

KARHUKUNTIEN PERUSASTEEN KOULUJEN OPETTAJIEN  
TYÖHYVINVOINTI  
Miia Tulasalo

Liikuntapedagogiikan  
pro gradu –tutkielma  
Kesä 2005  
Liikuntatieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Miia Tulasalo. Karhukuntien perusasteen koulujen opettajien työhyvinvointi. Jyväskylän yliopisto. Liikuntapedagogiikan pro gradu – tutkielma. 2005. 98 s.

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella ja kartoittaa opettajien työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kuten työntekijää, työympäristöä ja työyhteisöä. Kyselykaavake muodostui useasta mittarista, joista työntekijään liittyviä asioita mittaivat työn innostavuus, työmotivaatio, liikunnanharrastaminen, työkyky nyt ja tulevaisuudessa, sairauspoissaolot, työ ja perhe, somaattiset ja psyykkiset oireet sekä työtyytyväisyys. Työyhteisöä mitattiin mittareilla työn vaativuus, rooliselkeys, esimiestuki, luottamus johtoon ja ikääntyminen ja työympäristöä kartoitettiin kyselemällä työolosuhteista. Erityisesti pyrittiin selvittämään liikunnan sekä somaattisten ja psyykkisten oireiden yhteyksiä työhyvinvointiin.

Tutkimuksen kohdejoukkona oli Karhukuntien perusasteen koulujen työntekijät. Tähän tutkimukseen valittiin vain opettajat, joita kyselyyn vastasi 455. Aineisto kerättiin verkkokyselynä kaikilta Karhukuntien seudun perusasteen koulujen opettajilta ja siihen sai vastata vapaaehtoisesti.

Mittarien reliabiliteettia eli yhdenmukaisuutta tarkasteltiin Cronbachin alfa-kertoimen ja Pearsonin tulomomenttikorrelaation avulla. Tuloksia analysoitiin t-testin, Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen, yksisuuntaisen varianssianalyysin ja regressioker-toimen avulla.

Karhukuntien seudun perusopetuksen koulujen opettajat harrastivat liikuntaa suhteellisen vähän. Liikunnalla todettiin olevan yhteyksiä lähes kaikkiin työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Liikuntaa lisäämällä voidaan parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja lisäksi liikunnan lisääminen vaikuttaa positiivisesti työyhteisöön ja työympäristöön kuuluviin tekijöihin. Opettajat kärsivät somaattisista ja psyykkisistä oireista eniten päänsärystä ja unettomuudesta. Liikunnalla todettiin olevan kohtalainen yhteys oireisiin. Lisäämällä liikuntaa voidaan somaattisia ja psyykkisiä oireita vähentää. Opettajien työkyky oli vastaushetkellä lähes paras mahdollinen. Suurin osa opettajista koki pystyvän jatkamaan työssään myös kahden vuoden kuluttua.

Opettajien ikäilmastossa löytyi parannettavaa. Ikääntyneemmät opettajat kokivat ikäilmaston negatiivisemmaksi kuin nuoremmat. Lisäksi hyvin suuri joukko opettajia oli ajatellut eläkkeelle siirtymistä. Työtyytyväisyydessä oli myös parannettavaa, sillä opettajat kokivat, että heidän ammattitaitonsa ei riitä ongelmatilanteiden käsittelyyn. Fyysiset työolot koettiin varsin hyväksi.

Avainsanat: työhyvinvointi, työympäristö, työyhteisö, työntekijä, ammatillinen osaaminen, opettaja

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINNIN TETRAEDRIMALLI .....	8
3	TYÖNTEKIJÄ .....	10
3.1	Työntekijän psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys.....	10
3.2	Työn tyydyttävyyden työssä jaksamisen pohjana.....	12
3.3	Stressi työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.....	14
3.4	Rentoutuminen ja uni voimavarojen lisääjänä.....	16
4	TYÖOLOT.....	19
4.1	Työergonomia tuki- ja liikuntaelimestöstä huolehtimisen apuvälineenä .....	20
4.2	Työturvallisuus ja -hygienia .....	22
4.2.1	Melu ja värinä .....	23
4.2.2	Lämpöolosuhteet, ilmastointi ja valaistus .....	23
4.2.3	Säteily .....	24
4.2.4	Kemialliset tekijät .....	25
4.2.5	Biologiset tekijät .....	25
4.2.6	Kosteusvaurioiden aiheuttamat työympäristöongelmat.....	26
5	TYÖYHTEISÖ JA ORGANISAATIO.....	27
5.1	Työyhteisön toimintatavat .....	28
5.2	Johtaminen .....	30
5.3	Työmotivaatio .....	31
5.4	Vuorovaikutus .....	32
5.4.1	Kuuntelun taito.....	33
5.4.2	Myönteinen palaute.....	33
5.4.3	Korjaava palaute .....	34
6	AMMATILLISEN OSAAMISEN EDISTÄMINEN JA YLLÄPITÄMINEN ....	35
7	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	37
8	TUTKIMUSONGELMAT .....	38

9	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	40
9.1	Tutkimuksen kohdejoukko .....	40
9.2	Aineiston keruu .....	40
9.3	Tutkimuksessa käytetyt mittarit .....	40
9.4	Tutkimusaineiston analysointi.....	42
10	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS.....	43
10.1	Työn innostavuus – mittarin reliabiliteetti.....	43
10.2	Työn vaativuus –mittarin reliabiliteetti .....	44
10.3	Rooliselkeysmittarin reliabiliteetti .....	44
10.4	Esimiestukimittarin reliabiliteetti .....	45
10.5	Luottamus johtoon –mittarin reliabiliteetti .....	45
10.6	Sisäinen työmotivaatio –mittarin reliabiliteetti .....	46
10.7	Ikäilmastomittarin reliabiliteetti .....	47
10.8	Somaattiset ja psyykkiset oireet –mittarin reliabiliteetti.....	48
10.9	Työtyytyväisyysmittarin reliabiliteetti .....	48
10.10	Fyysinen työympäristö –mittarin reliabiliteetti .....	49
10.11	Työn ja perheen yhteensovittamisen mittarin reliabiliteetti.....	50
11	TUTKIMUSTULOKSET .....	51
11.1	Vastaajien taustatiedot.....	51
11.2	Liikunta .....	52
11.2.1	Liikunnanharrastaminen ja sen vaikutukset työhyvinvointiin liittyviin asioihin.....	52
11.2.2	Liikunnan harrastamisen erot miehillä ja naisilla.....	54
11.3	Koettu työkyky nyt ja tulevaisuudessa sekä työkykyä parhaiten ennustavat tekijät.....	55
11.4	Somaattiset ja psyykkiset oireet .....	57
11.4.1	Somaattisten ja psyykkisten oireiden yhteys työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin..	58
11.4.2	Somaattisten ja psyykkisten oireiden erot mies- ja naisopettajilla .....	60
11.5	Opettajien sisäinen työmotivaatio .....	60
11.5.1	Sisäisen työmotivaation yhteys työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin.....	62
11.5.2	Sisäisen työmotivaation erot mies- ja naisopettajilla .....	63

11.6	Perheen ja työn yhteensovittaminen .....	63
11.7	Esimiehen antama tuki .....	64
11.8	Luottamus johtoon.....	64
11.9	Työn innostavuus .....	65
11.10	Työroolien selkeys .....	65
11.11	Työn vaativuus .....	66
11.12	Työpaikan ikäilmasto ja ikääntymisen vaikutus ikäilmaston kokemiseen .....	66
11.13	Työtyytyväisyys ja sen erot miehillä ja naisilla.....	68
11.14	Fyysinen työympäristö ja sen yhteys sairauspoissaoloihin.....	70
11.15	Sairauspoissaolot.....	71
12	POHDINTA .....	72
12.1	Aineiston kerääminen ja tutkimusmenetelmä.....	72
12.2	Työhyvinvoinnin mittaamisesta .....	72
12.3	Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	73
12.4	Toimenpide- ja jatkotutkimusehdotukset .....	77

LÄHTEET

LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Suomalaisten työssäkäyvien keski-ikä vanhenee jatkuvasti ja eläkkeelle poistuu suuri joukko työntekijöitä. Nuoria työntekijöitä ei tule työmarkkinoilla samaa vauhtia kuin eläkkeelle poistutaan. Työt eivät kuitenkaan katoa tai vähene, vaikka työntekijät vähenevät. Tämä aiheuttaa sen, että työssä käyvät työntekijät joutuvat suoriutumaan enenevästä työmäärästä. Liian aikainen eläkkeelle siirtyminen ja nuorten työntekijöiden työuupumukset voidaan ehkäistä vain huolehtimalla työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin kuuluu laaja-alaisesti työntekijän terveydestä sekä ammatillisesta osaamisesta, työympäristöstä ja työyhteisöstä huolehtiminen (Matikainen 1995, 49).

Työhyvinvoinnista huolehtiminen ei ole taloudellisesti mikään pieni asia. Puutteellisen terveyden aiheuttamat kustannukset ovat Suomessa vuosittain yli 5,5 miljardia euroa. Työkykyä ylläpitävä toiminta saattaa ratkaisevasti vaikuttaa suomalaisen kansantalouden elinvoimaan. (Ahonen 1995, 25.) Ennenaikaisesta työkyvyttömyydestä koituu yhteiskunnalle kuluja yhteensä noin 50 miljardia markkaa vuodessa. (Louhevaara & Smolander 1995, 8.) Eniten suomalaiset kärsivät tuki- ja liikuntaelimestön sairauksista, mutta työnkuvan muuttuminen henkisesti rasittavammaksi, myös mielenterveysongelmat lisääntyvät. (Ilmarinen 1995, 34.)

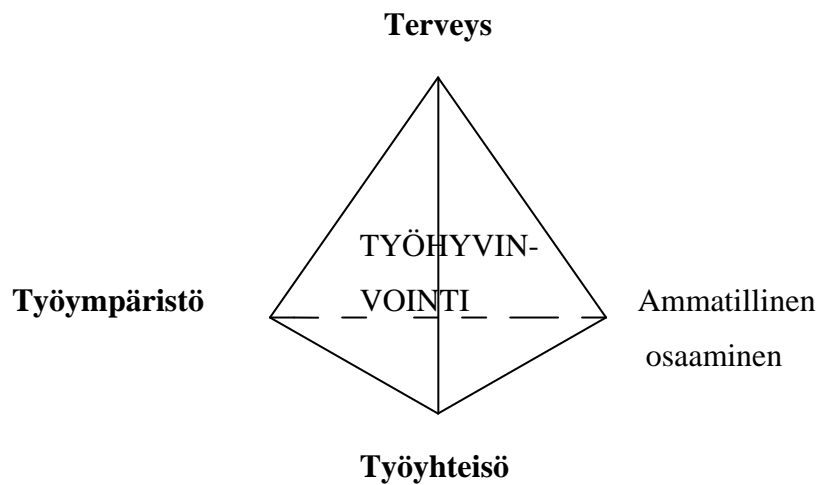
Työkykyä ylläpitävä toiminta kattaa työn ergonomisen kehittämisen, työolojen ja työturvallisuuden korjaamisen, työyhteisön yhteistoiminnan ja johtamisen eli työilmapiirin parantamisen sekä henkilöstön liikunnan harrastamisen ja kohtuullisten elintapojen vaalimisen. (Ahonen 1995, 25; Louhevaara & Smolander 1995, 9.) Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa on kaikkien yhteinen etu ja vaikuttaa jokaisen työntekijän elämänlaatuun, hyvinvointiin ja ammatilliseen edistymiseen. (Louhevaara & Smolander 1995, 10.)

Yhteiskunnan muutokset ovat heijastuneet myös kouluihin ja opettajien työhön. Opettajilta vaaditaan uusia tietoja ja taitoja jatkuvasti, koska tiedon määrä kasvaa ja monimutkaistuu. Myös teknologian lisääntyminen ja oppimiskäsitysten muuttuminen vaativat opettajilta yhä enemmän ja enemmän. (Willmann 2000.) Terveys, työympäristö, työyhteisö ja ammatillinen osaaminen ovat kaikki toisiinsa vaikuttavia asioita. Tutkimusten mukaan työn sisällöllä sinänsä sekä työn fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella ympäristöllä on olennainen vaikutus työssä suoriutumiseen. (Ilmarinen 1995, 31; Mäkitalo 2003, 144–145; Rauramo 2004, 30–31.) Työolojen on todettu olevan yhteydessä myös opettajien työtyytyväisyyteen (Ma & MacMillan 1999; Rasku & Kinnunen 2003).

Työskennellessäni Urheiluopistolla työhyvinvoinnin ja liikunnan parissa, heräsi minussa halu perehtyä asiaan paremmin. Liikunnanohjaajana sekä tulevana liikunnan- ja terveystiedonopettajana kannan huolta omasta ja tulevien kollegoideni jaksamisesta. Puutteet omissa tiedoissani sai minut kiinnostumaan opettajien työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta sekä liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin. Opettajien työhyvinvoinnin kokonaiskuvan saamiseksi otettiin tutkimukseen mukaan myös työyhteisön ja työympäristön näkökulmat työntekijän terveyden lisäksi. Tässä tutkielmassa tarkastellaan Karhukuntien seudun opettajien työhyvinvointia heidän oman terveyden, työympäristön ja työyhteisön näkökulmasta.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Kyky tehdä työtä tai suoriutua työn asettamista vaatimuksista on monen tekijän summa. Omien perinnöllisten ominaisuuksien pohjalle hankitaan koulutuksella ja työkokemuksella valmiuksia ja edellytyksiä tiedolliseen ja taidolliseen suoriutumiseen työelämässä. Ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kasvu, kehitys ja kouliintuminen ovat työkyvyn perusta riippumatta siitä, onko niihin pyritty vaikuttamaan koulutuksen tai harrastuksen keinoin. Vaikka fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavatkin lukuisine eri tasoineen työkyvyn perustan työuran kaikissa vaiheissa, se ei vielä riitä kuvaamaan kaikkia työhyvinvointiin tarvittavia edellytyksiä. Tutkimusten mukaan työn sisällöllä sinänsä sekä työn fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella ympäristöllä on olennainen vaikutus työssä suoriutumiseen. (Ilmarinen 1995, 31; Mäkitalo 2003, 144–145; Rauramo 2004, 30–31.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin tetraedimalli (Mäkitalo 2003, 145; mukailtu Rauramo 2004, 30).

Työkyky-käsite on vähitellen laajentunut käsittämään lähes kaikki työn onnistumiseen vaikuttavat tekijät. Tyky-toiminnan rinnalla on yleistynyt käsite työhyvinvoinnin edistäminen, joka mielletään työpaikoillakin laaja-alaiseksi eri alueille ulottuvaksi kehittämistoiminnaksi. Henkilöstön hyvinvoinnin on todettu olevan myönteisesti yhteydessä



myös organisaatioiden taloudelliseen menestymiseen. (Rauramo 2004, 30.) Työhyvinvointiin kuuluu neljä eri tasoa, jolloin puhutaan työhyvinvoinnin tetraedimallista (Kuva 1). Yhtenä osana mallissa on työntekijän terveys ja toimintakyky, toinen osa on työkuorman keveneminen ja työympäristön parantaminen, kolmas osa on työyhteisön toimivuus ja työn organisointi sekä neljäs osa on ammatillinen osaaminen. (Mäkitalo 2003, 145; Rauramo 2004, 30.) Ilmarinen (1995, 42–43) jakaa työhyvinvoinnin vain kolmeen osaan. Hänen mallissaan ammatillinen osaaminen on työntekijän alla eikä omana osionaan. Tässä pro gradu –tutkielmassa ammatillista osaamista käsitellään teoriaosiossa, mutta tulososiossa se jätetään kokonaan pois.

### 3 TYÖNTEKIJÄ

Kaikkeen inhimilliseen toimintaan on aina liittynyt henkisiä ja vuorovaikutuksellisia tekijöitä. Tämän vuoksi onkin yllättävää, että työpaikan perinteisillä altisteilla ja rasi-  
tustekijöillä on aiemmin tarkoitettu yleensä muita kuin psyykkiseen ja sosiaaliseen  
kuormitukseen liittyviä tekijöitä. Yksi syy siihen on varmasti se, että vasta 1960-luvulla  
alettiin tutkia työhön liittyviä psykososiaalisia tekijöitä. (Martimo 2003, 83.) Nykyään  
henkinen työympäristö koetaan yhtä tärkeäksi kuin fyysinenkin. Ihmisen ajatellaan ole-  
van psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen puolien muodostama kokonaisuus, jossa kaikki  
osa-alueet vaikuttavat yhdessä asioiden reagoiteihin ja ihmisen kokonaisvaltaiseen  
hyvinvointiin. (Ojanen 1995, 44; Salomäki 2002, 61.) Yhteistä tälle toimintakykypai-  
notteiselle näkökulmalle on, että ihmisen työkyvyssä on kysymys yksilön toimintaedel-  
lytysten ja työn vaatimusten välisestä vastaavuudesta. (Ilmarinen 1995, 31.)

#### 3.1 Työntekijän psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys

Työkyvyn ja hyvinvoinnin perustana pidetään terveyttä. Terveys onkin voimavara, jota  
kannattaa vaalia. Vaikka terveyteen vaikuttavat perintötekijät, on elintavoillakin mer-  
kittävä vaikutus. Terveellisiin elintapoihin kuuluu tarpeeksi paljon unta ja lepoa, ter-  
veellinen ja monipuolinen ravinto, elämän säännöllisyys, hyvä fyysinen kunto, ylipai-  
non välttäminen, kohtuullisuus alkoholin käytössä, tupakoimattomuus sekä säännöllii-  
nen terveyden seuranta. (Rauramo 2004, 48–63.) Jaksaminen, toimintakyky, sekä hen-  
kinen että fyysinen hyvinvointi ovat toisiinsa liittyviä käsitteitä. (Leskinen 2002, 8–9.)  
Työ ja terveys – haastattelututkimuksen (2003, 36) mukaan kaikista haastatelluista työ-  
ikäisistä 19 % arvioi terveydentilansa oman ikäisiins verrattuna erittäin ja 46 % melko  
hyväksi. Oireita kuitenkin esiintyi ja niistä yleisimpiä olivat niska- ja hartiaseudun vai-  
vat (54 %:lla). Terveiden ylläpitämistä ei voi kuitenkaan unohtaa, koska peräti 72 %:lla  
haastatelluista oli viimeisen kuukauden aikana ollut pitkäaikaisia tai toistuvia tuki- ja  
liikuntaelinoireita.

Fyysisen toimintakyvyn osatekijöitä ovat aerobinen kunto, lihasvoima ja kestävyys,  
motorinen kunto, kehon koostumus ja aineenvaihdunta (Vuori 2001, 13). Aerobisen

kunnon eli terveyskunnon osatekijöitä ovat submaksimaalinen kapasiteetti, maksimaalinen aerobinen teho, sydämen toiminta, keuhkotoiminta ja verenpaine. Lihasvoiman ja kestävyuden osatekijöitä ovat teho, voima ja kestävyys. Motoriseen kuntoon kuuluvat ketteryys, tasapaino, koordinaatio ja liikenoisuus. Kehon koostumus määritellään suhteellisen painon, rasvan jakautuman, luun tiheyden ja liikkuvuuden avulla. Aineenvaihduntaan kuuluvat glukoosin sietokyky, insuliiniherkkyys, seerumin lipidiprofiili ja rasvojen käytön osuus energiantuotannossa. Jokainen osa-alue täytyy pitää hyvässä kunnossa, että toimintakyky ja terveys olisivat parhaita mahdollisia. (Vuori 2001, 13.) Joskus fyysisten oireiden takana voi olla psyykinen sairaus, kuten stressi. Stressistä aiheutuvia somaattisia oireita voivat olla esimerkiksi unihäiriöt, päänsärky, vatsaoireet ja sydämen rytmihäiriöt. Lisäksi stressaantunut ihminen voi kokea keskittymiskyvyn puutetta, muistin heikkenemistä ja haluttomuutta. ( Martimo 2003, 89.)

Ihmisen tyytyväisyyttä ja hyvää oloa voidaan kuvata monella eri sanalla. Psykologiassa käytetään sanoja psyykinen hyvinvointi, psyykinen toimintakyky ja mielenterveys, jokaista näitä luonnehtii realiteetin taju, elämän hallinnan kokeminen, optimismi, tyytyväisyys elämään, tarkoituksen kokeminen, sosiaalinen taitavuus, itseluottamus ja toiminnallisuus. Psyykinen toimintakyky kattaa kolme psyykkisen toiminnan perusaluetta: toiminnan, tunne-elämän ja ajattelun. Psyykkisesti toimintakykyinen ihminen toimii tehokkaasti ja järkevästi, tuntee olonsa hyväksi, on hyvällä mielellä ja arvostaa itseään sekä suhtautuu optimistisesti tulevaisuuteen. Kaikki nämä kolme psyykkisen toiminnan aluetta vaikuttavat koko ajan toisiinsa. (Kuoppasalmi 1999, 331; Ojanen 1995, 44.)

Työikäisten (39 % työikäisistä) eniten potemat oireet olivat voimattomuus ja väsymys. Yhdellä kolmasosalla työikäisistä ei siis psyykinen terveys ole paras mahdollinen. (Työ ja terveys – haastattelututkimus 2003, 36.)

Sosiaalinen tuki vaikuttaa tutkimusten perusteella myös psyykkiseen ja fyysiseen terveydentilaan ja elinikään. Sosiaalinen tuki ymmärretään intuitiivisesti myönteiseksi sosiaaliseen vuorovaikutukseen kuuluvaksi asiaksi. Lääketieteessä sosiaalinen tuki voidaan määritellä sellaiseksi sosiaalisissa suhteissa syntyväksi vuorovaikutustekijäksi, jolla on myönteinen vaikutus psyykkiseen tai fyysiseen terveyteen. Sosiaalisen tuen piirteitä ovat ihmissuhteisiin kuuluvat subjektiiviset emotionaaliset komponentit, kuten

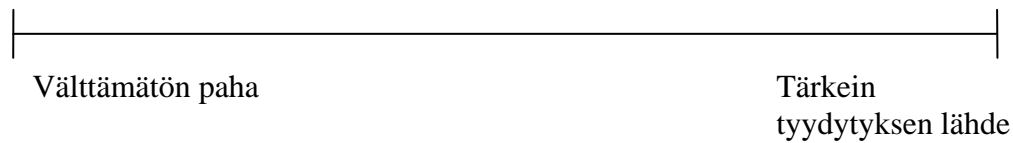
luottamuksellisuus, huolenpito, rakkaus, empatia, läheisyys, arvostus ja vastavuoroisuus. Näiden lisäksi sosiaalista tukea on myös työyhteisön ja esimiesten myönteinen suhtautuminen ja kannustus. Sosiaalisen tuen heikkeneminen tai katkeaminen näyttää pikemminkin vaarantavan terveyttä yleensä kuin lisäävän johonkin tiettyyn sairauteen sairastumisen riskiä. (Heikkinen 1998, 681.)

Sosiaalinen verkosto muodostuu henkilön ihmissuhteista. Verkosto voi tarjota sosiaalista tukea paljon tai vähän, olla tarjoamatta sitä tai myös kuluttaa henkilön voimavaroja. Henkilön kykyyn solmia ystävyys-suhteita, rakentaa ja ylläpitää sosiaalisia verkostoja ja hänen saamaansa sosiaalisen tuen määrään vaikuttavat todennäköisesti yksilölliset, vuorovaikutukselliset ja yhteisölliset tekijät. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi perinnölliset temperamenttitekijät, sosiaalisuus, kehitykselliset tekijät kuten kasvuympäristö, varhaiset erokokemukset ja vaillinainen huolenpito sekä myöhempään elämänvaiheisiin liittyvät seikat kuten sosioekonominen asema, ammatti, työpaikka, parisuhde, perhe, sukulaiset ja ystäväpiiri. (Heikkinen 1998, 682.)

### 3.2 Työn tyydyttävyyden työssä jaksamisen pohjana

Työnteon syynä, sen motiivina, voi olla rahan ansaitseminen. Rahan ansaitseminen ei kuitenkaan voi olla ainoa työn päämäärä. Opettamisen päämääränä on, että oppilaat oppivat, kun taas terveydenhuollon päämääränä on terveys. (Heiske 1997, 155.) Työn tuottaman tyydytyksen, työn vaatimien voimien ja levon on oltava tasapainossa, jotta ihminen jaksaa käydä töissä. Mikäli työstä saatava tyydytys on paljon pienempi tai sitä ei ole kuin työn viemät voimat, työ on välttämätön paha. Jokainen työntekijä voi laittaa itsensä akselille ”Työ on minulle vain välttämätön paha – ”Työ on minulle tärkein tyydytyksen lähde elämässä”.

Työtyytyväisyys:



Kuva 2. Työn merkitys omassa elämässä. (Salomäki 2002, 63.)

Useimmiten ihmiset sijoittunevat suhteessa työhönsä jonnekin näiden ääripäiden välille. On kuitenkin huomattava, että molemmissa päässä voi kuluttaa itsensä loppuun. Jos työ koetaan vain välttämättömänä pahana, väsyminen on tulosta siitä, että työn ei koeta antavan mitään. Jaksaminen on kiinni tällöin muista työn kautta saatavista palkitsevista asioista. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työstä saatava palkka tai tunne, että on kunnan kansalainen kun tekee töitä. Myös muilta elämänalueilta saatava tyydytys auttaa työssä jaksamisessa. (Kuoppasalmi 1999, 331; Salomäki 2002, 63.)

Työ ei myöskään voi olla ainoa ja tärkein tyydytyksen lähde elämässä. Tämänkaltaisen ihminen haluaa antaa työllensä hyvin paljon ja on valmis uhrautumaan työnsä vuoksi. Tyypillistä on myös, että työntekijä ottaa paljon haasteita vastaan ja pyrkii vastaamaan niihin, aika tingitään yleensä levosta tai muista elämänalueista. Juuri oman panoksen koetaan olevan kaikista tärkein asioiden hoitamisessa. Koska työ koetaan niin tärkeäksi elämässä, vaikuttavat siinä tapahtuvat kriisit myös vakavasti koko elämään. Työn menettäminen on sama kuin menettäisi lähes koko elämänsä. Tasapainossa pysyäkseen työntekijä tarvitsee riittävän vastapainon työn vaatimille voimille työn antamista voimista sekä levosta, jonka aikana on mahdollisuus irtautua työpaikan voimakentästä. (Salomäki 2002, 63–65.)

