

Opettajien kokemuksia korona- ajan etätyöstä

Työhyvinvointi, itsensä johtaminen ja tuen tarve

Mirka Hakanen

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2022

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Terveystieteiden ylempi tutkinto-ohjelma
Terveystieteiden edistäminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Terveyden edistämisen ylempi tutkinto-ohjelma
Terveyden edistäminen

HAKANEN, MIRKA:

Opettajien kokemuksia korona-ajan etätyöstä –
Työhyvinvointi, itsensä johtaminen ja tuen tarve

Opinnäytetyö 92 sivua, joista liitteitä 28 sivua
Marraskuu 2022

Korona-aikana tunnemme vuodenvaihteessa 2019–2020 alkaneen Covid19-pandemian. Koulut siirtyivät etäopetukseen, jolloin sekä opettajat että oppilaat työskentelivät kotoa käsin. Etätyö ja etäopetus aiheuttivat monenlaisia ajatuksia ja seurauksia, joita nyt on lähdetty tutkimaan. Tämä opinnäytetyö tehdään Kestävä aivoterveys -hankkeen toimeksiantona, ja se on osa laajempaa kokonaisuutta työhyvinvoinnin edistämisen tutkimuksesta.

Opinnäytetyötutkimuksen tarkoitus on selvittää opettajien kokemuksia korona-ajan etätyön aikaisesta tuen tarpeesta, työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoutta opettajien kokemuksista: miten korona-ajan etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen sekä millaista tukea tarvitaan, jotta jatkossa vastaavissa tilanteissa voidaan toimia paremmin.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Kyselyyn vastasi 361 tamperelaista peruskoulun opettajaa. Tässä opinnäytetyössä perehdytään kyselyn kysymysten 22, 23 ja 25 laadulliseen sisällönanalyysiin. Myös aiempi teoria ja kirjallisuuskatso on toteutettu kysymysten aihepiiristä.

Opetusta ja opettajaa tukevat toimet olivat monimuotoinen vastausryhmä, missä työyhteisön tuki korostui. Työhyvinvointia lisäsivät vapaa-aika ja läheiset, työyhteisö ja työ sekä itsestä huolehtiminen. Itsensä johtamisen taidot jaettiin hyviin, keskinkertaisiin ja heikkoihin, ja pääosin taidot koettiin hyväksi.

Johtopäätöksenä todetaan, että korona-ajan etäopetus ja etätyö ei tuonut tyydytystä ja helpotusta peruskoulun opettajille opettajien työnkuvan vuoksi. Yleisesti ajateltuna etätyön joustavuus ja vapaus valita omat työskentelytavat sekä -ajat lisäävät halua olla etätyössä. Opettajan työnkuvassa on oppilaiden ja oppituntien vuoksi tietyt raamit ja työajat, joita tulee noudattaa. Näin ollen opettajat kokevat helpompana tehdä työtä kouluissa kasvokkain oppilaiden ja muun henkilökunnan kanssa.

Asiasanat: etätyö, etäopetus, työhyvinvointi, itsensä johtaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Health Promotion

HAKANEN, MIRKA:

Teachers' Experiences of Remote Working During Covid-19 –
Well-being at Work, Self-Leadership and Need of Support

Master's thesis 92 pages, appendices 28 pages
November 2022

The purpose of the thesis was to find out the teachers' experiences of the need for remote working support in the corona era, well-being at work and self-leadership. The aim of the thesis was to increase awareness of teachers' experiences: how remote working in the corona era has affected well-being at work and self-leadership and what kind of support is needed.

The study was commissioned by the Project Sustainable Brain Health and was carried out as a survey. All in all, 361 primary school teachers from Tampere answered the survey. The thesis focused on questions 22, 23 and 25 of the survey, which were analyzed using inductive content analysis.

The results were found in three areas. Activities supporting teaching and the teacher were a diverse response group, where the support of the working community was emphasized. Well-being at work was increased by free time and loved ones, work community and work, and taking care of oneself. Self-leadership skills were mostly perceived as good.

As a conclusion, it is stated that remote teaching and remote working in the corona era did not bring satisfaction and relief to elementary school teachers due to the teachers' job description.

Key words: remote work, remote teaching, well-being at work, self-leadership

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	ETÄOPETUS	8
	2.1. Etäopetuksen määritelmä	8
	2.2. Vuoden 2020 korona-ajan etäopetus	9
3	TYÖHYVINVOINTI.....	11
	3.1. Työhyvinvoinnin määritelmä.....	11
	3.2. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla	12
	3.3. Etätöntyöntekijän työhyvinvointi	14
	3.4. Psyykkinen työhyvinvointi	15
	3.5. Psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen	16
4	ITSENSÄ JOHTAMINEN	18
	4.1. Itsensä johtaminen työntekijän ominaisuutena.....	18
	4.2. Itsensä johtamisen motivaatio, tavoitteet ja uhat.....	19
5	KATSAUS AIEMPIIN TUTKIMUKSIIN	22
	5.1. Työhyvinvointi etätötyössä	22
	5.2. Itsensä johtaminen etätötyössä.....	24
6	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	27
7	TUTKIMUSASETELMA	28
	7.1. Tutkimusmenetelmä.....	28
	7.2. Aineiston hankinta.....	29
	7.3. Aineiston analyysi	29
8	TUTKIMUSTULOKSET.....	33
	8.1. Tuen tarve korona-ajan etätötyössä.....	33
	8.1.1 Opetusta tukevat toimet.....	33
	8.1.2 Opettajaa tukevat toimet.....	36
	8.2. Työhyvinvointia edistäneet asiat korona-ajan etätötyössä	38
	8.2.1 Vapaa-aika ja läheiset	38
	8.2.2 Työyhteisö ja työ itsessään	40
	8.2.3 Itsestä syntyvä hyvinvointi	41
	8.3. Itsensä johtamisen taidot korona-ajan etätötyössä	43
	8.3.1 Hyvät taidot	43
	8.3.2 Kohtalaiset taidot.....	45
	8.3.3 Heikot taidot	47
9	POHDINTA	48
	9.1. Tutkimuksen eettisyys.....	48
	9.2. Tutkimuksen luotettavuus	50

9.3. Tulosten tarkastelua.....	52
9.1. Jatkotutkimus- ja kehittämissuositukset.....	58
LÄHTEET.....	60
LIITTEET.....	65
Liite 1. Tutkimustiedote.....	65
Liite 2: Tietosuojailmoitus.....	68
Liite 3. Kysely korona-ajan vaikutuksista opettajan työhyvinvointiin ja aivoterveeseen.....	76
Liite 4. Kirjallisuuskatsauksen vuokaavio 1.....	77
Liite 5. Kirjallisuuskatsauksen vuokaavio 2.....	78
Liite 6. JBI:n laadullisen tutkimuksen arviointikriteerit.....	79
Liite 7. Kirjallisuuskatsauksen artikkelit 1.....	80
Liite 8. Kirjallisuuskatsauksen artikkelit 2.....	83
Liite 9. Esimerkit aineiston analyysistä.....	88

1 JOHDANTO

Koronapandemia alkoi vuodenvaihteessa 2019–2020 ja aiheutti Suomessa kevään myötä poikkeusolot. Useat organisaatiot siirtyivät nopeasti etätyöhön, jos se oli mahdollista. Myös koulut suljettiin, ja opetus toteutettiin etäopetuksena. Etäopetuksen määritelmät saivat uusia vivahteita tuon 2020 kevään aikana (Vuorio ym. 2021, 13). Työhyvinvoinnin tukeminen ja itsensä johtaminen etätyön aikana saattoivat olla haastavia asioita sekä työntekijöille että esimiehille. Monet tottuneetkin etätyöskentelijät saattoivat kokea poikkeusolojen myötä tapahtuneen pakkotilanteen negatiivisena, kun kodeista tuli monitoimitiloja ja rauhallinen työpiste muuttui. (Ruohomäki ym. 2020.) Etätyössä työntekijällä on enemmän mahdollisuuksia päättää, milloin ja millä tavalla työtä tekee. Koronapandemian vuoksi pakotetussa etätyöhön siirtymisessä työyhteisön yhteisöllisyys kärsi, mutta työntekijöiden autonomisuuden kokemus saattoi kasvaa. (Ylinen 2021.)

Helenius (2021) kuvaa blogitekstissään osuvasti etätyötä parhaimmillaan - tai pahimmillaan. Palaveriin liitytään mukaan napinpainalluksella ja samoin siirrytään seuraavaan, jotta asiat hoituvat tehokkaasti ja ajallaan. Ylimääräiset puheet jätetään pois. Kaikki näkevät töiden edistymisen, kun dokumentteja voidaan täyttää samanaikaisesti etäyhteyden päästä. Yhtä aikaa seurataan puhetta, diaesitystä ja chat-keskustelua sekä yritetään hahmottaa omaa ajattelua ja omia lisättäviä kommentteja. Lisäksi voi tulla sähköpostia, pikaviestiä ja puheluita. Vaaditaan aivan uudenlaista itsensä johtamista kuluttavan etätyön äärellä. On opeteltava uusia tapoja tehdä työtä. Työpäivä on järjestettävä niin, että on myös hengähdystaukoja, ruokailumahdollisuus ja palautumista. Toisille tämä on helpompaa ja toisille vaikeampaa. Jotkut kaipaavat ihmisiä ja yhteisiä kahvihetkiä taukokuoneissa. (Helenius 2021.)

Tuki- ja liikuntaelimestön kuormitukseen aivokuormituksen sijaan kiinnitetään paljon enemmän huomiota, vaikka nykypäivänä työ tehdään aivoilla. (Hartikainen ym. 2021, 89). Tampereen ammattikorkeakoulussa aloitettiin maaliskuussa 2020 kolmivuotinen Kestävä aivoterveys -hanke, missä perehdytään työelämän aivokuormitukseen, itsensä johtamiseen sekä eettiseen kuormitukseen. Hankkeen ta-

voitteena on kehittää toimintatapoja ja työvälineitä näiden kuormitustekijöiden käsittelemiseksi ja työntekijöiden aivoterveiden ja työhyvinvoinnin sekä organisaatioiden tuottavuuden kasvattamiseksi. (Kestävä aivoterveys n.d.)

Tämä opinnäytetyö tehdään Kestävä aivoterveys -hankkeen toimeksiantona ja on osa laajempaa kokonaisuutta työhyvinvoinnin edistämisen tutkimuksesta. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää opettajien kokemuksia korona-ajan etätyön aikaisesta tuen tarpeesta, työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoutta opettajien kokemuksista: miten korona-ajan etätyöskentely on vaikuttanut työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen sekä millaista tukea tarvitaan, jotta jatkossa vastaavissa tilanteissa voidaan toimia paremmin.

2 ETÄOPETUS

Kaikilla oppiasteilla siirryttiin etäopetukseen koronakeväänä 2020. Etäopetuksen käytössä otettiin suuri harppaus eteenpäin. (Hytönen 2020, 2–3.) Tässä luvussa perehdytään etäopetuksen määritelmään ja sen eri muotoihin. Lisäksi luvussa kerrotaan vuoden 2020 Covid19-pandemian aiheuttamasta koronasulusta ja laajasta etäopetuksesta lakeineen ja päivämäärineen.

2.1. Etäopetuksen määritelmä

Etäopetuksen määritelmänä voidaan pitää sitä, että opettaja ja oppija ovat eri tiloissa. Etäopetusta voidaan järjestää reaaliaikaisena, jolloin opettaja ja oppilaat ovat yhteydessä esimerkiksi verkkoneuvotteluohjelman välityksellä, ja kuulevat ja näkevät toisensa. Etäopetus voidaan järjestää myös ei-reaaliaikaisena. Tällöin opiskeltavat sisällöt ja vuorovaikutus ovat esimerkiksi oppimisalustalla, ja oppilas tekee tehtävät ja osallistuu keskusteluun oman aikataulunsa mukaan. Lisäksi etäopetus voi olla edellä mainittujen muotojen yhdistelmä: monimuoto-opetus. (Vuorio ym. 2021, 13.)

Etäopetusta on tarkemmin määritelty sen erilaisten sisältöjen perusteella. Näitä termejä ovat monimuoto-opetus, hybridiopetus, poikkeukselliset opetusjärjestelyt. Monimuoto-opetus on ”tietylle kohderyhmälle suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi yhdistettyä lähi- ja etäopetusta sekä itseopiskelua, joita tukee opiskelijan ohjaus ja neuvonta”. Monimuoto-opetus sisältää lähi- ja etäopetusta ja itseopiskelua tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntämällä. (Vuorio ym. 2021, 14.)

Kevään 2020 poikkeavien opetusjärjestelyiden jälkeen, koronapandemian pitkittymisen myötä termistöön on ilmaantunut myös hybridiopetus. Tämä opetusmuoto on lähi- ja etäopetuksen yhdistelmä, missä osa ryhmästä on läsnä opetustilassa ja osa osallistuu etäyhteyksien kautta opetukseen. Tämä malli voidaan ottaa paikallisesti ja alueellisesti käyttöön kouluissa ja oppilaitoksissa, joissa siirryttävä etäyhteyksiä hyödyntävään opetukseen osittain. (Vuorio ym. 2021, 15.)

Poikkeuksellisilla opetusjärjestelyillä tarkoitetaan koronapandemiasta johtuvia normaalista opetuksesta poikkeavia opetuksen järjestelyjä. Laki perusopetuslain väliaikaisesta muuttamisesta 20 a §: ”*Poikkeuksellisten opetusjärjestelyiden aikana opetusta järjestetään osittain tai kokonaan muuna kuin lähiopetuksena etäyhteyksiä hyödyntäen*”. Opetuksessa voidaan siirtyä opetuksen järjestäjän päätöksellä poikkeuksellisiin opetusjärjestelyihin, mikäli opetusta ei tartuntatauti-lain mukaisesti annettavalla päätöksellä voida järjestää turvallisesti lähiopetuk-sena koulussa tai muussa opetuksen järjestämispaikassa. (Vuorio ym. 2021, 15.)

2.2. Vuoden 2020 korona-ajan etäopetus

Covid19-pandemia saavutti keväällä 2020 myös Suomen. Tämä tarkoitti merkit-täviä muutoksia koko yhteiskunnan toimintojen saralla. Valtioneuvosto alkoi val-mistella koulujen etäopetusta. 13.3.2020 Opetushallitus ohjeisti koulutuksen- ja opetuksenjärjestäjiä varatumaan joustavien opetuksen- ja koulutusmuotojen käyttöön ottoon. 16.3.2020 Suomessa siirryttiin poikkeusoloihin ja otettiin käyt-töön valmiuslain eräät toimivaltuudet. (Vuorio ym. 2021, 13.)

17.3.2020 Valtioneuvosto antoi valmiuslain nojalla asetuksen varhaiskasvatuk-sen sekä opetuksen ja koulutuksen järjestämisvelvollisuutta koskevista väliaikai-sista rajoituksista. Tämä asetus astui voimaan 18.3.2020. Koulut, oppilaitokset, korkeakoulut ja yliopistot sekä kansalaisopistot ja muut vapaan sivistystyön sekä taiteen perusopetuksen tilat suljettiin, lähiopetus keskeytettiin ja kaikki siirtyivät etäopetukseen aluehallintovirastojen päätöksillä. (Vuorio ym. 2021, 13.)

Rajoituksia jatkettiin 13.5.2020 eri koulutusasteilla 6.4.2020 annetulla valtioneu-voston asetuksella. Mikäli pandemian rajoittaminen olisi sitä vaatinut, opetuksen poikkeusjärjestelyjä varauduttiin jatkamaan lukukauden 2019–2020 loppuun asti. Pääsääntöisesti opetus järjestettiin etäyhteyksiä hyödyntäen vuosiluokkien 1–9 ja lisäopetuksen oppilaille. Perusopetuksen 1–3 vuosiluokille, erityisen tuen pää-töksen saaneille, pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä oleville oppilaille sekä perusopetukseen valmistavaan opetukseen osallistuville oppilaille lähiopetusta tuli kuitenkin antaa. (Vuorio ym. 2021, 13.)

14.5.2020 lähiopetukseen palattiin esi- ja perusopetuksessa Opetus- ja kulttuuri-ministeriön sekä Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ohjeita noudattaen. Edellä mainittujen peruskoulujen poikkeuksia lukuun ottamatta muu opetus jatkui etä-opetuksena lukuvuoden 2019–2020 loppuun hallituksen suosituksen mukaisesti. Myös syksyllä 2020 opetus jatkui osin etänä. (Vuorio ym. 2021, 14.)

Etäopetus toi tullessaan uusia opetus- ja oppimistapoja. Se lisäsi oppilaiden vastuuta ja vapautta, mutta myös uusia keinoja ohjaukseen ja iloa oppimiseen. Oppimisprosessissa tärkeänä osana on opettajan ja oppilaan välinen vuorovaikutus. Tekniikan välityksellä se ei aina toteudu kunnolla. Kaikki oppilaat eivät ole kykeneviä vastaamaan omasta oppimisestaan tai aikatauluistaan. Lasten eriarvoisuus saattaa nousta esiin pitkän etäopetusjakson aikana, sillä kaikilla ei ole vanhemmat kotona huolehtimassa ja valvomassa opiskelua. (Hytönen 2020, 2–3.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia edistetään eri toimijoiden yhteistyöllä. Työn tulisi olla mielekästä, merkityksellistä ja tukea koko elämää. (Mäkinen & Moilanen n.d.) Tässä kappaleessa määritellään työhyvinvointi käsitteenä, käsitellään työhyvinvoinnin edistämistä työpaikoilla ja etätyössä. Lisäksi perehdytään erikseen psyykkiseen työhyvinvointiin ja sen edistämiseen.

3.1. Työhyvinvoinnin määritelmä

Työterveyslaitoksen (2016) määrittelemänä: ”työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Puttonen ym. 2016, 6). Työhyvinvoinnin edistäminen tarkoittaa vahvuuksien tunnistamista, niiden vahvistamista ja hyödyntämistä sekä epäkohtiin puuttumista (Hannonen 2019). Työhyvinvointi koostuu useasta tekijästä syntyen työn arjessa. Työhyvinvointia voidaan lisätä työn tekemistä ja työyhteisössä toimimista parantamalla. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2018, 11.)

Työhyvinvointia on käsitelty suomalaisten työelämän asiantuntijoiden puolesta ja sen synnystä on esitetty useampia erilaisia malleja ja teorioita. Useimmissa niissä nähdään yksilön terveys ja hyvinvointi sekä työyhteisön toimivuus, johdon yhteistyö ja toimintatavat merkittävinä tekijöinä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Kun tarkastellaan työhyvinvointia, näkökulmana voi olla koko työorganisaatio, työyhteisö, tiimi tai työntekijä. Työhyvinvoinnin perustan muodostavat työn tavoitteet, sisältö ja sujuvuus. (Räsänen & Meretoja 2014.) Työn voimavaroja kehittämällä edistetään myös hyvinvointia. Työn vaatimusten pitäminen kohtuullisina ehkäisee puolestaan pahoinvointia. Voimavarat voivat olla ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä tai rakenteellisia tekijöitä. Niitä voidaan muuttaa, sillä ne ovat tilanneriippuvaisia. (Manka & Manka, 2016, 69.)

3.2. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla

Organisaation johdon keskeisempiä tavoitteita on työhyvinvoinnista huolehtiminen. Sen tulisi olla osana päivittäistä johtamiskulttuuria. Johtamisella ja esimiestyöllä on merkittävä rooli kaikilla työhyvinvoinnin tasoilla. Johtamisen oikeudenmukaisuus on erityisen tärkeää henkilöstön hyvinvoinnin kannalta, sillä näin henkilöstö on tyytyväisempää työhön sekä johtamiseen ja työpaikkaan sitoutuminen on vahvempaa. (Räsänen & Meretoja 2014.)

Työn arki synnyttää työhyvinvointia ilman massiivisia ponnisteluja, jos työhyvinvointitoiminnassa huomioidaan koko kokonaisuus ja sen hallinta. Pienet teot ja käytännöt, kuten työntekijöiden vapauden ja vastuun lisääminen, lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointia kehitettäessä painopisteen tulisi olla edistämisen ja ylläpitämisen, ei ongelmien ratkaisemisen puolella. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpito edellyttävät koko työyhteisön sitoutumista johdosta alkaen. (Savolainen 2018, 74, 81–82.)

Työolot, laitteet sekä henkilöstön riittävä määrä ja osaaminen vaikuttavat merkittävästi työn sisältöön ja sujuvuuteen. Heikentynyt työkyky ja työhyvinvointi voivat liittyä terveyden heikkenemiseen, osaamisen tai motivaation puutteeseen, työn raskauteen, työyhteisöllisiin vaikeuksiin, työn organisoinnin ongelmiin tai muihin työprosessin tai työn ulkopuolisen elämänpiirin ongelmiin. (Räsänen & Meretoja 2014.)

Teoksessa Työhyvinvointi (2016) tuodaan esille "Positiiviset tekijät työssä" -projektin (2008) myötä Christensenin ym. kehittämä malli työn imusta, jonka työn ja yksilön voimavarat mahdollistavat. Voimaannuttavat piirteet, kuten esimiehen antama sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ sisältäen vaikuttamisen ja kehittymisen mahdollisuus, työn ennustettavuus ja roolin selkeys, nousivat esiin työn voimavaroja tutkailtaessa. Ryhmän keskinäinen yhtenäisyys ja autonomia lisäsivät ryhmän voimavaroja. Yksilön voimavaroina esiintyivät yksilön piirteiden kaltaiset ominaisuudet, esimerkiksi tehokkuususkomukset, optimismi ja toiveikkuus. (Manka & Manka 2016, 70.)

Mankan (2015) esittelemä teoria työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä on lähtökohdiltaan voimavarakeskeinen, sillä se hakee vastauksia siihen, mitkä asiat mahdollistavat työhyvinvoinnin mahdollisimman hyvin, ja tekevät työpaikasta toimivan ja työntekijästä hyvinvoivan ja terveen. Nämä tarkasteltavat tekijät ovat organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen sekä yksilön piirteet. (Manka 2015.)

Mankan teoriassa organisaation alla voidaan pohtia tavoitteellisuutta, joustavaa rakennetta, jatkuvaa kehittymistä ja toimivaa ympäristöä. Työyhteisön alla arvioidaan avointa vuorovaikutusta ja ryhmän toimivuutta sekä sen jäsenten työyhteisötaitoja. Työ itsessään sisältää arvion vaikuttamismahdollisuuksista sekä kannusteista, kuten oppimisesta. Johtamisesta tulisi arvioida, onko se osallistavaa ja kannustavaa. Yksilön ominaisuuksista vaikuttavat psykologinen pääoma sekä fyysinen terveys ja kunto. Asenteet yksilölähtöisesti sekä yksilöä kohtaan vaikuttavat myös. On myös hyvä arvioida, mitkä näistä kohdista tuovat hyvinvointia ja onko joku osa-alue sellainen, että se tuokin pahoinvointia. Eri työntekijöiden tulkinta työhyvinvoinnistaan työpaikalla voi vaihdella paljon. Jos useampi työntekijä kokee voivansa hyvin, se vaikuttaa vahvistavasti myös ryhmän hyvinvointiin. (Manka 2015; Mäki ym. 2018, 41.)

Tampereen ammattikorkeakoulussa luotu malli työhyvinvoinnin kehittämisestä on kokonaisuus, missä osallisina ovat johtaminen ja esimiestyö, osaamisen kehittäminen, työyhteisön toimivuus ja yksilön hyvinvointi. Kehittämisen lähtökohdana on kaikkien näiden näkökulmien huomioiminen ja koko työyhteisön vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä. Tässäkin mallissa aktiivisena toimijana on organisaation johdon näkyvä ja sitoutunut osallistuminen sekä kehittämisen mahdollistaminen. Jos johto on kuunteleva ja työntekijöitä arvostava, se lisää kaikkien sitoutumista ja vastuuntuntoisuutta. Organisaatio kehittyy yksilön, tiimien ja koko organisaation tasoilla. Kaikilla on vastuu terveydestään, ympäristön ja ilmapiirin rakentamisesta sekä parhaan tuloksen tuottamisesta. (Äimälä & Tuomi 2018, 83–84.)

Työhyvinvoinnin kokeminen on kokonaisvaltainen ja subjektiivinen tunne. Tasa-arpuisuuden, yhteishengen ja arvostuksen kokeminen ovat tärkeitä asioita niin työtovereiden kuin esimiesten ja johdon kesken. Työpaikan johdon tulisi olla ak-

tiivisesti kiinnostuneita työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työn tekemisen edellytyksistä. Työntekijöiden osallistumismahdollisuudet arvioidaan työnantajan puolesta korkeammiksi kuin työntekijät ne oikeasti kokevat. Työntekijät saattavat kokea, etteivät pysty vaikuttamaan työhyvinvointiin liittyviin käytänteisiin. Työhyvinvointitoiminnan ei tulisi jäädä vain osan henkilöstön vastuulle, sillä silloin ne eivät ole tuloksekkaita. Samoin esimerkiksi työhyvinvoinnin teemapäivät voivat jäädä vaikutuksiltaan lyhytaikaisiksi. Tämän vuoksi työhyvinvointitoiminnan tulisi olla jokaisen vastuulla ja päivittäistä, jotta hyvinvointi toteutuisi kokonaisvaltaisesti. (Savolainen 2018, 74, 81–82.)

3.3. Etätyöntekijän työhyvinvointi

Etätyö on muualla kuin työpaikalla tehtävää työtä, jonka sisällöstä ja toteuttamisesta on tehty sopimus työnantajan ja työntekijän välillä (Työturvallisuuskeskus n.d.). Vuoden 2020 työolobarometrissa selvitettiin myös etätyön tilannetta. Etätyötä teki noin puolet palkansaajista vuonna 2020. Suomessa etätyö oli melko yleistä jo ennen korona-aikaa, mutta viimeistään kriisi pakotti organisaatiot omaksumaan uusia työmenetelmiä, käytäntöjä ja tapoja tehdä työtä. Etätyötä tehtiin aiempaa useammin, jopa kokoaikaisesti. Työpaikkojen asenteet etätyötä kohtaan muuttuneet aikaisempaa myönteisemmiksi. Suuri osa koronaeristyksen aikana etätyötä tehneistä oli tyytyväisiä etätyön sujumiseen. Tuloksissa näkyy myös digiloikka, kun aikaisempaa useampi työntekijä käytti työssään sähköisiä työtiloja ja pikaviestintävälineitä ja myös verkkomateriaalit opiskelussa yleistyivät. Aikaan ja paikkaan sitoutumaton työ voikin edistää työssä jaksamista ja työssä nykyistä pidempää pysymistä sekä esimerkiksi osatyökykyisten työllistymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 7, 77–85.)

