

Opettajan työhyvinvoinnin muutos

Opettajien kokemuksia väistöolosuhteiden työhyvinvoinnista

Katja Ratia

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2017
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Ratia, Katja. 2017. Opettajan työhyvinvoinnin muutos: opettajien kokemuksia väistöolosuhteiden työhyvinvoinnista. Kasvatustieteen pro gradu - tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 66 sivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää opettajien työhyvinvoinnin muutoksia siirryttäessä työskentelemään väistötiloihin. Tavoitteena oli tuoda esille kokemuksia työympäristön muutoksesta ja kuvailla, millaista väistötilojen työhyvinvointi on. Tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena. Joulukuussa 2016 haastateltiin 3 opettajaa ja lisäksi kaksi opettajaa kirjoitti tiiviin kirjoitelman teemahaastattelurungon pohjalta. Aineisto kerättiin yhteensä 5 opettajalta. Tutkimusaineiston analysointiin käytettiin abduktiivista teemanalyysia.

Tulokset osoittivat, että työympäristön muutos aiheuttaa muutoksia työhyvinvointiin. Opettajat kokivat, että fyysisen ympäristön keskeneräisyys, työyhteisön rikkonaisuus ja jatkuva epätietoisuus tulevasta, aiheutti muutoksia työhyvinvointiin. Työhyvinvointia haastaviksi tekijöiksi opettajat nimesivät uupumuksen, kiireen ja riittämättömyyden tunteen. Työilmapiiri koettiin hyväksi, mutta osalla opettajista oli huoli omasta jaksamisestaan jatkuvien sairastamisten takia. Työilmapiiriä nostattavia tekijöitä olivat tiivis yhteistyö lähimpien kollegoiden kanssa sekä kokemus siitä, että tämän hetkinen työhyvinvointi oli yhteinen, jaettu kokemus.

Tulosten perusteella työympäristön muutoksessa opettajien työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää. Opettajat kokivat, että muutoksessa tärkeimpiä asioita olivat ennakoiminen, ohjeistus, tiedottaminen ja toiminnan jatkuvuuden turvaaminen. Esimiehen eli rehtorin asemaa korostettiin muutosprosessissa. Reh-

torilta kaivattiin läsnäoloa ja tukea muutosprosessin läpi käymiseen. Rehtorilta kaivattiin myös vastauksia tulevaisuudesta ja uuden koulun suunnittelusta ja toteutumisesta.

Asiasanat: työhyvinvointi, työympäristön muutos, työolosuhteet, työilmapiiri.

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖYMPÄRISTÖN MUUTOS.....	8
3	KOULU OPETTAJAN TYÖYMPÄRISTÖNÄ.....	10
	3.1 Hyvä työilmapiiri.....	10
	3.2 Huono työilmapiiri.....	12
	3.3 Fyysinen työympäristö.....	13
4	TYÖHYVINVOINTI JA SEN HAASTEET.....	15
	4.1 Työhyvinvointi.....	15
	4.2 Opettajan työhyvinvointi.....	15
	4.2.1 Opettajan työhyvinvointia haastavat tekijät.....	18
	4.2.2 Opettajan työhyvinvoinnin tukeminen.....	21
5	TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	26
6	TUTKIMUKSEN METODOLOGISET RATKAISUT.....	27
	6.1 Laadullinen tutkimus.....	27
	6.2 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	28
	6.3 Aineiston analyysi.....	31
	6.4 Tutkimuksen eettiset ratkaisut ja luotettavuus.....	34
7	TULOKSET.....	36
	7.1 Opettajien käsitykset työhyvinvoinnista työympäristön muutokses- sa.....	36
	7.2 Työhyvinvoinnin muutos väistötiloissa.....	39
	7.2.1 Työympäristö.....	39
	7.2.2 Työyhteisö.....	42
	7.2.3 Työilmapiiri.....	44
	7.3 Työhyvinvoinnin haasteet ja tukemistarpeet.....	46
	7.3.1 Työhyvinvointia haastavat tekijät väistötiloissa.....	46
	7.3.2 Työhyvinvoinnin tukeminen väistötiloissa.....	49

8	POHDINTA.....	51
	8.1 Tulosten tarkastelu.....	51
	8.2 Johtopäätökset	55
	8.3 Jatkotutkimus.....	56
	LÄHTEET	57
	LIITTEET.....	64

1 JOHDANTO

Muutos on jatkuvasti läsnä työelämässä. Rauramon (2012, 93) mukaan muutos vaatii työntekijältä ominaisuuksia, jotka mahdollistavat sopeutumisen, uudistumisen ja hyväksymisen. Myös työhyvinvointi on jatkuvan muutostarkastelun alla. Työhyvinvoinnin tarkastelussa yhtenä tarkastelun kohteena on työympäristö, joka rakentuu yhteisöllisesti ja yksilöllisesti jokaiselle työyhteisölle ominaisella tavalla. Rauramon (2012, 20) mukaan työhyvinvoinnin edistämisestä on vastuussa jokainen työyhteisön jäsen sekä esimies. Rauramo (2012, 16) painottaa, että hyvinvoivassa työpaikassa työntekijä on aikaansaava, jaksava ja työn tekeminen on mielekästä. Hyvässä työpaikassa työntekijän on mahdollista kokea kokonaisvaltaista hyvinvointia, johon sisältyy sekä työ että vapaa-aika.

Työhyvinvoinnilla on myös haastava puolensa. Työhyvinvointiin liitetään usein stressi ja uupuminen. Heikkilä-Tammen ja Mankan (2010, 719) mukaan stressitutkimuksen juuret ovat 1920 -luvulla. Työhyvinvointitutkimus oli aiemmin yksilökeskeistä, mutta myöhemmin se on laajentunut kattamaan esimerkiksi työn olosuhteita. Tässä tutkimuksessa työn olosuhteilla tarkoitan väistöiloissa työskentelyä, jonne sisäilmaongelmien vuoksi on jouduttu lähtemään lähes tyhjin käsin. Opettajat ovat joutuneet vaihtamaan turvallisen työhyvinvoinnin epävarmuuteen, jota aiheuttaa jatkuva muutoksessa työskentely sekä epätietoisuus väistöajan pituudesta ja uuden koulun valmistumisesta.

Tutkimusaiheen valintaan vaikutti se, että uutisissa tulevat jatkuvasti esille koulujen sisäilmaongelmat. Sisäilmaongelmien myötä koulut ovat joutuneet hakemaan ratkaisuja turvallisen ja terveellisen koulunkäynnin puolesta. Useilla paikkakunnilla opiskellaan väistöiloissa ja näin ollen väistöilat ovat opettajien uusi työympäristö. Väistöilojen työhyvinvointia pyritään tukemaan ja kehittämään, mutta tiettyjä tekijöitä joudutaan sietämään, jotta aikaa ja energiaa jää uuden koulun suunnittelulle. Tällaisia tekijöitä tässä tutkimuksessa olivat mm.

puutteellisuus luokkatiloissa ja opetusmateriaalien vähyys. Työympäristön muuttuminen haastaa työhyvinvoinnin ja halusin tietää tapahtuuko työhyvinvoinnissa muutosta ja jos tapahtuu, millaisia muutoksia?

2 TYÖYMPÄRISTÖN MUUTOS

Tässä luvussa käsittelen työympäristön muutosta. Muutos on luonnollinen osa työympäristön arkea, vaikka se aiheuttaa yleensä aluksi vastarintaa. Rauramo (2012, 95) mainitsee, että vanha tilanne koetaan yleensä hyväksi ja uusi tilanne voidaan kokea uhkaavana. Ihminen luonnostaan kokee muutokseen liittyvää stressiä ja uusi asia pelottaa ja jännittää. Virolainen (2012, 109) toteaa, että esimerkiksi esimiehen vaihtuessa, työntekijä vaipuu hetkellisesti stressitilaan, sillä hän joutuu tottumaan uuden esimiehen toimintatapoihin. Työympäristön ja työn luonteen muutos vaatii uudenlaisia taitoja, jotta työntekijä pystyy jatkamaan työtä ilman loppuun palamista. Työntekijä selviää helpommin muutoksesta, kun hänellä on tarpeeksi oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta mennä eteenpäin. Työntekijän tulee saada työstään muutosta ja olla mukana vaikuttamassa muutoksen toteutukseen. Esimies on työyhteisössä se henkilö, joka mahdollistaa työntekijän muutosprosessissa mukana olon ja hoitaa muutoksesta tiedottamisen. Jokaisen työyhteisön työhyvinvointia tulee myös mitata ja esille nousseita ongelmia tulee työstää, sillä työyhteisöt eivät saa jäädä paikalleen. Kehitystä tulee viedä työhyvinvointia edistävään suuntaan, jolloin työn ilo ja jaksaminen lisääntyy. (Manka 2006, 280-282; Rauramo 2012, 93, 95.)

Rauramon (2012, 95) mukaan muutos voidaan jakaa kahteen ryhmään: tekijöihin, joihin voidaan vaikuttaa ja tekijöihin, jotka ovat itsestä riippumattomia ja vaikuttamismahdollisuudet ovat heikot. Juppo (2011, 30) on määritellyt muutoksen tarkoittavan jonkun muuttumista suunnitelmallisuuden ja tavoitteiden kautta joksikin toiseksi. Muutosprosessi taas kuvaa tapahtumia, joiden kautta muutokseen voidaan päästä. Virolainen (2012, 110) mainitsee, että työhyvinvoinnin kannalta muutoksen vaikutukset ovat kaksijakoiset: toisaalta mahdollistaa uuden oppimiseen ja uudistumisen, toisaalta taas aiheuttaa stres-

siä. Muutos on yleensä tervetullutta, mutta jos muutos jatkuu ja pitkittyy, se turhauttaa työntekijöitä, koska se aiheuttaa jatkuvaa uusien toimintamallien opettelua. Tärkeintä on ymmärtää yhteisöllisyyden merkitys muutoksen käsittelyssä. Päätöksiä tulee tehdä yhdessä avoimessa ilmapiirissä sekä määrittää yhteinen tavoite, jota kohti työyhteisö pyrkii. Työyhteisö ja sen keskinäinen yhteistyö on voimavara, joka auttaa jaksamaan ja vie eteenpäin muutostilanteessa. Hyvä yhteistyö kertoo myös hyvästä työilmapiiristä ja siitä, että asenne työtä kohtaan on positiivinen. (Onnismaa 2010, 53; Rauramo 2012, 95.)

Pusenius (2015, 10) on tutkinut sairaanhoitajien muutoksen kokemiin liittyviä asioita. Hänen mukaansa muutos aiheuttaa sekä negatiivisia että positiivisia reaktioita. Negatiivisuus johtuu yleensä tavasta, jolla muutos hoidetaan tai asenteesta muutosta kohtaan. Positiivisuutta ilmenee silloin, kun muutos on tervetullutta. Sinisammal (2011, 38) tuo esille, miten työntekijät suhtautuvat muutostilanteeseen. Hänen mukaansa työntekijän asenne muutosta kohtaan määräytyy työntekijän osallistumisen määrästä: jos työntekijällä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa muutoksen kulkuun, on hänen asenteensakin positiivisempi kuin työntekijän, joka ei pääse vaikuttamaan. Siksi onkin erityisen tärkeää, kuinka muutos työntekijöille perustellaan ja kuinka esimies sitä työntekijöidensä kanssa käsittelee. Näin on mahdollista välttää tai lieventää muutosvastarintaa. Armenakis, Harris ja Mossholder (1993, 700-701) painottavat, että työntekijän mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon, vaikuttaa suoraan hänen muutosvalmiuteensa, joka määritellään positiiviseksi muutosasenteeksi. Esimiehen tulee suunnitella, organisoida ja kontrolloida muutosta ja tarvittaessa pyytää asiantuntijoiden apua muutoksen toteuttamiseen.

Terävä ja Mäkelä (2011, 22-23) kuvaavat esimiehelle suunnattuja muutosviestinnän perusohjeita. Heidän mukaansa esimiehellä on tärkeä asema, kun työympäristöön tai työilmapiiriin tulee muutosta. Muutostilanteessa on tärkeää luoda selkeä visio ja tavoite; muutoksen syyt ja seuraukset tulee perustella. Avoimuus on myös avainasemassa muutostilanteessa. Viestintä on suurempaa, kun se tapahtuu kasvokkain. Samalla muutosviesti on helpompi hyväksyä ja se

katkaisee mahdollisuuden huhupuheisiin. Muutostilanteessa myös keskustelulle on jätettävä tilaa. Työntekijöiden tulee saada prosessoida muutosta esittämällä kysymyksiä ja kuuntelemalla toisia. Jakamaton kokemus kasvaa helposti ongelmaksi, kun taas jaettu, yhteinen kokemus auttaa välttämään stressiä. (Rauramo 2012, 96; Terävä & Mäkelä 2011, 22-23.)

3 KOULU OPETTAJAN TYÖYMPÄRISTÖNÄ

Tässä luvussa otan esille koulun opettajan työympäristönä. Karkeasti kouluympäristö voidaan jakaa sekä psyykkiseen että fyysiseen muotoon. Psyykkisyyttä tässä tutkimuksessa kuvaavat hyvä ja huono työilmapiiri ja fyysisyyttä konkreettinen työympäristö. Otan esille nämä myös muutoksen näkökulmasta. Rauramon (2012, 107-108) mukaan työilmapiiri on monen tekijän summa. Siihen liittyy työyhteisö ja esimiehen tapa johtaa sekä organisaatioon liittyvät asiat, kuten säännöt, kannustus, ristiriitatilanteiden käsittely, vaikutusmahdollisuudet, työn haastavuus ja mielekkyys jne.

3.1 Hyvä työilmapiiri

Savolaisen (2001, 29) mukaan opettajat kokevat työilmapiirin, työsuhteet ja yhteistyön pääsääntöisesti hyväksi ja näillä asioilla on myönteinen vaikutus omaan työhön. Opettajat kokevat saavansa tukea omalle työlleen niin muilta opettajilta, oppilailta kuin esimieheltäkin. Hakanen (2006, 41) toteaa, että koulut, joissa on mahdollisuus jatkuvaan vuorovaikutukseen työyhteisön jäsenten kanssa, voivat paremmin. Tämä tiivistää työilmapiiriä, sillä yhdessä jaetut onnistumiset, ristiriitatilanteet ja jaettu vastuu lujittaa suhteita ja luottamusta toi-

siaan kohtaan. Tällaisessa työyhteisössä myös muutoksen kokeminen voidaan nähdä positiivisena, koska muutos prosessoidaan yhdessä. Muutos koetaan mahdollisuutena ja opettajat pystyvät suoriutumaan työstään saavuttaen työlle asetetut tavoitteet samalla tavalla kuin ennen muutosta. He voivat omalla esimerkillään lisätä myös oppilaiden innostusta oppimiseen vaikeassa muutostilanteessa. (Rauramo 2012, 96-97.)

Onnismaa (2010, 4) esittelee opettajien työhyvinvointia ja hyvää työilmapiiriä tukevia tekijöitä. Sellaista voi olla esimerkiksi kasvotusten tapahtuva jatkuva vuorovaikutus, joka parantaa työilmapiiriä kohtaamisten ollessa lyhyitäkin. Hän mainitsee myös avoimuuden kulttuurin, jossa asioihin puututaan ja ristiriidat käsitellään. Tämä vaatii kuitenkin sen, että ristiriitojen ilmaantuessa ne käydään läpi mahdollisimman pian, jotta tilanne ei pääse kärjistymään. Onnistuneeseen työilmapiiriin liittyvät myös toimivat, yhteisöllisyyttä tukevat rakenteet ja vastuun jakaminen työkavereiden kesken. Onnistunutta yhteisöllisyyttä kuvastavat mm. tiimit, palaverit sekä parityöt. Rauramon (2012, 108) mukaan vastuu on myös hyvä osata jakaa tasaisesti työntekijöiden kesken, jotta kukaan yksittäinen työntekijä ei saa kohtuutonta määrää vastuullisia työtehtäviä.

