

Koulun hyvinvointityön ja työyhteisön hyvinvoinnin raportti 2020 Keski-Suomi

Miia Sainio ja Pilvi Hämeenaho



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ



Sisällys

| | |
|---|-----------|
| Johdanto | 3 |
| 1 Keski-Suomen koulujen henkilökunnan vastauksista noussutta | 4 |
| 2 Hyvinvoinnin huolet henkilökunnan näkökulmasta | 6 |
| 3 Hyvinvointityö koulussa | 7 |
| 3.1 Tyytyväisyys hyvinvoinnin edistämiseen | 7 |
| 3.2 Koulun toimintakulttuuri hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta | 8 |
| 3.3 Hyvinvointityön esteet koulussa | 9 |
| 4 Hyvinvointityön sisällöt | 10 |
| 4.1 Hyvinvointikyselyjen hyödyntäminen | 10 |
| 4.2 Koulun yhteiset toimintamallit | 11 |
| 4.3 Käytössä olevat hyvinvointityöhön liittyvät ohjelmat ja -mallit | 12 |
| 4.4 Koulun verkostoituminen hyvinvointityön edistämiseksi | 13 |
| 4.5 Tuen ja lisäkoulutuksen tarve hyvinvointityöhön liittyen | 14 |
| 5 Työyhteisön ilmapiiri, toimintakulttuuri ja hyvinvointi | 15 |
| 5.1 Työyhteisön ilmapiiri ja hyvinvointi | 15 |
| 5.2 Työssä jaksaminen | 16 |
| 5.3 Työyhteisön hyvinvointiin panostaminen | 17 |
| 5.4 Työyhteisön toimintakulttuuri | 18 |
| 5.5 Johtaminen | 19 |
| 6 Tarkennuksia kysymyksistä | 20 |

Johdanto

Tämä on Keski-Suomen koulujen henkilökunnan vastauksista koostettu raportti koulujen hyvinvointityöstä ja työyhteisön hyvinvoinnista ja ilmapiiristä Keski-Suomessa. Kyselyyn tuli 437 vastausta yhteensä 47 koulusta. Kysely oli avoinna koulujen henkilökunnalle 13.1. - 14.2.2020.

Kysely toteutettiin osana Yhteistyöllä hyvinvointia kouluyhteisöön -hanketta, jonka tavoitteena on selvittää terveen ja kannustavan, hyvinvointia tukevan kouluyhteisön tunnusmerkkejä hyvinvointityön ja koulujen työyhteisön näkökulmasta. Monitieteinen, määrällisiä ja laadullisia analyysimenetelmiä yhdistävä tutkimus perustuu kouluyhteisöjen eri toimijoilta kerätyille kysely- ja haastatteluaineistoille sekä koulujen henkilöstöä osallistavalle yhteiskehittämiselle Keski-Suomessa. Hankkeen vastuullisina tutkijoina toimivat PsT Miia Sainio ja FT, dosentti Pilvi Hämeenaho. Hankkeen ohjausryhmään kuuluvat Anna-Maija Poikkeus (PsT, prof. Opettajankoulutuslaitos, JYU), Tuija Aro (PsT, dos., lehtori Psykologian laitos, JYU) ja Minna Torppa (PsT, apulaisprof. Opettajankoulutuslaitos, JYU). Hanke on osa Keski-Suomen hyvinvointiosajien (KeHO) verkoston toimintaa.

Raportista löytyvät Keski-Suomen koulujen keskiarvot eri kysymyksiin tai osioihin niiden koulujen osalta, joista vastaajia oli vähintään kolme (36 koulua). Alussa on lyhyt kooste laajemmin esille nousseista asioista, jotka toistuivat monien koulujen vastauksissa.

Kysymykset ja kommentit raporttiin liittyen:

Miia Sainio: miaa.p.sainio@jyu.fi
040-6289272

1 Keski-Suomen koulujen henkilökunnan vastauksista noussutta

Aihe koettiin tärkeänä ja monissa vastauksissa myös näkyi, miten hyvinvointityöhön on panostettu kouluissa. Vaikka joissain vastauksissa painottui vain oppilashuoltohenkilöstön rooli hyvinvointityössä, suuri osa kuvasi melko kokonaisvaltaisesti hyvinvointityötä ja koko henkilökunnan vastuuta siitä. Yhtenäisiä linjauksia ja toimintamalleja kaivattiin koko koulun tai kunnan tasolle. Hyvinvointityö ei saa jäädä yksittäisten opettajien harteille vaan siihen kaivataan tukea rakenteista ja yhteisesti sovituista käytänteistä. Yhteissuunnittelua ja asian esilläpitämistä toivottiin.

Työmäärä, työkuivan laajuus ja kiire. Opettajien ”muuttuneeseen työkuvaan” liittyvät ongelmat nousivat vastauksista kautta linjan myös hyvinvointityön suhteen. Ulkoa päin tulevat vaatimukset (mm. vaihtuvat opetussuunnitelmat ja inkluusio) ovat haastaneet opettajien työssä jaksamisen. Kiire, ajanpuute ja arjen pirstaleisuus näkyvät myös siinä, että hyvinvointityön suunnitteluun ei koeta olevan riittävästi aikaa.

Kiireettömän kulttuurin luominen nousikin monissa vastauksissa toiveena. Joissain kouluissa oli oppilaille luotu hetkiä rauhoittumiseen, lepo- tai rentoutumistiloja ja rentoutumisvälitunteja. Vastauksista näkyi selvä tarve myös henkilökunnan rauhoittumiseen ja pysähtymiseen kiireisten työpäivien keskellä.

Työn ja vapaa-ajan rajaaminen nousi myös joissain vastauksissa esille. Kaikkea työtä ei aina ehditä työaikana tekemään. Toiveena nousi myös viestinnän rajaaminen tiettyihin viestintätapoihin ja työpuhelimien tarve tuli tässä yhteydessä esille.

Huolen aiheet. Suurimpina huolen aiheina monivalintakysymyksissä nousivat oppilaiden häiriökäyttäytyminen, levottomuus ja oppimisvaikeudet. Nämä teemat tulivat esille myös avoimissa vastauksissa. Luokissa ei voida tukea yksilöllistä oppimista, jos resurssit menevät työrauhan ylläpitämiseen. Liian suuret ryhmäkoot ja liian vähin resurssein toteutettu inkluusio mainittiin monissa vastauksissa syynä näille ongelmille.

Suurimpana työyhteisöä koskevana huolenaiheena nousi henkilökunnan jaksaminen. Erityisesti kiireinen työtahti tuotiin esille suurena ongelmana. Lisäksi mainittiin selän takana puhuminen ja töiden epätasainen jakautuminen.

Sisäilmaongelmat nostettiin monissa avoimissa vastauksissa huolen aiheeksi ja hyvinvointia heikentäväksi tekijäksi.

Yhteisöllisyydestä. Monissa kouluissa oppilaiden osallisuuteen on todella panostettu, mikä on opetussuunnitelman mukaista ja hyvinvointia edistävää. Siihen panostaminen nähtiin myös edelleen kehitettävänä asiana.

Tässä tutkimuksessa pyrimme saamaan koko yhteisön ääneen kuuluville. Suinkaan kaikista kouluista emme saaneet kattavaa otosta, joten yksittäisten koulujen tasolla näitä vastauksia ei voida tarkastella. Jonkin verran vastauksia kuitenkin tuli muiltakin kuin opetus ja ohjaushenkilökunnalta (ts. puhtaanapito, siivouspalvelut ja vahtimestarit). Joillakin kouluilla on upeasti huomioitu yhteisöllinen hyvinvointityö myös näiden ammattiryhmien osalta. Saatoimme todeta, että näiden ammattiryhmien osallistuminen hyvinvointitiimiin voisi olla hedelmällistä, sillä ympäristön siisteys ja turvallisuus sekä ravinto ovat oleellinen osa hyvinvointia. Heidän äänensä hyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää kuulla ja huomioida.

