



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Marica Ahlskog

Resilienssi työhyvinvoinnin tukena

Vaasan suomenkielisen perusopetuksen henkilökunnan resilienssi

Kehittämistyö

Kevät 2024

Sosiaali- ja terveysala (Ylempi AMK) Kliininen asiantuntija



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosiaali- ja terveysala ylempi AMK, Kliininen asiantuntijuus

Suuntautumisvaihtoehto: Kliininen asiantuntija, ylempi AMK

Tekijä: Marica Ahlskog

Työn nimi alaotsikoinen: Resilienssi työhyvinvoinnin tukena - Vaasan suomenkielisen perusopetuksen henkilökunnan resilienssi

Ohjaaja: Mari Salminen-Tuomaala

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 67

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata perusopetuksen henkilökunnan haasteita ja resilienssin merkitystä työssä, siitä palautumisesta sekä resilienssin kehittämisen merkitystä työssä jaksamiseen. Kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa henkilökunnan kokemuksesta työstä palautumiseen opettajille ja hoitotyön ammattilaisille sekä tuottaa tietoa siitä, millaisin keinoin työstä palautumista voidaan edistää.

Kehittämistyön tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköistä Webropol-kyselyä, jolla kerättiin tietoa opettajien resilienssin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kehittämistyön toiminnallisena osuutena pidettiin esihenkilöille aivoriihi, jonka avulla pyrittiin löytämään vastauksia työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin.

Kehittämistyön tuloksena saatiin tietoa siitä, millaiset seikat vaikuttavat opetushenkilöstön resilienssiin ja työhyvinvointiin.

Kehittämistyön tulosten mukaan resilienssiä erityisesti lisäävät vertaistuki ja esihenkilöiltä saatu tuki, työstä palautuminen sekä positiiviset kokemukset. Resilienssiä heikentäviksi tekijöiksi tutkimuksen tuloksissa nousivat kuormitus, jatkuva kiire sekä liiallinen työmäärä.

¹ Asiasanat: Resilienssi, koherenssi, työhyvinvointi, muutosjoustavuus, palautumiskyky

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Master's Degree in Social Services and Health Care,
Advanced Clinical Practitioner

Author/s: Marica Ahlskog

Title of thesis: Resilience as support for well-being at work - Resilience of the staff in Vaasa's Finnish-language basic education

Supervisor(s): Mari Salminen-Tuomaala

Year: 2024

Number of pages: 67

Number of appendices: 2

The purpose of this development work was to describe the challenges of basic education staff and the importance of resilience at work, recovering after work, and the importance of developing resilience for coping at work. The goal of the development work was to produce new information about the staff's experience of recovery from work for teachers and nursing professionals, as well as to produce information about how the means to recover from work can be promoted.

The research methods of this development work were the electronic Webropol survey, which was used to collect information about the effect of teachers' resilience on well-being at work. The functional part of this development work was a brainstorming session for the supervisors, which was used to find answers to factors related to well-being at work.

As a result of this development work, information was obtained on the factors that affect resilience and well-being of the teaching staff.

According to the results of this development work, resilience is especially increased by peer support and support from superiors, recovery from work and positive experiences. The results of this study indicate that workload, constant haste and excessive work emerged as factors that weaken resilience.

¹ Resilience, coherence, well-being at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuvioluettelo	5
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	6
1 JOHDANTO	7
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	9
3 MIELENTERVEYS, TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA PALAUTUMISKYKY	11
3.1 Resilienssi	11
3.2 Mielenterveys ja resilienssi.....	16
3.3 Koherenssin tunne	17
3.4 Muutosjoustavuus	18
3.5 Stressi	19
3.6 Työhyvinvointia edistävät tekijät	22
3.7 Organisaatio resilienssin tukena.....	28
4 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	33
5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	34
5.1 Aineiston keruumenetelmät	34
5.1.1 Laadullinen tutkimus	34
5.1.2 Määrällinen tutkimus	37
5.2 Aineiston analysointimenetelmät	39
5.2.1 Deduktiivinen sisällönanalyysi.....	41
5.2.2 Määrällinen analyysi	42
5.3 Osallistavat menetelmät	43
5.3.1 Aivoriihi	43
5.3.2 SWOT-analyysi	44
5.3.3 Käsitekartta ja Mind Map.....	45
6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	46

6.1	Kyselyyn vastanneiden taustatiedot	46
6.2	Likert-asteikkomuotoisten kysymysten tulokset.....	46
6.3	Avointen kysymysten tulokset	48
6.4	Aivoriihen tulokset	54
6.5	Yhteenveto tuloksista käsitekarttana	55
7	POHDINTA.....	56
7.1	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	56
7.2	Kehittämistyön prosessi	60
7.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	61
	LÄHTEET	62
	LIITTEET	67

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Miten vastaajat kokevat omaa resilienssiään voitavan tukea?	48
Kuvio 2. Resilienssiä heikentävät tekijät.	49
Kuvio 3. Henkilökohtaista resilienssiä edistävät tekijät.	50
Kuvio 4. Erityisen tärkeäksi hyvinvoinnin edistämisessä koetut asiat.	51
Kuvio 5. Organisaation resilienssin tukeminen.	53
Kuvio 6. Resilienssiä tukevat ja ehkäisevät tekijät	55

Käytetyt termit ja lyhenteet

Resilienssi	Tarkoittaa psykologiassa psyykkistä palautumiskykyä ja joustavuutta
Koherenssi	Elämänhallinnan tunne, ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys

1 JOHDANTO

Sarkkinen (2022) toteaa työn psykososiaalisella kuormituksella olevan keskeinen merkitys terveyteen. Osa työpaikkojen lakisääteisistä tehtävistä on henkisen kuormituksen hallintaa. Työn henkisen kuormituksen merkitys on korostunut entisestään, vaikka työtä psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi on tehty jo pitkään. Työn sisältö, työn tekemisen muodot ja tavat sekä työvoimakin muuttuvat työelämän murroksessa. Se, millaista työelämä on ja miten työelämässä voidaan vaikuttaa yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi organisaatioon sekä yhteiskunnan sosiaaliseen kestävyys. Yhä useampi työntekijä kokee tällä hetkellä, että työ rasittaa henkisesti. Psykososiaalisen kuormituksen ehkäisy on noussut keskeiseksi tulevaisuuden työn haasteeksi. Työntekijöiden mielenterveyden huomiointi edistää laajasti toiminta- ja työkykyä sekä hyvinvointia. Yhteisötaholla keskeiseksi tekijöiksi psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa nousevat ennakointi ja työpaikkojen resilienssin vahvistaminen. Olennaisesti jaksamiseen vaikuttavat myös työtaakka, työn henkinen kuormittavuus ja niiden hallinta.

Kehittämistyön tarkoituksena on kuvata perusopetuksen henkilökunnan haasteita ja resilienssin merkitystä työssä, siitä palautumisesta sekä resilienssin kehittämisen merkitystä työssä jaksamiseen. Kehittämistyön tavoitteena on saada henkilökunta kuvailemaan, millaiset tekijät vaikuttavat omaan resilienssiin, mitkä edistävät sitä, ja tuottaa uutta tietoa henkilökunnan kokemuksesta työstä palautumiseen sekä millaisin keinoin sitä voidaan parantaa.

Perusopetukseen luodaan painetta jatkuvasti ja samalla tutkimustulokset kertovat oppimistason laskun olevan merkittävän nopeaa Suomessa. Kouluissa painetta luo resurssivaje, pätevän henkilökunnan puute ja liian pieneksi mitoitettujen tuntimäärien koulunkäynninohjaajien suhteen. Kehittämistyön tärkeyttä perustelen myös oman kokemukseni näkökulmasta. Työskentelen Vaasan suomenkielisessä perusopetuksessa oppilastuen asiantuntijana. Käytännössä työalueeseeni kuuluu 13 peruskoulua. Työnkuvaani kuuluu oppilaan tukena oleminen, hoidollisen tuen arviointi, yhteistyö koulun henkilökunnan, sairaalakoulun, hoitotahon, huoltajien ja sosiaalityön kanssa. Käytännössä jalkaudun tuen tarpeiden mukaisesti oppilaan koululle 2–6 viikon ajanjaksoina, jonka aikana teen saumatonta yhteistyötä koulun henkilökunnan ja em. tahojen kanssa lapsen parhaan mahdollisen edun mukaisesti.

Haapaniemi ja Raina (2014, s. 11, 13, 14, 40–41, 79) toteavat hyvän oppimisen edellytyksenä tulevaisuudessa olevan entistä enemmän sosiaaliset taidot, sisäinen motivaatio ja itseohjautuvuus. Koulutusjärjestelmäämme pitää kehittää ja parantaa vastaamaan muuttuvan

maailman haasteita, joita koululaisemme tulevat kohtaamaan. Opettajat tulevat kouluun opettamaan, eli tekemään työtään. Oppilaat sen sijaan tulevat kouluun tapaamaan tovereitaan ja elämään elämäänsä, oppimisen ohella. Useimpien oppilaiden odotukset koulupäivän sisällöstä kohdistuvat enemmän sosiaalisten suhteiden sisältöön kuin uuden oppimiseen. Pedagoginen viihtyminen on tärkeää myös opettajalle. Se on tila, jossa opettaja on voimaantunut ja motivoitunut opettajana ja kasvattajana ja haluaa kehittää osaamistaan yhdessä työyhteisönsä kanssa. Oppilaat ovat kouluissa riippuvaisia opettajayhteisöiden toimintakulttuurista. Oppilaat jätettäessä ulkopuolelle tästä opettajien kehästä heille jää ainoaksi mahdollisuudeksi rakentaa oma toimintakulttuurinsa. Oppilaiden viihtymiseen koulussa vaikuttaa ratkaisevasti koko kouluyhteisön vuorovaikutuskulttuuri. Kasvatusyhteisö ja sen jäsenet ovat kasvatettaville malli yhteisöllisyydestä. Hyvän yhteisöllisyyden merkit näkyvät työyhteisön arvoissa, käytännössä ja lapset kasvavat kulttuuriin, jonka piirissä elävät. Opettaja-oppilas-suhde näyttää vaikuttavan koulumenestykseen ja oppilaan viihtymiseen opiskelujen parissa. On ilmeistä, että opettaja-oppilassuhde heijastuu oppilaan turvallisuuden tunteeseen koulussa. Tieto kiintymyssuhteen merkityksestä on tärkeää opettajalle.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2023) mukaan mielenterveyttä edistävässä oppimisympäristössä panostetaan vuorovaikutukseen, mielen hyvinvointia edistetään osana opetusta, ihmisten välillä vallitsee luottamus ja avoimuus, henkilökunta ja oppilaat näkevät yhteisöllisyyden merkityksen hyvinvoinnin sekä oppimisen tulosten kannalta.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Työssäni kohtaan jatkuvasti kuormittunutta henkilökuntaa ja työaikaani kuluu yllättävän paljon opettajien ja ohjaajien tukemiseen ja kannustamiseen. Jatkuvat muutokset, vaatimukset ja oppilaiden hyvin monimuotoiset haasteet tuovat henkilökunnalle kuormitusta tavallisen opetustyön ohella. Viimeisen kahden vuoden aikana kuormitusta on lisännyt Ukrainan sodan takia Suomeen tulleille ukrainalaisille lapsille ja nuorille muodostettujen luokkien rakentuminen perusopetukseen, joiden mukana opetuksen kielelliset haasteet tulkeineen ovat tuoneet lisänsä.

Tikkanen (2019) toteaa opettajan työn vaativan paljon ennakoivalmistautumista, joten se kuluttaa myös vapaa-aikaa. Opettajien tulisi kyetä rajaamaan paremmin vapaa-aika ja työ toisistaan. Resurssit kasvatuksessa ja koulutuksessa ovat sitä, millä muodostetaan olosuhteet työhön, kuten esimerkiksi ryhmien koot, ja miten työaika on mitoitettu tehtävien tekemiseen. Hyvinvointiin on resursseilla merkitys. Lainsäädännön mukainen kolmiportainen tuki on tuonut kuormitusta, jonka vuoksi erityisluokkien määrää on vähennetty ja yleisopetuksen ryhmässä opiskelee enemmän tukea tarvitsevia oppilaita. Näiden muutosten takia tukeen liittyvät suunnittelu- ja kirjaustehtävät kuormittavat opettajia. Lisääntyneet työtehtävät vähentävät vuorovaikutusta ja kohtaamista lasten ja nuorten kanssa.

Lipponen (2020, s. 61–62) kirjoittaa, että suomalaisissa kouluissa on vuonna 2014 otettu käyttöön uusi opetussuunnitelma, joka painottaa positiivisen psykologian ja pedagogiikan suuntaan. Opetussuunnitelmassa painottuu erityisesti lähtökohtainen ajatus siitä, että hyvinvointi ja oppiminen tukevat toisiaan ja näin ollen koulun tulisi olla oppimisen tuella myös hyvinvointia lisäävä paikka. Opetussuunnitelma kuitenkin antaa vain yleisesti ohjaavia lauseita eikä pedagogisia ohjeistuksia toteuttaa positiivista pedagogiikkaa. Työnohjauksissa opettajat ovat tuoneetkin ilmi ahdistuneisuuttaan ja turhautumisen tunnettaan siitä, etteivät tiedä, miten opetussuunnitelman mukaisia suuntaviivoja tulisi toteuttaa.

Sairauslomia on paljon ja uskotaan taloudellisella panostuksella olevan työhyvinvointiin positiivisia vaikutuksia. Työnohjauksen merkitystä tulisi korostaa ja tähän taloudellista panostusta löytyä. Jokaisella on henkilökohtainen raja jaksamisessa haastavassa työorganisaatiossa, mutta myös palautumisessa sekä työn mielekkyyden kokemisessa. Tässä kehittämistyössä tavoitteena on tutkia resilienssin merkitystä työssä jaksamisessa.

Suurempia työhön liittyvien pitkien sairauspoissaolojen syitä ovat kansainvälisten ja suomalaisten tutkimusten mukaan paitsi heikko terveydentila ja krooniset sairaudet, myös psyykkiset stressioireet, työtyytymättömyys, elämän turvattu muus, epäoikeudenmukainen kohtelu työpaikalla sekä kiusaaminen. Myös muilla työn psykososiaalisilla tekijöillä on merkitystä pitkien sairauslomien kannalta. (Suonsivu, 2011, s. 18).

Mankan (2015, s. 156) mukaan kokemus työn hallinnasta vaikuttaa terveyteen useaa reittiä estäen haitallista stressiä sekä luoden pohjaa hyvinvoinnin vahvistumiselle. Hyvä työn hallinta yhdistettynä työn vaatimuksiin johtaa sitoutumiseen ja vähäisiin poissaoloihin. Hallinnan tunne vahvistaa työntekijän kykyä luoda sosiaalisia verkostoja ja saada tarvittaessa sosiaalista tukea. Ihmisen voimavaratekijäksi voidaan nostaa koherenssin tunne ja sosiaalinen tuki. Vähäiset voimavaratekijät ennakoivat psyykkistä rasittuneisuuden tunnetta sekä koetun työkyvyn ja terveyden alenemista.

Työelämän mielenterveysohjelma (2021–2022) on toteutettu sosiaali- ja terveysministeriön johtamana ja koordinoimana, se oli osa kansallista mielenterveysstrategiaa. Ohjelma toteutettiin yhteistyössä Työterveyslaitoksen, mielenterveysalan järjestöjen, työmarkkinajärjestöjen ja muiden kumppaneiden sekä laajan sidosryhmäverkoston kanssa. Työelämän mielenterveysohjelman ydintavoitteena oli muuttaa mielenterveyden tuki työelämässä yksilökeskeisestä, jo syntyneiden ongelmien ratkomisesta työkykyongelmien ennaltaehkäisyyn. Tavoitteena oli pitkällä aikavälillä ennaltaehkäistä esimerkiksi mielenterveyssyistä johtuvia sairauspoissaoloja ja eläköitymistä sekä niistä koituvia kustannuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023).

Sydänmaalakka (2017, s. 230–231, 235, 237) toteaa työmotivaation olevan parhaimmillaan silloin, kun henkilö kokee halua, intohimoa ja työn imua. Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila. Se ei välttämättä kohdistu tiettyyn asiaan vaan voi olla kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tila. Ihminen on ylpeä työstään ja omistautuu sille, kun hän kokee työn imua. Hän panostaa ja keskittyy työhönsä. Työn haasteiden ja hallinnan ollessa tasapainossa koetaan työn imua. Joskus voi olla ajankohtaista miettiä, mitä työ merkitsee ja miten siihen suhtautuu. Tärkeää olisi arvostaa omaa työtään ja oivaltaa sen merkityksen. Työn ilon ja palon kadotessa työ muuttuu raskaaksi ja vastenmieliseksi. Katkeroitunut ja kyynistynyt asenne saattaa levitä muuhun työyhteisöön. Sen vuoksi motivoituminen omaan työhönsä on tärkeää.

3 MIELENTERVEYS, TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA PALAUTUMISKYKY

3.1 Resilienssi

Poijula (2018, s. 16–21) kirjoittaa sanan resilienssi muodostuvan latinan kielestä etymologisesti peräisin olevista sanoista *salire* eli hyppääminen ja *re-salire* eli hypätä takaisin. Resilience tarkoittaa vaikeuksista palautumisen kykyä englannin arkikielessä. Suomennettuna resilienssi on muun muassa muutosjoustavuutta, sinnikkyyttä, pärjäävyyttä, kriisinkestävyyttä, joustavuutta, sitkeyttä, selviytymiskykyä, lannistumattomuutta ja palautumiskykyä. Kehityspsykologisesti resilienssitutkimus kohdistui alkujaan yksilölliseen resilienssiin. Resilienssi määritellään tutkijoiden toimesta eri tavoin joko piirteiksi tai ominaisuuksiksi, prosessiksi, tilanteisiin mukautuvan temperamentin ilmentymäksi tai lopputulokseksi. Resilienteille yksilöille tai yhteisöille ominaista on kyky luoda tai nähdä merkitys kärsimykselle tai vastoinkäymiselle, joka mahdollistaa ennakoidumpaa etenemistä kohti parempaa tulevaa. Resilienssiä voidaan pitää myönteisenä psykologisena toimintana. Väistämätön osa ihmisen elämää ovat vastoinkäymiset, useimmissa vastoinkäymisissä ihminen kestää tilanteen ja resilienssi tulee esiin. Resilienssi on ihmisen kykyä sopeutua stressaavaan kokemukseen, traumaan tai muuhun kielteiseen sekä haastavaan tilanteeseen. Terveiden näkökulmasta resilienssi voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, joita ovat terveyden suojaaminen, toipuminen ja terveyden edistäminen. Resilienssi ei ole ominaisuus, joka joko on tai ei, vaan se on toimintaa, käyttäytymistä ja ajattelua, joita voi oppia ja kehittää.

Lipposen (2020, s. 21–22, 26, 28, 30) mukaan lisääntynyt resilienssitutkimus ja -tietoisuus on tuonut olennaista muutosta kliiniseen työhön ja tieteeseen. Tämän myötä huomio kiinnittyikin enemmän siihen, mikä menee hyvin vaikeuksista huolimatta sen sijaan, että määriteltäisiin psykopatologiaa, joka aiheuttaa vaikeudet. Resilienssitiedon varassa ammattilaiset voivat suhtautua asiakkaisiinsa vähemmän leimaten, arvostaen ja onnistua kiinnittämään huomiota enemmän ratkaisuihin, tulevaisuuden suuntiin ja voimavaroihin. Ilmiönä resilienssi on jokapäiväistä, arjessa harjoitettavaa taitoa sekä asennoitumista arkeen hyvinvointia ja kyvykkyttä ylläpitäen. Realistinen kuva omasta käyttäytymisestä ja osaamisensa tunnistamisesta on osa resilienssiä, jota on mahdollisuus kehittää. Resilienssiin kuuluu merkityksellisyyden kokemusta, muutosjoustavuutta ja sosiaalista kyvykkyyttä, jotka tukevat ongelmanratkaisukykyä. Yksilö kykenee ratkaisemaan arjessa tulevia haasteita luovasti, jolloin toiminnan joustavuus korostuu. Resilienssissä on osin kyse paineensietokyvystä. Henkilökohtaiset

paineensietokyvyn erot tulevat usein näkyviin työyhteisöissä. Erittäin paineensietokykyiset ihmiset säilyttävät kovankin paineen alla toimintakykynsä ja kestävät pitkäkestoista stressiä. Esimerkiksi työelämässä vastaanotetut haasteet kasvattavat uskoa omiin kykyihin, onnistumisen mahdollisuuksiin ja kestävyYTEEN.

Jokainen kokee haasteita elämässään ja suhtautuminen haasteisiin on yksilöllistä herättäen vahvoja tunteita. Joustavuuden vuoksi haasteisiin ja stressaaviin tilanteisiin sopeutuminen on helpompaa. Resilienssi voidaan määritellä prosessiksi, jossa muodostuu kyky sopeutua vastoinkäymisiin, traumoihin ja merkittäviin stressitekijöihin. Resilienssin kehittyminen auttaa selviytymään vaikeista olosuhteista ja parantaa elämänlaatua. (American Psychological Association i.a.).

Manka (2015, s. 183–184) toteaa ihmisen joustavuuteen ja lannistumattomuuteen liittyvän sitkeyden. Sitkeys mahdollistaa epäonnistumisista huolimatta jaksamisen yrittää uudelleen. Resiliency tulee englannin kielestä tarkoittaen kimmoisuutta, joustavuutta ja sitkeyttä, lainattuna fysiikasta. Se tarkoittaa materiaalin kapasiteettia palautua alkuperäiseen muotoonsa, kun materiaali on pakotettu mutkalle. Tätä taitoa tarvitaan erityisesti muutoksissa. Evoluution kuluessa muutoksiin sopeutuvat lajit ovat säilyneet hengissä.

Joutsenniemi ja Lipponen (2015, s. 2515–2517) kirjoittavat resilienssillä tarkoitettavan pärjäämistä vastoinkäymisistä huolimatta. Ilmiö on tavallinen ja se kumpuaa luontaisesta sopeutumiskyvystä. Ihmiselämään kuuluvat vastoinkäymiset, mutta yksilöt reagoivat niihin vaihtelevasti. Toiset pärjäävät vaikeimmissakin olosuhteissa ilman psyykkisiä oireita, kun taas toisille voivat arkisetkin kuormittavat tekijät olla liikaa. Resilienssi tukee pärjäämistä ja sopeutumista vaikeissakin tilanteissa. Resilienssin ilmenemisen edellytyksenä ovat myönteinen sopeutuminen ja kuormittavat tekijät. Psyykinen sietokyky, kimmoisuus, tokenemiskyky ja toleranssi ovat suomenkielisiä käsitteitä, jotka osittain vastaavat resilienssiä. Suuri osa resilienssitutkimuksesta edelleen perustuu kehityspsykologiaan. Resilienssitutkimus keskittyi 1990-luvun alkupuolella kuormittavissa olosuhteissa pärjäävien lasten aineistoihin. Suojaavina tekijöinä haitalliselta ympäristöltä tunnistettiin mm. itsesäätelytaidot, motivaatio pärjätä omassa ympäristössään, hyvä itsetunto ja kotona sekä kodin ulkopuolella saatava tuki. Resilienssiä edistivät myös sosiaalisiin siteisiin ja ympäristön rakenteisiin liittyvät tekijät yksilön henkilökohtaisten vahvuuksien lisäksi. Myös heikentävät tekijät kumpusivat kuormittavista ihmissuhteista, yksilön taipumuksista ja haitallisesta elinympäristöstä. Edellä mainitut havainnot johtivat resilienssin määrittelyyn sopeutumisprosessina. Ymmärrys resilienssistä syvenee, kun

saadaan tietoa geneettisten, epigeneettisten ja neurokemiallisten tekijöiden sekä hermoverkkojen muovautuvuuden yhteydestä sosiaaliin suhteisiin, psykologisiin tekijöihin ja muihin ympäristötekijöihin. Lämmin ja vahva ihmissuhde ainakin yhden aikuisen kanssa tukee parhaiten resilienssin kehittymisen ensivaiheita. Resilienssi jatkaa muuntumistaan koko eliniän. Usein toistuvista vastoinkäymisistä tulee vähemmän haitallisia ominaisuuksien kehittyessä prosessissa. Suojaavia ominaisuuksia, jotka auttavat tekemään rakentavia valintoja, on tunnistettu. Niitä ovat esimerkiksi luovuus, sitkeys, kiitollisuus, optimismi, myönteiset tunteet, itsekontrolli ja hengellisyys. Kuormittavien tilanteiden pitkittyessä tai vastoinkäymisten kumuloituessa resilienssi voi myös muuttua.

