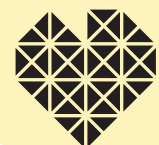




Opetusalan ammattilaisten kokemuksia etätyöhön siirtymisestä COVID-19-pandemian vuoksi

JUSSI TANSKANEN | SAMU KEMPPINEN |
LIISA MÄKELÄ | HILPI KANGAS | HEINI PENSAR



Julkaisija

Vaasan yliopisto

Julkaisupäivämäärä

Tammikuu 2021

Tekijä(t)Jussi Tanskanen, Samu Kemppinen,
Liisa Mäkelä, Hilpi Kangas & Heini
Pensar**Julkaisun tyyppi**

Hankeraportti

Orcid ID**Julkaisusarjan nimi, osan numero**

Vaasan yliopiston raportteja, 19

YhteystiedotVaasan yliopisto
Johtamisen akateeminen yksikkö
Henkilöstöjohtaminen
PL 700
FI-65101 Vaasa
Suomi**ISBN**

978-952-476-939-6 (verkkoaineisto)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-939-6>**ISSN**

2489-2580 (Vaasan yliopiston raportteja 19, verkkoaineisto)

Sivumäärä

102

Kieli

Suomi

Julkaisun nimike

Opetusalan ammattilaisten kokemuksia etätöihin siirtymisestä COVID-19-pandemian vuoksi

Tiivistelmä

COVID-19-pandemia vaikutti keväällä 2020 ennen näkemättömällä tavalla opetusalan ammattilaisten työskentelyyn, kun kouluissa siirryttiin laajasti etäopetukseen. Keräsimme laajan 1348 vastaajan tilastoaineiston saadaksemme tietoa opetusalan ammattilaisten kokemuksista etätöihin liittyen. Aineisto kerättiin verkkopohjaisella kyselylomakkeella 22.4.7.5.2020, jolloin levitimme linkkiä lomakkeelle Opetusalan Ammattijärjestön (OAJ) paikallisyhdistysten sekä sosiaalisen median kautta.

Suurella osalla vastanneista opetusalan ammattilaisista oli puitteet kunnossa etätöitä varten. Erilaisia työvälineitä oli laajasti käytössä ja useimmilla myös oma rauhallinen työtila. Suurimmalla osalla vastaajista ei kuitenkaan ollut ergonomista työtuolia. Oppilaiden, vanhempien, kollegoiden, lähijohtajien kuin myös muidenkin kanssa käytyyn viestintään vastaajat käyttivät erilaisia työvälineitä laajalla skaalalla. Kaikenlaisten etäkommunikointitapojen käyttö kasvoi ja moni alkoi käyttämään videoneuvottelusovelluksia kokonaan uutena työvälineenä. Opettajat saivat pidettyä suurimmaksi osaksi hyvin yhteyttä oppilaisiinsa, mikä vähensi huolta heidän pärjäämisestään.

Organisaatioiden ja lähijohtajien koettiin selviytyneen nopeistakin muutoksista ja niiden johtamisesta hyvin. Varsinkin lähijohtajien selkeä ja hyvä virallinen ja epävirallinenkin viestintä sai kiitosta. Lähijohtajien virtuaalijohtamistaitoihin oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Opetusalan ammattilaiset saivat sosiaalista ja käytännön tukea lähijohtajien lisäksi myös erityisesti kollegoiltaan ja nuoremmat vastaajat virtuaalisista yhteisöistä. Moni raporttoi yh-

teisöllisyyden kasvaneen koronakriisin aikana. Toisaalta myös ihmiskontaktien puute ja yksinäisyys korostuivat vastauksissa ja ne määriteltiinkin etätyön huonoiksi puoliksi. Erityisesti kaivattiin spontaaneja rupatteluja ja kahvihetkiä työkavereiden kanssa. Etätyön hyvistä puolista esiin nousivat varsinkin työmatkoihin käytetyn ajan säästyminen ja omanlainen kiireettömyyden tunne. Työhön myös pystyi keskittymään paremmin. Varsinkin nuoret olivat tyytyväisiä etätyön tekemiseen ja vastaajista suurimman osan asenne etätyötä kohtaan muuttui positiivisemmaksi. Moni haluaisikin jatkossa normaaliolosuhteissa tehdä enemmän etätyötä.

Työn määrällinen kuorma ja osaamisvaatimukset kasvoivat koronakriisin myötä, mikä heijastui myös viikoittaisten työtuntien määrän kasvussa. Huolimatta lisääntyneestä työkuormasta, uusista osaamisvaatimuksista ja ylipäätään kevään 2020 haastavista olosuhteista, opetusalan ammattilaiset kokivat suoriutuneensa työstään monella tapaa hyvin. Kokonaisuudessaan opetusalan ammattilaisten työhyvinvointi kuitenkin hieman heikentyi koronapandemian aikana. Erilaiset fyysiset ja psykosomaattiset oireet ja varsinkin niska-, hartia- ja selkäkivut lisääntyivät. Vastaajat kokivat työssään koronakriisin aikana myös kohtuullisen paljon stressiä ja työuupumustakin, mutta toisaalta samaan aikaan myös työn imua. Vaikka suurin osa opetusalan ammattilaisista raportoikin työn ja muun elämän välisen tasapainon järkkyneen negatiiviseen suuntaan, oli tasapaino yhä kohtuullisella tasolla. Tietyt ammattiryhmät kuormittuivat COVID-19-pandemian ja etätyön aikana. Luokanopettajien sekä peruskoulun ja lukion aineenopettajien vastauksissa heijastui työn haastavuus ja kuormittavuus. Mutta yleisesti ottaen opetusalan ammattilaiset kokivat etätyön mielekkäänä vaihtoehtona myös jatkossa.

Asiasanat

opettaja, opetusala, etätyö, COVID-19, etäjohtaminen, työhyvinvointi, suoriutuminen

Sisältö

1	JOHDANTO	1
2	KYSELYN TOTEUTUS JA VASTANNEIDEN TAUSTATIEDOT	3
2.1	Aineiston ja menetelmien kuvailua	3
2.1.1	Demografiset tekijät	3
2.1.2	Opetukseen liittyvät tekijät	6
2.1.3	Vastaajien perhetilanne.....	10
2.1.4	Tutkimusmenetelmien kuvailua.....	12
3	TYÖ KORONAKRIISIN AIKAISISSA POIKKEUSOLOISSA.....	13
3.1	Etätyön määrä opetuslalla koronakriisin aikana ja normaalisti	13
3.2	Etätyövälineet.....	15
3.3	Viestintävälineiden käyttö etätyössä	16
3.3.1	Sähköposti.....	16
3.3.2	Puhelin	18
3.3.3	Viestisovellukset ja tekstiviestit.....	19
3.3.4	Videoneuvottelusovellukset.....	20
3.3.5	Alustatyökalut.....	22
3.3.6	Yhteydenpito oppilaisiin ja videovälitteinen opetus ..	23
3.4	Etätyön aiheuttamat ristiriidat työyhteisössä.....	24
3.5	Asenteet etätyötä kohtaan	25
3.6	Etätyön hyvät ja huonot puolet opetusalan ammattilaisten kertomina.....	28
3.7	Muutostilanteen johtaminen	30
3.7.1	Organisaation onnistuminen muutostilanteen johtamisessa.....	30
3.7.2	Lähijohtajien onnistuminen muutostilanteen johtamisessa.....	32
4	TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT POIKKEUSTILANTEEN MUKAAN	36
4.1	Työn vaatimukset	36
4.1.1	Osaamisvaatimukset	36
4.1.2	Määrälliset vaatimukset	39
4.1.3	Työn emotionaaliset vaatimukset: huoli oppilaista poikkeustilanteen aikana	42
4.2	Työn voimavarat.....	45
4.2.1	Työn autonomia.....	46
4.2.2	Sosiaalinen tuki.....	48
4.2.3	Virtuaalijohtaminen.....	58
5	HYVINVOINTI JA TERVEYS	61
5.1	Fyysinen terveys	61
5.1.1	Fyysinen ja psykosomaattinen oireilu	61
5.1.2	Itsearvioitu terveydentila.....	62
5.2	Psykologinen hyvinvointi	63

5.2.1	Stressi.....	63
5.2.2	Työssä uupuminen.....	66
5.2.3	Työn imu	68
5.3	Sosiaalinen hyvinvointi	71
5.3.1	Työhön liittyvän yksinäisyyden kokeminen.....	72
5.3.2	Yleinen yksinäisyys	74
5.3.3	Sosiaaliset kontaktit muihin	78
5.4	Työn ja muun elämän vastapaino.....	79
6	TYÖSTÄ SUORIUTUMINEN	83
6.1	Työtehtävistä suoriutuminen	83
6.2	Työroolin ulkopuolinen suoriutuminen	85
6.3	Sopeutuva suoriutuminen.....	87
7	YHTEENVETO.....	90
	LÄHTEET.....	93

Kuviot

Kuvio 1.	Vastaajien sukupuolijakauma	4
Kuvio 2.	Vastaajien ikäjakauma.....	4
Kuvio 3.	Vastaajat maakunnittain.....	5
Kuvio 4.	Vastaajien opetustasot	6
Kuvio 5.	Vastaajien ammattinimikkeet	7
Kuvio 6.	Vastaajien työsuhde ja opetustyövuodet.....	8
Kuvio 7.	Oppilaitoksen koko ja henkilöstön määrä	9
Kuvio 8.	Opetettavien oppilaiden määrä.....	9
Kuvio 9.	Vastaajien parisuhdetilanne.....	10
Kuvio 10.	0-17-vuotiaita lapsia samassa taloudessa	11
Kuvio 11.	Asuminen muiden aikuisten kanssa.....	12
Kuvio 12.	Etätöiden osuus työajasta poikkeusolojen aikana	13
Kuvio 13.	Etätöiden tekeminen normaalioloissa	14
Kuvio 14.	Etätöitä tekevien osuus työpaikalla	15
Kuvio 15.	Käytettävissä olevat etätövälineet- ja tilat.....	16
Kuvio 16.	Sähköpostin käyttö poikkeusoloissa	17
Kuvio 17.	Viestintä sähköpostilla eri ryhmille.....	17
Kuvio 18.	Puhelimen käyttö poikkeusoloissa.....	18
Kuvio 19.	Viestintä puhelimella eri ryhmille	19
Kuvio 20.	Viestisovellusten ja tekstiviestien käyttö poikkeusoloissa ...	19
Kuvio 21.	Viestintä viestisovelluksilla ja tekstiviesteillä eri ryhmille	20
Kuvio 22.	Videoneuvottelusovellusten käyttö poikkeusoloissa.....	21
Kuvio 23.	Viestintä videoneuvottelusovelluksilla eri ryhmille	21
Kuvio 24.	Alustojen käyttö poikkeusoloissa	22
Kuvio 25.	Viestintä alustoilla eri ryhmille	23
Kuvio 26.	Opetus live-videoiden välityksellä	24
Kuvio 27.	Etätöihin liittyvät ristiriidat organisaatiossa	25

Kuvio 28.	Etätyötyytyväisyys ammattiryhmien ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	26
Kuvio 29.	Etätyötyytyväisyys iän ja perhetilanteen suhteen.....	27
Kuvio 30.	Asenteen muutos etätöitä kohtaan sekä halukkuus tehdä etätöitä tulevaisuudessa.....	27
Kuvio 31.	Organisaation onnistuminen ammattiryhmien ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	31
Kuvio 32.	Organisaation onnistuminen iän ja perhetilanteen mukaan.....	32
Kuvio 33.	Lähijohtajan onnistuminen ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	33
Kuvio 34.	Lähijohtajan onnistuminen iän ja perhetilanteen mukaan ...	34
Kuvio 35.	Osaamisvaatimukset ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	37
Kuvio 36.	Työn osaamisvaatimukset iän ja perhetilanteen suhteen.....	38
Kuvio 37.	Työn osaamisvaatimusten muutos ja kuormittavuus.....	38
Kuvio 38.	Työn määrälliset vaatimukset ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	40
Kuvio 39.	Työn määrälliset vaatimukset iän ja perhetilanteen suhteen.....	40
Kuvio 40.	Työn määrällisten vaatimusten muutos	41
Kuvio 41.	Muutos työtunneissa	42
Kuvio 42.	Huoli oppilaista ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	43
Kuvio 43.	Huoli oppilaista iän ja perhetilanteen suhteen	44
Kuvio 44.	Huoli oppilaista normaalioloihin verrattuna	44
Kuvio 45.	Yhteydenpito oppilaisiin ja huoli heistä	45
Kuvio 46.	Työn autonomia ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	47
Kuvio 47.	Työn autonomia iän ja perhetilanteen suhteen	47
Kuvio 48.	Työn autonomian muutos	48
Kuvio 49.	Sosiaalinen tuki lähijohtajalta ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	50
Kuvio 50.	Sosiaalinen tuki lähijohtajalta iän ja perhetilanteen suhteen.....	51
Kuvio 51.	Sosiaalinen tuki kollegoilta ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	52
Kuvio 52.	Sosiaalinen tuki kollegoilta iän ja perhetilanteen mukaan ...	53
Kuvio 53.	Sosiaalinen tuki ystäviltä ja perheeltä ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	54
Kuvio 54.	Sosiaalinen tuki ystäviltä ja perheeltä iän ja perhetilanteen suhteen.....	55
Kuvio 55.	Sosiaalinen tuki virtuaaliyhteisöstä ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	56
Kuvio 56.	Sosiaalinen tuki virtuaaliyhteisöstä iän ja perhetilanteen suhteen.....	57
Kuvio 57.	E-lähijohtaminen ammattiryhmän ja opetettavien suhteen ..	59
Kuvio 58.	E-lähijohtaminen iän ja perhetilanteen suhteen.....	59
Kuvio 59.	Oireilu poikkeusolojen aikana	62
Kuvio 60.	Itsearvioitu terveydentila	63
Kuvio 61.	Koetun stressin määrä ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen.....	64
Kuvio 62.	Koetun stressin määrä iän ja perhetilanteen suhteen	65

Kuvio 63.	Työstä aiheutuvan stressin osuus	65
Kuvio 64.	Työssä uupuminen ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen.....	67
Kuvio 65.	Työssä uupuminen iän ja perhetilanteen suhteen	68
Kuvio 66.	Työn imu ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen.....	69
Kuvio 67.	Työn imu iän ja perhetilanteen mukaan.....	70
Kuvio 68.	Muutos työn imun kokemisessa	71
Kuvio 69.	Yksinäisyyden kokeminen työssä ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen.....	73
Kuvio 70.	Yksinäisyyden kokeminen työssä iän ja perhetilanteen mukaan.....	73
Kuvio 71.	Työyksinäisyyden kokeminen normaalisti	74
Kuvio 72.	Yleinen yksinäisyyden kokeminen ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen.....	75
Kuvio 73.	Yleinen yksinäisyyden kokeminen iän ja perhetilanteen suhteen.....	76
Kuvio 74.	Yleinen yksinäisyyden kokeminen normaalisti	76
Kuvio 75.	Yksinäisyyden kokemisen muutos	77
Kuvio 76.	Sosiaaliset kontaktit	79
Kuvio 77.	Työn ja muun elämän tasapaino ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen.....	80
Kuvio 78.	Työn ja muun elämän balanssi iän ja perhetilanteen suhteen.....	81
Kuvio 79.	Työn ja muun elämän tasapainon muutos	82
Kuvio 80.	Työtehtävistä suoriutuminen ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen.....	84
Kuvio 81.	Työtehtävissä suoriutuminen iän ja perhetilanteen suhteen	85
Kuvio 82.	Työroolin ulkopuolinen suoriutuminen ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen.....	86
Kuvio 83.	Työroolin ulkopuolinen suoriutuminen iän ja perhetilanteen suhteen.....	87
Kuvio 84.	Sopeutuva suoriutuminen ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen.....	88
Kuvio 85.	Sopeutuva suoriutuminen iän ja perhetilanteen suhteen	88

1 JOHDANTO

Keväällä 2020 COVID-19-pandemia levisi maailmalta nopeasti Suomeen, ja maan hallitus ryhtyi lukuisiin rajoitustoimiin kansalaisten terveyden turvaamiseksi. Koulujen ja oppilaitosten siirtyminen pääosin etäopetukseen oli yksi merkittävistä toimenpiteistä. Etäopetukseen siirtyminen tapahtui nopealla aikataululla ja tämä vaati sopeutumista, joustamista ja uusien toimintatapojen opettelua niin oppilailta, oppilaiden perheiltä ja erityisesti opetusalan ammattilaisilta.

Koronakriisin aikana opetusalan ammattilaiset siirtyvät suurelta osin tekemään etätöitä. Luokkahuoneiden ja luentosalien sijaan opettajat pitivät oppitunteja erilaisissa digitaalisissa toimintaympäristöissä ja Microsoft Teams, Zoom ja WhatsApp-ryhmät otettiin laajamittaisesti käyttöön. Työtä tehtiin kotisohvalta tai työpisteeltä, ja työkavereiden sijaan lounasta saatettiin syödä muiden kotona työskentelevien tai etäkoulua käyvien perheenjäsenten kanssa. Etätöskentely tapahtuikin hyvin erilaisessa työympäristössä kuin mihin useimmat opetusalan ammattilaiset ovat tottuneet. Etätöillä ja sen mukanaan tuomilla muutoksilla voi olla vaikutuksia opetusalan ammattilaisten hyvinvointiin. Halusimme tuottaa ajantasaista tietoa tämän täysin ennenkokemattoman tilanteen kontekstissa, joten maaliskuussa 2020 käynnistimme tutkimuksen, jonka tuloksia käsitellään tässä raportissa.

Tämä tutkimusraportti pohjautuu Vaasan yliopiston Henkilöstöjohtamisen etätöihin keskittyvän LEADIS-tiimin toteuttamaan tutkimuskyselyyn. Koronakriisin aikaista opetusalan ammattilaisten etätöitä ja työhyvinvointia käsittelevän kyselyn aineistoa kerättiin verkkolomakkeella 22.4.-6.5.2020. Kyselyyn osallistui 1348 vastaajaa. Kiitämme lämpimästi kaikkia osallistujia!

Tähän raporttiin olemme koonneet kattavasti tuloksia lomakkeella kysytyistä aihepiireistä ja erottelemme myös useita tuloksia erilaisten taustamuuttujien (ammattiryhmä, opettavien lukumäärä, ikä, parisuhdetilanne, lapsia taloudessa) mukaan.

Muutamana poimintana tuloksista voimme mainita, että etätöihin siirtyminen lisäsi opetustyön vaatimuksia sekä oman osaamisen, työn määrää ja jonkin verran myös emotionaalista kuormitusta tarkastellen. Työn voimavarojen osalta havaitsimme, että koronakriisin aiheuttamien muutosten johtamisessa oli onnistuttu hyvin ja opetusalan ammattilaiset saivat sosiaalista tukea erityisesti kollegoiltaan ja lähijohtajiltaan. Opetusalan ammattilaisten hyvinvoinnin osalta voidaan sanoa, että erilaiset fyysiset oireet, kuten päänsärky tai univaikeudet olivat lisääntyneet suurella osalla vastaajista ja koetusta stressistä valtaosa aiheutui työstä. Mainittakoon kuitenkin, että noin kolmasosa vastaajista koki etätöissä

useammin innostusta ja ylpeyttä työstään, eli niin sanottua työn imua, joka myös keskimääräisesti tarkasteltuna oli hyvällä tasolla. Valitettavasti kuitenkin vastaajien yksinäisyyden kokemus lisääntyi, mikä toisaalta on ymmärrettävää tilanteessa, jossa yhteiskunnan tasolla sosiaalisia kontakteja rajoitettiin voimakkaasti. Työn ja muun elämän tasapainon saavuttaminen oli ollut valtaosalle vaikeampaa kuin normaalisti, mutta omasta työstä suoriuduttiin hyvin.

Kyselytutkimuksen toteutuksen loppuhetkillä perusopetus muuttui jälleen lähiopeutukseksi muutamaksi viikoksi ennen kesälomia. Valtaosa vastauksista oli kuitenkin tullut jo aiemmin kuin päätös koulujen avaamisesta tehtiin. Tämän kyselyn tulokset heijastelevat siis opetusalan ammattilaisten kokemuksia tilanteessa, jossa voimakkain siirtymävaihe oli ehkä jo ohitettu ja uusiin toimintatapoihin oli ehditty jo jossain määrin sopeutua. Tätä raporttia viimeistellessä syksyllä 2020 koronapandemia ei valitettavasti ole vieläkään ohi. Pääosin valtakunnallisesta ohjauksesta on kuitenkin tällä hetkellä luovuttu ja tilanteeseen reagoidaan alueellisesti. Etäopetusta on toteutettu laajamittaisesti myös syksyn 2020 aikana eri puolilla Suomea. Uskomme, että opetusalan ammattilaiset ovat kuitenkin nyt olleet valmiimpia etätyöhön kuin keväällä 2020 ja löytäneet myös tapoja hyödyntää mahdollisuuksia, joita etätyö voi tarjota.

2 KYSELYN TOTEUTUS JA VASTANNEIDEN TAUSTATIEDOT

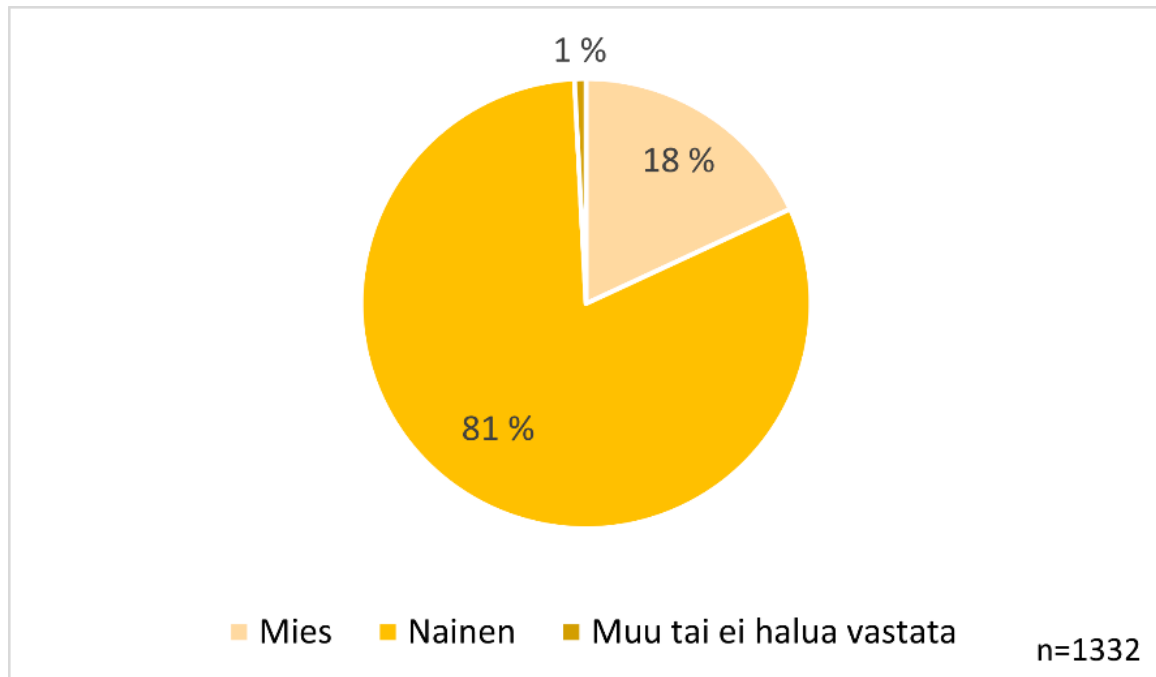
Opettajien etätyön tutkimista varten kerättiin 1348 opetusalan ammattilaisen tilastoaineisto, jossa kartoitettiin kattavasti työn tekemistä kevään 2020 koronakriisin aikaisen etäopetuksen aikana. Aineisto kerättiin verkkopohjaisella kyselylomakkeella 22.4.–7.5.2020, jolloin levitimme linkkiä nettikyselylomakkeelle Opetusalan Ammattijärjestön (OAJ) paikallisyhdistysten kautta. Tämän lisäksi tavoittelimme opetusalan ammattilaisia tutkimusryhmän omia sosiaalisen median kanavia pitkin sekä muun muassa opetusalaan koskevia Facebook-ryhmiä hyödyntäen. Aineistomme tarjoaa kattavaa ja tuoretta tietoa opettajien etätyöskentelyyn liittyen.

Kaiken kaikkiaan opettajien etätyötä käsittelevässä aineistossa korostuu naisten, keski-ikäisten ja Pirkanmaalla asuvien opetusalan ammattilaisten näkökulma etätyöhön. Opetustasot ja ikäluokat jakautuvat oletetusti, mutta suhteellisen voimakas vastaajien alueellinen jakautuminen on yllättävää. Aineisto kattaa kuitenkin laajasti opetusalaalla työskenteleviä ja mahdollistaa monipuolisen opetusalan ammattilaisten etätyön tarkastelun.

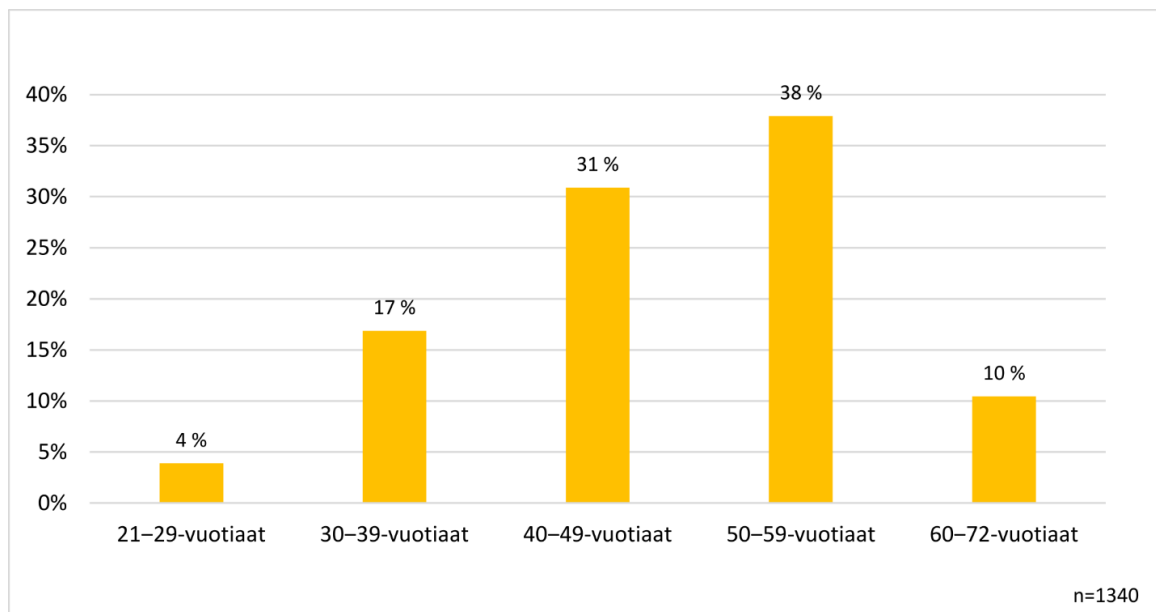
2.1 Aineiston ja menetelmien kuvailua

2.1.1 Demografiset tekijät

Vastaajista 18 % oli miehiä ja 81 % naisia (ks. Kuvio 1). Aineiston vastaajien naispainotteisuus heijastaa opetusalan sukupuolijakaumaa (ks. Honkala & Komppa 2020). Lisäksi on mahdollista, että naiset ovat voineet olla aktiivisempia vastaamaan kyselyyn. Yksi prosentti vastaajista ilmoitti sukupuolekseen muun tai ei halunnut vastata kysymykseen. Myös aineiston ikäjakauma vastaa opetusalan ikäjakaumaa (Honkala & Komppa 2020). Vastaajista 31 % oli 40–49-vuotiaita ja 38 % 50–59-vuotiaita (ks. Kuvio 2). Nuoria sekä iäkkäitä vastaajia oli vähemmän. Nuoria 21–29-vuotiaita vastaajia oli vain 4 % ja 30–39-vuotiaita 17 %. Iältään vanhimpaan eli 60–72-vuotiaiden kategoriaan kuului 10 % vastaajista.

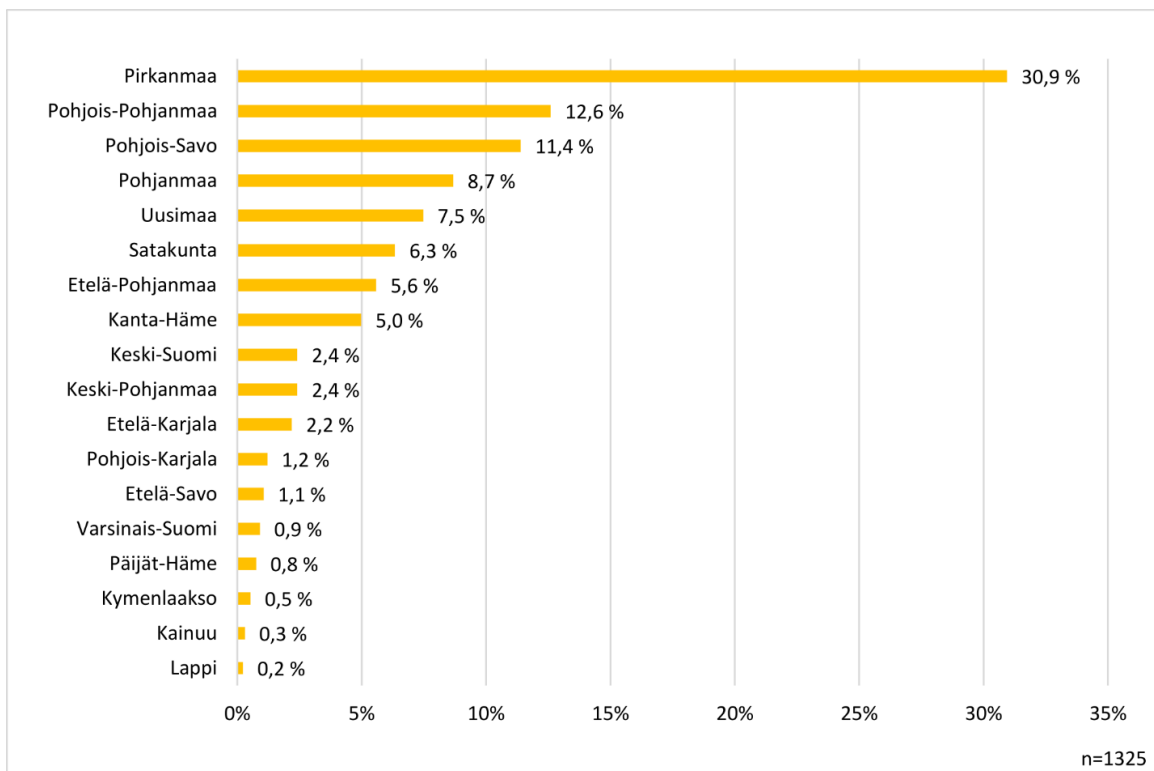


Kuvio 1. Vastaajien sukupuolijakauma



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma

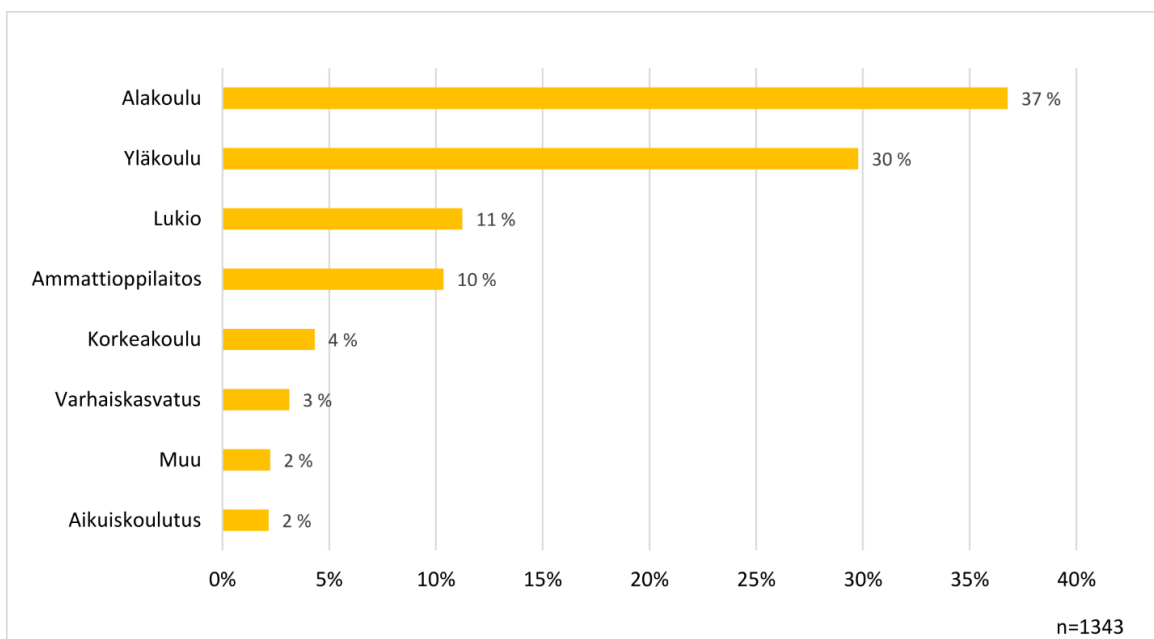
Vastaajien asuinpaikkatiedoista voidaan huomata erilainen vastausaktiivisuus maakunnittain. Pirkanmaalaiset opettajat vastasivat selvästi aktiivisimmin kyselyyn, kun taas useassa muussa maakunnassa vastaajia oli vain muutamia. Pirkanmaalla asuvien vastaajien osuus oli 31 %. Seuraavaksi suurimmat osuudet vastaajista tulivat Pohjois-Pohjanmaalta (13 %), Pohjois-Savosta (11 %) ja Pohjanmaalta (9 %). Keski-alueeseen asettuvat Uusimaa (8 %), Etelä-Pohjanmaa (6 %), Satakunta (6 %) ja Kanta-Häme (5 %). Vain vähän vastauksia saimme puolestaan Keski-Suomesta (2 %), Keski-Pohjanmaalta (2 %), Etelä-Karjalasta (2 %), Pohjois-Karjalasta (1 %) ja Etelä-Savosta (1 %). Vähiten vastauksia (3–12 kappaletta eli alle prosentti kaikista vastaajista) tuli Lapista, Kainuusta, Kymenlaaksosta, Päijät-Hämeestä ja Varsinais-Suomesta. Ahvenanmaalta emme saaneet ainuttakaan vastaajaa. Huomioitavaa on myös Uudenmaan vähäinen osuus vastaajista varsinkin Pirkanmaahan verrattuna. Vastaajien jakautuminen maakunnittain selittyy luultavasti aineistonkeruumenetelmällä, sillä tieto kyselylomakkeesta mitä todennäköisemmin levisi epätasaisesti OAJ:n paikallisyhdistysten välillä.



Kuvio 3. Vastaajat maakunnittain

2.1.2 Opetukseen liittyvät tekijät

Vastaajien opetustasot jakautuivat tyypilliseen tapaan. Suurin osa vastaajista opetti peruskoulun puolella. Alakoulun puolella opettavia (37 %) oli enemmän vastaajissa kuin yläkoulun puolella opettavia (30 %). Lukiossa (11 %) ja ammattikoulussa (10 %) opettavia oli aineistossa vähemmän. Lisäksi korkeakoulussa (4 %), aikuiskoulutuksessa (2 %) ja varhaiskasvatuksessa (3 %) opettavia oli selvästi muita opetustasoja vähemmän vastaajissa. Muilla kuin edellä mainituilla opetustasoilla opettavia oli 2 % vastaajista. He olivat tyypillisimmin erillisten koulutusinstituutioiden, kuten musiikkiopistojen, opettajia. Lisäksi tässä ryhmään luokiteltiin rehtoreita ja erilaisia hallinnollisia työntekijöitä.

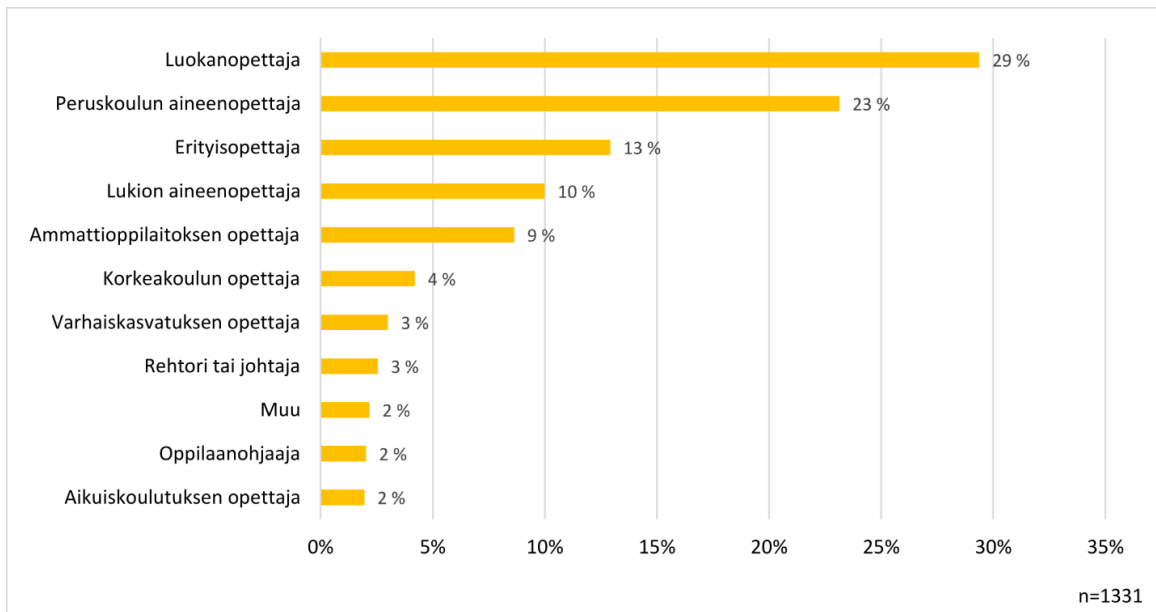


Kuvio 4. Vastaajien opetustasot

Opetustasojen antamaa kuvaa täydentää tieto opettajien ammattinimikkeistä. Opetustasoissa erilaiset opettajat sijoittuvat vain opettamansa tason mukaisesti, mutta ammattinimikkeen avulla voidaan erotella tarkemmin opettajien ryhmiä. Ammattinimikkeistä vastaajissa oli eniten luokanopettajia (29 %). Peruskoulun aineenopettajia oli 23 % ja lukion aineenopettajia 10 %. Ammattikoulun opettajia (9 %), korkeakoulun opettajia (4 %), varhaiskasvatuksen opettajia (3 %) ja aikuiskoulutuksen opettajia (2 %) oli suunnilleen opetustasojen mukainen määrä.

Ammattinimikkeiden avulla saatiin kuitenkin eroteltua erityisopettajat, rehtorit ja oppilaanohjaajat omiksi ryhmikseen. Erityisopettajia (13 %) oli suhteellisen paljon aineistossa,

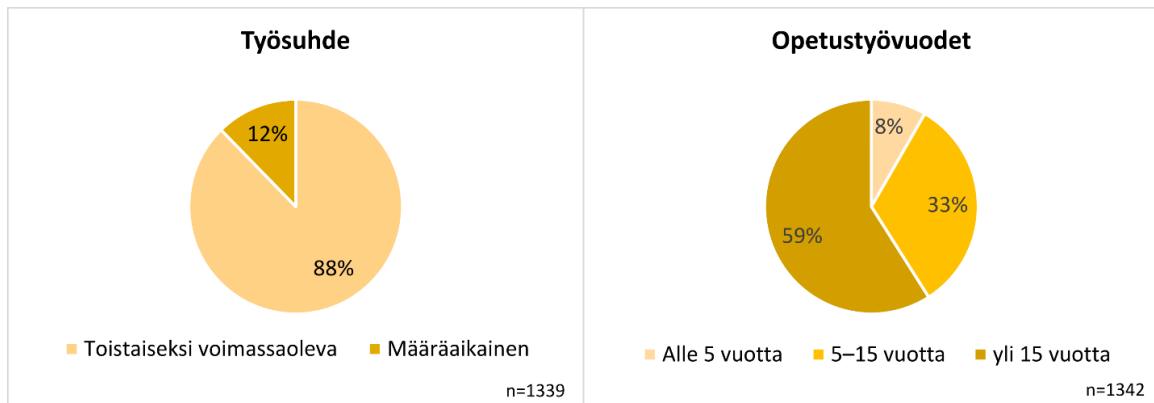
mikä jää vain opetustasoa tarkasteltaessa piiloon. Erityisopettajat muodostivatkin ammattinimikkeistä kolmanneksi suurimman ryhmän. Vastaajista 3 % oli rehtoreita tai johtajia ja 2 % oli oppilaanohjaajia. Ryhmään ”muu” luokiteltiin puolestaan ammattinimikkeitä, jotka eivät soveltuneet edellä mainittuihin kategorioihin. Tähän kategoriaan sijoittui noin 2 % vastaajista, jotka olivat ammatiltaan erillisten koulutusinstituutioiden opettajia, resurssiopettajia ja hallinnollisia työntekijöitä.



Kuvio 5. Vastaajien ammattinimikkeet

Opettajien työsuhteet olivat tämän kyselyn vastaajien joukossa suurimmaksi osaksi toistaiseksi voimassaolevia (88 %). Vastaajista vain 12 %:lla oli määräaikainen työsuhde. Työsuhteiden painottuminen toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin on alalle tyypillistä. Lisäksi toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden määrä selittyy todennäköisesti myös vastaajien ikäjakaumalla ja opetustyövuosien määrällä, sillä aineisto painottuu keski-ikäisiin ja ammattillisesti kokeneisiin opettajiin.