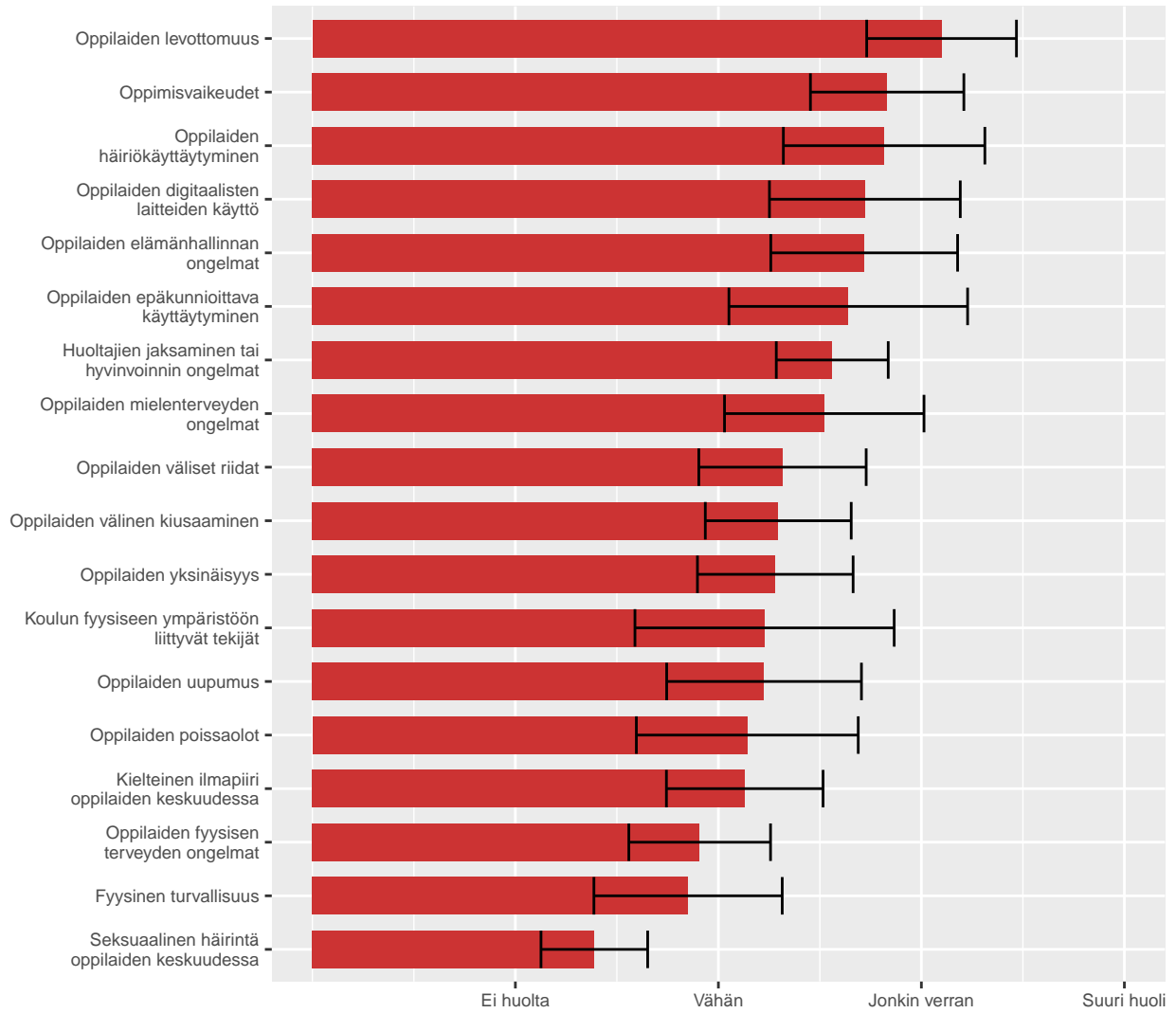
Usein puhutaan opettajien hyvinvoinnista ja jaksamisesta, mutta kaiken kaikkiaan koko yhteisön hyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota. Koululla on tärkeää varmistaa, että opettajien lisäksi ohjaajien ja muiden koulussa työskentelevien ääni saadaan kuuluville. Heidän työnsä hyvinvoinnin

edistämässä koulu yhteisössä on merkityksellistä. Avoimista vastauksista nousikin jonkin verran muun henkilökunnan kokemus työyhteisön ulkopuolelle jäämisestä tai kokemus siitä, että omaa työtä ei arvosteta.

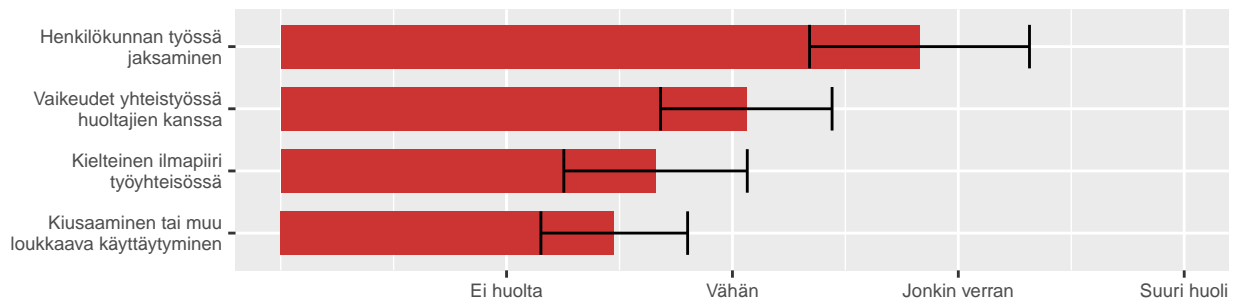
Tärkeänä nostona huomasimme, että joidenkin ammattiryhmien lisäksi erillisissä rakennuksissa toimiva henkilökunta jää helposti muun yhteisön ulkopuolelle. Miten voisi ulottaa yhteisöllisyyden kokemukset myös näihin ”periferiassa” työskenteleviin?

2 Hyvinvoinnin huolet henkilökunnan näkökulmasta

Kuinka suurena huolen aiheena seuraavat asiat näyttäytyvät koulussasi tällä hetkellä?
Henkilökunnan vastausten keskiarvo

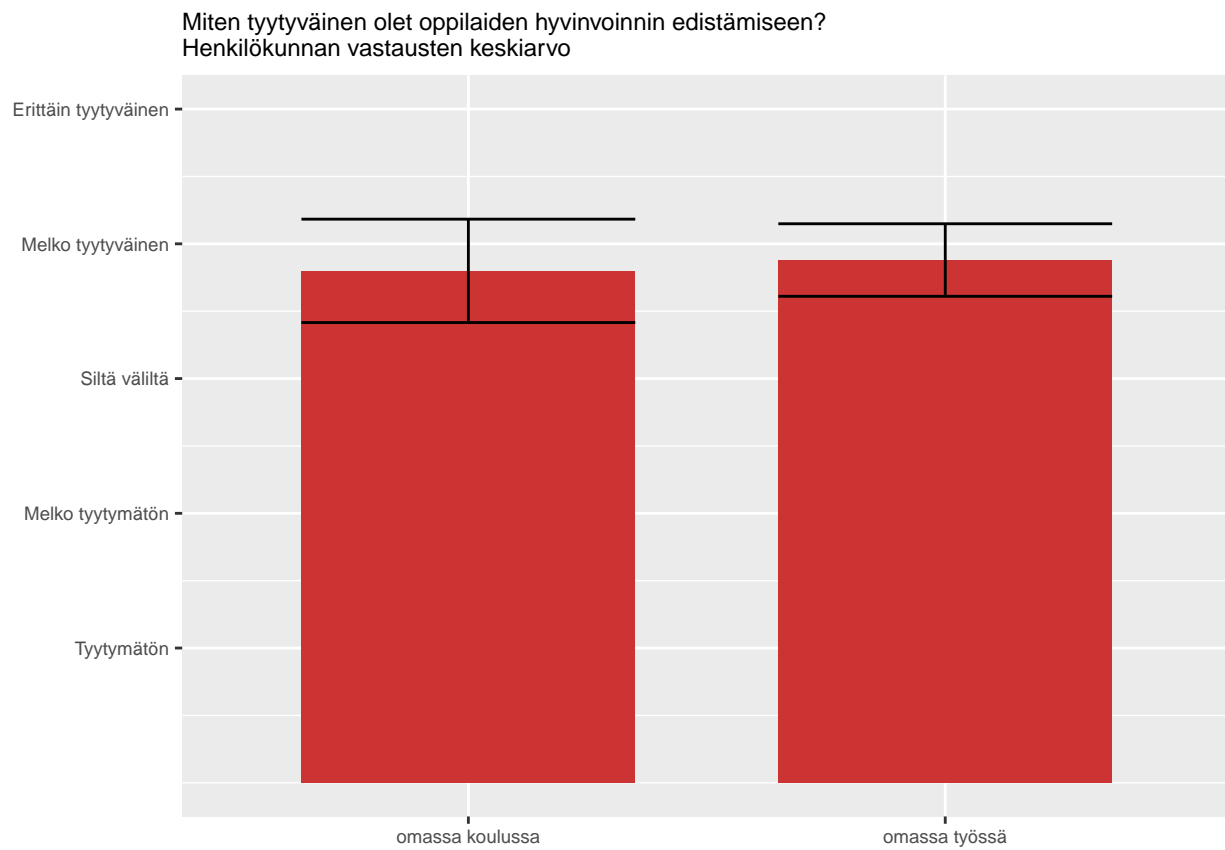


Missä määrin seuraavat asiat ovat huolenaiheita henkilökunnan osalta?
Henkilökunnan vastausten keskiarvo