Työturvallisuuskeskus (2017) on määritellyt hyvän työilmapiirin olevan pohja hyvälle työkulttuurille, joka puolestaan tukee onnistunutta työhyvinvointia. Työkulttuurilla on tärkeä osa työyhteisössä, koska se usein määrittelee työpaikan arvomaailmaa, toimintatapoja ja vuorovaikutusta. Sisäisesti hyvä työilmapiiri mahdollistaa sen, että työyhteisö on tehokas myös ulkoisesti. Rauramon (2012, 108) mukaan hyvinvoiva työilmapiiri sisältää yhteiset tavoitteet ja sujuvaa kanssakäymistä sekä antaa hyvän pohjan tuoda esiin jokaisen työyhteisön jäsenen kykyjä, taitoja ja luovuutta. Hyvässä ilmapiirissä tapahtuu oppimista, kasvua ja kehitystä. Heikkilä-Tammi ja Manka (2010, 721) tuovat esille, että työyhteisössä tulee muistaa myös työntekijöiden yksilölliset erot. Työntekijät kokevat esimerkiksi stressiä eri tavoin. Stressiä voi toinen kokea voimakkaammin kuin toinen työntekijä. Omien voimavarojen tunteminen auttaa stressinhallinnassa. Voimavaroja ovat mm. terveys, energisyys, myönteiset uskomukset,

ongelmanratkaisutaidot ja tapa olla vuorovaikutuksessa. Työntekijän myönteisen työhyvinvoinnin tukevana elementtinä on myös sosiaalinen tuki. Hyvä vuorovaikutuksellinen ilmapiiri tukee osaamista ja jaksamista. (Heikkilä-Tammi & Manka 2010, 721-722.)

3.2 Huono työilmapiiri

Muutos työyhteisössä vaikuttaa aina työilmapiiriin. Huonossa ilmapiirissä muutos rasittaa entisestään työyhteisön jäsenten välejä. Muutoksesta saattaa tulla uhkatekijä, jota vastaan työntekijät alkavat taistella. (Rauramo 2012, 95-96.) Rauramon (2012, 110) mukaan huono työilmapiiri vaatii paljon kehitystyötä ja ilmapiirin tarkkailua. Ensin on selvitettävä työilmapiirin perustehtävä: miksi työyhteisö on olemassa, mihin yhdessä tavoitellaan sekä mitkä tekijät haittaava ja häiritsevät työrauhaa? Huono työilmapiiri on riitaisa ja työntekijöiden vaihtuvuus ja poissaolot lisääntyvät sen vaikutuksesta. Huono työilmapiiri aiheuttaa tiedon kulkemattomuutta ja epäselvyyttä säännöissä. Työyhteisön jäsenten kohtelun tulee olla tasapuolista, sillä muussa tapauksessa työilmapiiri huononee entisestään ja alkaa vaikuttamaan siihen, millaiseksi työilmapiiri voidaan yksilötasolla kokea. Kiusatuksi ja laiminlyödyksi itsensä tuntenut työntekijä voi tuntea työilmapiirin huonoksi, kun taas toinen työntekijä, joka ei ole joutunut kiusatuksi, kokee ilmapiirin hyväksi. (Salovaara & Honkonen 2013, 162-163; Rauramo 2012, 110-111.)

Rauramo (2012, 110) toteaa, että on tärkeää kehittää huonoa työilmapiiriä toimivammaksi esimiehen johdolla. Ventelän (2016) mukaan työntekijöiden negatiivinen asenne nujertaa hiljalleen työyhteisöstä pois hyvää asennetta, joten yhteisen hyvän hengen luominen hankaloituu. Huonon työilmapiirin ongelmien ratkomisessa tulisi ensin työntää negatiiviset asiat syrjään ja nostaa esiin asiat, jotka ovat hyvin. Positiivisten asioiden vahvistamisen kautta on helpompi päästä ratkomaan negatiivisia asioita. Väistämättä huono työilmapiiri vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin. Ventelän (2016) mukaan toimivaan

työilmapiiriin vaikuttavat mm. avoimuus, luottamus, ymmärrys, rohkeus, tiimiyö, esimiestaidot ja avoin johtaminen. Rauramo (2012, 110) muistuttaa, että jokaisesta työntekijästä tulee pitää huolta. Työkaverin väsyminen pitää uskaltaa ottaa esille. Työilmapiiriä voidaan myös seurata erilaisilla mittareilla tai työkaluilla. Tähän sopivia ovat mm. kehityskeskustelut, koulutukset, kartoitukset, kyselyt, haastattelut ja koulutuspäivät. (Ventelä 2016, 1/16.)

Otala ja Ahonen (2005, 94) huomauttavat myös, että huono työilmapiiri saattaa ajaa työntekijät hakemaan töitä muualta. Varsinkin nuoret työntekijät arvostavat hyvää työilmapiiriä ja jäävät pidemmäksi aikaa työpaikkaan, jonka ilmapiiri on miellyttävä. Ventelän (2016) mukaan työilmapiirillä on merkittävä vaikutus työhön sitoutumiseen ja tavoitteellisuuteen. Rauramo (2012, 109) toteaa, että työilmapiiriä heikentävät seikat tulee hoitaa nopeasti pois, jotta työilmapiiriä parantavat asiat nousevat esiin. Silloin myös työntekijä sitoutuu paremmin työhön, koska se on turvallisella ja luotettavalla pohjalla.

3.3 Fyysinen työympäristö

Koulua vaihdettaessa tai sairastuneen koulun muutettua väistöiloihin muuttuu työympäristö. Joskus tämä tapahtuu hyvin nopealla aikataululla. Rauramon (2012, 78) mukaan työympäristön tulee palvella tarkoitustaan. Sen tulee olla turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. Koulu työympäristönä vaikuttaa opettajan työhön merkittävästi. Koulun tulee innostaa oppimaan ja opettamaan. Työympäristönä koulu mahdollistaa ammatillisen kasvun ja kehityksen siinä, missä se tukee oppilaidenkin kehitystä ja oppimista. Koulun tulee luoda yhteisöllisyyden tunnetta ja kannustaa yhdessä tekemiseen ja kokemiseen. Koulurakennus tukee opettajan työtä ja antaa sille mahdollisuuden erilaisten menetelmien ja toimintojen käyttöön ja kokeilemiseen. Koulu saattaa olla myös työtä rajoittava tekijä, jos puitteita ei ole luotu tukemaan opettamista. Usein nopealla aikatau-

lulla tehdyt ratkaisut ovat työhyvinvoinnin kannalta kuormittavia, vaikka puhtaampaan sisäilmaan pääsy onkin helpotus. Kuormitusta aiheuttavat mm. muuttamisen tuoma levottomuus sekä mahdollinen työympäristön rikkonaisuus, jos väistötiloja on sijoitettu laajalle alueelle. (Jantunen & Haapaniemi 2013, 186-187; Tapaninen 2006, 53-54.)

Opetussuunnitelman perusteisiin (POPS2014, 29-30) on kirjattu oppimisympäristöt ja työtavat. Koulun tilojen tulee pystyä olemaan oppimista tukeva elementti. Oppiminen ja opettaminen tapahtuvat niille tarkoitetuissa tiloissa (esim. luokissa). Hyvin toimiva oppimisympäristö mahdollistaa aktiivisen toimimisen, vuorovaikutuksen ja osallisuuden. Kouluissa työskentelevien työolojen vaatimuksia määrittelee myös työturvallisuuslaki, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan, että työntekijöillä on asianmukaiset työolot. Tärkeitä seikkoja työoloihin liittyen ovat mm. vuosittaiset kunnossapidot ja huollot. Niiden puute rakennusvirheiden ohella voi johtaa mm. kosteusvaurioihin, joista seuraa home -ja sisäilmaongelmia, jotka taas heijastuvat opettajien ja oppilaiden terveyteen. OAJ:n työolobarometrin (2015) mukaan 35 % kyselyyn vastanneista työpaikalla on sisäilmaongelma, joka aiheuttaa muutoksia työhyvinvointiin. Muutoksia ovat esimerkiksi jatkuvat sairastelut. Vastanneista opettajista 9,4 % on joutunut olemaan merkittävästi sairauslomalla sisäilmaongelmien vuoksi. Opetussuunnitelma määrittelee myös, että tilojen suunnittelussa ja käytössä tulee huomioida ergonomia, ekologisuus, esteettisyys, esteettömyys, sekä akustiset seikat. Esille nousevat myös tilojen valaistus, siisteys, järjestys, viihtyvyys sekä sisäilman laatu. Nämä asiat eivät välttämättä toteudu, jos koulun väki joutuu lähtemään väistötiloihin niin, että kaikki tarvikkeet ja materiaalit on jätettävä vanhaan kouluun. (Opetussuunnitelman perusteet 2014, 29-10; Tapaninen 2006, 60-61, 65.)

4 TYÖHYVINVOINTI JA SEN HAASTEET

Tässä luvussa käsittelen työhyvinvoinnin käsitettä yleisesti sekä opettajan näkökulmasta. Esille nousee käsitteet työilmapiiri, hyvinvoiva työpaikka sekä syitä opettajien huonoon työhyvinvointiin. Tuon esille myös Työterveyslaitoksen (2017) näkökulman, jossa kuvataan tekijöitä hyvinvoivan työyhteisön ja työn mielekkyyden kautta, sekä luvun lopussa esittelen työn imun käsitteen.

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi (engl. wellbeing at work, occupational well-being, ja work welfare) määrittelee henkilökohtaista hyvinvointia keskeisesti. Työ on ihmiselle tärkeä osa elämää ja sen vuoksi hyvinvointi ja työhyvinvointi kietoutuvat yhteen. Niiden erottaminen voi olla hankalaa. Työelämän vaatimukset vaikuttavat vapaa-aikaan, joten työn ja vapaa-ajan raja on joskus häilyvä. (Hakanen 2004, 21-22.) Baptiste (2007, 285) tuo tutkimuksessaan esille, että työhyvinvointi edistää positiivisesti yleensä ihmisen hyvinvointia; pitkällä aikavälillä työntekijän terveys, työn laatu, sitoutuneisuus ja tuottavuus vaikuttavat koko työyhteisön hyvinvointiin. Hyvinvoivan työpaikan kriteerit täyttyvät, kun turvallisessa ympäristössä toteutuu oikeudenmukainen johtaminen sekä mahdollisuudet kehittyä. Hyvinvoivassa työpaikassa tuetaan onnistumisia ja kehitetään positiivista ilmapiiriä. Näin toimiva vuorovaikutus voi toteutua ja työntekijä kokea kuuluvansa työyhteisön jäseneksi. Hyvinvoivassa työilmapiirissä työntekijä voi hyvin psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. Hyvinvoivassa ilmapiirissä työntekijä kokee myös olevansa tervetullut töihin. Hyvinvointi tulee siis ymmärtää kokonaisuutena, joka koskee koko työyhteisöä, eikä toteudu vain yksilön tasolla. (Batiste 2007, 291; Manka, 2011, 35, 55; Rauramo 2012, 10-11.)

Salovaara ja Honkonen (2013, 18-19) sekä Batiste (2007, 291) ovat määrittelleet työhyvinvointia mielekkäänä ja sujuvana työnä, jota työntekijä saa tehdä turvallisessa, terveyttä ylläpitävässä ja edistävässä työympäristössä, joka mahdollistaa myös työuralla etenemisen. Hyvinvoiva työntekijä on työssään tuottava, joten työhyvinvoinnin merkitystä ei pitäisi koskaan vähätellä tai jopa sivuuttaa. (Rauramo 2012, 10-11, 13.)

Työterveyslaitos (2017) määrittelee työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä hyvinvoivan työyhteisön ja työn mielekkyyden kautta. Hyvinvoivassa työyhteisössä puhalletaan yhteen hiileen ja saadaan säilytettyä toimiva organisaatio myös työympäristön muutoksessa. Työterveyslaitoksen määritelmässä painotetaan, että työhyvinvointia tulee voida kehittää ja tarkastella monipuolisesti ja nähdä voimavarat sekä yksilökeskeisesti että yhteisöllisesti. Turvallinen ja terveyttä edistävä työympäristö antaa työhyvinvoinnille hyvän alustan kasvaa innostavaksi, myönteiseksi, toimintakykyiseksi, juostavaksi, tavoitteelliseksi ja epäkohtiin avoimesti puuttuvaksi työpaikaksi. Silloin myös työntekijä on motivoitunut, tuntee olevansa tarpeellinen, saa palautetta työstään ja uskaltaa kehittää itseään saaden onnistumisen kokemuksia. Tärkeää on kuitenkin muistaa myös se, että työhyvinvointi voi vaihdella eri työntekijöiden kesken, vaikka olettamuksena onkin, että useamman työntekijän voidessa hyvin, koko työyhteisö voi paremmin. (Työterveyslaitos 2017, <https://www.ttl.fi>.)

Jääskeläinen (2013, 19) ja Hakanen (2014) ovat esitelleet Scaufelin (2004, 295) tutkiman käsitteen työn imu (work engagement). Työn imu tarkoittaa myönteistä työhyvinvointia, johon liittyy keskeisesti tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Työntekijä, joka kokee työssään työn imua, on motivoitunut ja pyrkii tehokkaasti kohti tavoitteita. Hänen on myös helppo tehdä yhteistyötä, auttaa tai hän on kykenevä johtotehtäviin. Tarmokkuus on tehokasta, innokasta työskentelyä, omistautuminen on työn kokemista merkitykselliseksi ja ylpeyden aiheeksi ja uppoutuminen on työhön paneutumista. (Heikkilä-Tammi & Manka 2010, 722.)

4.2 Opettajan työhyvinvointi

Rauramon (2012, 18) mukaan työhyvinvointi on työntekijälle mahdollisuus laadukkaaseen elämään. Hakanen (2004, 27) tuo esille, että yleisesti työhyvinvointia kuvataan usein kielteisesti ja yksipuolisesti, koska se nähdään liian suppeasti. Opettajan työhyvinvoinnin kuvaillaan taas olevan samaan aikaan sekä positiivista että negatiivista. Opettajat kokevat siis työnsä mielekkäänä, mutta sen todetaan olevan samalla henkisesti kuormittavaa. Sitä leimaa Hakasen (2004) mukaan enemmänkin ongelmien ehkäisy, eikä hyvien ja toimivien asioiden edistäminen ja vaaliminen. Bakker, Schaufeli, Leiter ja Taris (2008, 188) kuvaavat, että positiivisena työnsä kokevat työntekijät ovat hyvinvoivia ja näkevät työnsä haasteena. Koli (2014, 9) on tuonut esille asioita, joiden perusteella opettajat kokevat työhyvinvointinsa haastavana. Haastavia tekijöitä ovat mm. työpaine, jatkuvat työnmuutokset, opettaja-oppilassuhteet, koulun johtamiskäytännöt, opettajan asema ja etenemismahdollisuuksien puute. Salovaara ja Honkonen (2013, 13) taas kuvaavat mallissaan opettajan työhyvinvoinnin eri osaluokkia ja niiden yhteyttä toisiinsa. Heidän mukaansa kokonaisvaltainen työhyvinvointi tarvitsee ympärilleen vahvistavia, ylläpitäviä elementtejä sekä sopimuksia ja sääntöjä, joiden avulla työhyvinvointi on positiivista ja jaksaminen lisääntyy.