Suomessa etätyöllä ei ole kovin pitkää historiaa, mutta maailmalla siitä näyttäisi kertyneen kokemusta ja tutkimusta. Suomessakin on alustavien tutkimustulosten mukaan todettu, että etätyö ei näytä huonontaneen työhyvinvointia tai asenteita työtä kohtaan. Yli puolet julkisen sektorin työntekijöistä olivat tyytyväisiä etätyöhön. (Ruohomäki ym. 2020.) Etätyö säästää aikaa työmatkoista, jolloin vapaa-aikaa jää enemmän esimerkiksi perheelle ja harrastuksille. Lisääntynyt etätyö

vaikuttaa tutkimusten mukaan pääosin positiivisesti työntekijöiden työssä jaksamiseen ja kuormituksesta palautumiseen. Etätyöskentelyn eduiksi luetaan organisaation tuottavuuden parantuminen, työtyytyväisyys sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino. (Irby 2014.) Korona-ajan etätyö lisäsi työn tuottavuutta (Mäkilä 2022).

Yhdysvalloissa yli kolmasosa työntekijöistä haluaisi tehdä etätyötä jopa palkan korotuksen sijaan ja 80 prosenttia työskentelisi etänä, jos se olisi mahdollista. Etätyö on houkutteleva työmuoto muuttuvassa maailmassa, esimerkiksi pandemian aikana. Organisaatio pysyy toimintakykyisenä, kun työntekijät työskentelevät kotona. (Snyder 2012, 11–14.) Yhdysvalloissa havaittiin, että vuoden 2022 ensimmäisellä puoliskolla työntekijöiden tuottavuus on laskenut tasolle, jolla oltiin viimeksi vuonna 1947. Syiksi on ehdotettu sitä, että työntekijät tottuivat etätyössä toimimaan joustavasti ja työskentelemään tuottavammin kuin nyt toimistolle palattuaan. On pohdittu, tulisiko hybridityöskentelyä suosia jatkossakin. Yhtiöiden johtohenkilöiden tulisi tässä tapauksessa luottaa siihen, että työntekijät tekevät työnsä hyvin, vaikka sovittavat tekemisen yhteen muun elämänsä kanssa. (Telford 2022.)

Etätyöhön liittyy positiivisten asioiden lisäksi negatiivisia tunteita, kuten eristyksissä olemisen kokemuksia tai kollegoiden kaipaamista (Morilla-Luchena ym. 2021). Myös tyypillisiä aivotyön kuormitustekijöitä, kuten ristiriitaisten ohjeiden saamista ja eri työtehtävien välillä poukkoilua ilmenee. Riskinä nähdään myös esimiehiltä ja kollegoilta saatavan tuen vähäisempi määrä. (Ruohomäki ym. 2020.) Etätyö on nopeasti kasvava työskentelymuoto, mutta sen vaikutuksia työntekijöiden psykologiseen hyvinvointiin on tutkittu vielä vähän (Morilla-Luchena ym. 2021).

3.4. Psykkinen työhyvinvointi

Mielenterveys on psyykkistä hyvinvointia ja elämän tasapainoa. Mielenterveyden määrittelyssä esiintyvät erityisesti psyykinen työ- ja toimintakyky ja myönteiset tunteet. Työn ja mielenterveyden suhteessa on keskeistä niiden vaikutus toisiinsa. Työelämässä on useita rakenteellisia kohtia, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden mielenterveyteen. Esimerkiksi emotionaalinen kuormitus tai kiire voivat

aiheuttaa työntekijälle psyykkisen työhyvinvoinnin heikkenemistä, kuten keskittymisvaikeuksia, väsymystä ja riittämättömyyden tunnetta. (Työterveyslaitos n.d.)

Työntekoa edesauttaa hyvä mielenterveys. Hyvät työolosuhteet edistävät psyykkistä työhyvinvointia. Näitä esimerkkejä ovat oikeudenmukaiset käytänteet, työn arvostus, mielekäs työn sisältö sekä oikein mitoitettu työ ja työyhteisön tuki. Myös väestötasolla työssäkäynti on huomattu tuovan parempaa mielenterveyttä. Mielenterveyden ongelmat voivat heikentää työkykyä, mutta työkyky voi olla hyvä, jos työpaikalla osataan tukea ja edistää työstä suoriutumista. (Työterveyslaitos n.d.)

3.5. Psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen

Oikeudenmukainen kohtelu osoittaa kunnioitusta ja vahvistaa työntekijän myönteistä käsitystä itsestään sekä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta (Räsänen & Meretoja 2014). Myönteiset tunteet tuovat hyvinvointia niin yksilölle kuin työpaikallekin. Myönteisyys esimerkiksi palauttaa ja laajentaa ihmisen kognitiivista, psykologista, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä. (Manka & Manka 2016, 70–71.)

Kielteiset tunteet ovat voimakkaampia, joten myönteisiä tunteita tulisi olla moninkertaisesti. Myönteisten tunteiden ylimäärä vahvistaa persoonallisia voimavaroja ja hyvinvointia esimerkiksi vaikuttamalla tapaamme suhtautua stressaaviin asioihin joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin. Näin kehon toimintakyky palautuu myös nopeammin, mikä taas lisää myönteisten havaintojen kokemista ja aiheuttaa näin myönteisen kierteen. Kielteisiä tunteita ei siis tulisi kokonaan tukahduttaa. Myönteisten tunteiden määrä ja kielteisten tunteiden rakentava käsittely ovat avainasioita. (Manka & Manka 2016, 71.)

Stressinhallinnassa on tärkeää muistaa, että työstressin vähentämiseen tarvitaan useimmiten myös muita kuin työntekijän omia toimia. Yksittäisiä ihmisiä koskevat kehittämistoimet eivät useimmiten ole yhtä vaikuttavia kuin koko työpaikkaa koskeva kokonaisvaltainen kehittäminen. (Manka 2015.) Yksilö voi lisätä työhyvinvointiaan vähentämällä tarpeetonta kuormitusta ja panostamalla mielihyvää tuottaviin asioihin. Esimerkiksi tauottamalla työtä riittävästi, suuntaamalla ajatukset

myönteisiin asioihin, aktiivisella stressinhallinnalla sekä palautumisella rauhoitetaan työpäiviä. Vapaa-ajalla voi keskittyä pitämään huolta riittävästä liikunnasta, unesta ja ravinnosta sekä sosiaalisesta verkostosta. (Hannonen 2019.)

Kuormittuminen on automaattista, mutta niin on myös palautuminen, joka auttaa palauttamaan kulutetut voimavarat. Ihmisen palautumismekanismiin tavoite on palauttaa elimistö stressitilasta lepotilaan. Riittävän pitkä uni öisin ja lepo vapaa-ajalla ovat energiavarojen ja hormonitasapainon palautumisen edellytyksiä. Syvä uni on palauttavinta. Palautumisen näkökulmat ovat fysiologisia ja psykologisia, joista keskitytään nyt psykologisiin. Psykologinen palautuminen on tapahtunut, kun työntekijä kokee olevansa kykenevä jatkamaan työtään. (Manka & Manka 2016, 181.)

Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautuminen tapahtuu kolmella tavalla: uusien voimavarojen hankkimisella, nykyisten turvaamisella ja menetettyjen palauttamisella. Työkuormituksesta palautumiseen tarvitaan sisäisiä voimavaroja, kuten energiaa ja myönteistä mielialaa. Työuupumuksen riski lisääntyy, jos palautumisessa on ongelmaa. Mukavastakin työstä irrottautuminen on tärkeää, sillä se takaa työstä nauttimisen tulevaisuudessakin. Päivittäinen palautuminen ja pienet palauttavat hetket myös työn lomassa ovat tarpeellisia. (Manka & Manka 2016, 182.) Tutkimukset osoittavat tämän myös: palautumiskokemukset ovat merkittävässä roolissa koetun työhyvinvoinnin arvioinnissa. Itsensä johtamisen osaamisella yksilö voi pyrkiä ja päätyä hyvään tilanteeseen työn ja vapaa-ajan sekä työhyvinvoinnin saralla. (Siltaloppi ym. 2009.)

4 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Nykyajan työelämässä itsensä johtaminen on tärkeä taito ja se korostuu, kun työskennellään itsenäisesti kotona. Työskentely, ajankäyttö, innostuminen työstään ja hyvinvointi ovat työntekijän vastuulla enenevässä määrin. (Sarkkinen 2020.) Tässä kappaleessa pohditaan itsensä johtamisen perusteita ja sitä, millainen hyvä lähtökohta itseohjautuvuuteen. Lisäksi tuodaan esiin itsensä johtamisen motivaatiotekijöitä, tavoitteita ja näitä uhkaavia asioita, jotka voivat johtaa itsensä johtamisen heikentymiseen.

4.1. Itsensä johtaminen työntekijän ominaisuutena

Itsetuntemus on itsensä johtamisen perusta. Itsensä ymmärtäminen ja johtamisen osaaminen on tärkeää, jotta voisi johtaa myös muita ja voisi hyödyntää heidän potentiaalinsa ja motivoida heitä tehtäviinsä. (Salmimies & Ruutu, 2014.) Itsetuntemus on perusta itsensä kehittämiseen ja toisten kanssa toimimiseen. Jos ei esimerkiksi tunnista omia piirteitään, kuten nopearytmistä toimimista, saattaa pitää huonona muiden hitaampaa tapaa toimia. (Gran 2020, 224–225.)

Temperamentti vaikuttaa ihmisen nopeuteen hyväksyä muutokset, sosiaalisten tilanteiden kohtaamisen helppouteen ja tunteiden ilmaisun voimakkuuteen (Salmimies & Ruutu, 2014). Persoonallisuus ja temperamentti ovat ihmisen ominaisuuksia, jotka säilyvät läpi elämän ja tekevät ihmisestä uniikin yksilönsä. Näiden muovautuminen on mahdollista kehittymisen ja oppimisen kautta. Tämä vaatii kuitenkin hyvää itsetuntemusta ja kykyä kyseenalaistaa omia tapojaan. (Gran 2020, 224–225.)

Ajankäyttöään kannattaa ajoittain arvioida. Välillä jokin elämän osa-alue on jäänyt liian pienelle huomiolle ja muutosten tekeminen aikatauluun voi tuoda lisää tuotteliaisuutta ja onnellisuutta elämään. (Gran 2020, 249.) Työn rajaamisen taito on tärkeää. On osattava pitää tauko ja tunnistaa, milloin on tehnyt tarpeeksi ja millainen on työn jälki. Jos organisaatio on epähierarkkinen, voi työpyyntöjä tulla monelta taholta. Jos työntekijä ei osaa kieltäytyä liiasta työstä, on uupuminen

vaarana. Taito toimia työyhteisön verkostoituneena, vuorovaikutteisena ja tilaa antavana jäsenenä korostuu muiden taitojen rinnalla. Tutkimuksissa on todettu, että itseohjautuvuus edistää työhyvinvointia ja työstä innostumista. Itseohjautuva työntekijä tarvitsee ympärilleen myös muita, vaikka toimiikin omaehtoisesti. Itseohjautuvuus syntyy ilman jatkuvaa ulkopuolista kontrollia ja varmistelua omasta tekemisestä. Itseohjautuva työntekijä on kyvykäs työskentelemään itsenäisesti ja parhaan harkintansa mukaisesti yhteisten päämäärien eteen. (Ylinen 2021.)

Suuri osa työntekijöistä pitää työssään olevasta autonomiasta. Kyseessä ei ole vain työntekijän kyvyt ja halut vapaudesta ja vastuun kantamisesta, vaan kaiken tämän mahdollistamiseksi tarvitaan myös organisaatiolähtöisiä tukirakenteita sekä pelisääntöjä. Perinteiset ja muuttumattomat käytännöt sekä hierarkkinen ja jäykkä organisaatio eivät kannusta itseohjautuvuuteen. Työnantaja tai työympäristö voivat tarjota autonomiaa, joka konkretisoituu itseohjautuvuuden avulla. (Ylinen 2021.)

Yhteisöohjautuvuudesta puhutaan itseohjautuvuuden tai itsensä johtamisen rinnalla. Nämä kaksi osa-aluetta tukevat toisiaan niin, että kumpikin voi onnistua täysimääräisesti. Tiimin kesken sovitaan yhteisistä päämääristä ja aikatauluista sekä organisoinnista ja koordinoimisesta yhteisvastuullisesti. Tällöin tiimissä tulee olla tasavertaisesti mahdollisuus vaikuttaa toimintaan. Tiimin hyvän yhteisöohjautumisen jälkeen kukin työntekijä voi aloittaa itseohjautumisen parhaalla mahdollisella tavalla. Viestinnässä on tärkeää korostaa odotuksia, mahdollisuuksia ja toisaalta myös rajoja. (Ylinen 2021.)

4.2. Itsensä johtamisen motivaatio, tavoitteet ja uhat

Itsensä kehittämisen tavoite ei ole täydellisyys, joten myös myötätunto itseä kohtaan on tärkeää. Hyvä itsetuntemus auttaa ohjaamaan omaa käyttäytymistä ja suuntaa käyttäytymisen haluttua kohti. Myönteinen vuorovaikutus ei kuitenkaan tarkoita alistumista, vaan jokainen tarvitsee jämäkkyyttä omien rajojen ilmaisemiseksi. Luonnostaan hyvien taitojen, luontevahvuuksien, kehittäminen, niihin keskittyminen ja itsensä hyväksyminen edistävät ihmisen psyykkistä hyvinvointia. (Gran 2020, 228–229, 232.) Hyvä itsetunto auttaa ihmistä kuvailemaan itseään

pääosin myönteisesti, vaikka hän osaa nimetä myös heikkoutensa (Salmimies & Ruutu, 2014).

Heikkouksien sijasta vahvuuksiin keskittyminen torjuu itseen kohdistuvia epäilyksiä ja tavoitteiden toteutuminen on todennäköisempää, itseluottamus kasvaa ja ihminen saa onnistumisen kokemuksia. Omien vahvuuksien kehittäminen ja hyödyntäminen auttaa menestymään esimerkiksi työelämässä, sillä toimimalla positiivisen kautta ei yleensä heikennä tai sorra muita. Näin saa myös arvostusta ja ihailua toisilta. (Salmimies & Ruutu, 2014; Gran 2020, 232.)

Työntekijän motivaatio, hyvinvointi, työn imu ja palautuminen paranevat itseohjautuvassa työssä. Lisäksi hyvä itsensä johtaminen suojaa työuupumukselta ja stressiltä. Omien voimavarojen tunnistaminen on tärkeää, ilman, että joku muu ilmoittaa, kun on tauon aika. Kun työntekijä kokee työn imua, hän haluaa sitoutua ja uppoutua työhönsä ja omistautuu sopivasti työlleen. Jos työn tarkoitus ja päämäärä sekä työympäristö koetaan sekavaksi ja epäselväksi, voi itseohjautuvuuden odotus aiheuttaa kuormitusta työntekijässä. Parhaimmillaan työyhteisössä tunnistetaan työntekijöiden erilaiset voimavarat ja hyödynnetään niitä parhaalla mahdollisella tavalla, kun astutaan aiempien tehtävärajojen ulkopuolelle. (Ylinen 2021.)

Työntekemisen motivaatio vaihtelee. Työn tavoitteisiin sitoutuminen ja onnistumisen kokemukset ovat tärkeimpiä motivaatiota ylläpitäviä tekijöitä. Keskeiset keinot tähän vaikuttamiseen ovat saatu rakentava palaute ja kiitos, oikeudenmukainen palkitseminen sekä mahdollisuudet vaikuttaa työn tekemiseen. (Räsänen & Meretoja 2014.) Tavoitteet helpottavat ponnistelua. Pelkän päätavoitteen määrittäminen ei aina ole riittävä motivaation ylläpitoon, vaan on hyvä hahmottaa myös välitavoitteita. Porras portaalta edetään kohti päätavoitetta. Välitavoitteiden oikeanlainen määrittäminen ja niiden saavuttaminen tuottaa onnistumisen elämyksen. Epärealistinen tavoite ei toteudu, aiheuttaa turhautumista ja toistuvasti tapahtuvana tuhoaa motivaation. Toisaalta tavoitteen on oltava riittävän haasteellinen käynnistääkseen käyttämättömät voimavarat. Välitavoitteiden aikajänteen on hyvä olla tarpeeksi lyhyt, sillä liian kaukana olevat välitavoitteet eivät motivoi varsinkaan lyhytjänteistä ihmistä tavoitteesta toiseen. (Salmimies & Ruutu, 2014.)

Motivoitumista voivat estää väärät asenteet ja uskomukset, kuten luulo, ettei kukaan voi auttaa, vaan on selviydyttävä ylivoimaisista haasteista yksin. Myös uskomus, ettei ole tarpeeksi hyvä sellaisenaan, ja huonommuudentunne laskevat motivaatiota. Stressi ja lamaantuminen aiheutuvat liiallisesta ponnistelusta päämäärää kuitenkin saavuttamatta. Tästä umpikujasta voi selviytyä, kun tarkistaa uskomuksensa, pyytää tarvittaessa apua, saa palautetta ja arvioi siltä pohjalta itsensä uudelleen. Lisäksi on tärkeää pyrkiä riittävän hyvään, sillä täydellisyyteen pyrkiminen uuvuttaa. Kun onnistuu asettamaan tavoitteet itselleen realistiselle ja kiinnostavalle tasolle, tarvitaan vielä sinnikkyyttä ylläpitämään toimintaa. Työstä saatu kiitos ja kannustus innostavat parempiin suorituksiin, kun taas huono kohtelu sammuttaa motivaation. (Salmimies & Ruutu, 2014.)

Psykologi Steven Reissin motivaatioteoria ja 16 elämän perustarvetta kuvaavat ihmisen perustarpeita ja niitä arvioidaan asteikolla vahva, keskitaso ja heikko. Se, millä tavoin sekä vahvat että heikot tarpeet vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen ja toimintaan on merkittävää. Vahvasti riippumaton henkilö haluaa olla sitä myös työelämässä ja haluaa tehdä valintoja itsenäisesti. Hän saattaa helposti turhautua, jos hänen odotetaan työskentelevän tiimissä, samalla tavalla ja yhtäaikaista. Vähäisen riippumattomuuden omaava henkilö taas arvostaa yhteistyötä ja yhteenkuuluvuutta ja kokee olonsa epämukavaksi työssä, jossa tulisi olla itsenäinen. Jos esimies tunnistaa ydinmotiivit, se auttaa häntä myös tunnistamaan alaisensa arvopohjaiset päämäärät ja tärkeänä pitämät asiat. Tämä auttaa myös huomaamaan tekijät, joiden vuoksi alaiset kokevat turhautumista ja kadottavat motivaationsa. (Mayor & Risku 2015.)

Tiukan hierarkkiset työyhteisöt ja haluttomuus luopua aiemmista tavoista jäykistävät organisaatiota lisää. Esimies ei välttämättä uskalla antaa vapauksia työntekijöille. Etätöön lisääntyminen on vähentänyt kontrollon keinoja, mikä on toisaalta avannut työpaikkoja huomaamaan tarpeelliset ja turhat rakenteet. Luottamus työntekijöiden ratkaisutaitoihin on lisääntynyt töiden sujussa. (Ylinen 2021.)

5 KATSAUS AIEMPIIN TUTKIMUKSIIN

Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on tehdä tiivistelmä tietyn aihepiirin aiempien tutkimusten olennaisimmista tuloksista (Salminen 2011, 9–11). Kirjallisuuskatsausta varten tehtiin kaksi tiedonhakuja kolmesta tietokannasta. Molemmat tiedonhaukset tuottivat osin samankaltaisia tutkimustuloksia, sillä psyykinen työhyvinvointi ja itsensä johtaminen tukevat toisiaan, ja niihin liittyy samoja työtä edistäviä asioita. Psyykkisessä työhyvinvoinnissa keskityttiin yksilön omiin tarpeisiin, jotka työpäivän aikana tukevat psyykkistä työhyvinvointia. Itsensä johtamisessa keskityttiin tutkimuksiin, joissa selvitettiin työn tuottavuutta ja etätyön onnistumista.

5.1. Työhyvinvointi etätyössä

Tiedonhaku tehtiin kahdesta terveystieteen tietokannasta. Tietokantoina käytettiin Cinahl- ja Medic-tietokantoja. Cinahl on kansainvälinen hoitotieteen ja terveystieteen kokotekstitietokanta, missä on julkaisuja yli 1300 hoitotieteen, hoitotyön ja terveystieteen lehdistä (Tampereen yliopiston kirjasto 2022). Medic on kotimainen yli 120 000 viitettä sisältävä, Helsingin yliopiston kirjaston tuottama terveystieteiden viitetietokanta (Medic n.d.). Näiden tietokantojen valinta tuottaa hakutuloksia laajasti sekä suomalaisista että ulkomaisista lähteistä.

Asiasanat määritettiin suomalaisen sanasto- ja ontologiapalvelu Finton yleisten sanastojen (YSO) avulla. Hakusanat ovat YSO-sanaston mukaisesti: etätyö ja työhyvinvointi. Englanniksi vastaavat sanat YSO-sanaston mukaisesti ovat: remote work/working, well-being at work.

Medic-haku: (etätyö) OR (etätyöskentely) AND (työhyvinvointi)
rajauksina: vain kokotekstit, kaikki kielet, kaikki julkaisutyypit, julkaisuvuosi: 2012–2022. Tuloksena 7 artikkelia, joista kaksi oli vertaisarvioituja katsausartikkeleita.

Cinahl-haku: (remote work) OR (remote working) AND (well-being at work)
rajauksina: *full text, English language, peer reviewed*, julkaisulähde: *Academic Journals*, julkaisuvuosi: 2012–2022. Tuloksena 75 artikkelia.

Kirjallisuuskatsaukseen hyväksyttiin vain aiheeseen sopivat, vertaisarvioidut alkuperäistutkimukset, joista oli saatavilla koko teksti ja joiden kieli on suomi tai englanti. Julkaisujen aikarajaksi määritettiin kymmenen vuotta, joten ne on tehty vuosina 2012–2022. Mukaan valittiin työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät otsikot, joista hylättiin fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät otsikot.

Tietyn ominaisuuden (esimerkiksi epilepsia, autismin kirjo) omaavia työntekijöitä koskevat tutkimukset rajattiin ulkopuolelle. Ulkopuolelle rajattiin myös opiskelijoiden kokemukset etäopiskelusta sekä etävastaanottotyötä koskevat otsikot. Mukaan ei otettu kirjallisuuskatsauksia eikä artikkeleita, joissa ei kuvattu tutkimusasetelmaa. Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaun lopullinen tulos on kuvattu vuokaviossa liitteessä 4 (Liite 4).

Tietokantahaut tuottivat otsikoihin, abstrakteihin ja koko tekstiin perustuvan seulonnan jälkeen neljä artikkelia. Laadulliset tutkimukset arvioitiin JBI:n laadullisen tutkimuksen arviointikriteerien (Liite 6) mukaisesti luotettaviksi. Määrälliset tutkimukset tarkasteltiin kiinnittämällä huomiota niiden reliabiliteettiin, validiteettiin ja kokonaisluotettavuuteen. (Vilka 2007, 149–154). Kaikki tutkimusartikkelit olivat tieteellisiä, vertaisarvioituja, täyttivät laatuvaatimukset ja hyväksyttiin kirjallisuuskatsaukseen. Tutkimukset ja niiden tulokset esitellään erillisessä taulukossa (Liite 7).

Kirjallisuuskatsauksen tutkimukset käsittelivät työntekijöiden kokemuksia etätyöstä. Vain yksi tutkimus on tehty Covid19-pandemian alkamisen jälkeen ja julkaistu vuonna 2021. Toiset kolme ovat vanhempia, ja ne ovat julkaistu vuosina 2012, 2017 ja 2019. Hakusanojen perusteella olisi toivonut tulevan useampiakin etätyötä kuvaavia hakutuloksia ja tutkimuskysymykseen sopivia artikkeleita. Suomalaista tutkimusta ei ole juurikaan tehty etätyöstä tai psyykkisestä työhyvinvoinnista. Kansainvälisistä hakutuloksista suurin osa käsitteli työskentelyä etänä jossain muualla kuin kotona, esimerkiksi Australiassa aboriginaalien parissa. Ennen covid19-pandemiaa tehdyt etätyötutkimukset näyttivät painottuvan lisäksi erityisryhmien, kuten jonkin sairauden vuoksi, etätyössä olemiseen. Nämäkään tutkimukset eivät siksi soveltuneet vastaamaan tähän tutkimuskysymykseen.

Aiemmissa tutkimuksissa selvitettiin työn ja perhe-elämän välistä suhdetta ja niiden vaikutuksia toisiinsa. Pääasiassa tutkimusten mukaan etätyö koetaan joustavana työskentelymuotona, missä päävastuu työn sujumisesta ja suunnittelusta on työntekijällä itsellään. Se tuo joustoa myös perheen asioiden hoitamiseen. Työntekijä, joka haluaa pitää työn ja kodin erillään ja suojata kotia työasioilta, ei mielellään halua tehdä etätyötä. Onkin tärkeää, että työntekijä osaa rajat työminän ja kotiminän erilleen. Rajausta täytyy tehdä myös työtuntien kanssa, eikä etätöissäkään pidä jatkuvasti joustaa työskentelyä työaikojen ulkopuolelle tai ylitöiksi.

Yhdessä tutkimuksista selvitettiin myös avokonttorin ja yhteisten työpöytien toimivuutta. Tulosten mukaan työntekijöille oli kuitenkin tärkeää, että työpiste on oma ja sen voi tehdä näköiseksi, oli työpiste sitten toimistolla tai kotona. Etätöihin siirtyminen ei merkittävästi kuitenkaan muuten vaikuttanut esimerkiksi työtyytyväisyyteen tai terveyteen.

Suomalainen tutkimus Covid19-pandemian jälkeisistä lähiesimiesten kokemuksista oli hyvä tutkimus joukon jatkoksi, vaikka se edustikin työntekijöiden näkökulmasta poiketen esimiesten näkökulmaa. Itsensä johtaminen, digitaidot ja kouluttautuminen sekä esimiehen ja alaisten yhteydenpito ovat tärkeitä seikkoja, jotta etätyössä pystytään tuottamaan sama tulos kuin lähityössä.

5.2. Itsensä johtaminen etätyössä

Tiedonhaut toteutettiin Business Source Ultimate (EBSCO) -tietokannasta. EBSCO-tietokanta sisältää yli 3500 tieteellistä lehteä, joista yli 2000 on tieteellisesti arvioituja kokotekstilehtiä taloustieteen kaikilta aloilta vuodesta 1985 alkaen. Asiasanat määritettiin suomalaisen sanasto- ja ontologiapalvelu Finton yleisten sanastojen (YSO) avulla. Hakusanat ovat YSO-sanaston mukaisesti: itsensä johtaminen ja etätyö. Englanniksi vastaavat sanat YSO-sanaston mukaisesti ovat: self-leadership ja remote work/working.