Hyvä ja mieluisa työ voi tuntua emotionaalisesti epätyytyttävältä useasta syystä. Työn tekeminen jonkin muun asian vuoksi toissijaistaa itsensä, eikä se tuo samaa tyydytystä kuin jos sitä tehtäisiin sen itsensä vuoksi. Toisaalta selitys voi johtua siitä, että työnjako on erikoistunut ja työntekijän työ on liian kapeaksi rajautunut tai yksipuolista. (Heiske 1997, 161–162.) Työssä jaksamiseen vaikuttavat omat valmiudet tehdä työtä. Valmiuksiin kuuluvat motivaatio työhön, riittävä ammatillinen osaaminen työssä, riittävät

psykkiset ja sosiaaliset valmiudet suhteessa työyhteisöön ja asiakkaisiin, kyky organisoida omaa työtä, tahto vaikuttaa työn sisältöön, itseohjautuvuus, halu kehittyä työssä sekä terveys ja stressin hallinta. Työssä jaksamiseen vaikuttaa kykyjen ja motivaation lisäksi monet muutkin henkilökohtaiset tekijät. Oman yksityiselämän tapahtumat voivat vaatia liian paljon energiaa, vaikka töissä kaikki olisikin hyvin. Lisäksi omaan elämäntaiheeseen liittyvät sisäiset psykkinet prosessit voivat edellyttää pysähtymistä ja vievät niin paljon voimia, että se vaikeuttaa työssä selviytymistä. Tällaisia prosesseja elämäntaikana on monia: parisuhteen muuttuminen, lasten kasvamisen mukanaan tuomat haasteet, ikääntyminen tai vaikkapa läheisen kuolema. Sopeutuminen ja uuden asenteen omaksuminen vaatii aikaa luopua vanhoista ja turvallisista kuvioista. (Salomäki 2002, 68–70.)

Rasku ja Kinnunen (2003, 452) ovat tutkineet suomalaisten opettajien työtyytyväisyyttä verrattuna eurooppalaisiin opettajiin. Heidän mukaan Suomessa opettajat viihtyvät paremmin töissä kuin eurooppalaiset kollegat. Suomessa työtyytyväisyys on korkeampi ja työn vaatimus matalampi kuin opettajilla muissa Euroopan maissa. Raskun ja Kinnusen mukaan opettajien työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia vähentää liiallinen kiire töissä, jolloin kaikkea tarvittavaa ei oppilaille ehditä opettamaan.

### 3.3 Stressi työhyvinvointia heikentävänä tekijänä

Stressi on yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen tulos, tapahtumasarja, joka syntyy koettujen vaatimusten ja selviytymiskeinojen välisestä epäsuhdasta. Vaatimukset ja selviytymiskeinot voivat olla ulkoisia tai sisäisiä. (Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto 2005.) Stressi on ilmiönä todella vanha, mutta käsitteenä vasta noin 50-vuotias. Alussa stressi vaikuttaa kehoa ja aivoja aktivoivasti. Stressireaktio aktivoi autonomisen hermoston sympaattisen osan, jolloin elimistössä tapahtuu useita erilaisia reaktioita: verenpaine nousee, syke kasvaa, lihakset jännittyvät ja verenkierto ohjataan pois juuri sillä hetkellä tarpeettomista elimistä, vaikkapa ruuansulatuksesta. Lisäksi elimistössä erittyy stressihormoneja, kuten adrenaliinia ja sen sukulaisaineita. Stressi tarkoittaaakin ihmisen joutumista hälytystilaan. Se on vastaus tilanteeseen, jossa ihminen

kokee ympäristön vaatimukset itselleen uhkaaviksi. Eläimellä stressi vähenee yhteenoton tai uhkailun jälkeen, mutta ihmisillä tilanne on vähän toisenlainen. Meillä verenpaine pysyy koholla, sydän hakkaa, naama punoittaa ja olo on monella tavalla huono. Tilannetta pahentaa vielä se, että usein stressireaktio uusii ennen kuin vanha on ehtinyt kunnolla loppua. Ihmisille stressiä aiheuttaa ympäristötekijät, kuten työyhteisö, työssä oleva kiire, suorituspaine, liian vähäinen lepo sekä lisääntynyt melu. Grivan ja Joekesin (2003, 464) mukaan yksi stressiä selittävistä tekijöistä on matala työtyytyväisyys, joka heidän tutkimuksessaan selitti n. 30 % työstressistä. Stressireaktioita ei voi kuitenkaan mitata suoraan ympäristön vaatimuksista. Eri ihmiset kun arvottavat asioita ja reagoivat tilanteisiin eri tavoin. Toisille ympäristön paineet ovat liian vaativia ja toisille samanlainen paine vain nostaa suoritusasoja. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 31; KIRSTA 1999, 20; Korhonen 2001, 120; Lehtokoski 2002, 139; Salomäki 2002, 71.)

Stressi tulee aina olemaan osa elämäämme ja vieläpä auttaa meitä selviytymään monissa asioissa, meidän on vain opittava hallitsemaan sitä. (Korhonen 2001, 122; Rauramo 2004, 67.) Hyvänlaatuinen, hallinnassa oleva stressi, on ihmiselle käynnistävä voimavara. Se saa ihmisen liikkeelle ja tarvittaessa myös ylittämään hetkellisesti voimavaransa. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 31.) Jokaisen on itse päätettävä ja tiedettävä, mikä on itselle riittävä suoriutumisen aste. Stressaantuneisuus heijastuu läheisimpiin ihmisiin vääjäämättä. Läheisimmät ihmissuhteet ovat turvallisuutensa takia yleensä myös niitä, joihin oma väsymys puretaan. Stressi vaikuttaa myös työn tuottavuuden laskuun. Toisille stressi aiheuttaa keskittymiskyvyttömyyttä ja toisille taas vaikutus on päinvastainen eli vauhti sen kuin kiihtyy vain entisestään. (Salomäki 2002, 73.) On kuitenkin muistettava, että väsyneenä ja stressaantuneena myös onnettomuusalttius kasvaa. Lihaksia ja liikkeitä on vaikeampi hallita, joten esineet putoilevat käsistä, kompastelemme, liukastelemme ja törmäilemme oviin ja huonekaluihin. (Lehtokoski 2002, 140.)

Katajainen ym. (2003, 32) näkevät pahanlaatuisen, ei hallitun, oireita ja sairauksia aiheuttavan stressin syntyvän ristiriidasta omien ja ympäristön vaatimusten välillä. Tilanteeseen ajaututaan, jos esimerkiksi oma tiedollinen ja taidollinen kapasiteettimme ei riitä selviytymään annetuista työtehtävistä (ylikuormitus). Myös silloin tilanne koetaan stressaavaksi, jos omat toiveet työstä eivät vastaa tarjottuja mahdollisuuksia (alikuormi-

tus). (Katajainen ym. 2003, 32.) Salomäen (2002, 73–76) mukaan taas elämässä, aivan kuten työelämässäkin, stressiä aiheuttavat usein erilaiset muutokset. Hänen mukaansa suurimpina koetaan muutokset, jotka jollakin tavalla horjuttavat omaa perusturvallisuutta. Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat muun muassa liittymiset ja luopumiset sekä toimeentulossa tapahtuvat muutokset. Koska stressitekijöitä on paljon ja ne ovat kaikki erilaisia, voi olla vaikeaa tai mahdotonta poistaa juuri sitä oikeaa stressitekijää. Ihminen voi luulla stressin aiheuttajaksi jotain arkipäivän asiaa, vaikka se todellisuudessa on jokin tiedostamaton tekijä. Stressi ilmenee sekä elämäntavoissa, keskittymiskyvyssä, tunne-elämässä, sosiaalisissa suhteissa, työssä selviytymisestä että terveydessä. (Salomäki 2002, 73–76.) Työn merkityksellisyydellä ja tehtäväorientaatiolla on todettu olevan huomattava merkitys työssä jaksamisessa. (Griva & Joeke 2003, 464.)

Työ ja terveys – haastattelututkimuksen (2003, 23) mukaan stressi ei työelämässä ole millään tavalla vähäpätöinen ongelma, koska paljon stressiä työssäkäyvistä koki 13%. Ammattiryhmistä eniten stressiä koettiin tiede- ja taidepohjaisessa työssä (19 % melko tai erittäin paljon). Vieläkin suurempi joukko koki työnsä henkisesti raskaaksi (35 %) ja henkisen rasittavuuden kokeminen lisääntyi iän myötä. Raskun ja Kinnusen (2003, 450) mukaan opettajilla stressistä johtuvia somaattisia oireita aiheuttaa eniten se, että työtä valvotaan liian vähän tai liian paljon. Lisäksi heidän mukaan opettajien työuupumukset lisääntyvät sitä nopeammin, mitä enemmän työn vaatimuksen lisääntyvät.

### 3.4 Rentoutuminen ja uni voimavarojen lisääjänä

Suoriutumisen ja tehokkuuden vaatimuksista on tullut niin yleistä, että lepäämistä ei osata arvostaa. Monien mielestä vain laiskat ja tehottomat ihmiset lepäävät päivisin. Riittävää lepoa laiminlyödään jatkuvasti, vaikka jokaiselle on itsestään selvää, että väsyneenä täytyy levätä. Varsinkin stressaantuneelle ihmiselle lepääminen ja rentoutuminen on vaikeaa, koska aktiivisuuden tilasta on tullut hänelle pysyvä olotila. Unen tarve saattaa tyydyttyä ajallisesti, mutta uni on laadultaan huonoa ja yöt ovat katkonaisia. Tämän huomaa vasta aamulla, kun pitkän yön jälkeen väsyttää niin paljon, ettei halua nousta ylös. Univaikeudet voivat johtua siitä, että aivoilla on liikaa työstettävää, jolloin uni ei riitä sen purkamiseen. (Salomäki 2002, 95; Härmä 1995, 54.)



Unella on kaksi päätehtävää: aivojen täytyy palautua valvomisen aiheuttamasta väsymyksestä ja mielen täytyy palautua sosiaalisten ja psyykkisten tapahtumien aiheuttamasta stressistä. Aivot eivät pysty toimimaan taukoamatta vaan vaativat unta ja lepoa. Päivällä monilla on kiire, eikä hereillä ollessa ehdi laittamaan asioita omassa mielessä ”paikoilleen”. Ongelmatilanteita yleensä käsitelläänkin unen aikana ja tällä tavalla yritämme saada asioita sopuun oman itsemme kanssa. (Härmä 1995, 53; Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 28.)

Nykypäivänä uniongelmia lisää tiivis työtahti sekä työn laatu, joka on yhä enemmän psyykkistä eikä kuormita fyysisesti juuri lainkaan. Rankan työpäivän jälkeen kotona odottavat kotiaskareet ja näin ulkoilmassa olo jää vähäiseksi. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 28; Salomäki 2002, 95; Sallinen, Kandolin & Purola 2002, 22.) Härmän (1995, 54) mukaan on kuitenkin epäselvää kuinka usein unihäiriöiden takana ovat työkiireet. On huomattava, että sekä henkisesti että ruumiillisesti raskas työ syventää unta heti nukahtamisen jälkeen. Hänen mukaansa unentarve liittyy pääosin aivojen väsymiseen – raskaan ruumiillisen työn jälkeen lihakset, sydän ja verenkiertoelimistö vaativat lepoa, mutta eivät välttämättä unta sen enempää kuin normaalisti. (Härmä 1995, 54.)

Rentoutuminen on luonnollinen taito. Se on tila, jossa lihasten jännitys vähenee, hengitys tasaantuu ja mieli rauhoittuu. Tällaisessa tilassa ihminen on yleensä luonnostaan esimerkiksi juuri ennen nukahtamista ja aamulla omassa tahdissa heräämistä. Rentoutuminen auttaa lihasten ja mielen kireyksien laukaisemisessa, voimien keräämisessä ja nukahtamisen helpottamisessa. (Katajainen ym. 2003, 52.) Rentoutumisen ydin on siinä, että ihminen ottaa aikaa itselleen. Tällöin ei ole kuitenkaan kyse suorittamisesta vaan oman itsensä kuuntelusta sekä itselle tärkeiden asioiden tekemisestä. Rentoutuminen ei välttämättä tarkoita rauhallista makaamista vaan se voi olla myös aktiivista tekemistä. Tärkeintä on, että tekemisestä nautitaan, se tuottaa virkistystä ja iloa sekä irrottaa ajatukset pois työstä. Syvemmän rentoutumisen tilan voi saada aikaan käyttäen tiettyä rentoutumismenetelmää. Tämä vaatii aina keskittymiskykyä ja paneutumista asiaan, joiden puute voi vaikeuttaa rentoutumisen oppimista. Elimistön vastustus voi johtua

myös siitä, että rauhoittumisen hetkellä mieleen voivat tulla myös ne kaikista tuskallisimmat kokemukset tai muistot ja ihminen voi tuntea olonsa ahdistuneeksi. Rentoutuminen parantaa keskittymiskykyä ja näin ollen myös lisää työpanosta. (Rauramo 2004, 69–70; Salomäki 2002, 95–96.)

Salomäen (2002, 96–97) mukaan rentoutumisessa on kyse tajunnan tilojen vaihtelusta. Kyse on samanlaisesta asiasta kuin mielialojen vaihtelu. Erona on kuitenkin se, että mielialoja voidaan pukea sanoiksi, mutta tajunnan tilojen osalta kieli ja ymmärrys ei vielä ole kehittynyt osaksi yhteistä kokemusmaailmaa siten, että niitä osattaisiin kuvata. Tajunnan tilan laskiessa aivojen luovat ja intuitiiviset kerrostumat tulevat voimakkaammin esiin. Samalla autonomisen, ei-tahdonalaisen hermoston toiminta tasapainottuu (Salomäki 2002, 96; Katajainen ym 2003, 53). Automaattisen hermoston parasympaattinen, rauhoittava osa aktivoituu. Rentoutuja kokee tämän miellyttävänä hyvinolontunteena. Rentoutumisen yhteydessä elimistössä lihasjännitykset laukeavat, pulssi laskee, verenpaine laskee, aivojen sähkötoiminnan laajuus laskee, ihon sähköjohtokyky alenee, aineenvaihdunta hidastuu ja hapenkäyttö vähenee. (Salomäki 2002, 96; Katajainen ym 2003, 53.) Syvän rentoutumisen virkistävä vaikutus saattaa varsinaisesti tuntua vasta seuraavana päivänä. Kiperän tehtävän ratkaisu voi tuntua seuraavana päivänä paljon helpommalta, koska rentoutumisen aikana aivoissa on saattanut tapahtua uudelleenjärjestymistä eli oivalluksia. (Salomäki 2002, 96–97.)

## 4 TYÖOLOJAT

Suomessa työssäkävien ihmisten keski-ikä on vanhentumassa muutaman vuoden sisällä huomattavasti. Noin joka viides suomalainen on yli 65-vuotias. Työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirrytään kolme - neljä vuotta ennen säädettyä varhaisuuseläkettä. Yleisimmät työkyvyttömyyden syyt ovat mielenterveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelinten ja hengitys- ja verenkiertoelimistön sairaudet sekä tapaturmat. Terveiden ja toimintakyvyn menettämisen sekä työkyvyttömyyden kannalta edelleen erityisen riskialttiita ryhmiä ovat raskaita ruumiillisia töitä tekevät miehet ja naiset. (Louhevaara 1995, 14.)

Tykytoiminta eli työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta on työpaikan toimintaa. Tavoitteena on luoda turvallinen ja terveellinen työpaikka. Ihannetilanteessa jokainen työpaikka toteuttaa tykytoimintaa sellaisessa muodossa, joka on juuri sille työpaikalle tarpeellista. Työpaikkojen tykytoiminta tulisi toteuttaa yhteistyössä työnjohton, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken (Jouttimäki & Purola 2002, 3; Matikainen 1995, 47; Saari 2003, 127). Lisäksi toiminnan tulisi olla pitkäjänteistä, systemaattista ja tavoitteellista, pelkkä kahden viikon projekti ei riitä tukemaan työntekijöiden ja työpaikan kehitystä. (Jouttimäki & Purola 2002, 3; Saari 2003, 127.)

Työturvallisuuden paneutuminen ei ole mikä tahansa vähäpätöinen työpaikalla tehtävä asia. Saaren (2003, 121) mukaan Suomessa vakuutusyhtiöt ja tapaturmavirasto saavat vuosittain ilmoituksen 140 000 tapaturmasta ja ammattitaudista. Yli kuukauden poissaolon työstä aiheuttaa 20 000 tapaturmaa ja kuolemaan johtaa 70 tapaturmaa. Suomessa vuonna 1995 tehdyn arvion mukaan työperäisistä sairauksista ja työtapaturmista on koitunut 3,1 miljardin euron lasku, joka on noin 3,8 % Suomen bruttokansantuotteesta (Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto, 31). Eniten taloudellista vahinkoa koituu pysyvää työkyvyttömyyttä aiheuttavista tapaturmista, vaikka niiden lukumäärä on pieni. Yhdestä pysyvästä työkyvyttömyystapauksesta aiheutuu jopa satojentuhansien eurojen korvauskustannukset. Eniten tapaturmia sattuu nuorille miehille, varsinkin alle

25-vuotiaille. Nykyään erot ovat kuitenkin pienentyneet, mikä selittynee sillä, että työelämään siirrytään yhä vanhempana. (Saari 2003, 121.)

Työpaikalla tulisi kehittää ainakin työtilan toimivuutta, järjestystä ja siisteyttä sekä kalusteiden ja työvälineiden rakennetta, ominaisuuksia ja säätöjä (Rauramo 2004, 114). Jokaisen työpaikan tulisi kerran vuodessa tehdä riskinarviointi, jossa määritellään kaikki työpaikalla piilevät mahdolliset terveys- ja tapaturmariskit. Riskinarvioinnin tavoitteena on saada selville tarpeelliset erityistoimet, kuten yksityiskohtaisemmat riskianalyytit, ohjeistuksen tarve, merkinnät jne. On kuitenkin huomioitava, että yhdellä riskinarvioinnilla ei työpaikka tule turvallisesti vaan työturvallisuutta täytyy miettiä koko ajan. Tie kohti hyvää työturvallisuutta on järkevää rakentaa pienten askelten kautta. (Jouttimäki & Purola 2002, 3; Saari 2003, 127.)

#### 4.1 Työergonomia tuki- ja liikuntaelimistöstä huolehtimisen apuvälineenä

Riskinarviointiin olisi hyvä sisällyttää kartoitus fyysiselle kuormitukselle altistumisesta. Tavoitteena on selvittää, onko työssä tekijöitä, jotka lisäävät liikuntaelinsairauksien riskiä. Liikuntaelimistölle haitalliset fyysiset kuormitustekijät voidaan luokitella viiteen ryhmään: taakkojen käsittely, asentokuormitus, staattinen kuormitus, toistotyö, jossa lyhyet, samankaltaiset työvaiheet toistuvat yhä uudelleen tai yksitoikkoinen työ sekä tärinä. Useimmiten nämä tekijät esiintyvät samanaikaisesti erilaisina yhdistelminä, ja jokseenkin kaikissa työtehtävissä altistutaan joillekin näistä tekijöistä. (Riihimäki 2003, 95.) Työkuormitusta pyritään säätelemään ergonomian keinoin kehittämällä työtä ja työoloja sekä vaikuttamalla työntekijän yksilöllisiin ominaisuuksiin (Louhevaara & Smolander 1997, 20; Rauramo 2004, 95).

Työn ruumiillisella kuormituksella tarkoitetaan liikuntaelimistöön sekä verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Työn ruumiillisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. (Rauramo 2004, 96.) Kuormittavuus voidaan luokitella työn dynaamisuuden ja staattisuuden, aktiivisen lihassmassan koon ja elimistön kuormittumista kuvaavien vasteiden perusteella. Dynaa-

misessa lihastyössä lihas vuoroin supistuu ja rentoutuu. Rentoutumisen aikana lihakseen tulee uutta verta ja sen mukana happea ja ravintoaineita. Näin ollen raskas dynaaminen työ, jossa työtä tehdään suurilla lihasryhmillä, kuormittaa erityisesti verenkiertoelimistöä. Taakkoja käsiteltäessä, kuten nostamisen, kantamisen, työntämisen ja vetämisen yhteydessä, toimivat suuret lihasryhmät sekä dynaamisesti että staattisesti. Tällöin työkuormitus kohdistuu sekä verenkiertoelimistöön että liikuntaelimiin. Staattisessa lihastyössä lihas joutuu olemaan jännittyneenä yhtäjaksoisesti pidempään. Tällöin lihaksen sisäinen paine hidastaa verenkiertoa, eikä lihas saa happea ja ravintoaineita riittävästi. Lihastyössä syntyneet aineenvaihdunnan tuotteet kertyvät lihakseen ja lihas väsyä ennenäikaisesti. Paikalliseen liikuntaelinten kuormittumiseen johtavat usein staattinen lihastyö, joka liittyy usein haitalliseen työasentokuormitukseen, ja dynaaminen toistotyö, jolloin pienet lihasryhmät toimivat. (Louhevaara & Smolander 1997, 20; Rauramo 2004, 98.)

Työntekijän kuormittumisen aste riippuu olennaisesti toimivien lihasten määrästä, supistumistavasta, lihassupistusten voimakkuudesta, toistuvuudesta ja kestosta sekä työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista. Jos työkuormitus vastaa työntekijän toimintakykyä, sopeutuu hänen elimistönsä kuormitukseen. Vastaavasti jos lihaskuormitus on liian suuri, työntekijä väsyä. (Louhevaara & Smolander 1997, 21-22; Rauramo 2004, 96.) Tällöin toimintakyky, työn tuottavuus ja epäilemättä myös työn laatu laskevat. Fyysisen ylikuormituksen ehkäisytoimet voidaan kohdistaa työn ergonomiaan ja työntekijän ominaisuuksiin. Ergonomialla kehitetään työympäristöä, työvälineitä, työmenetelmiä ja työn järjestelyjä. Tavoitteena on vähentää työn fyysisestä kuormituksesta staattisen lihastyön ja toistotyön määrä mahdollisimman pieneksi. Oikeilla nostosuorituksilla, hyvin rakennetuilla työpisteillä ja vähentämällä yksitoikkoista suoritusta, saadaan työntekijät viihtymään paremmin töissä, jolloin he jaksavat liikkua vielä vapaa-ajallaankin. (Louhevaara & Smolander 1997, 21-22.)

Ergonomisilta ominaisuuksiltaan laadukkaista kalusteista ja apuvälineistä ei ole juurikaan hyötyä, jos ei niiden säätömahdollisuuksia osata tai viitsitä käyttää. Työkiireiden ansiosta monikaan tietokoneen käyttäjä ei huomaa kiinnittää huomiota esimerkiksi työasentoonsa, työskentelytapansa tai tauotukseen. Vasta kivun, säryn, puutumisen tai vä-

symyksen ilmaantuessa havahdutaan asian suhteen. Ensimmäinen ratkaisu on hakea apua työterveyshuollosta, joka määrää työntekijän fysioterapeutille. Työfysioterapeutti tai työterveyshoitaja tarkastaa työpisteen ergonomiaa ja selvittelee työ- ja elämäntapoja, auttaa ja ohjaa sekä opettaa oikeita työ- ja taukoliikkeitä. (Rauramo 2004, 96-97.)

Työnantajien tulisi selvittää loukkaantumisista ja sairauspoissaoloista kertyvät kustannukset, joka toivottavasti motivoisi heitä hoitamaan työergonomia-asiat kuntoon. Pelkkä loukkaantumisten väheneminen ei riittävästi työnantajia motivoi. (Oxenburgh 2000, 182.)

Raskaan ruumiillisen työn vähennyttyä ja yksipuolisten istuma- ja seisomatöiden lisääntyttyä, täytyy työntekijän huolehtia tarpeellisesta liikkumisesta työpaikalla ja harrastaa elpymisliikuntaa. Elpymisliikunnan tarkoituksena on tasapainottaa työkuormitusta, tehostaa palautumista ja ylläpitää henkistä vireyttä. Elpymisliikuntaa voivat olla esimerkiksi työn lomassa tehtävät taukoliikkeet sekä varsinaisten taukojen aikana tapahtuva taukoliikunta. (Rauramo 2004, 104–105.)

#### 4.2 Työturvallisuus ja -hygienia

Turvallinen ja terveellinen työympäristö mahdollistaa omalta osaltaan täysipainoisen ja laadukkaan työnteon. Hyvä työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. Hyvässä työympäristössä työntekijät voivat keskittyä pelkästään työntekoon, joten ympäristöön panostaminen kannattaa. (Rauramo 2004, 114; Riala 2003, 14.) Työnantajan yleinen velvoite on huolehtia tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tällöin on otettava huomioon työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuden lähtökohtana onkin, että työnantajan tulee olla tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan sekä fyysisistä että henkisistä haitta- ja vaaratekijöistä. (Työturvallisuuslaki 2002, 9.) Työnantajan tehtävänä on hankkia työssä tarvittavat suojaimet ja luoda turvallisuusjärjestelmät, mutta loppujen lopuksi vastuu niiden käyttämisestä jää työntekijälle. (Jouttimäki & Purola 2002, 3-4; Työturvallisuuslaki 2002, 9.) Turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä on huomioitava melu- ja

tärinätasot, lämpöolot, valaistus, ilmastointi, säteily, kemialliset ja biologiset tekijät sekä kosteusvaurioiden aiheuttamat työympäristöongelmat (Rauramo 2004, 114–118; Työturvallisuuslaki 2002, 10).

#### 4.2.1 Melu ja tärinä

Melua esiintyy tiede- ja taideainepohjaisessa työssä (tähän kategoriaan kuuluu myös opetustyö) joka toisella työntekijällä (Työ ja terveys – haastattelututkimus 2003, taulukko 41). Melu on ääntä, joka koetaan häiritsevänä tai epämieluisana. Kuten työ ja terveys -haastattelututkimuksestakin käy ilmi, on melu yleisimpiä työympäristöhaittoja. Päivittäinen melualtistus ei kuitenkaan saa ylittää 85 desibeliä. (Rauramo 2004, 115.) Melua on perinteisesti esiintynyt teollisuudessa, mutta 1990-luvun uusia melualoja ovat opetustoimi ja lasten päivähoito. Tärkeintä on vähentää melua teknisin keinoin ja erilaisilla kuulosuojaimilla. (Antti-Poika 2003, 55.)