Onnismaa (2010, 15) kuvaa opettajien työhyvinvointia kuormittavien tekijöiden lisääntyneen nimenomaan henkisellä puolella. Opettajien työn kuormittavuutta on mitattu ja parannettu, mutta parannusehdotukset eivät ole toteutuneet toivotulla tavalla. Opettajat kärsivät edelleen tuen, arvostuksen ja palautteen puutteesta, liiasta työmäärästä, tiukasta aikataulusta, oppilaiden häiriökäyttäytymisestä ja liiallisesta paperityön määrästä. Opettajan työhyvinvointiin vaikuttaa läheisesti edellä mainittujen lisäksi opettajan persoonallisuus ja terveydentila sekä henkilökohtaiset kyvyt ja oma suhtautuminen työtä kohtaan. (Onnismaa 2010, 15-16.) Saaranen, Pertel, Streimann, Laine ja Tossavainen (2014, 5) ja Onnismaa (2010, 46) tuovat esille, että jatkuva opetuksen kehittäminen näkyy opettajien työhyvinvoinnissa. Opetussuunnitelma (POPS2014) ja sen velvoittamat uudet opetus - ja oppimismenetelmät aiheuttavat muutosta opetta-

jien työhön, joka puolestaan on yhteydessä jaksamiseen. Opetussuunnitelma antaa reunaehdot työlle, mutta selkeää toimintamallia onnistuneesta työstä ei ole saatavilla. Jokainen opettaja joutuu itsenäisesti suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan työtään. Se asettaa suuren haasteen sekä työlle että työhyvinvoinnille.

4.2.1 Opettajan työhyvinvointia haastavat tekijät

Seuraavassa tuon esille työhyvinvointia haastavia tekijöitä. Nostan esille työuupumuksen sekä kiireen ja riittämättömyyden tunteet. Tuon esille myös syitä, miksi opettajat ajautuvat uupumukseen tai tuntevat riittämättömyyttä työssään sekä millaisia oireita nämä synnyttävät.

Chaplain (2008, 21) kuvaa opettajan työtä stressitasoltaan korkeaksi, vastuulliseksi ja kuormittavaksi. Opettajiin kohdistuu paljon paineita. He kokevat loppuun palamista ja miettivät jopa alan vaihtoa. Hakanen (2006, 29) mainitsee, että opettajat kärsivät tutkimusten mukaan unettomuudesta ja ahdistuneisuuden kaltaisista oireista. Jos opettaja kuormittuu liikaa, työstä katoaa mielekkyys ja ilo. Tällöin on vaarana, että työntekijä kyynistyy. Työssä uupuminen voidaankin jakaa kolmeen kategoriaan: henkisen energian väheneminen, kyynisyys ja ammatillisen tehokkuuden laskeminen. Uupuneen työntekijän ote ja asenne työtään kohtaan muuttuu epävarmaksi, etäiseksi ja jopa kylmäksi. Suhautuminen oppilaisiin ja työyhteisöön muuttuu ja opettaja kokee, että hänen ammatillinen tehokkuus laskee. (Innanen 2014, 19.) Hakanen (2006, 31-32) mainitsee, että loppuun uupunut työntekijä ei pysty enää palautumaan muutamalla vapaa päivällä, eikä edes pidemmällä lomalla. Opettajien työuupumukseen ja jaksamiseen tulisikin kiinnittää huomiota, koska OAJ on selvityksissään tuonut esille opettajien ylikuormittumisen.

Opetusalan ammattijärjestö eli OAJ on selvitystensä pohjalta tuonut esille jäsentensä työssä jaksamista vuonna 2013. Tulosten perusteella opettajat

ovat ylikuormittuneita. OAJ:n työelämämies Riina Länsikallio ja tutkija Vesa Ilves tiivistävät, että iso osa opettajista kokee väsymystä tai jopa poikkeuksellista väsymystä työssään. Työmäärä on liian iso ja kuormittava sekä paineet uudistuksista vaikuttavat työssä jaksamiseen. Yhtenä konkreettisenä asiana esiin nostetaan myös sisäilmaongelmat, jotka lisäävät väsymystä, sairastelua ja sairauksia. (Rutonen, M. , verkkojulkaisu.)

Työn mielekkyyden kannalta työn tulee olla haastavaa ja sen tulee kohtuullisesti kuormittaa työntekijää. Työssä pitää olla myös järkevä määrä työpainetta. Haastava ja kohtuullisesti kuormittava työ lisää työmotivaatiota, jos työntekijä voi itse määritellä kuormitustaan. Korhosen ja Hietavan (2011, 10) mukaan motivaatio tarkoittaa yksilön toimintaa, suuntaa ja vireyttä. Motivaatio kertoo myös työntekijän tavoitteista ja onkin yleensä ehtona työnteolle. Motivoituneenkin työntekijän tulee muistaa, että työllä pitää olla vastapainona helpompia jaksoja, taukoja ja lomiamia. Muussa tapauksessa työntekijän on vaarassa uupua ja palaa loppuun. Ritvanen (2008, 97-98) huomauttaa, että opettajien elimistö palautuu kunnolla vasta pitkällä kesälomalla eli pelkkä viikonloppu ei riitä työstressistä palautumiseen.

Opettaja voi ajautua työuupumukseen useasta syystä. Syinä voi olla esimerkiksi se, että opettaja ei pysty saavuttamaan itsensä tai muiden asettamia tavoitteita tai häntä kohtaan on luotu kohtuuttomia vaatimuksia, joiden saavuttamattomuus turhauttaa ja uuvuttaa. Ongelmiin tarttuminen tulisi nähdä voimavarana ja niiden ratkaiseminen ei saa olla pintapuolista, koska näin on vaarana, että ongelma ei poistu tai uusiutuu. Työhyvinvointia heikentävää tekijää voi olla vaikea selvittää ja näin ollen asioiden purkamiseen tarvitaan opettajien ja esimiehen lisäksi myös esimerkiksi riskien arviointia, työterveyshuoltoa, työsuojeluvaltuutettuja ja muita ulkopuolisia aputahoja (mm. ammatti- , tutkimus- ja kokemustietoa). (Salovaara & Honkonen 2013, 162-163, 203-204.)

Manka (2006, 174) on kuvannut työuupumuksen kehitystä seuraavalla kuviolla 1. Kuviosta tulee esille, miten työntekijä kokee yksilötasolla työhyvin-

vointia haastavia tekijöitä. Kuvion mukaan työtä haastavat tekijät aiheuttavat yksilölle väsymyksen, riittämättömyyden ja luovuttamisen tunteita.



KUVIO 1. Työuupumuksen kehittyminen. (Manka, M-L. 2006, 174.)

Manka (2006, 174) kuvaa ristiriitaa työn vaatimusten ja mahdollisuuksien sekä yksilön edellytysten ja odotusten välillä. Hänen mukaansa yhä useampi työntekijä haluaa eläkkeelle aiemmin, koska työn vaatimukset ovat nousseet liian korkeiksi. Uupuneen työntekijän itsetunto laskee ja omien kykyjen epäileminen sekä kiinnostus työtä kohtaan häviää. Selkeitä työuupumuksen oireita ovat: kokonaisvaltainen väsymys, unihäiriöt, fyysiset oireet (esimerkiksi hikoilu, sydämentykytyks, immuunijärjestelmän heikkeneminen), keskittymättömyys, muistihäiriöt, aloituskyvyttömyys, asioihin puuttumattomuus ja persoonallisuuden muutokset (esimerkiksi eristäytyminen). Tilanteessa, jossa opettaja on uupunut, on myös muutos vaikea ottaa vastaan. Muutos lisää tällaisessa tapauksessa turvattomuutta ja aiheuttaa vastarintaa. (Manka, M-L. 2006, 173- 175; Rauramo 2012, 95.)

Opettajan työtä varjostaa usein kiire. Sen suuri vaara on aidon kohtaamisen puuttuminen. Kiireessä hätiköidään ja kanssakäyminen on pintapuolista. Juuti ja Salmi (2014, 43) toteavat, että kiire on lisääntynyt työpaikoilla 1970 -luvulta lähtien. Myös Mankan (2006, 52) mukaan kiire ja aikapaineet ovat li-

sääntyneet viimeisen kymmenen vuoden aikana jopa 10 %. Isoa osaa työväestöstä haittaa työssään kiireen tuntu ja tiiviit. Toinen merkittävä stressiä ja riittämättömyyttä lisäävä tekijä on liian kova työtahti, joka vähentää työssä viihtymistä ja haittaa työn tekemistä. Opettajien työtahtia kiristää usein myös säästölinjat, joka sanelee ehtoja opettajan työhön koulun ulkopuolelta: luokkien oppilasmäärät ovat isoja ja oppimismateriaaleissa säästetään. Opettajan tulisi pyrkiä olemaan roolimallina oppilailleen ja pystyä samaan kuin mitä oppilailta vaaditaan. Kiireettömyys ei kuitenkaan synny itsestään. Kiireettömyyteen sitoutuminen tulisi saada opettajien toimintatavaksi. Siihen tulisi sitoutua ensin luokkatasolla ja sen jälkeen koko työyhteisössä. (Jantunen & Haapaniemi 2013, 185-186 ; Juuti & Salmi 2014, 43.)

Kiireetön työilmapiiri antaa työntekijälle mahdollisuuden iloita työstään. Jantusen ja Haapaniemen (2013, 190-191) mukaan opettajan kuuluu toimia esimerkkinä ehkäisemässä kiireen syntymistä ja ylipäänsä kiireen tuntua. Kiire voi johtua mm. huonosti suunnitelluista oppitunneista eli aina kiire ei tule ulkoa päin. Opettaja pystyy omalla suunnitelmallisuudellaan ja joustavalla työtavallaan vähentämään riskiä kiireestä johtuvaan uupumukseen. Kumpulaisen (2013, 41) mukaan kiire tuottaa stressiä. Pitkäkestoinen ja jatkuva kiireen tuntu aiheuttaa stressiä, joka taas puolestaan uuvuttaa työntekijän. Kiireettömän työympäristön mahdollistaa hyvä suunnittelu, järkevä työpäivän rytmittäminen, kohtuullinen työmäärä sekä tarvittava määrä aikaa työn tehokkaaseen hoitamiseen. (Kumpulainen 2013, 42.)

4.2.2 Opettajan työhyvinvoinnin tukeminen

Nostan esille Rauramon (2012, 13) työhyvinvoinnin portaat, jotka toimivat mallina työhyvinvoinnin tukemiselle ja kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin portaat -malli näyttäytyy myös tulososassa ja on siitä syytä tutkimusta johdettava tekijä.

Tässä luvussa käsittelen myös Mankan (2011, 75-76) sekä Hobfollin (1989, 516) voimavaroihin liittyviä työhyvinvoinnin kehittämismalleja, sillä niiden esittämä ajatus hyvinvoivasta työympäristöstä suhteessa hyvinvoivaan työntekijään on merkittävä tässä tutkimuksessa. Työhyvinvoinnin kehittämistyö pohjautuu sekä säädöksiin että työnantajan velvollisuuteen noudattaa niitä. Säädöksillä tarkoitetaan opettajia koskevia, lakiin nojautuvia säädöksiä, joita ovat mm. työaikaan ja työsopimukseen liittyvät lait, työturvallisuuslaki, työterveys ja erilaisiin vapaisiin liittyvät lait, kuten vuosilomat, opintovapaat jne. (Rauramo 2012, 18.)

Rauramon (2012, 13) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa kuviossa 2. pohjana ovat ihmisen perustarpeet ja niiden suhde työhön. Näiden vaikutus motivaatioon on myös oleellinen lähtökohta. Rauramo on yhdistänyt hyvinvoinnin portaat -malliin Maslowin (1987, 15-23) motivaatioteorian viisi perustarvetta (fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve) sekä muita olemassa olevia työkykyä ylläpitävän toiminnan ja hyvinvoinnin edistämisen malleja. Portaat on nimetty seuraavin käsittein: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Nämä kaikki osa-alueet vaikuttavat kaikki omalta osaltaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin työssä.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo, P. 2012, 15.)

Rauramon (2012, 15) mallin ensimmäisellä portaalla oleva terveys vaikuttaa kaiken pohjana. Työntekijän tulee osata kuunnella itseään ja terveydentilaansa, koska silloin hänen perusedellytykset tuoda parempaa toimintakykyä ja esimerkiksi työympäristöön on merkittävä. Toisella portaalla oleva turvallisuuden tunne on yhteydessä myös terveyteen. Työn pysyvyys ja pelon tunteet liittyen mm. toimeentuloon tai työympäristön epäkohtiin voivat olla vakava ter-

veysriski. Tästä syystä työyhteisön ja esimiehen ripeä puuttuminen epäkohtiin on tärkeää. Rauramon mallin kolme ylintä porrasta kietoutuvat yhteen, koska ne liittyvät sosiaalisuuteen ja itsensä kehittämiseen sekä työntekijän kokemaan arvostukseen. Työhyvinvoinnin askel parempaan suuntaan käsittää vahvat yhteenkuuluvuuden tunteet. Toisen työntekijän hyväksyminen ja arvostaminen mahdollistaa yhteistyön tekemisen, joka taas tuo positiivista jaksamista työyhteisöön ja mahdollistaa avoimemman vuorovaikutuksen. Itsensä kehittäminen arvostavassa työyhteisössä on myös helpompaa verrattuna työyhteisöön, jossa toisen osaamista ei kunnioiteta tai oteta huomioon. (Rauramo 2012, 15, 26, 69, 103, 123, 145.)

Mankan (2011, 75-76) työhyvinvointimallissa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä määritellään voimavarakeskeisesti. Mallin keskiössä on hyvinvoivan työpaikan rinnalla hyvinvoiva ja terve työntekijä. Mallissa hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja yksilö. Hobfoll (1989, 516) taas on kehittänyt voimavarojen säilyttämisteorian, jossa keskeistä on, että työ voi antaa työntekijälle tiettyjä voimavaroja (mm. energiaa ja tarmokkuutta, suotuisia olosuhteita tai materiaalisia voimavaroja). Voimavarat eivät kuitenkaan saa olla uhattuna, koska se taas aiheuttaa stressireaktion. Molempien teorioiden perusteella työntekijä, jolla on hyvinvoiva työpaikka, selviää myös muutoksesta paremmin. Työ itsessään antaa voimavaroja käsitellä uutta tilannetta ja muutos voidaan kokea oppimisprosessina, jossa toimitaan hyvinvoivan työyhteisön kanssa yhdessä. (Rauramo 2012, 96.)

Koli (2014, 11) on koonnut keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen ja kehittämiseen. Näitä ovat mm. opettajan työmäärän vähentäminen, opetustyön tavoitteiden selkeyttäminen, työyhteisön sosiaalinen tuki ja koulun johtamiskäytäntöjen kehittäminen. Heikkilä-Tammen ja Mankan (2010, 725) mukaan työyhteisön jäsenten tulee olla tavoitteellisia ja osallistua aktiivisesti tavoitteiden luomiseen. Onnismaa (2010, 44) tuo esille työhyvinvointiin liittyvän yhteenkuuluvuuden ja yhteistyön tekemisen opettajien työhyvinvointitutkimuksessa, jossa painotetaan yhteistyökyvyn olevan edellytys tuloksettaalle työlle.

Rauramon (2012, 20-21) mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen tulee lähteä tavoitteellisesti liikkeelle. Työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen on olennaista silloin, kun työyhteisö kokee muutosta. Työyhteisön kehittämisen ja muutosprosessin elementit kulkevat rinnakkain: molemmissa ovat tärkeitä aloitus ja nykytilanteen kartoitus sekä yhdessä tapahtuva toiminnan suunnittelu ja tavoitteiden tarkastelu sekä arviointi. Oleellista on muutostilanteessa tiedottaminen sekä ymmärrys uuden toimintatavan toimivuudesta ja paremmuudesta verrattuna vanhaan tapaan. Työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen auttaa yhdistämään työntekijöitä tiiviimmäksi työyhteisöksi. Silloin on helpompi jakaa muutoksesta mahdollisesti koituvaa turhautumista ja mielipahaa. Työhyvinvoinnin tukeminen mahdollistaa myös osallistuvan suunnittelun, jossa kaikki työntekijät, esimies ja tarvittavat asiantuntijat pohtivat yhdessä edessä olevaa tai jo koettua muutosta. (Rauramo 2012, 96-97.)

