

Opinnäytetyö (AMK)

Terveydenhoitajakoulutus

2018

Melina Elo & Norma Pöyry

AMMATTIKORKEAKOULU- OPETTAJIEN KOKEMUKSIA TYÖKUORMITUKSESTA

– Kvalitatiivinen lähestymistapa

Melina Elo & Norma Pöyry

AMMATTIKORKEAKOULUOPETTAJIEN KOKEMUKSIA TYÖKUORMITUKSESTA

– Kvalitatiivinen lähestymistapa

Opettajien kasvanut työkuormitus on noussut esiin useissa viimeaikaisissa tutkimuksissa (esim. Pekkarinen & Pekka 2016; Länsikallio ym. 2018). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Turun ammattikorkeakoulun opettajien työpäivän aikana kokemia työkuormitustekijöitä ja kuormituksen hallinnan keinoja. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää ja kuvata opettajien työtehtävien hoitamiseen liittyvää ajankäyttöä ja työn sisältöä heidän itsensä kertomana. Tavoitteena oli saada opettajien työkuormituksen kokemisesta ja hallinnasta syvällisempää tietoa. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä ja sen lähestymistapa oli kvalitatiivinen. Tietoa kerättiin kolmelta Turun ammattikorkeakoulun opettajalta haastatteluiden ja työpäiväkirjojen avulla. Opettajat täyttivät henkilökohtaista työpäiväkirjaa kolmena päivänä, jotka he saivat itse valita. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Turun ammattikorkeakoulu.

Opettajien työpäivään kuului opetustyön lisäksi valmistelutyötä, verkostotyötä, kokouksia, yhteydenpitoa ja taukoja. Osalla työpäivään kuului myös siirtymisiä, opiskelijan ohjausta ja muuta työtä. Työtehtäviin päivän aikana käytetty aika vaihteli alle kahdeksasta tunnista 14 tuntiin. Kaikki osallistujat tekivät ainakin kerran iltatöitä osallistumisen aikana. Kaksi osallistujaa teki töitä ennen työpaikalle saapumista. Työpaikan ulkopuolella tehty työ oli useimmiten yhteydenpitoa ja valmistelutyötä ja se painottui iltaan. Sen määrä päivässä vaihteli osallistujien välillä alle puolesta tunnista yli kolmeen tuntiin. Osallistujien kuormitustekijät olivat psykososiaalisia, eivätkä he tuoneet esille fyysisiä kuormitustekijöitä. Työkuormituksen määrää mitattiin asteikolla 1–5. Yleisin vastaus oli 4, joka tarkoittaa paljon kuormitusta. Kuormituksen hallinnan keinot liittyivät sosiaalisiin suhteisiin, oman hyvinvoinnin ylläpitoon, yksilön ominaisuuksiin ja yksilön toimintaan. Osallistujista kaksi toi esille työn mielekkyyden kuormittavuudesta huolimatta. Tuloksissa ilmeni useita yhtäläisyyksiä verrattuna aiempiin tutkimuksiin, kuten suuri työmäärä, iltatyöt, yhteydenpidon määrä ja kuormituksen kausiluontoisuus.

Opinnäytetyön tulokset antavat ainutkertaista ja syvällistä tietoa kohderyhmän opettajien kokemasta kuormituksesta syksyllä 2018. Ennen kaikkea ne ovat totuudenmukaisia kuvauksia osallistujien subjektiivisista kokemuksista. Suppean aineiston takia tämän tapaustutkimuksen tuloksia ei voida yleistää ilman lisätutkimuksia. Tuloksia voidaan hyödyntää Turun ammattikorkeakoulun opettajien työhyvinvoinnin kehittämisessä.

ASIASANAT:

Työkuormitus, työkuormituksen hallinta, opetustyö, ammattikorkeakoulu, kvalitatiivinen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Public Health Nursing

2018 | 64 pages, 7 pages in appendices

Melina Elo & Norma Pöyry

WORKLOAD EXPERIENCES OF THE TEACHERS OF UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

– Qualitative approach

The increased workload of teachers has been highlighted in many recent studies (e.g. Pekkarinen & Pekka 2016; Länsikallio et al. 2018). The objective of this thesis was to find out workload factors experienced by the teachers of the Turku University of Applied Sciences during the workday and how they manage their workload. In addition, the purpose was to find out and describe how teachers use their time to manage their work tasks and the content of the work reported by themselves. The goal was to get more profound information about teachers' experiences of workload. This thesis was implemented as a research and the approach was qualitative. The data was collected from three teachers of the Turku University of Applied Sciences by interviews and working diaries. The teachers filled in their personal working diaries during three different days selected by themselves. The employer of this thesis was Turku University of Applied Sciences.

In addition to teaching, teachers' workdays included also preparation, networking, meetings, communication and breaks. For some of the participants, workdays included also moving from one place to another, student guidance and other tasks. The time spent on tasks during the day varied from less than eight hours to 14 hours. All participants worked at least on one evening during the participation. Two of the participants worked before arriving to the workplace. Tasks done outside the workplace were mostly communication and preparation and they were usually done in the evenings. The hours done outside the workplace varied between the participants from less than half an hour to more than three hours a day. The workload factors of the participants were psychosocial. They did not mention any physical workload factors. The level of workload was measured on a scale of 1 to 5. The most common answer was 4, which means a lot of workload. The resources for managing workload were related to social contacts, maintaining one's wellbeing, individual's qualities and individual's actions. Two participants mentioned meaningfulness of work despite the workload. The results showed many similarities compared to previous researches, such as, high volume of work, work done in the evening, amount of the communication and seasonal workload.

The results of this thesis provide unique and profound information about workload experienced by the target group's teachers in autumn 2018. Above all, they are truthful descriptions of participants' subjective experiences. Due to the limited amount of data, the results of this case study can not be generalized without further investigations. The results can be utilized to develop teachers' wellbeing at work in Turku University of Applied Sciences.

KEYWORDS:

Workload, workload management, teaching, university of applied sciences, qualitative

SISÄLTÖ

| | |
|---|-----------|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 TURUN AMMATTIKORKEAKOULU ORGANISAATIONA | 8 |
| 2.1 Organisaation toiminta | 8 |
| 2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen | 9 |
| 3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKUORMITUS | 11 |
| 3.1 Työhyvinvointi | 11 |
| 3.1.1 Työhyvinvoinnin eettinen ja taloudellinen perusta | 12 |
| 3.1.2 Työhyvinvoinnin haasteet | 12 |
| 3.2 Työkuormitus | 13 |
| 3.3 Työn kuormitustekijät | 14 |
| 3.3.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät | 15 |
| 3.3.2 Fyysiset kuormitustekijät | 15 |
| 3.4 Työkuormituksen hallinta | 16 |
| 3.4.1 Palautuminen | 16 |
| 3.4.2 Ennaltaehkäisy | 17 |
| 3.4.3 Vastuut ja työvälaineet | 18 |
| 3.5 Lainsäädäntö ja työehtosopimus | 19 |
| 4 OPETTAJIEN TYÖKUORMITUS | 21 |
| 4.1 Suomalaiset tutkimukset | 21 |
| 4.1.1 Työhyvinvointi sivistysalalla | 21 |
| 4.1.2 Opetusalan työolobarometri | 22 |
| 4.2 Opettajien työkuormitus Englannissa | 24 |
| 4.2.1 Työkuormitus ja kuormitustekijät | 24 |
| 4.2.2 Kuormituksen hallinta | 26 |
| 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT | 28 |
| 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS | 29 |
| 6.1 Kvalitatiivinen lähestymistapa | 29 |
| 6.2 Tapaustutkimus eli case-tutkimus | 31 |
| 6.3 Haastattelu | 31 |
| 6.4 Kirjallinen aineisto | 33 |

| | |
|---|-----------|
| 6.5 Aikataulu | 33 |
| 7 TULOKSET | 35 |
| 7.1 Opettajien työnkuva ja työpäivät | 35 |
| 7.2 Työtehtävät työpaikalla ja työpaikan ulkopuolella | 37 |
| 7.3 Koetut kuormitustekijät ja kuormituksen määrä | 40 |
| 7.4 Työkuormituksen hallinta | 44 |
| 7.5 Työn muutokset ja mielekkyys | 45 |
| 8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS | 48 |
| 8.1 Eettisyys | 48 |
| 8.2 Luotettavuus | 49 |
| 9 POHDINTA | 52 |
| 10 JOHTOPÄÄTÖKSET | 57 |
| LÄHTEET | 58 |

LIITTEET

- Liite 1. Tiedonhaku­taulukko
- Liite 2. Haastattelukysymykset
- Liite 3. Työpäiväkirja
- Liite 4. Informaatiokirje
- Liite 5. Suostumuslomake
- Liite 6. Aikataululomake

TAULUKOT

| | |
|---|----|
| Taulukko 1. Työpäivien sisältö jaettuna kategorioihin | 36 |
| Taulukko 2. Työtehtävät työpaikalla | 38 |
| Taulukko 3. Työtehtävät työpaikan ulkopuolella | 39 |
| Taulukko 4. Työtehtävien jakautuminen työpaikalle ja työpaikan ulkopuolelle | 39 |
| Taulukko 5. Työkuormitus yleensä ja päiväkohtaisesti | 42 |
| Taulukko 6. Määrälliset ja laadulliset kuormitustekijät | 43 |
| Taulukko 7. Päiväkohtainen kuormitus, vaikuttaneet tekijät ja tehtäviin käytetty aika | 43 |
| Taulukko 8. Osallistujien keinoja hallita työkuormitusta | 45 |
| Taulukko 9. Hallintakeinojen luokat | 45 |

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aihe on ammattikorkeakouluopettajien työhyvinvointi työkuormituksen ja sen hallinnan näkökulmasta. Työhyvinvointi on tärkeä aihe, sillä työllä itsellään on merkittävä rooli yksilön elämässä. Työpaikalla ja työasioiden parissa vietetään useita tunteja päivässä ja useita päiviä viikossa. Työllä on monia merkityksiä: se tarjoaa toimeentuloa, sosiaalisia suhteita, oman identiteetin rakentamista, mahdollisuuden kehittyä ja kartuttaa omaa osaamista sekä saada yhteenkuuluvuuden tunnetta työnantajan ja työyhteisön kautta (Pakka & Rätty 2010, 5). Lisäksi työtä tekemällä ansaitaan sosiaaliturvaa. Työ tuo aseman yhteiskunnassa sekä tarjoaa ajankäytön rakennetta ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. (Forma 2017, 14.)

Työhyvinvoinnille on sekä taloudellisia että eettisiä perusteluita (Tarkkonen 2013, 39–58) ja lisäksi siihen liittyy lakisääteisiä velvoitteita ja tavoitteita (Tarkkonen 2012, 50). Työhyvinvointiin liittyy kuitenkin myös haasteita, joita ovat muun muassa terveydelle haitalliset kuormitustekijät, työstressi ja sen seurauksena kehittyvä työuupumus (Työterveyslaitos 2018a). Työkuormituksen terveysvaikutuksista onkin saatavilla runsaasti kirjallisuutta ja tutkimuksia. Sekä suomalaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu psykososiaalisesti kuormittavan työn, työn liiallisten vaatimusten ja vähäisten vaikutusmahdollisuuksien yhteys uneen (Lallukka & Rahkonen 2009). Fyysisellä työkuormituksella puolestaan on yhteys tuki- ja liikuntaelinoireisiin (Työturvallisuuskeskus 2018a).

Erityisesti opettajien työn kuormittavuus on viime vuosina ollut paljon esillä, myös ammattikorkeakouluopettajien osalta. Viimeaikaisissa tutkimuksissa ja uutisissa huolenaiheeksi on noussut opettajien suuri työmäärä ja ajan riittämättömyys. Opettajien työhyvinvointia onkin tutkittu esimerkiksi Opettajien ammattijärjestö OAJ:n joka toinen vuosi toteuttamalla työolobarometrillä. Vuoden 2017 työolobarometrin johtopäätöksissä mainitaan muun muassa, että työssäjaksamisessa on tapahtunut muutos huonompaan suuntaan ja työn kuormittavuus on muuttunut siten, että työaika ei riitä työn tekemiseen. Töiden pitäisi opetusallalla jakautua tasapuolisemmin, ja stressin sekä haitallisen kuormituksen tulisi vähentyä. Kokoaikaisten ammattikorkeakouluopettajien viikkotyöaika oli korkeampi kuin kaikilla opettajilla keskimäärin. Ammattikorkeakouluopettajista yli 40 % vastasi, että töitä on liikaa erittäin usein. Ammattikorkeakouluissa arvioitavien opiskelijoiden

lukumäärä oli lukio-opettajien jälkeen toiseksi suurin verrattuna muihin opettajiin. (Län-sikallio ym. 2018, 2, 7, 9, 32.)

Vaikka opettajien työhyvinvointia on tutkittu paljon, laajamittaista tutkimusta keskittyen vain ammattikorkeakouluopettajien työhyvinvointiin ei ole tehty. Edellä mainitun työolo-barometrin ja tässä työssä myöhemmin esiteltävien tutkimusten tulokset antavat kuitenkin aihetta perehtyä heidän työhyvinvointiinsa ja erityisesti kuormitukseen entistä enemmän. Olemassa olevan tiedon lisäksi aihetta on hyvä tutkia ilmiönä sen omassa kontekstissa, tässä tapauksessa opettajien kokemuksia omassa organisaatiossaan. Tämä opin-näytetyö keskittyykin ammattikorkeakouluopettajien omiin kokemuksiin työkuormituksen määrästä, työtehtävien jakautumisesta työpäivän aikana ja työkuormituksen hallinnasta. Aihetta on toivottu Turun ammattikorkeakoulun puolelta.

Turun ammattikorkeakoulussa on aiemminkin selvitetty henkilöstön työhyvinvointia ja kiinnitetty huomiota siihen liittyviin kehitystoimiin. Esimerkiksi vuonna 2017 Turun am-mattikorkeakoulu panosti työhyvinvointiin ja ennaltaehkäisevään toimintaan tiivistäen ja hyödyntäen moniammatillista yhteistyötä sekä vahvistamalla varhaisen tuen mallia osaksi työyhteisön arkea. Saman vuoden alkupuolella toteutetun henkilöstötutkimuksen tulos oli tyydyttävällä tasolla asiantuntijanormiin verrattuna. (Turun AMK 2018a.) Yhtenä kehityskohteena oli henkilöstön kokema suuri työkuorma, jonka osa koki avoimien vas-tausten perusteella myös epätasaiseksi (Angerpuro 2017).

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää Turun ammattikorkeakoulun opettajien kokemia työ-kuormitustekijöitä ja kuormituksen hallinnan keinoja sekä selvittää ja kuvata opettajien työtehtävien hoitamiseen liittyvää ajankäyttöä ja työn sisältöä. Keskeisenä tavoitteena opinnäytetyössä on opettajien työkuormituksen ja sen hallinnan keinojen ymmärtäminen syvällisemmin. Aihetta lähestytään tapaustutkimuksen keinoin laadullisesta näkökul-masta. Opinnäytetyötä ja sen tuloksia voidaan käyttää pohjana ensi vuonna toteutetta-valle terveydenhoitotyön kehittämistehtävälle. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Turun ammattikorkeakoulu.

2 TURUN AMMATTIKORKEAKOULU ORGANISAATIONA

2.1 Organisaation toiminta

Turun ammattikorkeakoulun eli Turun AMK:n toiminnan ylläpito kuuluu Turun ammattikorkeakoulu Oy:lle. Sen omistajia ovat Turun kaupunki, Salon kaupunki ja Turun yliopisto. (Turun AMK 2018b.) Turun AMK jakautuu yhteisiin palveluihin ja kolmeen opetuksen sektoriin: taideakatemia, terveys ja hyvinvointi sekä tekniikka ja liiketoiminta (Turun AMK 2018c). Sen vaikutusalue on Varsinais-Suomi (Turun AMK 2018d).

Turun AMK:n päätoimisen henkilöstön määrä vuonna 2017 oli 713 henkilöä (Turun AMK 2018a) ja opiskelijamäärä 8747 henkilöä (Turun AMK 2018d). Henkilöstön määrä muutettuna henkilötyövuosiksi oli 671 henkilöä, joista 386 kuului opetushenkilökuntaan, 82 T&K- eli tutkimus- ja kehittämishenkilöstöön ja 203 muuhun henkilökuntaan (Turun AMK 2018a). Henkilötyövuodella tarkoitetaan lukua, joka kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Luku lasketaan siten, että yrityksen kaikki palkatut tunnit jaetaan yrityksen kokoaikaisten palkansaajien vuoden aikaisilla keskimääräisillä palkatuilla tunteilla. (Tilastokeskus 2018.) Edellä mainittujen lukujen perusteella opetushenkilökunnan osuus koko henkilökunnasta on suuri.

Ammattikorkeakoulun opettajat ovat tuntiopettajia, lehtoreita tai yliopettajia. Tuntiopettajien ja lehtoreiden tutkintovaatimuksena on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Yliopettajilta puolestaan vaaditaan soveltuvana jatkotutkintona suoritettu lisensiaatin- tai tohtorintutkinto. Ammattikorkeakouluopettajilta edellytetään pedagogisia opintoja ja pedagogista pätevyyttä. Edellä mainittujen lisäksi niiltä opettajilta, joiden opetustehtäviin kuuluu pääosin ammattiopintojen järjestäminen, vaaditaan työkokemusta tutkintoa vastaavissa tehtävissä vähintään kolmen vuoden ajalta. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014, 17 §; Opetusalan ammattijärjestö 2018.)

Turun ammattikorkeakoulussa voi opiskella ammattikorkeakoulututkintoon, toisin sanoen AMK-tutkintoon, johtavassa koulutuksessa sekä päivä- että monimuotototeutuksessa useilla eri aloilla. Koulussa on tarjolla myös ylempään ammattikorkeakoulututkintoon, eli YAMK-tutkintoon johtavaa koulutusta. AMK- tai YAMK-tutkintoja on mahdollista suorittaa vieraskielisessä koulutuksessa englanniksi päivä-, monimuoto- tai

verkkokoulutuksena. Opintoja voi suorittaa lisäksi avoimessa AMK:ssa tai täydennyskoulutuksessa. (Turun AMK 2018e.)

Työhyvinvoinnin tueksi Turun AMK:lla on käytössään varhaisen puuttumisen toimintamalli, sähköinen turvallisuuspoikkeamailmoitus, AMK:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä henkilöstö-, osaamis- ja työhyvinvointisuunnitelma. Ennaltaehkäisyä toteuttamiseksi organisaatiolla on käytössään myös työhyvinvointiryhmiä, työsuojelutoimikunta ja työterveyshuolto, jotka tekevät aktiivisesti yhteistyötä. (Angerpuro 2018a; Angerpuro 2018b.)

2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Turun AMK:lla on ollut useita työhyvinvointiin liittyviä kehitystoimia. Organisaatio kehittää aktiivisesti tapoja yhteisön ja toimijoiden innostuksen ja työhyvinvoinnin luomiseen sekä mittaamiseen. Syksyllä 2015 toteutettiin Innostava yhteisö -poikkileikkauskysely, jonka avulla mitattiin työn iloa ja työn muotoilua. Kysely tehtiin henkilöstölle ja opiskelijoille. Vuonna 2016 tehtiin työn ilon pitkittäismittaus, jossa selvitettiin kolme kertaa toteutetulla kolmen kysymyksen sarjalla työ- ja opiskeluyhteisön innostusta eri hetkinä. Kysymysten sarja käsitteli seuraavia työn ilon osa-alueita: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Angerpuro 2018c.)

Vuonna 2017 Turun AMK panosti työhyvinvointiin muun muassa tiivistämällä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa hyödyntämällä oman organisaation työnhajajia työyhteisön ongelmatilanteissa ja voimavarakoulutuksissa. Saman vuoden alkupuolella toteutettiin Corporate Spiritin henkilöstötutkimus, jonka tulokset olivat tyydyttävällä tasolla verrattuna asiantuntijanormiin. Henkilöstötutkimuksen yhteydessä jokaiselta yksiköltä kerättiin konkreettisia kehittämiskohteita toimintasuunnitelmiin. Lisäksi organisaatiossa vahvistettiin varhaisen tuen mallia osaksi työyhteisön arkea. (Turun AMK 2018a.) Henkilöstötutkimuksen tarkoituksena oli antaa henkilöstölle mahdollisuus tuoda esiin näkemyksensä ja ehdotuksensa työnsä ja työpaikkansa kehittämiseksi, kartoittaa henkilöstön tyytyväisyyden ja omistautuneisuuden tasoa sekä siihen vaikuttavia tekijöitä sekä paikallistaa koulun vahvuudet ja kehittämisaalueet (Angerpuro 2017).

Innostava yhteisö -poikkileikkauskyselyssä selvisi muun muassa, että koko ammattikorkeakoulun henkilöstön innostuneisuus oli 32 %:lla keskimääräistä korkeampi ja 30 %:lla korkea. Työn imu, tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen olivat koko

ammattikorkeakoulun osalta korkeampia kuin Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkimusaineistosta saatu vertailulukku. (Turun AMK 2015.) Työn ilon pitkittäismittauksessa selvisi, että lukuvuoden edetessä henkilökunnan kokemus työn ilosta oli vähentynyt, vaikkakin tulokset vaihtelivat huomattavasti kyselykierroksittain. Keväällä tarmokkuuden kokemus oli laskenut THL:n vertailuarvon alapuolelle, kun edeltävän syksyn mittauksessa se oli ollut vertailuarvoa korkeampi. Tulosten yhteydessä mainittiin, että korkeakoulun toiminnassa on keväällä ja vuoden lopussa merkittäviä kuormituspiikkejä ja tällä saattaa olla merkittävä vaikutus työn ilon kokemukseen. (Turun AMK 2016.)

Vuoden 2017 henkilöstötutkimus toteutettiin Corporate Spiritin PeoplePower®-tutkimuskonseptilla, jossa Turun AMK:n tuloksia verrattiin Suomen asiantuntijanormiin. Tulos sai luokituksen B eli välttävä, mikä oli heikompi kuin Suomen asiantuntijaorganisaatioiden taso keskimäärin. Tutkimuksen mukaan organisaation vahvuuksiin lukeutui muun muassa työmotivaatio, sillä henkilöstöllä oli myönteisempi kokemus oman työn haastavuudesta ja mielenkiintoisuudesta kuin asiantuntijaorganisaatioissa keskimäärin. Yksilökehityskeskustelun käyneet olivat tutkimuksen mukaan tyytyväisempiä ja omistautuneempia kuin ne, jotka eivät keskusteluissa käyneet, mikä kertoo niiden hyödyllisyydestä. Tulokset oman työn hyödyllisyydessä olivat suhteellisen hyvät ja lisäksi strategian ja näkyvien viestimistä arvioitiin kuten asiantuntijayrityksissä yleensä. Yhtenä kehityskohteena oli henkilöstön kokema suuri työkuorma, jonka osa koki avoimien vastausten perusteella myös epätasaiseksi. (Angerpuro 2017.)

