

Opinnäytetyö (YAMK)

Tradenomi sote- palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen

2024

Eveliina Nieminen

Opetushenkilöstön psykososiaalinen työkuormitus

- ratkaisuja skenaariotyöskentelyllä osallistavassa
työpajatyöskentelyssä



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Tradenomi sote- palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen

2024 | 68 sivua, 11 liitesivua

Eveliina Nieminen

Opetushenkilöstön psykososiaalinen työkuormitus

- ratkaisuja skenaariotyöskentelyllä osallistavassa työpajatyöskentelyssä

Tämä opinnäytetyö tehtiin Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin toimeksiantona tarkoituksena tutkia opetushenkilöstön psykososiaalisen työkuormituksen nykytilaa ja selvittää mitkä tekijät aiheuttavat eniten psykososiaalista kuormitusta. Lisäksi tarkoituksena oli löytää käytännöllisiä ratkaisuja koettuihin kuormitustekijöihin.

Opinnäytetyössä käytettiin tapaustutkimuksellista tutkimusotetta selvitettäessä työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä aluehallintoviraston työsuojelun Työn psykososiaaliset kuormitustekijät – kyselylomakkeella, jota oli muokattu opinnäytetyön tutkimustarkoitukseen sopivaksi. Kyselyssä esiin nousseille kuormitustekijöille pyrittiin löytämään käytännöllisiä ratkaisuehdotuksia osallistavassa työpajatyöskentelyssä skenaariotyöskentelyn keinoin. Osallistava työpajatyöskentely toteutettiin toimintatutkimuksellisena interventiona.

Tutkimuksen tuloksissa todettiin eniten psykososiaalista työkuormitusta aiheuttavan työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella ja epäsäännölliset työajat, toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, liiallinen työmäärä tai hallitsematon tietotulva sekä usean eri asian tekeminen samaan aikaan. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin opetusalailla tehdyissä kyselyissä, sekä kohdeorganisaation oman, aiemmin tehdyn, kyselyn tulokset.

Ratkaisuvaihtoehtojen todettiin olevan yksilö- ja työyhteisötason ratkaisuja, jotka tähtäävät kognitiivisen ergonomian kohentamiseen ja ovat toteutettavissa työn järjestelyyn liittyvien tekijöiden muuttamisella.

Asiasanat:

Psykososiaalinen työkuormitus, opetushenkilöstö, työhyvinvointi

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master of Business Administration, Management of health and social services and business

2024 | 68 pages, 11 appendices

Eveliina Nieminen

Psychosocial workload of teaching staff

- Scenario -based Workshop Approach of Participatory Workshops

This thesis was commissioned by the Turku university of applied sciences Master School with the aim of investigating the current state of psychosocial workload among teaching staff and identifying the factors that contribute most to psychosocial stress. Additionally, the objective was to find practical solutions to the experienced workload factors. A case study approach was employed in this thesis to investigate the psychosocial workload factors using the Work Psychosocial Load Factors questionnaire modified to suit the research purpose. Practical solution proposals were sought through participatory workshops using scenario-based work sessions. The participatory workshop approach was implemented as an action research intervention.

The results on the study indicated that the most significant sources of psychosocial workload were work conducted outside regular working hours, irregular working hours, operating based on unclear instructions or expectations, excessive workload or information overload, and multitasking. These findings align with previous surveys conducted in the field of education and with the organization under study. The identified solution alternatives were found to be individual and organizational level solutions aimed at improving cognitive ergonomics and achievable by modifying work arrangements.

Keywords:

Psychosocial workload, teaching staff, work well being

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Opinnäytetyön taustaa	8
2.1 Tutkimuskysymykset	10
3 Työn psykososiaaliset kuormitustekijät	11
3.1 Työn järjestelyyn liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät	12
3.2 Työn sisältöön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät	13
3.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät	14
4 Työnantajan osuus työhyvinvoinnissa	17
5 Tutkimusmenetelmät	19
5.1 Kyselylomake	20
5.2 Webropol- kyselyn toteuttaminen	21
5.3 Osallistavat työskentelymenetelmät	22
5.4 Osallistavan työskentelymenetelmän toteuttaminen	23
6 Kyselyn tulokset ja vastausten analysointi	26
6.1 Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät	27
6.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	30
6.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormittuneisuus sekä terveyttä heikentävä kuormitus	32
6.4 Avoimet kysymykset	34
7 Työpajatyöskentelyn tulokset ja analysointi	36
7.1 Kokemus työpajatyöskentelystä	39
8 Johtopäätökset	41
8.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	44
8.2 Jatkokehittämisideat	45
9 Pohdinta	49

Liitteet

Liite 1. Tutkimuksen saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Työpajatyöskentelyn työpaperi

Liite 4. Mielipidekysely työpajatyöskentelystä

1 Johdanto

Työ voidaan kokea kuormitustekijänä, mutta myös voimavarana. Työn voimavaroja ovat tekijät, jotka edistävät oppimista ja henkilökohtaista kasvua, auttavat työntekijää kohtaamaan työn vaatimuksia sekä tavoitteiden saavuttamista. Voimavarat voivat muodostua materiaalisista tekijöistä tai olla sosiaalisia tai psyykkisiä. (Perhoniemi & Hakanen, 2013, 90.) Työn kuormitustekijät ovat tänä päivänä useimmiten psykososiaalisia tekijöitä, pyrkimys on kuitenkin kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kohentamiseen ja ylläpitämiseen (Larjovuori ym., 2021, 10). Psykososiaalista kuormitusta voivat aiheuttaa johtaminen, työyhteisö tai vuorovaikutus työpaikalla. Samoin työtehtävät tai työn mitoitus, töiden suunnittelu ja työjärjestelyt tai organisaatio kuormittaessaan aiheuttavat psykososiaalista kuormaa työntekijälle. (Västilä 2017; Työturvallisuuskeskus 2024.)

Tutkimusten (Agyapong ym., 2022, Wischlitzi ym., 2020, Salmela-Aro ym., 2019, Hakanen 2004) mukaan stressi, henkinen kuormittuneisuus ja työuupumus ovat yleisiä ongelmia opetuslalla. Opetushenkilöstöllä on suuri riski altistua työssään henkiseen kuormitukseen ja stressille verrattuna muiden alojen työntekijöihin (Wischlitzi ym., 2020, 386). Opetushenkilöstön psykososiaalista riskienhallintaa ja sen toteutusta on kuitenkin tutkittu niukasti. Wischlitzi ym. (2020) kävivät kirjallisuuskatsauksessaan läpi 2261 artikkelia, mutta vain neljässä artikkelissa oli arvioitu koko psykososiaalisen riskienhallinnan prosessi. Tarve uusille tutkimuksille on olemassa. Myös Agyapong ym. (2022) tuovat artikkelissaan esille lisätutkimuksen tarpeen systemaattisen lisäymmärryksen saamiseksi opetushenkilökunnan stressin mittaustavoista, stressiä aiheuttavista tekijöistä sekä ongelman laajuudesta. (Agyapong ym., 2022, 2; Wischlitzi ym., 2020.) Suomessa opetushenkilöstön työkuormitusta ja työoloja seurataan sekä arvioidaan valtakunnallisesti opetusalan työolobarometrillä (Tutkimustietoa opetusalan työoloista, n.d).

Tässä opinnäytetyössä selvitetään toimeksiantona Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstön työssä kokemaa psykososiaalista

kuormitusta aluehallintoviraston (AVI) työsuojelun laatimalla kyselylomakkeella. Kyselylomakkeeseen lisättiin kaksi taustakysymystä vastaajan iästä sekä työvuosista organisaatiossa sekä kaksi kysymystä liittyen kokemukseen työn eniten kuormittavista sekä helpottavista tekijöistä. Kyselyn vastausten pohjalta järjestettiin osallistava työpaja työyhteisön tiimipäivässä, jolloin työyhteisön oli tarkoitus ideoida ja suunnitella yhdessä toimenpiteitä psykososiaalisten kuormitustekijöiden hillitsemiseksi ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä tapaustutkimusta sekä toimintatutkimuksellista interventiota. Opinnäytetyön aihe ja tutkimuskysymykset nousivat käytännön työelämän tarpeesta, ja opinnäytetyössä yhdistettiin tutkimusta sekä käytännön toimintaa psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämiseen tähtäävien toimintamallien ja käytänteiden ideoimiseksi ja suunnittelemiseksi.

2 Opinnäytetyön taustaa

Ammattikorkeakouluissa korostuu työelämälähtöisyys sekä ammattiosaaminen. Ammattikorkeakoulujen tehtäväksi on sen perustehtävien lisäksi lisätty vielä innovaatiotyö, aluekehitys sekä jatkuvan oppimisen toteuttaminen.

Tutkintokoulutus sekä soveltava tutkimus kuuluvat ammattikorkeakoulujen perustehtäviin. Näiden toteuttaminen vaatii hyviä toimintaedellytyksiä ja riittäviä resursseja. (Artikkeleita opetusalan työolobarometristä: ammattikorkeakoulu 2023,1.) Myös Turun Ammattikorkeakoulun hallituksen vuoden 2024 ensimmäisessä kokouspöytäkirjassa on maininta tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan kasvattamisesta sekä korkeakoulutettujen määrän lisäämisestä (Turun ammattikorkeakoulu 2024, 2).

Opetusalan työolobarometrin mukaan ammattikorkeakouluissa resurssointi on jäänyt vähäiseksi työn määrään ja vaativuuteen nähden ja altistaa osaltaan haitalliselle työkuormitukselle (Artikkeleita opetusalan työolobarometristä: ammattikorkeakoulu 2023, 1). Pitkittynyt kuormitus työssä altistaa stressille ja pahimmillaan edelleen työuupumukselle. Lisäksi suuri työmäärä ja epäselvyydet tai ristiriidat työrooleissa, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet sekä koettu epäoikeudenmukaisuus ovat tekijöitä, joiden on todettu altistavan työuupumuksen kehittymiselle. Työuupumuksessa työn liialliset vaatimukset yhdistyvät liian vähäisiin työn voimavaroihin. (Karjalainen 2022, luku3; Työuupumus 2022.) Työn tai työolosuhteiden muuttuessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota työhyvinvoinnin tukemiseen ja arvioida mahdollisesti uudelleen menetelmiä ja käytäntöjä työkyvyn tukemiseksi (Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti 2022).

Työnantajalla on, työturvallisuuslain 8§ mukaan, yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä sekä velvollisuus tarvittaviin toimenpiteisiin työolosuhteiden parantamiseksi. Myös työntekijällä on velvollisuuksia koskien työturvallisuutta. Hänen on ilmoitettava työnantajalle puutteista tai vioista työolosuhteissa tai välineissä ja työntekijän on itse vältettävä häirintää tai epäasiallista kohtelua muita kohtaan. (Työturvallisuuslaki

TTurvL 2:8; TTurvL 4:18; TTurvL 4:19.) Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolissa on ollut käytössä psykososiaalisen kuormituksen tunnistamiseen, seurantaan sekä ehkäisemiseksi säännölliset kehityskeskustelut, yksilö- sekä tiimimuotoiset, ja työkyvyn hallintamalli sekä esihenkilön ja työntekijöiden arjessa tapahtuvat kohtaamiset ja keskustelut. Työn psykososiaalinen kuormitus on noussut viime vuosina enemmän esille ja vuonna 2022 tehtiin työterveyshuollon toimesta kysely ja lisäksi aloitettiin seuranta työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Työn psykososiaalinen kuormitus nostettiin myös organisaation strategiaan. Strategian yhtenä painopistealueena on hyvinvoiva yhteisö, joka käsittää sekä henkilöstön että opiskelijat. Myös työsuojelun toimintaohjelma, organisaation työyhteisön kehittämissuunnitelma sekä työterveyssuunnitelma ottavat psykososiaaliseen kuormitukseen kantaa. (Tomppo 3.4. 2024)

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstön kokemasta psykososiaalisesta työkuormituksesta ja työpajatyöskentelyn keinoin saada työntekijät yhdessä pohtimaan ratkaisuja kuormituksen vähentämiseksi tai hillitsemiseksi. Saatujen ratkaisuehdotusten pohjalta työyhteisö voi käynnistää toimenpiteitä tai tehdä työjärjestelyjä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kohentamiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstön psykososiaalisen kuormituksen nykytilaa ja tutkia, miten osallistavan työpajan keinoin voidaan löytää ratkaisuja koettuun kuormitukseen ja millaisia keinoja opetushenkilöstö itse näkee olevan kuormituksen vähentämiseen.

2.1 Tutkimuskysymykset

1. Mitkä tekijät aiheuttavat eniten psykososiaalista työkuormitusta Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstölle?
2. Miten ikä ja työkokemus vaikuttavat koettuun psykososiaaliseen kuormitukseen Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstöllä?
3. Millaisia keinoja opetushenkilöstö itse ehdottaa psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi?
4. Miten osallistavan työpajamenetelmän avulla voidaan kehittää ratkaisuja tunnistettuihin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin?
5. Millaisia konkreettisia toimenpiteitä opetushenkilöstö ehdottaa työpajan pohjalta, ja miten nämä toimenpiteet vastaavat tunnistettuihin kuormitustekijöihin?

3 Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka aiheuttavat yksilölle henkistä stressiä. Ne voivat aiheutua työn sisällöstä tai työjärjestelyistä. Myös työpaikan sosiaalinen toimivuus voi aiheuttaa kuormitusta. (Västilä 2017; Työturvallisuuskeskus 2024.) Psykososiaalinen kuormittuminen voi olla määrällistä tai laadullista. Se, miten yksilöt kuormittuvat eri tekijöistä, vaihtelee paljon. Kuormittumiseen vaikuttavat työssä olevien tekijöiden lisäksi myös yksityiselämän ja työn välinen tasapaino sekä oma terveydentila. (Mattila & Pääkkönen, 2015, 6–9.)

Tässä opinnäytetyössä psykososiaalisia kuormitustekijöitä tarkastellaan työn järjestelyyn ja työn sisältöön liittyvien tekijöiden sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvien tekijöiden näkökulmasta. Näitä tekijöitä tarkastellaan myös Työn psykososiaaliset kuormitustekijät –kyselylomakkeella, johon osallistujat vastasivat nettilinkin kautta. (Työsuojeluhallinto 2019, 6.)



Kuva 1. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät. (Työsuojeluhallinto 2019, 6)

3.1 Työn järjestelyyn liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät

Työn järjestelyyn liittyvät psykososiaaliset tekijät koskevat työtehtävien ja työn suunnittelua, huolehtimista työn tekemisen edellytyksistä sekä töiden jakamista. Kuormitusta voi syntyä esimerkiksi epäselvyyksistä vastuissa tai tehtävänkuvuissa, työlle aseteituista kohtuuttomista tai epärealistisista tavoitteista tai liiallisesta työmäärästä käytettävään aikaan nähden. Lisäksi työn järjestelyyn liittyvää psykososiaalista kuormitusta voivat aiheuttaa epäsäännölliset työajat, vuoro- tai yötyö sekä työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella ja työympäristöön tai -välineisiin liittyvät epäkohdat sekä keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten häly tai melu. (Työsuojeluhallinto, 2019, 6; Kähärä ym.2021, 2.)

