

Opettajien työhyvinvointi ja kouluyhteisön sosiaaliset suhteet

Kasvatustieteen
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Sini Laurila

Ohjaaja:
Mari Murtonen

23.11.2021
Turku

*Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.*

Oppiaine: Kasvatustiede

Tekijä: Laurila Sini

Otsikko: Opettajien työhyvinvointi ja koulu yhteisön sosiaaliset suhteet

Ohjaaja: Mari Murtonen

Sivumäärä: 46 sivua

Päivämäärä: 16.11.2021

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisena suomalaisten koulujen opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa koulun olosuhteiden, sosiaalisten suhteiden, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien ja terveydentilan näkökulmista. Sosiaalisten suhteiden osa-alueita analysoitiin tarkemmin tutkimalla opettajien suhteita työtovereihin, rehtoriin, oppilaisiin sekä oppilaiden vanhempiin, minkä lisäksi kartoitettiin työpaikkakiusaamisen esiintymistä kouluissa. Tutkimuksessa selvitettiin myös, eroavatko kokemukset sosiaalisista suhteista koulussa alle viisi vuotta ja yli viisi vuotta työskennelleiden opettajien välillä.

Opetushenkilöstön työhyvinvointia tarkasteltiin valtakunnallisen Koulun hyvinvointiprofiilin (2017–2018) aineiston avulla. Tutkimus on toteutettu määrällisenä tutkimuksena ja aineisto on kerätty pitkittäisaineistona. Otos koostuu peruskoulujen (ala- ja yläkoulut) sekä toisen asteen oppilaitosten henkilökunnasta (N=1542) ja vastauksia on saatu yhteensä 88 oppilaitoksesta.

Tutkimustuloksista ilmenee, että joitakin kehitystoimenpiteitä kaivattaisiin etenkin koulun olosuhteiden osalta. Lisäksi tuloksissa korostui työn kiire, hektisyys, rentouttavien taukojen puute sekä työn ja työskentelytahdin haastavuus. Fyysisistä ja psyykkisistä oireista eniten kerrottiin esiintyvän niska- ja hartiakipuja, väsymystä sekä univaikeuksia, vaikka enemmistö opettajista (81 %) koki kuitenkin yleisen terveydentilansa melko hyväksi tai erittäin hyväksi.

Sosiaaliset suhteet koettiin kouluissa keskimäärin hyväksi, eivätkä tulokset herättäneet suurta huolta koulujen sosiaalisten suhteiden toimivuudesta. Opettajien mielestä työtovereihin ja työyhteisöön pystyy luottamaan, rehtorin ja oppilaiden kanssa on helppo tulla toimeen ja vanhemmat arvostavat koulun tekemää työtä. Hieman heikompana opettajat kokivat kuitenkin työyhteisön jäsenten tasapuolisen kohtelun, vanhempien tarjoaman konkreettisen avun koulutyöhön sekä koulun kehittämiseen osallistumisen ja oppilaiden kiinnostuksen omaa opiskelua kohtaan. Vaikka opettajat eivät kokeneet itse osallistuvansa tai olleensa työpaikkakiusaamisen kohteena, oli kiusaamistilanteita kuitenkin jonkin verran omissa kouluissa havaittu. Työsuhteen kestolla ei todettu tilastollisesti merkitsevää eroa sosiaalisten suhteiden kokemuksiin.

Koska tämän päivän työelämä edellyttää henkilöstön laajojen osaamisvaatimusten lisäksi paljon muutakin modernia ammattiosaamista, korostuu esimerkiksi sosiaalisten taitojen merkitys entisestään. Muuttuvan työelämän pyörteissä myös opettajien työhyvinvointia ja jaksamista olisi tärkeää tukea, jotta innostus ja motivaatio omaan työhön säilyy.

Avainsanat: työhyvinvointi, henkilöstö, opettajat, sosiaaliset suhteet, koulun hyvinvointimalli, koulun hyvinvointiprofiili.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	4
2	Työhyvinvointi	7
2.1	Muuttuvan työelämän ilmiöitä opetuslalla	9
2.2	Opettajien työhyvinvointi ajankohtaisena aiheena	11
2.3	Työhyvinvoinnin edistämisen vaikutuksia	13
3	Koulu sosiaalisena työyhteisönä	15
3.1	Sosiaalinen tuki työssä	16
3.2	Opettajien ja oppilaiden väliset suhteet	18
3.3	Työyhteisön konfliktit ja työpaikkakiusaaminen	19
3.4	Koulun esimiehen rooli työyhteisössä.....	21
3.5	Kodin ja koulun yhteistyö	22
4	Koulun hyvinvointimalli	24
5	Tutkimusongelmat	26
6	Tutkimuksen toteutus	27
6.1	Osallistujat.....	27
6.2	Tutkimusaineisto	28
6.3	Tutkimuskysely	29
6.4	Aineiston analysointi.....	31
7	Tulokset	34
7.1	Työhyvinvoinnin osa-alueiden tarkastelua	34
7.2	Sosiaalisten suhteiden osa-alueiden tarkastelua	36
7.3	Työsuhteen kesto ja sosiaaliset suhteet	39
8	Pohdinta	41
8.1	Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset	41
8.2	Tutkimuksen luotettavuus	43
8.3	Jatkotutkimusehdotukset	44
	Lähteet	46
	Liitteet	52
	Liite 1. Kyselylomake.	52
	Liite 2. Väittämistä muodostetut summamuuttujat	62

1 Johdanto

Viimeisten vuosikymmenten aikana suomalainen koulujärjestelmä on läpikäynyt merkittäviä muutoksia. Samaan aikaan opettajien kokema työhyvinvointi, työuupumus ja työstressi on ollut laajasti esillä julkisessa keskustelussa, mediassa ja tiedotusvälineissä. Useat tutkimukset (Kauppinen ym. 2013; Golnick & Ilves 2019; Pahkin, ym. 2007; Länsikallio ym. 2018; Pekkarinen 2021; Santavirta ym. 2001) ovat osoittaneet, että suuri osa opettajista kokee työnsä kuormittavaksi ja stressaavaksi, etenkin muiden alojen henkilöstöön verrattuna. Koska nykypäivän opettajan tehtävänkuva on erittäin moniulotteinen ja reagoi herkästi jatkuviin yhteiskunnallisiin muutoksiin, myös laajat ja dynaamiset osaamisvaatimukset voivat horjuttaa työhyvinvointia ja aiheuttaa liiallista kuormitusta (Hakanen 2006, 38).

Työhyvinvoinnille ei ole olemassa yhtä ainoaa universaalia selitettä ja se voidaan määritellä monenlaisin tavoin, esimerkiksi *fyysisen, henkisen, sosiaalisen ja omaan työhön asennoitumisen* osa-alueiden avulla (Moisalo 2010) tai *terveyden, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja osaamisen* osa-alueiden avulla (Rauramo 2012, 10–16). Työn imu puolestaan on ikään kuin työstä aiheutuva myönteinen ”flow-tila”, jossa aika kuluu huomaamatta ja työ tuottaa tekijälleen mielihyvää (Hakanen 2006, 32). Vastakohta työhyvinvoinnille on voimakkaaseen, kokonaisvaltaiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetunnon laskuun johtava burnout tai työpahoinvointi, johon liitetään usein myös uupumuksen ja stressin kaltaiset oireet (Salovaara & Honkonen 2013, 20; Rauramo 2012, 57–58; Hakanen 2006; 31).

Perinteisesti ajateltuna koulujen yksilökeskeinen työkuulttuuri perustuu opettajan ammatin autonomisuuteen, mikä puolestaan ei vastaa nykypäivän muutospaineista syntyviin yhteistyön ja yhteisöllisyyden tarpeisiin (Rajakaltio 2005, 128). Opettajan työ perustuukin pitkälti sosiaalisiin tilanteisiin ja kanssakäymiseen, minkä vuoksi erilaisia vuorovaikutus- ja tunnetaitoja tarvitaan opetuslalla päivittäin. Nummenmaan & Välijärven (2006, 21–22) mukaan opettaja on työssään jatkuvassa älyllisessä, sosiaalisessa ja emotionaalisessa vuorovaikutuksessa niin oppilaiden, omien kollegojen kuin vanhempien kanssa. Opettajuuden voidaan ajatella vaativan myös yhä enemmän kanssakäymistä muun yhteiskunnan kanssa, sillä työtehtävät sisältävät jatkuvasti tilanteita, jotka edellyttävät valmiutta kohdata ja tulkita oppilaiden, perheiden sekä kouluyhteisön luomaa vuorovaikutusta. Samaan aikaan opetustyön professionaalisuus eli kyky toimia itsenäisesti ja autonomisesti omaan asiantuntijuuteensa luottaen korostuu.

Aiemmin on tutkittu, että muun muassa stressin ja kuormittavien tilanteiden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia on voitu lieventää runsaan työyhteisön sosiaalisen tuen avulla (Pahkin ym. 2007, 15–16). Sosiaalisen tuen, arvostuksen ja palautteen puutteen on puolestaan tutkittu johtavan pahimmillaan henkilöstön työuupumukseen tai jopa burnoutin kaltaiseen oireiluun (Kalimo ym. 2004, 119). Hyvinvoivissa kouluyhteisöissä on havaittu muutamia samankaltaisia ominaisuuksia, joita ovat esimerkiksi runsas kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus kollegojen välillä sekä tunteet yhteisöllisyydestä ja tuen tarjoamisesta (Hakanen 2006, 40–41). Vuorovaikutuksen haasteita voi kuitenkin muodostua, jos sosiaalista tukea edistävät rakenteet ovat heikkoja eikä koulun toimintakulttuuri kannusta sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön ja kollegojen välillä (Rajakaltio 2005, 128–140).

Opetusalan työhyvinvoinnin tarkastelu on erityisen tärkeää, koska hyvinvoivien opettajien on tutkittu suoriutuvan työssään paremmin, sairastelevan vähemmän, kokevan kiinnostusta omaa työtä kohtaan ja samalla herättävän innostusta myös omissa oppilaissaan (Hakanen 2006, 40–41). Rajakaltion (2005, 140) mukaan opettajien työhyvinvointia on aiemmin pystytty lisäämään esimerkiksi yhteistoiminnallisilla toimintatavoilla sekä itsensä kehittämisen mahdollisuuksilla. Tärkeiksi työhyvinvoinnin kehittämisen tekijöiksi ovat nousseet myös muun muassa työtehtävien ja kuormituksen oikein mitoittaminen, ammatillisen kehittymisen tukeminen sekä johdonmukainen johtaminen (Salovaara & Honkonen 2013, 20).

Koska työelämän rakenne, työkuulttuuri sekä organisaatioiden toimintatavat ovat jatkuvan muutoksen alla, tulisi myös opetusalan työhyvinvoinnin vaatimuksia päivittää vastaamaan nykypäivän kriteerejä. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittämisessä pitäisi huomioida opetustyön sosiaalinen ja vuorovaikutuksellinen luonne, koska modernien työelämätaitojen, kuten aktiivisuuden, itseohjautuvuuden, elämäntaitojen, elinikäisen oppimisen sekä kriittisyyden merkitys kasvaa. Tämä edellyttää niin työnantajalta kuin työntekijöiltä jatkuvaa valmiutta kehittymiseen, sopeutumiseen ja uusiutumiseen. (Manka & Manka 2016, 17.) Mitä paremmin koulu työyhteisönä toimii, sitä enemmän opettajilla on voimavaroja keskittyä ja panostaa omaan työhönsä (Rajakaltio 2005, 134).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella opettajien työhyvinvointia koulun olosuhteiden, sosiaalisten suhteiden, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien ja terveydentilan näkökulmasta. Tutkimuksen tarkastelun painopisteeksi muodostui etenkin koulun sosiaalisten suhteiden osa-alue, joka jakautui pienempiin osiin työtovereiden, rehtorin, oppilaiden, kiusaamisen sekä oppilaiden vanhempien osalta. Tutkimusaineistona on käytetty koulun

hyvinvointimalliin (Konu 2002) perustuvaa, opetushenkilöstölle suunnattua valtakunnallista Koulun hyvinvointiprofiilia vuosilta 2017–2018.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja monimutkainen kokonaisuus, jolle on vaikeaa muodostaa yhtä ja oikeaa operationaalista määritelmää. Käsitteenä työhyvinvointi on vielä suhteellisen nuori ja yli 90 prosenttia työhyvinvointiin liittyvistä tieteellisistä artikkeleista ajoittuukin vasta 2000-luvulle. Työhyvinvoinnin määrittelyssä korostuu monimuotoisuus ja subjektiivisuus, eli yksilön tulkinnat tilanteista ja ympäristöstä hänen omista lähtökohdistaan. (Laine 2018, 18–20.) Työhyvinvoinnin käsitteelle ei siis ole olemassa valmista yksiselitteistä tai universaalialia mallia (Anttonen ym. 2009, 7). Työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa suuntaudutaan usein negatiivisen työhyvinvoinnin eli työpahoinvoinnin tarkasteluun, mutta myös työhyvinvoinnin positiivisia näkökulmia ja 2000-luvulla esiin tullutta työn imun (*work engagement*) käsitettä (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16) tutkitaan nykyään entistä enemmän. Seuraavaksi esitellään joitakin työhyvinvoinnin määritelmiä ja niiden eri ulottuvuuksia, jotka luovat taustaa työhyvinvoinnin ymmärtämiselle ja ovat siksi merkityksekkäitä tämän tutkimuksen kannalta.

Salovaaran & Honkosen (2013, 18) mukaan työhyvinvointi toteutuu silloin, kun mielekästä ja sujuvaa työtä saadaan tehdä terveyttä ylläpitävässä ja edistävässä, työuraa tukevassa työympäristössä ja -yhteisössä. Työhyvinvointi voidaan myös jakaa osa-alueittain fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä omaan työhön asennoitumiseen (Moisalo 2010, 88). Fyysisen työhyvinvoinnin osa-alue muodostuu fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Henkinen hyvinvointi koostuu muun muassa itsetuntemuksesta, sujuvasta arjesta, omien tavoitteiden, odotusten, vahvuuksien ja heikkouksien tuntemisesta sekä yksilön voimavaroista. Lisäksi henkiseen työhyvinvointiin sisältyy työn tekemisen imu sekä vapaa-ajan ja arjen välinen tasapaino. Sosiaalisessa työhyvinvoinnissa korostuvat yksilön suhteet omiin läheisiinsä, esimieheen, työkavereihin, oppilaisiin ja muihin yhteistyöverkostoihin. Omaan työhön asennoituminen puolestaan muodostuu mm. arjen hallinnasta, ammatillisesta osaamisesta sekä oman ammattitaidon ylläpitämisestä. (Salovaara & Honkonen 2013, 19.)

Rauramo (2012, 10–16) jaottelee työhyvinvoinnin osa-alueet viidelle portaalle perustuen Maslowin (1943) motivaatioteoriaan, jonka mukaan ihmisen toiminnan tavoitteena on omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen. Jokainen porras sisältää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön, organisaation ja kyseiseen osa-alueeseen liittyvien arviointimenetelmien näkökulmasta. Mallin tarkoituksena on edistää yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvoinnin kehittämistä aina porras kerrallaan. Kuvio 1 kuvaa työhyvinvoinnin portaikkoa alkaen psykofysiologisista perustarpeista (1) aina itsensä

toteuttamisen tarpeisiin (5) saakka. Osa-alueet voidaan nimetä myös yksinkertaisemmilla, työelämään helpommin soveltuvilla käsitteillä: terveys (1), turvallisuus (2), yhteisöllisyys (3), arvostus (4) ja osaaminen (5).

TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

5. Itsensä toteuttamisen tarve (OSAAMINEN)

Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus.

Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito.

Arviointi: Kehityskeskustelut, innovaatiot, osaamisprofiilit.

4. Arvostuksen tarve (ARVOSTUS)

Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut.

Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä.

Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset.

3. Liittymisen tarve (YHTEISÖLLISYYS)

Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot.

Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutokset.

Arviointi: Työtyytyväisyyden ja -ilmapiirin mittaukset.

2. Turvallisuuden tarve (TURVALLISUUS)

Organisaatio: Työsuhde, työolot.

Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat.

Arviointi: Tilastot, riskit ja työpaikkaselvitykset.

1. Psykofysiologiset perustarpeet (TERVEYS)

Organisaatio: Työn kuormittavuus, työpaikkaruokailut, työterveyshuolto.

Työntekijä: Terveelliset elintavat ja vapaa-aika.

Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnan mittaukset.

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo 2012)

Hakanen (2006, 32) huomauttaa, että samankaltaisuudestaan huolimatta työhyvinvointi ja työssä viihtyminen eivät ole keskenään synonyymejä, sillä työhyvinvointi nähdään luonteeltaan laajempänä ja moniulotteisempänä käsitteenä. Pelkkä työssä viihtyminen itsessään ei aina riitä ylläpitämään työmotivaatiota tai ole riittävän palkitsevaa. Käsite työn imu puolestaan kertoo aktiivisesta, innostuneesta suhteesta työhön, joka tuottaa tekijälleen mielihyvää. Työn imu on pysyvä ja myönteinen tunne-motivaatiotila, jossa korostuu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen omaan työhön. Työn imua kokeva työntekijä haluaa panostaa työhönsä jopa vastoin käymisiä kohdatessaan. Aika saattaa tuntua kuluvan kuin huomaamatta ja jopa työstä irrottautuminen voi tuntua ajoittain vaikealta.

Työhyvinvoinnin vastakohta on työpahoinvointi, joka voi olla seurausta muun muassa epäselvistä odotuksista, työmäärän liiallisesta kuormittavuudesta, epäoikeudenmukaisuudesta, vähäisestä palautteesta tai tuntemuksesta siitä, ettei omaa työpanosta arvosteta. Usein työpahoinvointiin yhdistetään esimerkiksi työuupumus, työstressi ja sairauspoissaolot. Sairauspoissaolojen näkökulmaa tulisi kuitenkin tarkastella kriittisesti; yksilö saattaa voida huonosti työssä, vaikka ei tarvitsisikaan sairauslomaa. (Salovaara & Honkonen 2013, 20.)

Työuupumuksella tarkoitetaan pitkäaikaisesta stressistä johtuvaa tilaa, jossa yksilö on väsynyt, työn mielekkyys ja työn ilo on vähentynyt ja hänen ammatillinen itsetuntonsa heikentynyt (Rauramo 2012, 57–58). Työuupumuksesta käytetään usein myös käsitettä burnout, joka viittaa vakavaan, vähitellen työssä kehittyvään stressioireyhtymään. Burnoutista kärsivälle työntekijälle ominaista on kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne omaan työhön sekä ammatillisen itsetunnon lasku. Burnout ei välttämättä parane pelkällä päivittäisellä levolla tai edes lomalla, sillä työstä aiheutunut uupumus ulottuu jo kaikkiin tilanteisiin eikä liity ainoastaan yksittäisiin työn aiheuttamiin kuormitushuippuihin. (Hakanen 2006, 31.) Lönnqvist (2018, 367) korostaa, että työuupumus on voimakasta ja kroonista väsymystäkin laajempi ilmiö, eikä sitä tulisi myöskään yksitoikkoisesti suoraan yhdistää esimerkiksi masennukseen.