EBSCO-haku: (remote work) OR (remote working) AND (self-leadership)
rajauksina: *full text, peer reviewed, English language, pandemics*, julkaisulähde:
Academic Journal article, julkaisuvuosi: 2012–2022. Tuloksena 38 artikkelia.

Tässä haussa kävi ilmi, että etätyöskentelystä ja itsensä johtamisesta on tehty useita satoja tutkimuksia ja artikkeleita, joten lisärajausena aiheelle määritettiin pandemia. Myös pandemian ajalta tutkimustietoa on kertynyt jo useamman kymmenen tutkimuksen verran. Kirjallisuuskatsaukseen hyväksyttiin vain aiheeseen sopivat, vertaisarvioidut alkuperäistutkimukset, joista oli saatavilla koko teksti ja joiden kieli on englanti. Julkaisujen aikarajaksi määritettiin kymmenen vuotta, joten ne on tehty vuosina 2012–2022, käytännössä kuitenkin koronapandemian alkamisen jälkeen. Mukaan valittiin etätyötä ja sen tuottavuutta, työntekijöiden tai työyhteisöjen onnistumista ja itsensä johtamista käsittelevät otsikot.

Tietyn ominaisuuden (sukupuoli, kansallisuus) omaavia työntekijöitä koskevat tutkimukset rajattiin ulkopuolelle. Ulkopuolelle rajattiin lisäksi esimiesten kokemuksia käsittelevät otsikot. Mukaan ei otettu kirjallisuuskatsauksia tai artikkeleita, joissa ei kuvattu tutkimusasetelmaa. Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaun lopullinen tulos on kuvattu vuokaaviossa liitteessä 5 (Liite 5).

Tietokantahaut tuottivat otsikkotason, abstraktien ja koko tekstin seulonnan jälkeen viisi artikkelia. Laadulliset tutkimukset arvioitiin JBI:n laadullisen tutkimuksen arviointikriteerien (Liite 6) mukaisesti luotettaviksi. Määrälliset tutkimukset tarkasteltiin kiinnittämällä huomiota niiden reliabiliteettiin, validiteettiin ja kokonaisluotettavuuteen. (Vilka 2007, 149–154). Kaikki tutkimusartikkelit olivat tieteellisiä, vertaisarvioituja, täyttivät laatuvaatimukset ja hyväksyttiin kirjallisuuskatsaukseen. Tutkimukset ja niiden tulokset esitellään erillisessä taulukossa (Liite 8).

Valitut tutkimukset ovat kaikki kansainvälisiä, ja suomalaista tutkimusta ei löytynyt tällä haulla. Etätyötä koskevaa tutkimusta oli tehty runsaasti, joten pandemia-rajauksen tarkensi aineiston etätyöhön, johon oli siirrytty kokonaan ja pandemian aiheuttaman pakon edessä. Tutkimukset oli tehty melko pian pandemian alun jälkeen, ja ne oli toteutettu pääosin verkko- tai sähköpostikyselyillä. Useammassa

tutkimuksessa vastaajina olivat yliopistojen tai valtion työntekijät, joten vastaajajoukko oli tavoitettu hyvin.

Eri tutkimuksissa tuli ilmi samoja asioita. Tuottavuuteen, työn sujumiseen ja etätyössä viihtymiseen vaikuttivat monet seikat, joista päällimmäisenä oli työn ja kotielämän yhteensovittaminen. Jos kotona oli kouluikäisiä tai vanhempia lapsia, sujui työnteko paremmin kuin pienten lasten vanhemmilla. Samoin, jos kotoa pysyi järjestämään oman työskentelytilan, oli työpäivät rauhallisempia ja tuottavuus parempaa. Itsensä johtaminen toteutui paremmin koulutetuimmilla ja osin etätyöhön tottuneilla työntekijöillä.

Jos työyhteisö oli kovin hierarkkinen ja esimiehen tuki oli tarpeen, itsensä johtaminen, työn sujuminen ja tuottavuus koettiin heikommaksi. Tärkeitä parannusehdotuksia työn tuottavuutta parantamaan olivat digityökalujen osaava käyttäminen, hyvä internetyhteys ja pääsy työssä tarvittaviin tiedostoihin sekä muu työpisteen toimivuus (tietokone, työpöydän ja tuolin ergonomia). Lisäksi työtuntien jaksottaminen itselle sopivaan aikatauluun koettiin tuottavuutta parantavana seikkana.

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää opettajien kokemuksia korona-ajan etätyön aikaisesta tuen tarpeesta, työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoutta opettajien kokemuksista: miten korona-ajan etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen sekä millaista tukea tarvitaan, jotta jatkossa vastaavissa tilanteissa voidaan toimia paremmin.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaista tukea opettajat kaipaavat korona-ajan etätyössä?
2. Mitkä asiat edistävät opettajien työhyvinvointia korona-ajan etätyössä?
3. Millaisena opettajat kokevat itsensä johtamisen taidot korona-ajan etätyössä?

7 TUTKIMUSASETELMA

Tutkimuksen tarkoituksen, tutkimuskysymysten ja menetelmällisten ratkaisujen on oltava ristiriidattomia ja ymmärrettäviä suhteessa toisiinsa, jotta tutkimus on looginen ja sujuva (Kylmä & Juvakka 2007, 57). Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön tutkimusmenetelmä, aineiston hankintaa ja selostetaan aineiston analyysin eteneminen.

7.1. Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen lähtökohtana on ihminen ja hänen elämänsä merkitykselliset seikat (Kylmä & Juvakka 2007, 16). Tutkimuksen luonne on kartoittava. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta tutkimuksen osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. Aineiston koko määräytyy tutkittavan ryhmän koon mukaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 26; Hirsjärvi ym. 2015, 181–182, 138.) Aineistona tutkimuksessa käytetään opettajien kokemuksia tutkittavasta aiheesta.

Mitä-, miten- ja miksi -kysymykset ohjaavat laadullista tutkimusta. Tutkimustehtävät voivat muuttua tutkimusprosessin edetessä ollen aluksi laajoja ja tarkentuen lopulta. Joskus voi syntyä myös uusia tutkimustehtäviä. (Kylmä & Juvakka 2007, 26.) Myös tämän opinnäytetyöprosessin aikana tutkimuskysymykset tarkentuivat, kun aineiston analyysi eteni.

Tutkimuskysymykset etsivät vastauksia ja uusia näkökulmia etäopetuksen aikana koettuun tuen tarpeeseen, psyykkiseen työhyvinvointiin sekä itsensä johtamiseen. Ihmislähtöisyys tulee laadullisessa tutkimuksessa ilmi monin tavoin, kuten esimerkiksi ilmaisu ”tutkimuksen osallistujat” on parempi tutkimuksen kohteen sijaan. Tutkimukseen tulee valita ne osallistujat, joilla on kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2007, 20, 26.) Tässä tutkimuksessa valikoituneena tutkimuksen osallistujina ovat opettajat, sillä tutkittava aihe käsitteli etäopetuskoemuksia.

7.2. Aineiston hankinta

Kestävä aivoterveys -hankkeen toimenä Tampereen kaupungin opettajille lähetettiin sähköinen kyselylomake korona-ajan vaikutuksista opettajan työhyvinvointiin ja aivoterveuteen (Liite 3) (Kestävä aivoterveys n.d.). Kyselytutkimusten eduksi voidaan lukea, että niiden avulla saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto ja laajalta vastaajajoukolta voidaan kysyä useita asioita (Hirsjärvi ym. 2015, 195). Varsinaista kyselyä varten toteutettu esivalmistelu ja tutkimuslupamenettely tehtiin Kestävä aivoterveys -hankkeen puolesta. Kysely lähetettiin kaikille 1300:lle Tampereen kaupungin peruskoulun opettajalle, joista siihen vastasi 361 opettajaa. Vastaukset on saatu ajalla 16.12.2020 - 26.2.2021. (Kestävä aivoterveys n.d.) Tässä opinnäytetyössä perehdytään kyselyn kysymyksien 22) Millaisesta tuesta olisit hyötynyt? 23) Mitkä asiat ovat edistäneet työhyvinvointiasi? ja 25) Millaiseksi arvioisit itsensä johtamisen taidot korona-aikana? vastausten analysointiin. Liitteessä 1 on nähtävillä tutkimustiedote, missä kuvataan vastaajille tutkimukseen osallistumiseen liittyvät asiat (Liite 1).

Avoimet kysymykset sallivat vastaajan ilmaisevan itseään omin sanoin, eivätkä ehdota vastauksia. Tällöin tulee ilmi vastaajien tietämys aiheesta, vastaajien mielestä tärkeimmät asiat sekä tuo ilmi vastaajien asiaan liittyvien tunteiden voimakkuuden. (Hirsjärvi ym. 2015, 201.) Kyselyssä esitetyt kysymykset 22, 23 ja 25 ovat avoimia kysymyksiä. Näin ollen vastaajat ovat voineet vastata niihin vapaamuotoisesti, oman kokemuksen ja mielipiteen mukaisesti. Opinnäytetyötutkija sai kyselyn vastauksista valmiiksi litteroidun aineiston analysoitavakseen.

7.3. Aineiston analyysi

Empiirisen tutkimuksen yhteydessä analyysillä tarkoitetaan aineiston huolellista lukemista, järjestelemistä, erittelemistä, jäsentelemistä sekä pohdintaa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 73). Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä aloitetaan aineistosta, joka on todellisuus tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta. Todellisuutta jäsennellään ja

luokitellaan tutkimuksen avulla, ja lopulta tuloksena syntyy kuvaus ja teoria tutkitavasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2007, 29.) Tutkimuksen aineisto analysoitiin induktiivisesti eli aineistolähtöisesti.

Laadullisessa tutkimuksessa induktiivinen analyysi on merkittävässä osassa, ja pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia asioita ja luoda uusia käsitteitä tutkitavasta ilmiöstä. Aineistoa tarkastellaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. Kohdejoukko valitaan tarkoitukseen sopivana, ei satunnaisotoksena. (Hirsjärvi ym. 2015, 161, 164.) Induktiivisessa analyysissä aineistosta havainnoidaan yksittäisiä tapahtumia ja lopulta yhdistetään ne suuremmaksi kokonaisuudeksi (Kylmä & Juvakka 2007, 22). Karkeasti sanottuna aineiston analyysi etenee kuvaamisen, luokittelun ja yhdistämisen kautta selitykseen. Laadullisessa analyysissä pyritään ymmärtämiseen. (Hirsjärvi ym. 2015, 223–224.)

Aineiston analyysissä tutkimusaineisto järjestetään sellaiseen muotoon, että johtopäätökset tehdään yleisellä, käsitteellisellä ja teoreettisella tasolla, mistä ei voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä, tapahtumia tai lausumia. Tätä kutsutaan abstrahoinniksi. Olennaista on tiivistyminen ja yleistyminen, jolloin tutkittavaa ilmiötä voidaan kuvata paremmin ja selkeämmin. (Metsämuuronen 2000, 51; Kylmä & Juvakka 2007, 113.)

Aineiston analysoiminen aloitettiin ensin silmäilemällä ja lopulta lukemalla aineistoa läpi. Kun kaikkien kolmen kysymyksen vastausaineisto oli luettu huolellisesti, aloitettiin pelkistettyjen ilmausten kirjoittaminen. Aineisto oli valmiiksi litteroitua, ja se oli M365 Wordin taulukkomuodossa. Alkuperäisilmauksista tehtiin pelkistetyt ilmaukset samaan taulukkoon alkuperäisilmauksen viereen kysymyksessä 22. Tämän jälkeen aineisto siirrettiin ja prosessointia jatkettiin M365 Excelissä. Kysymyksissä 23 ja 25 aineistoa aloitettiin analysoimaan suoraa M365 Excelissä eli myös pelkistetyt ilmaisut laadittiin siellä.

Aineisto tulisi luokitella, teemoitella tai tyypitellä. Luokittelu on yksinkertaisin tapa järjestää aineistoa, ja saadut tulokset voisi esittää myös taulukkomuodossa. Teemoittelussa on kiinnostuttu myös, mitä teemasta sanotaan, ja lukumääräisesti sillä ei ole niinkään väliä. Aineisto pilkotaan ja ryhmitellään aihepiirien mukaisesti.

(Tuomi & Sarajärvi 2018, 4.1.) Raportista on käytävä ilmi luokittelun syntyminen ja perusteet (Hirsjärvi ym. 2015, 232).

Vaikka aineiston analyysi tehtiin teemoittelun keinoin, päätettiin aineiston järjestämisvaiheessa kysymyksissä 22 ja 23 käyttää otsikointina "luokka"-termejä, sillä aineistosta haluttiin löytää pilkkomisen kautta laajempia yhdistäviä tekijöitä. Kysymyksessä 25 päätettiin pelkistettyjen ilmausten jälkeen siirtyä tarkastelemaan aineistoa eri näkökulmalla, kolmen pääteeman kautta: Hyvät taidot, Kohtalaiset taidot, Heikot taidot. Teemat nousivat selkeästi esiin heti pelkistysvaiheessa. Näiden kolmen teeman alle koottiin perusteluja sille, miksi taidot koettiin tietynlaiseksi.

Excel-taulukossa oli helppoa värjätä saman kategorian ilmauksia samalla värillä sekä siirtää soluja sopiviin kohtiin, alaluokkien ja yläluokkien mukaiseen järjestykseen. Alaluokkien ja yläluokkien jäsentelyn jälkeen syntyi analyysin tuloksena pääluokat. Excel-taulukon lisäksi kysymyksestä 22 laadittiin esimerkkitaulukko myös Word-taulukon lukijaystävällisempään muotoon. Aineiston analyysistä on esimerkkikuvat liitteissä (Liite 9).

Kun laadullisen tutkimuksen päämääränä on kuvata ilmiötä osallistujien näkökulmasta, voi liian suuri osallistujamäärä vaikeuttaa olennaisen löytämistä tutkimusaineistosta (Kylmä & Juvakka 2007, 59). Tässä tutkimuksessa osallistujamäärä oli verrattain suuri. Analyysi oli kuitenkin sujuva toteuttaa varhaisen luokkien muodostamisen vuoksi. Analyysi eteni alaluokista alkaen, jolloin ilmaisuja pystyi siirtämään laajemmiksi kokonaisuuksiksi seuraaviin luokkiin siirryttäessä. Aineiston analyysiä ohjaavat tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset: kaikkea tietoa ei siis tarvitse analysoida, vaan vastauksia haetaan määriteltyihin kysymyksiin (Kylmä & Juvakka 2007, 113).

Kvalitatiivisessa aineistonkeruussa pyritään aineiston riittävyteen eli saturaatioon. Tutkija ei voi ennalta päättää, miten paljon aineistoa tutkitaan, vaan aineistoa kerätään ja tutkitaan niin kauan, kun siitä tulee uutta tietoa. (Hirsjärvi ym. 2015, 182.) Aineisto saturoituu eli alkaa toistamaan itseään, kun sama asia toistuu aineistossa tarpeeksi monta kertaa, eikä tutkimusongelman kannalta uutta

tietoa enää ilmene. Tutkimuskohteesta syntyy teoreettinen peruskuvio, jossa ilmiön merkittävät seikat tulevat esiin toistuessaan usein. (Hirsjärvi ym. 2015, 182; Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.) Melko nopeasti aineistosta alkoi nousta toistensa kaltaisia vastauksia ja saturaatio oli huomattavissa. Hyvin laaditut tutkimuskysymykset ovat selkeät ja riittävän suppeat ja toimivat näin analyysin suuntaviivoina (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 75). Aineistosta alettiin etsimään vastauksia määritelyihin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimus ei ole valmis tulosten analysoinnin jälkeen, vaan niitä olisi selitettävä ja tulkittava, tehtävä synteesejä. Tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee omia johtopäätöksiä tulosten perusteella. Tutkijan, tutkittavan ja tutkimusselosteen lukijan tulkinnat ovat osin samanlaisia ja osin tulkintaa tehdään kunkin omasta näkökulmasta. Synteeseistä muodostuu johtopäätökset, joita tulee peilata tutkimusalueeseen ja myös laajempiin merkityksiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 113; Hirsjärvi ym. 2015, 229–230.) Tutkimustulokset esitellään seuraavassa luvussa, ja johtopäätökset juonnetaan niiden perusteella.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Tulosten tulkintaa tulee tehdä samalaisella tarkkuudella kuin analyysia, ja tutkimuslostopetta voi elävöittää suorilla haastattelulainauksilla tai dokumenteilla (Hirsjärvi ym. 2015, 233). Tässä luvussa esitellään tutkimustuloksia ja vastataan tutkimuskysymyksiin.

8.1. Tuen tarve korona-ajan etätyössä

Opettajat vastasivat hyvin huolellisesti tähän kysymykseen. Vastauksia tutkailtaessa tuli kuva, että tukea olisi tarvittu enemmän. Tutkimuskysymykseen saatiin vastauksia kahden pääotsikon alle: opetusta tukevat toimet ja opettajaa tukevat toimet.

8.1.1 Opetusta tukevat toimet

Opetusta tukevat toimet olivat laajin vastausryhmä. Koulun henkilökunta tukee opetustyötä siinä määrin, että opettajat olisivat toivoneet lisäkäsipareja ja lisäresursseja esimerkiksi erityisopettajan avulla. Henkilökohtaisen tuen lisäksi kollegoita toivottiin jakamaan myös opetuksen suunnittelun ja toteutuksen työmäärää.

”Enemmän käsi-, silmä- ja korvapareja auttamaan oppilaita; jakamaan työtaakkaa.”

”Vertaistukea opetuksen suunnitteluun ja ideoita opetuksen järjestämiseen verkossa. Tiimityöstä olisi ollut suuri apu.”

”Mahdollisesti vahvempi tiimirakenne, jossa kollegoista huolehditaan, olisi voinut toimia tällaisena tukirakenteena.”

Toinen opettaja, koulunkäynnin ohjaaja tai kouluavustaja olisivat tuoneet opettajille kaivattua apua opetukseen. Myös sellaisia vastauksia löytyi, joissa toivottiin erityisen tuen oppilaille ohjaajia. Lisäksi nousi toiveita, että oppilaan asioita kirjattaessa olisi vain yksi lomake useiden sijaan, jotta kaikki tiedot olisivat samassa

kansiossa ja asiat sujuisivat jouhevammin. Opettajat toivoivat pienempiä opetusryhmiä ja enemmän tukea luokkiin, myös etäopetuksessa ollessa. Opettajista useat kokevat, että opetusryhmät ovat liian suuria ja erityistarpeisia oppilaita on paljon.

”Erityistä tukea enemmän sitä tarvitseville. Resurssia luokkaan.”

”Lisää koulunkäynninohjaajia ohjaamaan oppilaita.”

Etäopetuksen materiaaleja toivottiin yhtenäistettävän ja olevan valmiina enemmän. Opettajat kokivat, että yhteistyö ja työn jakaminen materiaalien suunnittelussa ja toteutuksessa olisi ollut hyvä asia. Vastajat kuvasivat, että kaikki työaika kului työn uudelleen järjestämiseen ja opettamiseen. Yhteispalavereista ja vesopäivistä olisi voinut siirtää aikaa työn ja materiaalien suunnitteluun.

”Ainekohtaisesta koulutuksesta. Vähemmän yleisen tason palavereja lukutaitoisille ihmisille, enemmän aikaa kollegoiden kanssa opetuksen suunnitteluun ja uudistamiseen. Nyt tuntuu, että yhteistyöaika tuhlataan kaikkeen turhaan vain siinä pelossa, etteivät opettajat tee tarpeeksi pitkää työpäivää unohtaen täysin sen, että opettajan tärkein työ on opettaminen.”

Moni vastaaja toi esiin esimiehen tai rehtorin tuen. Koettiin, että esimiehet eivät kyselleet kuulumisia tai kuunnelleet alaisia, jos ongelmia ilmeni. Esimiehen läsnäoloa ja tavoitettavuutta työpäivän aikana olisi kaivattu enemmän. Useissa vastauksissa toistui toive esimiehen kiinnostuksesta työntekijöiden jaksamiseen. Lisäksi toivottiin, että lähikoulun taas pyöriessä esimiehet olisivat jalkautuneet luokkiin seuraamaan, miten opetus ja koronatoimet toteutuvat oikeasti käytännön työskentelyssä. Kuntatasolta toivottiin yhtenäisiä ohjeita ja viestintää koteihin enemmän. Useat vastaajat kokivat myös saaneensa riittävää tukea esimieheltä ja kollegoilta.

”Esimiehen tsemppaamisesta ja kuulumisten kysymisestä.”

”Etäkouluaikana olisin kaivannut esimiehen tukea, että minulle olisi sanottu, että teet hyvää työtä ja se riittää.”

Opettajat kaipasivat oppilashuollon ja muun ammattihenkilöstön tukea ja mahdollisuutta ohjata apua tarvitsevia oppilaita heidän apunsa piiriin. Mainittuja tahoja olivat ainakin sosiaalityöntekijät, lastensuojelu, koulupsykologi, kuraattori sekä arkinen apu, kuten ruokatoimitukset joidenkin oppilaiden koteihin.

”Jos muita kouluihin liittyviä palveluja olisi ollut riittävästi tarjolla, erityisopetuksesta laitteisiin ja kunnan sosiaalipuolen virkailijoihin sekä nuoriaan auttaviin vanhempiin.”

”Kuraattoria ja perhepalveluiden sosiaalityöntekijää olisi kovasti kaivattu jakamaan taakkaani.”

Huoltajien merkitystä sujuvan oppimisen takaamiseksi korostettiin. Opettajat kokivat, että kodeissa ei aina kannusteta opiskeluun ja tueta oppilaita. Vanhempien ohjaus ja apu korostuivat etäkouluajana. Paitsi oppiaineiden, myös digilaitteiden kanssa tarvittiin apua kodeissa oppilaiden omilta aikuisilta. Lisäksi ongelmia saattoi tulla esimerkiksi maahanmuuttajaperheissä kielimuurin vuoksi. Vastauksista kuvastui, ettei korona-ajan etäopetus ollut kaikille oppilaille helppoa, vaan koulupudokkaitakin alkoi ilmetä. Opettajat olisivat hyötynneet siitä, että näille oppilaille olisi joku mennyt kotiin ja auttanut opetuksessa kodin sisällä.

”Heikkojen oppilaiden saaminen mukaan opetukseen. Suurin panos vanhemmillä.”

”...vanhemmista, jotka olisivat olleet kiinnostuneempia auttamaan lapsen laitteiden perustaidoissa ja seuraamaan työskentelyä kotona.”

”Maahanmuuttajilla kielimuuri haittasi pahasti tekniikan haltuunottoa...”

”Nimetyt henkilöt, jotka lähtevät kentälle katsomaan pudokkaita.”

” ”nukkuvien” herättelyyn.”

Pienempien oppilaiden kanssa siirtyminen etäopetukseen tuntui hankalammalta kuin isompien. Opettajilla oli huoli, miten oppilaat pärjäävät kotona ja osaavatko he opiskella. Yksilöopetusta ja kokeita opettajat olisivat halunneet järjestää koululla. Toisaalta pohdittiin mahdollisuutta valita joko etä- tai lähiopetus, mutta ei molempia samanaikaisesti. Monet kokivat etäopetuksen korona-aikana ainoana hyvänä vaihtoehtona terveysturvallisuuden nimissä ja sen toteutumiseksi.

Tietotekninen tuen nopea saatavuus silloin, kun sitä tarvitsi, oli tärkeää usealle vastaajalle. Digiloikka nopealla tahdilla tehtynä aiheutti ongelmia osaamattomuuden ja koulutuksen puutteen vuoksi. Opettajat toivoivat koulutusta työpäivän aikana erilaisiin digialustoihin ja -ohjelmistoihin. Työpäivien jälkeen pidetyt koulutukset tuntuivat liian kuormittavilta. Jotkut olivat saaneet tukea kollegoilta ja jotkut olivat löytäneet vinkkejä ja neuvoja sosiaalisen median opettajaryhmistä.

”Tietokoneiden kanssa olen aivan yksin, jos en pääse Teamsiin tai ääni ei kuulu, vaikea saada apua, ei ole henkilöä, joka olisi lähellä ja auttaisi. Jos joku sovellus on uusi, vaikea saada apua, kun kaikilla on niin kiire. haluaisin käyttää tietotekniikkaa ja sen sovelluksia enemmän opetuksessa mutta käyttö/koulutus puutteellista.”

Kaiken kaikkiaan opettajat kokivat tärkeäksi, että ohjeistus olisi ollut yhtenäistä ja kattavaa sekä ennakkosuunnittelua ja valmistelua olisi tehty yhdessä ja enemmän. Opetussuunnitelmasta olisi voinut vähän tinkiä. Etäopetuksen jälkeistä aikaa olisi myös vastaajien mukaan voinut tukea enemmän, jotta etäopetuksen aikana jälkeen jääneet asiat olisi saatu kirittyä ja lisäohjausta tarvinneet oppilaat saaneet paremmin apua.

”Selkeät toimintaohjeet ja tieto siitä, että vähempikin riittää ja nyt voi laskea vaatimustasoa. Toki tilanne oli itsellekin uusi, joten ei ymmärtänyt, miten paljon minäkin tehtävätyypin antaminen tulee teettämään kotitöitä.”

”Opsin sisällöistä ei tingitty vaan kaikki piti opettaa myös etänä.”

8.1.2 Opettajaa tukevat toimet

Työkavereiden ja kollegoiden tuki oli vastaajille ensiarvoisen tärkeää. Toivottiin palavereita kasvokkain ja rentoja tapaamisia, joissa olisi voinut vaihtaa ajatuksia ilman agenda. Virallisissa palavereissa keskustelulle ei aina koettu jäävän tarpeeksi aikaa.

”Kollegoiden tapaaminen useammin.”

”Kollegiaalinen tuki. Lähitapaamiset.”

Jotkut vastaajat kokivat saaneensa tukea työterveyshuollosta koronaan, omaan perussairauteensa ja jaksamiseen liittyvissä asioissa. Jotkut kokivat, että tukea olisi voinut olla enemmänkin. Tärkeänä asiana pidettiin sitä, että terveydenhuoltoon pääsisi vastaanotolle myös poikkeusaikana.

”Työterveydeltä selvä ohjeistus astmaatikko-opettajien maskisuosituksista.”

”... Myös toimiva työterveyshuolto olisi auttanut. Lääkärin kanssa sai keskustella vain etänä. Poikkeustilanteissa työterveyshuoltoa ei saisi ajaa alas.”

”... psykologin käynnit...”

”Terveydenhuollon tuki mm. rokotukset ja suurena riskiryhmäläisenä tilanteen huomioiminen. Pelko jopa kuolemaan on suuri.”

Vastaajat toivoivat apua oman arkensa sujumiseen, kuten omien lasten hoitoon tai koulupäivistä huolehtimiseen. Myös kodinhoidollinen apu tai ruokatoimitukset mainittiin. Opettajien huolia saattoi lisätä myös oman perussairauden vuoksi lisääntynyt pelko koronaan liittyen tai esimerkiksi omien iäkkäiden vanhempien puolesta asioiminen ja huoli heistä.

