

# Moniammatillisen yhteistyön ja opettajien kokeman työhyvinvoinnin yhteys

Eri ammattiryhmien kokemat erot

Kasvatustiede  
Kandidaatintutkielma

Laatijat:  
Mette Martikainen  
Theo Vapaavuori

08.04.2025  
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

## Kandidaatintutkielma

**Oppiaine:** Kasvatustiede

**Tekijät:** Mette Martikainen & Theo Vapaavuori

**Otsikko:** Moniammatillisen yhteistyön ja opettajien kokeman työhyvinvoinnin yhteys: eri ammattiryhmien kokemat erot

**Ohjaaja:** yliopistonlehtori Juulia Lahdenperä

**Sivumäärä:** 39 sivua, 22 liitesivua

**Päivämäärä:** 08.04.2025

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka opettajat kokevat moniammatillisen yhteistyön toteutuvan koulussa, ja kuinka he arvioivat oman työhyvinvointinsa sekä onko näillä yhteyttä toisiinsa. Moniammatillista yhteistyötä on tutkittu huomattavasti enemmän terveydenhuollon puolella kuin koulun puolella. Oppilaiden kasvava tuen tarve ja monimuotoistuneet haasteet kuitenkin korostavat moniammatillisen yhteistyön merkitystä. Tämän vuoksi tutkimusten laajentaminen koulumaailmaan on merkityksellistä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä toimii opettajien työhyvinvointia ja moniammatillista yhteistyötä käsittelevä aiempi tutkimus ja kirjallisuus.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena poikittaistutkimuksena, jossa vastaukset kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimukseen osallistujia kertyi yhteensä 108, joista luokanopettajia oli 38, aineenopettajia 36 ja erityisopettajia 34. Aineiston analyysimenetelminä käytettiin yksisuuntaista sekä epäparametrista varianssianalyysia, korrelaatioanalyysia ja ryhmien välisen vertailun jatkotutkimuksena post hoc-testiä.

Tulokset osoittivat, että luokanopettajat kokivat moniammatillisen yhteistyön toteutuvan parhaiten, kun taas aineenopettajat heikoiten. Lisäksi eroa oli havaittavissa osa-alueiden vertailussa: suhde osa-alueen koettiin toteutuvan parhaiten, kun taas kommunikaatio osa-alueella oli eniten puutteita. Tulokset osoittivat myös, että erityisopettajat kokivat työhyvinvointinsa parhaimmaksi ja aineenopettajat heikoimmaksi. Osa-alueiden vertailussa havaittiin, että mielenterveys koettiin vahvimaksi, kun taas elinvoimaisuus heikoimmaksi. Moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin välinen yhteys oli tilastollisesti merkitsevintä aineenopettajien osalta. Erityisopettajien osalta yhteys oli heikkoa ja luokanopettajien osalta yhteyttä ei juurikaan ollut havaittavissa.

Tulokset olivat osittain linjassa asetettujen hypoteesien sekä aiempien tutkimustulosten kanssa. Tulokset antoivat viitteitä siitä, että moniammatillinen yhteistyö saattaa toimia enemmänkin suojatekijänä työhyvinvoinnin heikkenemistä vastaan kuin sen aktiivisena parantajana. Huomionarvoista on se, että yhteys voi olla myös vastakkainen: heikko työhyvinvointi saattaa heikentää kokemusta moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta. Tulosten valossa on perusteltua sanoa, että moniammatillisen yhteistyön toteuttamiseen tulisi kouluissa kiinnittää enemmän huomiota. Lisäksi, vaikka työhyvinvoinnin kokemus oli kokonaisuudessaan suhteellisen hyvä, osa-alueiden väliset erot korostavat tarvetta työhyvinvoinnista huolehtimiseen. Tutkimusta tulisi jatkaa suuremmalla otannalla ja laajemmalla alueella, jotta tuloksista voitaisiin tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä.

**Avainsanat:** moniammatillinen yhteistyö, tavoite, kommunikaatio, suhde, työhyvinvointi, työkyky, mielenterveys, elinvoimaisuus

## **Sisältö**

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Moniammatillinen yhteistyö koulussa</b>	<b>7</b>
2.1	Moniammatillisen yhteistyön hyödyt	8
2.2	Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen	9
<b>3</b>	<b>Opettajien työhyvinvointi</b>	<b>12</b>
3.1	Opettajien työhyvinvoinnista huolehtimisen tärkeys	13
3.2	Opettajien työhyvinvoinnin taso	14
<b>4</b>	<b>Tutkimuskysymykset</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Menetelmät</b>	<b>16</b>
5.1	Osallistujat	16
5.2	Tutkimuksen toteutus	16
5.3	Tutkimuksessa käytetyt mittarit	17
5.4	Aineiston käsittely ja analysointi	20
5.5	Menetelmän luotettavuus ja eettisyys	24
<b>6</b>	<b>Tulokset</b>	<b>26</b>
6.1	Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen	26
6.2	Opettajien työhyvinvointi	27
6.3	Moniammatillisen yhteistyön ja opettajien työhyvinvoinnin välinen yhteys	28
<b>7</b>	<b>Pohdinta ja johtopäätökset</b>	<b>29</b>
7.1	Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen	29
7.2	Opettajien työhyvinvointi	31
7.3	Moniammatillisen yhteistyön ja opettajien työhyvinvoinnin välinen yhteys	32
7.4	Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset	33
7.5	Tulosten merkitys, hyödyntäminen ja jatkokehittäminen	35
	<b>Lähteet</b>	<b>37</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>40</b>

<b>Liite 1. Tietosuojaseloste</b>	<b>40</b>
<b>Liite 2. Kyselyviesti opettajille</b>	<b>42</b>
<b>Liite 3. Kyselylomake</b>	<b>43</b>
<b>Liite 4. Kaupin ja kollegoiden (2020) tutkimuksen tuloksia työhyvinvoinnista</b>	<b>60</b>
<b>Liite 5. Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen keskiarvoja havainnollistava kuvaaja</b>	<b>61</b>
<b>Liite 6. Opettajien työhyvinvoinnin keskiarvoja havainnollistava kuvaaja</b>	<b>61</b>

# 1 Johdanto

Moniammatillinen yhteistyö on kasvava ilmiö eri aloilla, mukaan lukien opetusala. Yhteiskunnallinen muutos, oppilaiden lisääntynyt tuen tarve ja monimuotoistuminen lisäävät tarvetta moniammatilliselle yhteistyölle (Johnson ym., 2007, s. 110–111). Lisäksi nykypäivän ongelmien tiedetään olevan niin monimutkaisia ja laajoja, että yksin työskennellessä ja yhden ammattikunnan ammattitaidolla niihin ei välttämättä löydy ratkaisua (Green & Johnson, 2015; Äikäs ym., 2020). Yhteistyössä toimimisen tarve on noussut esille useissa eri tutkimuksissa, minkä lisäksi myös opetussuunnitelma korostaa yhteistyössä toimimista (Opetussuunnitelman perusteet, 2014). Tarve moniammatilliselle yhteistyölle kouluissa on näin ollen selkeä.

Myös työhyvinvointi on yhä enemmän esillä ja siitä keskustellaan aikaisempaa avoimemmin. Opettajien kokemasta työhyvinvoinnista on ollut viime vuosina paljon keskustelua, sillä opettajien työn tiedetään olevan psyykkisesti kuormittavaa (Rautiainen ym., 2023). Lisäksi kuormitus on suurempaa verrattuna moniin muihin ammatteihin (Opetusalan ammattijärjestö [OAJ] työelämäopas, n.d.). Tästä syystä opetus- ja kasvatusalat mielletään riskialoiksi työuupumuksen kannalta, sillä uupuminen on alalla yleistä (Johnson ym., 2007, s. 111). Työhyvinvoinnin edistämisen voidaan siis nähdä olevan entistäkin tärkeämpää. Aiempi tutkimuskirjallisuus viittaa siihen, että koulun moniammatillinen yhteistyö saattaa olla yksi olennainen resurssi työhyvinvoinnin edistämiseen (Holmström ym., 2023; Johnson ym., 2007, s. 111).

Moniammatillista yhteistyötä on aiemmin tutkittu erityisesti terveydenhuollossa. Monimutkaisen terveydenhuollon toteuttaminen vaatii tiimityötä ja yhteistyötä eri ammattilaisten kesken (Thistlethwaite, 2012). Terveydenhuollossa moniammatillinen yhteistyö on yhä tärkeämpää, koska terveyshaasteet ovat aiempaa monimutkaisempia ja vaativat eri ammattilaisten osaamista (Tuomela ym., 2017). Sama ilmiö on havaittavissa myös koulussa, sillä oppilaiden haasteet ovat yhä moninaisempia ja vaativampia, mikä korostaa moniammatillisen yhteistyön tarpeellisuutta (Hynek ym., 2020). Lisäksi tutkimuksissa on havaittu joitain positiivisia tuloksia yhteistyön vaikutuksista myös koulukontekstissa. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että moniammatillisen yhteistyön määrällä on ollut yhteyttä opettajien työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen (Holmström ym., 2023). Myös opettajien kokemaa stressiä on todettu vähäisemmäksi silloin, kun työkalereiden tarjoama tuki on korkealla tasolla (Stang-Rabrig ym., 2022). Lisäksi opettajien työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on havaittu tärkeäksi se, että opettajia kannustetaan yhteistyöhön ja osallistumiseen

(Saaranen ym., 2013). Nämä havainnot tukevat näkemystä, että moniammatillinen yhteistyö on tärkeää monimuotoisten ongelmien ratkaisemiseksi sekä työssä jaksamisen vuoksi myös opetuslalla.

Opetusalalla moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuvat ammattilaiset harkitaan aina tapauskohtaisesti. Mukana ovat ainoastaan ne opettajat ja muut asiantuntijat, joiden työtehtäviin oppilaan tuen suunnittelu tai toteuttaminen kussakin tilanteessa kuuluu (Opetushallitus, n.d.). Tässä tutkimuksessa moniammatillisen yhteistyön tutkiminen on rajattu luokanopettajien, aineenopettajien, erityisopettajien ja koulunkäynninohjaajien väliseen yhteistyöhön ja sitä tutkitaan luokanopettajien, aineenopettajien sekä erityisopettajien näkökulmasta. Tätä rajausta tukee Johnsonin ja kollegoiden (2007, s. 128) ajatukset siitä, että luokanopettajan, aineenopettajan ja erityisopettajan välistä yhteistyötä voidaan pitää koulun moniammatillisen toiminnan perustana.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, ovatko moniammatillinen yhteistyö ja opettajien kokemana työhyvinvointi yhteydessä toisiinsa. Koulukontekstissa moniammatillisen yhteistyön vaikutusta oppilaiden hyvinvointiin ja akateemiseen menestymiseen on tutkittu useista eri näkökulmista, mutta moniammatillisen yhteistyön vaikutuksesta opettajiin on tällä hetkellä niukasti aiempaa tutkimuskirjallisuutta (Hynek ym., 2020). Lisäksi aiemmassa tutkimuksessa on todettu tarve moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden tutkimiseen (Holmström ym., 2023). Tavoitteena on täydentää ja laajentaa aikaisemmista tutkimuksista saatua tietoa moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta ja opettajien työhyvinvoinnista. Mikäli moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin välillä havaitaan yhteys, voidaan saatua tietoa hyödyntää opettajan ammatin kehittämiseen edistämällä moniammatillisen yhteistyön onnistunutta toteutumista kouluissa.

## 2 Moniammatillinen yhteistyö koulussa

Moniammatillinen yhteistyö on käsitteenä laaja. Yhteistyöllä tarkoitetaan sitä, että ihmiset, joilla on eri näkökulmia, toimivat yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi (Kandiah & Saiki., 2012). Greenin ja Johnsonin (2015) mukaan moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa tilannetta, jossa kaksi tai useampi eri ammattilainen työskentelee yhdessä saavuttaakseen yhteisiä tavoitteita, ja sitä hyödynnetään usein keinona ratkaista erilaisia ongelmia ja monimutkaisia kysymyksiä. Thistlethwaite (2012) määrittelee moniammatillisen yhteistyön prosessiksi, jossa kehitetään ja ylläpidetään tehokasta eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä, jotta saavutetaan parhaat mahdolliset tulokset. Moniammatillisessa yhteistyössä onkin keskeistä yhdistää eri ammattilaisten osaaminen, näkökulmat sekä toiminta tilanteen ratkaisemiseksi (Johnson ym., 2007, s. 112). Tässä tutkimuksessa moniammatillinen yhteistyö ymmärretään Thistlethwaiten (2012) määritelmän mukaisesti.

Moniammatillisella yhteistyöllä voidaan kuitenkin tarkoittaa käytännössä hyvin monenlaisia asioita. Se voi vaihdella pelkästä tiedonvaihtoon perustuvasta yhteistyöstä aina tiiviiseen, yhteisiin tavoitteisiin ja yhteiseen suunnitteluun pohjautuvaan työskentelyyn (Johnson ym., 2007, s. 115). Sitä voi tapahtua pysyvissä työryhmissä tai sitä voidaan toteuttaa satunnaisissa palavereissa, jotka koostuvat tietyn ongelman ratkaisemiseksi tarvittavista eri ammattilaisista (Johnson ym., 2007, s. 115). Moniammatillisuus ilmenee kuitenkin aina kohderyhmän osallisuuden huomioimisena, oman asiantuntijuuden arvostamisena, dialogina ja toisilta oppimisena (Äikäs ym., 2020).

Moniammatillisen yhteistyön onnistuminen vaatii usean eri tekijän samanaikaista toteutumista (Johnson ym., 2007, s. 115). Ensinnäkin se vaatii, että ymmärretään siihen tarvittavat edellytykset (Tuomela ym., 2017). Tällainen edellytys on muun muassa riittävän tasavertainen suhde moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuvien välillä (Johnson ym., 2007, s. 117). Mikäli yhteistyöhön osallistujat eivät ole lähtökohtaisesti tasavertaisia, onnistuminen edellyttää epätasavertaisuuden tunnistamista ja keskinäisen arvostuksen ja tasavertaisuuden tietoista rakentamista (Johnson ym., 2007, s. 117). Kolmas edellytys on toimiva vuorovaikutus yhteistyössä työskentelevien välillä (Johnson ym., 2007, s. 124). Neljäs edellytys on yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden jatkuva ja keskittynyt ponnistelu yhteisen tavoitteen eteen (Fitch, 2001). Ilman näiden tiedostamista ja toteutumista moniammatillinen yhteistyö ei voi toteutua tehokkaasti.

## 2.1 Moniammatillisen yhteistyön hyödyt

Moniammatillinen yhteistyö on 2000-luvulta alkaen alkanut laajentua monille eri aloille, ja sen hyödyistä on kertynyt jo jonkin verran tutkimustietoa. Aihetta on tutkittu erityisesti terveydenhuollossa. Schwarzkopfin ja kollegoiden (2024) tutkimuksessa työntekijät kokivat annettavan hoidon hyödyllisemmäksi silloin, kun moniammatillinen yhteistyö sujui moitteettomasti. Heidän tulostensa mukaan lääkäreiden ja hoitajien välinen yhteistyö hoitopäätöksissä edistää hoidon laatua. Lisäksi he totesivat teho-osastoilla paremman yhteistyön hoitajien ja muiden ammattilaisten kanssa johtavan hyödyttömän hoidon vähentymiseen. Nämä havainnot tukevat käsitystä siitä, että moniammatillisella yhteistyöllä on mahdollista parantaa työskentelyn laatua.

Moniammatillisen yhteistyön on havaittu tehostavan työskentelyä terveydenhuollossa monella tapaa. Yhteistyössä työskentely edistää tuottavuutta ja luovuutta (Fitch, 2001). Myös Green ja Johnson (2015) tukevat tätä näkemystä toteamalla, että työn tuottavuus paranee, koska yhteistyön ansiosta on mahdollista tehdä enemmän työtä lyhyemmässä ajassa. Näin ollen moniammatillisen yhteistyön avulla voidaan saavuttaa tavoitteita nopeammin ja palvella laajempia ihmisryhmiä (Green & Johnson, 2015). Lisäksi yhteistyö auttaa ratkaisemaan rajallisiin resursseihin, kuten aikaan, rahaan ja pätevän henkilökunnan saatavuuteen liittyviä ongelmia (Fitch, 2001). Näiden havaintojen perusteella voidaan todeta, että moniammatillinen yhteistyö parantaa työskentelyn tehokkuutta.