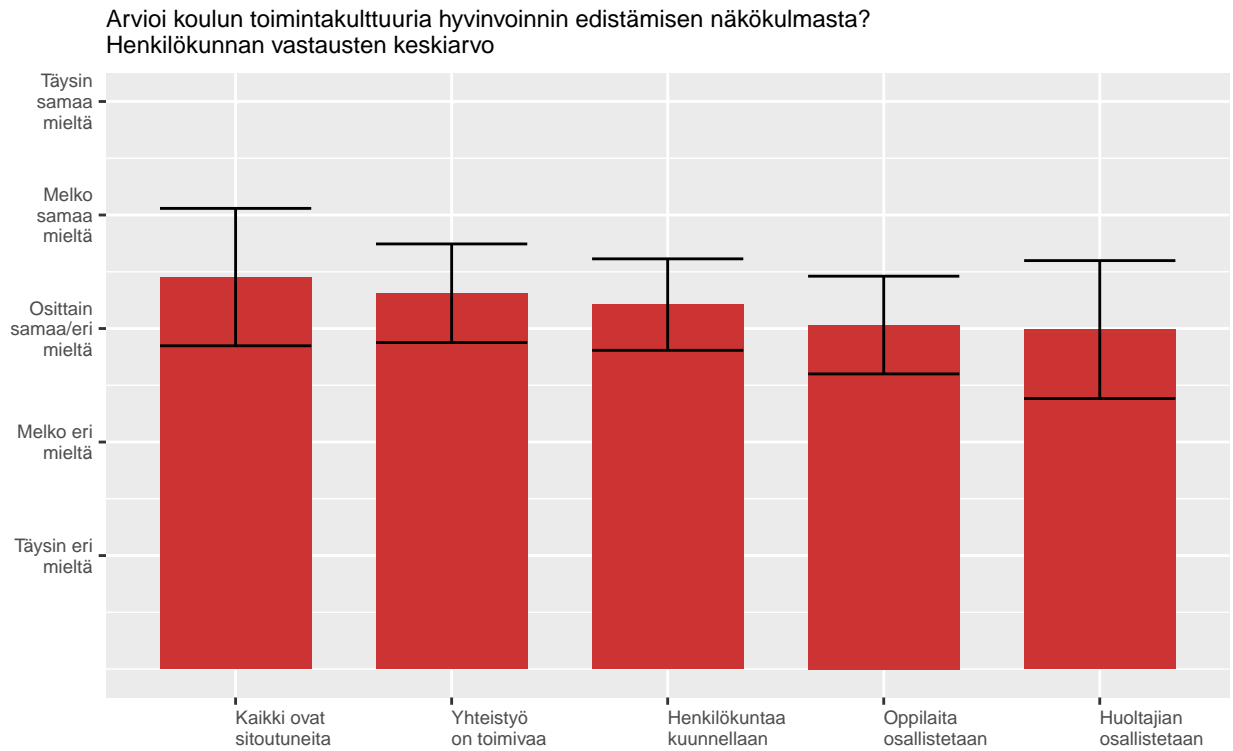
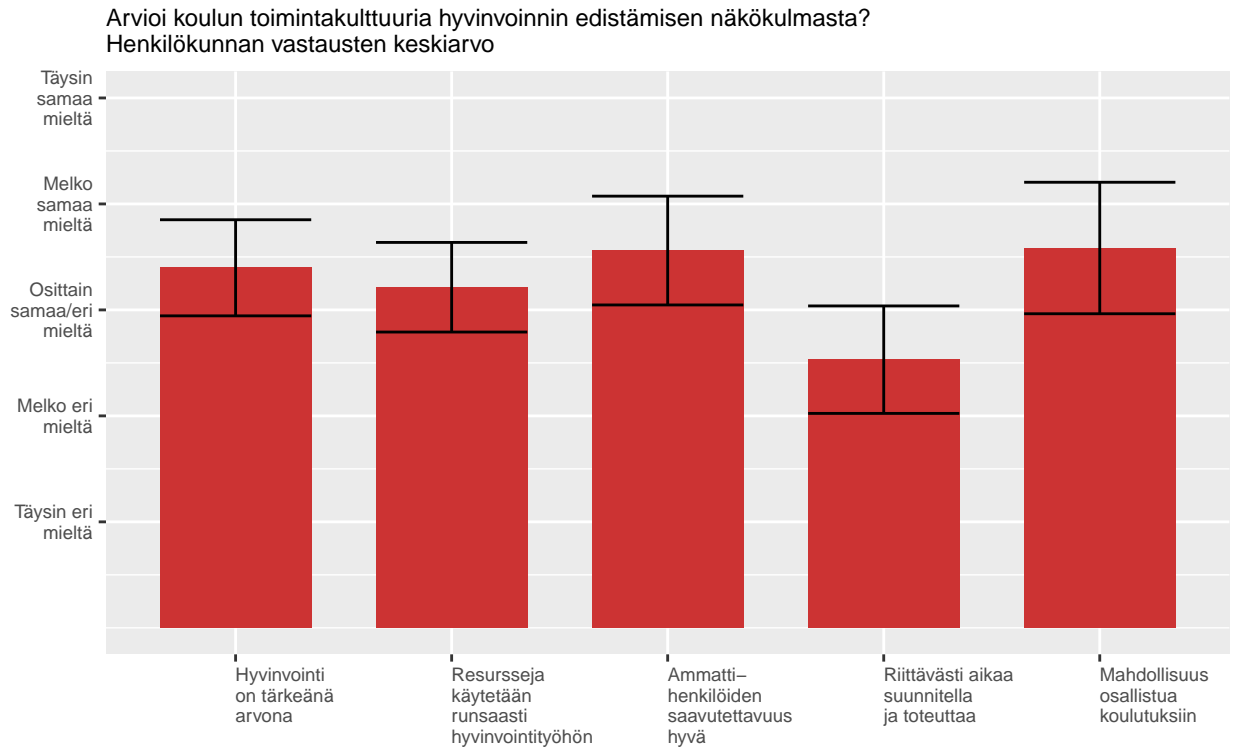