Tärinän haitallisuuteen vaikuttavat tärinän taajuus, voimakkuus, kesto, työn tauotus, työmenetelmät ja työtavat. Tärinä kohdistuu yleensä työssä joko käsiin tai koko kehoon. (Antti-Poika 2003, 60; Rauramo 2004, 115.) Työ ja terveys – haastattelututkimuksen (2003, taulukko 43) mukaan opettajan työssä tärinää esiintyy yleensä todella harvoin (7,6 %:lla työssä kävijöistä).

#### 4.2.2 Lämpöolot, ilmastointi ja valaistus

Lämpötila, kosteus, liike ja pintojen säteilylämpö vaikuttavat ihmisen kokemiin lämpöoloihin. Lämpöviihtyvyyteen vaikuttavat luonnollisesti myös ihmisen toiminta ja puukeutuminen. (Rauramo 2004, 117.)

TAULUKKO 1. Työhuoneiden lämpötilasuositukset. (Rauramo 2004, 117.)

Kevyt istumatyö	21 – 25 °C	Keskiraskas työ	17 – 21 °C
Kevyt työ	19 – 23 °C	Raskas työ	12 – 17 °C

Hyvän sisäilman tunnuspiirteitä ovat sopiva huonelämpötila sekä ilman kosteus, puhtaus ja raikkaus. Ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen, jolloin se takaa työpaikalle riittävän määrän kelvollista hengitysilmaa. Terveyshaittoja aiheuttavat useimmiten tupakointi ja pöly. Huonosta sisäilmasta johtuvia terveyshaittoja ovat useimmiten hengitysteiden, silmien ja ihon ärsytys, hengitystieinfektiot, päänsärky ja väsymys. (Rauramo 2004, 117.) Noin 40 % tiede- ja taidepohjaisessa työssä olevista kärsii vedosta tai kylmyydestä. Liiallisesta kuumuudesta kärsii puolestaan joka kolmannessa tähän sektoriin kuuluvista työntekijöistä. (Työ ja terveys – haastattelututkimus 2003, taulukko 50–51.) Savolaisen, Taskisen, Laippalan ja Huhtalan (1998, 211.) mukaan 46 % opettajista työskentelee huonosti ilmastoiduissa tiloissa.

Hyvä valaistus vähentää tapaturmavaaraa sekä haitallista kuormittumista. Se on myös yksi tärkeä asia työviihtyvyydessä. Työpaikalla tarvitaan työn edellyttämä ja työntekijöiden edellytysten mukainen riittävän tehokas valaistus ja mahdollisuuksien mukaan työtiloihin pitäisi päästä myös luonnonvaloa. Valaistuksessa on huomioitava heijastukset ja häikäisy, joita tulisi välttää. Erityishuomion tulee saada ikääntyvät työntekijät, sillä 45-vuotiaan valontarve on jopa yli kuusinkertainen verrattuna kolmekymmppiseen. (Rauramo 2004, 116.) Tiede- ja taidepohjaisessa työssä riittämätöntä valaistusta tai häikäisyä esiintyy joka viidennellä työntekijällä. (Työ ja terveys – haastattelututkimus 2003, taulukko 52.) Heikossa valaistuksessa työskentelee viidesosa opettajista ja 38 % opettajista työskentelee kohtalaisessa valaistuksessa. (Savolainen, Taskinen, Laippala & Huhtala 1998, 211.)

#### 4.2.3 Säteily

Säteilyt jaetaan ionisoivaan ja ionisoimattomaan säteilyyn. Ionisoivaa säteilyä ovat röntgen-, gamma- ja radonsäteily ja ionisoimatonta säteilyä ovat ultravioletti-, laser-, infrapunasäteily sekä radiotaajuiset ja pientaajuiset sähkömagneettiset kentät. Työnantajan on hyvä muistaa, että säteilyn vaarojen hallinta on asiantuntijatyötä ja koneiden valmistajan tulee huolehtia suojauksesta. (Rauramo 2004, 116.) Lisäksi on syytä kiin-



nittää huomiota työhygieenisiin toimenpiteisiin ja turvallisuusohjeiden noudattamiseen. (Antti-Poika 2003, 59.)

#### 4.2.4 Kemialliset tekijät

Useimmissa työpaikoissa käytetään lukuisia erilaisia kemikaaleja ja lisäksi työprosesseissa vapautuu monenlaisia haitallisia aineita. Kaikki kemialliset tekijät eivät ole vaarallisia, mutta niillä saattaa silti olla haitallisia ominaisuuksia, jotka on hyvä ottaa huomioon niitä käytettäessä. Kemikaali voi olla vaarallinen sekä terveydelle että ympäristölle ja turvallinen käyttö edellyttääkin, että käytettävät kemikaalit on luetteloitu ja että niiden ominaisuuksista ja käyttöturvallisuudesta on omaksuttu tarpeellinen tieto. Kemikaalipakkauksien etiketeistä löytyy kaikki tarpeellinen tieto aineen vaarallisuudesta. Työpaikalla onkin huolehdittava, että etiketit ovat näkyvissä, vaikka aine olisi siirretty eri astiaan. (Antti-Poika & Rantanen 2003, 62–67; Rauramo 2004, 118.)

#### 4.2.5 Biologiset tekijät

Bakteerien ja homeiden vapauttamat itiöt sekä muut biologisesti aktiiviset aineet aiheuttavat biologisia vaaroja. Yleisimmät seuraukset homeista ovat homepölykeuhkosairaus ja astma tai nuha. Lisäksi on olemassa vielä tuberkuloosibasilleja ja viruksia, bakteereja, sieniä, alkueläimiä sekä halkiomatoja. Historiallisesti tunnetuin työperäisten sairauksien mikrobiologinen aiheuttaja on tuberkuloosibasilli, joka on aiheuttanut infektioita sairaanhoitohenkilökunnalle, erityisesti patologeille (Antti-Poika 2003, 75). Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan välttää haitallisen biologisen tekijän käyttöä ja korvata se vaarattomalla tai terveydelle vähemmän vaarallisella tekijällä. (Rauramo 2004, 118–119.)

#### 4.2.6 Kosteusvaurioiden aiheuttamat työympäristöongelmat

Tunkkaisesta ilmasta kärsii noin 40 % tiede- ja taidepohjaista työtä tekevistä. Noin 25 % kyseisestä ryhmästä kärsivät työpaikallaan epämiellyttävästä hajusta ja noin 12 % tunnistaa sen homeen tai maakellarin hajuksi. (Työ ja terveys – haastattelututkimus 2003, taulukot 54–56.) Puolella opettajista sisäilman laatu on heikkoa, joko hajujen tai pölyn vuoksi. (Savolainen, Taskinen, Laippala & Huhtala 1998, 211.) Tunkkainen ilma ja epämääräinen haju ovat mahdollisista kosteusvaurioista johtuvia seurauksia. Kosteusvauriorakennuksessa altistuneilla on todettu tavanomaista enemmän hengitystieinfektioita, limakalvojen ja ihon ärsytysoireita sekä allergioita. Yleensä sairastuminen vaatii, että kosteudesta aiheutuville mikrobeille on altistuttu pitkään. (Rauramo 2004, 119–120.)

Kosteusvauriota tai mahdollisia home-esiintymiä ei voi paljaalla silmällä erottaa, joten on syytä pyytää asiantuntija mittaamaan kosteuspitoisuudet. Työterveyshuollon yksi tehtävä on selvittää työntekijöiden oireilujen syyt ja lopettaa altistuminen välittömästi homeille, jos sellaista löydetään. Työntekijöiden oireita voidaan kartoittaa lyhyellä kyselylomakkeella (Antti-Poika 2003, 80). Vastuu työpaikan kosteusvaurion toteamisesta ja korjauksesta voidaan työpaikalla jakaa työpaikan esimiehen, kiinteistö vastaavien, yksittäisen työntekijän sekä työterveyshuollon kesken. (Rauramo 2004, 120.)

## 5 TYÖYHTEISÖ JA ORGANISAATIO

Työpaikan ilmapiirillä on ratkaiseva merkitys työntekijän jaksamisessa (Korppoo 2003, 148–149; Troman 2000, 349; Vartia & Lahtinen 1995, 395). Yleensä sairaat ja väsyneet ihmiset ovat motivoituneita jatkamaan töitä, jos ilmapiiri on salliva, hyväksyvä ja rakentava. Tämän takia jokaisen työntekijän tulisi saada olla työpaikallaan oma itsensä. On olemassa tiettyjä perussääntöjä, joihin jokaisen työntekijän on sopeuduttava, kuten työaika, siisteys, puhetyyli ja asiakkaiden kohtaaminen, mutta näiden ohella oman yksilöllisyyden säilyttäminen on olennaista. Oman ja toisten jaksamisen kannalta on tärkeää, että jokainen hyväksyy omat puutteensa, mutta myös toisten rajallisuuden eikä näin ollen odota täydellisyyttä keneltäkään. (Korppoo 2003, 148–149.)

Ryhmään kuuluva ihminen voi vapaammin jakaa ajatuksiaan ja tunteitaan, ja tätä kautta hänen oma turvallisuudentunteensa kasvaa. Ryhmästä ulos joutuminen koetaan hylkäämiseinä, joka on vakava uhka ihmisen minuudelle. Turvallisuuden tunteen horjuminen vaikuttaa jaksamiseen ja tällöin pienestäkin vaivasta voi tulla ylitsepääsemätön. Myös työmotivaatio on yksi jaksamisen perusta. Työyhteisön toimintakulttuuri ja johtaminen antavat suunnan sille, miten työn hankaluuksiin suhtaudutaan. Hankaluudet voidaan nähdä joko haasteina tai jatkuvan valituksen ja turhautumisen lähteinä. Työmotivaation perusta on ihmisen halu onnistua omassa työssään. Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus puitteiden puolesta suoriutua työstään ja saada näin onnistumisen kokemuksia. (Korppoo 2003, 149–150; Vartia & Lahtinen 1996, 395–396.)

Opettajien työssä hyvinvointi oli sitä parempi, mitä enemmän he kokivat saavansa kannustusta ja tukea ja mitä paremmat olivat työjärjestelyt. Työjärjestelyissä oltiin tyytymättömmimpiä ryhmäkokoihin, henkilöstön poissaoloihin varautumiseen ja työajan riittämättömyyteen työtehtävistä suoriutumiseen. Tutkimukseen osallistuneet opettajat arvioivat työolojen osa-alueista parhaimmaksi ilmapiirin ja yhteistyön ja heikoimmaksi fyysisen työympäristön. Runtas neljännes vastanneista katsoi, ettei työyhteisössä esiintulleista ongelmista keskustella tarpeeksi avoimesti. (Savolainen, Taskinen, Laippala & Huhtala 1998, 210–212.)

Työyhteisöllisiin ongelmiin on kiinnitettävä huomiota riittävän varhaisessa vaiheessa, sillä pahasti tulehtuneet ihmissuhteet saattavat aiheuttaa hyvinkin vakavia sairauksia ja kärsimyksiä yksilöille. Taakan kasvaessa liian suureksi on loppuun palamisen vaara aina olemassa. Muuttuvan yhteiskunnan ja sen mukanaan tuomien paineiden voittamisessa tarvitaan yhteistyötä työntekijöiden, heidän esimiehien, työsuojeluorganisaatioiden sekä työterveyshuollon välillä. Hyvä työyhteisö on sekä henkilöstön että koko yrityksenkin parhaaksi. (Rauramo 2004, 132.)

### 5.1 Toimintatavat työyhteisössä

Yksi tärkeä tekijä työntekijöiden jaksamisen tukemisessa on heidän tieto yrityksen todellisesta tilanteesta ja tavoitteista. (Heiske 1997, 114; Korppoo 2003, 149.) Työ ja terveys – haastattelututkimuksen (2003, taulukko 107) mukaan Suomessa tieto kulkee hyvin suurimmassa osassa yrityksissä. Tiede- ja taidepohjaista työtä tekevien työntekijöiden mielestä tiedonkulku on melko riittävää tai täysin riittävää (n.78 %). Johdon tulisi-kin kertoa työntekijöilleen rehellisesti yrityksen sen hetkisen tilanteen pitämällä säännöllisin väliajoin palavereita (Heiske 1997, 114; Korppoo 2003, 149). Tiedon ulkopuolelle jättäminen synnyttää turhautumista ja välinpitämättömyyttä, sillä työntekijä kokee sen arvostuksen puutteena. Turhautunut ihminen ei näe ponnistelujaan tärkeinä kenenkään kannalta, ja tämä saattaa käynnistää syrjäytymiskehityksen, joka voi johtaa työpaikan vaihtamiseen tai työkyvyn heikkenemiseen. Tiedon merkitys korostuu muutoksissa, joissa ihmisillä helposti katoaa realistinen kuva tilanteesta ja tavoitteista. (Korppoo 2003, 149.)

Terveessä työyhteisössä voidaan asioista keskustella niiden oikeilla nimillä. Kiertelyllä ja kaartelulla yritetään yleensä salata asioita tai kertoa faktoja ikäviä asioita kaunistellen. Jos työyhteisö on ahdistunut, siellä helposti tulkitaan mitä tahansa puheita jokseenkin negatiivisesti. Huonosta keskustelusta jää helposti asianomaiselle ikävä tunne, joka hankaloittaa myöhempää kanssakäymistä. Myös ääneen sanomista kaipaavat asiat, jotka toistuvasti jäävät sanomatta, vaikeuttavat myöhempää kontaktia. Onkin selvää, että

loppuunpalamisriskin tiedetään olevan suurempaa yhteisöissä, joissa asioita ei kyetä käsittelemään suoraan. Vastaavasti työntekijät jaksavat työssään paremmin, jos he kykenevät tarttumaan suoraan tärkeisiin asioihin. (Heiske 1997, 97–103.) Suomessa tiede- ja taidepohjaista työtä tekevistä n.77 % kokevat, että töissä puhutaan tarpeeksi työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. (Työ- ja terveys – haastattelututkimus 2003, taulukko 108.)

Opettajien työyhteisöön kuuluvat työkaverit ja oppilaat. Troman (2000, 340) mukaan liialliset työpaineet aiheuttavat vihamielisyyttä opettajan ja oppilaan väliseen suhteeseen. Tähän johtaa yleensä myös negatiivinen ilmasto työntekijöiden välillä ja tunne, että kaikki saavat taistella omien ongelmiansa kanssa yksin. Tutkimuksen mukaan opettajat pitivät tärkeänä sitä, että kollegoiden välillä vallitsi luottava suhde, jolloin kollegat antavat toisilleen ammatillista tukea. (Troman 2000, 340–342.)

Arvot ovat ympäristöstä opittuja yleisiä, pysyviä ja tavoitteita ohjaavia valintataipumuksia, jotka vaihtelevat kulttuureittain ja muuttuvat samassa kulttuurissa historiallisesti (Ojala & Uutela 1993, 33; Rauramo 2004, 139). Erilaisilla ryhmillä ja yhteisöillä voi olla hyvinkin erilaisia arvoja liittyen hyvään elämään ja yhteiskuntaan. Arvojärjestelmien muutokset aiheuttavat ristiriitoja ja jännitteitä sukupolvien välille. Työhyvinvoinnin ja työelämän kehittämisen keskeinen haaste onkin se miten ikääntyvät työntekijät ja nuoret saadaan sitoutumaan yhteisiin arvoihin ja työskentelemään yhdessä niin, että kokemus ja innovatiivisuus yhdistyvät. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on, että jokainen yksilö voi aidosti sitoutua oman työyhteisönsä ja organisaationsa arvoihin ja arvot ovat näkyvä osa jokapäiväistä työtä, toimintaa ja ihmisten keskinäistä vuorovaikutusta. (Rauramo 2004, 139; Suvanto 2002, 47–50.)

Ongelmana yrityksillä on usein se, että arvot laaditaan organisaatioiden johtavissa elimissä ja sitten ne yritetään koulutuksen ja johtamisen avulla siirtää koko henkilöstöön. Tämä on vastoin arvojen perusolemusta. Arvot eivät ole todellisia, jos organisaatiojohto on ne julistanut, eivätkä ne käytännössä ohjaa työpaikan johtamista, työn järjestelyjä, työn kulkua ja työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta. (Rauramo 2004, 139–140; Suvanto & Jokinen 2002, 53–54.)

## 5.2 Johtaminen

Esimiestyö on perusta hyvän työilmapiirin muodostumiselle (Jouttimäki & Purola 2002, 4). Johdon tehtävä on luoda puitteet, määrittellä realistiset tavoitteet ja sopia toimintatavoista yhdessä työntekijöiden kanssa. Johtajan on oltavakin paitsi pätevä ja ammattitaitoinen, myös johtamis- ja ihmissuhdetaitoinen (Elo 1995, 383; Heiske 1997, 174–175; Lönnqvist 2003, 9; Rauramo 2004, 131). Esimiehen tapa toimia heijastuu koko yksikköön ja parhaimmillaan se vahvistaa yhteisön voimavaroja sekä työntekijöiden jaksamista. Tämän vuoksi onkin ensisijaisen tärkeää, että johtaja itse ymmärtää ja auttaa myös muita ymmärtämään, mitä varten yhteinen työtehtävä on olemassa (Lönnqvist 2003, 9).

Esimiehen tulee osata johtaa yksilöitä ja ryhmiä, mutta myös nuoria ja vanhoja työntekijöitä. Esimiehen tulisikin pitää huolta, että työpaikalla on sellainen työpaikkakulttuuri, jossa jokainen työntekijä – ikään katsomatta – voi kokea olevansa arvokas. (Ilmarinen, Lähteenmäki & HUUHTANEN 2003, 137.) Menestyksen avain piilee tavoitteiden, toimintaympäristön, voimavarojen ja yhteistyön mahdollisuuksien kokonaisvaltaisessa ymmärtämisessä ja hyödyntämisessä (Lönnqvist 2003, 9). Taitava esimies tuntee myös ryhmän toiminnan peruslinalaisuudet ja osaa toimia ne huomioon ottaen. Esimiestyön arvostamisen tulisikin näkyä organisaatiossa ajan antamisena esimiestyölle, ei esimiesten repimisenä mukaan kaikkiin mahdollisiin hankkeisiin. (Heiske 1997, 178–179; Korppoo 2003, 150–151.)

Yksi tärkeimpiä esimiestaitoja on kyetä kuuntelemaan työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita ja toiveita (Heiske 1997, 178–179; Korppoo 2003, 150–151.) Ihmisten käyttäytymisen ja sitä ohjaavien ajatusten ja tunteiden ymmärtäminen on johtamisessa sitä tärkeämpää, mitä enemmän organisaation voimanlähteenä ovat henkilöstön voimavarat, erityisesti heidän asiantuntijuutensa. Maailmanlaajuisesti katsottuna ihmiset tekevät edelleen pääosin yksinkertaista fyysistä työtä. Kun ihmisen toimintakyky heikkenee, hänen arvonsa vähenee, hänet voidaan hylätä ja korvata kokonaan toisella. Hyvinvoinnin kaikutumisen uhka johtaa usein priorisointiin, jossa vaadimme itseltämme ja muilta kohtuuttomuuksia. Kovat ja pehmeät arvot tasapainottuvat vaikeina aikoina helposti edel-

listen hyväksi. Viisas esimies ymmärtää ja huomioi myös työpaineiden mahdolliset vaikutukset yksityiselämään jättäen lopullisen vastuun sopeutumisesta kuitenkin jokaiselle yksilölle. (Lönnqvist 2003, 34.)

Valta, vastuu ja hierarkiat ovat hieman saaneet antaa tilaa erilaisille tiimeille ja prosessimuotoisille hankkeille. Monet organisaatiot ovatkin kehittyneet suuntaan, jossa johtajuutta on mahdollista kehittää vapaasti ja laajasti. Sen sijaan oma vastuunotto ja johtajuus ovat kaikilla tasoilla lisääntyneet, koska hierarkiat ja tiukka tottelevaisuuskulttuuri on vähentynyt. Johtajuus on kuitenkin aina yhteistoimintaa ja siihen liittyvien sopimusten noudattamista. (Lönnqvist 2003, 53–54; Rauramo 2004, 132.) Opettajat arvostavat johtajassa sitä, että johtajaopettajat ovat kannustavia ja rohkaisevia. Opettajat kokivat joskus, että tukea opettajien ammattiin ei johtajaopettajilta tullut. Lisäksi opettajat kokivat, että ilman johtajaopettajan tukea, ei voi työskennellä. (Troman 2000, 342.)

Heiskeen (1997, 179) ja Lönnqvistin (2003, 34) mukaan hyvä johtajuus ei ole ensisijaisesti määräilyä, kontrolloimista tai virheiden etsintää, kuten joskus näytetään ajateltavan. Kaikesta kontrollista ei voi luopua, jos yhteisössä on huono työmoraaali, mutta on järkevää pyrkiä sisäistetyn moraalin suuntaan. Vaikka hierarkia on vähentynyt ja jokainen työntekijä saa ottaa enemmän vastuuta omasta työstään, ei se silti poista kaikkia ihmissuhdekonflikteja. Esimies – alaissuhde on kahden aikuisen vuorovaikutussuhde, jossa molemmilla on oma merkittävä roolinsa. Jos ei uskalleta ottaa kantaa, johtajuuskaan ei pääse kehittymään. (Rauramo 2004, 132–133.) Hyviä johtajan ominaisuuksia ovat ainakin toimialan tuntemus, laaja ja vakaa ihmissuhdeverkosto, aiemmat saavutukset, hyvä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot, organisointikyky, kyky arvostaa ja osoittaa arvostusta, paineensietokyky, energisuus ja innostus sekä perusluottamus ja optimismi. (Lönnqvist 2003, 87–89; Rauramo 2004, 133.)

### 5.3 Työmotivaatio

Motivaatio tarkoittaa, miksi joku toimii tietyllä tavalla. Motivaatio on monimutkainen ja dynaaminen prosessi, jossa yhdistyvät ihmisen persoonallisuus, tunteenomaiset ja

järkiperäiset tekijät sekä sosiaalinen ympäristö. Nykyisin motivaatiolla kuvataan lähinnä toiminnan ärsykettä, joka saa ihmiset tavoittelemaan joko omia, ryhmänsä tai yhteisönsä tavoitteita. Tällaiset vaikuttimet, toiminnan ärsykkeet, vaikuttavat käyttäytymiseemme, kun osallistumme tavoitteelliseen toimintaan, jossa meitä arvioidaan ulkopuolelta tai jossa yritämme saavuttaa jonkun standardin tai normin. Tällaisia tilanteita ovat työpaikalla omaan työhön liittyvät tehtävät. Perusoletuksena on, että ihminen on itse vastuussa toimintansa tuloksesta, ja että tehtävä koetaan enemmän tai vähemmän haasteellisina. Tällainen tehtävä käynnistää motivaatioprosessin, jonka lopputuloksena on hyviä tai huonoja suorituksia työtehtävissä. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 14.)

Motivaatiolla on kolme erilaista tehtävää ihmisen käyttäytymisen suhteen. Ensinnäkin motivaatio toimii käyttäytymisen energian lähteenä. Se saa meidät toimimaan tietyllä tavalla. Toiseksi motivaatio suuntaa käyttäytymistämme. Mikäli pyrimme saavuttamaan jonkin tavoitteen, motivaatio ohjaa käyttäytymistämme sen suuntaan. Kolmanneksi motivaatio säätelee käyttäytymistämme. Tämä tarkoittaa, että motivaatioprosessin myötä arvioimme omaa pätevyyttämme kussakin tilanteessa ja myös kyseisen toimintaympäristön ja yksittäisen tilanteen merkitystä itsellemme. Motivaatio vaikuttaa toiminnan intensiteettiin, pysyvyyteen, tehtävien valintaan sekä itse suorituksen laatuun. Työympäristössä tämä tarkoittaa sitä, että motivoitunut työntekijä yrittää muita enemmän, sitoutuu toimintaan ja työyhteisöön, keskittyy paremmin ja suoriutuu tehtävistä muita paremmin. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 14–15.)

#### 5.4 Vuorovaikutus

Työpaikalla työntekijät ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tämän vuoksi onkin tärkeää panostaa vuorovaikutustaitoihin (Katajainen ym. 2003, 180–181; Ojala & Uutela 1993, 83). Meillä on taipumus katsoa maailmaa omasta näkökulmastamme, eli usein ajattelemme olevamme oikeassa ja muiden olevan väärässä. Tämä johtaa mustavalkoiseen joko–tai-ajatteluun, joka vaikeuttaa jokapäiväistä kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa. Jokaisen tulisi nähdä eriävät mielipiteet rikkautena ja ymmärtää, että kysymys ei ole oikeasta eikä väärästä vaan kahdesta erilaisesta tavasta nähdä sama tilanne. Tämän oivaltaminen on arvostavan vuorovaikutuksen keskeisimpiä



asioita. Elämämme tulee helpommaksi, kun meidän ei tarvitse kantaa huolta toisten mielipiteiden oikeellisuudesta tai totuudellisuudesta. Tällöin voimme hyväksyä jokaisen henkilön yksilönä, vaikka he ajattelisivatkin eri tavalla kuin me itse ajattelemme. (Katajainen ym. 2003, 180–181.)

Voidaksemme ymmärtää erilaisia tapahtumia ja asioita teemme aina todellisuudesta oman tulkintamme. Tulkinta on tapahtumasta tehty päätelmä, jota muokkaavat omat kokemuksemme, ennakkoasenteet sekä luontaiset yksilölliset tavat hahmottaa ympäröivää maailmaa. Tämä on varsinkin työmaailmassa ongelmallista, koska työpalaverissa voi jokainen työntekijä saada erilaisen käsityksen asioista oman tulkintansa vuoksi. Jälkeenpäin näitä tulkintoja on vaikea muuttaa, koska niiden kuvitellaan olevan tosia. Unohdamme helposti, että meillä kaikilla on oma tapa hahmottaa ja tulkita asioita. Pahimmillaan tästä seuraa riitoja ja erimielisyyksiä, jotka helposti johtavat mustavalkoiseen minä olen oikeassa ja sinä olet väärässä – ajatteluun. (Katajainen 2003, 182–183.)