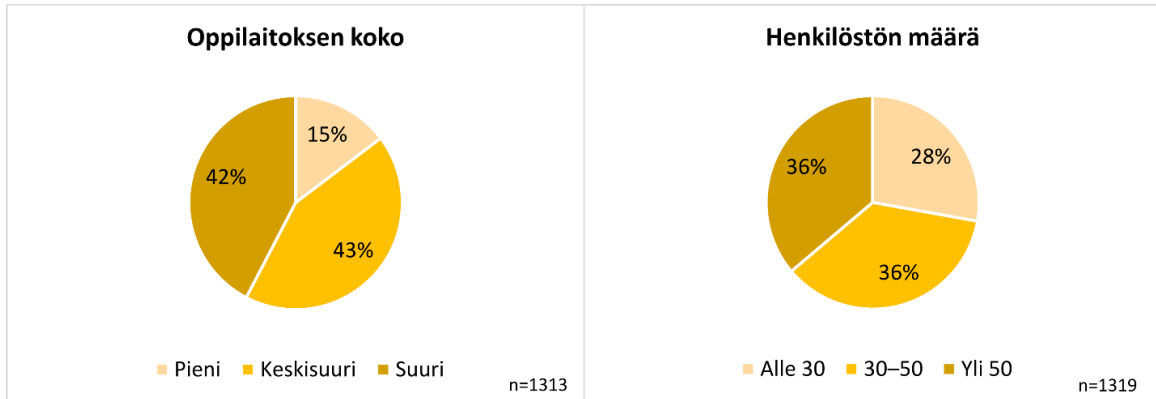
Opetustyövuosista voidaan havaita vastaajien painottuvan kokeneisiin opettajiin. Suurimmalla osalla vastaajista (59 %) oli yli 15 vuoden kokemus opetustyöstä. 33 % vastaajista oli tehnyt opetustyötä 5–10 vuotta ja vain 8 % vastaajista oli ehtinyt tehdä opetustyötä alle viisi vuotta. Vastaajien keskimääräinen kokemus opetustyöstä oli noin 18,5 vuotta. Ikäjakautuksen perusteella korkea keskimääräinen kokemus opetustyöstä oli odotettavissa.



Kuvio 6. Vastaajien työsuhde ja opetustyövuodet

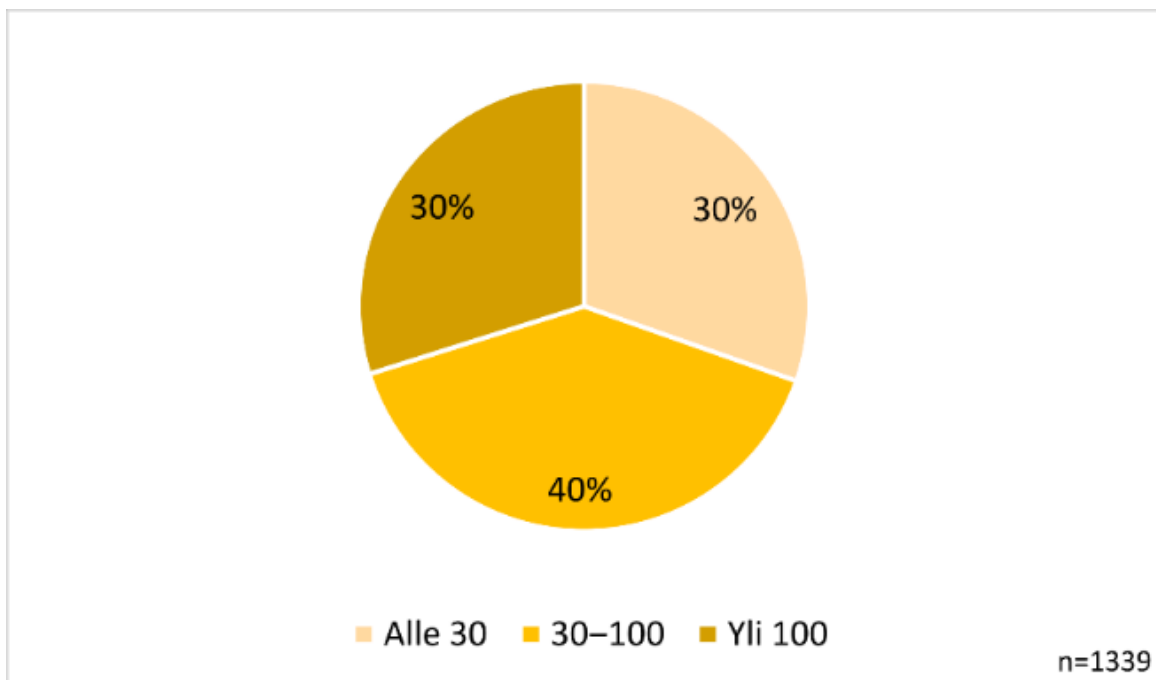
Oppilaitoksen koko määriteltiin vastaajien arvioiman oppilasmäärän avulla. Tilastokeskuksen Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset -raportin (2019) mukaan peruskoulujen keskimääräinen oppilaskoko vuonna 2019 oli alakoulun osalta 169 oppilasta, yläkoulun osalta 329 oppilasta ja yhtenäiskoulujen osalta 460 oppilasta. Oppilaitosten kokoja tarkasteltiin tämän tiedon mukaisesti. Oppilaitos määritettiin pieneksi, jos siellä oli alle 150 oppilasta. Keskiuudessa oppilaitoksessa oli puolestaan 150–450 oppilasta ja suuressa oppilaitoksessa yli 450 oppilasta. 15 % vastaajista opetti pienessä oppilaitoksessa, 43 % keskiuudessa ja 42 % suuressa oppilaitoksessa. Oppilaiden keskimääräinen määrä oli 984 oppilasta. Opetettavien oppilaiden korkea määrällinen keskiarvo selittyy todennäköisesti osittain korkeakoulujen suurilla oppilasmäärillä, joka nostaa keskiarvoa.

Oppilaitoksissa työskentelevän henkilöstön määrä oli keskimäärin noin 133 henkilöä. Korkeaan keskiarvoon luultavasti vaikuttivat korkeakoulujen suuret henkilöstömäärät. 28 % vastaajista kertoi henkilöstön määrän olevan alle 30 henkilöä, 36 % vastaajista kertoi henkilöstöä olleen 30–50 henkilöä ja 36 % vastaajista raportoi henkilöstön määrän olleen yli 50 henkilöä.



Kuvio 7. Oppilaitoksen koko ja henkilöstön määrä

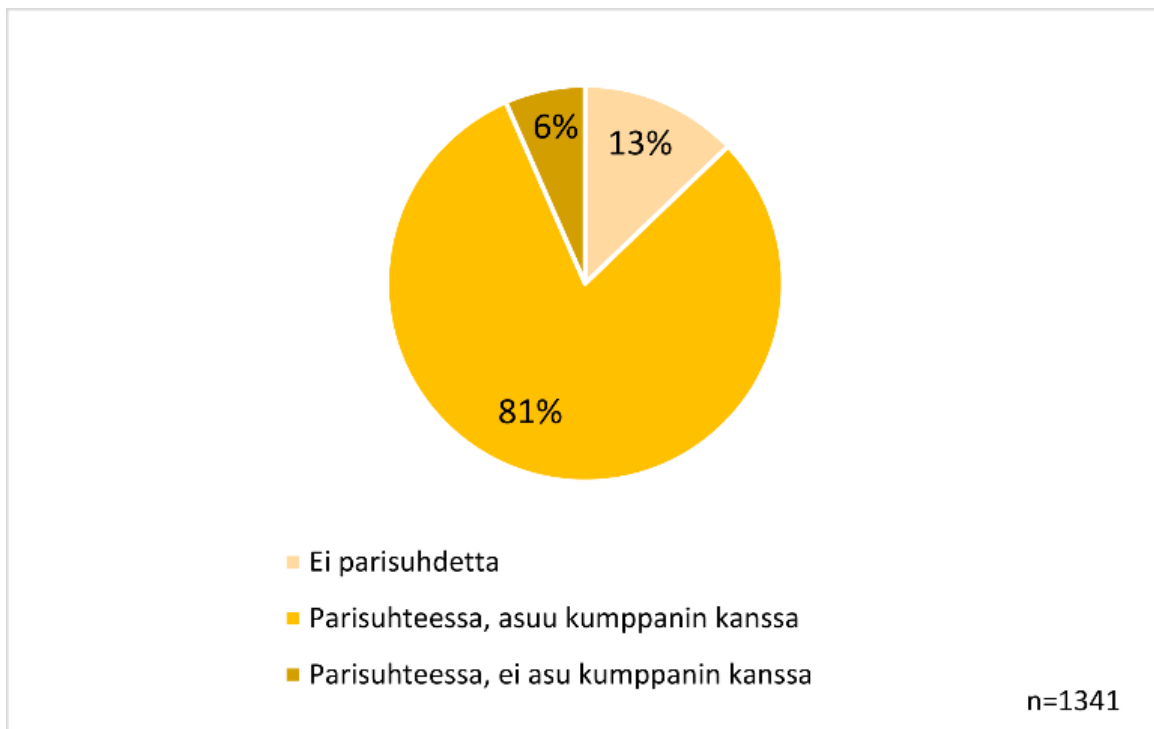
Opetettavien oppilaiden määrä vaihteli vastaajien välillä. Kaikkien vastaajien keskimääräinen opetettavien oppilaiden määrä oli noin 83 oppilasta. Vastaajista 30 % opetti alle kolmeakymmentä oppilasta. Tähän kategoriaan todennäköisesti sijoittui varhaiskasvatuksen opettajia ja luokanopettajia. Vastaajista 40 % opetti 30–100 oppilasta ja 30 % yli 100:aa oppilasta. Aineenopettajista suurin osa luultavasti sijoittui näihin kategorioihin.



Kuvio 8. Opetettavien oppilaiden määrä

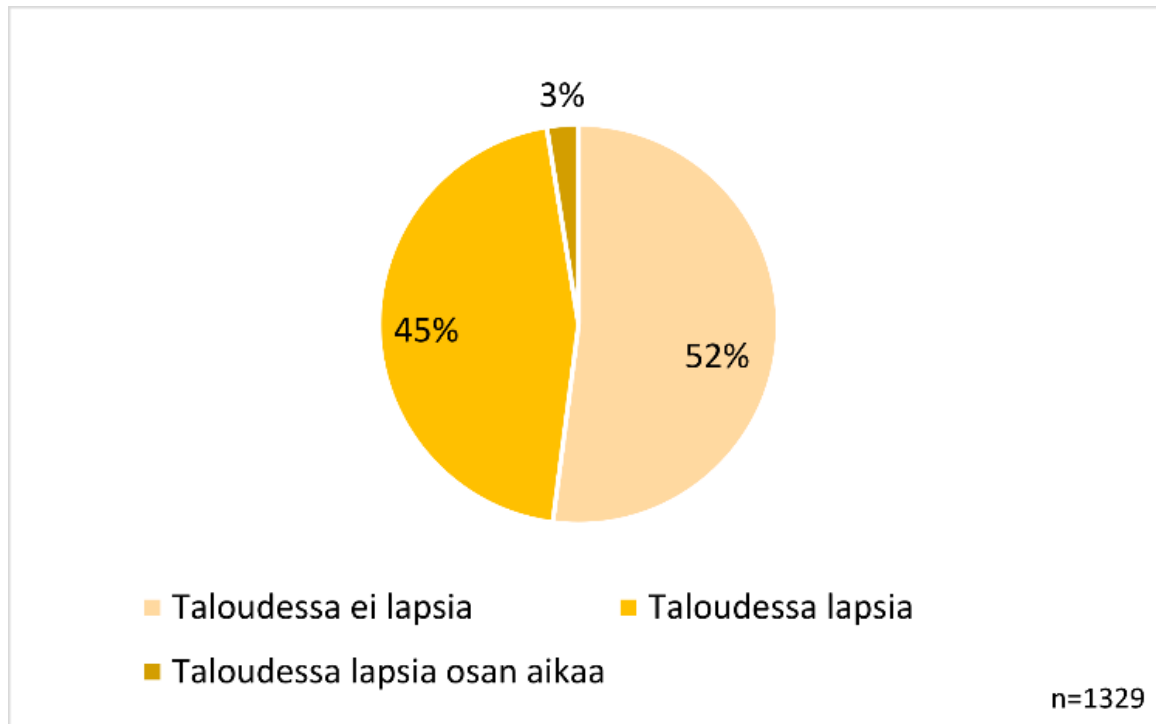
2.1.3 Vastaajien perhetilanne

Vastaajista suurin osa oli parisuhteessa. 81 % vastaajista oli parisuhteessa ja asui kumppaninsa kanssa. 6 % vastaajista oli parisuhteessa, mutta ei asunut kumppaninsa kanssa, ja 13 % vastaajista ei ollut parisuhteessa.



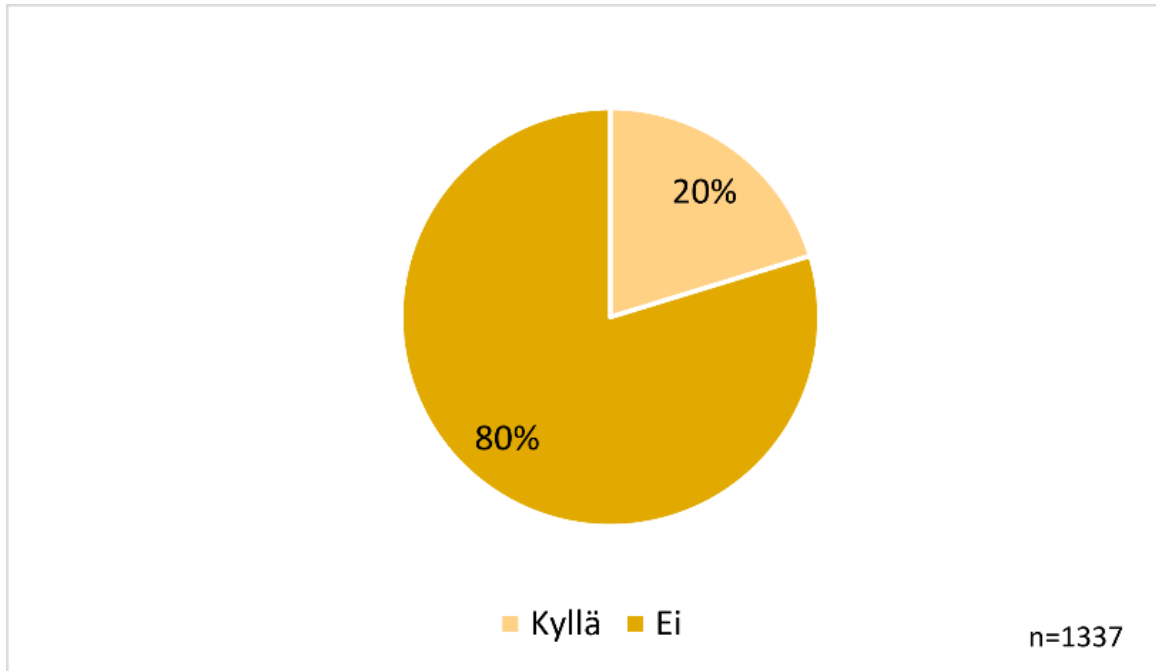
Kuvio 9. Vastaajien parisuhdetilanne

Niukalla enemmistöllä (52 %) vastaajista ei ollut kotona asuvia alaikäisiä lapsia. 45 %:lla vastaajista oli kotona asuvia alaikäisiä lapsia ja 3 %:lla vastaajista alaikäiset lapset asuivat osan ajasta vastaajan luona. Vastaajien lapsitilannetta voi selittää vastaajien ikä. Suurin osa vastaajista oli keski-ikäisiä, jolloin heidän lapsensa ovat todennäköisesti jo itsenäisesti asuvia aikuisia.



Kuvio 10. 0-17-vuotiaita lapsia samassa taloudessa

Vastaajien enemmistö (80 %) ei asunut muiden aikuisten kanssa samassa taloudessa. Muu aikuinen ei tarkoita omaa kumppania, vaan muilla aikuisilla tarkoitetaan tässä erityisesti omia vanhempia tai aikuisia lapsia. 20 % vastaajista asui yhdessä muun tai muiden aikuisen kanssa. Samassa taloudessa asuvat aikuiset ja lapset voivat hankaloittaa etätyöjärjestelyitä esimerkiksi häiriöttömän työympäristön osalta.



Kuvio 11. Asuminen muiden aikuisten kanssa

Kokonaisuudessaan vastaajat muodostavat monipuolisen otoksen opetusalan ammattilaisista. Vastaajat edustivat useita opetusalan ammattiryhmiä ja heitä oli monelta opetusalta. Lisäksi aineistossa on mukana vastaajia erikokoisista oppilaitoksista ja monet opettavat erilaisia oppilasmääriä. Vastaajat painottuivat kuitenkin naisiin, keski-ikäisiin ja kokeneisiin opettajiin. Opetusalalla tämä voi olla tyypillistä, sillä opetusala on paljon kokeneita opettajia ja opetusala on naispainotteinen. Alueellisesti vastaajat painottuvat Pirkanmaalle, mikä puolestaan todennäköisimmin on seurausta aineistonkeruumenetelmästä.

2.1.4 Tutkimusmenetelmien kuvailua

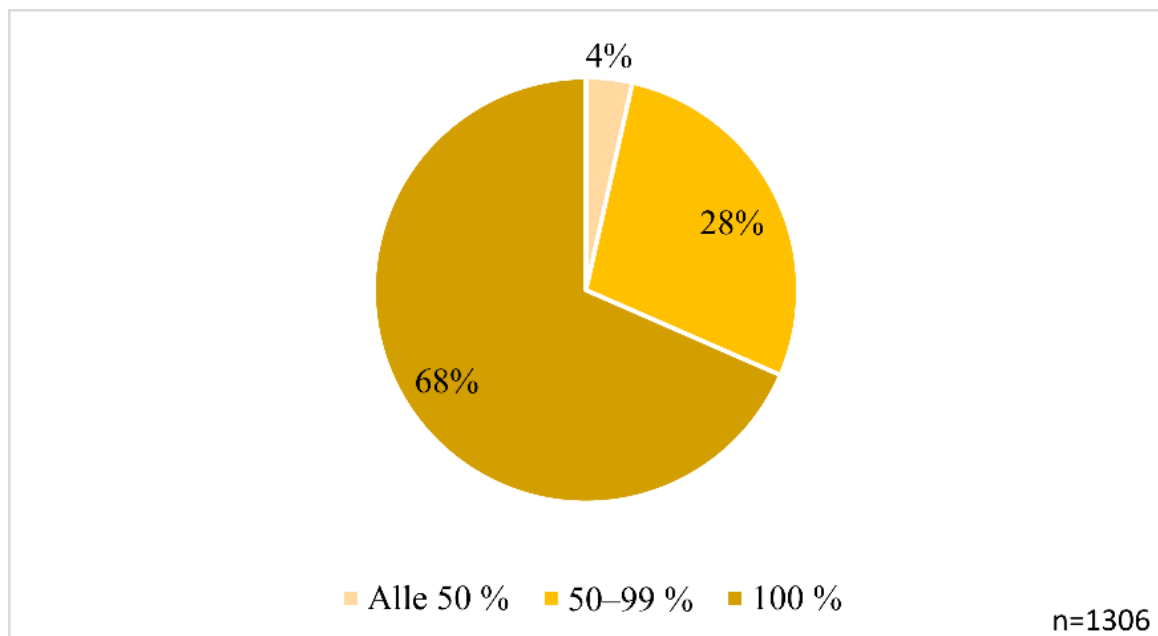
Tarkastelimme opetusalan ammattilaisten etätönn tekemistä koronakriisin aikana yksinkertaisten kuvailevien frekvenssitarkastelujen sekä keskiarvovertailujen avulla. Tutkimme muun muassa erilaisia työn piirteitä, lähijohtajan toimintaa, hyvinvointia ja työstä suoriutumista. Tarkastelemme eroja näissä ilmiöissä erityisesti ammattinimikkeiden, oppilaiden määrän, iän, parisuhdetilanteen ja lasten asumistilanteen suhteen. Ryhmäkohtaisia eroja selvitettiin yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) avulla ja tilastollista merkittävyyttä testattiin F-testillä. Keskiarvokuvioiden oikeassa reunassa oleva (*) merkintä kuvaa erojen merkittävyyttä ($p < 0,050$).

3 TYÖ KORONAKRIISIN AIKAISISSA POIKKEUSOLOISSA

Poikkeusolojen alkaessa opetuslalla siirryttiin keväällä 2020 noin kahden kuukauden (18.3.2020–14.5.2020) ajaksi laajamittaiseen etäopetukseen. Työskentely opetuslalla sisältää tyypillisesti paljon vuorovaikutusta oppilaiden, muiden opettajien ja vanhempien välillä, joten siirtymisestä etäopetukseen on voinut aiheutua monenlaisia seurauksia. Tässä luvussa keskitytään käsittelemään etätöitä, etätyötyytyväisyyttä ja viestintää aineistomme opetusalan ammattilaisten kokemusten pohjalta.

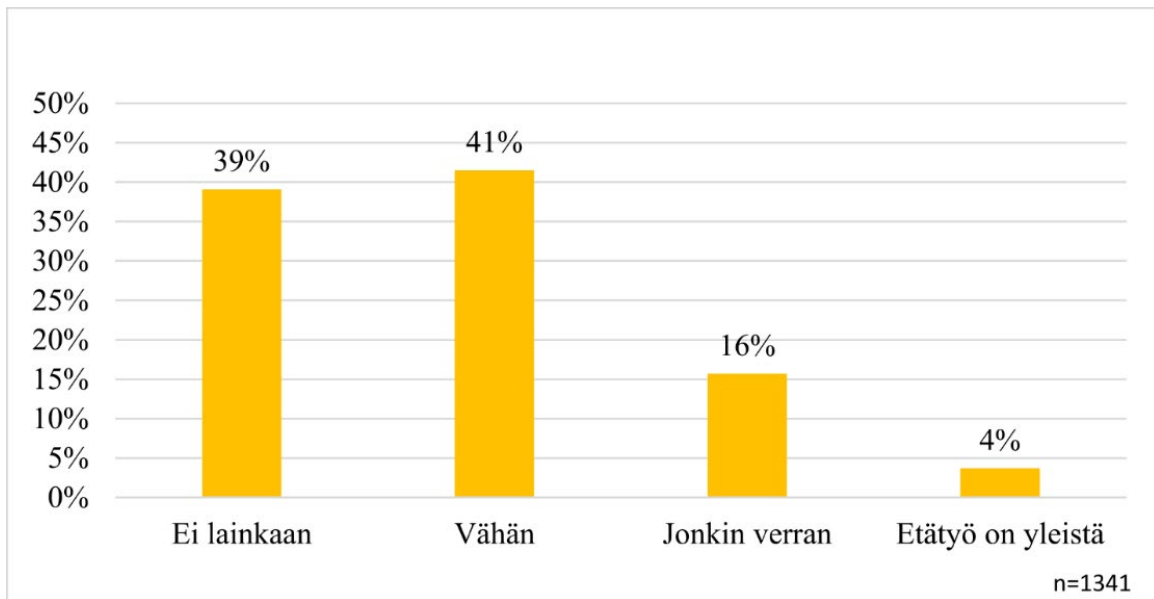
3.1 Etätöiden määrä opetuslalla koronakriisin aikana ja normaalisti

Kyselyyn vastanneista opetusalan ammattilaisista 97 % teki etätöitä osallistuessaan tutkimukseen. Normaalioloissa etätöitä ei joko tehty ollenkaan (49 %) tai tehtiin vain pieni osa työstä, sillä jopa 43 % vastaajista teki etätöitä 1–25 % työstään ja vain 8 % vastaajista teki etätöitä yli 25 % työstään normaalioloissa. Poikkeusoloissa tilanne oli toinen. Suurin osa (68 %) vastaajista oli etätöissä 100 % työstään ja 28 % vastaajista oli etätöissä 50–99 % työstään (ks. Kuvio 12). Vain 4 % vastaajista oli alle 50 % työstään etätöissä. Poikkeusolojen aikana lähes kaikki vastaajat (96 %) olivat siten etätöissä vähintään 50 % työstään.



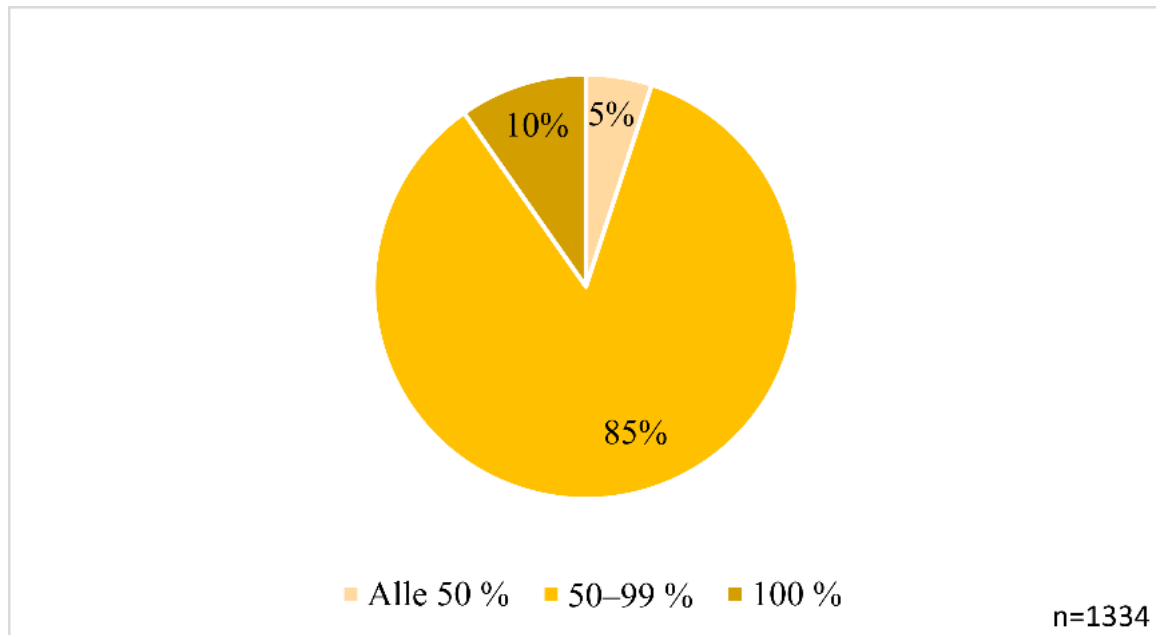
Kuvio 12. Etätöiden osuus työstään poikkeusolojen aikana

Vastaajista 39 % ilmoitti, ettei normaalioloissa heidän työpaikallaan tehdä lainkaan etätöitä (ks. Kuvio 13). Suunnilleen yhtä monen vastaajan (41 %) organisaatiossa etätöitä on tehty vähäisessä määrin. Vastaajista 16 % kertoi, että etätöitä on tehty normaalioloissa jonkin verran. Vain 4 % vastaajista ilmoitti, että etätö on yleistä. Etätöiden tekeminen oli siis lähes kaikille osallistujille uusi tapa tehdä työtä.



Kuvio 13. Etätöiden tekeminen normaalioloissa

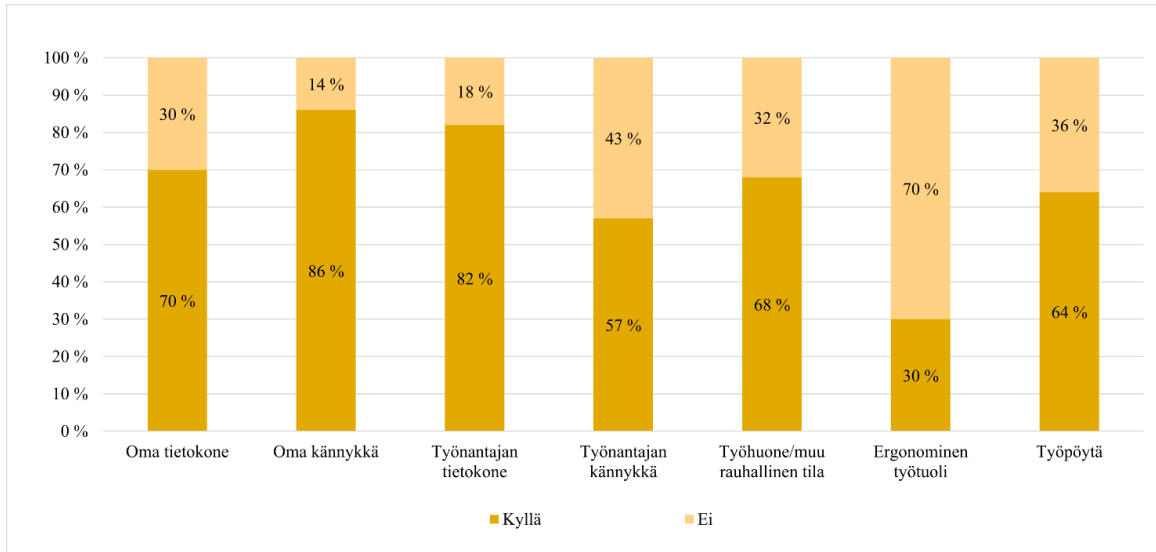
Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka moni heidän työyhteisössään teki etätöitä poikkeusolojen aikana. Enemmistö (85 %) vastaajista arvioi, että 50–99 % oman organisaation työntekijöistä tekee etätöitä (ks. Kuvio 14). Vastaajista 10 % arvioi kaikkien työntekijöiden tekevän etätöitä ja vain 5 % vastaajista arvioi, että alle 50 % työntekijöistä on etätöissä.



Kuvio 14. Etätyötä tekevien osuus työpaikalla

3.2 Etätyövälineet

Opetusalan ammattilaisilla oli käytössään paljon erilaisia etätyövälineitä. Enemmistöllä vastaajista oli käytössään oma tietokone ja kännykkä, työnantajan tietokone ja kännykkä, työhuone tai muu rauhallinen tila sekä työpöytä (ks. Kuvio 15). Suurimmalla osalla (70 %) ei kuitenkaan ollut ergonomista työtuolia, mikä voi pahentaa fyysistä oireilua, kuten niska-, hartia- tai selkäkipuja. Lähes puolella (43 %) vastaajista ei ollut käytettävissään työnantajan kännykkää ja lähes kolmasosalla vastaajista ei ollut käytettävissään työhuonetta tai muuta rauhallista tilaa, omaa tietokonetta tai työpöytää.



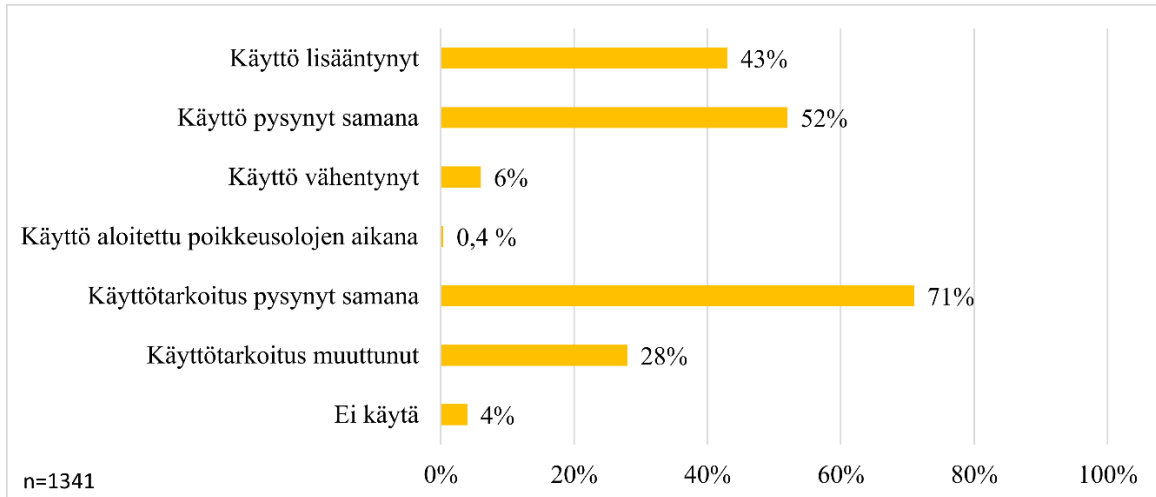
Kuvio 15. Käytettävissä olevat etätyövälineet- ja tilat

3.3 Viestintävälineiden käyttö etätyössä

Etätyössä käytettävistä viestintävälineistä kartoitettiin niiden käyttötarkoituksen muutosta, käytön määrän muutosta sekä sitä, kenen kanssa kyseistä viestintävälinettä käytetään.

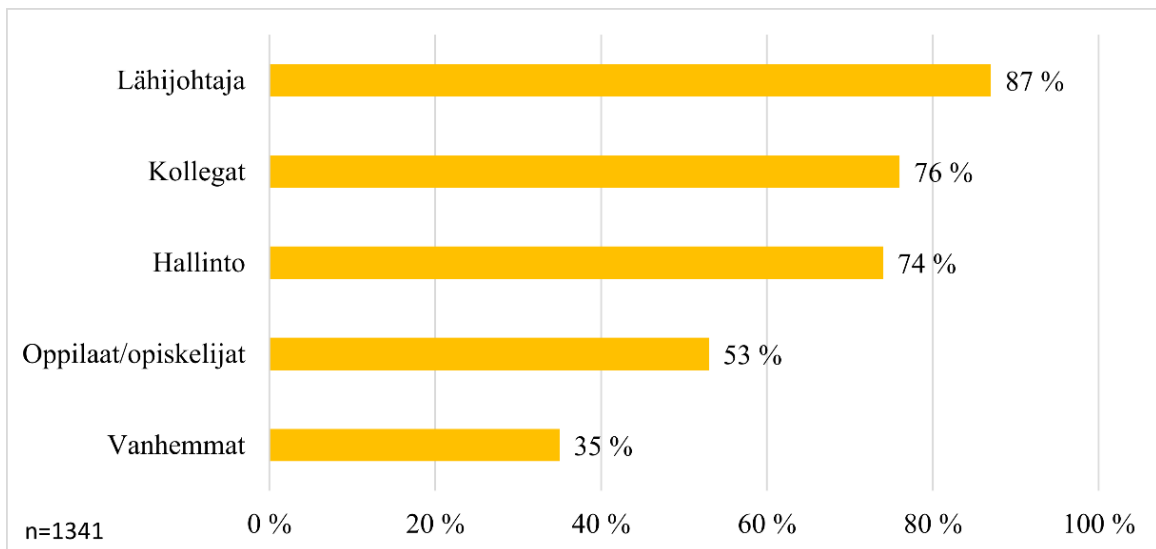
3.3.1 Sähköposti

Sähköpostin käyttötarkoitus pysyi muuttumattomana suurimmalla osalla (71 %) vastaajista ja käytön määrä pysyi myös samana niukalla enemmistöllä (52 %) vastaajista (ks. Kuvio 16). Lähes puolella (43 %) vastaajista sähköpostin käyttö lisääntyi ja 28 %:lla vastaajista käyttötarkoitus muuttui. Vain muutamilla (6 %) sähköpostin käyttö vähentyi ja vain harvat raportoivat aloittaneensa sähköpostin käytön vasta poikkeusolojen aikana tai että he eivät käytä sähköpostia.



Kuvio 16. Sähköpostin käyttö poikkeusoloissa

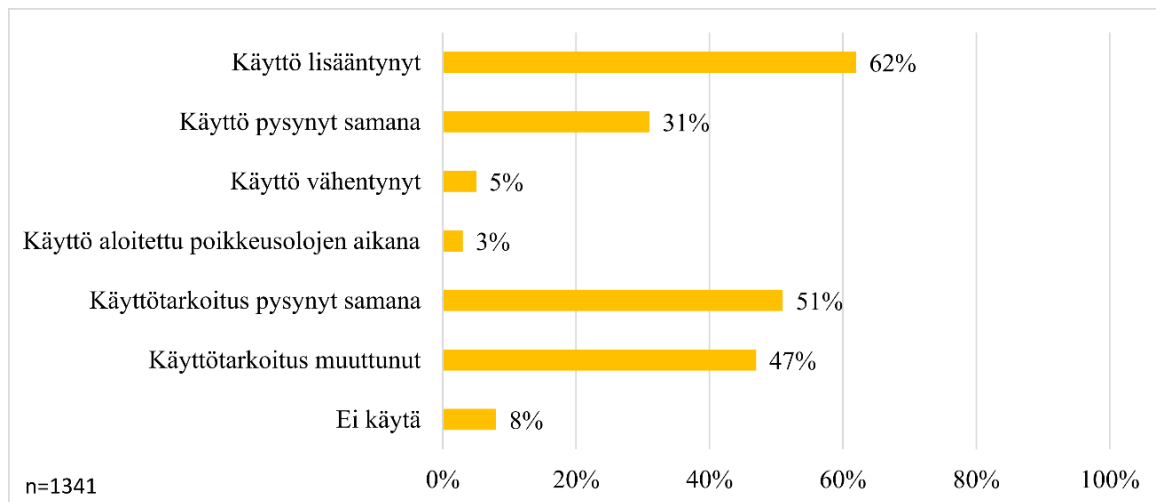
Suurin osa vastaajista käytti sähköpostia viestiessään lähijohtajalleen, kollegoilleen ja hallintoon. Vastaajista 87 % käytti sähköpostia lähijohtajan, 76 % kollegoiden ja 74 % hallinnon kanssa (ks. Kuvio 17). Niukka enemmistö (52 %) käytti sähköpostia myös oppilaiden kanssa ja vanhempien kanssa sähköpostia käyttivät 35 % vastaajista.



Kuvio 17. Viestintä sähköpostilla eri ryhmille

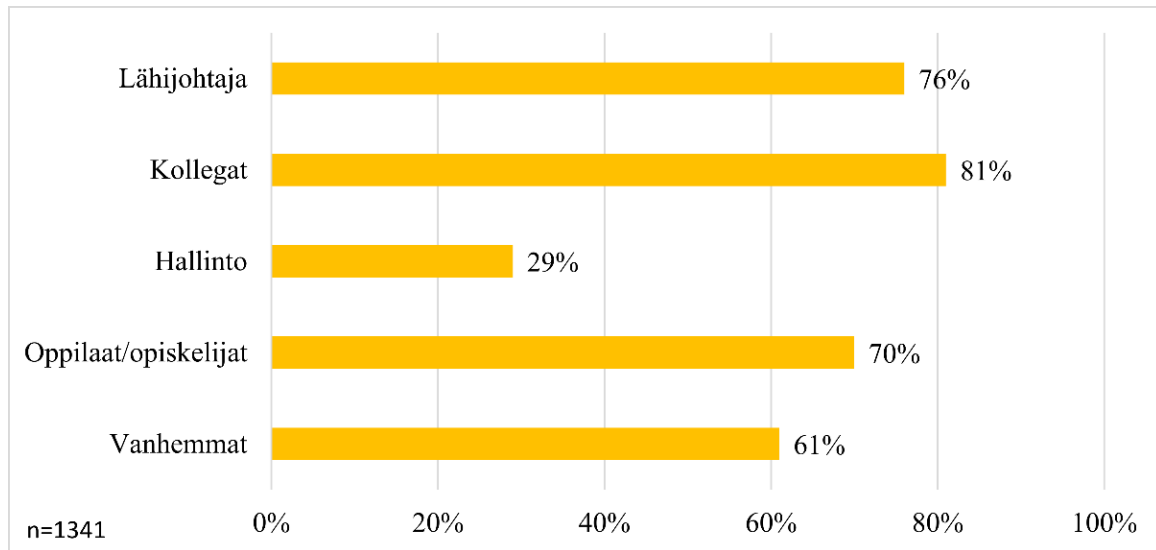
3.3.2 Puhelin

Puhelimen käyttö viestinnässä oli lisääntynyt. Vastaajista 62 % raportoi puhelimen käytön lisääntyneen poikkeusolojen aikana ja 51 %:lla vastaajista käyttötarkoitus pysyi samana (ks. Kuvio 18). Puhelimen käyttötarkoitus oli muuttunut lähes puolella (47 %) vastaajista. Noin kolmasosalla (31 %) vastaajista puhelimen käyttömäärä oli pysynyt samana. Osa (8 %) vastaajista ei käyttänyt puhelinta ollenkaan ja vain harvoilla käyttö oli vähentynyt tai he olivat aloittaneet puhelimen käytön vasta poikkeusolojen aikana.



Kuvio 18. Puhelimen käyttö poikkeusoloissa

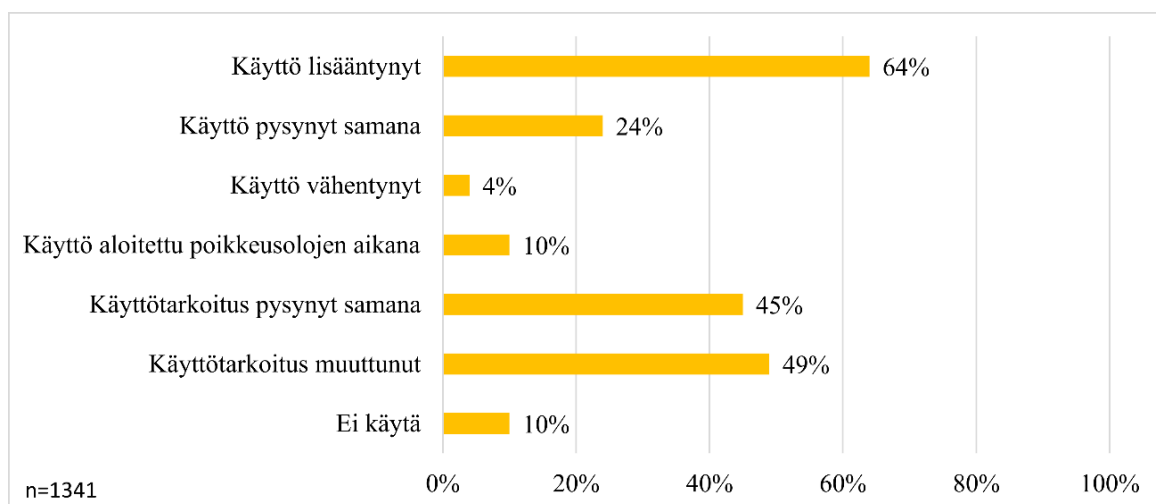
Puhelinta käytettiin laajasti viestinnässä useiden ryhmien kanssa. Suurin osa vastaajista käytti puhelinta viestiessään kollegoiden (81 %), lähijohtajan (76 %), oppilaiden (70 %) ja vanhempien (61 %) kanssa (ks. Kuvio 19). Yhteydenpitoon hallinnon kanssa puhelinta käytti melkein kolmasosa (29 %) vastaajista.