Yksilöpsykologiassa resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä selviytyä traumaattisista tapahtumista, kun taas ekologiassa resilienssistä puhutaan ekosysteemien kykenä absorboida ympäristön muutoksia ja samalla ylläpitää toimintojaan. Yrityksmaailmassa resilienssi on puolestaan usein mielletty yrityksen kyvyksi selviytyä, sopeutua ja kasvaa muutosten keskellä. (Nieminen, Talja, Heikkilä, Airola, Viitanen & Tuovinen, 2017, s. 13).

Psykologit ovat tunnistaneet joitakin piirteitä, jotka tekevät ihmisistä kestävämpiä kohtamaan haasteita, näitä piirteitä ovat positiivinen asenne, optimismi, tunnesäätely ja kyky käsitellä epäonnistumisen tunteita. Optimistisen suhtautumisen on todettu vaimentavan stressin vaikutusta. Resilienssin kehittymiseen vaikuttavat varhaiset elinympäristön vaikutukset. (Psychology Today i.a.).

Southwick ym. (2014) mainitsevat usein ajateltavan, että resilienssi on kykyä joustaa tai taipua murtumatta ja jopa kykyä kasvaa haitallisten elämäkokemusten kanssa. American Psychological Association (2014) määrittelee resilienssin olevan prosessi, jossa ihminen sopeutuu vastoinkäymisiin, stressaaviin ja jopa uhkaaviin tilanteisiin sekä traumoihin. Tämä määritelmä ei kuitenkaan riitä kertomaan resilienssin monimutkaisuutta. Resilienssiin vaikuttavia tekijöitä ovat psykologiset, biologiset, kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät, jotka määrittelevät, miten ihminen reagoi haastaviin tilanteisiin ja kokemuksiin. Henkilö voi sopeutua hyvin stressiin työpaikallaan, mutta haasteet näkyvät henkilökohtaisessa elämässä tai ihmissuhteissa.

Yrttiaho ja Posio (2021, s. 20) mainitsevat, että usein palautumiseen kiinnitetään liian vähän huomiota. Työssä jaksamista voidaan helpottaa, kun tunnistamme itsellemme sopivat palautumiskeinot ja lisäämme palautumista päivittäisten tehtävien lomaan. Resilienssitaidot

auttavat meitä puolestaan vaikeuksista takaisin jaloillemme, ponnahtamaan haasteista ja lisäämään muutokseteryyttämme.

Poijulan (2018, s. 28–29) mukaan resilienssin perustana on toiveikkuus, jonka avulla kyetään palautumaan psykologisista uhista ja stressistä. Resilienssiin sisältyy positiivisen tavoittelun ylläpitäminen. Tavoitteellinen tunnepohjainen jatkuva sitoutuminen ylläpitää mielen ja kehon tasapainotilaa. Mitä paremmin ihminen kykenee pysymään tyydytystä tuovalla elämänurallaan, sitä parempi hänen resilienssinsä on. Vastoinkäymisen kohdattuaan resilienssiä kestävyttä on kyky jatkaa eteenpäin.

Katajaisen ym. (2016, s. 242–244, 246, 248) mukaan resilienssi on myönteistä pärjäämistä vastoinkäymisistä huolimatta. Se on ilmiö, joka ei kosketa vain yksilöä, vaan siitä kumpuaa ihmisen luontainen sopeutumiskyky. Resilienssi on taito, joka meillä jokaisella on syntymästä lähtien, joillakin ilmeisesti lähtökohtaisesti enemmän kuin toisilla. Koska kyseessä on taito, voi sitä harjoittaa ja se kasvaa iän myötä. Resilienssi on sopeutumista ja pärjäämistä vaikeisakin tilanteissa tukevaa toimintaa. Resilienssiä ei välttämättä huomaa ennen merkittäviä vastoinkäymisiä. Tämän määritelmän mukaan ei kyseessä ole persoonallisuuden piirre tai yksilön kiinteä ominaisuus, vaan se on olennaisesti osa sopeutumisprosessia ja toimintaa. Englannin kielessä resilienssi on arkikielen sana, jolla suomen kielessä täysin vastaavaa sanaa ei ole. Suomen kielessä lähimmäksi kuvaavaksi sanaksi tulee sisu, jossa sitkeys on keskeinen osatekijä sopivalla annostuksella. Haastavassa tilanteessa ihmisen löytäessä omia vahvuuksiaan käyttöönsä vahvistuu tunne siitä, että tästä selvitään. Selviämisen kokemukset ovat olennaisia, koska niistä rakentuu uskoa omaan tulevaisuuteen ja pärjäämiseen. Resilienssi rakentuu ongelmanratkaisukyvyistä, stressin sietokyvystä sekä kyvystä vastaanottaa ja hakea apua. Taustalla on usko siihen, että voi ainakin jonkin verran vaikuttaa tilanteisiin, ja optimistinen maailmannäkemyks. Resilienssi ilmenee haasteiden edessä ja usein käännteentekevissä elämäntilanteissa omat vahvuudet nousevat selkeämmin esiin.

Pietikäinen (2017, s. 182) mainitsee, että palautumiskykyä ja selviytymiskykyä on viime vuosina tutkittu paljon positiivisen psykologian puolella. Vaihtelu kyvyissä näyttää liittyvän enemmän oppimishistoriaan ja elämäkokemukseen kuin perittyyn luonteen vahvuuteen. Lapsuuden kokemuksilla on vaikutusta sitkeyden kehittymiseen, eikä ympäristön antamaa tukea voi korostaa liikaa. Myös aikuisena selviytymiskykyä tukevat myönteiset ja turvalliset ihmissuhteet. Hyvä selviytymiskyky ei toimi panssarina psykologista kärsimystä vastaan vaan kyse on kyvystä kohdata vaikeudet siten, että niistä selvää yli.

Lipponen (2023, s. 58, 60, 62–63, 79) kuvaa onnellisuuteen vaikuttavien tekijöiden tuntemuksen kasvaneen positiivisen psykologian kehityksen myötä. Onnellisuutta ymmärtääkseen täytyy ymmärtää elämään kuuluvia vaikeuksia ja niiden kanssa elämistä. Tästä syystä resilienssin asema tutkimuskohteena on vahvistunut. Resilienssi on taitoa hyväksyä vaikeudet osaksi elämää, selvitä niiden kanssa sekä saada omat selviämiskeinot ja ympäristön resurssit käyttöön. Yhteinen määritelmä psykologian alalla ei ole vielä vakiintunut sanalle resilienssi. Usein resilienssi määritellään yksilön kautta, vaikka hyvin paljon vaikeuksien kohtaamista tapahtuu ryhmissä, kuten työyhteisöissä, perheessä, harrastuksissa, ystävytydessä, kaikilla ihmisen elämän keskeisillä alueilla. Resilientti vaikeuksien kohtaaminen on mukautumista, toipumista, oppimista ja kykyä elää hyvää elämää muuttuvissakin elämäntilanteissa. Resilienssi rakentaa tulevaisuutta proaktiivisessa ja reaktiivisessa muodossa. Resilienssi rakentuu parhaiden puolien varaan: myönteiset tunteet, luovuus, toiveikkuus, vahvuudet ja kyvyt, saatu ja annettu apu. Näiden taitojen ja ominaisuuksien avulla haasteista selvitään. Resilienssiä ja hyvinvointia mahdollistetaan luomalla ympäristöjä, joissa yksilöt ja ryhmät saavat kokea pystyvyyttä, hallinnan tunnetta ja löytää arvojen mukaista merkitystä. Hyvinvointi todennäköisesti lisääntyy ympäristössä, joka arvostaa ja tukee jäseniään.

Yrttiahon ym. (2021, s. 193–195) mukaan erilaiset tavat vastaanottaa vastoinkäymisiä ja selvitä niistä liittyvät resilienssiin. Psykkistä palautumiskykyä kutsutaan resilienssiksi, joka auttaa ponnahtamaan takaisin haasteiden keskellä ja selviytymään vaikeista tilanteista. Meillä jokaisella on tapamme selviytyä haasteista. Toisilla resilienssikykyä on enemmän kuin toisilla. Biologiset ominaisuudet ja ympäristötekijät vaikuttavat resilienssiin. Resilienssissä ei ole kyse pysyvistä ominaisuuksista, vaan voimme kehittää sitä ja opetella sen käyttöä. Resilienssi auttaa meitä tekemään ratkaisuja kaoottisissakin tilanteissa. Resilienssi rakentuu fyysisistä voimavaroista, ajattelun joustavuudesta, emotionaalisesta joustavuudesta sekä henkisestä joustavuudesta. Resilienssitaitoja käytetään päivittäin.

Wu ym. (2013, s. 1, 11) kirjoittavat artikkelissaan stressaavien elämäntilanteiden, kroonisten vastoinkäymisten ja traumojen voivan vaikuttaa aivojen toimintaan posttraumaattisen stressihäiriön, masennuksen tai muun psyykkisen sairauden kehittymisenä. Resilienssin avulla ihminen kykenee kohtaamaan vastoinkäymiset ja stressin. Kouluissa kannustava ilmapiiri ja oppilaiden sietokykyä kehittävä opetus tukee oppilaiden oman elämän haasteiden hallitsemisen tunnetta. Tämä kehittää heidän omaa resilienssiään ja kykyä sopeutua stressaaviin tilanteisiin.

3.2 Mielensterveys ja resilienssi

Pojjula (2018, s. 22, 26) toteaa käsitteiden mielensterveydestä pitävän sisällään subjektiivisen hyvinvoinnin, älyllisen ja emotionaalisen kyvyn toteuttaa yksilöllistä potentiaaliaan, autonomian ja koetun minäpystyvyyden. Mielensterveys voidaan myös määritellä sellaiseksi hyvinvoinnin tilaksi, jossa kykenee tunnistamaan omat kykynsä, selviytymään stressitilanteista, työskentelemään hedelmällisesti ja tuottavasti sekä tuottamaan panoksensa yhteisöihinsä. Positiivisessa mielensterveydessä tai hyvinvoinnissa on kaksi ulottuvuutta: hedoninen ja eudaimoninen, joiden yhdistelmää kutsutaan kukoistukseksi (flourishing). Onnellisuus, subjektiivinen hyvinvointi ja tyytyväisyys elämään ovat hedonisuutta eli myönteisiä tunteita. Merkityksen tunne, sosiaalinen hyvinvointi ja osallistuminen ovat eudaimonia, eli positiivista toimintaa. Yksilön resilienssin vahvuus vaikuttaa siihen, miten hyvin ja nopeasti hän saavuttaa tasapainon psykologisesti, fysiologisesti ja sosiaalisissa suhteissaan koetun stressaavan tilanteen jälkeen. Vastoinkäymisten kohtaamiseen tarvitaan myös kestävyyttä ja kykyä jatkaa eteenpäin toipumisen rinnalle.

Lipposen (2020, s. 60) mukaan resilienssillä on mielensterveyttä edistävä ulottuvuus, koska se voi vahvistaa yksilön hyvinvointia mahdollistavien vahvuuksien, jolloin hankaluudet eivät pääse huojuttamaan hyvinvointia. Resilienssi mielensterveyden yhteydessä voi olla tekijä, joka auttaa toipumaan nopeasti kohdatuista haasteista sekä suojaa yksilön hyvinvointia ja selviämistä.

Yrttiaho ym. (2021, s. 59, 80) mainitsevat positiivisen psykologian työkaluiksi keinoja, joilla ihmiset voivat tutustua paremmin itseensä ja tunnistaa hyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä. Resilienssi on yksi positiivisen psykologian tutkimuskohteista. Resilienssiä kuvataan joustavuudeksi, muutoksetteryudeksi ja kyvyksi ponnahtaa takaisin vaikeuksista. Omia resilienssitaitojamme kehittäessä kartutamme selviytymiskeinojamme vaikeina hetkinä. Kokemillamme myönteisillä tunteilla on tutkimusten mukaan vaikutusta kokonaisvaltaisesti hyvinvointiimme, sosiaalisiin suhteisiimme, ajatteluun ja fyysiseen terveyteemme. Myönteiset tunteet lisäävät toimintakykyämme.

Korkeila (2017, s. 210) kirjoittaa positiivisten kokemusten johtavan moniin mielensterveyttä ja yleistä terveydentilaa ylläpitäviin hyötyihin. Positiiviset tunnekokemukset lisäävät stressinsäätelykykyä ja laajentavat mahdollisuuksia joustaviin toimintatapoihin sekä kohentavat henkilökohtaisia voimavaroja, tarkkaavuutta ja sosiaalisia suhteita. Psykkisen hyvinvoinnin keskeinen tekijä on tunnetaidot. Tärkeää on kykyä käsitellä negatiivisten tunteiden voimakkuutta,

sävyä ja kestoja. Kyky käsitellä positiivisia tunteita edistää myös kykyä kohdata negatiivisia tunteita, mikä lisää mielen joustokykyä kohdata erilaisia tilanteita ja haasteita.

3.3 Koherenssin tunne

Tirkkosen (2019, s. 10–11) mukaan koherenssin tunne (sense of coherence) on todennäköisesti elämänhallintaan liittyvistä käsitteistä tunnetuin. Koherenssin tunteen katsotaan edistävän terveyttä, jonka vuoksi se yhdistetään elämänhallintaan. Koherenssin tunne on Antonovskyn (1979) salutogeenisen teorian ydinelementti. Ihminen ei voi välttää stressiä, mutta olennaista on, kuinka sitä käsittelee. ”Yleiset puolustusvoimavarat” voivat olla yksilössä itsessään olevia tai ulkoisia yhteiskunnassa tai toisissa ihmisissä olevia voimavaroja, joita salutogeeninen teoria kuvaa kuormittavien tapahtumien käsittelykyvyksi. Sisäisiä voimavaroja ovat esimerkiksi tietotaitotaso ja älykyys. Yleisten puolustusvoimavarojensa kautta ihminen rakentaa ympäröivästä maailmasta ymmärrettävän, hallittavan sekä mielekkään, näin vahvistuen koherenssiaan, joka taas vaikuttaa terveyteen. Koherenssi on siis tapa tarkastella maailmaa ja ympäristön tilanteita hyödyntäen omia voimavarojaan. Koherenssi kuvaa ihmisen luottamusta siihen, että maailma on strukturoitu ja ennustettavissa, luottamusta siihen, että on käytettävissä voimavaroja, joiden avulla haasteet voi ratkaista ja sitä, millä tavoin kokee kohtaamansa haasteet, joiden ratkaisemiseen tai ylittämiseen täytyy sitoutua ja panostaa. Koherenssi voidaan siis jakaa kolmeen osa-alueeseen, joita ovat mielekkyys, ymmärrettävyys ja hallittavuus, eli motivaationaalinen, kognitiivinen ja välineellinen.

Koherenssin tunne, jonka avulla yksilö kykenee hyödyntämään omia sekä yhteisön voimavaroja terveyden edistämiseksi ja ylläpidossa, on salutogeenisen tutkimuksen keskiössä. Salutogeeninen tutkimus on keskittynyt mittaamaan terveyden ja hyvinvoinnin, koherenssin, tunnetta erilaisissa kohderyhmissä. Salutogeeninen lähestymistapa kuvaa voimavaroja, joiden avulla ryhmä, yhteisö tai yksilö kulkee kohti terveyttä. Tämä lähestymistapa perustuu Aaron Antonovskyn tuottamiin julkaisuihin sekä hänen jälkeensä jatkettuihin tutkimuksiin teoreettiseen ja empiiriseen tarkentamiseen ja lähestymistapaan liittyen. Antonovskyn mukaan elämäkokemukset muokkaavat koherenssin tunnetta, joka edesauttaa hyödyntämään saatavilla olevia voimavaroja. Yksilön kyky arvioida ja hahmottaa senhetkisiä haasteita, löytää niihin mielekkäitä ratkaisukeinoja sekä motivaatiota ovat koherenssin tunteen yhdistelmää. Salutogeeniset terveys- ja hyvinvointimittarit luovat ymmärryksen ihmisestä kokonaisvaltaisesti ohjaten edistämään terveyttä. Psykofyysisen terveyden lisäksi mitataan myös kognitiivisen,

hengellisen, sosiaalisen, tunne-elämään liittyvän, ympäristön ja työn osa-alueita. Koherenssin tunne on kattava näkemys siitä, missä määrin yhteisö tai yksilö kokee elämän ymmärrettäväksi, mielekkääksi ja hallittavaksi. Koherenssin tunne on terveyttä edistävä voimavara, joka vahvistaa resilienssiä, koettua terveyttä, hyvinvointia sekä elämänlaatua. (Hult, Kulo & Välimäki, 2022, s. 227, 229, 236–238).

3.4 Muutosjoustavuus

Luukkala (2011, s. 197–198) toteaa mahdollisuuksien näkemisen muutostilanteessa edellyttävän luovuutta, ratkaisujen hakemisen taitoa ja erilaisten vaihtoehtojen hahmottamista. Juuttuminen liian pitkäksi aikaa ongelman määrittelyyn, syyllisen ja syyn etsimiseen on päinvastainen ajattelutapa. Muutoksen uhkaelementit saattavat heikentää ongelmanratkaisutaitomme. Työelämän muutostilanteessa oman asemansa kokeminen turvallisesti luo edellytyksen rauhalliselle tilanteen tarkastelulle eri näkökulmista. Halu ja kyky oppia uutta on keskeistä muutoksen haltuunotossa. Oppimista edistää, jos innostumme muutoksen tarjoamasta mahdollisuudesta ja tarvittaessa saamme vastauksia kysymyksiimme. Muutosmyönteiset ihmiset ympärillämme tuovat oman lisänsä muutosvauhtiin. Olemme psykologisessa vankilassa kielteisten ajatusten ja tunteiden kanssa, jos emme usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin. Muutostilanteesta liikkeelle lähteminen on hyvä aloittaa tosiasioiden hyväksymisellä, se on viisas alku. Tosiasioiden kohtaaminen edellyttää toisinaan pelkojen kohtaamista ja toisinaan se aiheuttaa psykologisesti haastavan tilanteen. Rohkeina emme ole pelottomia vaan työstämme pelkojamme. Turhan murehtimisen välttäminen vapauttaa energiaa ja aikaa muutoksen toteutumiseksi. Muutoksen ollessa välttämätöntä vastarinta on hukkaan heitettyä energiaa. Murehtimisen sijaan muutostilanteissa meidän tulee keskittyä asioihin, joihin on mahdollisuus vaikuttaa.

Kallankari (2019, s. 24, 30, 36, 127, 244) toteaa, että henkilöstön tunnereaktiot elävät ja muuttuvat muutosprosessissa yksilöllisesti. Hyvinvoiva henkilöstö on muutoksien suhteen joustavampi ja tästä syystä henkilöstön hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista on suositeltavaa huolehtia jatkuvasti. Strategiatyön osaksi kannattaa ottaa työhyvinvointi. Keskusteleva kulttuuri, palkitseminen, palautteen antaminen sekä psykologinen turvallisuuden tunne edistävät hyvinvointia. Työyhteisöissä tarvitaan monenlaista osaamista ja muutososaamista laadukkaan palvelutuotannon takaamiseksi. Muutoksessa jokaisen työntekijän yksilöllisessä tahdissa etenevä mielenprosessi määrittelee asennoitumisen muutokseen ja ymmärrykseen

siitä, miten muutos vaikuttaa hänen työhönsä. Huomioimalla työhyvinvointi muutoksissa on mahdollista ehkäistä muutoksen haitallisia vaikutuksia.

Yrttiaho ym. (2021, s. 42–43) mainitsee koulumaailman muutosten vuoksi olevan suositeltavaa, että rehtorit ottavat opettajat mukaan päätöksentekoon, jolloin muutosten läpivieminen on mahdollista. Koulumaailmassa muutoksia tapahtuu koko ajan ja ne ovat pysyviä. Joustava rakenne mahdollistaa työntekijän omalla alueella päätöksenteon ja sen avulla voidaan hyödyntää opettajien osaamista, joka lisää työn mielekkyyttä sekä merkityksen tunteen kasvua. On kuitenkin muistettava, että itseohjautuvuus vaatii johtajuutta. Työntekijän on vaikea tietää, miten työtä tulisi tehdä, jos tarkkaan asetettuja rajoja ei ole. Monissa kouluissa henkilökunnan kokoonpanoon tulee muutoksia lukuvuosittain ja aina työyhteisön muuttuessa luottamus ja yhteistyösuhteet täytyy luoda uudestaan. Yhteistyökuvioiden uudelleenluominen saattaa olla haastavaa, joten hyvällä johtamisella ja yhteishengen luomisella voidaan välttyä ikävyyksiltä. Johtaminen ja johdettavana oleminen on vuoroin vaikuttamista ja se tapahtuu meitä ympäröivässä työssä.

Salovaaran ja Honkosen (2003, s. 250–252) mukaan rehtorin esihenkilönä on tärkeää tunnistaa, etteivät kaikki opettajat ole samalla tasolla muutosvalmiuksissaan ja on kyettävä erottelemaan ne, jotka tarvitsevat erityishuomiota muutostilanteissa. Asennoituminen muutokseen lähtee ihmisen perusluonteesta ja kyvystä asennoitua muuttuviin tilanteisiin. Usein muutostilanteisiin liittyy väärinymmärryksiä, tiedonkulun katkoksia, sujumattomuutta ja häiriöitä. On tärkeää, että muutostilanteissa säilytetään hyvät ja toimivat käytänteet. Muutostilanteessa muutetaan sitä, mikä ei toimi.

3.5 Stressi

1900-luvun alkupuolella lähti liikkeelle stressin tutkiminen lääketieteellisestä, fysiologisesta tutkimuksesta. Tutkimuskohteena oli yksilö. Stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona kuormittaviin tekijöihin, esimerkiksi meluun, kylmään tai fyysisiin raskaisiin suorituksiin. Fysiologista reaktiota edelsivät kielteiset tuntemukset, jotka saattoivat johtaa sairauden syntymiseen. Teoriaan on myöhemmin liitetty myös käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot ja psykologiset tekijät. Stressi on tahdosta riippumaton ja automaattinen reaktio ja sen perimmäinen tarkoitus on valmistaa yksilö fyysiseen toimintaan uhkaavaa tilannetta vastaan ja elimistö valmiustilaan. Automaattinen stressireaktio toimii samoin tavoin työssä kuin vapaa-

ajallakin. Kuormittavuudet työympäristössä vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Stressin vaikutus ryhmään tai organisaatioon ei kuitenkaan ole suoraviivainen, vaan saattaa muuttua yksilöllisten stressinhallintakeinojen ja sosiaalisen tuen vaikutuksesta. Saatu sosiaalisen tuen laatu ja yksilön stressinhallintakeinot voivat vahvistaa tai heikentää stressitekijöiden vaikutusta. Tästä syystä stressi ei ole vain fysiologinen reaktio vaan siihen liittyy kiinteästi oma psyykemme tulkintamekanismeineen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Stressin vaikutukset ovat havaittavissa kolmella eri tasolla työpaikalla: yksilössä, ryhmässä ja organisaatiossa. Paine, joka aiheutuu työstä, voidaan tulkita työhyvinvointia positiivisesti haastavaksi ja edistäväksi tai heikentäväksi tekijäksi. (Manka, 2015, s. 21–22, 54, 57, 71).