3 Hyvinvointityö koulussa

3.1 Tyytyväisyys hyvinvoinnin edistämiseen

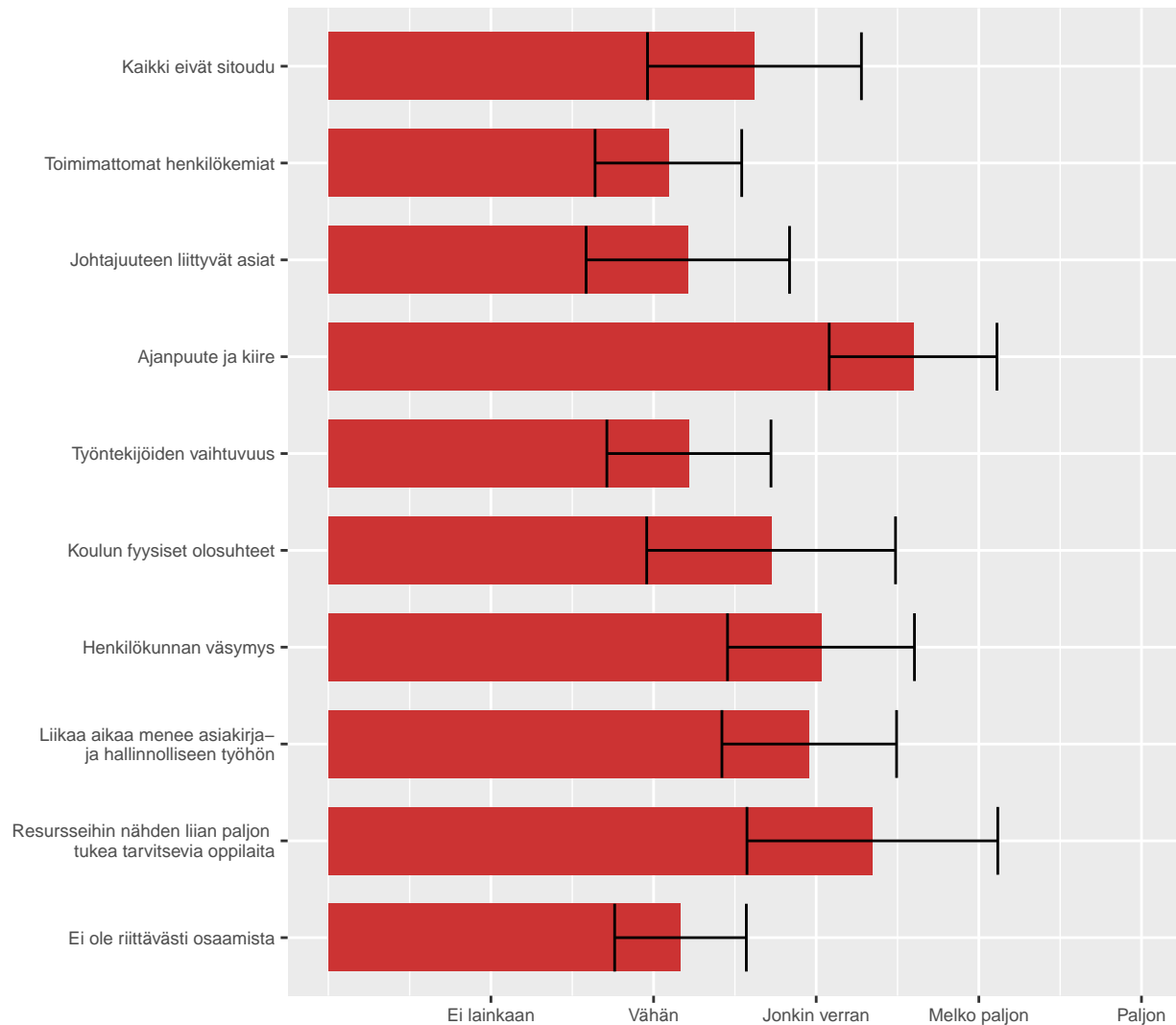


3.2 Koulun toimintakulttuuri hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta



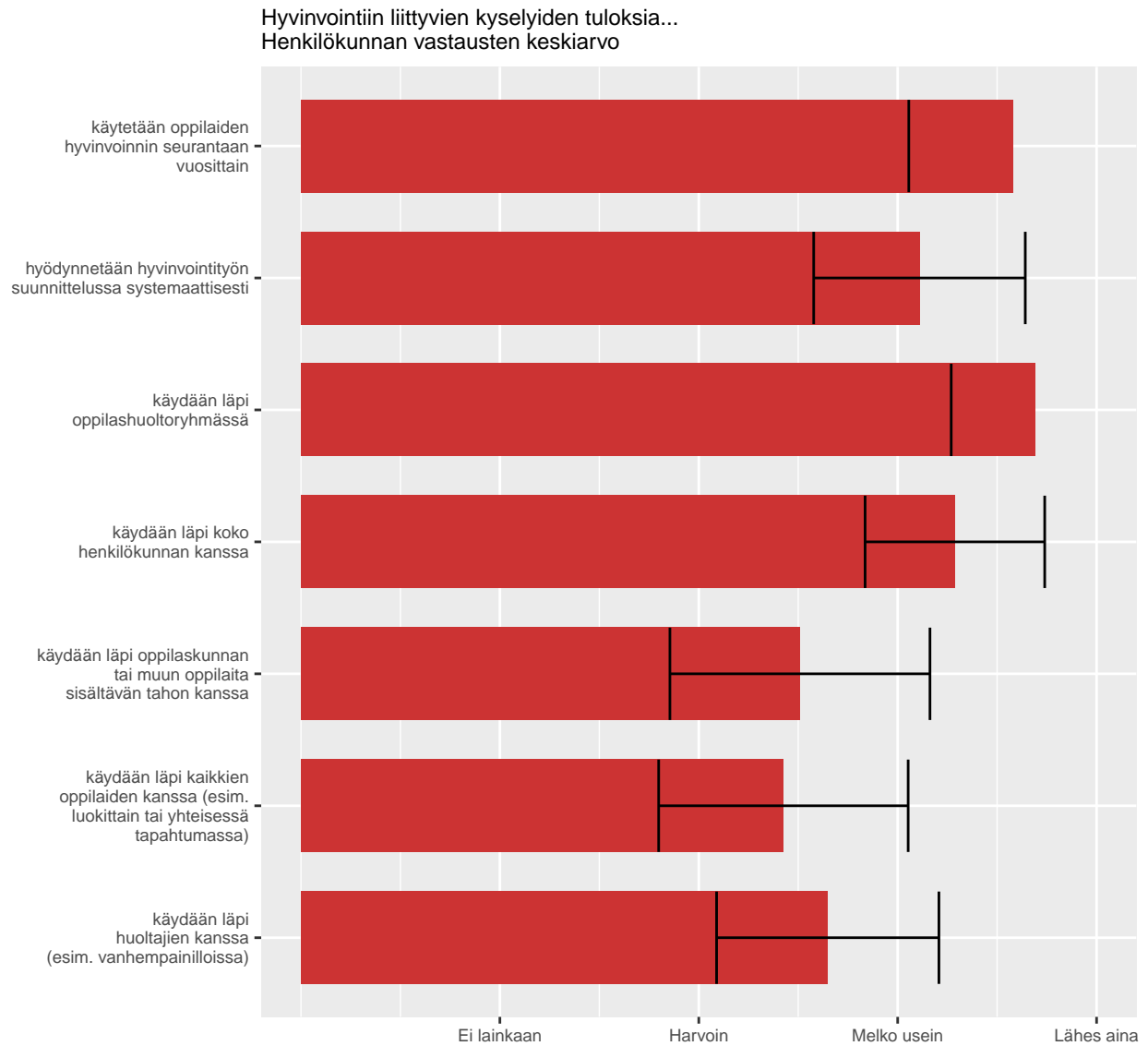
3.3 Hyvinvointityön esteet koulussa

Missä määrin seuraavat asiat vaikeuttavat hyvinvointityön toteutumista koulussanne?
Henkilökunnan vastausten keskiarvo