Kuvio 19. Viestintä puhelimella eri ryhmille

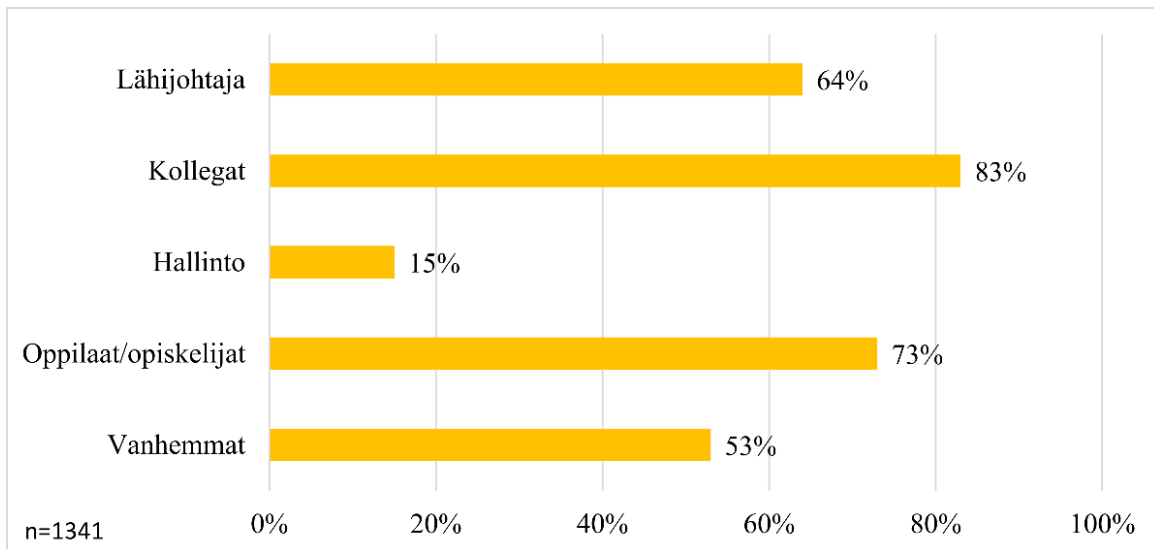
3.3.3 Viestisovellukset ja tekstiviestit

Viestisovellusten ja tekstiviestien käyttö lisääntyi suurimmalla osalla (64 %) vastaajista (ks. Kuvio 20). Lähes puolella (49 %) vastaajista viestisovellusten ja tekstiviestien käyttötarkoitus muuttui ja lähes puolella (45 %) vastaajista se pysyi samana. Melkein neljäsosalla (24 %) vastaajista viestisovellusten ja tekstiviestien käytön määrä pysyi samana. Vain 4 %:lla vastaajista käyttö väheni. Kymmenesosa vastaajista raportoi, että ei käytä viestisovelluksia tai tekstiviestejä ollenkaan ja yhtä moni aloitti käytön vasta poikkeusolojen aikana.



Kuvio 20. Viestisovellusten ja tekstiviestien käyttö poikkeusoloissa

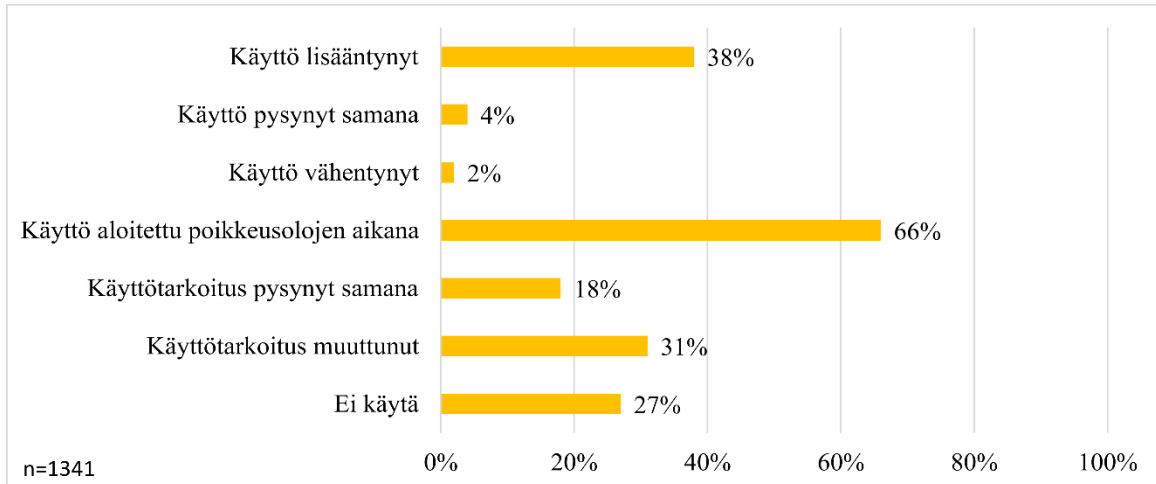
Viestisovelluksia ja tekstiviestejä käytettiin myös laajasti. Suurin osa vastaajista käytti viestisovelluksia tai tekstiviestejä kollegoiden (83 %), oppilaiden (73 %) ja lähijohtajan (64 %) kanssa (ks. Kuvio 21). Niukka enemmistö (53 %) käytti viestisovelluksia tai tekstiviestejä viestinnässä vanhempien kanssa ja vain 15 % vastaajista käytti viestisovelluksia tai tekstiviestejä viestinnässä hallinnon kanssa.



Kuvio 21. Viestintä viestisovelluksilla ja tekstiviesteillä eri ryhmille

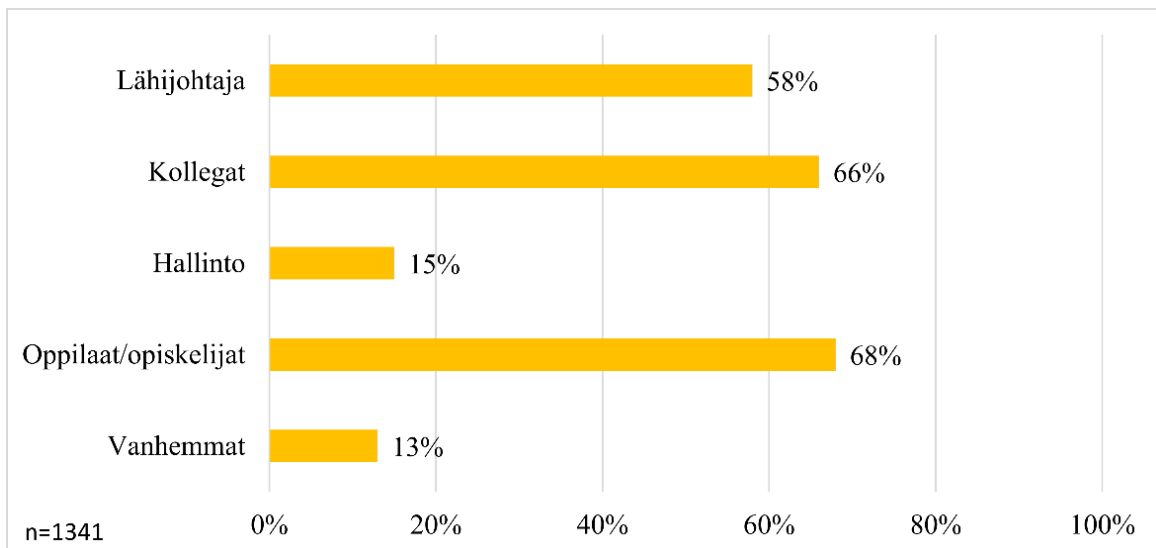
3.3.4 Videoneuvottelusovellukset

Videoneuvottelusovellukset olivat uusi viestintäväline suurimmalle osalle (66 %) opetusalan ammattilaisista (ks. Kuvio 22). Videoneuvottelusovellusten käyttö oli myös lisääntynyt 38 %:lla vastaajista ja käyttötarkoitus muuttunut 31 %:lla. Hieman yli neljäsosa (27 %) vastaajista ei käyttänyt videoneuvottelusovelluksia ollenkaan. Videoneuvottelusovellusten käyttö pysyi samana tai vähentyi vain pienellä osalla vastaajista.



Kuvio 22. Videoneuvottelusovellusten käyttö poikkeusoloissa

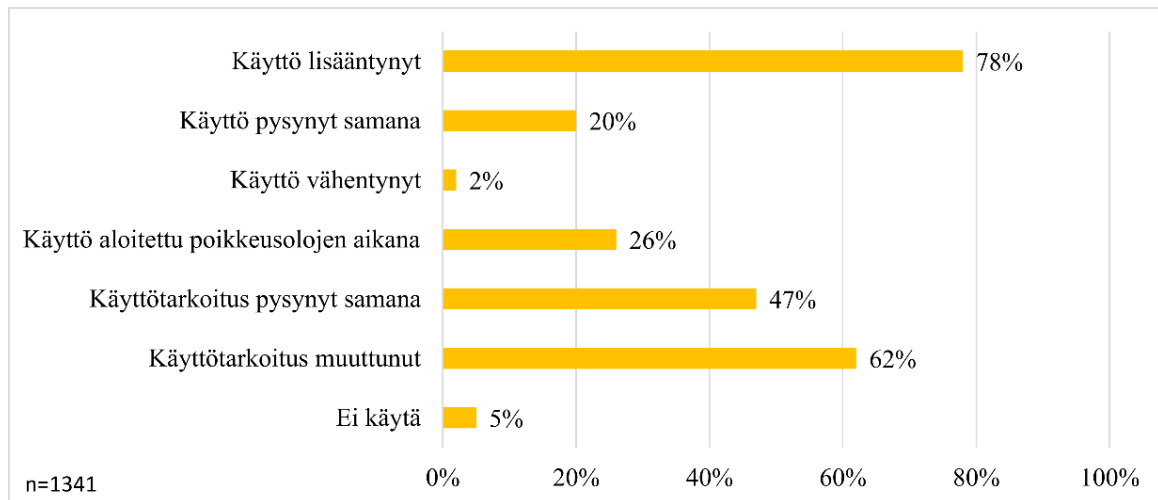
Videoneuvottelusovelluksia käytettiin hieman vähemmän viestinnässä kuin aiemmin käsitellyjä viestintävälineitä. Suurin osa vastaajista käytti videoneuvottelusovelluksia oppilaiden (68 %), kollegoiden (66 %) ja lähijohtajan (58 %) kanssa (ks. Kuvio 23). Viestinnässä hallinnon kanssa vain 15 % vastaajista käytti videoneuvottelusovelluksia ja vanhempien kanssa vain 13 % vastaajista.



Kuvio 23. Viestintä videoneuvottelusovelluksilla eri ryhmille

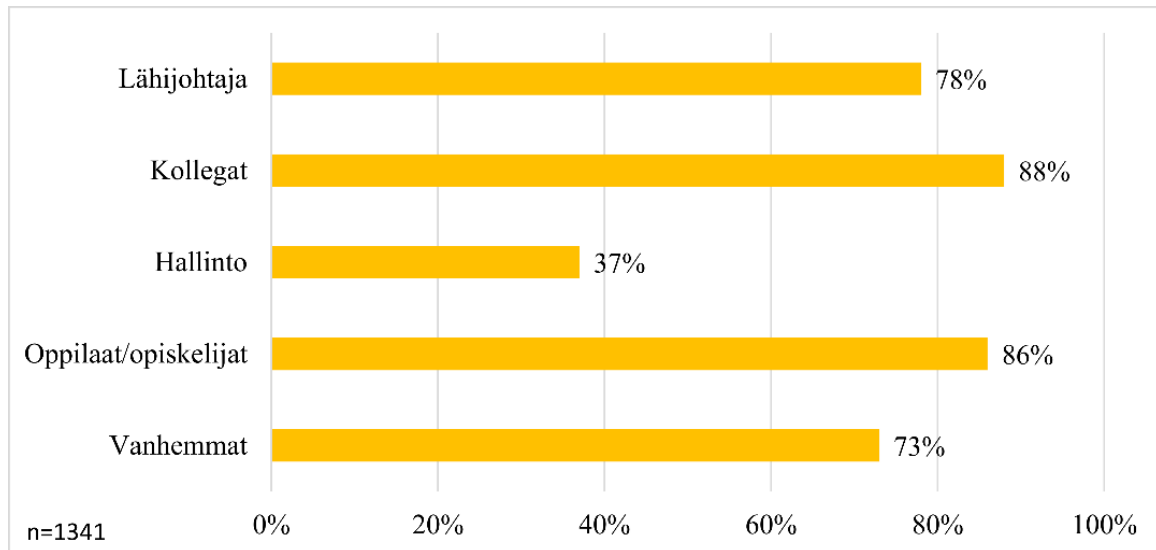
3.3.5 Alustatyökalut

Erilaisten alustojen (esim. Wilma, Microsoft Teams) käyttö viestinnässä oli myös lisääntynyt opetusalan ammattilaisten keskuudessa. Suurin osa (78 %) raportoi käytön lisääntyneen ja suurimmalla osalla (62 %) myös alustojen käyttötarkoitus muuttui (ks. Kuvio 24). Hieman yli neljäsosa (26 %) vastaajista aloitti alustojen käytön vasta poikkeusolojen aikana ja pieni osa (5 %) vastaajista ei käytä alustoja ollenkaan.



Kuvio 24. Alustojen käyttö poikkeusoloissa

Alustoja käytettiin viestinnässä useiden ryhmien kanssa. Suurin osa vastaajista käytti alustoja kollegoiden (88 %), oppilaiden (86 %), lähijohtajan (78 %) ja vanhempien (73 %) kanssa (ks. Kuvio 25). Vähän yli kolmasosa (37 %) käytti alustoja viestinnässä myös hallinnon kanssa.



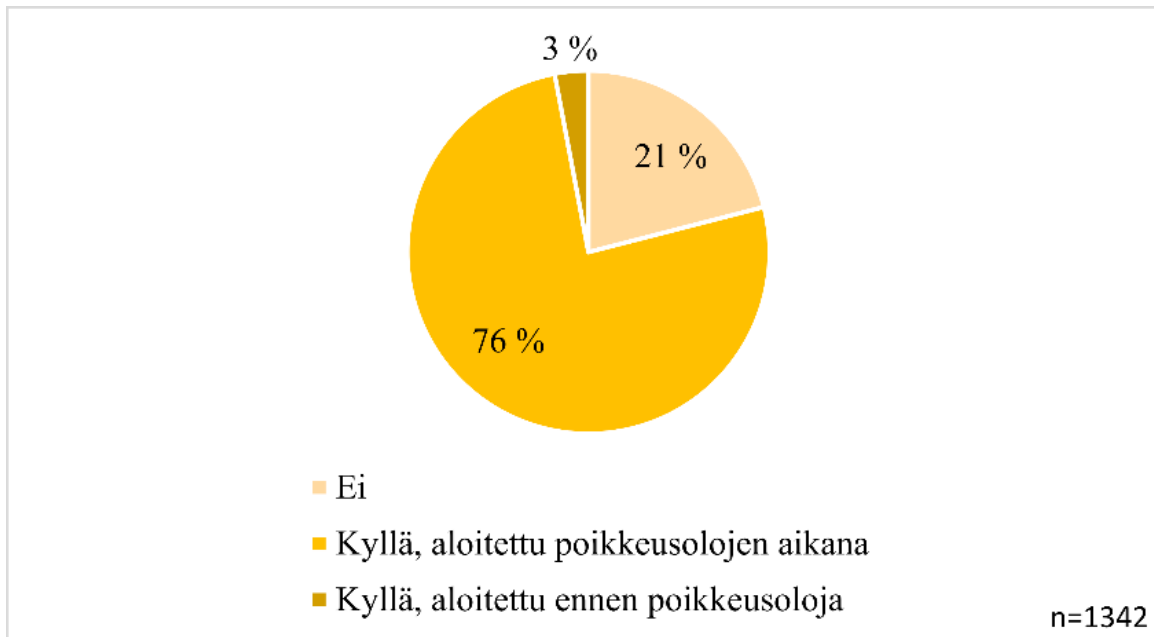
Kuvio 25. Viestintä alustoilla eri ryhmille

Kokonaisuudessaan kaikki kysytyt viestintävälineet olivat käytössä opetusalan ammattilaisilla. Erityisesti viestisovellusten ja tekstiviestien sekä alustojen käyttö lisääntyi poikkeusolojen aikana ja videoneuvottelusovellukset olivat suurimmalle osalle vastaajista uusia viestintävälineitä. Kaikkia viestintävälineitä käytettiin laajasti kollegoiden, lähijohtajien ja oppilaiden kanssa. Vanhempien kanssa käytettiin eniten alustoja ja hallinnon kanssa sähköpostia.

3.3.6 Yhteydenpito oppilaisiin ja videovälitteinen opetus

Opetuksen muuttuminen etäopetuksiksi koronakriisin aikana synnytti paljon julkista keskustelua ja muun muassa huolta oppilaista, joita ei oltu saatu tavoitettua. Aineistomme opettajat saivat kuitenkin pidettyä suurimmaksi osin hyvin yhteyttä oppilaisiinsa. Vastanneista opettajista 92 % kertoi saaneensa pidettyä yhteyttä haluamallaan tavalla kaikkiin tai useimpiin oppilaistaan. Vain alle 2 % opettajista sai pidettyä haluamallaan tavalla yhteyttä vain joihinkin tai ei keihinkään. Toki näissä tapauksissa on varmastikin saatu pidettyä ylipäättään yhteyttä oppilaisiin, mutta ei syystä tai toisesta aivan toivotulla tavalla.

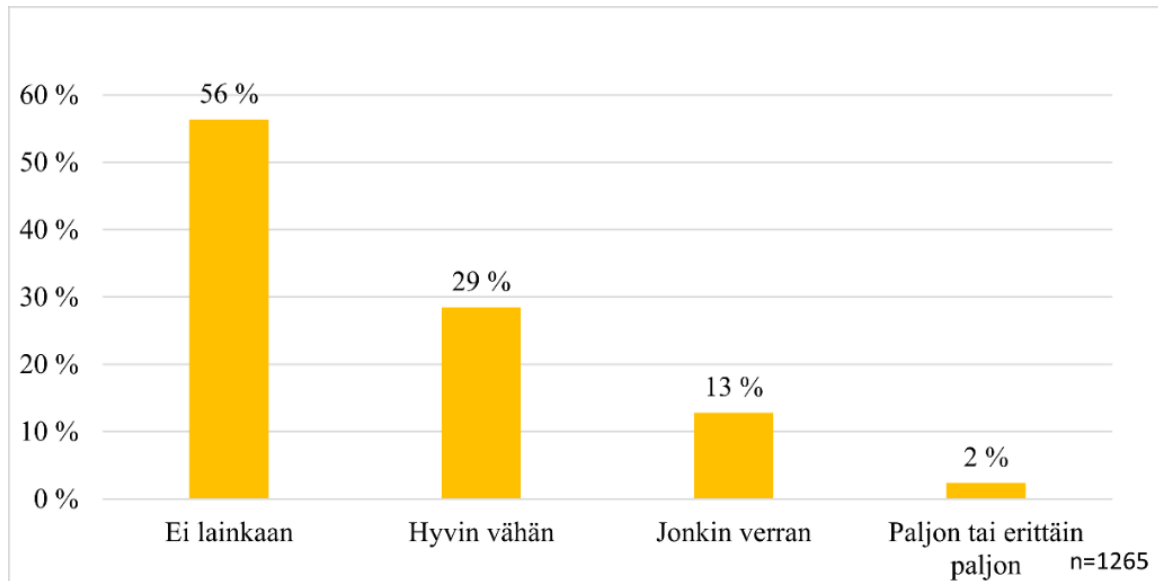
Opetuksen painopiste oli siirtynyt poikkeusoloissa videopainotteiseksi. Suurin osa (76 %) opettajista oli aloittanut käyttämään live-videoita opetusvälineenään poikkeusolojen aikana (ks. Kuvio 26). Hieman yli neljäsosa (21 %) opettajista ei puolestaan käyttänyt live-videoita opetuksessaan ja vain 3 % opettajista oli aloittanut live-videoiden käytön opetuksessa ennen poikkeusoloja. Näin ollen suurimmalle osalle opettajista live-videoiden käyttö opetuksessa oli uutta.



Kuvio 26. Opetus live-videoiden välityksellä

3.4 Etätyön aiheuttamat ristiriidat työyhteisössä

Tilanne, jossa osa henkilöstöstä työskenteli oppilaitoksissa paikan päällä ja osa etänä, aiheutti jonkin verran ristiriitoja työntekijöiden keskuudessa. Lähes puolet (44 %) opetusalan ammattilaisista havaitsi tällaiseen tilanteeseen liittyviä ristiriitoja (ks. Kuvio 27). Opetusalan ammattilaisista 29 % raportoi hyvin vähän ristiriitoja, 13 % jonkin verran ristiriitoja ja vain 2 % paljon tai erittäin paljon ristiriitoja. Enemmistö (56 %) vastaajista ei kuitenkaan havainnut yhtään ristiriitoja.



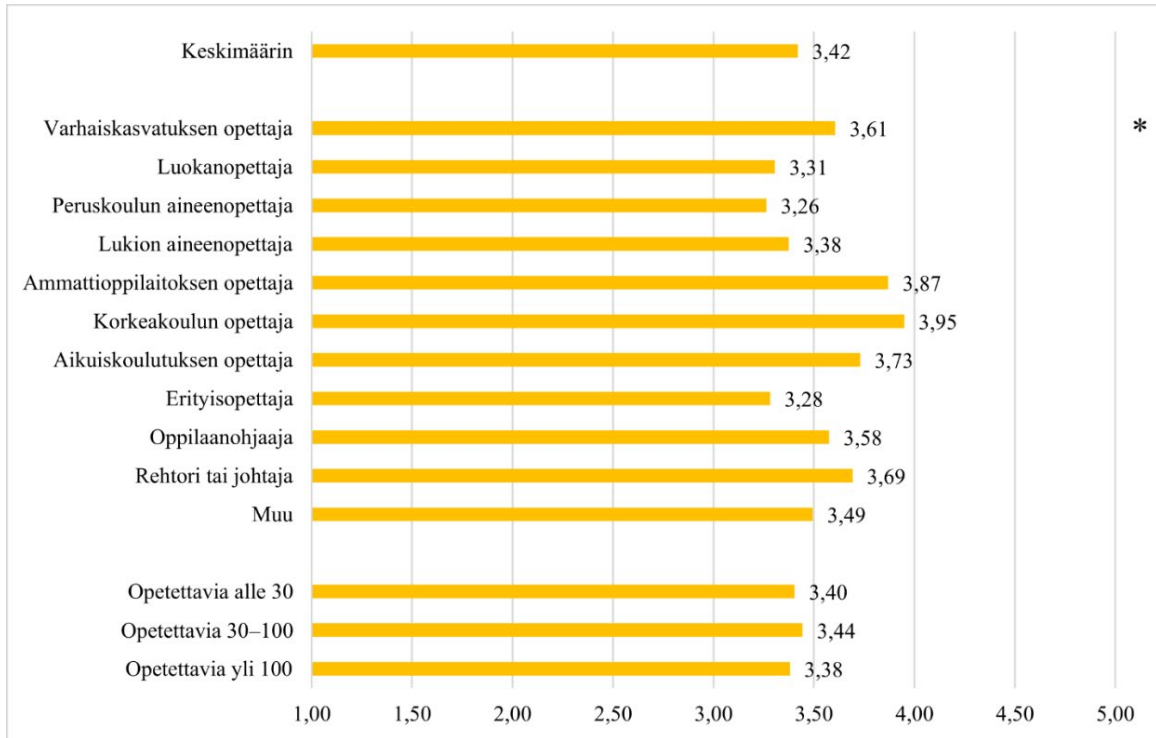
Kuvio 27. Etätyöhön liittyvät ristiriidat organisaatiossa

Ristiriitoihin liittyen kyselyssä oli myös avoin kysymys ristiriitojen luonteesta ja mahdollisista ratkaisuista ristiriitoihin. Vastauksien perusteella eniten ristiriitoja aiheuttivat eri opetustasojen väliset erilaiset etäopetuskäytännöt. Erityisesti alakoulun puolella lähi- ja etätyön vuorottelussa oli työnjakoon liittyviä ongelmia, mikä aiheutti ristiriitoja. Ristiriitoja pyrittiin pääosin ratkaisemaan keskustelemalla.

3.5 Asenteet etätyötä kohtaan

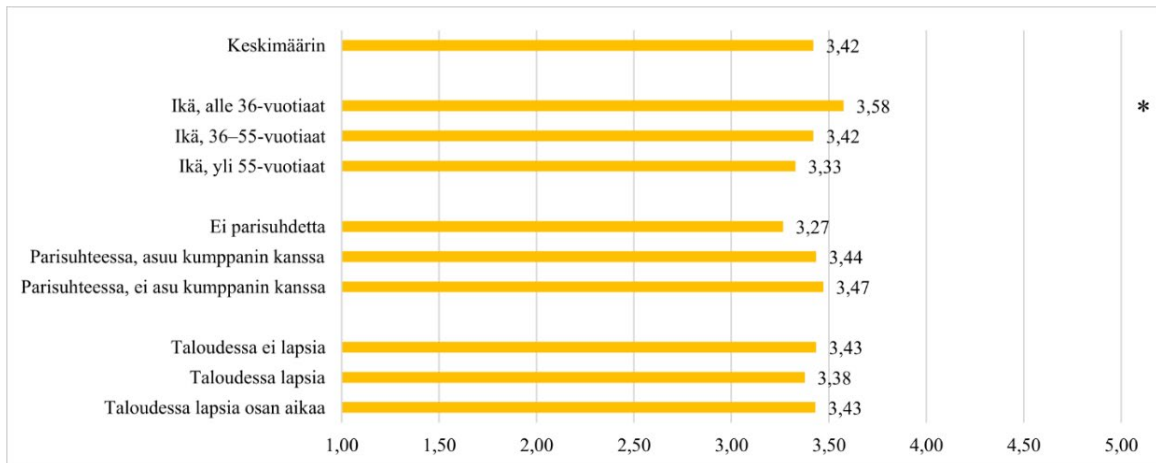
Tyytyväisyyttä etätyön tekemiseen mitattiin kolmen väittämän avulla (esim. ”En pidä etätyöstä” ja ”Kaikki seikat huomioiden, olen melko tyytyväinen etätyöhön”). Väittämiin vastattiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Vastauksista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan etätyötyytyväisyyttä.

Opetusalan ammattilaiset olivat keskimäärin tyytyväisiä etätyöhön (ka 3,42) (ks. Kuvio 28). Ammattiryhmien suhteen erot etätyötyytyväisyydessä olivat tilastollisesti merkitseviä. Korkeakoulujen ja ammattioppilaitosten opettajat olivat tyytyväisimpiä etätyöhön, kun taas tyytymättömiä olivat peruskoulun aineenopettajat, erityisopettajat ja luokanopettajat. Opetusryhmien välillä erot olivat pieniä ja ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.



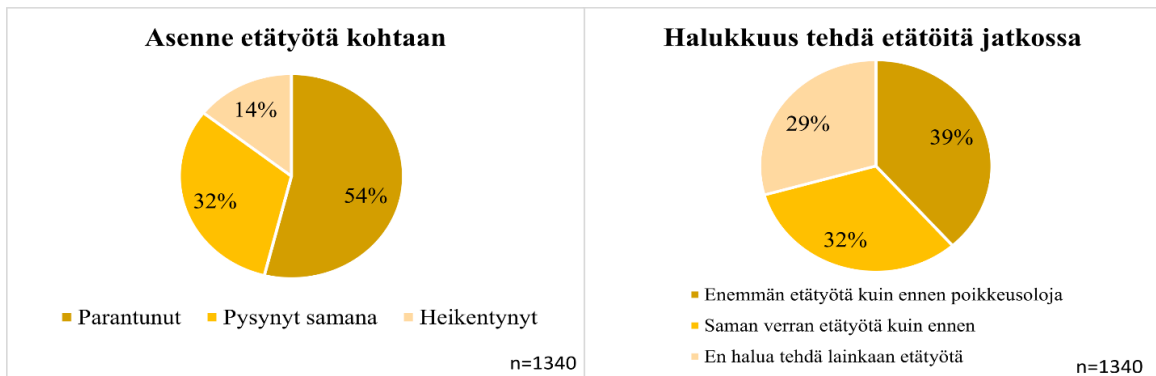
Kuvio 28. Etätyötyytyväisyys ammattiryhmien ja opettavien lukumäärän suhteen

Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmat vastaajat olivat tyytyväisempiä etätyöhön kuin vanhemmat vastaajat ja erot olivat tilastollisesti merkitseviä (ks. Kuvio 29). Erityisesti alle 36-vuotiaiden ja yli 55-vuotiaiden keskimääräisessä etätyötyytyväisyydessä oli selkeä ero. Parisuhdetilanteen ja lasten asumistilanteen mukaan tarkasteltuna erot olivat pääosin pieniä ja ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Henkilöt, jotka eivät olleet parisuhteessa, olivat kuitenkin tyytymättömämpiä etätyöhön parisuhteessa oleviin verrattuna.



Kuvio 29. Etätyötyytyväisyys iän ja perhetilanteen suhteen

Asenteet etätyötä kohtaan olivat koronakriisin aikana muuttuneet yleisesti ottaen positiiviseen suuntaan. Yli puolet (54 %) vastaajista suhtautui etätyöhön entistä positiivisemmin. Noin kolmanneksella (32 %) vastaajista asenne ei ollut muuttunut ja vain 14 %:lla vastaajista suhtautuminen oli muuttunut negatiivisempaan suuntaan (ks. Kuvio 30). Jatkoa ajatellen 39 % vastaajista haluaisi tehdä enemmän etätöitä kuin ennen koronakriisiä, 32 % vastaajista samassa määrin kuin aiemmin ja 29 % vastaajista ilmoitti, että ei haluaisi tehdä lainkaan etätöitä normaalioloihin palattaessa.



Kuvio 30. Asenteen muutos etätyötä kohtaan sekä halukkuus tehdä etätöitä tulevaisuudessa

Kokonaisuudessaan monet opetusalan ammattilaiset olivat tyytyväisiä etätyöhön. Hieman yli puolet (54 %) vastaajista koki asenteensa etätyötä kohtaan parantuneen ja vähän yli kolmasosa (39 %) vastaajista haluaisi tehdä jatkossakin enemmän etätöitä. Tyytyväisimpiä etätyöhön olivat korkeakoulujen ja ammattioppilaitosten opettajat ja tyytymättöimpiä

olivat peruskoulun aineenopettajat, erityisopettajat ja luokanopettajat. Lisäksi nuoremmat vastaajat olivat tyytyväisempiä etätyöhön kuin vanhemmat vastaajat.

3.6 Etätyön hyvät ja huonot puolet opetusalan ammattilaisten kertomina

Keräsimme vastaajilta heidän henkilökohtaisia kokemuksiaan etätyöstä myös avointen kysymysten kautta. Etätyön hyviä puolia kuvaili 1080 vastaajaa ja huonoja puolia 1118 vastaajaa. Vastauksissa korostuivat niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä muun muassa jatkuva kotona olo, työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen, sosiaalisen vuorovaikutuksen muuttuminen virtuaaliseksi, sekä työn uudet osaamisvaatimukset.

Yksi etätyön suurimpia haasteita oli työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Osa vastaajista kokikin olevansa jatkuvasti töissä. Varsinkin etätöihin siirtyminen koettiin äkillisenä, lähes yhdessä yössä tapahtuneena muutoksena, ja alkuhetket olivat monelle työmäärällisesti hyvin kuormittavia. Kotona työskennellessä myös työergonomia koettiin puutteelliseksi. Esimerkiksi istumatyön koettiin lisääntyneen merkittävästi normaalin verrattuna, ja tämä oli lisännyt muun muassa niska-hartiavaivoja ja selkäkipua. Luontainen liikunta työn ohessa oli kotona työskennellessä vähäisempää. Ergonomisten työskentelyvälineiden puutteen lisäksi myös teknologiset puutteet ja tietotekniikan toimimattomuus vaikeuttivat työntekoa. Koettiin, että työnantajalta saatu tuki oli puutteellista, eikä työpaikan puolesta tarjottu tarvittavia työskentelyvälineitä oman työn tekemiseen tai tukea digitaalisten vaatimusten hallitsemiseen.

Myös työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen koettiin joidenkin vastaajien osalta haastavana. Tämä korostui varsinkin tilanteessa, kun kotona oli omia lapsia, jotka kaipaivat apua ja huolenpitoa. Koettiin myös, että työn kuormitus oli kasvanut merkittävästi, ja digiloikka oli tuonut mukanaan valtavan taakan oppia uutta kaiken muun työn ja suunnittelun lisäksi. Vastauksissa korostuivat myös koettu yksinäisyys ja ihmiskontaktien puute. Koettiin, että digitaalinen vuorovaikutus oli ohutta, jolloin kontakti niin työkavereihin kuin myös oppilaisiin oli heikompaa kuin kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. Tällöin suuri osa sanattomasta viestinnästä jäi uupumaan. Kaivattiin spontaaneja keskusteluja ja vapaamuotoisia kahvihetkiä työkavereiden kanssa, ja kannettiin huolta työkavereiden jaksamisesta. Vastaajien kirjoituksissa esiin nousi myös suuri huoli joistain oppilaista, joita oli vaikea tai jopa mahdoton tavoittaa etäyhteyden kautta. Oppilaiden eriarvoisten lähtökohtien koettiin korostuneen etäopetuksen myötä niin käytettävissä olevan tietotekniikan kuin myös kotoa saatavan tuen osalta. Koettiin myös, että jossain määrin ongelmat oppilaiden vanhempien kanssa olivat kasvaneet ja vanhempien esittämät vaatimukset lisääntyneet.

Yksi tärkeimmistä etätöiden positiivisista puolista oli työmatkoihin yleisesti käytetyn ajan säästö ja yleinen kiireettömyyden tunne. Vastaajat kokivat, että aamut olivat rauhallisempia, sai nukkua hiukan pidempään ja tehdä omassa tahdissa aamutoimet. Koiran kanssa ehti käydä hiukan pidemmän aamulenkin ja kahvikupin kanssa käynnistellä työpäivää rennosti omaan tahtiin. Ulkonäköpaineet olivat pienemmät, ja työpäivän sai viettää rennosti mukavissa kotivaatteissa. Koti mainittiin rauhallisena ja mieleisenä työympäristönä sekä perheen kanssa vietetyn ajan lisääntyminen positiivisena ja arvokkaana asiana. Esimerkiksi työmatkoista säästynyt aika koettiin lisääntyneenä vapaa-aikana. Kotona työskennellessä monet pienet kotityöt hoituivat työnteon lomassa, vapauttaen aikaa iltapäivistä ja illoista esimerkiksi liikunnalle. Työnteko etänä koettiin muutenkin ylipäätään vapaampana, autonomisempana ja joustavampana verrattuna lähiopetukseen. Tämän lisäksi oman, ja myös oppilaiden, osaamisen nähtiin kasvaneen huomasti, kun opetuksessa siirryttiin etäopetukseen ja digitaaliseen maailmaan.

Yksi merkittävimmistä positiivisista asioista vastaajien mielissä oli digitaalisten työnteon välineiden ja sovellusten oppiminen ja niiden hyödyntäminen pedagogisesti työnteon apuna. Koettiin jopa, että tämän uuden oppimisen kautta oli mahdollisuus löytää uusia keinoja toteuttaa joitain osia lähiopetuksesta tehokkaammalla tavalla. Vastaajien kirjoituksissa nousi esiin myös se, miten uusi tapa tehdä töitä on tehostanut työntetoa. Kaikki ”turha” ja ylimääräinen on jäänyt pois, ja omaa työtä pystyy tekemään keskeytyksettä. Työ koettiin vähemmän pirstaleisena, ja esimerkiksi kokoukset koettiin tehokkaampina etäyhteyksien kautta hoidettuna. Koettiin myös, että opetuksessa pystyi keskittymään olennaiseen paremmin kuin ennen.

Etätöiden positiivisena puolena mainittiin myös yhteisöllisyyden kasvu, erityisesti työkavereiden välillä. Työkavereilta sai tukea, ja kollegat eri puolilta maata jakoivat vinkkejä etäopetukseen esimerkiksi sosiaalisen median ryhmissä. Vastaajat myös kokivat, että etäopetukseen siirtymisen myötä oli mahdollista karsia elämästään negatiivisia kontakteja työpaikalla. Esimerkiksi ristiriitatilanteiden setvimisen vähentyminen ja välituntivalvonnan puuttuminen koettiin virkistävänä vaihteluna. Joltain osin myös koettiin, että etäopetuksen myötä oli helpompaa saada yhteys sellaisiin oppilaisiin, joita ei lähiopetuksessa aina tavoiteta, ja monet passiiviset oppilaat olivat etäopetuksessa aktiivisempia. Luokkatilanteen häiritsevän vaikutuksen poistuttua monet oppilaat pääsivät loistamaan uudella tavalla. Vastaajat myös kokivat, että oppilaiden henkilökohtainen kohtaaminen oli helpompaa. Myös eriyttäminen koettiin helpommaksi etäopetuksessa, kun tukea vaativat oppilaat oli mahdollista tavoittaa henkilökohtaisesti ja rauhassa kahden kesken. Tärkeänä koettiin myös mahdollisuus tehdä etäopetusta, ja sen kautta suojata itseään, läheisiään ja yhteiskuntaa koronaviruksen leviämiseltä.

Yhteenvedon voidaan todeta, että etätö, ja sen mielekkyys, koettiin opetusalan ammattilaisten keskuudessa melko vaihtelevana. Toisaalta etätöiden nähtiin lisäävän vapaa-

aikaa, vapautta ja ammatillista osaamista, mutta toisaalta korostuivat myös sosiaalisten kontaktien puute yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemuksina, sekä kasvanut huoli joidenkin oppilaiden jaksamisesta ja pärjäämisestä. Digitaaliset taidot kartuttivat osaamista, mutta lisäsivät osaltaan myös osaamisvaatimuksia niin opettajille kuin heidän oppilailleenkin.

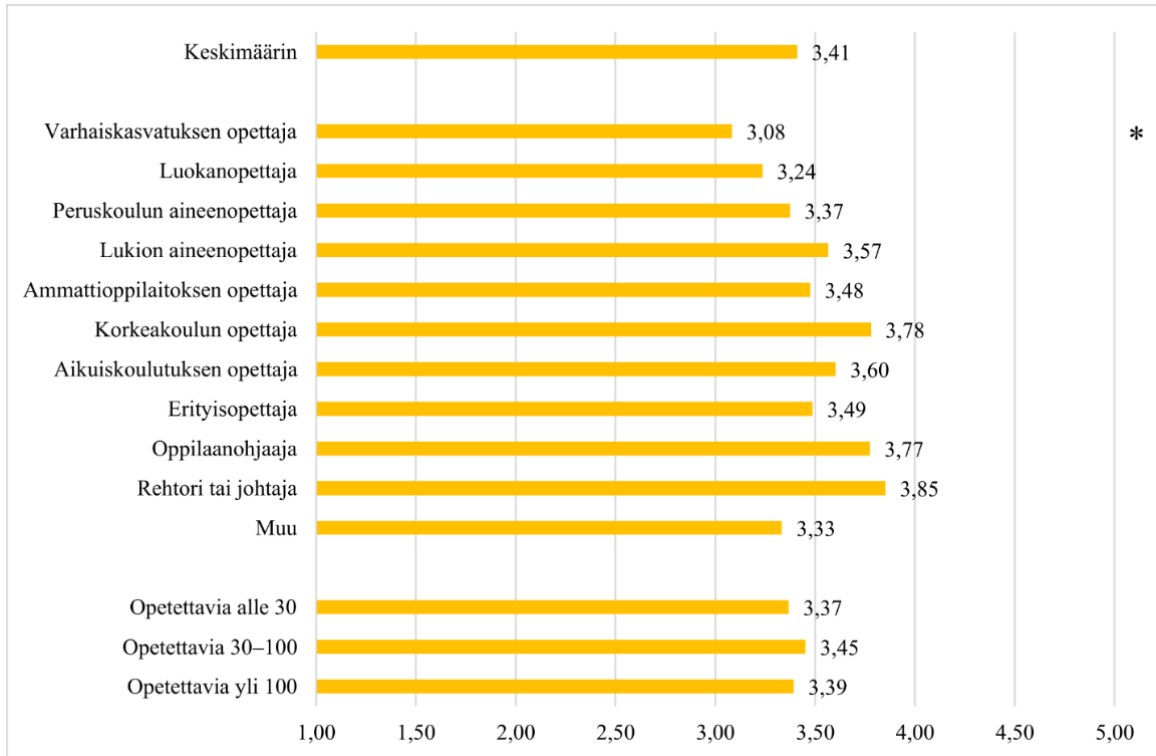
3.7 Muutostilanteen johtaminen

Tarkastelimme opetusalan ammattilaisten arvioita, siitä miten heidän organisaationsa ja lähijohtajansa olivat selviytyneet koronakriisin aiheuttamien muutosten johtamisesta.

3.7.1 Organisaation onnistuminen muutostilanteen johtamisessa

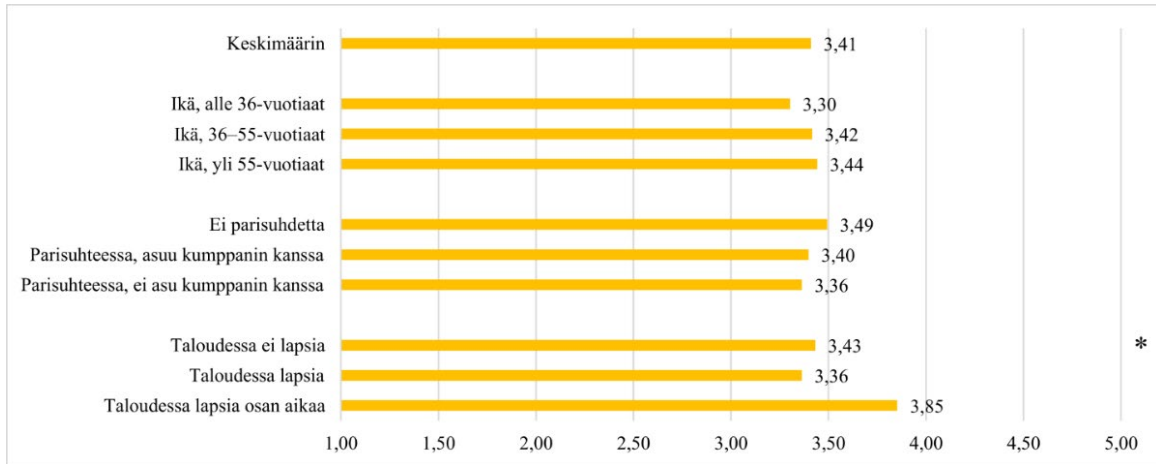
Selvitimme organisaatiotason muutoksen johtamisen onnistumista tiedustelemalla vastaajilta: kuinka hyvin heidän mielestään poikkeusolojen vaatimista muutoksista *ohjeistettiin* organisaatiossa, kuinka hyvin poikkeusoloihin ja koronaan liittyvä *tiedottaminen* siellä hoidettiin sekä oliko organisaatio *tarjonnut riittävästi tukea* poikkeusolojen vaatimien muutosten toteuttamisessa. Vastaukset annettiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä), eli mitä suurempi näiden kolmen väittämän keskiarvo on, sitä paremmin organisaation koettiin onnistuneen koronakriisin aikaisessa muutosjohtamisessa.

Keskimäärin vastaajat kokivat organisaatioidensa onnistuneen koronakriisin johtamisessa kohtuullisen hyvin (ka 3,41) (ks. Kuvio 31). Ammattiryhmittäin heikoimman arvion antoivat varhaiskasvattajat. Positiivisimmin asiaa arvioivat rehtorit tai muussa johtavassa asemassa olevat vastaajat. Myös korkeakoulujen opettajat ja oppilaanohjaajat näyttivät olevan tyytyväisiä organisaatioidensa toimintaan koronakriisin aikana. Opetettävien määrällä ei näyttänyt olevan suurta vaikutusta siihen, miten hyvin organisaation koettiin muutostilanteen johtamisessa onnistuneen.