Viimeisimpänä Turun AMK toteutti työhyvinvointihankkeen ”Omalla työhyvinvointiosaamisella lisää voimavaroja työhön ja vapaa-aikaan”. Se keskittyi työntekijän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen ja elämäntapoihin liittyviin asioihin. Hanke päättyi elokuussa 2018. Hankkeen toteuttamiseen kuului henkilöstön työhyvinvointia ja sen tärkeyttä koskevan tietoisuuden lisääminen, testaus- ja hyvinvointipalvelupisteen rakentaminen ja eri teemoihin liittyvien yhteisöllisten ryhmien toteuttaminen. Niiden lisäksi hankkeessa järjestettiin hyvinvointi-iltapäivä, joka sisälsi asiantuntijaluentoja hyvinvoinnin eri teemoista. (Angerpuro 2018a.)

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKUORMITUS

Työ merkitsee toimeentuloa, sosiaalisia suhteita sekä oman identiteetin rakentamista. Työssä on mahdollisuus kehittyä ja kartuttaa omaa osaamista sekä saada yhteenkuuluvuuden tunnetta työnantajan ja työyhteisön kautta. (Pakka & Rätty 2010, 5.) Toisaalta työn pakkotahtisuus, epädemokraattinen esimies, huonot ihmissuhteet työpaikalla ja vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen koskien työn sisältöä ja järjestelyitä voivat olla vaarallisia terveydelle. Työelämällä on monenlaisia vaikutuksia terveyteen, mutta sairastumisriski vaihtelee paljon eri ammateissa. (Huttunen 2018.)

Tärkeimpiä aihealueita tässä opinnäytetyössä ovat työhyvinvointi ja sen haasteet sekä työkuormitus, siihen liittyvät tekijät ja sen hallinta. Lisäksi opinnäytetyössä halutaan tuoda esille keskeistä työkuormitukseen liittyvää lainsäädäntöä ja opinnäytetyön aiheen kannalta olennaisia työehtoja.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Sitä tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, sillä kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työpaikka, työnteko ja työyhteisö, mutta myös yksilön elintavat, terveydentila sekä muu elämäntilanne. Työhyvinvoinnin käsitteessä on samantyyppisiä piirteitä kuin maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmässä terveyden käsitteessä. (Virolainen 2012, 11–12.) Sen mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä pelkästään sairauden tai heikkouden puuttumista (United Nations ym. 1948, 100; Virolainen 2012, 11). Työstä voi saada sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja, mutta se voi myös kuluttaa niitä (Mattila & Pääkkönen 2015, 6).

Työhyvinvointi rakentuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yhteiskulttuurista (Manka ym. 2011, 7). Työhyvinvointi ja sen edistäminen kuuluvat sekä työntekijälle että työnantajalle (Työterveyslaitos 2018b; Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Aiemmin mainittujen tekijöiden lisäksi yksilön elintavoilla ja valinnoilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Esimerkiksi liikunta on keskeinen tapa ennaltaehkäistä työ- ja toimintakykyä uhkaavia tai heikentäviä sairauksia. Myös terveellinen

ruokavalio auttaa ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. (Työterveyslaitos 2018c.) Työhyvinvoinnin mittareina pidetään esimerkiksi sairauspoissaoloja, työtapaturmatilastoja, osaamista ja työhön liittyvää ajankäyttöä (Manka ym. 2011, 50).

3.1.1 Työhyvinvoinnin eettinen ja taloudellinen perusta

Eettisesti työhyvinvointia ja sen puolesta tapahtuvaa toimintaa voi perustella esimerkiksi seuraavanlaisesti: sen, mitä tekee ja mihin voi vaikuttaa, täytyy ottaa huomioon muiden ihmisten hyvinvointi. Työhyvinvoinnin etiikassa ensisijaista on huolenpito, totuuden selvittäminen ja kohtuus. Huolenpitovelvollisuudella on juridinen perusta, mutta sitä voidaan tarkastella myös eettisestä näkökulmasta. Tahot, joilla on valtaa, voivat vaikuttaa yleisiin tekijöihin enemmän ja nopeammin kuin muut. Tällaisen tahon huolenpito koskee kaikkia niitä ihmisiä tai asioita, joihin valta ulottuu. Eettisyyden kannalta on tärkeää toimia pätevän tiedon pohjalta, mikä edellyttää muun muassa työolosuhteisiin kohdistuvaa toimintaa sekä olosuhteiden seurantaa ja arviointia. Työssä on huomioitava, mikä on mahdollista ja kestävää normaaliolosuhteissa ja yksilön suoriutumisedellytysten kannalta. Tällä tarkoitetaan kohtuutta. Ihmisen suorituskykyä ei voida nostaa loputtomasti pakkokeinoilla. Tuloksellisuudella ja työhyvinvoinnilla on pitkän aikavälin yhteys toisiinsa. (Tarkkonen 2013, 51–52.)

Organisaatioiden tulokset ja tuotokset syntyvät ihmisten suorittamien ponnistusten, yhteistyön ja osaamisen avulla. Jotta tuloksellisuutta voidaan kehittää eettisesti kestäväällä tavalla, on samanaikaisesti huomioitava henkilöstön työhyvinvoinnin tarpeet. (Tarkkonen 2013, 39.) Työhyvinvoinnin puutteeseen liittyviä kustannuksia ovat esimerkiksi sairauspoissaolot, työn tehottomuus ja työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Panostukset työhyvinvointiin näkyvät usein erilaisten kustannusten vähenemisenä. (Manka ym. 2011, 13.)

3.1.2 Työhyvinvoinnin haasteet

Työhyvinvoinnin haasteita ovat muun muassa terveydelle haitalliset kuormitustekijät, työstressi ja sen seurauksena kehittyvä työuupumus (Työterveyslaitos 2018a). Kuormitettava työympäristö onkin yksi tyypillinen stressin aiheuttaja (Virolainen 2012, 32). Viime vuosikymmenten aikana työ on muuttunut psykososiaalisesti kuormittavammaksi ja uni-ongelmat ovat yleisiä (Lallukka & Rahkonen 2009). Myös työstressi ja poikkeavat työajat ovat hyvin yleisiä (Härmä 2007). Työhön ja työoloihin liittyvät tekijät sekä työstä johtuvat

unihäiriöt selittävät suuren osan työikäisen väestön univajeesta (Lallukka & Rahkonen 2009; Härmä 2007).

Stressiä syntyy, kun yksilön suorituskyvyn ja työn vaatimusten välillä on ristiriitoja tai kun niitä on yksilön odotusten ja työn tarjoamien mahdollisuuksien välillä (Rauramo 2012, 58). Stressin merkitys työhyvinvointiin on erittäin suuri. Työperäinen stressi aiheuttaa myös kuluja ja vähentää työtehokkuutta. (Virolainen 2012, 31.) Stressin pitkäaikaisia vaikutuksia ovat esimerkiksi sairastumisalttius, uupumus, masennus ja ahdistus (Mielenterveystalo 2018). Lisäksi se voi aiheuttaa fyysisiä oireita, kuten väsymystä, päänsärkyä, vatsavaivoja tai unettomuutta. Pitkäaikaisen työstressin seurauksena syntyvä työuupumus on vakava häiriö, johon kuuluu kokonaisvaltainen väsymys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Rauramo 2012, 59.)

Vuosina 2007 ja 2012 yli 40 % suomalaisista työikäisistä kertoi kokevansa unettomuutta toisinaan, muutaman kerran viikossa tai vähintään muutaman kerran kuukaudessa (Kronholm ym. 2016). Työstä tai työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuva stressi voi jatkuessaan estää normaalin palautumisen sekä johtaa unen määrän vähentymiseen sekä uniongelmien yleistymiseen ja kroonistumiseen (Lallukka & Rahkonen 2009). Pitkäkestoinen unettomuus altistaa somaattisille ja psyykkisille sairauksille. Huonounisuus ja riittämätön yöuni ovat yhteydessä muun muassa sepelvaltimosairauksiin ja pitkäaikaisiin kiputiloihin. (Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Unitutkimusseura ry:n asettama työryhmä 2018.)

Työhön voi liittyä myös ammattitauteja tai työperäisiä sairauksia. Ammattitauti tarkoittaa sairautta, joka on pääasiallisesti johtuvat työn fysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä ja ne ovat osa työperäisiä sairauksia. Työperäisiin sairauksiin lukeutuu ammattitautien lisäksi muut sairaudet, joiden syntyyn työn altisteilla on ollut osuutta. (Oksa 2011.)

3.2 Työkuormitus

Työkuormitus tarkoittaa ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttämistä työssä ja työprosessissa (Ahola ym. 2015, 7). Kokonaiskuormitus koostuu fyysisestä ja psykososiaalisesta kuormituksesta sekä työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta (Työturvallisuuskeskus 2018b).

Kuormitus on välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnille, mutta liiallisena tai liian vähäisenä sillä voi olla terveydellisiä haittoja. Työntekijän kannalta sopiva työkuormitus kuitenkin edistää työkykyä ja terveyttä. (Harjanne & Työturvallisuuskeskus 2010, 51.) Sopiva työkuormitus mahdollistaa riittävän palautumisen, mutta pitkäaikainen tai liian voimakas kuormitus altistaa sairastumiselle. Kuormituksen kokeminen on yksilöllistä. (Rauramo 2012, 43–44.) Yksi työhyvinvoinnin lähtökohdista Turun ammattikorkeakoulussa on se, että työkuormitus on oikeassa suhteessa osaamiseen ja voimavaroihin (Angerpuro 2018a).

Ylikuormituksella on heikentävä vaikutus työhyvinvointiin ja työn laatuun, kun taas liian vähäinen kuormitus vähentää motivaatiota ja lisää riskiä syrjäytymiselle. Kasvatus- ja opetuslalla ylikuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi laajat tehtäväkokonaisuudet ja suuri työmäärä. (Tamminen & Työturvallisuuskeskus 2010, 16.) Alikuormituksen taustalla voi olla liian helpoksi koettu työ tai liian vähäinen määrä kontakteja (Soini 2011).

Liiallinen kuormitus johtaa kuormittuneisuuteen, jolla tarkoitetaan kuorman kasautumista (Rauramo 2012, 43). Kuormittuneisuuden takana voi olla esimerkiksi työn sisältö, laatu tai määrä, työyhteisön toimintatavat, vuorovaikutusongelmat, yhteiskunnalliset tekijät tai yksilön ominaisuudet ja elämäntilanne (Tamminen & Työturvallisuuskeskus 2010, 16). Tyypillisiä stressitekijöitä työpaikalla ovat kuormittava työympäristö ja liian suuri työmäärä suhteessa käytettävissä olevaan aikaan (Virolainen 2012, 32).

3.3 Työn kuormitustekijät

Kuormitustekijöillä tarkoitetaan henkilöstöstä riippumattomia, työssä tai työympäristössä olevia tekijöitä, jotka asettavat henkilölle vaatimuksia (Tamminen & Työturvallisuuskeskus 2010, 52). Kuormitustekijät jaetaan Työsuojeluhallinnon (2018a; 2018b) mukaan psykososiaalisiin ja fyysisiin tekijöihin. Kuormitustekijät voivat olla myönteisiä voimavarakiteijöitä tai haitallista kuormittumista aiheuttavia. Psykkisiä, eli yksilöön liittyviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi tavoitteet, vastuu, työmäärä ja arvostiriidat. Sosiaalisia, eli vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä ovat tiedonkulku, ristiriitatilanteet, yksintyöskentely ja yhteistyö. (Rauramo 2012, 54–55; Työturvallisuuskeskus 2018c.) Psykososiaalinen kuormitus on siis henkistä ja sosiaalista kuormittumista (Mattila & Pääkkönen 2015, 6). Fyysisiä tekijöitä puolestaan ovat työasento, työliikkeet ja muu fyysinen rasitus (Rauramo 2012, 47; Työsuojeluhallinto 2018a). Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA

käsittelee työaikoihin liittyviä kuormitustekijöitä edellisten lisäksi omana osanaan (Ahola ym. 2015, 6).

3.3.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan luokitella muun muassa sen mukaan, mihin ne liittyvät: työn sisältöön, työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin sekä muihin, työtehtäviin liittymättömiin kuormitustekijöihin. Muutos on merkittävä liiallisen henkisen kuormituksen aiheuttaja ja se koskettaa kaikkia edellä mainittuja osa-alueita. Muutoksen kokeminen on kuitenkin yksilöllistä. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat olla luonteeltaan määrällisiä tai laadullisia. Määrällinen kuormitus voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työtä on liikaa tai liian vähän sekä liiallista kiirettä ja aikapainetta. Laadullinen kuormitus tarkoittaa esimerkiksi muistin kuormittumista, jatkuvaa tarkkavaisuutta, ihmisten kohtaamista ja vaatimusta nopeisiin reaktioihin. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6–8.)

Psyykkinen kuormittuneisuus oli seitsemän vuoden seuranta-aikana yhteydessä kaksinkertaiseen riskiin metabolisen oireyhtymän syntymisessä. Se oli yhteydessä myös 2.4-kertaiseen kokonaiskuolleisuuteen 11 vuoden seurannan aikana. Psyykkisen kuormittuneisuuden ja sydän- ja verisuonitautiriskin välinen yhteys näyttäisi olevan sukupuolisidonnainen. Psyykkisesti kuormittuneilla miehillä todettiin 28–44 % korkeammat sydän- ja verisuonitautien riskipisteet verrattuna vähemmän kuormittuneisiin miehiin, mutta naisilla vastaavaa yhteyttä ei todettu. Psyykkisesti kuormittuneilla oli 1.79-kertainen riski kohonneisiin CRP-arvoihin, jotka aiemmissa tutkimuksissa on yhdistetty kohonneeseen sydän- ja verisuonitautiriskiin. Tutkimuksen tulokset tukevat psyykkisen kuormittuneisuuden, metabolisen oireyhtymän ilmaantumisen ja lisääntyneen kuolleisuuden välistä riippumatonta yhteyttä. (Puustinen 2011, VII.) Lisäksi sekä suomalaisissa että useissa kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu yhteys unen ja psykososiaalisesti kuormittavan työn, työn liiallisten vaatimusten ja vähäisten vaikutusmahdollisuuksien välillä (Lallukka & Rahkonen 2009).

3.3.2 Fyysiset kuormitustekijät

Fyysinen työkuormitus pitää sisällään työasennot, työliikkeet, liikkumisen ja fyysisen voimankäytön. Liiallisella fyysisellä työkuormituksella on yhteys tuki- ja liikuntaelinoireisiin.

Esimerkiksi pitkään samanlaisena jatkuva työasento voi johtaa staattiseen, pysyvään lihasjännitykseen ja sen seurauksena syntyviin kiputiloihin. Seisomatyössä ongelmana on paikallaan seisominen, joka rasittaa alaraajojen lihaksia ja verenkiertoa enemmän esimerkiksi kävelyyn verrattuna. Istumatyössä kuormitusta aiheutuu selälle, niskalle ja kaularangalle. Istumatyö itsessään kuormittaa elimistöä yksipuolisesti ja liian vähän. (Työturvallisuuskeskus 2018a.) Myös työn fyysisellä kuormittavuudella on vaikutusta uneen ja se on kytköksissä työn psykososiaaliseen kuormittavuuteen. Raskas fyysinen kuormitus on kuitenkin vähentynyt ja tietokonetta työpaikalla käyttävien osuus lisääntynyt. (Lalukka & Rahkonen 2009.)

3.4 Työkuormituksen hallinta

Tärkeimpiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat ammattitaito ja työn hallinnan tunne (Mattila & Pääkkönen 2015, 9). Myönteistä työkuormitusta voidaan edistää kohdistamalla toimenpiteitä työssä käytettävään teknologiaan, organisaatioon ja yksilöön liittyviin tekijöihin. Terveiden edistäminen ja osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä työkuormituksen hallinnan keinoja yksilön osalta. Yksilölliseen kuormittumiseen vaikuttavat esimerkiksi persoonallisuustekijät ja terveydentila. Muita yksilöllisiä tekijöitä ovat motivaatio, muutoksiin suhtautuminen ja paineensietokyky. On huomionarvoista, että samassa työssä ja työolosuhteissa toinen kuormittuu haitallisesti ja toinen taas ei. Koulutus ja harjoittelu auttavat työn tekemisessä vähemmän kuormittavaksi. Kuormituksen hallinnassa työ- ja urakokemuksen lisäksi hyödyllisiä ovat tiedot ja taidot sekä tuki- ja ammatilliset verkostot. (Rauramo 2012, 44, 46.)

3.4.1 Palautuminen

Terve ihminen kestää lyhytaikaisesti voimakkaita kuormituspiikkejä. Yksilön palautuminen on kuitenkin oleellista kuormituksen kannalta. Palautumista voi tapahtua vapaa-ajalla mutta sitä tarvitaan myös työpäivän aikana. (Rauramo 2012, 43, 46.) Tiivistahtinen työskentely ilman selkeitä palautumisjakoja kasvattaa päivän kuormittavuutta (Virolainen 2012, 94). Palautuminen työstä on kehollista ja mielensisäistä toimintaa. Työpäivän aikana palautumista tapahtuu lounas-, kahvi- ja muilla työn tauoilla. On myös tärkeää lähteä ajoissa pois työpaikalta, saada ajatukset irti työstä ja olla jatkamatta työntekoa

kotona. Olennaista on löytää kuormituksen ja palautumisen tasapaino. (Työterveyslaitos 2018d.)

Viitaten useisiin tutkimuksiin, Sonnentag & Fritz (2007, 205–207) esittävät, että työstä palautumisen strategioita ovat psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli. Psykologista irrottautumista työstä voi toteuttaa esimerkiksi työasioiden miettimistä ja sähköpostin lukemista välttämällä sekä harrastusten avulla. Rentoutuminen tapahtuu itselle mieluisten asioiden avulla ja siihen liittyy myönteisten tunnetilojen kokeminen. Taidon hallinnalla tarkoitetaan vapaa-ajan toimintoja, jotka tuottavat onnistumisen kokemuksia, esimerkiksi opiskelun muodossa. Kontrolli on vaikutus- ja valintamahdollisuuksia sekä päätöksentekoa liittyen omaan vapaa-ajan viettoon. (Sonnentag & Fritz 2007, 205–207; Rauramo 2012, 46–47.) Myös työssä itsessään on palauttavia voimavaroitekiijöitä, joista tärkein on esimiehen oikeudenmukainen toiminta ja tuki. Lisäksi niitä ovat vaikutusmahdollisuudet työhön, työyhteisön tuki ja työsuhteen jatkuvuus. Riittämätön palautuminen näkyy ensimmäisenä unihäiriöinä, ärtymyksen tunteena, tarpeena vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, väsymyksenä ja energian puutteena. (Työturvallisuuskeskus 2018d.)

Liikunta kasvattaa fyysisiä ja henkisiä voimavaroja sekä helpottaa työstä irrottautumista. Lisäksi sillä on vähentävä vaikutus stressiin, psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja työuupumukseen. Koettu palautuminen paranee sitä mukaa, mitä enemmän arkeen saa lisättyä liikuntaa. Liikunnan säännöllisyys on oleellista palautumisen kokemukselle. Liikunta, joka kuormittaa kevyesti ja kohtalaisesti, edistää verenkiertoa ja aineenvaihduntaa. Liikunnasta on apua myös unen syventämisessä. (Työterveyslaitos 2018d.)

3.4.2 Ennaltaehkäisy

Ennakointi ja suunnitelmallinen toiminta ovat tehokkaimpia tapoja ehkäistä haitallista henkistä työkuormitusta. Ennaltaehkäisystä on hyötyä paitsi yksilölle, myös koko organisaatiolle. Sen positiivisia vaikutuksia ovat työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin parantuminen sekä sen seurauksena työnsä kehittämiseen motivoitunut henkilöstö. Lisäksi organisaation tuottavuus lisääntyy, kun työntekijät ovat työpaikkaan ja työhön sitoutuneita poissaolojen ja sairaana työskentelemisen vähenemisen myötä. Jokaisella työpaikalla tulee olla riskienhallintajärjestelmä riskien arvioimista ja enakoimista varten. Järjestelmän pohjalta voidaan laatia ennaltaehkäisevät toimenpiteet. (Mattila & Pääkkönen 2015, 10, 14.)

Opettajan työ kuormittaa henkisesti. Fyysisestä kunnosta huolehtiminen säännöllisen ja monipuolisen liikunnan avulla auttaa henkisen kuormittumisen hallinnassa yksilötasolla. Liikunnan on todettu parantavan psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä fyysisen toimintakyvyn lisäksi. (Tamminen & Työturvallisuuskeskus 2010, 24.) Elämänhallinnan tunne toimii henkisenä voimavarana, joka edistää stressitilanteista selviämistä. Esimerkiksi työpaikan hyvät ihmissuhteet vahvistavat tunnetta merkittävästi. Positiivinen asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin lisäämällä muun muassa viihtyvyyttä ja virkeyttä. Yksilön asenteeseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat mieluista työ, mukavat työkaverit ja esimiehen henkilöstöä huomioiva johtamistyyli. (Virolainen 2012, 193, 196.) Muutos voi horjuttaa hallinnan tunnetta ja lisäksi luoda epävarmuutta ja pelkoa, kun tutuista toimintatavoista ja tehtävistä on luovuttava. Muutostilanteessa on panostettava luottamuksen, vuorovaikutuksen, mielekkyyden ja hallinnan tunteen ylläpitämiseen. Esimiehen tehtävänä on pystyä perustelemaan muutoksen tärkeys ja saada motivoitua henkilöstöä muutokseen. (Matti & Pääkkönen 2015, 8.)

Fyysiseen työkuormitukseen voidaan vaikuttaa suunnittelemalla tilat ja työprosessit hyvin ja huolehtimalla käytössä olevien työvälineiden tarkoituksenmukaisuudesta. Työtilat ja -järjestelyt tulisi suunnitella siten, että eri toiminnot ovat lähellä toisiaan ja tavaroita tarvitsee kuljettaa vain vähän. Sen lisäksi, että hyvä järjestys ja siisteys vaikuttavat kuormitukseen, ne myös edistävät työn sujumista ja tehostavat työskentelyä. Kuormitusta voi vähentää työpisteen, kuten työvälineiden ja kalusteiden, säädöillä ja vaihtelemalla työtapoja. Kaikkia hankalia työasentoja ja työliikeitä ei kuitenkaan ole mahdollista poistaa, joten liikuntaelimestön ylikuormituksen välttämiseksi tulee ensisijaisesti vähentää niiden toistoja ja ajallista kestoja. (Työturvallisuuskeskus 2018a.)