Opettajien ammattiliitto (OAJ) tekee kahden vuoden välein kyselytutkimuksen jäsenilleen, joita ovat opetusalan esihenkilöt ja opettajat varhaiskasvatuksesta yliopistoihin. Vuoden 2021 työolobarometrin tulosten mukaan työn määrä opetusallalla on kasvanut ja vastaajista yli puolet, 60 %, koki, että töitä on liikaa melko tai erittäin usein. Näin kokevien määrä on kasvanut edelliseen kyselytulokseen verrattuna noin 10 %. Työmäärän kasvu heijastuu myös stressin sekä väsymyksen kasvuna ja työilon vähenemisenä.

Työolobarometrissä todetaan lisäksi, että koettu työnilo eli työstään innostuneita ja työhönsä tyytyväisiä oli noin 5 % vähemmän kuin vuoden 2019 mittauksessa. (Golnick & Ilves, n.d., 7–14, 26.) Agyapong ym. (2022) ovat todenneet myös, että opettajien työmäärä on yleisimpiä stressitekijöitä, mutta he painottavat lisätutkimuksen tarvetta ilmiön laajuudesta ja mittaamisesta sekä stressiin johtavien tekijöiden haitallisista vaikutuksista opettajilla (Agyapong ym., 2022, 2).

Pitkittynyt kuormitus työssä altistaa stressille ja pahimmillaan pitkittynyt stressi johtaa työuupumukseen. Työuupumuksessa työn liialliset vaatimukset yhdistyvät liian vähäisiin työn voimavaroihin. Suuri työmäärä on yksi työuupumuksen kehittymiseen myötävaikuttava tekijä. (Karjalainen 2022, luku 3; Työuupumus 2022.)

3.2 Työn sisältöön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työtehtäviin ja työn luonteeseen liittyviä tekijöitä, kuten vaihtelun puute tai yksitoikkoinen työ, työn liiallinen tai hallitsematon tietomäärä ja toimiminen epäselvien odotusten tai ohjeistuksien pohjalta. Myös usean eri asian tekeminen samanaikaisesti, työn jatkuvat keskeytykset sekä haastavat tai vaikeat työtehtävät ja tilanteet liittyen asiakastilanteisiin ovat työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä. Lisäksi väkivallan uhka työssä kuuluu tähän kategoriaan. (Työsuojeluhallinto, 2019, 6.)

Opetusalan työolobarometrin mukaan työn keskeytyksiä on keskimääräistä enemmän opetuslalla kuin muualla työelämässä. Vastaajilla 71 %:lla työ keskeytyi melko tai erittäin usein. Keskeytysten määrä oli kasvussa verrattuna vuoden 2019 mittaustulokseen. (Golnick & Ilves, n.d., 33.) Työssä tapahtuvat keskeytykset, jolloin työn keskeytymisen ajankohtaa ei voi itse päättää, häiritsevät työntekijän tiedonkäsittelyprosessia, lisäävät virheiden tekemisen riskiä ja hidastavat työntekemistä, jolloin keskeytynyt tehtävä voi jäädä tekemättä loppuun asti työpäivän aikana. (Työterveyslaitos, n.d.) Keskeytysten vuoksi työntekijä joutuu myös ponnistelemaan enemmän. Mitä monimutkaisempia työtehtäviä työntekijä ratkoo, sitä enemmän keskeytykset sekä tehtävästä toiseen siirtymiset haittaavat (Karjalainen 2022, luku 2).

Eri tahojen ristiriitaiset odotukset ja niiden vaikutus työn tekemiseen olivat myös kasvusuunnassa opetusalan työolobarometrin mukaan. Ammattikorkeakoulussa 48 % vastaajista koki ristiriitaisten odotusten vaikeuttavan työntekemistä, kun kokonaisuudessaan vastaajista koki näin 39 %. (Golnick & Ilves, n.d., 33.)

Opettajat tekevät vaativaa ihmissuhdetyötä, johon sisältyy hankalia emotionaalisia tilanteita. Hakanen (2004) toteaa tutkimusraportissaan, että useissa aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on todettu opettajien työssä kohtaamien emotionaalisesti vaativien tilanteiden olevan merkittävä stressin ja työuupumuksen lähde, työmäärän ja kiireen lisäksi (Hakanen, 2004, 252). Wieclaw ym. (2008) tuo artikkelissaan esille, että riski masennukselle on koholla vaativissa ihmissuhdetöissä, etenkin naisilla. Työn ollessa yleisesti vaativaa,

ahdistuneisuusriski on tällöin koholla sekä miehillä että naisilla. (Wieclaw ym., 2008, 6.) Toisaalta taas, Hakasen (2011) mukaan ihmissuhdetyön vuorovaikutus sekä mahdollisuus toimia toisen hyväksi epäitsekkäin tavoittein voi toimia myös työn keskeisenä voimavarana ja perimmäisenä syynä työn tekemiselle (Hakanen, 2011, kappaleesta Työn imua työn ja työyhteisön voimavaroilla).

Vastuullinen ja haastava työ on usein itsenäistä asiantuntijatyötä. Työtehtävien itsenäisyydellä on merkitystä työntekijän henkiseen hyvinvointiin, ja sen kokevat tärkeäksi myös ne työntekijät, jotka arvostavat sisäistä motivaatiota ja työn itsenäisyyttä (Park & Jang, 2017, 719). Itsenäisessä työssä on usein myös valinnanmahdollisuus esimerkiksi työskentelyajan ja -paikan suhteen. Työntekijälle, joka arvostaa työn itsenäisyyttä ja jolla on korkea itsenäisyyden tarve sekä mahdollisuus työskennellä ajasta ja paikasta riippumattomasti, sisäinen työmotivaatio säilyy korkeasta työkuormituksesta huolimatta. (Van Yperen ym. 2016.) Larjovuori ym. (2021) taas toteaa, että itsenäisissä töissä suuret vaikutusmahdollisuudet voidaan kokea myös työkuormitusta lisäävinä tekijöinä (Larjovuori ym., 2021, 15).

3.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät

Työyhteisön vuorovaikutukseen sekä yhteistyöhön liittyvät tekijät, kuten ongelmat työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa sekä yhteistyössä ja liian vähäinen tuki työtovereilta tai esihenkilöltä työn tekemiseen, ovat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Muita työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä ovat ongelmat yhteistyössä esihenkilön kanssa, työyhteisössä ilmenevä syrjivä kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella (esim. iän tai mielipiteen vuoksi) sekä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu. (Työsuojeluhallinto, 2019, 6.)

Työpaikan sosiaaliset suhteet ovat potentiaalisia stressiä aiheuttavia tekijöitä. Danna ja Griffin (1999) tuovat esille artikkelissaan, jossa ovat tehneet yhteenvetoa Cooperin ja Cartwrightin artikkelista Healthy Mind, että työntekijöiden välinen epäluottamus liittyy pitkälti työpaikan roolien epäselvyyteen, työpaikan kehnoon viestintään sekä työntekijöiden heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin ja työtyytymättömyyteen. (Danna & Griffin, 1999, 373.)

Opetusalan työolobarometrin vuoden 2021 tulosten mukaan toistuva ja vakava kiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu olivat kasvusuunnassa opetusallalla verrattuna aiempaan, vuoden 2019 barometrin tulokseen. Vastaajista noin 30 % koki kiusaamista tai epäasiallista kohtelua, kun vuoden 2019 tulosten mukaan kiusaamista ja epäasiallista kohtelua oli joutunut kokemaan noin 25 % vastaajista. Ammattikorkeakoulussa työskentelevistä 23 % vastaajista ilmoitti kokeneensa kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Vastaavat luvut ovat perusopetuksessa 37 %, ammatillisessa oppilaitoksessa 30 %, lukiossa 19 % ja yliopistossa 20 %. Tulosten mukaan vastaajan ikä ei ollut merkitsevä tekijä kiusaamiskokemuksessa. (Golnick & Ilves, n.d., 18.)

Kiusaaminen, syrjiminen ja vähentynyt työn hallinta ovat yhteydessä unihäiriöihin (Linton ym., 2015, 17). Myös huono työssä viihtyvyys lisää unihäiriöiden esiintymistä, samoin kuin pitkittynyt stressi tai työkuormitus. Uni voi olla levotonta tai kärsitään unettomuudesta. Kuormituskierrettä pahentaa huonolaatuinen sekä määrältään liian vähäinen yöuni. Tällöin elimistö ei ehdi palautumaan stressin aiheuttamasta kuormitustilasta. (Holma 2023, 324; Karjalainen 2022, luku 3.)

Puusa ja Ala-Kortesmaa (2019) tutkivat ammatillista vuorovaikutusosaamista asiantuntijatyössä. He totesivat, että asiantuntijatyön vuorovaikutusosaamisessa tärkein osatekijä oli palautteen vastaanottamiskyky. Palautteen antamisen taito oli seuraavaksi merkittävin osaamistekijä ja siihen liittyi myös työntekijän velvollisuus antaa kriittistä ja rakentavaa palautetta kehittämistarkoituksessa. Lisäksi hyvään vuorovaikutusosaamiseen liittyy taito

viestiä hyvien käytöstapojen mukaisesti. Käytännössä tämä ilmenee siten, että työntekijä muistaa oman vastuunsa ja roolinsa hyvän työilmapiirin rakentamisessa. Tällöin työntekijä käyttäytyy hyvin työyhteisön muiden jäsenten kanssa ja tiedostaa, että työpaikan ilmapiiriin vaikuttavat myös keskustelut asenteista ja auttamisvalmius sekä suhtautuminen toisten ongelmiin. (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019, 192–193.)

Opetusalan työolobarometrin tulosten mukaan vastaajat kokivat eri ammattiryhmien välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimivan keskimääräistä paremmin kuin suomalaisessa työelämässä yleisesti. Lukion, ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen vastaajista 41 % oli tätä mieltä. (Golnick & Ilves, n.d., 33.) Työtovereiden välisillä suhteilla on tärkeä merkitys työyhteisön vuorovaikutuksessa. Sias (2008) toteaa työtovereiden välisten suhteiden toimivan mentorointi- ja tiedonvaihtokanavina, tarjoavan sosiaalista tukea sekä kontrollia ja vaikutusvaltaa (Sias, 2008, luku 3).

4 Työnantajan osuus työhyvinvoinnissa

Työhyvinvointi on yritysten ja organisaatioiden menestymisen kannalta oleellisen tärkeä tekijä, sillä se vaikuttaa tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Työpaikallaan huonosti voivat työntekijät ovat vähemmän tuottavia, ja heillä on enemmän työstä poissaoloja. Lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen toiminnan laatuun sekä kykyyn uudistua. (Larjovuori ym., 2021, 10; Danna & Griffin, 1999, 358.)

Esihenkilöillä ja työntekijöillä on tärkeä rooli työn kuormitus- sekä voimavaratekijöiden tunnistamisessa, sillä he tuntevat ja tietävät työpaikan työolosuhteet ja työtehtävät parhaiten (Kähärä ym., 2021, 2). Työpaikan hyvä vuorovaikutusilmapiiri helpottaa epäkohdista viestimistä, mutta työntekijällä itselläänkin on vastuu ilmoittaa ilmaantuneista epäkohdista sekä huolehtia, ettei omalla toiminnallaan aiheuta häiriötä tai käytöksellään epäasiallista kohtelua muille (TTurvL 18§; TTurvL 19§).

Työturvallisuuslain (TTurvL) 8§ mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvastuu turvallisuuden kokonaishallinnasta. Tämä tarkoittaa, että työnantajan on suunniteltava, mitoitettava, valittava sekä toteutettava tarvittavia toimenpiteitä työolosuhteiden parantamiseksi. Käytännössä työturvallisuuden kokonaishallintavastuu tarkoittaa pyrkimystä vaara- ja haittatekijöiden syntymisen ennaltaehkäisyyn. Mikäli niitä kuitenkin esiintyy, pyritään vaara- ja haittatekijät poistamaan tai korvaamaan vähemmän vaarallisilla tai haittaavilla. Toimenpiteiden toteutuksessa pyritään pääsääntöisesti aluksi yleisellä tasolla vaikuttaviin toimenpiteisiin ennen kuin ryhdytään yksilöllisiin toimenpiteisiin. Lisäksi työnantajan on tarkkailtava toteutuneiden toimenpiteiden vaikutusta. Työnantajan on myös jatkuvasti seurattava työyhteisön tilaa, työtapojen turvallisuutta sekä työympäristöä. (Saloheimo, 2016, 68–70; TTurvL.)

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista vaikuttaen myös työajan ulkopuoliseen elämään. Ihmiset viettävät työssään noin kolmasosan päivästä ja työperäinen stressi yhdistettynä jokapäiväiseen elämään voi kuluttaa yksilön fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja. Työntekijä, jolla on pitkittynyttä työstressiä, voi kärsiä

uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynisyydestä sekä ammatillisen itsetunnon alhaisuudesta. Työuupumuksen ensimmäisiin oireisiin kuuluvat krooninen väsymys, kognitiiviset häiriöt sekä tunteiden hallinnan haasteet. Yhdessä nämä aiheuttavat työntekijän henkistä vetäytymistä. Näiden lisäksi voi esiintyä vielä masentuneisuutta, psykologista pahoinvointia sekä psykosomaattisia oireita. Myös aivojen biologia muuttuu liiallisen ja pitkäaikaisen stressin seurauksena. (Danna & Griffin 1999, 358; Karjalainen 2022, luku 3; Työuupumus 2022.)

5 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön aihe nousi käytännön työelämän tarpeesta kartoittaa opetushenkilöstön psykososiaalista kuormitusta ja tarpeesta löytää siihen ratkaisumahdollisuuksia. Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytettiin tapaustutkimusta sekä toimintatutkimuksellista interventiota.

Tapaustutkimus on enemmän lähestymistapa kuin tutkimusmenetelmä (Saarela- Kinnunen & Eskola 2010, 198). Se pyrkii ymmärtämään yhtä, tiettyä, tapausta tai ilmiötä monipuolisesti ja tapaustutkimuksen tuloksia pyritään soveltamaan käytäntöön. Tapaustutkimuksen lähtökohta on usein käytännössä ja siinä voidaan käyttää useita tutkimusmetodeja. (Metsämuuronen 2008, 16–17; Vuori 2021.) Tunnusomaista tapaustutkimukselle on myös joustavuus sekä monipuolisuus (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 198). Tässä opinnäytetyössä pyrittiin ymmärtämään mitkä psykososiaaliset tekijät aiheuttavat eniten kuormitusta työyhteisölle. Aineistonkeruu tehtiin sähköisellä kyselylomakkeella (liite 2). Lisäksi opinnäytetyöntekijä sai luettavakseen empiiristä aineistoa Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolissa aiemmin tehdyn psykososiaalisten kuormitustekijöiden kartoituksen tuloksia sekä toimenpide-ehdotuksia (Tomppo 2024).

Toimintatutkimuksellinen interventio kohdistettiin käytännön työpajatyöskentelyyn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen tähtäävien keinojen ja toimenpiteiden ideoimiseen ja suunnitteluun. Opinnäytetyöntekijä toimi työpajatyöskentelyn ohjaajana ja fasilitaattorina yhdessä työyhteisön jäsenen kanssa, joka toimi myös opinnäytetyön ohjaajana.

Toimintatutkimuksellinen interventio toteutettiin keräämällä tietoa havainnoiden osallistujien aktiivisuutta, ryhmäytymistä ja keskusteluita. Lisäksi osallistujat täyttivät lyhyen mielipidekyselyn työpajatyöskentelystä (liite 4). (Kananen 2014, 77.)