Kuvio 31. Organisaation onnistuminen ammattiryhmien ja opetettävien lukumäärän suhteen

Nuorimmat vastaajat (alle 36-vuotiaat) olivat keskimäärin kriittisempiä organisaatioiden muutosjohtamisen onnistumiseen kuin 36–55-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat (ks. Kuvio 32). Tämä ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Parisuhdetilanteen mukaan ei myöskään ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Lasten asumistilanteen mukaan tarkasteltuna erot olivat merkitseviä. Henkilöt, joiden taloudessa oli lapsia osan ajasta, kokivat organisaationsa onnistuneen paremmin kuin henkilöt, joiden taloudessa oli lapsia kokoaikaisesti tai ei ollut lapsia ollenkaan.

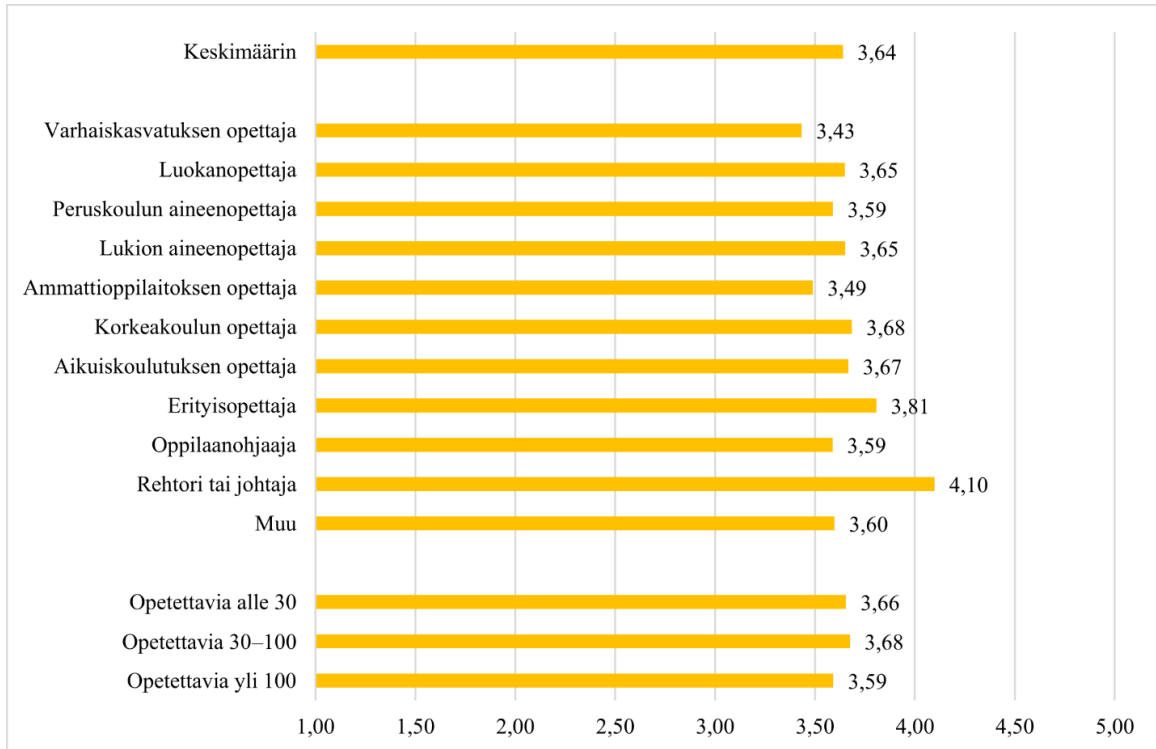


Kuvio 32. Organisaation onnistuminen iän ja perhetilanteen mukaan

3.7.2 Lähijohtajien onnistuminen muutostilanteen johtamisessa

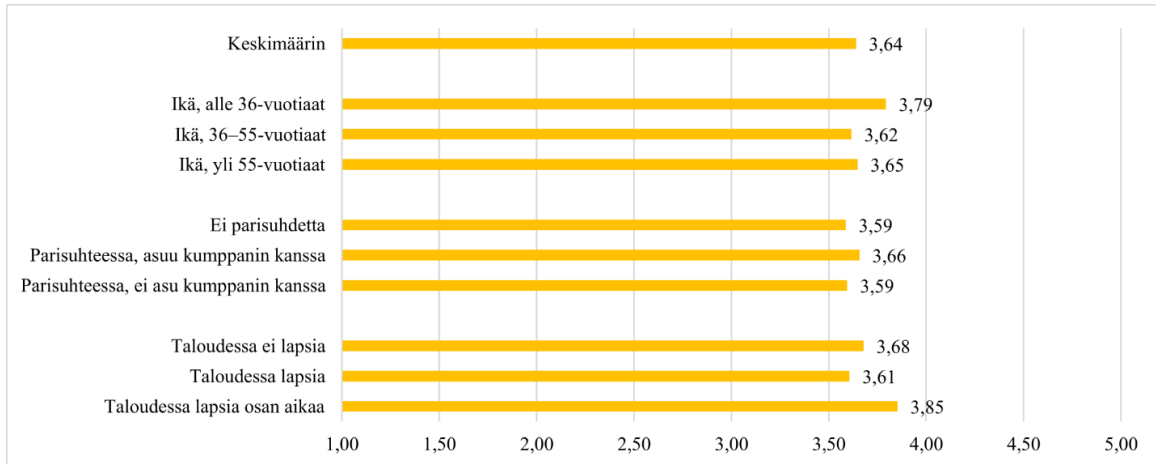
Kokemuksia siitä, miten hyvin lähijohtaja oli työssään koronakriisin aikana onnistunut, selvitettiin kysymällä vastaajilta: miten hyvin oma lähijohtaja on suoriutunut tehtävistään poikkeusolojen aikana, onko lähijohtajalta saanut riittävästi tietoa ja apua, jotta itse on voinut suoriutua omista tehtävistään äkillisessä muutostilanteessa ja onko lähijohtaja toiminut oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työntekijöitään kohtaan. Vastaukset annettiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Lähijohtajan kokonaisonnistumista mitattiin näiden kolmen väittämän keskiarvolla.

Keskivertoinen oman lähijohtajan toimintaan oltiin melko tyytyväisiä (ka 3,64), ja lähijohtajiin oltiin tyytyväisempiä kuin organisaatiotason onnistumiseen (ks. Kuvio 33). Lähijohtajien onnistumisessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmittäin tai opetusryhmittäin. Tyytymättömmimpiä olivat varhaiskasvatuksen opettajat ja lähes yhtä tyytymättömiä olivat ammattioppilaitosten opettajat. Tyytyväisimpiä olivat rektorit ja muissa johtoasemassa olevat ja erityisopettajat olivat seuraavaksi tyytyväisimpiä lähijohtajiensa johtamiseen muutostilanteessa. Opetettävien määrän ollessa yli 100 oppilasta, tyytyväisyys lähijohtajan toimintaan oli hieman heikompaa kuin pienempää oppilasmäärää opettavilla vastaajilla.



Kuvio 33. Lähijohtajan onnistuminen ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen

Ikäryhmittäin, parisuhdetilanteen tai lastenasumistilanteen mukaan tarkasteltuna lähijohtajien onnistumisessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja (ks. Kuvio 34). Lähijohtajiinsa tyytyväisimpiä olivat nuorimmat vastaajat (alle 36-vuotiaat). 36–55-vuotiaiden ja yli 55-vuotiaiden vastauksien välinen ero oli hyvin pieni. Lisäksi henkilöt, joiden taloudessa oli lapsia kokoaikaisesti, olivat hieman tyytymättömpiä lähijohtajiinsa kuin henkilöt, joiden taloudessa oli lapsia osan ajasta tai ei ollut lapsia ollenkaan.



Kuvio 34. Lähijohtajan onnistuminen iän ja perhetilanteen mukaan

Voidaankin todeta, että kokonaisuudessaan sekä organisaatiotason että lähijohtajien muutosjohtamiseen oltiin melko tyytyväisiä. Varhaiskasvatuksessa oltiin muita tyytymättömämpiä organisaatioiden ja lähijohtajien toimintaan tässä äkillisessä muutostilanteessa, kun taas rehtorit ja johtavassa asemassa olevat kokivat muutosjohtamisen olleen onnistuneinta.

Vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista etätyötä teki 63 %. Etätyötä tekevistä tämän ammattiryhmän vastaajista 16 %:lla etätyötä oli alle 30 % työajasta, 28 %:lla etätyötä oli 30–70 % työajasta ja 56 %:lla etätyötä oli yli 70 %:lla. Tulokset muita alhaisemmasta tyytyväisyydestä voivat osittain viitata julkisuudessaakin käytyyn keskusteluun mahdollisuudesta ylipäänsä tehdä etätyötä ja sitä kautta myös suojautua mahdollisilta koronaltistukselta. Varhaiskasvatuksessa työn luonne poikkeaa myös muista ryhmistä. Opetettavat ovat pieniä lapsia, joiden kanssa etäopetus on voinut olla haasteellisempaa järjestää kuin vanhempien oppilaiden kanssa. Myös fyysisen etäisyyden pitäminen lähiopetuksessa on voinut olla haastavaa. Lähi- ja etätyön sekoittuminen on myös voinut vaatia erityisen selkeää ohjeistusta niin organisaatioiden kuin lähijohtajien taholta.

Rehtoreista ja muussa johtavassa asemassa olevista vastaajista 85 % teki etätyötä. Etätyötä tekevistä tämän ammattiryhmän vastaajista 17 % teki etätyötä alle 30 % työajastaan, 20 %:lla vastaajista etätyön osuus oli 30–70 % ja 63 %:lla vastaajista etätyön osuus oli yli 70 % työajasta. Rehtoreilla ja muilla johtavassa asemassa olevilla oli siis hyvät mahdollisuudet tehdä etätöitä. Rehtorien ja johtavassa asemassa olevien vastaajien muita korkeampi tyytyväisyys voi selittyä sillä, että he ovat olleet etulinjassa saamassa tietoa ja myös viemässä sitä eteenpäin omissa organisaatioissaan.

Lähijohtajien onnistumiset ja epäonnistumiset

Kyselyssä kerättiin vastaajilta myös avointen kysymysten kautta tietoa heidän kokemuk-
sistaan lähijohtajakäytännöistä koronakriisin aikana. Heiltä kysyttiin muun muassa sitä,
mitä asioita heidän lähijohtajansa kriisin aikana hoiti hyvin, miten lähijohtajat olivat ky-
enneet tukeman, ja missä asioissa olisi voinut toimia paremmin. Yksi eniten toistuneista
teemoista oli yhteydenpito ja tiedonkulku. Opetusalan ammattilaiset kokivat, että heidän
lähijohtajansa oli onnistunut erityisesti tiedotuksessa, niin virallisessa kuin epävirallises-
sakin viestinnässä. Lähijohtajia kiitettiin selkeästä ja kannustavasta viestinnästä, joka ko-
ettiin merkityksellisenä erityisesti kriisin alussa. Monet vastaajat mainitsivat esimerkiksi
epäviralliset virtuaalikalvitauot sekä niiden kautta saadun tuen ja kontaktin tärkeinä te-
kijöinä. Näiden tekijöiden lisäksi vastaajat arvostivat sitä, että lähijohtajat luottivat heihin
ja heidän kykyynsä suorittaa työnsä myös muuttuneissa olosuhteissa sekä kannustivat vas-
taajia hyvinvoinnin ylläpitoon poikkeusolojen aikana. Lähijohtajat saivat lisäksi tunnus-
tusta käytännöllisestä tuesta, esimerkiksi teknologisten sovellusten ja työvälineiden kanssa, jos
ongelmia niiden käytössä tai toimivuudessa ilmeni.

Vastaajilta kartoitettiin avointen kysymysten kautta myös sitä, missä asioissa lähijohtajat
olisivat voineet paremmin tukea vastaajien etätöaikaan. Osittain samat teemat, joita mai-
nittiin onnistumisen kohtina, nousivat esiin myös näissä vastauksissa asioina, joita toivot-
tiin lisää. Henkilökohtainen viestintä, ja tarvittavat työvälineet (esimerkiksi työpuhelin)
etätöön teon tueksi nousivat esiin. Monessa vastauksessa korostui resurssien niukkuus
niin oman työn suorittamisen kuin myös lähijohtajilta saatavan tuen tiimoilta. Osa vastaa-
jista toivoi lähijohtajilta enemmän henkilökohtaista tukea ja kontaktia, sekä sitä, että lä-
hijohtaja esimerkiksi kyselisi kuulumisia useammin.

Tarkoituksenmukainen viestintä, yhteisöllisyys, tuki ja kannustus lähijohtajalta olivat siis
tekijöitä, jotka korostuivat myös koronakriisin aikana merkityksellisinä asioina opetus-
alana ammattilaisten kirjoituksissa. Näiden seikkojen lisäksi tiimiläisten kohtaaminen yk-
silöllisellä tasolla myös virtuaalisissa työympäristöissä on asia, johon lähijohtajien tulisi
panostaa.

4 TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT POIKKEUSTILANTEEN MUKAAN

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (job demands-resource model) mukaisesti erilaiset työn piirteet voidaan jakaa karkeasti työn vaatimuksiksi tai voimavaroiksi (Demerouti ym., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Jokaisella ammatilla ja työtehtävällä on erilaiset vaatimuksensa, mutta myös erilaiset voimavaransa. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka vaativat fyysisiä tai henkisiä ponnisteluja ja joilla siten on vaikutuksia fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Tyypillisiä esimerkkejä työn vaatimuksista ovat kiire, työkuorman korkea määrä, kovat osaamisvaatimukset, rooliepäselvyydet, sekä erilaiset työn emotionaaliset ja psykologiset vaatimukset. Työn voimavarat taas viittaavat yleisesti kaikkiin niihin fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin työn piirteisiin, jotka auttavat työtehtävien tekemisessä, suojaavat työn vaatimusten haitallisilta vaikutuksilta tai stimuloivat henkilökohtaista kasvua ja kehitystä (Bakker & Demerouti, 2007). Työn voimavarat ovat tärkeitä siis vastatessaan työn vaatimukseen, mutta myös itseisarvoisesti. Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi työnhallinnan mahdollisuudet, onnistunut lähijohtaminen, sosiaalinen tuki ja palaute työstä. Työn vaatimukset ovat varsinkin liiallisina yleisesti ottaen yhdistetty pahoinvointiin ja uupumukseen työssä, kun taas työn voimavarojen on havaittu edistävän hyvinvointia ja motivaatiota (Bakker & Demerouti, 2007).

4.1 Työn vaatimukset

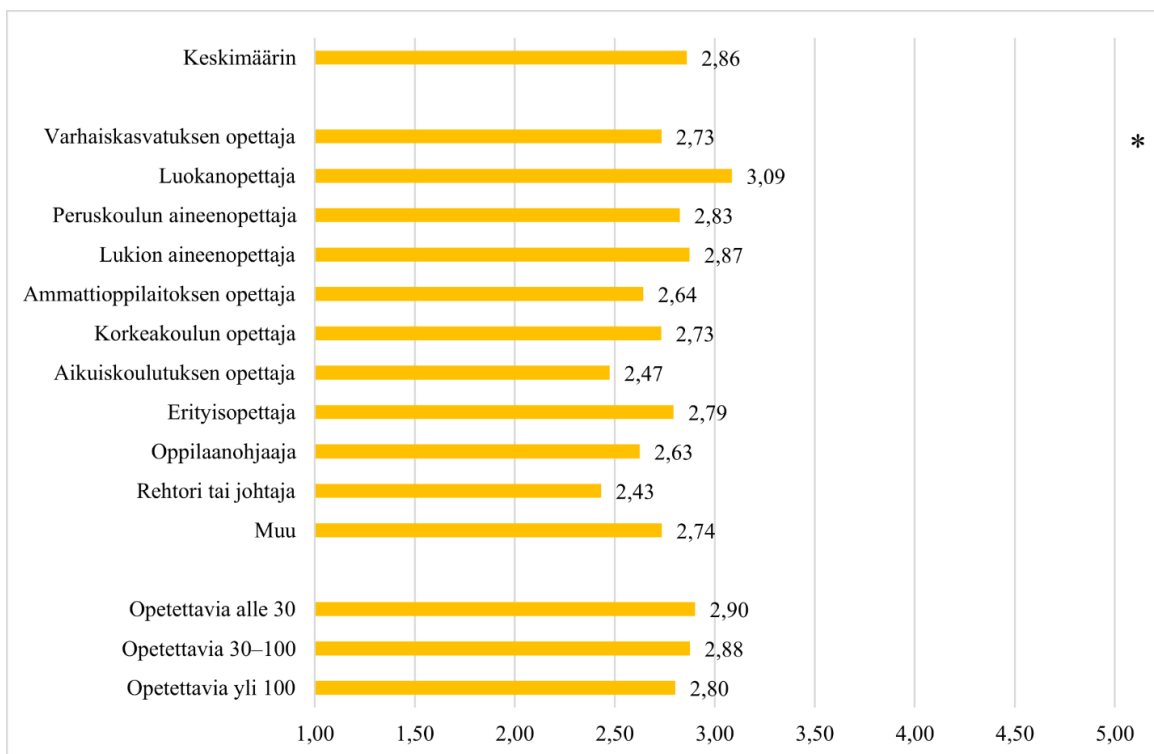
Pyysimme opetusalan ammattilaisia arvioimaan kolmea erilaista työn vaatimusta, jotka varsinkin poikkeusolojen ja etätöiden tapauksessa ovat oleellisia. Tarkastelemme seuraavassa vastaajien työn osaamisvaatimusten, työn määrällisten vaatimusten sekä työn emotionaalisten vaatimusten tasoa poikkeusolojen aikana sekä niiden muutosta suhteessa normaaliin.

4.1.1 Osaamisvaatimukset

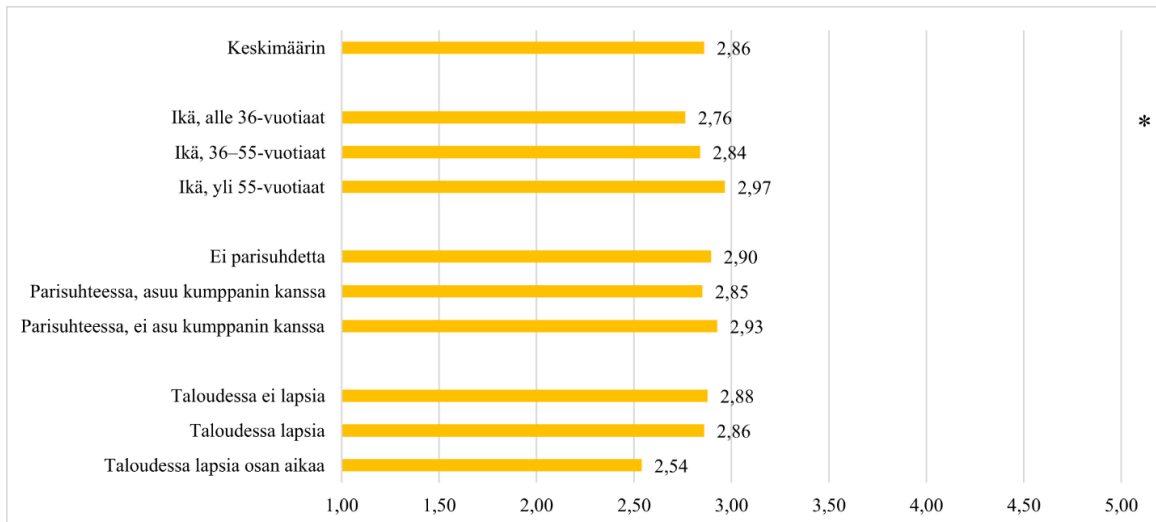
Työn osaamisvaatimuksilla viitataan työn haasteellisuuteen ja työhön liittyvään oppimistarpeeseen, joita etätöihin siirtyminen uusine käytänteineen on todennäköisesti lisännyt. Osaamisvaatimuksia mitattiin kolmen kysymyksen (mm. ”Teetkö tällä hetkellä tehtäviä, joihin tarvitsisit lisää koulutusta?” ja ”Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?”) avulla. Kysymyksiin pyydettiin vastaamaan asteikolla 1 (ei lainkaan tai vähän) – 5 (kyllä, suurimmalta osin). Kysymyksistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan työn osaamisvaatimuksia.

Opetusalan ammattilaisten osaamisvaatimukset olivat kohtuullisella tasolla (ka 2,86). Ammattiryhmien väliset erot osaamisvaatimuksissa olivat tilastollisesti merkitseviä ja osaamisen suhteen haastavimmiksi työnsä arvioivat luokanopettajat, lukion aineenopettajat ja peruskoulun aineenopettajat (ks. Kuvio 35). Matalimpia osaamisvaatimuksia raportoivat puolestaan rehtorit ja johtajat sekä aikuiskoulutuksen opettajat. Opetusryhmien osalta erot osaamisvaatimuksissa olivat pieniä.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna erot olivat tilastollisesti merkitseviä ja osaamisvaatimukset kasvoivat iän kasvaessa (ks. Kuvio 36). Ikäluokaltaan vanhimmat (yli 55-vuotiaat) vastaajat kokivat korkeampia osaamisvaatimuksia kuin nuoremmat vastaajat (36–55-vuotiaat ja alle 36-vuotiaat). Vastaavasti 36–55-vuotiaat vastaajat kokivat korkeampia osaamisvaatimuksia kuin alle 36-vuotiaat. Parisuhdetilanteen ja lasten asumistilanteen osalta erot osaamisvaatimuksissa olivat pieniä. Henkilöt, joilla oli lapsia taloudessa osan ajasta, kokivat osaamisvaatimukset matalammiksi kuin henkilöt, joilla ei ollut lapsia tai lapset asuivat taloudessa kokoaikaisesti. Tämä ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

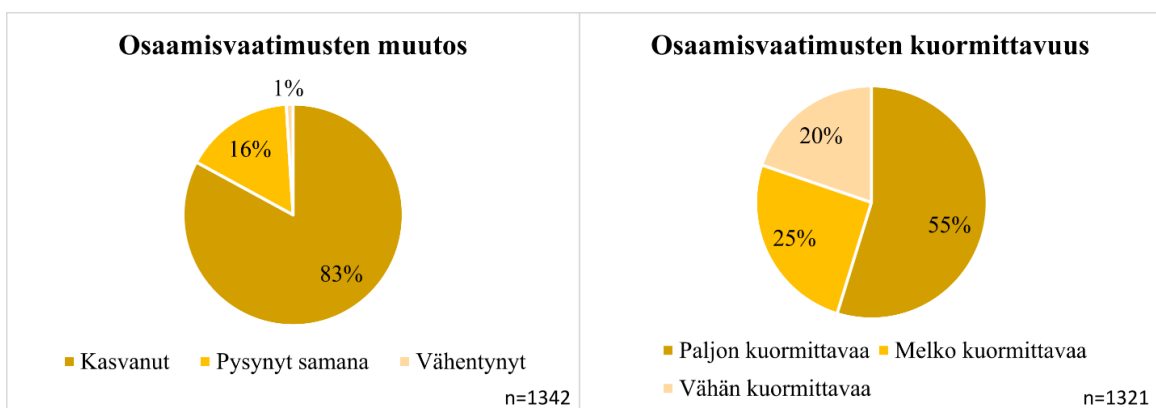


Kuvio 35. Osaamisvaatimukset ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen



Kuvio 36. Työn osaamisvaatimukset iän ja perhetilanteen suhteen

Uudenlaiseen työhön siirtyminen vaikutti suuresti opetustyön osaamisvaatimukseen ja 83 % vastaajista kertoi, että osaamisvaatimukset olivat koronakriisin aikana kasvaneet. Uusina osaamisvaatimuksina mainittiin luonnollisesti erittäin usein digitaalisten välineiden (alustat, sovellukset) hyödyntäminen tai jo ennestään tuttujen kanavien uudenlainen käyttö. Myös pedagogisten ratkaisuiden sovittaminen etäopetukseen vaati uudenlaista osaamista koskien niin opetuksen ja tehtävienannon organisointia kuin myös arviointia. Vastaajista 55 % koki osaamisvaatimukset kuormittaviksi ja 45 % vastaajista ei pitänyt vaatimuksia kovin kuormittavina tai suhtautui niihin neutraalisti.



Kuvio 37. Työn osaamisvaatimusten muutos ja kuormittavuus

Kokonaisuudessaan osaamisvaatimukset olivat suurimmalla osalla opetusalan ammattilaisista kasvaneet koronakriisin ja etätyöjakson aikana (ks. Kuvio 37). Hieman yli puolet

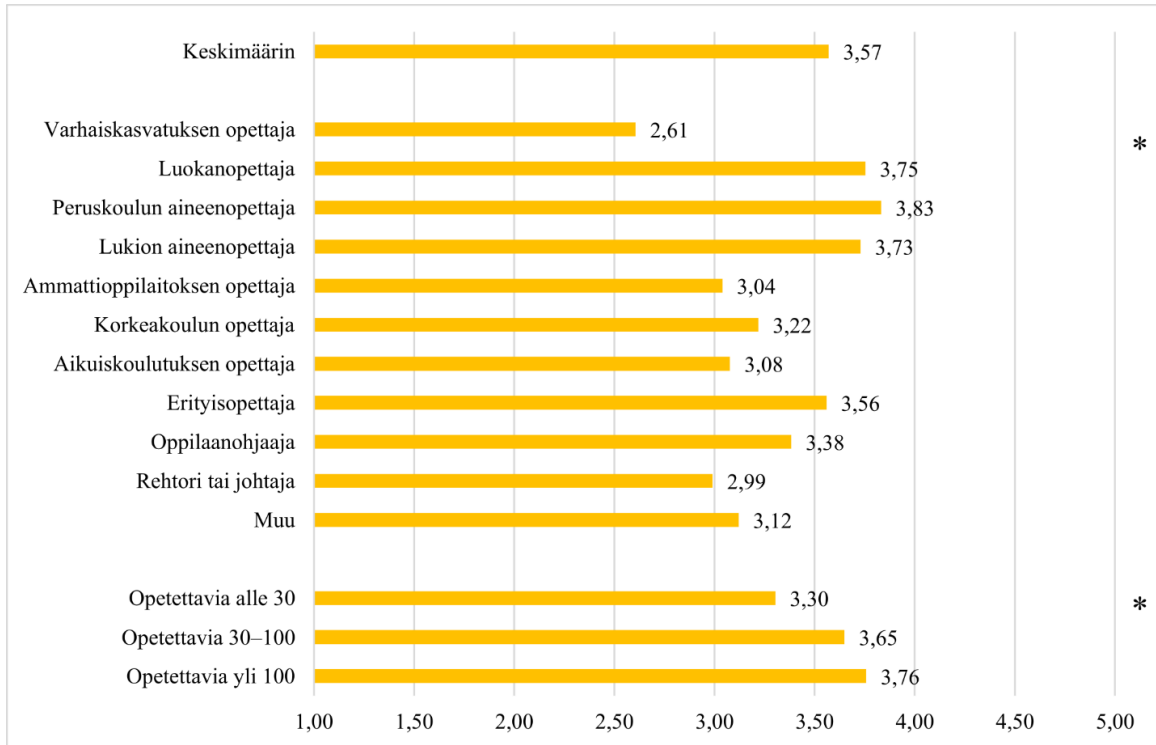
vastaajista kokivat myös uusien osaamisvaatimusten olevan paljon kuormittavia. Korkeimmaksi osaamisvaatimuksensa kokivat luokanopettajat, lukion aineenopettajat ja peruskoulun aineenopettajat ja matalimpia osaamisvaatimuksia raportoivat rehtorit ja johtajat sekä aikuiskoulutuksen opettajat. Lisäksi vanhemmat vastaajat kokivat osaamisvaatimustensa olevan korkeampia nuorempiin vastaajiin verrattuna.

4.1.2 Määrälliset vaatimukset

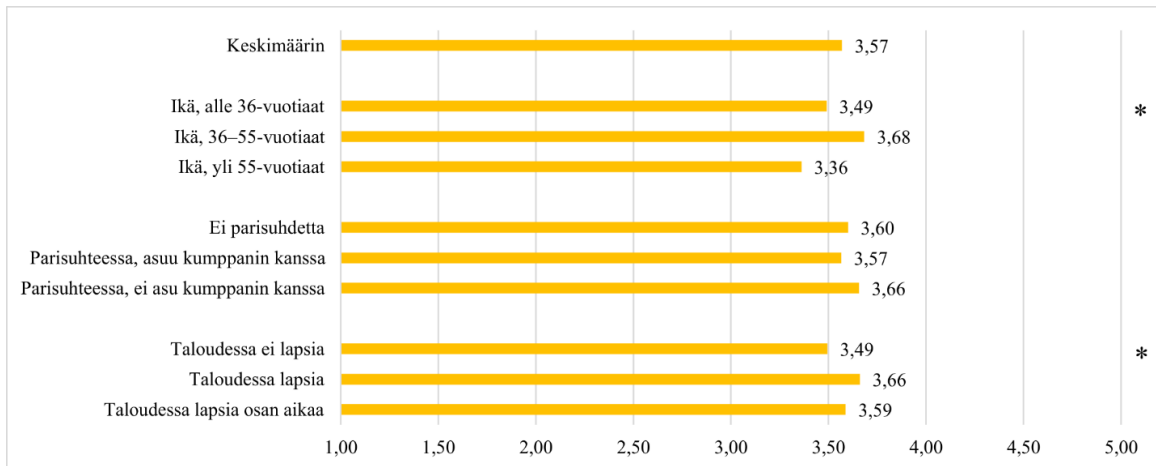
Suuri työn määrä sekä kova kiire ovat työn määrällisiä vaatimuksia. Työn määrällisten vaatimusten keskiarvosummamuuttuja muodostettiin neljän kysymyksen perusteella (mm. *”Tuleeko sinun työskennellä nopealla tahdilla?”* ja *”Onko sinulla liikaa töitä tehtävänä?”*), joita mitattiin asteikolla 1 (ei lainkaan tai vähän) – 5 (kyllä, erittäin usein tai lähes koko ajan). Käytämme myös tietoa opetusalan ammattilaisten työajoista ja niiden muutoksesta kuvaamaan työn määrällisiä vaatimuksia.

Työn määrälliset vaatimukset olivat keskimäärin melko korkeita (ka 3,57) opetusalan ammattilaisten joukossa. Sekä ammattiryhmien että opetusryhmien väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä (ks. Kuvio 38). Peruskoulun aineenopettajat, luokanopettajat ja lukion aineenopettajat kokivat enemmän määrällisiä vaatimuksia kuin muut ammattiryhmät. Vähiten määrällisiä vaatimuksia arvioivat kokevansa varhaiskasvatuksen opettajat sekä rehtorit ja johtajat. Opetusryhmien välillä määrälliset vaatimukset kasvavat opetettävien määrän kasvaessa. Alle 30:tä oppilasta opettavat opettajat kokivat vähemmän määrällisiä vaatimuksia kuin opettajat, joilla oli 30–100 oppilasta tai yli 100 oppilasta.

Työn määrällisissä vaatimuksissa oli tilastollisesti merkitseviä eroja myös ikäryhmien ja perhetilanteen mukaan (ks. Kuvio 39). Ikäryhmittäin eniten määrällisiä vaatimuksia kokivat 36–55-vuotiaat ja vähiten yli 55-vuotiaat. Lisäksi henkilöt, joilla oli lapsia taloudessaan kokoaikaisesti, kokivat enemmän määrällisiä vaatimuksia kuin henkilöt, joilla ei ollut lapsia taloudessa. Parisuhdetilanteen mukaan tarkasteltuna erot olivat pieniä. Ikään ja lasten asumistilanteeseen liittyvät korkeammat määrälliset vaatimukset liittyvät todennäköisesti kiireiseen elämäntilanteeseen eli ruuhkavuosiin, jolloin myös työ voi tuntua määrällisesti vaativammalta.



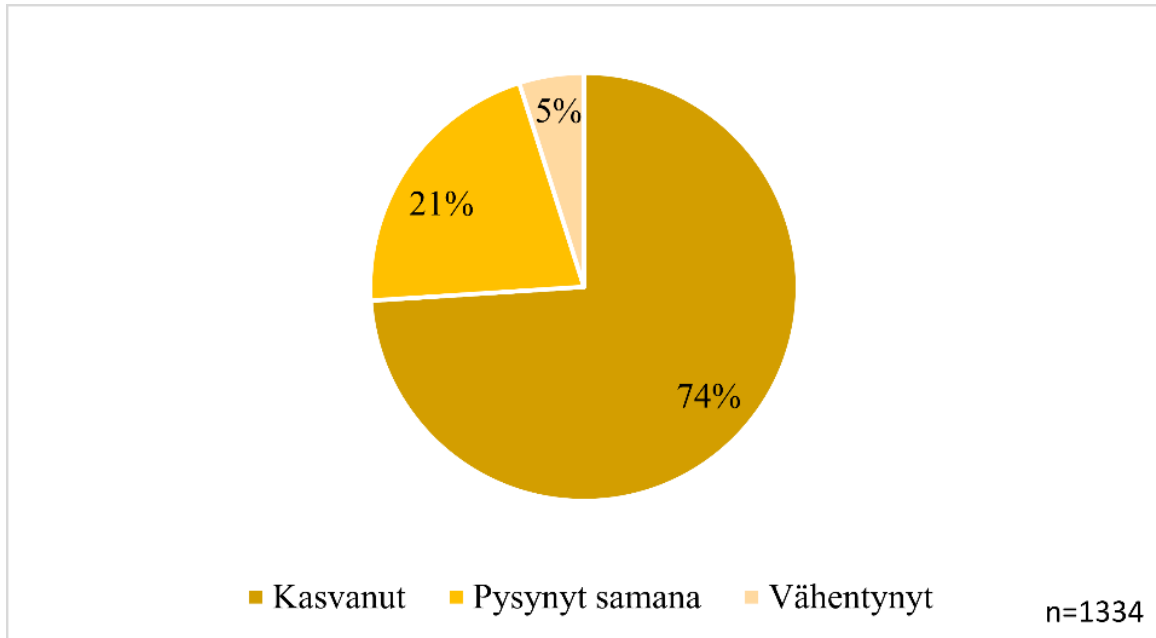
Kuvio 38. Työn määrälliset vaatimukset ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen



Kuvio 39. Työn määrälliset vaatimukset iän ja perhetilanteen suhteen

Myös työn määrällinen kuormitus oli valtaosan (74 %) mielestä kasvanut koronakriisin myötä (ks. Kuvio 40). Vastaajista 21 % raportoi määrällisen kuormituksen säilyneen ennallaan ja 5 % vastaajista koki määrällisen kuormituksen vähentyneen. Nopea siirtyminen etätöihin on voinut kasvattaa työn määrällisiä vaatimuksia alussa, kun opettajat joutuivat

muuttamaan tuntisuunnitelmiaan ja perehtymään uusiin etäopetuksessa käytettäviin välineisiin nopealla aikataululla.

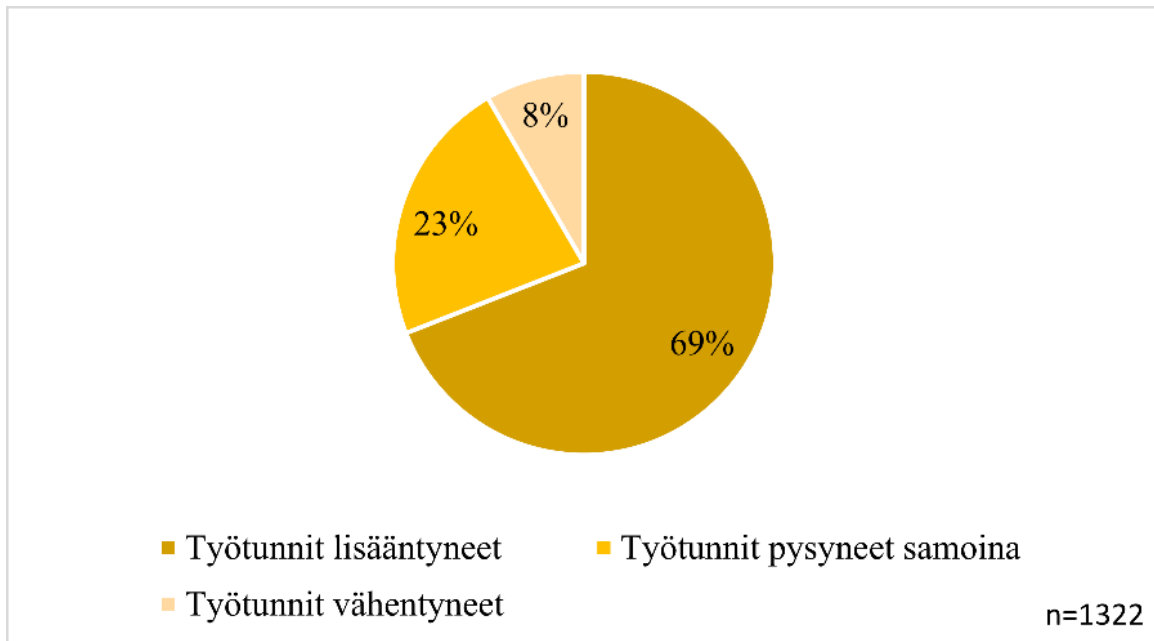


Kuvio 40. Työn määrällisten vaatimusten muutos

Kaiken kaikkiaan työn määrälliset vaatimukset olivat kasvaneet koronakriisin aikana opetusalan ammattilaisten keskuudessa. Ammattiryhmistä eniten määrällisiä vaatimuksia kokivat peruskoulun ja lukion aineenopettajat sekä luokanopettajat ja vähiten määrällisiä vaatimuksia kokivat varhaiskasvatuksen opettajat sekä rehtorit ja johtajat. Lisäksi 36–55-vuotiaat ja henkilöt, joilla oli lapsia taloudessaan kokoaikaisesti, kokivat enemmän määrällisiä vaatimuksia työssään.

Työaika

Koronakriisin aikana opetusalan ammattilaisten työaika oli keskimäärin kasvanut melkein kuudella ja puolella tunnilla viikossa. Enemmistö vastaajista (69 %) raportoi erilaisiin opetustehtäviin liittyvien viikkotyötuntiensä kasvaneen ja lähes neljänneksellä työmäärä oli kasvanut yli 10 tunnilla. Opetustyötä tekevästä 23 % raportoi viikkotyötuntien pysyneen samana, kun taas noin 8 % opetustyötä tekevästä kertoi viikkotyötuntien vähentyneen (ks Kuvio 41). Työtuntien lisääntyminen poikkeusolojen aikana vahvistaa käsitystä työn määrällisten vaatimusten lisääntymisestä.



Kuvio 41. Muutos työtunneissa

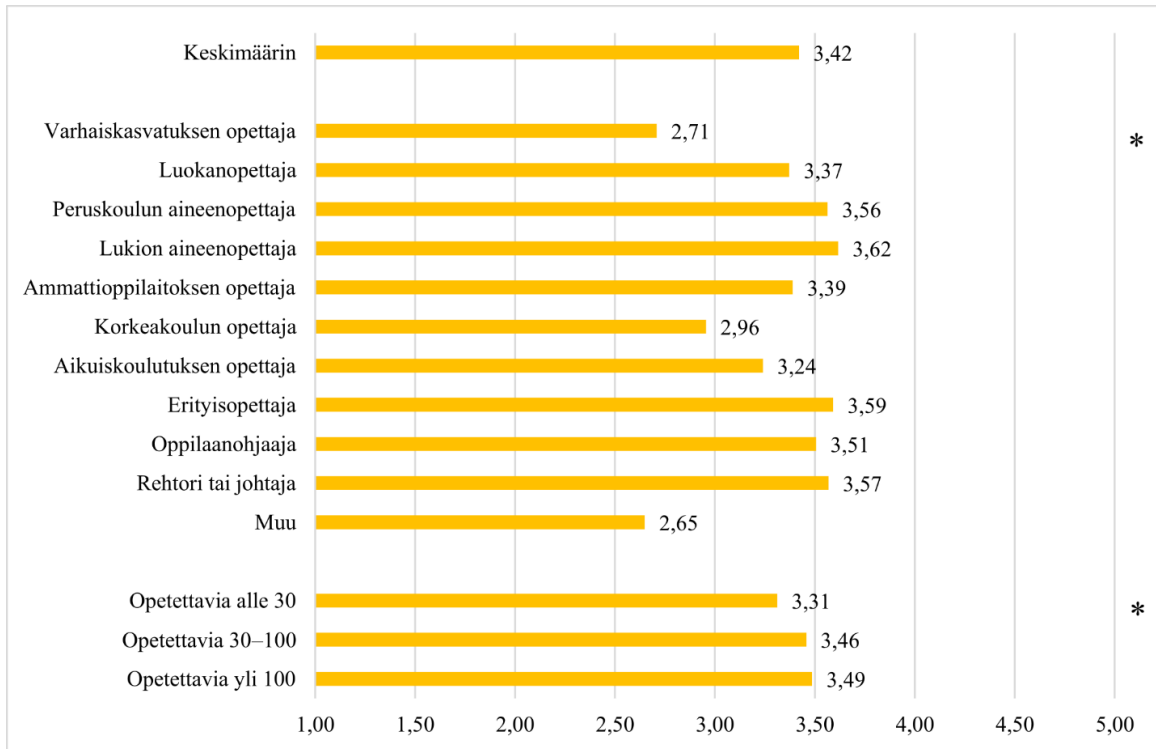
Etätöiden tekeminen kotoa tuo kuitenkin pientä helpotusta lisääntyneeseen työtaakkaan. Aineiston perusteella opetustyön ammattilaisten työmatka kestää normaalisti keskimäärin noin 23 minuuttia per suunta, joka tekee lähes neljä tuntia viikossa, mikäli työpaikalla käydään viidesti viikossa. Varsinkin niillä, joilla työmatka on pitkä, etätöiden tekeminen säästi merkittävän määrän aikaa työmatkoihin normaalisti kuluvan ajan vähentyessä.

4.1.3 Työn emotionaaliset vaatimukset: huoli oppilaista poikkeustilanteen aikana

Tunnetasolla työntekijää kuormittavat tekijät voidaan luokitella työn emotionaalisiksi vaatimuksiksi. Huoli oppilaista on tärkeä emotionaalinen vaatimus opetusalan ammattilaisille ja varsinkin etätöiden aikana huoli on voinut kasvaa, kun kontakti oppilaisiin on vähentynyt eikä heitä ole fyysisesti enää tavannut. Huolta mitattiin kolmella väittämällä (mm. *”Olen huolissani oppilaideni jaksamisesta”*), joita arvioitiin asteikolla 1 (ei lainkaan tai hyvin vähän) – 5 (kyllä, erittäin usein tai koko ajan). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan huolta oppilaista.