Myllyviidan (2016, s. 116–117) mukaan stressi tai stressaantuneisuus ei ole itsessään tunne-tila, vaan se koostuu voimakkaista tunnetiloista, jotka ovat hallitsemattomia ja kuluttavat pitkittyneenä kantajansa voimia. Jossain määrin stressi kuuluu jokaisen elämään eikä se itsessään ole vaarallista. Sekä positiiviset että epämiellyttävät elämänmuutokset aiheuttavat meille stressiä. Sopiva määrä stressiä auttaa meitä pääsemään tavoitteisiimme elämässä ja pitämään pintamme. Ihmisten stressinsietokyky on yllättävän hyvä. Se, miten suhtaudumme stressiin, määrittelee noin puolet sen ongelmallisuudesta. Stressinhallinnan toinen puoli on kyky tunnistaa tunteita, joista stressi koostuu. Ongelmia muodostuu vasta, jos emme ehdi palautua riittävästi muodostuvien tilanteiden välissä. Suurelta osin kokemamme stressi riippuu-kin niistä automaattisista tavoista, joilla aiheuttajiin reagoimme. Ulkoisille stressitekijöille ominaista on, ettemme kykene hallitsemaan niitä, mutta sen sijaan ne asettavat haasteen sopeutua niihin. Haasteita, joita kohtaamme itsessämme elämän tuodessa eteemme ulkoisia stressitekijöitä, kutsutaan sisäisiksi stressitekijöiksi. Tunteet ja ajatukset, jotka meissä heräävät stressaavissa tilanteissa, ovat pitkälti automatisoituneita reaktioita, jotka on opittu jo lapsuudessa. Oman stressireaktion hallinnan vuoksi meidän tulee olla tietoisia siitä, mitä meissä tapahtuu, kun kohtaamme haastavan tilanteen.

Vastoinkäymisten tullessa eteen herää hankalia tunteita, joihin tarvitaan kolmea tapaa toimia: tilanteen kohtaamista ja hyväksyntää, huomion suuntaamista toisaalle ja ongelmien ratkaisukykyä. Ongelmien ratkaisemisen taito on olennainen osa elämää. Ilman erityistä ponnistelua selviää pienistä vastoinkäymisistä, mutta vaikeampien koettelemusten kohdalla näitä taitoja tarvitaan enemmän. (Sadeniemi, Häkkinen, Koivisto, Ryhänen, & Tsokkinen, 2019, s. 37).

Stressireaktiot syntyvät automaattisesti, mutta meillä on myös työstä palautumista tukeva palautumismekanismi. Se on psykofysiologinen elpymisprosessi, jossa työhön kulutetut

voimavarat saadaan takaisin. Mekanismi palauttaa elimistön stressitilasta lepotilaan. Hormonitasapainon ja energiavarastojen elpyminen edellyttää riittävää lepoa. Huolehtimalla palautumisesta ei haittaa, vaikka välillä paineita olisi kovastikin. (Manka, 2015, s. 190).

Luukkala (2011, s. 31, 68) mainitsee osaamisen olevan työhyvinvoinnin ytimessä sekä osaan työnteekijän kokevan hallinnan tunnetta työstään, jolloin työperäisen stressin kokeminen on myönteistä ja voimavarat aktivoivaa. Työn hallinta tuo tekemiseen jaksamista ja rentouden tunnetta, jolloin työnteekijän ei tarvitse kuluttaa energiaa jännittämiseen, selviytykö työtehtävästään riittävän hyvin. Vaatimukset voivat kuitenkin olla liialliset, vaikka osaamista olisi kuinka. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että vaatimukset ja osaaminen ovat tasapainossa. Mieluisten asioiden tekeminen työpäivän jälkeen on merkki siitä, että yksilö vapautuu työstressistä ja mieli täyttyy muilla asioilla. Se on myös viesti siitä, että työ ei liiaksi rasita.

Lipponen ym. (2016, s. 38, 45, 51) toteavat nykyään työelämässä stressin muodostavan kompastuskiven, stressi ei sinänsä ole pahasta, mutta ilman palautumista siitä muodostuu monitasoinen ongelma. Työstressin muodostumiseen vaikuttavat työnteekijän ominaisuudet sekä työn moninaiset ominaisuudet. Reagointi samankaltaisissa tilanteissa vaihtelee omien vahvuuksien, kokemusten, voimavarojen sekä yleisen elämäntilanteen mukaisesti. Työstä irtautuminen ja palautuminen muodostavat käsiteparin, jonka kautta on mahdollista tutkia omaa elämäänsä sekä suhdettaan työhön. Helposti siirrämme työstä palauttavaa arkista toimintaa viikonlopuille ja loma-ajoille olettaen sen voimaannuttavan työvuoden varalle.

Jimenez (2021, s. 2–3) mainitsee opettajien hyvinvoinnin mielenterveyden tarjoavan oppilaille positiivisen oppimisen ja kehittymisen pohjaa. Opettajien työssään kohtaama stressi taas korostaa paineiden hallinnan hankaluuksia. Työn tuoma vastuu ja lisääntynyt kuormitus nostavat stressitasoa, johon tulisi olla keinoja puuttua. Pitkään jatkuva stressi näkyy suorituskyvyn heikkenemisenä. Stressi saattaa ilmetä päänsärkynä, kiputuntemuksina ja uniongelmina. Tärkeää olisi, että työstä palautumiseen jäisi riittävästi aikaa ja keinoja.

Mäkikangas ym. (2017, s. 39, 41–42, 84) toteavat työstressin pysyneen pitkään kiinnostuksen kohteena ainakin neljästä eri syystä työ- ja organisaatiopsykologian kannalta tarkasteltaessa. Työstressi aiheuttaa ensisijaisesti hyvinvointi- ja terveysongelmia. Toiseksi siitä aiheutuu organisaatiolle ja yhteiskunnalle taloudellisia menetyksiä. Kolmantena työstressi heikentää suoriutumista työtehtävistä ja siten organisaation tuloksellisuutta. Neljänneksi lainsäädäntö edellyttää myös työnantajalta työympäristön turvallisuutta ja sen tukevan psyykkistä ja

fyysistä terveyttä. Pitkällä aikavälillä työstressi voi johtaa psykologisiin terveysongelmiin, joita ovat mm. depressio ja erilaiset psykosomaattiset oireilut. Työstressi saattaa lisätä työpaikan sisäisiä ihmissuhdeongelmia, lisätä työpaikan vaihtoaikkeitä, vähentää sitoutumista organisaatioon tai näyttäytyä sairauspoissaoloina. Työstressillä voi olla lisäksi vaikutusta yksityiselämään, sillä se saattaa heikentää palautumista vapaa-aikana ja rajoittaa muilla elämänalueilla koettua hyvinvointia. Suomalaisissa tutkimuksissa on havaittu, että eettisiä haasteita työsäännön kohtaan kohtaavan esihenkilöt ja johtajat, hoitoalan työntekijät, koulupsykologit, opettajat ja sosiaalialan työntekijät. Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden luoma stressi muodostavat yhdessä käsitteen ethical strain, eettinen kuormittuneisuus.

3.6 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Ollilan (2012, s. 5) mukaan työnohjausta on toteutettu erilaisin filosofisin ajattelumallein ja erilaisista näkökulmista vuosikymmeniä, mutta tarkkoja malleja ja teoriaa ei ole sovellettavissa toiminnan perustaksi. Ohjattavan ammatillista kasvua ja kehitystä ei ole mahdollista tukea ainoastaan yhden teorian nojalla. Työnohjaus on ohjattavan työn ja ammattipersonan kehitymisprosessia tukevaa. Tavoitteena on ohjaajan ja ohjattavan analysoiva ja refleктоiva vuorovaikutus. Työnohjauksen peruseräkkeitä ovat luottamuksellisuus, vapaaehtoisuus ja prosessinomaisuus. Tukitoimintana työnohjaus tähtää parempaan työn suorittamiseen ja työssä jaksamiseen.

Rauramo (2008, s. 171) korostaa työnohjauksen olevan keskusteluun ja toiminnallisiin menetelmiin perustuvaa työn kehittämistä. Työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden tarkastella työtä, työyhteisön ja organisaation toimintaa ja persoonaa. Työnohjauksen keskeisin väline on vuorovaikutusprosessi ja siitä kokemuksellinen oppiminen. Työnohjauksen toimivuus perustuu ratkaisukeskeisyyteen, käytännönläheisyyteen ja autenttisuuteen.

Sydänmaalakka (2017, s. 229) toteaa, että suunnittelu- ja kehityskeskusteluihin on panostettava ja ne tulee ottaa vakavasti, koska ne auttavat pitämään huolta osaamisesta ja suorituksista sekä jatkuvasta molemminpuolisesta kehittymisestä. Työntekijän on tiedettävä työnkuvansa ja se, mitä häneltä edellytetään, myös lähitulevaisuudessa. Osaamisen kehittäminen on jatkuvaa ja se kytkeytyy työhön.

Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 295–296) mukaan kehityskeskustelut ovat juurtuneet osaksi työhyvinvoinnin edistämistä ja työn kehittämistä. Keskustelu on mahdollisuus sekä

opettajalle että rehtorille ja se on parhaimmillaan hyödyllinen työkalu. Onnistunut kehityskeskustelu tukee opettajaa tekemään työtään mahdollisimman hyvin sekä lisää työhyvinvointia ja jaksamista työssä. On tärkeää, että kehityskeskustelu on hyödyllinen opettajan, rehtorin ja koulunkin näkökulmasta. Onnistuneen keskustelun hyödyt ja mahdollisuudet heijastuvat koulun arkeen. Työnohjaus on väline, jolla voidaan kehittää ammatillista osaamista. Työnohjauksen varsinainen tavoite on kehittää osallistujien ammattitaitoa, mutta sen vaikutukset ovat moniulotteisempia ja laajempia. Työnohjaus on vuorovaikutusta, jossa ohjattava ja ohjaaja oppivat toisiltaan ja se tavoitteena on vapauttaa luovuutta ja ajattelua työhön, voimia sekä rajojen tunnistamista. Työnohjaus auttaa jaksamaan työssä.

Manka (2015, s. 105, 107) toteaa kokonaisvaltaisella työpaikan kehittämisen avulla olevan huomattavasti suurempi vaikutus stressinhallintaan kuin yksittäistä työntekijää koskevilla kehittämistoiminnoilla. Useimmiten työstressin vähentämiseen tarvitaan muitakin kuin työntekijän omia toimia. Sitä vahvemmin työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa, mitä useampi työntekijä kokee itsensä hyvinvoivaksi. Työhyvinvointi on systeeminen ja moniulotteinen kokonaisuus, jossa eri osat vaikuttavat toisiinsa. Työnantaja, esihenkilöt ja kaikki työyhteisön jäsenet voivat olla aktiivisina työhyvinvoinnin toimijoina.

Vesterinen (2009, s. 269–270) toteaa nykyisessä työelämässä keskustelua käytävän yhä voimakkaammin työhyvinvoinnista. Työelämässä jaksamista ja pysymistä pohditaan eri työelämän tahoilla työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työelämän muutokset, työntekijän jatkuva kyky uudistaa osaamistaan, valmius toimia monimutkaisissa olosuhteissa ja ympäristöissä lisää paineita selviytyä työtehtävistä. Työhyvinvoinnin edistäminen on parhaimmillaan organisaation kokonaisuudessaan omaksuma toimintatapa, joka on osa jokapäiväistä työntekoa.

Toivio ja Nordling (2013, s. 352) mainitsevat, että Tyky-toiminnalla on Suomessa pyritty tukemaan työntekijöiden työkykyä. Tykytoiminta on saanut alkunsa vuonna 1989 työmarkkinajärjestöjen sopimuksesta ja se on sisällytetty 1990-luvun alkupuolella työterveyshuollon lakisääteisiin velvoitteisiin. Se on työkykyä ylläpitävää toimintaa, jolla mahdollisimman varhain ja ennaltaehkäisevästi puututaan työhön vaikuttaviin tekijöihin, jotka saattaisivat johtaa työkyvyyttömyyteen. Tykytoiminnassa huomio kohdistetaan työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn, työympäristöön sekä stressitekijöiden haittavaikutusten vähentämiseen. Työterveyslaitoksen määrittelemät keskeiset kohteet tyky-toiminnassa ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja terveyden edistäminen sekä organisaation ja työyhteisön toimivuuden parantaminen.

Rauramon (2008, s. 24–25) mukaan työkykyä ylläpitävän TYKY-toiminnan ohelle on yleistynyt käsite TYHY-toiminnasta eli työhyvinvoinnin edistämisestä, joka mielletään laaja-alaisesti työpaikoilla kehittämistoiminnaksi. Onnistunut TYKY-toiminta perustuu ennen kaikkea yhteistyöhön, jossa sekä työntekijälle että työnantajalla on oma roolinsa. Työhyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyn ylläpito tulee nähdä osana organisaation jatkuvaa toimintaa.

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan mielenterveyden ja työn välisessä suhteessa keskeistä on se, kuinka työ vaikuttaa psyykkiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin sekä miten mielenterveys vaikuttaa työkykyyn. Työntekijöiden mielenterveyteen heijastuvat monet rakenteelliset tekijät työelämässä, esimerkiksi työ, jossa on paljon ajallista haastetta ja emotionaalista kuormaa. Työn haasteet ja kuormitus saattavat aiheuttaa keskittymisvaikeuksia, riittämättömyyden tunnetta ja väsymystä. Hyvä mielenterveys saattaa edesauttaa työn tekoa. Työstä saatu arvostus, oikeudenmukainen esihenkilötyö, hyvin organisoidut prosessit ja mielekäs työn sisältö ovat yhteydessä parempaan mielenterveyteen työssä. Työssä käynti on väestötasolla yhteydessä parempaan mielenterveyteen. Työpaikoilla on työkyvyn tuen keinoja, joilla voidaan edesauttaa työssä suoriutumista.

Suomalaisessa kulttuurissa työnohjaus on kehittynyt pääasiassa opetus- ja kasvatusalilla sekä sosiaali- ja terveystalvelujärjestelmässä 1980-luvun puolivälistä lukien. Useissa Suomessa tehdyissä tutkimuksissa (esim. Ojanen 1983, 1985, 1986, Sava 1985, 1987) työnohjaus on todettu hyväksi keinoksi henkilöstön itsearviointiin ja itsensä kehittämisen parantamiseksi. Voidaan todeta, että työnohjaus on sidonnainen toiminnan laadun varmistukseen. Työnohjauksen peruseriaate on selkeä, se on vapaaehtoista ja itsestä lähtevää oman itsen ja työnsä tarkastelua. Nykyään työyhteisömme ovat jatkuvassa muutoksessa, jota kuvataan normaalitilana. Osa muutoksesta koetaan stressaavana sekä paineisena ja osa taas positiivisena. Työnohjauksen ydin on oman itsensä ja työnsä reflektiivinen prosessi ja sen arviointi. Reflektiivisen prosessin perustana on kokemukset, jotka muodostavat oppimisprosessin, jonka tuloksena saadaan uusia näkökulmia ja toiminnan muutoksia työhön. (Paunonen-Ilmonen, 2005, s. 12, 49, 69, 132).

Rauramon (2008, s. 157, 170) mukaan kehityskeskustelut ovat osa palautejärjestelmää, hyvinvoinnin seuranta, työn tuloksellisuuden seuranta ja osaamisen kehittämistä useissa organisaatioissa. Kehityskeskusteluista on hyötyä vain, jos ne edistävät yksilöiden ja työpaikan tavoitteita. Riittävän ajan ja rauhallisen ympäristön lisäksi ilmapiirin on oltava avoin, luottamuksellinen ja arvostava, jossa esihenkilöllä on kuunteleva rooli. Työntekijöille on tärkeää

antaa mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Turvallinen ja terveellinen työympäristö, työn tauottaminen ja jaksottaminen, terveydestä ja levosta huolehtiminen ja työstä elpyminen ovat tärkeitä ja välttämättömiä työssä jaksamisen ja kehittymisen tekijöitä.

Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 34, 137, 138, 144) mukaan turvallisuuden tunne on nyt ajankohtaisempaa kuin koskaan. Kokemus turvallisuudesta on tärkeää. Koulun turvallisuus on tunne ja kokemus siitä, että koulussa on hyvä olla, sekä oppilaiden että opettajien. Opettajalle turvallisuus on työyhteisöön kuulumista, tunnetta siitä, että töihin on mukava tulla, opettajainhuoneeseen tai luokkaan on mukava mennä, kokemusta samanmielisyydestä ja koteihin yhteydenpito tuntuu luontevalta ja hyvältä. Turvallisuuden tunne vaikuttaa opettajalla työhyvinvointiin, jaksamiseen ja työniloon. Turvallisuutta kokeva opettaja kokee työn kuormittavuuden pienemmäksi. Opettajien työhyvinvointia on tutkittu viime vuosina reilusti. Työhyvinvointitutkimuksissa opettajat ovat tutkituin yksittäinen työntekijäryhmä. Opettajat kohtaavat työssään monia kuormittavia tekijöitä. Parasta työhyvinvointia on työnimu, joka tarkoittaa aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Opettajien työyhteisön motivaatiotekijöitä ovat muilta saatu tuki, kumppanuuden tunne, selkeät työtehtävät, tiimit, vertaismentorointi sekä omien tietojen ja taitojen käyttäminen. Motivaatio työtä kohtaan säilyy paremmin, kun opettajainhuoneen avoin keskustelu ja vuorovaikutus antavat mahdollisuuden työn pohdiskeluun. Työhyvinvointia edistää yhdessä tekemisen meininki ja turvallinen, hyvä ilmapiiri.

Suonsivu (2011, s. 22, 41, 45, 48, 90) kirjoittaa työelämän paineiden ja työstä johtuvan psyykkisen kuormituksen lisäävän työikäisten psyykkistä oireilua. On tärkeää, että työikäisten mielenterveydestä huolehditaan, työhyvinvoinnin ilmiötä ymmärretään ja kehitetään keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen. Samat tekijät, jotka aiheuttavat kielteisinä stressioireita, voivat myös olla myönteisenä ihmisen voimavarana. Hyvinvointi on yksilön kokemus omasta voinnistaan ja jaksamisestaan, myös kokemusta mahdollisuuksista vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja ympäristöön. Ihmisen uskoessa itseensä ja omiin kykyihinsä sekä vahvuuksiinsa hän todennäköisesti hallitsee työtehtävänsä paremmin. Eräs työnhyvinvoinnin perustekijä on yksilön kokemus siitä, että osaa työnsä. Työnohjaus toimii työssä kehittymisen ja työn kehittämisen välineenä. Työnohjaus edistää työroolien selkiyttämistä, ammatillista kasvua ja yhteistyövalmiuksia.

Hakanen (2011, s. 6–7, 14, 18–19, 23) korostaa, ettei ole samantekevää, millaisin käsittein puhumme työhyvinvoinnista. Yleisnimikkeinä käytetään työhyvinvoinnista puhuttaessa työssä viihtymistä ja työtyytyväisyyttä tai pahoinvoinnin näkökulmasta työuupumusta ja stressiä.

Moni saattaa myös kyseenalaistaa, tarvitseeko työssä ylipäättään viihtyä. Työn imua kokeva työntekijä omistautuu työlleen, on aloitteellisempi ja tuottaa työlleen parempaa tulosta. Jokaisella on mahdollisuus tuoda työhönsä ja työpaikalleen hyvää, kuitenkin tarkoittamatta, että epäkohtia sivuutetaan, vaan voimavarojen kehittymistä kohdata epäkohdat mahdollisimman ratkaisukeskeisesti. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on pitkälti noudattanut hedonista näkökulmaa. Työyhteisöjen toteuttamien virkistys- ja työkykytapahtumien voidaan ajatella tarjoavan mielihyvää ja yhdessä vietettyä aikaa työtovereiden kanssa. Hedonisen ajattelumallin mukaisesti toimien ei kuitenkaan onnistuta edistämään sellaista hyvinvointia, jonka turvin voisi toteutua aloitteellinen ja taitava työntekijä. Työhyvinvoinnista puhuttaessa eri hyvinvoinnin käsitteitä käytetään usein toistensa synonyymeinä eli puhutaan ylipäättään työssä jaksamisesta, työssä viihtymisestä ja työhyvinvoinnista eikä tehdä eroa käsitteiden välillä.

Yrttiahon ym. (2021, s. 25–28, 30, 32, 35, 98, 130, 135) mukaan työelämä on yhä vaativampaa ja muutos näkyy kouluissa teknologian kehityksen, innovaatioiden sekä työskentelytapojen korostuneisuuden heijastuessa kouluihin. Tämän vuoksi merkittävässä asemassa on opettajien työhyvinvointi. Opettajan hyvinvoinnilla on suoraan vaikutus lapsiin ja nuoriin. Tutkimusten mukaan opettajan hyvinvoinnilla on vaikutusta oppilaiden akateemisiin taitoihin sekä opettajan pedagogisen työn laatuun. Tästä syystä opettajan työhyvinvointi on yksittäisen opettajan, koulun ja samalla yhteiskunnan asia. Työhyvinvointi määritellään työlainsäädännössä turvallisen työn tekemiseksi asianmukaisissa olosuhteissa, johon vaikuttavat työkyky, terveys, työympäristö, johtaminen, työnantajapolitiikka, työpaikan ihmissuhteet ja työn tekeminen. Opettajan oma terveys, fyysinen kunto ja psykologinen pääoma vaikuttavat työhyvinvointiin. Psykologinen pääoma on sitä sopeutumiskykyä, jota käytämme kohdatessamme erilaisia tilanteita elämässä. Se on yksilön kykyä kokea mielenrauhaa ja olla oman elämänsä ohjaksissa. Lasten ja nuorten hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta on opettajilla suuri vastuu, on siis selvää, että työ on raskasta ja vaativaa. Työhyvinvoinnin tutkimusten mukaan työn vaativuus muodostuu fyysisistä, psykologisista, sosiaalisista ja organisatorisista tekijöistä. Opettajan työ on hyvin intensiivistä ja emotionaalisesti kuormittavaa. Opettajien työhön kohdistuu ulkoapäin usein liiallisiäkin vaatimuksia siitä, miten työtä tulisi tehdä. Oppilaiden murheet ja huolet eivät katso aikaa tai paikkaa, joten huolen kantamisen oppilaista tai oman riittämättömyyden tunteen vuoksi työ voi seurata ajatuksissa kotiin. Jos keskittyminen kohdistuu vain haasteisiin ja stressiä aiheuttaviin tekijöihin, jäävät voimavarot antavat tekijät huomiotta. Työn voimavaratekijät ovat niitä, jotka tuovat meille energiaa lisäten työhyvinvointia ja tehden

työstä mielekästä. Opettajan työssä on paljon voimavaroja lisääviä tekijöitä, joista yksi on esihenkilön antama sosiaalinen tuki. Rehtorin ja opettajan välinen vahva molemminpuolinen luottamus vähentää työstä aiheutuvaa stressiä huomattavasti, tämä vaikuttaa positiivisesti työn tekemiseen. Koulujen odotetaan pysyvän muutoksessa mukana maailman ja yhteiskunnan muuttuessa. Työn byrokraattinen puoli on lisääntynyt sisältäen monenlaista kirjaamista, viestimistä ja asiakirjojen täyttämistä. Oppilaiden tuen tarve on kasvanut ja opetusjärjestelyt ovat muuttuneet integraatio- ja inklusioajattelun vuoksi, kuitenkin samaan aikaan puhutaan määrärahojen vähenemisestä, kolmiportaisesta tuesta, yksilöllisestä opetuksesta, ylisuurista opetusryhmistä ja oppilaiden moninaisista kasvavista ongelmista. Työhyvinvointitutkimuksissa käy ilmi, että työpäivän jälkeen tapahtuvalla positiivisella reflektiolla on yhteys positiiviseen mielialaan, joten työn positiivisten puolien miettiminen vapaa-ajalla auttaa jaksamisessa ja toimii palautumiskokemuksena. Hyvien asioiden huomaaminen lisää palautumista kuormittavasta työstä. Työn imun tunne lisää sitoutuneisuutta ja on yhteydessä hyvinvointiin myös työn ulkopuolella. Optimistinen asenne elämään ja työhön lisää työn imua.