5.1 Kyselylomake

Kyselylomake ja tutkimussuunnitelma liittyvät kiinteästi toisiinsa ja kyselylomakkeella tulisi kysyä vain asioita, joita on nostettu esille myös tutkimussuunnitelmassa (Vilkkä 2021,21). Tässä opinnäytetyössä käytettiin aluehallintoviraston (AVI) työsuojelun valmista kyselylomaketta nykytilanteen kartoittamiseksi ja skenaariotyöskentelyn pohjaksi. Kyselylomaketta muutettiin jonkin verran tutkimuksen tarpeisiin sopivaksi. Työsuojeluhallinnon laatiman kyselylomakkeen menetelmäkuvaukseen on kirjattu lupa kyselyn alkutekstin muokkaamiseen sekä omien kysymysten lisäämiseen, mutta ne pitää selvästi olla merkittynä (Työsuojeluhallinto, 2019, 4). Opinnäytetyöntekijä lisäsi kyselylomakkeen alkuun kaksi omaa taustakysymystä koskien vastaajan ikää sekä työskentelyvuosia organisaatiossa ja lomakkeen lopusta poistettiin avoin kysymys ” 24. Tarkenna halutessasi työsuojelutarkastajalle, mikä sinua kuormittaa haitallisesti työssäsi” Tämän tilalle lisättiin kaksi avointa kysymystä, joilla haluttiin saada selville vastaajan oma mielipide kolmesta eniten työtä kuormittavasta ja kuormitusta vähentävästä tekijästä. (liite 2) Avoimilla kysymyksillä haluttiin varmistaa, että tutkimuksessa tulevat esille kaikki mahdolliset psykososiaalista työkuormitusta lisäävät ja vähentävät tekijät. Tieto psykososiaalista työkuormitusta vähentävistä tekijöistä oli tarpeellinen työpajatyöskentelyä varten, kun pyrittiin miettimään toimenpiteitä kuormituksen vähentämiseksi ja mahdollisia työn voimavaratekijöitä. Työsuojeluhallinnon valmis kyselylomake selvittää vain työn kuormitustekijöitä, eikä ota huomioon työn voimavaratekijöitä (Työsuojeluhallinto,2019, 9). Alkuperäinen kyselylomake piteni kolmen kysymyksen verran, mutta kahdella avoimella, ja täsmennetyllä, kysymyksellä oli tavoitteena saada kattavampia vastauksia psykososiaalista kuormitusta lisäävistä sekä helpottavista tekijöistä.

Kyselyn taustakysymykset voivat olla kyselyn alussa tai lopussa. Alkuun sijoitettuna ne toimivat lämmittelykysymyksinä ja johdattelevat kyselyn aihekysymyksiin. (Valli 2018, 94.) Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeessa alkuun sijoitetuilla taustakysymyksillä haluttiin saada taustatietoa kohdejoukosta ja kyselylomakkeen loppuun sijoitetut avoimet kysymykset tarjosivat vastaajalle

mahdollisuuden tuoda esille tai korostaa vielä mielestään tärkeimpiä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Kyselylomakkeen kysymykset olivat monivalintakysymyksiä tarjoten valmiit vastausvaihtoehdot. Tällöin vastauksissa ei ole tulkinnanvaraisuutta ja ovat vertailukelpoisia keskenään. (Vilkkä 2021, 21; Valli & Perkkilä, 2018, 121.)

Sähköisesti toteutettavan kyselyn hyvinä puolina ovat nopeus, taloudellisuus, vastaajien saavutettavuus sekä luotettavuus, kun aineiston syöttövaiheessa mahdolliset tutkimuksen tekijän lyöntivirheet jäävät pois (Valli & Perkkilä 2018, 117–118).

5.2 Webropol- kyselyn toteuttaminen

Kyselylomake (liite 2) lähetettiin ensin tarkistettavaksi viikolla 7 ja varsinainen kysely sekä tutkimuksen saatekirje (liite 1) lähetettiin toimeksiantajan toimesta sähköpostitse osallistujille (14 henkilöä) viikolla 9. Vastausaikaa kyselylle oli viikko 26.2. – 3.3.2024. Vastaajille lähetettiin vielä muistutusviesti 1.3.2024 varmistamaan mahdollisimman monen osallistuminen tutkimukseen. Webropol-alustalla ilmenneen häiriön vuoksi kyselylomakkeen linkki ei toiminut vastausajan viimeisenä päivänä ja vastaajan yhteydenoton takia ja pyynnöstä päädyttiin vastauslinkin aukioloaikaa pidentämään 6.3. -24 asti.

Kyselylomakkeen alussa oli kerrottu kyselyn tarkoitus ja mihin kyselyn vastauksia käytetään. Lisäksi kerrottiin kyselylomakkeen lähde ja kysymysten 1,2 sekä 26 ja 27 olevan opinnäytetyöntekijän itse lisäämiä kysymyksiä.

Kyselylomakkeen kysymykset 1. ja 2. olivat yleisluonteisia taustakysymyksiä liittyen vastaajien ikään sekä työssäolovuosiin organisaatiossa. Alun taustakysymysten jälkeen kysymykset oli ryhmitelty kolmeen osa-alueeseen. Samaa aihetta koskevat kysymykset kannattaa ryhmitellä peräkkäin omaksi kokonaisuudekseen (Kyselylomakkeen laatiminen, 2021). Kysymykset liittyivät työn järjestelyyn (kysymykset 3.–9.), työn sisältöön (kysymykset 10.–18.) sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen (kysymykset 19.–25.). Kyselylomakkeen lopussa oli kaksi, opinnäytetyöntekijän lisäämät, avoimet kysymykset liittyen

vastaajan kokemukseen eniten psykososiaalista kuormitusta lisäävistä sekä helpottavista tekijöistä.

Kyselylomakkeen lisäksi vastaajille lähetettiin tutkimuksen saatekirje (liite 1), jossa oli kerrottu tutkimuksen tarkoitus sekä se, mihin kyselylomakkeen vastauksia käytetään. Osallistujien pitää saada riittävästi tietoa tutkimuksesta, jotta he voivat tehdä päätöksen osallistumisesta. Saatekirjeen ulkoasu, sisältö ja kieli saattavat ratkaista, osallistuuko vastaaja tutkimukseen. Saatekirjeen tehtävänä on myös motivoida osallistumaan tutkimukseen, mutta samalla se edustaa tutkimuksen tekijöitä, mahdollisia rahoittajia sekä toimeksiantajia. (Kuula, 2011; Vilkkä 2021, 34.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksen saatekirje suunniteltiin yhden sivun mittaiseksi ja tärkeät asiat tekstistä lihavoitiin, jotta vastaaja saisi nopeasti käsityksen tehtävästä tutkimuksesta ja pystyisi tekemään päätöksen osallistumisestaan.

Vastausajan jälkeen kysymyslomakkeen vastauksista tehtiin raportti ja tuloksista laadittiin yhteenveto tiimpäivän työpajatyöskentelyn alustukseksi ja pohjaksi. Tulosten perusteella muodostettiin neljä pääteemaa eniten psykososiaalista työkuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Lisää vastausten analysoinnista luvussa 7. Kyselyn tulokset ja vastausten analysointi.

5.3 Osallistavat työskentelymenetelmät

Tämän opinnäytetyön käytännön osuuden työpajatyöskentelyssä käytettiin toimintatutkimuksellista interventiota, jonka tarkoituksena oli saada tietoa, miten osallistujat suunnittelivat ja työstivät psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen tähtääviä keinoja ja toimenpiteitä, refleктоivat ajatuksiaan ja työstivät suunnitelmiaan uudelleen kohti konkreettisia toimenpiteitä. Työpajatyöskentelyn oli tarkoitus edetä syklisesti lähtien ideoinnista, suunnittelusta ja esittämisestä kohti uutta sykliä, jossa koko ryhmä yhdessä ideoi, suunnittelee sekä tekee päätöksiä konkreettisista aloitustoimenpiteistä psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi. (Kananen, 2014, 12)

Toimintatutkimuksellisilla keinoilla pyritään aikaansaamaan muutos yksittäisen tapauksen käytännön elämästä kumpuavaan ongelmaan. Muutos tapahtuu syklisesti, jossa suunnitelma, toiminta, havainnointi ja reflektointi vuorottelevat. Toimintatutkimuksessa korostuvat yhteisöllisyys, pyrkimys löytää ongelmaan ratkaisu ja saada aikaan muutos yhdessä työskennellen. (Bradbury-Huang, 2010, 93; Heikkinen 2010, 219–223; Kananen, 2014, 14-15; Heikkinen 2018, 222–226; Oberschmidt ym., 2022, 2.)

Tämän opinnäytetyön käytännön osuuden työpajatyöskentelymuodoiksi valittiin skenaariotyöskentely, sillä siinä voidaan ottaa huomioon mitä jos- kysymyksiä ja muita tulevaisuuden epävarmuustekijöitä, sekä pohtia myös aiemmin tehtyjen päätösten ja valintojen oikeellisuutta (Fahey 2003; Lätti ym. 2022.).

Skenaariot ovat kuvailevia vaihtoehtoja tietyn alueen eri tulevaisuuksille tai ne voidaan nähdä tulevaisuuden käsikirjoituksiksi. Skenaariot hahmottelevat erialisia kehityskulkuja toimien työkaluina vaihtoehtoisten tulevaisuuksien tarkasteluun. (Lätti ym. 2022; Fahey, 2003, 7; Vuorinen & Huikkola 2023.)

5.4 Osallistavan työskentelymenetelmän toteuttaminen

Työpajatyöskentely toteutettiin työyhteisön omassa tiimipäivässä 12.3.2024. Työpajatyöskentelyyn oli varattu aikaa neljä tuntia klo 9–12. Ensin työyhteisölle pidettiin alustusta aiheeseen työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja esiteltiin kyselylomakkeen tulokset yhteenvetona. Tämän jälkeen työyhteisö jakaantui ryhmiin ja jokainen ryhmä sai yhden teeman työstettäväksi skenaarioita varten. Työskentelyn helpottamiseksi oli tehty työpaperi (liite 3), johon oli koottu skenaarioiden työstämistä helpottavia asioita pohdittavaksi sekä työskentelyohjeet. Tehtävänä oli laatia ei- toivottava, todennäköinen sekä toivottava skenaario teemasta viiden vuoden aikavälille.

Teemat oli muodostettu kysymysten vastauksista eniten kuormitusta lisäävistä tekijöistä sekä yhdestä kuormitusta helpottavasta tekijästä. Suunnitelmana oli,

että ryhmiä olisi neljä, mutta työpajassa työryhmä jakaantui oma-aloitteisesti kolmeksi ryhmäksi valitsemansa teeman kiinnostavuuden mukaan.

Työstettäväksi teemoiksi nostettiin 1) epäselvät tehtäväkuvat/ vastuut, 2) ajoittainen liiallinen työmäärä ja työn epätasainen jakautuminen, 3) toimiminen epäselvien ohjeiden ja odotusten mukaan, 4) liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva tai vaihtoehtona työn kuormitusta helpottavana tekijänä teema 5) hyvä vuorovaikutus ja yhteistyö työyhteisössä ja esihenkilön kanssa. Alkuperäisen suunnitelman mukaan työstettäviä teemoja oli neljä, mutta vastauksista nousi selvästi kuormitusta helpottavana tekijänä työyhteisön toimivuus, joten opinnäytetyöntekijä halusi nostaa myös sen työstettäväksi teemaksi. Ajatuksena oli, että ryhmä voisi miettiä keinoja, miten työyhteisön hyvää toimivuutta voitaisiin ylläpitää myös tulevaisuudessa.

Työryhmät valitsivat työstettäväksi teemoiksi 1) epäselvät tehtäväkuvat/ vastuut, 2) työn epätasainen jakautuminen ja ajoittainen liiallinen työmäärä sekä 3) hyvä vuorovaikutus ja yhteistyö työyhteisössä ja esihenkilön kanssa.

Aikaa ryhmätyöskentelyyn oli varattuna 75 minuuttia, jonka jälkeen ryhmät valmistelisivat esityksen laatimistaan skenaarioista toisille ryhmille esitettäväksi. Tämän jälkeen oli suunnitelmana käydä yhteinen keskustelu esitetyistä skenaarioista ja tehdä suunnitelmaa jatkotoimenpiteistä, miten tai mistä työyhteisö voisi aloittaa toimenpiteiden toteuttamisen tai kokeilun.

Ryhmät keskustelivat vilkkaasti aiheistaan ja ajoittain keskustelu vaikutti menevän syvällekin aiheisiin ja tarkkoihin yksityiskohtiin. Opinnäytetyöntekijä kierteli ryhmien välillä havainnoiden keskustelua ja ryhmien työskentelyä ja kävi ryhmissä kertomassa jäljellä olevaa aikaa ja lopussa kutsumassa ryhmiä jälleen yhteiseen tilaan koolle keskusteluun.

Loppukeskustelu jäi aikataulullisista syistä lyhyeksi ja jatkotoimenpiteitä ei työyhteisössä ehditty yhteisesti keskustelemaan ja suunnittelemaan.

Työpajatyöskentelyn jälkeen työyhteisö sai vielä täytettäväksi lyhyen kyselyn työpajatyöskentelystä (liite 4), jossa kysyttiin vastaajien kokemusta ja

mielipiteitä työstetyn aiheen ajankohtaisuudesta sekä tärkeydestä, skenaariotyöskentelyn sopivuudesta aiheen työstämiseen. Lisäksi kysyttiin mielipidettä, kokiko osallistuja tulleen kuulluksi ja ymmärretyksi työpajatyöskentelyssä ja työskentelyn vaikutuksesta halukkuuteen kiinnittää enemmän huomiota oman ja työyhteisön psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Lopussa oli vielä avoin kohta, johon osallistujat saivat kirjoittaa muita kommentteja tai mieleen nousseita ajatuksia työpajatyöskentelyyn liittyen.

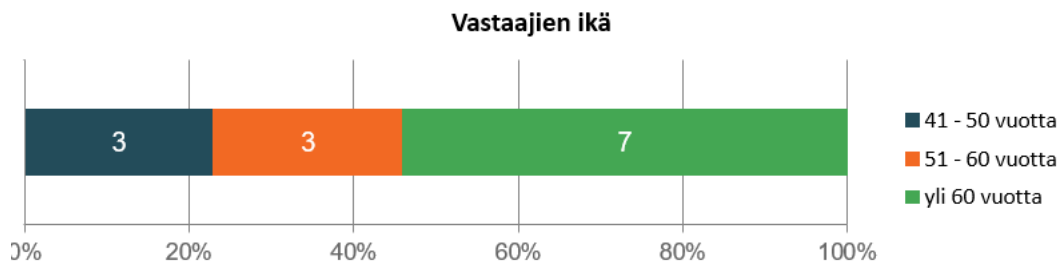
6 Kyselyn tulokset ja vastausten analysointi

Kyselyn vastauksista laadittiin raportti ja sen pohjalta tehtiin esitys tiimipäivän työpajatyöskentelyn alustukseksi. Kyselyn vastaajien määrän ollessa pieni (n=13), ei kvantitatiivista analyysiä, kuten todennäköisyyksien laskentaa, kyselyn vastausten perusteella voi tehdä. Kyseessä on kvalitatiivinen, organisaation kehittämiseen liittyvä tehtävänanto, joten vastausdataa on tässä kappaleessa visualisoitu kuvalliseen muotoon. Se helpottaa kokonaiskuvan luomista organisaation nykytilasta.