”Joku muu olisi huolehtinut omien lasteni koulupäivän kulusta.”

”Ruuan toimitus kotiin tai edes aikaisemmin keksitty ruuanjako oppilaille. Nyt rahaa meni paljon kolmen lapsen ruokaan ja sitä sai tehdä töiden ohessa koko ajan.”

Esimiesten kannustus ja kiitos, kokemus siitä, että omaa työtä arvostetaan, olivat useampien vastaajien toiveissa. Lisäksi olisi tarvittu apua oman jaksamisen tukemiseen ja oman työn johtamiseen. Esimiehen ohjeistusta työn jaksottamisesta kaivattiin, esimerkiksi sanallista hyväksyntää sille, että taukoja saa pitää. Rentoutusta toivottiin. Opettajat toivoivat myös rahallista korvausta tai palkkiota työmäärän yhtäkkisestä lisääntymisestä ja työnkuvan muuttumisesta.

”Myös taukojen lisääminen päivään olisi auttanut.”

”Kun annettaisiin mahdollisuus ottaa etäopetus rauhassa käyttöön, nyt tuntui siltä, että pitää tehdä äkkiä, olla yhtä tehokas kuin joku muu ja tehdä valtavan paljon, jotta oppilaat saisivat oikeuden opiskella. Meille olisi pitänyt sanoa:” Tee

parhaasi, se riittää!" Ja esimies olisi voinut soittaa ja kysyä: "Miten menee?"

"Mitä sulle kuuluu?"

"Rentoutus, kaunis ympäristö "

"Toki myös rahallinen korvaus sekä etä- että lähityön tekemisestä olisi antanut vähän mielihyvää. "

"Palkkio tehdystä ylimääräisestä työmäärästä olisi paikallaan."

8.2. Työhyvinvointia edistäneet asiat korona-ajan etätyössä

Tämän kysymyksen vastauksista löytyi paljon toisiaan toistavia kommentteja. Opettajat kokivat työhyvinvointia lisänneinä asioina samoja asioita, joita muutenkin ajatellaan kuuluvan hyvään elämänlaatuun. Vastauksia käsitellään neljän yhdistävän tekijän kautta: vapaa-aika ja läheiset, työyhteisö ja työ itsessään sekä itsestä syntyvä hyvinvointi.

8.2.1 Vapaa-aika ja läheiset

Vastaajat kokivat vapaa-ajan tärkeäksi. Suurin osa vapaa-aikaan liittyvistä vastauksista liittyivät harrastuksiin. Liikunta oli keskeinen harrastus ja useat vastaajat ilmoittivat liikkuvansa, urheilevansa ja ulkoilevansa. Työmatkan sijaan tavaksi saattoi olla tullut aamulenkki, päivälentki tai lenkki töiden jälkeen. Muita harrastuksia mainittiin myös. Näitä olivat esimerkiksi luonnossa oleskelu, lukeminen, käsityöt, uinti ja lautapelit.

"Liikkuminen, hyvä ruoka ja läheiset."

"...työmatka aamulla lähikortteleissa kävellen ja lenkki metsässä työpäivän jälkeen..."

"...Urheileminen ja käsityöt, ihan erilaista tekemistä, konkreettista tämän työn abstraktiotason vastapainona. usein ystävien ja omien lasten tapaaminen, lautaja korttipelit em. kanssa."

Päivittäisten vapaa-ajan toimien lisäksi mainittiin työhyvinvointia lisääviksi asioiksi lomat ja vapaat viikonloput, jolloin useimmat vastaajat suuntasivat esimerkiksi mökille. Useimmat kokivat hyväksi sen, että vapaa-aika lisääntyi koronasulun myötä, kun elämä rauhoittui menojen puuttumisen vuoksi. Joillain vastaajilla työn vastapainona olleet harrastukset menivät tauolle, mikä koettiin hyvinvointia vähentäväksi asiaksi.

Läheiset, kuten puoliso, lapset, oma perhe, lemmikit ja ystävät, toivat vastaajille hyvinvointia. Kotona rauhoittuminen ja kotona vietetty aika koettiin positiivisena asiana ja työhyvinvointia lisänneenä seikkana. Perheen kanssa puuhastelu ja arkiset asiat, kuten yhteinen lounashetki mainittiin myös useamman vastaajan puolesta. Voimavarana työn vastapainoksi koettiin se, että kotiasiat olivat kunnossa, parisuhde ja muu yksityiselämä olivat kantavia ja hyviä.

”Ulkoilu aviomiehen kanssa. Yhteiset ruuanlaittohetket ja toisaalta läsnäolo lasten arjessa.”

”Hyvä parisuhde, läheiset välit lapsiin ja hyvät ystävät. Myös mukavat harrastukset lisäävät hyvinvointia ja työhyvinvointia.”

Vastaajat tapasivat ystäviään yhteisen ulkoilun merkeissä tai pitivät muilla tavoin yhteyttä heidän kanssaan. Jotkut vastaajat nimesivät ystävikseen myös lähimpiä kollegoitaan, joiden kanssa saattoi jakaa työhön liittyvien asioiden lisäksi myös muita asioita. Kaiken kaikkiaan ystävät nähtiin työhyvinvointia lisäävänä, ja ihmisten tapaaminen oli monille tärkeää korona sulun aikana ja sen jälkeen.

”Päivittäiset metsäkävelyt ystävän kanssa”

”...työpaikalla muutamia läheisiä työkavereita, jotka lasken siinä määrin ystäviksi, että olen heidän kanssaan voinut hoitaa sosiaalisten suhteitteni kaipuuta myös vapaa-ajalla ja puhelimitse...”

8.2.2 Työyhteisö ja työ itsessään

Työyhteisön, kollegoiden ja esimiehen tuki toistui usein vastauksissa. Erityisesti kollegoilta saatu vertaistuki auttoi opettajia, kun etäopetusjakso oli käynnissä. Samoin yhteistyö ja yhdessä suunnitellut oppitunnit tai materiaalit auttoivat opetustyötä, ja sitä kautta ne koettiin työhyvinvointia lisäävinä. Lähiesimiehen tai rehtorin ymmärtävä ja kannustava asenne auttoivat jaksamaan työssä. Huumori, rentous palaverissa ja työyhteisön avoimuus mainittiin työhyvinvoinnin tuojina. Lisäksi työhyvinvointia oli ammennettu myös sosiaalisen median opettajaryhmistä ja oman tiimin WhatsApp-keskusteluista vertaistukena.

”Opettajien vertaistuki, moniammatillinen työryhmä ja useat eri yhteistyötahot ja yhteen hiileen puhaltaminen.”

”Kollegoilta ja lähimmäiltä esimieheltä saatu tuki. Hurtti opehumori ”somessa”...”

Hyvä yhteistyö muiden toimijoiden, kuten oppilashuoltoryhmän jäsenten kanssa, koettiin työhyvinvointia lisäävänä asiana. Opettaja koki saavansa tukea päätöksilleen ja apua oppilaille, jos yhteys oppilashuoltotiimiin oli hyvä. Oppilaiden huoltajat ja heiltä saatu positiivinen palaute auttoivat useampien vastaajien kokemana. Oppilaat ja opetuksessa koetut tähtihetket, kuten etäopetuksessa onnistuminen olivat opettajien mielestä työhyvinvointia lisääviä asioita. Oppilaiden kehittyminen ja oivallukset oppimisessa kannustivat myös opettajia. Myös oppilailta tullut palaute koettiin rehellisenä, ja siten se myös lisäsi mielekkyyttä opetustyössä.

”... pienet valopilkut oppitunneilla.”

”Kivat oppilaat ja hyvä yhteistyö ja -ymmärrys huoltajien kanssa.”

”nuorten kanssa työskentely, kun löytyy hyvä yhteys ja yhteiset opiskelun käytännöt”

Työstä saatu palaute myös esimieheltä ja kollegoilta lisäsivät työhyvinvointia vastaajien mielestä. Oman oppiaineen tai opetusalan mielekkyys ja innostus opettamaansa asiaa kohtaan koettiin hyvänä asiana. Työn imua koettiin useampien vastaajien mukaan. Oman työn suunnittelu ja vapaus tehdä, niin kuin itse kokee

parhaaksi, lisäsivät työhyvinvointia. Jotkut vastaajista kokivat etäopetuksen hyväksi itselleen, ja oppilaiden kannalta myös. Työn järjestäminen ja tauotus sekä työmatkoista säästynyt aika mainittiin positiivisina seikkoina. Toisaalta lähiopeutus, vaikkakin erikoisjärjestelyin, koettiin helpompana ja työhyvinvointia tukeena monien syiden vuoksi. Näitä olivat esimerkiksi ihmiskontaktien lisääntyminen, opetuksen järjestämisen helppous ja normaalimpi työolosuhde.

”Inspiroiva työ”

”Harrastuneisuus, oma joustavuus ja kokeilunhalu, hyvät omat laitteet, lupa tehdä töitä kotoa käsin...”

Digitaitojen lisääntyminen ja niissä kehittyminen, uuden oppiminen ja työn kehittäminen mainittiin. Työhyvinvointia lisäsivät toimivat laitteet opetuksen apuvälineinä, ja myös esimerkiksi M365 Teams-ohjelmiston keuhuttiin jopa helpottaneen yhteistyötä ja yhteydenpitoa kollegoiden välillä.

”Uuden oppiminen, erityisesti musiikkiteknologian saralla”

Palavereista nousi esiin kahdenlaisia ajatuksia. Koettiin, että oli hyvä, kun palaverit ovat tiivistyneet ja asiat tulee hoidettua paremmin. Toisaalta kaivattiin ja pidettiin yllä vapaata keskustelua ja rentoja palavereita. Kaiken kaikkiaan digityökalujen koettiin lisänneen työhyvinvointia. Tähän liittyi vahvasti kuitenkin se, että työaika rajasi, eikä ollut jatkuvasti käytettävissä älypuhelimien tai tietokoneen kautta tai Wilma-viestintäkanavassa.

”Aikaa on säästynyt, kun ei tarvitse matkustaa palaverista toiseen ja palavereissa asiat etenevät”

8.2.3 Itsestä syntyvä hyvinvointi

Työn johtamiseen ja itsensä johtamiseen liittyvät taidot korostuivat työhyvinvointiin liittyen. Vastaajat kokivat, että työn tauot, kävelylenkit työpäivän aikana tai kalenteriin varattu lounastunti lisäsivät hyvinvointia. Työajan ja vapaa-ajan rajaaminen selkeästi erilleen tuntui tärkeältä varsinkin koronasulun aikaan, kun työt

tehtiin kotona. Opettajat kertoivat, että ovat nyt oppineet rajaamaan töitä, kun on ollut oman hyvinvoinnin nimissä se tehtävä. Lisäksi oli tehty päätöksiä, että töitä ei tehdä esimerkiksi viikonloppuisin. Myös työajan lyhennystä käytettiin turvaamaan työhyvinvointia.

”...Työn erilainen jaksottaminen, kun saattoi käydä lenkillä päivällä, kun oppilaat työskentelivät itsenäisesti...”

”Olen ollut tietoinen ja aktiivinen siinä, että työpäivän loppu ja vapaa-ajan alku ovat selkeästi rajattuja.”

Itsestä ja terveydestä huolehtiminen toistui vastauksissa. Monet vastaajat kiittelivät liikuntaharrastuksiaan ja niiden ansiosta saatua hyvää kuntoa. Myös muut terveelliset elämäntavat saivat vastauksissa huomiota. Vastaajat arvostivat hyvää ja terveellistä ruokaa, ruokailua läheisten kanssa ja yhteisiä perhehetkiä. Jotkut vastaajista tiedostivat, että terveellinen, kasvispainotteinen ruoka ja säännölliset ruokailuajat työpäivinä ovat tuoneet heille työhyvinvointia. Työmatkoista säästynyt aika hyödynnettiin yön pidentämiseen tai lenkkeilyyn. Lepo oli tärkeää työn vastapainoa.

”itsestä ja omasta terveydestä huolehtiminen”

”Mahdollisimman paljon ulkona oloa ja liikkumista luonnossa! Säännöllinen ruokailu.”

”...Korona-aikaan työmatkojen poistuminen, jolloin voi nukkua pidempään...”

Vastaajat toivat esiin myös ergonomisen työpisteen tärkeyden. Kotona olevaan työpisteeseen oli haluttu myös panostaa, ja esimerkiksi työtuoli oli ergonomiaa tukeva. Työympäristö oli muutenkin merkittävä tekijä. Arvostettiin työpisteen siisyyttä ja kauneutta sekä rauhallisuutta. Etäopetuksen aikana opettajat pitivät siitä, että turhaa hälinää ei enää ollut ja oppitunnit rauhoittuivat. Mielenrauha ja psykiset voimavarat auttoivat vastaajia yli koronasulun. Tilanteen tiedostaminen ja armollisuus itseä kohtaan olivat tärkeitä asioita. Ymmärrettiin, että kaikilla oli yhtä hankalaa. Haluttiin ajatella, että tilanne on hetkellinen ja loppuu aikanaan. Jos jonkinlaista tuentarvetta kuitenkin esiintyi, vastaajat kokivat saaneensa apua työterveyshuollosta.

”Laitoin työergonomian kuntoon myös kotikonttorilla.”

”Oma rauha...ei ole tarvinnut keskittyä pitämään työrauhaa yllä.”

”Että osaa jättää tekemättä vähemmän tärkeät asiat, että tekee riittävän hyvää, ei tarvitse olla priimaa.”

Koronasulun aikana vastaajat kokivat olleensa turvassa tartunnoilta, mikä toi mielenrauhaa ja koettiin työhyvinvointia lisäävänä asiana. Koronarokotukset toivat myös helpotusta myös mielelle. Riskiryhmään esimerkiksi perussairautensa vuoksi kuuluneet kiittelivät esimiesten ymmärrystä ja etätyötä jotkut vastaajat olivat saaneet jatkaa. Koronahuolista puhuminen ja vertaistuki tässäkin asiassa lisäsivät työhyvinvointia.

8.3. Itsensä johtamisen taidot korona-ajan etätyössä

Opettajilta kysyttiin, millaiseksi he kokevat itsensä johtamisen taidot. Vastauksista nousi kolme teemaa. Suurin osa koki taidot hyväksi. Lisäksi koettiin, että taidot olivat kohtalaiset tai heikot. Myös useita ”en osaa sanoa” -vastauksia oli. Ei tunnistettu joko termiä itsensä johtaminen tai ei tunnistettu, millaisia taidot olivat omalla kohdalla.

8.3.1 Hyvät taidot

Useimmat vastaajista kokivat itsensä johtamisen taidot hyväksi. Kokemuksen tuomaa näkemystä, varmuutta ja rutiinia tuotiin esiin useammassa vastauksessa. Opettajat kokivat, että osasivat löytää punaisen langan, jota noudattaa myös etäopetuksen aikana. Työnkuvan rajaaminen ja siihen sitoutuminen oli tärkeää. Opettajat priorisoivat työtehtäviä. Keskeisimmät työtehtävät osattiin tunnistaa ja tehdä ainakin ne. Vaatimustasoa osattiin laskea ja olla joustavia, armollisia myös itseään kohtaan.

”Arvioin taitoni erinomaisiksi. Hallitsen työni sisällön, osaan priorisoida ja olla joustava. Mottoni on ”Good enough”. ”

Yksilön ominaisuuksina esimerkiksi järjestelmällisyys, sinnikkyys, päättäväisyys ja tunnollisuus tulivat vastauksista esiin. Näitä omaavat vastaajat kokivat itsensä johtamisen taidot hyviksi. Itsevarmuus ja hyvä valmistautuminen toivat turvaa myös pettymysten ja suunnitelmien muuttumisen varalta. Itsenäinen työskentely koettiin itselle sopivana työmuotona. Lisäksi koettiin, että opettajan työ on muutenkin ollut itsenäistä ja itsensä johtamisen taidot ovat merkittävä osa työtä.

”Oli hienoa olla oman itsensä pomo etäopetusaikana, tulin alaiseni kanssa erinomaisesti toimeen ja homma pelitti. En varmaan koskaan ole ollut yhtä organisoitunut, kun kaikki ylimääräinen taakka oli poissa ja jäljellä oli vain perustehtävä.”

Innostuminen omasta työstä, innovatiivisuus ja halu oppia uusia menetelmiä opetuksen järjestämisessä auttoivat. Useampi vastaaja koki työmotivaationsa ja työmoraalinsa korkeaksi. Vaikka työpäivät välillä olivat tämän vuoksi pidempiä, koettiin se silti hyvänä asiana. Toisaalta vastaajat tiedostivat myös, että jonain päivänä syntyneet ylityötunnit pystyi lyhentämään jostain toisesta päivästä.

Työajan ja vapaa-ajan rajaaminen oli keskeinen taito vastausten mukaan. Kun työajan rajaaminen oli hallussa, eivät työt venyneet iltoihin tai viikonloppuihin. Tätä pidettiin merkittävänä asiana itsensä johtamisessa. Jotkut vastaajat toivat esiin myös esimerkiksi perheen ja läheiset, joilta tullut palaute pakotti pysymään työajassa. Erilaisten aikataulujen tekeminen, viikkosuunnittelu ja tavoitteiden määrittäminen auttoivat monia. Tavoitteet pilkottiin välillä pienemmiksi paloiksi, jolloin ne tuntuivat saavutettavimmilta. Jos aluksi työpäiviä teki urakkatahdilla, oli itsensä johtamisen taitona tietoisesti hidastaa ja ohjelmoida myös tauot päiviin.

”Osaan säädellä työn ja vapaa-ajan suhdetta ja lisätä omaa hyvinvointiani työn ulkopuolisin keinoin...”

”Kehityin paljon itseni johtamisessa korona-aikana. Tutkin ja opiskelin erilaisia työtapoja. Minulla oli aikaa kehittää itselleni mittareita ja arvioida sekä reflektoida omia työsuorituksia.”

Vastaajat pitivät tärkeänä, että luottamus ja yhteys oppilaisiin säilyi koko etäopetuksen ajan. Oppilaat olivat tavoitettu oppitunneille ja huoltajiin oli avoin yhteys. Oppitunteja pidettiin myös verkon välityksellä, ja töiden palautuksia valvottiin.

Opettajat pyysivät opetuksesta palautetta, ja saivat sitä. Useat vastaajista kuuliivat hyvää palautetta sekä oppilailta että huoltajilta. Hyvä palaute kannusti eteenpäin. Omien odotusten ylittäminen koettiin palkitsevana asiana.

”Hahmotin itseni tärkeäksi ihmiseksi alaisilleni (oppilaat). Koin edustaneeni heille turvallista jatkuvuutta. Ja onnistuin pitämään rentoa fiilistä yllä opetustilanteissa.”
”Olen noudattanut ohjeita ja toteuttanut luovasti töitä omaa persoonaani hyödyntäen ja saanut siitä positiivista palautetta.”

Itsereflektio koettiin tärkeäksi osaksi työpäivää. Muutamat vastaajat tekivät sitä järjestelmällisesti, esimerkiksi päiväkirjan avulla. Johtajuus, johtotehtävissä työskentely ja yhteistyöverkoston kanssa operointi toivat vastaajille kokemuksen myös itsensä johtamisen onnistumisesta. Kuormituksen ollessa sopivaa ja työmäärän ollessa hallinnassa, itsensä johtaminenkin onnistui paremmin. Jos tavoitteita määritteli joku muu tai kuormitusta tuli kovasti ulkoa päin, esimerkiksi esimieheltä, koettiin se ristiriitaisena ja itsensä johtamista heikentäväksi asiaksi. Kyky tunnistaa avun tarpeet ja osaaminen toivat mielenrauhaa. Myös kyky tunnistaa resurssinsa ja suunnitella työ sen mukaan, auttoivat vastaajia. Jotkut vastaajista kertoivat hakeneensa ulkopuolista apua, jotta itsensä johtaminen ja työn rajaaminen sujuu paremmin. Pirstaleinen työelämä oli jo ennen korona-aikaa opettanut itsensä johtamista.

”Itsensä johtaminen on tärkeää, sillä jokaisen täytyy lähteä aina itsestään liikkeelle. Mitä itse voisi tehdä toisin?”

8.3.2 Kohtalaiset taidot

Seuraavaksi suurin vastausmäärä tuli kohtalaisten taitojen teeman alle. Itsensä johtamisen taidot koettiin välttämättömiksi, sillä asioita joutui ratkomaan ilman tukea. Kuitenkin koettiin epävarmuutta, ja itsensä johtamisen perusteet eivät olleet kaikilta osin hallinnassa. Tarpeet tunnistettiin, mutta toteutustapoja ei osattu.

Vastaajat kokivat itsensä johtamisen taidot kohtalaisiksi esimerkiksi silloin, jos teki itsereflektiota ja tunnisti hankaluudet, muttei kyennyt muutamaankin vielä toimintaansa. Tavoitteita ei esimerkiksi välttämättä ollut asetettu ja työn rajaaminen oli haastavaa. Ajanhallinta koettiin hankalaksi. Työpäivät olivat hektisiä, joten itsereflektiolle tai muulle palautteelle ei ollut aikaa. Ylikuormittumista saatettiin kokea herkästi. Jotkut toivoivat työnohjausta tukemaan itsensä johtamisen taitoja. Myös muuta ammattiapua, kuten psykologia hyödynnettiin edelleen, jotta työn rajaaminen onnistuisi jatkossa paremmin.

”... yrityksistäni huolimatta ylikuormitun herkästi ”

Tunnollinen työntekijä ei osannut aina rajata itseään tai muita. Jotkut vastaajat olivat aluksi idearikkaita ja jaksoivat jakaa ja kehittää uusia käytänteitä. Tästä seurasi uupuminen ja sen jälkeen työkyky tai itsensä johtaminen eivät olleet entisellään. Toisilla taas oli aluksi hankaluuksia esimerkiksi ajan hallinnassa, mutta he pyrkivät kehittymään ja loivat itselleen aikataulun, mikä auttoi itsen lisäksi myös oppilaita ja perheenjäseniä. Kun loi itselleen rajat, ja pyrki niitä tietoisesti noudattamaan, kasvoi myös jaksaminen.

”Sulun aikana olin innovatiivinen, kehittävä ja jaoin omia ideoitani ja käytänteitäni koko kaupungin tasolla, keväällä ainoastaan yritin selvittää ”lähimetsissä” ja nyt syksyllä maskisuosituksen jälkeen keskityn hengittämiseen. ”

Muutamit vastaajat eivät tunnistanee itsensä johtamista omana toimintanaan, sillä se ei ollut tietoista tai suunnitelmallista toimintaa. Useampi vastaaja totesi asettaneensa tavoitteet liian korkealle. Jotkut kokivat vaatineensa itsensä lisäksi liikaa myös oppilailta. Omien tavoitteiden pudottaminen ei ollut kaikille vastaajille helppoa. Jos tavoitteiden laskemista ehdotettiin ulkopuolelta, se koettiin entistä hankalammaksi. Ristiriitaa koettiin siitä, että oltiin uupuneita, mutta oltiin myös saatu työt tehtyä ja paljon aikaiseksi, eli tavallaan kuitenkin tyytyväisiä.

”Työn rajaamisen ongelmat ovat korostuneet korona-aikana, kun tasapainottavat vapaa-ajan harrastukset ja menot ovat olleet kiellettyjä, ovat illat ja viikonloputkin menneet paljolti töiden parissa. Toisaalta olen kokenut aitoa innostusta suunnittelemistani projekteista, joka taas on varmasti lisännyt hyvinvointia!?”

8.3.3 Heikot taidot

Pienin vastausmäärä kertyi heikkojen, tai vastaajien omin sanoin huonojen, itsensä johtamisen taitojen alle. Tässä yhteydessä koettiin, että oman työn rajaaminen oli vaikeaa. Odotettiin itseltä liikoja, ja moitittiin itseä, kun ei päästy tavoitteisiin. Tavoitteita ei osattu suhteuttaa käytettävissä olleisiin resursseihin. Työ siirtyi vapaa-ajalle ja työpäivät pitenivät useammallakin vastaajalla. Työajan venymisen syyksi tunnistettiin halu auttaa oppilaita viimeiseen asti, jolloin työajasta oli pakko joustaa.

”Oli vaikeaa osata rajata työtä. Liialliset vaatimukset itselle normaalisuoritusten saavuttamiseksi.”

” En mielestäni onnistunut keväällä johtamaan itseäni, koska epäonnistuin työn rajauksessa ja tein 10 tunnin työpäiviä sekä töitä viikonloppuisinkin.”

Itsekriittisyys oli vastauksissa esillä. Koettiin, ettei osattukaan opettaa tai pitää oppilaita rauhallisina. Erityislasten auttaminen ei onnistunut. Jotkut vastaajat kokivat, etteivät osanneet priorisoida työtehtäviä. Näin ollen he käyttivät runsaasti aikaa turhempiin asioihin, ja työajan rajaaminen ei siksi onnistunut. Muutamat vastaajat kaipasivat tukea ja työparia esimerkiksi päätösten tekoon. Toiset peilaivat normaalisti työtään muiden työhön. Nyt, kun tätä mahdollisuutta ei ollut, koettiin oma työskentely heikoksi. Motivaation koettiin laskeneen koronapandemian ja rajoitusten myötä.

”Heikot. Odotin itseltäni jatkuvasti liikoja ja soimasin, jos suoriuduin alle tavoitteideni. Vertasin itseäni turhaan muihin.”

Työn ja kotielämän yhdistäminen ei ollut onnistunut toivotulla tavalla. Koettiin paahaakin uupumista. Muutamat vastaajat kokivat olleensa kuin sumussa, ja työ oli pakkosuorittamista. Vastaajat kuvasivat, että pyrkivät vain selviytymään päivästä ja viikosta toiseen. Ulkoa päin tulleiden vaatimusten vuoksi työ koettiin raskaana, eikä itsensä johtamista voinut toteuttaa. Jotkut vastaajat kokivat, että työnkuva oli epäselvä tai sitä ei ollut määritelty ollenkaan. Työnkuva saattoi myös muuttua jatkuvasti esimiehen toimesta, joten itsensä johtaminen koettiin tästä syystä heikoksi.

9 POHDINTA

Pohdinta-luvussa opinnäytetyöstä muodostetaan kokonaisuus (Tampereen ammattikorkeakoulu n.d.). Tässä luvussa pohditaan tutkimuksen eettisiä näkökulmia ja luotettavuutta. Tutkimuksen tulosten perusteella vedetään johtopäätökset. Lopuksi tuodaan esiin vielä jatkotutkimus- ja kehittämissuhteita.