#### 5.4.1 Kuuntelun taito

Kuunteleminen on paljon tärkeämpi taito kuin puhumisen taito. Hyvä kuuntelija yrittää ymmärtää puhujan näkökulmasta tämän tarinaa mahdollisimman hyvin ja tarkasti. (Heiske 1997, 145; Kalliopuska 1995, 17.) Hänen ei ole tarkoitus tyrkyttää omia mielipiteitään, vaikka olisikin asioista eri mieltä (Gordon & Burch 1979, 70; Heiske 1997, 145). Tärkeintä on keskittyä ymmärtämään toisen ajatukset mahdollisimman hyvin. Kun ihminen saa pohtia ääneen jotakin ongelmaa hyväksyvän kuulijan läsnä ollessaan, hänen on helpompi työstää jotakin kysymystä kuin yksin ollessaan (Gordon & Burch 1979, 81; Heiske 1997, 145). Kuuntelija voi kysyä avoimia ja lyhyitä kysymyksiä, kuten mitä, milloin, miten, kuka, mutta vain ymmärtääkseen asian, ei tyydyttääkseen omaa uteliaisuuttaan. (Heiske 1997, 145; Katajainen ym. 2003, 185–186.)

#### 5.4.2 Myönteinen palaute

Usein palautteen antaminen työpaikoilla on niukkaa, suomalainen ei vaatimattomuuttaan halua tuoda itseään esille. (Heiske 1997, 132; Kalliopuska 1995, 25.) Masentuneessa työyhteisössä ajatellaan, ettei työpaikalla ole tarpeen olla mukavaa. Todellista

palautetta voi olla monenlaista, mutta puutteellisesti keskusteleavassa työyhteisössä se helposti käsitetään olevan joko moitetta tai kiitosta. (Heiske 1997, 132.) On kuitenkin muistettava, että työntekijät kaipaavat ja tarvitsevat toiminnastaan palautetta (Heiske 1997, 131; Katajainen ym. 2003, 188). Myönteisen palautteen antaminen ei ole vaihtokauppa. Sitä on hyvä viljellä anteliaasti, arvostavalla silmällä katsoen, aina kun siihen tarjoutuu tilaisuus. Myönteinen palaute antaa työntekijälle energiaa ja lisäksi se auttaa synnyttämään vuorovaikutusta. Myönteisen palautteen on kuitenkin oltava rehellistä ja aitoa. Palautteen tulisi olla täsmällistä ja tulla käyttäytymisestä ja tekemisestä, ei persoonasta. (Kalliopuska 1995, 42; Katajainen ym. 2003, 188–189.)

#### 5.4.3 Korjaava palaute

Korjaava palaute on tärkeää antaa tekemisestä ja käyttäytymisestä, aivan kuten myönteinenkin palaute. Palautteen antajan on tärkeää miettiä, että ei anna palautetta omasta tulkinnastaan vaan itse teosta. Tämä sen vuoksi, että tulkintahan voi mennä aina pieleen. Korjaava palaute on aina hyvä antaa kahden kesken ja on hyvä miettiä miten toivotaan työntekijän jatkossa toimivan (Heiske 1997, 142–144; Kalliopuska 1995, 42; Katajainen ym. 2003, 190–191). Näin työntekijällä jää mahdollisuus parantaa suoritustaan, koska häntä ei teoistaan heti tuomita. Palautteen antamisessa olisi hyvä kertoa ensin hyviä asioita sitten korjattavat asiat ja lopuksi vielä hyviä asioita. Palautteen antajan kannattaa miettiä sanansa tarkkaan, varsinkin mutta-sanana käyttöä kannattaa välttää, se on hyvä korvata ja-sanalla. Tällä tavalla on hyvä varmistaa, että myös hyvät asiat jäävät mieleen. (Heiske 1997, 142–144; Katajainen ym. 2003, 190–191.)

## 6 AMMATILLISEN OSAAMISEN EDISTÄMINEN JA YLLÄPITÄMINEN

Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvat jatkuvat muutokset edellyttävät kaikilta yksilöiltä ja organisaatioilta jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista (Rauramo 2004, 149). Muutosvaihe on yleensä sekä haaste että uhka yksittäiselle ihmiselle ja työyhteisölle. Siitä selviytyminen vaatii joustavuutta, uudistumiskykyä, innovatiivisuutta ja usein myös riskinottoa. (Lindström 1999, 96.) Oppiminen ja muutos kulkevatkin aina rinta rinnan. Muutos on syy oppimiseen ja oppiminen on taas tapa toteuttaa muutos. (Rauramo 2004, 149.) Muutos vaatii aina paitsi uutta tietoa myös halukkuutta sen omaksumiseen ja käyttöön eli uuden tiedon oppimista ja soveltamista. (Tuomisto 1997, 15.)

Elinikäisestä oppimisesta ja sen antamista valmiuksista on tullut osa jokaisen ihmisen ja organisaation jokapäiväistä elämää (Rauramo 2004, 149). Elinikäisessä oppimisessa oppimisen painopiste siirtyy oppilaitoksista työ- ja yhteiskuntaelämään. Kyseessä ei ole uusi keksintö, sillä oleellinen osa oppimista on aina tapahtunut työtovereiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa. (Niemelä 1997, 176–177.) Oman osaamisen ylläpitäminen on merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla, joka edistää työn hallintaa, jaksamista sekä hyvinvointia. Työelämässä yleisesti arvostetuiksi nousevat koulutuksen ja työkokemuksen ohessa oppimiskyky, muutosvalmius, yhteistyökyky, sitoutuneisuus ja vastuullisuus (Punnonen 1999, 112–113). Oppimisessa keskeistä on halu oppia. Tämän vuoksi onkin tärkeää pitää huolta siitä, että elinikäinen oppiminen lähtee oppijan omasta motivaatiosta, uteliaisuudesta ja halusta. Yleensä elinikäinen oppiminen ja kyky sitoutua oman osaamisensa kehittämiseen myös lisäävät yksilön kiinnostusta yrityksen tulevaisuudesta sekä oman työnsä ja työympäristönsä kehittamisestä ja työnsä tuloksista. (Rauramo 2004, 149–150.)

Työssä tapahtuvaa oppimista ja oppimisen liittymistä päivittäiseen toimintaan on tärkeää korostaa oppimisen edistämisessä. Eniten uusia asioita opitaan juuri työssä. Ei kuitenkaan riitä, että jokaiselle työntekijälle kerrotaan, miten työssä tapahtuu oppimista

vaan se täytyy organisoida. Alkuun tarvitaan opastajaa ja jatkossa joku, joka on vastuussa ongelmatilanteista. (Rauramo 2004, 149–150)

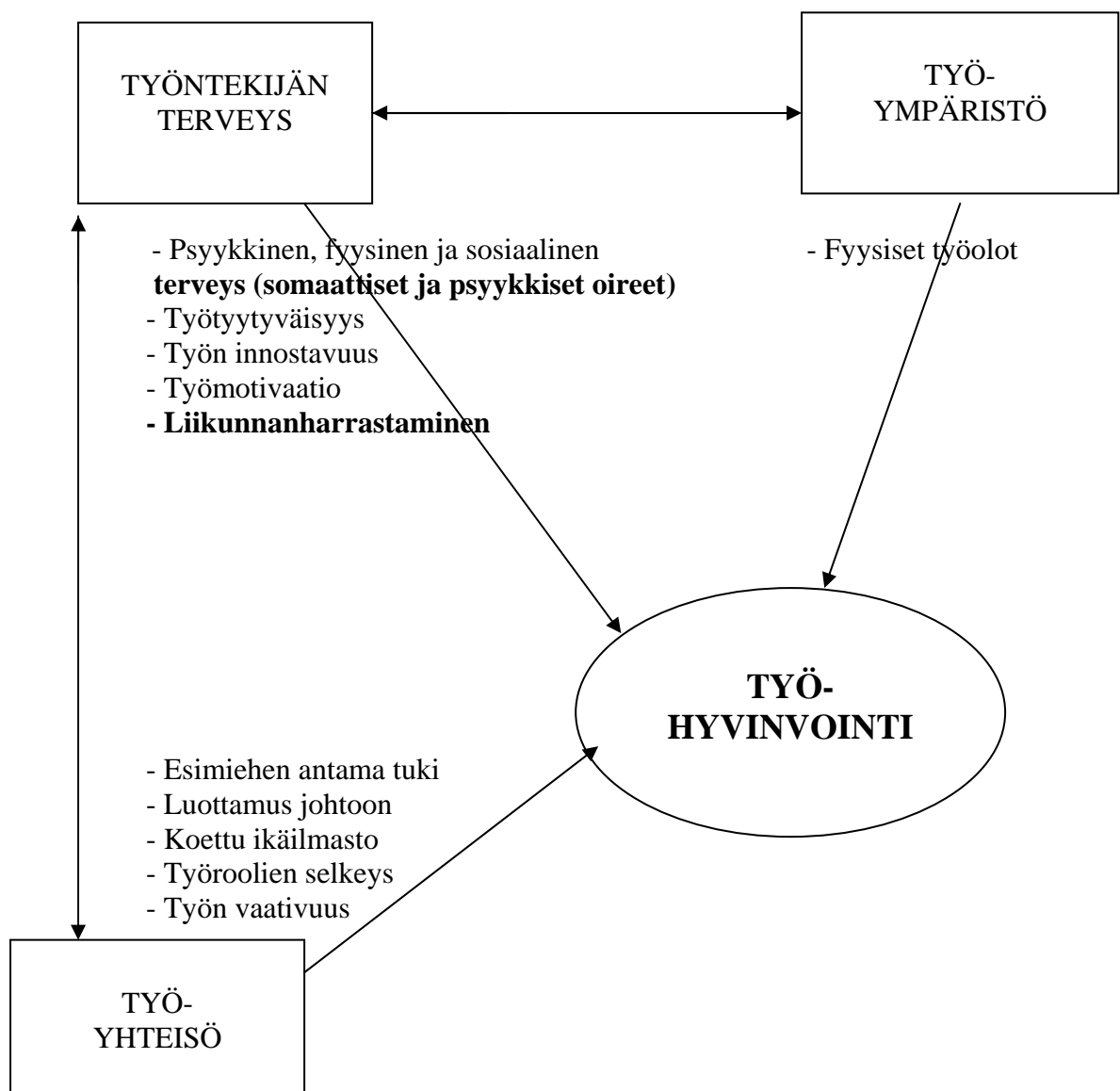
Osaajaksi ei tulla pelkästään koulutuksen avulla, vaan pitkällisen ammatinharjoittamisen kautta. Hiljainen tieto kehittyy pitkällisen harjaantumisen tuloksena ja näkyy taitavana, sujuvana toimintana. (Rauramo 2004, 150.) Koska työelämässä tapahtuvan koulutuksen luonne on muuttumassa, myös työntekijöiden suhde kouluttautumiseen on muuttunut. Yksi tärkeä osa oppimista ja hiljaisen tiedon siirtämistä ovat työntekijöiden työstä käydyt epäviralliset keskustelut. Kyse on vain siitä, kuinka työpaikat osaavat tällaisia tilanteita hyödyntää ja tukea. (Vaherva & Valkeavaara 1997, 203.)

Työyhteisöjen oppimista edistävien tekijöiden selvittäminen on johtanut oppivan organisaation ja elinikäisen oppimisen käsitteisiin. Yhteistä niille on hallittu muutosprosessi, ihmisten aito arvostus ja jatkuvan oppimisen tukeminen. Oppivan organisaation ydin muodostuu visioista ja tavoitteista sekä arvoista ja toimintatavasta. Oppimisprosessin avulla työyhteisö voi saavuttaa tavoitteensa. (Punnonen 1999, 115; Rauramo 2004, 153–154.) Muutosvaiheessa henkinen terveys ja elämänhallinta tulevat entistä tärkeimmäksi ja uusiutumiskyky on ihmisen terveyden säilymisen edellytys. (Lindström 1999, 100.)

Työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden kannalta on myös tärkeää, että työntekijä oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään, työympäristöään, työtapaansa sekä hallitsee työssä tarvittavien koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden käytön. Työssä oppimiseen liittyy luonnollisesti kaiken aikaisemman opitun tietotaidon hyödyntämismahdollisuus ja sen liittäminen organisaation olemassa olevaan osaamispäähän mielekkäällä tavalla. Organisaation järjestämällä koulutuksella voidaan sitten täydentää tätä osaamista. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta on hyvä, jos työssä oppiminen tukee myös yksilön kokonaisvaltaista kehitystä ja elämän tasapainoa. (Rauramo 2004, 159–160.)

## 7 TUTKIMUKSEN TOUREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijän terveyden, työympäristön ja työyhteisön vaikutuksia opettajien työhyvinvointiin. Lisäksi tutkittiin mitkä tekijät eniten vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin. Työntekijän terveyteen liittyvistä asioista päälimmäiseksi nostettiin liikunnanharrastaminen sekä somaattiset ja psyykkiset oireet, joiden yhteyttä tutkittiin muihin työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin.



KUVIO 1 Tutkimuksen viitekehys.

## 8 TUTKIMUSONGELMAT

Tämän Pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää Karhukuntien perusasteen koulujen opettajien työhyvinvointia. Kyselylomakkeilla kartoitettiin työntekijän terveyteen liittyviä tekijöitä, joita tässä tutkimuksessa selvitettiin liikunnan määrällä, liikunnan vaikutuksilla työhyvinvointiin liittyviin asioihin, työn innostavuudella, sisäisellä työmotivaatiolla, työtyytyväisyydellä ja lisäksi selvitettiin millaisia somaattisia ja psyykkisiä oireita opettajilla on. Työyhteisöstä selvitettiin työn vaativuuden sekä työroolien selkeyttä, esimiehen antamaa tukea, työntekijöiden luottamusta johtoon sekä opettajien kokemaa ikäilmasto. Fyysistä työympäristöä selvitettiin myös kyselylomakkeessa tutkimalla työoloja. Tutkimusongelmat jaettiin kuvaileviin ja selittäviin tutkimusongelmiin viitekehyksen mukaisesti:

### 1. Työntekijä ja hänen terveys

*\* kuvailevat tutkimusongelmat:*

- Kuinka paljon opettajat harrastavat liikuntaa?
- Millainen on opettajien koettu työkyky nyt ja tulevaisuudessa?
- Millaisia somaattisia ja psyykkisiä oireita opettajilla on?
- Millainen on opettajien sisäinen työmotivaatio?
- Millaiseksi opettajat kokevat perheen ja työn yhteensovittamisen?
- Millaiseksi opettajat kokevat työn innostavuuden?
- Missä määrin opettajat kokevat olevansa tyytyväisiä työhönsä?
- Kuinka paljon opettajat ovat sairauden takia poissa töistä?

*\* selittävät tutkimusongelmat:*

- Mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin liikunnanharrastamisella on yhteyttä?
  - o Millä tavalla nais- ja miesopettajien liikunnanharrastamisen määrät eroavat toisistaan?
- Mitkä tekijät (työn innostavuus, liikuntaharrastaminen, työn vaativuus, esimiehen antama tuki, luottamus johtoon, sisäinen työmotivaatio, ikäilmasto,

somaattiset ja psyykkiset oireet, työtyytyväisyys ja fyysinen työympäristö) ennustavat parhaiten työkykyä?

- Millä työhyvinvointiin liittyvillä asioilla on yhteyttä somaattisiin ja psyykkisiin oireisiin?
  - a. Eroavatko somaattiset ja psyykkiset oireet mies- ja naisopettajilla?
- Mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin sisäisellä työmotivaatiolla todetaan olevan yhteyttä?
  - a. Millä tavalla nais- ja miesopettajien sisäinen työmotivaatio eroavat toisistaan
- Millä tavalla nais- ja miesopettajien työtyytyväisyys eroaa toisistaan?

## 2. Työyhteisö

\* *kuvailevat tutkimusongelmat:*

- Millaiseksi opettajat kokevat esimiehen antaman tuen?
- Missä määrin opettajat luottavat johtoon?
- Millaiseksi opettajat kokevat työroolien selkeyden?
- Millaiseksi opettajat kokevat työn vaativuuden?
- Millaiseksi opettajat kokevat työpaikan ikäilmaston?

\* *Selittävä tutkimusongelma:*

- Millä tavoin ikääntyminen vaikuttaa ikäilmaston kokemiseen?

## 3. Työympäristö

\* *Kuvailevat tutkimusongelmat:*

- Missä määrin opettajat ovat tyytyväisiä fyysiseen työympäristöönsä?

\* *Selittävät tutkimusongelmat:*

- Missä määrin fyysiset työolot selittävät sairauspoissaolopäiviä?

## 9 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 9.1 Tutkimuksen kohdejoukko

Kyselyyn vastaajat olivat Karhukuntien perusasteen koulujen henkilökuntaa. Tässä tutkimuksessa käsitellään kuitenkin vain Karhukuntien perusasteen koulujen opettajia.

### 9.2 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin nettikyselynä syksyllä 2003 (liite 1 ja liite 2). Jokaiselle opettajalle annettiin kirjautumissalasanat sekä luotiin koodit, jonka taakse syötettiin vastaajan henkilötiedot. Kysely lähetettiin kaikkiaan 62 koululle, jotka sijaitsivat 7 eri kunnan alueella. Kouluissa oli henkilökuntaa yhteensä 1217 henkilöä, joista opettajia oli 891 henkilöä. Kyselyyn vastasi 455 opettajaa, joten vastausprosentti on 51 %.

### 9.3 Tutkimuksessa käytetyt mittarit

Koettua työkykyä mitattiin työterveyslaitoksen (Tuomi, Ilmarinen & Jahkola ym. 1997) kehittämän työkykyindeksin kysymyksellä, jossa vastaajat vertasivat nykyistä työkykyään elinaikaiseen parhaimpaansa. Asteikko tässä mittarissa on 11-luokkainen: 0 = Täysin työkyvytön ... 10 = Työkyky parhaimmillaan. Lisäksi mitattiin sairauspoissaolopäiviä 5-luokkaisella asteikolla: 1 = 100–365 päivää ... 5 = En lainkaan. Työkyvyn ennustetta mitattiin yhdellä kysymyksellä, jossa oli 3-luokkainen asteikko. Kysymys oli uskokoosta vastaaja työskentelevänsä samassa työssä kahden vuoden kuluttua: 1 = tuskin ... 3 = Melko varmasti. (Tuomi, Ilmarinen & Jahkola ym. 1997.)

Tämän hetkistä liikuntaharrastusta mitattiin yhdellä kysymyksellä, jossa kysyttiin kuinka monta tuntia vastaaja harrastaa liikuntaa niin, että hengästyy ja hikoilee. Asteikkona käytettiin 6-portaista asteikkoa: 1 = En yhtään ... 6 = 7 tuntia tai enemmän. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista mitattiin kolmella kysymyksellä, jotka olivat 6-



luokkaisia: 0 = Ei perhettä/Ei sovi ... 5 = Hyvin usein. Näistä kysymyksistä tehtiin yksi summamuuttuja työ ja perhe. Henkistä väkivaltaa mitattiin yhdellä kaksiluokkaisella 1 = En ... 2 = Kyllä kysymyksellä, jossa määritetään onko vastaaja ollut väkivallan tai kiusaamisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana.

Osa kyselylomakkeesta laadittiin QPS Nordic (2001) ja Työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä (2000) -käsikirjojen avulla. Tähän osaan sisältyi työn innostavuus -mittari, joka mitattiin 7-portaisella asteikolla 1 = En koskaan ... 7 = Päivittäin. Työn innostavuus -mittari sisälsi 21 kysymystä, joista tehtiin yksi summamuuttuja. Lisäksi kyselylomakkeeseen kuuluivat työn vaativuus -mittari, johon kuului neljä kysymystä, josta tehtiin myös yksi summamuuttuja. Työroolien selkeys -mittariin kuului kolme kysymystä, josta tehtiin myös yksi summamuuttuja. Esimiehen antama tuki -mittari koostui viidestä kysymyksestä, myös näistä tehtiin yksi summamuuttuja sekä luottamus johtoon -mittari, joka koostui kolmesta kysymyksestä, näistä tehtiin myös yksi summamuuttuja. Kaikissa edellä mainituissa mittareissa käytettiin 5-portaista asteikkoa 1 = Erittäin harvoin tai ei koskaan ... 5 = Hyvin usein tai aina. Somaattisia ja psyykkisiä oireita mitattiin 4-portaisella asteikolla 1 = Ei koskaan/harvoin ... 4 = Usein/jatkuvasti. Tähän summamuuttujaan sisältyi 17 kysymystä. Työtyytyväisyyttä mitattiin 19 kysymyksellä, joista jokaiseen vastattiin 4-portaisella asteikolla 1 = Täysin eri mieltä ... 4 = Täysin samaa mieltä. Fyysisiä työolosuhteita mitattiin 5-portaisella asteikolla 1 = Ei lainkaan ... 5 = Erittäin paljon ja 16 kysymyksellä. Myös työtyytyväisyydestä ja fyysisistä työolosuhteista tehtiin omat summamuuttajat.

Sisäiseen työmotivaatio -mittariin kuului 28 kysymystä, joista tehtiin yksi summamuuttuja. Lisäksi ikäilmastomittariin sisältyi 10 kysymystä, joista tehtiin yksi summamuuttuja. Sisäistä työmotivaatiota ja ikäilmastoa mitattiin myös 5-portaisella asteikolla 1 = Täysin eri mieltä ... 5 = Täysin samaa mieltä. (Liukkonen & Jaakkola 2004, 2.)

#### 9.4 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jossa aineiston tilastollinen käsittely suoritettiin SPSS -ohjelmalla (SPSS 12.01 for Windows). Koska aineisto kerättiin nettiversiona, muuttujia ei tarvinnut enää erikseen muuttaa numeeriseen muotoon. Ensimmäisinä muuttujista muodostettiin summamuuttujia. Summamuuttujia muodostettaessa kaikki kysymykset on käännetty samansuuntaisiksi. Mittareiden luotettavuutta mitattiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin korrelaatiokertoimilla sekä varianssianalyysillä. T-testiä käytettiin tutkittaessa sukupuolen yhteyttä psyykkisiin ja somaattisiin oireisiin, liikunnanharrastamiseen, sisäiseen työmotivaatioon sekä työtyytyväisyyteen. Regressioanalyysin avulla pyrittiin löytämään sellainen muuttujien yhdistelmä, jolla voitaisiin parhaiten selittää työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä.

Tutkimuksessa käytettiin seuraavia tilastollisia merkitsevyyden eroja:

$p < .001$  \*\*\* = tilastollisesti erittäin merkitsevä

$p < .01$  \*\* = tilastollisesti merkitsevä

$p < .05$  \* = tilastollisesti melkein merkitsevä

## 10 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tässä tutkimuksessa mittarin luotettavuutta tarkasteltiin reliabiliteetin osalta. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, satunnaisvirheettömyyttä ja pysyvyyttä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216). Mittarin sisäistä yhdenmukaisuutta tutkittiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Cronbachin alfa-kertoimen rajana pidettiin  $>.70$ , mutta ikäilmastomittarin raja-arvoksi hyväksyttiin myös  $>.60$ , koska mittari sisälsi vain 10 kysymystä. Mittareiden luotettavuudesta saa tarkempaa tietoa katsomalla niiden alkuperäiset lähteet (ks. Nordic QPS (2001) ja Työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä (2000) –käsikirja).

### 10.1 Työn innostavuus – mittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli  $.89$ , joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Minkään osion poistaminen ei olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa (taulukko 2).

TAULUKKO 2 Työn innostavuutta mittaavien osioiden sisäinen yhdenmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	.88
2. Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.	.88
3. Tunnen itseni väsyneeksi, kun herään aamulla ja minun on kestävä uusi päivä työssäni.	.89
4. Työskennellessäni unohdan ajan kulun.	.88
5. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	.88
6. Olen innostunut työstäni.	.88
7. Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.	.88
8. Työni inspiroi minua.	.87
9. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	.88
10. Tunnen olevani kuitti työpäivän lopussa.	.89
11. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	.88
12. Olen ylpeä työstäni.	.88
13. Olen täysin uppoutunut työhöni.	.88
14. Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan.	.88

15. Minulle työni on haastavaa.	.88
16. Tunnen olevani lopen uupunut työstäni.	.88
17. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	.88
18. Olen hyvin sinnikäs työssäni.	.89
19. Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut.	.89
20. Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.	.89
21. Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni.	.89
n=361	Alfa .89

## 10.2 Työn vaativuus –mittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .71, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Yhden osion (4. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?) poistaminen olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa (.72), mutta mittarin validiteetin kannalta sitä ei poistettu (taulukko 3).

TAULUKKO 3 Työn vaativuutta mittaavien osioiden yhdenmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
1. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat?	.67
2. Onko sinulla liikaa työtä?	.60
3. Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?	.61
4. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?	.72
n=437	Alfa .71

## 10.3 Rooliselkeysmittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .75, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Yhden osion (5. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?) poistaminen olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa, mutta se päätettiin jättää mukaan, jotta mittari olisi validimpi ja monipuolisempi (taulukko 4).

TAULUKKO 4 Rooliselkeyttä mittaavien osioiden yhdenmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
5. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	.81
6. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet?	.56
7. Tiedätkö tarkalleen mitä sinulta odotetaan työssäsi?	.56
n=439	Alfa .75

#### 10.4 Esimiestukimittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .89, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Osion numero 17 poistaminen olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa (.90). Korotus olisi ollut kuitenkin pieni ja osiota ei poistettu, jotta mittari on validimpi (taulukko 5).

TAULUKKO 5 Esimiestukea mittaavien osioiden yhdenmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
13. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi esimieheltä?	.84
14. Arvostaako esimies saavutuksiasi työssäsi?	.86
15. Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	.84
16. Puuttuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?	.86
17. Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava?	.90
n=411	Alfa .89

#### 10.5 Luottamus johtoon –mittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .81, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Cronbachin alfa-kerroin olisi noussut, mikäli viimeinen kysymys olisi jätetty pois, mutta mittarin validiteetti ja monipuolisuus olisi kärsinyt, joten mittariin jäi kaikki kolme kysymystä (taulukko 6).

TAULUKKO 6 Luottamus johtoon osioiden yhdenmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
18. Luotatko koulun johdon kykyyn huolehtia koulun tulevaisuudesta?	.64
19. Luotatko johdon kykyyn huolehtia koulutoimen tulevaisuudesta?	.70
20. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?	.84
n=416	Alfa .81

### 10.6 Sisäinen työmotivaatio –mittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .91, joten summamuuttujan osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Minkään osion poistaminen ei olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa merkittävästi (taulukko 7).

Liukkonen & Jaakkola (2004, 4) on tarkastellut työpaikan motivaatioilmastomittarin rakennevaliditeettia ja todennut sen hyväksi.