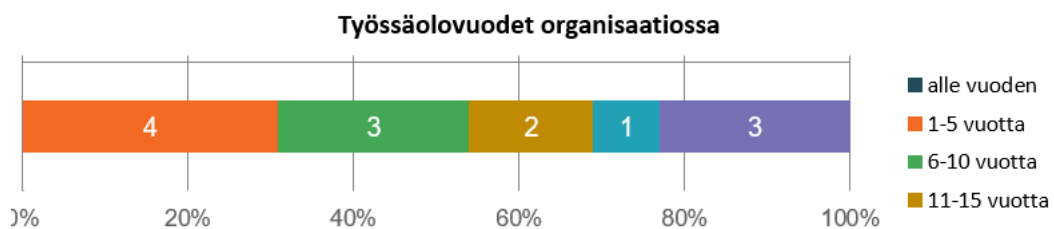
Kyselyn vastauslinkki lähetettiin 14 työntekijälle ja vastauksia tuli 13, vastausprosentiksi muodostui 93 %. Taustakysymyksenä kysyttiin mihin ikäluokkaan vastaaja kuuluu ja kuinka paljon työvuosia organisaatiossa vastaajalla oli. Seitsemän vastaajaa kuului ikäryhmään yli 60 vuotta ja oli määräenemmistöä. Kolme vastaajaa oli ikäryhmässä 51–60 vuotta ja kolme ikäryhmässä 41–50 vuotta. Organisaatiossa työskentelyvuodet jakautuivat jonkin verran tasaisemmin, mutta painottuen pitkään, yli kuuden vuoden, työkokemukseen organisaatiossa. Neljä vastaajaa oli työskennellyt organisaatiossa 1–5 vuotta, kolme vastaajista 6–10 vuotta sekä yli 20 vuotta. Yhdellä vastaajista oli työvuosia organisaatiossa 16–20 vuotta ja kahdella vastaajalla 11–15 vuotta.

Tiimipäivässä keskustelua herätti kysymyksenasettelu vastaajan iästä. Kysymyslomakkeen vastausvaihtoehdot olivat vastaajien mielestä voineet olla toisella tavalla asetetut, sillä Master Schoolin puolella opetushenkilöstöllä pitää olla aiempaa kokemusta pystyäkseen tekemään tuloksellisesti opetus-, kehittämis- sekä tutkimustyötä. Tämän perusteella ikävaihtoehto ”alle 30 vuotta” oli epärealistinen. Raportista oli poistettu kokonaan vastausvaihtoehdot ”alle 30 vuotta” ja ”31–40 vuotta”, sillä niihin ei tullut yhtään vastausta. Opinnäytetyöntekijä olisi voinut kysyä myös avoimella kysymyksellä vastaajan ikää, jolloin muitakin vastauksia olisi voinut yksilöidä paremmin. Vastaajien kokonaismäärä oli suht pieni, 13 vastaajaa, joten tarkan iän kysymisellä vastaajan tunnistaminen olisi ollut mahdollista ja siksi ikää päädyttiin kysymään

tiettyyn ikäluokkaan kuulumisella (Kuula 2011). Hakanen ym. (2012) hankeraportissaan Kohti innostuksen spiraaleja totesivat, että mitä korkeampi keski-ikä organisaation työntekijöillä on, sitä enemmän henkilöstössä koetaan työn imua, työryhmien innovatiivisuutta sekä monia työn voimavaroja (Hakanen ym., 2012, luku 7).



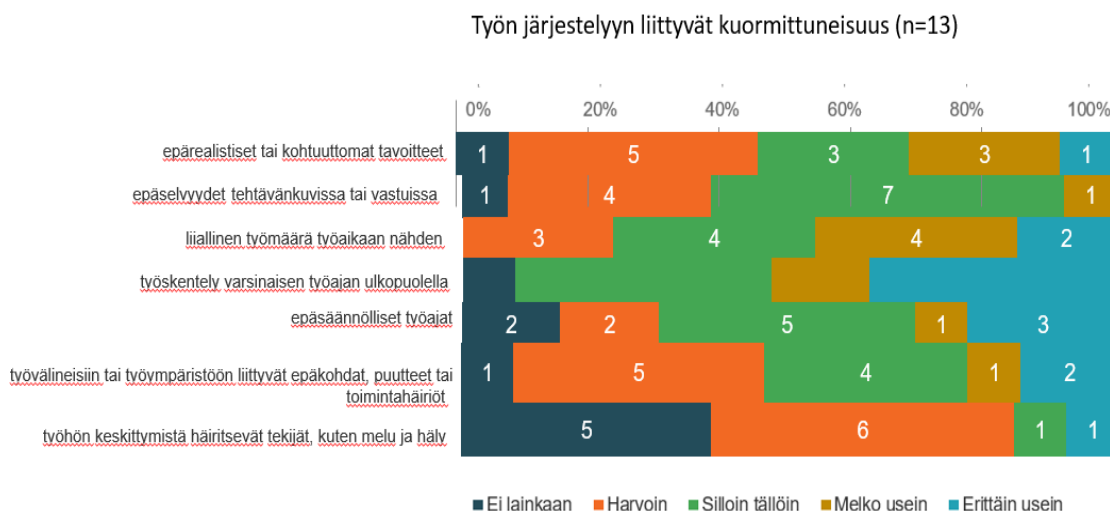
Kuvio 1. Vastaajien ikä



Kuvio 2. Vastaajien työskentelyvuodet organisaatiossa

6.1 Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät

Kysymykset 3–9 koskivat työn järjestelyyn liittyviä kuormitustekijöitä, jotka koskivat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista tai muita työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä. Opetushenkilöstöä pyydettiin vastaamaan kuusiportaisella asteikolla, kuinka usein heitä oli esitetyt asiat kuormittaneet haitallisesti viimeisen kuuden kuukauden aikana. Kuusiportaisen asteikon vastausvaihtoehto ”ei koske työtäni” jätettiin raportista kokonaan pois, sillä sitä vaihtoehtoa ei ollut valittu yhdessäkään kysymyksessä.



Kuvio 3. Opetushenkilöstön kokema työn järjestelyihin liittyvä kuormittuneisuus

Vastausten perusteella työn järjestelyyn liittyvistä tekijöistä opetushenkilöstöstä yli puolet koki kuormittuvansa eniten työskentelystä varsinaisen työajan ulkopuolella. Osa näin vastanneista koki kuormittuvansa erittäin usein (n=5) sekä silloin tällöin (n=5). Tämä kuvastaa työn epätasaista jakautumista, kuten myös vastaukset epäsäännöllisten työaikojen kuormittavuudesta silloin tällöin (n=5). Työn epätasainen jakautuminen herätti keskustelua myös tiimipäivän työpajatyöskentelyssä. Samoin työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella. Vastaajat kokivat, että heillä ei varsinaisesti ole määriteltyä päivä- tai viikkotason työaika, joten tämän kysymyksen kohdalla kysymyksen tulkinnassa oli suurta vaihtelua. Opetushenkilöstöllä on vuosityöaika ja työtä rytmittää sekä kiirehuippuja aiheuttavat opiskelijoiden valmistumiseen liittyvät aikaa vievät työt, kuten opinnäytetöiden tarkastaminen painottuen loppuvuoteen sekä kesäkuulle ja eri hankkeiden määrittämät määräajankohdat (Tomppo 2024). Myös epäselvyydet tehtävistä ja vastuista kuormittivat määrällisesti yli puolia vastaajista (n=7) silloin tällöin. Tähän liittyen käytiin keskustelua kysymyksen tulkinnasta. Kyseessä on asiantuntijaorganisaatio, jossa vastaajien oma työ liittyy hyvin usein myös johonkin suurempaan kokonaisuuteen ja tällöin työtehtävän raja- ja tehtävään liittyvät vastuut voinevat olla epäselviä tai häilyviä. Tämä on saattanut vaikuttaa kysymyksen tulkintaan ja vastaamiseen.

Keskusteluissa tuli esille myös epäselviin tehtäviin ja vastuisiin liittyen esimerkiksi erilaisten tietojärjestelmien osaaminen, opettelu, hallinta ja käyttö. Vastaajat pohtivat, voisiko yksi tai muutama henkilö ensin perehtyä ohjelmiin ja tämän jälkeen opastaa muille niiden käyttö, etteivät kaikki käyttäisi aikaansa ohjelmistojen opetteluun.

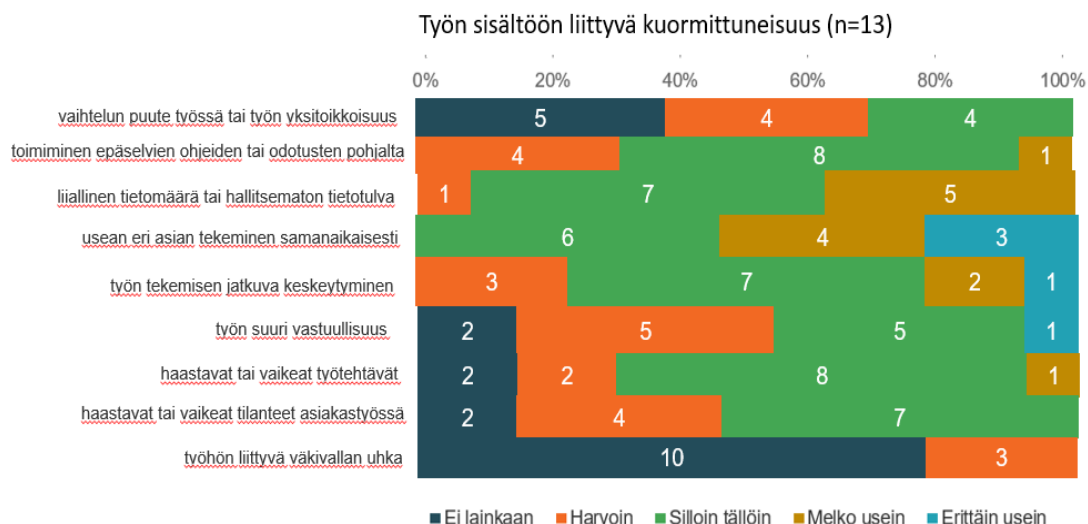
Vastaajat kokivat työvälineet ja työympäristön pääosin toimivaksi (työvälineet kuormittavat harvoin $n=5$) Myös tämän kysymyksen kohdalla käytiin keskustelua vastaajien työn luonteesta ja kysymysten tulkinnasta. Vastaajat tekevät sekä etä- että lähityötä ja vastaukseen työvälineiden toimivuudesta vaikutti se, miettikö vastaaja etätyöpisteen vai lähityössä käytettäviä työvälineitä.

Kirjallisuuden (Vilkka 2021, 21; Valli & Perkkilä, 2018, 121) mukaan monivalintakysymyksissä ei ole tulkinnanvaraisuutta, mutta etenkin tämän osion kysymyksissä vastaajat tulkitsivat kysymyksiä eri tavoin. Kysymyslomakkeen täyttöohjeisiin opinnäytetyöntekijä olisi voinut määritellä tai rajata tarkasti mitä työkokonaisuutta kysely koskee.

Työhön keskittymistä häiritseviä tekijöitä juurikaan koettu olevan (keskittyminen häiriintyy harvoin $n=6$ ja ei lainkaan $n=5$). Tähän saattaa vaikuttaa työn tekemisen paikka ja ajankohta, sillä vastaajat työskentelevät monipaikkaisesti etänä kotitoimistolla sekä lähityössä ammattikorkeakoulun tiloissa.

6.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Kysymykset 10–18 koskivat työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä, jotka koskivat työtehtäviin ja työn luonteeseen liittyviä tekijöitä.



Kuvio 4. Opetushenkilöstön työn sisältöön liittyvä kuormittuneisuus

Vastausten perusteella toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten mukaan kuormitti yli puolia vastaajista (n=8) silloin tällöin. Tämä liittyy myös vastaajien oman työn liittymisestä johonkin suurempaan kokonaisuuteen ja siinä ohjeistusten vaihtumiseen, muuttumiseen tai kokonaan ohjeistuksen puuttumiseen. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva kuormitti noin puolia vastaajista silloin tällöin (n=7) tai melko usein (n=5), samoin usean asian samanaikainen tekeminen kuormitti silloin tällöin (n=6) tai melko usein (n=4). Työssä ajoittain ilmenevä liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva sekä usean asian samanaikainen tekeminen liittyy vastaajien työn luonteeseen ja työn kasautumiseen tiettyihin määrääaikoihin. Kyselyn tulokset ovat samansuuntaisia, kuin Työ 2030 ohjelman vuosien 2020–2022 Työterveyslaitoksen teettämän aivotyökyselyn vastaukset opetusalan työntekijöillä ja esihenkilöillä. Opetusalalla 80 % kyselyyn vastanneista piti aivotyön kuormitusta aiheuttavina tekijöinä jatkuvaa huomion siirtämistä sekä

keskeneräisiä asioita. Lisäksi ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa sekä ammatillisissa oppilaitoksissa erityisesti kuormitustekijäksi nousi kyselyn vastausten perusteella toimiminen ristiriitaisten tai puutteellisten ohjeiden mukaan. Erityisesti koettiin puutteita viestintäkanavien, kokouskäytäntöjen sekä tilojen käytön suhteen. (Sujuvaa työtä opetusosalalle, n.d.).

Työn jatkuva keskeytyminen kuormitti myös silloin tällöin noin puolia vastaajista (n=7) samoin kuin vaikeat työtehtävät (n=8) ja vaikeat tilanteet asiakastyössä (n=7). Toisaalta vaikeat tai haastavat työtehtävät koettiin avointen kysymysten vastausten perusteella kuuluvan myös kuormitusta helpottaviin tekijöihin ja haastavat työtehtävät koettiin toimivan motivaattoreina. Vaikeiden työtehtävien motivoivaa vaikutusta puoltavat Ng:n ja Feldmanin (2010) meta-analyysin tulos vanhempien työntekijöiden korkeammasta sisäisestä motivaatiosta työtehtäviin ja Hakasen ym. (2012) toteamus työn korkeiden vaatimusten ehkäisevästä vaikutuksesta kyllästymiseen ja työhön leipääntymiseen. (Ng & Feldman 2010, 677–718; Hakanen ym. 2012, luku 7.) Tiimipäivän työpajassa ei keskusteluissa noussut esille mikä tai mitkä tekijät erityisesti keskeyttivät työtä siten, että se koettaisiin haitallisesti kuormittavaksi. Samoin ei eritelty mitään haastavia ja vaikeita asiakastilanteita tai työtehtäviä, joiden koettiin kuormittavan haitallisesti.