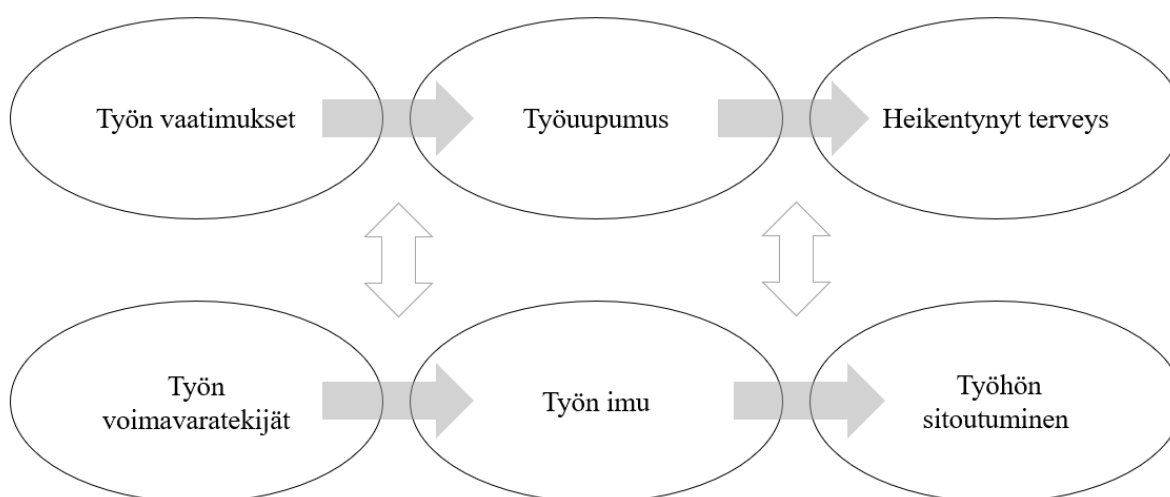
Työstressiä syntyy, jos työntekijä kokee, ettei hän pysty vastaamaan työn vaatimuksiin riittävästi tai vaatimukset uhkaavat hänen hyvinvointiaan. Stressin tunne voidaan nähdä eräänlaisena ongelmien ratkaisua ja sopeutumista edistävänä kohonneena valmiustilana, minkä vallitessa ihminen tekee strategisia valintoja saadakseen tilanteen hallintaansa. (Lönnqvist 2018, 369.) Suomalaisen työelämän yksi suurimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä onkin kiire, ja lähes puolet työntekijöistä kokee joutuvansa kiirehtimään saadakseen työnsä tehtyä (Puttonen ym. 2016, 27). Kiireestä ja epävarmuudesta aiheutuu stressiä, joka voi toisaalta tiettyyn rajaan asti vaikuttaa myönteisesti työntekoon ja työpanokseen. Kun raja ylittyy ylikuormituksen puolelle, negatiiviset seuraukset kuten unihäiriöt, masennus, sairastelu ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen voivat ottaa työntekijästä vallan. Pitkään jatkuneena negatiivinen stressi voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen. (Manka & Manka 2016, 31.)

2.1 Muuttuvan työelämän ilmiöitä opetusallalla

Työelämän rakenne, työkulttuuri ja organisaatioiden toimintatavat ovat viime vuosikymmeninä olleet muutoksen alla. Työsuhteiden kesto lyhenee, minkä myötä myös epävarmuus lisääntyy. Odotukset työntekijöitä kohtaan kasvavat ja uudenlaisten työelämätaitojen, kuten aktiivisuuden, itseohjautuvuuden ja kriittisyyden merkitys kasvaa. Tämän lisäksi työntekijältä

odotetaan elämäntaitoja ja valmiutta elinikäiseen oppimiseen. (Manka & Manka 2016, 17.) Alituiset, dynaamiset työelämän muutokset vaativat niin työntekijöiltä kuin työnantajilta jatkuvaa sopeutumisen, kehittymisen ja uusiutumisen kykyä. Yksi nykyajan tärkeimmistä kilpailukeinoista onkin kyky oppia nopeasti uutta ja valmius omaksua nopeasti uusien työtehtävien edellyttämiä tietoja ja taitoja. (Kauhanen 2012, 144.) Lönnqvistin (2018, 367) mukaan aiemmat tutkimukset viittaavat siihen, että työn asettamien vaatimusten ollessa suuria myös työuupumus kasvaa. Työelämän ollessa jatkuvassa murroksessa, on uusia vaatimuksia asetettava myös työhyvinvoinnin tarkastelulle.

Työuria pidennetään kansantaloudellisen kestävyysvajeen yhteydessä, mikä asettaa riskin yksilön työelämän laadulle ja työssä jaksamiselle (Laine 2018, 18–20). Työurien pidentämiseen voivat vaikuttaa monenlaiset ilmiöt, joista muutamia tunnistettavia tekijöitä ovat muun muassa väestön yleisen terveydentilan paraneminen, varhaiseläkkeisiin tehdyt muutokset sekä muutokset koulutusrakenteessa (Järnefelt 2018, 292–293). Työurien pidentämisen myötä myös työelämän laadun kehittämisen lähtökohtana tulisi nähdä ihmisten työelämässä pärjääminen ja jaksaminen eläkeikään saakka. Kuviossa 2 on kuvattu työhyvinvoinnin kaksi polkua (Hakanen 2006), joista toisessa työn vaatimuksista syntyy jaksamispolku ja toisessa työn voimavaroista kehittyä motivaatiopolku. Kehitysmuotoinen motivaatiopolku edistää työhön sitoutumista ja työelämässä jaksamista, kun taas voimavaroja eheyttävä jaksamispolku johtaa pahimmillaan heikentyneeseen terveyteen ja työkykyyn.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin kaksi polkua (Hakanen 2006).

Nykypäivän opettajan työkuva on erittäin laaja ja reagoi herkästi jatkuvaan yhteiskunnalliseen muutokseen. Opettaja voidaan ensisijaisesti nähdä oppilaiden ohjaajana, mutta työhön liittyy

myös paljon muuta, jopa työajan ulkopuolelle ulottuvaa tehtävää. Perinteisesti opettajan työnkuvan ajatellaan rajoittuvan esimerkiksi opetuksen sisältöön, pedagogiikkaan ja luokanhallintaan, mutta näiden käsitysten rinnalle on tarpeellista nostaa myös ajankohtaisempia ammattiin liittyviä osaamisvaatimuksia. Työn asettamat erilaiset vaatimukset voivat liiallisina muodostua kuormittaviksi tekijöiksi, jotka lisäävät työuupumuksen riskiä (Hakanen 2006, 38).

Opettajan osaamisvaatimuksia voidaan tarkastella esimerkiksi Turun yliopiston OVET-hankkeeseen (2017–2020) kehitetyn mallin avulla, joka jakaa opettajalta työssä vaaditun osaamisen viiteen keskeiseen osaamisalueeseen. Opettajan olisi työssään hallittava opetuksen ja oppimisen tietoperusta (1) sekä osata tukea kognitiivisten (2) ja sosiaalisten (3) taitojen kehittymistä. Näiden lisäksi osaamisalueisiin kuuluvat persoonalliset orientaatiot (4) ja ammatillinen hyvinvointi (5). Kaiken tämän päälle opettaja on jatkuvasti valmis havainnoimaan ja tulkitsemaan oppilaiden kehitystä sekä tekemään päätöksiä sopivien opetusmenetelmien käytöstä vallitsevien olosuhteiden mukaan.

Myös perusopetuksen opetussuunnitelma (2014) edellyttää opettajilta monipuolista ja laajaa osaamista eri osa-alueilla. Opetuksessa tulee kiinnittää yhä enemmän huomiota opetuksen monialaisuuteen, ja sen tulee olla eri oppiaineita yhdistävää. Lisäksi perusopetuksen opetussuunnitelmassa korostetaan oppimisen ja osaamisen laaja-alaisuutta, kuten monilukutaitoa, digitaitoja, kulttuurista osaamista ja yrittäjyyttä. Tämän myötä myös oppilaiden arviointimenetelmät ovat muuttuneet yksilöllisempään suuntaan, ja muun muassa oppilaiden vanhemmilla on oikeus saada jatkuvaa palautetta oppilaan koulunkäynnin edistymisestä sekä mahdollisista oppimiseen liittyvistä haasteista. Perinteisesti oppilaita on arvioitu pääosin tuntikäyttäytymisen ja koemenestyksen perusteella, mutta moderni arviointi on luonteeltaan moniulotteisempaa. Nykyään oppilaan oppimista ja koulumenestystä tulee tarkastella perinteisten arviointitapojen lisäksi myös muun muassa työskentely- ja yhteistyötaitojen sekä laaja-alaisen osaamisen perusteella. (POPS 2014, 20–50.) Laajojen ja dynaamisten osaamisvaatimusten lisäksi opettajan työ sisältää monia muita kuormittavia piirteitä, joita tarkastellaan seuraavassa luvussa lisää.

2.2 Opettajien työhyvinvointi ajankohtaisena aiheena

Yleisesti opettajien työhyvinvoinnista on viime vuosina muodostunut pääosin kielteinen ja negatiivinen kuva, koska tutkittua tietoa ja syitä opettajien työn kuormittavuudesta ja syistä löytyy runsaasti. Kielteistä kuvaa on tähänkin päivään saakka vahvistettu ja ylläpidetty julkisen keskustelun, median ja tiedusteluvälineiden kautta. (Hakanen 2006, 29–38.) Onnismaan (2010,

15–16) mukaan opettajien psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavia kuormittavia tekijöitä voivat olla muun muassa epäasiallisesti käyttäytyvät oppilaat, opetustyön päälle kasaantuvat muut työt, tuen ja palautteen puute sekä koettu tunne siitä, ettei omaa työtä arvosteta. Fyysinen hyvinvointi puolestaan kärsii esimerkiksi huonokuntoisista koulurakennuksista, kosteus- ja homevaurioista sekä huonosta ergonomiasta. Kauppinen ym. (2013, 107) ovat tutkineet, että opettajat kokevat työnsä etenkin henkisesti kuormittavaksi, ja ammattiin liittyy muihin aloihin nähden useammin negatiivisia tunteita herättäviä tilanteita, epäasiallista kohtelua sekä fyysisistä ja henkistä väkivaltaa.

OAJ:n (2019) teettämän Työolobarometrin tulokset kuvaavat yhteiskunnan ja työelämän muutosta opettajien ja opetusalan esimiesten työhyvinvointiin, työoloihin ja turvallisuuteen liittyen. Vuoden 2019 tuloksissa todettiin, että opettajan keskimääräinen viikkotyöaika on verrattain suuri normaalin palkansaajan työviikkoon nähden. Viikkotyöajan runsasta määrää selittää esimerkiksi se, että työtunnit ulottuvat usein myös vapaa-ajalle; noin puolet opettajista ja yli puolet esimiehistä ilmoittivat tekevänsä töitä myös viikonloppuisin. Vuoden 2017 barometrin tuloksiin verrattuna työn määrä oli kasvanut huolestuttavan paljon ja osoitti selkeää eroa keskimääräiseen suomalaiseen työelämään. 53 % kyselyyn vastanneista opettajista ilmoittikin, että töitä on heidän mielestään liikaa ja työstä aiheutuva rasitus oli selvästi korkeampaa, kuin muissa ammateissa keskimäärin. (Golnick & Ilves 2019, 2.)

Useissa eri tutkimuksissa on havaittu opettajien kokevan runsaasti stressiä omasta työstään. Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksen (Kauppinen ym. 2013, 198) tulokset osoittavat, että opettajien kokema stressi on muita aloja yleisempää. Vastaajista erittäin tai melko paljon stressiä koulutusosalalla koki 12 %, kun muilla aloilla osuus oli keskimäärin 8 %. Pahkinen, Vanhalan & Lindströmin (2007, 30–31) tutkimukseen osallistuneista opettajista 17 % ilmoitti kärsivänsä melko tai erittäin paljon työn aiheuttamasta stressistä. Myös Länsikallion ym. (2018, 2) mukaan opettajat kokivat huomattavasti enemmän terveydelle haitallista työstressiä muihin ammattiryhmiin verrattuna. KEVA:n teettämässä julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa (2020) on tutkittu, että opetus- ja koulutusosalalla olisi parantamisen varaa etenkin työntekijöiden henkisen työkyvyn saralla (Pekkarinen 2021, 18).

Santavirran ym. (2001, 38–41) tutkimuksessa selvitettiin suomalaisten peruskoulujen ja toisen asteen opettajien työolosuhteita, työssä jaksamista ja työtyytyväisyyttä. Noin 16 prosenttia opettajista koki kärsivänsä uupumusasteisesta väsymyksestä ja 4 prosenttia sitäkin vakavammasta uupumuksesta. Lisäksi opettajissa havaittiin jatkuvia yleisen väsymyksen

oireita, jotka aiheutuivat työssä esiintyvistä jokapäiväisestä melusta ja kiireestä. Muiksi kuormittaviksi stressitekijöiksi mainittiin opetuksen valmistelu, kokeiden laadinta ja korjaus, kurinpito luokassa, kodin ja koulun välinen yhteistyö sekä kilpailu kollegojen välillä. Mielenkiintoista tutkimuksen tuloksissa on se, että opettajien uupumuksen pääosaiset syyt eivät aiheutuneet varsinaisesta opetustyöstä, vaan opetustyön päälle kasaantuvista muista töistä.

2.3 Työhyvinvoinnin edistämisen vaikutuksia

Työhön liittyviä keskeisiä säädöksiä ovat mm. tasa-arvolaki, työaikalaki, työsopimuslaki, työterveyshuoltolaki ja vuosilomalaki. Työhyvinvoinnin edistäminen on osittain säädöksiin ja lakisääteisiin velvoitteisiin pohjautuva työnantajan velvollisuus, mutta hyvinvoinnin kannalta parhaat työyhteisöt tähtäävät usein myös näiden perusvaatimusten ylittämiseen. Lakisääteisten vähittäisvaatimusten lisäksi oleellista on nimittäin myös ylläpitää työuran ja -elämän laatua, mistä hyötyvät niin yksilö, työyhteisö, organisaatio ja koko yhteiskunta. (Rauramo 2012, 17–19.)

Jokaisen työhyvinvointiin panostetun euron voidaan ajatella tuottavan itsensä moninkertaisena takaisin. Esimerkiksi turvallisen työympäristön ja yrityksen tuloksellisuuden on todettu olevan sidoksissa toisiinsa, kun vaikkapa työtapaturmista ja sairauspoissaoloista aiheutuvat kulut vähenevät työympäristön kehittämiseen suunnattujen toimenpiteiden avulla. (Rauramo 2012, 17–19.) Suomessa käytetään vuosittain noin 40 miljardia euroa sairauspoissaoloihin, työttömyyseläkkeisiin, työtapaturmiin ja alentuneeseen työkykyyn liittyviin kustannuksiin (Kauppinen ym. 2013, 5). Otalan & Ahosen (2003, 51) mukaan hyvinvointia edistäväillä toimenpiteillä voitaisiin vähentää muun muassa sairauspoissaoloista aiheutuvia kuluja, jotka muodostavat keskimäärin noin 5 % yritysten palkkakuluista. Samanaikaisesti poissaolojen vähetessä tuottavan työn määrää ja kilpailukykyä pystyttäisiin lisäämään sekä organisatorisella että yhteiskunnallisella tasolla.

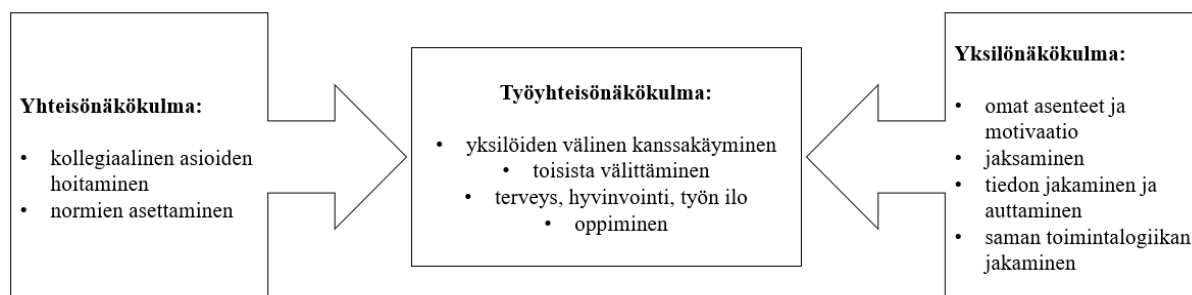
Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen, mutta viime kädessä lopullinen vastuu on organisaation ylimmällä taholla (Rauramo 2012, 20). Salovaaran & Honkosen (2013, 20) mukaan hyvinvoivaa työyhteisöä ja yksilön työhyvinvointia voidaan tukea takaamalla jokaiselle hyvät työolosuhteet ja -menetelmät sekä varmistamalla, että henkilöstöllä on riittävä ja tarkoituksenmukainen osaaminen työtehtävien suorittamiseen. Lisäksi työtehtävät tulee mitoittaa oikein, eikä työ saa olla liian kuormittavaa tai työtaakka epätasaisesti jakautuvaa. Työtyytyväisyyttä voidaan lisätä muun muassa tekemisen mielekkyydellä, kannustavalla ja johdonmukaisella johtamisella, tasa-

arvoisella keskustelulla sekä vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuuksia tarjoamalla. Rajakallion (2005, 140) mukaan esimerkiksi opettajien työssä jaksamista on parhaiten pystytty edesauttamaan yhteistoiminnallisilla toimintatavoilla sekä tarjoamalla mahdollisuuksia ammatilliseen itsensä kehittämiseen.

Hakasen (2006, 40–41) mukaan työhyvinvoinnin ylläpitäminen on kannattavaa niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta, sillä työhyvinvoinnin laiminlyönti voi johtaa motivaation ja työpaikan ilmapiirin heikkenemiseen tai pahimmillaan jopa vaarantaa työntekijän terveyden. Esimerkiksi hyvinvoivat opettajat suoriutuvat työssään ja myös saavuttavat vaaditut opetustavoitteet paremmin, mikä on koko kouluyhteisön kannalta suotuisa tavoite. Työn imun kokemuksen myötä opettajat onnistuvat synnyttämään kiinnostusta, uteliaisuutta ja innostusta myös omissa oppilaissaan.