Mäkikangas ym. (2017, s. 111, 144, 151) toteavat työn imun (work engagement) olevan työhyvinvointia kuvaava käsite, joka on 2000-luvun taitteessa vasta noussut tutkimuksen kohteeksi. Työn imun seuraukset ovat työntekijälle, hänen kokemalleen työlle, organisaatiolle ja muun elämän tasapainolle lähes kaikissa tutkimuksissa myönteisiä. Organisaatioissa työn imua kokevan työntekijän on havaittu suoriutuvan työstään paremmin ja olevan sitoutunut. Työntekijöiden hyvinvointi näkyy organisaation tuottavuutena: hyvinvoivat, työkykyiset työntekijät ja työpaikat ovat menestyviä ja tuottavia. Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa, jota kuvaa kolme toisiinsa vahvasti liittyvää ulottuvuutta: omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen. Työntekijän hyvinvoinnille merkityksellisiä yksilöllisiä voimavaroja ovat esimerkiksi optimistinen suhtautuminen työhön ja elämäänsä ylipäättään, myönteiset itseen liittyvät uskomukset ja ajatukset sekä ammatillisen pystyvyyden kokemus, jotka lisäävät työn imua.

Grayn ym. (2017, s. 203, 205) mukaan opettajat ovat ammatissa, jossa on korkeat vaatimukset vastata erilaisiin oppilaiden oppimistarpeisiin. Työn vaatimuksen takia monet opettajista kokevat stressiä, joka edistää työssä uupumista ja jopa työn jättämistä. Positiivisella ilmapiirillä on vaikutusta opettajien mielenterveyteen ja se tukee oppilaiden kasvua sekä oppimista. Opettajat kohtaavat työssään vaatimuksia ja odotuksia hallita suuria luokkia ja edistää oppilaiden oppimista, jonka haasteena on myös resurssit sekä erilaiset yksilölliset oppimisen

haasteet. Opettajien kykyä toimia työssään tukevat palautumiskyky, joustavuus, pätevyys, itseluottamus, sinnikkyys ja sosiaaliset suhteet.

3.7 Organisaatio resilienssin tukena

Saari (2016, s. 235–236) kirjoittaa kestävästä työelämästä sisältävän inhimillisesti ja sosiaalisesti kestäviä käytäntöjä ekologisten ja taloudellisten käytäntöjen rinnalla. Sosiaalisesti kestävässä työssä korostuvat sosiaalisesti hyväksyttävät toimintatavat ja toimivat työyhteisöt. Yksilötasolla kestävässä työssä merkityksellistä on työntekijöiden voimavarat ja niiden jatkuva kehittämisen mahdollisuus. Resilienssi lukeutuu näihin voimavaroihin ja sillä tarkoitetaan työntekijöiden ja organisaatioiden kykyä selviytyä työn ja toiminnan haasteista. Resilienssi on tuore, mutta vakiintunut käsite työelämään ja organisaatioihin liittyvässä tutkimuksessa. Sillä tarkoitetaan yksilön kykyä sopeutua stressaaviin ja muuttuviin tilanteisiin sekä kykyä palautua negatiivisista kokemuksista. Resilienssille on suomen kielessä monia käännöksiä: muutosjoustavuus, kimmoisuus, sitkeys, sietokyky, joustokestävyys, sopeutumiskyky, tokenemistaito ja selviytymiskyky. Resilienssi on käsitteenä toimiva myös työelämän haasteista selviämisen kuvaamiseen, koska resilienssi kuvaa koko sitä prosessia, jossa työntekijä kohtaa haasteita pyrkien selviämään niistä ja samalla kehittyy seuraavien haasteiden varalle. Tyytyväisyys esimiestyöhön voi myös vahvistaa resilienssiä. Resilienttejä toimintatapoja voi harjoittaa ja kehittää.

Rauramo (2008, s. 123–124) korostaa ihmisen olevan tunteva, kokonaisvaltainen, psykofyysinen olento, jolle ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Yksilön itsetuntoa pystyy ravitsemaan hyvä työyhteisö, jossa jokaisella on tärkeä rooli omana itsenään. Ihmiselle on tärkeää kokea yhteenkuuluvuutta yhteisössä. Elämässä esiintyviä paineita lieventää koettu sosiaalinen tuki. Sosiaalisen tuen saaminen on työssä jaksamisen kannalta tärkeää.

Wenström (2022, s. 321) toteaa kollegoilta sekä esimieheltä saadun tuen olevan tärkeää jokaisen työhyvinvoinnin ja työn imun kannalta. Työyhteisön taso on positiivisen pedagogiikan tärkein taso ja se on myös opettajan työn keskeinen voimavara. Opettajan jäädessä yksin tilanteeseen, jossa ei voi jakaa ajatuksiaan kenenkään kanssa tai saa tukea niihin, on uupumisen riski suuri. Oppilaiden hyvinvointia voi tukea vain hyvinvoiva opettaja. On tärkeää, että

opettaja pystyy luottamaan siihen, että omien vahvuuksien kautta löytyy optimaalinen hyvinvointi ja innostus.

Honkonen ym. (2013, s. 53) korostavat työn voimavarojen olevan niitä sosiaalisia, psykologisia, fyysisiä tai työyhteisöön liittyviä asioita, jotka auttavat opetus- ja kasvatustyön tavoitteiden saavuttamisessa ja kohtaamaan opettajan työn vaatimuksia. Nämä voimavarat edistävät ihmisen tarvetta onnistua työssään, olla itsenäinen ja liittyä yhteen toisten kanssa. Voimavarat työssä voidaan jaotella työn järjestelyä, tehtävää, vuorovaikutusta sekä työyhteisöä koskeviksi. Elämäntilanteiden mukaan keskeiset voimavarat voivat vaihdella.

Rauramo (2008, s. 145–147) toteaa hyvän esihenkilö-alaisuuden, tasa-arvoisuuden, oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisen johtamisen olevan merkittäviä työhyvinvoinnin ja työkyvyn taustatekijöitä. Työpaikan johdolla on vastuu huolehtia, että esihenkilöt ovat ammattitaitoisia, päteviä myös ihmissuhdetaidoiltaan, koska esihenkilön merkitys alaisten hyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle on huomattavaa. Työyksikkötasolla lähiesihenkilö on tärkein vaikuttaja. Henkilöstöjohtamisen ydinasioita ovat työhyvinvoinnin johtaminen kokonaisjohtamisen ohella. Esihenkilö vastaa siitä, että kuormittuminen on kullekin työntekijälle sopivaa. Kuormittumisen ennaltaehkäisemisessä ja siitä selviytymisessä on esihenkilön rooli myös tärkeä. Esihenkilön tulee olla selvillä työyhteisön kuormittuneisuudesta ja puuttua siihen tarvittaessa. Hallinnollisten tietojen ja taitojen osaamisen sekä töiden sisällön tuntemuksen lisäksi esihenkilöltä edellytetään kykyä vuorovaikutukselliseen johtamiseen.

Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 28–29, 118) mukaan opettajan rooli suojaa persoonaa silloin, kun kaikki ei suju hyvin tai saa kielteistä palautetta. Vaikka palautteenantaja ei muistaisi itse, niin opettajan on tärkeä oivaltaa, että palautetta ei anneta henkilökohtaisesti opettajan persoonasta vaan toimimisesta opettajana. Opettajan on tärkeää osata suodattaa palautetta. Usein opettajat kokevat, että heidän täytyy taipua moneen tehtävään tehdäkseen työnsä hyvin ja kuten yhteiskunta toivoo. Nuoret opettajat saattavat kokea epävarmuutta tehtäväroolinsa vaatimuksista, eikä siihen asettuminen käy kivutta ja nopeasti, koska odotuksia ja vaatimuksia satelee ulkopuolelta. Ammatti-identiteetin taustalla ovat opettajan itsetuntemus, oman työn arvostus ja sen näkeminen osana suurempaa kokonaisuutta. Arvostus on merkittävä ammattiympäristön tunteen tuoja. Esihenkilöltä saadun palautteen rooli on merkittävä ammattiympäristön kehittämisessä. Palautteen sisältöä kannattaa punnita huolellisesti. Hyvin annettu palaute sisältää usein jotain rakentavaa, josta kannattaa poimia itseä hyödyttävät asiat.

Vesterinen (2009, s. 271–272) korostaa voimavarojen työelämässä muodostuvan terveydestä, psyykkisestä, fyysisestä, henkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, taidoista, tiedoista ja osaamisesta sekä sitoutumisesta ja motivaatiosta. Henkilöstön työn hallinnan tukeminen ja yhteen sovittaminen työn vaatimusten kanssa edistää työhyvinvointia. Työhyvinvointia edistää se, että työyhteisön jäsenet pitävät huolta henkisestä ja fyysisestä terveydestään. Työnantaja tarjoaa tähän mahdollisuuksien rajoissa tukea ja resursseja. On tärkeää, että organisaatiossa tehtävän työn arvot ja merkitys on määritelty sekä sisäistetty. Työn kokeminen merkityksellisenä, työn hallintaan liittyvät asiat ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen edistävät tutkitusti työhyvinvointia.

Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 21) mukaan suuren työmäärän usein koetaan olevan uhka työhyvinvoinnille. Työhön panostuksen tulisi olla tasapainossa siihen, mitä opettaja kokee saavansa työstään. Uupuminen on epätodennäköistä, jos opettaja kokee häntä arvostettavan työssään. Opettaja saattaa kyynistyä, jos hän kokee liikaa kuormitusta, ettei häntä arvosteta ja työ ei anna yhtä paljon kuin ottaa. Tällöin hän tekee vaaditun minimin, mutta ei yhtään enempää. Koulu saattaa menettää alun perin hyvinkin hyvän ja sitoutuneen työntekijän, jos työ ei motivoi ja tarjoa tarpeeksi haasteita. Ammattitaidon tarpeellisuuden kokeminen on tärkeää opettajalle.

Rauramon (2008, s. 109–110) mukaan tekijälleen oikein mitoitettu ja hyvin järjestetty työ tuntuu sopivan haastavalta ja mielekkäältä, jossa on mahdollisuus kehittyä. Hyvin toimiva esihenkilö-alaisuus on keskeinen tekijä työkyvyn säilymisen ja psykososiaalisen hyvinvoinnin kannalta. Esihenkilö-alaisuus on kahden aikuisen vuorovaikutussuhde, jossa molemmilla on oma vastuullinen roolinsa. Hyvässä työyhteisössä uskalletaan ottaa ongelmat esille ajoissa. Toinen toistensa jaksamisen havainnointi on myös hyvän työyhteisön piirre.

Yrttiaho ja Posio (2021, s. 17–18) mainitsevat opettajien työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työn kuormittavuuden puhuttaneen pitkään. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n teettämän Opetusalan työolobarometrin (2017) mukaan viime vuosien aikana opettajien työhyvinvointi ja työolot ovat heikentyneet. Työmäärä ja työhön käytettävä aika ovat lisääntyneet, josta johdetaan työn vieminen vapaa-aikaan. Opettajien työkyky on heikentynyt ja he kokevat stressiä. Kyselyssä käy ilmi, että työtyytyväisyys on laskenut ja työn ilo vähentynyt. Työ on iso osa elämäämme eikä ole yhdentekevää, kuinka työ vaikuttaa hyvinvointiimme. Työhyvinvointi on monimuotoinen ja laaja käsite. Arkikielessä sen ajatellaan tarkoittavan työssä viihtymistä ja

jaksamista, siihen kuitenkin liittyvät työolot, työilmapiiri, johtaminen, mutta siihen vaikuttaa myös omat valintamme työssä ja sen ulkopuolella.

Salovaara ja Honkonen (2013, s. 19–22, 39, 54) korostavat työssä jaksamisella olevan inhimillinen ja suuri taloudellinen merkitys. Suomen valtion budjetti oli 52,2 miljardia vuonna 2012. Ennenaikaisten eläkkeiden kustannus on vuodessa 22 miljardia. Työhyvinvointi näkyy koulun taloudessa vähentyneinä eläkekustannuksina ja poissaoloina. On arvioitu, että työpaahoinvointi maksaa lähes 30 miljardia vuodessa. Vajaa kaksi miljardia käytetään työhyvinvoinnin kehittämiseen vuodessa. Työpahoinvoinnin ajatellaan usein näkyvän sairauspoissaoloina ja uupumuksena, mutta sairauspoissaolot eivät kuitenkaan kerro kaikkea. Työhyvinvointia vähentävät työpaikan huonoksi koetut ihmissuhteet, jatkuvat muutokset, johtamisen ongelmat, työn kuormittavuus ja vähäiset vaikuttamismahdollisuudet. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat tehtävien oikeanlainen mitoitus ja niiden tarkoituksenmukainen ja riittävä osaaminen, työsuhteen pysyvyys, hyvät työmenetelmät sekä työolot. Opettajien keskinäinen luottamus työyhteisöön, tasa-arvoinen keskustelu, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, vaikuttamis- ja koulutusmahdollisuudet sekä työn mielekkyys lisäävät työtyytyväisyyttä. Työhyvinvointi ei ole kiinni vain johtajista, jokaisen oma panos on oleellista. Työhyvinvoinnin edistäminen on koko opettajien työyhteisön yhteinen haaste. Työhyvinvointi ei ole sattumaa, vaan on kyse pitkäjänteisestä ja kokonaisvaltaisesta kehittämisestä. Opettajien työhyvinvoinnin suhteen on suuri merkitys opettajien keskinäisillä sosiaalisilla suhteilla. He kokevat yhteiset taudit ja yhdessä tekemisen tärkeäksi. Tämä ei tarkoita, että kaikkien tarvitsisi olla sydänystäviä, joillekin riittää tunne, ettei opettajainhuoneessa ole ylimääräisiä jännitteitä. Rehtorilla on peilinrakentajan rooli opettajainhuoneen sosiaalisissa suhteissa. Työhyvinvointi lähtee johtamisen näkökulmasta ja työn perustehtävästä. Kuuntelemisella on olennainen merkitys. Kaikkien toimijoiden osallisuus on hyvinvoivan koulun lähtökohta. Opettajayhteisöissä osallisuus voi olla monitasoista, jossa on mahdollisuus omien näkemysten kertomiseen, toiminnasta päättämistä ja järjestämistä, sen arvioimista ja päätöksentekoon osallistumista. Osallisuutta kokeva opettaja tuntee itsensä päteväksi ja roolinsa merkittäväksi. Opettajainhuoneessa, jossa koulun henkilökunnan työt kytkeytyvät toisiinsa ja jossa on yhteiset tavoitteet, voivat yksittäisen opettajan voimavarat olla myös yhteisön voimavaroja.

Salovaara ym. (2013, s. 62–65, 72) korostavat hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä olevan avoimuus ja dialogisuus toisten työyhteisön jäsenten kanssa. Keskinäinen välittäminen ja huolenpito ovat luonnollisia asioita hyvässä työyhteisössä. Jokaisella tulee olla mahdollisuus

osallistua työyhteisön toimintaan. Opettajat kaipaavat yhteisöllisyyttä, mutta toisinaan he toimivat kuitenkin toisin. Henkilökohtainen elämä ei saa vallata, mutta sen on hyvä olla mukana luontevasti. Työpaikalla ei tarvitse tehdä selkoa henkilökohtaisista asioistaan, mutta on hyvä, jos niistä pystyy jakamaan jotakin, tällöin on helpompi ymmärtää työkaveriaan, jos hänellä on haasteellinen elämäntilanne. Erilaiset työntekijät ovat työyhteisön toimivuuden kannalta hyväksi. Erilaisuus antaa tilaa monipuolisille ajattelutavoille. Dynaaminen ja toimiva työyhteisö on moniarvoinen, joka kestää sisäisiä sekä ulkoisia paineita ja kohtaa ja käsittelee ristiriitansa. Toisinaan ajatellaan, että erimielisyydet tulisi pitää piilossa. Ikään kuin eri tavoin ajattelemisessa olisi jotain hävettävää tai pahaa. Laaja-alainen vuorovaikutus, avunanto ja luottamus ovat ominaista yhteisökeskeiselle opettajakulttuurille. Avoimuus ja luottamus luo mahdollisuuden tuoda esiin myös omia epäonnistumisiaan ja pelkojaan. Jaetut kokemukset auttavat jaksamaan koulutyön arjessa. Osa tämän päivän koulukulttuurin ja pedagogisen johtamisen kulmakiviä on moniammatillisen osaamisen hyödyntäminen.

Hakala (2023, s. 47) kirjoittaa työelämäntutkijoiden puhuneen työpaikkojen vaihtamiseen ja työhön liittyvästä nelivetovoimasta. Työpaikkojen on tarjottava työntekijöille muitakin asioita, esimerkiksi yhteisöllisyyttä ja merkityksellisyyttä, palkan lisäksi. Varsinkin työvoimapulasta kärsivien alojen työnantajien täytyy maksimoida vetovoimatekijöitä ja minimoida työntövoimia, joita ovat mm. luokaton johtaminen ja ylikuormittuminen. Vakuutusyhtiö Ilmarisen (2019) teettämän tutkimuksen mukaan nuoret aikuiset arvioivat työelämässä lisääntyvän työn merkityksellisuuden ja tunnetaitojen merkityksen. Eettisyyden ja vastuullisuuden lisäksi arvostetaan turvallisuutta. Ilmarisen teettämän tutkimuksen mukaan toiveiden työ on ”itsensä näköistä” haasteita ja onnistumisia tarjoillen, myös mahdollistaen mielekkään kehittymisen paikkoja.

4 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Kehittämistyön tarkoituksena on kuvata perusopetuksen henkilökunnan haasteita ja resilienssin merkitystä työssä, siitä palautumisessa sekä resilienssin kehittämisen merkitystä työssä jaksamiseen.

Kehittämistyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa henkilökunnan kokemuksesta työstä palautumiseen opettajille ja hoitotyön ammattilaisille sekä tuottaa tietoa siitä, millaisin keinoin työstä palautumista voidaan edistää.

Kehittämistyön kysymykset:

- Mitkä tekijät edistävät resilienssiä?
- Millaiseksi henkilökuntaa kokee oman resilienssinsä?
- Millaisin keinoin omaa resilienssiä voisi kehittää?

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

5.1 Aineiston keruumenetelmät

Kehittämistyöhön kerättiin tutkimusaineistoa luoden Webropol-kysely puolistrukturoituna. Kysely oli avoinna 4 viikon verran, jolloin oletettavasti vastaamisprosentti on odotusten mukainen tutkimuksen työstämiseen ja kyselyn kohteeksi valikoidut opettajat ehtivät vastata. Aineistoa oli tarkoitus kerätä opettajilta, jotka työskentelevät Vaasan suomalaisessa peruskoulussa. Tarkoituksena oli kyselyn alkuun kartoittaa ikä, sukupuoli, koulutustaustaa sekä työvuodet opettajana ja mahdolliset muut työvuodet. Kyselyn tarkoituksena oli luoda edellä mainittujen kartoittavien kysymysten lisäksi maksimissaan 15 kysymystä, joista avoimia korkeintaan viisi ja loput likert-tyyppisiä. Resilienssiä tutkittaessa korostuvat vastaajien subjektiivinen kokemus, yksilöllisen palautumiskyvyn piirteet sekä se, että tutkimukseen liittyvät olosuhteet ovat luonnollisia ja vastaajille arkisia.

5.1.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkia valikoitua asiaa tai ilmiötä siten, että tutkimus tapahtuu avoimesti mahdollisimman luonnollisessa ympäristössä eikä sen tuloksiin ole ennalta suunnitelmaa. Tutkimuksesta syntyy tulos, jota voidaan hyödyntää määrälliseen jatkotutkimukseen tai tuloksia tarkastellen parantaa käytännön toimintaa. Aineiston käsittelyn ja kokoamisen tarkkaan suunnittelu ei ole laadullisessa tutkimuksessa yleensä mahdollista, koska menetelmään kuuluu suunnitelman joustava alkuasetelma, joka on samalla avoin, kehittyvä sekä väljä. Tutkimuksen kehittyvyydestä sekä avoimuudesta huolimatta on välttämätöntä tunnistaa tutkittava ilmiö ja perustella tarvetta tutkimukselle. (Kylmä, ym. 2003).

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2015, s. 81, 87, 126, 161, 164, 194) kirjoittavat kvalitatiivisen tutkimuksen edellyttävän ongelmanasettelussa joustavuutta. Juuri tämän vuoksi tutkimustapa on valittu lähtökohdaksi, koska liikutaan jokseenkin ennakoimattomalla ja kartoittamattomalla alueella. Yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tunnusmerkeistä on joustavuus, kuitenkin tutkimusongelman tulee olla selkeä ja rajattu. Aiheen rajaamiseen liittyy monia laaja-alaisia kysymyksiä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on varauduttava siihen, että tutkimuksen edetessä ongelma saattaa muuttua. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on kuvata todellista

elämää, sisältäen ajatuksen todellisuuden olevan moninaista. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Pyrkimyksenä on pikemminkin löytää ja paljastaa tosiasioita kuin todentaa olemassa olevia väittämiä. Tutkimuksen tyypillisinä piirteinä kuvataan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa ja todellisista tilanteista koottua aineistoa, ihmisen suostumista tiedon keruun instrumenttina, induktiivisen analyysin käyttämistä, kohdejoukon valitsemista tarkoituksenmukaisesti, laadullisten metodien käyttämistä, tutkimussuunnitelman muotoutumista tutkimuksen edetessä sekä tapauksien käsittelyä ainutlaatuisina ja aineiston tulkitsemista sen mukaisesti. Kvalitatiivinen tutkimus ei kuitenkaan välttämättä merkitse läheistä kontaktia tutkittaviin.

Hirsjärven ym. (2015, s. 266) mukaan tutkimusote on induktiivinen ja se rakentuu yksityisistä havainnoista yleisempiin merkityksiin. Tutkimusprosessi lähtee empiirisistä havainnoista, kuten esimerkiksi litteroiduista haastatteluista ja kirjallisista dokumenteista tulkiten näitä lähilukuisesti ja nostaa niistä merkittäviksi katsottavia teemoja, jotka muotoillaan yleisemmiksi luokittelukategorioiksi. Tämän jälkeen tutkittavan asian kannalta merkittävät piirteet nostetaan avainkategorioiksi ja lopulta päädytään täsmentyneeseen havaintoaineistoon ja teoreettiseen pohdiskeluun.

Vilkan (2021, s. 67–68, 118, 150) mukaan laadullisessa tutkimusmenetelmässä tiedonintressinä on selittää ihmisen toimintaa intentionaalisesti. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja selittää sitä ymmärryshorisonttia, jossa ihminen toimii. Tämä saattaa aiheuttaa tulkintaongelmia tutkimuksessa, eikä laadullisen tutkimuksen tavoite olekaan samalla tavalla objektiivinen, kuten määrällisen tutkimuksen. Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutettava tutkimus on lähtökohtaisesti subjektiivinen. Tämä tarkoittaa, että tutkimukseen liittyviin valintoihin, tulkintaan ja johtopäätöksiin vaikuttavat tutkijan omat ihanteet, uskomukset, arvot ja käsitykset. Ihmisten välistä ja sosiaalisen maailman merkitystä tarkastellaan laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda ilmi ihmisen omat kuvaukset koe-tusta todellisuudesta. Kuvausten oletetaan pitävän sisällä asioita, joita ihminen pitää itselleen merkityksellisenä ja tärkeänä. Tutkittavan kokemukset eivät koskaan tule tyhjentyvästi ymmärretyksi, vaan tutkija asettaa kysymyksiä ja tematisointeja oman kokemuksensa ja ymmärryksensä valossa. Tämän avulla tutkija tulkitsee tutkimuskohdetta. Laadullisen tutkimuksen aineiston kokoa ei säätele määrä vaan sen laatu. Tutkimuksen tavoitteena on käyttää aineistoa apuvälineenä asian tai ilmiön ymmärtämisessä ja teoreettisen tulkinnan

muodostamisessa. Laadullinen tutkimus ei tavoittele yleistettävyyttä samassa merkityksessä kuin määrällinen tutkimus.