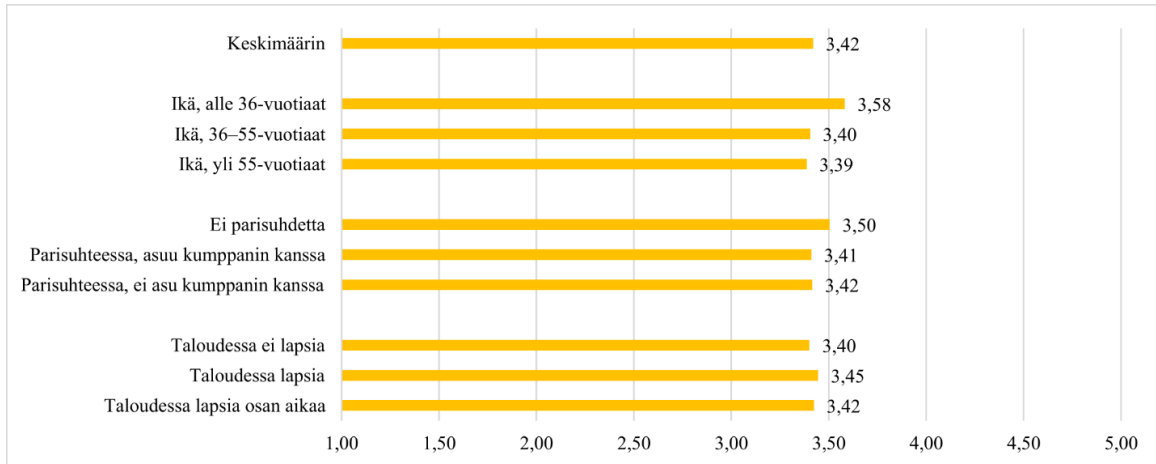
Opettajien huoli oppilaista poikkeusolojen aikana oli keskimäärin suhteellisen korkea (ka 3,42). Sekä ammattiryhmien että opetusryhmien välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja (ks. Kuvio 42). Eniten huolta oppilaista kokivat lukion aineenopettajat, erityisopettajat, rehtorit ja johtajat sekä peruskoulun aineenopettajat. Vähiten huolissaan oppilaista olivat muu-kategoriaan kuuluvat erillisten koulutusinstituutioiden opettajat sekä hallinnolliset

työntekijät, varhaiskasvatuksen opettajat ja korkeakoulujen opettajat. Opetusryhmittäin tarkasteltuna enemmän huolta oppilaistaan kokivat opettajat, joilla oli 30–100 tai yli 100 oppilasta.



Kuvio 42. Huoli oppilaista ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen

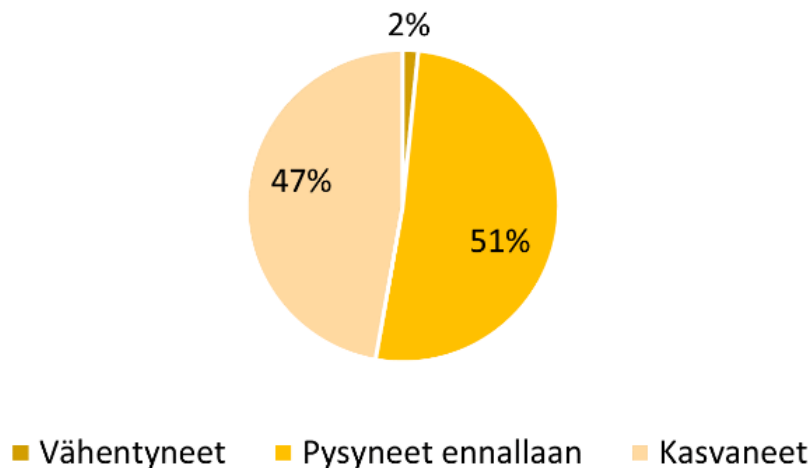
Ikäryhmien ja perhetilanteen mukaan tarkasteltuna erot olivat pieniä ja ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä (ks. Kuvio 43). Alle 36-vuotiaat vastaajat kokivat hieman enemmän huolta oppilaistaan kuin vanhemmat vastaajat. Pääosin opettajat olivat kuitenkin ikäryhmästä ja perhetilanteesta riippumatta yhtä huolissaan oppilaistaan.



Kuvio 43. Huoli oppilaista iän ja perhetilanteen suhteen

Monella opettajalla huoli oppilaista kasvoi etäopetuksen aikana (ks. Kuvio 44). Noin puolella (47%) opettajista oppilaisiin liittyvät huolet kasvoivat ja toisella puolella opettajista (51%) huolen määrä pysyi ennallaan. Vain alle 2% opettajista raportoi huolien vähentyneen.

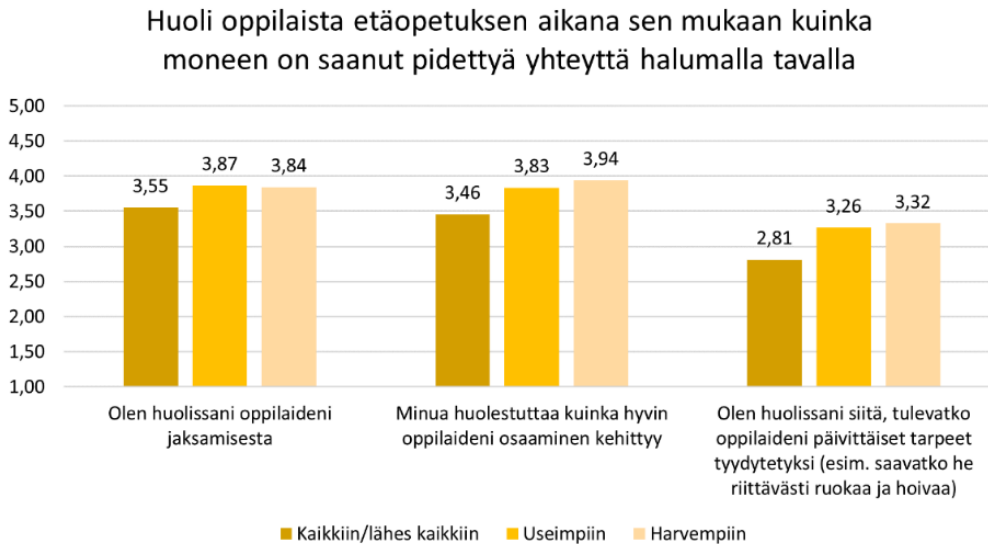
Verrattuna normaalioloihin oppilaisiin liittyvät huolet ovat...



Kuvio 44. Huoli oppilaista normaalioloihin verrattuna

Yhteydenpito oli selvästi yhteydessä huoleen oppilaista. Ne opettajat, jotka olivat saaneet pidettyä yhteyttä haluamallaan tavalla kaikkiin tai lähes kaikkiin oppilaisiin raportoivat

vähemmän kolmea erilaista huolenaihetta verrattuna niihin opettajiin, jotka eivät olleet saaneet pidettyä yhteyttä haluamallaan tavalla niin moneen (ks. Kuvio 45). Etäopetukseen siirtyminen onkin voinut aiheuttaa haasteita oppilaiden tavoittamiselle, jolloin opettajien huoli erityisesti näistä tavoittamattomista oppilaista on voinut kasvaa.



Kuvio 45. Yhteydenpito oppilaisiin ja huoli heistä

Kokonaisuudessaan monella opettajalla oppilaisiin liittyvät huolet olivat kasvaneet. Eriyisesti opettajat, jotka eivät saaneet yhteyttä oppilaisiinsa haluamallaan tavalla, kokivat suurempaa huolta oppilaistaan. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten huolta oppilaisistaan kokivat lukion aineenopettajat, erityisopettajat, rehtorit ja johtajat sekä peruskoulun aineenopettajat. Lisäksi opettajat, joilla on 30–100 tai yli 100 oppilasta, kokivat enemmän huolta oppilaistaan kuin opettajat, joilla on alle 30 oppilasta.

4.2 Työn voimavarat

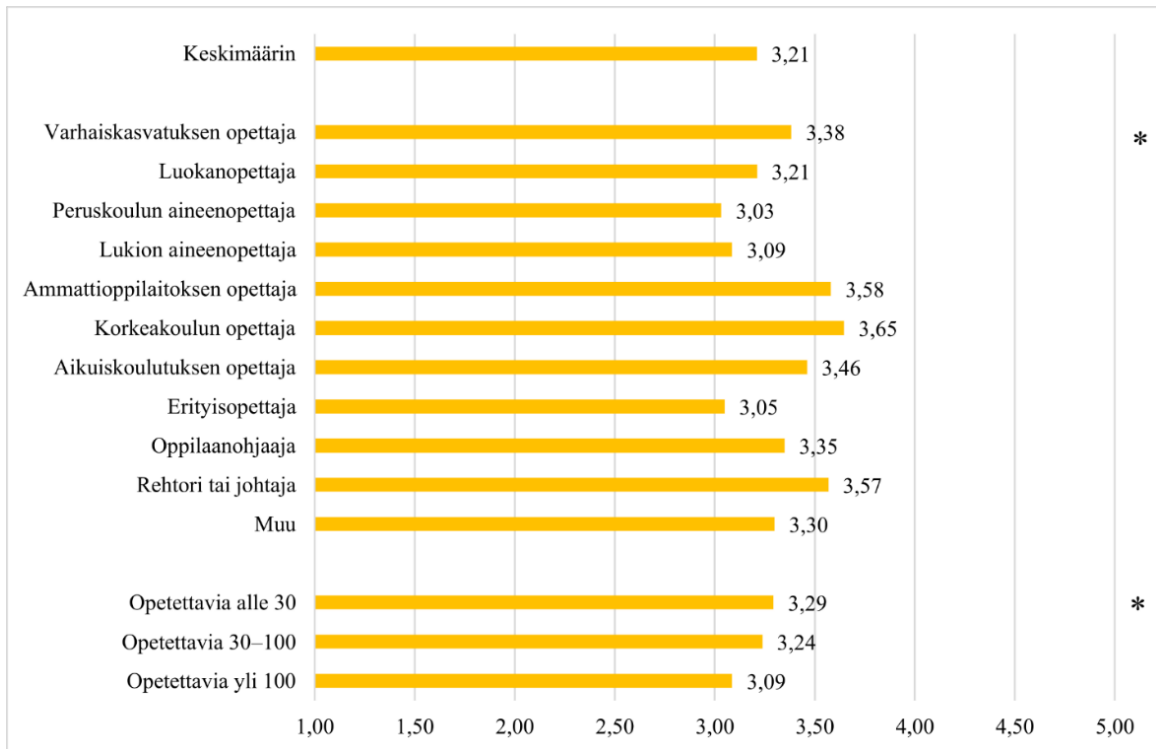
Työn voimavaroista tarkastelemme opetusalan ammattilaisten työnhallinnan mahdollisuuksia (autonomia), sosiaalista tukea ja lähijohtamista, joita yleisesti pidetään keskeisinä työn voimavaroina (Bakker & Demerouti, 2007). Erottelemme useita eri sosiaalisen tuen lähteitä tutkimalla tukea lähijohtajalta, kollegoilta, ystäviltä ja sukulaisilta sekä virtuaalisyhteisöiltä. Lähijohtamista tarkastelemme lähijohtajien virtuaalijohtamistaitojen kautta.

4.2.1 Työn autonomia

Työn autonomia eli mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön on opetuslalle tyypillinen piirre. Opettaja pystyy päättämään laajasti opetuksen tavoista ja oppituntien sisällöstä. Etätyöhön siirtyminen on voinut aiheuttaa monenlaisia muutoksia opetusalan ammattilaisten työn autonomiaan. Etätyöskentely voi lisätä autonomiaa joustavoittamalla työtah-
tia tai työaikaa, mutta toisaalta autonomia voi myös vähentyä, jos mahdollisuudet valita erilaisia työskentelytapoja kaventuvat.

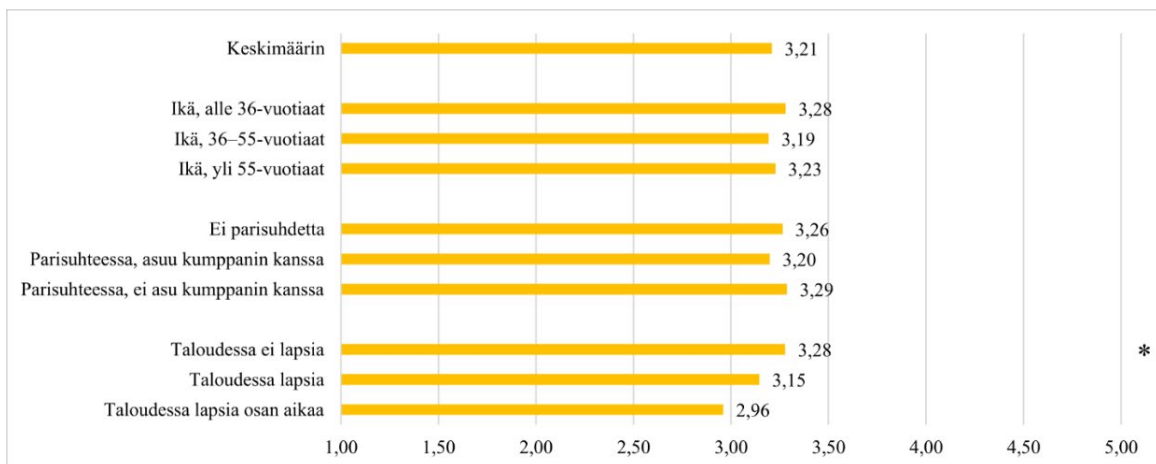
Opetusalan ammattilaisten työn autonomiaa mitattiin kyselyssä kuudella eri väittämällä, joita pyydettiin arvioimaan asteikolla: 1 (Täysin eri mieltä) – 5 (Täysin samaa mieltä). Työn autonomian mittari muodostettiin laskemalla väittämistä keskiarvo ja mittarin suuret arvot kuvaavat korkeatasoista työn autonomiaa. Kyselyssä käytetyt väittämät (esim. ”*Voin itse päättää miten organisoin työkuormani*” ja ”*Voin itse valita ajankohdat, jolloin teen työtehtäviäni*”) kuvaavat laajasti erilaisia vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön.

Kokonaisuudessaan opetusalan ammattilaisten työn autonomia oli kohtuullisen hyvällä tasolla (ka 3,21). Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna voidaan kuitenkin havaita tilastollisesti merkitseviä eroja työn autonomiassa (ks. Kuvio 46). Enemmän autonomiaa raportoitiin korkeakouluopettajien, ammattioppilaitosten opettajien sekä rehtoreiden ja johtajien ryhmissä. Vähiten autonomiaa kokivat puolestaan peruskoulun aineenopettajat, erityisopettajat ja lukion aineenopettajat. Opetettävien määrän mukaan tarkasteltuna voidaan havaita, että yli 100:aa oppilasta opettavat kokivat työn autonomian olevan vähäisempää kuin opettajat, joilla on alle 30 opetettavaa tai 30–100 opetettavaa. Suurempi opetettävien määrä näyttäisi siten vähentävän merkitsevästi työn autonomian kokemusta.



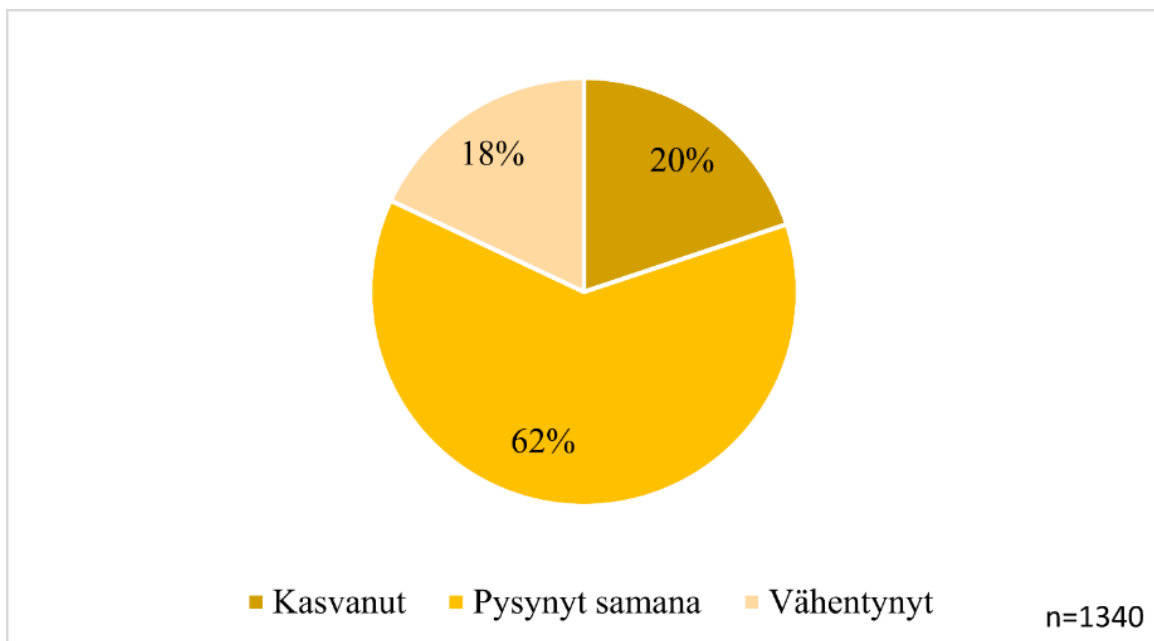
Kuvio 46. Työn autonomia ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen

Työn autonomian tasossa ei raportoitu tilastollisesti merkitseviä eroja iän tai parisuhdelanteen suhteen, eli erot eri ryhmien välillä olivat pieniä (ks. Kuvio 47). Lasten asumistilanteen suhteen erot olivat suurempia ja merkitseviä. Henkilöt, joiden taloudessa ei asu lapsia, kokivat enemmän autonomiaa työssään kuin henkilöt, joiden taloudessa asuu lapsia kokoaikaisesti tai osan ajasta.



Kuvio 47. Työn autonomia iän ja perhetilanteen suhteen

Työn autonomia oli pysynyt normaaliolosuhteisiin verrattuna samana 62 %:lla opetusalan ammattilaisista (ks. Kuvio 48). Autonomia oli kasvanut 20 %:lla ja vähentynyt 18 %:lla vastaajista. Autonomian kannalta on mielenkiintoista, että poikkeusoloihin siirtyminen on osalla kasvattanut ja osalla vähentänyt työn autonomiaa. Autonomian kasvua voisi selittää etätyössä oleellinen ajallinen vapaus esimerkiksi kokeiden korjaamisessa tai hallinnollisissa tehtävissä. Autonomian vähentymistä voisi puolestaan selittää opetukseen liittyvän valinnanvapauden kaventuminen, kun kaikki opetus täytyi järjestää etäopetuksena.



Kuvio 48. Työn autonomian muutos

Kaiken kaikkiaan opetusalan ammattilaisten työn autonomia oli kohtuullisen hyvällä tasolla. Autonomia oli suurimmalla osalla pysynyt samana kuin ennen poikkeusoloja, mutta myös muutoksia oli tapahtunut. Viidesosa koki autonomian kasvaneen ja noin viidesosa koki puolestaan sen vähentyneen. Eniten autonomiaa työssään kokivat korkeakoulujen ja ammattioppilaitosten opettajat sekä rehtorit ja johtajat. Vähiten autonomiaa kokivat peruskoulun ja lukion aineenopettajat sekä erityisopettajat.

4.2.2 Sosiaalinen tuki

Toinen keskeinen työn voimavara on työntekijän saama sosiaalinen tuki. Tuki voi olla käytännön auttamista tai esimerkiksi henkistä tukea ja keskusteluapua. Tukea työhön liitty-

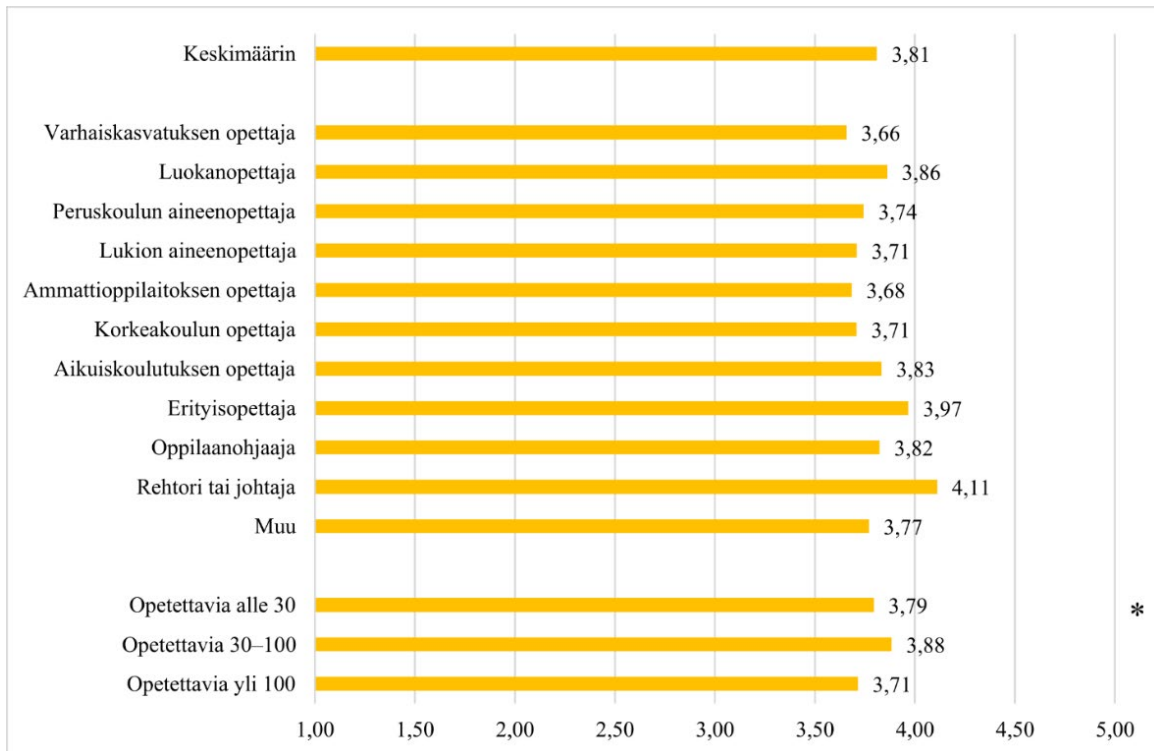
vissä asioissa voi saada lähijohtajan ja kollegoiden lisäksi myös esimerkiksi oman alan virtuaaliyhteisöistä tai henkilökohtaisesta lähipiiristä, jollainen tuki voidaan ymmärtää henkilökohtaiseksi resurssiksi.

Käytännön avun lisäksi sosiaalinen tuki voi myös suojata työn vaatimuksilta ja stressiltä, joten sosiaalisella tuella on tärkeä rooli opetusalan ammattilaisten jaksamisen kannalta varsinkin nopeasti muuttuvassa työympäristössä. Sosiaalinen tuki myös edesauttaa luottamuksen muodostumista työyhteisössä sekä mahdollistaa tehokkaan yhteistyön ja vastuun jakamisen ryhmässä. Eri lähteistä saatua tukea työhön liittyvissä asioissa mitattiin usealla kysymyksellä, josta muodostettiin keskiarvosummamuuttujia. Vastaukset annettiin asteikolla 1 (erittäin harvoin/ei koskaan) – 5 (lähes koko ajan/koko ajan). Mitä suurempi keskiarvo on, sitä enemmän tukea vastaaja sai.

Sosiaalinen tuki lähijohtajalta

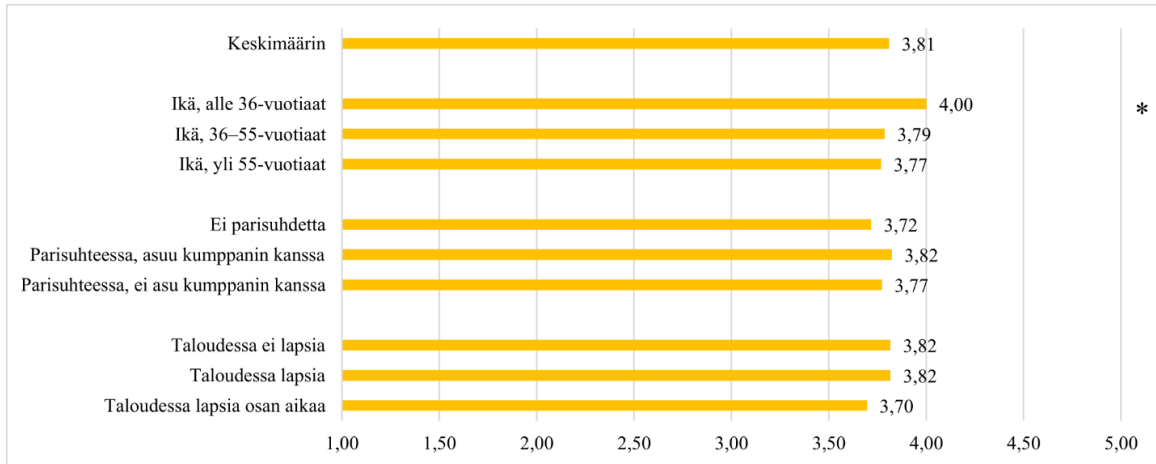
Lähijohtajilta saatua sosiaalista tukea mitattiin kolmella kysymyksellä (esim. ”*Saatko tarvitessasi esimieheltäsi tukea ja apua työssäsi?*” ja ”*Tarvittaessa, kuunteleeko esimiehesi sinua työtehtäviisi liittyvissä ongelmissa?*”). Vastaukset annettiin asteikolla 1 (Erittäin harvoin/ei koskaan) – 5 (Lähes koko ajan/koko ajan). Mitä suurempi keskiarvo on, sitä enemmän tukea vastaaja sai lähijohtajaltaan.

Opetusalan ammattilaiset saivat hyvin tukea lähijohtajiltaan. Asteikolla 1–5 mitattuna opetuslalla työskentelevät arvioivat lähijohtajalta saadun tuen keskimäärin hyväksi (ka 3,81). Ammattinimikeryhmittäin tarkasteltuna erot lähijohtajalta saadussa tuessa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä (ks. Kuvio 49). Pieniä eroja oli kuitenkin havaittavissa. Eniten tukea lähijohtajaltaan kokivat saaneensa rehtorit ja johtajat sekä erityisopettajat, kun taas vähiten tukea kokivat saaneensa varhaiskasvatuksen opettajat sekä ammattioppilaitosten opettajat. Opetusryhmien välillä erot puolestaan olivat merkitseviä ja eniten tukea lähijohtajaltaan kokivat saaneensa opettajat, joilla on 30–100 opetettavaa. Vähiten tukea kokivat saaneensa yli 100:aa oppilasta opettavat. Kokonaisuudessaan lähijohtajalta saatu tuki pysyi hyvällä tasolla sekä ammattinimikeryhmien että opetettavien määrän mukaan tarkasteltuna.



Kuvio 49. Sosiaalinen tuki lähijohtajalta ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen

Ikäryhmittäin tarkasteltuna erot lähijohtajalta saadun sosiaalisen tuen kokemuksessa olivat tilastollisesti merkitseviä (ks. Kuvio 50). Alle 36-vuotiaat kokivat saaneensa enemmän tukea lähijohtajaltaan kuin 36–55-vuotiaat tai yli 55-vuotiaat. Parisuhteen sekä lasten asu-
mistilanteen mukaan tarkasteltuna erot ryhmien välillä eivät olleet suuria tai merkitseviä. Kokonaisuudessaan lähijohtajalta saatu sosiaalinen tuki pysyi hyvällä tasolla näidenkin ryhmien välillä.



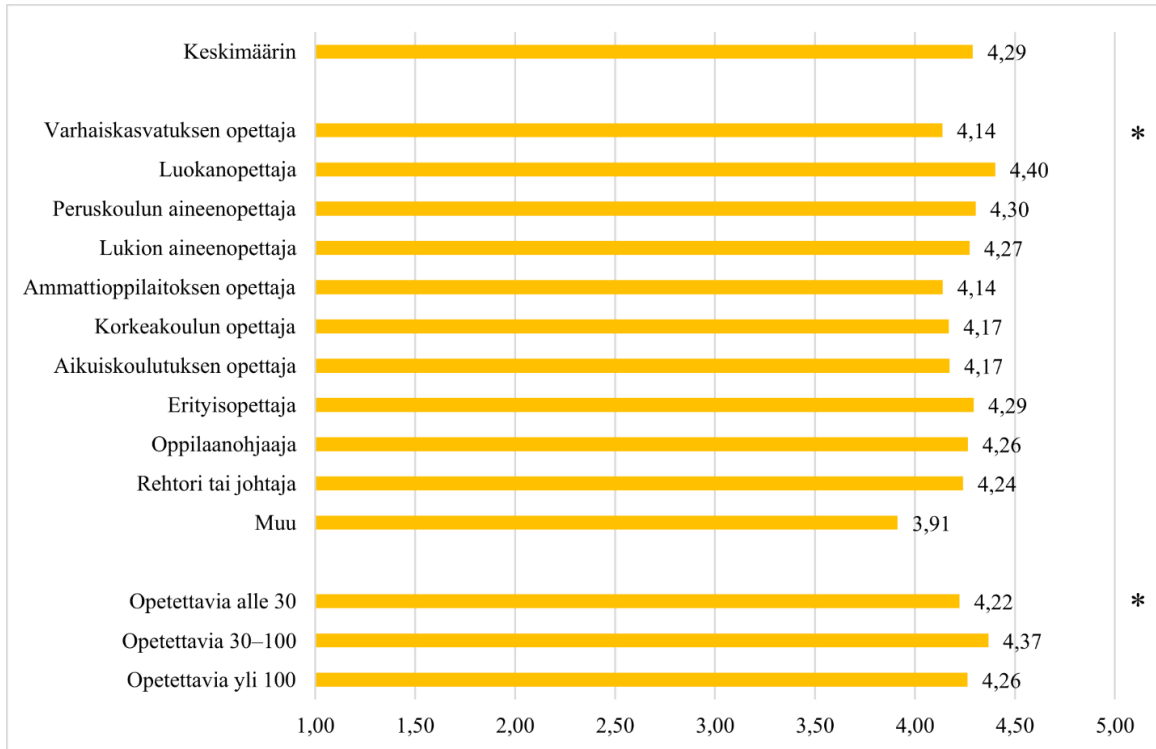
Kuvio 50. Sosiaalinen tuki lähijohtajalta iän ja perhetilanteen suhteen

Sosiaalinen tuki kollegoilta

Kollegoilta saatua sosiaalista tukea mitattiin kysymällä vastaajilta kaksi kysymystä (*”Saatko tarvittaessa tukea ja apua työhösi kollegoiltasi?”* ja *”Ovatko kollegasi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan työhösi liittyviä ongelmia?”*). Vastaukset annettiin asteikolla 1 (Erittäin harvoin/ei koskaan) – 5 (Lähes koko ajan/koko ajan). Mitä suurempi keskiarvoluku on, sitä enemmän tukea vastaaja saa kollegoiltaan.

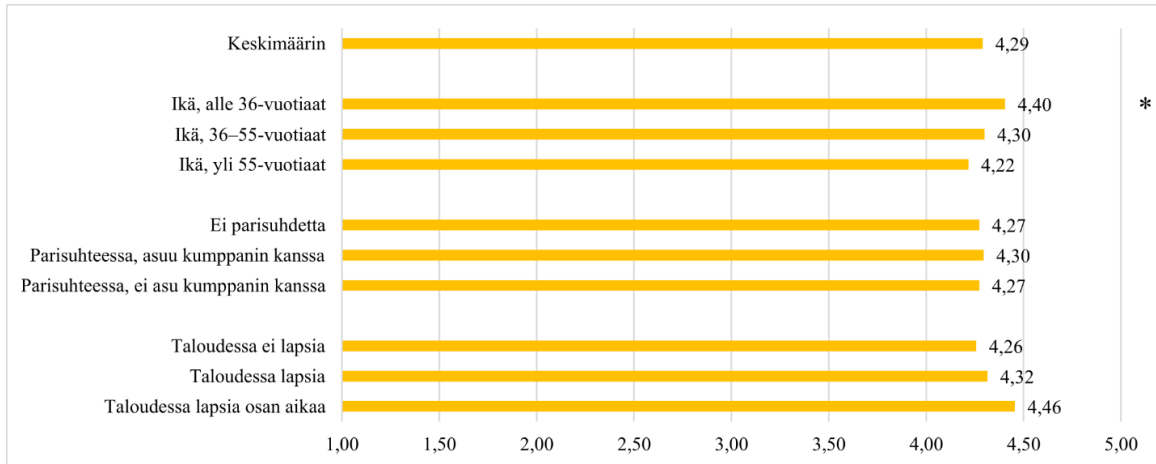
Kyselyyn vastanneilla opetusalan ammattilaisilla kollegoilta saatu tuki vaikutti olevan erittäin hyvällä tasolla. Keskimäärin opetusalan ammattilaiset saivat kollegoiltaan enemmän tukea (ka 4,29) kuin lähijohtajiltaan (ka 3,81). Ammattinimikkeiden mukaan tarkasteltuna erot olivat merkitseviä ja eniten tukea kollegoiltaan saivat luokanopettajat ja peruskoulun aineenopettajat (ks. Kuvio 51). Vähiten tukea kollegoiltaan saivat muu-kategoriaan kuuluvat erillisten koulutusinstituutioiden opettajat sekä hallinnolliset työntekijät, varhaiskasvatuksen opettajat ja ammattioppilaitosten opettajat. Kokonaisuudessaan kollegoilta saadun tuen keskiarvo pysyi lähes kaikilla ryhmillä yli neljän, joten kollegoilta saatu tuki oli erittäin hyvällä tasolla kaikissa ammattinimikeryhmissä.

Opetettävien määrän osalta kollegoilta saadussa tuessa esiintyvät erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Eniten tukea kollegoiltaan raportoivat saaneensa opettajat, joilla on 30–100 opetettavaa. Vähiten tukea kokivat saaneensa alle 30:tä oppilasta opettavat. Kokonaisuudessaan myös oppilaiden määrän mukaan tarkasteltuna kollegoilta saatu tuki pysyi erittäin hyvällä tasolla kaikissa ryhmissä.



Kuvio 51. Sosiaalinen tuki kollegoilta ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen

Ikäryhmien mukaan tarkasteltuna erot olivat tilastollisesti merkitseviä ja alle 36-vuotiaat kokivat saavansa enemmän tukea kollegoiltaan kuin 36–55-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat (ks. Kuvio 52). Nuoremmat vaikuttivat saavan enemmän sosiaalista tukea sekä lähijohtajiltaan että kollegoiltaan. Tämä voisi osittain selittyä ryhmien välisellä erilaisella sosiaalisen tuen tarpeella, sillä nuoremmat uraansa aloittavat opettajat saattavat tarvita enemmän tukea kuin pidemmän aikaa opettaneet, jolloin kokemus saadusta tuesta voi olla vahvemmin mielessä. Poikkeusolojen ja etäopetuksen näkökulmasta tarkasteltuna on myös mahdollista, että osa vanhemmista vastaajista ei ole saanut kaikkea tarvitsemaansa tukea nopeassa siirtymässä etäopetukseen. Parisuhdetilanteen ja lasten asumistilanteen mukaan tarkasteltuna erot olivat pieniä ja ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Kokonaisuudessaan kollegoilta saatu tuki pysyi erittäin hyvällä tasolla myös näissä ryhmissä.

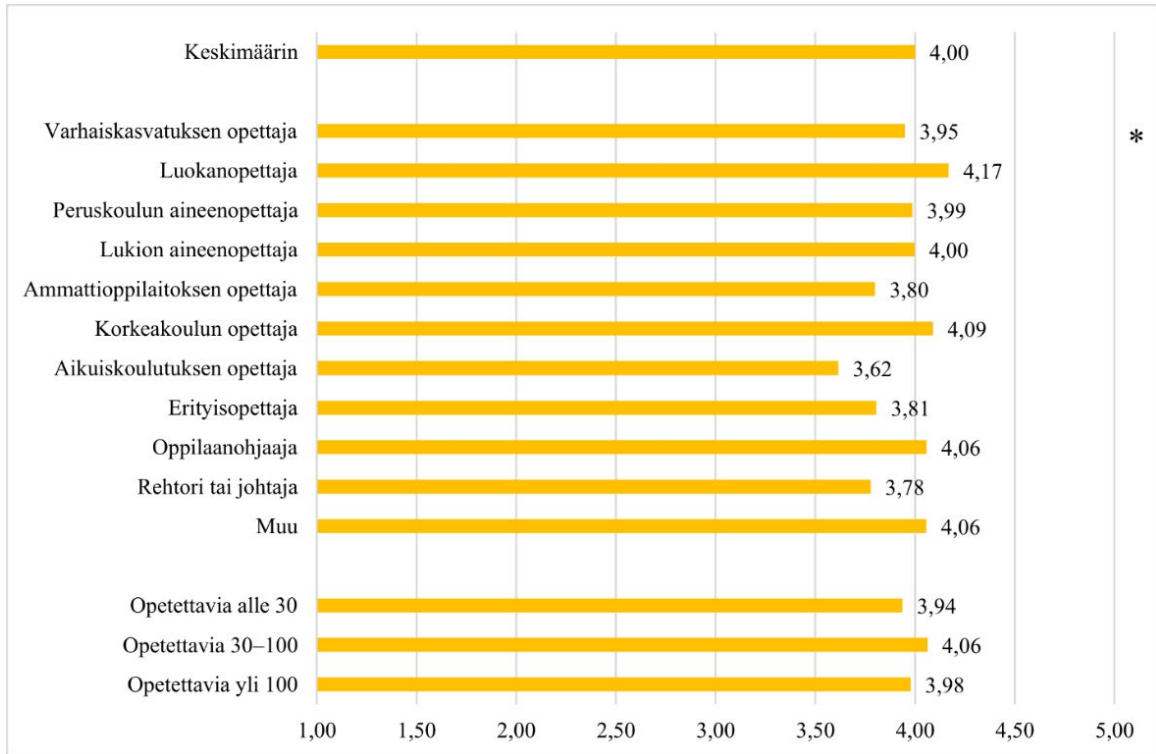


Kuvio 52. Sosiaalinen tuki kollegoilta iän ja perhetilanteen mukaan

Sosiaalinen tuki perheeltä ja ystäviltä

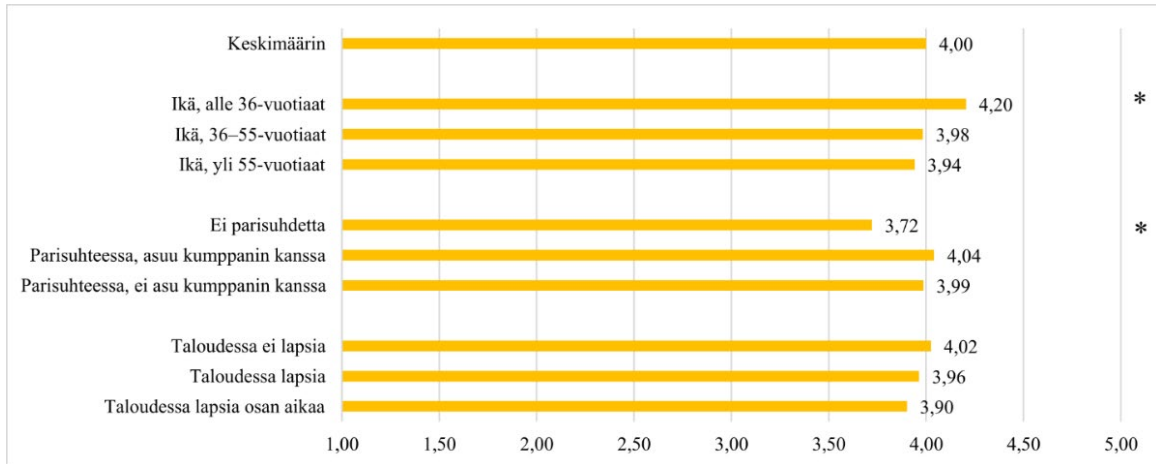
Kysyimme vastaajien saamasta ystävien ja perheen jäsenten antamasta tuesta kolmella kysymyksellä (esim. ”Voitko tarvittaessa jutella ystäväsi kanssa työhösi liittyvistä ongelmista?” ja ”Koetko että ystäväsi/ perheesi tarjoaa tukea jos asiat käyvät hankaliksi töissä?”). Vastaukset annettiin asteikolla 1 (Erittäin harvoin/ei koskaan) – 5 (Lähes koko ajan/koko ajan). Mitä suurempi keskiarvoluku on, sitä enemmän tukea vastaaja saa perheeltään ja ystäviltään.

Perheeltä ja ystäviltä saatu tuki oli keskimäärin korkealla tasolla opetusalan ammattilaisten keskuudessa (ka 4,00). Ammattiryhmien välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja (ks. Kuvio 53). Eniten tukea perheeltään ja ystäviltään kokivat saaneensa luokanopettajat, korkeakoulun opettajat, oppilaanohjaajat sekä muu-kategoriaan kuuluvat erillisten koulutusinstituutioiden opettajat. Vähiten tukea kokivat saaneensa aikuiskoulutuksen opettajat, rehtorit ja johtajat sekä ammattioppilaitoksen opettajat. Opetettävien määrän mukaan tarkasteltuna erot olivat pieniä ja ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 53. Sosiaalinen tuki ystäviltä ja perheeltä ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen

Ikäryhmittäin erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Ikäluokaltaan nuorimmat (alle 36-vuotiaat) vastaajat kokivat saaneensa enemmän tukea perheeltään ja ystäviltään kuin vanhemmat vastaajat (ks. Kuvio 54). Lisäksi parisuhdetilanteessa ilmenneet erot olivat tilastollisesti merkitseviä ja parisuhteessa olevat henkilöt kokivat odotetusti enemmän tukea perheeltään ja ystäviltään kuin henkilöt, jotka eivät ole parisuhteessa. Lasten asumistilanteen osalta erot perheeltä ja ystäviltä saadussa tuessa olivat pieniä.