3.4.3 Vastuut ja työvälineet

Työntekijöillä on henkilökohtainen vastuu omasta terveydestään, vireydestään ja jaksamisestaan huolehtimisessa. Vastuuseen kuuluu säännöllinen liikunta, riittävä uni ja monipuolinen ravinto. Lisäksi jatkuva ammattitaidon ylläpitäminen, hyvään työilmapiiriin vaikuttaminen omalta osalta sekä työkaverin auttaminen kuuluvat yksilön vastuuseen. Esimiehellä on oma roolinsa työkuormituksen ennaltaehkäisyssä. Hän voi esimerkiksi panostaa koulutukseen, huolehtia siitä, ettei kuormita yksipuolisesti parhaita resurssejaan, kehittää työoloja ja työtä, antaa arvostusta, tukea ja palautetta, tiedottaa tehokkaasti ja painottaa ryhmän onnistumista yhteisvastuullisesti. Ongelmatilanteissa esimiehen tulee

tarttua havaittuihin ongelmiin ja pyrkiä korjaamaan työntekijöiden edellytysten ja vaatimusten välistä epäsuhtaa. Esimies vastaa myös erilaisten organisaation henkisen hyvinvoinnin mittareiden käytöstä, mutta työntekijällä itsellään on vastuu osallistua niihin aktiivisesti, jotta työyhteisöä voidaan kehittää. (Mattila & Pääkkönen 2015, 11–12, 14.)

Esimiehen käytössä olevia henkisen hyvinvoinnin mittaamisen työvälineitä ovat sairauspoissaolojen seuranta, ilmapiirikysely, kehityskeskustelut ja riskin arviointi, joka sisältää myös henkisen kuormituksen riskien arvioinnin. Työterveyshenkilöstö voi kartoittaa henkistä kuormitusta henkilökohtaisilla haastatteluilla ja terveystarkastuksilla. (Mattila & Pääkkönen 2015, 13–14.) Käytetyimpiä menetelmiä työkuormituksen arviointiin työterveyshuollossa ovat TIKKA (työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointi), QPS-Nordic (pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely) sekä ParTy (Parrempi Työyhteisö) sekä työtoimintalähtöiset menetelmät. Lisäksi työterveyshuollossa tehdään työyhteisöselvityksiä. Yksittäisen henkilön tilan arvioimiseen voidaan käyttää valmiita mittareita, esimerkiksi BBI-15 (Bergen Burnout Indicator), BAI (Beckin ahdistuskyselylomake), BDI-II (Beckin depressiokysely) ja SCL-90 (Symptom Check List - 90), ICF (kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus) ja MBI-GS (Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä). (Salmela 2013.)

Yksi esimiehen keinoista puuttua työkuormitukseen on varhainen tuki, joka tarkoittaa henkilön työhyvinvoinnin ja työkyvyn parantamiseksi käyttöön otettavia toimenpiteitä. Käytössä tulee olla yhteisesti sovitut toimintamallit ja toimiva yhteistyö toimijoiden välillä. Varhaisen tuen prosessimalli alkaa havaitusta työkyvyn alenemisesta, jota seuraa esimiehen ja työntekijän välinen keskustelu tilanteesta. Epäiltäessä terveysongelmaa tulee työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon tehdä tiivistä yhteistyötä. Prosessin lopputulemana on työtehtävien tai työolojen muokkaaminen työntekijälle sopiviksi tai uusi työ. (Mattila & Pääkkönen 2015, 12–13.)

3.5 Lainsäädäntö ja työehtosopimus

Suomessa työn tekemistä ohjaa lainsäädäntö työturvallisuuden, työterveyden, työaika- ja työsuojelun näkökulmasta (Työterveyslaitos 2018e). Työhön liittyviä lakeja ovat Työturvallisuuslaki (738/2002), Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), Työterveyshuoltolaki (1383/2001), Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja Työaikalaki (605/1996).

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Se määrittää työnantajalle velvollisuuden ryhtyä tarvittaviin toimiin, jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla (25 §). Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto sellaisten terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, jotka johtuvat työstä sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Tämä velvollisuus pitää sisällään myös työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittämisen ja arvioinnin työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon yhtenä tekijänä muun muassa työn kuormittavuuden. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4 §, 12 §.)

Työaika, ylityötä, lepoaikoja, vuorotyötä ja työaika-asiakirjoja säätelee työaikalaki (605/1996). Yleissäännöksen (6 §) mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Säännöllinen työaika saadaan yleissäännöksestä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia (7 §). Kuitenkin työnantaja sekä työnantajien tai työntekijöiden yhdistys, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta aiemmista säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana (9 §).

Yksityisen opetusalan työehtosopimus määrittelee ammattikorkeakoulun yliopettajan ja lehtorin vuosityöajan 1624 tunniksi lukuvuoden aikana, josta opettaja saa vähintään 406 tunnin osalta määrittää työn ajan ja paikan itse. Lisäksi opettajan tulee määrittellä työaikansa käyttö lukuvuoden, lukukauden tai palvelussuhteen alussa tehtävässä työaika-suunnitelmassa. (Yksityisen opetusalan työehtosopimus 2018–2021, 136.)

4 OPETTAJIEN TYÖKUORMITUS

Kasvatus- ja opetuslalla ylikuormituksen aiheuttajia ovat esimerkiksi laajat tehtäväkokonaisuudet ja suuri työmäärä, lisääntynyt yksilöllisen opetuksen vaatimus, töiden epätasainen jakautuminen, liian suuret ja heterogeeniset ryhmät, sijais- ja tukihenkilöstöpula, liian monet projektit ja hankkeet sekä erityistukea tarvitsevien lasten lisääntyminen. Opettajat pitävät työtään fyysisesti kohtuullisen kevyenä. He pitävät myös työkykyään ja terveydentilaansa hyvänä. Selän kierrot ja kumarat asennot ovat fyysisesti kuormittavia työasentoja, joita tapahtuu luokkatilanteissa, kun oppilaita ohjataan yksilöllisesti. Myös näyttöpäätteellä työskenteleminen ja pitkäkestoinen seisominen aiheuttavat fyysistä kuormitusta. (Tamminen & Työturvallisuuskeskus 2010, 16, 23.)

Tässä luvussa esitellään joitakin ajankohtaisia tutkimuksia liittyen opettajien työkuormitukseen. Kokonaisuuden hallinnan takia ja tarkan arvioinnin perusteella päätettiin keskittyä muutamaaan laajempaan tutkimukseen. Mainitsemisen arvoista kuitenkin on, että niiden lisäksi aiheesta on tehty myös useita yksittäisiä ja suppeampia tutkimuksia.

4.1 Suomalaiset tutkimukset

4.1.1 Työhyvinvointi sivistysalalla

Keva seuraa yhdessä Työturvallisuuskeskuksen ja Kuntaryhmän kanssa työoloja ja työhyvinvointia julkisella alalla. Nykymuodossaan Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2014 ja se on jatkoa aiemmalle Kuntatyöntekijöiden hyvinvointi -tutkimukselle. Viimeisin tutkimus tehtiin vuonna 2016 ja se toteutettiin kyselynä, joka sisälsi 36 työoloja ja 2 taustatietoa kartoittavaa kysymystä. Vastauksia kerättiin kunta-alalta ja kirkon alalta. Kunnan aloja olivat sivistysala, sosiaali- ja tekninen, puhtaus- ja ruokahuoltoala, terveysala sekä hallinto ja toimistotyön ala. Kirkon aloja olivat hallinto- ja toimistotyö, hautausmaat ja kirkon palvelutyö sekä seurakuntatyö. Vuosien 2014 ja 2016 tutkimuksissa opettajat luokiteltiin kunnalliselle sivistysalalle. Yleisimpiä ammattinimikkeitä sivistysalalla olivat aineenopettaja tai lehtori, lastentarhan opettaja, luokanopettaja, opetusalan asiantuntija, opinto-ohjaaja sekä kirjasto-, arkisto- tai museotyöntekijä. (Pekka & Perhoniemi 2014, 17; Pekkarinen & Pekka 2016, 11–12,14.)

Sivistysalalla sekä hallinto- ja toimistoalalla fyysinen työkyky koettiin useammin paremmaksi kuin muilla ammattialoilla ja sivistysalan vastaajista vain 17 % koki työnsä fyysisesti raskaaksi vuonna 2016. Myös vuoden 2014 luku oli matalimmasta päästä verrattuna muihin aloihin, sen ollessa 14 %. Vuonna 2016 vastaajista 80 % piti fyysistä työkykyään hyvänä tai erinomaisena ja 81 % koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Luvut ovat samalla tasolla kuin vuonna 2014. Vuonna 2016 sivistystoimen ja terveysalan työntekijät arvioivat muita useammin työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan. Heistä joka neljäs näki kehityksen negatiivisena. Kuitenkin sivistysalan vastaajista 81 % koki työssään innostusta ja työn iloa ja 96 % koki työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Työn ilon kokemus oli samalla tasolla kuin vuonna 2014. Verrattuna muihin ammattialoihin, sivistysalan töissä koettiin useammin työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien olevan riittävät molempina vuosina. Vuonna 2016 vastaajista 80 % ja vuonna 2014 heistä 77 % kertoi käyvänsä säännöllisesti esimiehen kanssa ennalta suunnitellun kehityskeskustelun. Vuonna 2016 vastaajista 69 % oli sitä mieltä, että työyhteisössä työt on organisoitu hyvin ja 74 % koki, että työyhteisössä on hyvä tai erinomainen ilmapiiri. Luvut ovat pysyneet lähes samana verrattuna vuoteen 2014. Molempina vuosina vastaajista 73 % oli sitä mieltä, että esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia. (Pekkarinen & Perhoniemi 2014, 23–26, 34, 41, 50, 61; Pekkarinen & Pekka 2016, 18–19, 21–24, 35–37, 43, 49.)

Vuoden 2016 tulosten mukaan työn henkinen kuormitus oli lisääntynyt sivistysalalla. Työntekijöistä 68 % koki työnsä henkisesti raskaaksi, kun aiemmassa tutkimuksessa luku oli 61 %. Vuonna 2016 työajan riittävyyttä työtehtävien tekemiseen ei koettu yhtä hyväksi kuin aiemmin. Vuonna 2014 vastaajista 46 % koki, että aikaa on riittävästi, jotta työ saadaan tehdyksi, mutta vuonna 2016 enää 37 % oli sitä mieltä. Vuonna 2014 vastaajista 28 % koki, että aikaa ei ole riittävästi, mutta vuonna 2016 vastaava luku oli 40 %. Vuoden 2016 tutkimuksen mukaan sivistysalalla tulisi kiinnittää huomiota henkilöstön kokemaan kiireeseen ja henkiseen työkuormitukseen, jotka ovat molemmat merkittävästi lisääntyneet. (Pekkarinen & Perhoniemi 2014, 33, 37; Pekkarinen & Pekka 2016, 4, 14, 18–19, 21–24, 27, 35–37, 43, 49–50, 52–53, 66.)

4.1.2 Opetusalan työolobarometri

Opettajien ammattijärjestö OAJ selvittää joka toinen vuosi opettajien ja opetusalan esimiesten työhyvinvointia, työoloja ja turvallisuutta työolobarometrillä. Kyselyn vastaajat

ovat OAJ:n jäseniä, jotka työskentelevät opetuslalla varhaiskasvatuksesta yliopistoihin ympäri Suomea. Vuoden 2017 työolobarometrin tulokset olivat heikommat, kuin vuoden 2015 tulokset. Erityisen huolestuttavat tulokset saatiin ammatillisista oppilaitoksista, aikuiskoulutuskeskuksista ja ammattikorkeakouluista. Vastaajia oli 1127, joista 12 %:lla pääasiainen tehtävä oli ammattikorkeakoulussa. (Länsikallio ym. 2018, 2, 4.)

Vuoden 2017 barometrin mukaan suurimmalla osalla kuormitus liittyi työmäärään: 66 % mainitsi kuormitustekijöinä työn liiallisen määrän työaikaan nähden, lisääntyneet työtehtävät ja suuret lapsi-, oppilas- ja opiskelijamäärät ryhmissä. Kokoaikaiset opettajat tekivät viikon aikana keskimäärin 20,3 tuntia oppituntien ulkopuolista työtä. Ammattikorkeakouluopettajien oppituntien ulkopuolinen työ oli 30,7 tuntia viikossa. Opettajista ja esimiehistä yli 55 % työskenteli viikonloppuisin molempina päivinä ja 62 % työskenteli keskimäärin kolmena arki-iltana. Tuloksissa todettiin, että tutkimus antoi viitteitä sopimuksen mukaisen työajan ylittämisestä ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa sekä esimiestehtävissä. Tuloksista ilmeni, että kokoaikaisten ammattikorkeakouluopettajien työaika oli 47,0 tuntia viikon aikana, kun taas kaikkien opettajien keskimääräinen työaika oli 41,2 tuntia viikossa. Ammattikorkeakouluopettajista yli 40 % vastasi, että töitä on liikaa erittäin usein. Kaikkien vastaajien keskiarvo oli alle 30 %. Kyselyssä vastaajat arvioivat omaa työkykyään asteikolla 0-10 ja tulosten mukaan tämä työkyvyn keskiarvo oli laskenut edelleen. Merkittäviä eroja oppilaitosten välillä ei ollut: parhaat arviot olivat lukioista, peruskouluista ja kansan- tai kansalaisopistoista (7,9) ja heikoin arvio ammattikorkeakouluista (7,5). (Länsikallio ym. 2018, 2–7, 9, 11, 18.)

Työhyvinvoinnin kehityssuunta on ollut huolestuttava, kun verrataan vuoden 2017 työolobarometrin tuloksia aiempiin vuosiin. Vuonna 2015 Opetusalan työolobarometriin vastasi 1076 opettajaa, joista 9 % oli ammattikorkeakouluopettajia. Vuonna 2015 kokoaikaisilla ammattikorkeakouluopettajilla oli 168 opiskelijaa arvioitavana lukukauden aikana, kun keskiarvo kaikilla opettajilla oli 109 opiskelijaa. Luku oli toiseksi suurin lukio-opettajien jälkeen. Vuonna 2017 tulos oli edelleen toiseksi suurin verrattuna muihin opettajiin ja lisäksi se oli hieman kasvanut: tuolloin vastaava luku oli 174 opiskelijaa lukukaudessa, kun keskiarvo kaikilla opettajilla oli 117 opiskelijaa. Opetusryhmien määrä kokoaikaisilla opettajilla lukukauden aikana oli molempina vuosina pienempi kuin kaikissa kouluissa keskimäärin. Työolobarometreissä vastaajia pyydettiin arvioimaan sen hetkistä työkykyään asteikolla 0–10. Vuonna 2013 kaikkien osallistujien keskiarvo oli 8,2, vuonna 2015 8,0 ja vuonna 2017 7,8, mikä tarkoittaa, että luku on ollut laskusuuntainen. Vuoden 2017 tulosten mukaan työstressin määrä opetuslalla on suurempi kuin suomalaisessa

työelämässä keskimäärin. Työstressin määrä on kasvanut kaikissa ikäryhmissä. Ammattikorkeakouluissa on palattu työstressin kokemisen suhteen neljän vuoden takaiseen tilanteeseen. Ammattikorkeakouluopettajista työstressiä koki melko usein tai erittäin usein yhteensä 52 % vastaajista, joka on enemmän kuin vuonna 2015, jolloin vastaava osuus oli 37 %. Vuonna 2013 osuus oli 53 % vastaajista. (Länsikallio & Ilves 2016, 2, 5, 16–17; Länsikallio ym. 2018, 8–9, 18–19.)

4.2 Opettajien työkuormitus Englannissa

Department for Education on toteuttanut useita opettajien työkuormitukseen liittyviä tutkimuksia esimerkiksi vuosina 2014, 2016 ja 2017. Tutkimuksissa käytettiin työkuormituksesta termiä ”workload”, joka voi tarkoittaa myös työn määrää, mutta tässä opinnäytetyössä se on käännetty työkuormitukseksi.

Englannin kouluissa tehdyssä laadullisessa Exploring teacher workload -tutkimuksessa haastateltiin 75 osallistujaa, jotka olivat joko esimiehiä, uran alkuvaiheessa olevia opettajia, pitkäaikaisia opettajia tai osa-aikaisia opettajia. Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluna vuonna 2017 ja se oli jatkoa vuoden 2016 tutkimukselle. (Department for Education 2018, 3.) Teacher Workload Survey 2016 -tutkimus kohdistui myös Englannin koulujen opettajiin. Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä, johon vastasi 3186 opettajaa. (Higton ym. 2017, 5.) Syksyllä 2014 tehdyssä Workload Challenge -tutkimuksessa tehtiin verkkokonsultaatio, joka sisälsi kolme avointa kysymystä liittyen työkuormitukseen. Kaiken kaikkiaan vastauksia saatiin 43 832. Vastaajista 16 820 vastasi kaikkiin kolmeen kysymykseen. Tarkempaan analyysiin valittiin 10 % otos kaikkiin kolmeen kysymykseen vastanneista, yhteensä 1685 vastaajaa. Osallistujista suurin osa, yhteensä 86 %, oli luokanopettajia ja keskijohtoa. Vastaajat työskentelivät joko akatemiassa, ala-asteella tai yläasteella. (Gibson ym. 2015, 6.)

4.2.1 Työkuormitus ja kuormitustekijät

Vuonna 2017 opettajat kertoivat yleisesti korkeasta kuormituksesta, joka oli hallittavissa ainoastaan heidän tekemillään suurilla työtunneilla. Yleisimpiä syitä kuormitukselle olivat hallintotyöt, käytöksen seuraaminen ja turvallisuudesta huolehtiminen, arviointikriteeristön muutokset, tietojen seuranta, merkinnät ja arvioinnit sekä suunnittelu ja tapaamiset. Syyt korkeaan kuormitukseen vastasivat yleisesti vuoden 2016 tutkimuksen havaintoja.

Osallistujien mukaan lukuvuodessa on tiettyjä kuormituspiikkejä, joita ovat lukuvuoden alku, joulukuu, koeviikkoja edeltävä aika ja loppuvuoden raportointi. (Department for Education 2018, 3, 13, 18, 53.) Vuonna 2016 kaikista osallistujista 52 % mielestä työkuormitus oli vakava ongelma, 41 % mielestä se oli melko vakava ongelma, 5 % mielestä se ei ollut vakava ongelma, 0 % mielestä se ei ollut ongelma lainkaan ja 2 % ei osannut sanoa. Suurin osa henkilökunnasta ei ollut samaa mieltä siitä, että selviäisi työkuormastaan sopimuksen mukaisilla tunneilla tai että työn ja yksityiselämän välinen suhde olisi tasapainossa ja työkuorma olisi hyväksyttävää. (Higton ym. 2017, 72, 97.)

Vuonna 2017 kokoaikaiset opettajat, joilla oli vähintään 11 vuoden kokemus, kertoivat tiettyjen työkuormituksen osa-alueiden muuttuneen ongelmallisiksi sen sijaan, että työkuormitus olisi kokonaisuudessaan hallitsematonta. Näitä osa-alueita olivat tietojen seuranta, hallinto ja arvosanojen merkinnät. Suuri osa opettajista korosti merkintöjen määrää ja tiheyttä. Puolet alle viisi vuotta opettajan tehtävissä työskennelleistä oli sitä mieltä, että työkuormitus on hallittavissa ja puolen mielestä ei ollut. Ne, jotka tunsivat työkuormituksen olevan hallittavissa, kertoivat syyksi sen, ettei heillä ollut perhevastuuta, he valitsivat työskentelevänsä pitkää päivää tai he olivat kehittäneet toimivia ratkaisuja työjärjestelyiden jakamiseen, kuten suunnittelun jakaminen kollegoiden kanssa. (Department for Education 2018, 12.)

Vuonna 2017 kaikki osa-aikaiset opettajat pitivät työkuormaansa korkeana, mutta hallittavissa olevana. Syynä hallinnan tunteeseen oli se, että he olivat tarkoituksella joko vähentäneet palkallisia työtuntejaan tai pitäneet ne samana, jos he olivat alun perinkin ryhtyneet osa-aikaisiksi. Esimerkiksi perhesyistä osa-aikaisiksi ryhtyneet jäivät osa-aikaisiksi sen takia, että kokoaikainen työskentely olisi tuonut lisää työkuormitusta. Kaikki osa-aikaiset opettajat ilmoittivat työskentelevänsä työajan ulkopuolella ja he kokivatkin työmäärän olevan hallittavissa erityisesti sen takia, että heillä oli kotona aikaa hallinnollisten töiden hoitamiseen. He pitivät sitä palkattomana suunnittelu-, valmistelu- ja arviointiaikana. (Department for Education 2018, 12.)

Vuonna 2016 luokanopettajien ja keskijohdon työviikkoon mahtui keskimäärin 54,4 tuntia työtä. Ylempien esimiesten keskiarvo oli 60 tuntia viikossa. Lähes kolmasosa osa-aikaisista opettajista ilmoitti, että 40 % heidän kokonaistuntimäärästään oli tehty koulun ulkopuolella iltaisin, viikonloppuisin tai varhain aamulla. Ala-asteen ja yläasteen opettajat tekivät viikon aikana keskimäärin 17,2 tuntia työtä koulun ulkopuolella ja ylemmät esimiehet keskimäärin noin 17,7 tuntia. Koulun ulkopuolella tehdyt tuntimäärät sijoittuivat yleisimmin 5,1 h ja 20 h välille kaikkien osallistujien kesken. 1 % ei tehnyt ylittöitä lainkaan ja

1–2 % teki 40 tuntia tai enemmän. Muuta kuin opetustyötä oli luokanopettajilla 31,6 h ja keskijohdolla 36,6 h viikossa. Kokoaikaisilla opettajilla muuta työtä oli keskimäärin 33,9 h ja osa-aikaisilla 25,6 h viikossa. Kaikissa ryhmissä suurin osuus muusta työstä oli henkilökohtaista suunnittelua tai tuntien valmistelua. Toiseksi suurin osuus oli oppilaiden arvosanojen merkitsemistä tai töiden korjaamista. (Higton ym. 2017, 6–7, 28–30, 34, 37, 46.)

Vuonna 2014 vastaajista 63 % oli sitä mieltä, että liiallinen yksityiskohtien vaatimus teki tehtävistä raskaita ja 45 % oli sitä mieltä, että päällekkäisyydet lisäsivät työkuormitusta. Lisäksi 41 % oli sitä mieltä, että työn liiallinen byrokraattinen luonne teki työn raskaaksi. Muita vastaajien toteamia kuormitustekijöitä olivat työn määrä, josta heidän täytyi selvittää käytettävissä olevassa ajassa, epärealistiset tai lyhyet aikarajat, pitkät tapaamiset ja heidän roolilleen epäolennaisiksi mielletyt tapaamiset. Lisäksi liian monen informaatiolähteen hallinta, huonot tai epäluotettavat laitteet ja ohjelmistokoulutuksen puute sekä selkeyden puute koskien havainnointivaatimuksia koettiin kuormitustekijöinä. Useimmin mainitut tarpeettomaan tai epätuottavaan työkuormitukseen myötävaikuttavat asiat sopia-
vat kategoriaan ”oppituntien suunnittelu ja opetuskäytännöt, arviointi ja raporttien hoitaminen”. Toiseksi eniten mainintoja sijoittui kategoriaan ”koulun hallinto ja johto”. On kuitenkin huomioitava monien vastaajien maininnat siitä, etteivät hoidettavat työt olleet tarpeettomia tai tuottamattomia, vaan olennaisia osia koulussa työskentelyssä. Työtehtävien määrä puolestaan oli sellainen, etteivät he pystyneet saamaan niitä valmiiksi, vaikka he työskentelivät enemmän kuin sopimuksen mukaisten tuntien verran. (Gibson ym. 2015, 7, 16–17.)