Lisäksi eri ammattiryhmien välisen yhteistyön on havaittu tukevan yhteisen tiedon saavuttamista sekä osaamisen kehittymistä terveydenhuollossa. Se auttaa rakentamaan yhteistä ymmärrystä, rohkaisee uusia ajattelutapoja ja kannustaa uusien ratkaisujen etsimistä vanhoihin ongelmiin (Green & Johnson, 2015). Samalla yhteistyössä työskentely antaa työntekijöille pääsyn uusiin resursseihin ja mahdollisuuden kehittää uusia taitoja (Green & Johnson, 2015). Fitch (2001) puolestaan korostaa, että moniammatillisen yhteistyön avulla voidaan maksimoida yhteistä asiantuntemusta, taitoja sekä resursseja. Näin ollen moniammatillinen yhteistyö mahdollistaa kehittymisen niin yksilö- kuin yhteisötasolla (Green & Johnson, 2015). Yhteenvetona voidaan todeta, että moniammatillinen yhteistyö ei ainoastaan tehosta työskentelyä, vaan myös tukee eri ammattilaisten asiantuntijuuden kehittymistä.

Vaikka moniammatillista yhteistyötä on koulukontekstissa tutkittu vähemmän kuin terveydenhuollossa, tuloksia sen hyödyistä on kuitenkin saatu jo jonkin verran. Kouluissa

moniammatillisen yhteistyön avulla saadaan mahdollisimman monta eri näkökulmaa ratkaisujen tueksi (Johnson ym., 2007, s. 112). Hyvään lopputulokseen päästään parhaiten, kun yhteistyössä tuodaan esille erilaiset näkökulmat ja hyödynnetään niitä tavalla, joka syventää ymmärrystä tarkasteltavasta ilmiöstä ja avaa uusia mahdollisia ratkaisuvaihtoehtoja (Johnson ym., 2007, s. 112). Lisäksi on havaittu, että moniammatillisesta yhteistyöstä voi olla hyötyä opettajien lisäksi myös oppilaille. Se on tärkeää koulussa erityisesti erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden näkökulmasta (Malmberg-Heimonen, 2023). Nämä havainnot tukevat käsitystä siitä, että moniammatillisen yhteistyön hyödyt ovat läsnä myös koulukontekstissa.

Tutkimuksista on saatu merkittävää näyttöä myös siitä, että moniammatillinen yhteistyö on positiivisessa yhteydessä hyvinvointiin. Terveystieteiden tutkimuksissa työntekijät kokevat hyvinvointinsa ja työtyytyväisyytensä paremmaksi silloin, kun moniammatillinen yhteistyö on onnistunut (Schwarzkopf ym., 2024). Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös koulukontekstissa. Koulun työntekijät kokevat itsensä vähemmän stressaantuneiksi silloin, kun he saavat työkavereiltaan tehokasta tukea (Stang-Rabrig ym., 2022). Myös Holmström ja kollegat (2023) ovat todenneet yhteistyön laadulla ja määrällä olevan vaikutusta siihen, kuinka opettajat kokevat oman jaksamisensa. Huomionarvoinen havainto heidän tutkimuksessaan on se, että työhön sitoutuneet opettajat ovat arvioineet moniammatillisen yhteistyön määrän riittävämmäksi kuin uupuneet opettajat. Vaikka moniammatillisen yhteistyön hyötyjä on tutkittu monipuolisemmin terveydenhuollon puolella, koulukontekstista saadut tulokset ovat samansuuntaisia. Näin ollen aikaisemmat tutkimustulokset puoltavat sitä, että moniammatillisella yhteistyöllä on hyötyä opettajien työhyvinvoinnin kannalta.

## **2.2 Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen**

Moniammatillisen yhteistyön tarve on jatkuvasti kasvussa koulutusalailla ja se on todettu tärkeäksi koulussa (Hynek ym., 2020). Silti siitä, miten sitä tulisi toteuttaa käytännössä, tiedetään melko vähän (Malmberg-Heimonen ym., 2023). Vaikka moniammatillista yhteistyötä esiintyisikin koulussa, sitä ei välttämättä ole osattu integroida osaksi koulun muuta toimintaa, vaan sitä toteutetaan erillään tavallisesta opetuksesta (Fenwick & Kelly, 2023). Lisäksi sen yleistymisestä huolimatta, vielä ei ole tarkkaa tietoa siitä, minkälaiset yhteistyötavat ovat opettajien ja muiden ammattilaisten mielestä toimivimpia ja mieluisimpia (Wiedebusch ym., 2022).

Opettajilla on kuitenkin joitain näkemyksiä siitä, kuinka moniammatillinen yhteistyö toteutuu tehokkaasti. He kokevat sen toteutuvan tehokkaasti ammattikohtaisen keskustelun, taitojen ja tietojen vaihdon sekä yhdessä jaetun vastuun kautta (Wiedebusch ym., 2022).

Moniammatillinen yhteistyö koulussa nähdään tehokkaana silloin, kun se tapahtuu yhden opettajan ja toisen ammattilaisen välisenä yhteisenä toimintana oppijan tavoitteiden saavuttamiseksi (Fenwick & Kelly, 2023). Tämä toteutuu parhaiten silloin, kun toinen asiantuntija avustaa luokassa (Fenwick & Kelly, 2023). Fenwickin ja Kellyn (2023) tulosten mukaan opettajat ovat yhtä mieltä siitä, että tehokkaan yhteistyön arviointi perustuu oppilaiden saavutuksiin, niin oppimistuloksiin kuin muihinkin henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi heidän mukaansa opettajat painottavat yhteistyön olevan tehokasta silloin, kun se on välitöntä, siinä käytetään valmiita resursseja ja se ei vie ylimääräistä aikaa. Välitön moniammatillinen yhteistyö voi vähentää opettajien ajankäyttöä yksittäisten ongelmien käsittelyssä ja siten vapauttaa aikaa varsinaiseen luokkahuonetyöhön (Fenwick & Kelly, 2023). Vaikka moniammatillisen yhteistyön välitön toteutuminen on todettu toimivaksi tavaksi opettajien kannalta, ei ole näyttöä siitä, onko yhteistyön välitön toteutuminen paras lähestymistapa oppilaille (Fenwick & Kelly, 2023).

Moniammatillista yhteistyötä tapahtuu koulussa pääosin toisen ammattilaisen kanssa (Fenwick & Kelly, 2023). Yhteistyö on helpompi ja luontevampi laajentaa useampien henkilöiden väliseksi, kun se on ensin vakiintunut kahden osapuolen välillä (Johnson ym., 2007, s. 128). Johnsonin ja kollegoiden (2007, s. 128) mukaan koulussa moniammatillisen yhteistyön keskeisimmät toimijat ovat luokanopettajat, aineenopettajat ja erityisopettajat sekä heidän välisensä yhteistyö. Heidän mukaansa luokanopettajien ja aineenopettajan väliselle yhteistyölle on useita erilaisia vaihtoehtoja, mikäli niitä osataan hyödyntää. Luokanopettajat ja aineenopettajat voivat työskennellä yhdessä esimerkiksi pitäen työpajatunteja, joiden suunnittelussa he tekevät intensiivistä yhteistyötä (Johnson ym., 2007, s. 128).

Erityisopettajan ja luokanopettajan sekä erityisopettajan ja aineenopettajan välistä yhteistyötä voidaan puolestaan toteuttaa esimerkiksi opettamalla oppilaita luokassa yhtäaikaaisesti (Johnson ym., 2007, s. 129). Nämä tulokset tukevat sitä näkökulmaa, että moniammatillinen yhteistyö toteutuu arjessa usein kahdestaan tai pienissä ryhmissä laajan yhteistyön sijaan.

Moniammatillinen yhteistyö ei kuitenkaan aina suju täysin ongelmitta. Moni opetushenkilökunnasta kokee sen ongelman olevan riittämättömät resurssit sekä yhteisen ajan puute (Gädda ym., 2023). Jotkin yhteistyömuodot eivät toteudu yhtä hyvin kuin toiset, koska kaikki koulun työntekijöistä eivät ole koulutukseltaan yhtä valmiita moniammatilliseen

yhteistyöhön (Wiedebusch ym., 2022). Ongelmia on ilmennyt siinä, kun koitetaan moniammatillisesti suunnitella tunteja ja tehtäviä (Wiedebusch ym., 2022). Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen saattaa estää myös erilaisuus yhteistyössä toimivien osapuolten välillä, heikot vuorovaikutustaidot, toimimattomat tiedonvaihtokäytänteet, aiemmat negatiiviset kokemukset sekä negatiivinen suhtautuminen yhteistyöhön (Johnson ym., 2007, s. 115–116). Lisäksi aiemman tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että opettajan autonomian ja moniammatillisen yhteistyön välillä on jännitteitä, koska opetus on koostunut vuosikaudet pääosin itsenäisesti työskentelystä (Fenwick & Kelly, 2023). Näin ollen moniammatillisen yhteistyön toteutuminen ei ole itsestään selvää.

### 3 Opettajien työhyvinvointi

Työhyvinvointi on moninainen käsite, joka voidaan ymmärtää eri näkökulmista.

Työterveyslaitos (n.d., -a) määrittelee työhyvinvoinnin tilaksi, jossa työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset ovat tasapainossa työntekijän omien voimavarojen kanssa. Tämä syntyy, kun työntekijä kokee voimavarojensa riittävän tai ylittävän työn haasteet (Työterveyslaitos, n.d., -a). Saaranen ja kollegat (2007) määrittelevät työhyvinvoinnin koostuvan neljästä keskeisestä osa-alueesta: työntekijöiden terveydestä, työoloista, ammatillisesta kompetenssista sekä työyhteisön toimivuudesta. Työhyvinvoinnin taso riippuu yksilöllisistä voimavaroista, kuten motivaatiosta, paineensietokyvystä, terveyden tasosta, työkyvystä sekä omasta elämätilanteesta ja sen hallinnasta (OAJ työelämäopas, n.d.). Työhyvinvoinnista huolehtiminen on työpaikan yhteinen asia, sillä työhyvinvointi muodostuu siellä yhteistyön avulla (OAJ työelämäopas, n.d.). Näin ollen työhyvinvointi ymmärretään tässä tutkimuksessa käsitteenä, joka korostaa kokemuksellisuutta ja pohjautuu tasapainon etsimiseen työn vaatimusten sekä omien voimavarojen välillä.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat organisaation ja työyhteisön toiminta, työn luonne, työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa sekä oikeudenmukainen ja hyvä johtaminen (OAJ työelämäopas, n.d.). Keskeisemmin työhyvinvointiin vaikuttavat kuitenkin työn vaatimukset ja käytettävissä olevat resurssit. Hakanen ja kollegat (2006) korostavat, että työn korkeat vaatimukset ja riittämättömät resurssit voivat heikentää työhyvinvointia ja lisätä työuupumuksen riskiä. Heidän määritelmänsä mukaan työresurssit tarkoittavat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka voivat helpottaa työkuormaa, vähentää siihen liittyviä rasituksia sekä tukea työntekijän oppimista, kehittymistä ja tavoitteiden saavuttamista. Keskeisiä työresursseja ovat muun muassa työn hallinnan tunne, riittävä tiedonsaanti, esihenkilön tuki, innovatiivinen työympäristö sekä sosiaalinen ilmapiiri (Hakanen ym., 2006). Myös Saaranen ja kollegat (2007) puhuvat resursseista, jotka vähentävät työtaakkaa ja työstä koituvaa stressiä. Tällaisia resursseja ovat esimerkiksi opettajien väliset hyvät suhteet (Saaranen ym., 2007). Nämä tekijät lisäävät työhön sitoutumista ja työssä viihtymistä ja sitä kautta tukevat työhyvinvointia, kun taas niiden puuttuminen voi kasvattaa kuormitusta ja työuupumuksen riskiä (Hakanen ym., 2006). Työhyvinvoinnin kannalta on siis ehdottoman tärkeää varmistaa, että työntekijöillä on riittävät resurssit suoriutua työstään ja hallita työtaakkaa.

### 3.1 Opettajien työhyvinvoinnista huolehtimisen tärkeys

Opettajien hyvinvoinnista huolehtiminen on keskeistä, koska sillä on laaja-alaisia vaikutuksia niin opettajien tuottavuuteen ja työssä pysymiseen kuin oppilaiden hyvinvointiin ja oppimistuloksiin (Taylor ym., 2024). Työhyvinvointiaan aktiivisesti edistävät opettajat ovat vähemmän stressaantuneita, rennompia ja iloisempia luokkahuoneessa, ja pystyvät täten tarjoamaan laadukkaampaa opetusta (Turner & Theilking, 2019). Myös Taylor ja kollegat (2024) raportoivat, että opettajat kokevat tällöin vähemmän työuupumusta. Opettajat pystyvät myös rakentamaan vahvempia suhteita vanhempien ja koulun välille sekä pysyvät työssään pidempään (Taylor ym., 2024). Lisäksi opettajat, jotka voivat hyvin, sitoutuvat opetukseen usein vahvemmin, luovat parempia suhteita oppilaihinsa ja tarjoavat enemmän positiivista palautetta (Turner & Theilking, 2019). Myös Taylor ja kollegat (2024) korostavat, että hyvinvoivat opettajat luovat vahvoja suhteita oppilaisiinsa. Heidän opetuksensa on usein merkityksellisempää ja oppilaita osallistavampaa (Turner & Theilking, 2019). Lisäksi hyvinvoivat opettajat edistävät luovuutta ja tuottavuutta (Taylor ym., 2024). Viimeisenä huomiona hyvinvoivat opettajat osaavat huomioida oppilaidensa tarpeet paremmin, kuten taukojen pitämisen ja joustavan tehtävien suorittamisen (Turner & Theilking, 2019). Näin ollen opettajien työhyvinvoinnista huolehtiminen on olennaista, jotta he pystyvät tekemään työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.

Opettajien hyvinvointi on tärkeää myös oppilaiden näkökulmasta. Opettajien tarjoama parantunut opetuksen laatu, positiivinen palaute, yksilöllisempien suhteiden muodostaminen, osallistaminen, tarpeiden huomiointi sekä luovuuden ja tuottavuuden edistäminen vaikuttavat suoraan oppilaiden hyvinvointiin ja akateemiseen suoriutumiseen (Taylor ym., 2024). Moni oppilaista kokee opetuksen tällöin merkityksellisemmäksi ja motivaatiota nostattavaksi (Turner & Theilking, 2019). Toiseksi opettajien hyvinvoinnin on todettu vähentävän oppilaiden ongelmakäyttäytymistä ja edistävän myönteisen kouluilmapiirin luomista (Taylor ym., 2024). Kolmanneksi oppilaiden on todettu olevan rauhallisempia ja keskittyneempiä, sekä tekevän enemmän työtä oppitunneilla (Turner & Theilking, 2019). Tärkeä huomio on se, että opettajien hyvinvoinnilla on oppilaiden akateemisen menestymisen lisäksi vaikutusta myös heidän muiden työelämässä tarvittavien taitojen kehitykseen (Taylor ym., 2024). Nämä havainnot kuvaavat hyvin opettajien työhyvinvoinnin tärkeyttä. Tästä syystä työhyvinvoinnin edistäminen on yhtä lailla tärkeää niin opettajille itselleen kuin heidän oppilailleen.

### 3.2 Opettajien työhyvinvoinnin taso

Opettajien hyvinvointia on tutkittu erilaisten tutkimusten avulla. Vuoden 2024 työolobarometrin mukaan opetus- ja kasvatustalon työntekijät arvioivat työkykynsä keskimäärin lähes samalle tasolle kuin suomalaiset työntekijät ylipäättään eli keskiarvo oli 3,5 muutettuna asteikolle 1–5 (Melkko & Ilves, 2024). Työolobarometrin vastaajista kaksi kolmasosaa koki tyytyväisyyttä työhönsä. Sama ilmiö näkyy myös työinnostuksessa; kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista oli erittäin usein tai melko usein innostuneita työstään. Työolobarometrin vuosien 2019–2023 välillä toteutetut mittaukset osoittavat, että työstressin, -tyytyväisyyden ja innostuneisuuden tuloksissa ei ole juurikaan muutosta. Vaikka näissä tuloksissa ei ole isoa muutosta vuosien välillä, yksityiskohtaisemmassa tarkastelussa on näkyvillä huolestuttavia ilmiöitä. Vuoden 2024 työolobarometrin vastaajista 57 prosenttia koki työmääränsä liialliseksi melko usein tai erittäin usein ja 41 prosenttia koki työperäistä stressiä. Lisäksi 42 prosenttia vastaajista arvioi, ettei jaksaisi nykyisellä työtahdilla eläkeikänsä saakka.