9.1. Tutkimuksen eettisyys

Tutkijan on otettava huomioon monia eettisiä kysymyksiä tutkimusta tehdessään. Eettisesti hyvä tutkimus on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Pääohjeena on, että tutkija noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. (Hirsjärvi ym. 2015, 23–24.) Tutkimukseen osallistuvien tai tutkimuskohteena olevien ihmisten oikeudenmukainen kohtelu tutkimuksen aikana on tutkimuseettisen perimmäinen tarkoitus. Solmukohtana tutkijan tunteiden ja kestävän tutkimuseettisen ajattelun välillä voidaan pitää kunnioitusta tutkimuksen kohdetta kohtaan. (Parhi & Törölä 2019, 22, 24.)

Opetusministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeet tieteellisten menettelytapojen noudattamiseen. Lisäksi korkeakoulut ovat laatineet eettisiä periaatteita ja menettelytapaohteita. (Hirsjärvi ym. 2015, 23–24.) Tampereen ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeissa korostetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden noudattamista ja huolellisuutta kaikissa työn vaiheissa. Tulokset tulee esittää objektiivisesti ja avoimesti. Muiden tutkijoiden työ ja saavutukset tulee huomioida asianmukaisesti, ja niitä ei esitetä omina ajatuksina. Raportoinnissa noudatetaan opinnäytetyön raportointiohteita. (Tampereen ammattikorkeakoulu n.d.)

Korkeakoulujen tulee huolehtia, että tutkimuseettikka ja hyvä tieteellinen käytäntö ovat niiden koulutustarjonnassa kiinteänä osana. Ensikädessä hyvästä tieteellisestä käytännöstä tutkimusta tehdessä vastaa kuitenkin tutkija tai tutkimusryhmä. (Varantola ym. 2012, 6–7.) Opinnäytetyön tekijä on saanut opinnoissaan pereh-

dytyksen hyvään tieteelliseen käytäntöön sekä tutkimuksen tekemiseen. Tutkimusta tehtäessä on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita (2012) eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta niin tutkimustyön, tulosten talentamisen ja esittämisen aikana sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioimisessa. (Varantola ym. 2012, 6–7.)

Luottamuksellisuus ja anonymiteetti ovat tutkimustietojen käsittelyssä keskeisessä roolissa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 23). Tutkimuseettisistä normeista tunnetuimpia ovat tunnistettavuuden estäminen sekä tutkittavien nimettömyys. Suorat tunnisteet tulee poistaa analysoitavasta aineistosta kvalitatiivisen aineiston anonymisointiohjeiden mukaisesti. (Kuula 2011, 201, 214.) Erilistä suostumusta tutkimukseen osallistumisesta ei kysytty, vaan vastaaminen kyselyyn tulkittiin suostumukseksi. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyys ei ole opinnäytetyön tekijällä tiedossa. Aineisto on kerätty anonymisti. Henkilöt eivät ilmene tutkimusaineistosta. Tutkimusaineisto on valmiiksi litteroitua tekstiä, mistä yksittäisen vastaajan henkilöllisyys ei paljastu. Kyselyyn osallistuneiden määrä on verrattain laaja (n=361), mikä myös tukee yksittäisen vastaajan anonymiteettiä.

Aineistoa käsiteltiin huolellisesti ja tietoturvallisesti läpi koko opinnäytetyöprosessin. Tutkimusaineisto säilytettiin Tampereen ammattikorkeakoulun palvelimella opinnäytetyöntekijän saatavilla ja ulkopuolisten ulottumattomissa, salasanoin suojattuna. Tutkimuksen aikana ja aineiston analysoimisen jälkeen aineisto säilytettiin tietosuojailmoituksen mukaisesti (Liite 2.). Tutkimusjulkaisusta tai käsitelystä tutkimusaineistosta on niin ikään mahdotonta tunnistaa vastaajia. Näin yksilön tietosuoja toteutui ja kaikkia vastaajia kohdeltiin oikeudenmukaisesti.

Opinnäytetyön aiheen oikeutusta on syytä pohtia aiempaa tutkimusperustaa analysoiden ja siihen peilaten (Kylmä & Juvakka 2007, 144). Opinnäytetyön aihe ja tarve tuli Kestävä aivoterveys -hankkeen kautta. Aineisto oli olemassa, ja näin oli perusteltua myös analysoida se. Kirjallisuuskatsauksen teko ja teoriatiedon läpikäynti osoitti, että aihetta on jo jonkin verran tutkittu kansainvälisesti eri ammattiryhmien keskuudessa, mutta vastaavaa tutkimusta ei ole tehty.

9.2. Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusta arvioidessa pohditaan tutkimuksen pätevyyttä eli validiutta. Validius on tutkimusmenetelmän onnistumista mitata juuri sitä, mitä haluttiin mitata. (Hirsjärvi ym. 2015, 231–233.) Opinnäytetyö tuotti uutta tietoa tamperelaisten opettajien kokemuksista etäopetuksesta sekä itsensä johtamiseen ja työhyvinvointiin liittyneistä ajatuksista. Tutkimuksen tavoitteeseen ja tarkoitukseen vastattiin. Tutkimusaineisto saturoitui ja samat asiat toistuivat vastauksissa, joten vastausaineisto tuotti luotettavasti vastauksia tutkimuskysymyksiin (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 3.4.1). Yksittäisten vastausten puuttuminen eri kysymysten kohdalla ei vaikuttanut luotettavuuteen, sillä vastausaineisto oli suuri.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkimuksen eteneminen on selostettu tarkkaan raportissa (Hirsjärvi ym. 2015, 231–233). Tutkijan on reflektoitava työskentelyään tutkimuksen kaikissa vaiheissa (Kylmä & Juvakka 2007, 130–133). Tutkija on laatinut kysymyksiä tutkimuksen perustelemiseksi ja eri etenemistapojen sekä raportoinnin muotojen päättämiseksi. Tutkimusprosessiin on käytetty paljon aikaa, joten itsereflektiolle on myös jäänyt tilaa (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 6.4). Aineiston keruumenetelmän ja tekniikan luotettavuutta ei opinnäytetyötutkija voi täysin arvioida itse, sillä tutkija ei ole itse osallistunut keruuprosessiin, vaan työstä valmista, litteroitua aineistoa (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 6.3). Opinnäyteyöntekijä luottaa aineiston tarjoajaan ja siihen, että aineisto on kerätty hyvää käytäntöä noudattaen ja esitetään perimmäisessä muodossaan.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys sekä siirrettävyys. Tutkimuksen uskottavuus tarkoittaa, että tutkimustulokset ovat uskottavia ja se osoitetaan myös tutkimusraportissa. Tutkimustulosten on vastattava tutkimukseen osallistuneiden ajatuksia tutkittavasta ilmiöstä. Tämä voitaisiin varmistaa palauttamalla tutkimustulokset tutkimukseen osallistuneille arvioitavaksi ja tuloksista keskusteleminen heidän kanssaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 128.) Opinnäytetyötutkijalla ei ole tätä mahdollisuutta, mutta Kestävä aivoterveys-hankkeen kautta keskustelutilaisuus voisi olla mahdollista järjestää. Tutkija on pohtinut valintojaan ja prosessin etenemistä pidemmän ajanjakson ajan, ja näin tiedostanut toimintaansa kattavasti (vrt. Kylmä & Juvakka 2007, 128).

Vahvistettavuus ilmenee koko tutkimuksessa niin, että toinen tutkija voisi toistaa tutkimuksen pääpiirteittäin (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Tässä tutkimusraportissa on pyritty huolellisesti kuvaamaan koko ajan, miten tutkimusprosessi on edennyt. Teoriataustan ja kirjallisuuskatsauksen sekä tutkimusasetelman kuvaus tekevät tutkimuksen vahvistettavaksi ja toistettavaksi.

Refleksiivisyyttä tutkijan tulee arvioida ja raportoida sen kautta, kuinka hän vaikuttaa aineistoon ja tutkimusprosessiin (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Työprosessissa on hyvä kiinnittää huomiota mahdollisiin tutkijan henkilökohtaisiin tunnekokemuksiin, jotta niistä kumpuavat tulkinnalliset vääristymät tai ammatilliset rajanylitykset voidaan ehkäistä (Parhi & Törölä 2019, 25). Opinnäytetyötutkijan omat kokemukset tai ajatukset tutkimuksen aiheesta eivät ole vaikuttaneet tutkimusprosessiin, sillä tutkijalla ei ole omakohtaisia kokemuksia opettajien koke-
masta etäopetusjaksosta työn tai yksityiselämän, esimerkiksi läheisten, kautta. Opinnäytetyötutkija ei työskentele kyseessä olevassa organisaatiossa. Koko prosessi on pyritty viemään läpi mahdollisimman objektiivisesti ainoastaan tutkimusaineistoa peilaten.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten siirtämistä muihin vastaaviin tilanteisiin. Siirrettävyys voidaan varmistaa esimerkiksi kuvailemalla tutkimukseen osallistujia raportissa. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Tässä raportissa on kirjattu ne tiedot, jotka tutkijalla oli tutkimukseen osallistuneista vastaajista. Tietoa ei ollut kuitenkaan esimerkiksi vastaajien sukupuolesta, iästä tai siitä, kuinka moni oli alakoulun tai yläkoulun opettaja. Osallistujamäärä oli suuri, joten voidaan olettaa, että tulokset ovat siirrettävissä esimerkiksi toisen suomalaiskaupungin peruskoulun opettajia koskevaan tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus tulee arvioida aina sen omista lähtökohdista, eikä sen tuloksia voida näin kuitenkaan yleistää (Kylmä & Juvakka 2007, 133–134).

Analysointivaiheessa alkuperäisaineiston ja syntyneiden luokkien välillä pyrittiin säilyttämään jatkuva yhteys, jotta voidaan osoittaa, miten vastaukset saatiin muodostettua. Tulokset ovat aineistoperäisiä ja käsitteet ymmärrettäviä. Raportointivaihe on toteutettu loogisesti ja tutkimuskysymyksiin vastaten. Opinnäytetyön luotettavuutta olisi edelleen parantanut parityöskentely toisen opinnäytetyötutki-

jan kanssa kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Toinen tutkija lisää tutkimuksen uskottavuutta (Kylmä & Juvakka 2007, 128). Sisällönanalyysissä luotettavuus oli parempi, jos kaksi tutkijaa päätyisivät samanlaisiin tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 4.6). Jatkuva itsereflektointi, tutkimuskysymyksiin vastaamiseen pyrkiminen sekä tutkijan avoin, puolueeton ja objektiivinen suhtautuminen tutkittavaan aiheeseen tekevät kokonaisuudesta hyvän ja luotettavan tutkimuksen (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 6.1; Parhi & Törölä 2019, 21–26).

9.3. Tulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyötutkimuksen tarkoituksena oli selvittää opettajien kokemuksia korona-ajan etätyöskentelyn tuen tarpeesta, työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta. Opinnäytetyötutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoutta opettajien kokemuksista: miten korona-ajan etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen sekä millainen on tuen tarve, jotta jatkossa vastaavissa tilanteissa voidaan toimia paremmin. Tutkimuskysymykset juontuivat suoraan opettajille tehdyn kyselyn kysymyksistä 22, 23 ja 25. Opinnäytetyön toimeksiantona oli analysoida kysymysten vastaukset.

Tarkoituksena oli saada tietoa opettajien kokemuksista, ja tulosten analysoinnin myötä tässä onnistuttiin. Tavoitteena oli lisätä tietoutta opettajien kokemuksista. Tässä onnistuttiin myös, ja Kestävä aivoterveys -hankkeen kautta tuloksia voidaan raportoida laajemmin. Joissain vastauksissa opinnäytetyötutkijalle tuli sellainen vaikutelma, että vastaajana on saattanut olla myös yksittäinen koulunkäynnin ohjaaja. Yleisesti vastaukset olivat kuitenkin opettajakunnalta.

Tutkimus oli tärkeä tehdä, jotta saatiin tietoa opettajien kokemuksista. Tarkemmin katsottuna tietoa saatiin Tampereen perusopetuksen osalta ja tamperelaiskoulujen opettajilta. Vastaukset voidaankin yleistää niin, että ne ovat tamperelaisten peruskoulujen opettajien vastauksia ja kokemuksia. Mahdollisesti vastauksia voisi soveltaa myös muihin suomalaisiin kaupunkeihin, joissa on useampia, eri kokoisia peruskouluja.

Opetushallituksen tekemän kansallisen selvityksen (2021) mukaan etäopetus poikkeuksellisissa opetusjärjestelyissä sujui pääosin hyvin. Kevään 2020 yllättävissä ja haasteellisissa olosuhteissa perusopetus onnistui siirtymään etäopetukseen ja opetus jatkui, vaikkei kaikki ollutkaan helppoa ja ongelmatonta. Oppilaiden, opetus- ja ohjaushenkilöstön ja huoltajien arvioimana yleinen arvio kevään 2020 järjestelyille on ollut positiivinen. (Vuorio ym. 2021, 75–76.) Tämän tutkimuksen aineistosta oli tulkittavissa samansuuntaisia viestejä. Pääosin vastaukset olivat positiivisia esimerkiksi työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Opettajat vastasivat hyvin kattavasti tuen tarvetta koskevaan kysymykseen. Opettajien vastauksista tuli kuva, että tukea olisi tarvittu enemmän kuin sitä oli saatavilla. Vastaukset voitiin ryhmitellä lopulta kahden pääotsikon alle: opetusta ja opettajaa tukeviin toimiin. Opettajat toivat esiin tarvetta opetusta tukeville toimille. Erityisesti tarvetta tuntui olevan työmäärän jakamiselle sekä erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden lisätukemiselle. Kollegoiden ja esimiesten tuesta olisi hyödytty enemmän, ja sen lisäämiselle koettiin tarvetta.

Yhtenä suurimpana kokonaisuutena opettajat kritisoivat sitä, että esimiehet eivät olleet kiinnostuneita heidän jaksamisestaan ja yhteydenpito saattoi jäädä vähäiseksi. Ravelinin ym. (2021) tutkimus osoitti myös, että koronaviruspandemian aikana digityöhön siirtyminen kuormitti työntekijöitä ja johdon tuki oli tärkeää. Suhteita tulisi ylläpitää aktiivisesti. (Ravelin ym. 2021.) Opetushallituksen selvityksen tuloksissa opettajien saama tuki koettiin melko hyväksi. Erityisesti kollegoilta saatuun tukeen oltiin tyytyväisiä ja myös koulun johdon tuki koettiin useimmiten hyväksi. (Vuorio ym. 2021, 75–76.)

Huoli oppilaista oli suurta. Huoltajien läsnäoloa oppilaiden koulupäivissä olisi tarvittu enemmän. Niiden oppilaiden, jotka eivät kotona tukea saaneet, tueksi olisi tarvittu enemmän yhteiskunnallisia toimia, kuten oppilashuollon palveluita. Opettajat toivat esiin haasteet opetussuunnitelmassa pysymisessä ja huolen erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden selviytymisestä itsenäisen työskentelyn aikana.

Sama todettiin myös Opetushallituksen kansallisessa selvityksessä. Poikkeavissa opetusjärjestelyissä myös opetussuunnitelman tavoitteita on pääsääntöisesti saavutettu hyvin, vaikkakin koulutyön tavoitteista on myös osin jouduttu luopumaan. Tavoitteiden saavuttamisessa on ollut haasteita etenkin tukea tarvitsevien oppilaiden kohdalla. Oppimisen tukimuodoissa oli parannettavaa. Haasteita oli tuen määrässä ja tuen kohdentamisessa erityisesti erityisen tuen osalta, eikä kolmiportaisen tuen kattavuus ei ole ollut riittävä. Haasteita esiintyi myös arviointikäytänteissä ja yhteisen linjan puuttumattomuudessa. (Vuorio ym. 2021, 75–76.)

Opettajat olisivat toivoneet kansallista tai ainakin kuntatasoista johtamista opetuksesta ja arviointien tekemisestä. Tämän tarpeen ymmärtää, sillä on ollut varmasti hankala pohtia, miten ja millaisin perustein oppilaita arvioi, kun yhteneväisiä opetusmateriaalejakaan ei ole välttämättä ollut käytössä. Osan oppilaiden kohdalla ei ole ollut tietoa, tekevätkö he tehtäviä tai ovatko he oppineet opiskeltavaa asiaa. On ollut paljon myös oppilaiden huoltajien varassa, miten työskentely on kotona onnistunut. Tämän opinnäytetyötutkimuksen tulokset osoittivat, että opettajat arvostavat sujuvaa yhteistyötä oppilaiden huoltajien kanssa.

Opetushallituksen selvitys kertoo, että vuorovaikutusta kotien ja koulun kanssa olisi voinut olla enemmänkin. Oppilaisiinsa päivittäin kerran tai useita kertoja jollakin tavalla yhteydessä oli selvästi yli puolet opettajista. Opettajista hieman yli puolet oli joka päivä ollut yhteydessä oppilaisiinsa puhelin- ja/tai videoyhteydellä. Usein etäopetus järjestettiin joko lähettämällä tehtäviä ja/tai pitämällä videoopitunteja. Harvemmin opetusta pidettiin juttutuokioissa ryhmissä tai kahden kesken oppilaan kanssa. Niin oppilaiden kuin huoltajien taholta kaivattiin lisää vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. (Vuorio ym. 2021, 75–76.)

Tietotekniikka ja opetuksessa käytettävät laitteet eivät myöskään toimineet kaikilla tasavertaisesti. Tästä opettajat olivat huolissaan ja kokivat, etteivät opetusvaatimukset olisi saaneet olla samat poikkeusolojen aikana kuin normaalitilanteissa. Keskeisimpänä asiana tuloksista nousi esiin se, että tasapuolisuutta toivottiin kaikin puolin. Ohjeet olisi pitänyt tulla kuntatasoisesti sekä kouluille että koteihin.

Digityökaluja, kuten puhelimia, tietokoneita, verkkoyhteyksiä ja materiaaleja koskevat kommentit ja kritiikki on saman suuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa (vrt. Bucurean 2020; AbuJarour ym. 2021; Ravelin ym. 2021; Vuorio ym. 2021; Thamrin ym. 2022). Opetushallituksen selvityksessä kävi ilmi, että langattomat verkot ovat hyvät, joskin parantamisen varaakin löytyy, etenkin jos verkon käyttäjiä on ollut paljon perheissä samanaikaisesti. Havaittiin, että videovälitteistä opetusta ja reaaliaikaisia oppitunteja pidettiin todella vähän viikkotuntimäärästä poikkeavissa opetusjärjestelyissä. (Vuorio ym. 2021, 75–76.)

Opetushallituksen selvityksen mukaan parannettavaa löytyi digilaitteiden määrässä ja laaduissa yleisesti. Niiden määrässä ja laaduissa näyttää myös olevan merkittävää koulu- ja aluekohtaista eroa. Oppilaille jaettavien digilaitteiden saatavuuden vaihtelu on aiheuttanut oppilaiden tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun vaarantumisen. Myös työnantajien opettajille tarjoama laitetilanne vaihteleva, vaikkakin oppilaita hieman parempi. Henkilökohtaisia työpuhelimia on etenkin perusopetuksen opettajilla vain alle puolella. (Vuorio ym. 2021, 75–76.) Opin näytetyötutkimuksen vastaajaopettajat olivat epävarmoja, oliko kaikilla oppilailta mahdollisuus ja kyky käyttää tietokonetta opiskelussa. Lisäksi opettajat kokivat tarvetta omille digityövälineille. Opettajat toivat esiin, että henkilökohtaista työpuhelinta tai tietokonetta ei työnantaja pystynyt heti järjestämään.

Työnantajan tulisi varmistaa, että tarvittavat taidot ja välineet on työntekijöiden käytössä ennen kuin digityöhön tulee siirtyä (AbuJarour ym. 2021). Etätyöskentelyn aikana on oltava tarjolla it-tuki, opastusta ja koulutusta, ja ne tulisi olla työajalla järjestettyä, jotta työajan jälkeen vältytään kuormitusta lisäävältä itseopiskelulta. Myös oppilaiden osalta tulisi varmistua, että heillä on käytettävissä tietokone tai vastaava työväline, jolla pystyy osallistumaan opetukseen. Kansainvälisissä työyhteisöissä on ollut varmasti vielä erilaisempaa kuin suomalaisessa työ- kulttuurissa on totuttu, sillä suomalaiset ovat kokeneita tietotekniikan käyttäjiä ja meillä digilaitteet ovat arkipäivää ja internet-verkko kattava.

Poikkeuksellisissa opetusjärjestelyissä digitaaliset taidot sekä osaaminen ovat kehittyneet merkittävästi niin opetus- ja ohjaushenkilöstön ja oppilaiden keskuudessa. Opettajien osaamisen jakamisessa ja verkostoitumisessa erityisesti sosiaalinen media oli suuressa roolissa. Opettajat hyödynsivät opetusjärjestelyissä ja

digitaalisen osaamisen kehittämisessä vertaistukena myös sosiaalisen median yhteisöjä. (Vuorio ym. 2021, 75–76.) Monet vastaajat toivat tässäkin aineistossa esiin, että olivat saaneet sosiaalisen median ryhmistä tukea ja opastusta digitaalisiin työympäristöihin sekä vertaistukea opetukseen. Niin tämä opinnäytetyötutkimus kuin Opetushallituksen selvitys osoittivat, että erilaisia digipedagogisia menetelmiä kokeiltiin rohkeasti ja uusia taitoja opittiin, mutta IT-tukeen oltiin tyytymättömiä.

Opettajaa tukevat toimet liittyvät opettajien oman kotielämän käytännön ratkaisuihin. Työn ja perheen toimintojen yhdistäminen tuotti haasteita. Opettajien omien lasten koulupäivistä huolehtiminen tai päiväkotikäisten lasten hoitaminen oman työn ohessa koettiin vaikeaksi. Kotitöiden ja ruuan laitton huolehtiminen työpäivän aikana kuormittivat myös ja niihin koettiin avun tarvetta. Covid19-pandemia aiheutti myös suurta huolta oman ja läheisten terveyden puolesta. Opettajat kokivat tarvetta purkaa murheitaan ja huoltaan siihen liittyen esimerkiksi kollegoiden, esimiehen ja ammattilaisten, kuten työterveyshuollon kanssa.

Työhyvinvointia etäopetuksen aikana tukivat samanlaiset asiat, joita voidaan normaalitilanteessakin hyödyntää hyvinvointia lisäävinä seikkoina. Vapaa-ajan toiminnot, kuten harrastukset sekä läheisten, perheen ja ystävien, kanssa yhdessä oleminen toivat opettajille työhyvinvointia työn vastapainona ollessa - hyvinvointia saatiin ylipäättäen. Työyhteisö ja siihen liittyvät asiat koettiin yleisesti työhyvinvointia lisäävänä, jos työyhteisössä oli hyvä yhteishenki, avoimuutta ja huumoria. Hyvä esimiestyö tuotti paljon hyvää työpaikoille. Kolmantena työhyvinvointia tuoneena osa-alueena vastausten perusteella oli itsestä huolehtiminen. Hyvät elämäntavat, säännöllinen ja terveellinen ruokailu ja liikunta lisäsivät hyvinvointia ja työssä jaksamista. Lisääntynyt vapaa-aika muiden menojen, harrastusten ja työmatkan poisjäännin vuoksi pyrittiin hyödyntämään hyvinvoinnin lisäämiseen.

Työhyvinvointiin parantavasti vaikuttivat opettajien mielestä merkittävimmin työn ja vapaa-ajan erottaminen sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen. Itsestä huolehtiminen tuo kokonaisvaltaista hyvinvointia yleisenkin käsityksen mukaan. Työtä ja hyvinvointia saattoi myös vähentää edellä mainitut asiat, jos työntekijän kokemus onkin, että vaaditaan joka suunnasta liikaa. Omat lapset ja perhe saattoivat tarvita apua, omasta ruokailusta tuli huolehtia, oppilaiden vanhemmat tai

esimies saattoivat asettaa ulkopuolelta uusia vaatimuksia, joita tuli täyttää. Sosiaaliset suhteet ja itsestä huolehtiminen kääntyivätkin itseään vastaan ja kuormittivat vain enemmän.

Itsensä johtamisen taidot jaettiin kolmeen pääryhmään: hyvät taidot, kohtalaiset taidot ja heikentyneet taidot. Pääosa vastauksista osoitti taitojen olevan hyviä. Opettajat kokivat, että osasivat aikatauluttaa työnsä ja työpäivänsä. Itsearviointin päämittarina vaikutti olevan se, pystyikö työpäivät pitämään tavanomaisen pituisena vai tehtiinkö työtä myös iltaisin ja viikonloppuina. Kokemus toi varmuutta tässäkin asiassa. Jos opettaja koki tunnistavansa tärkeimmät työtehtävät, osasi priorisoida ne ja pystyi raajamaan työtä, hän koki itsensä johtamisen taidot hyväksi.

Jos jossain edellä mainituilla osa-alueilla oli hankaluutta, ja tehtiin enemmän kuin oikeasti olisi ollut mahdollisuutta tai asetettiin omia tavoitteita saavuttamattomiin, koettiin itsensä johtaminen kohtalaiseksi tai heikoksi. Itsensä johtamisen keskeinen taito on osata arvioida itseään ja työskentelyään (Salmimies 2008, 235). Tämä taito pääosalta vastaajista löytyy. Heikommaksi itsensä johtajiksi itsensä kokevat saattavatkin olla heitä, jotka suhtautuvat itseensä liian kriittisesti.

Opinnäytetyötutkimuksessa kävi ilmi, että opettajat kokivat työmäärän lisääntyneen etäopetuksessa esimerkiksi siksi, että opetusmateriaalit tuli päivittää sähköisiksi ja tehtävät sekä kokeet suunnitella niin, että ne oli mahdollista suorittaa myös etänä. Opetushallituksen selvityksestä kävi ilmi samat seikat. Työmäärä etäopetuksen aikana on ollut normaalia suurempaa. Opettajien ja rehtoreiden jaksaminen vähentyi, työhyvinvointi laski ja stressin kokemus kasvoi. (vrt. Vuorio ym. 2021, 75–76.) Työajan rajaaminen koettiin hankalaksi, mutta myös se oli selkein asia, mistä opettajat tiesivät onnistuneensa itsensä johtamisessa. Itsensä johtamisen käsite on laaja ja koskee koko elämänpiiriä (Salmimies 2008).

Aiemmissä tutkimuksissa on tuotu esiin perheen ja työn yhdistämisen hankaluutta (vrt. Jostell & Hemlin 2017; Delanoije ym. 2019; AbuJarour ym. 2021). Kodin ja perheen yhdistäminen työpäivään koetaan sujuvan paremmin, jos työajalla voi hoitaa myös kotiin liittyviä asioita. Jos taas työasiat siirtyvät myös vapaa-ajalle, se koetaan työhyvinvointia vähentävänä asiana. Työteon rajaaminen

vain työajalle tuo työhyvinvointia. Jos perheen ja vapaa-ajan sekä työn haluaa olevan tasapainossa ilman konflikteja, tulisi työajan ulkopuolella työskentelyä välttää myös etätyössä (Jostell & Hemlin 2017).