3 Koulu sosiaalisena työyhteisönä

Kouluyhteisöä voidaan pitää eräänlaisena virallisen ja epävirallisen organisaation kokonaisuutena. Virallinen organisaatio muodostuu muun muassa asioiden valmistelusta, suunnittelusta ja toteuttamisesta julkisten toimintatapojen mukaisesti. Epävirallinen organisaatio puolestaan edustaa sosiaalista verkostoa ja koulutodellisuutta, joka syntyy erilaisissa kohtaamisissa ja tulkinnoissa. Epävirallinen organisaatio vaikuttaa opettajan arkeen eniten, minkä lisäksi omia toimintatapoja muovaavat koulussa vallitsevat normit, säännöt ja käytännöt. Usein opettajan työn voidaan ajatella olevan itsenäistä ja jopa yksinäistä työtä, mutta samanaikaisesti huomataankin koulun muokkaavan opettajia tietyntylaiseen tekemisen tapaan. (Nummenmaa & Välijärvi 2006, 163.) Paasivaara & Nikkilä (2010, 11–12) puolestaan tarkastelevat työyhteisöä yksilön ja yhteiskunnan näkökulmasta (Kuvio 3), jotka yhdistyessään muodostavat organisaatiossa vallitsevan työkuulttuurin. Mallissa korostuvat niin yksilön omien valintojen kuin yhteisön määrittämien pelisääntöjen ja normien vaikutukset työyhteisöön.



Kuvio 3. Työyhteisön muototutuminen. (Paasivaara & Nikkilä 2010)

Tavanomaisen suomalaisen koulun opettajakunta sisältää useita kymmeniä opettajia, joiden lisäksi koulun henkilökuntaan kuuluu muun muassa koulunkäynnin avustajia, siistijöitä, vahtimestareita ja keittäjiä. Jo pelkästään opettajakuntaan voi kuulua paljon erilaisia yksilöitä, joista jokaisella on erilaiset työnkuvat, opetustehtävät, roolit, iät ja persoonallisuudet. (Cantell 2011, 14–15.) Yksilö voi myös tulkita oman työyhteisönsä eri tavoilla esimerkiksi sen mukaan, kuinka usein hän kohtaa muita henkilöstöä edustavia kollegojaan työarjen ohessa. Opettajat eivät esimerkiksi välttämättä laske siivous- ja keittiöhenkilökuntaa työyhteisöön kuuluvaksi, jos palvelu on ulkoistettu eikä arkisia kohtaamisia kyseisten työntekijöiden kanssa juurikaan muodostu. (Saaranen ym. 2014, 6.)

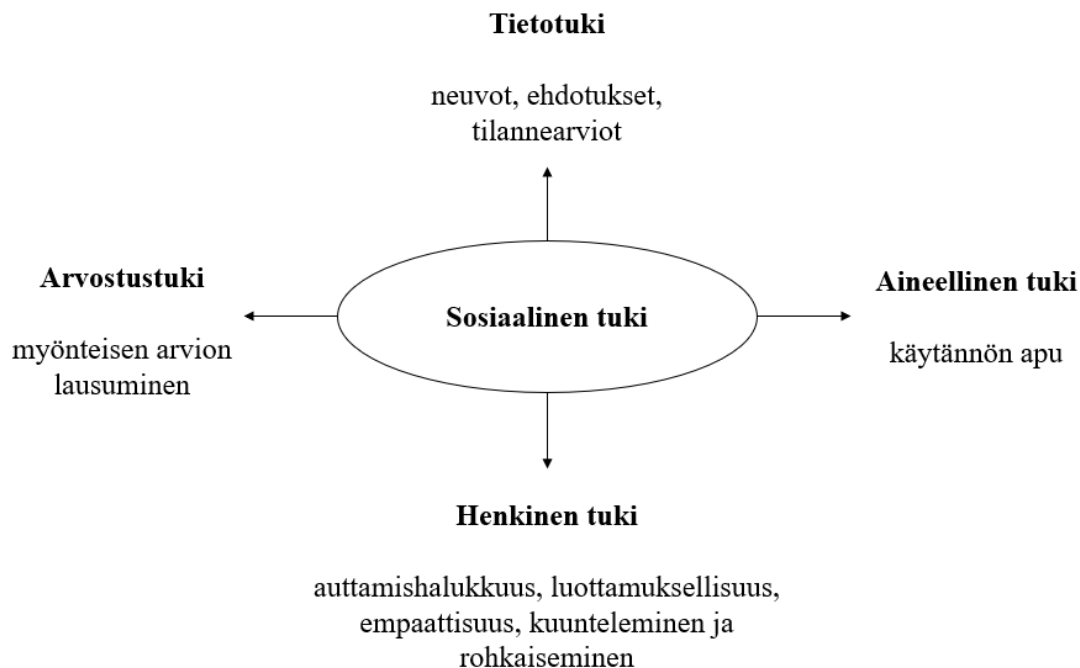
Uusikylän (2006, 17) mukaan koko kouluorganisaation tehokkuus on riippuvainen yhteisöön kuuluvien jäsenien keskinäisistä suhteista. Hyviä henkilösuhteita vaalivassa kouluyhteisössä

opettaja kokee saavansa apua työtovereiltaan, tuntee itsensä kunnioitetuksi ja arvostetuksi eikä koe jäävänsä yksin ongelmiensa kanssa. Saaranen ym. (2014, 8) korostavat yhteisöllisyyden merkittäviä vaikutuksia koko työpaikalla vallitsevien positiivisten voimavarojen esiintymiseen. Virtanen ym. (2009, 558) ovat osoittaneet koulujen psykososiaalista ilmapiiriä tutkiessaan, että opettajien keskuudessa vallitseva heikko yhteishenki heijastuu herkästi myös oppilaisiin ja muihin kouluyhteisön jäseniin. Työyhteisön huonolla ilmapiirillä voi siis olla yhteys jopa oppilaiden lintsautumiseen tai masennusoireiluun, kun taas positiivinen työilmapiiri ja opettajien hyvä yhteishenki voi edistää mahdollisuuksia oppilaiden tukemiseen. Rajakaltio (2005, 134) määrittelee tällaiset tapahtumat rinnakkaisprosesseiksi, eli hyvinvoiva opettajien työyhteisö heijastuu myös oppilaiden oppimisympäristöön.

3.1 Sosiaalinen tuki työssä

Vuorovaikutus on aina kontekstista ja tilanteesta riippuvainen tapahtuma tai prosessi, jossa erilaisia merkityksiä luodaan ja muovataan jatkuvasti (Mikkola & Valkonen 2020, 181). Yksittäisen työntekijän näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla tapahtuvat yhteiset vuorovaikutustilanteet voivat olla hyvinkin tulkinnanvaraisia ja riippuvaisia esimerkiksi yksilön käsityksistä, odotuksista tai tavoitteista. Mikkola & Valkonen (2020) korostavat, että esimerkiksi yhteisten tavoitteiden saavuttaminen voi olla haastavaa, jos työntekijät eivät pääse yhteisymmärrykseen tavoiteltavasta asiasta. Yhteisymmärryksen puuttuminen työntekijöiden välillä johtaakin usein sekaviin lähestymistapoihin ja epäselvyyksiin työnjakoon, resursseihin tai tehokkuuteen liittyen (Laine & Naumanen 2018, 129).

Runsaalla työyhteisössä esiintyvällä sosiaalisella tuella on todetusti yhteys muun muassa stressin ja kuormittavien tilanteiden kielteisten vaikutusten lieventämiseen (Pahkin ym. 2007, 15–16). Kalimo ym. (2003, 119) ovat todenneet arvostuksen, palautteen ja tuen puutteen johtavan jopa työuupumuksen tai burnoutin kaltaiseen oireiluun. Kaikilla työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus toimia tärkeänä sosiaalisen tuen lähteenä, esimerkiksi osoittamalla arvostusta ja suhtautumalla muuhun henkilöstöön myönteisesti. Kuviossa 4 on esitetty erilaisia sosiaalisen tuen muotoja, joita työyhteisössä voi ilmetä.



Kuvio 4. Sosiaalisen tuen muotoja. (Pahkin ym. 2007)

Pahkinin ym. (2007, 16–17) tutkimustulosten mukaan opettajat arvoivat työpaikan toimivimmaksi sosiaalisen tuen muodoksi työkavereilta saadun kuuntelutuen, joka on osa henkistä tukea. Opettajista suurin osa (72–79 %) koki saavansa työyhteisöltään riittävästi apua ja sosiaalista tukea, ja kokonaisuudessaan työkavereilta lähtöisin oleva tuki nähtiin esimieheltä saatua tukea toimivampana. Saaranen ym. (2004; 2006) teettämän koulun henkilöstölle suunnatun haastattelututkimuksen perusteella koulun voimavaratekijöiden koettiin muodostuvan yhteisöllisestä toimintakulttuurista. Yhteisöllisellä toimintakulttuurilla viitataan siihen, että työpaikalla on mukavia työkavereita, sinne on mukava mennä, ilmapiiri on hyvä ja yhteistyö toimii. Tällainen toimintakulttuuri muodostui vastaajien mukaan esimerkiksi työnohjauksen tarjoamisesta, sujuvista yhteisistä palavereista ja keskusteluista sekä toimivasta palautejärjestelmästä. (Saaranen ym. 2014, 8.) Samankaltaisena voidaan pitää Hargreavesin (1994) yhteistyökulttuuria, joka tukee parhaiten koulun kehittymistä, ongelmanratkaisukykyä ja uudistumiskykyä. Yhteistyökulttuurin vallitessa opettajat voivat esimerkiksi käyttää yhdessä aikaa oppimateriaalien suunnitteluun, ratkoa omaan työhön liittyviä ongelmia, havainnoida toistensa opetusta ja antaa palautetta opetuksen kehittämismahdollisuuksista. (Fullan 1993; Rajakaltio 2005, 135–136.)

Koulujen työskulttuuri on kovin yksilökeskeistä, koska opettajat toimivat pääosin yksin omissa luokkahuoneissaan ja saavat harvoin palautetta työstään esimerkiksi omilta työtovereiltaan.

Koulujen opettajien työkulutturia voidaan tarkastella esimerkiksi vuonna 2005 toteutetun peruskoulujen toimintatutkimuksellisen kehityshankkeen avulla, jonka tavoitteena oli yhtenäisyyttä edistävän ja koulun perustehtävän toteutumista tukevan toimintakulttuurin rakentaminen. Erityisen haasteelliseksi kouluissa muodostui vuorovaikutusta mahdollistavien rakenteiden luominen, koska kaiken kiireen ja työmäärän keskellä opettajille yhteisen ajan löytäminen on vaikeaa. Esimerkiksi opettajanhuone koettiin ristiriitaisena kohtaamispaikkana; toisaalta se toimii sosiaalityönä, toisaalta se edustaa kiireellistä ”odotushuonemaista” tilaa. Opettajat kokivat, että kouluista puuttuivat sosiaalista tukea edistävät rakenteet, eivätkä koulujen toimintakulttuurit palvelleet sosiaalista kanssakäymistä kollegojen tai muun työyhteisön välillä. (Rajakaltio 2005, 128–140.)

Hakasen (2006, 40–41) mukaan henkilöstön hyvinvointia ja yhteisiä arvoja tukevissa kouluyhteisöissä on todettu erilaisia yhdistäviä ominaisuuksia. Tällaisissa kouluissa on havaittu muun muassa runsasta kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta rehtorin, opettajien ja muun koulun henkilöstön välillä. Vuorovaikutustilanteet ovat olleet lyhytkestoisia, jatkuvia ja niissä on käsitelty koko kouluun vaikuttavia kaikenlaisia asioita sekä ratkottu ristiriitatilanteita. Koulun henkilöstön välillä on myös vallinnut tunne yhdessä jaetusta vastuusta, yhteisöllisyydestä sekä molemminpuolisen avun ja tuen tarjoamisesta. Avoimuutta tukeva yhteisö on kyseisissä kouluissa helpottanut ristiriitojen ja epäonnistumisten olemassaolon hyväksymistä sekä niiden yhdessä käsittelemistä ja selvittämistä. Tällainen kouluyhteisön sosiaalisen tuen toimintakulttuuri tukee yksilön ammatillista oppimista, kasvua ja itsetuntoa, mikä puolestaan edesauttaa myös työhyvinvoinnin kehittämistä ja ylläpitämistä.

3.2 Opettajien ja oppilaiden väliset suhteet

Koulussa esiintyviä sosiaalisia suhteita voidaan tarkastella myös erään vuorovaikutuksen peruskeinon, paralleeli-ilmiön avulla. Koulumaailmassa paralleeli-ilmiö näkyy siten, että opettajien työyhteisön ilmapiiri ja dynamiikka heijastuvat oppilaisiin ja sama tapahtuu myös toisin päin. Ala- ja yläkoulujen yhteisöt voivat siis olla hyvinkin erilaisia keskenään, koska esimerkiksi oppilaiden väliset ristiriidat ja keskeiset dynamiikat voivat heijastua myös opettajayhteisön ja koulun henkilöstön arkeen. Paralleeli-ilmiöt ovat siis toisin sanoen niin sanottuja kierrätettyjä tunteita, joita sosiaalinen arki on pullollaan. Helpoimmin havaittavissa paralleeli-ilmiöt ovat silloin, kun ne ilmenevät jonkinlaisena toimintana, kuten esimerkiksi kiusaamisena – kiusaaja on usein taustaltaan itsekkin kiusattu. Luokkahuoneessa oppilaiden epäasiallista kohtelua sietämään joutunut opettaja saattaa puolestaan kohdella esimerkiksi

kollegojaan samalla tavalla, tiedostamattaan. Paralleeli-ilmiön tunnistaminen on tärkeää etenkin sellaisissa tilanteissa, joissa pyritään tehdä käyttäytymistä ymmärrettäväksi sekä nähdä vuorovaikutuksen ilmiöiden ja motiivien taakse. (Salovaara & Honkonen 2013, 15–16.)

Kiilakosken ym. (2012, 27) mukaan luokkahuone voidaan nähdä fyysisenä ja sosiaalisena tilana, jossa fyysinen luokkatila muodostuu muun muassa tilajärjestelystä, kalustuksesta ja tilojen esteettömyydestä, kun taas sosiaalinen luokkatila koostuu vuorovaikutustilanteista sekä musta kouluarjesta tapahtuvasta sosiaalisesta kanssakäymisestä. Sosiaalisia rakenteita ohjaavat epävirallisten, kirjoittamattomien käyttäytymisnormien lisäksi myös esimerkiksi opetussuunnitelma sekä luokan omat järjestyssäännöt. Opettajan tehtävänä on toimia oppilaiden välisten suhteiden ohjaajana ja luokkayhteisössä tapahtuvan vuorovaikutuksen säätelijänä. Gellin ym. (2012, 124–127) ovat todenneet, että oppilaat myös odottavat opettajan puuttuvan esimerkiksi työrauhan häiritsemiseen, positiivisen ilmapiirin ylläpitämiseen sekä hyvän yhteishengen luomiseen.

Lämsän & Kiviniemen (2009, 225) mukaan vastavuoroinen oppilaan ja opettajan välinen vuorovaikutussuhde muodostuu esimerkiksi huolenpidosta, rohkaisemisesta, luottamuksesta, lämmöstä sekä vastavuoroisesta kunnioituksesta. Vuorovaikutuksen ollessa toimivaa ja onnistunutta, luottamuksen tunne kasvaa molemmin puolin. Salovaara & Honkonen (2013, 44–45) ovat todenneet, että myönteisellä opettaja-oppilas-vuorovaikutussuhteella on havaittu myönteisiä vaikutuksia niin opettajien kuin oppilaidenkin kouluhyvinvointiin. Opettaja-oppilassuhde voi edesauttaa opettajan työhyvinvointia muun muassa silloin, kun luokassa vallitsee oppimisrauha ja oppimisen ilo, kun taas oppilaan koulussa viihtymistä voivat tukea hyvät suhteet opettajiin ja muuhun koulun henkilöstöön. Myös Pakarinen ym. (2017, 2; 24–27) ovat aiemmin tutkineet opettajien ja esikouluikäisten oppilaiden välisen vuorovaikutussuhteen vaikutuksia akateemisten taitojen kehitykseen alakouluun siirtyessä. Opettajalta lähtöisin olevan emotionaalisen ja ohjauksellisen tuen havaittiin olevan yhteydessä myös akateemiseen kehitykseen koko alakoulun ajan, jopa viidennelle luokalle saakka. Opettaja-oppilassuhteen voidaan siis ajatella olevan hyvinkin moniulotteinen ja toisiansa peilaava ilmiö.

3.3 Työyhteisön konfliktit ja työpaikkakiusaaminen

Kuten muillakin aloilla, koulujen työyhteisöissä voidaan törmätä erilaisiin konflikteihin ja jännitteisiin, jotka voivat johtua monenlaisista syistä. Esimerkiksi hierarkkisuus tai kollegojen välinen kilpailu saattavat hiertää työyhteisön ilmapiiriä ja näin ollen vaikuttaa negatiivisesti opettajien välisiin suhteisiin tai vuorovaikutukseen. Konflikteja voi syntyä myös esimerkiksi

työpaikkakiusaamisesta, ristiriidoista, väärinkäsityksistä, kateudesta tai epäasiallisesta käytöksestä. (Cantell 2011, 41–53.) Kunnissa tehdyissä tutkimuksissa on aiemmin todettu, että työhyvinvointia heikentävät toimenpiteet ovat usein johtaneet esihenkilöiden ja henkilöstön välisten sekä henkilöstön keskeisten suhteiden heikkenemiseen (Ojala & Ahonen 2003, 215). Juholin (2008, 162) korostaa, että myös vapaa-ajalla, kotona tai lähipiirissä tapahtuvat asiat voivat heijastua yksilön kautta työyhteisöön ja siten vaikuttaa yleiseen tunnelmaan. Kasvion & Huutasen (2007, 26) mukaan työyhteisöön voi hyvinkin helposti kulkeutua työn ulkopuoliseen elämään liittyviä seikkoja, jotka voivat edesauttaa konfliktien tai riitojen syntyä etenkin tulehtuneessa työilmapiirissä.

Koulu- ja työpaikkakiusaamista käsittelevissä tutkimuksissa kiusaaminen määritellään kolmen kriteerin avulla. Ensimmäinen kiusaamisen kriteerinä pidetty seikka on aggressiivisuus, jonka tarkoituksena on tahallisesti vahingoittaa tai loukata toista. Toinen kriteeri on kiusaamisen toistuvuus, mutta tätä näkökulmaa tulisi tarkastella kriittisemmin, koska kiusaaminen ei aina välttämättä ole luonteeltaan toistuvaa. Esimerkiksi väkivallalla uhkaaminen, fyysisen väkivallan käyttö tai internetissä tapahtuva kiusaaminen voivat olla kertaluonteisia tapauksia, mutta saattavat silti aiheuttaa pysyvää pelkoa kiusaamisen toistumisesta. Kolmantena kriteerinä on mainittu kiusatun ja kiusaajan välillä vallitseva epätasapainoinen suhde, jossa korostuu etenkin kiusatun kyvyttömyys puolustautua kiusattua vastaan. (Kauppi & Pörhölä 2010, 132.) Työpaikkakiusaamiseksi voidaan luokitella muun muassa sellaiset tapaukset, joissa yksilö on uhattuna tai häntä vahingoitetaan joko suoraan tai epäsuoraan keinoin omassa työyhteisössä, minkä myötä myös turvallisuuden tunne ja hyvinvointi kärsivät (Isotalus & Saarela 2001, 124).