Sekä Onnismaan (2010, 6-7) että Salovaaran ja Honkosen (2013, 14, 261-262) kuvausten perusteella koulu ei toimi ilman osaavaa henkilökuntaa. Myös Heikkilä (2014, 2) toteaa, että ilman esimiehen ja työkavereiden tukea työ aiheuttaa stressiä ja uuvuttaa. Jokainen työntekijä tarvitsee ympärilleen kouluyhteisön jäseniä, jotka omalla toiminnallaan vaikuttavat työyhteisön hyvinvointiin kuin myös henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Koli (2015, 21) tuo esille myös ristiriidan työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisessä: opettajilta odotetaan osallistumista ja jaksamista työyhteisön eteen, mutta luokassaan opettajat tekevät kuitenkin työnsä yksin. Rauramo (2012, 20) muistuttaa, että työhyvinvoinnin edistäminen on jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla.

5 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Pyrin tutkimuksessani selvittämään opettajan työhyvinvoinnin muutosta ja opettajien kokemuksia väistöolosuhteiden työhyvinvoinnista. Selvitän haastattelun avulla tapahtuuko työhyvinvoinnissa muutosta ja millaisia mahdolliset muutokset ovat. Haluan saada selville opettajien kokemuksia nimenomaan väistötilojen hyvinvoinnista. Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, työilmapiiri, työolosuhteet ja työympäristön muutos.

Tutkimuskysymykset ovat:

Miten muutos haastaa työhyvinvoinnin?

Millaiseksi opettajat kokevat työhyvinvointinsa väistötiloissa?

Ensimmäisen kysymyksen avulla on tarkoitus tuoda esiin muutosta ja sitä, kuinka se haastaa työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys opettajien työssä jaksamisessa ja siinä, miten he viihtyvät työssään ja ovat valmiita sitoutumaan siihen. Tässä tutkimuksessa haluan selvittää, mikä on muutoksen merkitys suhteessa työhyvinvointiin. Toinen kysymys on muotoiltu siten, että analysoimalla opettajien haastatteluja saan selville, millaista työhyvinvointi on väistötiloissa.

6 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET RATKAISUT

Tähän lukuun kokoan tutkimuksen metodologisia ratkaisuja. Tuon esille, miten tutkimus on toteutettu ja analysoitu. Lopussa selvitän tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

6.1 Laadullinen tutkimus

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisella otteella, koska tarkoitukseni on saada selville opettajien todellisia kokemuksia työhyvinvoinnista työympäristön muututtua. Haastattelujen avulla pyrin ymmärtämään opettajien omia kuvauksia ja kokemuksia tilanteestaan. Laadulliselle tutkimukselle tyypillinen piirre on pyrkiä ymmärtämään tutkittavan todellisuutta ja näin ollen kuvata ja selittää sitä. Toinen laadulliselle tutkimukselle tyypillinen piirre on ihmisen elämälle merkityksellisten asioiden tutkiminen, jotka tulevat esille tässä tutkimuksessa haastattelujen ja kirjoitelmien kautta. Opettajan työhyvinvointi on merkityksellistä, koska se vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Vilka 2015, 118.)

Vilka (2015, 120) tuo esille, että laadullisen tutkimuksen kohteeseen liittyy kolme näkökulmaa, jotka ovat konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Tämän tutkimuksen konteksti eli asiayhteys liittyy opettajien ammattiin ja työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen kontekstin ympäristö on väistötilat sekä aiempi työympäristö siltä osin, että fokuksena on työyhteisön vaihtuminen. Intentio eli pyrkimys esittäytyy tässä tutkimuksessa siten, että pyrin selvittämään, millaisia tarkoituksia tutkittavilla on. Onko tutkittavilla esimerkiksi tarkoitus peitellä tai vähätellä työhyvinvoinnin muutoksia tai normittaako tutkittava toimintaa niin, ettei tutkija saa selville tutkittavan todellisia kokemuksia. Normittamisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, että tutkittava esimerkiksi standardoi jonkun käytänteen väistötiloissa eli tutkija ei voi saada selville, onko käytänne yleisesti hyväksytty, normaali käytänne vai tutkittavan omakohtainen kokemus. Prosessilla taas tässä tutkimuksessa tarkoitetaan tutkimukseen käy-

tettävää aikaa. Pidemmällä aikavälillä kerätty aineisto antaa mahdollisuuden tarkempaan analyysiin, mutta jokaisen tutkimuksen kohdalla päätös aikataulusta on tehtävä tutkimuksen luonteen mukaan. Tässä tutkimuksessa liian pitkä ajanjakso saattaisi aiheuttaa sen, että väistötiloista ehdittäisiin siirtyä jo uusiin tiloihin ja näin ollen tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus ei tulisi esille. (Vilka 2015, 120-122.)

Eskolan (2001, 133) mukaan laadullinen tutkimus vaatii tutkimuksen hahmottamista, joka on kokonaiskuvan luomista opettajien tilanteesta sekä aineiston keräämisestä. Tässä tutkimuksessa aineiston kerääminen tarkoittaa teemahaastattelujen tekemistä. Eskolan (2001, 133-134) mukaan seuraava vaihe on aineiston litterointi, joka mahdollistaa alustavan tutustumisen aineistoon. Tämän jälkeen alkaa aineiston analyysi, josta kerrotaan tarkemmin tämän tutkimuksen luvussa 6.3.

6.2 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Käytän tutkimuksessani haastattelua aineistonkeruumenetelmänä, jonka suurimpana etuina on sen joustavuus verrattuna muihin menetelmiin sekä mahdollisuus olla suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu on tyypillinen tapa kerätä aineistoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 199-200.) Haastattelun muotona voi käyttää lomakehaastattelua, teemahaastattelua tai avointa haastattelua. Tämän tutkimuksen haastattelu-muodoksi valikoitui teemahaastattelu, joka ei vaadi etenemistä yksityiskohtaisesti valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta. Teemahaastattelu antaa mahdollisuuden muuttaa kysymysten järjestystä haastattelutilanteeseen sopivaksi. Teemahaastattelusta voidaan käyttää myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu, sillä haastattelun pääkysymykset tai teemat on valikoitu teorian tiedon pohjalta sellaisiksi, että ne antavat parhaiten tietoa tutkimuskysymyksiin. Avoimes-

sa haastattelussa taas haastattelu perustuu haastateltavan ja haastattelijan vuorovaikutukseen ja näin ollen haastattelua ei ole rakennettu tarkempien kysymysten ja teemojen ympärille. (Hirsjärvi ym. 2008, 199-200; Vilka 2015, 122-124.)

Tyypillinen tapa kerätä haastatteluaineistoa on käyttää yksilöhaastattelua. Tässä tutkimuksessa päädyin tekemään ryhmähaastattelun, jotta saan paremmin työyhteisön käsitykset mukaan keskusteluun. Tutkimuksessa on tarkoitus saada esiin yhteisöllisyys ja vuorovaikutus suhteessa työhyvinvointiin, joten ryhmähaastattelun avulla työhyvinvoinnin merkitys työyhteisön yhteisenä asiana korostuu. Haastattelut oli tarkoitus jakaa kahteen ryhmään, joissa molemmissa olisi läsnä 3 opettajaa. Arvioin sen olevan sopiva määrä, sillä isommassa ryhmässä jokaisen opettajan ääni ei välttämättä tulisi kuuluviin. Teema-haastattelutilanteessa, jossa haastattelu tehdään ryhmähaastatteluna yksilöhaastattelun sijaan, haastattelijan tulee kiinnittää huomiota teemoissa pysymiseen sekä varmistaa, että jokaisella haastateltavalla on mahdollisuus puheenvuoroon. Haastattelijan itsensä tulee pysyä omassa roolissaan ohjaamassa keskustelua, eikä osallistua siihen. (Vilka 2015, 123, 126.)

Haastattelin tähän tutkimukseen opettajia, jotka olivat joutuneet lähtemään väistötiloihin omasta koulustaan. Haastattelun opettajista kaksi opettaa kolmatta luokkaa ja kolme neljättä luokkaa. Pyysin haastatteluun myös koulun erityisopettajaa. Haastateltavia oli yhteensä 6 ja he olivat kaikki joutuneet lähtemään luokkansa kanssa väistötiloihin oman koulunsa sisäilmaongelmien vuoksi. Haastateltavat valikoituvat sen perusteella, että heidän tilanteensa sopi tutkimukseni aiheeseen. Lähetin asiasta rehtorille sähköpostia ja hänen annettua luvan tutkimukselle tapasin opettajia henkilökohtaisesti ja pyysin heitä osallistumaan haastatteluun. Sovimme haastatteluille ajan marraskuulle, mutta erinäisten syiden vuoksi haastattelut venyivät joulukuulle. Syinä olivat mm. vanhempainvapaa, koulutuspäivät ja sairauslomat. Haastattelutilanteeseen kolme opettajista ei päässyt osallistumaan, joten sovin heidän kanssaan mahdollisuudesta vapaamuotoiseen kirjoitelmaan teema-haastattelun teemoista. Oman aikataulun vuoksi en voinut enää joustaa haastattelujen suhteen. Sovin,

että tarvittaessa palaisin heidän kanssaan aiheeseen myöhemmin pyytäen täydennystä, jos sille ilmenee tarvetta. Haastateltavista opettajista yksi ei osallistunutkaan tutkimukseeni, vaikka hänelle annettiin mahdollisuus vapaamuotoiseen kirjoitelmaan.

Haastateltaville esittelin haastattelun teemat etukäteen ja samalla he allekirjoittivat luvan (liite 1) käyttää sekä äänitettyjä että kirjallisia haastatteluja tutkimuksessa. Pyysin lupaa ottaa heihin yhteyttä uudestaan, jos tutkimuksen eteneminen niin vaatisi.

Teemahaasteluun rakensin tiivistä, teoriatietoon pohjautuvaa runkoa (kts liite 2.). Keskeisiksi teemoiksi nousivat:

- Opettajan tausta
- Työilmapiiri (millainen se on väistötiloissa)
- Työhyvinvointi (millaista se on väistötiloissa)
- Työhyvinvoinnin muutos
- Työhyvinvointiin vaikuttaminen ja tukeminen
- Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnissa

Haastattelurungon laatimisen jälkeen aloin pohtia, millaiset kysymykset antavat parhaiten vastauksen teema-aiheesta haastattelutilanteessa. Laadin teemojen alle valmiita kysymyksiä avuksi, jos haastattelu ei etene luonnollisesti tai jos johonkin tutkimuksen kannalta olennaiseen teemaan ei tule vastauksia. Hirsjärvi ym. (2008, 201) toteaa, että haastattelujen luotettavuutta heikentää se, että haastateltavat saattavat antaa suotuisia vastauksia ja jättää negatiiviset asiat kertomatta. Ennalta mietittyjen kysymysten avulla voi saada esille myös niitä asioita, joista haastateltava ei muussa yhteydessä kerro.

6.3 Aineiston analyysi

Analyysin aloitin joulukuussa 2016. Aluksi kuuntelin haastattelut läpi ja sen jälkeen litteroin ne. Haastatteluista tuli 60 A4-kokoista arkkia tekstiä, kun käytin fonttikokoa 12 ja riviväliä 1. Lisäksi tulostin kahden opettajan sähköpostilla lähettämät vapaamuotoiset kirjoitelmat. Luin aineistoa läpi useaan kertaan ennen kuin aloin käsitellä sitä. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2009, 73) tarkoittavat analyysillä aineiston huolellista lukemista, tekstin jäsentelyä, sisällön erittelyä ja pohtimista. Tässä tutkimuksessa luokittelin aineistoa teemojen mukaan. Pyrkimyksenä oli saada aineistosta irti analyysin avulla enemmän kuin mitä aineisto alkuperäisenä tuottaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 74.) Ensimmäiseksi koodasin jokaisen opettajan eri värillä, jotta pystyin erottamaan vastaukset toisistaan liuskojen joukosta. Päädyin kuitenkin kirjaamaan vastauksiin O1 (= Opettaja 1), O2, O3 jne. , koska oli selkeämpää käyttää koodia, jonka kirjaan tuloslukuun näkyville. Näin vastaukset säilyivät nimettöminä ja koodien avulla tulee näkyviin myös eri haastatelluilta saadut vastaukset läpi tutkimuksen.

Analyysivaiheen aloittaminen tarkoitti tässä tutkimuksessa kokonaisvaltaista hahmottamista siitä, mitä aineistosta haetaan ja miksi aineistoa on kerätty. Tutkimuksessa käytetään abduktiivista tema-analyysiä. Abduktiivinen päättely tulee esille tässä tutkimuksessa siten, että aineiston analyysiyksiköt on valittu aineistosta, mutta teoreettiset taustaoletukset ovat ohjaamassa ja tuke-
massa analyysia valikoidusti. Teoriapohjana on Työhyvinvoinnin portaat -malli. Tulososassa otetaan esille myös Mankan ja Hobfollin mallit. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97-99.) Huomasin teemahaastatteluja litteroidessa, että jouduin palaamaan useaan kertaan teemahaastattelurunkoon ja karsimaan pois asioita, jotka ohittivat tutkimuskysymykset ja teema-alueet. Jätin kuitenkin tässä vaiheessa ei-merkittävät asiat omaksi tiedostokseen, jotta pystyisin myöhemmin palaamaan niihin ja päättämään, onko niillä merkitystä tutkimuksen kannalta. (Vilka 2015, 163-164.)

Eskolan (2001, 143) mukaan teema-analyysissä eli teemoittelussa haastattelujen vastauksista poimitaan aina jokaiseen teemaan sopivat asiat. Teemoina toimivat aluksi haastattelurungon teema-alueet. Vastaukset eivät välttämättä etene loogisesti. Haastatteluja on luettava huolellisesti läpi, jotta voi liittää haastattelujen eri puolilta keskeiset seikat oikeisiin teema-alueisiin. Koin, että pitämällä auki kahta asiakirjaa, sain kätevästi kopioitua, leikattua ja liitettyä aineistoa niin, että sain sen uuteen järjestykseen teemojen mukaan. (Eskola 2001, 143-144.) Haastattelujen jäsentyminen teema-alueittain auttoi löytämään tutkimuksen kannalta oleellisia asioita. Alleviivasin tekstistä ne kohdat, jotka olivat erityisen mielenkiintoisia ja kirjoitin viereen perusteluja, miksi juuri tämä asia nousee esiin. Eskola (2001, 134) huomauttaa termistä "nousta esiin", että laadullisessa tutkimuksessa se tarkoittaa sitä, että tutkija on aktiivisesti lukenut ja työstänyt aineistoaan. Alasuutarin (2011, 217) ohjeistusten mukaan pyrin antamaan aineistolle mahdollisuuden tulla esiin jotain uutta ja ennalta arvaamatonta tietoa, joka tässä tutkimuksessa liittyi opettajien työhyvinvointiin ja sen muutoksiin. Esittelen seuraavaksi taulukon, jota käytin analysoidessa aineistoa.

Taulukko 1. Analyysin teemat ja niiden yhteys Työhyvinvoinnin portaisiin.