Kaupin ja kollegoiden (2022) tutkimuksesta on saatu tarkempaa tietoa luokanopettajien, aineenopettajien ja erityisopettajien työhyvinvoinnin välisistä eroista. Tutkimuksen mukaan työstressiä kaikista opettajista koki noin yksi viidesosa 2014, mutta sitä kokevien osuus kasvoi kaikissa ryhmissä noin 5 prosenttia vuosien 2014–2018 aikana (s. 20). Myös oman terveytensä heikentyneeksi kokevien osuus sekä huoli työmäärästä kasvoi kaikilla opettajilla näiden vuosien aikana (Kauppi ym., 2022, s. 23–24). Terveytensä heikentyneeksi kokevien osuus kasvoi kaikilla ammattiryhmillä noin 5 prosenttia, kun taas huoli työmäärästä kasvoi jopa noin 20 prosenttia (Kauppi ym., 2022, s. 23–24). Katso tarkemmat tulokset Liitteestä 4.

Nämä tulokset osoittavat, että vaikka opetusalan työntekijöiden kokemus omasta työhyvinvoinnistaan on suhteellisen vakaa, huoli työmäärästä ja terveyden heikkenemisestä on kasvanut. Lisäksi näkyvillä iso loikkaus työstressin kokemuksessa vuoden 2014 ja 2024 tutkimusten tulosten välillä (n. 20 % -> 41 %). Näiden tutkimusten valossa opettajien työhyvinvointi on laskusuuntaista. Näin ollen on tärkeää tarkastella opetusalan työntekijöiden tarpeita ja mahdollisia tukitoimia, joiden avulla voitaisiin tukea työkykyä ja ennaltaehkäistä työuupumusta.

## 4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on saada lisää tietoa siitä, miten moniammatillinen yhteistyö toteutuu arjessa, millaiseksi opettajat kokevat työhyvinvointinsa sekä onko moniammatillinen yhteistyö ja opettajien kokema työhyvinvointi yhteydessä toisiinsa. Aikaisempaan teoriaan pohjautuen tutkimuskysymyksiksi muotoutui:

T1. Miten moniammatillinen yhteistyö toteutuu kouluissa?

T2. Millaiseksi opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa?

T3. Onko moniammatillisella yhteistyöllä yhteyttä opettajien kokemaan työhyvinvointiin?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen hypoteesi on, että moniammatillisen yhteistyön toteuttamisessa kouluissa on parantamisen varaa. Hypoteesi pohjautuu Malmberg-Heimosen ja kollegoiden (2023) ajatuksiin siitä, että moniammatillisen yhteistyön toteuttamisesta koulussa tiedetään vielä melko vähän. Lisäksi sitä ei olla välttämättä osattu integroida osaksi koulun muuta toimintaa, vaan sitä toteutetaan erikseen (Fenwick & Kelly, 2023).

Toisen tutkimuskysymyksen hypoteesi on, että opettajat kokevat työhyvinvointinsa heikentyneeksi. Hypoteesi perustuu näkemykseen, jonka mukaan opettajien ammatti on kuormittavampaa kuin moni muu ammatti (OAJ työelämäopas, n.d.). Vuonna 2023 opettajien työkyvyn keskiarvo oli 3,5/5, mutta 57 prosenttia vastaajista koki työmääränsä liian suureksi ja 41 prosenttia koki työperäistä stressiä (Melkko & Ilves, 2024). Lisäksi hypoteesia tukee yleisesti hyväksytty käsitys siitä, että opettajan työ on psyykkisesti raskasta ja se mielletään riskialaksi työuupumuksen kannalta (Rautiainen ym., 2023; Johnson ym., 2007, s. 111).

Kolmannen tutkimuskysymyksen hypoteesi on, että moniammatillinen yhteistyö ja opettajien kokema työhyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa. Näin oletetaan, koska Holmström ja kollegat (2023) ovat todenneet moniammatillisella yhteistyöllä olevan vaikutusta opettajien työhön sitoutumiseen sekä työuupumukseen. Hypoteesia tukee myös Stang-Rabrigin ja kollegoiden (2022) havainnot siitä, että opettajat ovat vähemmän stressaantuneita silloin, kun he saavat tukea työkavereiltaan. Lisäksi terveydenhuollossa moniammatillisen yhteistyön on huomattu tukevan työntekijöiden hyvinvointia ja lisäävän työtyytyväisyyttä (Schwarzkopf ym., 2024).

## 5 Menetelmät

### 5.1 Osallistujat

Osallistujat olivat luokanopettajia, aineenopettajia sekä erityisopettajia sekä alakouluista että yläkouluista Turusta, Raumalta, Kaarinasta, Hyvinkäältä sekä Helsingistä. Osallistujia tutkimukseen kertyi yhteensä 108, joista naisia oli 82 (76 %), miehiä 25 (23 %) ja yksi vastaajista ei halunnut määritellä sukupuoltaan. Vastausten jakautuminen vastaa melko hyvin opettajien sukupuolijakaumaa, jonka mukaan luokanopettajista noin 78 prosenttia on naisia ja 22 prosenttia miehiä, erityisopettajista noin 86 prosenttia on naisia ja 14 prosenttia miehiä ja aineenopettajista noin 77 prosenttia on naisia ja 23 prosenttia miehiä (Opetushallitus, 2020). Tutkimukseen osallistujat jakautuivat melko tasaisesti eri ammattiryhmiin; luokanopettajia oli 38, aineenopettajia 36 ja erityisopettajia 34. Tutkimukseen osallistujien hankkiminen aloitettiin hakemalla tutkimuslupa kunkin kaupungin ohjeiden mukaisesti. Lisäksi koulun rehtoreilta pyydettiin tarvittaessa lupa jakaa tutkimus koulun opettajille. Tämän jälkeen tutkittaville lähetettiin työsähköpostiin kutsu osallistua tutkimukseen joko tutkijoilta itseltään, koulun rehtorilta tai kaupungin sivistystoimelta. Tutkimukseen osallistumisen korostettiin olevan täysin vapaaehtoista ja vastaajat antoivat siihen aktiivisen suostumuksensa.

### 5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivinen menetelmä sopii tutkimukseen, joissa testataan aikaisempiin teorioihin pohjautuvia hypoteeseja tarkasti määriteltyjen käsitteiden ja koeasetelmien avulla ja tutkimukseen, joissa tulokset on tarkoitus yleistää koskemaan tiettyä perusjoukkoa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 140). Tutkimus on luonteeltaan poikittaistutkimus, koska se tuottaa hetkellisen kuvan tietystä ilmiöstä tietynä ajankohtana eli tässä tapauksessa opettajien kokemasta työhyvinvoinnista ja moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta marraskuun ja tammikuun välisenä aikana (Cohen ym., 2018, s. 348). Poikittaistutkimuksen käyttöä puoltaa sen hyödyllisyys, kun halutaan kartoittaa jotain ilmiötä laajasti. Lisäksi se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella eri kategorioihin kuuluvien tutkittavien vastauksia erikseen (Cohen ym., 2018, s. 354). Tässä tutkimuksessa tätä hyödynnetään luokanopettajien, aineenopettajien ja erityisopettajien vastausten vertailuun.

Tutkimus toteutettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake sisälsi 43 strukturoitua monivalintakysymystä ja yhden avoimen vastauskohdan. Avoimessa

vastauskohdassa vastaajalla oli mahdollisuus avata ajatuksiaan jostain kysymyksestä tai antaa palautetta tutkimuksesta (ks. Liite 3). Yleisesti ottaen kyselytutkimuksen etu on sen kyky kerätä laajaa tutkimusaineistoa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Se mahdollistaa myös kuvailevan, päättelevän ja selittävän tiedon tuottamisen sekä riippumattomien ja riippuvien muuttujien välisten yhteyksien tarkastelun, kuten korrelaatioiden selvittämisen ja yleistysten tekemisen (Cohen ym., 2018, s. 335). Kyselytutkimus oli sopiva menetelmä tähän tutkimukseen, sillä tavoitteena oli saada yleiskuva opettajien työhyvinvoinnista ja moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta sekä selvittää näiden kahden välistä yhteyttä.

Kyselylomakkeen alussa kerrottiin, mistä tutkimuksessa on kysymys ja annettiin tarvittavat vastausohjeet. Kyselyn asetelmasta pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeä. Tämän vuoksi osioiden aluissa oli selitykset kysymysten aiheista, jotta ne motivoisivat ja lisäisivät osallistujien kiinnostusta vastaamiseen (Cohen ym., 2018, s. 494). Tietoa kerättiin opettajien sukupuolesta, ammattinimikkeestä, työvuosista, työhyvinvoinnista ja moniammatillisesta yhteistyöstä. Vastaukset perustuivat opettajien omiin kokemuksiin heidän työhyvinvoinnistaan sekä moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta koulun toisten opettajien, sekä koulunkäynninohjaajien kanssa. Osallistujat valitsivat kyselylomakkeesta itseään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon viisiportaiselta likert-asteikolta. Likert-asteikkoa voidaan pitää hyvänä välineenä tutkijalle, koska se lisää herkkyyttä ja vastausten erottelukykyä samalla, kun se tuottaa numeerisia arvoja (Cohen ym., 2018, s. 480). Arviointiasteikot, kuten likert-asteikot ovat laajasti käytettyjä tutkimuksissa, sillä ne yhdistävät joustavan vastaamisen mahdollisuuden kykyyn määrittää frekvenssejä, korrelaatioita ja muita määrällisiä analyysejä (Cohen ym., 2018, s. 481).

### **5.3 Tutkimuksessa käytetyt mittarit**

Kysely koostui kahden eri osa-alueen tarkastelusta: moniammatillinen yhteistyö ja työhyvinvointi. Kyselyssä hyödynnettiin moniammatillisen yhteistyön mittaamiseen Collaborative Practice Assessment Toolin (CPAT) kysymyksiä (Queen's University). CPAT on tarkoitettu käytettäväksi sellaisenaan terveydenhuollossa, mutta tätä tutkimusta varten kysymykset mukautettiin sopimaan opetuslalle. CPAT-barometrissa käytettiin tavoite, kommunikaatio ja suhde osa-alueen kysymyksiä. Työhyvinvoinnin mittaamiseen käytettiin kahden eri mittarin kysymyksiä: Työolobarometri 2017 kysymyksiä (Lyly-Yrjänäinen, 2017) sekä Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) –barometrin kysymyksiä (Kristensen ym., 2003). Työolobarometrin 2017 kysymysten avulla selvitettiin vastaajien

henkistä ja fyysistä työkykyä. COPSQQ-barometrissa puolestaan hyödynnettiin mielenterveys- sekä elinvoimaisuus osa-alueen kysymyksiä, jotka löytyvät kaikista COPSQQ-kyselymuodoista (lyhyt, keskipitkä ja pitkä versio). Sekä CPAT- että COPSQQ-barometriin kysymykset suomennettiin tähän tutkimukseen.

Moniammatillisen yhteistyön ensimmäinen tarkasteltava osa-alue oli tavoite. Tavoite tulisi määrittellä yhdessä kartoitetun tarpeen pohjalta, jotta työpaikalla ilmenevä ongelma voidaan korjata tai tarpeeseen vastata (Työterveyslaitos, n.d., -e). Työterveyslaitos on kehittänyt tavoitteen arvioimiseksi SMART-periaatteen. Se koostuu viidestä periaatteesta: S (selkeä) korostaa konkreettisia toimenpiteitä ja rooleja, M (mitattava) asettaa selkeät kriteerit tavoitteen toteutumisen arvioimiseksi, A (aikaan sidottu) määrittelee aikarajan tavoitteen etenemisen seuraamiseksi, R (realistinen) varmistaa, että tavoite on saavutettavissa käytettävissä olevilla resursseilla ja T (tarpeellinen) painottaa tavoitteen merkityksellisyyttä ja hyötyjä (Työterveyslaitos, n.d., -e). Näin ollen pelkkä tavoitteen asettaminen ei riitä. Tavoitteen tulee täyttää nämä periaatteet ollakseen toimiva ja tuloksellinen. Tavoite osa-alueen toteutumista mitattiin kysymyksillä, jotka kartoittivat, kuinka onnistuneesti yhteistyön tavoitteena on tukea oppilaiden tavoitteiden saavuttamista, ovatko tavoitteet selkeät, onko niiden taustalla riittävästi resursseja ja oikeanlaista osaamista sekä onko tavoitteeseen sitouduttu.

Kommunikaatio oli moniammatillisen yhteistyön toinen tarkastelun kohde. Kommunikaation toimivuuteen liittyy moni asia. Työterveyslaitoksen (n.d., -d) mukaan toimivaan kommunikaatioon kuuluu se, että kaikki sen osapuolet kuulevat ja ymmärtävät viestin samalla tavalla. Toiseksi toimivaan kommunikaatioon katsotaan kuuluvaksi oikea-aikaisuus eli se, että olennaiset tiedot välitetään oikeille ihmisille oikeaan aikaan järjestelmällisesti ja kattavasti (Työterveyslaitos, n.d., -d). Kolmanneksi kommunikaatiovälineiden tulee olla työyhteisölle sopivia (Työterveyslaitos, n.d., -d). World Health Organization [WHO] (n.d.) laajentaa näkökulmaa korostamalla, että kommunikaation tulee olla lisäksi saavutettavaa, hyödynnettävää, uskottavaa, luotettavaa ja merkityksellistä. Kommunikaatiossa onnistutaan silloin, kun siinä toteutuvat kaikki edellä mainitut asiat. Kommunikaatiota mitattiin kysymyksillä, jotka selvittivät, kuinka säännöllistä ja välitöntä viestintä on, ovatko tiedonjakamismenetelmät toimivia, kuinka totuudenmukaista viestintä on sekä koetaanko kommunikointitilanteet turvallisiksi.

Kolmas tarkasteltava osa-alue oli suhde. Työntekijöiden välinen suhde ymmärretään usein kollegiaalisuuden käsitteen kautta. Granekin ja kollegoiden (2024) mukaan hyvä suhde eli kollegiaalisuus on yhdistelmä emotionaalista ja käytännön tukea. Siihen liittyy heidän mukaansa myös luottamus työkavereiden tukeen, toisten kunnioittaminen sekä yhteistyön kulttuuri, jossa työntekijät voivat pyytää toisiltaan apua ja työskennellä yhdessä. Aiemman tutkimuksen valossa on todettu, että työntekijöiden välisellä suhteella on vaikutusta työtyytyväisyyteen (Granek ym., 2024). Työntekijöiden väliseksi suhteeksi käsitetään tässä tutkimuksessa kahden tai useamman työntekijän välinen suhde. Suhdetta mitattiin kysymyksillä, jotka selvittivät, kuinka hyvin toisia kunnioitetaan ja heidän hyvinvoinnistaan välitetään. Lisäksi arvioitiin, koetaanko yhdessä työskentely mielekkääksi, lisääkö se työskentelyn tehokkuutta, innostusta ja kiinnostusta sekä luotetaanko toisiin.

Työhyvinvoinnin ensimmäinen tarkasteltava osa-alue oli työkyky. Työkyky muodostuu henkilön omista voimavaroista sekä työn vaatimuksista ja se pohjautuu fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, osaamiseen ja motivaatioon (Työterveyslaitos, n.d., -c). Työkyky voidaankin käsittää tasapainona työntekijän omien voimavarojen ja työn vaatimusten välillä (Työterveyslaitos, n.d., -a). Laajasti tarkasteltuna työkyky voidaan ymmärtää Juhani Ilmarisen muodostaman Työkykytalon avulla, jossa pohjan luo henkilön terveys ja toimintakyky, toisena tulee henkilön osaaminen, kolmantena arvot, asenteet ja motivaatio ja ylimpänä johtaminen, työyhteisö ja työolot (Työterveyslaitos, n.d., -c). Työkyky on hyvällä tasolla silloin, kun kaikki nämä toteutuvat toisiaan tukien (Työterveyslaitos, n.d., -c). Työkyky jakautuu sekä fyysiseen että henkiseen työkykyyn. Gouldin ja kollegoiden (2006, s. 177) mukaan fyysiseen työkykyyn vaikuttaa ruumiillinen raskaus, voimaa vaativa käsillä työskentely, huonossa työasennossa työskentely, toistuvat käden liikkeet sekä raskaiden asioiden ja esineiden kantaminen. Työkyvyn henkinen raskaus puolestaan näkyy työstä uupumisena, työn rasittavuutena, väsymyksenä aamuisin ja henkisesti loppuun palamisena (Gould ym., 2006, s. 179). Työkyvyn ylläpitämiseksi on olennaista, että työn henkinen kuormitus ja fyysiset vaatimukset ovat hallittavalla tasolla (Gould ym., 2006, s. 222). Työkykyä mitattiin väittämällä ”koen työni henkisesti/fyysisesti raskaaksi” ja ”henkinen/fyysinen työkykyni on”.