Hyvä työmotivaatio ja korkeat tavoitteet, jotka työntekijä kokee voivansa saavuttaa lisäävät työn imua ja sitä kautta tyytyväisyyttä työhön. Työyhteisön yhteiset tavoitteet ja organisaation perusarvot tukevat työntekijöitä työssään. Lisäksi saatu kannustus (esimerkiksi palkankorotus) lisäävät työntekijän motivaatiota (Gelle-Jimenez & Aguilin 2021; Thamrin ym. 2022.) Opettajat kokivat tärkeänä kannustimena omassa työssään esimiehiltä, kollegoilta, huoltajilta sekä oppilailta saadun hyvän palautteen ja kiitokset. Merkittävänä kannustimena nähtiin myös palkkio tai muu korvaus venymisestä korona-ajan etäopetuksessa. Tätä ei kuitenkaan pidetty realistisena asiana saavuttaa.

Yhteenvedon todetaan, että korona-ajan etäopetus ja etätyöskentely ei tuonut samanlaista tyydytystä ja helpotusta peruskoulun opettajille kuin muille tietotyötä tekeville työntekijöille, jotka pystyvät sujuvammin siirtymään etätyöntekoon. Yleisesti ajateltuna etätyön joustavuus ja vapaus valita omat työskentelytavat sekä -ajat lisäävät halua olla etätyössä (esim. AbuJarour ym. 2021). Ymmärrystä perheen ja työn yhteensovittamiselle tarvitaan, mutta opettajan työssä on oppilaiden ja oppituntien vuoksi tietyt raamit ja työajat, joita tulee noudattaa. Näin ollen opettajat kokevat helpompana tehdä työtä kouluissa kasvokkain oppilaiden ja muun henkilökunnan kanssa. Opettajat toivat esiin myös sosiaalisten suhteiden tärkeyden, mikä kuvannee opettajien sosiaalista luonnetta. Itsekseen töiden tekeminen ei ole heille luontaista, eikä työnkuvaan kuuluvaa.

9.1. Jatkotutkimus- ja kehittämissuhteet

Jatkotutkimusehdotuksia tästä aineistosta ja aihepiiristä nousee useampiakin. Sama aineisto voitaisiin tutkia kvantitatiivisin menetelmin, jolloin saataisiin tilastokelpoisia tuloksia ja lukuja. Nyt tutkittiin sitä, mikä lisäsi työhyvinvointia ja millaista tukea tarvittiin. Aineistosta poimittiin hyvät asiat ja ilmiselvät vastaukset. Jatkotutkimuksena voisi samasta aineistosta poimia myös pelkät kriittiset kom-

mentit, esimerkiksi, miksi työhyvinvointia ei löytynyt tai miksi tukea ei koettu olevan saatavilla. Oppilashuoltoryhmän jäsenet mainittiin myös useissa vastauksissa. Olisikin mielenkiintoista selvittää oppilashuoltoryhmän näkemyksiä etäkouluajasta: miten yhteystyö toimi oppilashuoltoryhmän jäsenten välillä ja opettajien tai oppilaiden perheiden kanssa.

Kirjallisuuskatsaus osoitti, että suomalaista tutkimusta liittyen työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen etätöissä ja etäopetuksen aikana on tehty melko vähän. Muutamia opettajien esiin tuomat asiat kiinnostavat myös nykyaikaa ilmentävinä asioina. Jatkotutkimusaihe esimerkiksi sosiaaliseen mediaan etäopetuksen aikana syntyneistä vertaistukiryhmistä olisi mielenkiintoinen: mihin tai millaisiin aiheisiin haettiin tukea. Nykyihminen elää usein kovassa kiireessä ja esimerkiksi lapsiperhearkea kuvaa myös sana ruuhkavuodet. Nyt, kun harrastukset ja vapaaajan riennot jäivät pois ja työ ja koulunkäyntikin siirtyivät kotiin, ihmisten hyvinvointi ei välttämättä silti lisääntynyt. Jatkotutkimusehdotuksena voisi siis olla tarkempi perheiden hyvinvointia kartoittava tutkimus.

Etäopetusaikakauden laukaisevana tekijänä oli Covid19- eli koronapandemia. Tähän liittyen keskustelua olisi käytävä ja kehittämistyötä tehtävä lisää. Uuden pandemian tullessa tai koronan aiheuttaessa uusia sulkuja, tulisi olla mietittynä, miten henkilöstön henkinen kuorma kannetaan paremmin. Etäopetuksesta kouluihin ja lähiopetukseen siirryttäessä tulisi olla selkeä suunnitelma toimista, jotka ehkäisevät uusia tartuntoja, ovat ajantasaisia ja soveltuvat koulun arkeen. Johdon on syytä tutustua käytäntöön ohjeita laatiessa. Ohjeistukset tulee antaa kunta- ja koulutasolla. Opettajien antamista vastauksista saa käytännöllistä tietoa koronatoimiin liittyen. Jatkotutkimus aineiston perusteella olisi kehittämisen kannalta tarpeen. Lisäksi jatkotutkimuksena voisi selvittää, millaisia tunteita ja kokemuksia liittyi kouluille palaamiseen. Toivottavasti uusia vastaavia tilanteita ei enää tule, mutta toivottavasti niihin on ainakin varauduttu aiempaa paremmin.

LÄHTEET

AbuJarour, S., Ajjan, H., Fedorowicz, J. & Owens, D. 2021. How working from home during covid-19 affects academic productivity. *Communications of the Association for Information Systems* 48 (8), 55–64.

Awadaa, M., Lucas, G., Becerik-Gerbera, B & Roll, S. 2021. Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work* 69, 1171–1189.

Bucurean, M. 2020. The impact of working from home on productivity. A study on pan-demic period. *The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences* 29 (2), 267-275.

Delanoeije, J., Verbruggen, M. & Germeys, L. 2019. Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations. The Tavistock Institute* 2019 72(12), 1843–1868.

Gelle-Jimenez, M. & Aguilin, H. 2021. Leveraging congruence of values in the workplace during pandemic times: an empirical study. *Business Management Dynamics* 2021 10(8), 11–23.

Gran, J. (toim.) 2020. Partiojohtajan käsikirja. Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. 1. painos. Helsinki: Otava Kirjapaino Oy.

Hannonen, H. työterveyspsykologi. 2019. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet. Luento. Työterveyshuollon osaamista syventävät opinnot 2020. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K. & Kolonen, M. 2021. Työuupumus – onko aivot unohdettu?

Helenius, M. 2021. Miten sun työkaveri voi? Havaintoja työhyvinvoinnista etätyöskentelyn jatkuessa. TAMK-blogi. Julkaistu 5.2.2021. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.8.2022.

<https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/teema2/miten-sun-tyokaveri-voi-havaintoja-tyohyvinvoinnista-etatyoskentelyn-jatkuessa/>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.

Hoitotyön tutkimussäätiö. n.d.a. Tutkimustiedon hakeminen. Helsinki: Hoitotyön tutkimussäätiö. Viitattu 13.4.2022. <https://www.hotus.fi/tutkimustiedon-hakeminen/>

Hoitotyön tutkimussäätiö. n.d.b. Tutkimusten arviointikriteeristöt (JBI). Laadullinen tutkimus. <https://www.hotus.fi/jbin-kriittisen-arvioinnin-tarkistuslistat/>

Hytönen, K. 2020. Erikoinen kevät. Pääkirjoitus. Kasvatus & Aika 14(1), 2–3. Viitattu 6.11.2020. file:///C:/Users/Mirka/Downloads/90674-Artikkelin%20teksti-147260-2-10-20200326.pdf

Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2018. Voimavaralähtöinen työhyvinvointi ja sen kehittäminen. Teoksessa Tuomi, J. & Tarnanen P. (toim.) Työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi: Kuusi tulokulmaa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 11–26. Viitattu 14.6.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153968/Hyvari_Vuokila_Oikkonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Irby, C. 2014. All in a day's work: overcoming telework challenges. Monthly Labour Review. Academic Journal. 6/2014. Artikkel. Viitattu 3.6.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <https://go-gale-com.libproxy.tuni.fi/ps/i.do?p=AONE&u=tampere&id=GALE|A402347760&v=2.1&it=>

Jostell, D. & Hemlin, S. 2017. After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. Work 2018 (60), 475–483.

Kaipainen, T. 2020. Mikä on kirjallisuuskatsaus? Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK. Youtube-video. Julkaistu 15.5.2020. Viitattu 15.5.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=A0BSYdyhy9Y>.

Kestävä aivoterveys. n.d. Työkaluja kestävään aivoterveuteen. Hankkeen internetsivusto. Viitattu 4.5.2021. <https://projects.tuni.fi/kestavaaivoterveys/>

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. 2. painos. Tampere: Vastapaino.

Kylmä, J. & Juvakka T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Manka, M. 2015. Stressikirja. 1. painos. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 10.6.2021. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EACBFXCTEB#kohta:STRESSIKIRJA\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EACBFXCTEB#kohta:STRESSIKIRJA((20)/piste:b4).

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 30.5.2021. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalentfi.libproxy.tuni.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalentfi.libproxy.tuni.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4)

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin – 16 perustarvetta johtamisen apuna. 1. painos. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 20.5.2021. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/IAIBEXCTEB#/kohta:OPAS\(\(20\)YKSIL\(\(d6\)LLISEEN\(\(20\)MOTIVOINTIIN\(\(20\)/piste:b0](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/IAIBEXCTEB#/kohta:OPAS((20)YKSIL((d6)LLISEEN((20)MOTIVOINTIIN((20)/piste:b0)

Medic. n.d. Tietokanta. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 5.5.2022. <https://www-terkko-helsinki-fi.libproxy.tuni.fi/medic/>

Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Helsinki: Methelp.

Morilla-Luchena, A., Munoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A. & Vazquez-Aguado, O. 2021. Telework and Social Services in Spain during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 18(2): 725. Julkaistu 15.1.2021. Viitattu 3.6.2021. Vaatii lukuoikeuden.
<https://www.ncbi-nlm-nih-gov.libproxy.tuni.fi/pmc/articles/PMC7830888/>.

Mäki, J., Viitala, T. & Tuomi, J. 2018. Työhyvinvoinnin suomalaista mallintamista. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) *Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä*. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere: Kirjapaino Hermes Oy. Viitattu 8.6.2021.
<https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/107-Tyohyvinvoinnin-hyvia-kaytan-toja.pdf>.

Mäkilä, V. 2022. Tuottavuus laski etätöiden päättymisen jälkeen. *Verkkouutiset*. Julkaistu 3.11.2022. Viitattu 6.11.2022. <https://www.verkkouutiset.fi/a/tuottavuus-laski-etatoiden-paattymisen-jalkeen/#6f3096eb>.

Mäkinen, P. & Moilanen, S. n.d. Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 6.11.2022. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Parhi, K., & Törölä, M. 2019. Tunteet ja tutkijuus – henkilökohtaisesta kokemuksesta työväliseksi. *Tieteessä Tapahtuu* 37(5), 21–26. Julkaistu 19.9.2019. Viitattu 8.10.2022. <https://journal.fi/tt/article/view/85182>.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi - Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.6.2022.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ravelin, A., Laukka, E., Heponiemi, T., Kaihlanen, A. & Kanste, O. 2021. Perusterveyden-huollon johtajien kokemuksia koronaviruspandemian vaikutuksista digitaaliseen työkuultuuriin ja sen johtamiseen. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 2021 (58), 220–234.

Ruohomäki, V., Tuomivaara, S., Mattila-Holappa, P., Monni, T., Perttula, P., Alanko, T. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Etätöyö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen. *Psykologia-lehti*. 1/2021. Julkaistu 11.11.2020. Viitattu 3.6.2021. <http://www.psykologia.fi/uusin-numero/236-artikkelit-uusin-numero/keskustelua/903-etatyo-koronaepidemian-hallitsemisessa-seka-vaikutukset-tyohyvinvointiin-ja-toiden-sujumiseen>.

Räsänen, K. & Meretoja, O. 2014. Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen. Potilasturvallisuuden perusteet. *Duodecim Oppiportti*. Julkaistu 3.2.2014. Viitattu 14.5.2021. https://www.oppiportti.fi/op/ptp00108/do?p_haku=johtaminen#q=johtaminen.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja. Viitattu 3.10.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 1.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/FAJBHXCTDG#/kohta:235/piste:b2732>.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. 1. painos. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 15.5.2021. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/CABBBXXTBBAED#/kohta:1.\(\(20\)IT-SENS\(\(c4\)\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\):\(1.3\(\(20\)Teoria\(\(\(:\(20\)Motivaatio\(\(20\)/piste:b205](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/CABBBXXTBBAED#/kohta:1.((20)IT-SENS((c4)((20)JOHTAMINEN((20):(1.3((20)Teoria(((:(20)Motivaatio((20)/piste:b205).

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisu. Opetusjulkaisu 62. Julkisojohtaminen 4. Viitattu 15.5.2022. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf.

Sarkkinen, M. 2020. Ole itsellesi paras mahdollinen pomo! Seitsemän keinoa parantaa itsensä johtamisen taitoja. Työpiste-verkkolehti. Työterveyslaitos. Julkaistu 7.4.2020. Viitattu 6.11.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/ole-itsellesi-paras-mahdollinen-pomo-seitseman-keinoa-parantaa-itsensa-johtamisen-taitoja>

Savolainen, J. 2018. Koulutuksissa kuultua. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu. Tampere: Kirjapaino Hermes Oy. Viitattu 8.6.2021. <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/107-Tyohyvinvoinnin-hyvia-kaytantaaja.pdf>.

Siltaloppi, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being, *Work & Stress*, 23(4), 330-348. Julkaistu 9.12.2009. Viitattu 1.6.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www.tandfonline-com.libproxy.tuni.fi/doi/pdf/10.1080/02678370903415572?needAccess=true&>.

Snyder, K. 2012. Enhancing Telework: A Guide to Virtual Leadership. *The Public Manager*; Alexandria, 41 (1), 11–14. Julkaistu kevät 2012. Viitattu 3.6.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www-proquest-com.libproxy.tuni.fi/docview/1047046336/fulltextPDF/8F6EC5674D87474FPQ/1?accountid=14242>.

Tampereen ammattikorkeakoulu. n.d. Opinnäytetyö. Opiskelijan opas. TAMK Intranet. Viitattu 26.5.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www.tuni.fi/opiskelijanopas/kasikirja/tamk/4653/4702?>

Tampereen yliopiston kirjasto 2022. Terveystieteet ja terveysala: Artikkelit ja tietokannat. Päivitetty 24.5.2022. Viitattu 25.5.2022. <https://libguides.tuni.fi/terveystieteet>.

Telford, T. 2022. U.S. workers have gotten way less productive. No one is sure why. *Business*. The Washington Post. Julkaistu 31.10.2022. Viitattu 6.11.2022. <https://www.washingtonpost.com/business/2022/10/31/productivity-down-employers-worried-recession/>

Thamrin, S., Sariwulan, T., Suryatni, M., Ridlo, Md., Qamarius, I., & Calvin, M.C. 2022. The impact of Work from Home (WFH) during Covid-19 pandemic period

on job expectations: The case of the state civil apparatus. *Journal of Management Information and Decision Sciences* 2022 25(S2), 1-14.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 5.5.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työelämä 2021:18. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 12.6.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos. n.d. Työelämä ja mielenterveys. Teemat. Viitattu 13.9.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>.

Työturvallisuuskeskus. n.d. Mobiili työ ja etätö. Viitattu 3.6.2021. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_ty_ ja_etatyo#5da3811c](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_ty_ ja_etatyo#5da3811c).

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoo, S. & Jäppinen, S. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa, Määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Helsinki: Tammi. Vaatii käyttöoikeuden.

Vuorio, J., Ranta, M., Koskinen, K., Nevalainen-Sumkin, T. Helminen, J. & Miettinen, A. 2021. Etäopetuksen tilannekuva koronapandemiassa vuonna 2020. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2021:4. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 12.7.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/31605670%20OPH%20Et%C3%A4opetuksen%20tilannekuva%20koronapandemiassa%20vuonna%202020%20verkkopublication_21_03_30_0.pdf.

Vink, P., Blok, M., Formanoy, M., de Korte, E. & Groenesteijn, L. 2012. The effects of new ways of work in the Netherlands: national data and a case study. *Work* 41/2012, 2600–2604.

Ylinen, I. 2021. Itseohjautuvuus ei ole yksilölaji. Uutishuone: Työelämä. YTY-lehti 3/2021. Julkaistu 21.9.2021. Viitattu 26.9.2022. <https://www.yty.fi/uutishuone/itseohjautuvuus-ei-ole-yksilolaji.html>.

Äimälä, A. & Tuomi, J. 2018. Hyviä työhyvinvointikäytäntöjä löytämässä. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere: Kirjapaino Hermes Oy. Viitattu 8.6.2021. <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/107-Tyohyvinvoinnin-hyvia-kaytan-toja>.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustiedote

1(3)

Kestävä aivoterveys -hankkeen kyselytutkimuksen tutkimustiedote

Kestävä aivoterveys -hanke

Kutsumme sinut osallistumaan kyselytutkimukseen, mikä toteutetaan osana Kestävä aivoterveys –kehityshanketta, joka käynnistyi keväällä 2020. Tämän kyselytutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa maaliskuussa 2020 alkaneen koronapandemia mahdollisista vaikutuksista opettajien työhyvinvointiin ja aivoterveysteen. Kyselyyn kutsutaan osallistumaan Tampereen kaupungin ala- ja yläkoulun opettajat.

Kestävä aivoterveys –kehityshanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy. Opettajien työhyvinvointia edistävässä osahankkeessa ovat osatoteuttajina mukana myös Tampereen korkeakoulusäätiö, PSHP:n Tampereen yliopistollisen sairaalan [käyttäytymisneurologian tutkimusyksikkö](#). Hanketta rahoittaa sosiaali- ja terveysministeriö (STM) Euroopan sosiaalirahaston (ESR) Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta. Kestävä aivoterveys –kehityshanke päättyy elokuussa 2023.

Osahankkeen kulku ja tavoitteet

Voit osallistua tutkimukseen vastaamalla tähän sähköiseen kyselyyn 26.2.2021 mennessä. Keräämme kyselyllä tietoa maaliskuussa 2020 alkaneen koronapandemian mahdollisista vaikutuksista opettajien työhyvinvointiin ja aivoterveysteen. Tämän jälkeen kehitämme yhdessä hankkeeseen kutsuttujen koulujen henkilöstön kanssa informaatio- ja kognitiivisen ergonomian osaamista sekä eettisen kuormittuneisuuden hallinnan ja itsensä johtamisen taitoja.

Lisäksi Tampereen kaupungin opettajille ja rehtoreille järjestetään kehittämistilaisuus, jossa yhteiskehitetään keinoja ja käytäntöjä aivokuormituksen vähentämiseen ja hallintaan sekä voimavarojen lisäämiseen koronaepidemian kaltaisessa poikkeustilanteessa. Tampereen kaupungin koordinaattorin kanssa sovitaan tarkemmin osallistujaryhmistä.

On mahdollista, että tähän kyselyyn vastaamisesta ei ole sinulle suoranaista hyötyä. Kyselyn tulokset toimivat lähtökohtana tämän osahankkeen kehittämistoiminnalle, joka kohdistuu opettajien työhyvinvoinnin edistämiseen ja kuormittuneisuuden hallintaan. Hankkeessa tunnistetaan kuormittumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä kehitetään työhyvinvointia ja aivoterveysttä edistäviä toimintatapoja ja työkaluja.

2(3)

Kyselylomake sisältää kysymyksiä taustatiedoista sekä strukturoituja ja omin sanoin vastattavia avoimia kysymyksiä, joihin voit vastata omista kokemuksista ja tuntemuksista vapaasti kirjoittaen. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 30 minuuttia ja sinun tulee vastata kaikkiin kysymyksiin kerralla.

Hankkeen kyselyihin ja mittauksiin sekä kehittämistilaisuuksiin osallistuminen on sinulle täysin vapaaehtoista ja maksutonta.

Henkilötietojen käsittely ja tietojen luottamuksellisuus

Käsitlemme hankkeessa kerättyjä välttämättömiä henkilötietoja luottamuksellisesti tietosuojalainsäädännön ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Kerättyjä henkilötietoja käsitellään ainoastaan Kestävä aivoterveys -hankkeessa eikä tietoja luovuteta ulkopuolisille. Tutkimustulokset julkaistaan ryhmätasolla eikä yksittäisen osallistujan tunnistaminen ole mahdollista tuloksia raportoivissa julkaisuissa ja selvityksissä. Tutkimuksessa kerätty aineisto arkistoidaan anonymisoituna data-arkistoon mahdollista myöhempää hyödyntämistä varten.

Osallistujana sinulla on oikeus saada tietoa keräämistämme henkilötiedoista ja niiden käsittelystä; mihin henkilötietoja on käytetty, kenelle niitä on luovutettu ja mitä tarkoitusta varten sekä oikeus pyytää tietojen oikaisemista, täydentämistä tai poistamista. Kuvaamme henkilötietojen käsittelyn hanketta varten laaditussa tietosuojailmoituksessa.

Tuloksista tiedottaminen

Keskeiset tulokset esitellään Tampereen kaupungin vastuuhenkilöille. Lisäksi tulokset esitellään laajalle yleisölle opettajia, rehtoreita ja muita keskeisiä toimijoita valtakunnallisessa webinaarissa. Valtakunnalliseen webinaariin tehdään tietoisuuksia aivoterveysten teemoista erityisesti kohderyhmän koronaepidemiatilanteeseen liittyen. Webinaarissa lanseerataan myös sähköinen, vuorovaikutteinen ideakanava, jossa opettajat ja muut opetusalan asiantuntijat voivat käydä kertomassa kokemuksistaan ja jakamassa hyviä käytäntöjä.

Lisäksi Tampereen kaupungin opettajille ja rehtoreille järjestetään kehittämistilaisuus, jossa yhteiskehitetään keinoja ja käytäntöjä aivokuormituksen vähentämiseen ja hallintaan sekä voimavarojen lisäämiseen koronaepidemian kaltaisessa poikkeustilanteessa. Sinulle tiedotetaan tilaisuudesta myöhemmin ajankohdan varmistuttua.

Järjestämme myös hankkeen loppuwebinaarin, jossa hyödynnetään, levitetään ja käytetään tästä koronaprojektista saatuja tuloksia sekä muista lähteistä hankittua uutta tietoa liittyen työn äkillisiin muutostilanteisiin, aivokuormitukseen ja työhyvinvointiin koronaepidemian aikana.

Lisätiedot ja yhteystiedot

Annamme mielellämme lisätietoja, otathan yhteyttä.

Perehdyttyäsi tähän tiedotteeseen sinulla on mahdollisuus esittää sähköpostilla tai puhelimitse kysymyksiä tutkimuksesta. Kyselyyn vastaaminen tulkitaan tietoon perustuvaksi suostumukseksi osallistumisesta.

Kiitos tutkimukseen osallistumisesta.

Projektipäällikkö

Mirva Kolonen

Tampereen ammattikorkeakoulu

mirva.kolonen@tuni.fi

Puh. 050 4057 806

Projektikoordinaattori

Kirsi Toljamo

Tampereen ammattikorkeakoulu

kirsi.toljamo@tuni.fi

050 3052 719



Liite 2: Tietosuojailmoitus

1(8)

Tieteellisen tutkimuksen tietosuojailmoitus 1.9.2020, EU:n tietosuoja-asetus (EU 2016/679), art. 12, 13, 14.

1. Tutkimuksen nimi, luonne ja kesto

Tutkimuksen nimi: Kestävä aivoterveys -hanke, koronalisäosuus

Kertatutkimus

Seurantatutkimus

Tutkimuksen kesto: 15.11.2020-31.8.2023

Henkilötietojen käsittelyaika: 15.11.2020-31.12.2025

2. Rekisterinpitäjä (valitse yksi)

Tutkimus tehdään työsuhteessa Tampereen ammattikorkeakouluun.

Tampereen ammattikorkeakoulu Oy

Kuntokatu 3

33520 Tampere

Y-tunnus 1015428-1

Kyseessä on opiskelijatutkimus (rekisterinpitäjä ei työsuhteessa Tampereen korkeakoulusäätiöön), jolloin rekisterinpitäjä on opiskelija.

Kyse on yhteisrekisteristä, ja rekisterinpitäjiä on useita. Yhteisrekisterinpitäjät:

3. Yhteyshenkilö tutkimusrekisteriä koskevissa asioissa

Nimi : Mirva Kolonen

Osoite : Kuntokatu 3, Tampere

Puhelinnumero: 0504057806

Sähköpostiosoite : mirva.kolonen@tuni.fi

4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

dpo@tuni.fi

Osoite: Kuntokatu 3, Tampere

Puhelinnumero : 0504057806

Sähköpostiosoite : mirva.kolonen@tuni.fi

5. Tutkimuksen suorittajat

Tutkimukset suorittaa Kestävä aivoterveys -hankkeen tutkimusryhmä

6. Tutkimusrekisterin tietosisältö

Tutkimusaineisto sisältää henkilötietoja, jotka sisältävät kokemuksia työhön liittyvästä kuormittuneisuudesta ja hyvinvoinnista sekä elämäntavoista. Suoria tunnistetietoja ei kerätä ja aineistoon ei yhdistetä muita tietoja.

7. Henkilötietojen tietolähteet

Kaikki tiedot kerätään suoraan osallistujilta sähköisellä kyselyllä.

8. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tämän tietosuojailmoitus koskee koronalisäosuutta, joka on osa Kestävä aivoterveys -hanketta. Koronatilanteen vaikutukset huomioidaan myös laajemmassa hankekokonaisuudessa ja koronaosion tavoitteet integroituvat alkuperäiseen isompaan aivoterveys-hanke -kokonaisuuteen ja tulevat osin jatkumaan koko hankkeen keston ajan.

Hankeessa paneudutaan nykyisen työelämän haasteellisiin olosuhteisiin ja kehitetään toimintatapoja ja työvälineitä työntekijöiden aivoterveiden ja työhyvinvoinnin sekä organisaatioiden tuloksellisuuden edistämiseen. Hanke kohdistuu erityisesti kognitiiviseen-, informaatio- ja affektiiviseen ergonomiaan sekä itsensä johtamiseen. Lisäksi tunnistetaan eettiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ja kehitetään työvälineitä näiden kuormitustekijöiden käsittelemiseksi. Koronaosiossa tavoitteena on kartoittaa koronatilanteen vaikutuksia opettajien työhyvinvointiin ja aivoterveuteen.