TEEMA	SISÄLTÖ	TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT
Työhyvinvointikäsite yleisesti	Terveys, turvallisuus, hyvä olo, kannustus, ilmapiiri, työtoveruus, työn merkitys, muutos	1. terveys, 2. turvallisuus, 3. yhteisöllisyys, 4. arvostus
Aiempi työhyvinvointi vanhassa työympäristössä	Olosuhteet, ympäristö, yhteisö	1. terveys, 2. turvallisuus, 3. yhteisöllisyys
Työympäristö	Turvallisuus, terveellisyys, muutos	1. terveys, 2. turvallisuus
Muutos	Työtila, työkaveri, yhteisö, yhteenkuuluvuus, olosuh-	2. turvallisuus, 5. osaaminen

	teet	
Haasteet	Uupumus, työssäjaksaminen, kiire, ympäristön olosuhteet, sisäongelmat, melu, kulkeminen, epätietoisuus, muutos	1. terveys, 2. turvallisuus
Työyhteisö	Toveruus, jaettu osaaminen, vastuu-alueet, tiedottaminen, kahvihetket, olosuhteet	3. yhteisöllisyys, 4. arvostus
Työhyvinvointiin vaikuttaminen	Asenne, työn merkitys, arvostaminen, osaaminen	4. arvostus, 5. osaaminen
Esimies	Läsnäolo, kannustus, tuki, tiedottaminen, ilmapiiri, ongelmiin puuttuminen	4. arvostus, 5. osaaminen
Vapaa-aika	Perhe, harrastukset, säännöllinen liikunta, ystävät	1. terveys, 5. osaaminen

Taulukkoon kokosin teemoittelulle tyypillisellä tavalla pelkistäen ja luokitellen analyysin teemat, jotka mukailevat temahaastattelun runkoa. Nostin esille omiksi sarakkeikseen ne teemat, joihin vastauksia tuli eniten. Lisäsin jokaisen teeman yhteyteen Työhyvinvoinnin portaat -mallista sen portaan, johon vastaus liittyi. Tuomen ja Sarajärven (2001, 91) mukaan tällainen tapa analysoida on teemoittelulle tyypillistä. Taulukosta voi huomata, että käydessä aineistoa läpi, tietyt teemat toistuivat. Näitä en välttämättä ollut huomionnut haastatteluissa. Teemoittelussa korostuu aineistolähtöisyys. Tässä tutkimuksessa aineiston perusteella eniten esille nousee käsite muutos, jonka määrittelen merkittäväksi tekijäksi. Tätä käsitellään läpi tutkimuksen. Eskola ja Suoranta (1998, 175-176) toteavat, että tutkimuksessa keskeistä on empirian ja teorian vuorovaikutus.

Taulukon avulla pyrin tuomaan aineistosta tehdyt tulkinnat johdonmukaisesti ja luotettavasti esille. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on tehdä

aineiston analysointi mahdollisimman näkyväksi. Kaikista aineiston vastauksista ei suoraan käynyt ilmi työhyvinvointi tai työympäristön muutos. Painotin ryhmähaastattelulla yhteisöllisyyttä, mutta työhyvinvointi tulee ymmärtää myös yksilöllisesti. Aineistoon oli hyvä palata myös yksilöllisesti ja se näkyy tulososan sitaateissa, jotka tukevat tutkimuksen kokonaisvaltaisuutta. Sitaaiteilla tuon esille myös tutkimuskysymyksiä vastaavaa sisältöä, joiden perusteella voidaan myös arvioida tutkijan tekemiä päätelmiä. (Eskola 2001, 134-135; Eskola & Suoranta 2001, 176.)

6.4 Tutkimuksen eettiset ratkaisut ja luotettavuus

Tutkimusetiikka on läsnä tutkimuksen tekemisen kaikissa vaiheissa. Tutkimusta tehdessä on käytetty hyviä tieteellisiä käytäntöjä, jotka tässä tutkimuksessa tarkoittavat sitä, että tiedonkeruumenetelmä ja tutkimusmenetelmä kestää eettisyyden tarkastelun. Tutkimuksessa on tuotu esille muiden tutkijoiden tutkimuksia, teorioita ja malleja, joihin olen laittanut tarkat lähdeviittaukset. Haastatteluna on käytetty temahaastattelua ja noudatettu sille tyypillisiä piirteitä. Haastattelut on litteroitu sanasta sanaan mitään muuttamatta ja opettajien nimet on poistettu ja korvattu koodeilla O1, O2, O3 jne. (Vilka 2015, 41-42.)

Opettajilta pyydettiin lupa tutkimuksen haastatteluun ja he osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Heillä oli myös mahdollisuus perua osallistumisensa sekä muuttaa tai tarkentaa vastauksiaan. Opettajille kerrottiin vastausten säilyttämisestä ja tuhoamisesta. Rehtorilta pyysin myös luvan haastattelulle ja hänen kanssaan sovimme, että koulun nimeä ei tutkimuksessa mainita, eikä opettajien tai rehtorin henkilöllisyyttä paljasteta. Haastatteluun osallistuvilla opettajilla oli mahdollisuus pyytää tietoa tutkimuksen etenemisestä heidän näin halutessaan.

Kiviniemen (2001, 81) mukaan tutkimuksen luotettavuutta parhaiten kuvaa itse raportti. Sen viimeisteleminen voi koitua tutkimuksen kompastuskiveksi. Pyrin tässä tutkimuksessa kuvaamaan tutkimuksen eri vaiheita riittävän tarkasti, jotta luotettavuus välittyy. Kiviniemi (2001, 82) muistuttaa, että sama tutkimus toisen tutkijan tekemänä saisi todennäköisesti erilaisen näkökulman ja vaikka aineisto olisi sama, saattaisi painotusalueet olla erilaiset. Laadullinen tutkimus on aina tutkijansa näköinen, koska hän tuo esiin asioita omien painotustensa mukaan.

Tutkimuksen haastattelut tehtiin ryhmähaastatteluna. Alasuutarin (2011, 152) mukaan ryhmähaastattelussa on mahdollista nähdä enemmän kuin yksilöhaastatteluissa mm. erilaisia ryhmässä toimimiseen liittyviä hahmottamistapoja tai argumentaatiostruktuureja. Tässä tutkimuksessa oli tarkoitus tutkia työympäristön muutoksen näkyvyyttä työhyvinvoinnissa. Koin, että haastatteluryhmän keskinäinen vuorovaikutus on tutkimuksen kannalta oleellinen, sillä työympäristön muutos on koettu yhdessä koko työyhteisön kanssa. Alasuutari (153) toteaa, että ryhmähaastatteluja yleensä vierastetaan, sillä niissä oletetaan, että haastateltavat eivät uskalla ilmaista itseään samalla tavalla kuin yksilöhaastatteluissa. Ajatukseni kuitenkin oli, että työhyvinvoinnilla tähdätään yhteistyöhön ja työhyvinvoinnista puhuminen ei ollut tämän koulun opettajille uutta. Sainkin opettajilta ennakkotietoa siitä, että työympäristön muutoksesta johtuen kokemusten ja tuntemusten jakaminen on tuttua, joten niistä puhuminen tämän tutkimuksen haastattelussa oli luontevaa.

Kiviniemen (2001, 82) mukaan tutkijan on oltava selvillä omista käsityksistään, niihin pohjautuvista tulkinnoistaan ja siitä, miten hän on näihin tulkinnoihin päätenyt. Näin ollen pyrin tuomaan esille selkeän kokonaisuuden, jonka perusteella lukija voi itse todeta tutkimuksen luotettavuuden. Tuon esille myös sitaatteja, jotka sekä elävöittävät tekstiä että tuovat tukea tulkinnoille. (Moilanen & Räihä 2001, 62-63.)

7 TULOKSET

Tulosluku alkaa työympäristön muutoksesta ja etenee kohti työhyvinvoinnin haasteita ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Tulosluku mukailee Rauramon (2012, 14-15) Työhyvinvoinnin portaat -mallia, josta saadaan tukea opettajien vastauksille. Työhyvinvoinnin portaissa kyse on ihmisen perustarpeista ja siitä, kuinka ne sijoittuvat suhteessa työhön. Myös Mankan (2011, 75-76) työhyvinvointimalli sekä Hobfollin (1989, 516) voimavarakeskeinen teoria on tuotu tukemaan opettajien käsityksiä työhyvinvoinnista.

Tuloksissa olen käyttänyt suoria lainauksia opettajien haastatteluista ja kirjoitelmista. En erittele niitä toisistaan, vaan ne erottuvat yhteisenä aineistona tekstistä kursivoituina. Lainauksiin olen kirjannut näkyviin alkuperäiset koodit O1, O2, O3 eli opettaja 1, opettaja 2, opettaja 3 jne., jotka erottavat opettajien vastaukset toisistaan ja näin myös vastausten kulkua voi seurata läpi tutkimuksen.

7.1 Opettajien käsitykset työhyvinvoinnista työympäristön muutoksessa

Tässä luvussa käsittelen opettajien käsityksiä työhyvinvoinnista työympäristön muutoksessa. Muutosta esiintyy eniten aineiston perusteella olosuhteissa, työyhteisössä ja ilmapiirissä. Rauramon (2012, 93) mukaan muutos vaatii organisaatiolta, yhteisöltä ja yksilöltä jatkuvaa sopeutumista ja uudistamista. Haastatteluissa tuli ilmi, että opettajat ovat väsyneitä jatkuvaan uudistumiseen ja tuttua ja turvallista kaivataan hektisen työn pyörytyksessä. Hobfollin (1989, 516) mukaan työn tulee antaa työntekijälle voimavaroja, joiden avulla työntekijä jaksaa työtään tehdä. Voimavaroja ovat mm. energia, tarmokkuus, työlle suotuisat olosuhteet sekä materiaaliset voimavarat. Tämän tutkimuksen perusteella nämä

kaikki eivät täydellisesti toteudu. Opettajat joutuvat tyytymään tilanteeseen, jossa joitakin asioita tulee vain sietää. Varsinkin olosuhteet ovat tekijä, joka sanelee väistötilojen hyvinvointia. Olosuhteilla opettajat viittasivat keskeneräisiin luokkiin ja puutteellisiin sosiaalityöihin. Myös koulun ympäristöön oltiin tyytymättömiä, koska lähellä oli teitä, joissa oli vilkas liikenne.

Mua häiritsee nämä luokat. Ei ne oikee uuden Opsin mukaisia ole. (O1)

Mua taas vaivaa nää tien ylitykset joita tää väistö nyt aiheuttaa. (O4)

Jotenkin täällä vaan ei ole tällä hetkellä kokonaisvaltaisesti hyvä olla.

Koko ajan jotain pientä säätöä ja muutosta. Ehkä tää tästä hiljalleen kohenee.

(O2)

Kaikki tutkimukseen osallistuneet opettajat tiesivät hyvin, mitä työhyvinvointi tarkoittaa. Kaksi opettajista vastasivat työhyvinvoinnin olevan mielekäästä ja motivoivaa työtä. Yksi opettajista koki, että työhyvinvointi on kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tähän vastaukseen muut haastattelussa olleet opettajat yhtyivät. Kaksi opettajista määrittelivät työhyvinvoinnin olevan tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä ja lisäsivät työhyvinvoinnin olevan myös turvallisuutta.

Työhyvinvointi on mielekäästä, kivaa työtä... Sellasta, mihi on kiva tulla. (O1)

Musta se on kokonaisvaltaisuutta. Tai niinku kokonaisvaltaista hyvinvointia. (O2)

Työhyvinvointi on sitä et kaikki on tasapainossa. Siis työ ja vapaa-aika. Ja sit hei se on turvallisuutta eli siis sitä et on varma työ ja palkka juoksee. (O5)

Opettajat olivat joutuneet pohtimaan työhyvinvointia paljon työympäristön muutoksen vuoksi keskenään työyhteisössä sekä työhön liittyvissä palavereissa ja kokouksissa. Rauramon (2012, 12) mukaan työhyvinvointi on turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät

hyvin johdetussa organisaatiossa. Haastatteluissa työhyvinvoinnin määrittely oli hyvin samankaltaista, mutta työn terveellisyydellä oli tässä tutkimuksessa painoarvoa. Mankan (2011, 76) mukaan työhyvinvoinnin kokeminen on kuitenkin yksilöllistä. Siihen vaikuttaa työntekijän oma asenne ja käsitykset hyvästä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi voi vaihdella työntekijöiden kesken. Tässä tutkimuksessa vastauksissa on enemmän yhteneväisiä piirteitä kuin eroavaisuuksia. Eroavaisuuksia ilmenee niiden vastausten perusteella, joissa työntekijä on selvästi kokenut sisäilman ongelmallisena vanhassa koulussa.

Kyllä sitä omaa terveyttä on alkanu arvostaa tämän kokemuksen myötä. Ei kukaan voi työskennellä jatkuvasti kipeenä. Kaikki jaksaminen katoaa. (O1)

Työhyvinvointi väistötiloissa koettiin raskaana ja uuvuttavana. Vastausten perusteella työhyvinvoinnissa oli myös hyvää. Työntekijät kokivat olevansa kaikki samassa asemassa ja työhyvinvoinnin olevan yhteinen asia. Mankan (2011, 76-77) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijä itse, työyhteisö, vaikutusmahdollisuudet työtä kohtaan, organisaation sen hetkinen tila, oppiminen ja johtaminen. Haastatteluissa esitin kysymyksen myös aiemmasta työhyvinvoinnista ja kuinka se eroaa nykyisestä työhyvinvoinnista. Vastaukset olivat hyvin yhteneviä sen suhteen, että työhyvinvointia heikentää väistötiloissa ennalta arvaamattomat työolosuhteet.

Itsestään selvät asiat puuttuvat väistöistä. Miten ihmeessä olisi voitu keväällä tietää, mitä väistötiloihin pitää tilata? Sitten kävi niin, et valkoista paperia ei tilannut kukaan. (O2)

Toinen vahvasti esille tullut näkemys oli, että työasioiden jakaminen ja työtoveruus ovat jääneet väistöolosuhteiden alle. Jokaisen haastateltavan mielipide oli, että työtoveruutta on jääty kaipaamaan, mutta yksi vastaajista toi esille mobiililaitteiden tuoman mahdollisuuden yhteydenpitoon. Jokaisella opettajalla on oma työpuhelin ja tarvittaessa kenet tahansa oli mahdollista saada kiinni. Opettajat käyttivät aktiivisesti myös Wilmaa, jonka kautta muihin opettajiin voi saa-

da yhteyden. Wilma on opettajien käyttämä tietojärjestelmä ja työkalu, jonka avulla voi olla yhteydessä myös oppilaiden huoltajiin.

Ennen opehuone oli täynnä puheen sorinaa. Nyt täällä ei näy ketään.

Kuka on missäkin. Yksin sitä saa ajatuksineen tallata. (O3)

Työkaverien määrä on kyllä minimissä. Tällä hetkellä käytännössä minulla on yksi työkaveri. Olen onnekaassa asemassa siinä mielessä, että mielestäni meillä synkkaa ajatukset yksin, muutoin tilanne olisikin haastavampi. (O4)

Tällä työmaalla hajautetut työpisteet vaikuttavat esimerkiksi että työkavereita ei nää läheskään yhtä paljon kuin olisi hyvä, mut toisaalta teknologiaa hyödyntämällä voidaan pitää yhteyttä reaaliajassa jos niin halutaan.(O5)

7.2 Työhyvinvoinnin muutos väistöiloissa

Työympäristön muutoksen ja työhyvinvointikäsitteen myötä eniten haastattelussa esille tulivat työympäristö, työilmapiiri ja työyhteisö. Käsittelen niitä tässä luvussa tarkemmin omina kappaleinaan ottaen huomioon työhyvinvoinnin ja sen muutokset.

7.2.1 Työympäristö

Työympäristöön liittyy läheisesti turvallisuus ja se tulee mieltää oikeudeksi ja mahdollisuudeksi työpaikalla. Rauramo (2012, 15) nostaa esille, että jokaisella työntekijällä on oikeus työskennellä terveessä, turvallisessa, häiriöttömässä työympäristössä. Haastattelujen pohjalta turvallisuus liitetään läheisesti sisäilmaongelmiin. Kolme viidestä koki, että ei olisi pystynyt enää työskentelemään tiloissa, joissa oli sisäilmaongelmaa. (Rauramo 2012, 70.)

Mä olin jatkuvasti kipeä. Kauheen fiksua syödä koko ajan uutta kuuria vanhan perään ja todeta, että ei auta tämäkään. (O1)

Väistötiloihin siirtyminenkaan ei haastattelujen mukaan ole ollut suoraviivainen ratkaisu, vaan jotkut luokat ovat joutuneet muuttamaan useaan kertaan ennen kuin sopiva väistötila on löytynyt. Jatkuvan muuttamisen syynä oli sisäilmaongelmat, joiden vuoksi kaksi opettajista oli toistuvasti sairaana.