Mielenterveys oli toinen työhyvinvoinnin tarkastelun kohde. Mielenterveys nähdään psyykkisen hyvinvoinnin tasapainona ja sen määräyksissä nousevat esille psyykinen työ- ja toimintakyky sekä myönteiset tunteet (Työterveyslaitos, n.d., -b). WHO:n (2022) määritelmän mukaan mielenterveys tarkoittaa henkisen hyvinvoinnin tilaa, jonka ansiosta ihmiset pystyvät

selviytymään stressaavista tilanteista, tunnistavat kykynsä, oppivat uusia asioita, pärjäävät töissä hyvin sekä osallistuvat yhteisönsä toimintaan. Mielensterveys tarkoittaa muutakin kuin vain mielensterveydenhäiriöiden puuttumista (WHO, 2022). Mielensterveysongelmiin katsotaan kuuluvaksi mielensterveyshäiriöt ja psykososiaaliset vaikeudet sekä muut mielen tilat, jotka voivat heikentää yksilön toimintakykyä, aiheuttaa voimakasta ahdistusta tai altistaa itsensä vahingoittamisen riskille (WHO, 2022). Mielensterveyttä kartoitettiin kysymyksillä, joissa arvioitiin, kuinka usein vastaaja on viimeisen neljän kuukauden aikana kokenut itsensä jännittyneeksi, masentuneeksi, alakuloiseksi, rennoksi ja rauhalliseksi sekä iloiseksi työssään.

Viimeinen työhyvinvointia tarkasteleva osa-alue oli elinvoimaisuus. Arkikielessä elinvoimaisuus liitetään tyypillisesti kuvaamaan innostuneisuutta ja energiaa, ja elinvoimaisina henkilöinä pidetään niitä, jotka vaikuttavat vireiltä, innokkailta sekä spontaaneilta (Ryan & Frederick, 1997). Kristensenin ja kollegoiden (2003) mukaan elinvoimaisuudella tarkoitetaan sitä, kuinka usein työntekijä tuntee olonsa virkeäksi ja energiseksi. Ryanin ja Frederickin (1997) mukaan elinvoimaisuus nähdään puolestaan positiivisena eloisuuden ja energisyyden tunteena. Heidän mukaansa elinvoimaisuus vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin ja kunkin yksilön kokema elinvoimaisuus riippuu siitä, miten erilaiset psyykkiset ja fyysiset tekijät vaikuttavat hänen energiatasoonsa. He jatkavat sanomalla, että ihmiset kokevat itsensä elinvoimaisemmiksi silloin, kun heillä on positiivinen mieliala, mutta myös fyysisillä ongelmilla ja huolilla on vaikutusta koettuun elinvoimaisuuteen. Elinvoimaisuutta kartoitettiin kysymyksillä, joissa arvioitiin, kuinka usein vastaaja on viimeisen neljän kuukauden aikana kokenut itsensä pirteäksi, energiseksi, uupuneeksi ja väsyneeksi työssään.

#### **5.4 Aineiston käsittely ja analysointi**

Kun osallistujat olivat täyttäneet kyselyn, siirrettiin saadut vastaukset Webropolista SPSS-ohjelmistoon. Tilastollisten analyysien muodostamiseen käytettiin IBM SPSS Statistics 29 -ohjelmaa. Aluksi tarkistettiin tutkimusaineiston yleiskuva ja aineiston rakenne sekä koodattiin muuttujat. Muuttujat nimettiin uudelleen, jotta niiden hyödyntäminen oli helpompaa testien suorittamisessa ja analyysien tekemisessä. Datasta tarkastettiin myös puuttuvat arvot. Niitä löytyi yksittäisiä, mutta ne olivat satunnaisesti hajallaan, joten voidaan olettaa, etteivät ne vääristä vakavasti kokonaistuloksia (Cohen ym., 2018, s. 753). Vastausten runsauden ja puuttuvien arvojen satunnaisuuden vuoksi aineistolle ei tehty muutoksia.

Tämän jälkeen tarkasteltiin aineiston reliabiliteettia. Reliabiliteetti tarkistettiin Cronbachin alpha-kertoimen avulla niiden osa-alueiden osalta, joista haluttiin muodostaa summamuuttujat. Cronbachin alpha kertoo, mittarin eli summamuuttujan sisäisestä yhtenäisyydestä (Tähtinen ym., 2020, s. 84). Cronbachin alfa-arvon tulee olla vähintään 0,70, jotta mittareiden reliabiliteetti on riittävällä tasolla (Tähtinen ym., 2020, s. 86). Itselaadituissa mittareissa Cronbachin alfa on kuitenkin riittävä, kun sen arvo on yli 0,60 (Tähtinen ym., 2020, s.86). Kaikki osa-alueet olivat reliabiliteetiltaan kunnossa, joten summanmuuttujat voitiin perustellusti muodostaa (ks. arvot tarkemmin taulukosta 1). Summamuuttujat muodostettiin tavoite-, kommunikaatio- ja suhde osa-alueiden kysymyksistä. Nämä yhteen laskemalla saatiin ylätason summamuuttuja: Moniammatillinen yhteistyö. Vastaavasti summamuuttujat muodostettiin työkyky-, mielenterveys- ja elinvoimaisuus osa-alueiden kysymyksistä, jotka yhteenlaskettuna muodostivat ylätason muuttujan: Työhyvinvoinnin. Summamuuttujat muodostettiin yhteispistemäärän perusteella, jonka jälkeen ne skaalattiin minimi-maksimi-muunnoksella 5-portaiselle asteikolle (1–5).

Seuraavaksi tarkastettiin moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin summamuuttujien normaalijakautuneisuus kaikissa vertailtavissa ryhmissä (luokanopettajat, aineenopettajat ja erityisopettajat). Normaalijakautuneisuuden tarkistamiseen käytettiin Shapiro-Wilkin testiä, jossa tuloksia pidetään normaalijakautuneina silloin, kun p-arvo on enemmän kuin 0,05 (Tähtinen ym., 2020, s. 153). Shapiro-Wilkinin testiä hyödynnettiin, koska aineiston otoskoko supistui eri ammattiryhmien vertailussa hieman yli 30:een per ryhmä ja kyseinen testi sopii erityisesti pienten aineistojen ( $n < 50$ ) normaalijakautuneisuuden testaamiseen (Tähtinen ym., 2020, s. 153). Lisäksi normaalijakautuneisuuden edellytyksenä on, että tulosten vinous- ja huipukkuusluvut sijoittuvat -1 ja +1 välille ja ryhmien keskihajonnat ovat kutakuinkin samaa luokkaa (Tähtinen ym., 2020, s. 142). Summanmuuttujien vinous, huipukkuus sekä keskihajonnat testattiin SPSS:n Explore ominaisuudella. Kummatkin testit osoittivat, ettei Moniammatillisen yhteistyön summamuuttuja sekä sen osa-alueiden summanmuuttujat olleet normaalijakautuneita kaikkien opettajaryhmien osalta. Työhyvinvoinnin osa-alueissa ja niiden muodostamassa summanmuuttujassa, tulokset olivat puolestaan normaalijakautuneita kaikissa opettajaryhmissä: luokanopettajat, aineenopettajat ja erityisopettajat (ks. tarkemmin arvot taulukosta 1). Keskihajonnan vaihtelun yhtäsuuruus testattiin varianssianalyysin ANOVA:n yhteydessä homogeneity of variance testillä. Kun p-arvo on yli 0,05, varianssit ovat riittävän lähellä toisiaan ja tulokset tulkitaan normaalijakautuneiksi. Työhyvinvoinnin summamuuttujien p-arvo oli kaikissa osaryhmissä yli 0,05, joten tulokset tulkittiin tämänkin

testin perusteella normaalijakautuneiksi. Moniammatillisen yhteistyön osalta aiemmat testit olivat osoittaneet, ettei aineisto ole normaalijakautunutta. Tämän vuoksi moniammatillisen yhteistyön summamuuttujien osalta ei ollut tarpeen suorittaa tätä testiä.

Taulukko 1. Summanmuuttujien muodostamiselle keskeiset arvot, reliabiliteetti, normaalijakauma ja keskihajonta

Tähtimerkintä (\*) arvon perässä tarkoittaa normaalijakauman mukaista tulosta. Luokanopettajat = lo, aineenopettajat = ao ja erityisopettajat = eo

Summanmuuttujat	Cronbach alpha	Shapiro- Wilkin p-arvo	Vinous ja huipukkuus	Keskiarvo, (keskihajonta)
Moniammatillinen yhteistyö	$\alpha = 0,91$	Lo: p= 0,005	Lo: (-1,33; 2,63)	Lo: 4,30; (0,40)
		Ao: p= 0,08*	Ao: (-0,69; 0,37)	Ao: 3,91; (0,57)
		Eo: p= 0,06*	Eo: (-0,54; -0,68)	Eo: 4,11; (0,52)
Tavoite	$\alpha = 0,83$	Lo: p= 0,04	Lo: (-0,69; -0,19)	Lo: 4,32; (0,38)
		Ao: p= 0,004	Ao: (-1,17; 1,29)	Ao: 3,90; (0,75)
		Eo: p= 0,15*	Eo: (-0,62; -0,05)	Eo: 4,04; (0,57)
Kommunikaatio	$\alpha = 0,78$	Lo: p= 0,07*	Lo: (-0,80; 1,73)	Lo: 4,00; (0,55)
		Ao: p= 0,70*	Ao: (-0,18; -0,59)	Ao: 3,70; (0,64)
		Eo: p= 0,16*	Eo: (-0,09; -1,22)	Eo: 3,90; (0,67)
Suhde	$\alpha = 0,91$	Lo: p= 0,001	Lo: (-1,69; 3,24)	Lo: 4,53; (0,50)
		Ao: p= 0,004	Ao: (-0,98; 0,27)	Ao: 4,13; (0,67)
		Eo: p= 0,01*	Eo: (-0,80; -0,10)	Eo: 4,40; (0,55)
Työhyvinvointi	$\alpha = 0,91$	Lo: p= 0,32*	Lo: (-0,287; 0,870)	Lo: 3,70; (0,57)
		Ao: p= 0,18*	Ao: (-0,491; -0,395)	Ao: 3,32; (0,67)
		Eo: p= 0,05*	Eo: (0,303; -0,421)	Eo: 3,70; (0,57)
Työkyky	$\alpha = 0,66$	Lo: p= 0,16*	Lo: (-0,01; -0,63)	Lo: 3,70; (0,60)
		Ao: p= 0,70*	Ao: (-0,55; 0,30)	Ao: 3,20; (0,50)
		Eo: p= 0,61*	Eo: (0,48; -0,55)	Eo: 3,65; (0,63)
Mielenterveys	$\alpha = 0,89$	Lo: p= 0,23*	Lo: (-0,80; 0,36)	Lo: 3,90; (0,76)
		Ao: p= 0,13*	Ao: (-0,72; -0,24)	Ao: 3,52; (0,72)
		Eo: p= 0,48*	Eo: (-0,13; -0,40)	Eo: 3,90; (0,62)
Elinvoimaisuus	$\alpha = 0,84$	Lo: p= 0,77*	Lo: (-0,43; -0,57)	Lo: 3,50; (0,67)
		Ao: p= 0,69*	Ao: (0,27; 0,13)	Ao: 3,20; (0,75)
		Eo: p= 0,31*	Eo: (-0,025; -0,84)	Eo: 3,51; (0,69)

Analyysivaiheessa ensimmäiseksi tarkasteltiin moniammatillisen yhteistyön toteutumista luokanopettajien, aineenopettajien ja erityisopettajien näkökulmasta hyödyntäen Kruskal-Wallis testin. Tätä testiä hyödynnettiin, sillä kaikki summamuuttujat eivät olleet normaalijakautuneita. Kruskal-Wallis testin avulla haluttiin selvittää, olivatko erot ryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä. Tuloksia pidetään tilastollisesti melkein merkitsevinä, kun  $p < 0,05$ , tilastollisesti merkitsevinä, kun  $p < 0,01$  ja tilastollisesti erittäin merkitsevinä, kun  $p < 0,001$  (Tähtinen ym., 2020, s. 42). Samat p-arvot pätevät myös yksisuuntaisessa

varianssianalyysissä sekä korrelaatioanalyysissä, jotka ovat myös tässä tutkimuksessa käytettyjä analyysimenetelmiä. Kruskal-Wallis testi edellyttää vertailtavien ryhmien riippumattomuutta sekä sitä, että muuttujat ovat vähintään järjestysasteikollisia (Tähtinen ym., 2020, s.162). Nämä ehdot täyttyivät moniammatillisen yhteistyön osa-alueiden summanmuuttujissa. Efektikoon mittaamiseksi hyödynnettiin  $\epsilon^2$  (epsilon toiseen), jota voidaan hyödyntää epäparametrisen Kruskal-Wallis testin yhteydessä (M. Tomczak & E. Tomczak, 2014). Efektikoko on heikkoa, kun sen arvo on 0,01–0,04 välillä ja keskisuurta, kun arvo on 0,04–0,16 välillä (Haque, ym., 2023). Lisäksi selvitettiin moniammatillisen yhteistyön osa-alueiden skaalatut keskiarvot ja mediaanit, jotta saatiin yleiskuva moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta. Näiden lisäksi haluttiin selvittää ryhmien välisiä eroja summanmuuttujittain. Erojen tutkimista varten toteutettiin Tukeyn post hoc -testi jokaiselle moniammatillisen yhteistyön osa-alueelle. Post-hoc testin avulla pystytään toteuttamaan yksityiskohtaisempaa ryhmäkohtaista vertailua (Tähtinen ym., 2020, s. 143).

Seuraavaksi tarkasteltiin eri ammattiryhmien työhyvinvoinnin summamuuttujien tuloksia yksisuuntaisella varianssianalyysillä, sillä summamuuttujat noudattivat normaalijakaumaa. Yksisuuntaisella varianssianalyysillä saatiin selville, eroaako työhyvinvoinnin osa-alueiden keskiarvot opettajien välillä ja ovatko erot tilastollisesti merkitseviä. Varianssianalyysi soveltuu silloin, kun halutaan vertailla numeerisen muuttujan kahta tai useampaa ryhmäkeskiarvoa (Tähtinen ym., 2020, s. 142). Tässä tutkimuksessa analysoitiin työhyvinvoinnin osa-alueiden keskiarvoja ja niiden eroja luokanopettajien, aineenopettajien sekä erityisopettajien välillä. Lisäksi varianssianalyysin vasteen on oltava välimatka-asteikollinen (Tähtinen ym., 2020, s. 142). Tämä toteutui, koska summanmuuttujat olivat Likert-asteikollisia, jonka voidaan kasvatustieteellisissä tutkimuksissa katsoa täyttävän tämän ehdon (Tähtinen ym., 2020, s. 102). Efektikoko mitattiin  $\eta^2$  (eta toiseen), joka on yksisuuntaiselle varianssianalyysille sopiva efektikoko mittaava tunnusluku. Arvojen sijoittuessa välille 0,06–0,14 efektikoko luokitellaan keskisuureksi (Tähtinen ym., 2020, s. 49). Jatkotutkimuksena selvitettiin ryhmien välisiä eroja summanmuuttujittain Tukeyn post hoc -testillä jokaiselle työhyvinvoinnin osa-alueelle.

Viimeisenä tutkittiin työhyvinvoinnin ja moniammatillisen yhteistyön toteutumisen välistä yhteyttä korrelaatioanalyysillä. Korrelaatioanalyysi sopii tilanteisiin, joissa halutaan tutkia kahden muuttujan välistä yhteyttä ja sen voimakkuutta (Tähtinen ym., 2020, s. 183). Myös korrelaatioanalyysin toteuttamisen edellytyksenä on muuttujien välimatka-asteikollisuus (Tähtinen ym., 2020, s. 183), mikä toteutui tämän tutkimuksen osalta. Menetelmänä käytettiin

Spearmanin sekä Pearsonin korrelaatioanalyysiä, sillä aineiston normaalijakauma vaikuttaa siihen, mitä korrelaatiokertoimen menetelmää kuuluu käyttää (Tähtinen ym., 2020, s. 189). Aineenopettajien ja erityisopettajien vastaukset olivat normaalijakautuneita, joten Pearsonin korrelaatioanalyysi oli soveltuva menetelmä. Luokanopettajien vastaukset sekä kaikkien opettajien yhteisesti tarkastellut vastaukset eivät olleet normaalijakautuneita, joten menetelmäksi soveltui Spearmanin korrelaatioanalyysi. Korrelaation voimakkuutta tarkasteltiin Cohenin esittämien raja-arvojen mukaisesti: heikko  $0,20 < r < 0,35$ , kohtalainen  $0,35 < r < 0,65$ , melko voimakas  $0,65 < r < 0,85$ , voimakas  $r > 0,85$  (Cohen ym., 2018, s. 772).