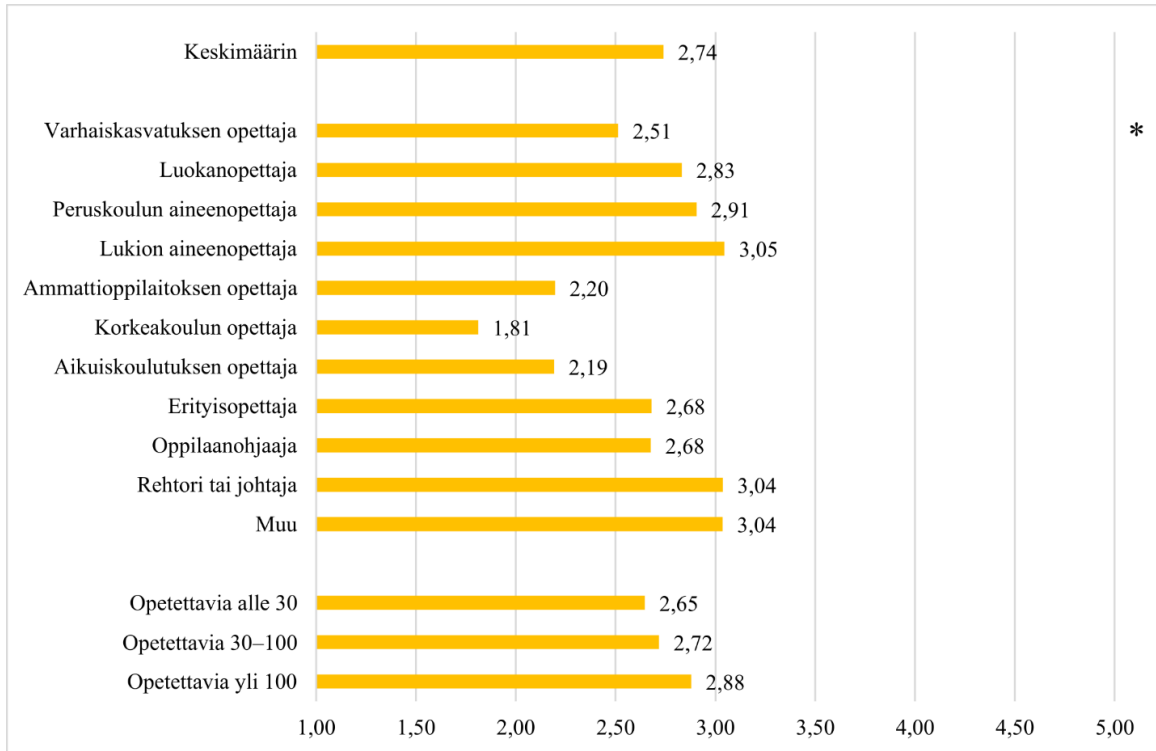


Kuvio 54. Sosiaalinen tuki ystäviltä ja perheeltä iän ja perhetilanteen suhteen

Sosiaalinen tuki virtuaaliyhteisöstä

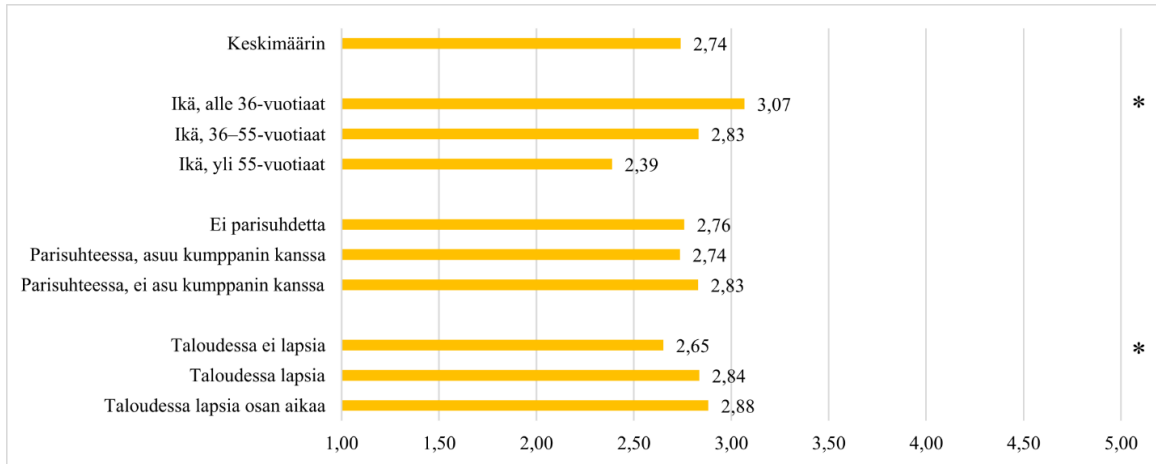
Poikkeusolojen aikana virtuaaliyhteisöistä saatu tuki on voinut olla tärkeää, kun kasvokkaiset tapaamiset vähenivät. Virtuaaliyhteisöistä opettajat ovat voineet saada tukea ja neuvoja esimerkiksi työhön liittyen opetuksen toteuttamiseen, opetusvälineisiin tai tuntien sisältöön. Virtuaaliyhteisöjen tukea mitattiin yhdellä kysymyksellä (”*Koetko, että saat tukea virtuaalisista yhteisöistä (esim. Facebook-ryhmät)?*”). Vastaukset annettiin asteikolla 1 (Erittäin harvoin/ei koskaan) – 5 (Lähes koko ajan/koko ajan).

Virtuaaliyhteisöistä saatu tuki arvioitiin opetusalan ammattilaisten keskuudessa kohtalaiseksi (ka 2,74). Saadussa tuessa oli tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmien välillä (ks. Kuvio 55). Eniten tukea virtuaaliyhteisöistä kokivat saaneensa lukion aineenopettajat, rehtorit ja johtajat sekä muu-kategoriaan kuuluvat erillisten koulutusinstituutioiden opettajat. Vähiten tukea kokivat saaneensa korkeakoulujen opettajat, aikuiskoulutuksen opettajat ja ammattioppilaitosten opettajat. Opetettävien määrän suhteen erot olivat erittäin lähellä tilastollisen merkitsevyyden rajaa ($p = 0,051$), joten niitä voidaan pitää merkityksellisinä. Pienempää oppilasmäärää opettavat kokivat saavansa vähemmän tukea virtuaaliyhteisöiltä kuin suurempaa määrää opettavat.



Kuvio 55. Sosiaalinen tuki virtuaaliyhteisöstä ammattiryhmän ja opettettavien lukumäärän suhteen

Ikäryhmittäin tarkasteltuna erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Nuorimmat (alle 36-vuotiaat) vastaajat kokivat saavansa enemmän tukea virtuaaliyhteisöistä kuin vanhemmat vastaajat (36–55-vuotiaat tai yli 55-vuotiaat) (ks. Kuvio 56). Tämä todennäköisesti selittyy nuorten aktiivisemmalla sosiaalisen median käytöllä, jolloin myös mahdollista tukea on enemmän saatavilla. Lisäksi lasten asumistilanteen mukaan erot olivat merkitseviä ja vastaajat, joiden taloudessa ei ollut lapsia, kokivat saaneensa vähemmän tukea virtuaaliyhteisöiltä kuin vastaajat, joiden taloudessa oli lapsia kokoaikaisesti tai osan ajasta. Parisuhdetilanteen mukaan tarkasteltuna erot olivat pieniä, eivätkä ne olleet tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 56. Sosiaalinen tuki virtuaaliyhteisöstä iän ja perhetilanteen suhteen

Kokonaisuudessaan opetusalan ammattilaiset vaikuttavat saaneen hyvin tukea lähijohtajaltaan, kollegoiltaan sekä perheeltään ja ystäviltään. Virtuaaliyhteisöistä tukea ei saatu yhtä paljoa, mutta kuitenkin kohtalaisesti. Ammattiryhmistä eniten tukea lähijohtajaltaan kokivat saaneensa rehtorit ja johtajat sekä erityisopettajat, kun taas vähiten tukea lähijohtajaltaan kokivat saaneensa varhaiskasvatuksen opettajat ja ammattioppilaitosten opettajat. Nuoremmat vastaajat kokivat saaneensa enemmän tukea lähijohtajaltaan kuin vanhemmat vastaajat.

Kollegoiltaan eniten tukea saivat luokanopettajat ja peruskoulun aineenopettajat. Vähiten tukea kollegoiltaan kokivat saaneensa muu-kategoriaan kuuluvat erillisten koulutusinstituutioiden opettajat sekä hallinnolliset työntekijät, varhaiskasvatuksen opettajat sekä ammattioppilaitosten opettajat. Nuoremmat vastaajat kokivat saavansa enemmän tukea kollegoiltaan kuin vanhemmat vastaajat.

Eniten tukea perheeltään ja ystäviltään kokivat saaneensa luokanopettajat, korkeakoulun opettajat, oppilaanohjaajat sekä muu-kategoriaan kuuluvat erillisten koulutusinstituutioiden opettajat. Vähiten tukea kokivat puolestaan saaneensa aikuiskoulutuksen opettajat, rehtorit ja johtajat sekä ammattioppilaitoksen opettajat. Nuoremmat vastaajat kokivat saaneensa myös perheeltä ja ystäviltä enemmän tukea kuin vanhemmat vastaajat.

Virtuaaliyhteisöistä eniten tukea kokivat saaneensa lukion aineenopettajat, rehtorit ja johtajat sekä muu-kategoriaan kuuluvat erillisten koulutusinstituutioiden opettajat. Vähiten tukea kokivat saaneensa korkeakoulujen opettajat, aikuiskoulutuksen opettajat ja ammattioppilaitosten opettajat. Lisäksi nuoremmat tai suurempaa oppilasryhmää opettavat vastaajat kokivat saaneensa enemmän tukea virtuaaliyhteisöiltä kuin vanhemmat tai pienempää oppilasryhmää opettavat vastaajat.

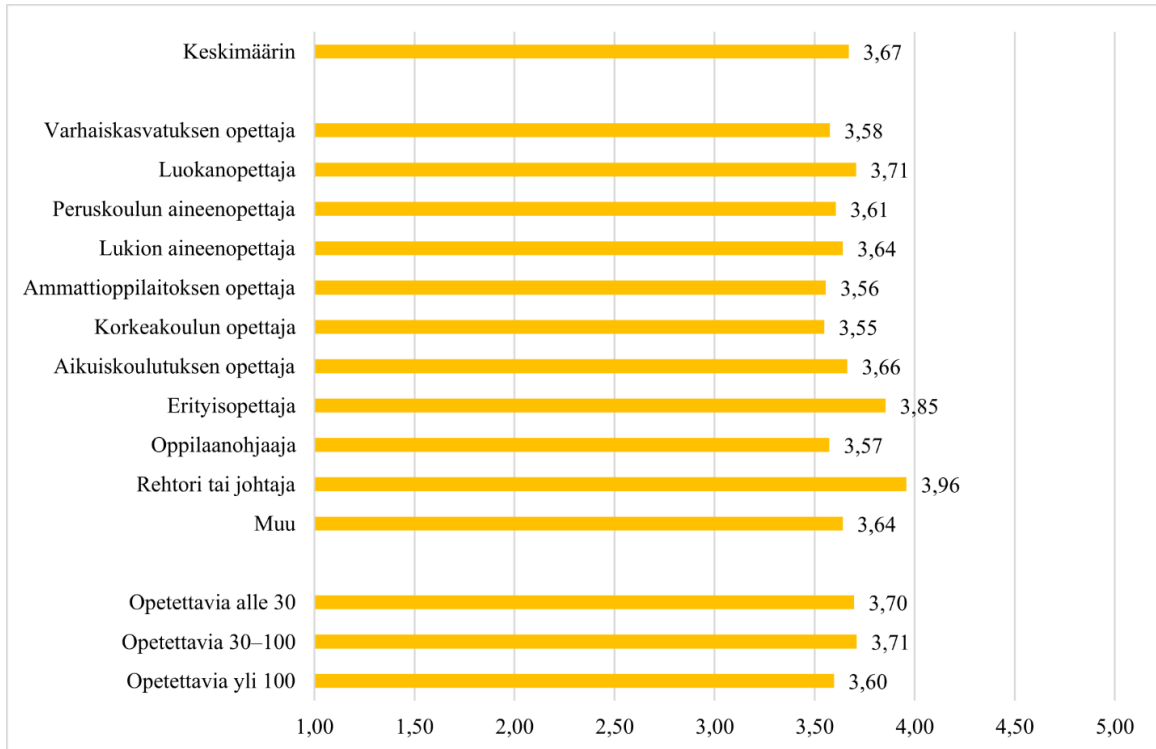
4.2.3 Virtuaalijohtaminen

Virtuaalijohtajuudella (e-lähijohtamisella) tarkoitetaan sosiaalisen vaikutuksen prosessia, jossa osapuolten välinen kommunikaatio ja vuorovaikutus ovat suurelta osin teknologia- tai virtuaalisvälitteisiä. Lähijohtajan virtuaalisen johtajuuden taitoja voidaan arvioida mm. sen perusteella, miten tehokkaasti ja asianmukaisesti hän käyttää erilaisia virtuaalisia kommunikaatiokanavia, viestintävälineitä ja viestinnän muotoja, vaihdellen virtuaalisen kommunikaation keinoja tilanteeseen sopivaksi muokkaamalla, ja luomalla luottamuksellisen ja tasapuolisen ilmapiirin myös virtuaalisessa toimintaympäristössä (Liu ym., 2018).

Vastaajien kokemuksia lähijohtajan toiminnasta ja onnistumisesta virtuaalisissa työympäristöissä kartoitettiin kahdeksan väittämän avulla (esim. *”Esimieheni viestintä virtuaalisissa työympäristöissä on selkeää ja järjestelmällistä”* ja *”Esimieheni osaa luoda luottamuksellisen ilmapiirin myös virtuaalisessa työympäristössä”*). Väittämiin vastattiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä) ja väittämien informaatio tiivistettiin virtuaalijohtamista kuvaavaan keskiarvosummamuuttujaan, jonka suuret arvot kuvaavat korkeatasoista virtuaalijohtamista.

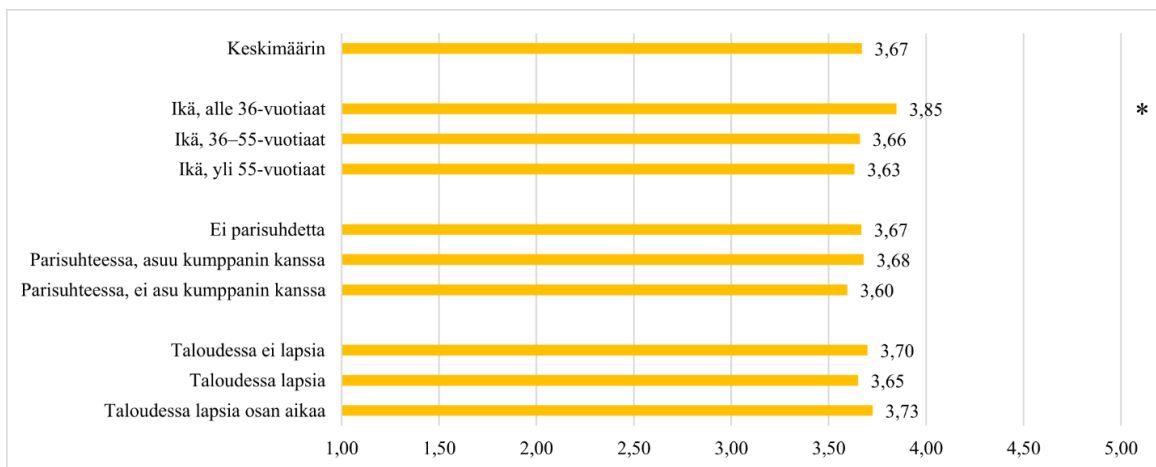
Vaikka vastaajat arvioivat yleisesti lähijohtajiensa virtuaalisia johtajuustaitoja hyviksi (ka 3,67), matalimman arvosanan lähijohtajat saivat yksilöllisestä alaisten kohtaamisesta virtuaalisissa ympäristöissä. Parhaiten lähijohtajien nähtiin onnistuvan työn ja vapaa-ajan erottamisessa virtuaalisissa ympäristöissä sekä virtuaalisen viestinnän tarkoituksenmukaisuudessa. Toisin sanoen virtuaalinen viestintä ei aiheuttanut liiallista kuormittavuutta ja työn keskeytyksiä.

Ammattiryhmien ja opetusryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja e-lähijohtajuudessa (ks. Kuvio 67). Lähijohtajien virtuaaliset johtamistaidot eivät siten eronneet suuresti ammatti- tai opetusryhmien välillä. Rehtorit ja johtajat sekä erityisopettajat kokivat kuitenkin lähijohtajan virtuaaliset johtamistaidot hieman paremmiksi kuin muut ammattiryhmät.



Kuvio 57. E-lähijohtaminen ammatiryhmän ja opetettavien suhteen

Ikäryhmittäin erot virtuaalijohtamisessa olivat tilastollisesti merkitseviä ja alle 36-vuotiaat vastaajat kokivat lähijohtajansa virtuaalisen johtamisen taidot paremmiksi kuin 36–55-vuotiaat tai yli 55-vuotiaat vastaajat (ks. Kuvio 58). Parisuhdetilanteen ja lasten asu-
mistilanteen mukaan tarkasteltuna erot eivät olleet suuria eivätkä tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 58. E-lähijohtaminen iän ja perhetilanteen suhteen

Kokonaisuudessaan lähijohtajan virtuaalisen johtamisen taidot koettiin hyväksi. Pääosin kokemukset virtuaalijohtamisesta eivät eronneet suuresti ammattiryhmien, opetusryhmien, parisuhdetilanteen tai lasten asumistilanteen mukaan. Ammattiryhmistä rehtorit ja johtajat sekä erityisopettajat kokivat heidän lähijohtajiensa virtuaalisen johtamisen taidot hieman paremmiksi kuin muut ammattiryhmät. Ikäryhmittäin erot olivat tilastollisesti merkitseviä ja nuoremmat vastaajat kokivat lähijohtajansa virtuaalijohtamisen taidot paremmiksi kuin vanhemmat vastaajat.

5 HYVINVOINTI JA TERVEYS

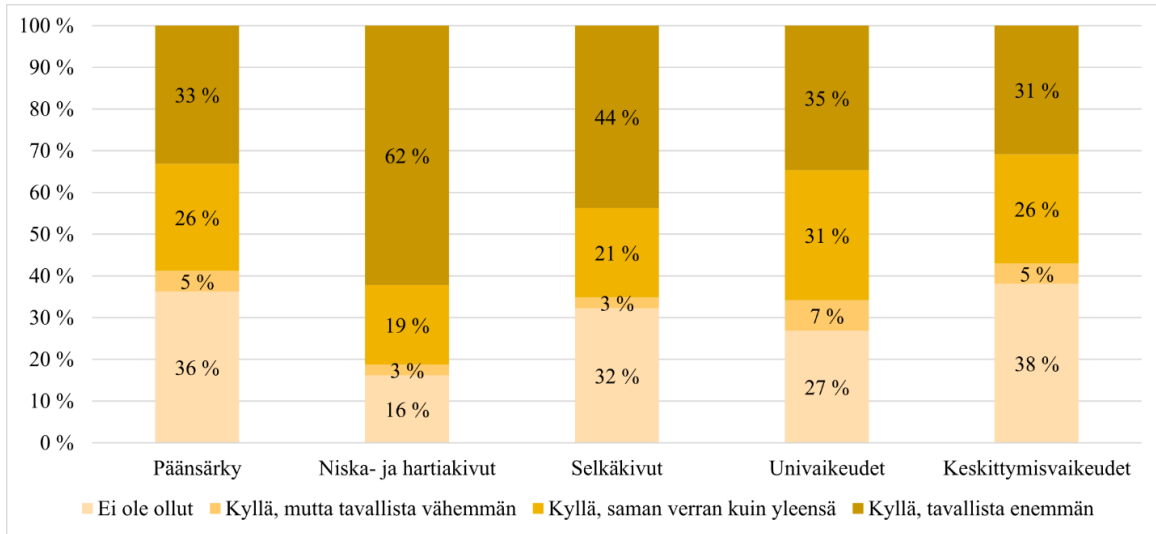
Etätyöskentely tapahtuu hyvin erilaisessa työympäristössä kuin mihin opetusalan ammattilaiset ovat tottuneet. Työympäristön ja työtapojen muutoksella voi olla vaikutuksia opetusalan ammattilaisten hyvinvointiin. Tarkastelemme hyvinvointia monesta eri näkökulmasta. Fyysisen ja psykologisen hyvinvoinnin lisäksi tutkimme sosiaalista hyvinvointia sekä työn ja muun elämän tasapainoa.

5.1 Fyysinen terveys

5.1.1 Fyysinen ja psykosomaattinen oireilu

Erilaisia etätyöympäristöön liittyviä fyysisiä ja psykosomaattisia oireita esiintyy vaihtelevasti opetusalan ammattilaisilla (ks. Kuvio 59). Kokonaisuudessaan suurimmalla osalla vastaajista on ilmennyt tiettyjä kysytyjä oireita, kun taas pienempi osa raportoi, että oireita ei ole ollenkaan. Oireet ovat lisääntyneet monilla. Päänsärky lisääntyi 33 %:lla vastaajista, niska- ja hartiakivut lisääntyivät 62 %:lla vastaajista, selkäkivut taas lisääntyivät 44 %:lla vastaajista, univaikeudet 35 %:lla vastaajista ja keskittymisvaikeudet 31 %:lla vastaajista. Työskentelyasentoon liittyvät niska- ja hartiakivut sekä selkäkivut ovat lisääntyneet eniten, mikä kertoo venyttelyn ja asennon vaihtamisen tärkeydestä etätyötä tehdessä. Niska-, hartia- ja selkäkipujen kasvua voivat selittää opetustyön ja etätyön väliset erot, sillä opetustyössä usein seisotaan ja liikutaan luokassa, kun taas etätyössä istutaan ruudun äärellä.

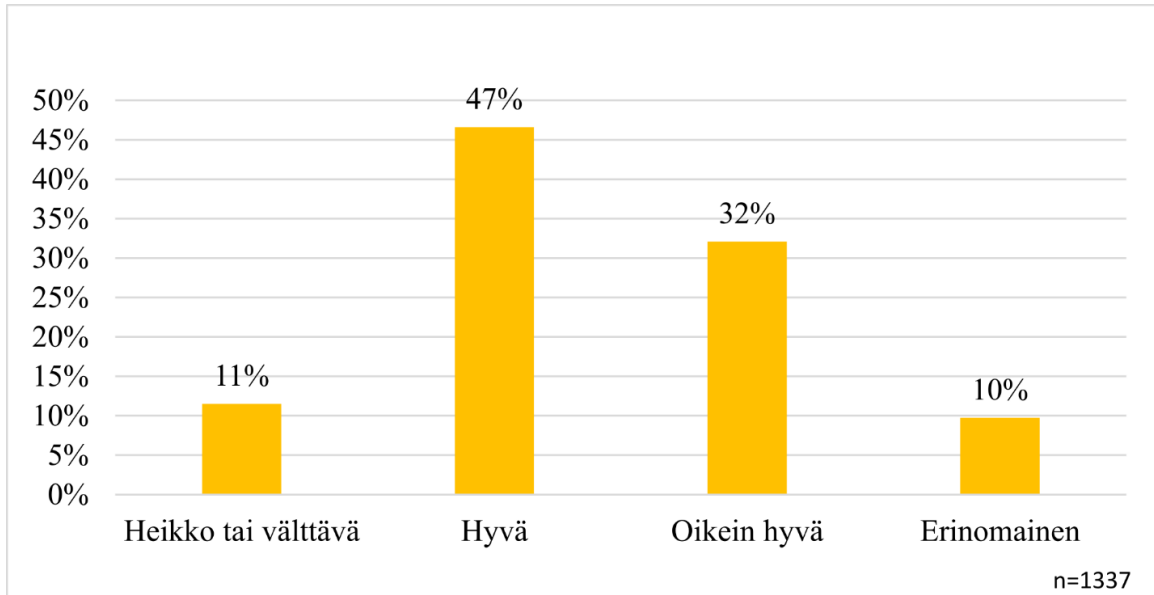
Oireet ovat pysyneet samanlaisina noin neljäsosalla vastaajista. Päänsärky on pysynyt samana 26 %:lla vastaajista, niska- ja hartiakivut 19 %:lla vastaajista, selkäkivut 21 %:lla vastaajista, univaikeudet 31 %:lla vastaajista ja keskittymisvaikeudet 26 %:lla vastaajista. Vain harvat raportoivat oireiden vähentyneen poikkeusolojen aikana. Eniten poikkeusolojen aikana vähentyivät univaikeudet (7 %:lla vastaajista). Vastaajista 36 %:lla ei ollut ollenkaan päänsärkyä, 16 %:lla vastaajista ei ilmennyt niska- ja hartiakipuja, 32 %:lla vastaajista ei ollut selkäkipuja, 27 %:lla vastaajista ei ollut univaikeuksia ja 38 %:lla vastaajista ei ollut keskittymisvaikeuksia.



Kuvio 59. Oireilu poikkeusolojen aikana

5.1.2 Itsearvioitu terveydentila

Itsearvioitu terveys kuvaa vastaajien kokonaisvaltaista arviota heidän omasta terveydentilastaan. Suurin osa opetusalan ammattilaisista (89 %) arvioi terveytensä olevan kunnossa, sillä oma terveydentila koettiin hyväksi (47 %), oikein hyväksi (32 %) tai erinomaiseksi (10 %) ja vain 11 % vastaajista koki terveytensä välttäväksi tai heikoksi (ks. Kuvio 60). Itsearvioitun terveyden on havaittu vastaavan suhteellisen hyvin henkilön todellista terveydentilaa.



Kuvio 60. Itsearvioitu terveydentila

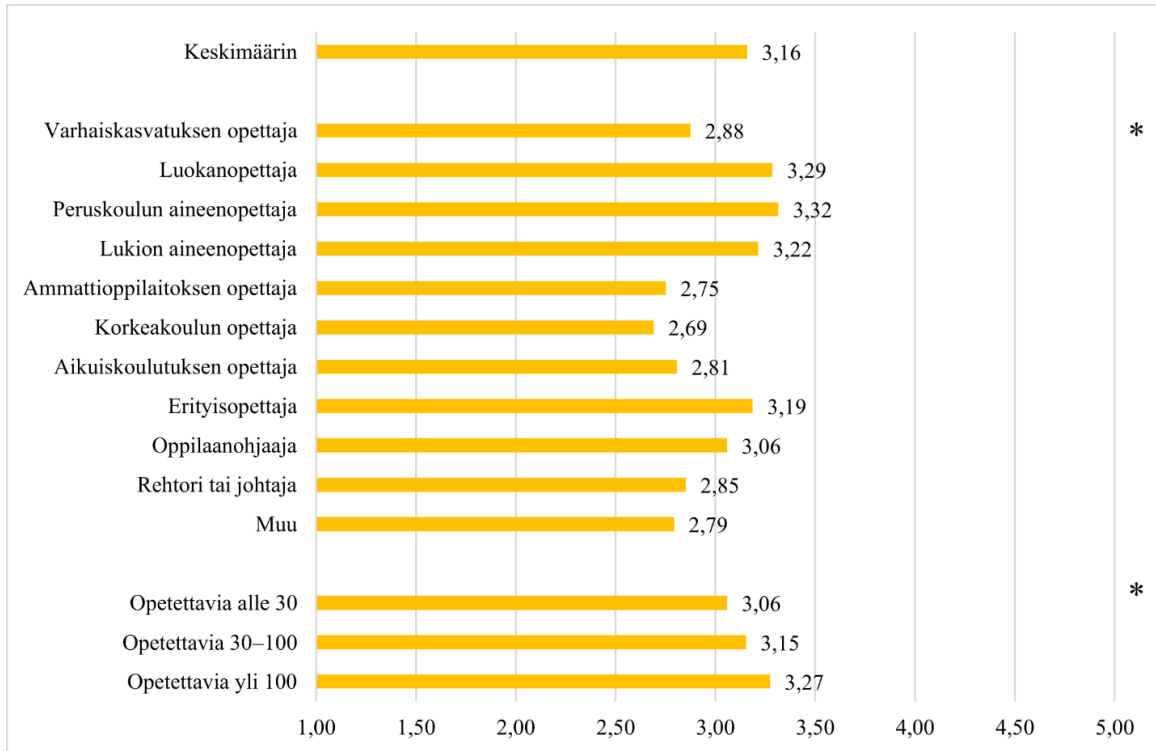
5.2 Psykologinen hyvinvointi

Käsitlemme opetusalan ammattilaisten työhön liittyvää psykologista hyvinvointia stressin, työuupumuksen ja heidän kokemansa työn imun kautta.

5.2.1 Stressi

Stressi on virittynyt tila, joka oirehtii mm. jännittyneisyytenä, levottomuutena, hermostuneisuutena, ahdistuksena ja uniongelmina (Elo ym. 2008). Kysyimme, kokevatko opetusalan ammattilaiset stressioireita asteikolla 1 (en lainkaan) – 5 (erittäin paljon). Työn vaativuus on yhdistetty stressin kokemiseen. Opetusalalla etätyöhön siirtyminen tarkoitti uusien tietoteknisten välineiden ja sovellusten käyttöönottoa opetuksessa. Opettajat joutuivat myös suunnittelemaan oppitunnit uudelleen nopealla aikataululla. Tällainen nopea ja vaativa siirtyminen etätyöhön on voinut aiheuttaa lisästressiä.

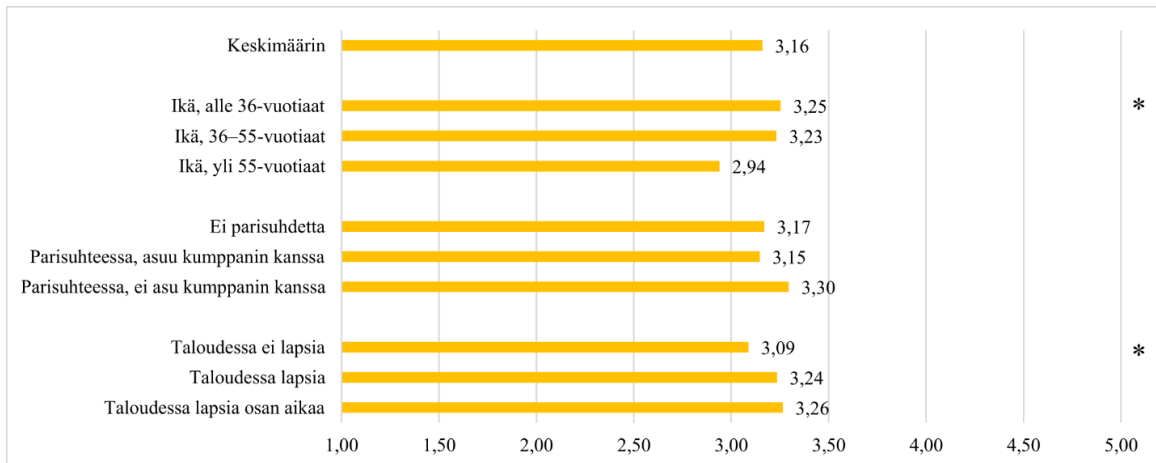
Opetusalan ammattilaisten stressi oli asteikolla 1–5 mitattuna kokonaisuudessaan hieman keskitasoa korkeammalla (ka 3,16). Matalinta stressiä kokivat keskiarvojen perusteella korkeakoulujen opettajat ja ammattioppilaitosten opettajat, kun taas peruskoulun aineenopettajat ja luokanopettajat raportoivat korkeinta stressiä (ks. Kuvio 61). Oppilasmäärän mukaan tarkasteltuna havaittiin, että stressi vaikutti kasvavan oppilasmäärän kasvaessa. Alle 30:tä oppilasta opettavat raportoivat matalampaa stressiä kuin opettajat, joilla on 30–100 oppilasta tai yli 100 oppilasta. Erot ammattiryhmien ja opetusryhmien välillä ovat tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 61. Koetun stressin määrä ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen

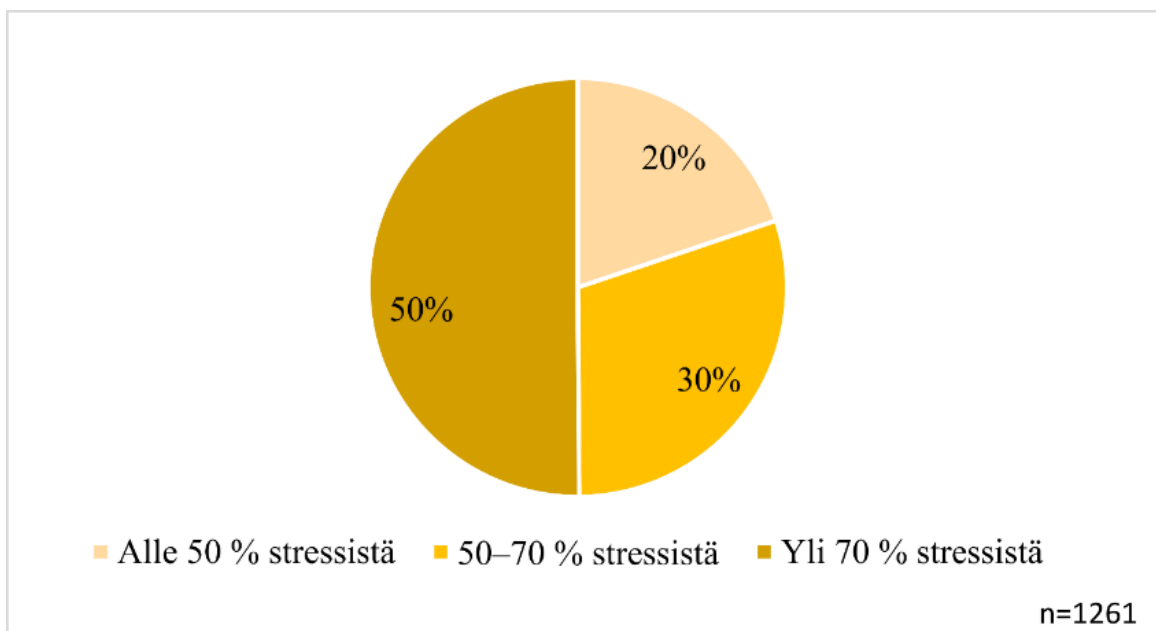
Ikäryhmien välillä tarkasteltuna stressissä voitiin havaita tilastollisesti merkitseviä eroja (ks. Kuvio 62). Yli 55-vuotiaat kokivat keskimäärin alhaisempaa stressiä kuin nuoremmat vastaajat. Alle 36-vuotiailla ja 36–55-vuotiailla stressi oli lähes samalla tasolla. Nuorempien kokema korkeampi stressi voi selittyä työskentelyolosuhteilla, sillä kotona asuvat lapset voivat hankaloittaa etätöiden tekemistä ja työn ja perhe-elämän tasapainottamista.

Lasten asumistilanteen osalta erot olivat myös tilastollisesti merkitseviä. Samassa taloudessa asuvat lapset vaikuttavat kasvattavan vastaajien stressiä. Vastaajilla, joilla ei asunut lapsia taloudessa, stressi pysyi alhaisemmalla tasolla kuin vastaajilla, joilla asui lapsia kokoikäisesti tai osan ajasta. Kokonaisuudessaan erot eivät kuitenkaan olleet kovin suuria, sillä stressi pysyi kaikissa ryhmissä kohtalaisena. Parisuhdetilanteen osalta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä eivätkä kovin suuria.



Kuvio 62. Koetun stressin määrä iän ja perhetilanteen suhteen

Stressin tarkastelussa on hyvä kiinnittää huomiota stressin lähteeseen. Stressiä voi aiheutua monista syistä, mutta etätöskentelyn kannalta kiinnostavinta on itse työstä aiheutuva stressi. Opetusalan ammattilaisten kokemasta stressistä suurin osa vaikuttaa aiheutuvan työstä (ks. Kuvio 63). Puolella vastaajista yli 70 % stressistä aiheutuu työstä. Lähes kolmasosalla (30 %) työstä aiheutuu 50–70 % stressistä ja neljäsosalla (20 %) työstä aiheutuu alle 50 % stressistä.



Kuvio 63. Työstä aiheutuvan stressin osuus

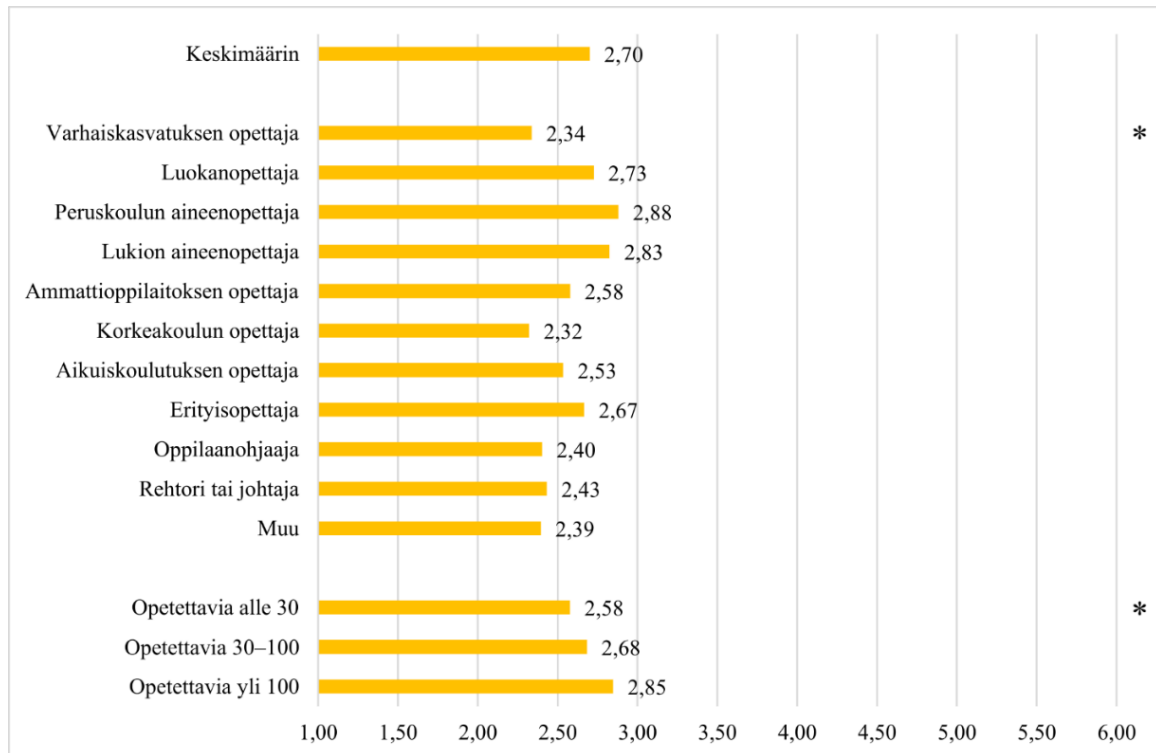
Kokonaisuudessaan opetusalan ammattilaisten stressi oli kohtalaista. Matalinta stressiä kokivat korkeakoulujen opettajat ja ammattioppilaitosten opettajat, kun taas peruskoulun aineenopettajat ja luokanopettajat raportoivat korkeinta stressiä. Opetusryhmittäin stressiä kokivat enemmän opettajat, joilla oli enemmän opetettavia oppilaita. Lisäksi yli 55-vuotiaat vastaajat kokivat vähemmän stressiä kuin nuoremmat vastaajat.

5.2.2 Työssä uupuminen

Pitkittänyt stressi voi johtaa työuupumukseen eli burnoutiin. Työuupumus ei tarkoita vain suurta kroonista väsymystä, joka ei mene lepäämällä ohi, vaan myös kyynistymistä työssä, joka näyttäytyy välinpitämättömyytenä työtä ja siihen liittyviä ihmisiä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon laskua, joka ilmenee negatiivisena arviona omasta suoriutumisesta (Salmela-Aro ym., 2011). Työuupumus on siten emotionaalinen, kognitiivinen ja käyttäytymiseen liittyvä ilmiö.

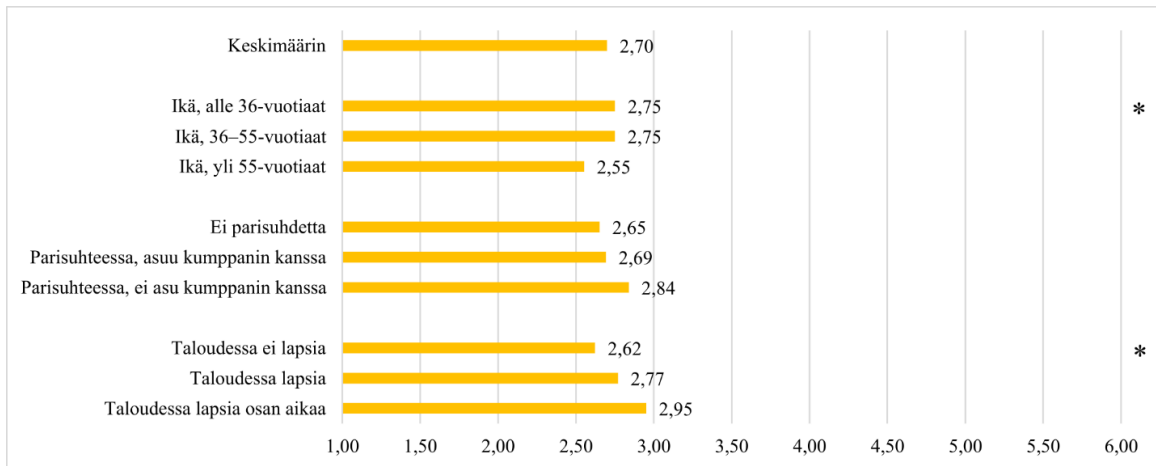
Mittasimme työuupumusta yhteensä yhdeksällä väittämällä, joista aina kolme koski yhtä työuupumuksen ulottuvuutta. Uupumusasteista väsymystä arvioitiin väittämillä, kuten ”Tunnen hukkuvani työhön”. Kyynistymistä taas mitattiin väittämillä, kuten *”Minusta tuntuu, että minulla on koko ajan vähemmän annettavaa työssäni”*. Alentunutta ammatillista itsetuntoa mitattiin väittämillä, kuten *”Odotukseni työtäni ja siinä suoriutumista kohtaan ovat heikentyneet”*. Jokaista väittämää arvioitiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä). Työuupumusta tarkastelimme muodostamalla kaikista väittämistä keskiarvosummamuuttujan.

Etätööhön liittyvä työn vaatimusten kasvu ja stressi ovat voineet toimia työuupumusta pahentavina tekijöinä. Opetusalan ammattilaisten keskimääräinen työuupumus oli suhteellisen suurta (ka 2,70). Eniten työuupumusta kokivat peruskoulun aineenopettajat ja lukion aineenopettajat, kun taas matalinta työuupumus oli korkeakoulun opettajilla ja varhaiskasvatuksen opettajilla (ks. Kuvio 64). Opetettavien oppilaiden määrä vaikutti kasvattavan työuupumusta. Alle 30:tä oppilasta opettavat raportoivat alhaisempaa stressiä kuin opettajat, joilla on 30–100 oppilasta tai yli 100 oppilasta.



Kuvio 64. Työssä uupuminen ammattiryhmän ja opettettavien lukumäärän suhteen

Ikäryhmien mukaan tarkasteltuna voidaan huomata eroja työuupumuksessa (ks. Kuvio 65). Yli 55-vuotiailla työuupumus oli matalammalla tasolla kuin alle 36-vuotiailla tai 36–55-vuotiailla. Työuupumuksessa ilmeneviä eroja voivat selittää stressin tapaan nuoremmilla kotona asuvat lapset. Parisuhteen ja lasten asumistilanteen mukaan tarkasteltuna tulokset ovat saman suuntaisia stressistä esitettyjen tulosten kanssa.