Kun altistuu huonossa sisäilmassa homeelle, ei ole helppoa löytää uutta tilaa. Me ollaan muutettu luokan kanssa kuusi kertaa. Ensin aiemman koulun sisällä luokasta toiseen ja sitten kokeiltu kahta eri väistöä. (O1)

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös fyysistä työympäristöä ja kuinka sen muuttuminen näkyy työhyvinvoinnissa. Jokainen opettaja nimesi työskentelytilojen ja -tarvikkeiden puutteet isona työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Opetusmateriaalit ja -tarvikkeet tuli jättää vanhaan kouluun, eikä mitään voitu viedä mukanaan väistötiloihin. Väistötilojen luokissa ei ole vesipisteitä, joka hankaloittaa mm. käsihygieniasta huolehtimista ja kuvataiteen tuntien pitämistä. Osasta luokista puuttui tuuletusikkunat, eikä ilmankosteus ollut kaikissa luokissa tasapainossa. Opettajilta itseltään puuttui sosiaaliset tilat ja esimerkiksi vaatteiden vaihtaminen liikuntatunteja varten tuli hoitaa WC-tiloissa, joita oli hyvin rajallinen määrä ja olivat kooltaan pieniä. Opettajat käyttivät oppilaiden kanssa samoja naulakoita, eikä opettajat voineet tuoda väistötiloihin säilytykseen esimerkiksi suksia tms., sillä niille ei ollut tilaa.

Työskentelytilojen puutteet, joita huomasimme lukuvuoden kuluessa. Esimerkiksi tuuletusikkunoiden ja käsipesuallaiden puuttuminen, kuiva sisäilma, opiskelutarvikkeiden vähyys tai puuttuminen. (O4)

Tilojen varustelu on tuottanut suurta päänsäryä syksyllä, mutta sekin on ajan mittaan parantunut. Toki huolellisella valmistautumisella ja suunnittelulla olisi tämänkin epämukavuuden voinut välttää, mutta muutoksen no-

pea aikataulu on ymmärrettävä selitys sille ettei kaikki ole ollut elokuussa valmiina. (O5)

Tää on nyhjää tyhjäästä meininki. Ei oo mitään varastoa, josta hakea tarvikkeita ja jos esimerkiksi kässässä on työ tehty niin mitäs sitte tehään? Kaikki materiaali on mitattu tarkkaan johonkin tiettyyn juttuun. Ei ole mistä ottaa välityöhön matskuja. Sit pitää oottaa että joku tilaa jotain tai kehittää tyhjäästä jotain. (O2)

Opettajista 4 mainitsi myös jatkuvan kulkemisen eri pisteiden välillä, joka aiheuttaa mm. tuntien aikatauluttamista niin, että kulkemiseen varataan tarpeeksi aikaa. Ruokailuun ja liikuntatunneille kuljetaan vanhaan kouluun ja käsityötunneille mennään tien yli väistöstä toiseen. Myös eri opettajien opettamien oppiaineiden vuoksi oppilaat joutuvat kulkemaan väistötilasta toiseen. Suurena huolena opettajilla on isojen teiden ylitys ja vilkas liikenne, jossa kulkee myös raskaita ajoneuvoja. Oppilaat eivät voi koulupäivän aikana ylittää teitä itsenäisesti, vaikka koulun jälkeen kulkevatkin samaa reittiä kotiin.

Jatkovaa kulkemista ees ja taas ja aina on ennakoitava siirtymiset tarkkaan varsinkin ajallisesti. (O4)

Jonkun opettajan pitää aina saattaa lapset tien yli. Ei voi vaan sanoa, että joo tulkaa sinne kässän luokkaan että mä oon siellä oottamassa. (O1)

Yksi opettajista ei kokenut kulkemista ongelmana, vaan näki asiassa sen positiiviset puolet.

Liikkumistahan eri pisteiden välillä tulee nyt väistämättä, mutta itse en koe sitäkään ongelmana. Pikemminkin liikunta päivän aikana tekee hyvää pitkienkin istumisjaksojen välissä. (O5)

Rauramo (2012, 80) nostaa esille turvallisuuden yhteydessä melun, joka nousi esiin haastatteluissa. Kaikki 3 opettajaa, joiden luokka on parakkimallisissa

väistötiloissa, kokivat melun olevan haittana aiheuttaen henkistä kuormitusta ja ärtymystä.

Ääni kimpoilee pitkin seiniä, eikä pysähdy mihinkään. Se on järkyttävää ja ärsyttävää. (O1)

Työrauha luokassa on huono, koska pienikin ääni kuuluu ja kaikuu tilassa. Ei oikein ryhmätyöt houkuta. (O3)

Parakkiväistöihin on opettajien kertomaan mukaan tulossa äänieristeitä, jotka toivottavasti rauhoittavat luokkien äänimaisemaa ja kannustavat parempaan työrauhaan. Luokissa on myös ilmanvaihtokoneita, jotka pitävät oman äänensä. Niiden säätöjä huoltomies tarkistaa ja tarvittaessa koneelle rakennetaan alusta, joka vaimentaa siitä lähtevää ääntä.

7.2.2 Työyhteisö

Rauramo (2012, 104) tuo esille yhteisöllisyyden. Haastattelussa yhteisöä kuvataan henkireikänä. Esiin tulevat sanat toveruus ja kahvihetket, joilla kuvataan tärkeitä kohtaamisia ja arjen haasteiden jakamista.

Mä kaipaen työkavereita ja paikkaa jossa istua hetki ja jutella ja nauraa vaikka ihan tyhjäänpäisyyksille. (O1)

Opehuoneen juttuhetket on henkireikä tässä työssä. Musta on tärkeää saada jakaa arjen tilanteita ja kysyä neuvoa. (O2)

Hyvässä työyhteisössä jokainen työntekijä voi osoittaa osaamistaan ja tuntea yhteenkuuluvuutta. Yhteisö voi olla merkityksellinen myös jaksamisen kannalta. Yleensä työyhteisössä jokaisella on oma roolinsa ja vastuunsa. (Rauramo 2012, 104.) Haastattelussa kaksi opettajista nosti esille jaetun osaamisen ja vas-

tuu-alueet. Heidän mukaansa vanhan koulun ehjässä työyhteisössä heillä oli jokaiselle omat vastuu-alueet ja näin ollen he pystyivät luottamaan, että asiat sujuivat, ongelmiin puututtiin ja tarvittavat materiaalit tilattiin.

Koululla oli ennen esimerkiksi kuviovastaava, käsityövastaava ja musiikki-vastaava, joten perustarvikkeet oli aina syksyllä valmiina odottamassa käyttäjiä ja jos jotain meni rikki tai tuli muuta häikkää niin vastaava oli se kenen puoleen kääntyä. (O4)

Puhuttaessa työyhteisöstä haastattelussa tuli esille arvostus. Rauramon (2012, 123) mukaan arvostus tukee työhyvinvointia. Arvostus on sekä toisilta työntekijöiltä saatua sosiaalista arvostusta että oman työn arvostamista. Väistötuloihin siirtyminen on aiheuttanut paljon työn uudelleen organisointia, kärsivällisyyttä, joustamista ja venymistä. Rauramo (2012, 125) mainitsee työn merkityksen pohittamisen. Jokainen haastattelun opettaja oli joutunut väistössä olon aikana pohittamaan oman työnsä merkitystä. Työtä kuvattiin kutsumuksena ja toisaalta taas työ oli asia, josta saa palkkaa. Työn kautta opettajat toivoivat saavansa myös arvostusta, joka auttaisi jaksamaan vaikeissa olosuhteissa. Arvostuksen osoittaminen nostaa työhyvinvoinnin paremmalle tasolle. Arvostava työyhteisö ei synny kuitenkaan ilman työtä. Tähän tarvitaan paljon vuorovaikutusta ja vuoropuheluita, jotka ovat luonteeltaan kannustavia ja rohkaisevia. Työntekijöiden keskinäiset välit tulee olla sellaiset, että mielipiteitä kysytään ja kuunnellaan. Myös palautteen antamisella ja vastaanottamisella on suuri merkitys. Toisen näkökulman huomioiminen ja omien tavoitteiden ja toiveiden suhteuttaminen näihin on taitoa, joka ei synny hetkessä. (Rauramo 2012, 128.)

Arjen pyörittämiseen menee kaikki energia ku koko ajan saa säätää jotain. Olispa kiva ku joku tulisi ja sanoisi että hyvin hoidat työsi, ei siihen sen kummempaa tarvita. (O1)

Haastattelujen yhteydessä tuli ilmi, että opettajat arvostavat kyllä työtään, mutta kokevat uuden Opetussuunnitelman (POPS2014) haastavana väistöolosuh-

teessa. Kolme haastateltavaa totesivat yhtenevästi, että väistötilanteessa perustyö tehdään ja kaikki muu seuraa perässä, jos resurssit riittää. Kaksi haastateltavaa kokivat, että uusi Opetussuunnitelma (POPS2014) aiheuttaa päänvaivaa, mutta on kuitenkin mieluisa asia. Työntekijät toivat haastatteluissa esille myös ajankäyttöongelman. Aikaa kului ylimääräiseen työhön ja väistötilojen välillä kulkemiseen.

Tääl on kaikki kesken ja kaikki on itse kokeiltava. Siihe menee aikaa ja se uuvuttaa ku ei mitään voi ennakoida. (O2)

Uusi opsi on nyt vähän liikaa tähän hätään. Parhaansa sitä yrittää mutta kovin vaatioia menetelmiä tai tekniikkaa ei vaa pysty käyttämään. (O1)

Mää tykkään tästä uudesta opsista. Musta se tuo jotain uutta ankeaa arkeen. (O3)

7.2.3 Työilmapiiri

Haastattelun teemoista työhyvinvointikäsitteen määrittely sekä työilmapiiri kietoutuivat vastauksissa yhteen. Opettajien vastausten perusteella työilmapiiri oli suuri tekijä, kun pohdittiin, millaista oli väistötilojen työhyvinvointi. Rauramon (2012, 95) mukaan ihminen tuntee itsensä turvattomaksi, kun hän kokee muutosta. Työyhteisön yhteinen visio ja muutosprosessin vaiheiden läpi käyminen niin, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa niihin, auttaa muutoksen läpi käymisessä. Rauramo (2012, 96) perustelee, että muutos, joka koetaan yhdessä, on mahdollisuus eikä uhkatekijä. Näin ollen ilmapiirillä on suuri merkitys muutosprosessissa.

Onneks meillä on hyvä ilmapiiri ja fiilis täällä. Muuten tää koko soppa olisi paljon kitkerämpi. (O3)

Ilmapiiri on tärkeä osa yhteisöllisyyttä. Työilmapiiriä määriteltiin haastatteluisissa sellaiseksi, jossa toteutuu hyvä yhteishenki, oikeudenmukaisuus, työrauha sekä yhteiset päämäärät. Työilmapiiriin liitettiin myös toveruus ja mahdollisuus puhua muustakin kuin työasioista. Haastattelujen perusteella työilmapiiri väistötiloissa oli hyvä. Työilmapiiriä nostattavia tekijöitä olivat luokka-asteiden muodostamat tiimit, jotka toimivat yhteisissä väistötiloissa sekä yhteisesti muutoksen eri vaiheiden läpi käyminen.

Tässä ollaan samassa veneessä. (O2)

Työilmapiiri on yllättävän hyvä, vaikka kaikki tää säätäminen on ympärillä. Ehkä just se et tehdään tätä yhdessä vaikuttaa positiivisesti ilmapiiriin. (O3)

Työilmapiiriä heikentäviä tekijöitä olivat opettajien mielestä kiireellä tehdyt väistöratkaisut, opettajien tietämättömyys väistötilojen varustelutasosta sekä kulkeminen eri yksiköiden välillä. Väistöratkaisuilla viitattiin tässä tutkimuksessa väistötiloihin, joihin luokat asettuivat. Osa luokista matkustaa bussilla usean kilometrin päähän, osa jäi koulun pihapiiriin parakkeihin ja loput luokat menivät vanhaa koulua lähellä olevaan yritys kiinteistöön.

Ilmapiiri väistötiloissa työntekijöiden kesken on ollut koko ajan hyvä. Kireyttä ilmapiiriin ovat vaikuttaneet työskentelytilojen puutteet, joita huomattiin lukuvuoden kuluessa, esimerkiksi tuuletusikkunoiden ja käsipesuallaiden puuttuminen, kuiva sisäilma, opiskelutarvikkeiden vähyyys tai puuttuminen. (O4)

Henkilökohtaisesti oon kokenut työyhteisön ilmapiirin hyöjänä. Minulla ei henkilökohtaisesti ole ollut konflikteja tai ongelmia yhteisten asioiden hoitamisessa. Vainoa aiheutuu ainoastaan käytännönjärjestelyistä, mutta nekin

ovat hoituneet ilman että vaikuttaisivat työskentelyilmapiiriin minun osaltani. (O5)

7.3 Työhyvinvoinnin haasteet ja tukemistarpeet

Työhyvinvointia haastoi opettajien mukaan eniten väistötilojen olosuhteet. Tässä luvussa erittelen tarkemmin, millaisia haasteet olivat ja miten ne vaikuttivat työhyvinvointiin. Samalla haastattelussa nousi haasteiden rinnalle työhyvinvoinnin kehittäminen, jota käsittelen myös tässä luvussa.

7.3.1 Työhyvinvointia haastavat tekijät väistötiloissa

Rauramon (2012, 14) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa terveys on asetettu alimmalle portaalle. Haastattelussa terveys ja sisäilmaongelmat mainittiin useaan kertaan. Opettajat kokivat, että työssäjaksaminen vähenee, kun terveyteen liittyvät seikat eivät olleet kunnossa. (Rauramo 2012, 13-14.) Haastattelussa pyysin kertomaan myös vapaa-ajasta ja siitä pystyykö työntekijä irtautumaan työstään. Kolme haastateltavaa kokivat, että työasiat eivät seuranneet kotiin. Heillä perhe ja harrastukset auttoivat työstä irtautumiseen vapaa-ajalla. Varsinkin liikuntaharrastukset miellettiin työtä tasapainottavaksi tekijäksi. Manka (2011, 76) tuo esille hyvinvointimallissaan, että vapaa-aika, johon liittyy terveydentila ja elämäntavat, vaikuttavat työhyvinvointiin.

Työstä olen pystynyt irtautumaan erinomaisesti, kuten aina ennenkin. (O5)

Omat liikuntahetket kuntosalilla on tärkeitä vapaa-ajalla. (O4)

Kaksi vastaajista kokivat, että työn aiheuttama kuormitus tai olosuhteet seurasivat kotiin aiheuttaen mm. heräilyä aamuyöllä ja sairastamista.