4.2.2 Kuormituksen hallinta

Vuonna 2017 työkuormituksen sekä työn ja muun elämän tasapainon hallinnassa käytettyjä keinoja olivat työtuntien hallinta, hallinnollinen itsekuri ja olemassa olevien resursien käyttö sekä osa-aikaisilla opettajilla itse osa-aikatyöskentely (Department for Education 2018, 5, 22).

Suurella osalla opettajista oli tapana saapua koululle aikaisin aamulla ja / tai viipyä koululla myöhään tarkoituksenaan hallita työkuormitusta. Suurin osa esimiehistä ja kokoaikaisista uran alkuvaiheella olevista opettajista mainitsivat tämän hallintakeinona ja kertoivat työskentelevänsä myöhään illalla kotona sekä viikonloppuisin. Osa opettajista kertoi oppineensa ajan myötä olemaan vähemmän vaativia itseään kohtaan ja ajoittain

madaltamaan omia vaatimuksiaan. Osallistujat halusivat painottaa, että he ovat kokemuksen myötä oppineet, että on tärkeää olla työskentelemättä joka viikonloppu. Keinoja sen varmistamiseksi oli esimerkiksi tietokoneen jättäminen työpaikalle, olemalla tarkka siitä, että lähtee koululta tiettyyn aikaan eikä ota töitä kotiin, sosiaalisten tapahtumien järjestäminen arki-iltoihin sekä pyöräileminen töihin ja sieltä pois, mikä auttoi huolehtimaan terveydestä ja esti kirjojen ja tietokoneiden kantamisen mukana. (Department for Education 2018, 22–23.)

Samana vuonna osallistujat kertoivat, että on tavallista saada 100–200 sähköpostia päivässä. Esimiesten mukaan sähköpostien käsittelyssä on tärkeää oppia kurinalaiseksi. Keinoja tähän olivat esimerkiksi sähköpostien hoitaminen heti sen sijaan, että olisi palannut niihin myöhemmin sekä sähköpostin tyhjentäminen joka päivä. Heidän mielestään oli tärkeää ottaa huomioon muut työyhteisössä. Tähän toimintatapaan kuului, että työ-sähköposteja ei lähetettäisi iltaisin tietyn ajan jälkeen ja toimitusviiveen asettaminen sähköposteihin, jolloin ne saapuvat vastaanottajalle vasta aamulla, vaikka ne olisi lähetetty jo illalla. Useat esimiehet mainitsivat tekevänsä listoja jokaiselle päivälle, jotta työtehtävät olisi järjestetty ja priorisoitu. (Department for Education 2018, 24–25.)

Osa-aikatyöskentely oli yksi keino hallita työkuormitusta. Osa-aikaiset opettajat kertoivat työskentelevänsä vapaapäivinä pitkin viikkoa. Useimmat heistä kertoivat tekevänsä täyttä viikkoa, mutta olevansa osa-aikaisessa työsuhteessa. Suurin osa heistä oli tietoisesti päättänyt pysyä osa-aikatyössä tai vähentänyt työtuntejaan työkuormituksen hallitsemiseksi. Siirtyminen kokoaikaiseen työhön olisi voinut tuoda lisäkuormitusta. Yksittäiset opettajat kertoivat käyttävänsä aiemmin kehitettyjä, jo olemassa olevia ja julkisesti saatavilla olevia resursseja. He löysivät resursseja esimerkiksi verkkosivustoilta. Jotkut olivat myös maksaneet niistä itse. Pidempään alalla työskennelleet kertoivat käyttävänsä uudelleen aiempien vuosien resursseja ja opetussuunnitelmia opastuksena ja mukauttamalla niitä tarpeen vaatiessa. (Department for Education 2018, 12, 25, 27.)

Vuonna 2014 useimmin ehdotettuja ratkaisuja kuormitukseen olivat muutokset vastuvelvollisuuksissa, kuten tilivelvollisuudessa ja suorituksia koskevissa todistuksissa, tuki sekä ajan ja resurssien tehokas käyttö. Tarkempia ehdotuksia kuormitukseen puuttumisen strategioiksi olivat muun muassa merkintäjärjestelmien muuttaminen, tietojen syöttämisen ja analysoinnin tarpeen vähentäminen sekä ajan lisääminen suunnittelua, valmistelua ja arviointia varten. (Gibson ym. 2015, 28–31.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää Turun ammattikorkeakoulun opettajien työpäivän aikana kokemia työkuormitustekijöitä ja kuormituksen hallinnan keinoja. Kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi tarkoituksena oli myös selvittää ja kuvata opettajien työtehtävien hoitamiseen liittyvää ajankäyttöä ja työn sisältöä heidän itsensä kertomana. Tavoitteena oli, että opettajien työkuormituksen kokemisesta ja hallinnasta saataisiin syvällisempää tietoa. Kerättyä tietoa voidaan hyödyntää muun muassa kuormituksen hallinnan kannalta parempien työskentelytapojen kehittämisessä ja myöhemmin opintojen aikana toteutettavassa terveydenhoitotyön kehittämistehtävässä.

Opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä opettajan työpäivään sisältyy ja miten työtehtävät jakautuvat ajankäytöllisesti?
2. Millaiset tekijät opettajan työssä vaikuttavat koetun työkuormituksen määrään?
3. Millaisia keinoja opettajalla on oman työkuormituksensa hallintaan?
4. Kuinka kuormittuneeksi opettaja kokee itsensä päivän aikana?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä opinnäytetyönä. Tutkimuksellinen opinnäytetyö etsii vastauksia työelämän kysymyksiin tai ongelmiin esimerkiksi kokeiden, mittauksien, kyselyiden ja haastatteluiden avulla. Siinä voidaan esimerkiksi pyrkiä uuden toimintamallin kehittämiseen tai kehittämisideoihin työelämän käytäntöjen parantamiseksi tutkimalla ja kartoittamalla jotakin asiaa. (Lapin AMK 2018.)

Teoreettinen viitekehys hankittiin luotettavista ja ajantasaisista tutkimuksista, verkkosivustoista ja kirjallisuudesta. Tiedonhaussa hyödynnettiin keskeisiä terveysalan tietokantoja, kuten CINAHL Complete ja Medic. Tiedonhausta tehtiin suunnitelma ja sen tukena käytettiin tiedonhakutaulukkoa (Liite 1). Tietoa haettiin aiheeseen liittyvillä hakusanoilla sekä suomeksi että englanniksi. Käytettyjä hakusanoja olivat esimerkiksi opettaja, opetus, työkuormitus, stressi, kuormitustekijät ja palautuminen. Tiedonhankinnan perusteella määriteltiin keskeiset käsitteet ja aiheet, jotka toimivat pohjana aineistonkeruulle.

Aineistonkeruumenetelmänä tässä opinnäytetyössä oli yksilöhaastattelu (Liite 2) ja osallistujien itse täyttämä lomake, josta käytetään nimeä työpäiväkirja (Liite 3). Perusjoukko tässä opinnäytetyössä olivat Turun AMK:n opettajat. OAJ:n luottamusmies auttoi hankkimaan osallistujaehdokkaita tutkimusta varten. Lopulta mahdollisia osallistujia valikoitui kolme ja heiltä kysyttiin halukkuutta osallistua. Ennen osallistumista he saivat opinnäytetyötä koskevan informaatiokirjeen (Liite 4), jonka luettuaan he antoivat tietoisensa suostumuksensa osallistumiseen allekirjoittamalla suostumuslomakkeen (Liite 5). Opettajat haastateltiin, minkä jälkeen he saivat työpäiväkirjan täytettäväkseen. Toimeksiantajan mukaan kirjallista tutkimuslupaa ei tarvittu, vaan lupa saatiin suullisesti.

6.1 Kvalitatiivinen lähestymistapa

Tämän opinnäytetyön menetelmä oli pääasiassa kvalitatiivinen, eli laadullinen, mutta siihen yhdistettiin myös kvantitatiivista, eli määrällistä menetelmää. Laadullista ja määrällistä tutkimusta käytettäessä samanaikaisesti voidaan puhua triangulaatiosta eli monimenetelmäisestä tutkimuksesta. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen sekä pyrkimys sen syvälliseen ymmärtämiseen. Se tutkii yksittäisiä tapauksia, kun taas määrällinen tutkii tapausten joukkoa. Laadullinen tutkimus ei määrällisen tutkimuksen tavoin pyri yleistyksiin, eikä

sen tuloksia voikaan yleistää, sillä ne pätevät vain tutkimuskohteen osalta. (Kananen 2008, 24–25; Kananen 2014, 18–19.) Tässä opinnäytetyössä tutkittava ilmiö oli Turun ammattikorkeakoulun opettajien kokema työkuormitus. Laadullinen lähestymistapa koski opettajien kokemuksia työkuormituksesta ja sen hallinnasta sekä muita heidän esille nostamia asioita, kun taas määrällinen lähestymistapa liittyi työtehtäviin kuluvaan aikaan ja aikaväliin.

Laadullinen tutkimusprosessi etenee syklisesti, sillä jokainen tutkimuksen vaihe vaikuttaa sekä meneillään oleviin että seuraaviin tutkimusprosessin vaiheisiin, minkä lisäksi osa vaiheista tapahtuu samanaikaisesti. Tiedonkeruu- ja analyysivaiheet kulkevat käsi kädessä ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Tutkimusprosessista ei voida esittää eksaktia ja lineaarista etenemismallia, kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Kananen 2008, 26, 50.) Opinnäytetyön toteuttamisen aikana tiedonkeruu- ja analyysivaiheet vaihtelivat ja olivat osittain myös päällekkäisiä. Teoreettista viitekehystä täydennettiin kaikkien työvaiheiden aikana tarpeen mukaan, mikä vaikutti osaltaan myös muihin työvaiheisiin, kuten analyysiin.

Samasta ilmiöstä voi olla useita, keskenään ristiriitaisiakin näkemyksiä eri aikoina ja eri konteksteissa, sillä yksilön käsitys todellisuudesta syntyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Tästä huolimatta tutkimuksen tekemisen lähtökohtana tulee pitää olettamusta siitä, että tutkija on kykenevä ymmärtämään asioita edes jollain tapaa samoin kuin toiset ihmiset. (Puusa & Juuti 2011, 78.)

Opinnäytetyössä hyödynnettiin sisällönanalyysia, joka on laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmä. Sitä voidaan pitää yksittäisenä metodina tai väljempänä teoreettisena kehyksenä. Menetelmällä voi analysoida miltei mitä tahansa kirjalliseen muotoon saatettuja dokumentteja. Sisällönanalyysissa on kyse tutkittavan ilmiön kuvaamisesta tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103, 117.)

Analyysivaiheessa aineistoa lähestyttiin sekä aineisto- että teorialähtöisesti. Aineistolähtöinen lähestymistapa tarkoittaa etenemistä yksittäisestä yleiseen. Tällöin pyrkimyksenä on yleistäminen yksittäisten tapausten avulla. Teorialähtöinen lähestymistapa puolestaan etenee yleisestä yksittäiseen ja pyrkimyksenä on tehdä johtopäätöksiä yksittäisistä tapauksista. Niiden yhdistelmässä päättely lähtee liikkeelle aineistosta, mutta ei poissulje teorian käyttöä. Yhdistetyssä lähestymistavassa teoria ja käytäntö vuorottelevat. (Kananen 2008, 21–23). Kerätystä aineistosta ja eri tapauksista etsittiin esille nousevia teemoja. Analyysivaiheen jälkeen tuloksia verrattiin aiempiin tutkimuksiin ja tietoihin.

Laadullisen tutkimuksen aineiston käsittelyvaiheisiin kuuluu yhteismitallistaminen, koodaus, luokittelu ja yhdistäminen. Yhteismitallistaminen tarkoittaa, että eri aineistomuodot muutetaan samaan muotoon, yleensä tekstimuotoon. Esimerkiksi äänitallenteet voidaan purkaa tekstimuotoon. Koodauksessa aineistosta etsitään tutkittavan ilmiön kannalta olennaiset tekstikokonaisuudet ja tiivistetään ne siten, että kokonaisuuksille annetaan sen sisältöä kuvaava ilmaisu, eli koodi. Luokitteluvaiheessa tarkastellaan, mitkä koodit muodostavat oman ryhmänsä eli luokkansa. Luokille annetaan omat nimet. (Kananen 2014, 99–101.) Aineisto voidaan luokitella aineistolähtöisesti tai teoriapohjaisesti. Aineistolähtöinen luokittelu tehdään sen mukaan, mitä aineistosta löydetään. Teoreettisessa luokittelussa aineistoa katsotaan teorian luomia käsitteitä ja luokkia hyödyntäen. (Kananen 2014, 108.) Opettajien työpäivien sisältö ja kuormituksen hallinnan keinot luokiteltiin aineistolähtöisesti, kun taas kuormitustekijät luokiteltiin hyödyntäen sekä aineistolähtöistä että teoriapohjaista lähestymistapaa.

6.2 Tapaustutkimus eli case-tutkimus

Opinnäytetyön tutkimusstrategiana käytettiin tapaustutkimusta, joka on yksi yleisimpiä laadullisen tutkimuksen tiedonhankinnan strategioita (Metsämuuronen 2008, 16). Tapaustutkimuksessa tutkitaan yhtä tai useampia tapauksia. Tapaus voi olla esimerkiksi yritys, yhteisö, ihmisryhmä tai yksilö. Tapausta tarkastellaan reaali maailman ympäristössään. Usein tapauksia on vain yksi, mutta myös niin sanottu monicasetutkimus on mahdollinen. Tapaustutkimuksessa käytetään triangulaatiota eli yhdistetään eri tietolähteitä. (Kananen 2008, 57, 84; Metsämuuronen 2008, 17.) Tässä työssä tapauksilla tarkoitetaan tutkimukseen osallistuneita Turun AMK:n opettajia.

Tapaustutkimuksessa olennainen lähestymistapa on tapausten vertailu. Usein on hyödyllistä valita useampia tapauksia ja tarkastella niitä rinnakkain sen sijaan, että tehtäisiin syväluotaus yksittäiseen tapaukseen. Näin toimimalla voidaan löytää tutkimuskysymyksiä, joita ei yhtä tapausta tutkimalla huomata ja kehittää niille ratkaisukeinoja. (Kurunmäki 2007, 74.)

6.3 Haastattelu

Haastattelu sopii metodiksi erityisen hyvin esimerkiksi silloin, kun halutaan täsmentää vastauksia, tutkitaan emotionaalisia asioita tai kartoitetaan tutkittavaa aluetta

(Metsämuuronen 2008, 39). Haastattelut voidaan jakaa strukturoituihin ja puolistrukturoituihin haastatteluihin, teemahaastatteluihin ja avoimiin haastatteluihin (Kananen 2008, 73). Keskeistä haastattelussa on pyrkiä saamaan halutusta asiasta mahdollisimman paljon tietoa ja kiinnostuksen kohteena olevasta ilmiöstä monipuolinen kuva. Haastattelijan rooli on kokonaisuuden kannalta tärkeä, sillä hänen oma olemisensa ja kysymyksenasettelunsa vaikuttaa tuotetun aineiston sisältöön. Haastattelutilanteessa tärkeää on luoda luottamuksellinen ilmapiiri ja motivoida haastateltavaa osallistumaan tilanteeseen täysipainoisesti. Haastattelun avulla tutkijan on mahdollista päästä lähelle tutkittavia henkilöitä ja jollain tasolla ymmärtää heidän kokemuksiinsa perustuvia subjektiivisia käsityksiään. (Puusa & Juuti 2011, 76–78.)

Tässä opinnäytetyössä yhdistettiin puolistrukturoitua haastattelua ja teemahaastattelua. Puolistrukturoidussa haastattelussa on valmiit kysymykset, mutta vastausvaihtoehdot puuttuvat. Kysymykset ovat siis avoimia. (Kananen 2008, 73.) Puolistrukturoitu haastattelu sopii käytettäväksi esimerkiksi, kun aihe on arkaluontoinen (Metsämuuronen 2008, 41). Teemahaastattelu on kahden ihmisen välistä keskustelua tutkijan etukäteen miettimistä yleisluontoisista teemoista, jotka käsitellään yksi kerrallaan (Kananen 2014, 70). Siinä teemat käydään haastateltavan kanssa läpi ja koko ilmiön osa-alueiden mukaan tulo pyritään varmistamaan ennakoivilla kysymyksillä (Kananen 2008, 73). Puolistrukturoitu haastattelu kulkee joskus myös teemahaastattelun nimellä (Metsämuuronen 2008, 41). Haastattelumuotoja ovat syvähaastattelu, yksilöhaastattelu ja ryhmähaastattelu (Kananen 2008, 74). Tämän opinnäytetyön haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Kysymykset olivat muuten luonteeltaan avoimia, mutta yhdessä oli valmiit vastausvaihtoehdot.

Haastattelut toteutettiin lokakuun 2018 aikana ja niille varattiin aikaa 30 minuuttia. Kaikissa haastatteluissa paikalla oli kaksi haastattelijaa sekä haastateltava Turun AMK:n opettaja. Haastatteluissa osallistujia pyydettiin kertomaan yleisesti työnkuvastaan sekä millä koulutuslalla tai sektorilla hän työskentelee. Lisäksi kysyttiin työuran pituus opetuslalla. Osallistujia pyydettiin kuvailemaan työhönsä liittyvää kuormitusta ja kertomaan, mitkä heidän mielestään ovat keskeisiä kuormitustekijöitä työssään. Lisäksi heitä pyydettiin kertomaan, onko heillä keinoja hallita työkuormitustaan ja millaisia nämä mahdolliset keinot ovat. Heitä pyydettiin arvioimaan kuormituksen määrää yleisellä tasolla. Valmiit vastausvaihtoehdot oli luokiteltu järjestysasteikolle (1–5). Järjestysasteikossa mitattavan muuttujan arvot voidaan järjestää jonkin ominaisuuden mukaan (KvantiMOTV 2007). Tässä tapauksessa muuttujana on kuormitus ja mitattava arvo on kuormituksen

määrä. Luku 1 tarkoittaa erittäin vähän kuormitusta ja luku 5 erittäin paljon kuormitusta. Haastattelut äänitettiin haastateltavien suullisella suostumuksella. Myöhemmin haastattelut litteroitiin. Litterointi tarkoittaa esimerkiksi äänitallenteen muuttamista kirjalliseen muotoon jatkokäsittelyä varten. Haastatteluaineisto tulee kirjoittaa mahdollisimman sanatarkasti tekstimuotoiseksi tiedostoksi. (Kananen 2008, 80.) Litteroidut haastattelut lähetettiin kullekin osallistujalle tarkistettavaksi, minkä jälkeen äänitteet hävitettiin.

6.4 Kirjallinen aineisto

Kirjalliset aineistot voivat toimia haastatteluiden tukena ja täydentäjinä, mutta myös sellaisenaan tutkimusmateriaalina. Ne voivat olla luotettavampia kuin haastattelut, sillä ihmisen muisti on rajallinen ja toisinaan myös valikoiva. (Kananen 2008, 81–82.) Asiakirjalähteenä voidaan käyttää muun muassa henkilökohtaisia dokumentteja, kuten päiväkirjoja tai muistiinpanoja. Tapaustutkimuksessa on tärkeää käyttää dokumentteja vahvistamaan ja lisäämään muista lähteistä saatua näyttöä. (Yin 2014, 106–107.) Tässä opinnäytetyössä kirjallinen aineisto saatiin luomalla työpäiväkirja ja pyytämällä osallistuja täyttämään sitä kolmena päivänä. Työpäiväkirja laadittiin hyödyntämällä lomakkeen laatimisen keinoja. Lomakkeessa kysymykset voivat olla avoimia tai strukturoituja eli valmiita vastausvaihtoehtoja sisältäviä (KvantiMOTV 2010).

Työpäiväkirjassa käytettiin kahta avointa kysymystä. Ensimmäisellä selvitettiin työpäivän kulkua siten, että osallistajat merkitsivät kolmena päivänä vapaamuotoisesti muun muassa työympäristön, päivän työtehtävät ja työn tauotuksen kellonaikoineen. Toisessa avoimessa kysymyksessä heidän tuli arvioida kuormituksen määrään vaikuttaneita tekijöitä. Kuormituksen määrän päiväkohtaiseen mittaamiseen käytettiin yhtä strukturoitua kysymystä, jonka vastausvaihtoehdot oli luokiteltu asteikolle 1–5, kuten haastattelussa.

6.5 Aikataulu

Työskentely jakautui suunnitelma- ja raportointivaiheeseen. Ajankäyttö koostui parityöskentelystä, itsenäisestä työskentelystä, ohjausajoista, erilaisista tapaamisista, aineiston keräämisestä, seminaareista, opinnäytetyömessuista ja kypsyysnäytteestä. Suunnitelmavaiheeseen kuului aikataulusuunnitelman laatiminen, aiheen rajaaminen, tiedonhankinnan aloittaminen ja menetelmän valinta, joka tapahtui yhteistyössä koulun edustajien

kanssa sekä ohjaavan opettajan avulla. Lisäksi suunniteltiin tutkimukseen osallistuville annettava lomake eli työpäiväkirja. Suunnitelma esiteltiin muille opinnäytetyön tekijöille suunnitelmaseminaarissa. Raportointivaiheessa jatkettiin tiedonhakua ja täydennettiin teoreettista viitekehystä koko prosessin ajan tarpeen mukaan. Haastattelut ja aineistonkeruu toteutettiin, minkä jälkeen kerätyt vastaukset analysoitiin ja niistä kirjoitettiin raportti. Valmis opinnäytetyö esiteltiin opinnäytetyömessuilla. Messuja varten työstä tehtiin suullinen esitys. Tarkemmat tiedot aikataulusta löytyvät liitteestä 6. Valmis työ julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-julkaisuarkistossa.

7 TULOKSET

Tutkimukseen pyydettiin kolme Turun ammattikorkeakoulun opettajaa. Kaikki valitut osallistuivat sekä haastatteluun että työpäiväkirjan täyttämiseen. Opettajista kaksi työskentelee terveyden ja hyvinvoinnin sektorilla ja yksi tekniikan ja liiketalouden sektorilla. Heidän työuransa opetusalailla vaihtelivat alle 10:n ja yli 20:n vuoden välillä. Osallistujat nimettiin kirjaimin A, B ja C.