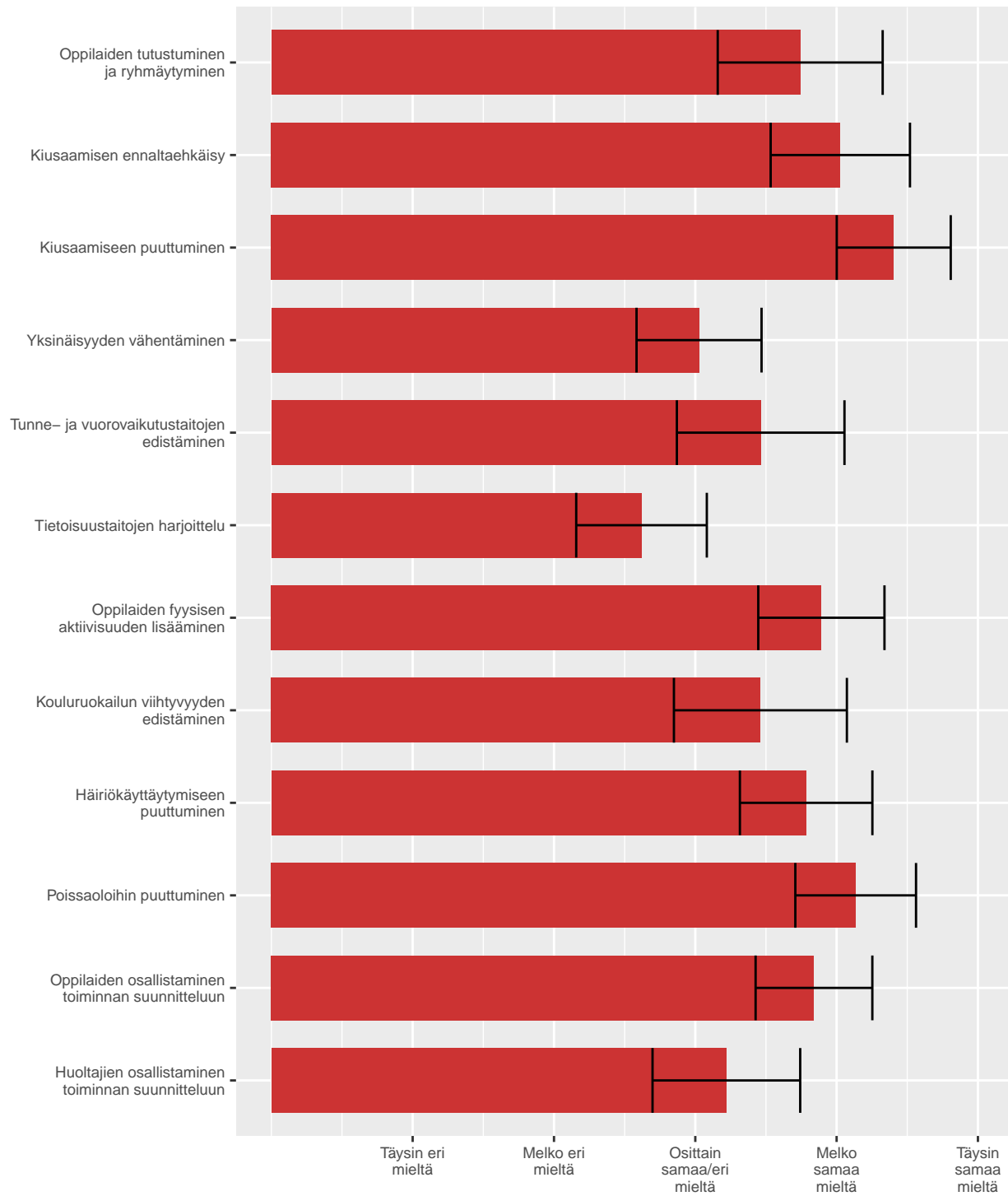
4 Hyvinvointityön sisällöt

4.1 Hyvinvointikyselyjen hyödyntäminen



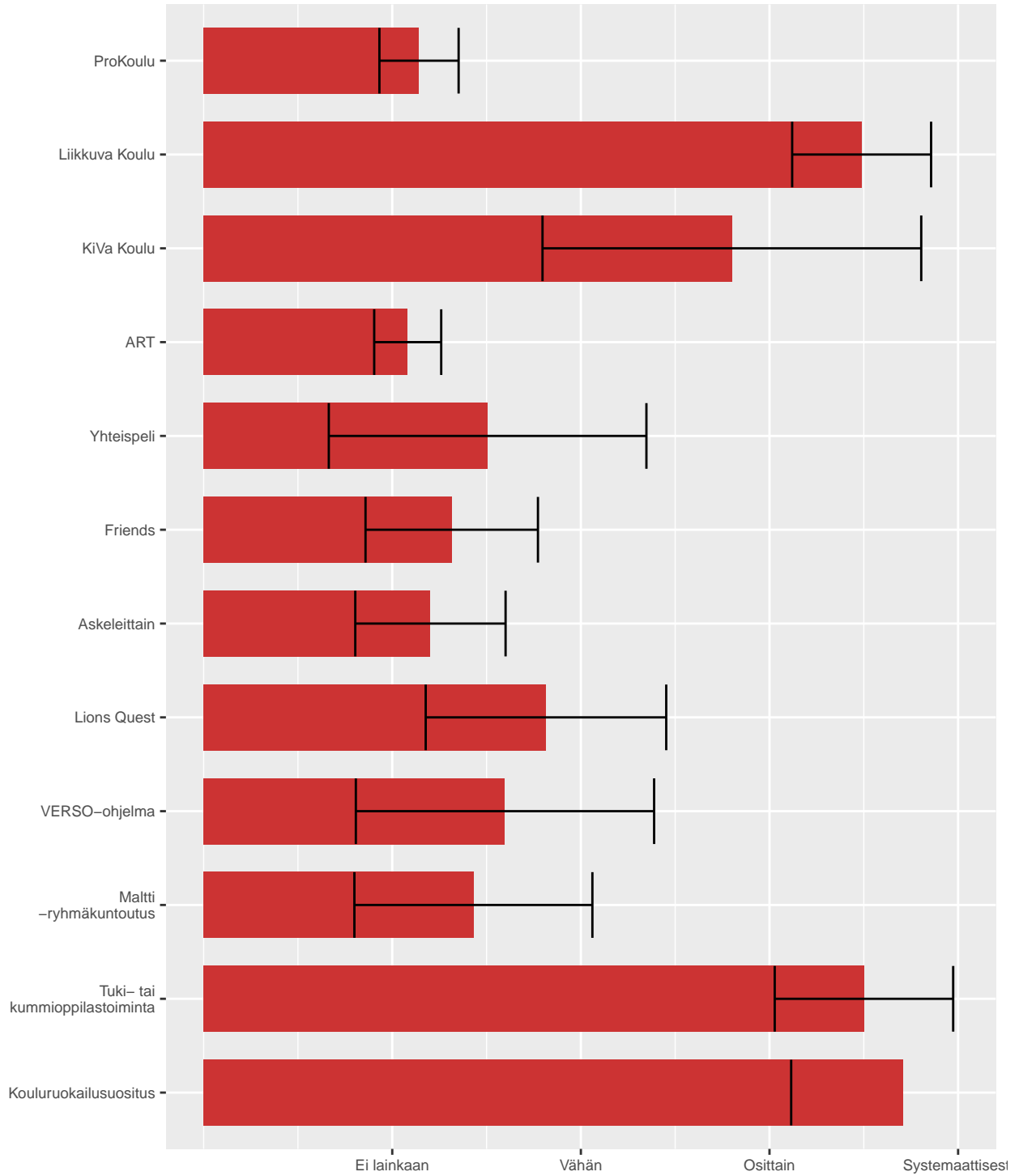
4.2 Koulun yhteiset toimintamallit

Meillä on yhteinen aktiivisesti käytössä oleva toimintamalli:
Henkilökunnan vastausten keskiarvo