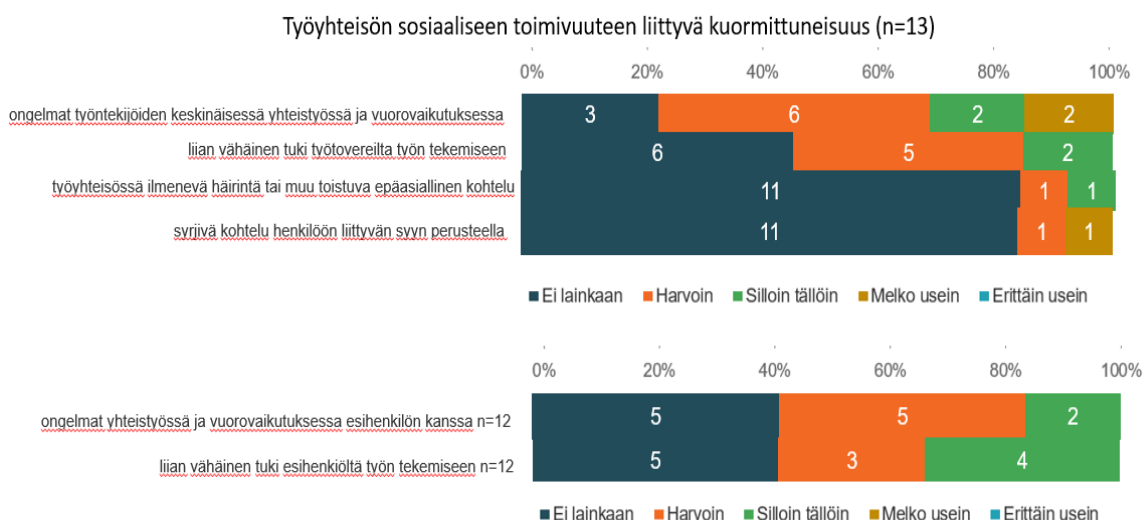
Työn suuri vastuullisuus kuormitti harvemmin (n=5) tai silloin tällöin (n=5) hieman alle puolia vastaajista.

Vastaajat kokeva työnsä vastausten perusteella mielekkäänä sen vaihtelevuuden puolesta, sillä työn yksitoikkoisuus tai vaihtelun puute ei kuormittanut vastaajia lainkaan (n=5) tai korkeintaan harvoin (n=4) ja silloin tällöin (n=4). Keskusteluissa ei noussut esille millaisissa tilanteissa tai mitkä työtehtävät olisivat kuormittaneet haitallisesti yksitoikkoisuudellaan.

Väkivallan uhka ei kuormita valtaosaa vastaajista lainkaan (n=10).

6.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormittuneisuus sekä terveyttä heikentävä kuormitus

Kysymykset 19–24 liittyivät työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen koskien työyhteisön yhteistyötä sekä vuorovaikutusta.



Kuvio 5. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormittuneisuus

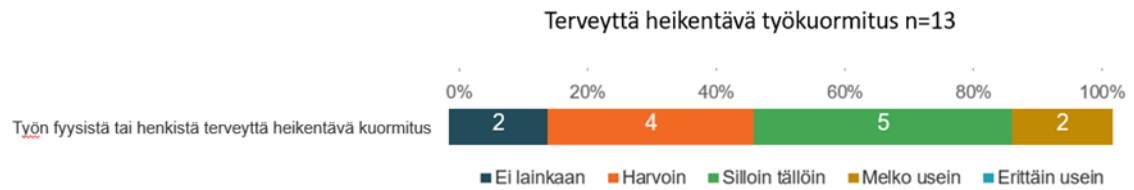
Vastausten perusteella työyhteisön yhteistyö ja vuorovaikutus työtovereiden kesken on toimivaa ja ongelmia esiintyy pääosin harvoin (n=6) tai ei lainkaan (n=3), mutta toisaalta taas silloin tällöin (n=2) ja melko usein (n=2). Samoin tukea saa työtovereilta tarvittaessa, liian vähäisen tuen saaminen kuormitti harvoin (n=5) tai ei lainkaan (n=6). Työyhteisössä ei juurikaan ilmene häirintää (ei lainkaan n=11) tai syrjivää kohtelua (n=11), mutta pieni osa koki häirinnän kuormittavan silloin tällöin (n=1) tai harvoin (n=1). Syrjivä kohtelu kuormitti pientä osaa harvoin (n=1) tai melko usein (n=1). Tiimipäivän työpajassa ei keskusteluissa tullut esille työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvää haitallista kuormitusta aiheuttavaa tekijää, vaan työyhteisö koettiin pikemminkin kuormitusta helpottavana tekijänä. Ainostaan nousi esille jälleen kysymysten tulkinta ja se, että osa vastaajista oli ajatellut työyhteisöllä lähitiimiään ja osa

laajempaa työyhteisöä. Tämä on saattanut vaikuttaa vastauksiin. Myös avoimien kysymysten vastauksissa koskien työn kuormitusta helpottavia tekijöitä nousi selkeästi esille työyhteisön ilmapiirin ja työtoveruuden kuormitusta helpottava vaikutus. Ng ja Feldman (2010) ovat todenneet meta-analyysissään vanhempien työntekijöiden olevan ryhmänä yleisesti ottaen tyytyväisempiä työhönsä ja omaavansa myönteisempiä asenteita työtehtäviä, ihmisiä sekä organisaatiota kohtaan (Ng & Feldman 2010; 677–718).

Kuviossa 5. on eriteltynä kysymykset koskien yhteistyötä ja vuorovaikutusta esihenkilön kanssa ja näissä kysymyksissä vastaajia oli 12. Työyhteisössä koettiin yhteistyö esihenkilön kanssa valtaosin toimivaksi, ongelmat vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa kuormittivat harvoin (n=5) tai ei lainkaan (n=5). Liian vähäisen tuen saaminen esihenkilöltä kuormitti vain harvoin (n=3) tai ei lainkaan (n=5), mutta osaa vastaajista silloin tällöin (n=4). Johtamisessa ja esihenkilötyössä tunnetaidot ovat merkittävässä roolissa. Tunnetaitoinen johtaja huomioi ja tunnistaa tilanteissa ilmeneviä ja vallitsevia tunteita ja osaa hyödyntää niitä vuorovaikutuksessa sekä päätöksenteossa. (Rantanen ym. 2020.)

Terveyttä heikentävä haitallinen kuormitus kuormitti vastaajia ajoittain silloin tällöin (n=5) tai harvoin (n=4) tai ei lainkaan (n=2). Toisaalta terveyttä heikentävää kuormitusta ilmeni taas melko usein (n=2). Keskusteluissa ei noussut esille yhdessäkään puheenvuorossa mitä tai millaisia terveyttä heikentävät kuormittavat tekijät ovat.

Unihäiriöt ja uniongelmat ovat yksi yleisimmistä syistä hakeutua terveydenhuollon palvelujen piiriin. Linton ym. (2015) sekä Lallukka & Rahkonen (2009) ovat todenneet työn ja työolosuhteiden psykososiaalisen kuormittavuuden ja työn aikataulutuksen, työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden sekä vähäisen sosiaalisen tuen työpaikalla ja uniongelmiin liittyvän toisiinsa. (Linton ym., 2015, 10; Lallukka & Rahkonen 2009, 47–51.)



Kuvio 6. Terveyttä heikentävä työkuormitus

6.4 Avoimet kysymykset

Kysymyslomakkeen kysymyksissä 26 ja 27 vastaajia pyydettiin mainitsemaan kolme mielestään eniten kuormitusta lisäävää sekä helpottavaa tekijää. Avoimien kysymysten vastauksille tehtiin teorialähtöistä sisällönanalyysia peilaten vastausten ilmaisuja Työn psykososiaaliset kuormitustekijät – kyselyssä esitettyihin kolmeen teemaan. Vastauksista laskettiin ilmaisujen lukumäärät, jotka liittyivät esim. työn järjestelyihin liittyviin kuormitustekijöihin, kuten ”liika työmäärä”. Näin saatiin selville minkä kuormitustekijän alle tuli eniten ilmaisuja. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4.2.)

Eniten ilmaisuja työn kuormitusta lisääviin tekijöihin tuli työn järjestelyyn liittyviin kuormitustekijöihin (n=23), seuraavaksi työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin (n=10). Yhtään ilmaisua tai sanaa ei tullut työyhteisön sosiaalisen toimivuuden alle.

Ilmausten ja sanojen laskemisen ja yhdistelyn jälkeen tehtiin uusi yhdistely. Jokainen ilmaisu työn järjestelyyn liittyvistä ilmaisuista yhdistettiin työn järjestelyä koskevien seitsemän eri tekijän alle, johon se parhaiten sopi. Näin saatiin täsmennettyä, mikä työn järjestelyyn liittyvä(t) tekijä(t) aiheuttavat eniten psykososiaalista kuormitusta. Kaksi ilmaisua sopi molempiin, sekä työn järjestelyyn että työn sisältöön liittyviin tekijöihin. Samanlainen ilmaisuja ja sanojen yhdistely tehtiin työn sisältöä koskevien kahdeksan eri tekijän alle. Näin voitiin muodostaa käsitys työn kuormitusta eniten lisäävistä tekijöistä.

Eniten työn kuormittavuutta lisäsi vastausten perusteella työskentely työajan ulkopuolella/ epäsäännölliset työajat sekä epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa ja liiallinen työ määrä aikaa nähden. Avoimien kysymysten vastaukset tukevat kyselylomakkeen tuloksia koskien työn järjestelyyn liittyvistä kuormitustekijöistä.

Avoimen kysymyksen vastauksille koskien työn kuormitusta eniten helpottaviin tekijöihin tehtiin samanlainen analyysi ja yhdistely. Määrällisesti eniten mainintoja kertyi työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyen (n=9), tarkemmin työtovereiden väliseen vuorovaikutukseen ja tuen saamiseen. Myös yhteistyö ja vuorovaikutus esihenkilön kanssa koettiin kuormitusta helpottavana tekijänä (n=3). Lisäksi työyhteisön hyvä ilmapiiri koettiin kuormitusta vähentävänä tekijänä. Työn järjestelyyn liittyvistä tekijöistä etätönn tekemisen mahdollisuus sekä joustavat työajat ja paikat koettiin kuormitusta helpottavana tekijänä (n=6). Työn sisältöön liittyen haastavat ja motivoivat työtehtävät koettiin kuormitusta helpottavana tekijänä (n=3)

Tutkimuksessa Lähtijät Holma (2023) mainitsee merkittävimpänä työssä viihtyvyyteen vaikuttavana tekijänä olevan johtamisen. Mitä enemmän henkilöllä on työvuosia, sitä suuremmaksi työssä viihtymistekijäksi hän kokee johtamisen. Samalla myös henkilöt, jotka kokevat työnsä merkitykselliseksi ja kokevat esihenkilön olevan reilu viihtyvät parhaiten työssään. (Holma 2023, 315–322.) Sias (2008) puolestaan korostaa työpaikalla työntekijöiden välisten hyvien suhteiden tärkeyttä hyvinvoinnin ja työssä viihtymisen kannalta, sillä työtovereiden kanssa ollaan vuorovaikutuksessa enemmän kuin perheenjäsenten ja ystävien (Sias 2008, luku 1).

7 Työpajatyöskentelyn tulokset ja analysointi

Työpajatyöskentelyn alkaessa osallistujat jakautuivat oma-aloitteisesti kolmeen ryhmään heitä kiinnostavan teeman mukaan, joten kahta teemaa ei työstetty lainkaan. Työstettäviksi teemoiksi ryhmät valitsivat 1) epäselvät tehtäväkuvat / vastuut, 2) työn epätasainen jakautuminen ja ajoittainen liiallinen työmäärä sekä 3) hyvä vuorovaikutus ja yhteistyö työyhteisössä ja esihenkilön kanssa.

Ryhmien oli tarkoitus muodostaa teemoista kolme eri skenaariota toivottava, todennäköinen sekä ei- toivottava. Ryhmissä keskustelu oli vilkasta ja jossain ryhmässä keskustelu eteni hyvinkin syvälle, mutta ei varsinaiseen työstettävään teemaan. Opinnäytetyöntekijä ei ohjannut keskustelua takaisin teemaan, sillä keskustelua käytiin kuitenkin työhön vaikuttavista tekijöistä ja keskustelu oli sävyltään rakentavaa, kaikkia sen ryhmän jäseniä osallistavaa ja vilkasta. Skenaarioiden laatimisen kannalta tämä ei ollut tarkoituksenmukaista, mutta osallistujissa muutoin ajatuksia ja mielipiteitä sekä runsasta keskustelua herättävää.

Yksi ryhmä ehti laatimaan skenaariot sekä konkreettisia ehdotuksia työstettävästä teemasta annetussa määräajassa.

<u>Too much information - or uncontrolled information flow</u>	
<u>Problem</u>	<u>Discussion – different level</u>
• Teams, Outlook, Messi...too many channels • You have to get information from different silos	• Individual: Identify the most important channels for you and create your own system/way to handle the information flow • Team: Agree the common ways to work with information. Understand the individual needs. • Organization: Co-pilot for everyone! • Country: ? • Country: ?

<u>Skenaariot: toivottava, todennäköinen ja ei toivottava</u>	
<u>Desireable</u>	<u>Most likely</u>
• Integration tools to summarize and integrate information • Data is used for better future	• Nothing will happen • Things are getting more complicated
<u>Undesirable</u>	
• Information gets more fragmented • Privacy concerns are ignored • We do not control the information/information flow any more	

Kuvio 7. Esityksestä liiallinen tietomäärä ja hallitsematon tietotulva sekä niistä laaditut skenaariot

Ryhmä, joka työsti teemaa 2) työn epätasainen jakautuminen ja ajoittainen liiallinen työmäärä, painotti esityksessään lähinnä työssä olevaa liiallista tietomäärää ja hallitsematonta tietotulvaa.

Ryhmä oli miettinyt myös ratkaisuvaihtoehtoja liiallisen ja hallitsemattomaan tietotulvaan. Ratkaisut olivat yksilötasoisia ja siten myös toteutettavissa. Yksilötasolla tehtävät ratkaisut ovat usein asioita, joihin yksilö voi itse vaikuttaa. Se, että pystyy itse vaikuttamaan ja muuttamaan asioita, vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin, työnhallinnan kokemukseen sekä työssä jaksamiseen (Sydänmaalakka 2006, 114). Ryhmä ehdotti ratkaisuksi tottumisen informaatiotulvaan kehittämällä yksilölle henkilökohtaisen, toimivan suunnitelman tietotulvan hallitsemiseksi. Ryhmä korosti myös positiivisen ajattelun ja yksilön oman asenteen merkitystä sekä rajaamisen ja karsimisen tärkeyttä tietotulvan hallitsemiseksi.

What can you do?