Opettajien työtehtävät jaettiin kategorioihin sekä luokiteltiin työpaikalla ja työn ulkopuolella hoidettuihin työtehtäviin. Tuloksista ilmenee työn teon aikaväli sekä työtehtäviin käytetty aika. Kuormitusta tarkasteltiin sen määrän mukaan ja kuormitustekijät jaettiin määrällisiin ja laadullisiin tekijöihin. Kuormitukseen vaikuttaneita tekijöitä tarkasteltiin myös päiväkohtaisesti. Kuormituksen hallintakeinoja vertailtiin osallistujien välillä ja ne luokiteltiin sosiaalisiin suhteisiin, hyvinvoinnin ylläpitoon, yksilön ominaisuuksiin ja yksilön toimintaan.

7.1 Opettajien työnkuva ja työpäivät

Osallistuja A kertoi, että hänen työnkuvaansa kuuluu opettaminen, opiskelijoiden ohjaaminen, tutorina toimiminen, ohjatun harjoittelun ohjaavana opettajana toimiminen ja toteutussuunnitelmien tekeminen. Hänen mukaansa työnkuvaan kuuluu nykyään enemmän kaikkea muuta kuin opettamista, kuten kirjaamista, tietojen hakemista ja viemistä järjestelmiin, minkä lisäksi luokassa ollaan vähemmän ja sinne mennään vähemmän valmistautuneena. Osallistuja B kertoi, että hänen työnkuvaansa kuuluu opetusta, sisältäen esimerkiksi erilaisia ammattiaineita, sekä järjestelmän ylläpitotöitä, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotöitä eli hanketöitä sekä henkilökohtainen vastuualue. Osallistuja C kertoi, että hänen työnkuvaansa kuuluu opetusta, joka sisältää työpajoja, simulaatio-opetusta ja harjoituksia yhteistyössä työelämän kanssa, sekä opetusta täydennyskoulutuksessa, hanketöitä, yhteistyöprojekteja ja henkilökohtainen hankkeistettu projekti. Hänen mielestään työnkuva on laaja ja monipuolinen.

Työpäiväkirjoissa esiin tullut työpäivän sisältö jaoteltiin seuraaviin kategorioihin: opetus-työ, valmistelutyö, tauot, siirtymiset, opiskelijan ohjaus, kokoukset, verkostotyö, yhteydenpito ja muu työ. Jaottelua varten ei käytetty valmiiksi olemassa olevaa pohjaa, vaan se tehtiin sen mukaisesti, mitä työpäiväkirjoista nousi esille. Koska opettajat saivat

merkitä työtehtävänsä vapaamuotoisesti, on huomioitava, että työtehtävien määrittely voi olla tulkinnanvarasta. On siis mahdollista, että toinen kokee jonkin asian työtehtäväksi ja joku toinen taas ei. Tämän takia osallistujat eivät välttämättä ole merkinneet samoja asioita työpäiväkirjoihinsa.

| Kategoria | Selitys |
|--------------------|---|
| Opetustyö | Simulaatiot, luennot, työpajat, seminaarit, tehtävien tarkastaminen ja tenttitulosten merkinnät järjestelmiin |
| Valmistelutyö | Kurssien suunnittelu ja niihin liittyvät käytännön järjestelyt, luentojen, tehtävien, aikataulujen ja harjoitustöiden suunnittelu, seuraavan päivän/viikon suunnittelu, tentin valmistelu, kokouksiin valmistautuminen sekä niiden suunnittelu ja järjestely, täydennyskoulutuksen suunnittelu, opetuksen suunnittelu, läpikäyminen ja siihen valmistautuminen, yhteisen opetuksen suunnittelu, kurssien vieminen järjestelmiin, aiheiden vieminen lukujärjestyksiin, tilavaraukset, välinevaraukset, luokkatilan ja välineiden esivalmistelu, tilan siivous, materiaalin hankkiminen, opetuksesta keskusteleminen koulutusvastaavan kanssa, vierailija-luennoitsijan käynnin sopiminen ja yhteistyön suunnittelu |
| Tauot | Tauot, kahvitaumat ja lounastauot |
| Siirtymiset | Siirtyminen kampusten ja muiden tilojen välillä |
| Opiskelijan ohjaus | Ohjeistaminen sähköpostitse, ohjaus liittyen henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan (HOPS-keskustelu), poissaolojen korvaamisesta sopiminen, opinnäytetyöohjaus ja opinnäytetyöseminaarit |
| Kokoukset | Suunnittelupalaverit kollegoiden kanssa, työkokoukset, tutkimusryhmän kokoukset, hankepalaverit, koulutuksen rahoitukseen liittyvät kokoukset, henkilökohtaiseen työhönsä liittyvät kokoukset ja yhteistyöpalaverit |
| Verkostotyö | Yhteistyö kollegoiden kanssa, kollegoiden konsultointi, informointi ja auttaminen, hankeyhteistyö ja työelämäyhteistyö ja/tai -verkot. |
| Yhteydenpito | Sähköpostien lukeminen ja niihin vastaaminen, tekstiviestit kollegoiden kanssa, puhelut esimiesten ja kollegoiden kanssa |
| Muu työ | Työvälineiden kunnosta huolehtiminen, opetusvälineisiin liittyvät tilaukset, tiedotustilaisuuteen osallistuminen ja henkilökohtaiset työnosat |

Taulukko 1. Työpäivien sisältö jaettuna kategorioihin.

Osallistujia pyydettiin merkitsemään työpäiväkirjaan kellonajat, joiden sisällä he hoitivat työhön liittyviä tehtäviä. Osallistujan A työtehtäviin käytetty aika sijoittui ensimmäisenä päivänä klo 8.30-15.30, 16.30-17 ja 19.30-22.30 välille, toisena päivänä klo 8.40-15.30 ja 20.30-21.30 välille sekä kolmantena päivänä klo 7.00-7.20 ja 7.50-16.15 välille. Ensimmäisenä päivänä työtehtävien hoitamiseen käytetty aika oli yhteensä 10 h 30 min, toisena päivänä 7 h 50 min ja kolmantena 8 h 45 min. Osallistujan B työtehtäviin käytetty aika sijoittui ensimmäisenä päivänä klo 8.00-19.00 ja 19.30-21.00 välille, toisena päivänä klo 8.00-20.00 ja 20.30-22.00 välille ja kolmantena päivänä klo 8.00-21.00 ja 21.30-22.30

välille. Ensimmäisenä työpäivänä työtehtävien hoitamiseen käytetty aika oli yhteensä 12 h 30min, toisena päivänä 13 h 30 min ja kolmantena päivänä 14 h. Osallistujan C työtehtäviin käytetty aika sijoittui ensimmäisenä päivänä klo 7.30-16 ja 17-17.25 välille, toisena päivänä klo 6.10-6.30 ja 7.45-15.30 välille ja kolmantena päivänä klo 7.50-16.25 ja 21.10-22 välille. Ensimmäisenä päivänä työtehtävien hoitamiseen käytetty aika oli yhteensä 8 h 55 min, toisena päivänä 8 h 5 min ja kolmantena päivänä 9 h 25 min. Lisäksi osallistuja C käytti viikonloppuna yhtenä päivänä yhteensä 1 h 30 min aikaa työtehtäviensä hoitamiseen.

Näiden kolmen päivän aikana osallistuja A käytti työtehtäviensä hoitamiseen keskimäärin 9 h päivässä, osallistuja B käytti keskimäärin 13 h 20 min ja osallistuja C keskimäärin 8 h 50 min. Kaikkien osallistujien kaikkien päivien keskimääräinen työtehtäviin käytetty aika oli 10 h 25 min. Luvut on pyöristetty 5 minuutin tarkkuudelle.

7.2 Työtehtävät työpaikalla ja työpaikan ulkopuolella

Työpäiväkirjoissa ilmenneet työtehtävät luokiteltiin työpaikalla tehtyihin ja työpaikan ulkopuolella tehtyihin tehtäviin. Luokitteluun ei käytetty valmista pohjaa, vaan se tehtiin sen mukaan, mitä aineistosta nousi esille. Työpaikalla työpäivä koostui opetustyöstä, siirtymisistä, valmistelutöistä, tauoista, yhteydenpidosta, verkostotyöstä, opiskelijan ohjauksesta ja muusta työstä. Osallistujan A työtehtäviä työpaikalla olivat opetustyö, valmistelutyö, yhteydenpito ja kokoukset. Työpäivät sisälsivät myös taukoja. Osallistujan B työtehtäviä olivat opetustyö, valmistelutyö, opiskelijan ohjaus, muu työ ja kokoukset. Päivät sisälsivät myös taukoja ja siirtymisiä. Osallistujan C työpaikalla hoitamiin tehtäviin puolestaan kuului opetustyö, valmistelutyö, verkostotyö, yhteydenpito, kokoukset, opiskelijan ohjaus ja muu työ. Päivät sisälsivät myös siirtymisiä ja taukoja.

| Osallistuja | Päivä | Aikaväli | Kategoria |
|-------------|-------|------------|---|
| A | 1 | 8.30-15.30 | Opetustyö, valmistelutyö, kokous Taukoja 2 |
| | 2 | 8.40-15.30 | Opetustyö, valmistelutyö, yhteydenpito Taukoja 2 |
| | 3 | 7.50-16.15 | Opetustyö, valmistelutyö, kokous Taukoja 2 |
| B | 1 | 8.00-19.00 | Opetustyö, valmistelutyö, muu työ Taukoja 3 |
| | 2 | 8.00-20.00 | Opetustyö, kokous, muu työ Taukoja 4 |
| | 3 | 8.00-21.00 | Opetustyö, opiskelijan ohjaus, muu työ Taukoja 6, siirtymisiä 2 |
| C | 1 | 7.30-16.00 | Opetustyö, valmistelutyö, kokous, verkostotyö, yhteydenpito, muu työ Taukoja 1, siirtymisiä 1 |
| | 2 | 7.45-15.30 | Opetustyö, valmistelutyö, opiskelijan ohjaus, kokous, verkostotyö, yhteydenpito, muu työ Taukoja 1 |
| | 3 | 7.50-16.25 | Opetustyö, valmistelutyö, yhteydenpito, muu työ Taukoja 1, siirtymisiä 2 |

Taulukko 2. Työtehtävät työpaikalla.

Työasioita hoidettiin jonkin verran työpaikan ulkopuolella. Osallistuja A teki töitä yhtenä päivänä matkalla kotiin, yhtenä aamuna matkalla töihin ja kahtena iltana kotona. Hoidettavat asiat olivat luonteeltaan yhteydenpitoa, valmistelutyötä ja verkostotyötä. Osallistuja B teki kotonaan valmistelutöitä iltaisin kaikkina kolmena päivänä. Osallistuja C teki töitä yhtenä aamuna ennen työpaikalle tuloa, yhtenä iltana ja yhtenä iltapäivänä töiden jälkeen. Hänen hoitamansa työtehtävät olivat yhteydenpitoa ja verkostotyötä. Lisäksi osallistuja C hoiti työasioita myös viikonloppuna. Kaiken kaikkiaan työpaikan ulkopuolella tehdystä työstä korostuu yhteydenpito-, valmistelu- ja verkostotyö. Myös opetukseen liittyvää työtä oli yhdellä osallistujalla yhtenä iltana.

| Osallistuja | Päivä | Paikka, jos merkitty | Aikaväli | Kategoria |
|-------------|-------|----------------------|-------------|-----------------------------|
| A | 1 | Matkalla kotiin | 16.30-17 | Yhteydenpito |
| | | - | 19.30-20 | Yhteydenpito, verkostotyö |
| | | Kotona | 20-22.30 | Yhteydenpito, opetustyö |
| | 2 | Kotona | 20.30-21.30 | Yhteydenpito, valmistelutyö |
| | 3 | Matkalla töihin | 7.00-7.20 | Yhteydenpito, verkostotyö |
| B | 1 | Kotona | 19.30-21 | Valmistelutyö |
| | 2 | Kotona | 20.30-22 | Valmistelutyö |
| | 3 | Kotona | 21.30-22.30 | Valmistelutyö |
| C | 1 | - | 17-17.25 | Yhteydenpito, verkostotyö |
| | 2 | - | 6.10-6.30 | Valmistelutyö |
| | 3 | - | 21.10-22 | Yhteydenpito, verkostotyö |
| | Vp* | - | 8.10-8.40 | Valmistelutyö |
| | | - | 15.00-16.00 | Valmistelutyö, verkostotyö |

Taulukko 3. Työtehtävät työpaikan ulkopuolella. * Vapaapäivä.

Osallistujat tekivät keskimäärin 11 % työtehtävistä työpaikan ulkopuolella. Luku kuitenkin vaihteli osallistujien välillä ja päiväkohtaisesti 4–33 % välillä. Osallistujan A työtehtäviin käytetystä ajasta keskimäärin 17 % oli työpaikan ulkopuolista työtä. Osallistujalla B vastaava luku oli 10 % ja osallistujalla C se oli 6 %. Osallistujan C kohdalla viikonloppuna tehtyä työtä ei ole huomioitu keskiarvossa.

| Osallistuja | Päivä | Työpaikalla | Osuus % | Työpaikan ulkopuolella | Osuus % | Yhteensä |
|-------------|-------|-------------|---------|------------------------|---------|-----------|
| A | 1 | 7h | 67 % | 3h 30min | 33 % | 10h 30min |
| | 2 | 6h 50min | 87 % | 1h | 13 % | 7h 50min |
| | 3 | 8h 25min | 96 % | 0h 20min | 4 % | 8h 45min |
| B | 1 | 11h | 88 % | 1h 30min | 12 % | 12h 30min |
| | 2 | 12h | 89 % | 1h 30min | 11 % | 13h 30min |
| | 3 | 13h | 93 % | 1h | 7 % | 14h |
| C | 1 | 8h 30min | 95 % | 0h 25min | 5 % | 8h 55min |
| | 2 | 7h 45min | 96 % | 0h 20min | 4 % | 8h 5min |
| | 3 | 8h 35min | 91 % | 0h 50min | 9 % | 9h 25min |
| | Vp * | 0h | 0 % | 1h 30min | 100 % | 1h 30min |

Taulukko 4. Työtehtävien jakautuminen työpaikalle ja työpaikan ulkopuolelle. * Vapaapäivä.

7.3 Koetut kuormitustekijät ja kuormituksen määrä

Haastatteluissa opettajilta kysyttiin, mitkä ovat keskeisiä kuormitustekijöitä heidän työsäään ja millaista kuormitus heidän mielestään on. Opettajia pyydettiin myös arvioimaan, mikä on heidän kuormituksensa aste yleensä asteikolla 1–5, jossa 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = sopivasti, 4 = paljon ja 5 = erittäin paljon.

Osallistuja A koki, että kuormitusta on tällä hetkellä erittäin paljon ja näin on ollut koko syksyn. Hän kertoi, että työn luonne on muuttunut ja opettajilla on epätasapaino sen suhteen, miten opetus on sijoitettu lukuvuoteen, esimerkiksi hänellä suurin osa opetuksesta on ollut elokuun lopun ja syysloman välissä ja vähemmän ennen joulua. Kuormitus liittyy siis muun muassa aikaan. Valmistelutyöt, ”jälkihommot” ja järjestelmien hallintaan liittyvät työt jäävät iltoihin ja viikonloppuihin. Hän kertoi, ettei välillä ehdi saamaan asioita valmiiksi työpäivän aikana, jolloin työskentely jatkuu illalla, jotta selviäisi seuraavan päivän opetuksessa. Lisäksi muutoksia tapahtuu nopeasti esimerkiksi käytössä olevissa järjestelmissä. Muistettavaa on paljon ja kun järjestelmiä on useita, on vaikea muistaa mistä mikäkin asia löytyy. Hänen mielestään työhyvinvointi on koko ajan laskenut sen takia, että kuormittavuus on lisääntynyt. Lisäksi työn kuormittavuus ja kuormittuneisuus on tehnyt sen, että hänen muistinsa on niin täynnä, että asiat unohtuvat ja muisti on parhaillaan melko huono.

Osallistuja A: ”Hyvä ku oman nimen sentää muistaa.”

Osallistuja B koki, että kuormitusta on paljon. Hän kertoi, että kuormitus pitää sisällään kiirettä ja pitkiä työpäiviä. Lisäksi hän koki, että työtehtäviä on enemmän kuin niihin varattua aikaa. Keskeisinä kuormitustekijöinä hän mainitsi suuret opiskelijaryhmät ja opiskelijoiden määrän, jotka tuovat ylimääräistä työtä sekä erilaiset työtehtävät, jotka hajottavat työpäivää. Myös kokouksia on hänen mukaansa paljon. Hän kertoi, että kuormitus on kasvanut suuremmaksi kuin vapaus työn teossa. Osallistuja C koki, että kuormitusta on paljon. Kuormitus on hänen mukaansa kausiluontoista: välillä on sellaisia viikkoja, että kuormitusta on ihan liikaa, mutta välillä taas esimerkiksi opetusta ei ole niin paljon ja on helpompaa hoitaa muita asioita. Hän kertoi, että työasioita ei voi jättää töihin, vaan niitä hoidetaan pitkin päivää, miten milloinkin ehtii. Kuormittavinta hänen mielestään oli se, että on monta asiaa hoidettavana samanaikaisesti eikä aina ole mahdollista rajata työntekoa siten, että voisi keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. Lisäksi hän koki

kuormittavana sen, ettei pysty tekemään asioita niin hyvin kuin haluaisi, sillä hoidettavia asioita on niin paljon.

Osallistuja A: ” Nytki on aika monta koetta odottanu kaks viikkoo, et kuka ne nyt korjais. Ku ei jaksa. Siis joskus on pakko pitää se ilta vapaana.”

Osallistuja C: ”...niinku mä eniten ehkä kuormittavana koen sen, et on nii monta palloo samaan aikaan ilmassa, ni sit ikään ku sen rajaaminen, et haluais tehdä niin, et mä oon nyt läsnä ja teen tätä asiaa nyt ja sit mä teen jotain muuta asiaa, mut se ei oo aina mahollista ... ja ikään ku oma mieli juoksee sit niis asioissa, ni se, se on ehkä se haaste...”

Työpäiväkirjoissa kuormituksen astetta arvioitiin jokaisen päivän osalta asteikolla 1–5, jossa 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = sopivasti, 4 = paljon ja 5 = erittäin paljon. Jokaiselta päivältä kysyttiin myös kuormituksen määrään vaikuttaneita tekijöitä. Osallistumispäivät eivät välttämättä olleet peräkkäisiä päiviä.

Osallistuja A koki ensimmäisenä päivänä erittäin paljon kuormitusta ja siihen vaikutti se, että työtä oli sopiva määrä työpaikalla, mutta kotona täytyi tehdä rästihommia. Lisäksi kuormituksen asteeseen vaikutti tieto siitä, että seuraava päivä tulisi olemaan raskas. Toisena päivänä kuormitusta oli paljon ja siihen vaikutti se, että hänellä ei ollut koko päivää opetusta luokassa, vaan sai tehdyksi toimitustöitä ja lisäksi se, että päivä oli hänen mielestään inhimillisen pituinen ja kotona ei tarvinnut tehdä kauan töitä. Kolmantena päivänä kuormitusta oli sopivasti. Päivä ei ollut osallistujan mielestä liian kuormittava sen takia, että hänellä oli aikaa tehdä töitä työhuoneessa. Hän ei myöskään kokenut stressiä siitä, että pitäisi tehdä asioita valmiiksi seuraava päivää varten, sillä viikonloppu oli alkamassa. Osallistujan A keskimääräinen kuormituksen määrä osallistumispäivien aikana oli 4.

Osallistuja B koki paljon kuormitusta jokaisena kolmena päivänä. Ensimmäisenä päivänä kuormittavuutta lisäsi päivän pituus. Myös toisena päivänä kuormituksen asteeseen vaikutti päivän pituus ja se, että päivä sisälsi paljon erilaisia asioita. Kolmantena päivänä vaikuttavana tekijänä oli jälleen päivän pituus. Osallistuja mainitsi myös, että kuormitukseen vaikutti se, että kyseisellä viikolla oli neljänä päivänä iltatunteja. Osallistujan B keskimääräinen kuormituksen määrä oli osallistumispäivien aikana 4.

Osallistuja C koki ensimmäisenä päivänä paljon kuormitusta. Kuormituksen asteeseen vaikutti tiivis ja kuormittava aamu, mikä johtui siitä, että kaiken tuli olla valmista

opetuksen alkaessa. Iltapäivä oli osallistujan mielestä ”ok”, sillä hänellä oli aikaa hoitaa juoksevia asioita. Toisena päivänä kuormitusta oli paljon ja asteeseen vaikutti se, että päivä sisälsi paljon asioita, jotka vaativat keskittymistä. Tämä johti hänen mielestään myös siihen, että hänen ei ollut mahdollista panostaa opetuksen laatuun ja kehittämiseen niin paljon kuin olisi halunnut. Vaikka kuormitusta oli paljon, hän koki päivän mielekkääksi. Kolmantena päivänä kuormitusta oli erittäin paljon. Kuormituksen asteeseen vaikutti se, että hänellä oli monta asiaa hoidettavana samanaikaisesti ja kiire saada tilat ja välineet valmiiksi opetusta varten. Lisäksi kuormitukseen vaikutti se, että osallistuja oli päivän kiinni opetuksessa, jolloin muita töitä, esimerkiksi sähköposteja, jäi tekemättä ja hän joutui työskentelemään illalla. Osallistujan C keskimääräinen kuormituksen määrä oli osallistumispäivien aikana 4,33.

Kaikkien osallistujien yleisen kuormituksen keskiarvo yleensä oli 4,33. Kaikkien osallistujien kaikkien päivien kuormituksen keskiarvo oli 4,11, moodi 4 ja mediaani 4. Kuormituksen aste vaihteli välillä 3-5. Luvut kuvaavat osallistujien keskimääräistä kuormitusta osallistumispäivien osalta. Arvo 4 tarkoittaa ”paljon kuormitusta”.

| Osallistuja | Yleensä | Päivä 1 | Päivä 2 | Päivä 3 | Päivien ka* |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|-------------|
| A | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| B | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| C | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,33 |
| Yhteensä | 4,33 | | | | 4,11 |

Taulukko 5. Työkuormitus yleensä ja päiväkohtaisesti. * Keskiarvo.