Kuvio 65. Työssä uupuminen iän ja perhetilanteen suhteen

Kokonaisuudessaan opetusalan ammattilaisten työuupumus pysyi kohtalaisena. Yli 55-vuotiaat opetusalan ammattilaiset vaikuttivat kokeneen vähemmän työuupumusta koronakriisin ja etätöiden aikana kuin nuoremmat vastaajat. Tämä ikäryhmittäinen ilmiö työuupumuksen suhteen voi osittain selittyä perheellisyydellä, sillä etätöskentely voi olla vaativampaa lasten ollessa kotona. Korkeakoulujen opettajilla ja varhaiskasvatuksen opettajilla työuupumus pysyi matalampana kuin muilla ryhmillä, kun taas peruskoulun ja lukion aineenopettajat raportoivat keskimäärin korkeampaa työuupumusta. Myös suurempi opetettävien määrä vaikutti lisäävän työhön liittyvää uupumusta.

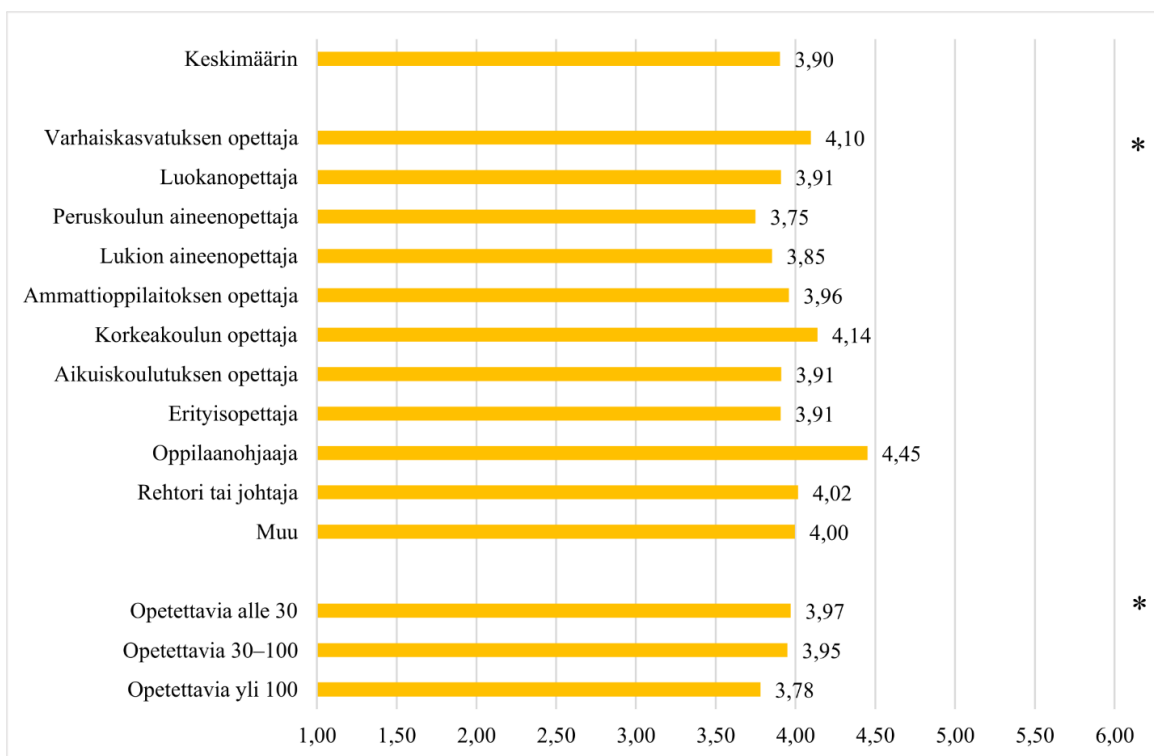
5.2.3 Työn imu

Työhyvinvointi ei pelkisty kuitenkaan vain pahoinvoinnin puutteeksi, vaan sitä voidaan tarkastella myös aidosti positiivisen hyvinvoinnin kautta. Työn imu määritellään suhteellisen pysyväksi työskentelyn synnyttämäksi positiiviseksi tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön (Bakker, 2011; Hakanen, 2009). Tarmokkuus näyttäytyy energisyytenä ja sinnikkyytenä työskennellessä, omistautuminen vahvana osallistumisena työhön ja innon sekä merkityksellisyyden kokemisena, kun uppoutunut työntekijä on taas päässyt keskittyneeseen ja syvenyneeseen tilaan. Erilaisten työn voimavarojen on havaittu toistuvasti ennustavan työn imua.

Työn imua mitattiin yhdeksän väitteen avulla (esim. ”*Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtän*”, ”*Olen innostunut työstän*” ja ”*Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan*”), joista aina kolme liittyi kuhunkin työn imun ulottuvuuteen. Väitteitä arvioitiin as-

teikolla 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä), joten työn imua kuvaavan keskiarvosummamuuttujan pienet arvot viittaavat harvoin koettuun työn imuun ja suuret usein koettuun työn imuun.

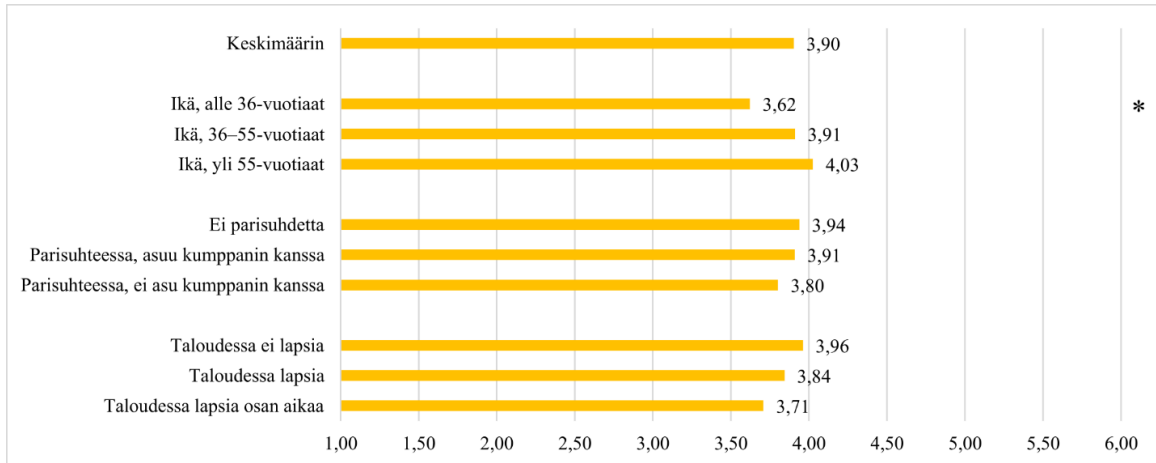
Keskimäärin opetusalan ammattilaisten kokema työn imu oli kohtuullisella tasolla (ka 3,90). Eniten työn imua kokivat keskimäärin oppilaanohjaajat, korkeakoulun opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat (ks. Kuvio 66). Vähiten työn imua kokivat puolestaan peruskoulun ja lukion aineenopettajat. Työn imu ei eronnut niiden kesken, jotka opettivat alle 30:tä oppilasta, verrattuna niihin, joilla oli 30–100 oppilasta opetettavanaan. Kuitenkin yli 100:aa oppilasta opettavat raportoivat keskimäärin hieman heikompaa työn imua.



Kuvio 66. Työn imu ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen

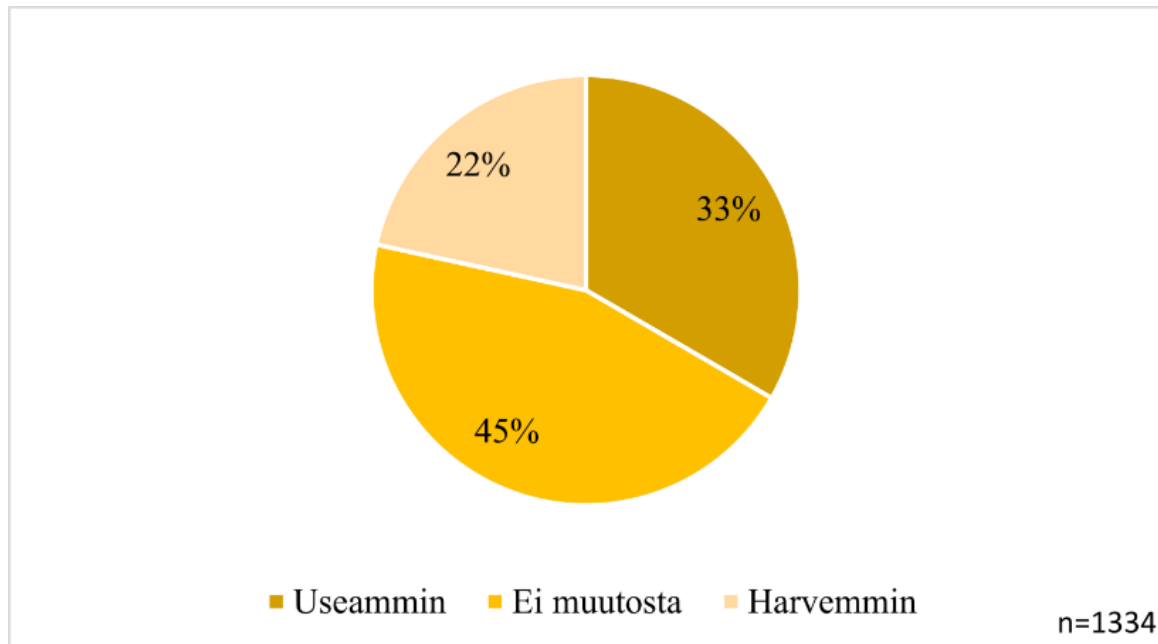
Työn imun kokeminen oli yleisempää vanhemmilla työntekijöillä, kun yli 55-vuotiaiden vastaajien työn imu oli korkeammalla tasolla kuin 36–55-vuotiailla ja alle 36-vuotiailla (ks. Kuvio 67). Iän positiivinen yhteys työn imuun sekä aineiston suhteellisen korkea keski-ikä saattavat vaikuttaa siihen, että ne vastaajat, joiden taloudessa ei elä alle 17-vuotiaita lapsia, kokivat hieman enemmän työn imua kuin ne, jotka asuivat alle 17-vuotiaiden lasten kanssa jatkuvasti tai osan aikaa. Tämä voi selittyä sillä, että vanhempien vastaajien lapset ovat jo yli 17-vuotiaita. Parisuhdestatuksella ei ollut merkittävää vaikutusta työn

imun tasoon. Toisaalta he, jotka olivat parisuhteessa, mutta eivät asuneet yhdessä, kokivat keskimäärin hieman vähemmän työn imua.



Kuvio 67. Työn imu iän ja perhetilanteen mukaan

Työn imun kokeminen muuttui koronakriisin aikana (ks. Kuvio 68). Kolmasosa (33 %) vastaajista koki useammin työn imuun liittyviä tuntemuksia, kun taas 22 % vastaajista koki harvemmin työn imua kuin normaalioloissa. Lähes puolet (45 %) vastaajista ei havainnut muutosta työn imun suhteen. Työn imun kokemuksen lisääntyminen voi johtua esimerkiksi rauhallisemmasta työympäristöstä. Työn imun kokemuksen vähentymisessä voi puolestaan olla kyse oppilaiden ja opettajien välisen vuorovaikutuksen muuttumisesta verkkovälitteiseksi.



Kuvio 68. Muutos työn imun kokemisessa

Kokonaisuudessaan työn imun taso oli opetusalan ammattilaisilla kohtalaisella tasolla. Osa koki työn imua useammin ja osa puolestaan harvemmin etäopetusjakson aikana. Toisaalta, monilla työn imuun liittyvät kokemukset pysyivät kuitenkin samalla tasolla kuin ennen etäopetukseen siirtymistä. Eniten työn imua kokivat oppilaanohjaajat, korkeakoulun opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat, kun taas vähiten työn imua kokivat peruskoulun ja lukion aineenopettajat. Lisäksi työn imun kokeminen oli yleisempää vanhemmilla työntekijöillä.

5.3 Sosiaalinen hyvinvointi

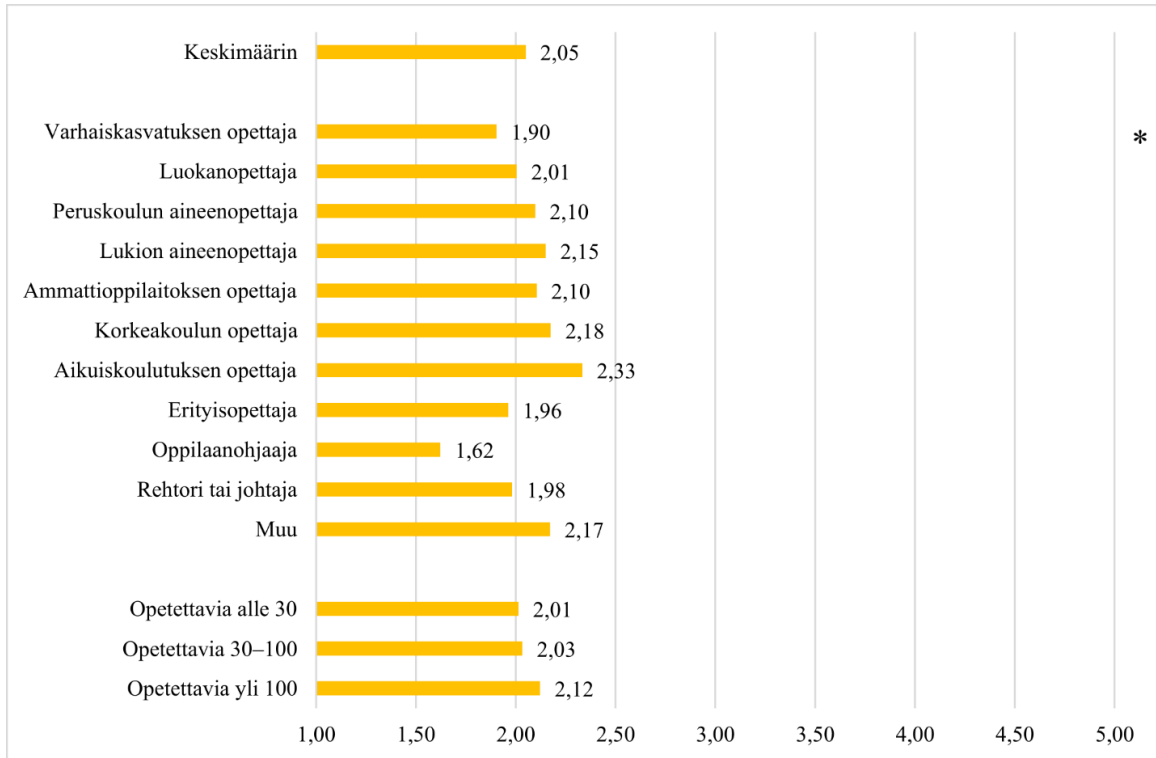
Kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen välttäminen ja etätyöhön siirtyminen ovat voineet aiheuttaa monenlaisia seurauksia sosiaalisen vuorovaikutuksen kannalta. Yksi mahdollinen seuraus on yksinäisyyden tunteen lisääntyminen. Yksinäisyys voidaan ajatella negatiiviseksi tunteeksi siitä, että halutun ja toteutuneen sosiaalisen vuorovaikutuksen välillä vallitsee epätasapaino (Hawkley & Cacioppo, 2010; Wright & Silard, 2020). Yksinäisyyden vaikuttaa sosiaalisten kontaktien määrällisen puuttumisen lisäksi vielä vahvemmin haluttujen ja merkityksellisten ihmissuhteiden puuttuminen. Tässä raportissa opetusalan ammattilaisten kokemusta yksinäisyydestä tarkastellaan työympäristössä koetun työyksinäisyyden lisäksi myös yleisesti elämässä koetun yksinäisyyden kautta. Selvitämme myös työn ulkopuolista sosiaalisen vuorovaikutuksen määrää koronakriisin aikana.

5.3.1 Työhön liittyvän yksinäisyyden kokeminen

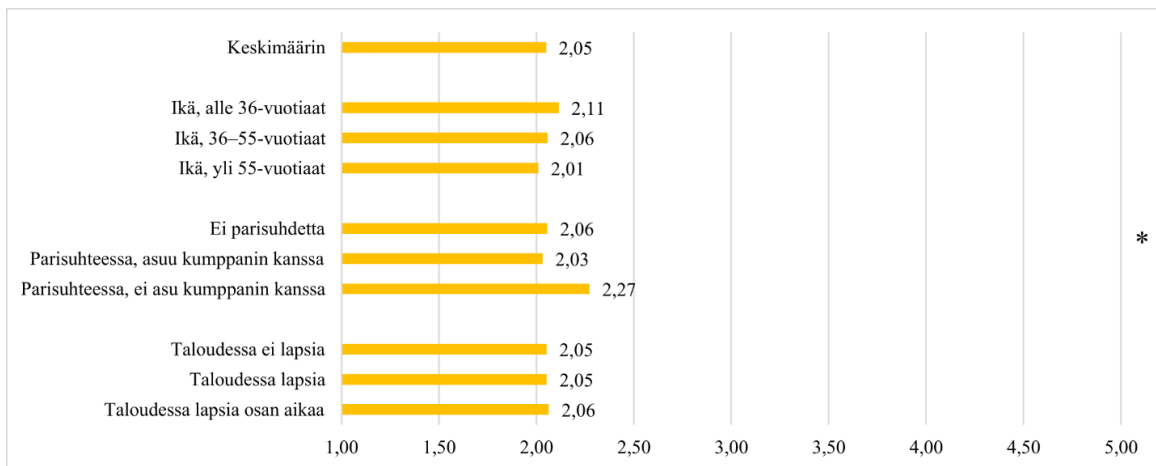
Työyksinäisyydellä tarkoitetaan työympäristössä koettua yksinäisyyttä. Työyksinäisyyttä mitattiin kuudella väittämällä, jotka liittyivät ulkopuolisuuden ja eristäytyneisyyden tunteisiin organisaatiossa (esim. ”*Koen itseni ulkopuoliseksi organisaatiossani*” ja ”*Tunnen olevani eristäytynyt kollegoistani*”). Vastaukset annettiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan työyksinäisyyden tasoa. Mitä suurempi arvoja työyksinäisyyden mittari saa, sitä enemmän työyksinäisyyttä koetaan.

Keskimäärin työyksinäisyys oli matalalla tasolla (ka 2,05). Työyksinäisyyden määrä erosi tilastollisesti merkitsevästi ammattinimikkeiden mukaan (ks. Kuvio 69). Eniten työyksinäisyyttä kokivat aikuiskoulutuksen opettajat ja korkeakoulujen opettajat. Vähiten työyksinäisyyttä kokivat puolestaan oppilaanohjaajat ja varhaiskasvatuksen opettajat. Useiden ammattiryhmien välillä erot olivat pieniä, mutta erityisesti oppilaanohjaajien työyksinäisyys oli huomattavasti vähäisempää kuin muiden ammattiryhmien. Opetettävien määrän osalta erot ryhmien välillä olivat pieniä ja ryhmät eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna työyksinäisyydessä oli vain pieniä eroja (ks. Kuvio 70). Parisuhdetilanteen mukaan tarkasteltuna eniten työyksinäisyyttä kokivat henkilöt, jotka ovat parisuhteessa, mutta eivät asu yhdessä. Lasten asumistilanteen suhteen työyksinäisyyden kokemisessa ei ollut eroja.

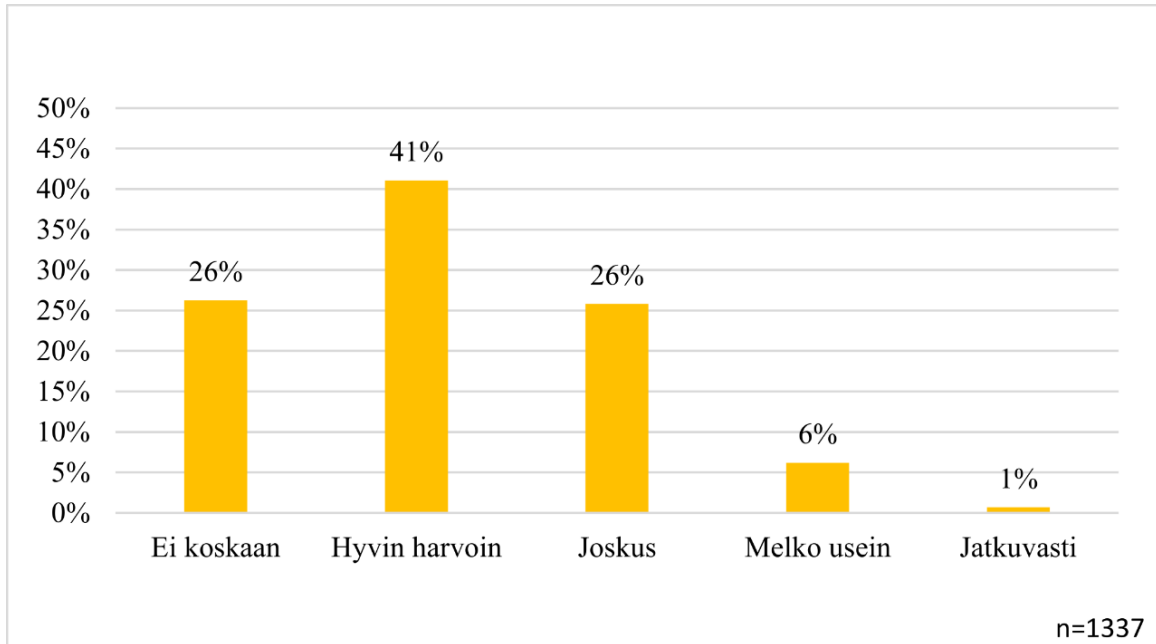


Kuvio 69. Yksinäisyyden kokeminen työssä ammattiryhmän ja opetettävien lukumäärän suhteen



Kuvio 70. Yksinäisyyden kokeminen työssä iän ja perhetilanteen mukaan

Pääosin työyksinäisyyttä koettiin normaalioloissa vain harvoin (ks. Kuvio 71). Suurin osa (67 %) vastaajista ei kokenut työyksinäisyyttä ollenkaan tai koki sitä hyvin harvoin. Noin neljäsosa (26 %) koki työyksinäisyyttä joskus ja pieni osa (7 %) koki työyksinäisyyttä melko usein tai jatkuvasti.



Kuvio 71. Työyksinäisyyden kokeminen normaalisti

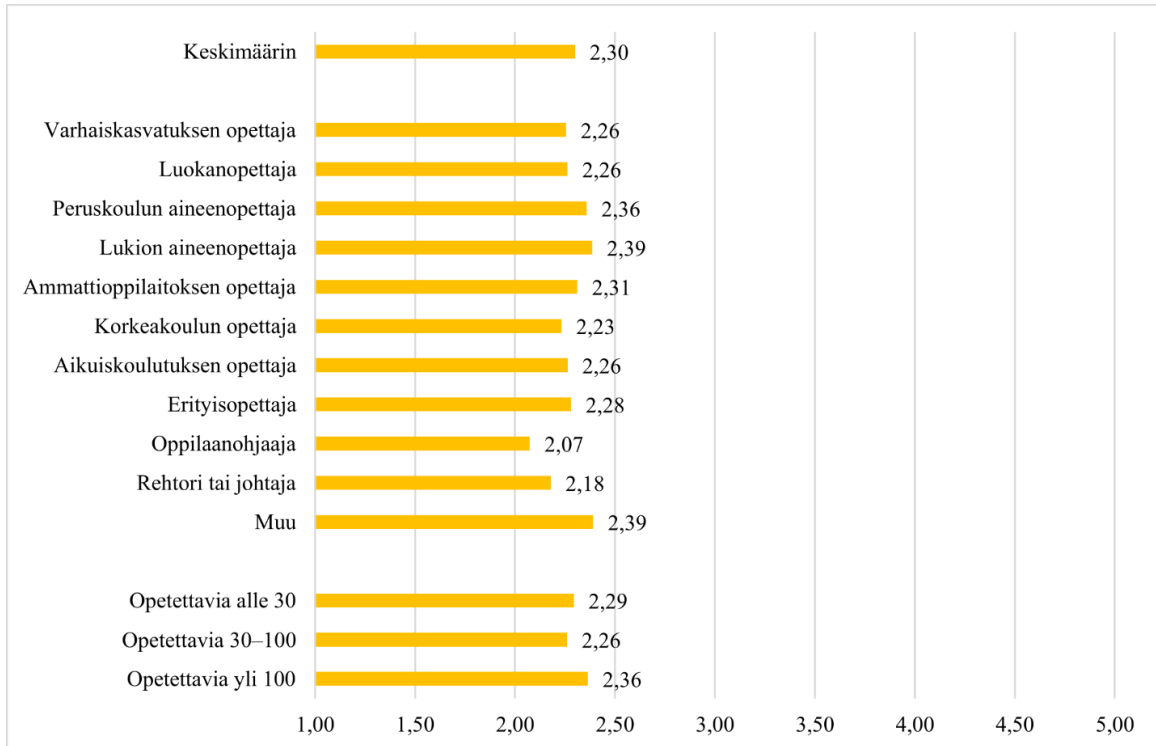
Pääosin työyksinäisyyden suhteen ryhmien väliset erot olivat pieniä. Työyksinäisyyttä kokivat eniten aikuiskoulutuksen opettajat ja korkeakoulujen opettajat. Vähiten työyksinäisyyttä kokivat varhaiskasvatuksen opettajat ja varsinkin oppilaanohjaajat. Normaalioiloissa työyksinäisyyttä pääosin koettiin vain hyvin harvoin, mutta noin neljäsosa koki työyksinäisyyttä joskus ja pieni osa useammin.

5.3.2 Yleinen yksinäisyys

Yleisellä yksinäisyydellä tarkoitetaan kaikissa olosuhteissa ilmenevää yksinäisyyden tunnetta, joka ei ole sidoksissa mihinkään tiettyyn kontekstiin. Yleistä yksinäisyyttä mitattiin kyselyssä kuudella väittämällä, joilla kartoitettiin emotionaalisen ja sosiaalisen yksinäisyyden tuntemuksia. Käytettyjä väittämiä olivat esimerkiksi ”*Kaipaani ihmisiä ympärilläni*” ja ”*Ympärilläni on tarpeeksi ihmisiä, jotka tunnen läheiseksi*”. Väittämiin vastattiin asteikolla 1 (sopii erittäin huonosti) – 5 (sopii erittäin hyvin) ja väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan yksinäisyyttä.

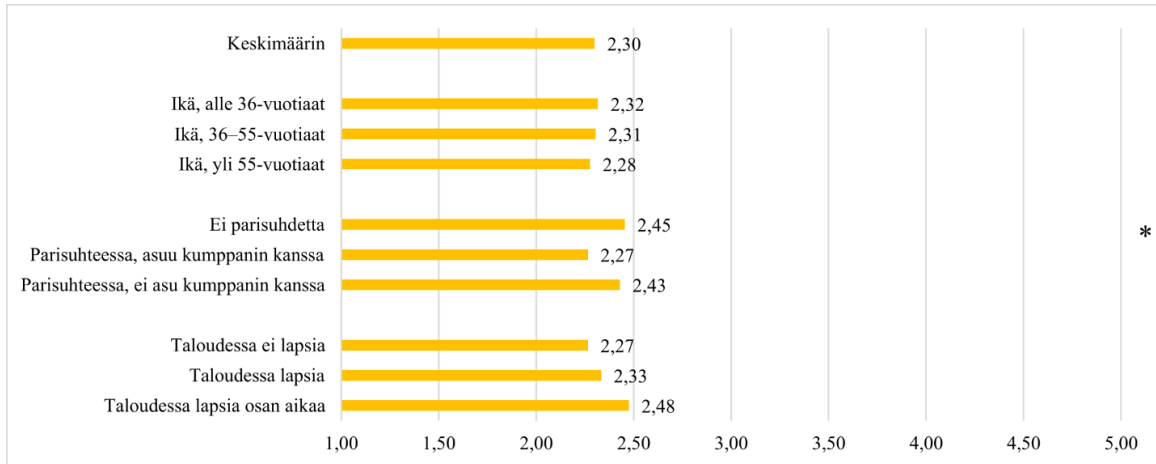
Keskimäärin yksinäisyys oli kohtalaisella tasolla (ka 2,30). Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna voidaan havaita, että yleinen yksinäisyys vaihteli vain vähän ryhmien välillä (ks. Kuvio 72). Yksinäisyyttä kokivat eniten lukion aineenopettajat ja muu-kategoriaan kuuluvat erillisten koulutusinstituutioiden opettajat sekä hallinnolliset työntekijät. Vähiten yksinäisyyttä kokivat oppilaanohjaajat sekä rehtorit ja johtajat. Erot ammattiryhmien välillä

eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä ja erot ryhmien välillä olivat hyvin pieniä. Vastaavasti opetusryhmien välillä erot olivat pieniä.



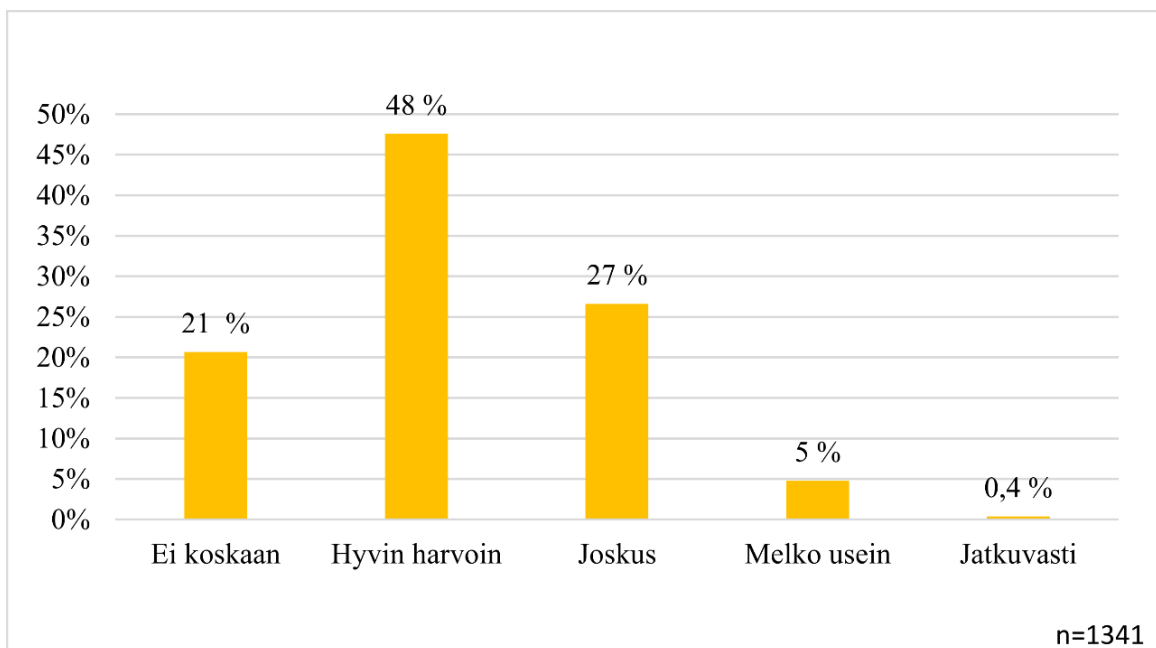
Kuvio 72. Yleinen yksinäisyyden kokeminen ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen

Parisuhteilanteen mukaan tarkasteltuna erot yksinäisyyden kokemisessa olivat tilastollisesti merkitseviä (ks. Kuvio 73). Kumppanin kanssa asuvat kokivat vähemmän yksinäisyyttä kuin henkilöt, jotka eivät asuneet kumppaninsa kanssa tai jotka eivät olleet parisuhteessa. Ikäryhmien ja lasten asumistilanteen mukaan tarkasteltuna erot olivat pieniä ja ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 73. Yleinen yksinäisyyden kokeminen iän ja perhetilanteen suhteen

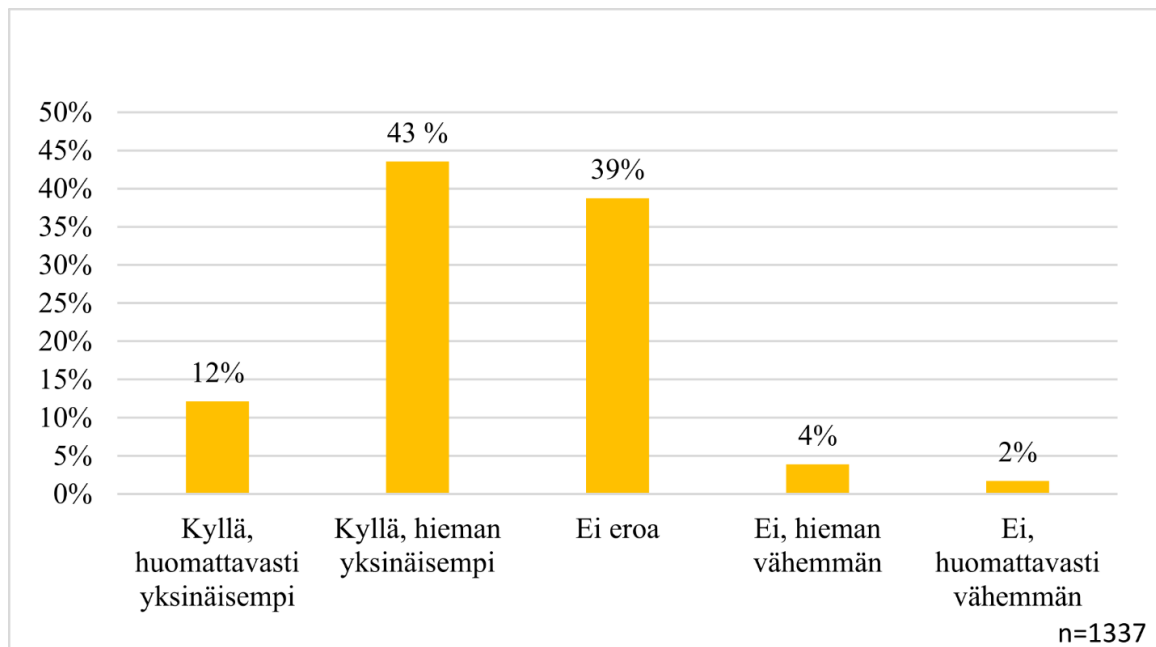
Normaalioloissa yksinäisyys näyttyy vähäisenä. Suurin osa (noin 69 %) vastaajista kertoi, ettei ole kokenut normaalioloissa yksinäisyyttä ollenkaan tai koki sitä hyvin harvoin (ks. Kuvio 74). Noin neljäsosa (27 %) vastaajista koki yksinäisyyttä joskus ja noin 5 % vastaajista koki sitä melko usein tai jatkuvasti.



Kuvio 74. Yleinen yksinäisyyden kokeminen normaalisti

Ylipäätään opetusalan ammattilaisten kokema yksinäisyys muuttui huonompaan suuntaan koronakriisin vuoksi (ks. Kuvio 75). Vastaajista 12 % tunsi olevansa huomattavasti

yksinäisempiä ja 43 % vastaajista tunsivat olevansa hieman yksinäisempiä kuin aiemmin. Näin ollen 55 % vastaajista tunsivat itsensä yksinäisemmäksi poikkeusolojen aikana. Vastaajista 39 % ei havainnut eroa yksinäisyydessä normaalioloihin verrattuna ja vain 6 % vastaajista koki yksinäisyytensä vähentyneen poikkeusolojen aikana. Yksinäisyyden kokemuksen lisääntymiseen on luultavasti vaikuttanut poikkeusolojen aikainen yleinen laaja eristäytyminen ja sosiaalisten kontaktien välttely. Yksinäisyyden tunteen vahvistuminen voi myös osittain johtua etätyöhön siirtymisestä, sillä normaalioloissa opetustyössä ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa oppilaiden, opettajien ja muun henkilöstön sekä vanhempien kanssa. Etätyöskentelyyn siirtyminen voi aiheuttaa yksinäisyyden kokemista, kun nämä kontaktit jäävät pelkästään verkkovälitteisiksi.



Kuvio 75. Yksinäisyyden kokemuksen muutos

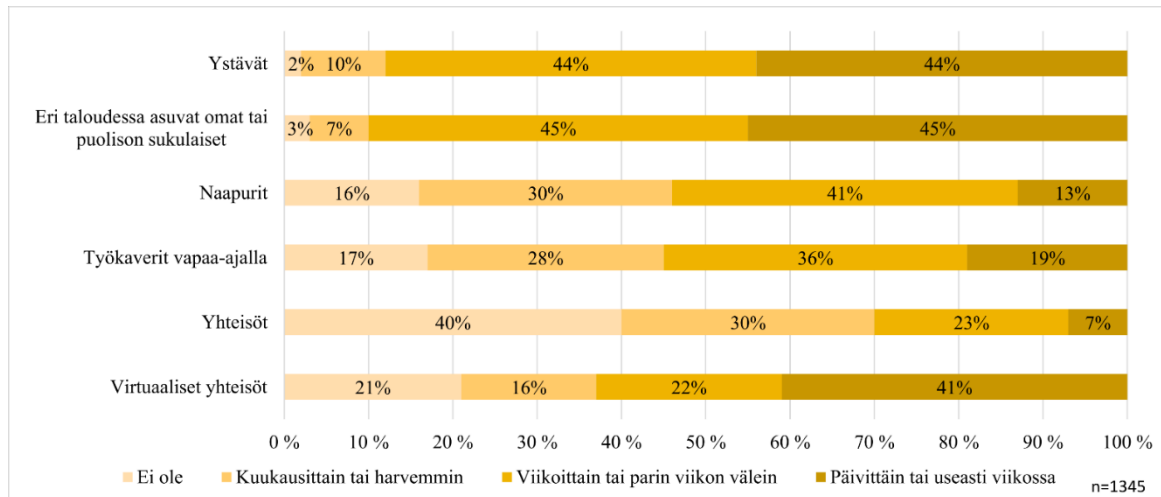
Kaiken kaikkiaan opetusalan ammattilaisten yksinäisyys vaikutti olevan vähäistä. Ryhmien väliset erot jäivät pieniksi monissa tapauksissa. Eniten työyksinäisyyttä kokivat aikuiskoulutuksen opettajat ja korkeakoulujen opettajat. Vähiten työyksinäisyyttä kokivat puolestaan oppilaanohjaajat ja varhaiskasvatuksen opettajat. Yleisessä yksinäisyydessä ammattiryhmien välillä ei ollut suuria eikä tilastollisesti merkitseviä eroja. Vaikka yksinäisyyttä ei yleisesti ottaen koettukaan voimakkaasti poikkeusolojen aikana, tunsivat yli puolet vastaajista itsensä yksinäisemmäksi koronakriisin aikana verrattuna normaaliolosuhteisiin.

5.3.3 Sosiaaliset kontaktit muihin

Sosiaalisen hyvinvoinnin osana sosiaaliset kontaktit kuvaavat verkostoa, josta yksilö voi saada hyvinvointiaan edesauttavia resursseja, kuten esimerkiksi sosiaalista tukea. Merkitykselliset sosiaaliset kontaktit ovat tärkeitä myös yksinäisyyden tunteen lievittämisessä ja tätä kautta sosiaalisen hyvinvoinnin parantamisessa. Sosiaalisia kontakteja mitattiin kysymällä vastaajilta, kuinka usein he ovat millä tahansa tavalla yhteydessä tiettyihin henkilöihin tai erilaisiin yhteisöihin, kuten urheilu- ja harrasteporukoihin, uskonnollisiin yhteisöihin tai kansalaisjärjestöihin. Selvitimme myös kontakteja virtuaalisiin yhteisöihin.

Aktiivisimmin vastaajat olivat yhteydessä ystäviin, eri taloudessa asuviin omiin tai puolison sukulaisiin ja virtuaalisiin yhteisöihin (ks. Kuvio 76). Vastaajista 44 % oli yhteydessä ystäviinsä päivittäin tai useamman kerran viikossa ja 44 % vastaajista viikoittain tai parin viikon välein. Vain 10 % vastaajista oli yhteydessä ystäviinsä kuukausittain tai harvemmin ja vain 2 % vastaajista raportoi, etteivät he ole yhteydessä laisinkaan. Lähes puolet (45 %) vastaajista oli yhteydessä sukulaisiinsa päivittäin tai useasti viikossa ja lähes puolet (45 %) vastaajista viikoittain tai parin viikon välein. Vastaajista 7 % oli yhteydessä sukulaisiinsa kuukausittain tai harvemmin ja vain 3 % vastaajista raportoi, että he eivät ole yhteydessä sukulaisiinsa. Hieman alle puolet vastaajista (41 %) oli yhteydessä virtuaalisiin yhteisöihin päivittäin tai useasti viikossa ja 22 % vastaajista viikoittain tai parin viikon välein. Vastaajista 16 % oli yhteydessä virtuaalisiin yhteisöihin kuukausittain tai harvemmin ja 21 % vastaajista raportoi, ettei ole ollenkaan yhteydessä virtuaalisiin yhteisöihin.

Vapaa-ajalla vastaajat eivät olleet yhtä aktiivisesti yhteydessä erilaisiin yhteisöihin, naapureihin ja työkavereihin. Suuri osa vastaajista (40 %) ei ollut lainkaan yhteydessä yhteisöihin, 30 % vastaajista oli yhteydessä kuukausittain tai harvemmin, 23 % vastaajista oli yhteydessä viikoittain tai parin viikon välein ja vain 7 % vastaajista oli yhteydessä päivittäin tai useasti viikossa. Vastaajista 16 % ei ollut yhteydessä lainkaan naapureihinsa, kun 30 % vastaajista oli yhteydessä heihin kuukausittain tai harvemmin, 41 % vastaajista viikoittain tai parin viikon välein ja 13 % vastaajista päivittäin tai useasti viikossa. Vastaajista 17 % ei ollut yhteydessä vapaa-ajalla työkavereihinsa, 28 % vastaajista oli yhteydessä kuukausittain tai harvemmin, 36 % vastaajista viikoittain tai parin viikon välein ja 19 % vastaajista päivittäin tai useasti viikossa.