## 5.5 Menetelmän luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa pyritään ehkäisemään virheiden syntymistä, mutta siitä huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys eivät ole aina yhtä vahvoja (Hirsjärvi ym., 2009, s. s. 231). Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa hyödynnetään reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä (Hirsjärvi ym., 2009, s. s. 231). Reliabiliteetilla tarkoitetaan, että menetelmä on luotettava ja toistettava, eli mikäli tutkimus tehtäisiin uudelleen, päädyttäisiin samankaltaisiin tuloksiin (Hirsjärvi ym., 2009, s. 231). Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimusmenetelmä on pätevä mittaamaan juuri sitä, mitä tarkoituksena on mitata (Hirsjärvi ym., 2009, s. 231). Tutkimusmenetelmän reliabiliteettia tukee huolellisesti toteutettu tutkittavien hankintaprosessi. Tutkittavat ovat valikoituneet kaupungin myöntämän tutkimusluvan sekä tarvittaessa rehtorin myöntämän luvan perusteella. Tämä menettely takasi sen, että kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat varmasti opettajia. Luotettavuutta tukee lisäksi se, että sähköpostiviesti tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin ainoastaan opettajien henkilökohtaisiin työsähköpostiosoitteisiin joko suoraan tutkijoilta, koulun rehtorilta tai kaupungin sivistystoimelta. Kysely lisäksi esitettiin viiden opettajan toimesta, jotta voitaisiin välttää epäselviä ja harhaanjohtavia kysymyksiä ja varmistaa, että kysymykset ovat ymmärrettäviä. Esitestaus parantaa tutkimuksen reliabiliteettia sekä validiteettia (Cohen ym., 2018, s. 496). Lopullista kyselyä muutettiin esitestauksen palautteen perusteella, ja ennen kyselyn lähettämistä kandidaatin tutkielman ohjaaja tarkisti sen ja antoi luvan jakamiseen.

Työhyvinvoinnin mittaamisen osalta COPSOQ-mittarin reliabiliteettia ja validiteettia parantaa sen laaja käyttö aikaisemmissa tieteellisissä tutkimuksissa. COPSOQ-mittaria on käytetty kansainvälisesti ja sen toimivuutta on testannut yli kaksikymmentä eri kansainvälistä tieteellistä tiimiä (Burr ym., 2019). Se on todettu validiksi mittariksi kansallisia sekä

kansainvälisiä vertailuja varten (Burr, 2019). Työolobarometri on työ- ja elinkeinoministeriön tuottama mittari. Sen reliabiliteettia ja validiteettia tukee sen vuosittainen käyttö kuvaamaan työelämän tilaa työpaikoilla (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.). Moniammatillisen yhteistyön mittaamisen osalta CPAT-mittarin reliabiliteettia ja validiteettia tukee se, että se on kehitetty kirjallisuuteen pohjautuen, jotta moniammatilliset tiimit voivat arvioida yhteistyön toimivuuttaan (Schroder ym., 2011). CPAT-mittari on tieteellisesti tutkittu ja todettu, että se on validi ja luotettava mittari arvioimaan yhteistyön toimivuutta (Schroder ym., 2011).

Tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjetta Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa (2019). TENK:in (2019, s. 8) ohjeen mukaan tutkittavilla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöistä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta ennen päätöstä osallistua tutkimukseen. Tutkittaville lähetettiin tutkimuspyynnön yhteydessä tietosuojaseloste, jota kautta tutkittavilla oli mahdollisuus tutustua tietosuoja-asioihin halutessaan tarkemmin (ks. liite 1). Lisäksi tutkimuskyselyn alussa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, sisältö ja toteuttamistapa. Toiseksi tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja siihen valituilla henkilöillä on oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen (TENK, 2019, s. 8). Tutkittavilla on myös oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä tahansa vaiheessa ilman erillistä syytä (TENK, 2019, s. 8). Tutkittaville lähetettyyn sähköpostiviestiin sekä tutkimuskyselyn alkuun oli kirjoitettu tutkimuksen olevan vapaaehtoinen.

Lisäksi tutkimus tulee toteuttaa niin, ettei siitä aiheudu tutkittaville merkittävää vahinkoa, riskiä tai haittaa ja osallistuneiden henkilöiden yksityisyyttä tulee suojella (TENK, 2019, s. 7, 12). Haittojen ehkäisemiseksi aineisto säilytettiin tietoturvallisesti ja vastaukset käsiteltiin anonymisti. Henkilötietojen suojaamiseksi tutkittavilta ei pyydetty mitään tutkimuksen kannalta tarpeettomia henkilötietoja. Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia tietoja, joilla voidaan tunnistaa yksilö (TENK, 2019, s. 11). Tässä tutkimuksessa taustamuuttujina oli henkilön sukupuoli, ammattinimike ja työvuodet, joista käsittelyyn valikoitui ammattinimike tasaisesti jakautuneiden ryhmien kokojen vuoksi. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden yksityisyydestä sekä tutkimusaineiston turvallisesta käsittelystä huolehditaan tutkimuksen valmistumisen jälkeenkin. Kyselyn eettisyyttä tuki myös kyselyn loppuun liitetty avoin vastauskohta. Avoimet kysymykset voivat tuoda uutta tietoa esille, joka ei välttämättä tulisi ilmi monivalintakysymysten avulla (Cohen ym., 2018, s. 475). Avoimien vastausten tarkempi analysointi jäi kuitenkin pois tutkimuksesta rajallisen raportointitilan vuoksi.

## 6 Tulokset

### 6.1 Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen

Vertailtaessa moniammatillisen yhteistyön toteutumista eri ammattiryhmissä havaittiin, että luokanopettajat kokivat moniammatillisen yhteistyön toteutuvan parhaiten kaikilla arvioituilla osa-alueilla, kun taas aineenopettajat kokivat sen toteutuvan heikoiten.

Yksittäisten osa-alueiden tarkastelussa Suhde koettiin vahvimaksi osa-alueeksi kaikkien ammattiryhmien mielestä, kun taas Kommunikaatio arvioitiin toteutuvan heikoiten.

Moniammatillisen yhteistyön osa-alueiden tuloksista suurin osa osoittautui tilastollisesti merkitseviksi: Tavoite ( $H(2) = 8,60, p = 0,01; \epsilon^2 = 0,085$ ) ja Suhde ( $H(2) = 6,80, p = 0,03; \epsilon^2 = 0,064$ ) sekä moniammatillisen yhteistyön summamuuttuja ( $H(2) = 9,67, p = 0,008; \epsilon^2 = 0,098$ ) olivat tilastollisesti merkitseviä, efektikoon ollessa keskisuurta. Kommunikaation ( $H(2) = 3,53, p = 0,17; \epsilon^2 = 0,033$ ) tulokset eivät puolestaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

Tulokset on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Opettajien kokeman moniammatillisen yhteistyön keskiarvot, keskihajonnat sekä ryhmien väliset tilastolliset merkitsevyydet osa-alueittain

\*\*\*Tilastollisesti erittäin merkitsevää  $p < 0,001$ , \*\*Tilastollisesti merkitsevää  $p < 0,01$ , \*Tilastollisesti melkein merkitsevää  $p < 0,05$ .

Summanmuuttujat	Ammattinimike	Määrä	Ka	Kh	Kruskal-Wallis H	p-arvo	Post hoc -testi
Moniammatillinen yhteistyö	Luokanopettaja	35	4,30	0,39	9,67	0,008**	Lo>Ao 0,38**
	Aineenopettaja	33	3,92	0,57			
	Erytisopettaja	31	4,10	0,52			
Tavoite	Luokanopettaja	37	4,31	0,37	8,60	0,01**	Lo>Ao 0,44**
	Aineenopettaja	34	3,88	0,74			
	Erytisopettaja	31	4,03	0,57			
Kommunikaatio	Luokanopettaja	37	3,93	0,64	3,53	0,17	
	Aineenopettaja	35	3,67	0,62			
	Erytisopettaja	34	3,86	0,68			
Suhde	Luokanopettaja	37	4,45	0,64	6,80	0,03*	
	Aineenopettaja	35	4,12	0,66			
	Erytisopettaja	34	4,39	0,53			

Jatkotarkastelussa havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroja luokanopettajien ja aineenopettajien välillä tavoite osa-alueessa ( $I-J = 0,44^*$ ;  $p < 0,01$ ) sekä moniammatillisen yhteistyön summamuuttujassa ( $I-J = 0,38^*$ ;  $p < 0,01$ ) (ks. taulukko 2). Sen sijaan tilastollisesti merkitseviä eroja ei ollut tavoite osa-alueella aineenopettajien ja erityisopettajien välillä ( $I-J =$

-0,15;  $p = 0,55$ ) tai erityisopettajien ja luokanopettajien välillä ( $I-J = -0,29$ ;  $p = 0,11$ ).

Myöskään moniammatillisen yhteistyön summamuuttujassa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja aineenopettajien ja erityisopettajien välillä ( $I-J = -0,18$ ;  $p = 0,33$ ) eikä erityisopettajien ja luokanopettajien välillä ( $I-J = -0,20$ ;  $p = 0,23$ ).

## 6.2 Opettajien työhyvinvointi

Seuraavaksi tarkasteltiin opettajien vastausten keskiarvoja työhyvinvoinnin osalta.

Keskiarvoista on huomattavissa, että eri opettajaryhmillä oli pientä eroa heidän kokemassaan työhyvinvoinnissa. Erityisopettajilla oli korkeimmat arvot kaikilla osa-alueella, luokanopettajilla toiseksi korkeimmat, ja aineenopettajilla selkeästi alhaisimmat arvot kaikissa osa-alueissa. Lisäksi osa-alueita vertailtaessa Mielenterveys näyttäytyi parhaimpana, toisena Työkyky ja heikoimpana Elinvoimaisuus. Mielenterveys ja elinvoimaisuus osa-alueiden tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ( $p = 0,09$  ja  $p = 0,13$ ). Sen sijaan työkyky osa-alueen tuloksissa havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero ammattiryhmien välillä, efektikoon ollessa keskisuurta;  $F(2, 104) = 6,42$ ;  $p < 0,05$ ;  $\eta^2 = 0,110$ . Myös työhyvinvoinnin summanmuuttujan tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä ja efektikoko oli keskisuuri;  $F(2, 101) = 4,14$ ;  $p < 0,05$ ;  $\eta^2 = 0,076$ . Taulukko 3 kuvaa tarkemmin opettajien työhyvinvointiin liittyvät keskeiset tunnusluvut.

Taulukko 3. Opettajien kokeman työhyvinvoinnin keskiarvot, keskihajonnat, sekä ryhmien väliset tilastolliset merkitsevyydet osa-alueittain

\*\*Tilastollisesti merkitsevää,  $p < 0,01$ , \*Tilastollisesti melkein merkitsevää,  $p < 0,05$ .

Summanmuuttuja	Ammatti	N	Ka	Kh	F (2, 104)	p-arvo	Post hoc -testi
Työhyvinvointi	Luokanopettaja	36	3,68	0,10	4,14	0,02*	Lo>Ao
	Aineenopettaja	36	3,33	0,11			0,35*
	Erityisopettaja	32	3,71	0,09			Eo>Ao 0,38*
Työkyky	Luokanopettaja	37	3,65	0,59	6,43	0,002**	Lo>Ao
	Aineenopettaja	36	3,20	0,71			0,45*
	Erityisopettaja	34	3,69	0,61			Eo>Ao 0,49**
Mielenterveys	Luokanopettaja	38	3,84	0,75	2,40	0,09	
	Aineenopettaja	36	3,55	0,72			
	Erityisopettaja	32	3,89	0,62			
Elinvoimaisuus	Luokanopettaja	37	3,46	0,67	2,10	0,13	
	Aineenopettaja	36	3,19	0,75			
	Erityisopettaja	34	3,50	0,68			

Jatkotarkastelussa havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroja eri opettajaryhmien välillä sekä työkyky osa-alueen että työhyvinvoinnin summamuuttujan tuloksissa (ks. taulukko 3).

Työkyky osa-alueen tuloksissa selvin ero ilmeni aineenopettajien ja erityisopettajien välillä ( $I-J = -0,49^*$ ;  $p < 0,01$ ). Lisäksi luokanopettajien ja aineenopettajien välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero ( $I-J = 0,45^*$ ;  $p = 0,01$ ). Työhyvinvoinnin summamuuttujan osalta tilastollisesti merkitsevin ero esiintyi myös aineenopettajien ja erityisopettajien välillä ( $I-J = -0,38^*$ ;  $p < 0,05$ ), jonka lisäksi luokanopettajien ja aineenopettajien välillä havaittiin vastaava ero ( $I-J = 0,35^*$ ;  $p < 0,05$ ). Muissa osa-alueissa ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

### 6.3 Moniammatillisen yhteistyön ja opettajien työhyvinvoinnin välinen yhteys

Seuraavaksi tarkasteltiin moniammatillisen yhteistyön sekä työhyvinvoinnin yhteyttä kokonaisuudessaan sekä eri ammattiryhmien välillä. Tulokset osoittivat, että moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin välillä oli heikko, mutta tilastollisesti merkitsevä positiivinen korrelaatio ( $r = 0.26$ ;  $p < 0,01$ ).

Yksityiskohtaisemmassa tarkastelussa tulokset kuitenkin osoittivat, että moniammatillinen yhteistyö ja työhyvinvointi korreloivat tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan aineenopettajien vastauksissa ( $r = 0.46$ ;  $p < 0.007$ ), eivät luokanopettajien ( $r = -0.008$ ;  $p < 0.96$ ) tai erityisopettajien vastauksissa ( $r = 0.29$ ;  $p < 0.13$ ). Luokanopettajien vastauksissa korrelaatio oli lähes olematonta, aineenopettajien vastauksissa oli kohtalainen positiivinen korrelaatio ja erityisopettajien vastauksissa oli heikko positiivinen korrelaatio (ks. Taulukko 4).

Taulukko 4. Korrelaatio moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin välillä eri ammattiryhmien osalta

\*\*Tilastollisesti merkitsevää,  $p < 0,01$ , \*Tilastollisesti melkein merkitsevää,  $p < 0,05$ .

	Luokanopettaja	Aineenopettaja	Erityisopettaja	Ammattiryhmät yhteenlaskettuna
Korrelaatio (Moniammatillinen yhteistyö & Työhyvinvointi)	-0,008	0,46	0,29	0,26
p-arvo	0,96	0,007**	0,13	0,01*

## 7 Pohdinta ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa moniammatillisen yhteistyön toteutumista kouluissa sekä opettajien kokemusta työhyvinvoinnistaan tällä hetkellä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, löytyykö moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin väliltä yhteyttä.

### 7.1 Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen

Moniammatillinen yhteistyö näyttää toteutuvan tulosten perusteella suhteellisen hyvin. Saadut keskiarvot olivat vähintään yli 3,67/5, mitä voi pitää melko hyvinä tuloksina Kaupin ja kollegoiden (2022) antamien raja-arvojen mukaan. Tutkimuksen tuloksissa on kuitenkin nähtävillä eroja siinä, kuinka eri ammattiryhmät kokevat moniammatillisen yhteistyön toteutuvan. Luokanopettajat arvioivat moniammatillisen yhteistyön toteutumisen kokonaisuudessaan tasolle 4,30/5, erityisopettajat tasolle 4,10/5 ja aineenopettajat tasolle 3,92/5. Työterveyslaitos on tutkinut aikaisemmin, millaiseksi eri opettajaryhmät ovat arvioineet työyhteisönsä yhteistyökyvyn (Kauppi ym., 2022, s. 27). Luokanopettajat ovat arvioineet sen tasolle 4.0/5 vuosina 2014, 2016 ja 2018, mikä vastaa arvioita ”melko/täysin samaa mieltä” (s. 27). Erityisopettajien arviot ovat vaihdelleet 3.8–3.9/5 välillä ja aineenopettajien arviot 3.7–3.8/5 välillä (s. 27). Vaikka Työterveyslaitoksen tutkimuksessa tarkastellaan työyhteisön sisäistä yhteistyötä eikä suoraan moniammatillista yhteistyötä, tuloksia voi varovaisesti ja kriittisesti tulkita verrata myös moniammatillisen yhteistyön toteutumiseen koulussa. Tästä tutkimuksesta saatujen keskiarvojen vertailu osoittaa saman ilmiön, mikä on nähtävillä Työterveyslaitoksen tutkimuksessa; luokanopettajat kokevat moniammatillisen yhteistyön toteutuvan parhaiten, erityisopettajat toiseksi parhaiten ja aineenopettajat heikoiten. Kuitenkin, tämän tutkimuksen tulokset osoittavat moniammatillisen yhteistyön toteutuvan jopa hieman paremmin kuin Työterveyslaitoksen tutkimuksen perusteella voisi olettaa. Näin ollen on perusteltua sanoa, että moniammatillisen yhteistyön haasteista huolimatta, se toteutuu kouluissa suhteellisen hyvin.