TAULUKKO 7 Sisäinen työmotivaatio osioiden johdonmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
27. Työntekijöitä kannustetaan, kun he ovat yrittäneet kovasti.	.91
28. Työssäni tunnen saavani aikaan jotakin arvokasta.	.91
29. Jokainen tuntee, että hänellä on tärkeä rooli työyhteisön jäsenenä.	.91
30. Kaikille on selvää, ketkä ovat esimiehen suosiossa.	.91
31. Työyhteisössämme nähdään virheet osana työssä oppimista.	.91
32. Kova yrittäminen palkitaan.	.91
33. Työyhteisössämme katsotaan pahalla niitä, jotka epäonnistuvat tehtävis- sään.	.91
34. Työntekijät auttavat toisiaan oppimaan.	.91
35. Esimies paheksuu, jos jokin työntekijä tekee virheitä työtehtävissä.	.91
36. Esimies kannustaa työntekijöitä auttamaan toisiaan oppimaan uusia työteh- täviä.	.91
37. Esimies kannustaa työntekijöitä laatimaan itse itselleen koulutussuunnitel- mia.	.91
38. Työntekijät saavat usein valita, mitä taitoja he haluavat työstää.	.91
39. Esimies haluaa työntekijöiden oppivan ratkaisemaan ongelmia keskenään	.91

työyhteisön sisällä.	
40. Tekemäni työ on hyödyllistä muille ihmisille.	.91
41. Työntekijät todella toimivat yhtenä tiiminä.	.91
42. Jokaisella on kyvyistään ja osaamisestaan riippumatta merkittävä rooli työyhteisössä.	.91
43. Työni antaa minulle mahdollisuuden toteuttaa itselleni tärkeitä arvoja.	.91
44. Esimieheni jakaa eniten huomiota työyhteisön suosikeille.	.91
45. On tärkeää osoittaa esimiehelle, että pärjään työtehtävissään paremmin kuin muut.	.91
46. Esimies suosii joitakin työntekijöitä toisten kustannuksella.	.91
47. Pääasia on, että kehitymme vuosi vuodelta työtaidoissamme.	.91
48. Työntekijät ovat tyytyväisiä silloin, kun he yrittävät parhaansa.	.91
49. Teen todella merkityksellistä työtä.	.91
50. Työntekijöitä rohkaistaan tekemään työtä heikkouksiensa eteen.	.91
51. Niitä työntekijöitä kadahditaan, jotka onnistuvat tehtävissään toisia paremmin.	.93
52. On ilo saada tehdä hyödyllistä työtä.	.91
53. Työyhteisössämme annetaan usein palautetta hyvin tehdystä työstä.	.91
54. Työyhteisössämme on annettu mahdollisuus itse osallistua oman työnsä yksityiskohtien suunnitteluun.	.91
n=365	Alfa .91

## 10.7 Ikäilmastomittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .66, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Minkään osion poistaminen ei olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa merkittävästi. Yhden osion poistamalla olisi alfa-kerroin noussut hieman (.68), nousun ollessa niin pieni, päätettiin kysymys jättää mukaan mittariin (taulukko 8).

### TAULUKKO 8 Ikäilmastoa mittaavien osioiden yhdenmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
1. Olen usein ajatellut eläkkeelle siirtymistä.	.65
2. Työni on niin houkuttelevaa, että haluaisin jatkaa sitä eläkeiän saavutettuani.	.66
3. Sekä ihmisen fyysinen että psyykinen kunto heikkenee iän myötä.	.62
4. Ihminen on niin vanha kuin hän kokee olevansa.	.64
5. Ikääntyvien ihmisten oppimiskyky heikkenee.	.64
6. Johtajiksi tulisi nimittää nykyistä nuorempia ihmisiä.	.68

7. Ikääntyvää henkilöä pidetään voimavarana työpaikallamme.	.59
8. Työpaikallamme pidetään huolta ikääntyvistä henkilöistä.	.61
9. Vanhemmat henkilöt työpaikallamme tukevat nuorten työskentelyä.	.63
10. Työpaikallamme kaikkia kohdellaan samalla tavalla iästä riippumatta.	.62
n=410	Alfa .66

### 10.8 Somaattiset ja psyykkiset oireet –mittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .82, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa.

Minkään osion poistaminen ei olisi nostanut alfa-kerrointa (taulukko 9).

#### TAULUKKO 9 Oireita mittaavien osioiden yhdenmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
1. Ruokahaluttomuutta	.81
2. Vatsakipu	.81
3. Epäsäännöllistä vatsan toimintaa	.81
4. Pahoinvointia tai oksentelua	.81
5. Vaikeuksia päästä uneen tai heräämisiä öisin	.80
6. Painajaisunia	.80
7. Päänsärkyä	.81
8. Huimausta	.81
9. Muistihäiriöitä	.81
10. Sydämentykytystä tai epäsäännöllisiä sydämenlyönnejä	.81
11. Hengitysvaikeuksia tai ahdistuksen tunnetta ilman ruumiillista ponnistelu	.81
12. Runsasta hikoilua ilman ruumiillista ponnistelua	.81
13. Käsien vapinaa	.82
14. Haluttomuutta tai tarmokkuutta	.80
15. Sukupuolista haluttomuutta	.81
16. Ärtymisyyttä tai kiukunpuuskia	.80
17. Masentuneisuutta	.80
n=381	Alfa .82

### 10.9 Työtyytyväisyysmittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli 0,80, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa.

Minkään osion poistaminen ei olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa (taulukko 10).



TAULUKKO 10 Työtyytyväisyyttä mittaavien osioiden yhdenmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
1. Opettajien mielipiteitä kysytään opetuksen uudistusprosessissa.	.79
2. Minulla on vain rajallisesti aikaa valmistella oppitunteja.	.80
3. Minulla ei ole aikaa neuvoa yksittäisiä oppilaitani.	.79
4. Opettajan ammatti vaatii suuren osan vapaa-ajastanikin.	.79
5. Kun kohtaan ongelmia suhteessa oppilaisiini, minulle on epäselvää, mitä minun on ja mitä minun ei ole luvallista tehdä.	.79
6. Koulussamme on epäselvää, millä perusteilla opettajaa arvioidaan.	.79
7. Koulumme oppilaat käyttäytyvät aggressiivisesti.	.78
8. Koulumme oppilaat suhtautuvat opettajiin aggressiivisesti.	.78
9. Järjestyksen pitäminen on koulussamme vaikeaa.	.78
10. Luulen oppilaitteni myöhemmin muistelevan oppituntejani hyvillä mielin.	.78
11. Oppilaat tekevät työstäni hyvin palkitsevaa.	.79
12. Tunnen kohtelevani joitakin oppilaita ikään kuin he olisivat persoonattomia ”kohteita”.	.79
13. En oikeastaan välitä, mitä jollekin oppilailleni tapahtuu.	.79
14. Käsittelem oppilaitteni ongelmia hyvin tehokkaasti.	.79
15. Pystyn helposti luomaan rennon ilmapiirin oppilaitteni kanssa.	.78
16. Olen virkistynyt työskenneltyäni läheisesti oppilaitteni kanssa.	.78
17. Voin helposti ymmärtää, mitä oppilaani ajattelevat eri asioista.	.79
18. Opettajien keskuudessa esiintyy eristäytymistä, ongelmat pidetään omana tietona.	.78
19. Opettajainhuoneessa ilmenee juoruilua ja kateutta.	.79
n= 338	Alfa .80

#### 10.10 Fyysinen työympäristö –mittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .91, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Minkään osion poistaminen ei olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa (taulukko 11).

#### TAULUKKO 11 Fyysisen työympäristö osion johdonmukaisuus, Cronbachin alfa-kerroin.

<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
1. Opetustilan ahtaus	.91

2. Opetustilan epätarkoituksenmukaisuus.	.90
3. Laitteiden ja välineiden siirtäminen.	.90
4. Melu, huono äänieristys.	.90
5. Sopimaton valaistus.	.90
6. Huono ilmanvaihto/huoneilma.	.90
7. Lämpötila (kuumuus, kylmyys, veto)	.90
8. Likaisuus, pölyisyys.	.90
9. Laite-, kaluste- ja työvälinepula.	.90
10. Vaikeat tai epämukavat työasennot.	.90
11. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet.	.91
12. Asiallisen pukuhuoneen puute.	.91
13. Asiallisen peseytymistilan puute.	.91
14. Työympäristön rauhattomuus.	.90
15. Yksityisyyden puute.	.90
16. Aikataulun joustamattomuus.	.91
n=382	Alfa .91

### 10.11 Työn ja perheen yhteensovittamisen mittarin reliabiliteetti

Cronbachin alfa-kerroin oli .86, joten osiot mittasivat johdonmukaisesti samaa asiaa. Yhden osion poistaminen olisi nostanut Cronbachin alfa-kerrointa hieman (.88), mutta validiteetin ja monipuolisuuden säilyttämiseksi kaikki kysymykset jätettiin mittariin (taulukko 12).

### TAULUKKO 12 Työn ja perheen yhteensovittaminen –mittarin johdonmukaisuus, cronbachin alfa-kerroin.

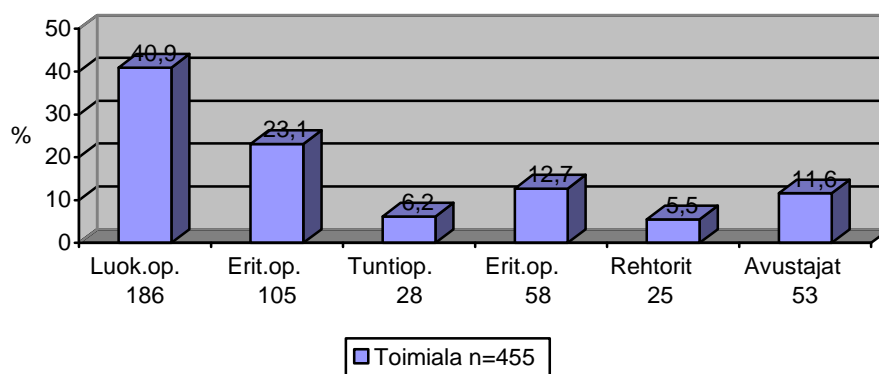
<i>Osio</i>	<i>Alfa, jos osio poistetaan</i>
1. Kuinka usein työsi tai urasi häiritsee kotona, kuten esimerkiksi ruuanlaittoa, kaupassa käyntiä, lastenhoitoa, pihatöitä tai kodin korjaustöitä?	.77
2. Kuinka usein työsi tai urasi vie sinulta aikaa, jonka haluaisit viettää perheesi kanssa?	.76
3. Kuinka usein tunnet olevasi ylikuormittunut tai ylityöllistetty työn vuoksi?	.88
n=425	Alfa .86

## 11 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä Pro gradu –tutkielman tulososiossa esitetään ensin vastaajien taustatietoja. Tämän jälkeen haetaan vastauksia tutkimusongelmiin.

### 11.1 Vastaajien taustatiedot

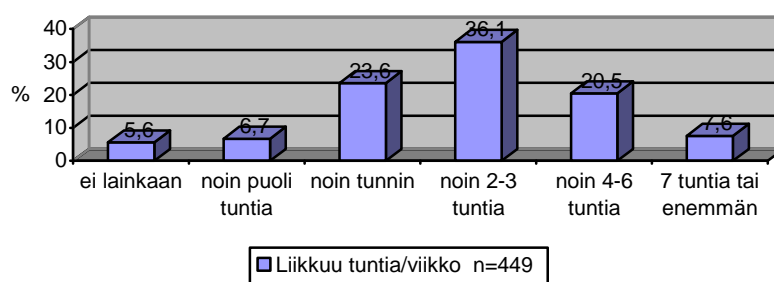
Tutkimukseen osallistui 455 opettajaa, joiden keski-ikä oli noin 44 vuotta. Vastaajien iät vaihtelivat välillä 20–62 vuotta. Vastaajista suurin osa (81,8 %) on vakinaisessa työsuhteessa, kun taas 10,6 % opettajista työskenteli määräaikaisella työsopimuksella. Vastaajat jakautuvat melko tasaisesti eri toimenkuviin. Luokanopettajana työskenteli 40,9 % vastaajista, lehtoreina 23,1 %, tuntiopettajina 6,2 %, erityisopettajina 12,7 %, rehtorina 5,5 % ja koulunkäyntiavustajina 11,6 % (kuvio 2). Hieman yli puolet opettajista (58,0 %) työskenteli ala-asteella, kun taas neljäsosa (26,4 %) opettajista työskenteli yläasteella. Lisäksi erityiskouluissa työskenteli enemmän kuin joka kymmenes opettaja (14,3 %) ja ala-asteilla ja yläasteilla yhdessä oli töissä vain murto-osa opettajista (1,3 %).



KUVIO 2 Vastaajien toimenkuvien % -jakaumat

## 11.2 Liikunta

Opettajat harrastavat liikuntaa keskimäärin vain hieman yli tunnin viikossa. 7,6 % opettajista liikkuu vähintään seitsemän tuntia viikossa. Joka viides opettaja (n. 20 %) liikkuu viikon aikana noin 4-6 tuntia ja reilu kolmannes (36 %) noin 2-3 tuntia. Kolmasosa opettajista liikkuu viikossa noin tunnin tai alle. Tunnin verran liikkuu viikossa noin 23 %, puoli tuntia liikkuu noin 7 % ja ei lainkaan liikkuvia on noin 6 % (kuvio 3).



KUVIO 3 Liikuntamäärän % -jakaumat

### 11.2.1 Liikunnanharrastaminen ja sen vaikutukset työhyvinvointiin liittyviin asioihin

Tässä tutkimuksessa liikunnan harrastamisella todettiin olevan voimakkaita yhteyksiä lukuisiin eri työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin (taulukko 13). Merkittävimmät yhteydet olivat työntekijän terveyteen liittyvien tekijöiden kanssa. Liikunnan yhteys somaattisten ja psyykkisten oireiden kanssa oli negatiivinen, erittäin merkittävä ja kohtalaisen voimakas. Liikuntaa harrastamalla voidaan siis vaikuttaa stressiin vähentävästi. Voidaan siis olettaa, että paljon liikkuvilla opettajilla somaattisia ja psyykkisiä oireita on vähemmän. Liikkumalla voidaan vaikuttaa myös työtyytyväisyyteen. Liikunnan ja työtyytyväisyyden välinen yhteys oli erittäin merkittävä, positiivinen ja kohtalainen. Liikuntaa harrastavat opettajat ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin liikuntaa harrastamattomat. Mitä enemmän opettaja liikkuu sitä helpommin hän ymmärtää, mitä oppilaat ajattelevat eri asioista ( $r=0.18^{***}$ ). Yksittäisiin muuttujiin liikunnalla oli yhteyksiä, mutta merkittävät korrelaatiot jäivät heikoiksi ( $r=0.10-0.18$ ).

Liikunnalla todettiin olevan yhteyksiä myös työkykyyn nyt ( $r=0.19^{***}$ ) ja työkykyyn tulevaisuudessa ( $r=0.15^{**}$ ). Enemmän liikkuvilla opettajilla on parempi työkyky sekä nyt että tulevaisuudessa kuin vähemmän liikkuvilla opettajilla. Liikunta korreloi myös työinnon ( $r=0.14^{**}$ ) ja työmotivaation ( $r=0.11^*$ ) kanssa. Korrelaatiot olivat heikkoja ja positiivisia.

Liikunnalla oli yhteyksiä myös työyhteisöön liittyvien tekijöiden kanssa. Liikunta korreloi positiivisesti esimiestuen ( $r=0.13^{**}$ ), ikäilmaston ( $r=0.13^{**}$ ) ja luottamuksen johtoon ( $r=0.11^*$ ) kanssa. Yhteydet olivat heikkoja mutta melkein merkitseviä ja merkitseviä. Liikuntaa harrastavat kokevat esimiestuen paremmaksi ja luottavat johtoon enemmän kuin liikuntaa harrastamattomat. Lisäksi liikkuvat opettajat pitävät ikäilmastoa parempana kuin liikuntaa ei-harrastavat. Liikunnalla ei todettu olevan yhteyksiä työn vaativuuden ja työroolien selkeyden kanssa.

Liikunnalla oli vaikutuksia myös työympäristöön liittyvien tekijöiden kanssa. Fyysiset työolot ja liikunta korreloivat negatiivisesti ja heikosti. Yhteys oli merkitsevä. Mitä enemmän opettaja liikkuu, sitä paremmaksi hän fyysiset työolot kokee, kun taas vastavasti vähän liikkuva opettaja kokee työolot huonoksi. Liikunta parantaa kuntoa ja sitä kautta vaikuttaa siten että työmäärä tuntuu kevyemmältä.

Liikunnalla voidaan vaikuttaa merkittävästi opettajien työhyvinvoinnin joka alueelle. Huomattavaa on, että liikunta ei pelkästään vaikuta työntekijän terveyteen liittyviin tekijöihin vaan myös työympäristön ja työyhteisön kokemiseen. Liikkuvat opettajat kokevat työnsä kaikella tavalla positiivisemmin kuin liikkumattomat opettajat. Liikunta lisäämällä saadaan työntekijöiden työhyvinvointi ja työkyky paranemaan. Liikunta siis puoltaa paikkansa työhyvinvoinnin parantajana ja näin ollen työkykyä ylläpitävän liikunnan määrää tulisi nostaa ja tarjontaa lisätä.

TAULUKKO 13 Liikunnan harrastamisen yhteydet työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimet)

Liikunnan harrastaminen			
	Työn vaativuus	.05	
<i>Työyhteisöön liittyvät mittarit</i>	Rooliselkeys	-.02	
	Esimiestuki	.13**	
	Luottamus johtoon	.11*	
	Ikäilmasto	.13**	
	Työinto	.14**	
	Sisäinen työmotivaatio	.11*	
<i>Työntekijän terveyteen liittyvät mittarit</i>	Somaattiset ja psyykkiset oireet	-.25****	
	Työtyytyväisyys	.20***	
	Työkyky tulevaisuudessa	.15**	
	Työkyky nyt	.19****	
<i>Työympäristöön liittyvä mittari</i>	Fyysiset työolot	-.16**	
n=401–449	p<.001***	p<.01**	p<.05*

### 11.2.2 Liikunnan harrastamisen erot miehillä ja naisilla

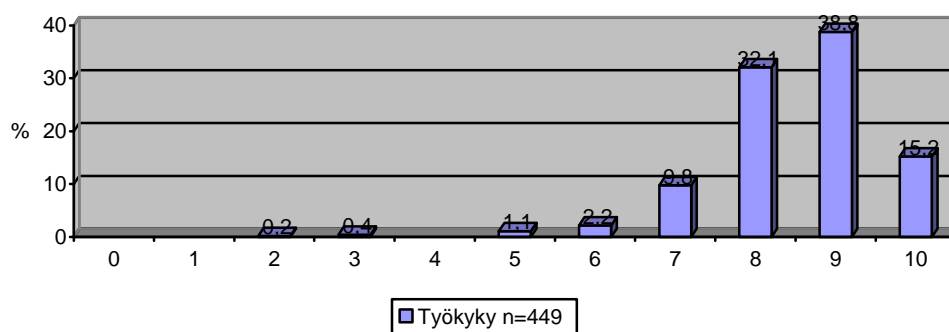
Liikunnanharrastamisen eroja mies- ja naisopettajilla testattiin t-testillä. Tutkimuksesta selvisi, että miehet ovat aktiivisempia liikunnanharrastajia kuin naiset. Miehet harrastavat keskimäärin hieman enemmän kuin noin 2-3 tuntia liikuntaa viikossa, kun taas naiset harrastavat keskimäärin hieman vähemmän kuin 2-3 tuntia liikuntaa viikossa. Testin perusteella voidaan päätellä, että ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ ) (taulukko 14).

TAULUKKO 14 Liikunnan harrastamisen erot mies- ja naisopettajilla (t-testi)

Liikunnan harrastamisen keskiarvojen vertailu	<i>n</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>t-arvo</i>	<i>p-arvo</i>
		(1= ei lainkaan... 6= 7h<)			
naiset	340	3,69	1,21	-4.01	p<.001
miehet	109	4,22	1,16		

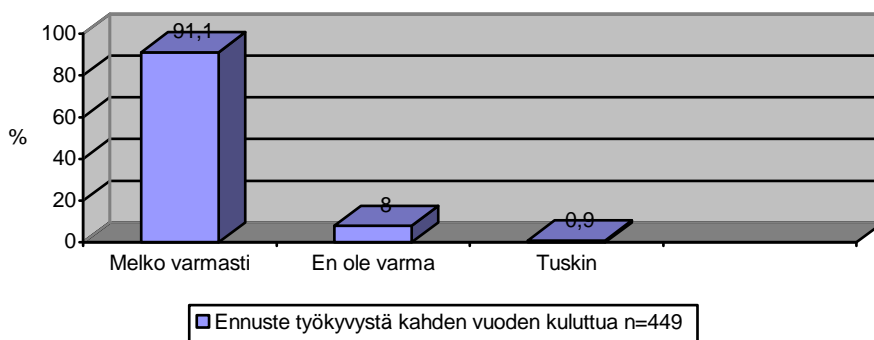
### 11.3 Koettu työkyky nyt ja tulevaisuudessa sekä työkykyä parhaiten ennustavat tekijät

Vastaajat arvioivat työkykyään elinajan parhaaseensa 11-luokkaisella asteikolla (0=Täysin työkyvytön ... 10=Työkyky parhaimmillaan). Opettajat kokivat työkykynsä varsin hyväksi, sillä noin 39 % vastaajista kokivat työkykynsä olevan tasolla yhdeksän ja noin 15 % koki työkykynsä olevan paras mahdollinen eli tasolla 10. Lisäksi noin 32 % koki työkykynsä olevan tasolla kahdeksan. Kukaan ei kokenut olevan täysin työkyvytön, eikä tasolla 1 ja vain 0,2 % vastaajista koki työkykynsä olevan tasolla 2 (kuvio 4).



KUVIO 4 Koetun tämänhetkisen työkyvyn % -jakaumat

Lähes kaikki (91,1 %) opettajat kokivat pystyvänsä työskentelemään työssään melko varmasti myös kahden vuoden kuluttua. 8 % vastaajista ei ollut varma pystyvänsä työskentelemään samassa työssä kahden vuoden kuluttua ja vain 0,9 % vastasi tuskin pystyvänsä työskentelemään samassa työssä kahden vuoden kuluttua (kuvio 5).



KUVIO 5 Työkyky ennusteen % -jakaumat

Askeltavan regressioanalyysin avulla haettiin parasta mahdollista muuttujien yhdistelmää, jolla pyrittiin selittämään työkykyä. Regressioanalyysiin otettiin mukaan vain ne tekijät, jotka korreloivat työkyvyn kanssa (taulukko 15). Regressioanalyysin avulla saatiin malli, jonka selitysaste on 33 % (taulukko 15). Mallin mukaan somaattiset ja psyykkiset oireet (25 %), työinto (6 %) ja ikäilmasto (2 %) selittävät työkykyä parhaiten. Malliin eivät mahtuneet mukaan liikunta, työn vaativuus, roolien selkeys, esimiestuki, luottamus johtoon, sisäinen työmotivaatio, työtyytyväisyys, fyysiset työolot eikä perheen ja työn yhteensovittaminen.

Mikäli työkykyyn halutaan vaikuttaa, tulee keskittyä stressin vähentämiseen, koska nimenomaan stressi lisää somaattisia ja psyykkisiä oireita. Myös vaikuttamalla työintoon ja ikäilmastoon saadaan työkyky paranemaan. Liikunnalla todettiin olevan vaikutuksia kaikkiin edellä mainittuihin tekijöihin (ks. taulukko 13), joten tämä malli tukee entistä voimakkaammin liikunnan tarpeellisuutta työkyvyn parantamisessa.



TAULUKKO 15 Työkykyä parhaiten ennustavat tekijät (regressioanalyysi)

Selittäjät	b	$\beta$	%
Somaattiset ja psyykkiset oireet	-1,257	-0,343	25
Työinto	0,326	0,228	6
Ikäilmasto	0,354	0,167	2

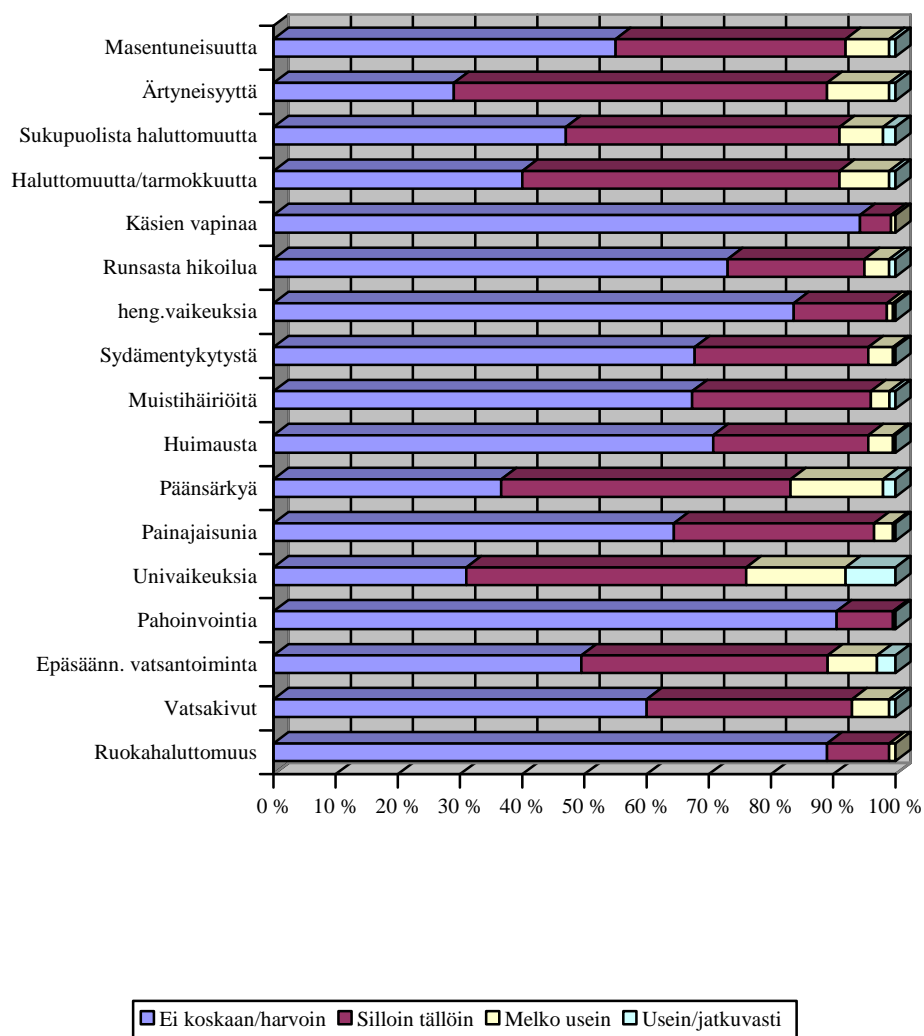
vakio=8,352

ennustettu  $Y=8,352+(-1,257)X_A+0,326X_B+0,354X_C$

#### 11.4 Somaattiset ja psyykkiset oireet

Opettajien eniten kokemat somaattiset ja psyykkiset oireet olivat unihäiriöitä, vatsan toimintahäiriöitä sekä päänsärkyä (kuvio 6). Kahdeksan prosenttia vastaajista (n=452) ilmoitti, että heillä on usein tai jatkuvasti vaikeuksia päästä uneen tai he heräävät keskellä yötä ilman syytä. Silloin tällöin tai melko usein unihäiriöistä kärsi noin 61 % vastaajista. Epäsäännöllisestä vatsan toiminnasta ilmoitti kärsivänsä 2,5 % vastaajista (n=447) usein tai jatkuvasti. Lähes puolet vastaajista (noin 48 %, n=447) potevat silloin tällöin tai melko usein epäsäännöllistä vatsan toimintaa. Kolmanneksi yleisin oire oli päänsärky, jota ilmoitti kärsivänsä silloin tällöin tai melko usein 61 % vastaajista (n=452).