Työpaikkakiusaaminen asettaa siis vakavan uhan työhyvinvoinnille, ja on tutkittu, että muun muassa väkivalta ja kiusaaminen selittävät osaltaan tämän hetken opetusalan työelämän laadun heikkenemistä. Väkivallan määrän on havaittu kasvavan etenkin varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa, jossa se kohdistuu eniten erityisopettajiin, varhaiskasvatuksen opettajiin ja esiopettajiin. Vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen kohteeksi oli vuonna 2019 joutunut lähes 25 prosenttia opettajista, kun kaksi vuotta aiemmin vastaava luku oli ollut 22 prosenttia. (Golnick & Ilves 2019, 2.) Myös Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksessa (Kauppinen ym. 2013, 198) selviää, että opetusallalla henkisen ja fyysisen väkivallan kohteeksi joudutaan keskimääräisesti muita aloja useammin. Vastaajista 11 % ilmoitti joutuneensa viimeisen vuoden aikana uhkailun ja 7 % fyysisen väkivallan kohteeksi, kun muilla aloilla vastaavien lukujen keskiarvot olivat reilusti alhaisemmat, 7 % ja 3 %.

Hyvin toimivassa työyhteisössä jännitteet tunnistetaan ja selvitetään, ja niiden syntymistä ehkäistään ja ratkaistaan. Työyhteisö ei siis ole automaattisesti huono, vaikka jännitteitä ja konflikteja syntyy. (Cantell 2011, 41.) Parhaissakin työyhteisössä voi esiintyä monenlaisia murheita tai haasteita, mutta tällaisissa tilanteissa olennaisinta on ratkaista ongelmat yhdessä ja jatkaa työyhteisönä eteenpäin (Paasivaara & Nikkilä 2010, 21). Mikkolan & Valkosen (2020, 188) mukaan vuorovaikutuksen ongelmatilanteissa olisi ensisijaista selvittää ongelman luonne, jotta sen "oireet" ja "syyt" osataan erottaa toisistaan. Esimerkiksi jos ongelmana on työyhteisön riittämätön sosiaalinen tuki, voi ongelma itse asiassa olla huono tai riittämätön palaute ja päinvastoin. Juholinin (2007, 104) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä kysymien ja asioiden puheeksi ottaminen ovat kannustettavia, luontevia ja hyväksytyjä vuorovaikutuksen keinoja.

3.4 Koulun esimiehen rooli työyhteisössä

Jokainen kaipaa kiitosta hyvin tehdystä työstä, mihin koulun esimies eli rehtori voi käytöksellään, tuellaan ja omalla toiminnallaan vaikuttaa. Kun esimies kiittää ja antaa työstä palautetta, työssä jaksaminen sekä tunne oman työn arvostuksesta vahvistuu. Koulun esimiehen johtamistyyllillä on todettu vaikuttavan positiivisesti muun muassa opettajien ammatilliseen kehittymiseen sekä kouluorganisaation jatkuvassa muutoksessa pärjäämiseen (Santavirta ym. 2001, 4). Ojalan & Ahosen (2005, 172) mukaan hyvän johtamisen on todettu olevan tärkeimpiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, ja oikeudenmukaisella johtamisella voidaan jopa ehkäistä työntekijöiden sairastelua. Kun heikosti hoidettu esimiestyö ei houkuttele sitoutumaan työhön, estää se myös omasta työstä nauttimisen, onnistumisen kokemusten ja työnimun syntymisen.

Koska esimiehen ja työntekijän suhde on aina jollain tapaa hierarkkinen, keskustelu- ja vuorovaikutustilanteet kaipaavat erityisesti selkeyttä ja tarkkuutta käsiteltävillä olevista asioista (Cantell 2011, 62–63). Esimerkiksi hyvin toteutettu kehityskeskustelu voi toimia työntekijän tavoitteiden suunnittelun sekä työn sisällöistä, jaksamisesta ja tekemisestä liittyvien keskusteluiden välineenä. Kehityskeskustelun tulee olla molemmin puolin vuorovaikutteinen tilanne, joka jatkuu ja sulautuu luontevasti myös jokapäiväisen työarjen ohelle. OAJ:n Työolobarometriin (2019) vastanneista opettajista puolet (50 %) ilmoitti saavansa omassa työssä onnistumisesta selkeää ja rakentavaa palautetta, ja 66 % opettajista koki esimiehen tiedottavan riittävästi työhön liittyvistä asioista (Golnick & Ilves 2010, 38).

Henkilöpääoman kehittämisen ja henkilöstön tukemisen tulisi lukeutua jokaisen esimiehen tärkeimpiin tehtäviin (Ojala & Ahonen 2005, 172). Työolobarometrin (2019) tuloksissa johtamiseen ja esimiestyöhön liittyen havaittiin myönteistä kehitystä aiempien vuosien

tuloksiin nähden. Lähes joka toinen opettajista (45 %) ilmoitti kokevansa esimiestoiminnan erinomaiseksi, vaikka samanaikaisesti oman työn koettiin aiheuttavan myös stressiä. Joka kolmas vastaaja koki, että esimies esitti erittäin tai melko paljon kiinnostusta henkilöstön mielipiteitä ja työhön liittyviä asioita kohtaan. Lisäksi 41 % vastaajista ilmoitti kokevansa, että työpaikalla panostetaan toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen erittäin tai melko paljon. Hyväksi koetulla esimiestoiminnalla on siis tutkitusti myönteinen vaikutus muun muassa työn hallintaan, työtyytyväisyyteen, työstä innostumiseen, työssä vaikuttamisen mahdollisuuksiin sekä työyhteisön väliseen yhteistyöhön. (Golnick & Ilves 2019, 23–28.)

3.5 Kodin ja koulun yhteistyö

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (2014, 35) sekä Perusopetuslaissa (47 a § 1) on määrätty, että koulun ja opetuksen tulee toimia yhteistyössä oppilaiden kotien kanssa. Yhteistyön tavoitteena on tukea opetus- ja kasvatustehtävää siten, että jokainen oppilas saa omiin tarpeisiinsa nähden sopivaa opetusta, tukea ja ohjausta. Oppilaan koulussa menestymistä tukee huoltajien tietoisuus opetussuunnitelmasta, oppilashuollosta ja yleisistä opetuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Vaikka päävastuu kasvatuksesta on kodilla, koulun tehtävänä on toimia kasvatustehtävän tukijana. Huoltajien osallistaminen koulutyöhön ja sen kehittämiseen on keskeinen osa koulun toimintakulttuuria, kun samalla sujuva yhteistyö edistää oppilaan myönteistä kehitystä ja kasvua. Huoltajille tulee tarjota mahdollisuus opetuksen, kasvatuksen ja arvioinnin suunnitteluun, minkä lisäksi heitä tulee tiedottaa myös muista koulun yhteistyöhön osallistumisen mahdollisuuksista. (Opetushallitus 2014, 35.)

Cantellin (2011, 298–301) mukaan toimivan kodin ja koulun välisen yhteistyön kulmakiviä ovat muun muassa vuorovaikutuksen periaatteista yhdessä sopiminen, asioista selkeästi tiedottaminen, ongelmatilanteiden ratkaiseminen sekä mahdollisuudet opettajien ja vanhempien välisiin vuorovaikutustilanteisiin. Hyvää opettajien ja huoltajien välistä yhteistyötä edistääkseen koulun tulisi esimerkiksi olla tasavertaisesti yhteydessä kaikkiin huoltajiin, asettaa selkeät rajat ja tavat yhteydenpidolle, tiedottaa kodeille hyvissä ajoin etukäteen koulussa tapahtuvista asioista ja huomioida tiedotuksessa yksilölliset seikat, kuten yhteis- tai yksinhuoltajuustapaukset, kannustaa opettajia pyytämään ongelmatilanteissa apua rehtorilta, koulupsykologilta tai -kuraattorilta sekä etsiä yhdessä työyhteisönä ratkaisuja ja toimintatapoja sujuvamman vuorovaikutuksen edistämiseksi.

Toimivalla koulun ja kodin välisellä yhteistyöllä on tutkittu olevan myönteinen vaikutus oppilaan koulussa menestymiseen ja sosiaaliseen pärjäämiseen. Koska kodin ja koulun välinen

yhteistyö vaikuttaa merkittävästi myös esimerkiksi oppilaan kokonaisvaltaiseen kehitykseen, sujuvaan vuorovaikutukseen on kannattavaa panostaa. (Beveridge 2005, 61.) Keskusteluissa korostuu kuitenkin usein vanhempien kasvatusvastuun rooli suhteessa koulun kanssa käytävään kasvatusyhteistyöhön. Nykyään koulun ja kodin yhteistyöstä käytetään monesti käsitettä kasvatuskumppanuus, jossa olennaisina tekijöinä nähdään vuorovaikutus ja yhdessä toimiminen. Vaikka perhe on lapsen kehityksen kannalta tärkein kasvuympäristö, muodostuu kasvatuskumppanuuden myötä myös ainutlaatuinen kehitysyhteistyön kokonaisuus, jossa lasta ohjataan. (Lämsä 2013, 49–68.) Kasvatuskumppanuudelle ominaista on nimenomaan molempien osapuolten välillä vallitseva tasavertaisuus, mikä edellyttää niin opettajalta kuin huoltajalta arvostusta ja yhteisen kumppanuusprosessin kunnioitusta (Metso 2004, 26–30; McDermott 2008, 79).

4 Koulun hyvinvointimalli

Koulun hyvinvointimalli on laadittu Allardtin (1989) sosiologisen hyvinvointimallin pohjalta, ja sitä voidaan käyttää niin oppilaiden kuin sovelletusti koulun henkilökunnankin hyvinvoinnin arvioimiseen. Koulun hyvinvointimalli jakaa hyvinvoinnin neljään osa-alueeseen: koulun olosuhteet (*having*), sosiaaliset suhteet (*loving*), mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen (*being*) ja terveydentila (*health*). Koulun hyvinvointimalli on esitetty tarkemmin Kuviossa 5. Opettajien tai muun kouluhenkilökunnan hyvinvointia tarkastellessa mallin osa-alueiden indikaattoreita voidaan muovata esimerkiksi siten, että opetuksen ja kasvatuksen sijasta puhuttaisiin täydennyskoulutuksesta ja oppiminen ja saavutukset nähtäisiin omassa työssä kasvamisena. (Konu 2002, 44–46.)



Kuvio 5. Koulun hyvinvointimalli. (Konu 2002)

Mallin päätarkoituksena on selventää kouluhyvinvoinnista käytävää keskustelua sekä helpottaa hyvinvoinnin tutkimusta ja arviointia koulussa. Lisäksi koulun hyvinvointimallia voidaan käyttää muun muassa kunnissa strategisten keskustelujen apuna ja koulutuksen kehityksen suunnittelun tukena. Malli mahdollistaa myös oppilaiden, koulujen ja kouluhenkilöstön hyvinvoinnin arvioinnin niin yksilö-, ryhmä- ja koulutasolla. Koko koulun tasolla mallia voidaan hyödyntää esimerkiksi toimintatutkimuksen tai intervention apuvälineenä, jolloin

kehittämistyö vaatii osallistumista kaikilta kouluyhteisön jäseniltä. (Konu 2002, 60–66.) Tämän tutkimuksen kannalta olennaisinta on tarkastella koulun hyvinvointimallia nimenomaan opetushenkilöstön näkökulmasta.

Koulun olosuhteiden osa-alue kattaa fyysiseen työ- ja opiskeluympäristöön liittyvät asiat. Koulun fyysistä ympäristöä tarkastellaan hyvinvointimallista muun muassa työympäristön turvallisuuden, viihtyisyyden ja meluisuuden osalta. Lisäksi mallissa huomioidaan muita olosuhteisiin liittyviä tekijöitä, kuten rakennuksen ilmanvaihto ja lämpötila. Koulun olosuhteisiin liittyviksi asioiksi luokitellaan myös opiskelu- ja työympäristöön vaikuttavat tekijät, joita ovat esimerkiksi luku- tai työjärjestyksen jaksotus, ryhmäkoot sekä käytössä olevat rangaistusmenetelmät. (Konu 2002, 44.)

Sosiaalisten suhteiden osa-alueeseen sisältyvät sosiaaliset työympäristöt, opettajien ja oppilaiden väliset suhteet, suhteet työkavereihin, kodin ja koulun välinen yhteistyö, koulun päätöksenteko ja koko koulussa vallitseva ilmapiiri. Esimerkiksi opettajien yhteisyys voi vaikuttaa koko koulun ilmapiiriin, kun samanaikaisesti esimiestason johtamistavalla on mahdollista muovata vaikkapa kouluyhteisössä vallitsevaa tyytyväisyyttä sekä hyvinvointia. Pienemmäksi pilkottuna, opetushenkilöstön näkökulmasta tarkasteltuna sosiaaliset suhteet sisältävät omat osa-alueensa työtovereihin, rehtoreihin, oppilaisiin, kiusaamiseen ja oppilaiden vanhempiin nähden. (Konu 2002, 44–45.)

Opetushenkilöstön kannalta ajateltuna itsensä toteuttamisen mahdollisuudet liittyvät koulun hyvinvointimallissa muun muassa arvostukseen, palautteeseen, ohjaukseen, päätöksentekoon, osallistumiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Toki samankaltaiset arvot pätevät myös esimerkiksi oppilaisiin, sillä jokaista tulisi pitää tärkeänä osana kouluyhteisöä tarjoamalla mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. (Konu 2002, 45–46.)

Terveydentilaa pidetään koulun hyvinvointimallissa voimavaratekijänä, joka nähdään sairauksien ja tautien puuttumisena niin yksilön kuin koulun tasolla tarkasteltuna. Terveydentilaan ajatellaan sisältyvän fyysiset ja psyykkiset oireet, vilustumiset sekä krooniset tai lyhytkestoiset taudit ja sairaudet. Terveydentila voidaan ymmärtää henkilökohtaiseksi tilaksi, johon muut ulkoiset olosuhteet omilla tavoillaan vaikuttavat. (Konu 2002, 46, 60.)

5 Tutkimusongelmat

Perustuen koulun hyvinvointimalliin, tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää opettajien kokemia työhyvinvointia koulun olosuhteiden, sosiaalisten suhteiden, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien sekä terveydentilan näkökulmista. Sosiaaliset suhteet pilkottiin vielä pienempiin osa-alueisiin, joista tarkasteltaviksi kohteiksi muodostuivat kollegat, rehtori, oppilaat, kiusaaminen ja oppilaiden vanhemmat. Lisäksi tutkittiin työsuhteen keston kannalta olennaisia eroavaisuuksia sosiaalisten suhteiden kokemuksissa, vertailemalla koulussa alle 5 vuotta ja yli 5 vuotta työskennelleiden kokemuksia sosiaalisista suhteista.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

1. Millaisena opettajat kokevat työhyvinvointinsa yleisesti kaikkien osa-alueiden (koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sekä terveydentila) osalta?
2. Millaisena opettajat kokevat sosiaaliset suhteet (kollegat, rehtori, oppilaat, kiusaaminen sekä oppilaiden vanhemmat) omassa koulussaan?
3. Eroavatko kokemukset sosiaalisista suhteista koulussa alle 5-vuotta työskennelleiden ja yli 5-vuotta työskennelleiden opettajien välillä?

6 Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa tutkittiin kvantitatiivisin eli määrällisin menetelmin koulu yhteisössä vallitsevaa työhyvinvointia sekä sosiaalisia suhteita. Määrällinen ja tilastollisin menetelmin toteutettu tutkimusmenetelmä valittiin, koska tavoitteena oli muodostaa yleinen kuva mitattavana olevista muuttujista ja analysoida suuren joukon (N=1542) kokemuksia työhyvinvoinnista sekä koulun sosiaalisista suhteista.

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen, minkä vuoksi tutkimustietoa tarkastellaan yleensä numeerisesti esimerkiksi tunnuslukujen muodossa. Mittaustulosten avulla voidaan tuottaa lukuarvoja sisältävä havaintoaineisto, jota on mahdollista analysoida erilaisin tilastollisin menetelmin. Aineiston analysoinnin yhteydessä tunnuslukuja on tärkeää tulkita ja selittää myös sanallisesti. Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on siis selittää, kuvata, vertailla, kartoittaa tai ennustaa asioita ja ominaisuuksia tilastollisin menetelmin. (Vilkkä 2007, 13–15.)

6.1 Osallistujat

Taulukko 1. Tietoa tutkimuksen osallistujista.

Taustamuuttujat	N	%
Sukupuoli		
Nainen	1207	78,3
Mies	335	21,7
Työskentelen tässä koulussa		
Kokopäiväisesti	1358	88,1
Osa-aikaisesti	167	10,8
Työskentely tässä koulussa		
Alle vuosi	222	14,4
1-5 vuotta	416	27,0
Yli viisi vuotta	899	58,3
Työsuhteeni on		
Vakituinen	1177	76,3
Määrä-aikainen	346	22,4

Kuten Taulukosta 1 nähdään, tutkimukseen osallistuneista opettajista naisten osuus (78,3 %) oli huomattavasti miehiä (21,7 %) suurempi. Myös työsuhteen muodon ja tyyppin osalta vastaukset jakautuivat epätasaisesti. Kokopäiväisesti työskentelevien osuus oli 88,1 % ja osa-aikaisesti työskentelevien osuus 10,8 %, kun vakituisesti työskenteleviä oli 76,3 % ja määräaikaisesti työskenteleviä 22,4 % osallistujista. Työsuhteen keston osalta vastaukset jakautuivat siten, että alle vuoden työskennelleiden osuus oli 14,4 %, yhdestä viiteen vuotta työskennelleiden osuus 27 % ja yli viisi vuotta työskennelleiden osuus 58,3 %. Alle viisi vuotta koulussa työskennelleiden osuus oli siis yhteensä 41,4 %.

6.2 Tutkimusaineisto

Työhyvinvoinnin mittaamiseen on olemassa paljon erilaisia mittareita ja arviointimenetelmiä, joista tässä tutkimuksessa hyödynnettiin valtakunnallista, opetushenkilökunnalle suunnattua Koulun hyvinvointiprofiilia vuosilta 2017–2018, elokuusta toukokuuhun. Koulun hyvinvointiprofiili tukee koulujen hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä tarjoamalla mahdollisuuksia kehittämistoimien tuloksellisuuden arvioimiseen. Hyvinvointiprofiilin tavoitteena on tuottaa tietoa koko kouluyhteisön hyvinvoinnin tilasta ja pyrkiä tunnistamaan sellaisia osa-alueita, jotka vaativat jatkossa jonkinlaisia kehittämistoimia. Erityisesti hyvinvointiprofiili auttaa kouluja kehittymään sisäisesti, mutta myös valtakunnallisesti kaikkien koulujen yhteisiä kehittämiskohteita on aiemmin löydetty. (Konu 2005, 256–257.)