Hirsjärven ym. (2009, s. 161) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Tutkimusta tehdessä on otettava huomioon, ettei todellisuutta voi pirstoa osiin. Tapahtumat muovaavat toinen toisiaan. Kohdetta pyritään kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Arvot muovaavat sitä, miten pyrimme ymmärtämään tutkimiamme ilmiöitä. Yleisesti todetaan, että kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on pikemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä.

Metsämuurosen (2007, s. 203, 252) mukaan kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan kokonaisuutta erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä. Kvalitatiivisella tutkimuksella ei ole paradigmaa eikä teoriaa, joka olisi vain sen omaa, joten sitä on vaikea määritellä selkeästi. Kvalitatiivisella tutkimuksella ei myöskään ole täysin omia metodeja. Hyvä kvalitatiivinen tutkimusraportti sisältää samat elementit kuin hyvä kvantitatiivinenkin tutkimusraportti. Raportissa tulee käydä ilmi, millä tavoin tieto on hankittu ja miten luotettavasta tiedosta on kyse.

Varto (1992, s. 23, 26–27, 34) korostaa laadullisen tutkimuksen kohteena olevan yleensä ihminen ja ihmisen maailma. Nämä muodostavat kokonaisuuden, jota tavataan ihmistutkimuksessa, nimittäin yksilön, yhteisön, sosiaalisen vuorovaikutuksen, arvotodellisuuden ja yleisesti ihmisten välisten suhteiden kohteista. Kaikki laadullinen tutkimus tapahtuu tässä elämismaailmassa, joten tutkimuksen tekijä on osa merkitysyhteyttä tutkimansa asian tiimoilta. Laatuja ymmärtäminen on mahdollista vain siinä kontekstissa, jossa niillä on merkitys. Kysymys tutkimuksen lähtökohdista nousee erityisen tärkeäksi, kun tutkijana sekä tutkittavana on ihminen. Kaikessa tutkimustyössä kohdallisuuden ratkaisee ensisijaisesti tutkijan tapa ymmärtää ennen tutkimusta kohteensa ja kyky saattaa tämä ennakoitu tutkimuksen osaksi. Tutkimuksen eettiset kysymykset on asetettu jo ennen tutkimusta. Laadullinen tutkimus koskee ihmisen maailman merkityksiä aina jonkinlaisena kokonaisuutena, joten tutkimuksen eettinen vastuu on yhtä lailla riippuvainen tutkijan lähtökohdista ja tutkimustyöstä tuloksineen. Vastuu liittyy kaikkeen inhimilliseen toimintaan: valinnat, ajattelemisen, tutkiminen, toimiminen, ratkaiseminen ovat kaikki elämismaailmassa vaikuttavia ja siitä syystä eettisiä. Hyvin usein tutkimuksessa kysyttävänä ongelmana on sellainen asia, jonka tutkija kokee tärkeäksi, siis jo tutkimukseen velvoittavaksi. Koko tutkimuksen kulku on käsitettävä velvoitettavaksi, koska

tutkimus luo uusia merkityksiä, merkitysyhteyksiä vanhoille merkityksille ja vaikuttaa elämämaailman rakentumisessa.

Haasion ja Savolaisen (2004, s. 161) mukaan kvalitatiivisia menetelmiä tutkimukseen käytettäessä osallistuvien joukko on melko pieni. Tämän takia ei voida saada tilastollisesti yleistettäviä tuloksia. Kvalitatiivinen tutkimus rakentuu induktiivisen logiikan varaan, kun taas kvantitatiivinen tutkimus painottaa deduktiivista lähestymistapaa.

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, s. 67, 75, 198) mainitsevat induktiivisuudella tarkoitettavan vapautta teoriaohjautuvuudesta ja myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettävä päättely noudattaa peruslähtökohdaltaan tätä muotoa. Tutkimusasetelman joustavuudella tarkoitetaan sitä, että tietoa tutkimukseen haetaan useista eri paikoista sekä aineiston hakeminen ja keruu voi muovautua prosessin aikana. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen, joten otos ei ole sattumanvarainen vaan harkinnanvarainen. Pyrkimyksenä on saada osallistumaan tutkimukseen sellaiset henkilöt, jotka edustavat tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti ja hyvin. Tutkimuksen jakaminen kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen tutkimukseen on osittain keinotekoista. Erilaiset menetelmät täydentävät toisiaan eivätkä ne kilpaile keskenään. Pelkistäen voi todeta triangulaation pyrkivän lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Triangulaatiossa voidaan yhdistää näkökulmia tai paradigmoja, kuten myös lähestymistapoja ja menetelmiä.

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat kysely, havainnointi, haastattelu ja dokumentteihin perustuva tieto. Näitä voidaan käyttää eri tavoin yhdistelemällä tai rinnan tutkimusresurssien ja ongelman mukaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 71, 74).

Kehittämistyön suunnitelman edetessä hahmottuivat kehittämistyöhön sopivat tutkimusmenetelmät. Tutkimukseen valikoitunut kohdejoukko sekä tutkimuskysymykset määrittivät aineistonkeruumenetelmiä. Kehittämistyössä yhdistyy sekä määrällinen että laadullinen aineistonkeruumenetelmä. Tähän kehittämistyöhön laadittu kyselylomake sisälsi 5 avointa ja 15 likertyyppistä kysymystä.

5.1.2 Määrällinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus kohdentuu muuttujien mittaamiseen, muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun ja tilastollisten menetelmien käyttöön. Muuttujat voivat olla selittäviä eli

riippumattomia (ikä, sukupuoli, koulutus) tai selitettäviä eli riippuvia, kuten esimerkiksi vastajan tyytyväisyyttä saamaansa hoitoon. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 55).

Tutkimuksen havainnointi on kvantitatiivisessa tutkimuksessa alustavaa työtä, jota tehdään esimerkiksi tutkimuslomakkeen luomista varten. Haastattelu on kvantitatiivisessa tutkimuksessa strukturoitujen kysymysten esittämistä satunnaisella otoksella, kun taas kvalitatiivisen tutkimuksen haastattelu on enemmän tai vähemmän avoimia kysymyksiä sisältävää valituille henkilöille. (Metsämuuronen, 2008, s. 14).

Lomakehaastattelu eli strukturoitu haastattelu tapahtuu kyselylomaketta apuna käyttäen. Kysymysten ja väitteiden muoto ja järjestys on määritelty valmiiksi. Lomakehaastattelu on suhteellisen helppo toteuttaa sen jälkeen, kun kysymykset on saatu laadittua ja jäsenneiltyä oikeaan järjestykseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2015, s. 208).

Hirsjärvi ym. (2018, s. 200–201) mukaan survey-tutkimuksen alkuajoista lähtien tutkijat ovat jakautuneet kahteen ryhmään sen mukaan, kumpaako kyselytutkimuksen tyyliä suosivat, avoimia vai strukturoituja kysymyksiä. Kehittyneen tietokoneteknologian myötä strukturoitujen kysymysten suosio on viime vuosikymmeninä kasvanut. On paljon tutkimuksia, joissa molemmat kyselymuodot ovat käytössä. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden kertoa, mitä hänellä on todella mielessään, kun taas monivalintakysymykset rajaavat vastaukset valmiiksi rajattuihin vaihtoehtoihin. Monivalintakysymysten suosijat ajattelevat, että avoimet kysymykset voivat tuottaa luotettavuudeltaan kyseenalaista tietoa, jota on vaikea käsitellä.

Vilka (2007, s. 14, 16, 28, 36–37) toteaa kvantitatiivisen menetelmän olevan tutkimustapa, jolla tietoa tarkastellaan numeerisesti. Kvantitatiivinen menetelmä vastaa kysymyksiin: kuinka moni, kuinka usein ja kuinka paljon. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkija saa numeroina tutkimustiedon tai ryhmittelee numeeriseen muotoon laadullisen aineiston. Tavoitteena tutkimusprosessissa on mahdollisimman objektiivinen tutkimus: puolueeton prosessi ja puolueettomat tutkimustulokset. Tutkimusprosessin ja tulosten puolueettomuutta edesauttaa, että tutkijalla on mahdollisimman etäinen suhde tutkimuksen aikana tutkittaviin, esimerkiksi aineiston kerääminen verkossa. Tuloksia tulkittaessa ne asetetaan ulkopuoliseen viitekehykseen. Tuloksia voidaan tulkita eri tavoin riippuen siitä mihin viitekehykseen ne on asetettu. Yksi aineiston keräämisen tapa on kysely. Kyselylomaketta käytetään, kun havainnoinnin kohteena on henkilö ja häntä koskevat asiat, esimerkiksi mielipiteet, käyttäytyminen tai asenteet.

Määrällisessä tutkimuksessa muuttujat ovat yleensä käsitteellisiä asioita, jonka vuoksi ne tulee purkaa pienempiin osa-alueisiin, kuten kysymyksiksi ja vastausvaihtoehdoiksi. Tutkimusprosessissa tätä vaihetta kutsutaan operationalisoinniksi. Määrällisessä tutkimuksessa on täsmällisesti tiedettävä mitä tutkitaan, koska muuten ei tiedetä mitä mitataan. Määrällisessä tutkimuksessa mittaus edellyttää ennalta käsitteiden määrittelemistä, jonka jälkeen kerätään tutkimusaineisto. Onnistunut operationalisointi on edellytys oikeaan analyysiin ja tulkintaan.

5.2 Aineiston analysointimenetelmät

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sitä voidaan pitää yksittäisenä metodina sekä myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää analyysikokonaisuuksiin. Tarkoituksena laadullisen aineiston analyysissa on informaatioarvon lisääminen pyrkimällä muodostamaan hajanasesta aineistosta selkeää, mielekästä ja yhtenäistä informaatiota. Analyysin tavoitteena on tuottaa selkeyttä aineistoon, jotta tutkittavasta ilmiöstä voidaan luoda selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa tehdään aineiston analyysia. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 74, 85, 91, 108).

Tutkimuksen aineiston käsittelyn puhtaaksi kirjoittaminen on litterointia analyysia varten. Analyysi perustuu pääasiassa induktiiviseen päättelyyn, jota ohjaavat kysymyksenasettelu sekä tutkimuksen tarkoitus. Tutkimuksen analysointi on systemaattinen prosessi, joka vastaa kysymyksiin, mitä aineisto kertoo ilmiöstä, mistä aineistossa on kyse sekä mitä ilmiössä tapahtuu. Analyysiprosessissa aineisto puretaan osiin ja sen jälkeen yhdistetään samankaltaiset osat yhteen. Aineisto kootaan lopuksi uudelleen kokonaisuudeksi, joka vastaa tutkimustehtävää ja tutkimuksen tarkoitusta. (Kylmä, ym. 2003).

Metsämuuronen (2003, s. 208) mainitsee kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen eroavan huomattavasti toisistaan, joten on järkevää valita näistä jompikumpi pääasialliseksi tutkimusotteeksi. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusotteen ollessa peruslähtökohtana on mahdollista liittää kvantitatiivisen tutkimuksen mukaisia mittaustuloksia raporttiin havainnollistavaksi. Mitä useampaa tutkimusmenetelmää käytetään, sitä varmempaa saatu tieto on. Tälle käytetään nimitystä triangulaatio eli samaa ilmiötä tarkastellaan eri näkökulmista.

Tutkimuksen tekijän on perusteltava lähtökohtansa ja sitoumuksensa, käytti hän kvalitatiivista tai kvantitatiivista menetelmää tai niiden yhdistelmää. Erilaisia menetelmiä voidaan pitää

toisiaan täydentävinä, eikä keskenään kilpailevina tutkimussuuntauksina. Triangulaatio siis pyrkii lisäämään tutkimuksen luotettavuutta, joka yhdistää erilaisia menetelmiä, tutkijoita, tietolähteitä ja teorioita. Tutkimuksessa käytettäessä sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista lähestymistapaa käytetään nimitystä metodinen triangulaatio. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 15, 74).

Pelkästään kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin usein liitetään induktio eli ns. ennalta strukturoimaton. Kytkeä näiden välillä on hieman virheellinen, koska kvalitatiivisten menetelmien käyttö on mahdollista myös deduktiivista logiikkaa käyttäville tutkijoille. Kyselylomakkeiden laadinta edellyttää aina jonkinasteista deduktiivista päättelyä, ainakin kysymysten relevanttisuuden osalta. Induktio on verrattavissa hypoteesien muodostumiseen tutkittavan teorian pohjalta. (Grönfors, 1985, s. 30).

Kehittämistyön kohderyhmänä olivat erään vaasalaisen peruskoulun opettajat. Kysely toteutettiin aikavälillä 26.9.-24.10.2023. Kyselyn ajankohta ajoitettiin siten, että opettajat olivat ehtineet aloittaa työarjen kunnolla oppilaiden kanssa kesäloman jälkeen. Kyselylomake lähetettiin saatekirjeineen ja Webropol-linkkeineen koulun rehtorille, joka jakoi sähköpostin opettajille. Saatekirjeessä korostettiin kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuutta. Kysely sisälsi avoimia sekä monivalintakysymyksiä. Kehittämistyön ensimmäinen osa oli kvantitatiivista. Analyysimenetelmänä käytettiin Webropolin analysointityökalua. Avoimien kysymysten kohdalla menetelmänä toimi deduktiivinen sisällönanalyysi. Vastausvaihtoehdot olivat likert-tyyppisiä. Kyselyn taustamuuttujina olivat ikä, sukupuoli, koulutus/ammatti, työvuodet opettajana ja työvuodet kokonaisuudessa.

Kehittämistyön laadullisen osuuden aineisto kerättiin kyselylomakkeen viiden avoimen kysymyksen kautta sekä esihenkilöille pidetyn aivoriihen ja yhdessä laaditun SWOT-analyysin avulla. Aivoriihi ja SWOT-analyysi toteutettiin huhtikuussa 2024 saman peruskoulun esihenkilöille, jossa tehtiin kyselytutkimus opettajille. Aivoriiheen ja SWOT-analyysiin oli varattu aikaa 60 minuuttia. Aivoriihen tavoitteena on tuottaa osallistujien osalta mahdollisimman paljon ideoita ja ajatuksia tutkijan ennalta määrittelemiin teemoihin. SWOT-analyysin tavoitteena oli tuoda ilmi nykyhetken vahvuudet ja heikkoudet sekä tulevaisuuden mahdollisuudet ja uhat.

Aivoriihen alussa käytiin läpi menetelmän käytännöt ja siihen varattu aika. Aivoriihityöskentely mahdollisti esihenkilöitä pohtimaan työyhteisöön liittyviä hyvinvointitekijöitä. Aivoriihen

ajatuksena oli, että osallistujat saivat avoimesti tuottaa määriteltyihin teemoihin ajatuksiaan ja ideoitaan haasteiden ja kehittämisen näkökulmasta.

5.2.1 Deduktiivinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysissa voidaan käyttää kahta erilaista tapaa, toinen niistä on induktiivinen eli aineistolähtöinen ja toinen on deduktiivinen eli teorialähtöinen. Keskeinen ero näillä kahdella on, ettei aineistolähtöisessä analyysissä ole valmista runkoa, jonka mukaan aineiston analysointi etenee vaan tutkija tuottaa sen aineistoon perustuen. Laadullisissa tutkimuksissa käytetyin menetelmä on sisällönanalyysi. Se vaatii tekijältä perehtymistä kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin. Raportoinnin onnistuminen on olennainen osa luotettavuutta. Lukijalle on annettava riittävä kuvaus aineistokeruun toteuttamisesta, tiedonantajista ja analyysiprosessin etenemisestä. (Elo, Kajula, Kääriäinen & Tohmola, 2022, s. 220–221, 224).

Ihmisen terveyttä ja siihen liittyviä tekijöitä voidaan tutkia määrällisin tai laadullisin menetelmin sekä käyttämällä näitä yhdistäviä lähestymistapoja. Hoitotieteellisissä tutkimuksissa käytetään laajasti laadullista tutkimusmenetelmää, kun halutaan kuvailla ihmisten kokemuksia ja ymmärtää niitä. Sisällönanalyysin avulla analysoidaan laajoja aineistoja objektiivisesti ja systemaattisesti siten, että analyysin tuloksena on teoreettinen perusteltavissa oleva kokonaisuus tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa induktiivisella eli aineistolähtöisellä tai deduktiivisella eli teorialähtöisellä lähestymistavalla. Yleisin lähestymistapa on induktiivinen, jota ohjaa ennalta määrittelemätön teoreettinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. (Elo, ym. 2022, s. 243–244).

Vilka (2021, s. 163) mainitsee sisällönanalyysillä tarkoitettavan tutkimusaineiston kuvaamista sanallisesti eikä tutkimusaineiston kvantifioimista katsota silloin mahdolliseksi. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimusmenetelmän metodi, jossa pyritään löytämään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Sisällönanalyysia voidaan tehdä teorialähtöisesti tai aineistolähtöisesti.

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, s. 163, 165–167) mainitsevat sisällönanalyysin olevan aineistojen perusanalyysimenetelmä, jota käytetään usein kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmissä ja lähestymistavoissa. Aineiston analyysi on kvalitatiivisessa tutkimuksessa haasteellinen osa, sillä kvalitatiiviseen tutkimukseen kohdistuu kritiikkiä analyysien

epäselvyydestä, näkymättömyydestä sekä siitä, millaisten prosessien kautta tulokset ovat syntyneet.

Sarajärven ja Tuomen (2013, s. 103, 106, 108) mukaan sisällönanalyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Sisällönanalyysillä saadaan aineisto järjestettyä johtopäätöksiä varten. Sisällönanalyysillä on tarkoitus kuvata tutkimuksen sisältöä sanallisesti. Analyysillä luodaan selkeyttä tutkimuksen aineistoon, jolloin voidaan tehdä luotettavia ja selkeitä johtopäätöksiä. Analyysiä tehdään jokaisessa laadullisen tutkimusprosessin vaiheessa.

Kehittämistyön laadullista aineistoa ei tarvinnut litteroida, koska kysely toteutettiin Webropol-kyselynä (Liite 2) sähköisessä muodossa, jolloin vastaukset olivat analysoitavissa heti. Kyselyyn vastasi 5 peruskoulun opettajaa.

Kehittämistyön deduktiivinen sisällönanalyysi toteutettiin jäsentelemällä kyselylomakkeella saadut vastaukset pääkategorioihin, alakategorioihin ja niiden sisältöihin. Jokainen kysymys luokiteltiin omiksi ryhmikseen, joista muodostettiin kategoriat.

5.2.2 Määrällinen analyysi

Määrällisen analyysin avulla pyritään selvittämään ilmiöiden yleisyyttä, erilaisia syy-seuraussuhteita ja esiintymistä tilastojen ja numeroiden avulla. Tähän analyysitapaan sisältyy runsaasti erilaisia tilastollisia ja laskennallisia menetelmiä. Määrällistä analyysimenetelmää käytettäessä tutkimusprosessi on hahmoteltava ennalta, koska ongelmanasetteluun, aineiston hankintaan ja analyysimenetelmään tehdyt valinnat vaikuttavat toisiinsa. Laadullista tutkimusta pidetään määrällisen analyysin parina tutkimuksessa, jossa tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Määrällisen ja laadullisen analyysin välistä eroa korostetaan, molempia tapoja voidaan käyttää samassa tutkimuksessa selittämään tutkimuskohdetta, mutta eri tavoin. (Jyväskylän yliopisto, 2021).

Hirsjärvi ym. (2018, s. 200) kuvaavat asteikkoihin eli skaaloihin perustuvien kysymystyyppien olevan tavallisesti 5–7-portaisia, joissa vaihtoehtoista muodostuu nouseva ja laskeva skaala. Kysymystyyppissä esitetään väittämiä, joista vastaava valitsee sen, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä asiasta.

Salonen (2018) kirjoittaa määrällisten tutkimusten pyrkivän selittämään ilmiöitä ja niiden tuloksia analysoidaan usein tilastollisin menetelmin. Aineiston analysointimenetelmästä huolimatta on tärkeää, että tulokset kytkeytyvät tutkimuksessa käytettyyn teoriapohjaan. Määrällisessä tutkimuksessa kerätyn aineiston kuvailua, arviointia ja tulkitsemista helpottaa tilastollisten menetelmien käyttäminen.

Kehittämistyön määrällinen analyysi toteutettiin luomalla Webropol-kyselylomake, josta saatu määrällinen aineisto analysoitiin frekvensseinä ja prosentteina.

5.3 Osallistavat menetelmät

5.3.1 Aivoriihi

Aivoriihi (brainstorming) on yksi luovan ongelmanratkaisun menetelmistä, jolla voidaan tuottaa ryhmässä ideoita. Menetelmää voidaan myös kutsua ideointityöpajaksi. Aivoriihikokouksessa pyritään ryhmän vetäjän johdolla ideoimaan ratkaisuja ongelmiin tai uutta lähestymistapaa. Aivoriihikokous etenee eri vaiheisiin, lähtien esivaiheesta ja päättyen valintavaiheeseen, jossa valitaan eniten ääniä saanut toteuttamiskelpoinen idea. Ihmisten mukana oleminen aivoriihiryhmässä sitouttaa heitä helpommin ratkaisuihin. Ryhmän vetäjällä on keskeinen rooli tuloksellisuuteen, hänen on oltava herkkä vaistoamaan ongelmat ja pyrittävä ohjaamaan ryhmän toimintaa. (Moilanen, ym. 2014, s. 160–161).

Aivoriiehen tarkoituksena on keksiä ongelmaan mahdollisimman monta ja erilaista ratkaisukeinoja ilman, että niiden käyttökelpoisuutta arvioidaan millään tavoin. Vaihtoehtoja on helpompi keksiä, jos ideoinnissa on mahdollisuus käyttää toista ihmistä tai etsiä tietoa, miten muut ovat vastaavan ongelman ratkaisseet. Kun riittävän monta ja erilaista ratkaisuehdotusta on kerätty, arvioidaan niiden toimivuutta. Mahdottomat toteuttaa tai sellaiset, joita ei ole halukkuutta toteuttaa, suljetaan pois. Jäljelle jääneistä valitaan parhaat, joista valitaan viisaan mielen mukainen paras ratkaisu tai vaihtoehtojen yhdistelmä. Lopuksi luodaan selkeä suunnitelma parhaan vaihtoehdon toteuttamiseksi, jossa määritellään ajankohta toteuttamiselle, määritellään askeleet ja arvioidaan tyytyväisyyttä lopputulokseen. Jos koetaan, ettei lopputulos tunnukaan toimivalta, siirrytään kokeilemaan seuraavaksi parasta vaihtoehtoa. (Sadeniemi, Häkkinen, Koivisto, Ryhänen & Tsokkinen, 2019, s. 171–172).

Kehittämistyössä aivoriihimenetelmää käytettiin tuottamaan ideoita ja keinoja haasteisiin, jotka kyselytutkimuksen tuloksissa olivat nousseet esiin. Aivoriiehen valikoidut teemat olivat: **Työstä palautuminen, tuen merkitys, kuormitus sekä voimavarat ja toimintakyky**. Aivoriiehen osallistuivat rehtori ja apulaisrehtori. Osallistuminen aivoriiehen oli vapaaehtoista.