Opettajien vähiten kokemat somaattiset ja psyykkiset oireet olivat käsien vapina, pahoinvointi, ruokahaluttomuus ja hengitysvaikeudet. Käsien vapinaa ilmoitti noin 6 % opettajista (n=450) potevansa silloin tällöin tai melko usein. Kenenkään kädet eivät vapisseet jatkuvasti, lähes 95 % vastaajista ilmoitti kätensä vapisevan ei koskaan tai harvoin. Pahoinvointia tai oksentelua ilmoitti sairastavansa noin 9 % vastaajista (n=452) silloin tällöin (8,8 %), melko usein (0,2 %) ja usein tai jatkuvasti (0,2 %). Kukaan vastaajista (n=452) ei tuntenut ruokahaluttomuutta aina tai jatkuvasti. Lähes 90 % vastaajista ilmoitti, että heillä on harvoin tai ei koskaan ruokahaluttomuutta. Silloin tällöin ja melko usein ruokahaluttomuutta esiintyi noin 11 % vastaajista. Hengitysvaikeuksista tai ahdistuksen tunteista kärsi noin 15 % vastaajista (n=451) silloin tällöin (15 %), melko usein (1 %) tai usein/jatkuvasti (0,4 %).



KUVIO 6 Somaattisten ja psyykkisten oireiden %-jakaumat

#### 11.4.1 Somaattisten ja psyykkisten oireiden yhteys työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin

Somaattisilla ja psyykkisillä oireilla todettiin olevan yhteyttä kaikkien työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden kanssa (taulukko 16). Korrelaatiot olivat lähes kaikkien muuttujien kanssa negatiivisia. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi somaattisten ja psyykkisten oireiden kasvaessa työkyky vähenee. Vain fyysiset työolot ja perheen sekä työn yhteensovittaminen korreloivat somaattisiin ja psyykkisiin oireisiin positiivisesti. Mitä enem-

män perheen ja työn yhteensovittamisessa on ongelmia, sitä enemmän on myös somaattisia ja psyykkisiä oireita. Samoin käy fyysisten työolojen kanssa, mitä huonommat fyysiset työolot, sitä enemmän somaattisia ja psyykkisiä oireita.

Työkyky, liikunnan harrastaminen, työinto, työn vaativuus, työtyytyväisyys, esimiestu-  
ki, fyysiset työolot, luottamus johtoon, sisäinen työmotivaatio, ikäilmasto ja perheen ja  
työn yhteensovittaminen korreloivat somaattisten ja psyykkisten oireiden kanssa kohta-  
laisesti. Roolien selkeys korreloi somaattisten ja psyykkisten oireiden kanssa heikosti.  
Tilastollisesti kaikki yhteydet olivat erittäin merkitseviä.

Tutkimuksesta ei voida yhteyksien suuntaa varmasti päätellä, mutta tiettyjä olettamuk-  
sia voidaan tehdä. Lisäksi suunnat voivat olla hyvinkin monimutkaisia ja monisuunta-  
isia. Se on kuitenkin varmaa, että mitä vähemmän somaattisia ja psyykkisiä oireita työn-  
tekijällä on, sitä paremmin hän viihtyy töissään, sisäinen motivaatio on korkealla ja  
työkyky on hyvä. Somaattisia ja psyykkisiä oireita voi aiheuttaa työyhteisöön liittyvät  
tekijät kuten esimiestuen puute tai epäluottamus johtoa kohtaan. Lisäksi somaattiset ja  
psyykkiset oireet voivat lisääntyä, jos työolot eivät ole tarpeeksi hyvät.

TAULUKKO 16 Somaattisten ja psyykkisten oireiden yhteydet työhyvinvointiin liitty-  
viin tekijöihin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Somaattiset ja psyykkiset oireet		
	Työkyky	-.46***
<i>Työntekijään ja hänen terveyteen liittyvät tekijät</i>	Liikunnan harrastaminen	-.25***
	Työinto	-.38***
	Sisäinen työmotivaatio	-.24***
	Työtyytyväisyys	-.42***
	Perheen ja työn yhteensovittaminen	.31***
	Työn vaativuus	-.29***
<i>Työyhteisöön liittyvät tekijät</i>	Luottamus johtoon	-.28***
	Roolien selkeys	-.18***

	Esimiestuki			-.23***
	Ikäilmasto			-.39***
<i>Työympäristöön liittyvät tekijä</i>	Fyysiset työolot			.35***
n=406–454	p<.001***	p<.01**		p<.05*

#### 11.4.2 Somaattisten ja psyykkisten oireiden erot mies- ja naisopettajilla

Somaattisten ja psyykkisten oireiden eroa mies- ja naisopettajilla tutkittiin t-testin avulla. Tutkimuksesta selvisi, että naisilla (n=344) on hieman enemmän somaattisia ja psyykkisiä oireita kuin miehillä (n=110) (taulukko 17). T-testin mukaan ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä (p<.001).

TAULUKKO 17 Somaattisten ja psyykkisten oireiden erot mies- ja naisopettajilla (t-testi)

<i>Somaattisten ja psyykkisten oireiden keskiarvojen vertailu</i>	<i>n</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>t-arvo</i>	<i>p-arvo</i>
		<i>(1=ei koskaan ... 4=usein/jatkuvasti)</i>			
miehet	110	1,3	0,29	5,87	p<.001
naiset	344	1,5	0,30		

#### 11.5 Opettajien sisäinen työmotivaatio

Hieman vajaa puolet (40,7 %) opettajista oli täysin samaa mieltä siitä, että opettajat saavat työssään aikaan jotakin arvokasta. Lisäksi puolet (53,1 %) vastaajista olivat täysin samaa mieltä siitä, että heidän tekemä työ on hyödyllistä muille ihmisille ja että he tekevät todella merkityksellistä työtä (55,5 %). Lähes puolet (44,6 %) opettajista olivat

samaa mieltä siitä, että heidän tekemä työ antaa heille mahdollisuuden toteuttaa heille tärkeitä arvoja. Opettajista 60 % kokivat iloa saadessaan tehdä hyödyllistä työtä.

Täysin samaa mieltä oli 46 % opettajista myös siitä, että on tärkeää osoittaa esimiehelle pärjäävänsä työtehtävissään paremmin kuin muut. Lisäksi 49,1 % on täysin samaa mieltä siitä, että esimies suosii joitakin työntekijöitä toisten kustannuksella. Lisäksi joka kymmenes (10,8 %) opettaja on täysin eri mieltä siitä, että kova yrittäminen palkitaan.

Samaa mieltä opettajat olivat myös väittämässä: Työntekijöitä kannustetaan, kun he ovat yrittäneet kovasti (41,4 %), jokainen tuntee, että hänellä on tärkeä rooli työyhteisön jäsenenä (36,2 %), työyhteisössämme nähdään virheet osana työssä oppimista (40,5 %), työntekijät auttavat toisiaan oppimaan (50,8 %) ja pääasia on, että kehitymme vuosi vuodelta työtaitoissamme (47 %).

Virheitä kuitenkin pyritään välttämään, sillä opettajat olivat samaa mieltä väittämässä: Työyhteisössämme katsotaan pahalla niitä, jotka epäonnistuvat tehtävissään (36,7 %), esimies paheksuu, jos jokin työntekijä tekee virheitä työtehtävissä (34,5 %), ja työntekijät ovat tyytyväisiä silloin, kun he yrittävät parhaansa (54,3 %). Oma kouluttautuminen koettiin tärkeäksi sillä samaa mieltä opettajat olivat myös väittämässä esimies kannustaa työntekijöitä auttamaan toisiaan oppimaan uusia työtehtäviä (42,4 %), esimies kannustaa työntekijöitä laatimaan itse itselleen koulutussuunnitelmia (34,8 %) ja työntekijät saavat itse valita, mitä taitoja he haluavat työstää (42,8 %).

Työyhteisön toimivuus nousi myös yhteiseksi asiaksi, sillä samaa mieltä oltiin myös seuraavissa väittämässä: esimies haluaa työntekijöiden oppivan ratkaisemaan ongelmia keskenään työyhteisön sisällä (46,1 %), työntekijät todella toimivat yhtenä tiiminä (38,4 %), jokaisella on kyvyistään ja osaamisestaan riippumatta merkittävä rooli työyhteisössämme (46,8 %) ja työyhteisössämme annetaan usein palautetta hyvin tehdystä työstä (39,6 %). Lisäksi lähes puolet (44,8) opettajista koki, että heidän työyhteisössään on annettu mahdollisuus itse osallistua oman työnsä yksityiskohtien suunnitteluun.

### 11.5.1 Sisäisen työmotivaation yhteys työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin

Sisäisen työmotivaation yhteyttä työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin tutkittiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroimen avulla. Sisäinen työmotivaatio korreloi voimakkaasti esimiestuen ja luottamus johtoon kanssa ( $r > .60$ ) Mitä korkeampi esimiestuki ja luottamus johtoon sitä korkeampi sisäinen työmotivaatio työntekijällä on. Sisäinen työmotivaatio korreloi kohtalaisesti työtyytyväisyyden, ikäilmaston, fyysisten työolojen, somaattisten ja psyykkisten oireiden, roolien selkeyden, työn vaativuuden, työnnon ja työkyvyn kanssa ( $r = .20 < .60$ ). Liikunta sekä perheen ja työn yhteensovittaminen korreloivat sisäisen työmotivaation kanssa heikosti ( $r < .20$ ).

Sisäinen työmotivaatio korreloi negatiivisesti somaattisten ja psyykkisten oireiden, fyysisten työolojen sekä perheen ja työn yhteensovittamisen kanssa. Sisäisen työmotivaation laskiessa somaattiset ja psyykkiset oireet lisääntyvät ja päinvastoin motivaation noustessa oireet vähenevät. Muiden tekijöiden kanssa korrelaatio oli positiivista (taulukko 19). Tilastollisesti korrelaatiot olivat erittäin merkitseviä ( $p < .001$ ) muiden paitsi liikunnan ja sisäisen työmotivaation välillä, jonka korrelaatio oli melkein merkitsevä ( $p < .05$ ).

TAULUKKO19 Sisäisen työmotivaation yhteys työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Sisäinen työmotivaatio		
	Työkyky	.26***
<i>Työntekijään ja hänen terveyteen liittyvät tekijät</i>	Liikunta	.11*
	Työinto	.44***
	Somaattiset ja psyykkiset oireet	-.24***
	Työtyytyväisyys	.51***
	Perheen ja työn yhteensovittaminen	-.19***
<i>Työyhteisöön liittyvät tekijät</i>	Esimiestuki	.69***
	Työn vaativuus	.20***
	Roolien selkeys	.37***
	Luottamus johtoon	.66***

	Ikäilmasto	.53***
<i>Työympäristöön liittyvä tekijä</i>	Fyysiset työolot	-.31***
n=407–455	p<.001***	p<.01**
		p<.05*

### 11.5.2 Sisäisen työmotivaation erot mies- ja naisopettajilla

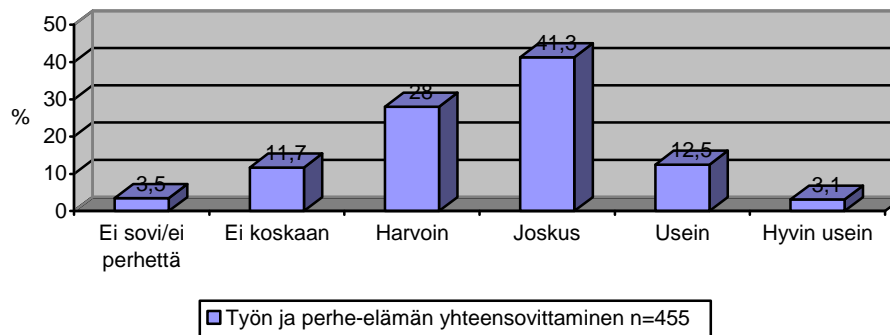
Sisäisen työmotivaation eroja mies- ja naisopettajilla testattiin t-testillä. Miesten sisäinen työmotivaatio oli hieman korkeampi (keskiarvo 3,76) kuin naisten (keskiarvo 3,71). Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että ero ei ole tilastollisesti merkittävä (p=.384) (taulukko 20).

TAULUKKO 20 Sisäinen työmotivaation erot mies- ja naisopettajilla (t-testi)

<i>Sisäisen työmotivaation keskiarvojen vertailu</i>	<i>n</i>	<i>ka</i> (1=Täysin eri mieltä ... 5=Täysin sama mieltä)	<i>kh</i>	<i>t-arvo</i>	<i>p-arvo</i>
miehet	111	3,71	.59		
naiset	344	3,76	.53	-.872	.384

### 11.6 Perheen ja työn yhteensovittaminen

Perheen ja työn yhteensovittamisessa opettajat kokivat jonkin verran ongelmia. Kysymystä mitattiin 6-luokkaisella asteikolla (1=Ei sovi/ei perhettä ... 6=Hyvin usein). Keskimääräisesti ongelmia perheen ja työn yhteensovittamisessa koettiin olevan joskus (keskiarvo 3,55). Vastajista noin 57 % ilmoitti, että työ häiritsee perhe-elämää joskus (noin 41 %), usein (noin 13 %) ja hyvin usein (3,1 %). Hieman runsas joka neljäs opettaja (28 %) kokee, että työ häiritsee harvoin perhe-elämää ja työ ei häiritse koskaan runsaan kymmenesosan (11,7 %) perhe-elämää.



KUVIO 7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen % -jakaumat

### 11.7 Esimiehen antama tuki

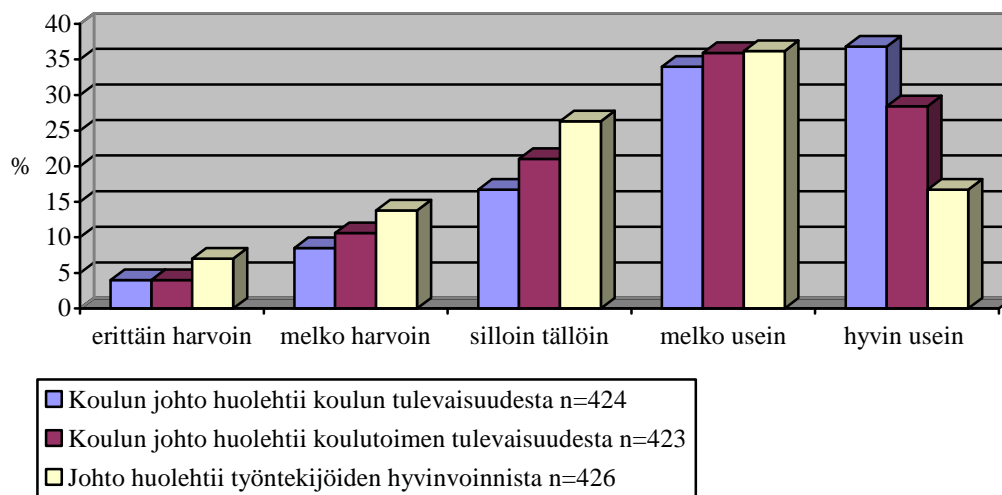
Opettajat kokivat esimiesten antaman tuen keskimääräisesti hyväksi (keskiarvo 3,93, vaihteluväli on 1-5). Kolmasosa (33,3 %) vastaajista koki, että esimies antaa tukea ja apua työssä melko usein, kun sitä haluaa. Hyvin usein tai aina esimieheltä saa apua kolmasosa vastaajista (33,1 %). Vain harva vastaajista (4 %) koki, että esimies auttaa erittäin harvoin tai ei koskaan, mikäli häneltä pyytää apua. Hieman yli puolet vastaajista (61,3 %) kokee, että esimies arvostaa työsaavutuksia melko usein tai hyvin usein / aina. Lähes puolet vastaajista (47,2 %) kokee, että esimies kuuntelee hyvin usein tai aina, jos työntekijät kertovat heille työhön liittyvistä ongelmista. Kolmannes opettajista (32,6 %) on myös sitä mieltä, että esimies puuttuu melko usein ongelmiin heti niiden ilmaannuttua ja toisen kolmanneksen (32,9 %) mielestä esimies puuttuu hyvin usein tai aina ongelmiin heti niiden ilmaannuttua.

### 11.8 Luottamus johtoon

Opettajat luottavat koulun johdon kykyyn huolehtia koulun tulevaisuudesta. Lähes kaksi kolmasosaa opettajista (70,8 %) uskoo, että koulun johto huolehtii koulun tulevaisuudesta melko usein tai hyvin usein / aina. Yli puolet opettajista (64,3 %) luottaa myös johdon kykyyn huolehtia koulutoimen tulevaisuudesta melko usein tai hyvin usein / aina. Vastaajista 26,3 % koki, että työpaikan johto on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista silloin tällöin, 36,2 % koki, että koulun johto on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista melko usein ja 16,7 % koki, että koulun johto



on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista hyvin usein tai aina (kuvio 8).



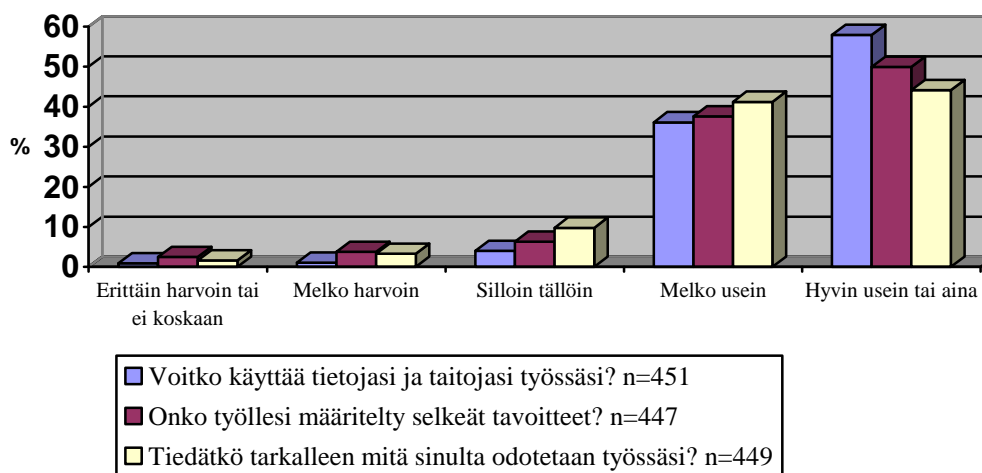
KUVIO 8 Luottamus johtoon kysymysten % -jakaumat

### 11.9 Työn innostavuus

Suurin osa opettajista (keskiarvo 5,4, vaihteluväli 1-7) koki työnsä olevan innostavaa muutaman kerran viikossa. Yli puolet (51,2 %) ilmoitti olevansa innostunut työstään päivittäin, hieman alle puolet (45,2 %) opettajista ilmoitti olevansa ylpeä työstään. Lisäksi hieman yli puolet opettajista (51,8 %) koki työnsä haastavaksi päivittäin. Toisaalta noin 15 % opettajista ilmoitti väsyvänsä henkisesti päivittäin työstään.

### 11.10 Työroolien selkeys

Opettajien työroolit ovat selkeästi asetettuja ja työn tavoitteet on määritelty tarkasti. Yli puolet (57,9 %) opettajista koki, että tietojaan ja taitojaan voi käyttää työssään hyvin usein tai aina. Noin puolet opettajista (49,9 %) koki, että työlle määritellyt tavoitteet ovat selkeitä. Lisäksi noin 44 % opettajista tiesivät mitä heiltä työssään odotetaan (kuvio 9).



KUVIO 9 Työroolien % -jakaumat

### 11.11 Työn vaativuus

Lähes puolet (46,5 %) opettajista kokevat, että työmäärä jakautuu silloin tällöin epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat. Kolmasosan (28,9 %) mielestä työt ruuhkautuvat harvoin, kun taas noin 13 % opettajista on sitä mieltä, että työt ruuhkautuvat melko usein. Hieman alle puolet (45,2 %) opettajista kokevat, että töitä on silloin tällöin liikaa ja joka viides opettaja kokee työmäärän olevan liian suuri melko usein. Lähes puolet (45,9 %) opettajista kokevat, että työtehtävät ovat liian vaikeita melko usein ja kolmasosa (31,3 %) pitää työtehtäviä liian vaikeina hyvin usein tai aina. Opettajat joutuvat myös suorittamaan tehtäviä, joihin he tarvitsisivat enemmän koulutusta (silloin tällöin 43,6 %, melko usein 27,9 % ja hyvin usein tai aina 15,5 %).

### 11.12 Työpaikan ikäilmasto ja ikääntymisen vaikutus ikäilmaston kokemiseen

Noin puolet (52 %) opettajista ovat ajatelleet eläkkeelle siirtymistä usein. Lisäksi melkein 60 % opettajista kokee, että työ ei ole niin houkuttelevaa, että sitä haluaisi jatkaa vielä eläkeikäisenäkin. Kuitenkin suurin osa opettajista kokee, että ihminen on juuri niin vanha kuin hän kokee olevansa. Reilu kolmasosa (36,8 %) opettajista lähes samaa mieltä siitä, että oppimiskyky heikkenee ikääntyvillä ihmisillä. Lisäksi hieman yli kol-

mannes (35,5 %) opettajista kokee, että johtajiksi tulisi nimittää nykyistä nuorempia ihmisiä.

On huomion arvoista, että opettajista hieman yli kolmannes (36,9 %) on lähes samaa mieltä siitä, että heidän työpaikoillaan ikääntyvää henkilöä pidetään voimavarana ja ikääntyvistä huolehditaan (35,2 %). Lisäksi hieman alle puolet (43,4 %) opettajista ovat lähes aina samaa mieltä siitä, että vanhemmat henkilöt tukevat nuorten työskentelyä. Noin 40 % opettajista ovat täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan kaikkia kohdellaan samalla tavalla iästä riippumatta.

Ikäilmaston kokemista tutkittiin myös jakamalla koehenkilöt iän mukaan kolmeen eri ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostivat kaikki 20–40 -vuotiaat, toiseen ryhmään kuuluivat 41–50 -vuotiaat ja kolmanteen ryhmään kuuluivat kaikki yli 51-vuotiaat. Ensimmäisen ryhmän keskiarvo ikäilmaston kokemisessa on 3.48, toisen ryhmän 3.43 ja kolmannen 3.16. Keskiarvojen yhtä suuruutta tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä ja monivertailut Scheffén-menetelmällä (taulukko 21). Ryhmien väliset varianssit havaittiin yhtä suuriksi ( $p=0.469$ ). Varianssianalyysin perusteella havaittiin, että ikääntymisellä on vaikutusta ikäilmaston kokemiseen ( $p<0.001$ ). Monivertailujen perusteella havaittiin, että nuoremmat (ryhmä 1 ja ryhmä 2) kokevat työpaikan ikäilmaston paremmaksi kuin vanhemmat (ryhmä 3). Ikääntyminen vaikuttaa ikäilmaston kokemiseen negatiivisesti siten, että se selittää 6,72 % ikäilmaston kokemisesta.

TAULUKKO 21 Ikääntymisen vaikutukset ikäilmaston kokemiseen (1-suuntainen varianssianalyysi)

<i>Ikääntyminen</i>	<i>n</i>	<i>ka</i> (1=Täysin eri mieltä ... 5=Täysin samaa mieltä)	<i>kh</i>	<i>F, df, p-arvo</i>	<i>Scheffén-testi</i>
R1 20-40	153	3,48	0,50	14,66	
R2 41-50	131	3,43	0,50	2,407	R1<R3*** p<.001
R3 51-	126	3,16	0,54		R2<R3***
n=410	p<.001***	p<.01**	p<.05*		

Eta<sup>2</sup> = 6,72 %

### 11.13 Työtyytyväisyys ja sen erot miehillä ja naisilla

Opettajien työtyytyväisyys ei ollut kovin hyvää. Lähes puolet (48,2 %) opettajista olivat kuitenkin samaa mieltä siitä, että opettajien mielipiteitä kysytään opetuksen uudistusprosesseissa. Noin 80 % opettajista on samaa mieltä myös siitä, että he luulevat oppilaiden muistelevan heidän tuntejaan hyvillä mielin. Melkein kaikki opettajat (93,8 %) olivat joko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että oppilaat tekevät työstä hyvin palkitsevaa. Toisaalta lähes 70 % opettajista ajattelee, että he eivät välitä, mitä joillekin oppilaille tapahtuu. Opettajat kuitenkin olivat samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että he pystyvät luomaan luokkaan rennon ilmapiirin (88,6 %), he ovat virkistyneitä työskenneltyään läheisesti oppilaidensa kanssa (75,6 %) ja lisäksi, että he pystyvät ymmärtämään helposti, mitä oppilaat ajattelevat eri asioista (75,8 %).