Osallistujien haastatteluissa ja työpäiväkirjoissa esille tuomat kuormitustekijät olivat psykososiaalisia. Fyysisiä tekijöitä ei tullut ilmi, mutta niiden esiintymistä opettajien työssä ei voi tämän opinnäytetyön perusteella poissulkea. Pohjana psykososiaalisten tekijöiden luokittelulle käytettiin Mattilan & Pääkkösen (2015, 6) esittämää luokittelua määrällisiin ja laadullisiin tekijöihin.

| Osallistuja | Määrälliset tekijät | Laadulliset tekijät |
|-------------|--|---|
| A | <ul style="list-style-type: none"> • Useat järjestelmät • Aikapaine • Epätasapaino töiden sijoittumisessa lukuvuoteen | <ul style="list-style-type: none"> • Muistettava paljon asioita • Asioiden hajanaisuus • Uudet työtilat • Töiden jatkaminen illalla • Tiedossa työläs seuraava päivä |
| B | <ul style="list-style-type: none"> • Kiire • Pitkät työpäivät • Paljon työtehtäviä | <ul style="list-style-type: none"> • Erilaiset työtehtävät • Hajanainen työpäivä • Uudistukset |

| | | |
|----------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Suuret ryhmät Paljon opiskelijoita | <ul style="list-style-type: none"> Iltaopetus |
| C | <ul style="list-style-type: none"> Useat samanaikaiset tehtävät Jatkuva kiire Kuormituksen määrä kausiluon- toista Tiivis aikataulu | <ul style="list-style-type: none"> Keskittymistä vaativat asiat Koko päivä kiinni opetuksessa Työskentely illalla |

Taulukko 6. Määrälliset ja laadulliset kuormitustekijät.

Työpäiväkirjoihin merkityt kuormitukseen vaikuttaneet tekijät jaettiin kuormittaviin ja helpottaviin tekijöihin. Jako tehtiin sen mukaan, mitä aineistosta nousi esille. Kuormitustekijöitä mainittiin enemmän kuin kuormitusta helpottavia tekijöitä. Osallistuja B ei maininnut helpottavia tekijöitä yhtenäkkään päivänä. Osallistujia ei kuitenkaan pyydetty erittelemään kuormittavia ja kuormitusta helpottavia tekijöitä, joten on mahdollista, että niiden esiintymisestä tai määrällisestä suhteesta ei saada täysin realistista kuvaa.

| Osallistuja | Kuormitus | Kuormittavat tekijät | Helpottavat tekijät | Työtehtäviin käytetty aika |
|-------------|-----------|---|---|----------------------------|
| A | 5 | Rästihommat kotona Raskas seuraava päivä | Työtä sopiva määrä työpaikalla | 10 h 30 min |
| | 4 | | Inhimillisen pituinen päivä Kotona ei paljoa töitä | 7 h 50 min |
| | 3 | | Aikaa tehdä töitä työhuoneessa Ei valmisteluita seuraavalle päivälle | 8 h 45 min |
| B | 4 | Päivän pituus | | 12 h 30 min |
| | 4 | Päivän pituus Paljon erilaisia asioita päivän aikana | | 13 h 30 min |
| | 4 | Päivän pituus Iltatunnit kyseisellä viikolla | | 12 h |
| C | 4 | Tiivis ja kuormittava aamu luokan valmistelun takia | Iltapäivällä aikaa hoitaa juoksevia asioita | 8 h 55 min |
| | 4 | Paljon keskittymistä vaativia asioita | Päivä oli mielekäs | 8 h 5 min |
| | 5 | Monta asiaa hoidettavana samanaikaisesti Kiire saada tilat ja välineet valmiiksi Päivän kiinni opetuksessa, joten muut työt jäivät iltaan | | 9 h 25 min |

Taulukko 7. Päiväkohtainen kuormitus, vaikuttaneet tekijät ja tehtäviin käytetty aika.

7.4 Työkuormituksen hallinta

Osallistujilta kysyttiin, onko heillä keinoja hallita työkuormitusta ja jos on, millaisia ne ovat. Vastaukset liittyen kuormituksen hallintaan olivat hyvin erilaisia ja aineiston määrä oli suhteellisen vähäinen, joten niiden kategorisointia ei koettu tarpeelliseksi. Sen sijaan hallintakeinot luokiteltiin sellaisina, kuin ne aineistossa esiintyivät.

Osallistuja A mainitsi, että kollegat ovat ensimmäinen asia kuormituksen hallinnassa. Hän kertoi, että hänellä on tietty kollega, jonka kanssa he rauhoittuvat ja ovat yhteydessä toisiinsa iltaisin. Hänen mielestään kotiasioiden tulee olla kunnossa, jotta työssä jaksaa ja hän kokee sen myös voimavarana. Lisäksi hän harrastaa liikuntaa kuntosalin muodossa. Toisaalta hän mainitsi myös, että kuormitus ei tunnu olevan hallittavissa. Osallistuja B kertoi, että hyviä keinoja ei oikeastaan ole, mutta pitkä kokemus alalla auttaa, sillä sen avulla hän pystyy esimerkiksi arvioimaan tehtävien kiireellisyyttä ja tärkeyttä. Pitkän uran tuomasta materiaalivarastosta on myös apua. Osallistuja C kertoi, että työn hallinnassa auttaa, kun elämä työn ulkopuolella, kuten perhesuhteet ja harrastukset sekä terveys ja oma mieli, ovat kunnossa, mutta myös työajan ja vapaa-ajan rajaaminen. Vahvuudekseen hän koki hyvän keskittymiskyvyn ja tehokkuuden. Lisäksi hän kertoi, että selviää opetuksentäyteisistä viikoista suunnittelemalla asiat mahdollisimman hyvin. Hän kuitenkin haluaisi hallita kiirettä ja monen asian samanaikaista hoitamista paremmin. Opetusuran alkuvaiheessa hänen täytyi kertomansa mukaan oppia hyväksymään, että hänellä on monta asiaa kesken. Hän kertoi, ettei voi sanoa pärjäävänsä siinä hyvin, mutta kuitenkin pärjää ”ihan ok”.

Osallistuja A: ”Täytyy kyl sanoo, täytyy kotiasiat olla kunnos, et täs työs jaksaa, meinaan sit, jos siel ois viel joku härdeli, ni se ois sairausloma.”

Osallistuja A: ” Mä olen päättänyt, et minä päätän omasta elämästäni sit kuitenkin ja siit hyvinvoinnist.”

Osallistuja B: ” Ei oikeestaan hyviä keinoja ei ole, tietysti paras keino on se nyt pitkä kokemus näistä työtehtävistä, niin, niin pystyy arvioimaan tehtävien sitä tärkeyttä ja kiireellisyyttä ja on sellasta pientä pelivaraa, et jos ajattelee, et uutena opettajana tulis niikon tälläsiin työtehtäviin, niin sitte tilanne ois tosi paljon haasteellisempi, kun ei ois niinko mitää sellasta niinku materiaalivarastoa ja kokemuspankkia, josta voi niinku tiukkoihin tilanteisiin ammentaa, vaan joutus kaikki niiko aina luomaa siitä niiku tyhjältä.”

Osallistuja C: ”...sanotaan, et haluaisin huomattavasti paremmin hallita sitä kii-
rettä...”

| Osallistuja A | Osallistuja B | Osallistuja C |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> •Kollegan tuki •Kotiasiat kunnossa •Liikunta | <ul style="list-style-type: none"> •Pitkä kokemus •Tilannearvio / arviointikyky •Materiaalivarasto | <ul style="list-style-type: none"> •Perhesuhteet kunnossa •Harrastukset •Liikunta •Terveys kunnossa •Mieli kunnossa •Keskittymiskyky •Tehokkuus •Suunnittelu •Työajan ja vapaa-ajan rajaaminen |

Taulukko 8. Osallistujien keinoja hallita työkuormitusta.

Osallistujien nimeämät hallintakeinot erosivat keskenään sekä laadultaan että määräl-
tään. Esille tulleet keinot luokiteltiin aineistolähtöisesti ihmissuhteisiin, oman hyvinvoin-
nin ylläpitoon, yksilön ominaisuuksiin ja yksilön toimintaan.

| Sosiaaliset suhteet | Hyvinvoinnin ylläpito | Yksilön ominaisuudet | Yksilön toiminta |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> •Kollegan tuki •Kotiasiat kunnossa •Perhesuhteet kunnossa | <ul style="list-style-type: none"> •Liikunta •Harrastukset •Huolenpito omasta mielestä ja terveydestä | <ul style="list-style-type: none"> •Pitkä kokemus •Arviointikyky •Keskittymiskyky •Tehokkuus | <ul style="list-style-type: none"> •Suunnittelu •Tilanteen arviointi •Työ- ja vapaa-ajan rajaaminen •Materiaalivarasto |

Taulukko 9. Hallintakeinojen luokat.

7.5 Työn muutokset ja mielekkyys

Haastatteluissa osallistujille annettiin mahdollisuus tuoda esille muitakin asioita, joita ha-
luavat kertoa työstään. Lisäksi haastatteluiden lopussa sovellettiin avointa haastattelua,
jolloin voitiin keskustella vapaamuotoisemmin muistakin aiheeseen liittyvistä asioista.
Esille tulleesta työn kuormittavuudesta huolimatta opettajat toivat itse esille, että työ on
kuitenkin mielekästä. Lisäksi kaikkien opettajien kanssa keskusteltiin organisaation vii-
meaikaisista muutoksista. Osallistujista kaksi nosti muutokset esille, joten niistä päätet-
tiin keskustella myös kolmannen osallistujan kanssa.

Osallistuja A kertoi, ettei olisi 10 vuotta sitten uskonut, että hänen työnsä olisi sellaista kuin se nyt on ja että oli kuvitellut, että muutama vuosi menisi harjoittellessa ja sitten tilanne helpottuisi. Hänen mukaansa tilanne mahdollisesti jossain kohtaa helpottikin, mutta nyt tilanne ei ole helpottuakseen. Ennen hänellä oli töissä tiivis opettajaporukka, jonka kesken järjestettiin erilaista vapaa-ajan toimintaa, mutta nyt hän kokee, että jaksamista siihen ei enää tästä porukasta löydy ja toiminta on vähentynyt. Hän toivoisi myös, että opiskelijatkin tietäisivät, millaista opettajan työ on. Hänen mielestään jotakin tarvitsisi asialle tehdä, mutta entiseen ei ole paluuta vähennettyjen valtion rahoitusten takia. Tällä hetkellä opettajilla ei ole välineitä tarjota luokassa oloa, vaikka hänen mielestään erityisesti terveysalalla olisi tärkeää olla läsnä opiskelijoille. Opetuksen ei tarvitsisi hänen mukaansa olla luennointia, vaan esimerkiksi oman esimerkin näyttämistä, mutta sellaista ei ole enää niin paljon kuin aiemmin. Hänen mielestään opettajat tarvitsisivat enemmän resursseja opetukseen kuin mitä he nyt saavat. Lisäksi hän kertoi, että opettajat ovat nykyään paljon yksin ja hän kaipaa tiimityöskentelyä.

Osallistuja A: ”Ja opiskelijat ei tiedä, mikä se meidän työ on. Et olis tavallaan kiva, ku heki tietäis, et ei täs vaa mennäkkää neljält kotii ja aleta villasukkaa kutomaa, vaa sit aletaa sitä seuraavaa päivää miettii.”

Osallistujan B mukaan organisaation viimeaikaiset muutokset ovat hajottaneet päivärytmiä. Hänen mielestään yksi isoista kysymyksistä on organisaatiouudistus, jonka seurauksena opetusaloja on kerätty uudelleenkokonaisuudeksi ja opettajien työtehtävien sijoitus organisaation sisällä muuttuu. Myös osallistuja A otti puheeksi muutokset, joita olivat uudet tilat ja niiden haltuunotto sekä työnkuvan, työn luonteen ja järjestelmien muutokset. Osallistujan A mielestä työskentelytilojen muutokset eivät kuitenkaan yksin ole syy työn kuormittavuuteen, mutta niilläkin voi vähän olla vaikutusta asiaan. Osallistujan C mielestä muutokset eivät ole vaikuttaneet kuormituksen kokemiseen. Hänen mielestään nykyisin työelämässä ainoa pysyvä asia on jatkuva muutos eikä hän koe itseään lähtökohtaisesti muutosvastarintaiseksi. Toisaalta hänen mielestään muutos ei ole järkevää ilman perusteluita.

Osallistuja B kertoi, että päiviä on monenlaisia, kuten kaikissa ammateissa on; päivä voi olla mukava, vaikka se olisi pitkä, mutta välillä on myös ei-kivoja päiviä. Hänen mielestään isoja kysymyksiä työssä ovat vaihtelevuus ja virkarakenteen tasapuolisuuteen liittyvät haasteet työnjakotilanteissa. Osallistuja C koki, että työn monipuolisuus on rikkaus ja että hän pitää työstään todella paljon. Hänen mielestään työ on kuormittavaa, mutta myös antoisaa. Hän pohti aiempaa ammattiaan terveysalalla ja kertoi, että siellä työ

harvemmin kuormittaa siviilielämää ja että työt voi jättää töihin, mutta nykyisessä työssä se ei ole mahdollista.

Osallistuja B: ”Noo varmaan kaikissa ammateissa on se, että et on päiviä ja on päivä, että välil on mukavia, kivoja päiviä, vaikka päivä vois ollakki kakstoista tuntia pitkä, nii se ei haittaa, mut sit taas on päiviä, jolloin niikon huomaa sen, että, et ei nyt taas oikein ollu kauheen kivaa tää homma...”

Osallistuja C: ”Joo varmaan se, et se on toisaalta rikkaus myöskin, et työ on hirveen monipuolista, et mä tykkään siit tosi paljon, et nyt on opetusta ja sit iltapäivällä mietitäänki hankejuttuja ja sit tehään taas jotain muuta...”

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön toteuttamisessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemiä hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Niitä ovat rehellisyyden, yleisen huolellisuuden ja tarkkuuden noudattaminen, asianmukaisten tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien käyttäminen, avoimuus, vastuullisuus tuloksia julkaistaessa, asianmukaisten lähdeviitteiden merkintä, eettisen ennakoarvioinnin tekeminen ja tietosuojan huomioiminen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

8.1 Eettisyys

Opinnäytetyön tekemiseen liittyy aina perehtyminen olemassa olevaan aineistoon ja sen hyödyntäminen, mutta plagiointiin ei saa syyllistyä. Plagioinnilla tarkoitetaan lainausten esittämistä omana tuotoksena tai pohdintana. Lainaaminen on tuotava rehellisesti julki tukeuduttaessa muiden tekemiin tutkimuksiin. (Kananen 2008, 135.) Opinnäytetyössä käytettiin asianmukaista ja mahdollisimman tarkkaa viittaustekniikkaa. Tekijöiden omat ajatukset erotettiin selvästi käytetyistä lähteistä.

Opinnäytetyön eettisyyttä arvioitaessa on otettava huomioon se, että tekijät ovat opiskelijoina itsekkin osa Turun ammattikorkeakoulun yhteisöä. Huomionarvoista onkin se, että oliko sillä vaikutusta opinnäytetyön tekemiseen tai haastattelun ja työpäiväkirjan täyttämiseen. Lisäksi on hyvä pohtia, minkälainen tämä mahdollinen vaikutus on. Pääsääntöisesti opettajat eivät avaudu työn haasteista tai kuormituksesta opiskelijoille. Osallistujat kuitenkin valittiin siten, että he eivät olleet tekijöille entuudestaan tuttuja esimerkiksi opetuksen kautta. He eivät todennäköisesti tule opettamaan tekijöitä tulevaisuudessakaan. Näin toimimalla vältettiin opinnäytetyön tekijöiden ja osallistujien välinen henkilökohtainen opettaja-opiskelija-asetelma.

Opinnäytetyön tekijöillä on eettinen velvollisuus asianmukaiseen informointiin tutkittavan oikeuksia kunnioittaen. Tietoon perustuvan suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen voi antaa vain asianmukaisen informaation perusteella. Luottamuksellinen suhde tutkittavan ja tutkijoiden välillä on tärkeä tutkimuksen kannalta. Lisäksi huolellinen informointi vahvistaa tutkimusprosessin läpinäkyvyyttä ja osallistujan luottamusta häntä koskevien aineistojen vastuulliseen käsittelyyn. Informointi tulee tehdä kirjallisesti aina, kun käsitellään arkaluonteisia tietoja. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2018.) Tutkimukseen

osallistujille välitettiin informaatiokirje (Liite 4), jossa kerrottiin muun muassa opinnäytetyön aiheesta, tutkimuksen tavoitteesta, osallistujien valinnasta ja sen tekijöistä. Lisäksi informoinnissa selvitettiin osallistujille myös kerätyn aineiston säilyttäminen tulevaa kehittämistehtävä varten. Arkistointi on tärkeää myös tiedon tarkistettavuuden takia. Osallistujille kerrottiin, että aineisto tullaan hävittämään asianmukaisesti. Osallistuminen sekä haastatteluun että kyselyyn perustui vapaaehtoisuuteen ja niihin pyydettiin osallistujan kirjallinen suostumus (Liite 5). Kirjallista tutkimuslupaa ei toimeksiantajan mukaan tarvittu, vaan lupa saatiin suullisesti.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tietosuojan huomioiminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 7). Anonymisoinnilla tarkoitetaan henkilötietojen käsittelyä siten, ettei henkilöä voida enää tunnistaa niistä. Anonymisoinnissa on huomioitava kaikki kohdella toteutettavissa olevat keinot, joiden avulla tietojen muuttaminen takaisin tunnistettaviksi olisi mahdollista. Anonymisoituja tietoja ei katsota enää henkilötiedoiksi. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2018.) Kerätty aineisto käsiteltiin ja säilytettiin luottamuksellisesti. Osallistujien henkilöllisyys salattiin eikä heille kerrottu toistensa henkilöllisyyttä. Kerätyt tiedot käsiteltiin siten, ettei yksittäisiä osallistujia pysty tunnistamaan vastauksien sisällöstä, kuten työnkuvasta tai ilmaisutyyleistä. Etenkin suorien lainauksien kohdalla käytettiin tarkkaa harkintaa anonymiteetin suojaamiseksi. Analyysin jälkeen alkuperäinen osallistujien henkilö- tai muita tunnistetietoja sisältävä aineisto hävitettiin asianmukaisesti, mistä myös informoitiin osallistujia. Arkistoitavista aineistoista osallistujia koskevat tunnistetiedot poistettiin.

8.2 Luotettavuus

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys hankittiin mahdollisimman luotettavista ja ajantasaisista tutkimuksista, verkkosivustoista ja kirjallisuudesta. Sen luotettavuutta saattaa kuitenkin heikentää se, että kaikkea tietoa ei ollut saatavilla viimeisen viiden vuoden ajalta, vaan tiedonhaku jouduttiin laajentamaan viimeisen kymmenen vuoden ajalle. Neljä lähdeä ylitti myös kymmenen vuoden rajan, mutta lähteistä saatu tieto arvioitiin suhteellisen pysyväksi. Tiedon luotettavuutta pyrittiin varmistamaan etsimällä samaa aihetta käsittelevää tietoa useista eri lähteistä.

Luotettavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon muun muassa se, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteeristö on erilainen kuin määrällisen tutkimuksen kriteeristö (Kananen 2014, 150). Luotettavuuden arvioinnissa käytetään yleensä käsitteitä

validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa, että tutkitaan sitä mitä pitääkin tutkia. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tulosten yleistettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin ja sisäinen validiteetti puolestaan tarkoittaa tulkinnan ja käsitteiden virheettömyyttä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä eli toistettavuutta. (Kananen 2008, 123.) Sekä Tuomi & Sarajärvi (2018, 160–165) että Kananen (2008, 123–128) kuitenkin nostavat esille validiteetti- ja reliabiliteetikäsitteiden käytön problematiikan laadullisessa tutkimuksessa sekä erilaisia kriteereitä luotettavuuden arviointiin. Laadullisen tutkimuksen kohde ja sen ilmeneminen laajemmin ovat usein ainutkertaisia, joten on hyväksyttävä ajatus siitä, ettei ole mahdollista tavoittaa absoluuttista ja kaikille yhteneväistä todellisuutta (Puusa & Juuti 2011, 78). Huomionarvoista on, että tulokset kuvaavat osallistujien senhetkistä tilannetta työelämässä eikä niistä voi päätellä muiden ajanjaksojen tai muiden opettajien tilannetta.

Opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnissa käytettiin Kananen (2014, 151–153) esittämiä yleisiä laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä: vahvistettavuus, luotettavuus tutkitun kannalta, arvioitavuus / riittävä dokumentaatio, tulkinnan ristiriidattomuus ja saturaatio eli kylläntyminen.

Vahvistettavuus voi käytännössä tarkoittaa sitä, että aineisto ja tulkinta annetaan luettavaksi henkilölle, joka sen on antanut. Tulos on luotettava tutkittavan kannalta, jos hän vahvistaa tutkijan tulkinnan ja tutkimustuloksen. (Kananen 2014, 151.) Tässä opinnäytetyössä haastatteluiden litteroinnit lähetettiin osallistujille luettavaksi ja kaikki heistä antoivat vahvistuksen tulkinnasta. Tuloksia ei sen sijaan lähetetty heille luettavaksi, mikä voi heikentää luotettavuutta. Aineistotriangulaatiolla eli tiedon keräämisellä eri tietolähteistä voidaan saada vahvistusta tulkinnalle. Niin toimimalla voidaan tarkastella sitä, tuottavatko eri tietolähteet toisiaan tukevia tuloksia. Tämä voi osaltaan parantaa luotettavuutta. (Kananen 2014, 152.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin kahta tietolähdettä: haastattelua ja työpäiväkirjaa.

Dokumentaatio on yksi tärkeimmistä työn uskottavuutta vahvistavista asioista. Ratkaisupolun tarkistaminen on mahdollista riittävän dokumentaation avulla. (Kananen 2014, 153.) Kerätty aineisto arkistoiitiin kirjallisessa muodossa, jotta se voidaan tarvittaessa tarkistaa. Opinnäytetyön toteutus ja tulokset kirjattiin raporttiin tarkasti, jotta lukija voi seurata päättelyä työssä.

Tulkinnan ristiriidattomuudesta käytetään termiä sisäinen validiteetti. Aineiston koodaamisessa voi ilmetä tulkinnanvaraisuuksia ja tulkintoja voidaan yksittäisestään aineistosta

saada monia. Luotettavuutta lisää se, että kaksi tutkijaa päätyy samaan lopputulokseen eli tulkinta on ristiriidatonta. (Kananen 2014, 153.) Tällä opinnäytetyöllä oli kaksi tekijää, joten luonnollisesti molemmat osallistuivat aineiston tulkintaan ja tulosten kirjoittamiseen. Tuloksista oltiin tekijöiden kesken yhtä mieltä.

Luotettavuutta vahvistaa myös saturaatio eli kylläntyminen. Saturaatiolla tarkoitetaan sitä, että eri lähteiden tarjoamat tutkimustulokset alkavat toistua. Kylläntymispiste saavutetaan, kun vastaukset alkavat toistua. (Kananen 2014, 153–154.) Useat haastattelussa ja työpäiväkirjoissa esiin tulleet asiat vastasivat ja tukivat toisiaan.