Koulun hyvinvointiprofiili keskittyy koulujen kehittämisessä ja hyvinvoinnin edistämisessä yksittäisten ongelmien ja niiden korjaamisen sijaan kokonaisvaltaisempaan lähestymistapaan. Sen tarkoituksena on toimia syklisenä, etenevänä prosessina, jossa raportoitua tietoa käytetään kaikkien osa-alueiden hyvinvoinnin edistämisen pohjana. (Konu 2005, 261–263.) Aineisto on löydettävissä Yhteiskuntatieteellisestä tietoaarkistosta ja käytettävissä tutkimukseen, opetukseen ja opiskeluun. Aineistonkeruun ovat vuosina 2017–2018 suorittaneet Anne Konu, Lauri Kainulainen ja Opetushallitus. Aineisto on tuotettu yhteistyössä Tampereen yliopiston terveystieteiden yksikön sekä Opetushallituksen kanssa.

Hyvinvointiprofiilin tuottamat tiedot on kerätty pitkittäisaineistona ja otos koostuu peruskoulujen (ala- ja yläkoulut) sekä toisen asteen oppilaitosten henkilökunnasta. Otoksella tarkoitetaan tiettyjen valintakriteerien perusteella muodostettua osajoukkoa populaatiosta (Tähtinen ym. 2020, 16). Tutkimus voidaan luokitella survey-tutkimukseksi, eli aineistonkeruu on suoritettu standardoidussa muodossa joukolle ihmisiä. Survey-tutkimus mahdollistaa eri

tekijöiden yhteyksien ja eroavaisuuksien laaja-alaisen analysoinnin (Metsämuuronen 2009, 35–36).

6.3 Tutkimuskysely

Koulun hyvinvointiprofiili on tarkoitettu koko koulun hyvinvoinnin tilan kartoittamiseen. Hyvinvointiprofiilin tutkimuksen kohteena oli neljä ryhmää, joita ovat peruskoulun alaluokat (4–6-luokat), yläluokat (7–9-luokat), toisen asteen oppilaitokset ja henkilökunta. Kaikkien vastaajaryhmien osalta kyselyn teemat ovat samat, mutta kysymysten sanamuotoja on muokattu eri ikäisille oppilaille ja henkilökunnalle sopiviksi. Koska tässä tutkimuksessa keskityttiin koulun opettajien ja muun henkilökunnan työhyvinvoinnin arviointiin, tarkastelun kohteeksi valikoitui nimenomaan henkilökunnalle suunnattu kysely ”Koulun hyvinvointiprofiili 2017–2018: Henkilökunta” (Liite 1). Vuoden 2017–2018 kyselyyn osallistui 88 ala- ja yläkoulu tai toisen asteen oppilaitosta ja vastauksia saatiin yhteensä 1542 henkilökunnan edustajalta. Aineisto on kerätty lukuvuosittain niin, että kouluilla on ollut mahdollisuus valita, mihin aikaan vuodesta kyselyyn on haluttu vastata.

Opettajien on ollut mahdollista vastata kyselyyn Opetushallituksen ylläpitämällä verkkosivulla ja erillisellä tunnusluvulla, eli koulun on tullut rekisteröityä palvelun käyttäjäksi saadakseen tunnusluvut henkilökunnalle. Tunnuslukujen tarkoituksena on varmistaa, että kunkin kyselyyn osallistuvan vastaus tallentuu järjestelmään vain kerran. Tähtisen ym. (2020, 25) mukaan kyselylomake sopii erityisen hyvin aineiston keruun välineeksi sellaisissa tutkimuksissa, joissa pyritään kartoittamaan tutkittavien mielipiteitä, arvoja, asenteita tai kokemuksia. Verkossa teetetyn kyselyn suurimpiin etuihin kuuluu myös sen edullisuus, aineistonkeruuvaiheen selkeys sekä nopeus.

Strukturoitu kyselylomake sisältää kuusi osiota: perustietoa (1), arvioita koulun olosuhteista (2), arvioita koulun sosiaalisista suhteista (3), arvioita mahdollisuuksista toteuttaa itseään koulussa (4), terveydentila (5) ja ehdotuksia koulun kehittämiseksi (6). Tyyliltään väittämät ovat monivalintakysymyksiä viisiportaisen Likert-asteikon (0–4) muodossa, joka sisältää vastausvaihtoehdot täysin eri mieltä (=0), eri mieltä (=1), ei samaa eikä eri mieltä (=2), samaa mieltä (=3) ja täysin samaa mieltä (=4). Likert-asteikossa pienempi luku viittaa siis ”ilmiön pienempään olemassaoloon” ja päinvastoin. Mielipidettä mittaavien ja myöhemmin summamuuttujiksi yhdistettävien väittämien kanssa on kannattavaa käyttää Likert-asteikon tyylistä vastauskaalaa, joka tarjoaa riittävästi vastausvaihtoehtoja ja toimii yleensä hyvin

etenkin aikuisilla vastaajilla. Asteikon neutraalia mielipidettä kuvaava vaihtoehto (2 = ei samaa eikä eri mieltä) on tässä kyselyssä sijoitettu niin, että se kuvaa skaalan keskikohtaa.

Ensimmäinen osio sisältää perustietoja kartoittavat neljä taustakysymystä sukupuolesta, työsuhteen muodosta kyseisessä koulussa (kokoaikainen vai osa-aikainen), työsuhteen kestosta kyseisessä koulussa (alle vuosi, 1–5 vuotta vai yli viisi vuotta) sekä työsuhteen tyypistä kyseisessä koulussa (vakituinen vai määräaikainen). Kyselyn viimeinen, avoimet vastaukset sisältävä osio eli ehdotuksia koulun kehittämiseksi on jätetty tästä tutkimuksesta kokonaan pois, koska käytettävissä oleva määrällinen tutkimusaineisto ei sisällä avointen kysymysten vastauksia (*Mikä on mielestäsi koulun paras ominaisuus?* ja *Mitä asioita koulussasi tulisi mielestäsi erityisesti parantaa?*).

Koulun olosuhteita arvioiva osio käsittelee esimerkiksi koulun tilojen viihtyvyyteen ja toimivuuteen, työergonomiaan, työrauhaan ja koulun sääntöihin liittyviä kysymyksiä. Väittämiä on yhteensä 26 kappaletta ja ne ovat esimerkiksi koulun fyysisiin tiloihin liittyviä (*Luokat ovat riittävän tilavia, Koulun tilat ovat siistejä, Koulurakennus on viihtyisä*), organisaation toimivuuteen liittyviä (*Työtä koulussa on sopivasti, Työjärjestys (aikataulu) on hyvä, Oppitunneilla on hyvä työrauha*), tai koulu yhteisön turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä (*Koulun säännöt ovat järkeviä, Koulun rangaistukset ovat toimivia, Voin luottaa työnohjaajaan omissa asioissani*).

Sosiaalsiin suhteisiin liittyvät väittämät tarkastelevat muun muassa henkilökunnan keskinäisiä suhteita, suhdetta oppilaisiin ja oppilaiden vanhempien osallistumista koulunkäyntiin. Kysymykset kohdistuvat esimerkiksi yhteistyön sujumiseen, kollegojen toisilleen tarjoamaan apuun, oppilaiden ystävällisyyteen opettajia kohtaan ja yhteistyöhön rehtorin kanssa. Lisäksi kyselyssä on kartoitettu opettajien kokemuksia oppilaiden vanhemmilta saadusta arvostuksesta koulun työhön liittyen ja vanhempien osallistumisesta lasta koskevien ongelmien selvittelyyn. Kyselyssä selvitetään myös työpaikkakiusaamisen esiintymistä ja sen kohteeksi joutumista. Väittämiä on yhteensä 22 kappaletta ja ne ovat esimerkiksi työtovereihin liittyviä (*Koulumme työntekijät viihtyvät hyvin yhdessä, Työtoverit auttavat toisiaan, Työtovereiden kanssa on helppo tulla toimeen*), rehtoriin, oppilaisiin tai oppilaiden vanhempiin liittyviä (*Rehtorin kanssa on helppo tulla toimeen, Useimmat oppilaat ovat ystävällisiä, Oppilaiden vanhemmat arvostavat koulun työtä*) tai työpaikkakiusaamiseen liittyviä kysymyksiä (*En ole työpaikkakiusaamisen kohteena tässä koulussa, En itse osallistu työpaikkakiusaamiseen tässä koulussa*).

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien osiossa on väittämiä esimerkiksi työssä koettuun arvostukseen, keskittymiseen, tehtävistä suoriutumiseen, työssä kehittymisen mahdollisuuksiin ja työskentelytahtiin liittyen. Väittämiä on yhteensä 19 kappaletta ja niitä ovat esimerkiksi arvostukseen liittyvät (*Minua pidetään koulu-yhteisössä henkilönä, jolla on merkitystä, Mielipiteeni otetaan huomioon koulun kehittämisessä, Koulussamme voin osallistua sääntöjen tekemiseen*), omassa työssä suoriutumiseen liittyvät (*Pystyn työskentelemään itsenäisesti, Suoriudun työtehtävistäni*) tai itsensä kehittämiseen liittyvät kysymykset (*Pääsen täydennyskoulutukseen, jos koen siihen tarvetta*). Tässä tutkimuksessa itsensä toteuttamisen osion kaksi väittämää (*Saan apua työtovereiltani, jos tarvitsen sitä* sekä *Saan apua rehtorilta (esimieheltä), jos tarvitsen sitä*) siirrettiin sosiaalisten suhteiden osioon, koska väittämien katsottiin tukevan tämän osa-alueen tuloksia parhaiten.

Terveydentilaa arvoivassa osiossa keskitytään fyysisen ja psyykkisen terveyden arviointiin kartoittamalla esimerkiksi niska- tai hartiakipujen, jännittyneisyyden, alakuloisuuden tai pelon tunteiden esiintymistä henkilökunnan keskuudessa. Väittämiä on yhteensä 13 kappaletta ja ne ovat esimerkiksi fyysiseen terveyteen liittyviä (*Onko sinulla tämän lukukauden aikana ollut jotakin seuraavista oireista tai sairauksista? Kuinka usein: Selän alaosan kipuja; Vatsakipuja; Niska- tai hartiakipuja*) tai psyykkiseen terveyteen liittyviä kysymyksiä (*Onko sinulla tämän lukukauden aikana ollut jotakin seuraavista oireista tai sairauksista? Kuinka usein: Jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta; Ärtynneisyyttä tai kiukunpurkauksia; Ahdistuneisuutta; Pelkoa*). Väittämistä *Nuhakuumeesta, flunssaa, yskää, poskiontelontulehdusta, kurkkukipua* käytetään tässä tutkimuksessa tiivistetysti käsitettä nuhakuumeen kaltainen oireilu. Muista osioista poiketen terveydentilan osa-alueen vastausvaihtoehtojen asteikko on muodossa lähes joka päivä (=0), noin kerran viikossa (=1), noin kerran kuussa (=2), harvoin (=3) ja ei ole ollut (=4). Yleistä terveydentilaa (*Mitä mieltä olet terveydentilastasi? Onko se...*) koskevassa yksittäisessä väittämässä vastausvaihtoehtojen asteikko on muodossa erittäin huono (=0), melko huono (=1), keskinkertainen (ei hyvä eikä huono) (=2), melko hyvä (=3) ja erittäin hyvä (=4).

6.4 Aineiston analysointi

Tilastollisten analyysien muodostamiseen käytettiin IBM SPSS Statistics 27 -ohjelmaa. Aineistossa oli yhteensä 89 muuttujaa ja 1542 osallistujaa. Aineisto muutettiin Excel-taulukkomuodosta SPSS-ohjelmaan. Ennen aineiston analysointia poistettiin tämän tutkimuksen kannalta tarpeettomat muuttujat, eli aineistonumero, aineistoversio,

oppilaitosnumero ja tallennusaika. Jäljelle jäi 85 muuttujaa. Havaintomatriisin ID-niminen muuttuja numeroitiin juoksevasti kuvaamaan jokaista vastaajaa (1–1542). Frekvenssitaulukon avulla tarkastettiin vielä, että syöttövirheitä tai muita epäselviä arvoja ei aineistosta löytynyt. Ennen summamuuttujien muodostamista kaikille puuttujille arvoille tehtiin keskiarvokorvaus. Keskiarvokorvauksella tarkoitetaan sitä, että puuttuvat tiedot korvataan muuttujassa esiintyvien muiden havaintoarvojen keskiarvoilla (Tähtinen ym. 2020, 70).

Koska fyysistä ja psyykkistä terveydentilaa koskevat väittämät mittasivat kysyttyä asiaa käänteisesti verrattuna muihin väittämiin, ne käännettiin. Havaintoarvot koodattiin siis uudelleen ja muuttujan merkitys muuttui päinvastaiseksi (4=0, 3=1, 2=2, 1=3 ja 0=4). Näin jonkin oireen ilmaantuvuutta mitattiin loogisemmin siten, että suurempi ilmaantuvuus vastasi myös suurempaa lukua (0 = ei ole ollut, 1 = harvoin, 2 = noin kerran kuukaudessa, 3 = noin kerran viikossa ja 4 = lähes joka päivä).

Väittämät sukupuoli sekä työuran pituus, työsuhteen muoto ja työsuhteen tyyppi kyseisessä koulussa muodostivat neljä taustamuuttujaa. Loput tarkasteltavat summamuuttujat muodostettiin siten, että ensin yhdistettävien muuttujien reliabiliteetti eli luotettavuus tarkastettiin reliabiliteettianalyysin ja Cronbachin alpha -kertoimen avulla. Mittarin reliabiliteetin voidaan ajatella olevan riittävällä tasolla, jos alpha on arvoltaan vähintään 0,70. (Tähtinen ym. 2020, 86). Summamuuttujat koulun olosuhteet ($\alpha=0,91$), sosiaaliset suhteet ($\alpha=0,89$), itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ($\alpha=0,91$) sekä terveydentila ($\alpha=0,87$) oli täten perusteltua muodostaa. Summamuuttujien muodostamien on esitetty tarkemmin Liitteessä 2, josta ilmenee myös yksityiskohtaisempi väittämien luokittelu sosiaalisten suhteiden (kollegat, rehtori, oppilaat, kiusaaminen ja vanhemmat) sekä terveydentilan (yleinen, fyysinen ja psyykkinen terveydentila) osalta.

Koska haluttiin tarkastella myös työsuhteen pituuden vaikutusta sosiaalisten suhteiden kokemuksiin, muodostettiin uusi muuttuja *työsuhteen kesto* alle viisi vuotta ja yli viisi vuotta työskennelleistä opettajista. Tavoitteena oli selvittää, eroavatko nämä ryhmät toisistaan sosiaalisten suhteiden muuttujaan nähden, joten testattavaksi menetelmäksi valikoitui t-testi. T-testi soveltuu kahden ryhmän keskiarvojen vertailuun, kun taas varianssianalyysi soveltuu kahden tai useamman ryhmän keskiarvojen vertailuun. T-testin epäparametrinen vastine on Mann-Whitney U-testi, jota voidaan käyttää, jos t-testin käytön edellytykset eivät toteudu. (Tähtinen ym. 2020, 120–121.) Erityisesti t-testi sopii suurille otoksille ($N>30$), joiden aineisto on vähintään intervalliasteikollinen, eli muuttujien arvojen järjestys ja etäisyys toisistaan on

määrätty. U-testi puolestaan soveltuu etenkin järjestysasteikollisille muuttujille, eli mittaustaso kuvaa havaintoyksikköjen samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia sekä näihin liittyvää järjestystä. (Metsämuuronen 2009, 369–370; Tähtinen ym. 2020, 32–33.)

Aineiston normaalijakauma testattiin, koska monien parametristen testien, kuten t-testin tai varianssianalyysin käyttö edellyttää normaalijakauman noudattamista. Muodoltaan normaalijakauma on symmetrinen ja suurin osa havainnoista keskittyy jakauman keskikohtaan eli nolnaan. (Tähtinen ym. 2020, 105.) Tämän aineiston summamuuttujien normaalijakaumaa arvioitiin vinoutta ja huipukkuutta kuvaavia arvoja tarkastelemalla. Muuttujan vinous- ja huipukkuusarvojen asettuessa -1 ja +1 välille aineiston voidaan ajatella noudattavan normaalijakaumaa, kun taas arvojen asettuessa näiden lukujen ulkopuolelle aineisto sisältää huomattavasti keskiarvosta poikkeavia arvoja. (Tähtinen ym. 2020, 104). T-testin käyttö oli siis tämän aineiston kannalta perusteltua, koska summamuuttujien arvot sijoituivat normaalijakauman mukaisesti; koulun olosuhteet (-0,09; 0,01), sosiaaliset suhteet (-0,38; 0,59), itsensä toteuttamisen mahdollisuudet (-0,03; -0,35) sekä terveydentila (-0,57; -0,06).

7 Tulokset

7.1 Työhyvinvoinnin osa-alueiden tarkastelua

Ensimmäiseksi tarkasteltiin osallistujien vastauksia työhyvinvoinnin osa-alueisiin, kuten koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sekä terveydentilan osa-alueet. Taulukossa 2 on kuvattu tarkemmin opetushenkilökunnan työhyvinvointiin liittyvien vastausten kannalta olennaisia tunnuslukuja.

Taulukko 2. Opetushenkilöstön työhyvinvoinnin osa-alueiden tunnusluvut: keskiarvo, mediaani, keskihajonta, minimi ja maksimi.

N = 1542	Ka	Md	Kh	Min	Max
Koulun olosuhteet	2,2	3,0	0,6	0	4,0
Sosiaaliset suhteet	2,8	3,0	0,4	0	4,0
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	2,9	3,0	0,4	0	4,0
Yleinen terveydentila	3,0	3,0	0,7	1,0	4,0
Fyysinen terveydentila	2,8	3,0	1,1	0	4,0
Psyykkinen terveydentila	3,0	3,0	1,0	0	4,0

Koulun olosuhteiden osion keskiarvo oli muihin osioihin nähden huomattavasti heikompi eli 2,2. Tarkemmin tarkasteltuna heikoimmat keskiarvot saatiin väittämistä: *Luokkien ilmanvaihto on hyvä* (ka=1,80), *Ruokailu on rentouttava tauko* (ka=1,54), *Työskentely koulussa ei tunnu liian kiireiseltä* (ka=1,71) sekä *Työnohjaukseen on helppo päästä käymään* (ka=1,98). Opettajista 4,9 % oli täysin samaa mieltä siitä, että ruokailu on heille rentouttava taukohetki, kun noin 20 % oli asiasta täysin eri mieltä. *Työskentely koulussa ei tunnu liian kiireelliseltä* -väittämän osalta täysin samaa mieltä olevia vastaajia oli 4,2 % ja täysin eri mieltä olevia 13,2 %. Korkeimmat keskiarvot saavuttivat osiot: *Luokkien valaistus on hyvä* (ka=2,75), *Koulurakennus on turvallinen* (ka=2,72), *Koulun säännöt ovat järkeviä* (ka=2,96) sekä *Voin luottaa työterveyshuoltoon omissa asioissani* (ka=2,59). Samaa tai täysin samaa mieltä luokkien hyvästä valaistuksesta oli 71 %, koulurakennuksen turvallisuudesta 69 %, koulun sääntöjen järkevyydestä 83 % sekä työterveyshuollon luotettavuudesta 57 % opettajista.