Tutkijan johdolla käytiin alkuun läpi aivoriihimenetelmän säännöt ja eteneminen sekä se, että tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon ideoita ja ajatuksia jokaiseen teemaosioon. Osallistujille kerrottiin myös tutkijan toimivan tilanteen vetäjänä ja ettei hän näin ollen osallistu ideointiin. Aivoriiehen oli varattu aikaa 60 minuuttia. Aivoriihen teemat oli jaettu fläppitaululle neljään osioon ja osallistujille jaettiin kummallekin omat, toisistaan väreiltään eroavat Post-it -lappuniput. Teemat olivat nähtävillä koko aivoriihen ajan. Osallistujille kerrottiin, että tavoitteena oli tuottaa konkreettisia ideoita ja ajatuksia neljään määriteltyyn teemaan. Aivoriihi eteni teema kerrallaan ja osallistujat kirjasivat ajatuksiaan ja ideoitaan Post-it-lapuille, jonka jälkeen kirjoitetut laput sijoitettiin fläppitaululla teemoittain. Aivoriihen seuraavassa vaiheessa kumpikin osallistuja täydensi suullisesti ajatuksiaan ja tarkensi, mitä kirjoitetuilla ideoilla oli tarkoittanut. Samassa yhteydessä ajatuksista ja ideoista keskusteltiin yhdessä ja pohdittiin, mitkä ajatuksista sekä ideoista olisivat parhaiten käytännön toteutukseen sopivia tutkimuksen kohteena olleessa organisaatiossa. Aivoriihen tuottamia tuloksia on analysoitu luomalla kategorioita.

5.3.2 SWOT-analyysi

Lyhenne SWOT muodostuu sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). Organisaation toimintakykyä ja toimintaympäristöä voidaan analysoida SWOT-analyysin avulla. SWOT-analyysi on nelikenttämenetelmä, jota käytetään oppimisen ja ongelmien tunnistamisessa, laadittaessa yrityksen strategiaa, toimintaprosessien kehittämisessä tai arvioinnissa. SWOT-analyysin perusteella voidaan tehdä päätelmiä, miten tulevaisuuden mahdollisuuksia voidaan hyödyntää, miten heikkoudet voidaan kääntää vahvuudeksi, miten vahvuuksia voidaan hyödyntää ja miten uhat vältetään. SWOT-analyysi on kvalitatiivinen tutkimus, jolla pyritään ymmärtämään ilmiötä. (Pöyhönen, 2018, 4–5).

Kallankarin (2019, s. 72) mukaan riskien etukäteisellä tunnistamisella ja arvioinnilla pyritään ottamaan huomioon mahdolliset riskit etukäteen, jolloin ehkäiseminen on mahdollisimman

tehokasta. Riskejä ja muutoksien mahdollisuuksia voidaan arvioida SWOT-analyysin avulla. Tämän kahden ulottuvuuden nelikentän vasemmassa puoliskossa kuvaillaan positiiviset tekijät ja oikeanpuoleisessa tietynlaiset riskit eli negatiiviset asiat. SWOT-analyysin tarkoituksena on analysoida organisaation muutoksen hyötyjä ja vahvuuksia, mutta myös heikkouksia.

5.3.3 Käsitekartta ja Mind Map

Käsitekartta on graafinen tiedon esittämisen tekniikka, jota käytetään tietyn aihepiirin tiedon kuvailuun. Käsitekartan avulla havainnollistetaan käsitteitä, niiden välisiä suhteita ja niistä muodostuvia kokonaisuuksia. Käsitekartta rakentuu lokeroiduista käsitteistä, jotka yhdistetään kuvaamaan käsitteiden välisiä relaatioita. Hierarkkisen tietorakenteen muodostaa lokeroiden ja linkkien sijoittelu. Tietystä aihepiiristä ei ole yhtä ainoaa oikeaa käsitekarttaa, vaan se luodaan oman käsityksen pohjalta. Käsitekartan sukulainen, miellekartta eli Mind map, saattaa olla käsitekarttaa joustavampi joissakin tilanteissa ja vähemmän muodollinen väline jäsenellä käsityksiä sekä toimia kirjoitusprosessin suunnitelman tukena. Käsitekartta on hierarkkisesti jäsenelty, joten sen tulkinta on miellekarttaa yksiselitteisempi. (eNorssi, 2023).

Metsämuuronen (2008, s. 51) toteaa aineiston analyysia voivan helpottaa tekemällä käsitekartan. Käsitekartan etuja ovat visuaalisuus, jonka avulla tutkimuksen tekijä voi hahmottaa suuren kokonaisuuden ja kaikki sen osatekijät samanaikaisesti. Tämä selkiyttää asioiden välisiä suhteita ja nostaa esiin oleelliset sekä epäoleelliset seikat.

Käsitekartta (Concept map) on visuaalinen tapa havainnollistaa eri käsitteiden välisiä suhteita. Käsitekartassa käytetään myös käsitteitä yhdistäviä sanoja ja suhteita osoittavia nuolia. Ajatus- tai miellekartta (Mind map) on vapaampi tapa ideoida ja jäsentää asioiden välisiä yhteyksiä ja rakenteita. Miellekartassa keskellä on usein vain yksi käsite ja se kuvataan usein puumaisena, kun taas käsitekartta muodostaa verkostomaisen rakenteen useasta käsitteestä. Molempia voi hyödyntää ideointiin, monimutkaisten asioiden jäsentämiseen ja yhteyksien esittämiseen, sekä jonkin asian kokonaiskuvan muodostamisessa. Käsitekartta ja miellekartta voi havainnollistaa tutkimusaihetta tai opiskelun tai ryhmätyön kohteena olevaa asiaa. (Tampereen yliopisto, 2023).

Mind Map-työkalua hyödynnettiin määrällisen ja osallistavan menetelmän avulla kerätyn aineiston tulosten yhteenvedossa.

6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Tässä kehittämistyön osiossa kuvataan perusopetuksen opettajille tehdyn kyselyn tulokset. Sähköisen kyselylomakkeen linkki lähetettiin koulun rehtorille, joka jakoi sen opettajille. Kyselyyn vastasi 5 opettajaa. Kehittämistyöhön pyrittiin saamaan vähintään 4 vastaajaa, joten vastausprosenttia voi pitää hyvänä. Kyselylomakkeen alussa vastaajan täytyi hyväksyä suostumus tutkimukseen osallistumiseen, jonka jälkeen pystyi edetä vastaamaan kyselyyn. Kyselyssä oli 21 Likert-muotoista kysymystä ja 5 avointa kysymystä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyn ollessa auki rehtori lähetti kertaalleen muistutuksen kyselyyn vastaamisesta opettajille.

6.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Kyselyyn vastanneista opettajista yksi oli iältään 26–30-vuotias, kaksi oli 31–40-vuotiaita ja kaksi 41–50-vuotiaita. Vastaajista yksi oli mies ja neljä naista. Kyselyyn vastanneista viidestä opettajasta kahdella oli ammattinimikkeenä luokanopettaja ja kolmella erityisluokanopettaja. Vastaajista yksi oli koulutukseltaan erityispedagogiikan maisteri ja neljä kasvatustieteen maistereita. Työvuosia opettajana heillä oli 5–16 vuotta. Työvuosia vastaajilla oli kokonaisuudessaan 13–18 vuotta. Lisäksi yksi vastaajista kertoi työskennelleensä valmistumisestaan saakka opettajana, mutta ei kertonut työvuosien määrää.

6.2 Likert-asteikkomuotoisten kysymysten tulokset

Opettajien kokemusta resilienssistä, työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta kartoitettiin monivalintakysymyksin sekä avoimin kysymyksin. Kyselylomakkeella vastattiin ensin likert-asteikon mukaisesti toteutettuihin monivalintakysymyksiin, jolloin vastaajat voivat vastata parhaiten kokemustaan kuvaavan mukaisesti.

Vastaajista kaikki kokivat työnsä *melko* mielekkäänä. Työstä palautumiselle riittävästi aikaa kolme vastaajaa koki olevan *melko heikosti* ja kaksi *ei heikosti eikä paljon*. Kolme vastaajaa ei kokenut vaikeuksien vahvistavan heitä *heikosti eikä paljon*, kaksi vastaajaa koki vaikeuksien vahvistavan heitä *melko paljon*. Kolme vastaajaa koki, että joutuu työssään joustamaan *erittäin paljon*, yksi koki joutuvansa joustamaan *melko paljon* ja yksi ei kokenut joutuvansa joustamaan *heikosti eikä paljon*. Kaksi vastaajaa koki työn tekemisen olevan ymmärrettävän

loogista *melko paljon*. Kaksi vastaajaa sen sijaan ei pitänyt työn tekemistä *heikosti eikä vahvasti* ymmärrettävän loogisena. Yksi valitsi vaihtoehdon *melko heikosti*.

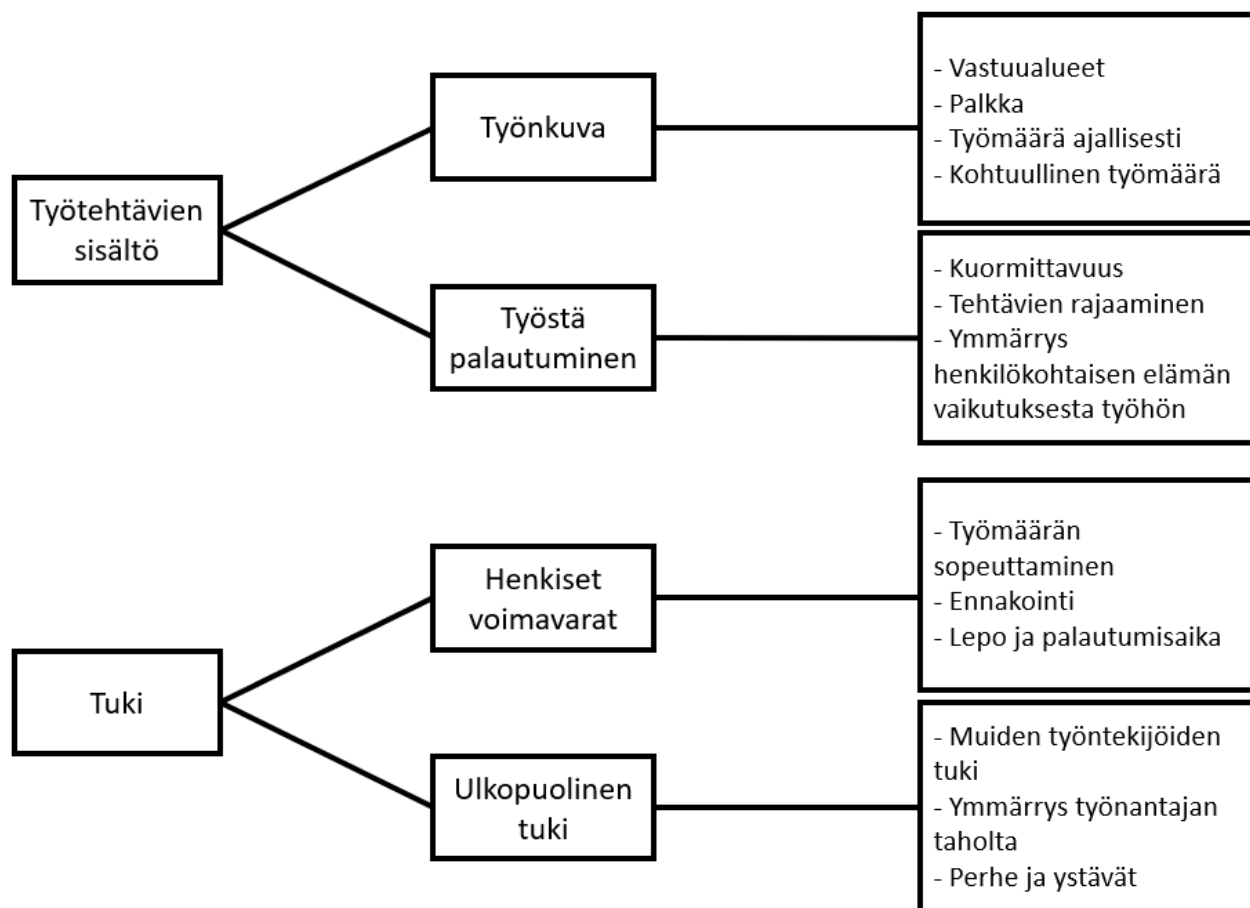
Oman resilienssinsä koki tunnistavansa *melko hyvin* neljä vastaajaa, yksi *melko heikosti*. Vahvuuksien löytämistä itsestään koki *melko hyvin* neljä vastaajista, yksi *melko heikosti*. Kaksi vastaajista koki tunnistavansa oman jaksamisensa rajat *melko hyvin*, kaksi *melko heikosti* ja yksi *ei heikosti, eikä hyvin*. Kaksi koki palautuvansa työstä *melko heikosti*, yksi *ei heikosti, eikä hyvin* ja kaksi *melko hyvin*. Kolme vastaajista koki kaoottisesta tilanteesta palautumisen sujuvan *melko heikosti*, yksi *ei heikosti, eikä hyvin* ja yksi *melko hyvin*. Neljä viidestä vastaajasta koki sopeutuvansa työssään tuleviin muutoksiin *melko hyvin*, yksi *erittäin hyvin*. Neljä vastaajista koki paineen alla toimimisen sujuvan mielestään *melko hyvin*, yksi vastaajista koki paineen alla toimimisen sujuvan *erittäin hyvin*. Kolme vastaajaa koki työnantajan tarjoavan mahdollisuutta työnohjaukseen *melko hyvin*, kaksi vastaajista *ei heikosti, eikä hyvin*.

Neljä viidestä vastaajasta koki, että uskaltaa kertoa omia ajatuksiaan ja näkemyksiään työssään *melko usein*, yksi *melko harvoin*. Yksi koki saavansa palautetta työstään *melko harvoin*, kolme valitsi vastausvaihtoehdon *ei harvoin eikä usein* ja yksi vastaaja koki saavansa palautetta *melko usein*. Kolme vastaajista ei kokenut työhyvinvointiaan otettavan huomioon *usein eikä harvoin*, yksi koki työhyvinvointinsa otettavan huomioon *melko harvoin* ja yksi *melko usein*.

Kolme viidestä koki, että he eivät voi vaikuttaa yhteisön resilienssiin *harvoin eikä usein*, kaksi vastaajista koki voivansa vaikuttaa yhteisön resilienssiin *melko usein*. Kaksi vastaajaa koki työnantajan tarjoaman tuen olevan riittävää työssä jaksamisen kannalta *melko usein*, kolme vastaajaa ei kokenut sen olevan riittävää *harvoin eikä usein*. Jokainen viidestä vastaajasta koki johtamisella olevan merkitystä työntekijän resilienssiin *melko usein*. Kolme vastaajista ei kokenut työyhteisön tukevan jokaisen yksilöllistä resilienssiä *harvoin eikä usein*, kaksi vastaajista koki työyhteisön tukevan yksilöllistä resilienssiä *melko usein*.

6.3 Avointen kysymysten tulokset

Yläkategoria *työtehtävien sisältö* muodostuu alakategorioista *työnkuva ja työstä palautuminen*. Alakategoria *työnkuva* sisältää seuraavia tekijöitä: *vastuualueet, palkka, työmäärä ajallisesti ja kohtuullinen työmäärä*. Alakategoria *työstä palautuminen* sisältää seuraavia tekijöitä: *työn kuormittavuustekijöitä, tehtävien rajaaminen ja ymmärrys henkilökohtaisen elämän vaikutuksesta työhön*. Yläkategoria *tuki* muodostuu alakategorioista *henkiset voimavarat ja ulkopuolinen tuki*. Alakategoria *henkiset voimavarat* sisältävät *työmäärän sopeuttamista, ennakointia ja lepoa sekä palautumisaikaa*. Kuvio 1 havainnollistaa, miten vastaajat kokevat omaa resilienssiään voitavan tukea.



Kuvio 1. Miten vastaajat kokevat omaa resilienssiään voitavan tukea?

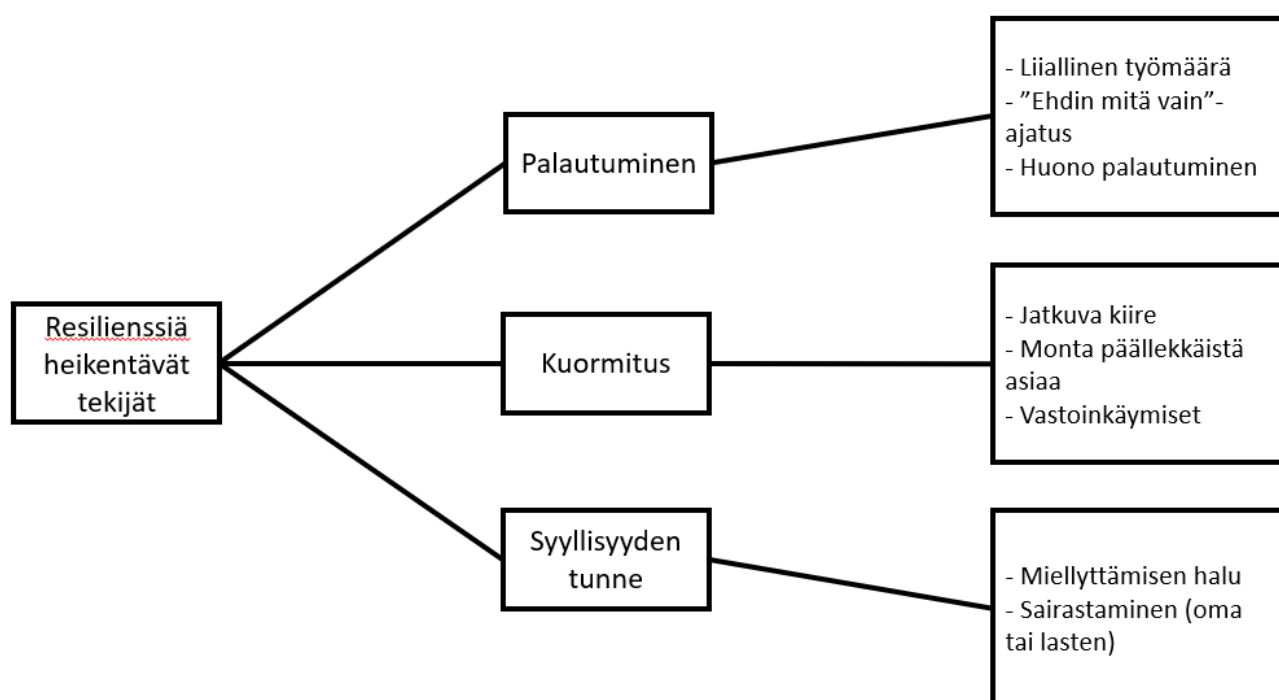
Seuraavat alkuperäisilmaisut havainnollistavat tuen merkitystä työssä:

"Avun saaminen, olo siitä, ettei ole yksin" (vastaaja 1)

"Aikaa jutella arjessa tapahtuneista asioista. Oli sitten hyviä tai huonoja juttuja, eli vertaistuki" (vastaaja 2)

"Apua ja tukea on saatavilla ja tietää, mistä tukea saa" (vastaaja 3).

Yläkategoria *resilienssiä heikentävät tekijät* muodostuu alakategorioista *palautuminen*, *kuormitus* ja *syyllisyyden tunne*. Alakategoria *palautuminen* sisältää seuraavat tekijät: *liiallinen työmäärä*, *"ehdin mitä vain"- ajatus* ja *huono palautuminen*. Alakategoria *kuormitus* sisältää tekijät: *jatkuva kiire*, *monta päällekkäistä asiaa* ja *vastoinkäymiset*. Alakategoria *syyllisyyden tunne* sisältää tekijät: *miellyttämisen halu*, *sairastaminen (oma tai lasten)*. Kuvio 2 havainnollistaa resilienssiä heikentäviä tekijöitä.



Kuvio 2. Resilienssiä heikentävät tekijät.

Seuraavat alkuperäisilmaisut havainnollistavat henkilökohtaisia resilienssiä heikentäviä tekijöitä:

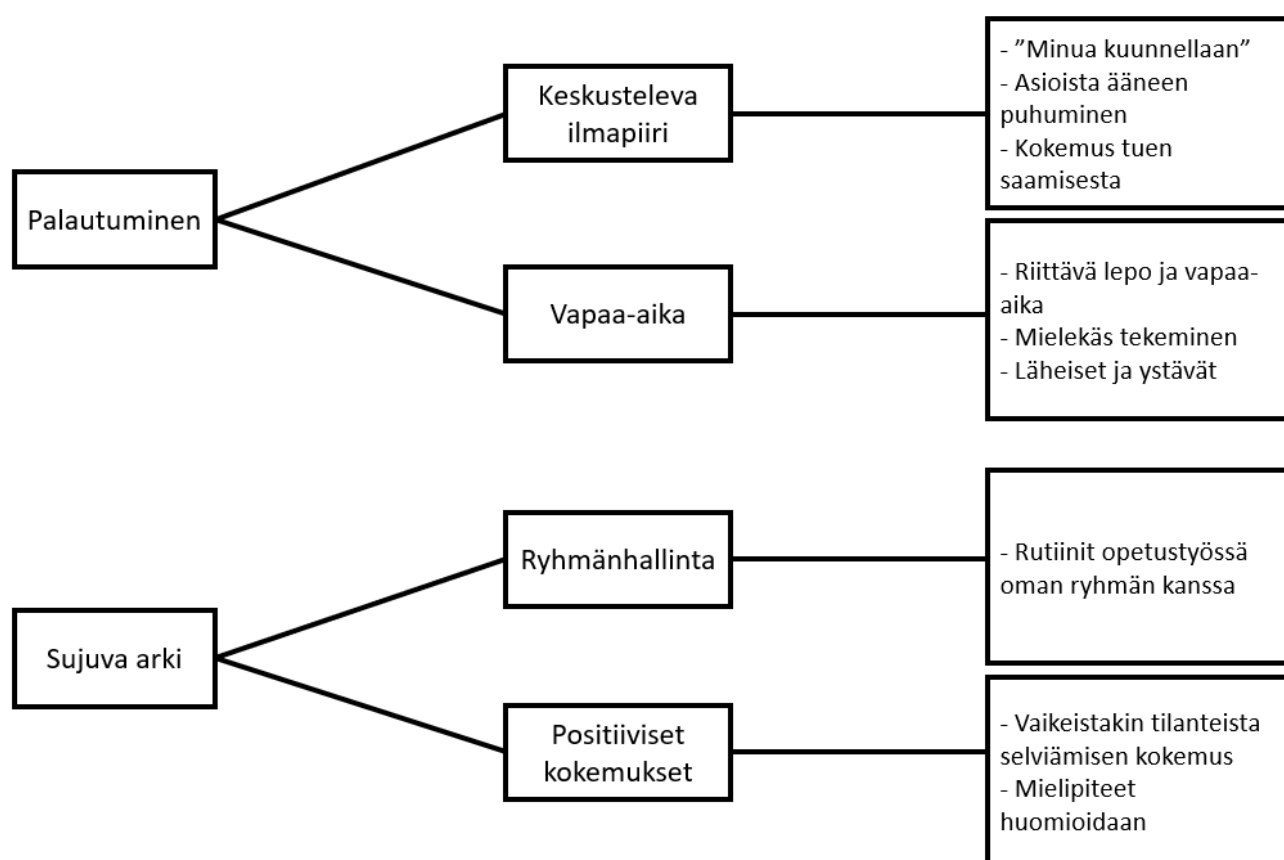
"Kiire ja jatkuva kiireen tunne arjessa" (vastaaja 1)

"Huono palautuminen" (vastaaja 2)

"Liian iso työmäärä ja luotto siihen, että teen ja ehdin mitä vain" (vastaaja 3)

"Vastoinkäymiset, jos niitä tulee monta peräkkäin" (vastaaja 4).