Haastattelussa on hyvä huomioida haastateltavan mahdollinen taipumus antaa niin sanottuja sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia tietyistä aihepiireistä keskusteltaessa. Haastattelun mahdolliset virhelähteet voivat liittyä haastateltavaan, haastattelijaan tai aiheutua haastattelutilanteesta. Arvioitaessa haastattelun onnistumista ja luotettavuutta on huomioitava reaktiivisuus- ja tulkintavirhekysymykset. Reaktiivisuudella tarkoitetaan kysymystä siitä, kuinka paljon tutkija vaikuttaa saatuihin vastauksiin ja tutkimustuloksiin esimerkiksi kysymyksenasettelulla. Tulkintavirheisiin voi johtaa esimerkiksi se, että tutkittava ei ymmärrä kysymystä tai tutkija ei ymmärrä vastausta haastateltavan tarkoittamalla tavalla. (Puusa & Juuti 2011, 78.)

Haastatteluiden aikana kysymys toistettiin tai muotoiltiin selvemmäksi, jos kysymys jäi osallistujalle epäselväksi. Osallistujien vastauksia tarkennettiin tarpeen mukaan. Myös haastatteluiden jatkokäsittelyyn, kuten litteroinnin, vaiheistamisella pyrittiin havaitsemaan ja korjaamaan mahdolliset tulkintavirheet sekä varmistamaan annettujen tietojen virheettömyys. Ensin toinen tekijöistä kirjoitti haastattelun puhtaaksi, minkä jälkeen se annettiin toiselle tekijälle tarkistettavaksi. Lopuksi osallistujille lähetettiin oman haastattelunsa litterointi luettavaksi, jotta heillä oli mahdollisuus tarkentaa tai oikaista tekstiä siten, että se vastaa mahdollisimman hyvin heidän kertomaansa. He saivat myös mahdollisuuden poistaa siitä jotain, mikäli kokivat sen tarpeelliseksi. Tarkistuksen jälkeen äänitteet haastatteluista hävitettiin. Litteroinnit arkistoitiin asianmukaisesti mahdollista tarkistamista ja tulevaa kehittämistehtävää varten. Raportissa käytettiin haastatteluista saatuja suoria lainauksia tekstin tueksi, jotta myös lukija voi nähdä, mistä tulkinnat on tehty.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Turun ammattikorkeakoulun opettajien työpäivän aikana kokemia työkuormitustekijöitä ja kuormituksen hallinnan keinoja. Kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi tarkoituksena oli myös selvittää ja kuvata opettajien työtehtävien hoitamiseen liittyvää ajankäyttöä ja työn sisältöä heidän itsensä kertomana. Tavoitteena oli saada syvällisempää tietoa opettajien työkuormituksen kokemisesta ja hallinnasta. Tietoa kokemuksista kerättiin tapaustutkimuksen muodossa Turun ammattikorkeakoulun opettajilta.

Kaikkiin opinnäytetyötä ohjanneisiin kysymyksiin saatiin vastauksia, joskin vaihtelevissa määrin. Opettajien työnkuvasta ja kuormitustekijöistä saatiin runsaasti tietoa, mutta kuormituksen hallinnan keinot jäivät suhteellisen pintapuolisiksi. Tuloksissa havaittiin useita yhtäläisyyksiä aiempiin tutkimuksiin. Keskeisiä yhteisiä tekijöitä olivat ajan riittämättömyys työtehtävien hoitamiseen, suuret työtunnit, iltatyöt, yhteydenpidon määrä ja kuormituksen kausiluontoisuus. Yhtäläisyyksien lisäksi myös eroja löytyi. Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä esille tulleista hallintakeinoista ei löytynyt merkittäviä vastaavuuksia verrattuna Englannin kouluissa tehtyihin tutkimuksiin. Myös työn mielekkyyttä tuotiin esille kuormittavuudesta huolimatta. Opinnäytetyön haasteina oli aiheen ja tiedonhankinnan rajaaminen sekä yhteneväisen tulkinnan tekeminen. Haasteista huolimatta työ onnistui pääosin odotetulla tavalla ja se antaa laajan kuvan työkuormituksesta sekä yleisellä tasolla että opetustyössä.

Opetusalan barometrissa nousi esille, että opettajista ja esimiehistä yli 62 % työskentelee keskimäärin kolmena arki-iltana (Länsikallio ym. 2018, 6). Opinnäytetyön osallistujista kaikki tekivät töitä arki-iltana ainakin kerran kolmen päivän osallistumisen aikana. Yksi osallistujista teki iltatöitä kaikkina päivinä. Englannin kouluissa iltatyöskentelyä on pidetty myös kuormituksen hallintakeinona (Department for Education 2018, 22), mutta opinnäytetyön osallistujat mielsivät iltatyöskentelyn pikemminkin kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi. Yhden osallistujan mielestä töitä ei ole mahdollista jättää töihin. Yksi opettajista työskenteli myös viikonloppuna. Tästä ei kuitenkaan voitu tehdä johtopäätöksiä, sillä viikonlopputyön merkitsemistä ei oltu systemaattisesti pyydetty kaikilta opettajilta.

OAJ:n barometrissa kokoaikaisten ammattikorkeakouluopettajien viikkotyöaika oli 47 tuntia, joka oli korkea suhteessa kaikkien opettajien keskiarvoon (Länsikallio ym. 2018, 7). Työhön käytetty aika korostui myös opinnäytetyöhön osallistuneilla opettajilla: päivän

aikana käytetty aika vaihteli alle 8 tunnin ja 14 tunnin välillä, keskiarvon ollessa 10 h 25 min. Opetusalan barometrin vastaajista 66 % mainitsi kuormitustekijöinä työn liiallisen määrän työaikaan nähden, lisääntyneet työtehtävät ja suuret lapsi-oppilas- ja opiskelijamäärät ryhmissä. Verrattuna muihin kouluihin, arvioitavien opiskelijoiden määrä opettajaa kohden lukukauden aikana oli ammattikorkeakouluissa toiseksi suurin, mutta opetusryhmien määrä oli keskiarvoa pienempi. (Länsikallio ym. 2018, 8–9,11.) Opinnäytetyössä yksi opettaja kertoi, että töitä on enemmän kuin niihin on varattu aikaa ja toinen puolestaan kertoi, että ei ehdi hoitamaan kaikkia tehtäviä työpäivän aikana. Yksi opettajista mainitsi opiskelijoiden suuren lukumäärän ja suuret opiskelijaryhmät yhtenä kuormitustekijänä.

Yhteydenpidon määrä korostui kahden opettajan ajankäytössä. Yhteydenpitoon kuului esimerkiksi sähköpostien ja puheluiden hoitaminen. Yhteydenpitoon liittyvä määrä on noussut esille myös Englannin kouluihin kohdistuneessa tutkimuksessa, jossa ilmeni, että osallistujat saattavat saada jopa 100–200 sähköpostia päivässä (Department for Education 2018, 24).

Yhtenä kehittämiskohteena Turun AMK:ssa toteutetussa henkilöstötutkimuksessa oli henkilöstön kokema suuri työkuorma, jonka osa koki myös epätasaiseksi (Angerpuro 2017). Niin sanotut kuormituspiikit on havaittu myös Englannin kouluissa (Department for Education 2018, 18). Haastatteluissa kaksi opettajaa kertoi, että kuormitusta on yleensä paljon ja yksi kertoi, että sitä on yleensä erittäin paljon. Työpäiväkirjoissa yleisin vastaus päiväkohtaiseen kuormitukseen oli 4 eli paljon kuormitusta. Töiden epätasainen jakautuminen lukuvuoden sisällä sekä kuormituksen kausiluontoisuus nousivat esille myös tässä opinnäytetyössä. Työn kausiluontoisuuden, pienen otannan ja tutkimuksen keston takia ei voida sanoa, oliko kyseessä niin sanotusti tavanomainen, erityisen kuormittava vai erityisen kevyt ajanjakso, vaikka kuormituksen taso olikin osallistujilla korkea.

Opettajien esille tuomat kuormitustekijät olivat psykososiaalisia. Opettajat eivät tuoneet esille fyysisiä kuormitustekijöitä. Tämä voi johtua siitä, ettei niitä esiinny juuri kyseisillä opettajilla, mutta syy voi olla myös tulkintaeroissa. Opettajia ei pyydetty erittelemään psykososiaalisia ja fyysisiä tekijöitä, mikä jätti heidän oman tulkintansa varaan sen, mitä työkuormituksella tarkoitetaan. On mahdollista, että fyysisiä haasteita ei mielletty työkuormitukseksi. Aiemman tiedon valossa opettajat kuitenkin pitävät työtään fyysisesti kohtuullisen kevyenä ja sivistysalalla fyysinen työkyky on koettu pääosin hyväksi (Tammisen & Työturvallisuuskeskus 2010, 23; Pekka & Perhoniemi 2014, 50–51; Pekkarinen & Pekka 2016, 18–19). Ei voida kuitenkaan poissulkea, etteikö fyysistä kuormitusta

esiintyisi Turun AMK:n opettajilla tai yleisesti opetustyössä. Jatkossa olisikin mielenkiintoista tutkia niiden osuutta opettajien työkuormituksessa.

Sivistysalalla 81 % koki työn iloa ja innostusta vuonna 2016 (Pekkarinen & Pekka 2016, 23). Turun ammattikorkeakoulun henkilöstön innostuneisuus oli poikkileikkauksellisessä 62 %-lla keskimääräistä korkeampi tai korkea (Turun AMK 2015). Opinnäytetyössä ei kysytty osallistujilta työn ilosta tai innostuksesta, mutta työn mielekkyys nostettiin esille kahden osallistujan toimesta, vaikka he toivatkin esille useita kuormitustekijöitä. Yksi osallistuja korosti pitävänsä työstään todella paljon ja että työn monipuolisuus on rikkaus.

Osallistujien esille tuomissa kuormituksen hallintakeinoissa oli joitakin yhteisiä piirteitä työstä palautumisen strategioiden kanssa (Sonntag & Fritz 2007, 205–207; Rauramo 2012, 46–47). Kaksi opettajista kertoi harrastavansa liikuntaa, ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen säännöllisen ja monipuolisen liikunnan avulla onkin yksi keino henkisen kuormittumisen hallintaan yksilötasolla (Tamminen & Työturvallisuuskeskus 2010, 24).

Verrattuna Englannin koulujen opettajiin, keinot hallita kuormitusta olivat hyvin erilaisia. Englannin kouluissa yksittäiset opettajat kertoivat käyttävänsä valmiiksi olemassa olevia resursseja ja pidempään alalla työskennelleet hyödynsivät aiempien vuosien resursseja ja opetussuunnitelmia apunaan (Department for Education 2018, 27). Opettajista yksi kertoi, että pitkä kokemus ja materiaalivarasto auttavat kuormituksen hallinnassa. Opettajat eivät maininneet valmiiden tai ulkoisten resurssien käytöstä kuormituksen hallinnassa, vaan heidän mainitsemansa hallintakeinot olivat heidän henkilökohtaisia keinojaan. Kuitenkin työssä tuli ilmi tarve paremmalle kuormituksen hallinnalle. Jatkossa voitaisiin kohdistaa tutkimusta selvittämään vielä enemmän opettajien henkilökohtaisia keinoja kuormituksen hallintaan ja esimerkiksi organisaation tarjoamien keinojen käyttöön liittyviä kokemuksia.

Kaksi osallistujaa nosti esille erilaisia muutoksia. Toisen heistä painotti, että muutokset eivät kuitenkaan ole ainoa syy kuormitukselle, mutta niillä voi olla hieman vaikutusta. Vaikka muutoksen kokeminen on yksilöllistä, on se kuitenkin merkittävä liiallisen henkisen kuormituksen aiheuttaja (Mattila & Pääkkönen 2015, 8), joten jatkossa voisi olla aiheellista perehtyä selvittämään muutosten vaikutusta kuormituksen kokemiseen organisaatiossa.

Opettajia pyydettiin valitsemaan työpäiväkirjaan heidän mielestään itselleen tyypilliset työpäivät, jotta saataisiin mahdollisimman totuudenmukainen kuva siitä, millaista heidän työnsä tavallisesti on ja karsittua pois erityisen poikkeukselliset työpäivät, kuten koko

päivän kestävään tilaisuuteen osallistuminen. Tästä huolimatta on huomioitava työtehtävien ja työn määrän vaihtelevuus ja jakautuminen yksilökohtaisesti sekä mahdolliset kuormituspiikit lukuvuoden sisällä. Tulokset kertovat tämänhetkisen kuormituksen määrästä ja laadusta osallistuneilla opettajilla, mutta ensisijaisesti ne ovat totuudenmukaisia kuvauksia kyseisten päivien aikaisesta kuormituksesta. Tämä oli tiedossa alusta asti eikä opinnäytetyön tarkoitus ollutkaan tulosten yleistäminen.

Tämän opinnäytetyön tuloksia arvioitaessa on huomioitava, että kuormituksen kokeminen on yksilöllistä (Rauramo 2012, 44). Toinen voi kuormittua sellaisesta asiasta, josta toinen taas ei kuormitu. Kokonaiskuormitus koostuu fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen lisäksi myös työ- ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta (Työturvallisuuskeskus 2018b). Tässä työssä ei pyritty selvittämään tai erittelemään työkuormituksen ja yksityiselämän välistä suhdetta, mutta on hyvä muistaa, että kuormituskokemuksen takana voi olla myötävaikuttamassa muitakin kuin työhön liittyviä tekijöitä. Myös kuormituksen kestolla voi olla vaikutusta kuormituksen kokemukseen, mutta keston mittaaminen ei kuulu- nut tähän työhön.

Tulkintavirheiden mahdollisuus liittyy sekä tekijöihin että osallistujiin. Monet käsitteet, kuten työkuormitus, kuormitustekijät ja työtehtävät voivat olla tulkinnanvaraisia. Lisäksi yksilöiden käsitykset siitä, mikä on työaika ja mitkä asiat ovat työtehtäviä, voivat vaihdella. Myös kysymysten tulkitseminen voi olla yksilökohtaista. Kuormituksen määrä on vahvasti sidonnainen yksilön kokemukseen ja siten esimerkiksi määritelmä siitä, mitä ”paljon kuormitusta” tarkoittaa, voi vaihdella eri yksilöiden välillä. Tekijöiden haasteena puolestaan oli vastausten tulkitseminen osallistujan tarkoittamalla tavalla ja raportoiminen siten, että alkuperäinen tarkoitus ei muutu. Tulkintavirheitä pyrittiin välttämään säilyttämällä osallistujien alkuperäiset ilmaisut, koskien esimerkiksi työtehtäviä, mahdollisimman pitkälle prosessin edetessä ja ilmaisuja muokattiin vain tarpeen mukaan esimerkiksi tunnistettavuuden salaamiseksi.

Opinnäytetyön pyrkimyksenä ei ollut kvantitatiivisen tutkimusotteen tavoin tulosten yleistäminen, mutta se antaa ainutkertaista ja pelkkiä lukuja syvällisempää tietoa juuri Turun AMK:n opettajien kokemasta työkuormituksesta sekä heidän ajatuksistaan syyslukukaudella 2018. On kuitenkin huomioitava, että tulosten perusteella ei voi päätellä ammatti- korkeakouluopettajan työn olevan aina sellaista kuin tuloksissa eikä tuloksia voida myöskään yleistää muihin Turun AMK:n opettajiin. Lisäksi on huomioitava, että työn määrään ja laatuun vaikuttaa moni asia, kuten ajankohta. Kuormituksen määrä ei välttämättä ole pysyvää, vaan se voi vaihdella lukuvuoden aikana. Ottaen huomioon työn

kausiluontoisuuden, lyhyen seuranta-ajan ja pienen otoksen, tuloksista ei voida tehdä suurempia päätelmiä opettajien kokonaistilanteesta. Toisin sanoen tulokset eivät ole yleistettävissä ilman jatkotutkimuksia.

Ennen kaikkea tulokset ovat totuudenmukaisia kuvauksia osallistujien työstä ja kuormituksesta kyseisenä ajankohtana. Kerätyn tiedon hyötynä on se, että siitä saadaan tietoa juuri kyseisen kohderyhmän kuormituksesta ja sitä voidaan hyödyntää opettajien työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tulosten pohjalta voisi kiinnittää huomioita esiin nousseisiin kuormitustekijöihin ja kohdistaa tukea kuormituksen hallinnan keinoihin. Esille tulleita muita asioita, jotka eivät suoraan vastanneet opinnäytetyön kysymyksiin, voisi käyttää pohjana uusille tutkimusaiheille. Lisäksi kerättyä tietoa voidaan hyödyntää opinnäytetyön tekijöiden tulevassa kehittämistehtävässä.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

1. Opettajan työ Turun ammattikorkeakoulussa sisältää paljon muutakin kuin perinteistä opetustyötä. Kaikilla kolmella osallistujalla työhön kuului opetustyön lisäksi valmistelutyötä, verkostotyötä, kokouksia ja yhteydenpitoa. Kaikkien työpäivät sisälsivät taukoja ja kahdella osallistujalla myös siirtymisiä kampusten tai muiden tilojen välillä. Kahdella opettajalla työnkuvaan kuului opiskelijan ohjausta ja muuta työtä, kuten jokin henkilökohtainen projekti tai vastuualue. Kaksi opettajaa toi esille hanketyöt. Valmistelutyöhön sisältyi erittäin paljon erilaisia tehtäviä verrattuna muihin kategorioihin.
2. Työtehtäviin käytettiin paljon aikaa kolmen osallistumispäivän aikana, mutta ajankäytössä oli kuitenkin huomattavia eroja osallistujien välillä, sillä se vaihteli alle 8 tunnista 14 tuntiin päivässä. Keskimäärin työtehtävien hoitamiseen käytettiin päivän aikana 10 h 25 min. Työpaikan ulkopuolella tehty työ painottui iltaan ja se oli useimmiten yhteydenpitoa ja valmistelutyötä. Kaikki osallistujat tekivät ainakin kerran iltatöitä osallistumisen aikana. Kaksi osallistujaa teki töitä ennen töihin saapumista. Työpaikan ulkopuolella tehty työ vaihteli osallistujien kesken alle puolesta tunnista yli kolmeen tuntiin päivässä.
3. Opettajien sekä haastatteluissa että työpäiväkirjoissa esille tuomat kuormitustekijät olivat psykososiaalisia. Ne jakoutuivat tasaisesti määrällisiin ja laadullisiin tekijöihin. Myös helpottavia tekijöitä tuotiin esille. Fyysisiä kuormitustekijöitä opettajat eivät tuoneet esille. Kaikki opettajat nostivat esille iltatyöt sekä aikaan liittyviä kuormitustekijöitä, joita olivat kiire, aikapaine ja tiivis aikataulu. Työtehtäviä on enemmän kuin niihin varattua aikaa. Esille nousi myös töiden epätasapainoinen jakautuminen lukuvouden sisällä ja kuormituksen kausiluontoisuus. Osallistumisen aikana opettajat kokivat useimmiten paljon kuormitusta.
4. Kuormituksen hallinnan keinot vaihtelivat opettajien kesken suuresti. Esille tulleet keinot liittyivät sosiaalisiin suhteisiin, oman hyvinvoinnin ylläpitoon, yksilön ominaisuuksiin ja yksilön toimintaan. Kaksi opettajista nosti esille perhe- tai kotiasioiden tärkeyden sekä huolenpidon omasta hyvinvoinnista. Hallintakeinot olivat osallistujien henkilökohtaisia keinoja. Organisaation tarjoamia keinoja ei noussut esille.
5. Kaksi opettajista kertoi muutoksista organisaatiossa ja työssä: toisen mielestä ne voivat vaikuttaa kuormitukseen, mutta eivät yksin ole syy sille ja toisen mielestä ne olivat hajottaneet päivärytmiä. Opettajista kaksi toi kuitenkin esille työn mielekkyyden kuormittavuudesta huolimatta. Yksi heistä korosti, että työn monipuolisuus on rikkaus.

LÄHTEET

Ahola, K.; Aminoff, M.; Hannonen, H.; Hopsu, L.; Härmä, M.; Kandolin, I.; Leppänen, A.; Pehkonen, I.; Ropponen, A. & Sallinen, M. 2015. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. 3. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Angerpuro, K. 2017. Henkilöstötutkimus 2017. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.10.2018. Saatavilla Turun AMK:n intranet Messistä: https://messi.turkuamk.fi/turunamk/sisaiset_tiedotustilaisuudet/Sivut/default.aspx > Henkilöstötutkimus 29.03.2017.

Angerpuro, K. 2018a. Työhyvinvointi. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.9.2018. Saatavilla Turun AMK:n intranet Messistä: <https://messi.turkuamk.fi/palvelutjajohtaminen/ty%C3%B6hyvinvointi/Sivut/etusivu.aspx#>

Angerpuro, K. 2018b. Tyhy-ryhmät. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.11.2018. Saatavilla Turun AMK:n intranet Messistä: <https://messi.turkuamk.fi/palvelutjajohtaminen/ty%C3%B6hyvinvointi/Sivut/Virkistys-jaharrastustoiminta.aspx>

Angerpuro, K. 2018c. Innostava yhteisö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.10.2018. Saatavilla Turun AMK:n intranet Messistä: <https://messi.turkuamk.fi/opiskelu/14/innostava-yhteiso/Sivut/default.aspx>

Department for Education 2018. Exploring teacher workload: qualitative research. Manchester. Viitattu 26.11.2018. Saatavilla: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/686734/Exploring_teacher_workload.pdf

Forma, P. 2017. Työ ja työhyvinvointi muutoksessa. Terveystietäjä-lehti 6/2017. Helsinki: Suomen Terveystietäjälaitos STHL ry.

Gibson, S.; Oliver, L. & Dennison, M. 2015. Workload Challenge: Analysis of teacher consultation responses. Manchester: Department for Education. Viitattu 29.11.2018. Saatavilla: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/401406/RR445 - Workload Challenge - Analysis of teacher consultation responses FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/401406/RR445_-_Workload_Challenge_-_Analysis_of_teacher_consultation_responses_FINAL.pdf)

Harjanne, K. & Työturvallisuuskeskus 2010. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla.1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Higton, J.; Leonardi, S.; Richards N.; Choudhoury, A.; Sofroniou, N. & Owen, D. 2017. Teacher Workload Survey 2016. Manchester: Department for Education. Viitattu 28.11.2018. Saatavilla: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/592499/TWS_2016_FINAL_Research_report_Feb_2017.pdf

Huttunen, J. 2018. Mistä terveys syntyy? Duodecim. Viitattu 29.10.2018. https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk00928#s6

Härmä, M. 2007. Uni ja terveys. Suomen Työterveyslääkäriyhdistys r.y. Viitattu 20.11.2018. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00446

Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kronholm, E.; Partonen, T.; Härmä, M.; Hublin, C.; Lallukka, T.; Peltonen, M. & Laatikainen, T. 2016. Prevalence of insomnia-related symptoms continues to increase in the Finnish working-age population. European Sleep Research Society. Viitattu 21.11.2018. Saatavilla: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jsr.12398>

Kurunmäki, K. 2007. Vertailu. Teoksessa Bamberg, J.; Jokinen, P. & Laine, M. 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

KvantiMOTV 2007. Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet. Viitattu 29.11.2018. <https://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>

KvantiMOTV 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 29.11.2018. <https://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Annettu Helsingissä 20.1.2006. Viitattu 10.10.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Lallukka, T. & Rahkonen, O. 2009. Työn psykososiaaliset tekijät, työn ja perheen yhteensovittaminen ja uni. Suomen Työterveyslääkäriyhdistys r.y. Viitattu 21.11.2018. http://www.terveysportti.fi/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00668

Lapin AMK 2018. Opinnäytetyön toteuttaminen. Viitattu 16.11.2018. <https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Opinnaytetyoohje/Opinnaytetyon-toteuttaminen>

Länsikallio R. & Ilves, V. 2016. Opetusalan työolobarometri. OAJ:n julkaisusarja 4:2016. Helsinki: Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. Viitattu 5.11.2018. Saatavilla: <https://www.oaj.fi/ajankoh-taista/julkaisut/2016/oajn-tyoolobarometri-2015/> > Lataa dokumentti.