Koronaosiossa keskitytään koronapoikkeusajan vaikutuksiin Tampereen kaupungin opettajien työhyvinvointiin ja aivoterveuteen. Koronaosiossa osatavoitteet ovat samat kuin alkuperäisessä hankkeessa:

- Kartoitetaan kohderyhmän työhyvinvoinnin tilaa ja kokemaa stressiä

3(8)

- Tehostetaan työorganisaatioiden osaamista informaatio- ja kognitiivisen ergonomian osa-alueilla
- Voimistetaan työntekijän kykyä johtaa omaa toimintaansa
- Edistetään työorganisaatioiden osaamista työn eettisten kuormitustekijöiden käsittelemiseksi
- Kehitetään aivoterveyttä edistäviä ja tukevia toimintatapoja ja työvälineitä, jotka ovat sovellettavissa sekä yksilö- että työyhteisötasolla

Hankkeen koronaosiossa selvitetään laaja-alaisesti koronatilanteen vaikutuksia peruskoulun opettajien työhyvinvointiin ja aivoterveysten informaatioergonomian, kognitiivisen ergonomian, affektiivisen ergonomian, itsensä johtamisen ja työelämän eettisen kuormituksen alueilla. Lisäksi pyritään tunnistamaan opettajien voimavarojen tekijät sekä kuormitusta lisäävät ja uupumiselle altistavat tekijät koronatilanteen aikana.

Koronaosiossa lisätään työntekijöiden, työnantajien ja laajemmin koko yhteiskunnan tasolla tietoisuutta koronatilanteen aiheuttamasta aivokuormituksesta ja hyvistä käytännöistä kuormituksen vähentämiseen sekä hyvinvoinnin ja aivoterveysten edistämiseen. Hankkeen koronaosiossa saatua tietoa ja tuotettuja toimintatapasuosituksia ja ohjeistuksia levitetään valtakunnallisesti yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa.

9. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste: EU:n yleinen tietosuojalaki, artikla 6 kohta 1 sekä tietosuojalaki 4 §:

Tutkittavan suostumus

Suostumuksen voi peruuttaa rekisterinpitäjälle osoitetulla kirjallisella pyynnöllä.

Rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen

Säädökset: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Yleistä etua koskeva tehtävä/rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö

tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

tutkimusaineistojen ja kulttuuriperintöaineistojen arkistointi

4(8)

Rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen
Mikä oikeutettu etu on kyseessä: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Muu, mikä: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

10. Arkaluonteiset henkilötiedot (erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvat tiedot ja rikostiedot)

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja

Tutkimuksessa käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

Rotu tai etninen alkuperä

Poliittiset mielipiteet

Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus

Ammattiliiton jäsenyys

Geneettiset tiedot

Biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten

Terveystiedot

Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Tutkimuksessa käsitellään rikostuomiota tai rikkomuksia koskevia tietoja:

Ei

Kyllä

Arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

EU:n yleinen tietosuoja-asetus, artikkelit 9 (erityiset henkilötietoryhmät) ja 10 (rikostuomioihin ja rikkomuksiin liittyvät tiedot) sekä tietosuojalaki 6 ja 7 §:t

Rekisteröidyn suostumus

Käsittely koskee henkilötietoja, jotka rekisteröity on nimenomaisesti saattanut julkisiksi;

Yleistä etua koskeva tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai julkisen vallan käyttö

5(8)

Käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia varten

11. Jos kyseessä on yhteistyöhanke: Yhteistyöhankkeena tehtävän tutkimuksen osapuolet ja vastuunjako

Tampereen ammattikorkeakoulu koordinoi Kestävä aivoterveys -hanketta ja vastaa hankkeessa keräämänsä tutkimusaineiston hallinnasta sen elinkaaren aikana aineistohallintasuunnitelman mukaisesti. Aineistojen keräämiseen osallistuu myös Tampereen yliopisto.

Kaikki tähän tutkimukseen liittyvät pyynnöt (mukaan lukien tietosuojasetuksen III luvussa tarkoitetut rekisteröidyn oikeuksien käyttämisestä koskevat pyynnöt) toimitetaan alla olevalle yhteyshenkilölle: Projektikoordinaattori, Kirsi Toljamo, kirsi.toljamo@tuni.fi, 050 3052719

12. Henkilötietojen siirto tai luovuttaminen tutkimusryhmän ulkopuolelle

Henkilötietoja siirretään tai luovutetaan säännönmukaisesti tutkimusryhmän ulkopuolelle.

Henkilötietoja sisältävää aineistoa ei siirretä Kestävä aivoterveys -hankkeen tutkimusryhmän ulkopuolelle.

13. Henkilötietojen siirto tai luovuttaminen EU:n/ETA-alueen ulkopuolelle

Siirretäänkö rekisterin tietoja kolmanteen maahan tai kansainväliselle järjestölle EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle:

Ei

Kyllä, mihin: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

14. Automatisoitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

15. Rekisterin suojauksen periaatteet

Manuaalisen aineiston (esim. paperiaineisto) suojaaminen:

Lukitussa tilassa

Lukitussa kaapissa

Muuten, miten: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Digitaalisen aineiston suojaaminen (esim. tietojärjestelmät ja laitteet):

käyttäjätunnus

salasana

kaksivaiheinen käyttäjän tunnistus (MFA)

pääsynhallinta verkko-osoitteiden avulla (IP-osoitteet)

käytön rekisteröinti (lokitietojen kerääminen)

kulunvalvonta

muu, mikä: kirjanpito käsittelytoimista

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

Aineisto on pseudonymisoitu

Aineisto analysoidaan suorien tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle): Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Suoria tunnistetietoja ei kerätä Kestävä aivoterveys –hankkeen koronaosiossa.

Tietojen suojaus tietojen siirroissa:

tiedonsiirron salaus: Tiedonsiirtoa tehdään ainoastaan salatussa verkossa.

tiedoston salaus: Luottamuksellista tietoa sisältävät tiedostot suojataan salasanalla.

muu, mikä: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

16. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään

Tutkimusrekisteri arkistoidaan anonymisoituna ilman tunnistetietoja

Tutkimusrekisteri arkistoidaan tunnistetiedoin

Kestävä aivoterveys -hankkeen anonymisoitu kyselyaineisto arkistoidaan aikaisintaan 5 vuoden kuluttua hankkeen päättymisen jälkeen Tietoarkistoon.

17. Rekisteröidyn oikeudet ja niiden mahdollinen rajoittaminen

Rekisteröidyllä on, ellei tietosuojalainsäädännöstä muuta johdu:

- Tietojen tarkastusoikeus (oikeus saada pääsy henkilötietoihin)
Rekisteröidyllä on oikeus tietää, käsitelläänkö hänen henkilötietojaan vai ei, ja mitä henkilötietoja hänestä on tallennettu.
- Oikeus tietojen oikaisemiseen
Rekisteröidyllä on oikeus vaatia, että häntä koskevat virheelliset, epätarkat tai puutteelliset henkilötiedot oikaistaan tai täydennetään ilman aiheetonta viivytystä. Lisäksi henkilöllä on oikeus vaatia, että tarpeettomat henkilötiedot poistetaan.
- Oikeus tietojen poistamiseen
Rekisteröidyllä on poikkeustapauksissa oikeus saada henkilötietonsa kokonaan poistettua rekisterinpitäjän rekistereistä (oikeus tulla unohdetuksi).
- Oikeus käsittelyn rajoittamiseen
Rekisteröidyllä on tietyissä tilanteissa oikeus pyytää henkilötietojensa käsittelyn rajoittamista siksi aikaa, kunnes hänen tietonsa on asianmukaisesti tarkistettu ja korjattu tai täydennetty.
Vastustamisoikeus
Henkilöllä on tietyissä tilanteissa oikeus henkilökohtaiseen, erityiseen tilanteeseensa perustuen milloin tahansa vastustaa henkilötietojensa käsittelyä.
- Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen
Rekisteröidyllä on tietyissä tilanteissa oikeus saada häntä koskevat henkilötiedot, jotka hän on toimittanut rekisterinpitäjälle, jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.
- Oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle

8(8)

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkansa sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, jos hän katsoo, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta (EU) 2016/679. Rekisteröidyllä on lisäksi oikeus käyttää hallinnollisia muutoshakukeinoja sekä muita oikeussuojakeinoja.

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuojaja@om.fi

Rekisteröidyn oikeuksien käyttämistä koskevissa pyynnöissä noudatetaan rekisterinpitäjän tietopyyntöprosessia.

Liite 3. Kysely korona-ajan vaikutuksista opettajan työhyvinvointiin ja aivoterveysteen

1(1)



Kysely korona-ajan vaikutuksista opettajan työhyvinvointiin ja aivoterveysteen

Kyselylomakkeella kerätään aineistoa Kestävä aivoterveys -hankkeen osatutkimukseen, jossa selvitetään keväällä 2020 alkaneen koronapandemian mahdollisia vaikutuksia opettajien työhyvinvointiin ja aivoterveysteen.

Kyselyssä on avoimia kysymyksiä ja erilaisia asteikkoja sisältäviä kysymyksiä. Tarkistathan huolellisesti jokaisen kysymyksen kohdalla vastausvaihtoehdot.

Yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa kyselyn tuloksista.

Vastaaminen tähän kyselyyn tulkitaan vapaaehtoiseksi suostumukseksi osallistua tutkimukseen. Saat lisätietoja tutkimuksen tarkoituksesta, kulusta ja muista mahdollisista asioista tutkimustiedotteesta tai ottamalla yhteyttä tutkimuksen vastuuhenkilöön. Tutkimustiedote yhteystietoineen löytyy alla olevasta linkistä:

<https://projects.tuni.fi/kestavaaivoterveys/korona-lisaosuus/tutkimustiedote/>

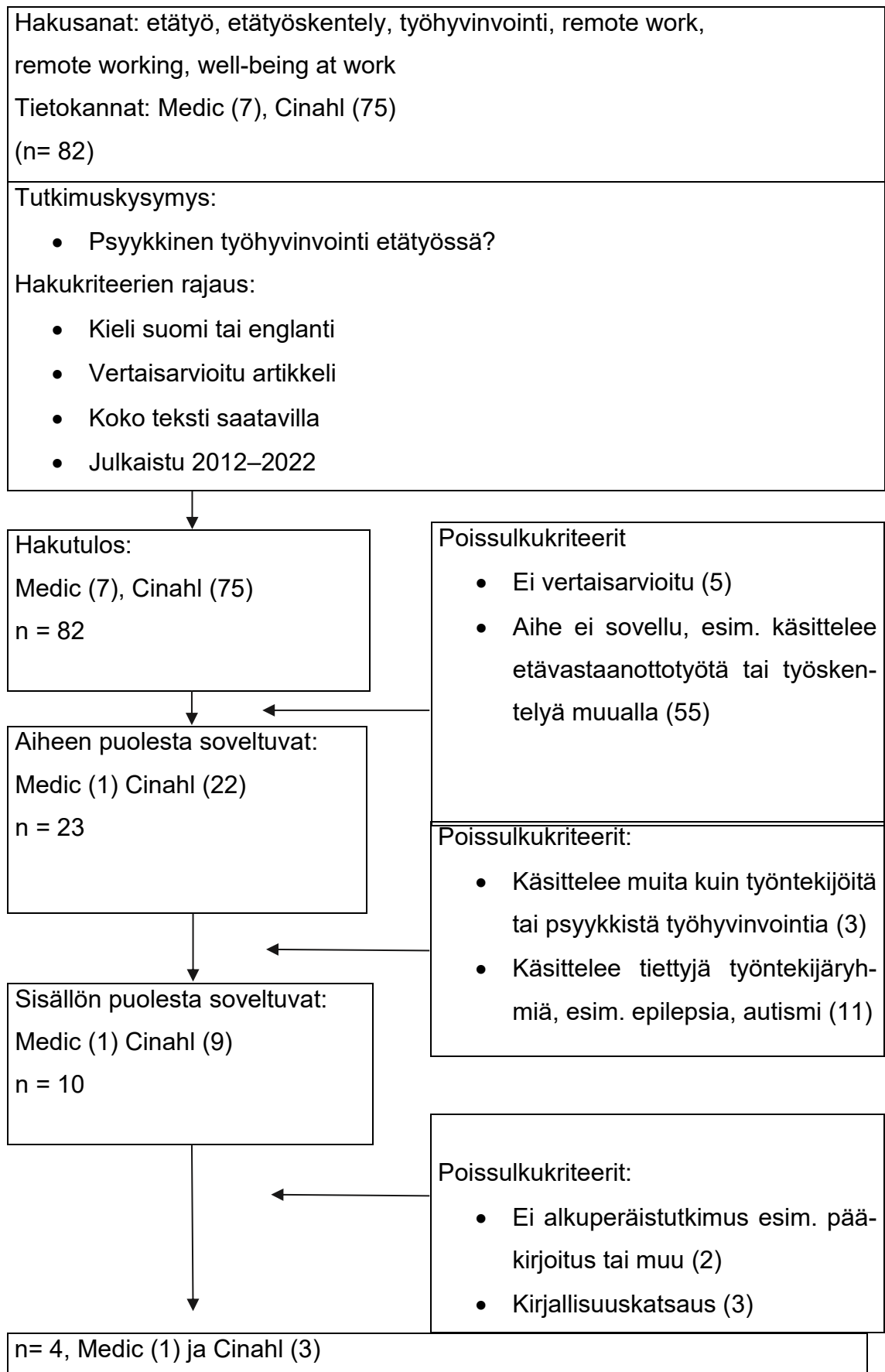
Henkilötietojen käsittely kuvataan tietosuojailmoituksessa:

<https://projects.tuni.fi/kestavaaivoterveys/korona-lisaosuus/tietosuojailmoitus/>

...

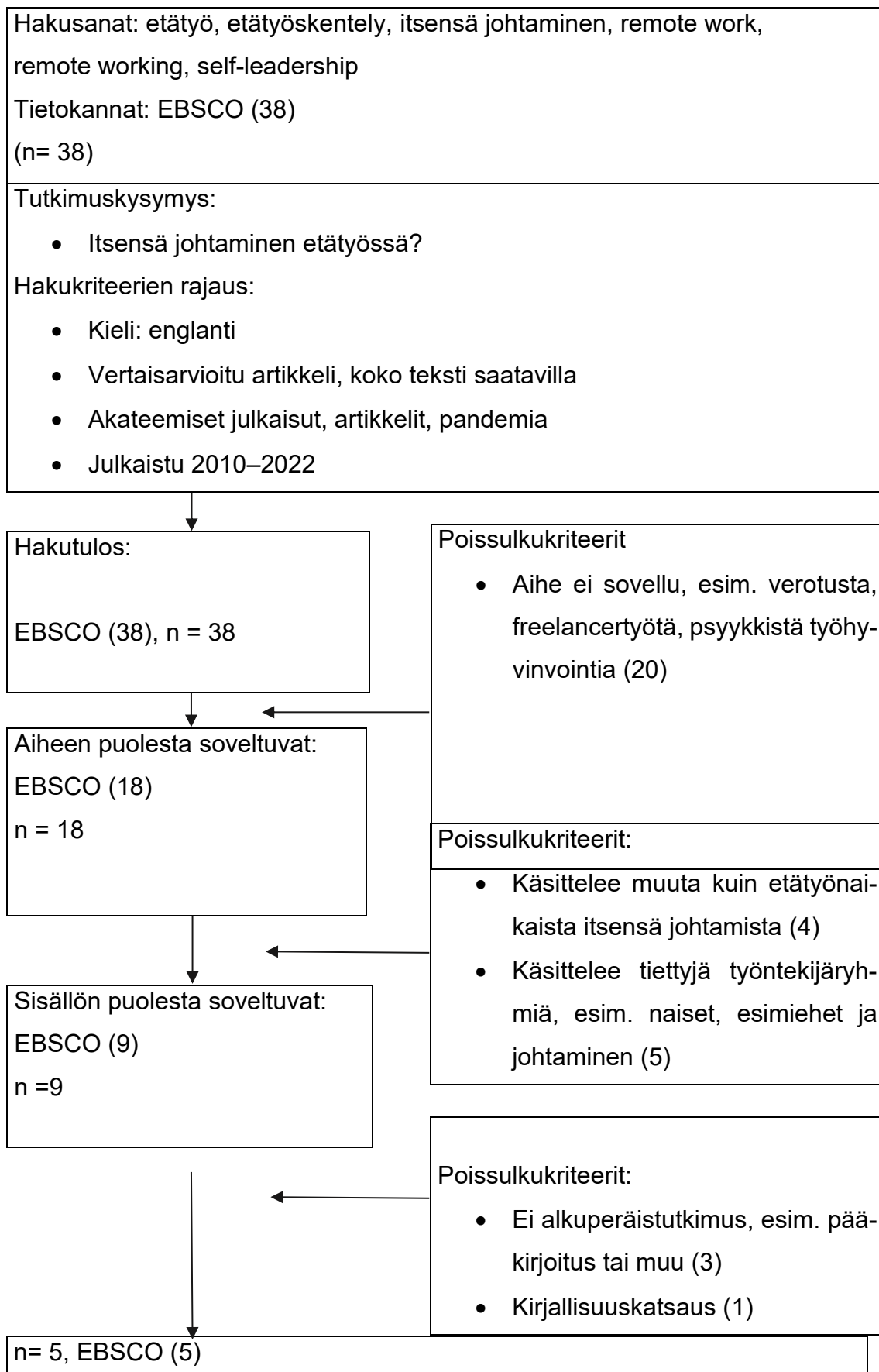
Liite 4. Kirjallisuuskatsauksen vuokaavio 1

1(1)



Liite 5. Kirjallisuuskatsauksen vuokaavio 2

1(1)



Liite 6. JBI:n laadullisen tutkimuksen arviointikriteerit

1(1)



29.11.2018

JBI: Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle

Tätä kriittisen arvioinnin tarkistuslistaa käytetään laadullisten tutkimusten metodologisen laadun arviointiin. Arvioinnin tarkistuslistaan sisältyy yhteensä 10 arviointikriteeriä, joiden yksityiskohtaiset sisällöt on kuvattu alhaalla. Arvioijan on hyvä tutustua myös Joanna Briggs Instituutin julkaisemaan katsauksen tekijöiden [käsikirjaan](#) arviointia tehdessään. Tarkistuslistan alkuperäinen englanninkielinen versio löytyy tästä [linkistä](#). Kunkin kriteerin toteutuminen arvioidaan asteikolla: Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?), Ei sovellettavissa (NA). (Lockwood ym. 2015.)

Arvioija _____ Päiväys _____

Tekijä(t) _____ Vuosi _____ Nro _____

Arviointikriteeri	K	E	?	NA
1. Ovatko tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat ja metodologia keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ovatko tutkimuksen metodologia ja tutkimuskysymys tai tavoitteet keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ovatko tutkimuksen metodologia ja aineiston keruumenetelmät keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ovatko tutkimuksen metodologia, aineiston kuvaus ja analyysi keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ovatko tutkimuksen metodologia ja tulosten tulkinta keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Onko tutkijan kulttuuriset tai teoreettiset lähtökohdat kuvattu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Onko tutkijan vaikutus tutkimukseen ja tutkimuksen vaikutus tutkijaan kuvattu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Onko tutkimukseen osallistujat ja heidän äänensä (alkuperäiset ilmaisut) kuvattu asiaankuuluvasti ja riittävällä tasolla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Onko tutkimus toteutettu noudattaen nykyisiä eettisiä periaatteita, ja onko tutkimuksella eettisen toimikunnan hyväksyntä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Perustuvatko tutkimuksen johtopäätökset aineiston analyysiin ja tulosten tulkintaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokonaisarviointi: Hyväksy Hylkää Lisätietoja tarvitaan

Kommentteja (mukaan lukien hyläyksen syy):

The Finnish Centre for Evidence-Based Health Care:
A Joanna Briggs Institute Centre of Excellence.
Suomalaisen käännöksen toteuttanut Hotus JBI:n luvalla.

Kuvan lähde: Hoitotyön tutkimussäätiö n.d.b.

Liite 7. Kirjallisuuskatsauksen artikkelit 1

1(3)

Tutkimuksen tekijä(t), nimi ja julkaisutiedot	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä	Tutkimuksen metodi ja otos	Tutkimustulokset
<p>Ravelin, A., Laukka, E., Hepo-niemi, T., Kaihla-nen, A. & Kanste, O. 2021.</p> <p>Perusterveydenhuollon johtajien kokemuksia koronaviruspandemian vaikutuksista digitaaliseen työkuulttuuriin ja sen johtamiseen</p> <p>Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 2021 (58), 220–234.</p>	<p>Tarkoituksena on kuvata perusterveydenhuollon johtajien kokemuksia koronaviruspandemian vaikutuksista digitaaliseen työkuulttuuriin ja sen johtamiseen.</p> <p>Tutkimuskysymykset ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Millaisia kokemuksia johtajilla on koronaviruspandemian vaikutuksesta digitaaliseen työkuulttuuriin? 2. Millaisia kokemuksia johtajilla on koronaviruspandemian vaikutuksesta digitaalisen työkuulttuurin johtamiseen? 	<p>Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduin yksilöhaastatteluin perusterveydenhuollon johtajilta (n=21) kolmesta kunnasta ja yhdestä kuntayhtymästä eri puolilta maata touko-marraskuussa 2020.</p> <p>Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä.</p>	<p>Tulosten mukaan koronaviruspandemian vaikutukset digitaaliseen työkuulttuuriin liittyivät digitaalisen työkuulttuurin kehittymiseen, muutokseen työluonteessa sekä työyhteisön muutosvalmiuteen.</p> <p>Koronaviruspandemian vaikutukset digitaaliseen työkuulttuuriin johtamiseen liittyivät puolestaan muutosjohtamiseen, johtajan työn luonteen muutokseen ja johtajien muutosvalmiuteen.</p> <p>Johtopäätöksenä todettiin, että koronaviruspandemia muutti nopeasti ja pysyvästi perusterveydenhuollon digitaalista työkuulttuuria. Erityisesti digitaalisten työvälineiden käytön lisääntyminen muutti työssä tapahtuvaa kanssakäymistä. Johdon tuki koettiin tärkeänä digitaalisen työkuulttuurin muutoksessa, sillä se stressasi ja kuormitti työntekijöitä. Tulevaisuudessa johtajien tulisi kiinnittää etäjohtamisessa huomiota suhteiden ylläpitämiseen työntekijöiden kanssa. Lisäksi niin työntekijöiden kuin johtajien IT-osaamiseen olisi syytä kiinnittää huomiota. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää digitaalisten terveyspalveluiden ja työkuulttuurin kehittämisessä, johtamisessa, koulutuksessa ja työyhteisöjen muutosvalmiuden tukemisessa.</p>

<p>Jostell, D. & Hemlin, S. 2017.</p> <p>After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict</p> <p>Work 2018 (60), 475–483</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata normaalin työajan ulkopuolisen etätönn tekemisen vaikutukset perheen ja työn väliin suhteeseen.</p>	<p>Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselyllä, mikä lähetettiin Ruotsalaisen, kansainvälisen teknologiayhtiön pääkonttorilla työskenteleville kokoaikaisista työntekijöille (n=71).</p> <p>Aineisto analysoitiin regressioanalyysillä.</p>	<p>Tulosten mukaan työajan ulkopuolella tehdyn työn laajuus ei vaikuta työn ja perheen väliseen suhteeseen. Kuten aikaisempien tutkimusten mukaan, ja nyt taas, on todettu, että matallammilla rajoilla sallitaan työn keskeytykset työhön liittymättömillä asioilla ja se altistaa myös konflikteille.</p> <p>Johtopäätöksenä todetaan, että etätöskentely normaalin työajan jälkeen ei ole ongelmallista ja työn ja perheen konflikteja on raportoitu aiemmissa tutkimuksissa. Näitä konflikteja ehkäistessä olisi hyödyllistä välttää työskentelyä työajan ulkopuolella.</p>
<p>Delanoëije, J., Verbruggen, M. & Germeys, L. 2019.</p> <p>Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict</p> <p>Human Relations. The Tavistock Institute 2019, 72(12), 1843–1868</p>	<p>Tutkimuksen teoriaperusteisena ensimmäisenä tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko etätönpäivät työntekijöiden työ- ja kotiasioiden sekoittumisen ja miten etätönn tekijät selviävät roolien sekoittumiselta.</p> <p>Toisena tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä, kenelle töiden tulo kotiin sopii ja kenelle työ- ja kotiasioiden sekoittuminen aiheuttaa konflikteja.</p>	<p>Tutkimuksen aineisto kerättiin Belgiassa sellaisilta työntekijöiltä, joilla oli huollettavia lapsia. Tutkimusaineistoa kerättiin 14 työpäivän ajan. Tutkimusaineisto kerättiin sähköpostikyselyn avulla.</p> <p>Otos on 81 työntekijää, joista 53 etätönn tekijää ja 28 lähityöntekijää. N=678 päiväkirjamerkintää.</p> <p>Hypoteesit testattiin parametrisella, monitasoisella mediaatiomallilla käyttäen tutkimuksen aikana kerättyä päiväkirjadataa.</p>	<p>Tulosten mukaan ja hypoteeseja vahvistaen työntekijöiden havaittiin tekevän enemmän työasioista kotiasioiden siirtymistä (esim. työn keskeyttäminen kodin tarpeiden hoitamiseksi työaikana) etätönpäivien aikana. Konflikti koettiin suurempana, jos se oli kotiasioiden parista työasioihin kuin työasioista kotiasioiden. Etätönpäivien aikana tehtiin myös enemmän siirtymiä kotoa töihin (esim. kotitoimintojen keskeytykset työajan jälkeisten työvaatimusten vuoksi). Jälkimmäinen vaikutus oli vahvempi kodinsuojelua suosivilla työntekijöillä.</p> <p>Kaiken kaikkiaan työntekijät kokivat vähemmän töistä-kotiin konflikteja, mutta enemmän kotoa työhön konflikteja verratessa etätönpäivää lähityöpäivään. Mitä enemmän työntekijä halusi suojella</p>