Yläkategoria *palautuminen* muodostuu alakategorioista: *keskusteleva ilmapiiri ja vapaa-aika*. Alakategoria *keskusteleva ilmapiiri* sisältää *tunteen tulla kuulluksi, asioista ääneen puhumista ja kokemusta tuen saamisesta*. Alakategoria *vapaa-aika* sisältää tekijät: *riittävä lepo ja vapaa-aika, mielekäs tekeminen, läheiset ja ystävät*. Yläkategoria *sujuva arki* sisältää alakatgoriat *ryhmänhallinta ja positiiviset kokemukset*. Alakategoria *ryhmänhallinta* sisältää *kokemuksen rutiineista opetustyössä oman ryhmän kanssa*. Alakategoria *positiiviset kokemukset* sisältävät *vaikeimmistakin tilanteista selviämisen kokemuksen ja mielipiteiden huomioinnin työyhteisössä*. Kuvio 3 havainnollistaa, millaiset asiat edistävät henkilökohtaista resilienssiä.



Kuvio 3. Henkilökohtaista resilienssiä edistävät tekijät.

Seuraavat alkuperäisilmaisut havainnollistavat henkilökohtaista resilienssiä edistäviä tekijöitä:

"Sujuva arki ja rutiinit opetustyössä oman ryhmän kanssa, ryhmänhallinta" (vastaaja 1)

"Aiemmat positiiviset kokemukset vaikeasta tilanteesta selviämisestä" (vastaaja 2)

"Mielipiteeni otetaan tosissaan ja minua kuunnellaan" (vastaaja 3)

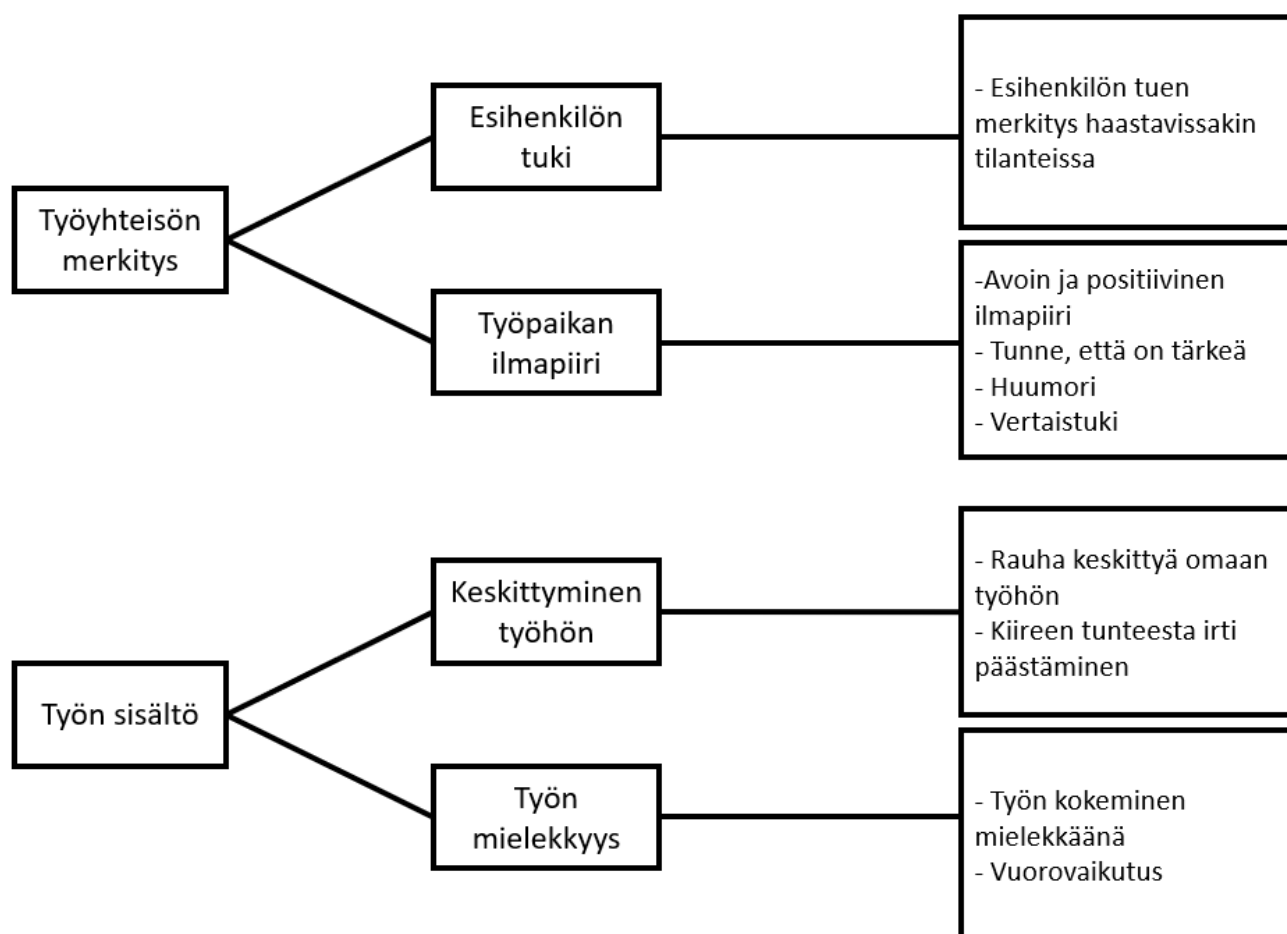
”Tärkeintä, että saa puhua asioista muille” (vastaaja 4)

”Tarpeeksi lepoa ja aikaa tehdä omia mieleisiä asioita” (vastaaja 5).

Yläkategoria työyhteisön merkitys muodostuu alakategorioista *esihenkilön tuki ja työpaikan ilmapiiri*. Alakategoria *esihenkilön tuki* sisältää *esihenkilön tuen merkityksen haastavissakin tilanteissa*. Tätä alakategoriaa voidaan havainnollistaa seuraavilla alkuperäisillä ilmaisuilla:

Alakategoria *työpaikan ilmapiiri* sisältää *avoin ja positiivinen ilmapiiri, tunne, että on tärkeä, huumori ja vertaistuki*.

Yläkategoria työn sisältö muodostuu alakategorioista *keskittyminen työhön ja työn mielekkyys*. Alakategoria *keskittyminen työhön* sisältää *rauha keskittyä omaan työhön, kiireen tunteesta irti päästäminen*. Alakategoria *työn mielekkyys* sisältää *työn kokeminen mielekkäänä ja vuorovaikutus*. Kuvio 4 havainnollistaa, mitkä tekijät koetaan erityisen tärkeäksi hyvinvoinnin edistämässä.



Kuvio 4. Erityisen tärkeäksi hyvinvoinnin edistämässä koetut asiat.

Seuraavat alkuperäisilmaisut havainnollistavat millaisia tekijöitä koettiin erityisen tärkeänä hyvinvoinnin edistämiseksi:

"Avoin ja positiivinen työyhteisö ja ilmapiiri" (vastaaja 1)

"Työyhteisö ja esihenkilön tuki" (vastaaja 2)

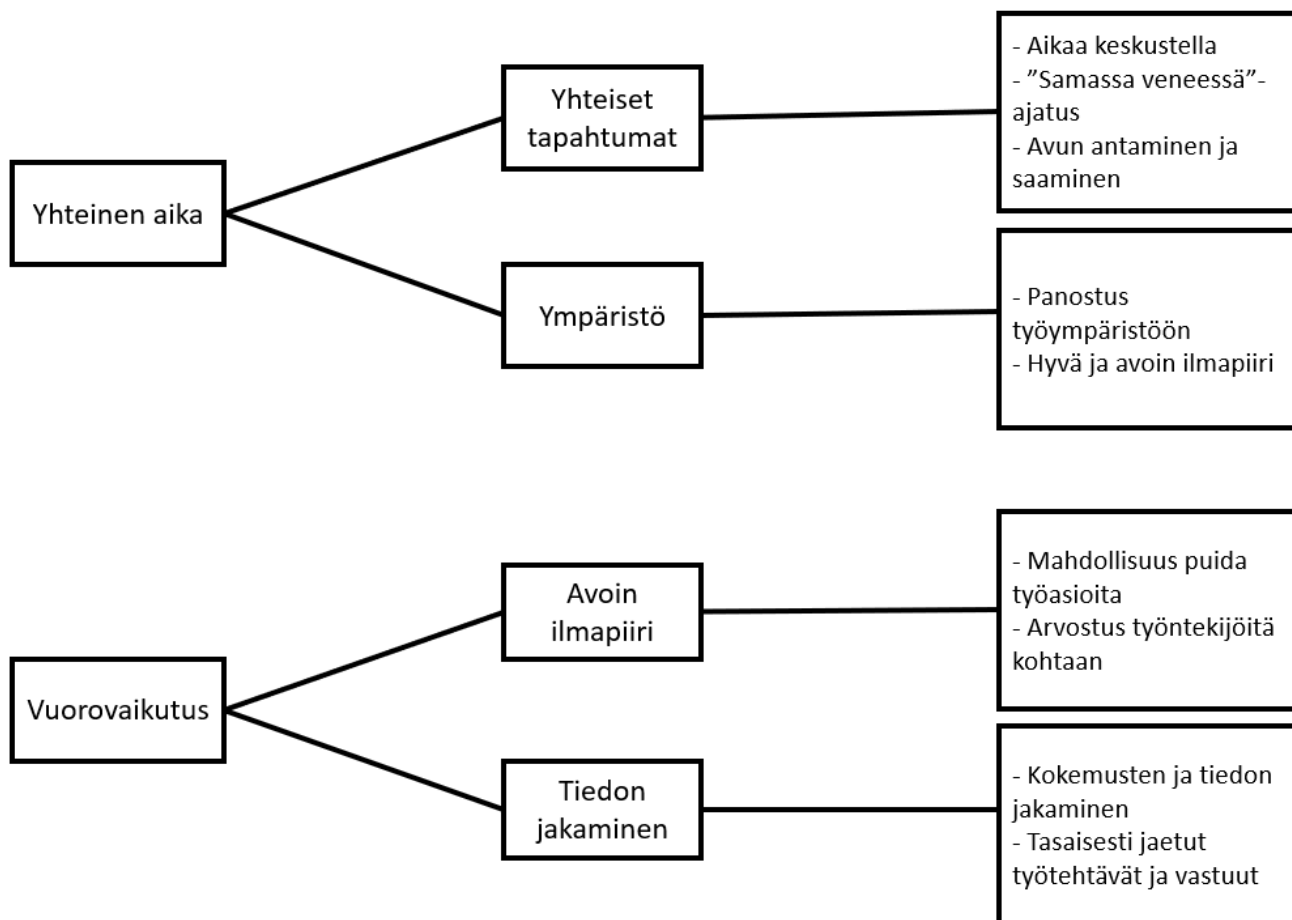
"Avoimuus ja vuorovaikutus työyhteisössä" (vastaaja 3)

"Olo siitä, että on tärkeä" (vastaaja 4).

Yläkategoria *yhteinen aika* muodostuu alakategorioista *yhteiset tapahtumat* ja *ympäristö*. Alakategoria *yhteiset tapahtumat* sisältävät *aikaa keskustella*, *"samassa veneessä" ajatus*, *avun antaminen ja saaminen*.

Alakategoria *ympäristö* sisältää *panostus työympäristöön*, *hyvä ja avoin ilmapiiri*. Yläkategoria *vuorovaikutus* muodostuu alakategorioista *avoin ilmapiiri* ja *tiedon jakaminen*.

Alakategoria *avoin ilmapiiri* sisältää *mahdollisuus puida työasioita* ja *arvostus työntekijöitä kohtaan*. Alakategoria *tiedon jakaminen* sisältää *kokemuksen ja tiedon jakaminen, tasaisesti jaetut työtehtävät ja vastuut*. Kuvio 5 havainnollistaa, miten organisaation resilienssiä voidaan tukea.



Kuvio 5. Organisaation resilienssin tukeminen.

Seuraavat alkuperäisilmaisut havainnollistavat miten organisaation resilienssiä voidaan tukea:

"Pidän tärkeänä avointa keskusteluilmapiiriä" (vastaaja 1)

"Panostamalla työympäristöön ja antamalla tarpeellinen mahdollisuus puida työasioita" (vastaaja 2)

"Työyhteisön yhteiset tapahtumat ja kohtaamiset" (vastaaja 3).

6.4 Aivoriihen tulokset

Kyselytutkimuksen tuloksista esiinnousseet ja tutkijan ennalta määrittelemät teemat toimivat pääkategorioina. Alakategorioina toimivat aivoriheen osallistuneiden tuottamat ideat ja ajatukset. Yläkategoriat muodostuivat alakategorioista jäsenten pohdinnan perusteella.

Yläkategoria ***Työstä palautuminen*** muodostui alakategorioista: **Säännöllinen työaika ja sen rajaaminen, liikunta, lepo, sosiaaliset suhteet, ennakointi, aikatauluista kiinnipitäminen, huolehdittava työn ja vapaa-ajan rajaamisesta sekä rentoutumisen merkitys.**

Alakategorioita voidaan havainnollistaa seuraavilla alkuperäisillä ilmaisuilla: *"Wilma pois käytöstä iltaisin"*, *"Ei jaeta omia yhteystietoja koteihin"*, *"Ei puheluita vapaa-ajalla"*.

Yläkategoria ***Tuen merkitys*** muodostui alakategorioista: **Toimintamallit, kehityskeskustelut, vertaistuki, työnohjaus, työilmapiiri, huumori, työn rajaamisen ymmärtäminen suhteessa vapaa-aikaan, kannustava ilmapiiri sekä avun saaminen.** Alakategorioita voidaan havainnollistaa seuraavilla alkuperäisillä ilmaisuilla: *"Toimintamallit - vaara, väkivalta"*, *"Selkeä tiedottaminen"*, *"Luottaminen esihenkilöön"*, *"Avun saaminen"*.

Yläkategoria ***Kuormitus*** muodostui alakategorioista: **Asioiden priorisointi, yhteissuunnittelu, selkeä työnkuva, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, työterveys, yhden asian kerrallaan loppuun saattaminen, oman työn rajaaminen sekä delegointi.** Alakategorioita voidaan havainnollistaa seuraavilla alkuperäisillä ilmaisuilla: *"To do listalla vain max 3 asiaa kerrallaan"*, *"Opetustuntien määrä"*, *"Ohjaajaresurssien käyttö oikein"*.

Yläkategoria ***Voimavarat ja toimintakyky*** muodostui alakategorioista: **Työpaikan ilmapiiri, vastualueet, kehityskeskustelut, vertaistuki, yhteiset tapahtumat, tiedon jakaminen, keskustelu, avoin ja hyväksyvä ilmapiiri.** Esiinnousseita suoria lainauksia tämän teeman osalta ovat: *"Mukava yhdessäolo"*, *"Omilla vahvuuksilla toimiminen"*.

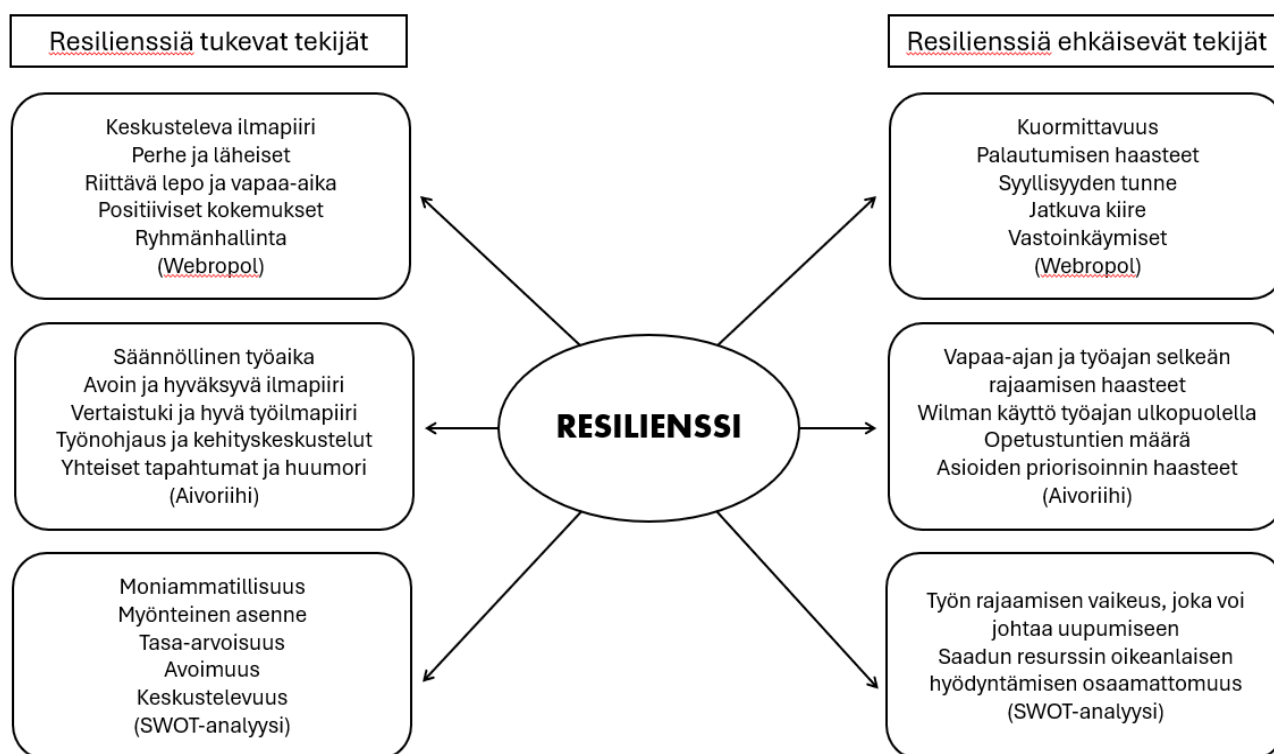
Yläkategoria ***Voimavarat ja toimintakyky*** muodostui alakategorioista: **Työpaikan ilmapiiri, vastualueet, kehityskeskustelut, vertaistuki, yhteiset tapahtumat, tiedon jakaminen, keskustelu, avoin ja hyväksyvä ilmapiiri.** Esiinnousseita suoria lainauksia tämän teeman osalta ovat: *"Mukava yhdessäolo"*, *"Omilla vahvuuksilla toimiminen"*.

Aivoriihessä toteutetun SWOT-analyysin tuloksia kuvataan sisäisten ja ulkoisten tekijöiden näkökulmista pohdittuna. Tutkimuksen kohteena olleen työyhteisön esihenkilöt osallistuivat aivoriihen jälkeen SWOT-analyysin laadintaan. SWOT-analyysissä **vahvuudet** -osio muodostui moniammatillisuudesta, koulutuksesta, työkokemuksesta, avoimuudesta, keskusteluvuudesta, tiedottamisen selkeydestä, myönteisestä asenteesta ja tasa-arvoisuudesta. SWOT-analyysin **heikkoudet** -osio muodostui työn rajaamisen vaikeudesta, joka

mahdollisesti johtaa uupumukseen, saadun resurssin oikeanlaisen hyödyntämisen osaamattomuudesta, saadun avun vastaanottamisesta ja sen oikeanlaisesta hyödyntämisestä työhön sekä ongelmansiirrosta. SWOT-analyysissä **mahdollisuudet** -osioon esiinnoitettuja ajatuksia olivat ammattitaitoisen henkilöstön palkkaaminen, Yhteispeli-hanke, joka lisää analyysin vahvuus osiota, saadun koulutuksen jalkauttamainen käytännön työhön sekä jokaisen olevan tärkeä osa ”palapeliä”. Analyysin **uhat** -osio muodostui tiedottamisen ja vastavuoroisuuden haasteista, pelosta toimia ja pelätä mahdollisesti tapahtuvia asioita, määräaikaisten työsuhteiden aiheuttamasta epävarmuudesta, nopeasti muuttuvista maailman tilanteista, jotka näkyvät kouluissa haasteina ja saattavat lamata työntekijöiden toimintakykyä, joka näkyy osittain sairauslomina. Uhat-osion haasteita minimoi ennakointi ja avoimuus.

6.5 Yhteenveto tuloksista käsitekarttana

Kehittämistyön kyselytutkimuksen, esihenkilöille toteutetun aivoriihen sekä siitä muodostetun SWOT-analyysin tulokset esitetään käsitekarttana, joka toimii tulososan yhteenvetona. Yhteenvettoa voidaan hyödyntää tulosten suullisessa esittelyssä eri kohderyhmille ja mahdollisesti tulevaisuudessa samaa aihepiiriä koskevan tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä.



Kuvio 6. Resilienssiä tukevat ja ehkäisevät tekijät

7 POHDINTA

7.1 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Eettiset kysymykset kohdentuvat eettiseen oikeutukseen. On arvioitava tutkimuksen arkaluonteisuutta sekä osallistuvien haavoittuvuutta. Eettistä pohdintaa edellyttävät myös tutkimukseen valittavat menetelmät. On myös arvioitava tutkimukseen osallistuvien ja tutkijan suhdetta analyysissä, tiedon keruussa ja raportoinnissa. Keskeisinä eettisinä periaatteina ovat hyvän tekeminen, oikeudenmukaisuus, itsemäärääminen ja vahingon tuottamisen välttäminen. Laadullista tutkimusta tehdessä tutkimukseen osallistujiksi valitaan ne, jotka tietävät kohteena olevasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoitus on jäsentää tutkittavaa ilmiötä. Tutkimukseen osallistuva määrä on pieni, koska liian suuri osallistujamäärä ja siitä aiheutuva runsas aineisto saattaisivat vaikeuttaa tutkimuksen kannalta oleellisten asioiden löytymistä. Laadullisessa tutkimuksessa painotetaan enemmän tutkimuksen aineiston laatua kuin määrää, koska tarkoituksena on keskittyä tutkittavan kohteen kuvaukseen aineistosta käsin. Keskeisenä ideana aineistonkeruussa on tarkastella aihetta mahdollisimman avoimesti. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on induktiivisuus. (Kylmä ym. 2003).

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2015, s. 23–25) toteavat, että tutkijan täytyy ottaa huomioon monia eettisiä kysymyksiä, jotka liittyvät tutkimusentekoon. Jo aiheen valinta on eettinen ratkaisu. Tutkimusongelman tai -kohteen valinnassa kysytään tutkimukseen ryhtymisen syytä ja kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan. Tutkimuksen lähtökohtana tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Itsemääräämisoikeutta pyritään kunnioittamaan antamalla mahdollisuus päättää, osallistuuko tutkimukseen.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2018, s. 232–233) mainitsevat laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantavan tutkijan tarkan selostuksen tutkimuksen toteuttamisesta, joka koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. Niin laadullisessa kuin määrällisessä tutkimuksessa voidaan valdiutta tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useita eri menetelmiä.

Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä. tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan

tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (TENK. 2023).

Laadullisen tutkimuksen aineistoja ei ole tarkoitus pyrkiä irrottamaan kontekstistaan, niitä päinvastoin tulkitaan osana kontekstia. Ilmiötä tutkitaan mieluiten siellä, missä asiat tapahtuvat. Laadulliselle tutkimukselle toisenlaista tutkimistapaa edustaa strukturoitu kysely, jossa kaikilta kysytään samalla tavalla muotoillut kysymykset. Tutkijan rooli pyritään minimoimaan, jolloin tutkimuksen tulokset ovat syntyneet ilman, että tutkija on vaikuttanut niiden syntyyn. Subjektivisuus liittyy laadullisessa tutkimuksessa kahteen seikkaan. Tutkittavia kohdellaan subjektiivisuuden omaavina, joilla on henkilökohtaisia kokemuksia ja tavoitteita sekä kykyä tuottaa merkityksiä. Tämän lisäksi voidaan puhua sosiaalisesta ja kollektiivisesta subjektiivisuudesta. Ihmisten toimiessa yhdessä syntyy jaettu merkitys, esimerkiksi erilaisissa työkaluissa. Toinen subjektiivisuuden arvostamisen puoli on tutkijan oman subjektiivisuuden tunnistaminen ja hyväksyminen. Tutkimuksen tekijän on eriteltävä, miten oma toiminta kietoutuu tutkimuksen prosessiin. Tutkijan tulkintoihin vaikuttaa se, millaisia tavoitteita sekä merkityksiä hän liittyy tutkimukseensa. Laadullista tutkimusta tehdessä keskitytään tutkittavien sisäisen kokemuksen antamiin merkityksiin. Tutkittavat ihmiset ovat avainasemassa ilmiöiden merkityksen ymmärtämisessä. Toisin sanoen on kuvattava tutkittavien ihmisten toimintaa heidän näkökulmastaan, ei selittää ja tarkkailla heidän käyttäytymistään ulkopuolelta. Induktiivisuus tarkoittaa, että tutkimuksen empiirinen aineisto on lähtökohta. Tutkimuksen tulokset nousevat aineistossa ja tämän jälkeen on mahdollista verrata aikaisempaan teoriaan sekä tutkimustuloksiin. Aineiston esiintuomiseen vaikuttaa tutkijan näkökulma, jonka vuoksi voidaan laadullista tutkimusta kuvata analyysivetoiseksi. Analyysivetoisuus käsitteenä viestittää empiirisen aineiston olevan keskeisenä, mutta sen sisältöä analysoitaessa tukeudutaan aina johonkin menetelmään, teoriaan tai paradigmaan. (Juhila).