- There will be even more information in future – just get used to it, and develop your own plan.
- Think positive: there are tools and new better tools in future
- It's all about your attitude
- Delete the marginal information, don't save it

Kuvio 8. Ratkaisuehdotuksia liialliseen ja hallitsemattomaan tietotulvaan

Kaksi muuta ryhmää pohtivat annettuun teemaan vaikuttavia tekijöitä ja kävivät runsasta keskustelua, joten luotuja skenaarioita ehdittiin käymään vain pintapuoleisesti läpi. Toisen ryhmän skenaariot koskivat lähinnä resursseja, vaikka työstettävä teema liittyi hyvään vuorovaikutukseen työyhteisössä ja esihenkilön kanssa. Tämän ryhmän keskustelua opinnäytetyöntekijä ei ohjannut takaisin työstettävään aiheeseen, sillä keskustelu oli runsasta, kaikkia osallistavaa ja rakentavaa. Opinnäytetyöntekijä piti rakentavaa keskustelua tärkeämpänä kuin sitä, että keskustelu olisi pitäytynyt tiukasti annetussa aiheessa. Ryhmän keskusteluaiheet liittyivät kuitenkin työhyvinvointiin ja sen lisäämisen mahdollisuuksiin. Ryhmä pohti vaikuttavina tekijöinä yksilötasolla olevan työn pirstaloitumisen ja kiirehuippujen. Ratkaisuksi tähän ryhmä mietti selkeiden ja kirjattujen sääntöjen tai ohjeiden laatimista. Erityistä kuormitusta ryhmä koki aiheutuvan viime hetken valmistujista, joiden opinnäytetyön tarkastaminen vie aikaa ja kuormittaa rajallisella aikaresurssilla. Ryhmän

mielestä tätä voitaisiin helpottaa asettamalla jokin ehdoton, ja yhteisesti sovittu, viimeinen aikaraja opinnäytetyön jättämiselle tarkastettavaksi, jolloin opettajalle jäisi suunniteltua aikaa työn tarkistamiseen. Työyhteisön tasolla ryhmä mietti resursseja sijaisjärjestelyjen kautta ja toi esille, että kaikkea työtä ei ole resursoitu. Ryhmä ehdotti sijaisjärjestelyihin ratkaisuksi läpinäkyvyyden lisäämistä sijaisten hankkimisen mahdollisuuksissa. Organisaation tasolla ryhmä oli pohtinut resurssien riittävyyttä tulosvaatimusten kasvaessa. Maakuntatason vaikuttavana tekijänä ryhmä näki ylimmän johdon ja tiedolla johtamisen. Tässä ei käynyt selkeästi ilmi, pitäisikö tiedolla johtamista lisätä tai muuttaa jotenkin. Valtakunnan tason vaikuttavaksi tekijäksi ryhmä mainitsi rahoitusmallin. Ei toivottava skenaario oli ytimekkäästi ” Menee vielä pahemmaksi – leikkauksia” Eli käytössä olevista resursseista leikataan samalla kun tulosvaatimukset kasvavat. Todennäköisenä skenaariona ryhmä toi esille ”Pysyy samana, ei hyvä?” Eli resursseja ei lisätä eikä vähennetä, mutta kasvaviin tavoitteisiin nähden tilannetta ei pidetä kuitenkaan hyvänä. Toivottavaksi skenaarioksi ryhmä esitti resurssien lisäämisen tarpeiden mukaisesti, jolloin sillä olisi vaikutusta myös työhyvinvointiin.

Ryhmä, joka työsti teemaa 1) epäselvät tehtävänkuvat / vastuut, olivat tuoneet esille vaikuttavia tekijöitä organisaation sekä valtakunnan tasolla. Organisaatiotasolla vaikuttaviksi tekijöiksi ryhmä esitti taloudellisen läpinäkyvyyden. Ryhmän esityksen perusteella tuli vaikutelma, että haluttaisiin tietää tarkemmin yksikön resurssien budjetoinnin yksityiskohdista. Lisäksi ryhmä mainitsi rahoituksen arvottamisen ilmeisesti tarpeena priorisoida taloudelliset panostukset. Uudet uudistukset mainittiin toisena tekijänä ja toiveena esitettiin hallittuja järjestelmämuutoksia. Epäselvyyttä koettiin perusopettaja vs. YAMK opettajuuden välillä, samoin kuin todellisten ja kirjattujen työtuntien määrässä. Lisäksi epäselvänä tekijänä ryhmä toi esille koulutuksen kehittämistiimin ja sen onko sitä jalkautettu tuotantoon asti.

Valtakunnan tasolla vaikuttavina tekijöinä ryhmä mainitsi EFQ7- tason, joka määrittelee tutkintojen tasoa, Karvi -auditoinnin, poliittiset voimatekijät ja niiden neljän vuoden syklittäisen vaikutuksen, aikuisopintorahan lakkauttamisen sekä

tekoälyn. Lisäksi rahoitusmallin, joka ryhmän mielestä on nykyisellään turhauttava. Rahoitusmalli painottaa valmistuvien määrää, eikä siinä kiinnitetä huomiota oppimistuloksiin.

Ryhmän ei -toivottavassa skenaariossa opiskelijoita ei ole, sillä Master Schoolin opiskelijat menevät mieluummin yliopistoon, laadukkaita ehdokkaita ei löydy rekrytointeihin, jolloin opetushenkilökuntaa uhkaa burn out, rahoitusta ei ole toisin kuin yliopistoilla, ja idea- sekä aivovuotoa tapahtuu Turun yliopiston suuntaan sekä nykyisen toiminnan ketteryys on menetetty, minkä tuloksena ei olisi enää yritysprojekteja. Todennäköisessä skenaariossa jatkuvan parannuksen keinoin jatketaan samaan malliin ja tekoäly auttaa töiden tekemisessä. Toivottavassa skenaariossa organisaatiolla on osaavaa työvoimaa sekä riittävät resurssit käytössään.

7.1 Kokemus työpajatyöskentelystä

Työpajatyöskentelyn jälkeen osallistujat saivat lyhyen kyselyn vastattavakseen koskien kokemusta ja mielipiteitä työpajatyöskentelystä (liite 4). Kyselyssä pyydettiin arvioimaan asteikolla 0–10 työpajatyöskentelyn aiheen ajankohtaisuutta ja tärkeyttä, skenaariotyöskentelyn sopivuutta aiheen työstämiseen, vastaajan kokemusta kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisesta työpajatyöskentelyssä sekä työpajatyöskentelyn mahdollista vaikutusta mielenkiintoon kiinnittää enemmän huomioita työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin sekä miettimään mahdollisia keinoja työhyvinvoinnin kohentamiseen. Osallistujista 11 vastasi kyselyyn vastausprosentin ollessa näin 85 %.

Vastaajien määrä oli pieni (n=11), joten tilastollisen analyysin tekeminen vastauksista ei ollut mielekästä tai tutkimuksellisesti tarkoituksenmukaista. Kyselyn vastaukset antoivat lähinnä nopean kokonaisarvion opinnäytetyöntekijälle vastaajien mielipiteistä itse työpajatyöskentelystä sekä skenaariomenetelmän käyttämisestä annetun aiheen työstämiseen. Kyselyn tuloksissa ei ilmennyt suuria vaihteluja tai poikkeuksia ja annettujen vastausten

keskiarvojen perusteella tuli vaikutelma, että vastaajat pitivät työpajatyöskentelyn aihetta ajankohtaisena sekä tärkeänä ja skenaariotyöskentelyä melko mielekkäänä. Vastaajat kokivat valtaosin tulleet kuulluksi ja ymmärretyksi ryhmätyöskentelyssä. Vastaajien hyvä keskinäinen vuorovaikutus ja ryhmien toimivuus tuli esille myös tiimipäivässä, kun opinnäytetyöntekijä havainnoi työyhteisön työskentelyä. Myös kyselylomakkeen vastauksissa tuli samaa esille liittyen työyhteisön toimivuuteen.

Työpajatyöskentely ja sen tuotokset innostivat edellisten kysymysten vastauksia hieman vähemmän vastaajia kiinnittämään huomiota työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja miettimään mahdollisia keinoja oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tämän kysymyksen vastaukset saattavat ilmentää myös sitä, että skenaariotyöskentelyyn varattu aika oli liian lyhyt ja ryhmien ideointi jäi kesken vailla valmiita tuotoksia. Vain yksi ryhmä sai laadittua skenaarioita ja ehdotuksia konkreettisille toimenpiteille kuormituksen vähentämiseksi.

8 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin kyselytutkimuksen avulla Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstön psykososiaalisen kuormituksen nykytilaa ja lisäksi selvitettiin, miten osallistava työpaja auttaa löytämään ratkaisuja koettuun kuormitukseen ja millaisia keinoja opetushenkilöstö itse näkee olevan kuormituksen vähentämiseen.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä kysyttiin mitkä tekijät aiheuttavat eniten psykososiaalista työkuormitusta Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstölle. Kysymykseen haettiin vastauksia aluehallintoviraston työsuojelun Työn psykososiaaliset kuormitustekijät – kyselylomakkeen avulla sekä kyselylomakkeeseen lisätyn avoimen kysymyksen ”mainitse kolme (3) mielestäsi eniten työn kuormittavuutta lisäävää tekijää”. Kyselylomakkeessa kysymykset oli jaoteltu aiheen mukaan työn järjestelyyn, työn sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyen. Vastausten perusteella Turun AMK Master Schoolin opetushenkilöstö kokee, että työn järjestelyihin liittyvistä tekijöistä työyhteisöä kuormittavat eniten työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella ja epäsäännölliset työajat. Työn sisältöön liittyvistä tekijöistä kuormittivat eniten toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, liiallinen työmäärä tai hallitsematon tietotulva sekä usean eri asian tekeminen samaan aikaan. Kyselyn tulos on samansuuntainen kuin Opetusalan työolobarometrin tulos, jonka mukaan ammattikorkeakoulussa työskentelevistä opettajista 48 % koki ristiriitaisten odotusten vaikeuttavan työntekemistä ja 60 % työolobarometrin kyselyn vastaajista koki työmäärän liialliseksi melko tai erittäin usein. (Golnick & Ilves, n.d., 7–14 ja 33.)

Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin vuonna 2022 tekemässä työpaikkaselvityksessä nousi esille psykososiaalisina kuormitustekijöinä usean samanaikaisen tehtävän tekeminen ja niiden lomittaisuus sekä päällekkäisyys, joka tekee työstä hankalasti ennakoitavaa ja vaikeasti suunniteltavaa. Lisäksi opetustyön määrän lisääntyminen suunnittelutyön resursoinnin pienentymisen myötä sekä töiden kasaantuminen opintojen aloitusajankohtiin sekä

loppukevääseen/ alkukesään. Myös sijaisjärjestelmän puuttuminen aiheutti töiden kerääntymistä ja vaikeuksia pitää kertyneitä ylitöitä pois kovan työtahdin vuoksi. (Tomppo 2024.)

Opinnäytetyötä varten täytetyn Työn psykososiaaliset kuormitustekijät – kyselylomakkeen sekä vuoden 2022 työpaikkaselvityksen tulosten perusteella työyhteisössä koetaan edelleen usean samanaikaisen asian tekemisen, liiallisen työmäärän resursseihin nähden, työn epätasaisen jakautumisen sekä toimimisen epäselvien ohjeiden ja odotusten/ työn organisoinnin puutteiden tai huonon organisoinnin aiheuttavan eniten psykososiaalista kuormitusta.

Toisella tutkimuskysymyksellä haluttiin saada selville, onko vastaajan iällä ja työkokemuksella vaikutusta koettuun psykososiaaliseen kuormitukseen. Työyhteisössä yli 60- vuotiaat olivat määräenemmistönä (7henkilöä) ja suurimmalla osalla (9 henkilöä) opetushenkilöstöä oli työkokemusta organisaatiossa yli kuusi vuotta. Opinnäytetyöntekijä oli päättänyt kysymään ikää ja työkokemusvuosia vastaajan kuulumisella tiettyyn ikä- ja työkokemusluokkaan, sillä vastaajien kokonaismäärä oli pieni, 13 vastaajaa, ja tarkan iän kysymisellä vastaajan tunnistaminen olisi ollut mahdollista. Vastaajien anonymiteetin säilyttäminen oli tärkeää (Kuula 2011). Näin ollen kysymyslomakkeen vastausten perusteella ei voida antaa tarkkaa vastausta kysymykseen. Vastaajat kokivat kuitenkin kuormitusta helpottavana tekijänä työyhteisön toimivuuden ja vuorovaikutuksen sekä yhteistyön esihenkilön kanssa. Holman (2023) mukaan pidemmän työkokemuksen omaavat henkilöt kokevat työviihtyvyyden kannalta merkittävänä tekijänä johtamisen. Tämän perusteella pitkän työkokemuksen tässä organisaatiossa omaavat työntekijät kokevat psykososiaalisen kuormituksen vähäisempänä niiltä osin, kuin sillä on vaikutusta hyvän ja toimivan esihenkilösuhteen kanssa.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä haluttiin saada selville millaisia keinoja opetushenkilöstö itse ehdottaa psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi. Osallistavassa työpajassa käytyjen keskustelujen ja laadittujen skenaarioiden perusteella työyhteisö ehdotti psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi yksilötasolla asenteen ja ajattelun kehittämistä, työyhteisötasolla ohjeistusten ja

määräaikojen asettamista kuormituksen vähentämiseksi. Organisaatiotason keinoina vähentää psykososiaalista kuormitusta opetushenkilöstö ehdotti läpinäkyvyyden lisäämistä, etenkin rahoituksen suhteen sekä muutosten hallittavuuden lisäämistä ja tekoälyn valjastamista työn tekemisen helpottamiseksi.

Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin vuoden 2022 työpaikkaselvityksen jälkeen tehtiin suunnitelmia tällöin todetun psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi. Tällöin opettajien työmäärää helpottamaan suunniteltiin siirtymistä tiimikohtaiseen työnjakoon, opiskelijatutoreiden käyttöönottoa, yhteydenottokynnyksen madaltamista Servicedeskiin tietoteknisissä asioissa sekä aloitettiin selvitys opettajia kuormittavista töistä, joita voitaisiin siirtää pois opetushenkilöstöltä. Lisäksi mahdollisuus varata yhteisölliseen arkityöskentelyyn tiimille yhteinen tila kerran viikossa. (Neuvonen 2024.)

Neljäs tutkimuskysymys koski osallistavaa työpajatyöskentelyä ja haluttiin saada selville, miten osallistavan työpajamenetelmän avulla voidaan kehittää ratkaisuja tunnistettuihin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Osallistavassa työpajassa kaikkien osallistuminen toteutui ja valtaosa koki tulleen kuulluksi, työyhteisön jäsenet toimivat hyvin yhteistyössä. Ryhmien toimimisen osalta osallistavan työpajan keinoin olisi ollut tässä työyhteisössä mahdollista löytää useampia ratkaisuja koettuun kuormitukseen, mikäli työpajatyöskentelylle olisi varattu riittävästi aikaa ja sen toiminta olisi ollut ohjatumpaa kiinnittäen huomiota enemmän tuotettaviin tuloksiin eli ratkaisujen löytymiseen. Ajan puutteen vuoksi ratkaisujen esittely jäi pintapuoliseksi ja kesken. Jatkotoimenpiteitä ei ehditty suunnittelemaan eikä kirjaamaan yhdessä siten, että olisi voitu muodostaa yhteistä näkemystä jatkotyöskentelyn tavoitteille.

Viidennessä tutkimuskysymyksessä haluttiin tietää, millaisia konkreettisia toimenpiteitä opetushenkilöstö ehdotti työpajan pohjalta psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi ja miten nämä toimenpiteet vastasivat tunnistettuihin kuormitustekijöihin. Yksilötason konkreettiseksi toimenpiteeksi opetushenkilöstö ehdotti positiivisen ajattelun sekä tiedon rajaamisen opettelua hillitsemään tietotulvaa sekä helpottamaan tietotulvan ja käsiteltävän

informaation käsittelyä. Työyhteisön tasolla konkreettisena toimenpiteenä ehdotettiin selkeän ja yhteisen ohjeistuksen laatimista esimerkiksi opinnäytetöiden tarkistamiseen jättämisen ajankohdasta. Yhteisen aikarajan asettaminen olisi helpompi perustella työyhteisön mukaan myös opiskelijoille ja opetushenkilöstölle jäisi riittävästi aikaa töiden tarkistamiseen. Aikarajaohjeistus koskisi myös muita opiskelijatöitä ja tämä voisi tasata opetushenkilöstön työn kasautumista kiirehuippuihin marras- ja toukokuulle. Ehdotus vastaisi tunnistettuun kuormitukseen työskentelystä varsinaisen työajan ulkopuolella, työn epätasaiseen jakautumiseen sekä osaltaan, työn kasautumisen osalta ajoittaiseen, liialliseen työmäärään. Toisena konkreettisena toimenpide-ehdotuksena työyhteisöstä nousi yhden tai kahden henkilön ryhtymisestä ohjelmistotutoriksi. Ehdotuksen mukaan tällöin yksi tai kaksi työntekijää opettelisivat uudet ohjelmistot siten, että he voisivat opettaa niiden sujuvan käytön myös muille ja neuvoa käytössä tarvittaessa. Näin ei kaikkien aikaa kuluisi ohjelmistojen opetteluun itsekseen ja aikaa voisi käyttää varsinaisiin työtehtäviin.