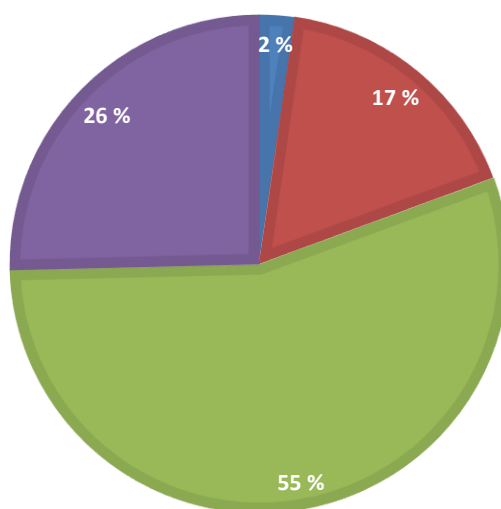
Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien osa-alueen vastausten keskiarvo oli 2,9, eli ne koettiin kouluissa keskimäärin hyväksi. Alhaisimmat keskiarvot saatiin osioista: *Työnteko on minusta*

helppoa (ka=2,54) sekä *Työskentelytahti on koulussa minulle sopiva* (ka=2,52). Täysin eri mieltä tai eri mieltä siitä, että työnteke on omasta mielestä helppoa, oli 16,4 % vastaajista. Kuitenkin enemmistö (59 %) ilmoitti kokevansa oman työnsä helpoksi. *Työskentelytahti on koulussa minulle sopiva* -väittämän osalta 19 % vastaajista oli täysin eri mieltä tai eri mieltä, mutta jälleen suurin osa (60 %) koki koulun työskentelytahdin itselleen sopivaksi.

Terveystilan osa-aluetta tarkasteltiin yleisen, fyysisen ja psyykkisen terveystilan näkökulmista. Yleisen terveystilan osiota (ka=3,0) tarkasteltiin erikseen, koska väittämien vastausvaihtoehdot poikkesivat muista osioista. Vastaajista 2 % koki yleisen terveystilansa melko huonoksi, 17 % keskinkertaiseksi, 55 % melko hyväksi ja 26 % erittäin hyväksi. Yksikään opettaja ei ilmoittanut kokevansa terveystilansa erittäin huonoksi.

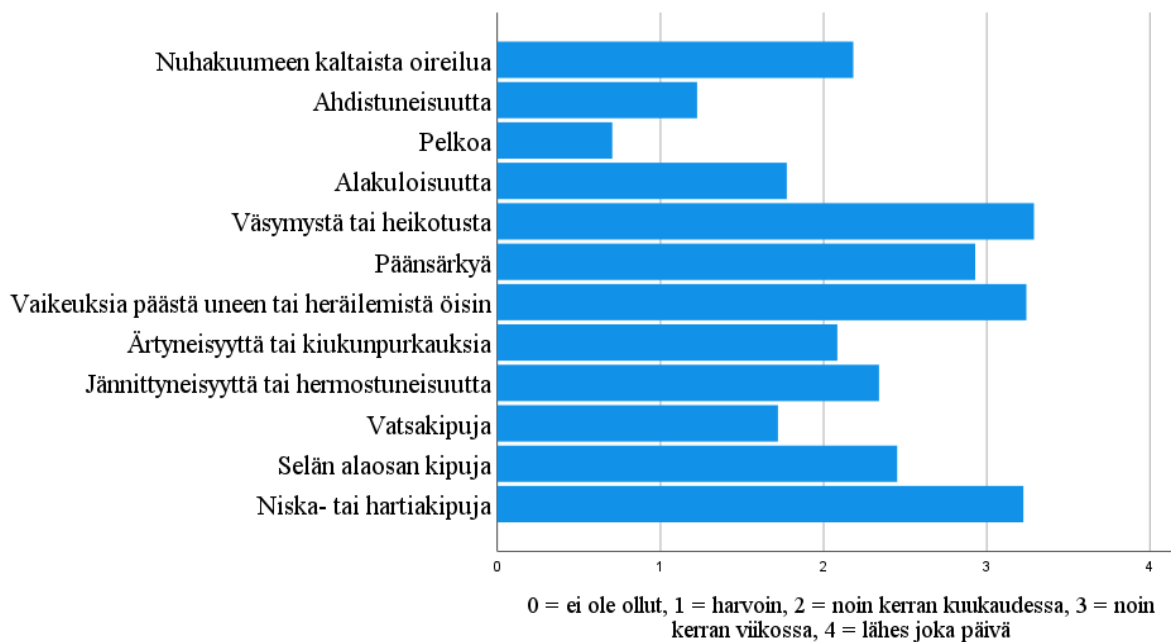
MITÄ MIELTÄ OLET TERVEYSTILASTASI? ONKO SE

■ 1 = melko huono ■ 2 = keskinkertainen ■ 3 = melko hyvä ■ 4 = erittäin hyvä



Kuvio 6. Opetushenkilöstön yleinen terveystila.

Psyykkisten oireiden tarkastelussa korostuivat väsymys ja univaikeudet; lähes joka päivä tai noin kerran viikossa vastaajista 54 % ilmoitti kärsivänsä vaikeudesta päästä uneen tai yöllisistä heräämisistä, kun myös 53 % opettajista kertoi kärsivänsä säännöllisestä väsymyksestä ja heikotuksesta. Fyysisissä oireissa korostuivat niska- ja hartiakivut, joita esiintyi lähes joka päivä tai noin kerran viikossa yli puolella (52 %) opettajista. Oireista vähiten kerrottiin esiintyvän pelkoa (ka=0,6), ahdistuneisuutta (ka=1,2), vatsakipuja (ka=1,7) ja alakuloisuutta (ka=1,8).



Kuvio 7. Opetushenkilöstön fyysinen ja psyykinen terveydentila.

7.2 Sosiaalisten suhteiden osa-alueiden tarkastelua

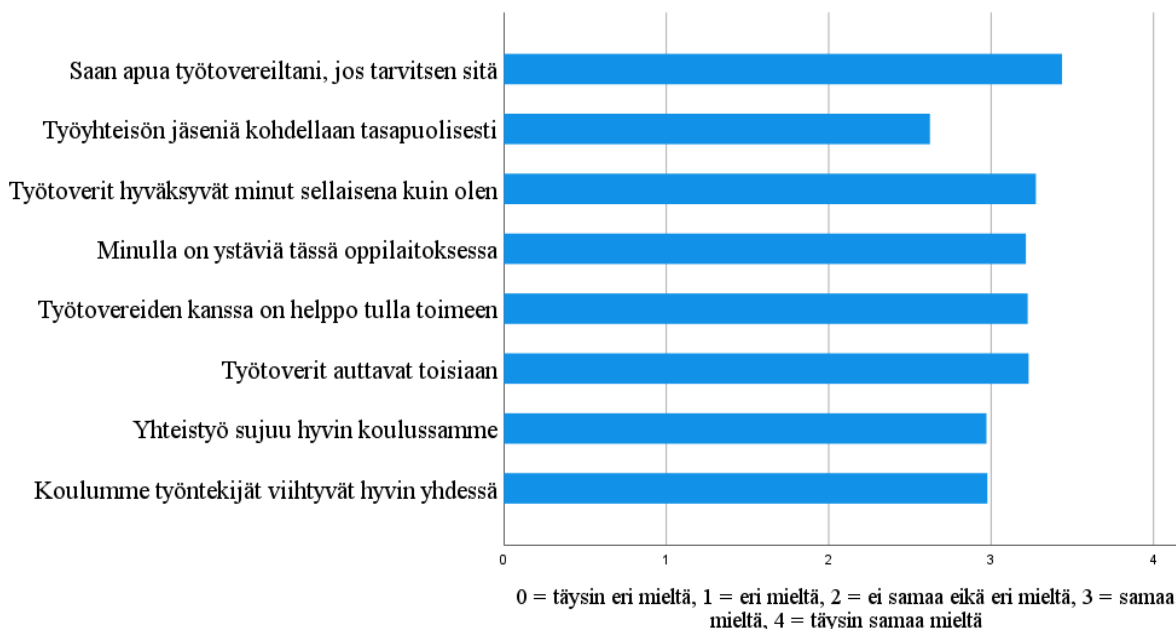
Kuten taulukosta 2 ilmenee, sosiaaliset suhteet koettiin kouluissa keskimäärin hyviksi keskiarvon ollessa 2,8. Sosiaalisia suhteita tarkasteltiin lisäksi pienempien osa-alueiden näkökulmasta, joiden tunnusluvut ovat esitettynä tarkemmin Taulukossa 3. Tuloksissa kuvaillaan, millaisena opettajat kokevat suhteensa työtovereihin, rehtoriin, oppilaisiin sekä oppilaiden vanhempiin nähden, minkä lisäksi tarkastellaan opettajien kokemuksia työpaikkakiusaamisesta.

Taulukko 3. Sosiaalisten suhteiden osa-alueet.

N = 1542	Ka	Md	Kh	Min	Max
Kollegat	3,1	3,0	0,8	0	4,0
Rehtori	3,1	3,0	0,9	0	4,0
Oppilaat	3,0	3,0	0,7	0	4,0
Kiusaaminen	3,2	3,5	0,7	0	4,0
Vanhemmat	2,5	3,0	0,7	0	4,0

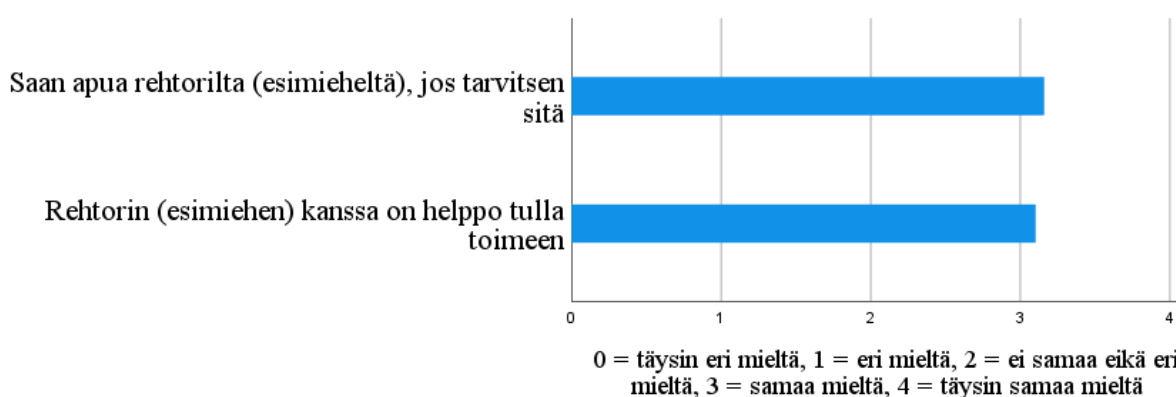
Kollegojen osalta tulokset osoittivat, että (ka=3,1) kouluissa vallitsi keskimäärin positiivinen ja toisia tukeva ilmapiiri. Opettajista 81 % oli täysin samaa tai eri mieltä siitä, että koulun työntekijät viihtyvät yhdessä, 91 % siitä, että työtovereiden kanssa on helppo tulla toimeen ja

82 % siitä, että koulun yhteistyö sujuu hyvin. Korkeimman keskiarvon sai väittämä *Saan apua työtovereiltani, jos tarvitsen sitä* (ka=3,4), kun taas alhaisimman keskiarvon sai väittämä *Työyhteisön jäseniä kohdellaan tasapuolisesti* (ka=2,6).



Kuvio 8. Opetushenkilöstön sosiaaliset suhteet työtovereiden osalta.

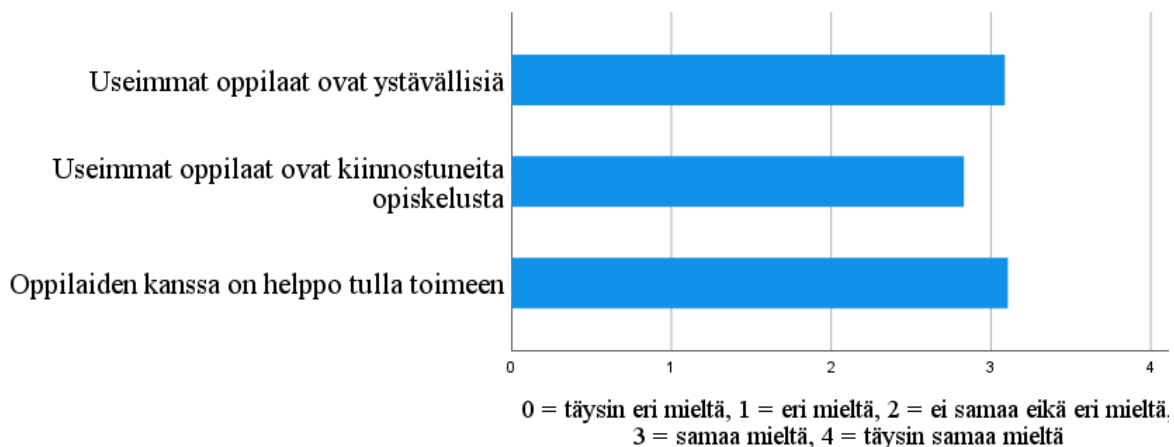
Opettajat kokivat suhteensa rehtoriin keskimäärin (ka=3,1) hyväksi. Väittämästä *Rehtorin (esimiehen) kanssa on helppo tulla toimeen* täysin eri mieltä tai eri mieltä oli 6 % opettajista ja täysin samaa tai samaa mieltä 81 %. Lisäksi 83 % opettajista koki saavansa tarvittaessa rehtorilta apua.



Kuvio 9. Opetushenkilöstön sosiaaliset suhteet rehtorin osalta.

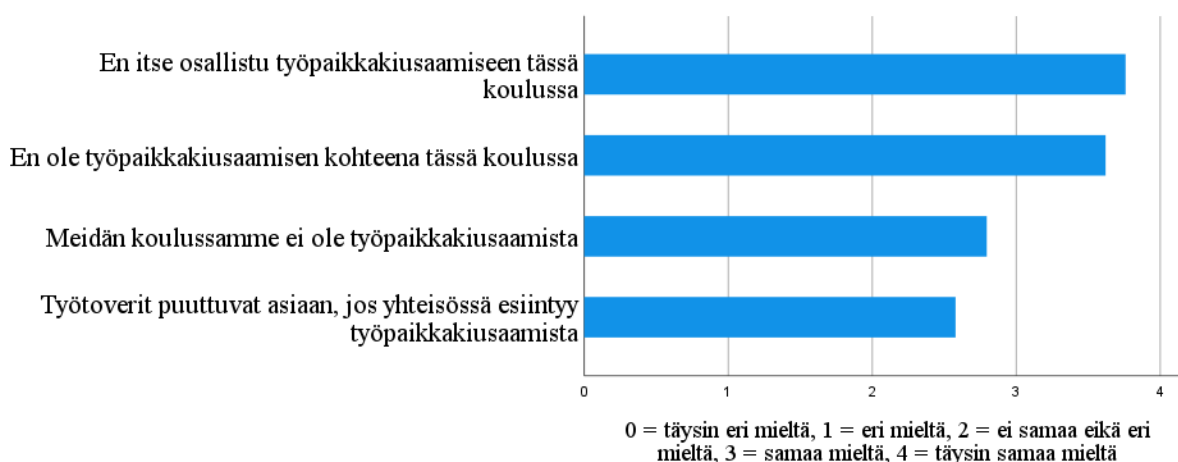
Opettajien ja oppilaiden välisiä suhteita tarkastellessa korkeimmat keskiarvot saivat väittämät: *Oppilaiden kanssa on helppo tulla toimeen* (ka=3,1) ja *Useimmat oppilaat ovat ystävällisiä* (ka=3,1), kun taas hieman alhaisemman keskiarvon sai väittämä *Useimmat oppilaat ovat*

kiinnostuneita opiskelusta (ka=2,8). Opettajista 89 % koki tulevansa oppilaiden kanssa helposti toimeen ja 92 % ajatteli oppilaiden käyttäytyvän ystävällisesti heitä kohtaan. Noin 79 % opettajista koki, että oppilaat ovat opiskelusta kiinnostuneita.



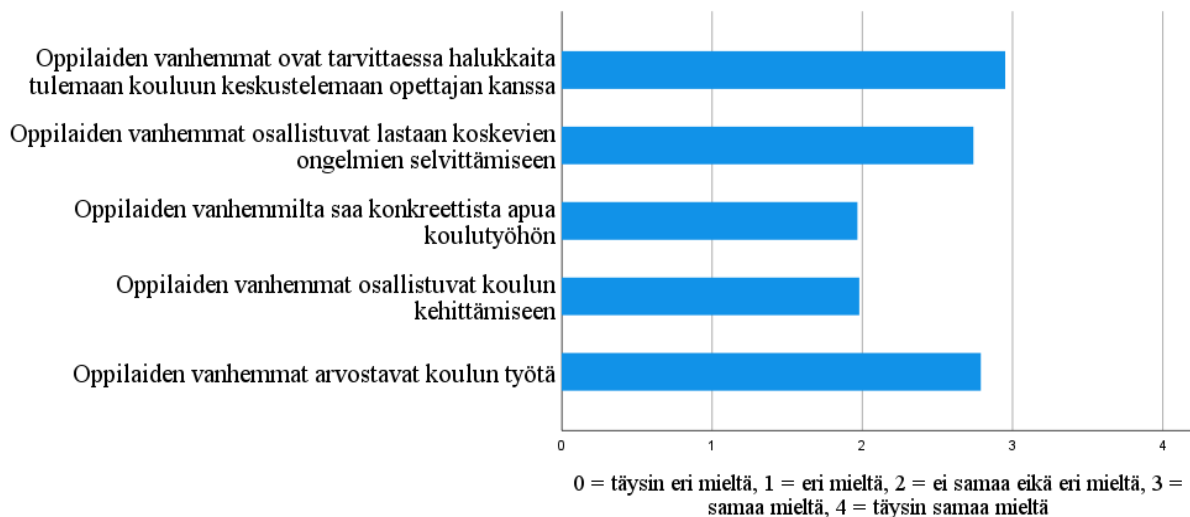
Kuvio 10. Opetushenkilöstön sosiaaliset suhteet oppilaiden osalta.