Tarkasteltaessa moniammatillisen yhteistyön osa-alueita, Suhde näyttää toteutuvan kaikista parhaiten. Erityisesti toisten kunnioitus ja luottamus korostuvat vahvoina. Vastaaajista 91 prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteestä, että yhteistyössä kunnioitetaan toisten osaamista ja roolia. Lisäksi 94 prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että yhteistyössä luotetaan toisten tekemään työhön. Aikaisemmasta tutkimuksesta on saatu näyttöä siitä, että suhde muiden työntekijöiden kanssa näyttäytyy yhtenä tärkeimpänä tekijänä

työhyvinvoinnin kannalta (Granek ym., 2024). Toiseksi parhaiten tässä tutkimuksessa toteutuu puolestaan Tavoite ja huonoiten Kommunikaatio. Tutkimukseen vastaajien mukaan eniten kommunikaation toimimattomuutta koettiin tiedonjakamismenetelmissä. Jopa 34 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että heidän koulullaan olisi kehitetty tehokkaat tiedonjakamismenetelmät moniammatillista yhteistyötä varten. Samaa ongelmaa on korostanut Johnson ja kollegat (2007, s. 115) sanoessaan, että moniammatillisessa yhteistyössä haaste on usein heikot vuorovaikutustaidot tai toimimattomat tiedonvaihtamiskäytänteet. Eniten ongelmia nähdään kuitenkin tavoite osa-alueeseen kuuluvan resurssien kohdalla. Peräti 59 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteestä, että moniammatillista yhteistyötä tukee riittävät resurssit, kuten taidot, aika ja raha. Aikaisempi tutkimus on osoittanut samaisen ongelman, sillä moni opetushenkilöstöstä on kokenut moniammatillisen yhteistyön ongelman olevan riittämättömät resurssit sekä yhteisen ajan puute (Gädda ym., 2023).

Ryhmiä parittaisten vertailujen tulosten perusteella luokanopettajat kokevat tavoitteiden toteutumisen paremmaksi kuin aineenopettajat, jotka puolestaan kokivat vähemmän onnistumisia tällä osa-alueella. Tilastollisesti merkitsevä ero havaittiin ainoastaan näiden ammattiryhmien välillä. Moniammatillisen yhteistyön summamuuttujassa havaittiin myös tilastollisesti merkitsevä ero luokanopettajien ja aineenopettajien välillä, minkä voi ymmärtää johtuvan pääosin juuri tavoitteen toteutumisen eroista. Kriittisesti tarkasteltuna on mahdollista, että ero johtuu opettajien erilaisista työrooleista ja ammattiin liittyvistä yhteistyömuodoista. Tulokset osoittavat kuitenkin vain eron olemassaolon eri ammattiryhmien välillä. Tarkempien syiden selvittämiseksi tarvittaisiin lisätutkimusta, kuten haastatteluita, jotta ilmiön taustalla vaikuttavat tekijät voitaisiin ymmärtää paremmin.

Tulokset antavat näyttöä ensimmäisen hypoteesin toteutumisesta eli siitä, että moniammatillisen yhteistyön toteuttamisessa olisi parantamisen varaa. Tämä on nähtävillä siinä, että Kommunikaatio on arvioitu toteutuvan huonoiten jokaisen ammattiryhmän mielestä sekä siinä, että kouluilla ei ole tarpeeksi resursseja toteuttaa moniammatillista yhteistyötä. Lisäksi tuloksissa on eroja eri ammattiryhmien välillä. Tämä tukee näkemystä siitä, että moniammatillisen yhteistyön toteuttamisessa on parantamisen varaa siinä, että kaikki ammattiryhmät koulussa kokisivat sen yhtä hyödylliseksi.

## 7.2 Opettajien työhyvinvointi

Tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan luokanopettajien työhyvinvoinnin keskiarvo oli 3,68/5, aineenopettajien keskiarvo 3,33/5 ja erityisopettajien keskiarvo 3,71/5. Yhteinen keskiarvo näillä kaikilla opettajaryhmillä oli 3,56. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan terveytensä heikentyneeksi kokevia löytyi 2018 vuonna eniten erityisopettajista (22 %), toiseksi eniten luokanopettajista (19 %) ja vähiten aineenopettajista (18 %) (Kauppi ym., 2022, s. 20). Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole linjassa Kaupin ja kollegoiden (2022) tulosten kanssa, sillä saadut tulokset ovat päinvastaisia. Erityisopettajat kokevat tämän tutkimuksen mukaan työhyvinvointinsa parhaimmaksi, kun taas aineenopettajat kokevat sen heikoimmaksi.

Tulosten yksityiskohtaisemmassa tarkastelussa voidaan huomata, että Mielenterveys koetaan parhaimmaksi kaikilla ammattiryhmillä verrattuna Työkykyyn ja Elinvoimaisuuteen. Mielenterveys koetaan jopa paremmaksi kuin yleinen työhyvinvoinnin taso. Tutkimuksista ei kuitenkaan ollut löydettävissä suoraa vertailukohtaa sille, mille tasolle opettajat ovat kokeneet mielenterveytensä tai elinvoimaisuutensa aikaisemmin. Työkyvyn osalta kokonaisarvioita heikensivät selvästi enemmän henkiseen työkykyyn liittyvät tulokset. Vain 16 prosenttia vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väitteestä ”koen työni fyysisesti raskaaksi”, kun taas peräti 78 prosenttia koki työnsä henkisesti raskaaksi. Tästä huolimatta arviot työkyvystä olivat yleisesti ottaen myönteisiä: 85 prosenttia koki fyysisen ja 75 prosenttia henkisen työkykynsä melko hyväksi tai erittäin hyväksi. Tulosten perusteella opettajien työkykyyn näyttää vaikuttavan huomattavasti enemmän työn henkinen kuormittavuus kuin fyysinen rasittavuus. Tämä on linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa siitä, että henkinen uupuminen vaikuttaa työkykyyn huomattavasti enemmän kuin fyysinen rasittavuus (Gould ym., 2006, s. 176).

Ryhmiä parittaisten vertailujen tulokset osoittivat, että luokanopettajat ja erityisopettajat kokivat työkykynsä ja työhyvinvointinsa paremmaksi kuin aineenopettajat. Tilastollisesti merkitsevä ero havaittiin sekä luokanopettajien ja aineenopettajien että aineenopettajien ja erityisopettajien välillä. Tämä viittaa siihen, että aineenopettajien kokemus työkyvystään poikkeaa merkittävästi luokanopettajista ja erityisopettajista. Työhyvinvoinnin summamuuttujaa tarkastellessa samojen ammattiryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevää eroa, jonka voi ymmärtää johtuvan pääosin työkyvyn eroista. Tulokset eivät kuitenkaan selitä

syitä ammattiryhmien väliselle erolle, mutta kriittisesti arvioiden voidaan pohtia mahdollisia taustatekijöitä.

Aineenopettajien työresurssit saattavat olla heikommat verrattuna luokanopettajiin ja erityisopettajiin ainakin yhteistyön toteutumisen osalta. Tämä tutkimus osoitti, että moniammatillinen yhteistyö toteutui heikoimmin aineenopettajien keskuudessa. Aiemman tutkimuksen perusteella yhteistyö saattaa kuitenkin toimia merkittävänä resurssina työhyvinvoinnin tukemisessa (Holmström ym., 2023). Lisäksi riittämättömien resurssien ja korkeiden työn vaatimusten on todettu heikentävän työhyvinvointia (Hakanen ym., 2006). Tuloksia tarkastellessa on kuitenkin syytä huomioida, että tutkimuksessa on keskitytty ainoastaan moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen. On todennäköistä, että työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat myös muut työn henkiset ja fyysiset rasitukset, jotka voivat osaltaan selittää näiden ammattiryhmien välistä eroa. Työkyvyn kannalta on olennaista, että työn fyysiset ja henkiset vaatimukset ovat sopivalla tasolla (Gould ym., 2006, s. 222).

Tulokset eivät täysin puolla hypoteesia siitä, että opettajien työhyvinvointi olisi heikentynyt. OAJ:n 2024 työolobarometrissa opettajien työkyvyn keskiarvo oli 3,5 (Melkko ja Ilves, 2024). Tässä tutkimuksessa työkyvyn keskiarvot olivat korkeampia kuin 3,5 kaikilla muilla ammattiryhmillä paitsi aineenopettajilla (3,20). Huomioon tulee ottaa kuitenkin se, että tutkimuksen kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista. Siihen ovat osallistuneet ne opettajat, jotka ovat jaksaneet tehdä sen oman työtaakkansa päälle. Näin ollen voidaan olettaa, että työhyvinvoinnin keskiarvo saattaisi olla alhaisempi, jos otanta olisi ollut suurempi ja tutkimus olisi tavoittanut opettajia laajemmin.

### **7.3 Moniammatillisen yhteistyön ja opettajien työhyvinvoinnin välinen yhteys**

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin summamuuttujien välillä oli heikko, mutta tilastollisesti merkitsevä positiivinen korrelaatio. Tulos on linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa, jotka ovat havainneet työpaikan yhteistyön olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Saaranen ym., 2013; Stang-Rabrig ym., 2022; Holmström ym., 2023). Yksityiskohtaisemmassa tarkastelussa havaittiin kuitenkin, että tilastollisesti merkitsevä korrelaatio ilmeni ainoastaan aineenopettajien vastauksissa, joissa korrelaatio oli myös selvästi vahvin. Erityisopettajien vastauksissa esiintyi heikko korrelaatio, joka ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää, kun taas luokanopettajien vastauksissa

korrelaatio oli lähes olematonta. Tämä viittaa siihen, että, luokanopettajien työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö eivät näytä olevan yhteydessä toisiinsa, vaan työhyvinvointiin ovat yhteydessä todennäköisesti muut tekijät, joita tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu.

Tutkimus tarjoaa alustavaa näyttöä siitä, että moniammatillinen yhteistyö on yhteydessä erityisesti aineenopettajien työhyvinvointiin. Näin ollen tulokset antavat osittaista tukea hypoteesille, jonka mukaan moniammatillinen yhteistyö ja opettajien kokema työhyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa. Huomionarvoista on kuitenkin se, että yhteys oli vahvin aineenopettajilla, jotka kokivat sekä moniammatillisen yhteistyön toteutumisen että työhyvinvointinsa heikoimmiksi kaikista ryhmistä. Tämän perusteella on toisaalta mahdollista, että moniammatillinen yhteistyö ei varsinaisesti paranna työhyvinvointia, mutta sen heikko toteutuminen voi vaikuttaa siihen negatiivisesti. Yhteyden analysoinnissa täytyy kuitenkin olla varovainen, sillä korrelaatioanalyysi ei kerro kausaliteettia eli sitä kumpi on syy ja kumpi on seuraus (Tähtinen ym., 2020, s. 184). Voi myös olla, että heikko työhyvinvointi vaikuttaa siihen, että moniammatillisen yhteistyön toteutuminen koetaan heikommaksi. Tätä tukee Holmströmin ja kollegoiden (2023) tulokset siitä, että uupuneet opettajat arvioivat moniammatillisen yhteistyön määrän riittämättömämmäksi kuin sitoutuneet ja hyvinvoivat opettajat. Riippumatta yhteyden suunnasta on selvää, että sekä moniammatillisen yhteistyön toteuttamiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen tulee kiinnittää huomiota.

#### **7.4 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset**

Kyselytutkimuksen luotettavuuden arviointi on tärkeä osa tutkimusprosessia, koska sillä on oleellinen vaikutus siihen, kuinka yleistettäviä ja uskottavia tulokset ovat. Ensimmäinen tulosten luotettavuuden arvioinnissa huomioitava näkökulma on se, etteivät tutkijat voi varmaksi tietää, kuinka onnistuneina vastaajat pitivät annettuja vastausvaihtoehtoja ja näin ollen väärinymmärrysten kontrollointi on vaikeaa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Toisena tulosten luotettavuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon vastausten totuudenmukaisuus, sillä tutkijoilla ei ole mahdollisuutta tarkistaa, ovatko tutkittavat vastanneet kysymyksiin totuudenmukaisesti (Cohen ym., 2018 s. 482). Tämä voi olla haaste erityisesti arkaluontoisten ja henkilökohtaisten kysymysten kohdalla, mitkä vastaajat saattavat kokea yksityisyyttään loukkaaviksi (Cohen ym., 2018, s. 471). Tähän pyrittiin vaikuttamaan sillä, että tutkimukseen vastaaminen tapahtui anonymisti, eikä annettuja vastauksia yhdistetty vastaajiin. Siitä huolimatta vastaajat saattavat vältellä voimakkaimpia vastausvaihtoehtoja ja viiden vastausvaihtoehdon asteikosta suosia keskimmäistä vaihtoehtoa (Cohen ym., 2018, s. 482,

484). Toisaalta viiden vaihtoehdon asteikkoa tukee se, ettei tutkittavaa pakoteta ottamaan kantaa asiaan, josta hänellä ei ole mielipidettä, sillä tämä vääristäisi vastauksia.

Kutsu tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin sähköpostilla, mikä mahdollisti sen, että opettajat pystyivät vastaamaan tutkimukseen itselleen sopivalla ajalla ja omavalintaisessa ympäristössä. Tämä saattoi vähentää sosiaalisen paineen vaikutusta vastauksiin, mutta toisaalta se poisti mahdollisuuden kysyä tarkentavia kysymyksiä. Kyselytutkimuksen etuna puolestaan pidetään yleensä sitä, että se mahdollistaa laajan tutkimusaineiston keräämisen ja sillä tavoitetaan useita henkilöitä, mikä parantaa tulosten yleistettävyyttä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Heikkouksina voidaan pitää tulosten tulkinnan hankaluutta, aineiston pinnallisuutta ja epävarmuutta siitä, kuinka hyvin vastaajat tiesivät aiheen, josta kysymykset olivat (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Lisäksi kyselytutkimuksen ongelmana on joissain tapauksissa vastaamattomuus eli tarvittavan vastausmäärän saavuttaminen on hankalaa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Tässä tutkimuksessa kuitenkin saavutettiin tarvittava vastausmäärä, mikä tukee luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on otettava huomioon myös kirjoittajien vaikutus kysymysten valintaan. Kysely on muodostettu yhdistämällä kolmen eri valmiin barometrin kysymyksiä, joiden asettelua ja vastausvaihtoehtoja on osittain muokattu kyselyyn sopivammaksi, kuitenkin muuttamatta niiden alkuperäistä merkitystä. Tämä muokkaaminen vaati erityistä huolellisuutta, jotta kysymysten merkitys pysyi ennallaan ja vastaajat ymmärsivät kysymykset samoin kuin alkuperäisessä tutkimuksessa. Koska kyselyssä käytetyt kysymykset olivat valmiista barometreista, moniammatillisen yhteistyön ja työhyvinvoinnin osa-alueiden summamuuttajat olivat perustellusti muodostettuja. Työhyvinvoinnin summamuuttujan kohdalla tuloksia tulee kuitenkin tarkastella kriittisesti, sillä se on muodostettu kahden eri barometrin kysymyksistä, mikä voi vaikuttaa sen vertailukelpoisuuteen. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa siis usea tekijä. Vaikka tutkijat pyrkivät varmistamaan luotettavuuden, kaikkeen ei ole mahdollista vaikuttaa.

Tutkimuksella on myös rajoituksia liittyen kandidaatin tutkielman laajuuteen. Kandidaatin tutkielmassa ei ole mahdollista tutkia moniammatillista yhteistyötä kaikkien sen toimijoiden osalta, vaan on tehtävä rajauksia sen suhteen, keiden välistä yhteistyötä tarkastellaan. Tässä tutkimuksessa sitä tarkasteltiin luokanopettajien, aineenopettajien, erityisopettajien ja koulunkäynninohjaajien välillä. Tämä rajaus teki tutkimuksesta hallittavamman ja mahdollisti syvemmän analyysin tekemisen juuri näiden ammattiryhmien välillä, jotka tekevät usein

tiivisti yhteistyötä koulun arjessa. Samalla rajausta piti tutkimuksen selkeänä ja realistisena toteuttaa kandidaatin tutkielman laajuudessa. Tarkoituksena oli lisäksi, että tutkimusasetelma olisi tutkittaville mahdollisimman selkeä. Näin ollen tutkittavien oli helpompaa vastata kysymyksiin koskien moniammatillista yhteistyötä, kun kyselyssä oli määritelty, keiden välistä moniammatillista yhteistyötä tarkastellaan. Tutkimukseen liittyi myös ajan ja resurssien rajallisuus, mikä rajoitti syvällisimpien analyysien ja esimerkiksi pitkittäistutkimuksen toteuttamista. Lisäksi tutkimuksessa keskityttiin ainoastaan moniammatillisen yhteistyön vaikutukseen työhyvinvointiin, eikä siinä kartoitettu muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Viimeisimpänä rajoituksena oli myös se, että tutkimus toteutettiin rajatulla alueella. Nämä rajoitukset ovat tärkeää ottaa huomioon tuloksia tarkastellessa.