Luotettavuuskysymykset laadullisessa tutkimuksessa liittyvät tutkimuksen tekijään, kerätyn aineiston laatuun ja sen analyysiin sekä tulosten esittämiseen. Kerätystä aineistosta saatu tieto on riippuvaista siitä, millä tavoin tutkimuksen tekijä on tavoittanut tutkittavan ilmiön. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston laatu korostuu ja on keskeinen osa tutkimusta. Tuloksia esitettäessä korostuu tutkimuksen tehneen kyky kuvailla mahdollisimman selkeästi ja yksityiskohtaisesti tutkimusprosessinsa, jolloin kyetään seuraamaan sitä, miten hän on tutkimuksen tuloksiin päätenyt. (Janhonen ja Nikkonen, 2001, s. 36, 196).

Hirsjärven ym. (2015, s. 232–233) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta ja sen kaikista vaiheista. Aineisto käsitellään ja tuotetaan totuudenmukaisesti ja selvästi. Luokittelujen tekeminen on laadullisen aineiston analyysissä keskeistä, käsittäen luokittelun alkujuuret ja perusteet. Niin määrällisessä kuin laadullisessa tutkimuksessa validiutta tarkennetaan eri menetelmiä käyttäen.

Paunonen ja Vehviläinen-Julkunen (1997, s. 29, 31, 216, 219) toteavat tutkijan raportoivan tutkimuksen tulokset avoimesti ja rehellisesti. On välttämätöntä taata tutkittavien tietosuoja. Tutkimusten raporteissa ei tule paljastaa sellaisia asioita, mitkä voivat aiheuttaa tutkimukseen osallistuville hankaluuksia tai paljastaa yksilön näkemyksiä. Tutkittavalle on taattava anonymiteetti, koska laadullisen tutkimuksen aineiston otos on usein pieni. Aineistot ovat laadullisessa tutkimuksessa monin tavoin hankittuja. Laadullisen aineiston analysointi vaatii tutkimuksen tekijältä kykyä abstraktiseen, käsitteelliseen, ajatteluun. Tutkijalta edellytetään myös kykyä tarkastella asioita monesta eri näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa luokitellaan yläluokkiin ja alaluokkiin. Tutkijan täytyy esittää analyysin tueksi alkuperäishavaintoja riittävä määrä, sillä analyysin luotettavuus syntyy käsitteellisten luokitusten ja empiiristen havaintojen loogisesta yhteensopivuudesta. Analyysi etenee konkreettisista havainnoista alaluokitusten kautta abstraktimmalle tasolle.

Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2013, s. 198, 211, 218–219) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen raporteissa esitetään autenttisia, suoria lainauksia. Tällä tavoin pyritään varmistamaan tutkimuksen luotettavuus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ja raportoinnissa tulee tiettyjen perusasioiden olla selvillä ja niiden mukaisten tulkintojen on oltava raportissa selkeästi luettavissa. Kaiken tieteellisen toiminnan ydin on tutkimuksen eettisyys. Tutkimusetiikka luokitellaan normatiiviseksi etiikaksi, joka pyrkii vastaamaan kysymykseen oikeista säännöistä, joita tutkimuksessa tulee noudattaa. Tutkimusaiheen valinta on tutkijan tekemä eettinen ratkaisu, jonka vuoksi tutkijan on pohdittava, miten tutkimus vaikuttaa siihen osallistuviin. Tutkimusetiikan periaatteena ja tutkimuksen lähtökohtana on sen hyödyllisyys. Tutkijan on pyrittävä tutkimusetiikan mukaisesti epämukavuuksien riskien ja tarpeettomien haittojen minimointiin. Tutkimukseen osallistumisen tulee perustua tietoiseen suostumukseen. Tutkittavan on tiedettävä tutkimuksen sisältö ja että hän voi kieltäytyä tai keskeyttää osallistumisen. Tutkijan on kuvattava oma eettinen vastuu ja annettava rehellinen tieto tutkittavalle. Myös tieto aineiston säilyttämisestä ja tulosten julkaisemisesta on annetta tutkittavan tietoon.

Vilkan (2021, s. 41, 196) mukaan tutkimuksen tekeminen kietoutuu monella tapaa tutkimusetiikkaan. Tutkimusprosessin ideointivaiheesta tulosten kautta tiedottamiseen saakka kulkee mukana tutkimusetiikka. Laadullisen tutkimuksen voi sanoa olevan luotettava, kun tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia eikä teorianmuodostukseen ole vaikuttanut sattunnaiset tai epäoleelliset tekijät. Tutkimusprosessin luotettavuus tarkoittaa, että tutkijan käsitteellistäminen ja tehdyt tulkinnat vastaavat tutkittavan käsityksiä. Viime kädessä laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä.

Oma osaamisalani on psykiatrian puolella ja pohdin, mitä oman työnkuvani kautta sairaanhoitajana voisin tutkia koulumaailmaan sijoittuvassa työssäni. Kehittämistyön aiheen valitseminen muodostui työssäni kohtaamistani kuormitustekijöistä ja työstä palautumisen merkityksestä, joita näen päivittäin. Resilienssi aiheena itsessään on jo kiehtova, joten sen muodostuminen ydinaiheeksi kehittämistyölleni selkiytyi melko nopeasti. Laadin tutkimussuunnitelman, kun olin keskustellut aiheesta tutkimuksen kohteeksi ajatellun peruskoulun esihenkilön kanssa, joka myönsi luvan tutkimukselleni. Kehittämistyötä koskeva sopimus on allekirjoitettu tutkimuksen kohteena olevan koulun esihenkilön, kehittämistyötä ohjaavan opettajan ja kehittämistyön tekijän toimesta keväällä 2023.

Kehittämistyöhön laaditun Webropol-kyselyn vastauslinkin jaoin koulun rehtorille, joka jakoi linkin eteenpäin saatekirjeineen opettajille. Näin vastaajat pysyivät koko prosessin ajan anonyymina. Kehittämistyöhön osallistuminen oli vapaaehtoista ja se mainittiin sekä saatekirjeessä (liite 1) että Webropol-kyselyn alussa. Sähköisen kyselyn alussa vastaajan oli hyväksyttävä tutkimuksen tuloksien käyttäminen kehittämistyössä, jonka jälkeen vasta pystyi jatkamaan kyselyyn vastaamiseen. Kyselyyn laaditut kysymykset on muodostettu siten, että niistä saatiin tutkimukseen tarvittavat tiedot, mutta ne eivät paljastaneet henkilökohtaisesti vastaajista mitään vaan anonymiteetti pysyi koko prosessin ajan.

Webropol-kyselyn tuloksissa avoimien kysymyksien kohdalla on suoria lainauksia tarvittaessa muokattu siten, ettei vastaajaa voi päätellä millään tavoin. Myös taustatietojen kohdalla vastausvaihtoehdot ja niiden kirjaaminen kehittämistyöhön on muotoiltu siten, että vastaaja pysyy anonyymina.

Kaikki kehittämistyöhön liittyvä materiaali on säilytetty koko tutkimusprosessin ajan lukitussa laatikossa ja tietokoneella, jolla työtä on tehty, on ollut vahvat salasanat. Näin on poissuljettu, että kukaan muu kuin tutkimuksen tekijä pääsisi materiaaleihin käsiksi.

Aivoriihen alkuun on esihenkilöiltä kysytty lupa nimikkeiden käyttöön ja lupa siihen on saatu.

Tutkimuksen kaikki aineisto on purettu rehellisesti ja pyritty tuomaan selkeästi esiin. Tutkimuksen materiaalit hävitetään asianmukaisesti tietokoneelta ja paperiset materiaalit, kuten aivoriihen tuottamat osuudet, polttaen, kun kehittämistyö on hyväksytty. Kaikesta materiaalin hävittämisestä vastaa kehittämistyön tekijä. Kehittämistyö ei sisällä mitään salassa pidettävää aineistoa. Valmis kehittämistyö julkaistaan Theseuksessa.

7.2 Kehittämistyön prosessi

Kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa käytäntöön soveltuvaa tietoa. Kehittämistyön rakentuminen alkoi aihealueen pohtimisen jälkeen aihealueeseen orientoitumisella ja työnantajan kanssa aiheesta keskustelemalla keväällä 2023. Hahmottelimme yhdessä opintojeni opettajan kanssa kehittämistyön tavoitteita. Aihealueen ja tavoitteiden selkiytyessä laadin ideapaperin, jonka esittelin kehittämistyön seminaarissa Seinäjoen ammattikorkeakoulussa keväällä 2023.

Keväällä 2023 tutustuin aihealueeseen liittyvään kirjalliseen materiaaliin ja kirjoitin kehittämistyön teoriaa samalla laatien kehittämistyön suunnitelmaa. Samalla suunnittelin myös kyselylomakkeen sisällön (liite 2). Sain tutkimusluvan kesäkuussa 2023, mutta kesän ajaksi kehittämistyön eteneminen hidastui, koska tutkimukseni kohdehenkilöt olivat opettajia ja he olivat lomalla. Syyskuussa 2023 alkoi kehittämistyön toteutusvaihe eli kyselylomakkeen luominen Webropol-ohjelmaan. Kyselylomakkeen lähetin sähköisenä linkkinä tutkimuskohteena olevan koulun rehtorille 26.9.2023 saatekirjeineen. Hänen kauttaan kyselylinkki jaettiin kohderyhmänä oleville peruskoulun opettajille. Rehtorin jakamana kyselylinkki pysyi vastaajat anonymina. Kyselyyn vastaamisaikaa oli 4 viikkoa. Kyselyn aukiolon aikana lähetin kertaalleen muistutusviestin vastaamisesta rehtorille, joka välitti sen eteenpäin. Kyselyn sulkeuduttua 24.10.2023 pääsin näkemään välittömästi kerätyn aineiston Webropol-ohjelmasta.

Kerättyä aineistoa aloin purkamaan sanalliseen muotoon sekä avoimien kysymysten osalta laadin kuviot, joissa aihealueet kategorioitain esitettynä. Huhtikuussa 2024 pidin esihenkilöille aivoriihen, josta luotiin jatkumona SWOT-analyysi.

Näiden edellä mainittujen toiminnallisten osioiden jälkeen kirjoitin kehittämistyöhöni auki tulokset, joista tein yhteenvedona käsitekartan. Käsitekartassa on tiivistettynä kaikkien osallistavien menetelmien kautta nousseet vastaukset.

Kehittämistyön tuloksien purkamisen jälkeen siirryin kirjoittamaan eettisyys, luotettavuus sekä prosessin etenemisen osuutta. Kehittämistyö valmistui suunnitellun aikataulun mukaisesti toukokuussa 2024.

Tutkimusaihetta käsittelevään kirjallisuuteen perehtyminen suuntaa ja ohjaa tutkimuksenteon valintoja ja kysymyksenasetteluja. Tutkimustehtävä tarkentuu aikanaan täsmällisiksi tutkimuskysymyksiksi, kun aineistoa karttuu ja tutkimuskirjallisuus ja muu taustakirjallisuus tulee paremmin tutuksi. Aiheensa tutkimustaustan tunteva tutkija pystyy perustelemaan, miksi tutkimus on ylipäänsä tarpeen ja miksi se on syytä tehdä juuri siten kuin se metodisesti tai käsitteellisesti tehdään. Hirsjärvi ym. (2018, s. 109).

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimuksen aiheena voisi tarkastella Ukrainan sodan vuoksi Suomeen muuttaneiden oppilaiden integroitumista pidemmällä ajanjaksolla suomalaisiin peruskouluihin ja heitä tiiviisti opettaneiden opettajien resilienssiä.

Toisena jatkotutkimuksen aiheena voisi olla kokevatko ylä- ja alakoulujen opettajat resilienssissään eroja, koska heillä on eri ikäinen kohderyhmä opetettavana.

Kolmantena jatkotutkimuksen aiheena voisi tämän kehittämistyön tutkimuksen aihetta tutkia laajemmin koko suomen yläkoulujen opettajille tehtävän tutkimuksen pohjalta.

Neljäntenä jatkotutkimus aiheena voisi tarkastella kuinka paljon työntäjän järjestämällä työhöjauksilla ja kehityskeskusteluilla on vaikutusta edistään työntekijöiden resilienssiä ja vähentään työstä koettua kuormitusta.

LÄHTEET

- American psychological association. (2020). Building your resilience. <https://www.apa.org/topics/resilience/building-your-resilience>
- Elo, S., Kajula, O., Kääriäinen, M. & Tohmola, A. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 4, 215–225.
- eNorssi. (2023). Käsitekartta (Mind map). <https://www.retired.jyu.fi/enorssi/opetus-ja-materiaalit/tyotapapankki-1/kasitekartta-mind-map>
- Gray, C., Wilcox, G., & Nordstokke, D. (2017). Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: A review. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 58(3), 203–210. <https://doi.org/10.1037/cap0000117>
- Grönfors, M. (1985). *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. WSOY.
- Haapaniemi, R. & Raina, L. (2014). *Rakenna oppiva ympäristö. Pedagogisen viihtyvyyden käsikirja*. PS-kustannus.
- Haasio, A. & Savolainen, R. (2004). *Tiedonhankintatutkimuksen perusteet*. BTJ kirjastopalvelu Oy.
- Hakala, J. (2023). *Suoritusyhteiskunta. Oireita ja selviytymiskeinoja*. Teos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2018). *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hult, M., Kulo, T. & Välimäki, T. (2022). Salutogeeniset terveys- ja hyvinvointimittarit terveys-tutkimuksessa: State-of-art-katsaus. *Hoitotiede*. 4, 226–240.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. (2001). *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. WSOY.
- Jimenez, E. (2021). Impact of mental health and stress level of teachers to learning resource development. *International Journal of Education*. 9, 1–11. <https://doi.org/10.34293/education.v9i2.3702>
- Joutsenniemi, K. & Lipponen, K. (2015). Resilienssi ja posttraumaattinen kasvu. *Suomen lääkärilehti*. 39, 2515–2519. https://www.hameenkesayliopisto.fi/wp-content/uploads/2018/09/joutsenniemi_lipponen_2015.pdf

- Juhila, K. *Laadullisen tutkimuksen erityispiirteet*. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Jyväskylän yliopisto. (2021). *Määrällinen analyysi*. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkujat/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>
- Kallankari, S. (2019). *Muutoksen johtaminen arjessa. Opas sosiaali- ja terveydenhuoltoon*. Duodecim.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). *Tutkimus hoitotieteessä*. SanomaPro.
- Kanste, O., Kääriäinen, M., Mikkonen, K., Elo, S., Kaakinen, P., Oikarinen, A., Siira, H & Pölkki, S. (2022). Sisällönanalyysin käyttö suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa: dokumenttianalyysi *Hoitotiede*-lehdessä julkaistusta artikkeleista vuosilta 2010–2021. *Hoitotiede*. 4, 241–255.
- Korkeila, J. (2017). *Terve mieli terveissä aivoissa*. Duodecim. 14, 209–214.
- Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. (2003). Laadullinen terveystutkimus – mitä, miksi, miten? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 2003;119(7):609–615. <https://www.duodecimlehti.fi/duo93495>
- Lipponen, K. (2020). *Resilienssi arjessa*. Duodecim.
- Lipponen, K. (2023). *Positiivisen psykologian voima*. PS-kustannus. Toimittanut Uusitalo, L.
- Lipponen, K., Litovaara, A. & Katajainen, A. (2016). *Voimaa. Hyvän elämän polku*. Duodecim.
- Luukkala, J. (2011). *Jaksaa, jaksaa, jaksaa... työhyvinvointitaitojen kirja*. Tammi.
- Manka, M-L. (2015). *Stressikirja. Mistä virtaa?* Talentum.
- Metsämuuronen, J. (2003). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteessä. International Methelp Ky.
- Metsämuuronen, J. (2007). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteessä. International Methelp Ky.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. International Methelp Ky.
- Myllyviita, K. (2016). *Tunne tunteesi*. Duodecim.
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (2017). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.

- Nieminen, M., Talja, H., Heikkilä, J-P., Airola, M., Viitanen, K & Tuovinen, J. (2017). Muutosjoustavuus. Organisaation resilienssin tukeminen. <https://publications.vtt.fi/pdf/technology/2017/T318.pdf>
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Sanoma Pro Oy.
- Ollila, S. (2012). Hallinnollinen työnohjaus perusopetuksen ja lukion johtamisessa. Vaasan yliopisto. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7779/isbn_978-952-476-391-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (1997). *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. WSOY.
- Paunonen-Ilmonen, M. (2005). *Työnohjaus. Toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. WSOY.
- Pietikäinen, A. (2017). *Joustava mieli tukena elämänkriiseissä*. Duodecim.
- Psychology Today. (i.a.-a). Resilience. <https://www.psychologytoday.com/us/basics/resilience>
- Pöyhönen, J. (2018). SWOT-analyysin soveltaminen yrityksen kyberturvallisuuden tilannekuvan muodostamiseen. Jyväskylän yliopisto. https://www.jyu.fi/it/fi/tutkimus/julkaisut/it-julkaisut/swot-kybertilannekuva_verkkojulkaisu.pdf
- Rauramo, P. (2008). *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Edita.
- Saari, T. (2016). Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon tutkimus*. 3/2016, 232–243.
- Sadeniemi, M., Häkkinen, M., Koivisto, M., Ryhänen, T., & Tsokkinen, A-L. (2019). *Viisas mieli. Opas tunnesäätelyvaikeuksista kärsiville*. Duodecim.
- Salonen, V. (2018). *Aineiston analysointi. Opinkirjo*. <https://opinkirjo.fi/tutkimuksen-perusteet/aineiston-analysointi/>
- Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* PS-kustannus.
- Sarkkinen, H. (2022). *Mielen hyvinvointiin panostamalla parempi työelämä*. <https://stm.fi/-/mielen-hyvinvointiin-panostamalla-parempi-tyoelama>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). Työelämän mielenterveysohjelma. <https://stm.fi/tyoelaman-mielenterveysohjelma>
- Southwick, S., Bonnano, G., Masten, A., Panter-Brick, C. & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*. 5/2014. <https://doi.org/10.3402%2Ffejpt.v5.25338>

- Suonsivu, K. (2011). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.
- Sydänmaalakka, P. (2017). Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Alma.
- Tampereen yliopisto. (2023). Käsite- ja miellekarttoja eri työkaluilla. <https://sites.tuni.fi/vinkki-pankki/o365/kasite-ja-miellekarttoja-eri-tyokaluilla/>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (2023). Mielen hyvinvoinnin edistäminen oppilaitoksissa. <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/mielen-hyvinvoinnin-edistaminen-oppilaitoksissa>
- Tikkanen, T. (2019). Opettajat eivät pääse töistä irti vapaallakaan. OAJ. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/opettajat-eivat-paase-toista-irti-vapaallakaan/>
- Tirkkonen, M. (2019). Elämönhallintataidot opetussuunnitelmassa. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118227/TirkkonenMeri.pdf?sequence=2>
- Toivio, T. & Nordling, E. (2013). *Mielenterveyden psykologia*. Edita.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2013). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen tiedekunta TENK. (2023). <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Työterveyslaitos. (2023). Työelämä ja mielenterveys. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>
- Varto, J. (1992). Laadullisen tutkimuksen metodologia. Kirjayhtymä.
- Vesterinen, P-L. (2009). Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. (Helsilä, M & Salojärvi, S. toim.). Talentum.
- Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. PS-kustannus.
- Vilka, H. (2007). Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf
- Wenström, S. (2022). Kaikilla vahvuuksilla. Opas laajan vahvuusnäkökuvan käyttöön ope-
tuksessa. PS-kustannus.

Wu, G., Feder, A., Cohen, H., Kim, J., Calderon, S., Charney, D. & Mathe, A. (2013). Understanding resilience. *Frontiers in behavioral neuroscience*. 7/2013.
<https://doi.org/10.3389/fnbeh.2013.00010>

Yrttiaho, R. & Posio, S. (2021). *Opettajan hyvinvointikirja*. Positiivisen psykologian työkaluja hyvinvoinnin tueksi. PS-kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomakkeen kysymykset

Liite 1. Saatekirje

SAATEKIRJE

VAASA 26.9.2023

HYVÄ VASTAAJA

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa Kliininen asiantuntija YAMK tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teen kehittämistyönäni kyselyn opettajien kokemasta resilienssistä työssään. Kehittämistyön tarkoituksena on kuvata perusopetuksen henkilökunnan haasteita ja resilienssin merkitystä työssä. Tavoitteena tuottaa uutta tietoa henkilökunnan kokemuksesta työstä palautumiseen ja millaisin keinoin sitä voidaan parantaa.

Kehittämistyö toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kutsun teidät osallistumaan. Osallistuminen merkitsee kyselytutkimukseen vastaamista Webropol linkistä. Osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista.

Tutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Antamanne vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa 4 viikkoa.

Kehittämistyöni ohjaajana toimii Mari Salminen-Tuomaala Seinäjoen ammattikorkeakoulusta, mari.salminen-tuomaala@seamk.fi. Kehittämistyön arvioitu valmistumisaika on 05/2024 ja se tullaan julkaisemaan sähköisenä osoitteessa www.theseus.fi.

Kiitos osallistumisesta.

Ystävällisin terveisin

Marica Ahlskog

marica.ahlskog@seamk.fi

Liite 2. Kyselylomakkeen kysymykset

KYSYMYKSET

Taustatekijät: Ikä, sukupuoli, koulutus/ammatti ja työvuodet opettajana, työvuodet kokonaisuudessa.

Likert kysymykset:

Tunnistan oman resilienssini.

Löydän vahvuuksia itsestäni.

Koen oman työni mielekkääksi.

Tunnistan oman jaksamiseni rajat.

Koen palautuvani työstä.

Työstä palautumiselle riittävästi aikaa.

Koen vaikeuksien vahvistavan minua.

Kaoottisesta tilanteesta palautuminen on helppoa/paineen alla toimiminen.

Joudun joustaa työssäsi paljon.

Sopeudun muutoksiin, joita työssäni tulee.

Työn tekeminen on ymmärrettävän loogista.

Uskallan kertoa ajatuksiani ja näkemyksiäni työssäni.

Koen saavani palautetta.

Työhyvinvointini otetaan huomioon.

Voin vaikuttaa yhteisön resilienssiin.

Koen saavasi tukea työnantajalta työssäjaksamiseen.

Työnantajan tarjoama tuki on riittävä työssäjaksamisen kannalta.

Työantaja tarjoaa mahdollisuutta työnohjaukseen.

Koen johtamisella olevan merkitystä resilienssiini.

Työyhteisö tukee jokaisen yksilöllistä resilienssiä.

Avoimet kysymykset:

Miten omaa resilienssiäsi voidaan tukea?

Millaiset seikat heikentävät omaa resilienssiäsi?

Mitkä asiat edistävät resilienssiäsi?

Mitkä tekijät koet erityisen tärkeinä?

Miten organisaatiosi resilienssiä voidaan tukea?