Kuitenkin opettajista lähes puolet (48,5 %) kokivat, että heillä ei ole tarpeeksi aikaa neuvoa yksittäisiä oppilaita. Suurin osa (43,8 %) opettajista myös oli samaa mieltä siitä, että opettajan ammatti vaatii suuren osan vapaa-ajasta. Lähes 90 % opettajista koki, että

heille on epäselvää, mitä he voivat ongelmatilanteissa oppilaille tehdä ja mitä eivät. Lisäksi puolet (50,5 %) kokivat, että eivät tiedä miten opettajia heidän koulussaan arvioidaan. Hyvin suuri osa opettajista koki myös, että oppilaat käyttäytyvät aggressiivisesti (82,3 %) ja suhtautuvat opettajiin aggressiivisesti (91,8 %).

Järjestysongelmat kouluissa koettiin myös hankalaksi. Samaa mieltä tai täysin samaa mieltä olivat 83,7 % opettajista siitä, että järjestyksen pitäminen heidän kouluissaan on hankalaa. Lisäksi yli 90 % opettajista kokee, että he kohtelevat oppilaitaan ikään kuin he olisivat persoonattomia ”kohteita”. Ongelmia aiheutti myös se, että 65,4 % opettajista koki, että opettajat eristäytyvät ja näin ollen myös ongelmat pidetään omana tietonaan. Lisäksi 71 % opettajista ilmoitti, että opettajainhuoneessa ilmenee juoruilua ja kateutta.

Miehillä ja naisilla oli hyvin pieni ero koetussa työtyytyväisyydessä. Miesten kokemus työtyytyväisyydestä (3,04) on hieman parempi kuin naisten (3,01). Eroa tutkittiin t-testin avulla. T-testin mukaan ero ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $p=0,423$ ) (taulukko 22).

TAULUKKO 22 Koetun työtyytyväisyyden keskiarvojen vertailu mies- ja naisopettajilla (t-testi)

<i>Koetun työtyytyväisyyden keskiarvojen vertailu</i>	<i>n</i>	<i>ka</i> <i>(1=Täysin eri mieltä ...</i> <i>4=Täysin samaa mieltä)</i>	<i>kh</i>	<i>t-arvo</i>	<i>p-arvo</i>
miehet	109	3,04	0,34		
naiset	298	3,01	0,32	-0,802	.423

### 11.14 Fyysinen työympäristö ja sen yhteys sairauspoissaoloihin

Opettajat kokivat fyysisen työympäristönsä varsin vaihtelevasti (liite 1). Opetustilat koettiin sopivan kokoisiksi ja tarkoituksenmukaisiksi, myös laitteiden ja välineiden siirtämistä sekä melua tai huonoa äänieristystä ei opettajien mukaan työpaikoilla esiintynyt. Opettajat olivat myös tyytyväisiä valaistukseen, siisteyteen, työasentoihin eikä heidän mielestään työssä esiintynyt ärsyttäviä tai syövyttäviä aineita. Opettajat eivät myöskään kokeneet, että heidän pukuhuoneensa tai peseytymistilansa olisi ollut jollain tavalla puutteellinen. Lisäksi opettajat eivät kokeneet yksityisyyden puutetta ja aikataulu oli heidän mielestään tarpeeksi joustava.

Eniten fyysisessä työympäristössä parannusta kaipasi opettajien mukaan ilmanvaihto sekä lämpötilan säätely (liiallinen kuumuus tai kylmyys). Kolmasosan mielestä myös laite-, kaluste- ja työvälinepula koettiin ikäväksi ja töitä hankaloittavaksi tekijäksi.

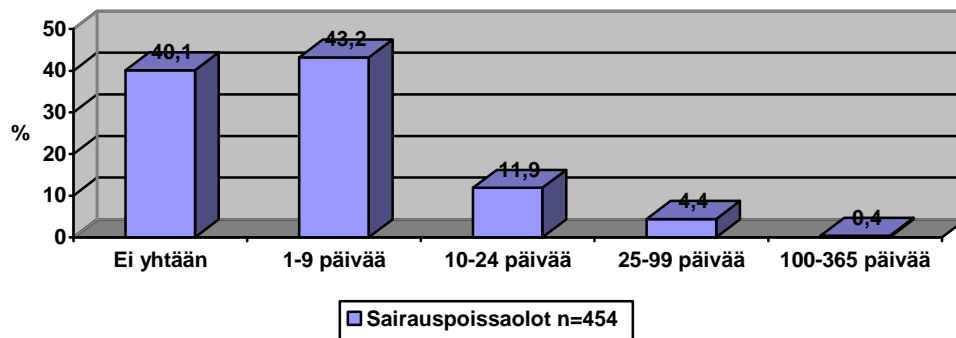
Fyysisten työolojen vaikutusta sairauspoissaoloihin selvitettiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Tutkimuksesta selvisi, että fyysisillä työoloilla ja sairauspoissaoloilla on kohtalainen korrelaationsuhde, joka on tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ ) (taulukko 23). Korrelaatio on positiivista, joka kertoo siitä, että mitä huonommat fyysiset työolot sen enemmän sairauspoissaoloja.

TAULUKKO 23 Fyysisten työolojen yhteys sairauspoissaoloihin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Sairauspoissaolot			
<i>Fyysiset työt</i>		.20***	
n=423	p<.001***	p<.01**	p<.05*

### 11.15 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot viimeisen vuoden aikana vaihtelivat nolasta 365:teen päivään (kuvio 10). Noin 40 % vastaajista ei ole ollut poissa töistä lainkaan kuluneen vuoden aikana. Korkeintaan 9 päivää poissa oli ollut 43,2 % opettajista. 10-24 päivää poissa töistä oli ollut 11,9 % vastaajista ja 25-99 päivää poissa töistä oli ollut 4,4 %. 100-365 päivää poissa töistä oli ollut vain 0,4 % vastaajista.



KUVIO 10 Sairauspoissaolojen % -jakaumat

## 12 POHDINTA

Pohdinnassa käsitellään aluksi aineistonkeruumenetelmää sekä tutkimustulosten validiteettia ja reliabiliteettia. Työhyvinvoinnin mittaamista tarkastellaan näiden jälkeen. Lopulta pohditaan tutkimustuloksia ja tehdään tutkimuksesta loppupäätelmät ja jatkotutkimusehdotukset.

### 12.1 Aineiston kerääminen ja tutkimusmenetelmä

Aineisto kerättiin verkkokyselynä. Verkkokyselyn etuina ovat nopeus ja vaivaton aineiston saanti. Etuna on myös korkea validiteetti, mikäli kysymykset on asetettu selkeästi. Suurimpana ongelmana on kato. Kadon suuruus riippuu vastaajajoukosta ja tutkimuksen aihepiiristä. Valikoimattomalle joukolle lähetetty lomake ei yleensä tuota tulokseksi kovin korkeaa vastausprosenttia, mutta mikäli lomake lähetetään jollekin erityisryhmälle, voidaan odottaa korkeampaa vastausprosenttia. Vastausprosenttiin vaikuttaa myös vastaajien oma mielenkiinto asiaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 185.)

Tämän tutkimuksen kysely lähetettiin Karhukuntien seudun koulujen henkilökunnalle. Henkilökunnasta poimittiin tarkasteltavaksi vain opettajat, joten voidaan puhua erityisryhmästä. Vastausprosentiksi saatiin 51. Muistutuksella saadaan vastausprosentti kohoamaan noin 70-80 % (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 185). Tässä tutkimuksessa muistutuksia ja karhuamisia ei lähetetty, koska vastausprosenttia pidettiin riittävänä.

### 12.2 Työhyvinvoinnin mittaamisesta

Työyhteisössä työkykyisyys on kokonaisuus, joka muodostuu työntekijän toimintakyvyn, työn vaatimusten ja työyhteisöllisten tekijöiden tasapainotilasta, jolle on ominaista jatkuva muutos. (Aro 1995, 93.) Henkilöstön työhyvinvointia arvioitaessa tulee ottaa huomioon henkilöstön voimavarat, joihin kuuluu koulutus, työkokemus, ikä, työkyky, terveys ja sukupuoli. Näiden lisäksi myös työyhteisöä on hyvä tarkastella. Työyhteisön



tarkasteluun pitäisi kuulua ainakin kysymyksiä työhön sitoutumisesta, työn mielekkyydestä, vaikutusmahdollisuuksista, päämäärien selkeydestä, kehitysmahdollisuuksista, suhteista työtovereihin, tyytyväisyydestä johtamiseen ja palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmistä. (Ahonen 1995, 69–73.) Lisäksi mittarin tulisi sisältää kysymyksiä työn rasittavuudesta, fyysisestä kuormittavuudesta sekä työhygieniasta, johon sisältyvät kemiallisten, fysikaalisten ja biologisten haittatekijöiden selvittäminen. Vaikka mittari olisi kuinka laaja ja monipuolinen, ei se anna täydellistä kuvaa työpaikan koko todellisuudesta. Mittarin rinnalle tarvitaan keskusteluja, työnkuvan seuranta ja haastatteluja. (Elo 1995, 194–205; Lindström 1995, 180–194; Riala & Olkinuora 1995, 165–179.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia on selvitetty pelkästään kyselylomakkeella. Työhyvinvoinnin arvioinnin taustalla ei siis ole kyselyjä ja haastatteluja, jotka olisivat antaneet selkeämmän ja kokonaisvaltaisemman kuvan henkilökunnan työhyvinvoinnista.

### 12.3 Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Karhukuntien perusasteen koulujen opettajien työhyvinvointia. Tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan laajempaa perusjoukkoa, sillä kyselyyn vastanneet olivat kaikki opettajia. Tulokset kertovat lähinnä Karhukuntien perusasteen opettajien työhyvinvoinnista sekä siihen liittyvistä tekijöistä. Aineiston ollessa varsin laaja, jätettiin useita tutkimusmahdollisuuksia pois. Tässä tutkimuksessa on keskitytty kuvailemaan Karhukuntien perusasteen opettajien työhyvinvoinnin tilaa sekä tarkastelemaan tarkemmin liikunnan sekä somaattisten ja psyykkisten oireiden yhteyttä työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin.

Kyselyyn osallistuneet harrastivat liikuntaa suhteellisen vähän. Suurin osa opettajista liikkuu viikon aikana enintään 2-3 tuntia viikossa. Kyselyssä on huomioitu liikunta, jota harrastetaan niin, että hengästyttään ja hikoillaan. Vastauksista ja kysymyksestä ei voida päätellä, ovatko vastaajat tarkoittaneet kuntoliikuntaa vai kaikkea liikuntaa, sisältäen terveystyöliikunnan ja hyötyliikunnan. Mikäli liikuntaan kuuluvat kaikki edellä mainitut, on liikuntamäärä aivan liian pieni. Toisaalta, jos liikuntaan sisältyy vain pelkästään

kuntoliikunta, emme voi sanoa liikunnan riittävydestä kovinkaan paljon, koska emme tiedä hyöty- ja kuntoliikunnan määrästä. Terveysliikunnan suosituksena on liikkua päivittäin 30 minuuttia ja kuntoliikuntaa tulisi harrastaa 3-4 kertaa viikossa vähintään 30 minuuttia yhtäjaksoisesti (Korhonen 2001, 34–36; Vuori 2001, 14–15).

Liikunnalla todettiin olevan yhteyksiä lähes kaikkiin työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Voimakkaimmat yhteydet olivat työntekijään ja hänen terveyteen liittyvien tekijöiden kanssa. Yhteyksiä oli kuitenkin muidenkin tekijöiden kanssa, joten liikunnalla katsotaan olevan varsin positiivinen vaikutus kokonaisuudessaan opettajien työhyvinvointiin. Tehokkaalla ja monipuolisella työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, jonka peruspilari on omatoiminen liikunta, varmistetaan henkilöstön työkyky ja ammatillinen osaaminen. Nämä takaavat puolestaan työn tekemisen tuloksellisuuden ja laadukkuuden. Liikunnallinen työntekijä on aktiivinen ja vireä. (Louhevaara & Smolander 1995, 10.) Työnantajien kannattaakin panostaa työntekijöiden liikunta-aktiivisuuteen, koska liikunnan lisäksi voidaan sairauspoissaoloja vähentää ja näin työnantaja säästää myös rahaa. Miehet liikkuvat hieman naisia enemmän. Työliikunnan tulisikin kohdistua ensisijaisesti inaktiivisiin ja koska erot miesten ja naisten välillä olivat kovin pienet, tulisi molemmat sukupuolet huomioida tasavertaisesti.

Vastaajat kokivat työkykynsä hyväksi. Suurin osa vastaajista oli lähes elämänsä parhaassa työkyvyssä. Huolestuttavaa kuitenkin oli, että muutama vastaaja koki työkykynsä varsin huonoksi. Näihin työntekijöihin tulisi kiinnittää huomio heti ja selvittää miksi työkykyä pidetään niin huonona. Lisäksi tulisi miettiä oikeat toimenpiteet, joilla näiden työntekijöiden työkyky saataisiin paranemaan.

Suurin osa työntekijöistä koki pystyvänsä jatkamaan töitään myös kahden vuoden kuluttua. Huomiota herätti kuitenkin se, että joka kymmenes koki, ettei ole varma jatkaako tai tuskin jatkaa kahden vuoden kuluttua töissään. Näiden kymmenen prosentin taustat tulisi selvittää tarkemmin, jotta päästään tekemään oikeat toimenpiteet. Työkykyä parhaiten ennustavat somaattiset ja psyykkiset oireet, työinto ja ikäilmasto. Näihin vaikuttamalla saadaan työntekijät viihtymään paremmin töissä ja heidän työkykynsä paranemaan. Työstressiä vähentämällä voidaan vähentää myös somaattisia ja psyykkisiä

oireita. Opettajat kärsivät eniten unihäiriöistä, vatsan toimintahäiriöistä ja päänsärystä. Yksi työstressin aiheuttaja voi olla kiire. Lähes puolet opettajista koki, että heillä ei ole tarpeeksi aikaa neuvoa yksittäistä oppilasta ja että työ vie myös suuren osan vapaa-ajasta. Vapaa-ajan lisäämisellä ja työn paremmalla organisoinnilla voidaan myös työstressiä sekä somaattisia ja psyykkisiä oireita vähentää ja työkykyä parantaa.

Somaattisilla oireilla todettiin olevan kohtalainen yhteys työkykyyn, työnintoon, tyytyväisyyteen ja ikäilmastoon. Stressiä vähentämällä vaikutetaan hyvin moninaisesti työhyvinvointiin. Naisilla oli tutkimuksen mukaan hieman enemmän somaattisia ja psyykkisiä oireita kuin miehillä. Mietiskelyä herättää se, että onko ero todellinen, vai kertovatko naiset oireistaan herkemmin kuin miehet.

Opettajien sisäinen työmotivaatio oli varsin korkea. Esimiesten tulisi kiinnittää huomiotaan omaan käyttäytymiseen sisäisen työmotivaation lisääjänä. Tuloksista kävi ilmi, että virheitä pyritään välttämään, koska työyhteisössä katsotaan virheiden tekijää pahalla. Lisäksi myös esimiehen todettiin paheksuvan, jos työntekijä tekee virheitä. Esimiehen ei tulisi pelätä työntekijöiden virheiden tekemistä vaan antaa heille vastuuta työtehtävien tekemisessä. Liiallinen virheisiin tuijottaminen yleensä vähentää työntekijöiden vastuunottoa ja sitä kautta myös sisäistä motivaatiota. (Jaakkola & Liukkonen 2002, 141–142.)

Sisäinen työmotivaatio korreloi voimakkaasti esimiestukeen ja johtoon luottamisen kanssa. Esimiesten tulisi omalla tekemisellään tukea sisäistä motivaatiota antamalla työntekijöille vastuuta ja tukemalla heitä oppimaan virheiden tekemisestä. Miesten ja naisten välillä ei havaittu eroja sisäisessä motivaatiossa.

Työn koettiin häiritsevän joskus perhe-elämää. Tässäkin tapauksessa työnantajien tulisi osata ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja antaa työntekijällä vapauksia perhe-elämän niin vaatiessa. Myös työntekijöiden tulisi oppia tekemään töitään vain työpaikalla ja erottamaan näin työn ja perhe-elämän toisistaan. Opettajat kokivat esimiehen antaman tuen riittäväksi. Ongelmiin puututtiin heti niiden ilmaannuttua ja esimiehen koettiin arvostavan työsaavutuksia.

Osa työntekijöistä koki, että koulun johto ei huolehdi tarpeeksi hyvin työntekijöiden hyvinvoinnista. Työntekijöiden hyvinvoinnista koettiin huolehdittavan paljon huonommin kuin esimerkiksi koulutoimen tulevaisuudesta tai koulun tulevaisuudesta. Eli vaikka johtoon luotetaan poliittisessa mielessä, ei työntekijöistä huolehtiminen ole vielä riittävää.

Osa opettajista koki väsyvänsä henkisesti työpäivän päätteeksi, vaikka työ koettiin innostavana ja työstä oltiin ylpeitä. Lisäksi opettajat kokivat, että he pystyivät käyttämään omia tietojaan ja taitojaan työssään hyvin. Työroolit olivat myös selkeät ja opettajat tiesivät mitä heiltä töissään odotetaan. Työn jakautumisessa koettiin olevan puutteita silloin tällöin, työt ruuhkautuivat ja töitä on liikaa. Osa opettajista myös koki, että työtehtävät ovat liian vaikeita. Ammattitaidon ylläpitäminen vaatii kouluttautumista. Joten tässä tapauksessa varmasti olisi paikallaan paremmat lisäkoulutusmahdollisuudet.

Puolet opettajista oli ajatellut eläkkeelle siirtymistä usein. Lisäksi yli puolet koki, että työ ei ole niin houkuttelevaa, että sitä haluisi jatkaa vielä eläkeikäisenäkin. Kuitenkin opettajat kokivat, että heidän työpaikallaan ikääntyvää pidetään voimavarana ja ikääntyvistä huolehditaan. Myös todettiin, että työpaikalla kaikkia kohdellaan samalla tavalla iästä riippumatta. Tutkimuksesta selvisi myös, että nuoremmat kokivat työpaikan ikäilmaston paremmaksi kuin ikääntyvät työntekijät. Suurin haaste tutkimukseen osallistuville kouluille on seuraavien vuosien aikana huolehtia entistä paremmin ikäilmastosta. Ikääntyvien työntekijöiden työssäolo on ensisijaisen tärkeää, varsinkin lähivuosina, koska eläkkeelle siirtyy vuosittain yhä enemmän ja enemmän työntekijöitä.

Myös opettajien työtyytyväisyydessä löytyi parannettavaa. Opettajat olivat tyytyväisiä omaan työhönsä, mutta kokivat, että aikaa ei ole riittävästi. Lisäksi ongelmatilanteiden selvittäminen koettiin hankalana. Oma tieto ei ollut riittävää ongelmatilanteiden hallitsemiseksi. Lisäksi aggressiiviset oppilaat heikensivät työtyytyväisyyttä. Järjestyksenpitäminen koettiin vaikeaksi ja osaa oppilaista kohdeltiin, aivan kuin he olisivat persoonattomia kohteita. Huonoa työtyytyväisyyttä lisäsi myös se, että osa opettajista eristäytyi ja piti ongelmat omana tietonaan. Ongelmia lisäsi myös opettajainhuoneessa il-

mennyt juoruilu ja kateus. Työtyytyväisyydessä ei havaittu eroja naisten ja miesten kesken. Työyhteisöön panostaminen ja ongelmatilanteisiin puuttumiseen kouluttaminen vähentäisi työtyytyväisyysongelmia ja parantaisi työpaikalla viihtymistä. Ongelmiin tulisi puuttua välittömästi, jotta ne eivät pääsisi lisääntymään.

Fyysiset työolot koettiin pääosin hyväksi. Työoloissa eniten parannusta kaipasivat ilmanvaihto sekä lämpötilan säätely. Opettajat kokivat työssään liiallista kuumuutta tai kylmyyttä. Työtä vaikeuttavina tekijöinä koettiin myös laite-, kaluste- ja työvälinepula. Fyysisillä työoloilla todettiin olevan yhteys sairauspoissaoloihin. Fyysiset työolot selittävät 4 % sairauspoissaoloista. Selitysprosentti jää hyvin alhaiseksi, joten selitystä sairauspoissaoloihin saa etsiä muualta.

Suurin osa opettajista oli poissa töistä vuoden aikana alle yhdeksän päivää tai ei yhtään. Jälleen huomio tulisi kiinnittää työntekijöihin, jotka ovat poissa töistä 25-99 päivää tai 100-365 päivää. Heitä ei ollut kovin paljon, mutta aikainen puuttuminen poissaoloihin saattaa vähentää työkyvyttömyyseläkkeitä.

#### 12.4 Toimenpide- ja jatkotutkimusehdotukset

Hyvän työkyvyn saavuttaminen edellyttää aina tahtoa kehittää itseään ja työtään alati muuttuvien vaatimusten ja haasteiden mukaisesti. Tämä heijastuu myös korkeana ammatillisena osaamisena ja työn hallintana, jonka saavuttaminen ilman perus- ja ammatillista koulutusta ja usein monivuotista työkokemusta on mahdotonta. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 232.) Oman työkyvyn parantaminen lähtee oman kunnon kasvattamisesta. Liikunta on luonnollinen osa ihmisen elämää. Työkykyä ylläpitävää liikuntaa on ainakin kunto-, terveys-, virkistys-, elpymis-, tauko-, yhdessäolo-, työmatka-, hyöty-, työpaikka-, työyhteisö- ja puulaakiliikunta. Uusia, terveyttä uhkaavia tekijöitä ovatkin liikkumattomuus ja henkinen stressi. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 233.) Nämä ilmiöt olivat havaittavissa myös tutkimukseen osallistuvilla opettajilla. Liikunnan tulisi olla monipuolisen työkykyä ylläpitävän toiminnan yksi peruspilari.

Stressin vähentämisessä tulisi organisointia parantaa siten että kiire vähenee. Stressiä vähentää muun muassa rentoutuminen, liikunta ja säännöllinen elämänrytmi. Rentoutumisen opetteleminen auttaa rauhoittumaan ja vähentää näin ollen kiireen tuntua. Liikunta puolestaan parantaa vireystilaa ja toisaalta rentoutumista ja unen laatua. Säännöllinen elämänrytmi tuo elämään turvallisuutta ja rutiinia. (Louhevaara & Smolander 1995, 11–12). Tutkimukseen osallistuneilla opettajilla stressiä lisäsi myös oman taitamattomuuden tunteen kokeminen, jota opettajat kokivat ongelmatilanteiden ratkaisuisissa. Katajaisen (2003, 32) mukaan tiedollisen ja taidollisen kapasiteetin riittämättömyyden kokeminen lisää ylikuormitusta ja stressioireita.

Esimiesten tulisi parantaa omaa taitoaan palautteenantamisessa, jolloin työntekijöille tulisi tunne, että heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan. Lisäksi oikeaoppisella palautteenannolla voidaan välttää negatiivista tunnetta siitä, että virheiden tekeminen ei ole sallittua. Korjaava palaute keskittyy työhön ja sen laatuun, ei työntekijän persoonaan (Jaakkola & Liukkonen 2002, 168).

Ikäilmaston kokemiseen tulisi keskittyä lähivuosina. Hiljaisen tiedon siirtäminen ja ikääntyvien työn arvostaminen tulisi aloittaa välittömästi. Ikääntyvien ikäilmaston kokemiseen voisi auttaa myös se, että työmäärää vähennetään työntekijöiden toivomuksesta. Kognitiiviset taidot hidastuvat iän myötä, jolloin työmäärää muuttamalla ja vähentämällä, myös ikääntyvät pysyvät pidempään työssä ja eläkeajatukset jäävät vain ajatustasolle.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia samasta aineistosta eri-ikäisten opettajien työhyvinvointia ja verrata tuloksia keskenään. Näin saataisiin tarkempaa tietoa siitä, missä vaiheessa työhyvinvointi heikkenee ja millä tavalla. Lisäksi samalle otokselle olisi mielekästä tehdä uusintatutkimus ja tarkastella toimenpiteitä, joita kouluissa on tehty työhyvinvoinnin eteen sekä verrata tuloksia tämän tutkimuksen tuloksiin. Samalla mittarilla olisi myös mielenkiintoista tutkia jotain muuta työntekijäryhmää. Tutkimuksen kohteena voisivat olla ruumiillisen työn tekijät ja henkisen työn tekijät. Tuloksia voisi verrata muihin vastaaviin tutkimustuloksiin.

## LÄHTEET

- Ahonen, G. 1995. Yrityksen nykytilan selvitys. Henkilöstövoimavarojen arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 69–75.
- Ahonen, G. 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudellinen merkitys. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 25–30.
- Antti-Poika, M. 2003. Fysikaaliset häiritteijät työssä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 55–61.
- Antti-Poika, M. 2003. Biologiset häiritteijät työssä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 75–82.
- Antti-Poika, M. & Rantanen, S. 2003. Kemialliset häiritteijät työssä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 62–74.
- Aro, A. 2002. Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Helsinki: Edita Prima OY.
- Aro, T. 1995. Yksilön terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn arviointi. Yksilön työkyvyn arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 93–100.
- Elo, A-L. 1995. Esimiestyön kehittäminen. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 383–393.

- Elo, A-L. 1995. Stressin ja psyykkisen kuormituksen arviointi työssä. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevaakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 194–205.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Työturvallisuuden ja työterveyden taloudelliset vaikutukset Euroopan unionin jäsenvaltioissa.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2005. Stressin käsite ja yhteys säädöksiin. Saatavilla www-muodossa < URL: [http://tyosuojelutietopankki.fi/good\\_practise/stressi/kasite.stm](http://tyosuojelutietopankki.fi/good_practise/stressi/kasite.stm) (Luettu 29.6.2005)
- Gordon, T. & Burch, N. 1979. Viisas opettaja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Griva, K. & Joeques, K. 2003. UK Teachers under stress: can we predict wellness on the basis of characteristics of the teaching job. Psychology and health, Vol. 18, No. 4, 457–471.
- Heikkinen, M. 1998. Sosiaaliset tekijät ja terveys. Teoksessa K. Koskenvuo & H. Vertio (toim.) Sairauksien ehkäisy. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 681–688.
- Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Härmä, M. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset uni-valvetilaan. Teoksessa O. Korhonen, R. Kukkonen, V. Louhevaara & J. Smolander (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia: periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos, 52–56.
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevaakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 31–46.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni, ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talemum.



