/>
työaikoihin ja niiden sovittamiseen muuhun elämään	<input type="checkbox"/>
kiireeseen, työnjakoon ja töiden priorisointiin liittyviin asioihin	<input type="checkbox"/>
opiskelijoiden kohtaamiseen liittyviin asioihin	<input type="checkbox"/>
vastuuseen ja päätöksentekoon liittyviin asioihin	<input type="checkbox"/>
sosiaaliseen työympäristöön liittyviin asioihin: kontaktien puute, rauhattomuus, hankalat ihmissuhteet	<input type="checkbox"/>
muu, mikä?	

Tukiverkostot

Onko oma tukiverkostosi mielestäsi riittävä? ☐Kyllä ☐Ei

Ovatko organisaation tarjoamat tukiverkostot mielestäsi riittävät? ☐Kyllä ☐Ei

Jos vastasit ei, niin arvioi, miksi? Millaisiin asioihin kaipaat tukea ja miltä tahoilta sitä omasta mielestäsi tulisi saada?

Millä tavalla tukiverkostojen pitäisi toimia (s-postilla, puhelimitse, kasvotusten..)?

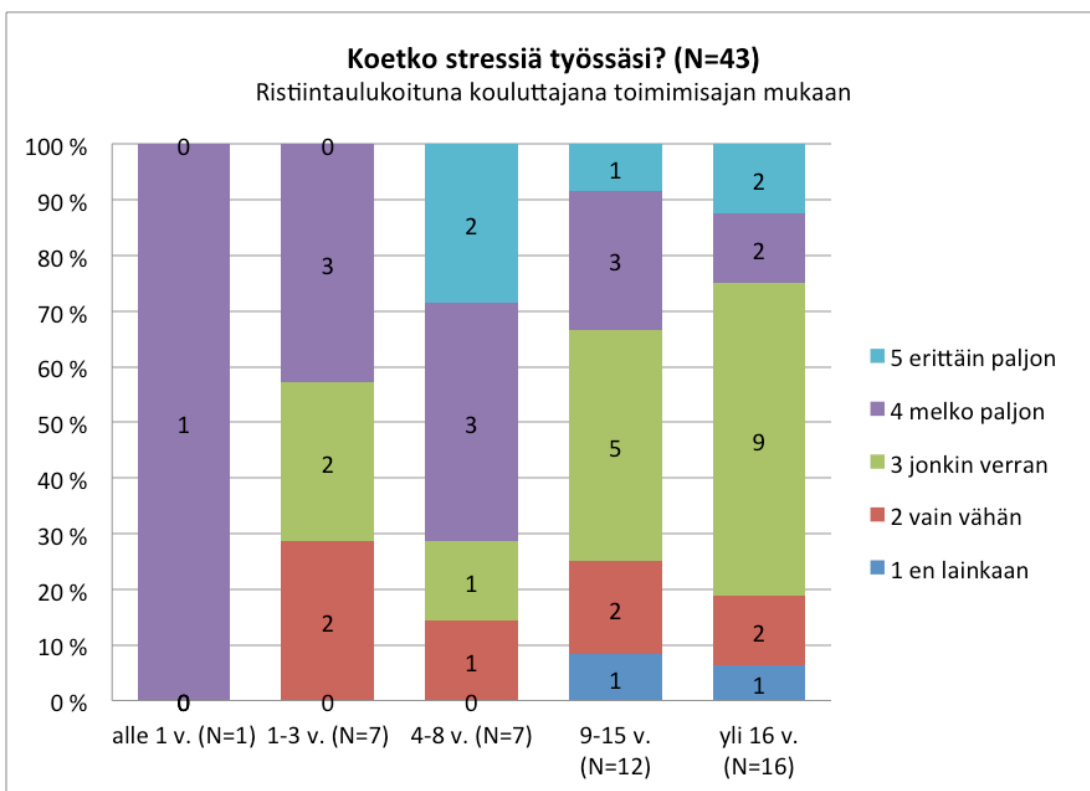
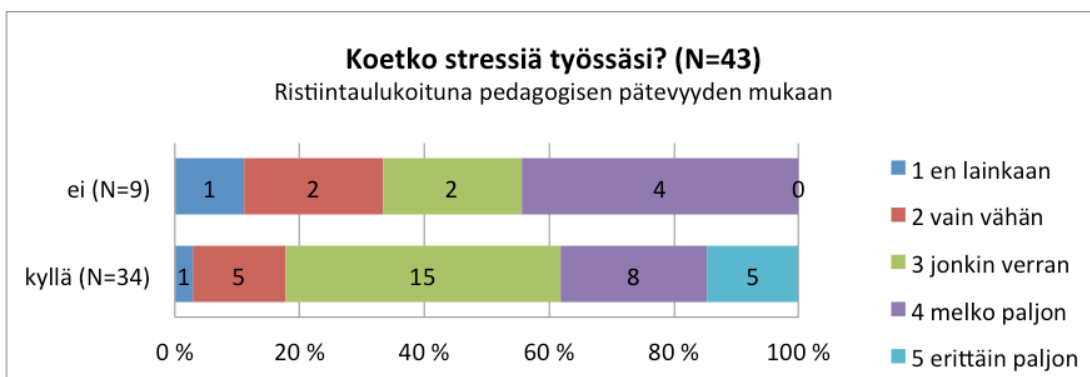
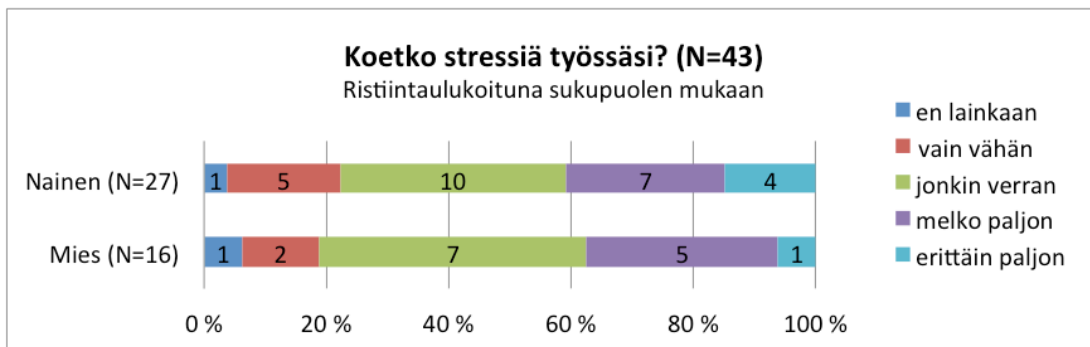
	1 en ole saanut	2 en, en ole kokenut sitä tarpeelliseksi	3 en, vaikka koen tarvitsevani sitä	4 kyllä, mutta koen sen hyödyttömäksi	5 kyllä, komus oli myönteinen (sain siitä apua)
Oletko saanut työnohjausta? (Työnohjaus on oman työn, työn vaatimusten, toimintatapojen ja oman itsen tutkimista, arviointia ja kehittämistä koulutetun työnohjaajan avulla.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saatko työstäsi palautetta? Keneltä ja mistä asioista saat palautetta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Keneltä haluaisit palautetta ja mihin asioihin?

Miten TAKKin tukiverkostoja tulisi kehittää?

LIITE 2

Koetko stressiä työssäsi taulukoituna eri taustamuuttujien mukaan



Tukiverkostojen käyttäminen

Mitä seuraavista tukiverkostoista käytät ja kuinka tärkeitä ne ovat työssäjaksamisesellesi?