## **7.5 Tulosten merkitys, hyödyntäminen ja jatkokehittäminen**

Tämä tutkimus on merkittävä kasvatustieteelliselle tutkimukselle, sillä se syventää ymmärrystä siitä, miten yhteistyö eri ammattilaisten välillä voi tukea opettajien työhyvinvointia ja parantaa työskentelyolosuhteita. Tutkimus tarjoaa alustavaa näyttöä siitä, että moniammatillinen yhteistyö on yhteydessä erityisesti aineenopettajien työhyvinvointiin. Yhteys oli tilastollisesti merkitsevä ainoastaan aineenopettajien kohdalla, joilla moniammatillinen yhteistyö toteutui heikoiten ja työhyvinvointi oli heikointa. Näin ollen tämän tutkimuksen tulokset antavat tukea enemmän sille, että moniammatillinen yhteistyö saattaa estää työhyvinvointia heikentymästä, mutta ei välttämättä paranna sitä aktiivisesti. Lisäksi tutkimus tuo uutuusarvoa syventymällä peruskoulun opettajien työhyvinvointiin, erityisesti mielenterveys ja elinvoimaisuus osa-alueilla. Tutkimus tarjosi konkreettisen kuvan näiden osa-alueiden nykytilasta, jota aiemmista suomalaisista tutkimuksista ei ole löydetty.

Tuloksia on mahdollista hyödyntää monipuolisesti ja merkityksellisesti kasvatusta- ja koulutusosalalla. Tutkimustulosten valossa on perusteltua sanoa, että kouluissa tulisi kiinnittää enemmän huomiota moniammatillisen yhteistyön toteuttamiseen. Tulokset paljastivat joitain puutteita ja haasteita moniammatillisen yhteistyön toteuttamisessa. Näin ollen kouluissa tulisi kiinnittää huomiota niihin ja tarjota hyvät valmiudet yhteistyön toteuttamiselle. Tämä tukee aikaisempia tutkimustuloksia, joiden mukaan kouluissa tulisi kehittää välineitä, kuten koulutuksia, yhteistyön vahvistamiseksi (Wiedebusch ym., 2022; Hynek ym., 2020). Samalla on tuotu esiin rehtorien vaikutus moniammatillisen yhteistyön toteutumiselle; mahdollistavatko he tarpeeksi aikaa ja resursseja kehittää ja hyödyntää moniammatillista

yhteistyötä (Wiedebusch ym., 2022). Lisäksi, vaikka opettajien kokemus työhyvinvoinnistaan oli suhteellisen hyvä, osa-alueiden ja eri ammattiryhmien väliset erot korostavat tarvetta työhyvinvoinnin tukemiseen. Opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi on kiistattomia myönteisiä vaikutuksia, joita ei voida sivuuttaa (Turner & Theilking, 2019; Taylor ym., 2024). Tämän pohjalta on perusteltua ottaa moniammatillinen yhteistyö yhdeksi keinoksi huolehtia opettajien työhyvinvoinnista ja ennaltaehkäistä opettajien työuupumusta.

Tutkimus osoitti eroja eri ammattiryhmien kokemuksissa moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta sekä työhyvinvoinnista. Näiden erojen tarkempaa selvittämistä olisi mielekäästä jatkaa laadullisena tutkimuksena. Tällöin voitaisiin syventyä siihen, mistä eroavaisuudet johtuvat. Laadullista tutkimusta tukevat myös tästä tutkimuksesta saadut avoimet vastaukset. Niissä tuotiin esille, kuinka yhteistyö on erilaista eri toimijoiden kesken. Tämän takia osa vastaajista koki hankalaksi arvioida, kuinka moniammatillinen yhteistyö tukee heidän hyvinvointiaan. Laadullinen tutkimus antaisi mahdollisuuden tutkia tätä syvällisemmin. Lisäksi voitaisiin selvittää tarkemmin, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin voimakkaimmin ja, missä asioissa koetaan eniten puutteita yhteistyön toteutuksessa. Avoimista vastauksista nousi useita kertoja esiin resurssien, kuten yhteisen ajan puute sekä työn kuormitustekijöiden lisääntyminen oppilaiden moninaisten haasteiden vuoksi. Moni opettaja vaikuttaa kokevan kuormittavaksi ja hankalaksi vastata näihin haasteisiin yksin luokassa. Hynek ja kollegat (2020) ovat tuoneet esiin, että opettajilla ei ole resursseja yksin ratkaista oppilaiden kohtaamia monimuotoisia ongelmia.

Lisäksi aiheen tutkimista tulisi jatkaa laajemmalla alueella sekä laajemmasta näkökulmasta, jotta tuloksista voitaisiin tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä. Moniammatilliseen yhteistyöhön mielletään usein kuuluvaksi koulukuraattori, koulupsykologi sekä mahdollisesti rehtori ja opinto-ohjaaja (Johnson ym., 2007 s. 133). Näitä ammattiryhmiä ei tässä tutkimuksessa kuitenkaan ole tarkasteltu. Toisaalta aihetta olisi mielekäästä jatkaa pitkittäistutkimuksen avulla, jotta voitaisiin vertailla työhyvinvoinnin ja moniammatillisen yhteistyön muutosta ajan mittaan. Viimeinen jatkotutkimusehdotus on jatkaa tutkimusta selvittämällä, millainen yhteys työhyvinvoinnin ja moniammatillisen yhteistyön välillä ilmenee sukupuolen ja työvuosien mukaan. Nämä olivat taustamuuttujina tässä tutkimuksessa, mutta niiden tutkimiseen ei syvennyt tarkemmin rajallisen raportointitilan vuoksi.

## Lähteet

- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, *10*(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8. painos). Routledge.
- Fenwick, J., & Kelly, S. (2023). Right Here, Right Now: Effective Interprofessional Collaboration in Education from the Perspectives of Primary School Teachers in Aotearoa New Zealand. *NZ J Educ Stud* *58*, 201–215. <https://doi.org/10.1007/s40841-023-00279-2>
- Fitch, M. I. (2001). Realising the benefits of multiprofessional collaboration in research. *European Journal of Cancer* (1990), *37*, 398–398. [https://doi.org/10.1016/S0959-8049\(01\)81921-3](https://doi.org/10.1016/S0959-8049(01)81921-3)
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (Eds.). (2006). *Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.
- Granek, L., Kulkarni, A. V., Barron, D. J., & Wong, A. M. F. (2024). “We are very family like”: How do relationships with colleagues affect career satisfaction for surgeons? *The Surgeon*, *23*(1), 67–72 <https://doi.org/10.1016/j.surge.2024.11.005>
- Green, B. N., & Johnson, C. D. (2015). Interprofessional collaboration in research, education, and clinical practice: Working together for a better future. *Journal of Chiropractic Education*, *29*(1), 1–10. <https://doi.org/10.7899/JCE-14-36>
- Gädda, F., Hemberg, J., & Nyman-Kurkiala, P. (2023). School health care and multiprofessional collaboration in compulsory school - teaching staff's perceptions. *Cogent Education*, *10*(2), 1–18. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2241644>
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, Volume 43, Issue 6, 495–513, <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Haque, A., Ajmeri, N., & Singh, M. P. (2023). Understanding dynamics of polarization via multiagent social simulation. *AI & Society*, *38*(4), 1373–1389. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01626-5>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15., uudistettu painos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holmström, A., Tuominen, H., Laasanen, M., & Veermans, M. (2023). Teachers' work engagement and burnout profiles: Associations with sense of efficacy and interprofessional collaboration in school. *Teacher and Teacher Education* *132*, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.10425>
- Hynek, K. A., Malmberg-Heimonen, I., & Tøge, A. G. (2020). Improving interprofessional collaboration in Norwegian primary schools: A cluster-randomized study evaluating effects of the LOG model on teachers' perceptions of interprofessional collaboration. *Journal of Interprofessional Care*, *39*(1), 30–39. <https://doi.org/10.1080/13561820.2019.1708281>
- Johnson, P., Kykyri, V.-L., Pyhältö, K., & Soini, T. (2007). *Suuntana yhtenäinen perusopetus : uutta koulukulttuuria etsimässä*. PS-kustannus.

- Kandiah, J., & Saiki, D. (2012). Collaboration: Perceptions of FCS professionals in teaching, research, and service. *Journal of Family and Consumer Sciences*, 104(4), 40–45.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A.-L., Olin, N., Aalto, V., & Ervasti, J. (2022). *Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa : opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana*. Työterveyslaitos.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., & Spooft, S. K. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2003). *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)*.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2018). *Työolobarometri 2017*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-345-0>
- Malmberg-Heimonen, I., Tøge, A. G., & Akhtar, S. (2023). Improving interprofessional collaboration in schools: A cluster-randomized study evaluating the effectiveness of the LOG model on collaboration practices. *Journal of Interprofessional Care*, 39(1), 40–47. <https://doi.org/10.1080/13561820.2022.2149717>
- Melkko, S., & Ilves, V. (2024). *Opetusalan työolobarometri 2024*. Opetusalan Ammattijärjestö.
- Opetusalan Ammattijärjestö. (n.d.). Työelämäopas: *Työhyvinvointi*. Haettu 17.2.2025. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/>
- Opetushallitus. (n.d.). Oppimisen ja koulunkäynnintuki ja opiskeluhoito. Haettu 5.12.2024 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/oppimisen-ja-koulunkaynnin-tuki-ja-opiskeluhoito>
- Opetushallitus. (2020). Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019: Esi- ja perusopetuksen opettajat. Raportit ja selvitykset 2020:11. Haettu 10.3.2025. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/opettajat-ja-rehtorit-suomessa-2019-esi-ja-perusopetuksen-opettajat>
- Queen's University. (n.d.). *Collaborative practice assessment tool (CPAT)*. University of California, San Francisco.
- Rautiainen, I., Vauhkonen, A., Salminen, L., Rinne, J., & Saaranen, T. (2023). Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvointi ja sitä edistävät tekijät - poikkileikkaustutkimus Suomessa 2020. *Hoitotiede*, 35(3), 211–223.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Ryhänen, E., & Turunen, H. (2013). Promoting the Occupational Well-being of Teachers for the Comenius Program. *International Journal of Higher Education*, 2(2), 159–174. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v2n2p159>
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Kiviniemi, V., & Vertio, H. (2007) Occupational well-being of school staff members: a structural equation model, *Health Education Research*, 22(2), 248–260, <https://doi.org/10.1093/her/cyl073>
- Schroder, C., Medves, J., Paterson, M., Byrnes, V., Chapman, C., O’Riordan, A., Pichora, D., & Kelly, C. (2011). Development and pilot testing of the collaborative practice assessment tool. *Journal of Interprofessional Care*, 25(3), 189–195. <https://doi.org/10.3109/13561820.2010.532620>
- Schwarzkopf, D., Bloos, F., Meißner, W., Rüdell, H., Thomas-Rüdell, D. O. & Wedding, U., (2024). Perceptions of Quality of Interprofessional Collaboration, Staff Well-Being and Nonbeneficial Treatment: A Comparison between Nurses and Physicians in Intensive and Palliative Care. *Healthcare*, 12(6), 1–15. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060602>

- Stang-Rabrig, J., Brüggemann, T., Lorenz, R., & McElvany, N. (2022). Teachers' occupational well-being during the COVID-19 pandemic: The role of resources and demands. *Teaching and Teacher Education*, 117, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103803>
- Taylor, L., Zhou, W., Boyle, L., Funk, S., & De Neve, J.-E. (2024). *Wellbeing for schoolteachers* (Report No. 2). International Baccalaureate Organization. <https://www.ibo.org/globalassets/new-structure/research/pdfs/wellbeing-for-schoolteachers-final-report.pdf>
- Thistlethwaite, J. (2012). Interprofessional education: a review of context, learning and the research agenda. *Medical Education*, 46(1), 58–70. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04143.x>
- Tomczak, M., & Tomczak, E. (2014). The need to report effect size estimates revisited. An overview of some recommended measures of effect size. *TRENDS in Sports Sciences*, 1(21), 19–25. <https://www.researchgate.net/publication/303919832>
- Tuomela, K., Heikkilä, K., Haapanen, H., Kortekangas-Savolainen, O., & Salminen, L. (2017). Moniammatillinen oppiminen yhteistyöosaamisen edistäjänä terveydenhuollossa. *Hoitotiede*, 29(4), 264–275.
- Turner, K., & Theilking, M. (2019). Teacher wellbeing : Its effects on teaching practice and student learning. *Issues in Educational Research*, 29(3), 938–960.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.). Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia. Haettu 12.10.2024. <https://tem.fi/tyoolobarometri>
- Työterveyslaitos. (n.d. -a). Osa 1: Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen ja käsitteet: 1.1 Työhyvinvointi. Haettu 12.10.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos. (n.d. -c -b). Työelämä ja mielenterveys. Haettu 14.10.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>
- Työterveyslaitos. (n.d. -d -c). Työkyky. Haettu 14.10.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos (n.d. -e -d). Kommunikointi – Turvaa tiimistä! Haettu 6.3.2025.
- Työterveyslaitos (n.d. -f -e) Tunnista tarpeet, aseta tavoite. Haettu 6.3.2025. <https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/toimintamalli-tyoterveysyhteistyohon/tunnista-tarpeet-asetta-tavoite>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turun yliopisto.
- Wiedebusch, S., Maykus, S., Gausmann, N., & Franek, M. (2022). Interprofessional collaboration and school support in inclusive primary schools in Germany. *European Journal of Special Needs Education*, 37(1), 118–130. <https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1853971>
- World Health Organization. (2022, June 17). *Mental health*. World Health Organization. Haettu 9. lokakuuta 2024. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- World Health Organization. (n.d.). *WHO principles for effective communications*. Haettu 15. maaliskuuta 2025. <https://www.who.int/about/communications/principles>
- Äikäs, A., Mönkkönen, K., Issakainen, M., Kekoni, T., Karkkola, P., & Kasanen, K. (2020). Moniammatillinen opiskelu verkossa yliopisto-opiskelijoiden kokemana. *Aikuiskasvatus*, 40(2), 112–126. <https://doi.org/10.33336/aik.95451>

## Liitteet

### Liite 1. Tietosuojaseloste



Tietosuojailmoitus 1(2)  
EU:n yleinen tietosuoja-asetus

12.11.2024. artikkelit 13 & 14

#### Tietosuojailmoitus

<b>Rekisterinimi</b>	<b>Moniammatillisen yhteistyön yhteys opettajien työhyvinvointiin</b>
<b>Rekisterin pitäjät</b>	Theo Vapaavuori, <a href="mailto:tivapa@utu.fi">tivapa@utu.fi</a> , +358404843767, Turun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos  Mette Martikainen, <a href="mailto:memmar@utu.fi">memmar@utu.fi</a> , +358442775012 Turun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos
<b>Vastuuhenkilöiden yhteystiedot</b>	Theo Vapaavuori, <a href="mailto:tivapa@utu.fi">tivapa@utu.fi</a> , +358404843767 Mette Martikainen, <a href="mailto:memmar@utu.fi">memmar@utu.fi</a> , +358442775012
<b>Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste</b>	Tutkimuksessa kerätään kyselyitä, joissa kysytään opettajien kokemuksia moniammatillisesta yhteistyöstä ja työhyvinvoinnista. Sähköpostiosoitteita käytetään kyselylomakkeiden lähettämiseen. Kyselyissä kerätään tietoa opettajien kokemuksista ja käsityksistä esimerkiksi työhyvinvoinnista, työuupumuksesta ja yhteistyöstä muiden ammattilaisten kanssa.  Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on <input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 akohta) <input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta) <input type="checkbox"/> muu mikä _____
<b>Käsiteltävät henkilötietoryhmät</b>	Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja: sähköpostiosoite, sukupuoli, ammattinimike, työvuodet, monivalintakysymyksiä työhyvinvoinnista, ja monivalintakysymyksiä moniammatillisesta yhteistyöstä
<b>Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät</b>	Henkilötietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle. Tutkimusryhmään kuuluvat opinnäytetöiden tekijöiden lisäksi opinnäytetöiden ohjaajat.
<b>Tiedot tietojen siirto-rostasta kolmansiin maihin</b>	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.