Länsikallio, R.; Kinnunen K. & Ilves, V. 2018. Opetusalan työolobarometri 2017. OAJ:n julkaisusarja 5:2018. Helsinki: Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. Viitattu 14.9.2018. Saatavilla: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2018/opetusalan-tyoolobarometri/> > Lataa dokumentti.

Manka, M.; Hakala, L.; Nuutinen, S. & Harju, R. 2011. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. 2. painos. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, metallialan työalatoimikunta. Viitattu 15.11.2018. Saatavilla: https://ttk.fi/files/6414/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp.

Mielenterveystalo 2018. Mitä stressi on? Viitattu 20.11.2018. https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/itsearviointi_omaapu/oma-apu/toivo/Pages/osio_6_lue_lisaa.aspx

Oksa, P. 2011. Ammattitaudit ja työperäiset sairaudet. Duodecim. Viitattu 20.11.2018. <https://www.koulunterveyskirjasto.fi/aihe/opettajalle-ja-opiskeluholloille/tyosuojelun-perusteet/typ00025>

Opetusalan ammattijärjestö 2018. Opettajana korkea-asteella. Viitattu 20.11.2018. <https://www.oaj.fi/ariessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-korkea-asteella/>

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. 1. painos. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 12.11.2018. Saatavilla: https://ttk.fi/files/5625/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Pekka, T. & Perhoniemi, R. 2014. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014. Helsinki: Keva. Viitattu 29.11.2018. Saatavilla: https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelama-palvelut/tutkimus_julkisen_alan_tyohyvinvointi_2014.pdf

Pekkarinen, L. & Pekka, T. 2016. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Helsinki: Keva. Viitattu 23.11.2018. Saatavilla: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon Opisto.

Puustinen, P. 2011. The Association of Psychological Distress with Cardiovascular risk, the Metabolic Syndrome and Mortality: The Role of C - reactive protein. Doctoral thesis. Kuopio: University of Eastern Finland. Viitattu 21.11.2018. Saatavilla: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0445-4/urn_isbn_978-952-61-0445-4.pdf

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224. Annettu Helsingissä 21.12.2004. Viitattu 10.10.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Salmela, K. 2013. Psykososiaalisen kuormituksen arviointi. Suomen työterveyslääkäriyhdistys r.y. Viitattu 21.11.2018. http://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01157

Soini, S. 2011. Henkisten kuormitustekijöiden tunnistaminen. Duodecim. Viitattu 21.11.2018. <https://www.koulunterveyskirjasto.fi/aihe/opettajalle-ja-opiskeluhoollolle/tyosuojelun-perusteet/typ00082>

Sonntag, S. & Fritz, C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. First publ. in Journal of Occupational Health Psychology, Vol 12(3), Jul 2007, 204-221. KOPS – The Institutional Repository of the University of Konstanz. Viitattu 8.11.2018. Saatavilla: http://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/10086/Sonntag_Fritz_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 10.9.2018. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Unitutkimusseura ry:n asettama työryhmä 2018. Unettomuus. Käypä hoito -suositus. Duodecim. Viitattu 20.11.2018. <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituks/suositus?id=hoi50067#K1>

Tamminen, H. & Työturvallisuuskeskus 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi opetustyössä. 1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, Kuntayhtymä ja Palveluryhmä.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. EU: UNIpress.

Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön hyvinvointi. Päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia. EU: UNIpress.

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2018. Pseudonymisoidut ja anonymisoidut tiedot. Viitattu 28.11.2018. <https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi>

Tilastokeskus 2018. Käsitteet: Henkilötyövuosi. Viitattu 12.12.2018. <https://www.stat.fi/meta/kas/henkilotyovuosi.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos, jonka ensipainos ilmestyi 2002. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 10.9.2018. Saatavilla: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Turun AMK 2015. Työn innostus -kyselyn tuloksia. Viitattu 20.11.2018. Saatavilla Turun AMK:n intranet Messistä: <https://messi.turkuamk.fi/opiskelu/14/innostava-yhteiso/Sivut/default.aspx> > Henkilökunnan tuloksia (PDF).

Turun AMK 2016. Tuloksia innostava yhteisö -kyselyistä. Viitattu 20.11.2018. Saatavilla Turun AMK:n intranet Messistä: <https://messi.turkuamk.fi/opiskelu/14/innostava-yhteiso/Sivut/default.aspx> > Työn ilon pitkittäiskyselyjen tuloksia_kevät 2016.

Turun AMK 2018a. Vuosikertomus 2017. Viitattu 7.9.2018. <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/tutu/vuosikertomus-2017/>

Turun AMK 2018b. Turun ammattikorkeakoulun organisaatio. Viitattu 8.10.2018. <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/tunne-meidat/organisaatio/>

Turun AMK 2018c. Turun ammattikorkeakoulun yksiköt ja kampukset. Viitattu 6.9.2018. <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/yksikot-ja-kampukset/>

Turun AMK 2018d. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.9.2018. <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/tutu/esittely/>

Turun AMK 2018e. Turun AMK:n koulutustarjonta – vaihtoehtoja media-alasta tuotantotalouteen. Viitattu 8.10.2018. <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/tutu/koulutustarjonta/>

Työaikalaki 9.8.1996/605. Annettu Helsingissä 9.8.1996. Viitattu 10.10.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L3P9>

Työsuojeluhallinto 2018a. Fyysinen kuormitus. Viitattu 20.9.2018. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työsuojeluhallinto 2018b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 20.9.2018. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Annettu Helsingissä 12.12.2001. Viitattu 10.10.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6terveyshuoltolaki>

Työterveyslaitos 2018a. Stressi ja työuupumus. Viitattu 3.10.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos 2018b. Työhyvinvointi. Viitattu 10.9.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2018c. Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 29.11.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2018d. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Viitattu 22.11.2018. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>

Työterveyslaitos 2018e. Työhön liittyvä lainsäädäntö. Viitattu 10.10.2018. <https://www.ttl.fi/tyohon-liittyva-lainsaadanto/>

Työturvallisuuskeskus 2018a. Fyysinen työkuormitus. Helsinki. Viitattu 8.11.2018. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto/fyysinen_tyokuormitus

Työturvallisuuskeskus 2018b. Kuormittumisen hallinta. Helsinki. Viitattu 21.11.2018. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-ja_toimistotyokuormittumisen_hallinta

Työturvallisuuskeskus 2018c. Psykososiaalinen työympäristö. Helsinki. Viitattu 14.9.2018. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-ja_toimistotyopsykososiaaliset_kuormitustekijat

Työturvallisuuskeskus 2018d. Työkuormituksen hallinta. Helsinki. Viitattu 30.10.2018. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto/turvallisesti_tyomatalla_ulkomailla/tyokuormituksen_hallinta

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Viitattu 10.10.2018. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvaluuslaki>

United Nations, World Health Organization & Interim Commission 1948. Summary report on proceedings minutes and final acts of the International Health Conference held in New York from 19 June to 22 July 1946. Official records of the World Health Organization. Viitattu 16.11.2018. Saatavilla: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official_record2_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014. Annettu Helsingissä 18.12.2014. Viitattu 12.12.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129#Pidp446792016>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand

Yhteiskuntatieteellinen tietokirjo 2018. Aineistonhallinnan käsikirja: Tutkittavien informointi. Viitattu 27.11.2018. <https://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tutkittavien-informointi.html>

Yin, R. 2014. Case Study Research: Design and Methods. 5. painos. United States of America: SAGE Publications.

Yksityisen opetusalan työehtosopimus 2018-2021. Viitattu 6.11.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2010/4164> > Työehtosopimus (01.03.2018-31.03.2021) (PDF).

Tiedonhakutaulukko

| | Tietokanta | Hakusanat | Rajaukset | Osumat | Otsikon perusteella valittu | Abstraktin perusteella valittu | Kokotekstin perusteella valittu |
|----|------------------------------|-----------------------------|--|--------|-----------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. | Valto | Työkuormitus | - | 29 | 1 | 1 | - |
| 2. | Medic | Opetus AND Stressi | Vuosiväli 2013-2018 Vain kokotekstit Asiasanojen synonyymit käytössä Kieli: suomi | 4 | 1 | 1 | - |
| 3. | Medic | Opetus* AND Steress* | Vuosiväli 2008-2018 Vain kokotekstit Asiasanojen synonyymit käytössä Kieli: suomi | 7 | 1 | - | - |
| 4. | Medic | Kuormitustek* | Vuosiväli 2008-2018 Vain kokotekstit Asiasanojen synonyymit käytössä Kieli: suomi | 6 | - | 1 | - |
| 5. | Cinahl Complete (Ebsco HOST) | Teacher AND Load | Vuosiväli 2008-2018 Vain kokotekstit Kieli: englanti | 16 | 1 | - | - |
| 6. | Cinahl Complete (Ebsco HOST) | Teacher AND Strain | Vuosiväli 2008-2018 Vain kokotekstit Kieli: englanti | 7 | - | 1 | - |
| 7. | Cinahl Complete (Ebsco HOST) | Teacher AND Coping | Vuosiväli 2008-2018 Vain kokotekstit Kieli: englanti | 105 | - | 4 | - |
| 8. | Medic | Palautumi* AND Työ* | Vuosiväli 2008-2018 Vain kokotekstit Kieli: suomi | 16 | - | - | 1 |
| 9. | Medic | Psykosos* AND Kuormi* | Vuosiväli 2008-2018 Vain kokotekstit Kieli: Suomi Kaikki julkaisutyyppit | 11 | 2 | - | 1 |

Haastattelukysymykset

1. Millä koulutuslalla/sectorilla työskentelet?
2. Kuinka pitkään olet työskennellyt opetuslalla?
3. Mitä työnkuvaasi kuuluu?
4. Kuinka paljon (asteikolla 1-5) ja minkälaista työkuormitusta yleensä koet työssäsi?

1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = sopivasti, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon
5. Mitkä ovat mielestäsi keskeisiä kuormitustekijöitä työssäsi?
6. Onko sinulla keinoja hallita työkuormitusta? Millaisia?
7. Onko sinulla muuta kerrottavaa työstäsi?

Työpäiväkirja

Tutkimus opettajien työkuormituksesta ja sen hallinnasta työpäivän aikana

– Työpäiväkirja osallistujalle

Mitä tarkoitamme työkuormituksella?

Työkuormitus tarkoittaa ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttämistä työssä ja työprosessissa (Ahola ym. 2015, 7). Kuormitus on välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnille, mutta liiallisena tai liian vähäisenä sillä voi olla terveydellisiä haittoja. Työntekijän kannalta sopiva työkuormitus kuitenkin edistää työkykyä ja terveyttä. (Harjanne & Työturvallisuuskeskus 2010, 51.) *Ylikuormituksella* on heikentävä vaikutus työhyvinvointiin ja työn laatuun, kun taas *liian vähäinen kuormitus* vähentää motivaatiota ja lisää riskiä syrjäytymiselle (Tamminen & Työturvallisuuskeskus 2010, 16).

Lähteet:

- Ahola, K.; Aminoff, M.; Hannonen, H.; Hopsu, L.; Härmä, M.; Kandolin, I.; Leppänen, A.; Pehkonen, I.; Ropponen, A. & Sallinen, M. 2015. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. 3. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harjanne, K. & Työturvallisuuskeskus 2010. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. 1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Tamminen, H. & Työturvallisuuskeskus 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi opetustyössä. 1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, Kuntayhtymä ja Palveluryhmä.

Perehdy seuraaviin ohjeisiin ennen työpäiväkirjan täyttämistä:

- Osallistuminen tapahtuu erikseen sovittuna aikana, vastausaikaa on viikko.
- Kuvaile työpäiväkirjaan työpäiväsi kolmen (3) päivän ajalta. Päivät, joista kirjoitat, voit valita itse.
- Pyri valitsemaan sellaiset päivät, jotka mielestäsi kuvaavat yleisesti ottaen työtäsi parhaiten. Ei kannata valita sellaista päivää, joka on jollakin tapaa erityisen poikkeava muista työpäivistä, esim. koko päivän vievään tilaisuuteen osallistuminen.
- Täytä työpäiväkirjaan työpäiväsi sisältämät työtehtävät, tauot, työskentely-ympäristö (esim. työpiste, koti ym.) ja aikaväli, jolle toiminta sijoittuu sekä muita omasta mielestäsi olennaisia asioita.
- Jos työtehtävissä on päällekkäisyyksiä, ei niihin kuluva aikaa tarvitse eritellä yksityiskohtaisesti vaan ne merkataan samalle aikavälille. Jos työskentely tapahtuu työajan ulkopuolella, kirjoita sekin selvästi näkyviin.
- Riittää, että aikavälin merkitsee suurpiirteisesti.
- Tärkeintä on, että kerrot työpäivästäsi omin sanoin. Voit käyttää kuvailussa esimerkiksi yksittäisiä sanoja tai kirjoittaa päiväkirjamaisesti.
- Pyri täyttämään työpäiväkirjaa työpäivän aikana ja työn ohessa tilanteen salliessa. Voit täydentää tekstiä myös muulla ajalla. Ylä- tai alarajaa tekstin määrälle ei ole.
- Jokaiselle päivälle on valmiiksi oma sivu, mutta ne kaikki ovat samanlaisia.
- Tarkista lopuksi, että kaikkiin kysymyksiin on vastattu ja palauta täytetty työpäiväkirja Word-tiedostona sovittuun päivään mennessä sähköpostitse osoitteeseen

Suosittelavaa olisi vastata kysymyksiin kirjoittamalla suoraan tähän tiedostoon, mutta mikäli haluat mieluummin kirjoittaa käsin, voit tulostaa työpäiväkirjan. Tässä tapauksessa huolehdi, että vastauksillesi on tarpeeksi tilaa. Sovi palautustavasta erikseen yllämainitun sähköpostin kautta.

Päivä 1

Päivämäärä:

Kuvaus päivästä

| Aikaväli | Kuvaus |
|------------|---|
| Esim. 8-10 | Opetus, simulaatiotilanne luokassa. Tämän tekstin voit poistaa, kun alat kirjoittamaan. |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | Lisää rivejä saat tuomalla kirjoittimen tähän ruutuun ja painamalla tabulaattoria. |

 Kuinka paljon työkuormitusta koit päivän aikana? (Alleiviivaa vaihtoehto)

1 = Erittäin vähän

2 = Vähän

3 = Sopivasti

4 = Paljon

5 = Erittäin paljon

Kerro omin sanoin, mitkä tekijät vaikuttivat päivän aikana työkuormituksen asteeseen?

Informaatiokirje

INFOKIRJE TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE

Hyvä tutkimukseen osallistuja

Olemme terveydenhoitajaopiskelijoita Turun ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä liittyen opettajien työhyvinvointiin. Tarkempi aiheemme on korkeakouluopettajan kokemus työkuormitus ja sen hallinta työpäivän aikana. Kyseessä on tapaustutkimus, johon valitaan kolme osallistujaa Turun ammattikorkeakoulun opettajista. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Turun ammattikorkeakoulu.

Työhyvinvoinnista ja työhön liittyvistä kuormitustekijöistä on saatavilla runsaasti kirjallisuutta ja tutkimuksia. Työhyvinvointiin liittyy myös ongelmia, joita ovat mm. työstressi, työuupumus ja haitallinen työkuormitus. Erityisesti opettajien työn kuormittavuus on viime vuosina ollut paljon esillä. Opettajien työhyvinvointia on tutkittu esimerkiksi Opettajien ammattijärjestö OAJ:n joka toinen vuosi toteuttamalla työolobarometrillä (lisätietoja OAJ:n verkkosivuilla). Olemassa olevan tilastotiedon lisäksi aihetta on syytä tutkia myös ilmiönä sen omassa ympäristössä. Keskeisenä tavoitteena opinnäytetyössä on ymmärtää ja saada syvällisempää tietoa opettajien työpäivän aikana kokemasta työkuormituksesta, työkuormitustekijöistä ja kuormituksen hallintakeinoista.

Vastauksesi on tärkeä, sillä osallistujiksi on valittu vain muutama opettaja. Pyrimme saamaan tietoa nimenomaan Turun ammattikorkeakoulun opettajien työstä ja kokemuksista, jolloin tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää juuri teidän työhyvinvointinne edistämiseen. Tietoja kerätään ensisijaisesti syksyn 2018 opinnäytetyötä varten, mutta niitä voidaan käyttää myös myöhemmin opintojen aikana tehtävässä terveydenhoitotyön kehittämistyössä. Tutkimus on kertaluontoinen ja osallistuminen siihen tapahtuu kolmena päivänä yhden viikon ajan.

Tarvittavat tiedot ja opettajien kokemukset kerätään osallistujilta haastattelulla ja *työpäiväkirjaksi* nimetyllä lomakkeella, jonka he täyttävät itse ja palauttavat vastausajan loputtua. Työpäiväkirjaan ei merkata nimeä tai muita henkilötietoja. Haastattelussa kysytään osallistujan taustatiedot, joita ovat koulutusala/sektori jolla hän työskentelee sekä työuran pituus opetusalaalla, minkä lisäksi hänelle esitetään kysymyksiä yleisestä työnkuvasta ja siihen liittyvistä kuormitustekijöistä. Työpäiväkirjaan on tarkoitus merkitä itse työpäivän kulkua ja arvioida omaa päiväkohtaista kuormitustaan sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tietoja ei luovuteta ulkopuolisille eivätkä osallistujaa koskevat tiedot paljastu tutkimustuloksista ulkopuolisille.

Osallistumisesta ei koidu tutkittaville haittaa, mutta haasteena voi olla vastaamiseen kuluva aika työajalla. Siihen on varauduttu mahdollistamalla vastaaminen myös työajan ulkopuolella. Haastatteluun tulee varata 30 minuuttia ja aika sille sovitaan erikseen.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinulla on oikeus peruuttaa suostumuksesi tai keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa tahansa. Pyydämme kuitenkin informoimaan asiasta meille mahdollisimman pian. Osallistumisen peruuttamisesta tai keskeyttämisestä ei koidu sinulle haittaa.

Suostumuksen perusteella kerättäviä tietoja voidaan käyttää myöhemmin opintojen aikana toteutettavassa terveydenhoitotyön kehittämistyössä. Opinnäytetyön tulokset raportoidaan Turun ammattikorkeakoulussa syyslukukauden 2018 aikana ja valmis opinnäytetyön raportti julkaistaan Theseus-tietokannassa.

Opinnäytetyötämme ohjaa Maika Kummel, FT, TtM, koulutusvastaava, lehtori.

Puh. [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]

Vastaamme mielellämme heränneisiin kysymyksiin!

Terveisin,

Norma Pöyry, terveydenhoitajaopiskelija

Melina Elo, terveydenhoitajaopiskelija

Suostumuslomake

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISEEN JA SIINÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYYN

Opinnäytetyön nimi: Korkeakouluopettajan kokema työkuormitus ja sen hallinta työpäivän aikana

Opinnäytetyön toteuttaja / rekisterinpitäjä _____

Tutkimukseen osallistujan koko nimi _____

Tutkimukseen osallistujan syntymäaika _____

Yhteyshenkilö, jolta tutkimuksen osallistajat voivat tarvittaessa

pyytää lisätietoja tutkimuksesta _____

Suostun osallistumaan yllä mainittuun opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen ja siinä tarvittavien tietojen keräämiseen. Suostun myös siihen, että kerättyjä tietoja voidaan käyttää myöhemmässä kehittämistyössä. Suostumus on annettu vapaaehtoisesti. Minulle on ennen suostumustani annettu tutkimuksesta ja siihen liittyvästä henkilötietojen käsittelystä informaatiota suostumuslomakkeen liitteenä olevalla informaatiokirjeellä, johon olen tutustunut. Annettu informaatio sisältää selvityksen opinnäytetyön tarkoituksesta, sen hyödyistä ja haitoista sekä tutkimuksessa kerättävien henkilötietojen käsittelystä. Voin milloin tahansa peruuttaa tämän suostumuksen ilmoittamalla peruutuksesta opinnäytetyön toteuttajalle.

Paikka ja aika

Suostumuksen antajan allekirjoitus

(nimen selvennys)

Paikka ja aika

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

(nimen selvennys ja asema tutkimuksessa)

LIITE

Infokirje osallistujalle

Aikataululomake

| Viikko | Päivät, teemat ym. | Osallistujat |
|--------|---|--|
| 35 | 30.8. Parityö: Suunnitelman aloitus | |
| 36 | 4.9. Ohjausaika 6.9. Tapaaminen Parityöskentely 5 päivänä | Tekijät & ohjaava opettaja Tekijät, ohjaava opettaja, Terhyn tyhyryhmän vetäjä & HR-suunnittelija |
| 37 | 10.9. Tapaaminen 11.9. Tapaaminen 12.9. Ohjausaika Parityöskentely 4 päivänä | Tekijät & HR-suunnittelija Tekijät & henkilöstöpäällikkö Tekijät & ohjaava opettaja |
| 38 | Parityöskentely 4 päivänä | |
| 39 | 25.9. Tapaaminen 27.9. Suunnitelman palautus Parityöskentely 4 päivänä | Tekijät & OAJ:n luottamusmies |
| 40 | 2.10. Suunnitelmaseminaari Parityöskentely 3 päivänä | |
| 41 | Aineistonkeruu Parityöskentely 4 päivänä | |
| 42 | Itsenäinen ja onlinetyö | |
| 43 | 23.10. Ohjausaika Aineistonkeruu Parityöskentely 2 päivänä | Tekijät & ohjaava opettaja |
| 44 | Aineistonkeruu Parityöskentely 4 päivänä | |
| 45 | Parityöskentely 4 päivänä | |
| 46 | 13.11. Ohjausaika Parityöskentely 4 päivänä | Tekijät & ohjaava opettaja |
| 47 | Parityöskentely 5 päivänä | |
| 48 | 27.11. Ohjausaika Parityöskentely 5 päivänä | Tekijät & ohjaava opettaja |
| 49 | 3.12. Raportin palautus | |
| 50 | 10.12. Opinnäytetyömessut 11.12. Raporttiseminaari ja kypsyysnäyte | |