Työpaikkakiusaamista koskevien väittämien osalta vastausten keskiarvot jakautuivat seuraavanlaisesti: *Meidän koulussamme ei ole työpaikkakiusaamista* (ka=2,8), *En ole työpaikkakiusaamisen kohteena tässä koulussa* (ka=3,6), *En itse osallistu työpaikkakiusaamiseen tässä koulussa* (ka=3,8) ja *Työtoverit puuttuvat asiaan, jos yhteisössä esiintyy työpaikkakiusaamista* (ka=2,6). Tulosten perusteella opettajat ovat siis havainneet omissa kouluissaan jonkin verran työpaikalla esiintyvää kiusaamista, mutta eivät itse koe osallistuvansa tai joutuvansa kiusaamisen kohteeksi. Opettajista 64 % ilmoittivat, etteivät olleet havainneet omassa koulussaan kiusaamista, kun taas 9 % opettajista kertoi työpaikallaan esiintyvän kiusaamista. Enemmistö opettajista oli kuitenkin sitä mieltä, etteivät he itse olleet kiusaamisen kohteena (93 %) eivätkä kokeneet osallistuneensa kiusaamiseen (98 %). Heikoimpana osa-alueena nähtiin työtovereiden puuttuminen kiusaamistilanteisiin.



Kuvio 11. Työpaikkakiusaamisen esiintyminen opetushenkilöstön keskuudessa.

Sosiaalisten suhteiden osa-alueen tulosten keskiarvoista alhaisin ($ka=2,5$) sijoittui oppilaiden vanhempia koskeviin väittämiin. Vaikka opettajat kokivat, että oppilaiden vanhemmat arvostavat koulun tekemää työtä ($ka=2,8$), osallistuvat lasta koskevien ongelmien selvittelyyn ($ka=2,7$) ja ovat halukkaita keskustelemaan opettajan kanssa tarvittaessa ($ka=3,0$), koulun kehittämiseen osallistumisen ($ka=2,0$) ja vanhempien tarjoaman konkreettisen avun ($ka=2,0$) osalta vastausten keskiarvot olivat alhaisemmat. Opettajista 74 % koki, että vanhemmat arvostavat koulun työtä, 72 %, että vanhemmat osallistuvat lasta koskeviin asioihin ja 81 %, että vanhemmat ovat valmiita keskustelemaan opettajan kanssa. Kuitenkin neljäsosa eli 25 % opettajista oli sitä mieltä, etteivät oppilaiden vanhemmat juurikaan osallistu koulun kehittämiseen ja 28 % koki, ettei oppilaiden vanhemmilta saanut tarpeeksi konkreettista apua koulutyöhön liittyen.



Kuvio 12. Opetushenkilöstön sosiaaliset suhteet oppilaiden vanhempien osalta.

7.3 Työsuhteen kesto ja sosiaaliset suhteet

Vastaajat jaettiin koulussa alle viisi vuotta ja yli viisi vuotta työskennelleisiin opettajiin, koska haluttiin selvittää, onko työuran kestolla kyseisessä koulussa vaikutusta opettajien kokemuksiin sosiaaliin suhteisiin. Alle viisi vuotta työskennelleiden opettajien osuus oli yhteensä 638 kappaletta eli 41,4 % vastaajista ja yli viisi vuotta työskennelleiden 899 kappaletta eli 58,3 % vastaajista.

Taulukko 4. Alle viisi vuotta ja yli viisi vuotta työskennelleiden erot sosiaalisten suhteiden kokemuksissa.

	Työsuhteen			
	kesto	N	Ka	Kh
Erot sosiaalisten suhteiden kokemuksissa työsuhteen kestoon nähden	Alle viisi vuotta	638	56,3	7,9
	Yli viisi vuotta	899	55,8	8,4

$p = 0,250$

Työsuhteen keston eroavaisuuksia sosiaalisten suhteiden kokemuksiin nähden verrattiin t-testin avulla. Koulussa alle viisi vuotta työskennelleiden ($ka=56,3$) ja yli viisi vuotta työskennelleiden ($ka=55,8$) ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($F=(1424) 3,971$, $p=0,250$), eikä keskiarvoissa havaittu suuria poikkeavuuksia.

8 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää suomalaisten koulujen opettajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnista sekä koulussa vallitsevista sosiaalisista suhteista. Opetushenkilöstön työhyvinvointia tarkasteltiin valtakunnallisen Koulun hyvinvointiprofiilin (2017–2018) tuottaman aineiston avulla, ja tutkittavia osa-alueita olivat koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sekä terveydentila. Tutkittavat osa-alueet perustuvat Konun (2002) laatimaan koulun hyvinvointimalliin, jota voidaan soveltaa niin oppilaiden kuin opettajien hyvinvoinnin tutkimisessa. Lisäksi tässä tutkimuksessa selvitettiin, eroavatko kokemukset sosiaalisista suhteista koulussa alle viisi vuotta ja yli viisi vuotta työskennelleiden opettajien välillä.

8.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Tulokset opettajien työhyvinvoinnista osoittavat, että koulun hyvinvointimallin osa-alueista heikoimmaksi koettiin koulun olosuhteet ($ka=2,2$), kun taas muiden osa-alueiden tulokset olivat keskenään melko samankaltaisia keskiarvojen sijoittuessa välille 2,8–3,0. Koulun fyysisistä olosuhteista heikoimmaksi mainittiin ilmanvaihto. Samankaltaisia tuloksia saatiin esimerkiksi Onnismaan (2010) tutkimuksessa, kun opettajien fyysisistä hyvinvointia ovat kuormittaneet huonokuntoiset, kosteus- ja homevaurioista kärsineet koulurakennukset. Lisäksi tuloksissa korostuu työn kiire, hektisyys ja palauttavien taukojen puute; alle 5 % opettajista mainitsi ruokailun rentouttavaksi taukohetkeksi ja vain hieman yli 4 % koki oman työnsä täysin kiireettömäksi. Myös useissa aiemmissa tutkimuksissa (Santavirta ym. 2001, Kauppinen ym. 2013, Golnick & Ilves 2019, Pahkin ym. 2007) opettajat ovat kertoneet kokevansa kiireen aiheuttamaa stressiä omasta työstään, mihin ainakin tämän tutkimuksen tulosten perusteella voitaisiin vaikuttaa esimerkiksi lisäämällä mahdollisuuksia rentouttaviin taukoihin ja palautumiseen. Koulun olosuhteiden fyysisistä ominaisuuksista parhaimmaksi koettiin luokkien valaistus, minkä lisäksi koulun sääntöjä pidettiin järkevinä, koulurakennus koettiin turvalliseksi ja työterveyshuolto nähtiin luotettavana tahona.

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien osa-alueen tuloksissa toistui koulun olosuhteisiin nähden samankaltaiset teemat. Noin 16 % opettajista koki oman työnsä haastavaksi ja 19 % koki, ettei koulun työskentelytahti ole heille sopiva. Kuitenkin enemmistö opettajista koki oman työnsä helpoksi (59 %) ja työtahtinsa sopivaksi (60 %). Esimerkiksi OAJ:n työolobarometrissa (2019) on havaittu, että opettajien työn määrä on selkeästi korkeampi muiden alojen

keskimääräiseen työmäärään verrattuna. Tämän tutkimuksen tuloksista poiketen työolobarometriin vastanneista opettajista enemmistö eli 53 % oli sitä mieltä, että työmäärä on heille liian suuri ja työstä aiheutuvaa rasitusta on liikaa. (Golnick & Ilves 2019, 2.)

Enemmistö opettajista (81 %) koki oman terveydentilansa joko melko hyväksi tai erittäin hyväksi. Melko huonoksi terveydentilansa koki ainoastaan 2 % opettajista, eikä yksikään opettaja ilmoittanut kokevansa terveydentilaansa erittäin huonoksi. Yleisesti oma terveys nähtiin siis positiivisessa valossa, eivätkä tulokset olleet terveydentilan kannalta huolestuttavia. Kuitenkin fyysisiä ja psyykkisiä oireita lähemmin tarkasteltuna opettajien terveydentilassa huolta herättivät muun muassa niska- ja hartiakivut, väsymys tai heikotus sekä univaikeudet tai yölliset heräilemiset. Vähiten koettiin pelkoa, ahdistuneisuutta, alakuloisuutta ja vatsakipuja. Santavirran ym. (2001, 42) opettajien työhyvinvointia kartoittavassa tutkimuksessa on ilmennyt, että työnsä kuormittavaksi luokittelevat ja uupuneeksi kokevat opettajat ovat olleet iältään vanhempia. Toisaalta esimerkiksi krooninen sairastelu tai yleinen terveydentila voi heiketä muutenkin iän myötä, mikä tulee huomioida työhyvinvoinnin ja iän yhteyttä tarkastellessa. Koska tässä tutkimuksessa opettajien ikä ei ollut tiedossa, ei ole mahdollista tehdä päätelmiä iän vaikutuksista oireiden esiintyvyyteen tai terveydentilan heikkenemiseen.

Sosiaalisten suhteiden osa-alueesta alhaisin keskiarvo (2,5) saatiin oppilaiden vanhempia koskevista väittämistä, kun taas muiden osioiden (kollegat, rehtori, oppilaat ja kiusaaminen) keskiarvot jakautuivat tasaisesti välille 3,0–3,1. Opettajat kokivat, että vanhemmat kyllä arvostavat koulussa tehtävää työtä, osallistuvat lasta koskevien asioiden selvittelyyn ja ovat valmiita keskustelemaan opettajan kanssa tarvittaessa, mutta vanhempien tarjoama konkreettinen apu koulutyöhön ja koulun kehittämiseen osallistuminen nähtiin kuitenkin heikkona. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan siis todeta, että opettajat toivovat vanhemmilta enemmän apua käytännön koulutyöhön ja koulun kehittämiseen liittyvissä asioissa. Kuten aiemmissa tutkimuksissa on todettu, toimivalla kodin ja koulun välisellä yhteistyöllä on positiivisia vaikutuksia oppilaan koulussa menestymiseen (Beveridge 2005), minkä vuoksi kasvatuskumppanuuden laatuun olisi tärkeää panostaa.

Muiden sosiaalisten suhteiden osa-alueiden tulosten tarkastelussa ei ilmennyt hälyttäviä huolestuksen aiheita, eikä työsuhteen kestolla todettu tilastollisesti merkitsevää eroa sosiaalisten suhteiden kokemuksiin. Opettajat pystyvät luottamaan omaan työyhteisöönsä, työtovereilta saatavaan apuun ja yhteistyöhön, sekä kokevat, että heidät hyväksytään työyhteisössä omana itsenään ja ystäviäkin löytyy. Nämä tulokset ovat linjassa esimerkiksi

Pahkinin ym. (2007) tutkimustulosten kanssa, jossa opettajista suurin osa koki saavansa työtovereiltaan riittävästi apua ja tukea. Hieman heikompana nähtiin kuitenkin työyhteisön jäsenten tasapuolinen kohtelu. Opettajat mainitsivat myös tulevansa rehtorin kanssa helposti toimeen ja saavansa esimieheltään tarvittaessa apua. Opettajien mielestä oppilaiden kanssa on helppo tulla toimeen ja useimpien oppilaiden kerrottiin olevan ystävällisiä, kun taas hieman heikommaksi koettiin oppilaiden kiinnostus opiskelua kohtaan. Opettajat eivät juurikaan itse kokeneet osallistuvansa työpaikkakiusaamiseen tai olevansa kiusaamisen kohteena, mutta kertoivat kuitenkin todistaneensa jonkin verran työpaikkakiusaamista. Heikommaksi koettiin työtovereiden puuttuminen kiusaamiseen. Tämän tutkimuksen tulokset poikkeavat siis esimerkiksi Kauppisen ym. (2013) tutkimustuloksista, jossa 11 % opettajista ilmoitti joutuneensa viimeisen vuoden aikana henkisen väkivallan ja 7 % fyysisen väkivallan kohteeksi. Toisaalta on hyvä muistaa, että opettajan kiusaaja voi olla myös oppilas, eikä välttämättä kollega. Opettajien kiusaamista tutkittaessa tulisi huomioida kiusaamisen moninaisuus työyhteisön koostuessa eri ikäisistä ihmisistä, oppilaat mukaan lukien.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Koulun hyvinvointiprofiilia ei ole erikseen mainostettu kouluille tai henkilökunnalle ja se on tarkoitettu kouluille vapaasti käytettäväksi muun muassa työhyvinvoinnin kehittämisen ja itsearviointin välineeksi. Koska aineistonkeruu on suoritettu ei-todennäköisyysotannalla, vastaajiksi on mitä luultavimmin valikoitunut erityisesti aktiivisten koulujen ja oppilaitosten henkilökuntaa. Vähemmän aktiivisten koulujen henkilökunnan kokemukset eivät siis välttämättä ole tuloksissa yhtä vahvasti edustettuna verrattuna kyselystä innostuneiden koulujen henkilöstöön. Esimerkiksi muutosmyönteinen, työhyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostunut rehtori tai muu yritteliäs työyhteisön jäsen saattaa aktiivisesti mainostaa hyvinvointiprofiilin kyselyyn vastaamista oman koulunsa henkilöstölle, kun taas joissain kouluissa tieto kyselystä ei välttämättä edes kantaudu jokaisen korvaan.

Lomakekyselyn avulla saadaan harvoin tuotettua yhtä monipuolista aineistoa, kuin mitä haastattelu ja laadullinen tutkimus tarjoaisi (Tähtinen ym. 2020, 25). On tärkeää huomioida, että määrällinen tutkimus ja tilastollinen päättely on vasta yksi tutkimuksen tulkinnan perusvaiheista, jota tulisi aina syventää hyödyntämällä jo olemassa olevaa tutkimustietoa, teoreettisia tulkintoja sekä saatuja havaintoja. Vasta tämän myötä aineistosta esiin nousevia tuloksia on mahdollista tulkita relevantisti ja tarkoituksenmukaisesti. (Tähtinen ym. 2020, 14.)

Koska tässä tutkimuksessa on käytetty ainoastaan määrällistä tutkimustietoa, tulosten tulkinta on pelkän numeerisen tilastotiedon varassa.

8.3 Jatkotutkimusehdotukset

Koulujen sosiaalisia suhteita ja niiden vaikutuksia työhyvinvointiin olisi mielenkiintoista tutkia lisää, sillä työelämän muutokset eivät tule loppumaan tähän. Koska tämän päivän työelämä edellyttää henkilöstön laajojen osaamisvaatimusten lisäksi myös paljon muuta ammattiosaamista, erityisesti sosiaalisten taitojen merkitys korostuu entisestään. Mankan ym. (2007, 18) mukaan muun muassa yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot nousevat merkittäviksi asioiksi työelämässä pärjäämisen, menestymisen ja jaksamisen kannalta, mikä edellyttää myös yhteiskunnalta ja organisaatioilta toimia esimerkiksi ammattitaidon ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Paasivaara & Nikkilä (2010, 152–154) ovat todenneet, että työpaikan myönteisen yhteisöllisyyden rakentuminen on jatkuva prosessi, joka ilmenee työyhteisössä muun muassa yhteenkuuluvuuden tunteen, innostuksen sekä työn imun tuntemuksina. Myös Golnick & Ilves (2019, 32–35) ovat tutkineet, että mahdollisuuksia opetushenkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen löytyy runsaasti jo pelkästään sosiaalisen tuen näkökulmasta tarkasteltuna; esimerkiksi huolehtimalla ajantasaisesta viestinnästä, toimivan yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta, kehityskeskustelujen laadusta, työyhteisön vuorovaikutustoiminnan tukemisesta sekä esimiehen työhyvinvoinnin johtamisesta.

Kokonaisvaltaista näkökulmaa kouluyhteisöjen hyvinvoinnin sekä fyysisen ja psyykkisen terveyden edistämiseen ja toiminnan arviointiin tarvitaan tulevaisuudessa ehdottomasti enemmän. Rauramo (2012, 20) on todennut, että työhyvinvoinnin tuloksellinen johtaminen ja kehittäminen edellyttää laajempaa henkilöstön hyvinvointiin liittyvän toiminnan ja halutun tavoitetilän määrittelyä. Kun henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa pystytään ensin arvioimaan esimerkiksi tilastotietojen avulla, mahdollistetaan järjestelmällinen henkilöstöpääoman kehittäminen. Rajakaltion (2005, 148) mukaan opetus- ja kasvatustyön kehittäminen puolestaan edellyttää etenkin teorian, tutkimustiedon ja käytännön kouluarjen välistä tietovirtaa ja keskustelua. Saarasan ym. (2014, 25) aiemmat tutkimustulokset osoittavat, että kannattavinta olisi tarkastella kouluyhteisöjen työhyvinvoinnin kehittämistä edistäviä keinoja omien, yksilöllisten tarpeiden lähtökohdasta. Koulujen tarpeet ja toimintaan käytettävissä olevat resurssit, kuten raha ja henkilöstöresurssit voivat vaihdella reippaastikin, mikä vaatii yksilöllisiä ja työpaikkakohtaisia kehitystoimia yhteisöllisten toimien lisäksi.

Vaikka opetuslalla esiintyvää työpahoinvointia, työstressiä ja työuupumusta on tärkeää tutkia lisää, olisi hyvä huomioida myös motivoivien, onnistumisen kokemusten ja voimavaratekijöiden vaikutuksia työyhteisöjen kehittämisessä. Tätä voi vaikeuttaa se, että opettajan hyvä suoriutuminen ja menestys on vaikeasti mitattavissa; oppilaiden oppiminen ei ole aina numeraalisesti arvioitavaa, eikä kaikki opettajan työhönsä satsaama panostus välttämättä näy oppilaissakaan ulospäin. Cantellin (2011, 65) mukaan opettajan henkilökohtaisesta suorituksesta on haastavaa antaa palautetta, kiitosta tai palkintoja, koska suuri osa opettajan työstä tapahtuu suljettujen ovien takana luokkahuoneessa ja on monesti ”näkymätöntä”. Kuitenkin esimerkiksi Santavirran ym. (2001, 43) tutkimustuloksissa huomataan, että suuri osa opettajista kokee työnsä palkitsevana ja pitää työstään. Tuloksissa korostuu myös se, että työn koettu vaatimustaso ja opettajien arviot omista vaikutusmahdollisuuksista ovat yhteydessä muun muassa uupumukseen, työtyytyväisyyteen ja koettuun työympäristöön.

Motivoivia voimavaratekijöitä opettajan työssä voivat olla esimerkiksi palkitsevat oppilassuhteet, esimieheltä ja rehtorilta saatu positiivinen palaute ja riittävä tuki, työyhteisön toimiva tiedonkulku, avoin ja kannustava työilmapiiri sekä innovatiiviset ja kehittävät työskentelytavat kouluyhteisössä. Voimavaratekijät lisäävät työn motivoivuutta ja palkitsevuutta, mikä ilmenee lisääntyneenä työn imun kokemuksena. Tämä puolestaan tukee työhön sitoutumista sekä edistää työssä ja työelämässä jaksamista. Luonnollisesti myös työuupumusta voidaan ehkäistä ylläpitämällä ja kehittämällä työn tarjoamia voimavaroja. (Hakanen 2006, 38–39.) Santavirran ym. (2001, 7) mukaan opettajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa pitkät lomat, työn vaihtelevuus, mahdollisuus luovaan työskentelyyn, vapaus ja nuorten kanssa työskentely. Rajakallion (2005, 134) mukaan olisi hyvä muistaa, että opettajilla on sitä enemmän voimavaroja kehittyä ja keskittyä omassa työssä, mitä paremmin koulu työyhteisönä toimii.