			<p>kotia työhön liittyviltä asioilta, sitä suurempana haittana hän koki työasiat kotiajalla.</p>
<p>Vink, P., Blok, M., Formanoy, M., de Korte, E. & Groenesteijn, L. 2012.</p> <p>The effects of new ways of work in the Netherlands: national data and a case study</p> <p>Work 41/2012, 2600-2604</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vastaukset kahteen tutkimuskysymykseen:</p> <p>1. Kuinka paljon Alankomaissa oli etätyöntekijöitä vuonna 2010 ja tarvitaanko lisää vapauksia valita työajat ja työskennellä kotona?</p> <p>2. Mitkä ovat etätyön vaikutukset työtyytyväisyyteen, terveyteen, tuottavuuteen, luovuuteen, edustavuuteen ja toimistotilan käyttöön?</p>	<p>Kysymyksiin vastatessa tehtiin kaksi erillistä tutkimusta.</p> <p>Rekisteritutkimus tehtiin Alankomaiden kansallisen työtä ja työoloja koskevan rekisterin tiedoista saadakseen selville, kuinka monta työntekijää työskentelee poissa toimistosta (=etätyö). Otos tässä tutkimuksessa oli 80 000 henkilöä.</p> <p>Case-tutkimuksessa erään yrityksen yhden kerroksen työtilan muutettiin avoimeksi toimistoksi, missä kenelläkään ei ollut omaa työpöytää ja ihmiset saivat työskennellä myös kotona. Tutkimusryhmä alkoi työskennellä tässä tilassa ja kontrolliryhmä (n=34) jatkoi työskentelyä aiemmassa ympäristössä. Ennen ja jälkeen muutoksen molemmille ryhmille teetettiin kysely tuottavuuden ja terveyden kokemisesta. Otos oli 133 vastausta. Nämä vastaukset analysoitiin monitasoisesti.</p>	<p>Rekisteritutkimuksen tulokset osoittivat, että vuonna 2010 15,2 % työntekijöistä työskenteli etätöissä. Valta osa (yli 80 %) oli tyytyväisiä etätöiden tuomaan vapauteen työaikojen ja työtilan suhteen. Esimerkiksi rahoitusallalla tyytyväisyys vapauteen määritellä omat työaikansa on suurempi kuin rakennusallalla tai koulutusallalla. Tulokset suhteutettuna koko väestömäärään, yli miljoona alankomaalaista työskentelisi mieluummin etänä.</p> <p>Case-tutkimus osoitti, että 70% koki työajan käytön itsenäisen suunnittelun tärkeäksi. Työtyytyväisyydessä tai terveydessä ei ollut merkittäviä eroja ennen ja jälkeen muutoksen. Sen sijaan tuottavuuteen ja luovuuteen niillä oli merkitystä. Työskentelyympäristö haluttiin personoida ja se koettiin kotoisammaksi ja tuottavammaksi. 20% työntekijöistä ei ollut tyytyväisiä liikkuvaan työpisteeseen, vaan halusivat henkilökohtaiset työpöydät. Henkilökohtainen tila koettiin tärkeäksi. Avokonttori liikkuvine työpisteineen ei tue tätä. Etätöissä oman tilan personointi onnistuu hyvin.</p> <p>Tutkimus vahvistaa teoriaa uusien tapojen käyttöönoton vaikutuksista. Uusiin tapoihin tehdä työtä tulisi kiinnittää aiempaa enemmän huomiota.</p>

Liite 8. Kirjallisuuskatsauksen artikkelit 2

1(5)

Tutkimuksen tekijä(t), nimi ja julkaisutiedot	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä	Tutkimuksen metodi ja otos	Tutkimustulokset
<p>AbuJarour, S., Ajjan, H., Fedorowicz, J. & Owens, D. 2021.</p> <p>How working from home during covid-19 affects academic productivity</p> <p>Communications of the Association for Information Systems 48 (8), 55 – 64</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus on tunnistaa niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat tutkijoiden tuottavuuteen korona-ajan etätyöskentelyn aikana.</p> <p>Tehtävänä on tuottaa tietoa yksilön asenteista ja tuottavuudesta yliopistojen johdolle, jotta he voivat paremmin vastata tutkijoiden työelämän haasteisiin.</p>	<p>Tutkimuksessa oli kaksi näkökulmaa: 1. työn ja perheen yhdistäminen sekä 2. koettu teknologian hyödyllisyys.</p> <p>Tutkimus toteutettiin verkkokyselyinä 27.4.–8.5. 2020. Otos oli 221.</p> <p>Vastaajat olivat tutkijoita, dekaaneja ja osastojen johtajia eri yliopistoista ympärimaailman: 41,2 prosenttia Saksasta, 39,8 prosenttia Yhdysvalloista ja 18,5 prosenttia 25 muusta maasta.</p>	<p>Tutkimuksesta selvisi, että sekä työn ja kodin välin suhde sekä sähköisten työkalujen toimivuus vaikuttivat työntekijöiden asenteisiin ja tuottavuuteen.</p> <p>Hyvät tietokoneet sekä nopea Internet-yhteys vaikutti tutkijoiden tuottavaan työskentelyyn parantavasti, ja he kokivat vahvemmin positiivisesti teknologian hyödyllisyyden ja kotoa työskentelyn.</p> <p>Työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja rajojen puuttuminen aiheuttaa työntekijöille hankaluuksia, joten työnantajilta (yliopistot) vaaditaan joustavuutta ja tukea.</p> <p>Mikäli korona ei väisty, täytyy miettiä turvallisia tapoja palata kampuksille.</p> <p>Lisäksi koostettuna on muutama neuvo, miten etätöiden järjestämisessä olisi hyvä jatkossa huomioida:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Etäyhteydet ja pääsy samoihin tiedostoihin kuin kampuksella, kuntoon. Lisäksi tietokoneet, mikrofonit, kamerat ja kuulokkeet kuntoon. -Verkko-oppimateriaalien valmisteluun tarvitaan lisää aikaa, jotta verkko-opetus tai hybridiovetus vastaisi mahdollisimman hyvin tavallista oppimistilannetta luennolla. Tätä

			<p>varten tarvitaan myös lisää koulutusta ja teknistä tukea.</p> <p>-Perheen ja työn yhdistäminen tarvitsee tukea joustavilla työajoilla, jotta esimerkiksi henkilöt, joiden täytyy jakaa työtilaa tai -välineitä muiden perheenjäsenten kanssa, pystyvät työskentelemään heille sopivina aikoina.</p> <p>-Vertaistukiryhmien ja yhteisöjen kautta voidaan saada neuvoja ja keinoja kohdata arkeen liittyviä haasteita.</p>
<p>Gelle-Jimenez, M. & Aguilung, H. 2021</p> <p>Leveraging congruence of values in the workplace during pandemic times: an empirical study</p> <p>Business Management Dynamics 10(8), 11-23</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, miten työntekijöiden ja työyhteisön arvojen kohtaaminen auttaa työntekijöitä selviytymään työelämän haasteista esimerkiksi pandemian aikana.</p> <p>Työyhteisön eli yliopiston tavoitteena on arvoja noudattava työvoima: osaaminen, sitoutuminen ja myötätunto.</p> <p>Tutkimustehtävänä on selvittää, kuinka arvojen yhteensopivuutta voidaan hyödyntää vaihtoehtoisen työn suorittamisessa ja työjärjestelyissä, joita käytetään yleisesti tänä Covid-19-pandemian aikana.</p>	<p>Tutkimus on laadullinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoitujen haastattelujen avulla.</p> <p>Tutkimuksessa haastatettiin kolmea tarkoituksella valittua henkilöstöhallinnon virkamiestä yliopistolta ja lisäksi haastatettiin kolmea satunnaisesti valittua yliopiston henkilöstön jäsentä eri työsuhtekategorioista.</p> <p>Molemmilla osallistujaryhmillä oli omat haastattelukysymykset. Ensimmäisen ryhmän haastatteluissa selvitettiin perusarvojen tunnusmerkkejä tai indikaattoreita. Toisen ryhmän haastatteluissa keskityttiin määrittämään arvojen merkitystä ja roolia, kun työskennellään etänä organisaatiosta.</p>	<p>Osaamisen, sitoutumisen ja myötätunnon ydinarvojen omaksuminen ja noudattaminen on auttanut työntekijöitä hoitamaan työtehtäviä myös vaihtoehtoisissa työjärjestelyissä. On tärkeää, että työntekijöillä on yhteinen käsitys siitä, mitkä ovat perusarvot ja miten ne voidaan kääntää teoiksi. Arvojen yhteensopivuus ylläpitää sitä, että työntekijöiden teot, käyttäytymisen ja päätökset ovat linjassa organisaation vision, mission, tavoitteiden ja strategioiden kanssa. Tämä varmistaa, että jopa kun työntekijät ovat etäällä yliopistosta, heitä ohjaavat samat perusarvot.</p> <p>Yhteinen ymmärrys perusarvoista mahdollistaa työntekijöiden selviytymisen muutoksista ja haasteista. Perusarvot tulee viestiä riittävästi ja tehokkaasti työntekijöille. Myös silloin, kun työtä tehdään etänä, arvojen yhteensopivuus varmistaisi, että työntekijöiden suorituskyky on linjassa</p>

			sen kanssa, mitä organisaatio pyrkii saavuttamaan.
<p>Thamrin, S., Sariwulan, T., Suryatni, M., Ridlo, M., Qamarius, I. & Capnary, M.C. 2022</p> <p>The impact of work from home (wfh) during covid-19 pandemic period on job expectations: the case of the state civil apparatus</p> <p>Journal of Management Information and Decision Sciences 25(S2), 1-14</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää etätyöskentelyn käytäntöjen vaikutusta mielen-terveyteen, emotionaalisiin olosuhteisiin, psyykkiseen hyvinvointiin, työstä suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä työ-odotuksiin.</p>	<p>Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella ja analysoitiin käyttämällä Lisrel 87.0 -ohjelman SEM-tekniikkaa.</p> <p>Tutkimuskohteena olivat valtionhallinnossa työskentelevät työntekijät. Otos on 180 henkilöä, satunnaisesti valikoiduista hallintohenkilöstön, luennoitsijoiden, tutkijoiden ja opettajien joukosta.</p>	<p>Tulokset osoittivat, että etätyöskentelyllä oli merkittävä vaikutus selvitettyihin osa-alueisiin: emotionaalisiin olosuhteisiin, psyykkiseen hyvinvointiin, työstä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Toisaalta näillä neljällä muuttujalla on vaikutus työntekijöiden työ-odotuksiin, ja erityisesti tähän vaikuttavat emotionaaliset olosuhteet sekä psyykinen hyvinvointi.</p> <p>Tulokset ovat tärkeä huomioida ja näin minimoida etätyöskentelyn vaikutukset näihin neljään muuttujaan sekä sitä kautta vaikutuksiin työodotuksissa. Etätyöskentelyä on tuettava hyvällä työympäristöllä, tiedon saatavuudella ja digitaalisten työvälineiden toimivuudella. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota negatiivisten vaikutusten ilmenemiseen näiden neljän muuttujan indikaattoreiden mukaisesti. Näitä ovat esimerkiksi: käyttäytymisongelmat ja vakavat emotionaaliset oireet, jotka estävät henkilökohtaisia kasvun ja elämän tavoitteita, yhteistyön ja rehellisyyden edistäminen sekä johtamisasenteet esimerkiksi palkankorotusta koskevissa neuvotteluissa. Näiden indikaattoreiden painottaminen vaikuttaa työntekijöiden korkeiden työodotusten ja motivaation säilymiseen, esimerkiksi tulojen kasvuun ja urakehitykseen.</p>

<p>Bucurean, M. 2020.</p> <p>The impact of working from home on productivity. A study on pandemic period.</p> <p>The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences 29 (2), 267-275</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten covid 19-pandemian aikainen kotona työskentely vaikuttaa työn ja työntekijöiden tuottavuuteen.</p>	<p>Tutkimus toteutettiin kymmenen kysymyksen kyselytutkimuksena. Kysely lähetettiin sähköpostilla romanialaisen Bihorin läänin kolmen suuren yrityksen työntekijöille.</p> <p>Kohdehenkilöiden määrä oli 150. Kyselyyn vastasi 57 henkilöä (vastausprosentti oli 38%).</p>	<p>Tutkimus tuotti tietoa työntekijöiden ajatuksista työn tuottavuudesta. Kotona työskentely koettiin haasteellisena, sillä vastaajat kokivat vaikeutta pysyä tuottavana ja edustaa ammattitaitoisena työntekijänä ilman esimiehen ohjausta. Viestintä kollegoiden ja asiakkaiden kanssa koettiin vaikeana, sillä kaikki tarvittavat työkalut eivät olleet käytössä, vaikka etätöitä oli tehty jo ennen pandemiaa.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätösten mukaan on työntekijästä kiinni, miten hän omaksuu digityökalujen käytön ja kuinka omistautunut ja halukas oppimaan hän on. Kotona työskentely voi tarkoittaa työntekijälle enemmän asioiden tekemistä lyhyemmässä ajassa, stressin vähentämistä ja hyvinvointia. Tämä ei ole kuitenkaan automaattista, vaan tilanteen pitää olla sille otollinen. Kun 8 tuntia toimistotyötä siirtyy yhtäkkiä kotona tehtäväksi, yhtälö voi olla aluksi hyvin hankala.</p> <p>Tutkimuksen mukaan etätöitä vaikutti tuottavuuteen negatiivisesti, vaikka odotus oli, että etätöitä vaikuttaisi positiivisesti tuottavuuteen. Aiempien tutkimusten mukaan useimmissa maissa jopa 50% työntekijöistä, joilla etätöitymähallinnollisuus oli, teki etätöitä ainakin osan työajasta. Tätä tutkimustulosta voi osin selittää se, että tutkimus tehtiin pandemia-ajan alussa, jolloin etä-</p>
---	--	--	---

			työhön työskentelytapana ei oltu vielä laajasti totuttu.
<p>Awadaa, M., Lucas, G., Becerik-Gerbera, B & Roll, S. 2021.</p> <p>Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience</p> <p>Work 69, 1171–1189</p>	<p>Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työntekijään, työtilaan ja työhön liittyvät tekijät vaikuttavat tuottavuuteen sekä työpisteessä vietettyyn aikaan tyypillisenä etätyöpäivänä covi19-pandemian aikana.</p>	<p>Tutkimus toteutettiin verkkokyselytutkimuksena. Otos oli 988 vastaajaa.</p>	<p>Tutkimuksen tuloksista selvisi, että työntekijöiden yleinen käsitys tuottavuuden tasosta ei muuttunut suhteessa heidän toimistossa työskentelyn tuottavuuteen ennen pandemiaa. Naispuoliset, vanhemmat ja korkeatuloiset työntekijät kokivat tuottavuutensa lisääntyneen. Tuottavuuteen vaikuttivat positiivisesti parempi henkinen ja fyysinen terveydentila, teini-ikäiset lapset, lisääntynyt kommunikointi kollegoiden kanssa ja oma työskentelyyn varattu huone tai tila.</p> <p>Työpisteellä vietettyjen tuntien määrä kasvoi noin 1,5 tunnilla tyypillisen etätyöpäivän aikana. Pidempiä työpäiviä ilmoittivat henkilöt, joilla oli kouluikäisiä lapsia, joilla oli työpisteen ergonomia (kunnollinen työpöytä ja työtuoli) tai olivat sopeuttaneet työaikansa.</p> <p>Johtopäätöksenä todetaan, että etätyökoke- mista voidaan parantaa merkittävästi työntekijöiden ja työnantajien välillä tekijöillä ja sopimisella.</p>

Liite 9. Esimerkit aineiston analyysistä

Kysymyksen 22 analyysiesimerkki

1(5)

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
ALANVAIHTO	ERITYISOPETTAJA LUOKKAAN	Koulun henkiökunta	Pääloukka Opetusta tukevat tekijät
ERITYISOPETTAJA OLISI AUTTANUT HEIKOMPIEN KANSSA	SOSIAALITYÖNTEKIJÄN APU PERHEILLE	ERITYISOPETTAJA LUOKKAAN	Koulun henkiökunta
ERITYISTUKEA, RESURSSIEJA LUOKKAAN	VANHEMPIEN/HUOLTAJIEN ROOLI	LÄHIESIMIEHEN, REHTORIN JA JOHDON TUKI	IT-tuki, ohjelmistot
SOSIAALITYÖNTEKIJÄT	LÄHIESIMIEHEN, REHTORIN JA JOHDON TUKI	KOLLEGOIDEN JA TYÖKAVEREIDEN TUKI	Etäopetuksen materiaalit
VANHEMMISTA, JOTKA TUKEVAT OPIKSELUA KOTONA	TIETOTEKNINEN TUKI HELPOSTI SAATAVILLE	KOULUNKÄYNNINOHJAAJA LUOKKAAN	Lähiopetus
WILMA-TUKI	KOULUTUS JA MATERIAALIT ETÄOPETUKSEEN	LISÄRESURSSIT LUOKKAAN JA OPETUKSEEN (TOINEN OPETTAJA)	Etäopetus
LÄHIOPETTAMINEN	LÄHIOPETTAMINEN, LÄHITAPAAMISET KOLLEGOIDEN KANSSA	KOULUTETUT JA HYVÄT SIAISET KOULUAVUSTAJA	Etäopetuksen valmistelu ja järjestäminen Opetusryhmät, luokkakoot
-	TYÖVÄLINEET KUNTOON KAIKILLE		Opetus
KOKOUKSET JA TAPAAMISET TAUOLLE	KOLLEGOIDEN JA TYÖKAVEREIDEN TUKI		
	TYÖTERVEYS, MUU AMMATTILAISTAHO TYÖNTEKIJÄN TUKENA	Muu ammattihenkilöstö	Muu ammattihenkilöstö
ESIMIEHEN KYSYMYS JAKSAMISESTA JA VASTAUSTEN KUUNTELU	TYÖNOHJAUS	SOSIAALITYÖNTEKIJÄN APU PERHEILLE	Oppilaan huoltajat
LÄHIESIMIEHEN JA JOHDON HUOMIOIVA OTE	KOULUNKÄYNNINOHJAAJA LUOKKAAN	KOULUPSUKOLOGIT TUKEA TARVITSEVILLE OPPILAILLE	Oppilaat
SELKEÄT JA YKSINKERTAISET OHJEET ETÄTYÖKALUIHIN	YHTEISET OHJEET, NEUVOT, MÄÄRÄYKSET OPETUKSESTA JA KORONA-OHJEISTA		
ESIMIEN JA OPPILASHUOLLON TUKI			
LASTENSUOJELUILMOITUSTEN TEKEMISESSÄ	PALKKA, KORVAUS LISÄTYÖSTÄ	Oppilaan huoltajat	Opettajaa tukevat tekijät
ESIMIEN YHTEYDENOTOT	MATERIAALIT ETÄOPETUKSEEN VALMIINA	VANHEMPIEN/HUOLTAJIEN ROOLI	Lähtäpaamiset
KOULUTUS	OPPILAIEN VASTUU OPPIMISESTA	OPETUSTA TUKEVAT HUOLTAJAT	Muu opettajan tuki
-	RYHMÄ, LUOKKA, RYHMÄKOKO PIENEMMÄKSI		Korvaukset työstä
TIETOKONE JA MUUT LAITTEET, TYÖPUHELIN JA TYÖNUMERO TYÖNANTAJALTA	ETÄOPETUKSEN SUUNNITTELU ETUKÄTEEN JA YHDESSÄ	IT-tuki, ohjelmistot	Palaverit

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Hyvät taidot	Kohdallaiset taidot	Heikot taidot
Tein työtä päättäväisesti ja tunnollisesti.	Päättäväisyys, tunnollisuus	Päättäväisyys, tunnollisuus	Kohdallaiset, reflektio, ei aseta tavoitteita	Vaikeaa osata rajata työtä, liialliset vaatimukset itselle
Olen kova suorittamaan ja näin olen tehnyt myös korona-aikana.	Kova suorittamaan	Kova suorittamaan	Työn rajaaminen oli haastavaa. Kollegoiden kiitos auttoi jaksamaan	Aalentuneet taidot
Hyvät vaatimustason nähden. Tietysti olisi voinut laskea vaatimustasoa itseltään.	Hyvät taidot, vaatimustason lasku	Hyvät taidot, vaatimustason lasku	Työnohjaus tukisi taitoja	Heikot taidot
Hyvä. Korona-aika pakotti keskittymään oleelliseen.	Hyvät, keskittyminen oleelliseen	Hyvät, keskittyminen oleelliseen	Koronasulun aikana oli innovatiivinen, kehittävä, jalkoi ideoitaan ja käytänteitä koko kaupungin tasolla. Loppukeväästä yritti selviytyä ja syksyn lähiopetuksen ja maskusituksien aikana keskittyi hengittämiseen Vaihtelevat taidot	Odotti itseltään liikoja ja alisuorlutumista moitti. Vertailu muihin oli turhaa
Itseni johtaminen korostui entisestään.	Korostui entisestään	Korostui entisestään	Ajoittain epävarmuutta teknikkapulmien kanssa	Muisti pätkii
Hyvät Itseään näin enää minulla	Hyvät Itseään näin enää	Hyvät Itseään näin enää	On joutunut opettelemaan itsensä johtamisen taitoja ja työn rajaamista . Aiemmin ei ole ollut kovin hyvä siinä. On tarvinnut psykologin apua jaksamiseen .	Huonot taidot, sillä työn ja kotielämän

Kysymyksen 22 analyysiesimerkki

3(5)

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>Olisi saanut keskittyä vain omiin oppilaisiin ja erityisopettaja olisi auttanut heikompien oppilaiden kanssa.</p> <p>Esimies voisi kysyä kuinka oikeasti jaksetaan, ja jaksaa kuunnella vastaukset.</p> <p>Työnohjauksesta, keskusteluista kollegoiden kesken tai ammattilaisen kanssa.</p> <p>Lisää koulunkäynninohjaajia ohjaamaan oppilaita.</p> <p>Lisäkäsistä ja / tai -tunneista vuorokaudessa.</p> <p>Siitä, että olisi varmuus kunnon sijaisista, ettei käytettäisi kaikkia ammattitaidottomia.</p> <p>Kouluavustajista</p>	<p>Erityisopettaja olisi auttanut heikompien kanssa</p> <p>Esimiehen kysymys jaksamisesta ja vastausten kuuntelu</p> <p>Kollegoiden kanssa keskustelu</p> <p>Koulunkäynninohjaajia ohjaamaan oppilaita</p> <p>Lisäkädet tai lisätunnit vuorokautteen</p> <p>Koulutetut, varmat sijaiset</p> <p>Kouluavustaja</p>	<p>Erityisopettaja luokkaan</p> <p>Lähiesimiehen, rehtorin ja johdon tuki</p> <p>Kollegoiden ja työkavereiden tuki</p> <p>Koulunkäynninohjaajia luokkaan</p> <p>Lisäresurssit</p> <p>Koulutetut ja hyvät sijaiset</p> <p>Kouluavustaja</p>	<p>Koulun henkilöökunta</p>	<p>Opetusta tukevat tekijät</p>
<p>Sosiaalitoimi, tms.</p> <p>Ruoka-, jne erityistukea erityislasten perheisiin</p> <p>Psykologien lisäämisestä kouluihin</p>	<p>Sosiaalitoimi, ruokatuki ja erityistuki erityislasten perheille</p> <p>Koulupsykologeja lisää</p>	<p>Sosiaalityöntekijän apu perheille</p> <p>Koulupsykologin tukea tarvitseville oppilaille</p>	<p>Muu ammattihenkilöstö</p>	
<p>Vanhemmista, jotka olisivat olleet kiinnostuneempia auttamaan lapsen laitteiden perustaidoissa seuraamaan työskentelyä kotona.</p> <p>Huoltajien ymmärrys, että opettaja on tehnyt kaikkensa</p>	<p>Vanhemmista, jotka tukevat opiskelua kotona</p>	<p>Opetusta tukevat huoltajat</p>	<p>Oppilaan huoltajat</p>	

<p>Wilma-tuki. Wilman puhelin-tuki Niille opettajille kohdennettu apu hallinnosta, jotka eivät hallinneet teknologiaa. Nyt tuon kivireen vetäminen jäi meille kollegoille. Teams-alustan käyttöopetus ennen etäopetukseen siirtymistä Teams olisi pitänyt ottaa haltuun paljon aikaisemmin Koulutusta erilaisten ohjelmien käytöstä Enemmän työajalla tapahtuvaa koulutusta digiloikkiin. Tunnekasvatuskoulutuksesta Keväällä olisi ollut tehokasta koota kuntatasolla materiaali jollekin alustalle, jota kaikki olisivat käyttäneet. Nyt kaikki tekivät omansa tekniset säätönsä ja työmäärä oli valtava (normaalien oppituntisuunnittelujen päälle). Mahdollisuutta toteuttaa työtä itse valitsemallani teknisellä alustalla (Ei Teamsillä) Jos olisi saanut antaa yksilöopetusta koululla</p>	<p>Wilma-tuki Tekninen tuki tietotekniikkaa hallitsemattomammille opettajille Teams-alustan käyttöopetus Teams-koulutus ajoissa Koulutus eri ohjelmien käyttöön Koulutusta digityöhön työajalla Tunnekasvatuskoulutus Kuntatasolla kootut materiaalit verkkoalustalle Mahdollisuus valita etäopetusalusta itse</p>	<p>Tietotekninen tuki helposti saataville Digitalustat etäopetukseen sopivat Koulutus ja materiaalit etäopetukseen Valmiit materiaalit</p>	<p>IT-tuki, ohjelmistot Etäopetuksen materiaalit Lähiopetus Lähtötapaamiset</p>
<p>Kirjallisia kokeita olisi pitänyt saada järjestää esim. koulun ruokalassa, missä oppilaat olisivat voineet pitää turvavälin. Oltiin etätvöaikana kaivannut sosiaalista kanssakäymistä työkavereiden kanssa fyysisesti työpaikalla, mutta se ei ollut mahdollista, työkavereiden kanssa jaetut kokemukset tästä korona-tilanteesta. Työkaverit ovat paras tuki, silloin kun heitä pystyy näkemään Toimivat työvälineet (lappari ym) Opettajille kunnan omat työvälineet</p>	<p>Yksilöopetuksen antaminen koululla Koetilanteiden järjestäminen koululla Sosiaalinen kanssakäyminen kollegoiden kanssa kasvatusten Työkavereiden kanssa jaetut kokemukset koronatilanteesta Työkaverit paras tuki, kun heitä pystyy tapaamaan Toimivat työvälineet ja laitteet Opettajille kunnolliset ja omat työvälineet Perusasiat kuntoon</p>	<p>Opetus ja kokeiden järjestäminen koululla Kollegoiden tapaaminen kasvokkain Työvälineet opettajille kuntoon</p>	<p>Lähiopetus Lähtötapaamiset Etäopetus</p>

<p>Perusasiat kuntoon!! Syyslomaan asti joutuin käyttämään opetuksessa PIIRTOHEITINTÄ, ja olin yksi niistä onnekkaita, joilla oli edes se käytössään, muilla ei ollut sitäkään.</p> <p>Opetuksen apuvälineistä esim. dokumenttikamerasta.</p> <p>Oppilaille omat digitaaliset laitteet koulutuksen järjestäjän puolesta. Nyt osalla oppilaista ihan aliarvoiset välineet opiskeluun.</p> <p>Digitavusta, sekä itselle että oppilaille jonkinlainen tukiportaali, josta olisi voinut kysyä apua ja josta olisi saanut riittävää henkilökohtaista tukea.</p> <p>Maahanmuuttajilla kielimuuri haittasi pahasti tekniikan haltuunottoa, siihen apua.</p>	<p>Opetuksen apuvälineet</p> <p>Oppilaille omat digilaitteet oppilaitoksen puolesta</p> <p>Tietotekninen tuki opettajalle ja oppilaille henkilökohtaisesti, erityishuomio maahanmuuttajille</p>	<p>Työvälineet oppilaille kuntoon</p>	
--	---	---------------------------------------	--