- Jouttimäki, L. & Purola, M. 2002. Tykytoiminta työpaikoilla – ydinkohdat. Helsinki: työterveyslaitos.
- Kalliopuska, M. 1995. Sosiaaliset taidot. Helsinki, Edita.
- Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY.
- Kirsta, A. 1999. Kuinka vapaudun stressistä: Opi rentoutumaan ja elämään positiivisesti. Porvoo: WSOY.
- Korhonen, O. 2001. Lisää liikkumista ja liikuntaa. Helsinki: työterveyslaitos.
- Korppoo, L. 2003. Työyhteisö työkyvyn tukena. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 148–154.
- Kuoppasalmi, K. 1999. Mielenterveys, sen häiriöt ja liikunta. Teoksessa Vuori, I. & Taimela, S. (toim.) Liikuntalääketiede. Vammalan kirjapaino OY, 331–334.
- Lehtokoski, A. 2002. Pysykö pää kyydissä, voiko aivoja jumppauttaa. Teoksessa Enäkoski, R. Tee edes tämä! Huolettoman huoltokirja. Helsinki: WSOY, 12–141.
- Leskinen, J. 2002. Miten jaksat työssä? Forssa: työturvallisuuskeskus.
- Lindström, K. 1995. Työyhteisön työkyvyn arviointi. Työyhteisön tilan arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 180–193.
- Lindström, K. 1999. Työyhteisön muuttuminen. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 96–102.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta? Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Likes-työelämäpalvelut Oy, 13–16.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2004. Työpaikan motivaatioilmasto –mittari. Käsikirja. Alpha wawe oy.

- Louhevaara, V. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset hengitys- ja verenkiertoelimistöön. Teoksessa O. Korhonen, R. Kukkonen, V. Louhevaara & J. Smolander. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia: periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos, 14–26.
- Louhevaara, V. & Smolander, J. 1995. Työkunto nousuun. Liikunta työkyvyn ja hyvinvoinnin tukena. Helsinki: Työterveyslaitos ja Kunnossa kaiken ikää - ohjelma.
- Louhevaara, V. & Smolander, J. 1997. Työfysiologian haaste ergonomiassa: hyväksyttävä fyysinen työkuormitus. Työterveiset 2/1997, 20–22.
- Louhevaara, V., Kukkonen, R. & Smolander, J. 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevaakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 232–246.
- Lönnqvist, J. 2003. Johtajan ja johtamisen psykologiasta: Kohti parempaa johtamista. Helsinki: Edita.
- Ma, X. & MacMillan, R.B. 1999. Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*. 93 (1). 39–47.
- Martimo, K-P. 2003. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman. (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 83–91.
- Matikainen, E. 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja käytännön toteutus työpaikalla. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevaakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 47–59.
- Mäkitalo, J. 2003. Työkyvyn käsite. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman, (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 141–147.
- Niemelä, S. 1997. Oppivan ryhmän uusi tuleminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino OY, 173–194.

- Ojala, T. & Uutela, A. 1993. Rakentava vuorovaikutus. Porvoo, WSOY.
- Ojanen, M. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Teoksessa O. Korhonen, R. Kukkonen, V. Louhevaara & J. Smolander (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia: periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–51.
- Oxenburgh, M. 2000. Cost-Benefit of ergonomics improvements. Teoksessa Francesco, V., Armstrong, T. & Kilbom, Å. (toim.) Occupational ergonomics, work related musculoskeletal disorders of the upper limb and back. Great Britain: MPG Books Ltd, 178–183.
- Punnonen, O. 1999. Koulutuksen taso ja osaamisen laatu avainasemassa. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaisen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 112–118.
- QPS Nordic-käsikirja. Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. 2001. Työterveyslaitos.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. 2003. Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology and health*. Vol. 18, No. 4, 441–456.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Riala, R & Olkinuora, P. 1995. Työhygienian arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 165–179.
- Riala, R. 2003. Työhygienia. Teoksessa Työ ja terveys –haastattelututkimus 2003, taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 14.
- Riihimäki, H. 2003. Työ ja liikuntaelimistö. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 92–103.
- Saari, J. 2003. Työturvallisuus. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino OY, 121–130.
- Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola, M. 2002. Elämisen rytmi. Kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Helsinki: työterveyslaitos.

- Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssan kirjapaino OY.
- Savolainen, A., Taskinen, H., Laippala, P. & Huhtala, H. 1998. Koulutyöolot opettajien ja oppilaiden arvioimina. *Työ ja ihminen* 12:3, 205–222.
- Suvanto, A. 2002. Arvot ja motivaatio. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto. (toim.) *Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi?* Likes-työelämäpalvelut Oy, 39–52.
- Suvanto, A. & Jokinen, J. 2002. Arvot johtamisessa. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto. (toim.) *Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi?* Likes-työelämäpalvelut Oy, 53–64.
- Troman, G. 2000. Teacher stress in the low-trust society. *British journal of sociology of education*, Vol. 21, nro 3, 331–353.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J. & Jahkola, A. ym. 1997. *Työkykyindeksi*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) *Työn muutos ja oppiminen*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino OY, 11–55.
- Työ ja terveys –haastattelututkimus 2003, tutkimusraportti*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työturvallisuuslaki, soveltamisopas*. 2002. Helsinki, työterveyslaitos.
- Työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä*. 2000. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos.
- Vaherva, T. & Valkeavaara, T. 1997. Henkilöstön kehittäjän rooli oppivassa organisaatiossa. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) *Työn muutos ja oppiminen*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino OY, 197–217.
- Vartia, M. & Lahtinen, M. 1995. Toimivat ihmissuhteet ja työyhteisökonfliktien käsittely. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja*. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 395–405.
- Vuori, I. 2001. *Tehokas ja turvallinen terveysliikunta*. Tampere: UKK-instituutti.

Willmann, A. 2000. Opettajan jaksaminen puntarissa: opettajuuden rajoja etsimässä. OKKA-säätiön vuosikirja. Helsinki: Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö.

## LIITE 1

Verkkokyselyn taustatietolomake.

Koodinumerosi \_\_\_\_\_

Kuinka monta vuotta olet toiminut nykyisessä ammatissa?  
\_\_\_\_ vuotta

Kuinka monta vuotta olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi?  
\_\_\_\_ vuotta

Montako kotona asuvaa lasta sinulla on

1. Ei yhtään
2. Yksi
3. Kaksi
4. Kolme
5. Neljä tai enemmän

## LIITE 2

Vastausvaihtoehtojen prosentuaaliset jakaumat sekä keskiarvot.

### Työn kokeminen

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia?

1	2	3	4	5	6	7
En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin

		ka	1	2	3	4	5	6	7
1	Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	5,9	0,2	1,3	1,3	9,3	11,5	48,1	28,3
2	Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus	6,5	0,2	0,7	0,9	2,2	6,4	21,6	68,0
3	Tunnen itseni väsyneeksi, kun herään aamulla ja minun on kestättävä uusi päivä työssäni	4,6	1,8	10,8	13,7	21,7	11,7	31,4	8,8
4	Työskennellessäni unohdan ajan kulun	5,8	3,5	3,3	2,4	6,4	11,1	33,3	39,9
5	Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	5,9	0,2	0,9	1,5	7,7	12,2	46,5	31,0
6	Olen innostunut työstäni	6,3	0,4	1,1	5,4	8,5		33,3	51,2
7	Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni	5,1	8,8	6,5	6,5	7,7	12,6	31,8	26,1
8	Työni inspiroi minua	5,9	0,7	1,3	3,3	8,7	14,7	33,6	37,6
9	Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	6,0	0,2	1,3	2,5	7,4	8,9	40,8	38,8
10.	Tunnen olevani kuitti työpäivän lopussa	2,9	15,8			14,0	6,5	7,3	2,0
				33,2	21,2				
11	Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	5,9	0,7	0,9	3,1	6,7	12,9	38,9	36,9
12	Olen ylpeä työstäni	5,9	0,7	1,6	4,2	6,0	13,7	28,6	45,2
13	Olen täysin uppoutunut työ-	5,0	3,8	5,4	7,0	16,3	19,0	31,2	17,2

	höni									
14	Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan	5,6	0,7	1,6	5,1	11,4	18,8	36,2	26,2	
15	Minulle työni on haastavaa.	6,1	0,7	1,1	3,2	6,5	12,6	24,1	51,8	
16	Tunnen olevani lopen uupunut työstäni	4,7	2,7	12,0	11,6	18,4	9,8	29,0	16,6	
17	Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	5,5	1,6	2,9	6,8	10,2	17,9	31,5	29,0	
18	Olen hyvin sinnikäs työssäni	5,8	0,5	1,6	3,5	8,6	15,1	34,9	35,8	
19	Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut	4,3	11,2	11,6	9,5	16,3	18,4	22,1	10,9	
20	Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin	5,2	2,1	5,4	8,3	12,5	19,4	30,3	22,0	
21	Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni	4,7	4,5	13,6	10,1	14,3	12,7	30,0	14,8	



## Työolot

	keskiarvo	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat? .....	2,8	6,4	28,9	46,5	13,2	5,1
2. Onko sinulla liikaa työtä? .....	3,1	6,7	18,7	45,2	21,6	7,8
3. Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?.....	4,1	0,7	0,7	21,4	45,9	31,3
4. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta? .....	3,4	1,5	11,5	43,6	27,9	15,5
5. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi? .....	4,5	0,9	1,1	4,0	36,1	57,9
6. Onko työillesi määritelty selkeät tavoitteet? .....	4,3	2,5	3,8	6,3	37,6	49,9
7. Tiedätkö tarkalleen mitä sinulta odotetaan työssäsi?	4,2	1,6	3,3	9,8	41,2	44,1
8. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä? .....	4,1	0,7	4,9	20,1	32,2	42,2
9. Voitko vaikuttaa työmäärääsi? .....	3,1	8,5	20,9	29,2	30,7	10,7
10. Liikkuuko työpaikkalasi muutoksia koskevia huhuja?.....	2,3	28,9	31,8	27,2	8,2	4,0
11. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi? .....	3,9	1,1	2,2	19,7	59,1	17,9
12. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta? .....	4,0	2,2	5,5	15,5	39,9	36,8
13. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi esimieheltä? .....	3,8	4,0	12,0	17,6	33,3	33,1
14. Arvostaako esimies saavutuksiasi työssäsi?	3,7	4,0	11,9	22,8	34,7	26,6
15. Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	4,1	2,4	6,4	15,5	28,4	47,2
16. Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaantua?	3,8	5,4	9,4	19,7	32,6	32,9
17. Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava	4,3	3,0	4,2	11,2	23,7	57,8

18.	Luotatko koulun johdon kykyyn huolehtia koulun tulevaisuudesta?	3,9	4,0	8,5	16,7	34,0	36,8
19.	Luotatko johdon kykyyn huolehtia koulutoimen tulevaisuudesta?	3,7	4,0	10,6	21,0	35,9	28,4
20.	Kuinka kiinnostunut työpaikasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?	3,4	7,0	13,8	26,3	36,2	16,7
21.	Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi?	3,5	5,7	14,0	23,5	41,5	15,4
22.	Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereittesi välillä?	2,6	18,7	27,3	34,8	13,1	6,1
23.	Koetko että voit luottaa saavasi tukea ystäviltä / perheeltäsi jos sinulla on vaikeuksia työssä?	4,3	0,4	3,3	12,5	36,7	47,0
24.	Ovatko ystäväsi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?	4,1	1,3	3,6	16,4	41,8	36,9
25.	Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikallasi?	1,9	49,5	25,5	17,2	3,8	4,0
26.	Arvostatko jäsenyyttä omassa ryhmässä tai tiimissä?	4,1	0,7	3,1	16,2	41,2	38,8

### 1 = Täysin eri mieltä ... Täysin

#### samaa mieltä

		keskiarvo	1 = Täysin eri mieltä	2	3	4	5 = Täysin samaa mieltä
27.	Työntekijöitä kannustetaan, kun he ovat yrittäneet kovasti	3,5	4,0	15,5	23,5	41,4	15,7
28.	Työssäni tunnen saavani aikaan jotakin arvokasta	4,3	0,9	2,0	6,4	50,0	40,7
29.	Jokainen tuntee, että hänellä on tärkeä rooli työyhteisön jäsenenä	3,5	2,0	11,6	35,8	36,2	14,4
30.	Kaikille on selvää, ketkä ovat esimiehen suosiossa	3,4	7,1	13,9	38,2	15,2	25,6
31.	Työyhteisössämme nähdään virheet osana työssä oppimista	3,4	5,5	12,6	31,9	40,5	9,5
32.	Kova yrittäminen palkitaan	3,1	10,8	20,1	27,4	30,0	11,7
33.	Työyhteisössämme katsotaan pahalla niitä, jotka epäonnistuvat tehtävissään	3,8	2,2	11,9	18,6	36,7	30,5
34.	Työntekijät auttavat toisiaan oppimaan	3,7	2,9	9,9	18,3	50,8	18,1
35.	Esimies paheksuu, jos jokin työntekijä tekee virheitä työtehtävissä	3,9	3,5	9,1	19,5	34,5	33,4

36.	Esimies kannustaa työntekijöitä auttamaan toisiaan oppimaan uusia työtehtäviä	3,6	4,7	11,2	22,3	42,4	19,4
37.	Esimies kannustaa työntekijöitä laatimaan itse itselleen koulutus-suunnitelmia	3,3	7,5	14,6	28,4	34,8	14,6
38.	Työntekijät saavat usein valita, mitä taitoja he haluavat työstää	3,6	5,5	10,9	22,8	42,8	18,0
39.	Esimies haluaa työntekijöiden oppivan ratkaisemaan ongelmia keskenään työyhteisön sisällä	3,6	3,1	7,7	28,0	46,1	15,0
40.	Tekemäni työ on hyödyllistä muille ihmisille	4,4	0,4	1,1	5,6	39,8	53,1
41.	Työntekijät todella toimivat yhtenä tiiminä	3,3	7,1	23,7	15,4	38,4	15,4
42.	Jokaisella on kyvystään ja osaamisestaan riippumatta merkittävä rooli työyhteisössämme	4,0	1,6	9,1	12,0	46,8	30,5
43.	Työni antaa minulle mahdollisuuden toteuttaa itselleni tärkeitä arvoja	4,3	1,3	5,5	4,4	44,2	44,6
44.	Esimieheni jakaa eniten huomiota työyhteisön suosikeille	3,9	3,8	9,3	23,8	23,3	39,8
45.	On tärkeää osoittaa esimiehelle, että pärjää työtehtävissään paremmin kuin muut	4,1	1,1	6,6	16,2	30,1	46,0
46.	Esimies suosii joitakin työntekijöitä toisten kustannuksella	4,0	4,2	11,5	18,5	16,7	49,1
47.	Pääasia on, että kehitymme vuosi vuodelta työtaidoissamme	4,0	0,4	7,3	12,7	47,0	32,5
48.	Työntekijät ovat tyytyväisiä silloin, kun he yrittävät parhaansa	4,0	0,9	6,4	12,8	54,3	25,6
49.	Teen todella merkityksellistä työtä	4,4	0,5	3,0	3,7	37,3	55,5
50.	Työntekijöitä rohkaistaan tekemään työtä heikkouksiensa eteen	3,0	7,0	19,4	46,7	22,9	4,0
51.	Niitä työntekijöitä kadahditaan, jotka onnistuvat tehtävissään toisia paremmin	2,4	27,7	28,7	27,5	13,1	3,0
52.	On ilo saada tehdä hyödyllistä työtä	4,5	0,5	0,9	3,3	35,4	60,0
53.	Työyhteisössämme annetaan usein palautetta hyvin tehdystä työstä	3,2	8,9	22,0	18,7	39,6	10,8
54.	Työyhteisössämme on annettu mahdollisuus itse osallistua oman työnsä yksityiskohtien suunnitteluun	4,2	3,1	6,1	7,5	38,5	44,8

## 12.5 Työ ja perhe

Toisinaan **työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen** saattaa olla hankalaa. Lue jokainen alla oleva kysymys ja arvioi, miten usein asia pitää paikkansa sinun kohdallasi. Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli sinulla ei ole perhettä ja siksi katsot, ettei kysymys koske sinua.

	ei sovi/ ei perhettä	ei koskaan	harvoin	joskus	usein
hyvin					
usein					
a) Kuinka usein työsi tai urasi häiritsee kotona, kuten esimerkiksi ruuanlaittoa, kaupassa käyntiä, lastenhoitoa, piha-töitä tai kodin korjaustöitä?	8,1	15,4	26,2	34,8	12,3 3,1
b) Kuinka usein työsi tai urasi vie sinulta aikaa, jonka haluaisit viettää perheesi kanssa?	7,5	9,7	25,3	39,1	14,7 3,7
c) Kuinka usein tunnet olevasi ylikuormitunut tai ylityöllistetty työn vuoksi?	2,6	8,5	23,0	46,0	15,0 4,9

### Henkinen väkivalta

Henkinen väkivalta (kiusaaminen, nimittely, ahdistelu, sosiaalinen eristäminen) on ongelma joillakin työpaikoilla ja joillekin työntekijöille. Jotta voitaisiin puhua henkisestä väkivallasta on hyökkäävän tai kiusaavan käyttäytymisen esiinnyttävä toistuvasti tietyn ajanjakson aikana ja hyökkäyksen kohteeksi joutuneella henkilöllä on vaikeuksia puolustautua. Käyttäytyminen ei ole henkistä väkivaltaa silloin, jos osapuolet ovat suunnilleen yhtä vahvoja tai tilanne ei toistu.

	En	Kyllä
Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työyhteisössäsi viimeisen puolen vuoden aikana? ...	94,7	5,3

## Ikääntyminen

				keskiarvo	1= Eri mieltä	5=
<b>Samaa mieltä</b>						
Olen usein ajatellut eläkkeelle siirtymistä.	3,9	8,2	14,2	7,7	17,9	52,0
Työni on niin houkuttelevaa, että haluaisin jatkaa sitä eläkeiän saavutettuani.	1,8	59,3	14,4	17,5	6,6	2,2
Sekä ihmisen fyysinen että psyykkinen kunto heikkenee iän myötä	2,4	25,0	40,3	9,5	20,6	4,6
Ihminen on niin vanha kuin hän kokee olevansa.	4,2	1,1	5,9	5,5	50,7	36,8
Ikääntyvien ihmisten oppimiskyky heikkenee	3,3	8,0	25,9	14,4	36,8	14,9
Johtajiksi tulisi nimittää nykyistä nuorempia ihmisiä.	3,5	4,2	15,3	27,7	35,5	17,3
Ikääntyvää henkilöä pidetään voimavarana työpaikallamme	3,5	2,4	13,8	33,6	36,9	13,3
Työpaikallamme pidetään huolta ikääntyvistä henkilöistä	4,0	2,8	15,4	34,5	35,2	12,2
Vanhemmat henkilöt työpaikallamme tukevat nuorten työskentelyä.	3,7	3,0	9,0	21,9	43,4	22,6
Työpaikallamme kaikkia kohdellaan samalla tavalla iästä riippumatta.	4,0	2,5	7,3	13,3	37,6	39,2

## Työkyky

### Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi?

(0 tarkoittaa sitä, ettet nykyisin pysty lainkaan työhön)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Täysin työkyvytön	-	-	0,2	0,4	-	1,1	2,2	9,8	32,1	38,8	15,2	Työkyky parhaimmillaan

### Sairauspoissaolopäivät

Kuinka monta **kokonaista päivää** olet ollut poissa työstä terveydentilasi vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?

en lainkaan	5	40,1
korkeintaan 9 päivää	4	43,2
10-24 päivää	3	11,9
25-99 päivää	2	4,4
100-365 päivää	1	0,4

### Ennuste työkyvystä kahden vuoden kuluttua

Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi **kahden vuoden kuluttua**?

tuskin	1	0,4
en ole varma	2	4,1
melko varmasti	3	91,1

Kuinka monta tuntia viikossa tavallisesti harrastat urheilua tai liikuntaa vapaa-aikanasi niin, että hengästyit ja hikoilet?

1. En yhtään	5,6
2. Noin puoli tuntia	6,7
3. Noin tunnin	23,6
4. Noin 2-3 tuntia	36,1
5. Noin 4-6 tuntia	20,5
6. 7 tuntia tai enemmän	7,6

**Missä määrin sinulla on viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut seuraavanlaisia oireita tai vaivoja?**

		keskiarvo	Ei koskaan / harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Usein / jatkuvasti
1.	Ruokahaluttomuutta	1,1	89,2	10,0	0,9	
2.	Vatsakipuja	1,5	60,3	33,3	5,5	0,9
3.	Epäsäännöllistä vatsan toimintaa	1,6	49,9	39,8	7,8	2,5
4.	Pahoinvointia tai ok- sentelua	1,1	90,7	8,8	0,2	0,2
5.	Vaikeuksia päästä uneen tai heräämisiä öisin	2,0	31,2	44,9	15,9	8,0
6.	Painajaisunia	1,4	64,0	32,4	3,1	0,4
7.	Päänsärkyä	1,8	36,5	46,5	14,6	2,4
8.	Huimausta	1,3	70,8	24,6	4,2	0,4
9.	Muistihäiriöitä	1,4	67,6	29,0	2,7	0,7
10.	Sydämentykytystä tai epäsäännöllisiä sydä- menlyöntejä	1,4	67,5	28,3	3,8	0,4
11.	Hengitysvaikeuksia tai ahdistuksen tunnetta ilman ruumiillista pon- nistelua	1,2	83,6	14,6	1,3	0,4
12.	Runsasta hikoilua ilman ruumiillista ponnistelua	1,3	72,8	21,6	4,2	1,3
13.	Käsien vapinaa	1,1	94,4	5,0	0,7	
14.	Haluttomuutta tai tar- mokkuutta	1,7	39,6	51,1	8,4	0,9
15.	Sukupuolista halutto- muutta	1,6	47,4	43,9	7,1	1,6
16.	Ärtynäisyyttä tai kiu- kunpuuskia	1,8	28,9	60,3	10,1	0,7
17.	Masentuneisuutta	1,5	55,2	36,8	7,0	0,9

## Seuraaviin kysymyksiin vastaavat vain opetustyössä toimivat

Mikä on keskimääräinen opetusryhmäsi koko \_\_\_\_\_ oppilasta

Montako tuntia teet keskimäärin työtä viikossa \_\_\_\_\_ tuntia

### Mielipiteet opettajan työstä omalla koulullasi

		keskiarvo	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1.	Opettajien mielipiteitä kysytään opetuksen uudistusprosessissa	2,8	8,1	24,2	48,2	19,6
2.	Minulla on vain rajallisesti aikaa valmistella oppituntejani	2,6	5,2	44,7	36,5	13,6
3.	Minulla ei ole aikaa neuvoa yksittäisiä oppilaitani	2,9	2,0	27,8	48,5	21,7
4.	Opettajan ammatti vaatii suuren osan vapaa-ajastanikin	2,6	8,4	35,1	43,8	12,6
5.	Kun kohtaan ongelmia suhteessa oppilaisiini, minulle on epäselvää, mitä minun on ja mitä minun ei ole luvallista tehdä	3,2	2,2	8,6	52,8	36,4
6.	Koulussamme on epäselvää, millä perusteilla opettajaa arvioidaan	2,8	4,2	29,9	50,5	15,4
7.	Koulumme oppilaat käyttäytyvät aggressiivisesti	3,1	3,0	14,7	52,0	30,3
8.	Koulumme oppilaat suhtautuvat opettajiin aggressiivisesti	3,4	1,5	6,7	47,0	44,8
9.	Järjestyksen pitäminen on koulussamme vaikeaa	3,1	1,2	15,1	54,6	29,1
10.	Luulen oppilaitteni myöhemmin muistelevan oppituntejani hyvillä mielin	3,1	0,2	4,0	80,4	15,4



11.	Oppilaat tekevät työstäni hyvin pal- kitsevaa	3,2	1,0	5,2	64,9	28,9
12.	Tunnen kohtelevani joitakin oppilaita ikään kuin he olisivat persoonattomia ”kohteita”	3,4	0,5	7,6	44,1	47,8
13.	En oikeastaan välitä, mitä joillekin oppilailleni tapahtuu	3,6	2,0	2,7	27,2	68,1
14.	Käsittelen oppilaitteni ongelmia hyvin tehokkaasti	2,9	1,0	21,2	68,4	9,3
15.	Pystyn helposti luomaan rennon ilmapiirin oppilaitteni kanssa	3,1	1,3	10,1	64,2	24,4
16.	Olen virkistynyt työskenneltyäni läheisesti oppilaitteni kanssa	2,9	1,9	22,5	63,4	12,2
17.	Voin helposti ymmärtää, mitä oppi- laani ajattelevat eri asioista	2,8	1,6	22,6	65,8	10,0
18.	Opettajien keskuudessa esiintyy eristytymistä, ongelmat pidetään omana tietona	2,8	5,0	29,7	43,6	21,8
19.	Opettajainhuoneessa ilmenee juorui- lua ja kateutta	2,9	5,7	23,2	43,1	27,9

## Työolosuhteet

Missä määrin seuraavat seikat haittaavat työskentelyäsi

		kes- kiar- vo	1 = Ei lain- kaan				5 = Erittäin paljon
1.	Opetustilan ahtaus	2,5	34,9	18,8	18,1	18,3	10,0
2.	Opetustilan epätarkoituksenmukai- suus	2,5	30,5	24,6	20,3	16,5	8,1
3.	Laitteiden ja välineiden siirtäminen	2,5	27,9	28,8	20,2	17,1	6,0
4.	Melu, huono äänieristys	2,5	23,9	32,4	21,7	14,4	7,6
5.	Sopimaton valaistus	2,1	42,1	26,9	14,3	12,4	4,3
6.	Huono ilmanvaihto / huoneilma	3,3	16,7	18,1	16,0	22,4	26,9
7.	Lämpötila (kuumus, kylmyys, veto)	3,1	17,5	22,0	18,2	22,3	19,9
8.	Likaisuus, pölyisyys	2,1	41,4	26,5	15,8	10,9	5,4

9.	Laite-, kaluste- ja työvälinepula	2,7	22,0	27,0	21,0	19,1	11,0
10.	Vaikeat tai epämukavat työasennot	2,1	38,2	33,7	16,0	7,3	4,7
11.	Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	1,3	77,8	14,7	3,5	3,5	0,5
12.	Asiallinen pukuhuoneen puute	2,4	44,6	17,2	11,2	12,2	14,8
13.	Asiallisen peseytymistilan puute	2,2	49,4	17,1	8,1	12,1	13,3
14.	Työympäristön rauhattomuus	2,7	20,2	30,2	21,4	18,6	9,5
15.	Yksityisyyden puute	2,2	41,1	26,6	13,2	13,2	6,0
16.	Aikataulun joustamattomuus	2,3	32,5	29,4	17,7	12,9	7,4