Jatkuvasti nenä tukossa tai joku ihme flunssa päällä. Ei oo kiva olla. (O2)

Sillon ku työasiat alkaa vaivata, ne tosiaan vaivaa. Sitä herää aamuyöllä kello neljä ja rattaat alkaa pyöriä vinhaa vauhtia. Mut mä oon niin tottunu tähän.... tiesin et väistö vaikuttaa tähänkin. (O3)

Rauramon (2012, 33) mukaan hyvin nukutun yön jälkeen huolet ja murheet painuvat oikeisiin mittasuhteisiin. Haastattelujen perusteella opettajat tiedostivat tämän, mutta joillekin oli tyypillistä reagoida muutoksiin ja huoliin unettomuudella. Kysyessä opettajilta, mikä auttaisi väistötiloista aiheutuvaan uupumukseen, sain seuraavanlaisia vastauksia:

Työsähköpostia ja Wilmaa ei kannata avata enää työpäivän jälkeen. Siel voi olla takuuvarma unettomuuden syy. (O1)

Mua auttaa se, että vapaa-ajalla on harrastus, jossa onnistuu ja saa hyvää mieltä. (O4)

Mun työhyvinvoinnin avain on työn aikataulut. Mä en ole ope 24 tuntia vuorokaudessa ja teen sen itelle selväksi. Työ jätetään työpaikalle ja sitte aamulla taas tavataan. (O2)

Mä menen luontoon kulkemaan, kun alkaa ahdistaa. Kuuntelen vaan luonnon ääniä ja itseä. (O3)

Opettajat kokivat, että opettajan työ oli raskasta väistötiloissa ja aiheutti uupumusta enemmän kuin aikaisemmin. Haastavia tekijöitä olivat sisäilmaongelmat, sairastelu, työtovereiden päivittäinen tapaamattomuus, epätietoisuus tulevasta ja kannustuksen puute. Rauramo (2012, 46-47) luettelee työstä palautumiseen samoja keinoja kuin mitä opettajatkin olivat vastanneet: työasioiden miettimisen välttäminen, työsähköpostien lukemisen välttäminen, harrastustoiminta

sekä itselle mieluinen rentoutuminen, kuten musiikin kuuntelu, luonto tai lukeminen. Opettajien mielestä tällä hetkellä uupumusta aiheuttivat eniten aiemmin esille tulleet terveyteen liittyvät syyt sekä jatkuvan työoveruuden puuttuminen. Näiden lisäksi uupumusta aiheuttivat käytännön järjestelyt (mm. tilojen keskeneräisyys, puuttuvat materiaalit ja välineet) sekä tiedon huonoon kulkuun johtavat syyt ja informaatiokatkot, joita aiheutui väistötilojen sijainnin rikkonaisuuden vuoksi.

Mää kaipaen vanhaa kunnon keskusradio... Sitä et vois vaan kuuluttaa asian kerralla kaikille. Vaikka että ojissa oleviin vesiin ei mennä välitunnin aikana tai jotain. (O3)

Opettajat nostivat haastatteluissa myös riittämättömyyden ja kiireen tunnun. He kertoivat, että kiire oli varjostanut työtä aina, mutta työympäristön muutos oli lisännyt kiireen tuntua entisestään, koska aikaa meni ylimääräisen työn tekemiseen. Tällä hetkellä ylimääräisenä työnä pidettiin aiemmin esille tullutta keskeneräisyyttä ja materiaalien ja tarvikkeiden puuttumista. Opettajien oli koottava mm. opetuksen oheismateriaali uudestaan vanhojen materiaalien jäätyä sairastuneeseen kouluun.

Siel ne o kaikki matikan havainnollistamisvälineet. Mitään kun ei saanut ottaa mukaan. Nyt sitte menee turhaan aikaa joidenki murto-lukukakkujen tekemiseen. (O3)

Olisha se ollu kiva näyttää oppilaille karttapallosta maailmaa... Nyt sit käytetään aikaa et etitään netistä järkevää karttaa. (O2)

Rauramon (2012, 56) mukaan kiireessä ihminen ei ehdi luoda uutta. Kiire on asia, joka hiljalleen alkaa vaikuttaa työn jälkeen ja laatuun. Kiire vaikuttaa suoraan jaksamiseen ja lopulta on vaarana, että työntekijä ei jaksaa välittää kiireen aiheuttamasta työn laadun heikkenemisestä. Haastattelussa opettajat olivat huolissaan lisääntyneestä työmäärästä ja kiireestä, jotka aiheuttavat myös riittämättömyyden tunteen.

Joskus vaan tulee mieleen, et eikö mikään riitä? Sitä vaan tekee ja tekee ja tekee. Millon tää tasaantuu? Vai turtuuko tähä? (O1)

7.3.2 Työhyvinvoinnin tukeminen väistöiloissa

Rauramon (2012, 20) mukaan työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta viime kädessä se on johtajan vastuulla. Haastattelun opettajat kokivat, että heillä ei ole yksin voimia kehittämistyöhön, vaan kaipaavat nimenomaan esimieheltä tukea työhyvinvoinnin tukemiseen.

Mulle ainakin riittää jo se et esimies sanoo et hyvin menee ja hyvin oot saanu luovittua luokan kanssa näissä tiloissa. (O2)

Sais kyllä vähä enemmän reksiä näkyä täällä väistössä. (O3)

Muutoksen johtaminen koettiin haastatteluissa tärkeäksi. Rauramo (2012, 95) määrittelee, että merkittävää rakenteellista muutosta eteenpäin viedessä, on tarpeen pohtia muutosten vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Muutos saattaa uuvuttaa työntekijän loppuun, ellei siihen valmistauduta huolella. Muutosta tulisi voida jollakin tapaa ennakoida, määrittellä sen laatua ja vaikutuksia. Opettajat kertoivat, että heidän mielestään esimiehen tehtävä muutosta eteenpäin viedessä oli keskeinen. He kokivat, että ohjeistus, tiedotus ja toiminnan turvaaminen olivat asioita, joissa olisi kehittämisen varaa. Toiminnan turvaamisella viitattiin siihen, että opettajille tulisi suoda työrauha, tvt:n käyttäminen mahdollistaa sekä pakolliset materiaalit ja välineet hankkia.

Muutoskäsitteen myötä esille nousi viestinnän merkitys. Väistöiloissa työskentelevien opettajien mielestä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä olivat heikko informaation kulku ja asioista viestittäminen sekä omien vaikutusmahdollisuuksien puute. Omien vaikutusmahdollisuuksien puute näkyi esimerkiksi

siinä, että rehtori joutui tekemään päätökset opetettavista aineista niin, että kaikkien opettajien toiveita ei voitu ottaa huomioon. Syynä tähän oli opettajien mukaan se, että osa väistötiloista oli fyysisesti niin kaukana toisistaan, että aika-
taulullisesti olisi ollut mahdotonta, että opettajat olisivat kulkeneet väistötilasta toiseen. Opetettavat aineet oli vain jaettava järkevästi ja opettajien joustettava olosuhteiden vuoksi.

Todella paljon omaa jaksamista tukis se et sais ite vähän edes vaikuttaa omiin työoloihin. Vaikka tultais kattomaan näitä sosiaalisia tiloja, tai onko täällä sellasia ees.... No ei oo! Tossa sitä vaan pienessä . (O2)

Musta työhyvinvointia kehittäis se et kysyttäs mitä aineita halua opettaa ja sais toivoo. Nyt multa on viety kaikki mun lemppariaineet pois. Tilalle annettu tylsiä reaaliaineita. (O1)

Työhyvinvoinnin parantamiseen tarvitaan sitoutumista. Rauramon (2012, 21) mukaan tarvittaessa on hyvä käyttää myös ulkopuolista asiantuntemusta apuna. Haastatteluissa tuli ilmi, että opettajille oli tehty ulkoisen firman teettämä väistötilojen hyvinvointia koskeva kysely, mutta sen tuloksia ei oltu vielä käyty läpi. Haastatteluissa opettajat kertoivat myös rehtorin työn olevan ylimitoitettua tällä hetkellä. Rehtori joutui hoitamaan sekä muutosjohtamista että uuden yhtenäiskoulun suunnittelua. Muutosjohtaminen vaatii aina toimenpiteitä sekä uudelleen organisointia koko työyhteisössä. Juppo (2011, 34) määrittelee, että haluttu muutos edellyttää muutoksia ihmisten arvomaailmassa, ajattelutavoissa ja asenteissa. Rehtorin työmäärää keventämään oli jokaiseen kolmeen väistöyksikköön valittu omat yhteysopettajat. Yhteysopettajan työnkuvaan kuului mm. väistöyksikön terveisten vieminen rehtorille sekä tiedon välitys rehtorilta opettajille, viikkotiedotteen laatiminen, sijaisten etsiminen lyhyisiin sijaisuuksiin sekä tapahtumien organisointia ja tarvittaessa tiimipalaverien vetämistä.

Ihan hullua et yhtä aikaa pitää juosta väistötilalta toiselle ja suunnitella tulevaa uutta yhtenäiskoulua ja vielä kaikki muu normaali rehtorin homma päälle. (O3)

Yhteysopettajan homma on kyl hyvä.... Ei tarvitse jokaista pikkuasiaa tai vikaa olla soittamassa rehtorille vaa joku joka on täs lähellä voi ottaa viestin vastaa ja hoitaa asiaa. (O2)

Opettajat kokivat, että väistötilojen työhyvinvointi oli huomioitu muutoksessa, jonka väistötiloihin siirtyminen oli aiheuttanut. Sitä oli pyritty kehittämään pitkän vuotta, sillä muutostilanteen tiedettiin kestävän vielä muutaman lukuvuoden. Muutos koettiin ensin väistötiloihin siirtymisenä ja myöhemmin uuteen kouluun siirtymisenä. Tilanne oli ollut uusi kaikille opettajille ja asioita ei oltu pystytty ennakoimaan ja valmistelemaan. Tilanteet oli käsitelty opettajien kokouksissa, joita pyrittiin pitämään tiuhaan. Kokouksiin oli pyydetty tarvittaessa mukaan ulkopuolisia asiantuntijoita mm. työsuojelupäällikköä ja -valtuutettua. Mankan (2011, 75) perusteella kokonaisvaltainen työhyvinvointi voidaan saavuttaa, jos työhyvinvointia tarkastellaan monialaisesti. Työpaikka on toimiva ja hyvävointinen silloin, kun työntekijä kokee voivansa hyvin ja työ tuottaa iloa. Työhyvinvointi on myös koko yhteisön asia ja silloin, kun työ tuottaa iloa yksilön ja yhteisön tasolla, se johtaa kohti positiivista tilaa. (Manka 2011, 75, 76.)

8 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastelen tuloksia ja tuon esille johtopäätöksiä. Lopuksi esitän vielä jatkotutkimusmahdollisuuden tälle tutkimukselle.

8.1 Tulosten tarkastelu

Tässä laadullisessa tutkimuksessa selvitettiin opettajien työympäristön muutoksesta johtuvaa työhyvinvointia. Toin esille, millaisia muutokset olivat ja miten ne esiintyivät eri näkökulmasta. Haastateltavien vastausten perusteella eni-

ten muutosta oli tapahtunut työympäristössä, työyhteisössä ja työilmapiirissä. Tutkimuksessa käytetään abduktiivista teema-analyysiä, joka näyttäytyy Työhyvinvoinnin portaat -mallin ottamisena tueksi tarkastellessa teemoittain luokiteltuja opettajien vastauksia. Työhyvinvoinnin portaat -malli toimi hyvin tulosten tarkastelussa, koska teoria toi tukea vastauksille. Se myös rikasti ja laajensi tulosten merkitystä. Teemahaastattelun runko oli toimiva, eikä haastattelussa ollut juurikaan tarvetta lisäkysymyksille. Opettajat kertoivat työhyvinvoinnin muutoksessa avoimesti ja pysyen teemojen sisällä. Haastattelun runko sopi hyvin myös kirjoitelman pohjaksi, jollaiset kaksi opettajista kirjoittivat, koska olivat estyneitä saapumaan ryhmähaastattelutilanteeseen. Opettajat kirjoittivat teemojen alle oman kokemuksensa napakasti ja lähettivät minulle sähköpostitse. Sovimme, että voin tarvittaessa palata näihin kirjoitelmiin, mutta koin, että sain riittävät vastaukset.

Tutkimuksen ensimmäisellä kysymyksellä haettiin tietoa siitä, miten muutos haastaa työhyvinvoinnin. Opettajat listasivat selviksi muutoksiksi työyhteisön toimivuuden, ilmapiirin ja fyysisen ympäristön, joka on muuttanut opettajien mielestä tämän hetkistä työhyvinvointia eniten. Väistötilojen varustelu sekä materiaalien ja tarvikkeiden puuttuminen oli selvästi monessa vastauksessa esillä. Kiireellä tehdyt päätökset ja keskeneräisyys aiheutti opettajien mielestä uupumusta työhön ja näin ollen se heikensi huomattavasti työhyvinvointia. Myös uusien tilojen sisäilman laatu aiheutti epävarmuutta ja monenlaista säätämistä. Ilmankosteutta jouduttiin esimerkiksi useaan kertaan korjaamaan kuntoon syksyn aikana.

Tutkimuksen tuloksena syntyi kuva opettajien työhyvinvoinnista työympäristön muutoksessa. Tutkimuksen toisessa tutkimuskysymyksessä etsittiin vastausta siihen, millaiseksi opettajat kokivat työhyvinvointinsa väistötiloissa. Työ koettiin uuvuttavana, mutta toisaalta työhyvinvointi koettiin yhteisenä asiana. Näin ollen se toimi myös keventävänä tekijänä tämän hetkisessä työhyvinvoinnissa, koska opettajat pystyivät jakamaan kokemuksensa. Heidän oli helppo keskustella sen hetkisestä työhyvinvoinnista, koska he pystyivät ym-

märtämään toisiaan. Hobfollin (1989, 516) mukaan työn voimavarat ovat ominaisuuksia, jotka edistävät työhyvinvointia. Työn voimavarana tässä tutkimuksessa toimii mm. sosiaalinen tuki, jolla oli opettajien mielestä suuri merkitys. Opettajat kuvasivat myös olevansa väsyneitä muutokseen, koska sen prosessointi oli jatkuvasti läsnä. Opettajat kaipasivat turvallista ja ehjää työhyvinvointia, jollaista se oli vanhassa koulussa. Kuitenkin vanhan koulun sisäilmaongelma oli niin suuri, että opettajat kokivat muutoksen olevan tällä hetkellä siedettävää. Heidän mukaansa myös jaksamiseen liittyvät tekijät oli vain kestävä. Heikkilä-Tammi & Manka (2010, 722) luovat myönteisempää kuvaa työhyvinvoinnista ja sitä nimitetään työn imuksi. Tässä tutkimuksessa työn imu tulee esille tietynlaisena kestämisenä ja olosuhteiden siedettäväksi nimittämisenä. Opettajat kokivat olevansa väsyneitä väistötilanteeseen, mutta kuitenkin pystyvät tarmokkaaseen ja motivoituneeseen otteeseen työssään. Väistötilanne oli tiivistänyt työilmapiiriä ja opettajat kokivat sen hyväksi. Onnismaa (2010, 4) tuo esille tekijöitä, jotka vaikuttavat hyvään ilmapiiriin. Samoja piirteitä oli haastatteluiden vastauksissa. Opettajat kokivat, että samassa väistötilassa olevat opettajat olivat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja pienetkin kohtaamiset nostettiin arvokkaiksi. Opettajien luokka-asteiden tiimejä pidettiin työilmapiiriä tukevana tekijänä. Myös yhteysopettajien valitseminen koettiin hyvänä ratkaisuna, koska heidän avullaan esimerkiksi tiedottamisen ja informaation kulkeminen oli sujuvampaa.

Työilmapiiri koettiin väistötiloissa hyväksi. Opettajat kokivat, että töihin oli mukava tulla, vaikka olosuhteet olivat hankalat mm. jatkuvien väistötilojen välillä kulkemisen ja materiaalien ja tarvikkeiden vähyyden vuoksi. Opettajien sosiaalisten tilojen minimaalisuus ei heikentänyt merkittävästi työhyvinvointia. Positiivinen yhteishenki auttoi pitämään työilmapiirin hyvänä, vaikka työtoveruutta kaivattiin kovasti. Onnismaan (2010, 4) työhyvinvointia tukevia tekijöitä tuli esille tässä tutkimuksessa. Opettajat nimesivät mm. kasvotusten tapahtuvan vuorovaikutuksen ja jaetun asiantuntijuuden, jotka ilmenivät mm. tiimityöskentelynä. Opettajien mielestä toimivat luokka-asteittain muodos-

tetut tiimit auttoivat myös muutoksen kokemuksen prosessointiin, koska muutos koettiin yhteisenä asiana.