<b>Henkilötietojen säilytysaika</b>	<p>Turun yliopiston ohjeistuksen mukaan aineistoa säilytetään viisi vuotta sen jälkeen, kun kandidaatintutkielma tai mahdollinen pro gradu – tutkielma) on hyväksytty. Aineisto tuhotaan 1.5.2029, ellei aineistoa hyödynnetä vielä pro gradu- tutkielmassa. Kaikki aineisto tuhotaan viimeistään 1.5.2032.</p>
<b>Rekisteröidyn oikeudet</b>	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.</p> <p>Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle</p>
<b>Tiedot siitä, mistä henkilötiedot ovat saatu</b>	<p>Haastattelukutsujen lähettämiseksi pyydetään sähköpostiosoitteita tai viestin välitysmahdollisuutta Turun kaupungilta. Muut tiedot kerätään suoraan haastattelututkimukseen osallistuvilta.</p>
<b>Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta</b>	<p>Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.</p>

## Liite 2. Kyselyviesti opettajille

Hei!

Olemme kaksi luokanopettajaopiskelijaa Turun yliopistosta. Teemme tällä hetkellä kandidaatin tutkielmaa aiheesta: Moniammatillisen yhteistyön ja opettajien kokeman työhyvinvoinnin yhteys.

Tutkimuksemme aineisto kerätään Webropol-lomakkeella, johon toivoisimmekin saavamme teiltä vastauksia! Kysely jakautuu kolmeen osioon seuraavasti 1) Taustat 2) Työhyvinvointi 3) Moniammatillinen yhteistyö. Kysely sisältää monivalintakysymyksiä sekä yhden avoimen vastauskohdan. Kyselyyn vastaamiseen kuuluu vain noin 10 minuuttia aikaasi!

Kyselyyn voivat vastata kaikki luokanopettajat, aineenopettajat ja erityisopettajat. Saadaksemme tarpeeksi kattavan aineiston kaipaamme paljon vastauksia. Toivomme siis, että teiltä irtoaisi hetki kiireisestä arjestanne ja antaisitte muutaman minuutin meidän kyselymme täyttämiseksi! Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa siitä, miten opettajat kokevat työhyvinvointinsa ja kuinka moniammatillinen yhteistyö toimii arjessa.

Osallistumisesi on tärkeää sillä se auttaa tekemään näkyväksi opettajien tarpeita ja parantamaan työolosuhteita. Saaduilla tuloksilla voidaan myös vaikuttaa opettajan koulutuksen tukemiseen ja kehittämiseen.

Vastaukset kerätään Turun yliopiston Webropol-ohjelmalla. Vastaamalla kyselyyn hyväksyt, että vastauksiasi käytetään kandidaattitutkielmassa sekä mahdollisesti myöhemmin pro gradu - tutkielmassa. Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista, ja sen pystyy keskeyttämään milloin tahansa. Yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa vastausten perusteella. Kerätty aineisto käsitellään ja säilytetään tietosuojasetuksen mukaisesti.

Tietosuojailmoitus:

<https://seafire.utu.fi/f/6bf4868228c4435ca5df/>

Linkki kyselyyn:

<https://link.webropolsurveys.com/S/916225AA3AD6A914>

Ystävällisin terveisin,

Theo Vapaavuori & Mette Martikainen

[tivapa@utu.fi](mailto:tivapa@utu.fi)    [memmar@utu.fi](mailto:memmar@utu.fi)

Jos herää kysyttävää kandidaattitutkielmaamme liittyen voit olla yhteydessä sähköpostitse.

### Liite 3. Kyselylomake

## Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan opettajien kokemaa työhyvinvointia sekä moniammatillisen yhteistyön toteutumista.

Saatuja tuloksia analysoidaan, ja tarkastellaan, löytyykö näiden kahden välillä yhteyksiä. Kyselyyn vastaamalla annat arvokasta tietoa siitä, miten opettajat kokevat työhyvinvointinsa ja kuinka moniammatillinen yhteistyö toimii arjessa. Osallistumisesi on tärkeää, sillä se auttaa tekemään näkyväksi opettajien tarpeita ja parantamaan työolosuhteita. Tuloksia voidaan hyödyntää lisäksi opettajan työn tukemiseen ja kehittämiseen.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Tutkimuksessa ei ole oikeita eikä väärä vastauksia – tärkeintä on, että ilmaiset oman näkemyksesi ja kokemuksesi. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia ja kyselyssä on 43 monivalintakysymystä sekä yksi avoin vastauskohta.

Kysely perustuu valmiiksi olemassa olevien mittareiden kysymyksiin. Työhyvinvoinnin kysymykset perustuvat Työolobarometri 2017 -aineistoon (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017) sekä Copenhagen Psychosocial Questionnaire -barometrin (COPSOQ) mental health ja vitality osa-alueen kysymyksiin (Kristensen ym., 2003). Moniammatillisen yhteistyön kysymykset perustuvat Collaborative Practice Assessment Toolin (CPAT) mission, meaningful purpose, goals, general relationship ja communication and information exchange -osa-alueisiin (Queen's University, n.d.).

Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja ainoastaan hankkeen tutkijoiden toimesta eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa raportoiduista tuloksista. Kerätty aineisto käsitellään ja säilytetään tietosuojasetuksen mukaisesti. Jos haluat lukea lisää kyselyn tietosuojasta, voit ladata tietosuojailmoituksen lähetetystä sähköpostista.

Muista painaa Lähetä-painiketta kyselyn viimeisellä sivulla, jotta tietosi tallentuvat.

# Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

## Taustamuuttajat

### 1. Oletko

- 1. mies
- 2. nainen
- 3. muu
- 4. en halua sanoa

### 2. Oletko

- 1. luokanopettaja
- 2. aineenopettaja
- 3. erityisopettaja

### 3. Työkokemus vuosina

- 1. 5 tai vähemmän
- 2. 6-10
- 3. 11-20
- 21 tai enemmän

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

# Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

## Työhyvinvointi 1

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

### 4. Koen työni fyysisesti raskaaksi.

- 1. täysin samaa mieltä
- 2. jokseenkin samaa mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin eri mieltä
- 5. täysin eri mieltä

### 5. Koen työni henkisesti raskaaksi.

- 1. täysin samaa mieltä
- 2. jokseenkin samaa mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin eri mieltä
- 5. täysin eri mieltä

## 6. Fyysinen työkykyni on

- 1 erittäin huono
- 2. melko huono
- 3. kohtalainen
- 4. melko hyvä
- 5. erittäin hyvä

## 7. Henkinen työkykyni on

- 1 erittäin huono
- 2. melko huono
- 3. kohtalainen
- 4. melko hyvä
- 5. erittäin hyvä

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

# Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

## Työhyvinvointi 2

Vastaa seuraaviin kysymyksiin sen perusteella, millaiseksi olet tuntenut olosi työssäsi.

### **8. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni jännittyneeksi työssäni**

- 1. lähes aina
- 2. usein
- 3. silloin tällöin
- 4. harvoin
- 5. en koskaan

### **9. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni masentuneeksi työssäni**

- 1. lähes aina
- 2. usein
- 3. silloin tällöin
- 4. harvoin
- 5. en koskaan

**10. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni alakuloiseksi työssäni**

- 1. lähes aina
- 2. usein
- 3. silloin tällöin
- 4. harvoin
- 5. en koskaan

**11. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni rennoksi ja rauhalliseksi työssäni**

- 1. en koskaan
- 2. harvoin
- 3. silloin tällöin
- 4. usein
- 5. lähes aina

**12. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni iloiseksi työssäni**

- 1. en koskaan
- 2. harvoin
- 3. silloin tällöin
- 4. usein
- 5. lähes aina

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

## Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

### Työhyvinvointi 3

Vastaa seuraaviin kysymyksiin sen perusteella, millaiseksi olet tuntenut olosi työssäsi.

#### 13. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni pirteäksi työssäni

- 1. en koskaan
- 2. harvoin
- 3. silloin tällöin
- 4. usein
- 5. lähes aina

#### 14. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni energiseksi työssäni

- 1. en koskaan
- 2. harvoin
- 3. silloin tällöin
- 4. usein
- 5. lähes aina

### 15. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni uupuneeksi työssäni

- 1. lähes aina
- 2. usein
- 3. silloin tällöin
- 4. harvoin
- 5. en koskaan

### 16. Viimeisen 4 kuukauden aikana, olen kokenut itseni väsyneeksi työssäni

- 1. lähes aina
- 2. usein
- 3. silloin tällöin
- 4. harvoin
- 5. en koskaan

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

## Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

### Moniammatillinen yhteistyö 1

Moniammatillinen yhteistyö = moniammatillisella yhteistyöllä tarkoitetaan prosessia, jossa kehitetään ja ylläpidetään tehokasta eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä, jotta saavutetaan parhaat mahdolliset tulokset (Thistlethwaite, 2012, s. 60). Koulukontekstissa moniammatillista yhteistyötä voidaan pitää tehokkaana silloin, kun se nähdään opettajan ja toisen ammattilaisen välisenä yhteisenä toimintana oppijan tavoitteiden saavuttamiseksi (Fenwick, J., Kelly, S., 2023, s. 204).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme moniammatillisen yhteistyön toteutumista luokanopettajien, erityisopettajien, aineenopettajien sekä koulunkäynnin ohjaajien välillä.

### 17. Keiden kanssa työskentelet moniammatillisesti? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- 1. luokanopettajat
- 2. aineenopettajat
- 3. erityisopettajat
- 4. koulunkäynninohjaajat

**18. Kuinka usein työskentelet yhteistyössä luokanopettajien kanssa?**

- 1. en koskaan
- 2. harvoin
- 3. silloin tällöin
- 4. usein
- 5. lähes aina

**19. Kuinka usein työskentelet yhteistyössä erityisopettajien kanssa?**

- 1. en koskaan
- 2. harvoin
- 3. silloin tällöin
- 4. usein
- 5. lähes aina

**20. Kuinka usein työskentelet yhteistyössä aineenopettajien kanssa?**

- 1. en koskaan
- 2. harvoin
- 3. silloin tällöin
- 4. usein
- 5. lähes aina

## 21. Kuinka usein työskentelet yhteistyössä koulunkäynnin ohjaajien kanssa?

- 1. en koskaan
- 2. harvoin
- 3. silloin tällöin
- 4. usein
- 5. lähes aina

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

## Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

### Moniammatillinen yhteistyö 2

Mieti seuraavia kysymyksiä niiden ammattiryhmien kannalta, joiden kanssa vastasit työskenteleväsi moniammatillisesti.

## 22. Hyödynnämme moniammatillista yhteistyötä auttaaksemme oppilaita saavuttamaan parhaan mahdollisen oppimistuloksen.

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

## 23. Ensisijainen tarkoituksemme on tukea oppilaiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja auttaa heitä saavuttamaan oppimistavoitteensa.

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**24. Yhteistyömme tavoitteet ovat selkeät ja hyödylliset.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**25. Yhteistyötämme ja tavoitteitamme tukevat riittävät resurssit (taidot, rahoitus, aika).**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**26. Olemme sitoutuneet moniammatilliseen yhteistyöhön.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**27. Meillä on hyvä ymmärrys oppilaiden opetussuunnitelmista ja oppimistavoitteista.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**28. Oppilaiden henkilökohtaiset opetussuunnitelmat ja erityisen tuen päätökset perustuvat moniammatilliseen asiantuntemukseemme.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**29. Meillä on aito halu tehdä yhteistyötä.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

[Edellinen](#)

[Seuraava](#)

## Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

### Moniammatillinen yhteistyö 3

Mieti seuraavia kysymyksiä niiden ammattiryhmien kannalta, joiden kanssa vastasit työskenteleväsi moniammatillisesti.

#### **30. Oppilaiden tarpeita kartoitetaan tehokkaasti säännöllisten palaverien ja keskustelujen kautta.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

#### **31. Olemme kehittäneet tehokkaita tiedonjakamisen menetelmiä oppilaiden seurannan ja oppimistulosten jakamiseen.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**32. Relevantti tieto oppilaaseen liittyvistä muutoksista välitetään oikealle henkilölle viipymättä.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**33. Luotan, että toisilta saatu tieto on totuudenmukaista.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**34. Keskustelumme tarjoavat avoimia ja turvallisia hetkiä ilmaista huolia.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

### **35. Käytämme oppilaiden oppimistuloksia tehokkaasti keskinäisen viestinnän tukena.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

## **Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö**

### **Moniammatillinen yhteistyö 4**

Mieti seuraavia kysymyksiä niiden ammattiryhmien kannalta, joiden kanssa vastasit työskenteleväsi moniammatillisesti.

### **36. Kunnioituksemme toisia kohtaan syvenee, kun työskentelemme yhdessä.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa eikä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

### **37. Välitämme toistemme hyvinvoinnista.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**38. Työskentely yhdessä parantaa työmme tehokkuutta.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**39. On miellyttävää työskennellä yhdessä.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**40. Kunnioitamme toistemme rooleja ja osaamista.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**41. Yhteistyössä työskentely auttaa meitä pysymään innostuneina ja kiinnostuneina työstämme.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**42. Luotamme toistemme työhön ja panokseen oppilaiden oppimisen edistämisessä.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

**43. Keskinäinen kunnioituksemme parantaa kykyämme työskennellä yhdessä.**

- 1. täysin eri mieltä
- 2. jokseenkin eri mieltä
- 3. en samaa enkä eri mieltä
- 4. jokseenkin samaa mieltä
- 5. täysin samaa mieltä

[Edellinen](#)

[Seuraava](#)

## Opettajan työhyvinvointi ja moniammatillinen yhteistyö

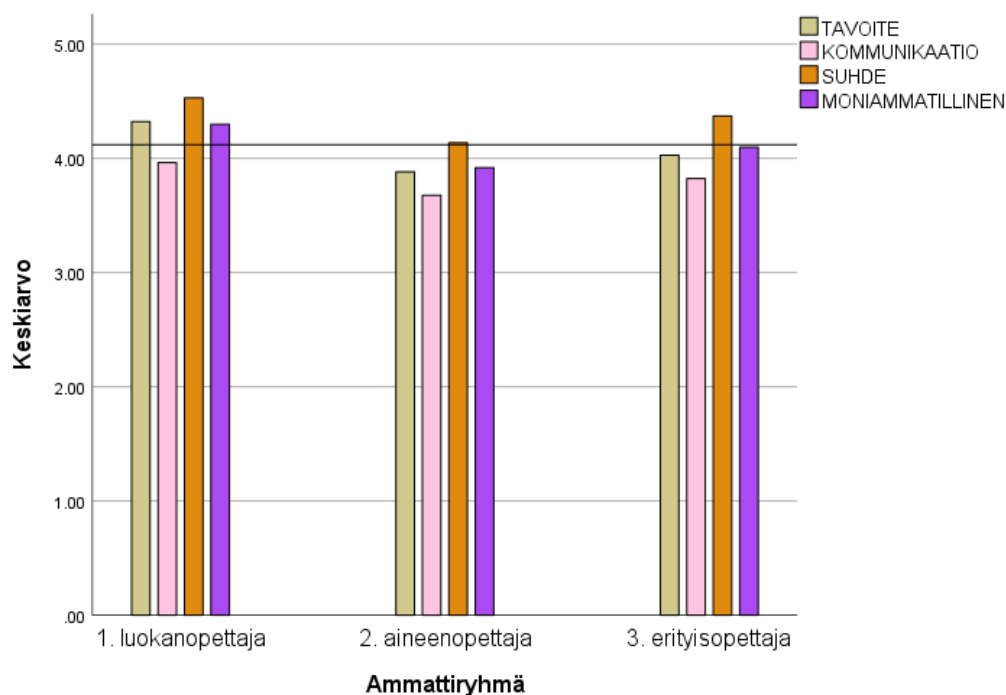
**44. Tähän voit kirjoittaa palautetta kyselystä tai kertoa tarkemmin jostakin kysymyksestä heränneestä aiheesta.**

[Edellinen](#)
[Seuraava](#)

### Liite 4. Kaupin ja kollegoiden (2020) tutkimuksen tuloksia työhyvinvoinnista

	Ammattiryhmä	2014	2016	2018
Työstressi	Luokanopettaja	19 %	22 %	25 %
	Aineenopettaja	18 %	20 %	26 %
	Erityisopettaja	22 %	22 %	25 %
Koettu terveyden heikentyminen	Luokanopettaja	14 %	17 %	19 %
	Aineenopettaja	14 %	16 %	18 %
	Erityisopettaja	17 %	18 %	22 %
Huoli työmäärästä	Luokanopettaja	36 %	52 %	57 %
	Aineenopettaja	27 %	39 %	45 %
	Erityisopettaja	31 %	45 %	49 %

### Liite 5. Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen keskiarvoja havainnollistava kuvaaja



### Liite 6. Opettajien työhyvinvoinnin keskiarvoja havainnollistava kuvaaja