8.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelminä käytettiin tapaustutkimusta sekä toimintatutkimuksellista interventiota. Tapaustutkimusta arvioitaessa painotetaan useimmiten laadullisen tutkimuksen arviointiin liittyviä asioita, kuten eettisyyttä, tutkijan asemaa tutkimuksessa sekä tutkimuksen luotettavuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Opinnäytetyöntekijä pyrki noudattamaan hyviä tieteellisiä menettelytapoja tutkimusasetelman laatimisesta tulosten analysointiin ja johtopäätöksiin asti ja pyrki noudattamaan avoimuuden, yleisen huolellisuuden sekä rehellisyyden ja eettisten toimintatapojen periaatteita (Kuula 2011).

Aaltion ja Puusan (2020) mukaan laadullista tutkimusta tehdessään tutkija on lähellä tutkimuskohdetta ja tehtyihin havaintoihin vaikuttaa aina tutkijan henkilökohtaiset mielipiteet sekä aiempi tieto. Havaintoja tulisi pystyä tarkastelemaan kriittisesti. (Aaltio & Puusa 2020, luku V.) Tässä tutkimuksessa

opinnäytetyöntekijä ei tuntenut entuudestaan osallistujia ja tiedot organisaatiosta sekä työyhteisöstä olivat julkisista lähteistä saatuja tietoja sekä tietoja, joita opiskelijat saavat organisaatiosta ja sen toiminnasta.

Työpajatyöskentelyn keskustelujen seuraamisessa opinnäytetyöntekijä tulkitasi ryhmien aktiivisuutta sekä yhteistyötä peilaten havaintojaan aiempiin teorialtietoihinsa sekä työelämäkokemuksiinsa ihmisen psykologiasta, ryhmäkäyttäytymisestä sekä elekielestä.

Laadullisen tutkimuksen näkökulmasta tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tutkijan taito luoda toimiva tutkimusasetelma, jonka kohdejoukko on siihen sopiva ja vastaa kysymyksenasettelua. Lisäksi tutkimuksen luotettavuuteen kuuluu hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen. (Kuula 2011; Aaltio & Puusa 2020, luku V.) Tässä tutkimuksessa tutkimusasetelma oli toimiva ja tutkimuskysymyksiin mahdollisimman kattavien vastausten saamiseksi käytettiin menetelmätriangulaatiota; kyselylomaketta sekä työpajatyöskentelyä. (Aaltio & Puusa 2020.) Opinnäytetyöntekijä pyrki noudattamaan huolellisuutta ja perustelemaan valintansa menetelmien, aineistonkeruun sekä tulosten tulkinnan ja analysoinnin osalta käyttäen tieteellistä tietoa ja teoriaa (Kuula 2011). Kyselylomaketta muokattiin luvallisesti ja lomakkeen alkuperäinen lähde oli merkitty asianmukaisesti. Tutkimukseen osallistujia informoitiin saatekirjeellä tutkimuksen kulusta sekä kyselylomakkeen täyttämiseen kuluva arvioidusta ajasta sekä siitä, mihin kyselylomakkeen tietoja käytetään. Saatekirje muodosti samalla suostumuksen ja osallistujat pystyivät sen perusteella päättämään osallistumisestaan. Kyselylomakkeen tiedot kerättiin anonyymisti, eikä vastaajista jäänyt tunnistetietoja. Samoin tutkimustulosten esittelyssä opinnäytetyöntekijä kiinnitti huomiota vastaajien tunnistamattomuuden säilymiseen. (Kuula 2011.)

8.2 Jatkokehittämisideat

Tämän opinnäytetyön aihe ja tarve nousi käytännön työelämästä, ja työpajatyöskentelyssä esitetyt ratkaisut olivat myös käytännönläheisiä. Opinnäytetyötä varten täytetyn Työn psykososiaaliset kuormitustekijät –

kyselylomakkeen, työpajatyöskentelyn tulosten sekä vuoden 2022 organisaation työpaikkaselvityksen tulosten perusteella työyhteisö kokee edelleen eniten kuormitusta aiheutuvan usean samanaikaisen asian tekemisestä, liiallisesta työmäärästä resursseihin nähden, työn epätasaisesta jakautumisesta sekä toimimisesta epäselvien ohjeiden ja odotusten mukaan sekä työn organisoinnin puutteista tai huonosta organisoinnista. Samansuuntaista kuormitusta on todettu myös Työterveyslaitoksen teettämän aivotyökyselyn vastauksissa opetuslalla vuosina 2020–2022, etenkin toimimisessa epäselvien ohjeiden ja odotusten mukaan. Lisäksi opetusalan työolobarometrin vuoden 2021 tulosten mukaan 60 % vastaajista koki töitä olevan liikaa ja työn keskeytyksiä on opetuslalla yleisesti ottaen enemmän kuin työelämässä keskimäärin. (Sujuvaa työtä opetuslalle, n.d.; Golnick & Ilves n.d., 33.). Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksissa kuormitustekijät näyttäytyivät yleisinä opetuslalla ja niitä on ollut aiemminkin, ja siksi niihin olisi tärkeää löytää käytännöllinen ja toimiva ratkaisu psykososiaalisen työkuormituksen helpottamiseksi.

Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin työpaikkaselvityksen seurantalaverissa tuotiin esille, että on aloitettu selvitys opettajia kuormittavista töistä, joita voitaisiin siirtää pois opettajien toimenkuvasta (Tomppo 2024). Tätä selvitystä on hyvä jatkaa ja selvityksen perusteella tehdä suunnitelma ja käytännön toimenpiteet opettajien toimenkuvasta pois siirrettävistä töistä. Näin voitaisiin vähentää opettajien työmäärää, joka koetaan aiheuttavan psykososiaalista kuormitusta. Osaltaan tämä ratkaisu voisi helpottaa myös usean eri asian samanaikaista tekemistä.

Työn epätasaiseen jakautumiseen voitaneen vaikuttaa määrärajojen asettamisella. Työpajatyöskentelyn keskusteluissa yksi ryhmä keskusteli viime hetken valmistujien opinnäytetöiden tarkistamisen aiheuttamasta työkuormasta ja ryhmä pohti aikarajojen asettamista, jolloin jäisi aikaa töiden tarkistamiseen. Aikarajan asettamisella voitaneen tasata töiden epätasaista jakautumista, etenkin marras- ja huhtikuussa. Aikarajan asettamisen suhteen on hyvä tehdä tarkka suunnitelma ja aikataulu kokeilujakson toteuttamisesta. Kokeilujakson

aikana kerättäisiin opiskelijoiden sekä opettajien kokemuksia uudesta aikarajakäytännöstä. Aikaraja voisi olla hyvä myös muissa opiskelijoiden töissä kuin opinnäytetöissä. Kokeilujakson jälkeen, kerättyjen kokemusten perusteella, voitaisiin päättää tarvittavista muutoksista ja/ tai mahdollisesta uuden käytännön käyttöönotosta.

Usean eri asian samanaikainen tekeminen kuormittaa ja lisää aivokuormaa. Tehtävästä toiseen siirtyminen voi olla suunniteltua, mutta myös suunnittelemattomia siirtymisiä, esim. odotetun puhelun keskeyttäessä työntekemisen, tulee. Suunnittelemattomat siirtymiset ovat verrattavissa työn keskeytyksiin, jotka hankaloittavat työnteon sujumista ja lisäävät aivokuormaa. (Työterveyslaitos, n.d.) Työyhteisössä on hyvä kiinnittää huomiota kognitiiviseen ergonomiaan ja esimerkiksi kokeilla tietyn ajan yhteisillä pelisäännöillä toimimista keskeytysten ja monitehtävien tekemisen helpottamiseksi. Ratkaisuksi keskeytysten hallintaan voisi kokeilla;

-yhdessä sovitut merkit tilanteisiin ja paikkoihin, joissa tulee keskeytyksiä tai työskentely on häiriöaltista. Tällaisia voivat olla esimerkiksi vastamelukuulokkeiden käyttö, jolloin toista ei saa häiritä lainkaan, ”älä häiritse, yritän keskittyä - kiitos” -lappu pöydällä, jolloin ei toista saa keskeyttää kysymällä, kommentoimalla tai puhumalla, mutta voi laittaa esim. saapuneen kirjeen/ viestin tms. pöydälle tai toisen vetäydyttyä rauhallisempaan tilaan tai omaan rauhaan, voi kysyä ”oletko vapaa/ saako häiritä?” ennen kuin keskeyttää enempää toisen työskentelyä. (Aivotyö sujuvaksi n.d.)

-työyhteisössä yhdessä sovitaan, millaiset asiat/ kysymykset/ tehtävät ovat sellaisia, joilla saa keskeyttää toisen työntekemisen (Aivotyö sujuvaksi, n.d.).

-työyhteisössä kannattaa myös sopia keskeytyksettömästä työskentelyajasta jokaisen kalenteriin joko yhteisesti tai jokaiselle sopivaan kohtaan.

Keskeytyksetön työaika merkitään selvästi ja yhteisesti sovitulla tavalla, jolloin se on kaikkien tiedossa. Keskeytyksetön työaika voi myös rytmittää ja selkeyttää työpäivää, jolloin siihen voi varata ajan silpputyön ja keskeneräisten

asioiden tekemiselle tai keskittymistä vaativille tehtäville. (Aivotyö sujuvaksi, n.d.)

-jos on tarve keskeyttää omalla kysymyksellä/ asialla toisen työntekeminen, kannattaa miettiä voiko asia odottaa sopivampaa hetkeä tai koota useampi asia kerralla kysyttäväksi tai pyytää toiselta lupaa kysymyksille sovitulla ajalla (Aivotyö sujuvaksi, n.d.).

-kun itse haluaa häiriötöntä työskentelyaikaa, jonka voi ajoittaa sovittuun keskeytyksettömään työaikaan, laittaa tällöin työkoneelta kaikki hälytykset ja sähköposti-ilmoitukset pois päältä ja puhelimen äänettömälle. (Aivotyö sujuvaksi, n.d.)

Jatkossa on tarpeellista jatkaa työpaikkaselvitysten tekemistä säännöllisesti sekä seurata suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista ja juurruttamista käytäntöön. Lisäksi tässä työyhteisössä voisi olla hyvä jatkossakin käyttää osallistavaa työpajaa sekä skenaariotyöskentelyä ratkaisujen ideoimiseksi, sillä työyhteisön jäsenillä on pitkä työkokemus ja työyhteisössä koetaan työyhteisön sosiaalinen toimivuus työkykyä tukevaksi tekijäksi. Näihin opinnäytetyön tuloksiin nojaten, kannattaisi hyödyntää vahvaa ja hyvin toimivaa työyhteisöä ratkaisujen ideoimiseen opetushenkilöstön psykososiaalisen työkuormituksen helpottamiseksi. Työntekijät ja esihenkilö tuntevat parhaiten työpaikan työolosuhteet ja työtehtävät, joten he ovat merkittävässä roolissa työn kuormitus- sekä voimavaratekijöiden tunnistamisessa ja voivat viestiä kehittämis ehdotuksista eteenpäin työnantajalle. Yhteistyössä työnantajan kanssa voitaneen uusia toimintakäytänteitä ottaa käyttöön ja juurruttaa osaksi arkea. Työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen yleinen huolehtimisvastuu ja näin myös velvollisuus reagoida esiin tulleisiin asioihin sekä kehittämis ehdotuksiin. (TTurvL 18§; TTurvL 19§; TTurvL 8§.)

9 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista ja lisäsi käsitystä opetushenkilöstön työn monipuolisuudesta, vaativuudesta sekä monista siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyöntekijän kiinnostuksen kohteena olivat työhyvinvointi, työssäjaksaminen sekä työssäjaksamista helpottavat ja tukevat käytännön ratkaisut. Sen vuoksi myös tässä työssä pyrittiin käytännön ratkaisuihin ja osallistavan työpajatyöskentelyn tarkoituksena oli saada käytännön ratkaisuja psykososiaalisen kuormituksen helpottamiseen. Tutkimuksen tekeminen oli opettavaista, sillä se ei toteutunut täysin suunnitelman mukaisesti. Opinnäytetyöntekijä huomasi, että valmis kyselylomake valmiine vastausvaihtoehtoineen ei toimi kaikille samalla tavalla eikä poista kysymysten tulkintaa tai tulkintavirhettä. Etenkin osallistavan työpajatyöskentelyn toteuttaminen oli opettavaa ja antoi opinnäytetyöntekijälle hyviä huomioita ja jatkokehittämisideoita työpajatyöskentelyä varten. Merkittävän huomio tuli aikataulun suhteen. Osallistavalle työpajatyöskentelylle pitäisi varata reilusti aikaa, jotta ryhmillä olisi riittävästi aikaa työstää ideoitaan ja käydä keskusteluja. Etenkin tässä työyhteisössä, jossa keskustelua syntyi paljon ja havainnoiden ryhmien ryhmädynamiikka oli toimivaa. Opinnäytetyöntekijä ei ollut osannut valmistautua riittävästi ryhmien aktiiviseen ja polveileviin keskusteluihin. Opinnäytetyöntekijä ei myöskään keskeyttänyt keskusteluja ja ohjannut niitä takaisin aiheeseen, sillä keskusteluissa nousi kuitenkin esille työhyvinvointi ja mietintä, miten työssäjaksamista voisi lisätä. Aikataulussa pysymiseksi olisi pitänyt ohjata keskusteluja pitäytymään enemmän annetussa aiheessa. Lisäksi jatkokehittämisajatuksena, osallistavaan työpajatyöskentelyyn osallistuviin henkilöihin tai työyhteisöön olisi hyvä tutustua etukäteen, jotta työpajatyöskentelyn ohjaaja olisi tietoinen osallistuvan ryhmän ryhmädynamiikasta ja vuorovaikutuksellisesta ilmapiiristä. Nämä tiedot olisivat tärkeitä, jotta työpajatyöskentelyn ohjaaja osaisi valmistautua ryhmän mahdolliseen ohjauksen tarpeeseen tai pystyisi valmistautumaan mahdollisiin vuorovaikutuksellisiin ristiriitoihin tai hankaliin tilanteisiin (Parker 2008; Vehviläinen 2020).

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja tärkeä opetushenkilöstön työn vaatimusten lisääntyessä. Työssään jaksavat ja hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia ja tässä tapauksessa opetushenkilöstön hyvinvointi heijastuu myös opetukseen. (Larjovuori ym., 2021.,10; Danna & Griffin, 1999, 358.) Opetushenkilöstön työhyvinvoinnilla on siten laajempikin vaikutus.