Työhyvinvointia haastaviksi tekijöiksi opettajat mainitsivat sisäilmaongelmat, vertaistuen puuttumisen, epätietoisuuden tulevasta, fyysisen ympäristön keskeneräisyyden, tiedottamisen ongelmat ja kannustuksen puutteen. Työhyvinvointia heikentävien tekijöiden myötä opetustyön kehittämisen rinnalle oli syksyn aikana noussut työhyvinvoinnin kehittäminen, jonka kautta opettajat kokivat, että asiat olivat edistyneet. Ristiriitaista tulosten perusteella oli kuitenkin se, että vaikka työhyvinvointi oli mennyt kehitystyön ohella eteenpäin, se koettiin raskaaksi. Oman työn hoitaminen muutostilanteessa vei niin paljon voimia, että työhyvinvoinnin kehittämistyöhön ei riittänyt tarpeeksi energiaa. Tästä syytä he kaipasivat enemmän tukea rehtorilta. Terävän ja Mäkelän (2011, 22-23) mielestä esimiehellä on tärkeä rooli muutostilanteessa. Rauramon (2012, 96) mukaan muutos on kokemus, joka koetaan yhdessä. Armenakis, Harris ja Mossholder (1993, 700-701) toteavat, että työntekijän ottaminen mukaan päättämään muutostilanteesta, vaikuttaa hänen asenteeseen muutosta kohtaan. Tässä tutkimuksessa selvisi, että ohjeistus, tiedotus ja toiminnan turvaaminen ovat asioita, joissa olisi kehittämisen varaa ja nimenomaan opettajat toivoivat näihin tukea rehtorilta. Opettajat kuitenkin nimesivät, että rehtorin työmäärä oli tällä hetkellä kohtuuton ja osoittivat häntä kohtaan ymmärrystä. Hänen työaikansa tasapainoilee muutosjohtamisen ja tulevan koulun suunnittelun välillä. Opettajat kertoivat haastattelussa, että rehtorin työmäärää jakamaan oli nimetty yhteysopettajat, jotka pystyivät hoitamaan juoksevia asioita eteenpäin ripeällä tahdilla.

8.2 Johtopäätökset

Kaikki haastatteleman opettajat olivat työskennelleet koko syksyn väistötiloissa. He olivat joutuneet aloittamaan hyvin minimaalisista olosuhteista verrattuna vanhassa koulussa toimimiseen. Mukaansa opettajat eivät olleet ottaneet mitään, sillä sisäilmaongelmia paetessa oli hyvä varmistaa, ettei homeitiöitä liikkunut tavaroiden mukana uusiin luokkatiloihin. Suurin osa opettajien keräämästä ja itse tekemästä opetusmateriaalista jäi siis vanhaan kouluun. Tämä tuntui olevan opettajille hyvin raskasta. Uuden materiaalin löytäminen, kerääminen ja tekeminen oli työlästä ja johti siihen, että omaan työhönsä väsy helposti.

Haastatteluissa tuli ilmi, että työhyvinvointia oli käyty paljon läpi syksyn aikana ja hiljalleen muutoksia parempaan suuntaan oli saatu aikaan. Se oli vaatinut paljon joustamista ja ymmärrystä siitä, että kaikki ei tapahdu hetkessä. Joidenkin asioiden kohdalla esimies oli joutunut opettajia ensin kuultuaan päättämään, että tilannetta oli vain siedettävä. Sietämistä ja joidenkin asioiden kestämistä määrittelevät raha ja tilanne, joka elää muutoksessa. Näitä siedettävissä olevia asioita olivat mm. opettajien sosiaaliset tilat, jotka olivat olemattomat. Väistötilojen hyvinvointi ei ollut siis suoraviivaista ja siellä työskennellessä oli jonkin verran kestettävä epäkohtia. Tilat olivat kuitenkin vain väliaikaisia ja katseet tuli osittain käännettävä jo uuden koulun suunnittelutyöhön.

Kaiken kaikkiaan opettajat kokivat työhyvinvointinsa hyväksi ja siedettäväksi. Hyvä työilmapiiri ja yhteishenki toimivat työhyvinvoinnin nostattajana, joten töihin oli mukava tulla ja epä tietoisuutta ja keskeneräisyyttä pystyi sietämään. Uuden koulun suunnittelu toimi myös omalta osaltaan työhyvinvointia eteenpäin vievänä elementtinä. Se vei ajatuksia jo uusiin, parempiin tiloihin työskennellä. Väistössä olo oli väliaikainen vaihe ja olot sellaiset, että niissä pystyi toimimaan. Opettajien mukaan työhyvinvoinnin kehittämistyö kulki koko ajan muutosprosessin rinnalla ja tottumista uuteen tilanteeseen oli alkanut tapahtua. Haastatteluissa tuli esille työhyvinvointiin liittyen myös uusi

Opetussuunnitelma (POPS2014), jota en ollut huomionnut laatiessani teema-haastattelun runkoa. Opettajat kokivat, että toisaalta uusi Opetussuunnitelma oli tekijä, joka haastoi liikaa. Toisaalta taas Opetussuunnitelma toi uutta ajateltavaa ja positiivista haastetta työhön.

Tutkimuksen perusteella opettajien kokemus muutoksesta yhteisenä asiana tuki yhteisöllisyyttä ja avointa ilmapiiriä. Työyhteisön tehdessä muutosta koskevat päätökset yhdessä kokemuksesta syntyi voimavara, joka tuottaa positiivista energiaa. Hakanen (2006, 41) toteaaakin, että koulut, joissa on mahdollisuus jatkuvaan vuorovaikutukseen, voivat paremmin. Jatkuva muutoksen prosessointi yhdessä työyhteisön kanssa oli luonut mahdollisuuden hyvään ja siedettävään työhyvinvointiin, vaikka työolot olisivatkin puutteelliset.

8.3 Jatkotutkimus

Väistöilöjen työhyvinvoinnista löysin tutkimustietoa vähän. Tällä hetkellä kuitenkin uutisoinnin mukaan väistöilöihin on jouduttu turvautumaan useissa kunnissa. Jatkotutkimus mahdollisuutena jäin pohtimaan väistöilöiden pitkäaikaisempaa työhyvinvoinnin tutkimusta, jossa seurattaisiin työhyvinvointia koko väistössä oloajan. Toisena tutkimusaiheena voisi olla myös esimiehen kokemus muutosprosessissa toimijana. Se avaisi uudenlaisen näkökulman tutkimukseen opettajien kokemusten rinnalle tai omana tutkimuksenaan. Kolmantena mahdollisena tutkimusaiheena näkisin oppilaiden kouluviihtyvyyden väistöiloissa. Heille usean vuoden väistössä olo on kuitenkin suuri osa alasteesta ja näkisin tärkeänä heidän kokemusten tarkastelun.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Armenakis, A. Harris, SG. & Mossholder, KW. 1993. Creating readiness for organizational change. *Human Relations* 46 (6), 681-703.
- Bakker, A.B. , Schaufeli, W. B. , Leiter, M. P. & Taris, T. W. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress* 22 (3), 187-200.
- Baptiste, N. R. 2008. Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM, *Management Decision*, 46 (2) 284 -309.
- Chaplain, R. P. (2008). Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. *Educational Psychology*, vol 35 issue 8 (2), 18-28.
- Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikku-noita tutkimusmetodeihin II: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS kustannus, 133-157.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.). Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos (Vammala: Vammalan Kirjapaino), 29- 42.
- Heikkilä, S. Miten sää ope voit? Opettajien työhyvinvointi ammattijärjestöpuheessa. Tampereen yliopisto. Haettu 16.2.2017 :
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95888/GRADU-1404823265.pdf?sequence=1>
- Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M-L. 2010. Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä- katsaus hyvinvoinnin kehitykseen. Työelämän tutkimuspäivät 2009. Työn ja elämän laatu. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 1/2010. Tampereen yliopisto. Haettu 28.2.2017:
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65666/978-951-44-8061-4.pdf?sequence=1>
- Hirsjärvi, S. , Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Hobfoll, S. 1989. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing the stress. *American Psychologist* 44 (3), 513–524.
- Innanen, H. 2014. Occupational well-being. The role of areas of worklife and achievement and social strategies. Jyväskylän yliopisto. *Psychology and social research* 508. Haettu 17.2.2017:
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44456/978-951-39-5871-8_vaitos31102014.pdf?sequence=1

- Jantunen, T. & Haapaniemi, R. 2013. Iloa kouluun: avaimia kouluviihtyvyyteen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juppo, V. 2011. Muutoksen johtaminen suomalaisessa yliopistouudistuksessa rehtoreiden näkökulmasta. Vaasan yliopisto. Acta Wasaensia no 235. Haettu 6.2.2017: http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-335-6.pdf
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Juva: PS-kustannus.
- Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis 252. Haettu 17.2.2017: http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61674/Jaaskelainen_actaE_117pdfA.pdf?sequence=8
- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS kustannus, 68-84.
- Koli, A. 2014. Työn mieltä etsimässä. Työhyvinvoinnin edistäminen ammatin opettajien työssä. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 257. Haettu 16.2.2017: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/136495/ty%c3%b6nmiel.pdf?sequence=1>
- Korhonen, V. & Hietava, S. 2011. Mikä opiskelijaa motivoi, mikä ei? Korkeakouluopintoihin sitoutuminen motivaationäkökulmasta tarkasteltuna.

Tampereen yliopisto. Campus Conexus -projektin julkaisuja B: 2. Haettu 26.2.2017:

[http://www.campusconexus.fi/Portals/conexus/dokumentit/Mik%C3%A4opiskelijaamotivoi_Korhonen_Hietava_\[verkkoversio\]_20110321.pdf](http://www.campusconexus.fi/Portals/conexus/dokumentit/Mik%C3%A4opiskelijaamotivoi_Korhonen_Hietava_[verkkoversio]_20110321.pdf)

Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi: pitkittäisseuranta muuttuvassa kouluorganisaatiossa. Itä-Suomen yliopisto. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 61. Haettu 16.2.2017:
http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1215-2/urn_isbn_978-952-61-1215-2.pdf

Länsikallio, R. & Ilves, V. 2015. OAJ opetusalan työolobarometri. OAJ:n julkaisusarja 4:2016. Haettu 6.2.2017:
<https://www.oaj.fi/cs/oaj/OAJn%20tyoolobarometri%20>

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.

Maslow, A. 1987. Motivation and personality. New York: HarperCollins, cop.1987.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi: katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Raportit ja selvityksen 2010:1. Opetushallitus. Haettu 29.1.2017:
http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva: WS Bookwell (Suomen ekonomiliitto).

- Pusenius, N. 2015. Sairaanhoidajien muutoksen kokeminen, muutososaaminen sekä muutosmyönteisyyttä edistävät tekijät. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden opettajankoulutus. Pro gradu -tutkielma.
Haettu 5.2.2017: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150807/urn_nbn_fi_uef-20150807.pdf
- Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 2014. Haettu 2.2.2017:
http://www.oph.fi/download/163777_perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Ritvanen, T. 2008. Palaudutko riittävästi päivän työstä? Teoksessa M. Suortamo, H. Laaksola & J. Välijärvi (toim.) Opettajan vuosi 2008-2009: Teemana hyvinvointi. Juva: WS Bookwell Oy, 95-101.
- Rutonen, M. 2014. Jaksaminen kovilla. Opettaja 6/2014. Haettu 29.1.2017:
<http://www.opettaja.fi/cs/Satellite?c=Page&pagename=OpettajaLehti%2FPage%2Fjuttusivu&cid=1351276519632&juttuID=1355755585464>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV: kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. Haettu 11.3.2017:
http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf
- Saaranen, T. , Petrel, T. , Streimann K. , Laine, S. & Tossavainen, K. 2014. Koulun henkilöstön työhyvinvointi. Kokemuksia ja tutkimustuloksia toimintatutkimushankkeesta Suomessa ja Virossa 2009-2014. Reports and Studies in Health Sciences No 14. Haettu 13.4.2017:
http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1569-6/urn_isbn_978-952-61-1569-6.pdf

- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Juva: PS-Kustannus.
- Savolainen, A. 2001. Koulu työpaikkana: työolojen itsearviointi ja kehittämistarpeet oppilaiden ja henkilöstön näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 122. Haettu 27.2.2017: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66443/951-44-5148-1.pdf?sequence=1>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315. DOI: [10.1002/job.248](https://doi.org/10.1002/job.248)
- Sinisammal, J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen - tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis C Technica 409. Haettu 5.2.2017 : <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514297076.pdf>
- Tapaninen, R. 2006. Koulurakennuksen vaikutus hyvinvointiin opetustyössä. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.). Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, (Vammala: Vammalan Kirjapaino), 53-70.
- Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Tammerprint Oy. Haettu 8.2.2017 : <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Esimes%20ty%C3%B6hyvinvointia%20rakentamassa.pdf>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. Haettu 29.1.2017:
<https://www.ttl.fi>

Työturvakeskus TTK. 2017. Työyhteisön ilmapiiri. Haettu 1.2.2017:
<http://ttk.fi/index.phtml?s=133>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki : Books on Demand, cop. 2012. Nettijulkaisu haettu 8.2.2017:
https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97IqYlYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=muutos+ty%C3%B6hyvinvoinnissa&ots=ggZrhWjmFI&sig=SwmYw7TD4IejgsHkEQasTF9IN50&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Ventelä, A. 2016. Työilmapiiri rakentuu yhteiselle toimintakulttuurille. Tesso: Sosiaali -ja terveystieteellinen aikakauslehti. 1/16. Haettu 18.2.2017:
<https://tesso.fi/artikkeli/tyoilmapiiri-rakentuu-yhteiselle-toimintakulttuurille>

LIITTEET

1. Kirjallinen suostumus tutkimukseen
2. Teemahaastattelun runko

LIITE 1**KIRJALLINEN SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN**

Osallistun Katja Ratian työhyvinvointia käsittelevän pro gradu -tutkimuksen teemahaastatteluun, joka toteutetaan ryhmässä.

Olen saanut suullisesti tietoa Ratialta kyseessä olevasta haastattelusta ja minulla on ollut mahdollisuus ottaa häneen yhteyttä tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä.

Olen tietoinen, että minusta kerättäviä tutkimustietoja käsitellään luottamuksellisina eikä

tutkimustuloksista voida tunnistaa henkilöllisyyttäni. Opettajien ja koulun nimeä ei mainita tutkimuksessa.

Minulle on selvitetty, että tutkimuksesta saatu aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä. Olen myös tietoinen, että voin milloin tahansa perua suostumukseni tutkimukseen ja saan myös mahdollisuuden lukea tutkimuksen tuloksia valmiista tutkimuksesta.

Päiväys _____

Allekirjoitus _____

Tutkija:

Katja Ratia

zratia@gmail.com

puh. 0407552324

LIITE 2

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

1. Haastateltavien taustatiedot erillisessä esitietolomakkeessa

- Nimi, ikä, työvuodet opettajan työssä
- Milloin olette siirtyneet väistötiloihin?

2. Työilmapiiri väistötiloissa

- Mitä kuuluu?
- Millainen ilmapiiri koulussanne on tällä hetkellä? Entä ennen väistöön siirtymistä?
- Onko tapahtunut muutosta ilmapiirissä? Millaisia muutoksia?
- Pystyttekö vapaa-ajalla irtautumaan työstänne? Mietittekö työasioita vapaa-ajalla?

3. Väistötilojen työhyvinvointi

- Mitä työhyvinvointi teidän mielestänne on?
- Onko työhyvinvoinnin suhteen tapahtunut muutosta koulun siirryttyä väistötiloihin?
- Millaisia muutokset ovat olleet?
- Millaisia haasteita väistötiloissa työskenteleminen aiheuttaa opettajalle?
- Kuinka työhyvinvointiin voitaisiin vaikuttaa? Voitko vaikuttaa siihen itse?
- Mikä merkitys esimiehellä on työhyvinvoinnin edistäjänä? Miten esimies on edistänyt työhyvinvointia ja työssäjaksamista?
- Millainen merkitys työyhteisöllä on työhyvinvointiin väistötiloissa? Miten työyhteisö voisi tukea työhyvinvointia?