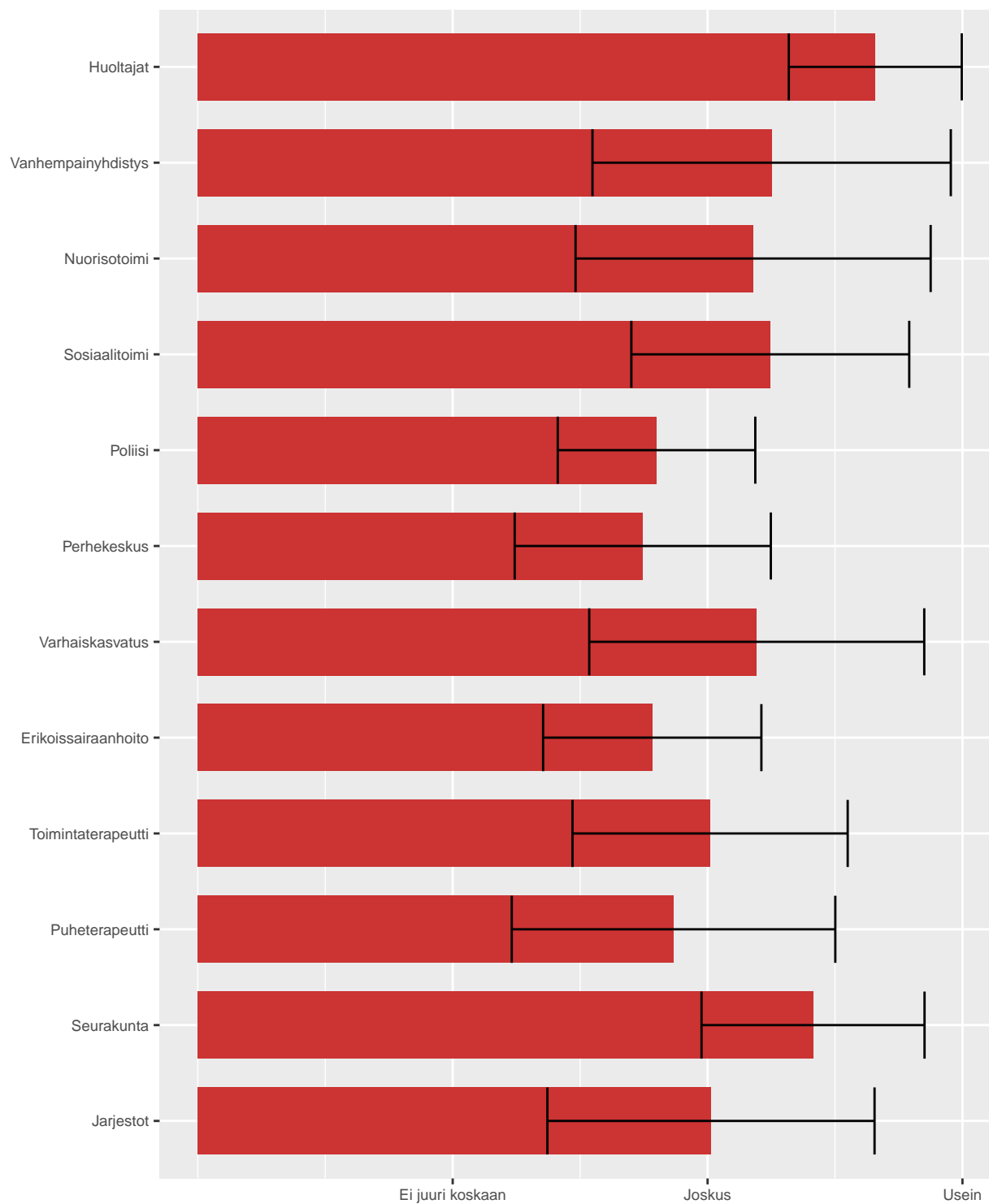
4.3 Käytössä olevat hyvinvointityöhön liittyvät ohjelmat ja -mallit

Seuraavat ohjelmat ovat käytössä koulussanne:
Henkilökunnan vastausten keskiarvo

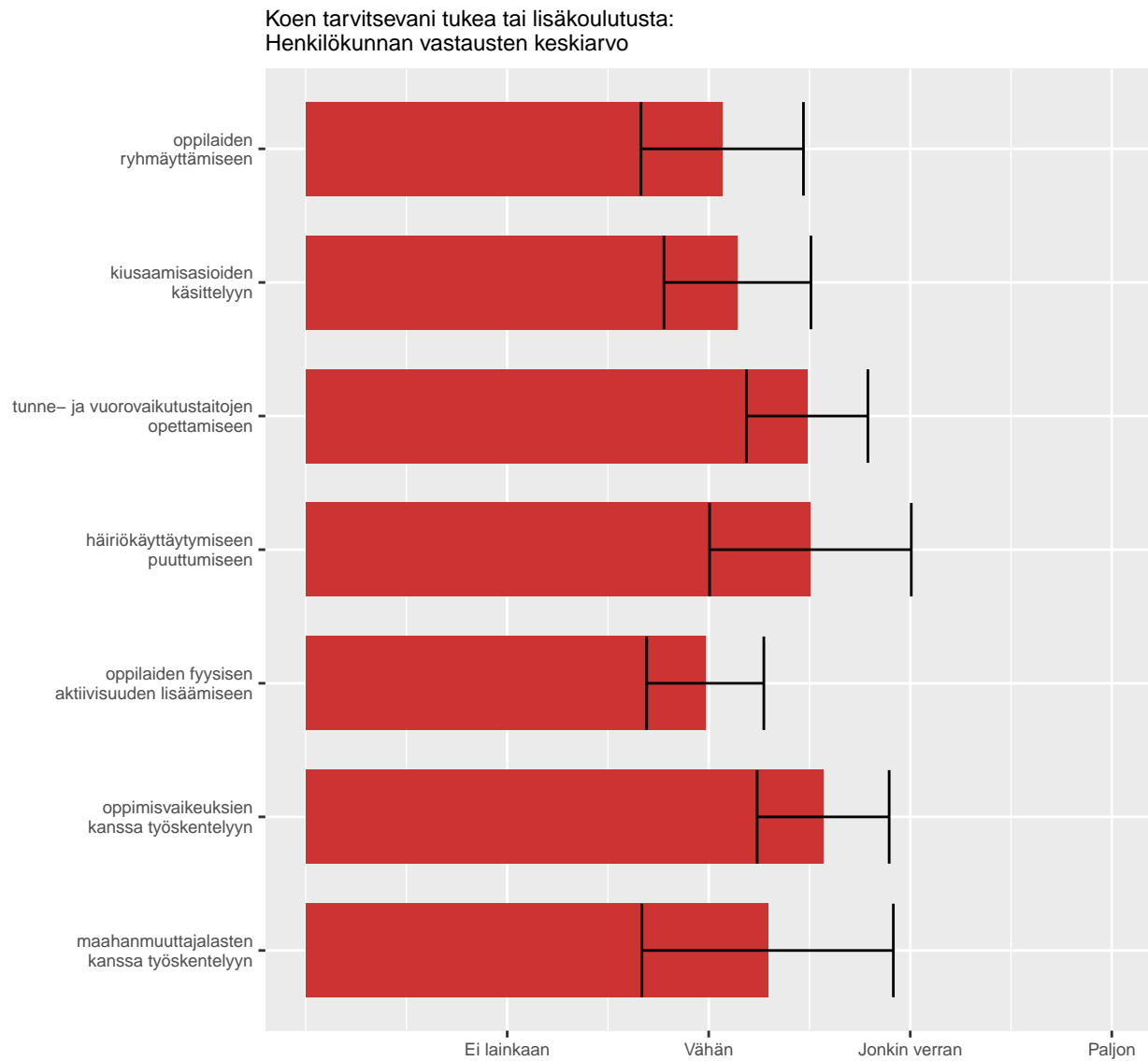


4.4 Koulun verkostoituminen hyvinvointityön edistämiseksi

Minkä tahojen kanssa koulussa tehdään yhteistyötä oppilaiden hyvinvoinnin edistämiseksi?