Lähteet

Aaltio, I & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A & Juuti, P (toim). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus

Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(17), Article 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>

Aivotyö sujuvaksi (N.d.). Työterveyslaitos. oppimateriaalit. Saatavilla 26.4.2024: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sjuvaksi>

Artikkeleita opetusalan työolobarometrista: ammattikorkeakoulu. (2023) Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. Saatavilla 25.2.2024: <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/artikkeleita-tyoolobarometrista/#ammattikorkeakoulu>

Bradbury-Huang, H. (2010). What is good action research?: Why the resurgent interest? Action Research, 8(1), 93–109. <https://doi.org/10.1177/1476750310362435>

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. Journal Of Management, 25(3), 357–384. <https://doi-org.ezproxy.turkuamk.fi/10.1177/014920639902500305>

Fahey, L. (2003). How corporations learn from scenarios. Strategy & Leadership, 31(2), 5–15. <https://doi.org/10.1108/10878570310698070>

Golnick, T., & Ilves, V. (N.d.). Opetusalan työolobarometri 2021. Opetusalan työolobarometri

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos

Hakanen, J., Harju, L., & Seppälä, P. (2012). Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali—Innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy

Heikkinen, H. (2010). Toimintatutkimus - Toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS- Kustannus

Heikkinen, H.L.T. (2018). Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS- Kustannus

Holma, L. (2023). Eri-ikäisten odotuksia työelämälle. Teoksessa Fast, M., Helenius, P., Holma L., Levander, M. Mikkilä A., Sera S., Suvisaari S. ja Vatanen T. (toim.) Ikädiversiteetillä menestykseen. Helsingin seudun Kauppakamari Oy

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistoiminnan muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Juvenes Print

Karjalainen, M. (2022). Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Basam Books

Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere. Vastapaino

Kähärä, E., Golnack, T., Ojanperä, K., Ranta, A., Laurell, H., Salli, M., Aksberg, S., & Moilanen, S. (2021). Voi hyvin työssä—Opas työntekijälle ja esihenkilölle psykososiaalisen kuormituksen hallintaan. Työturvallisuuskeskuksen oppaita, 1/2021

Kyselylomakkeen laatiminen. (2021) Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla 29.2.2024: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>

Lallukka, T. & Rahkonen, O. (2009). Työn psykososiaaliset tekijät, työn ja perheen yhteensovittaminen ja uni. *Työterveyslääkäri*, 27(4); 47–51

Larjovuori, R.-L., Kinnari, I., Nieminen, H., & Heikkilä-Tammi, K. (2021). Työhyvinvointi esimiehettömässä organisaatiossa -tutkimushankkeen loppuraportti. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto, Työsuojelurahasto

Linton, S. J., Kecklund, G., Franklin, K. A., Leissner, L. C., Sivertsen, B., Lindberg, E., Svensson, A. C., Hansson, S. O., Sundin, Ö., Hetta, J., Björkelund, C., & Hall, C. (2015). The effect of the work environment on future sleep disturbances: A systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 23, 10–19. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.10.010>

Lätti, R., Malho, M., Rowley, C., Frilander, O. (2022). Mahdolliset tulevaisuudet ja skenaariot. Skenaarioiden rakentaminen tulevaisuustaulukomenetelmällä. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M., & Pöllänen, M. (toim.) *Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä*. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022, Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Saatavilla 28.4.2024: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-249-563-1>

Mattila, L., & Pääkkönen, M. (2015). Työn-henkisten-kuormitustekijöiden-hallinta.pdf. Työturvallisuuskeskus TTK, metallialan työalatoimikunta

Metsämuuronen, J. (2008). Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Gummerus Kirjapaino Oy

Ng, T. & Feldman, D. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*. 677–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>

Neuvonen, T. (2024). Yliopettaja. Sähköposti 15.4.2024

Oberschmidt, K., Grünloh, C., Nijboer, F., & van Velsen, L. (2022). Best Practices and Lessons Learned for Action Research in eHealth Design and

Implementation: Literature Review. *Journal of Medical Internet Research*, 24(1), e31795. <https://doi.org/10.2196/31795>

Park, R., & Jang, S. J. (2017). Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: Moderating role of value–means fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 703–723. doi10.1080/09585192.2015.1109536

Parker, G.M. (2008). *Team players and teamwork: New strategies for developing successful collaboration*. Jossey-Bass. Luku 2

Perhoniemi, R., & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia*, 48, 88–101

Puusa, A & Ala-Kortesmaa, S. (2019). Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 17(3). Saatavilla 28.4.2024: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125>

Rantanen, J., Leppänen, I., Kankaanpää, H. (2020). *Johda tunneilmastoa. Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali*. Alma Talent

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla 13.4.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. (2010). Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. PS- Kustannus, 189–199

Salmela- Aro, K., Hietajärvi, L., Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology*. doi10.3389/fpsyg.2019.02254

Salonheimo, J. (2016). *Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva*. Talentum Pro

Sias, P. M. (2008). Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships. SAGE Publications, Incorporated

Sujuvaa työtä opetuslalle. Kognitiivinen ergonomia keskiöön. (n.d.). Työ 2030. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Saatavilla 21.4.2024: <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>

Sydänmaalakka 2006. Ammatillinen hyvinvointi ja työssäjaksaminen. Teoksessa Johtajan kokonaiskunto. Haasteena jatkuva uudistuminen. Helsingin seudun kauppakamari. Meedia Zone Oy

Tomppo, J. (2024). Työsuojeluvaltuutettu. Sähköposti 3.4.2024

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi

Tutkimustietoa opetusalan työoloista (N.d.). Oaj- areena. Saatavilla 27.4.2024: <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/>

Turun ammattikorkeakoulu (2024). hallituksen pöytäkirja 2024–01-15pdf

Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti (2019). Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu. Saatavilla 8.5.2024 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus>

Työterveyslaitos (N.d.) Keskeytykset. saatavilla 28.4.2024: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/keskeytykset>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P18>

Työsuojeluhallinto (2019). Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019

Työturvallisuuskeskus (2024). Psykososiaalinen kuormitus. Saatavilla 1.3.2024: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>

Työuupumus (2022). Duodecim Terveyskirjasto. Saatavilla 6.4.
<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681/tyouupumus-burnout>

Valli, R (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-Kustannus

Valli, R & Perkkilä, P. (2018). Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-Kustannus

Van Yperen, N. W., Wörtler, B., De Jonge, K.M.M. (2016). Workers' intrinsic work motivation when job demands are high: The role of need for autonomy and perceived opportunity for blended working. *Computers in Human Behavior*, 60(7) 179-184 <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.068>

Vehviläinen, S. (2020). Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus

Vilkka, H. (2021). Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS- kustannus

Vuori, J. Tapaustutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>

Vuorinen, T & Huikkola, T. (2023). Strategiakirja. Almatalent. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi>

Västilä, T. (2017). Mitä on työn psykososiaalinen kuormitus? *Telma-lehti* 4/17. Työturvallisuuskeskus ja Työsuojelurahasto. Saatavilla 1.3.2024: <https://telma-lehti.fi/mita-tyon-psykososiaalinen-kuormitus>

Wieclaw, J., Agerbo, E., Bo Mortensen, P., Burr, H., Tuchsén, F., & Bonde, J. P. (2008). Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health*, 8(1), 280. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-280>

Wischlitzki, E., Amler, N., Hiller, J., & Drexler, H. (2020). Psychosocial Risk Management in the Teaching Profession: A Systematic Review. *Safety and Health at Work*, *11*(4), 385–396. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.007>



Tiedote tutkimuksesta

26.2.2024

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA**TURUN AMMATTIKORKEAKOULUN MASTER SCHOOLIN OPETUSHENKILÖSTÖN KOKEMA PSYKOSOSIAALINEN TYÖKUORMITUS JA OSALLISTAVAN TYÖPAJATYÖSKENTELYN KÄYTTÖ RATKAISUEHDOTUSTEN IDEOINNISSA SEKÄ TYÖSTÄMISESSÄ**

Pyydän Teitä osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kerätä tietoa Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstön kokemasta psykososiaalisesta työkuormituksesta ja siitä, miten osallistavaa työpajatyöskentelyä voidaan hyödyntää ratkaisuehdotusten ideoimiseen ja työstämiseen.

Tutkimus on osa ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä. Työn tarkoituksena on kerätä tietoa Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstön kokemasta psykososiaalisesta työkuormituksesta ja osallistavan työpajatyöskentelyn keinoin pohtia ratkaisuja kuormituksen vähentämiseksi tai hillitsemiseksi. Saatujen ratkaisuehdotusten pohjalta työyhteisö voi käynnistää toimenpiteitä tai tehdä työjärjestelyjä työssäjaksamisen kohentamiseksi.

Opinnäytetyön aineisto kerätään aluehallintoviraston (AVI) työsuojelun kehittämällä "Työn psykososiaaliset kuormitustekijät" -kyselylomakkeella ja osallistavassa työpajatyöskentelyssä käytetään skenaario- sekä yhteiskehittämistyöskentelyä.

Kyselytutkimus toteutetaan sähköisesti Webropol- ohjelmalla, vastausaika on 26.2. – 3.3.2024. Tutkimus toteutetaan anonymisti, yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Työpajatyöskentely toteutetaan 12.3.2024 klo 9–12. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaamalla kyselyyn annatte suostumuksen osallistumisestanne, myös työpajatyöskentelyyn, ja kysytyjen tietojen hyödyntämisestä opinnäytetyön tutkimuskäyttöön.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10–15 minuuttia. Kyselylomakkeella esitetään kysymyksiä, joihin vastataan viisiportaisella asteikolla ja kuinka usein esitetyt asiat ovat kuormittaneet haitallisesti työssä edeltävän 6kk:n aikana. Lisäksi kyselyn lopussa on kaksi avointa kysymystä.

Jokaisen osallistuminen on tärkeää ja merkityksellistä. Tutkimustulosten perusteella työyhteisö voi käynnistää toimenpiteitä psykososiaalisen työkuormituksen vähentämiseksi. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

Opinnäytetyön toimeksiantaja: Turun ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön ohjaus: Turun ammattikorkeakoulun Master School

Vastaa mielelläni mahdollisiin kysymyksiin.

Osallistumisestanne kiittäen;

Eveliina Nieminen

Tradenomi YAMK-opiskelija, sote-palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen

Sähköposti: eveliina.nieminen1@edu.turkuamk.fi

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin opetushenkilöstön psykososiaalisesta työkuormituksesta. Kyselyn avulla kerätty tieto toimii nykytilanteen kuvauksena työn kuormitustekijöistä. Kyselyn vastauksia hyödynnetään myöhemmin työpajatyöskentelyssä, jossa tarkoituksena on ideoida ratkaisuehdotuksia psykososiaalisen työkuormituksen vähentämiseksi tai hillitsemiseksi.

Kyselyn lähde Työsuojeluhallinto (lukuun ottamatta taustakysymyksiä 1 ja 2 sekä yleisiä työkuormitusta lisääviä ja helpottavia tekijöitä koskevat kysymykset 31 ja 32).

1. Kuinka vanha olet?

- ☐ alle 30 vuotta
- ☐ 31–40 vuotta
- ☐ 41–50 vuotta
- ☐ 51–60 vuotta
- ☐ yli 60 vuotta

2. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Turun ammattikorkeakoulussa Master Schoolissa?

- ☐ alle vuoden
- ☐ 1–5 vuotta
- ☐ 6–10 vuotta
- ☐ 11–15 vuotta
- ☐ 16–20 vuotta
- ☐ yli 20 vuotta

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana seuraavat asiat ovat kuormittaneet haitallisesti sinua?

3. epäselvyydet tehtäväkuivissa tai vastuissa?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

4. epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

5. liiallinen työ määrä työaikaan nähden?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

6. työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

7. epäsäännölliset työajat?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

8. työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

9. työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti

10. vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein

- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

11. toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

12. liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

13. usean eri asian tekeminen samanaikaisesti?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

14. työn tekemisen jatkuva keskeytyminen?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein

☐ Ei koske työtäni

15. työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

16. haastavat tai vaikeat työtehtävät?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

17. haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

18. työhön liittyvä väkivallan uhka?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein

☐ Ei koske työtäni

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä

Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti

19. ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

20. liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

21. ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

22. liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

23. työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

24. syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein
- ☐ Ei koske työtäni

25. Terveyttä heikentävä työkuormitus

Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttä?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Melko usein
- ☐ Erittäin usein

☐ Ei koske työtäni

Lopuksi kerro tekijöistä, joiden koet eniten lisäävän ja vähentävän työsi kuormittavuutta. Voit kertoa yhdellä sanalla tai kokonaisella lauseella. Kokemasi kuormittava tekijä voi olla myös sellainen, joka on tullut jo aiemmin esille kyselylomakkeen monivalintakysymyksissä.

26. Mainitse kolme (3) mielestäsi eniten työn kuormittavuutta lisäävää tekijää

27. Mainitse kolme (3) mielestäsi eniten työn kuormittavuutta helpottavaa/vähentävää tekijää

TYÖPAPERI TEEMOISTA SKENAARIOIDEN RAKENTAMISEKSI

TEEMA:

TARKASTELTAVA AJANJAKSO: 4/2024–4/2029

- 1.** Pohtikaa tiimeissä, mitkä
- a) yksilötason,
 - b) työyhteisötason,
 - c) organisaatiotason,
 - d) maakuntatason ja
 - e) valtakunnantason tekijät vaikuttavat kyseiseen teemaan

.. ja lisäksi

Mihin tekijöihin pitää sopeutua?

Mihin tekijöihin voimme vaikuttaa?

2. Kirjatkaa tuotoksenne fläppipaperille.

3. Laatikaa tuotoksista kolme skenaariota näistä näkökulmista:

toivottava,

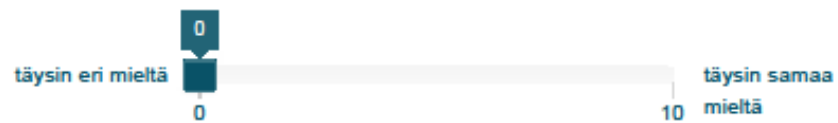
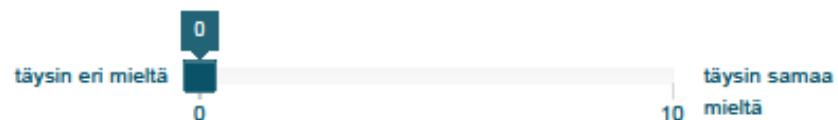
todennäköinen ja

ei- toivottava.

Tehkää kustakin skenaariosta Power point -esitys esittelyä varten.

4. Valmistautukaa esittelemään skenaarionne muille tiimeille

(esityksen kesto max. 10min)

työpajatyöskentely tiimpäivässä 12.3.2024**1. Työpajatyöskentelyn aihe oli ajankohtainen ja tärkeä****2. Skenaariotyöskentely sopi aiheen työstämiseen****3. Tulin kuulluksi ja ymmärretyksi ryhmätyöskentelyssä****4. Työpajatyöskentely ja sen tuotokset innostivat minua kiinnittämään enemmän huomiota työni psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja miettimään mahdollisia keinoja oman ja työyhteisöni työhyvinvoinnin kohentamiseen****5. Muita huomioita tai kommentteja**