Pelkkä työstä saatu innostuminen, ilo ja työtyytyväisyys eivät kuitenkaan enää itsessään riitä kannattelemaan opettajien työhyvinvointia (Länsikallio ym. 2018, 2), vaan keinoja muutokselle on löydettävä. Yhteiskunnallisilla, organisatorisilla ja yksilöllisillä toimenpiteillä on ehkäistävä työuupumusta ja pidettävä työn vaatimukset kohtuullisina. Jotta opettajien innostus ja motivaatio omaan työhön säilyy, tulee panostaa työn tarjoamien voimavarojen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. (Hakanen 2006, 39.) Jos halutaan varmistaa, että Suomessa koulutetaan jatkossakin lisää ammattitaitoista opetushenkilökuntaa, joka ennen kaikkea jaksaa ja viihtyy urallaan aina eläkeikään saakka, tulee opetusalaan liittyviin ongelmiin puuttua välittömästi.

Lähteet

- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G., Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beveridge, S. 2005. Children, families, and school. Developing partnership for inclusive education. London: RoutledgeFlamer.
- Cantell, H. 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat? Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fullan, M. 1993. Change Forces. New York: Falmer Press.
- Gellin, M., Herranen, J., Junttila-Vitikka, P., Kiilakoski, T., Koskinen, S., Mäntylä, N., Niemi, R., Nivala, E., Pohjola, K. & Vesikansa, S. 2012. Lapset ja nuoret subjekteina koulujärjestelmässä. Teoksessa Gretschel A. & Kiilakoski T. (toim.) Demokratiaoppitunti: Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 95–148.
- Golnick, T. & Ilves, V. 2019. Opetusalan työolobarometri. OAJ. Verkkojulkaisu:
https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyoolobarometri_2019_nettiin.pdf
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Hargreaves, A. 1994. Changing Teachers, Changing Times. Teacher's Work and Culture in the Postmodern Age. London: Cassell.
- Isotalus, N. & Saarela, K. L. 2001. Työväkivalta kaupan alan uhkana. Yhteiskuntapolitiikka 73 66.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100825/012isotalus.pdf?> (Viitattu 16.9.2021)

- Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.
- Juholin, E. 2007. Työyhteisöviestinnän uusi agenda: Työyhteisöviestintä TYVI 2010 raportti II. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu (Haaga-Helian julkaisusarja; No. 1/2007)
- Järnefelt, N. 2018. Työurat. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim. 285–296.
- Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P. & Toppinen-Tanner, S. 2003. Staying well or burning out at work: characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress* 17 (2), 109–122.
- Kasvio, A. & Huuhtanen, P. 2007. Työ ja työntekijät. Teoksessa T. Kauppinen, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: SanomaPro.
- Kauppi, T. & Pörhölä, M. 2010. Peruskoulun opettajat oppilaidensa kiusaamina: kiusaamisen muodot, kohteena olevat opettajat ja kiusaavat oppilaat. *Työelämän tutkimus*, 8(2), 131–144.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.
- Kiilakoski, T., Gretschel, A. & Nivala, E. 2012. Osallisuus, kansalaisuus, hyvinvointi. Teoksessa Gretschel A. & Kiilakoski T. (toim.) *Demokratiaoppitunti: Lasten ja nuorten*

- kunta 2010-luvun alussa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 9–33.
- Konu, A. 2002. Oppilaiden hyvinvointi koulussa. Tampere: Tampereen yliopisto.
<http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5445-6>
- Konu, A. 2005. Hyvinvointiprofiili koulun kehittämisen välineenä. Teoksessa H. Peltonen (toim.) Opiskelun tuki esi- ja perusopetuksessa. Opetushallitus: 256–265.
- Konu, A. (Tampereen yliopisto): Koulun hyvinvointiprofiili 2017–2018: henkilökunta [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2018-06-19). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3275>
- Laine, P. 2018. Mistä puhumme, kun puhumme työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Teoksessa P. Naumanen & J. Liesvuori 2018. Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen.
- Laine, P. & Naumanen, P. 2018. Johtamalla työhyvinvointia. Teoksessa P. Naumanen & J. Liesvuori 2018. Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen.
- Lämsä, A-L. & Kiviniemi, L. 2009. Toivo kaikkien voimavarana. Teoksessa A-L. Lämsä (toim.) Mun on paha olla. Näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 223–234.
- Lämsä, A-L. 2013. Mistä kasvatuskumppanuudessa on kyse? Teoksessa A-L. Lämsä. (toim.) Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Länsikallio, R. Kinnunen, K. & Ilves. 2018. Opetusalan työolobarometri 2017. Helsinki: OAJ.

- Lönnqvist, J. 2018. Työuupumus (burnout). Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim. 365–375.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. Helsinki: Suomen psykologinen seura.
- McDermott, D. 2008. Developing caring relationships among parents, children, schools, and communities. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Metso, T. 2004. Koti, koulu ja kasvatus – kohtaamisia ja rajankäyntejä. Kasvatusalan tutkimuksia 19. Turku: Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4. laitos, 1 p. Helsinki: International Methelp.
- Mikkola, L. & Valkonen, T. 2020. Developing workplace communication. Teoksessa L. Mikkola & T. Valkonen. (toim.) Workplace communication.
- Moisalo, V-P. 2010. Arjen johtaminen. Käytännön esimiestyötä. Helsinki: Infor.
- Nummenmaa, A. R. & Välijärvi J. (toim.) 2006. Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.
- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi - Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet.

- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström K. 2007. Opettajien työssä jatkaminen ja jaksaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pakarinen, E., Lerkkanen, M-K., Poikkeus, A-M., Salminen, J., Silinskas, G., Siekkinen, M. & Nurmi, J-E. 2017. Longitudinal associations between teacher-child interactions and academic skills in elementary school. *Journal of Applied Developmental Psychology* 52 (2017), 191–202.
- Pekkarinen, L. 2021. Kevan tutkimuksia 1/2021: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.
- Rajakaltio, H. 2005. Sosiaalisen pääoman kehkeytymisen ehdot kouluyhteisössä. Tampere University Press: Educational sciences. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201309101347>
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Helsinki: Edita.
- Saaranen, T., Pertel, T., Streimann, K., Laine, S. & Tossavainen K. 2014. Koulun henkilöstön työhyvinvointi. Kokemuksia ja tutkimustuloksia toimintatutkimushankkeesta Suomessa ja Virossa 2009–2014. Publications of the University of Eastern Finland: Reports and Studies in Health Sciences.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.

Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva S. 2001. Nyt riittää: Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, 99 työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia.

Turun yliopisto. OVET-hanke. 2017–2020.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja C, Oppimateriaalit 22.

Uusikylä, K. 2006. Koulu oppimisympäristönä. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–28.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki; Tammi.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Luopa, P., Vahtera, J., Elovainio, M., Jokela, J. & Pietikäinen, M. 2009. Staff reports of psychosocial climate at school and adolescents' health, truancy, and health education in Finland. *European Journal of Public Health* 19, 5, 554–560.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake.

KYSELYLOMAKE: FSD3275 KOULUN HYVINVOINTIPROFIILI 2017-2018: HENKILÖKUNTA
QUESTIONNAIRE: FSD3275 SCHOOL WELL-BEING PROFILE 2017-2018: PERSONNEL

Tämä kyselylomake on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa.

Kyselylomaketta hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä.

Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

This questionnaire forms a part of the above mentioned dataset, archived at the Finnish Social Science Data Archive.

If the questionnaire is used or referred to in any way, the source must be acknowledged by means of an appropriate bibliographic citation.

More information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Detta frågeformulär utgör en del av den ovannämnda datamängden, arkiverad på Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv.

Om frågeformuläret är utnyttjat eller refererat till måste källan anges i form av bibliografisk referens.

Mer information: <http://www.fsd.uta.fi/>

KOULUN HYVINVOINTIPROFIILI

Tässä lomakkeessa olevien kysymysten avulla pyritään selvittämään koko koulun hyvinvointia. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisina. Toivon, että vastaat jokaiseen kysymykseen. Tarkastele asioita OMASTA näkökulmastasi; jos kysymys ei koske sinun työtäsi, voit jättää ko. kohdan vastaamatta. Kiitos vastauksistasi!

Anne Konu
Koulumiete-projekti

PERUSTIETOA

1. Sukupuoli

- nainen
- mies

2. Työskentelen tässä koulussa

- kokopäiväisesti
- osa-aikaisesti

3. Työskentelyni tässä koulussa

- alle vuosi
- 1-5 vuotta
- yli viisi vuotta

4. Työsuhteeni on

- vakituinen
- määräaikainen

ARVIOITA KOULUN OLOSUHTEISTA

5. Valitse kunkin väitteen kohdalla lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Luokat ovat riittävän tilavia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luokkien ilmanvaihto on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luokkien valaistus on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luokkien lämpötila on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtuolit ja -pöydät ovat työskentelyyn sopivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut työskentelyyn käytetyt tilat ovat tarkoitukseen sopivia (liikunta, käsityö, musiikki yms. tilat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun wc-tilat ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun tilat ovat siistejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välituntitilat ovat tarkoitukseen sopivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien tavaroiden säilytystilat ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulurakennus on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulurakennus on turvallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun piha on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun piha on turvallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Alla on väitteitä opetuksen järjestelyistä ja kouluun liittyvistä palveluista, kuten ruokailusta ja työterveydenhuollosta. Valitse kunkin väitteen kohdalla lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ruokailutila on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokailu on rentouttava tauko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely koulussa ei tunnu liian kiireiseltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtä koulussa on sopivasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työjärjestys (aikataulu) on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppitunneilla on hyvä työrauha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun säännöt ovat järkeviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun rangaistukset ovat toimivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshoitajan luo on helppo päästä käymään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa työterveyshuoltoon omissa asioissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnohjaukseen on helppo päästä käymään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa työnohjaajaan omissa asioissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ARVIOITA KOULUN SOSIAALISISTA SUHTEISTA

7. Valitse lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koulumme työntekijät viihtyvät hyvin yhdessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö sujuu hyvin koulussamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit auttavat toisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit puuttuvat asiaan, jos yhteisössä esiintyy työpaikkakiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtovereiden kanssa on helppo tulla toimeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on ystäviä tässä oppilaitoksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit hyväksyvät minut sellaisena kuin olen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön jäseniä kohdellaan tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rehtorin (esimiehen) kanssa on helppo tulla toimeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden kanssa on helppo tulla toimeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Useimmat oppilaat ovat kiinnostuneita opiskelusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Useimmat oppilaat ovat ystävällisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meidän koulussamme ei ole työpaikkakiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

työpaikkakiusaamisen kohteena tässä koulussa					
En itse osallistu työpaikkakiusaamiseen tässä koulussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Alla on väitteitä VANHEMPIEN osallistumisesta koulunkäyntiin. Valitse lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Oppilaiden vanhemmat arvostavat koulun työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden vanhemmat osallistuvat koulun kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden vanhemmilta saa konkreettista apua koulutyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden vanhemmat osallistuvat lastaan koskevien ongelmien selvittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden vanhemmat ovat tarvittaessa halukkaita tulemaan kouluun keskustelemaan opettajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ARVIOITA MAHDOLLISUUKSISTA TOTEUTTAA ITSEÄN KOULUSSA

9. Valitse kunkin väitteen kohdalla lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minun työtäni arvostetaan kouluyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua pidetään kouluyhteisössä henkilönä, jolla on merkitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kouluyhteisössä rohkaistaan ilmaisemaan oma mielipiteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipiteeni otetaan huomioon koulun kehittämisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulussamme voin osallistua sääntöjen tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulta ei odoteta liikaa työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan itse työtäni koulussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimin vastuullisesti työhöni liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen vahvuuteni ja heikkouteni työasioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn keskittymään työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen löytänyt itselleni sopivan työskentelytavan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn työskentelemään itsenäisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suoriudun työtehtävistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan apua rehtorilta (esimieheltä), jos tarvitsen sitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saan apua työtovereiltani, jos tarvitsen sitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsen täydennyskoulutukseen, jos koen siihen tarvetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön jäsenet kannustavat minua työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan kiitosta, jos olen suorittanut hyvin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnteko on minusta helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelytahti on koulussa minulle sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutyö on minusta kiinnostavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TERVEYDENTILA

10. Mitä mieltä olet terveydentilastasi? Onko se

- erittäin hyvä
 melko hyvä
 keskinkertainen (ei hyvä eikä huono)
 melko huono
 erittäin huono

11. Onko sinulla tämän LUKUKAUDEN aikana ollut jotakin seuraavista oireista tai sairauksista ja jos on, niin kuinka usein? Vastaa jokaiseen kohtaan.

	Ei ole ollut	Harvoin	Noin kerran kuussa	Noin kerran viikossa	Lähes joka päivä
Niska- tai hartiakipuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selän alaosan kipuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vatsakipuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ärtynyttä tai kiukunpurkauksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikeuksia päästä uneen tai heräilemistä öisin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päänsärkyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väsymystä tai heikotusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alakuloisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelkoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ahdistuneisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuhakuumetta, flunssaa, yskää, poskiontelontulehdusta, kurkkukipua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EHDOTUKSIA KOULUN KEHITTÄMISEKSI

12. Mikä on mielestäsi koulusi paras ominaisuus? (korkeintaan 255 merkkiä)

13. Mitä asioita koulussasi tulisi mielestäsi erityisesti parantaa? (korkeintaan 255 merkkiä)

Miten lomakkeen täyttäminen verkossa onnistui?

Tietoja tallennettaessa tarvitaan tunnusluku, jonka olet saanut koulultasi. Tunnusluku on satunnainen eikä sen perusteella voida tunnistaa sinua ja vastauksiasi.

Anna tunnusluku

KIITOS!

Liite 2. Väittämistä muodostetut summamuuttujat

Summamuuttuja	Kyselylomakkeen väittämät	
Koulun olosuhteet $(\alpha = 0,91)$	Luokat ovat riittävän tilavia Luokkien ilmanvaihto on hyvä Luokkien valaistus on hyvä Luokkien lämpötila on sopiva Työtuolit ja -pöydät ovat työskentelyyn sopivia Muut työskentelyyn käytetyt tilat ovat tarkoitukseen sopivia (liikunta, käsityö, musiikki yms. tilat) Koulun wc-tilat ovat hyvät Koulun tilat ovat siistejä Välituntitilat ovat tarkoitukseen sopivia Omien tavaroiden säilytystilat ovat hyvät Koulurakennus on viihtyisä Koulurakennus on turvallinen Koulun piha on viihtyisä Koulun piha on turvallinen Ruokailutila on viihtyisä Ruokailu on rentouttava tauko Työskentely koulussa ei tunnu liian kiireiseltä Työtä koulussa on sopivasti Työjärjestys (aikataulu) on hyvä Oppitunneilla on hyvä työrauha Koulun säännöt ovat järkeviä Koulun rangaistukset ovat toimivia Työterveyshoitajan luo on helppo päästä käymään Voin luottaa työterveyshuoltoon omissa asioissani Työnohjaukseen on helppo päästä käymään Voin luottaa työnohjaajaan omissa asioissani	
Sosiaaliset suhteet $(\alpha = 0,89)$	Koulumme työntekijät viihtyvät hyvin yhdessä Yhteistyö sujuu hyvin koulussamme Työtoverit auttavat toisiaan Työtovereiden kanssa on helppo tulla toimeen Minulla on ystäviä tässä oppilaitoksessa Työtoverit hyväksyvät minut sellaisena kuin olen Työyhteisön jäseniä kohdellaan tasapuolisesti Saan apua työtovereiltani, jos tarvitsen sitä	Kollegat
	Rehtorin (esimiehen) kanssa on helppo tulla toimeen Saan apua rehtorilta (esimieheltä), jos tarvitsen sitä	Rehtori
	Oppilaiden kanssa on helppo tulla toimeen Useimmat oppilaat ovat kiinnostuneita opiskelusta Useimmat oppilaat ovat ystävällisiä	Oppilaat

	<p>Meidän koulussamme ei ole työpaikkakiusaamista En ole työpaikkakiusaamisen kohteena tässä koulussa En itse osallistu työpaikkakiusaamiseen tässä koulussa Työtoverit puuttuvat asiaan, jos yhteisössä esiintyy työpaikkakiusaamista</p>	Kiusaaminen
	<p>Oppilaiden vanhemmat arvostavat koulun työtä Oppilaiden vanhemmat osallistuvat koulun kehittämiseen Oppilaiden vanhemmilta saa konkreettista apua koulutyöhön Oppilaiden vanhemmat osallistuvat lastaan koskevien ongelmien selvittämiseen Oppilaiden vanhemmat ovat tarvittaessa halukkaita tulemaan kouluun keskustelemaan opettajan kanssa</p>	Vanhemmat
<p>Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ($\alpha = 0,91$)</p>	<p>Minun työtäni arvostetaan kouluyhteisössä Minua pidetään kouluyhteisössä henkilönä, jolla on merkitystä Kouluyhteisössä rohkaistaan ilmaisemaan oma mielipiteeni Mielipiteeni otetaan huomioon koulun kehittämisessä Koulussamme voin osallistua sääntöjen tekemiseen Minulta ei odoteta liikaa työssäni Arvostan itse työtäni koulussa Toimin vastuullisesti työhöni liittyvissä asioissa Tunnen vahvuuteni ja heikkouteni työasioissa Pystyn keskittymään työhöni Olen löytänyt itselleni sopivan työskentelytavan Pystyn työskentelemään itsenäisesti Suoriudun työtehtävistäni Pääsen täydennyskoulutukseen, jos koen siihen tarvetta Työyhteisön jäsenet kannustavat minua työssäni Saan kiitosta, jos olen suoriutunut hyvin työssäni Työnteko on minusta helppoa Työskentelytahti on koulussa minulle sopiva Koulutyö on minusta kiinnostavaa</p>	
<p>Terveydentila ($\alpha = 0,87$)</p>	<p>Mitä mieltä olet terveydentilastasi? Onko se...</p>	Yleinen terveydentila
	<p>Onko sinulla tämän lukukauden aikana ollut jotakin seuraavista oireista tai sairauksista? Kuinka usein?:</p> <p>Niska- tai hartiakipu Selän alaosan kipuja Vatsakipu Päänsärkyä Nuhakuumetta, flunssaa, yskää, poskiontelontulehdusta, kurkkukipua</p>	Fyysinen terveydentila

	<p>Onko sinulla tämän lukukauden aikana ollut jotakin seuraavista oireista tai sairauksista? Kuinka usein?:</p> <p>Jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta Ärtynoisyyttä tai kiukunpurkauksia Vaikeuksia päästä uneen tai heräilemistä öisin Väsymystä tai heikotusta Alakuloisuutta Pelkoa Ahdistuneisuutta</p>	Psyykinen terveydentila
--	--	-------------------------