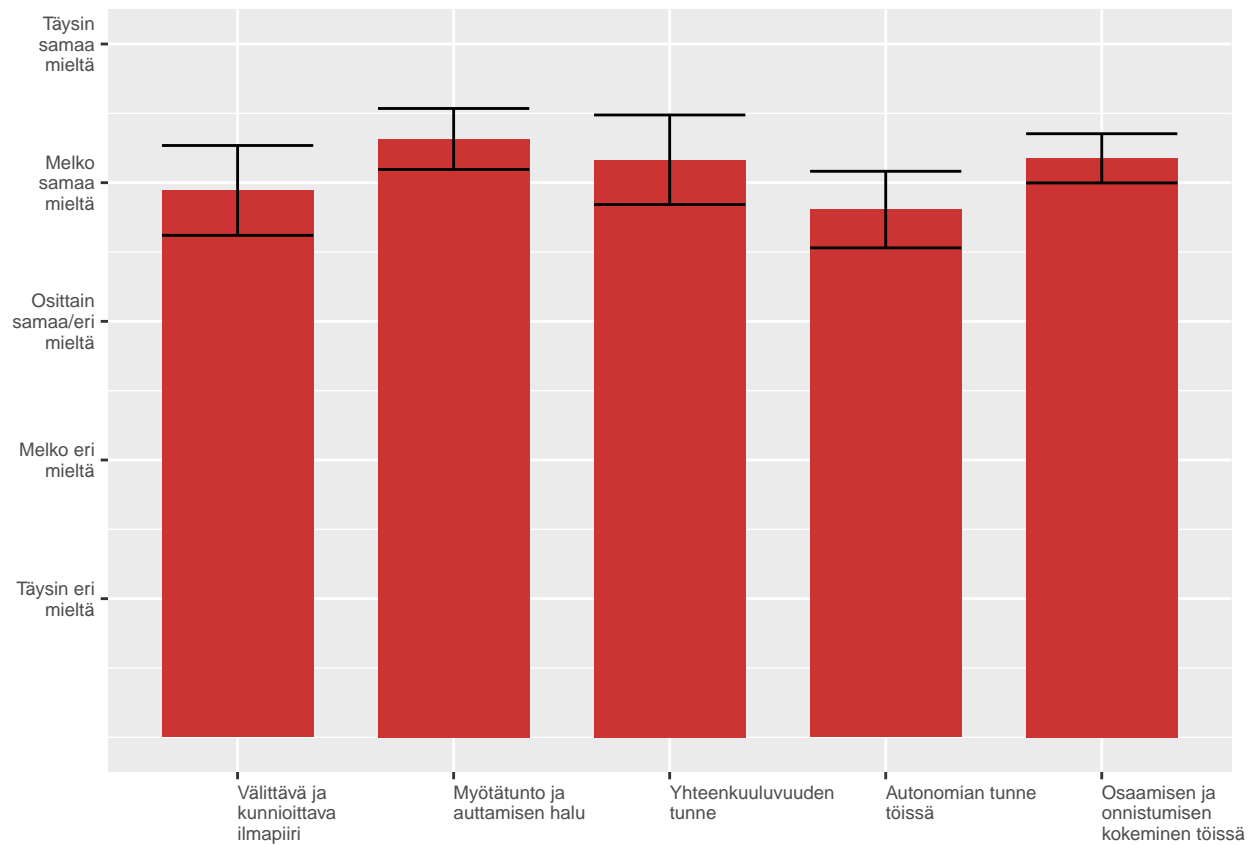


4.5 Tuen ja lisäkoulutuksen tarve hyvinvointityöhön liittyen

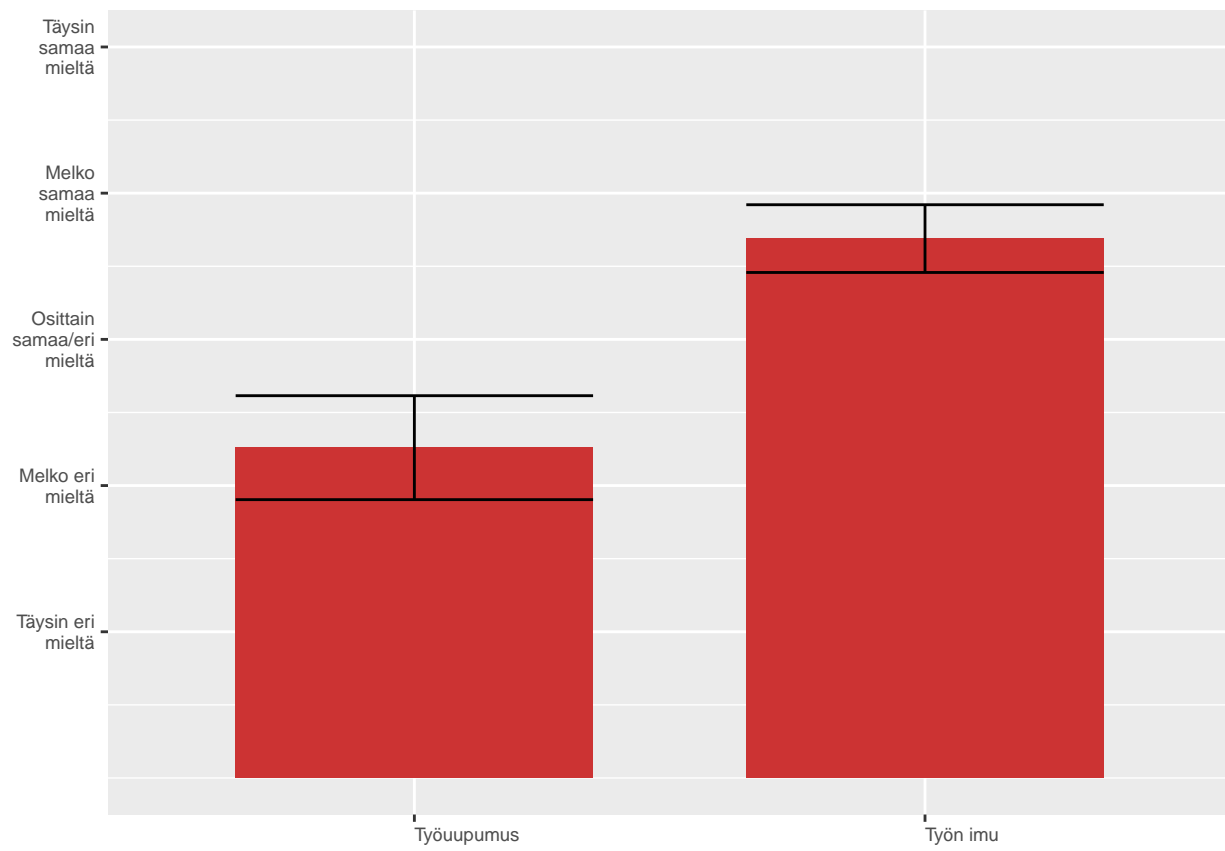


5 Työyhteisön ilmapiiri, toimintakulttuuri ja hyvinvointi

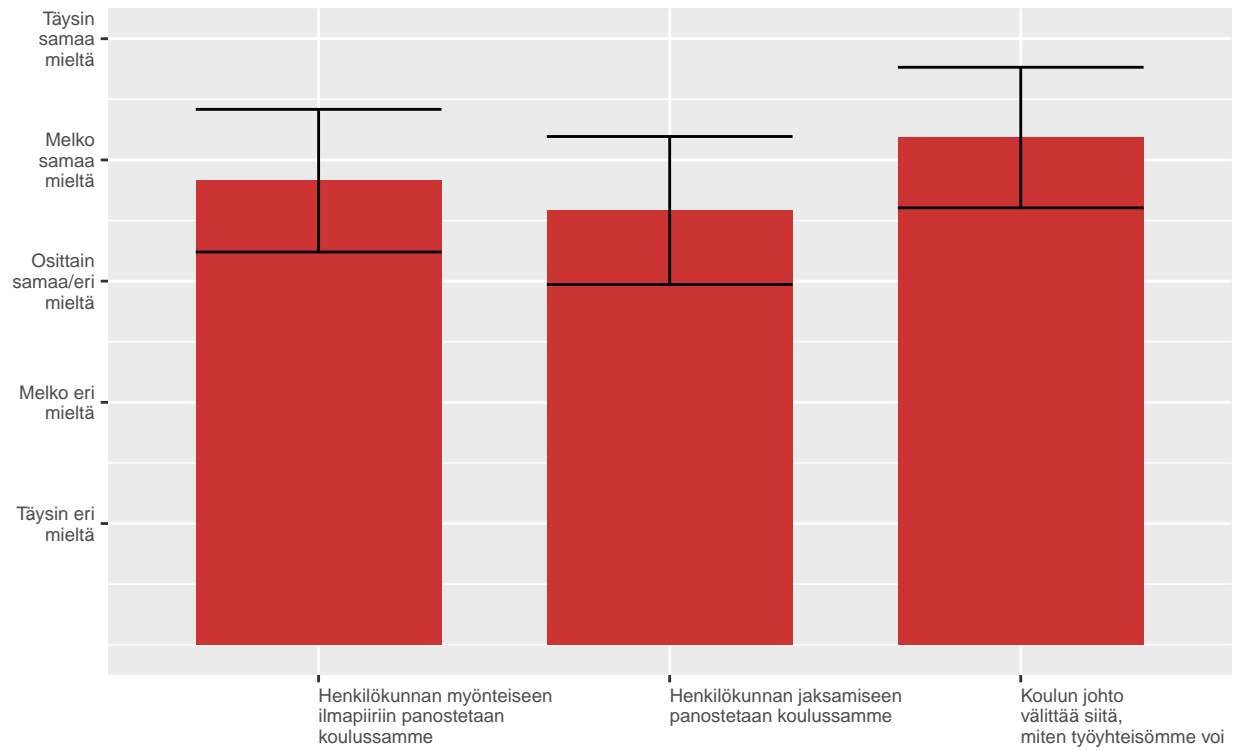
5.1 Työyhteisön ilmapiiri ja hyvinvointi