Kuvio 76. Sosiaaliset kontaktit

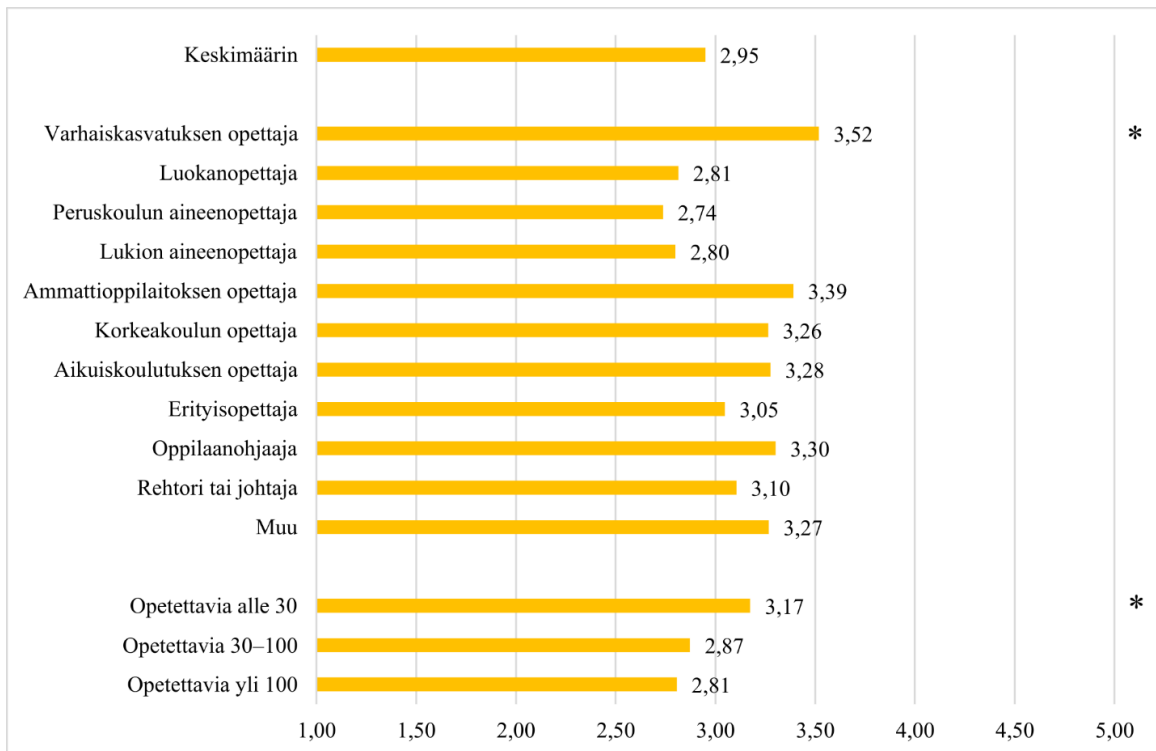
Kokonaisuudessaan vastaajat olivat aktiivisesti yhteydessä ystäviin, eri taloudessa asuviin sukulaisiin sekä virtuaalisiin yhteisöihin poikkeusolojen aikana. Vastaajat eivät olleet yhtä aktiivisesti yhteydessä erilaisiin yhteisöihin (harraste, urheilu, kansalaistoiminta yms.), naapureihin ja työkavereihin vapaa-ajalla. Vain harvat eivät pitäneet ollenkaan yhteyttä ystäviin tai sukulaisiin, mutta monet eivät pitäneet ollenkaan yhteyttä naapureihin, työkavereihin vapaa-ajalla, yhteisöihin tai myöskään virtuaalisiin yhteisöihin. Monet vastaajista pitivät kuitenkin aktiivisesti yhteyttä henkilöihin ja yhteistöihin myös koronakriisin aikana.

5.4 Työn ja muun elämän vastapaino

Työn ja muun elämän välisellä tasapainolla tarkoitetaan työntekijän omakohtaista kokemusta siitä, miten hyvin hänen eri elämänalueidensa roolit ovat sovitettavissa yhteen (Brough ym., 2014). Työelämän ja muun elämän tasapainoa voidaan mitata yksilön ajankäyttönä, paneutumisenä ja tyytyväisyytenä hänen tärkeiksi kokemissaan rooleissa (Greenhaus ym., 2003). Kokemus siitä, miten yksilö onnistuu sovittamaan yhteen työelämän erilaiset roolit ja tehtävät työn ulkopuolisten asioiden, kuten perhe-elämän, vapaa ajan ja harrastusten kanssa, on yksilöllinen (Brough ym., 2014 Casper ym., 2017). Kokeemukseen vaikuttavat muun muassa yksilön elämäntilanne, hänen tavoittelemansa tasapaino ja roolien välinen priorisointi. Tasapainon tunne syntyy yksilön kokemasta mahdollisuudesta käyttää tarpeeksi aikaa ja kokea onnistumista hänelle tärkeissä rooleissa. Epätasapainon tunne syntyy, jos yksilö ei koe voivansa vastata eri rooleissa koettuihin vaatimuksiin. Tässä tutkimuksessa työn ja muun elämän tasapainoa tarkasteltiin muodostamalla keskiarvosummamuuttuja neljän väittämän (esim. *”Tällä hetkellä aika, jonka käytän työhöni ja aika, joka on käytettävissä työn ulkopuolisiin asioihin, ovat tasapainossa*

keskenään” ja ”Yleisesti ottaen uskon, että työni ja työn ulkopuolinen elämäni ovat tasapainossa”) perusteella. Väittämiä arvioitiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä).

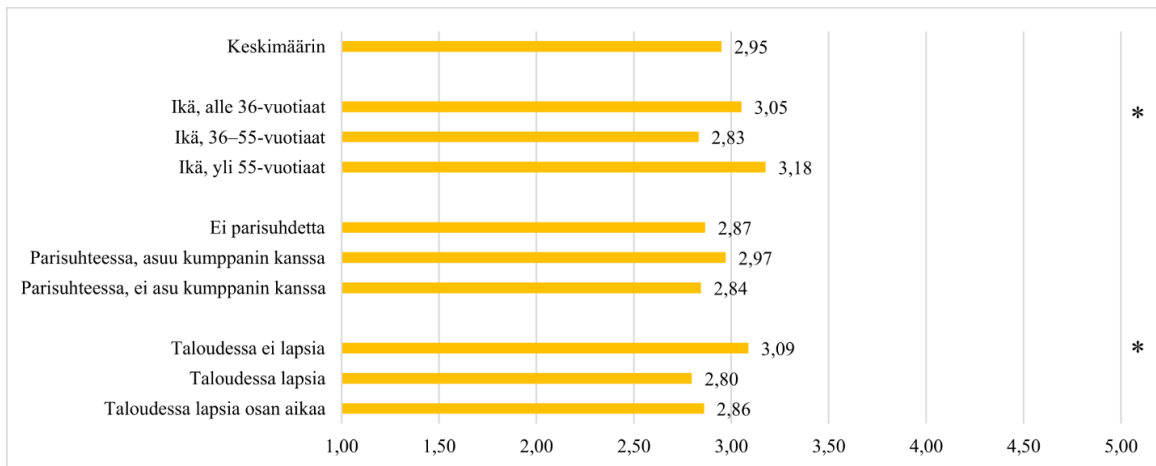
Työn ja muun elämän tasapaino oli opetusalan ammattilaisilla keskimäärin kohtalaista (ka 2,95). Sekä ammattiryhmien että opetusryhmien välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja (ks. Kuvio 77). Ammattiryhmittäin tarkasteltuna työn ja muun elämän tasapainon kokivat parhaaksi varhaiskasvatuksen opettajat, ammattioppilaitosten opettajat sekä oppilaanohjaajat. Heikointa työn ja muun elämän tasapainoa raportoivat puolestaan peruskoulun ja lukion aineenopettajat sekä luokanopettajat. Opetusryhmien osalta alle 30:tä oppilasta opettavat kokivat työn ja muun elämän olevan paremmin tasapainossa kuin opettajat, joilla oli 30–100 tai yli 100 oppilasta.



Kuvio 77. Työn ja muun elämän tasapaino ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen

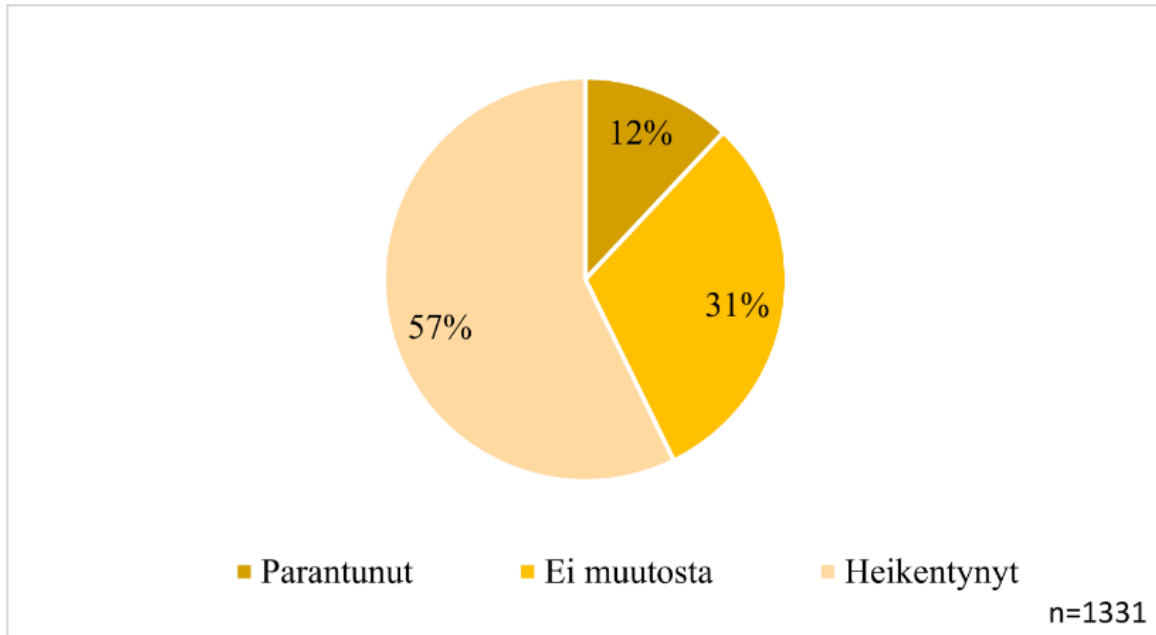
Myös ikäryhmittäin sekä lasten asumistilanteen mukaan tarkasteltuna ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja (ks. Kuvio 78). Iältään 36–55-vuotiaat kokivat työn ja muun elämän tasapainon heikommaksi kuin alle 36-vuotiaat tai yli 55-vuotiaat. Tämä voi

selittyä ikävaiheisiin liittyvillä eroilla, sillä keski-iässä monet aikaa vievät asiat sekä perheen että työuran osalta kasaantuvat ja voivat aiheuttaa vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Lapset voivat olla tällainen työn ja muun elämän tasapainoa heikentävä tekijä, sillä lapset vaativat paljon aikaa vanhemmiltaan. Lasten asumistilanteen mukaan tarkasteltuna nähdään, että vastaajat, joiden taloudessa ei ollut lapsia, kokivat työn ja muun elämän tasapainon paremmaksi kuin vastaajat, joiden taloudessa asui lapsia koko-aikaisesti tai osan ajasta. Parisuhdetilanteen mukaan erot eivät olleet suuria tai tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 78. Työn ja muun elämän balanssi iän ja perhetilanteen suhteen

Työn ja muun elämän välisessä tasapainossa tapahtui muutoksia poikkeusolojen aikana (ks. Kuvio 79). Suurin osa (57 %) vastaajista koki tasapainon huonontuneen ja vain 12 % vastaajista koki tasapainon parantuneen. Noin kolmasosa (31 %) vastaajista ei havainnut muutosta työn ja muun elämän välisessä tasapainossa. Etätyöskentely saattoi vaikeuttaa työn ja muun elämän välisen tasapainon ylläpitoa, sillä etätyössä on jatkuvasti tavoitettavissa eri viestintäkanavien kautta, työmäärä saattoi kasvaa ja työstä irrottautuminen voi olla haastavampaa. Erityisesti kotona työskenneltäessä työstä irrottautuminen vaikeutuu, kun työasiat ovat näkyvillä ja muistuttamassa työstä.



Kuvio 79. Työn ja muun elämän tasapainon muutos

Työn ja muun elämän tasapaino oli kohtalaisella tasolla opetusalan ammattilaisten keskuudessa, mutta suurin osa raportoi sen heikentyneen normaalioloihin verrattuna. Etätyö saattoi vaikeuttaa työn ja muun elämän välistä tasapainoa jatkuvan yhteydenpidon, työmäärän kasvamisen tai työstä irrottautumisen vaikeutumisen kautta. Ammattiryhmistä parhaimmaksi työn ja muun elämän tasapainon kokivat varhaiskasvatuksen ja ammat- tioppilaitosten opettajat sekä oppilaanohjaajat, kun taas heikointa työn ja muun elämän tasapainoa raportoivat peruskoulun ja lukion aineenopettajat sekä luokanopettajat. Li- säksi suurempaa oppilasmäärää opettavat raportoivat heikompaan tasapainoon työn ja muun elämän välillä kuin pienempää oppilasmäärää opettavat.

6 TYÖSTÄ SUORIUTUMINEN

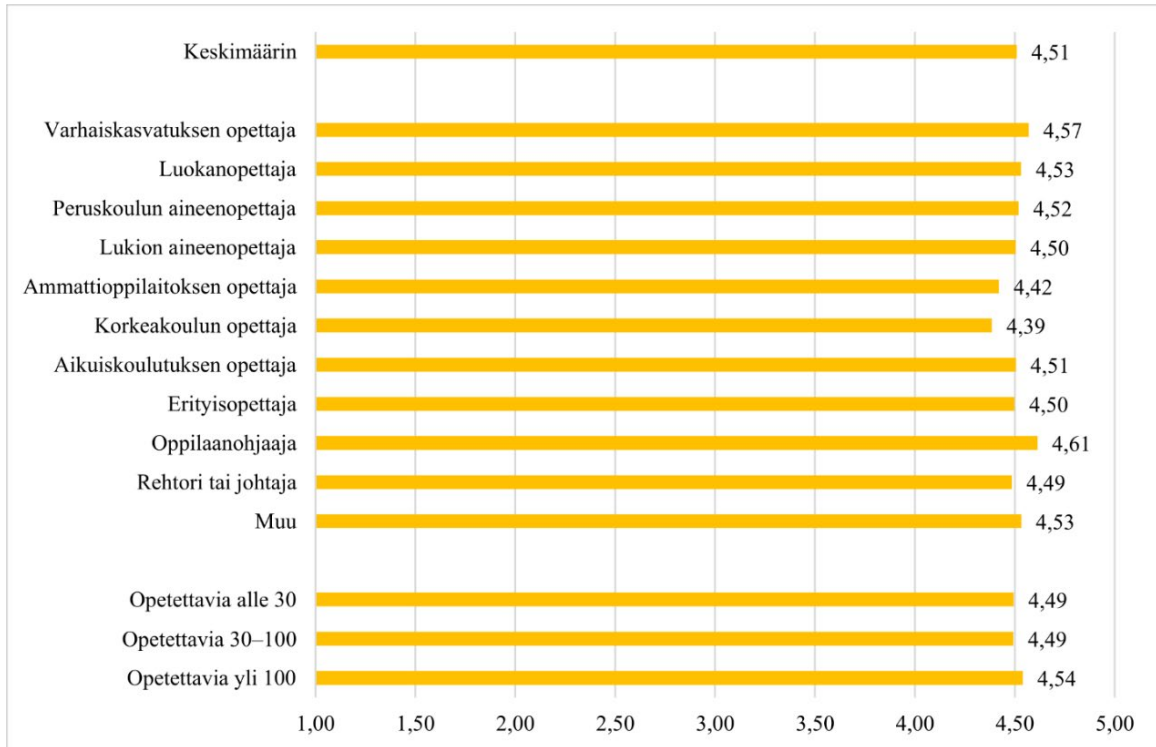
Työstä suoriutuminen on organisaatioiden toiminnan kannalta keskeistä ja työstä suoriutumista voidaan arvioida usealla eri tavalla. Opettajien työstä suoriutuminen koronakeväänä oli erittäin merkityksellistä oppilaiden osaamisen kehittymisen ja koulumestestyksen kannalta. Työstä suoriutuminen on monitahoinen ilmiö ja tässä tutkimuksessa tarkastelimme opettajien suoriutumista kolmelta eri näkökannalta: itse työtehtävistä suoriutumisena (in-role performance), työroolin ulkopuolelle menevänä suoriutumisena (extra-role performance) ja sopeutuvana suoriutumisena (adaptive performance).

Työtehtävistä suoriutuminen liittyy nimensä mukaisesti siihen, miten hyvin työntekijä on hänelle kuuluvista tehtävissään onnistunut ja miten hän on täyttänyt asetetut vaatimukset ja odotukset työhönsä liittyen. Työn kontekstissa suoriutuminen nähdään myös toimintana, joka ei varsinaisesti työnkuvaan kuulu, mutta se edesauttaa organisaation toimintaa ja menestystä. Muiden työyhteisön jäsenten auttaminen on yksi tyypillinen tapa tarkastella tällaista suoriutumista. Uudehko näkökulma suoriutumiseen liittyy muuttuvaan työelämään ja sen asettamiin kehittämisvaatimuksiin vastaamiseen. Sopeutuvana suoriutumisena pidetään sitä, miten hyvin työntekijä pystyy muutoksiin ja muuttuviin vaatimuksiin vastaamaan ja sopeutumaan niihin.

Tässä tutkimuksessa kaikkia kolmea suoriutumisen muotoa mitattiin viisiportaisella asteikolla: 1 (Täysin eri mieltä) – 5 (Täysin samaa mieltä). Työtehtävistä suoriutumista mitattiin seitsemän väittämän avulla, esimerkiksi: ”Suoriudun tehtävistä, joita minulta odotetaan” ja ”Huolehdin työnkuvaani sisältyvistä vastuista”. Työroolin ulkopuolelle menevää suoriutumista tarkasteltiin kolmen väittämän avulla, esimerkkinä: ”Autan kollegoita, joilla on hyvin paljon töitä”. Sopeutuvaa suoriutumista tarkasteltiin kahdeksan väittämän avulla, muun muassa: ”Uudelleenorganisoin työtäni vaivatta sopeutuakseni uusiin tilanteisiin” ja ”En epäröi kyseenalaistaa vakiintuneita ideoita enkä ehdottaa uusia ratkaisuja”.

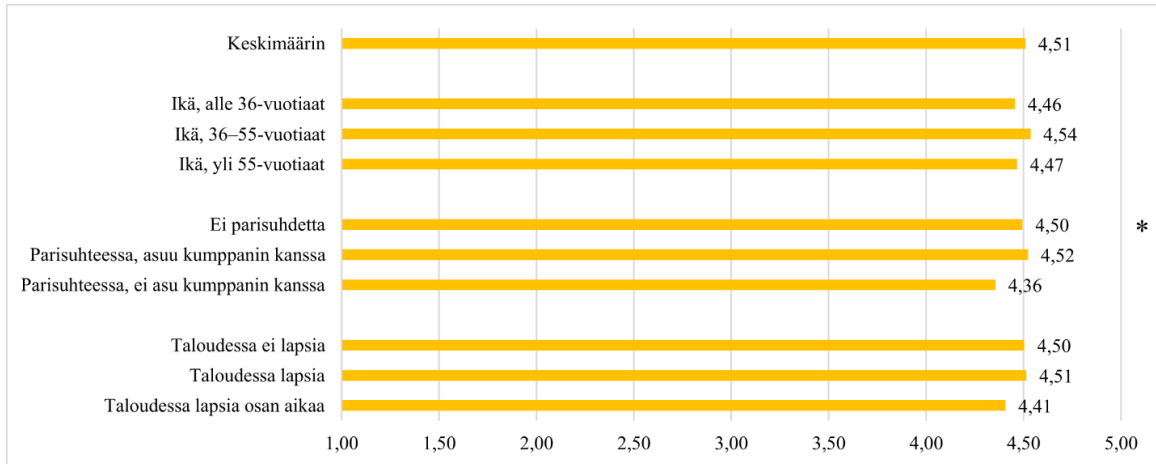
6.1 Työtehtävistä suoriutuminen

Työtehtävistä suoriutuminen oli erittäin korkealla tasolla ja sen keskiarvo kaikkien vastaajien kesken oli 4,51. Työtehtävistä suoriutumisessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja eri ammattiryhmien välillä, eikä myöskään opetettavien oppilaiden määrä vaikuttanut työtehtävistä suoriutumisen tasoon (ks. Kuvio 80). Erot näiden ryhmien välillä olivat hyvin pieniä.



Kuvio 80. Työtehtävistä suoriutuminen ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen

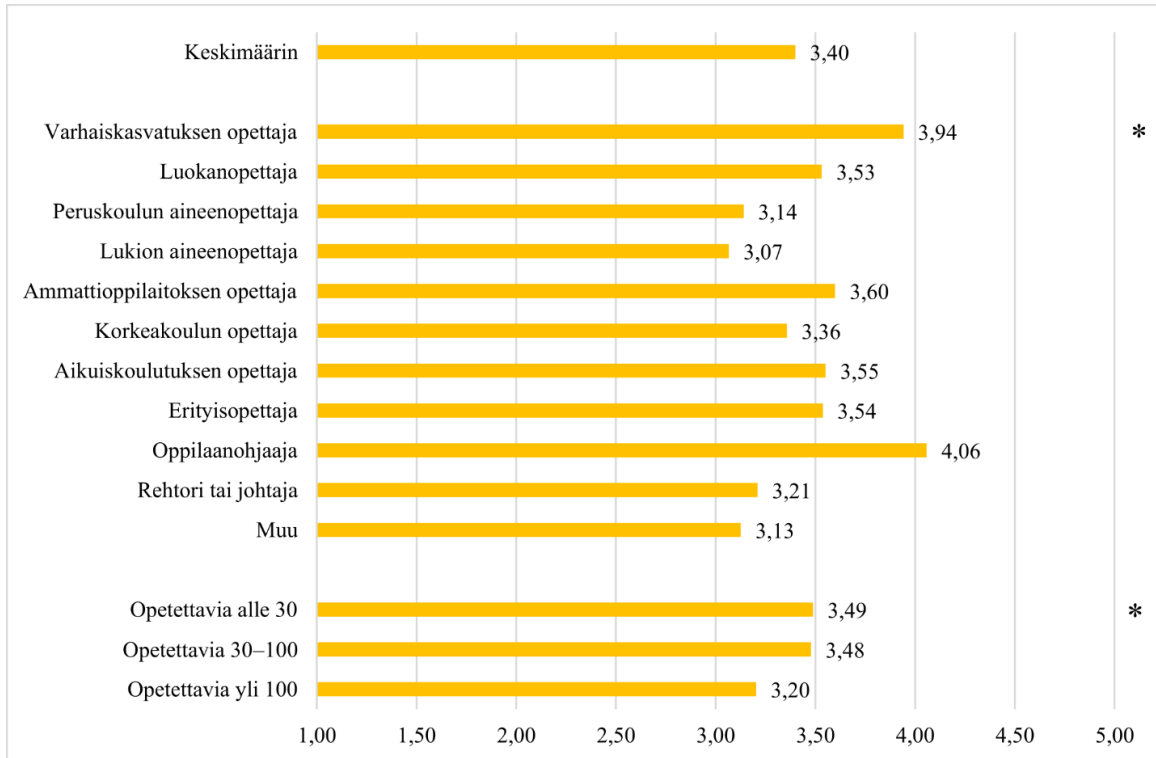
Ne opettajat, jotka olivat parisuhteessa, mutta eivät asuneet yhdessä kumppaninsa kanssa, arvioivat oman työstä suoriutumisensa hieman heikommaksi kuin kumppanin kanssa asuvat opettajat tai opettajat, jotka eivät ole parisuhteessa (ks. Kuvio 81). Opettajien iällä tai lasten asumistilanteella ei ollut vaikutusta työssä suoriutumiseen ja erot näiden ryhmien välillä olivat hyvin pieniä.



Kuvio 81. Työtehtävissä suoriutuminen iän ja perhetilanteen suhteen

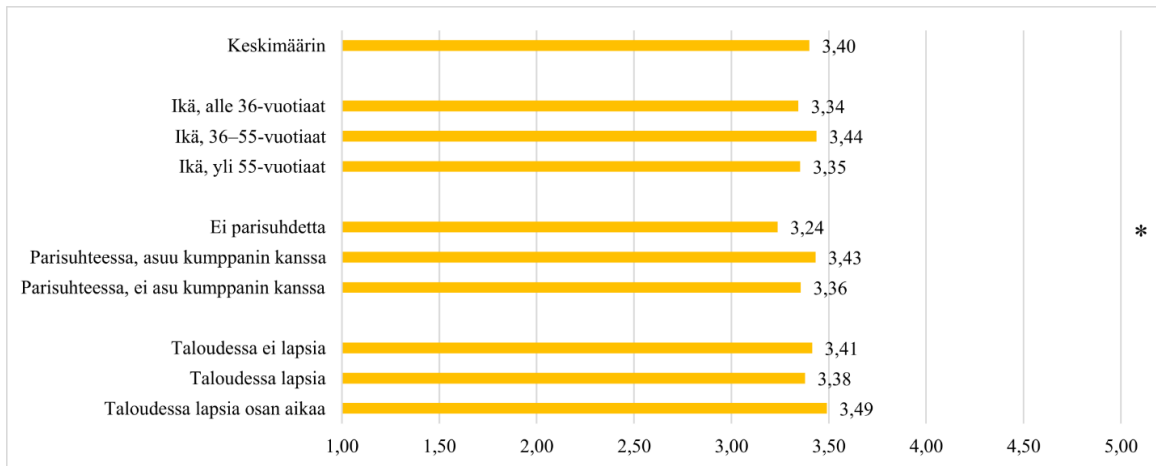
6.2 Työroolin ulkopuolinen suoriutuminen

Työroolin ulkopuolelle menevän suoriutumisen, eli kollegoiden auttamisen, keskiarvo oli melko korkealla tasolla (ka 3,40). Työroolin ulkopuolelle menevän suoriutumisen osalta oppilaanohjaajat auttoivat kollegoitaan eniten ja lukion aineopettajat eri ammattiryhmistä vähiten (ks. Kuvio 82). Jos opetettavia oppilaita oli yli 100, auttaminen oli vähäisempää kuin pienempää oppilasmäärää opettavilla opettajilla. Sekä ammattiryhmien että opetusryhmien väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 82. Työroolin ulkopuolinen suoriutuminen ammattiryhmän ja opettavien lukumäärän suhteen

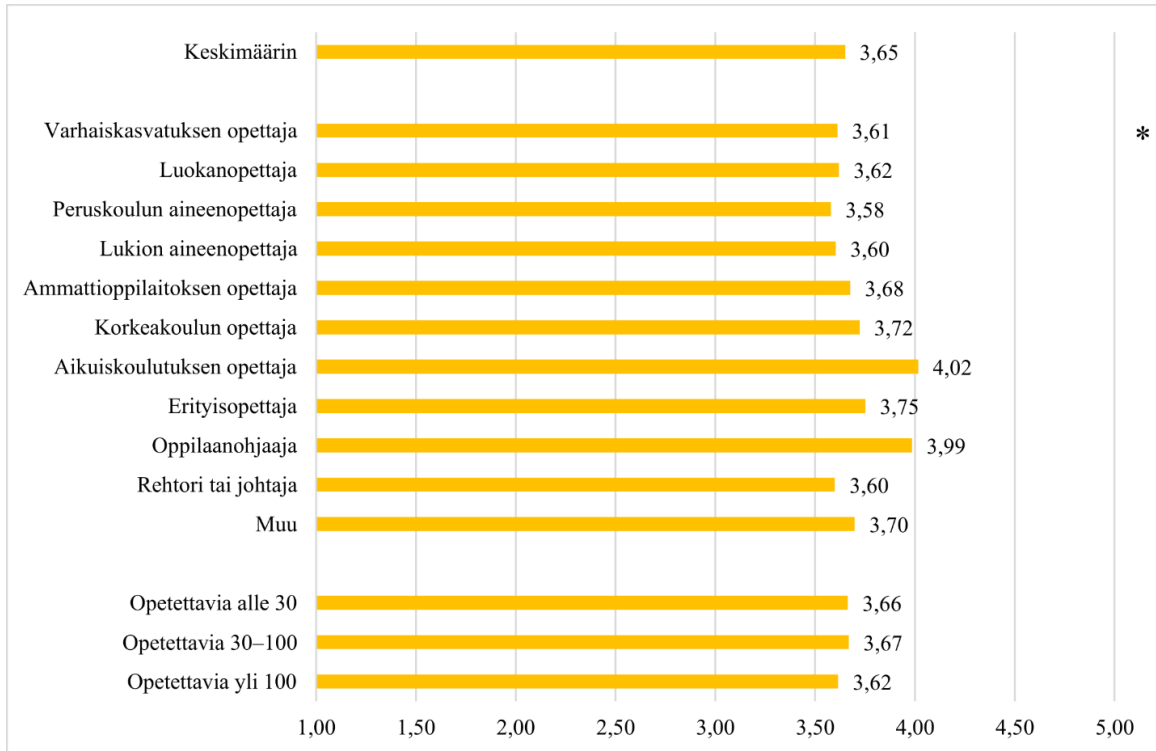
Kumppanin kanssa asuvat opettajat auttoivat kollegoitaan enemmän kuin kollegansa, jotka eivät asuneet yhdessä kumppaninsa kanssa tai eivät olleet parisuhteessa (ks. Kuvio 83). Opettajan iällä tai sillä, asuiko taloudessa lapsia, ei ollut merkitystä kollegoiden auttamiseen. Kaikissa ryhmissä työroolin ulkopuolinen suoriutuminen pysyi lähellä vastaajien keskiarvoa.



Kuvio 83. Työroolin ulkopuolinen suoriutuminen iän ja perhetilanteen suhteen

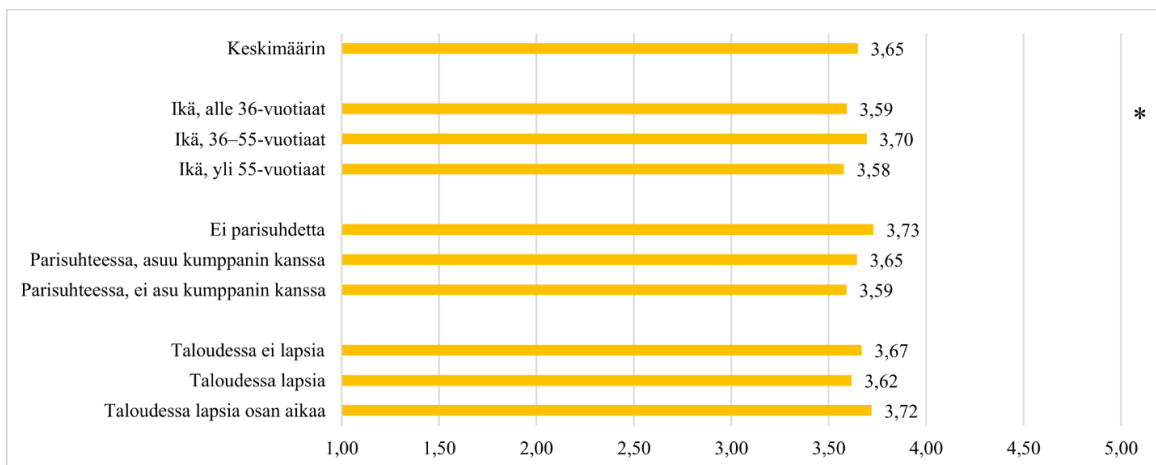
6.3 Sopeutuva suoriutuminen

Sopeutuvan suoriutumisen keskiarvo koko aineistossa oli 3,65. Ammattiryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (ks. Kuvio 84). Sopeutuva suoriutuminen oli korkeinta aikuiskoulutuksen opettajien keskuudessa ja matalinta peruskoulun aineenopettajilla. Opetettävien oppilaiden lukumäärällä ei ollut yhteyttä siihen, miten vahvaksi opettajat arvioivat sopeutuvan suoriutumisen.



Kuvio 84. Sopeutuva suoriutuminen ammattiryhmän ja opetettavien lukumäärän suhteen

Opettajan ikä oli yhteydessä sopeutuvaan suoriutumiseen ja se oli korkeinta 36–55-vuotiaiden keskuudessa (ks. Kuvio 85). Parisuhdetilanteella tai sillä, asuiko kotona alle 17-vuotiaita lapsia, ei myöskään ollut yhteyttä opettajien arvioimaan sopeutuvaan suoriutumiseen. Pääosin kaikki ryhmät pysyvät hyvin lähellä kaikkien vastaajien keskiarvoa.



Kuvio 85. Sopeutuva suoriutuminen iän ja perhetilanteen suhteen

Kokonaisuudessaan opetusalan ammattilaiset kokivat suoriutuneensa erittäin hyvin työtehtävistään koronakriisin aikana. Työtehtävistä suoriutumisessa ei ollut merkitseviä eroja ammattiryhmittäin, ikäryhmittäin eikä myöskään oppilaiden määrän tai lasten asu-
mistilanteen mukaan tarkasteltuna. Ainoastaan parisuhdetilanteen mukaan ryhmien välillä oli merkitseviä eroja. Parisuhteessa olevat, jotka eivät asu kumppaninsa kanssa, kokivat suoriutumisensa heikommaksi kuin henkilöt, jotka asuvat kumppaninsa kanssa tai eivät ole parisuhteessa.

Työroolin ulkopuolisessa suoriutumisessa oli tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmittäin, opetusryhmittäin sekä parisuhdetilanteen mukaan tarkasteltuna. Oppilaanohjaajat kokivat työroolin ulkopuolisen suoriutumisensa parhaimmaksi ja lukion aineenopettajat eri ammattiryhmistä heikoimmaksi. Lisäksi yli 100:aa oppilasta opettavat kokivat suoriutumisensa heikommaksi kuin opettajat, joilla oli alle 30 tai 30–100 oppilasta.

Sopeutuvassa suoriutumisessa oli merkitseviä eroja ammatti- ja ikäryhmittäin. Ammattiryhmistä aikuiskoulutuksen opettajat ja oppilaanohjaajat kokivat sopeutuvan suoriutumisensa paremmaksi kuin muut ammattiryhmät. Ikäryhmistä taas 36–55-vuotiaat kokivat sopeutuvan suoriutumisensa paremmaksi kuin alle 36-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat.

7 YHTEENVETO

Opetusalan ammattilaisten työskentely muuttui huomattavasti koronakriisin aikana, kun myös kouluissa ja oppilaitoksissa siirryttiin etäopetukseen ja yleisemminkin etätööhön. Työnteko siirtyi kotiin, jossa kyselyyn vastanneilla opetusalan ammattilaisilla oli käytössään paljon erilaisia työvälineitä ja useimmilla myös oma rauhallinen työtila. Suurimmalta osalta kuitenkin uupui ergonominen työtuoli. Kaikenlaisten etäkommunikointitapojen käyttö luonnollisesti kasvoi poikkeusolojen aikana ja moni alkoi käyttämään videoneuvottelusovelluksia kokonaan uutena työvälineenä esimerkiksi opetuksessa. Opettajat saivat pidettyä suurimmaksi osaksi hyvin yhteyttä oppilaisiinsa, mikä vähensi huolta heistä.

Etätööhön siirtyminen lisäsi varsinkin alussa työn kuormittavuutta, kun äkillisesti piti omaksua aivan uudenlaisiakin digitaalisia taitoja. Teknologian toimimattomuus tai puutteet välineissä vaikeuttivat lisäksi työskentelyä huomattavasti. Pidemmällä aikavälillä digitaalisten työvälineiden käytön oppiminen ja omaksuminen opetukseen nähtiin kuitenkin positiivisena asiana. Oman ja oppilaidenkin osaamisen koettiin kasvaneen huimasti. Ylipäätään työn määrällinen kuorma kuitenkin keskimäärin kasvoi koronakriisin aikana, mikä heijastui myös viikoittaisten työtuntien määrän kasvussa.

Vastaajat raportoivat työn autonomian eli hallinnan mahdollisuuksien määrän olleen kohdullisella tasolla myös koronakriisin aikana. Suurin osa ei kokenut autonomian tasossa muutoksia. Osa koki etätöajan vapaammaksi, kun taas osa rajoittavammaksi. Yleisesti ottaen opetusalan ammattilaiset arvostivat osoitettua luottamusta heidän ammattitaitoonsa ja omaan harkintaansa muuttuvien olosuhteiden aikana. Organisaatiot ja varsinkin lähijohtajat olivat vastaajien arvioiden mukaan selviytyneet nopeistakin muutoksista ja niiden johtamisesta hyvin. Lähijohtajien virtuaalijohtamistaitoihin oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä ja varsinkin hyvät viestintätaidot koettiin tärkeiksi. Lähijohtajia kiiteltiin erityisesti selkeästä ja hyvästä virallisesta sekä epävirallisestakin viestinnästä.

Opetusalan ammattilaiset saivat sosiaalista tukea lähijohtajiensa lisäksi myös erityisesti kollegoiltaan ja varsinkin nuoremmat opetusalan ammattilaiset kokivat saavansa tukea myös virtuaalisista yhteisöistä. Moni vastaaja raportoi yhteisöllisyyden kasvaneen koronakriisin aikana ja piti kollegoilta saatua keskinäistä tukea ja vinkkien jakoa tärkeänä. Toisaalta myös ihmiskontaktien puute ja yksinäisyys korostui vastauksissa. Koronakriisin aikana varsinkin ihmisten kasvokkaiset sosiaaliset kontaktit vähenivät niin työssä kuin myös laajemminkin yhteiskunnan tasolla. Digitaalinen vuorovaikutus koettiin laadultaan heikommaksi kuin normaali kasvokkainen viestintä. Spontaaneja rupatteluja ja kahvihetkiä työkavereiden kanssa kaivattiin erityisesti. Joissain työyhteisöissä oltiin järjestetty virtuaalisia kahvitaukoja, jotka saivat kiitosta. Vastaajat kokivat yksinäisyyttä ja tarkemmin työn kontekstiin määriteltä työkseenäisyyttä kohtalaisesti, mutta kuitenkin suurin osa tunsi itsensä poikkeusolojen aikana yksinäisemmäksi kuin normaalisti.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että poikkeusolot vaikuttivat kokonaiskuvassa hieman heikentäneen opetusalan ammattilaisten hyvinvointia. Useilla opetusalan ammattilaisilla erilaiset fyysiset ja psykosomaattiset oireet ovat lisääntyneet. Erityisesti niska- ja hartiakiivut sekä selkäkivut ovat lisääntyneet etätyöskentelyn aikana, joka voi viitata istumatyön ja heikon ergonomian lisääntymiseen. Toisaalta monilla muutoksia oireiden määrässä ei ole tapahtunut lainkaan. Opetusalan ammattilaiset kokivat työssään koronakriisin aikana kohtuullisen paljon stressiä ja työuupumustakin, mutta samaan aikaan myös työn imua. Työn imun osalta oli havaittavissa myös positiivisia muutoksia, sillä monet opetusalan ammattilaiset kokivat työn imuun liittyvien tuntemusten jopa lisääntyneen etätyön myötä.

Vaikka suurin osa opetusalan ammattilaisista raportoikin työn ja muun elämän välisen tasapainon järkkyyneen negatiiviseen suuntaan, oli tasapaino yhä kohtuullisella tasolla. Etätyössä työn ja vapaa-ajan raja jäi monelle häilyväksi ja osa vastaajista kokikin olevansa jatkuvasti toimistolla. Tämä voi selittyä työn vaatimusten kasvulla ja jatkuvasti tavoitettavassa olemisella. Toisaalta myös koronakriisin aikaan muukin elämä on ollut kuluttavaa ja vaativaa, joka myös heijastuu koettuun työn ja muun elämän tasapainoon. Työn ja yksityiselämän yhteensovitus koettiin haastavaksi varsinkin, jos kotona oli apua ja huolenpitoa kaipaavia lapsia. Tällöin oman työn lisäksi arjessa on mahdollisesti pitänyt venyä myös omien lapsien apuopettajaksi, kokiksi ja yleiseksi ohjelmatoimistoksi.

Huolimatta lisääntyneestä työkuormasta, uusista osaamisvaatimuksista ja ylipäättään koronakevään 2020 haastavista olosuhteista, opetusalan ammattilaiset kokivat suoriutuneensa monella tapaa hyvin. Vastaajat arvioivat suoriutuneensa työtehtävistään hyvin ja täyttäneensä asetetut vaatimukset ja odotukset. Työroolin ulkopuolinen suoriutuminen oli myös hyvällä tasolla vastaajien auttaessa kollegoitaan melko paljon. Opetusalan ammattilaiset arvioivat myös kyteneensä sopeuttamaan omaa toimintaansa muuttuvassa toimintaympäristössä.

Koronakriisi ja etäopetus vaikutti jokseenkin eri lailla ammattiryhmien välillä. Varsinkin luokanopettajat sekä peruskoulun ja lukion aineenopettajat erottuivat omaksi ryhmäkseen, joiden vastauksissa näkyi työn kuormittavuus. He kokivat työnsä keskimääräistä kuormittavammaksi, haastavammaksi sekä vähemmän autonomiseksi. Tämä heijastui stressin ja työuupumuksen kokemuksissa sekä vähäisessä määrässä työn imua. He raportoivat myös heikointa tasapainoa työn ja yksityiselämän kanssa sekä ylipäättään suurinta tyytymättömyyttä etätyön tekemiseen.

Yhteenvedona voidaan kuitenkin sanoa, että opettajat ovat kohdanneet koronakevään kuluessa paljon haasteita, mutta etätyö koetaan yleisesti ottaen kuitenkin mielekkäänä vaihtoehdona myös jatkossa. Etätyön positiivisista puolista nousivat työmatkoihin käytetyn ajan säästö ja tietynlainen kiireettömyyden tunne, josta ainakin jotkut pääsivät nauttimaan. Etänä omaan työhön pystyi myös paremmin keskittymään keskeytyksettä ja työs-

kentelemään tehokkaammin. Etätyön tekemiseen oltiin keskimäärin tyytyväisiä ja tyytyväisyys korostui varsinkin nuorten vastaajien arvioissa. Ylipäätään asenne etätyötä kohtaan parantui suurimmalla osalla vastaajista ja moni haluaisi jatkossakin tehdä enemmän etätyötä.

Lähteet

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M., Kalliath, T. Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2017). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Elo, A-L., Ervasti, J., Kuosma, E. & Mattila, P. (2008). Evaluation of an organizational stress management program in a municipal public works organization. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 10–23. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.10>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä: Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos.
- Honkala, S., & Komppa, T. (2020). Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019: Esi- ja perusopetus. Raportit ja selvitykset 2020:11. Helsinki: Opetushallitus. [verkkoaineisto] [Viitattu: 9.10.2020] Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/opettajat_ja_rehtorit_suomessa_2019_esi-ja_perusopetuksen_opettajat.pdf
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Liu, C., Ready, D., Roman, A., Van Wart, M., Wang, X., McCarthy, A., & Kim, S. (2018). E-leadership: an empirical study of organizational leaders' virtual communication adoption. *Leadership & Organizational Development Journal*, 39(7), 826–843. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2017-0297>
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. & Feldt, T. (2010). Bergen burn-out inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(6), 635–645. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0594-3>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset [verkojulkaisu]. ISSN=1796-3796. 2019. Helsinki: Tilastokeskus. [Verkkoaineisto] [Viitattu: 25.8.2020]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/kjarj/2019/kjarj_2019_2020-02-12_tie_001_fi.html

Wright, S. & Silard, A. (2020). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177%2F0018726720906013>