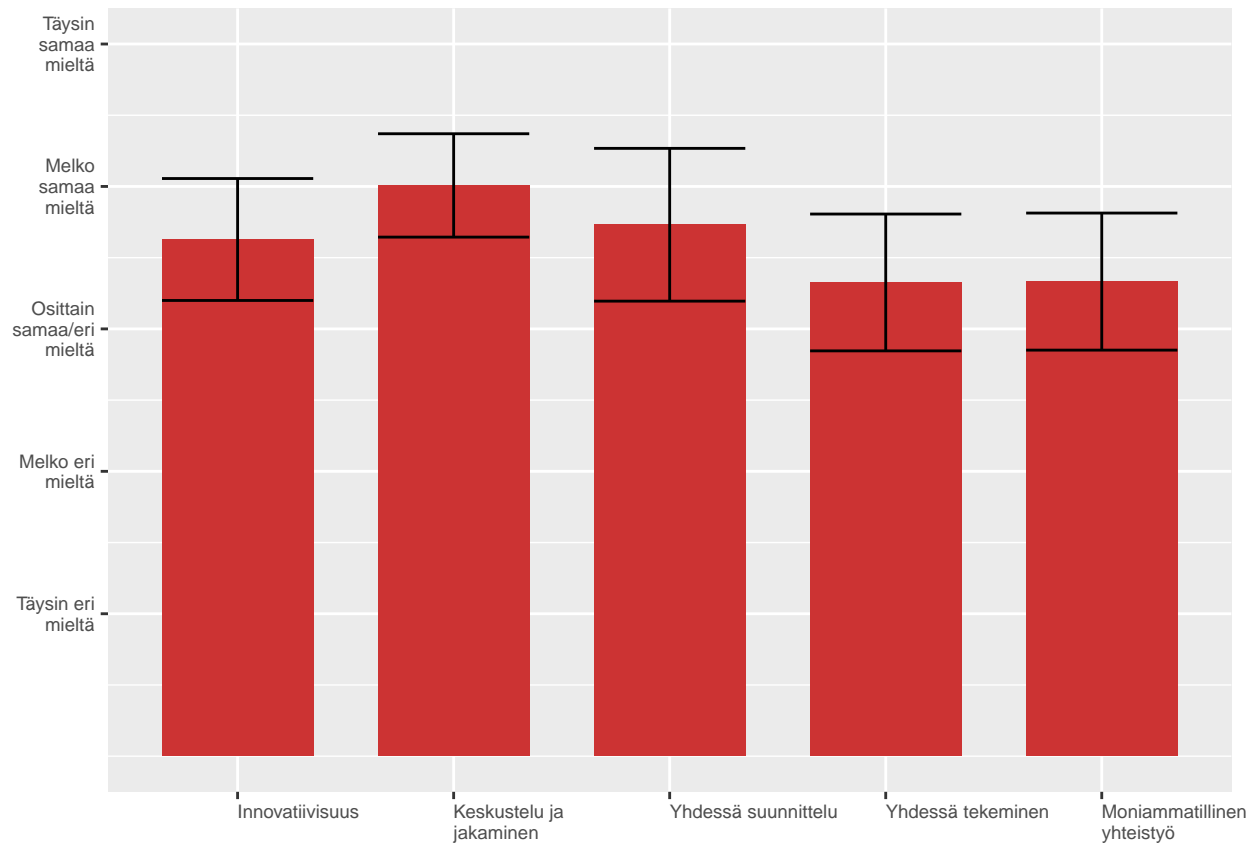
5.2 Työssä jaksaminen



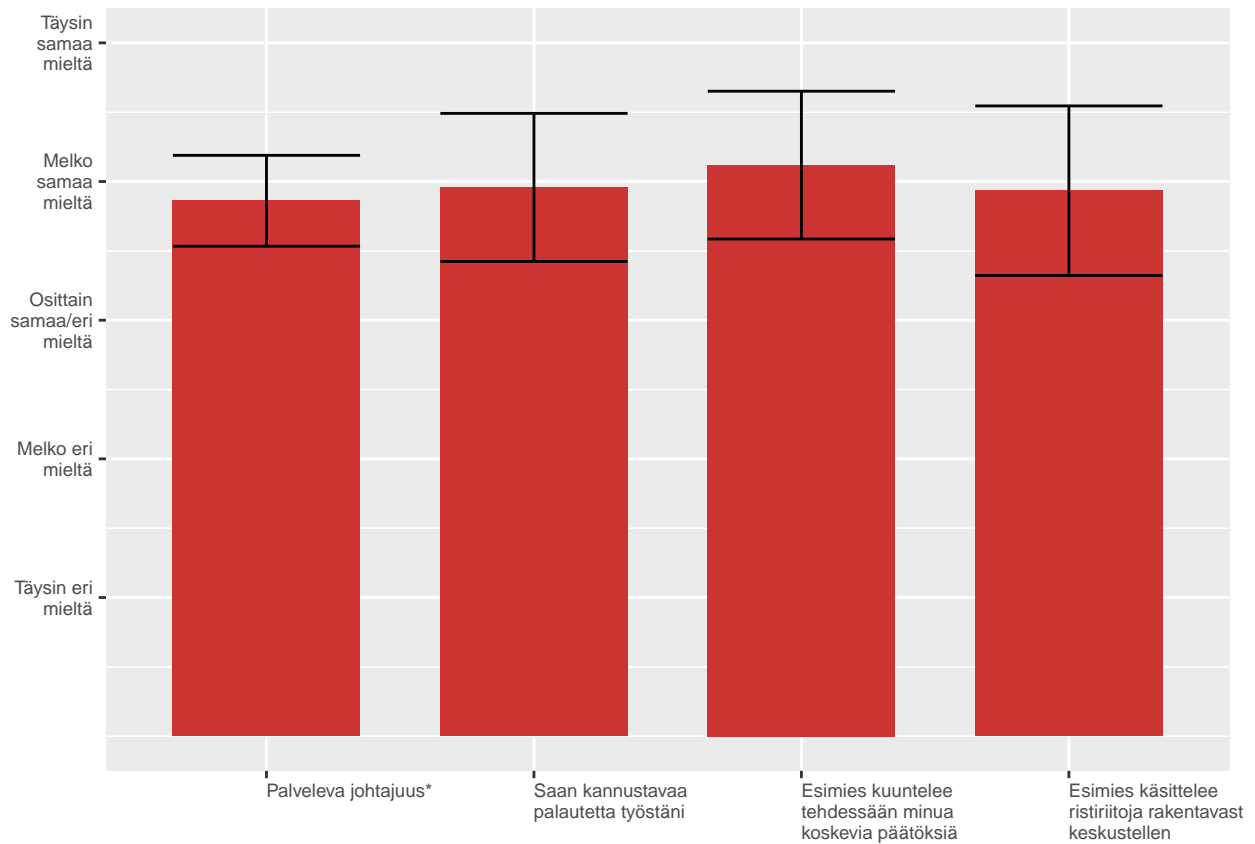
5.3 Työyhteisön hyvinvointiin panostaminen



5.4 Työyhteisön toimintakulttuuri



5.5 Johtaminen



*Palvelevasta johtajuudesta:

Palveleva johtajuus on viime aikoina noussut yhdeksi johtajuuden teoriaksi. Kirsi Rytönen (2019) toteaa kuitenkin väitöskirjassaan, että se ei ole johtamisen ohimenevät trendi tai malli. Sen perustana on ihmislähtöisyys, vilpittömän halu edistää työntekijöitä työtehtävien toteutuksessa sekä henkilökohtaisessa kehityksessä ja kasvussa. Palvelevassa johtajuudessa työntekijöiden etu menee johtajan oman edun edelle.

Tutkimusprofessori Jari Hakanen on tutkinut palvelevaa johtajuutta ja nostaa oleelliseksi johtajuuden motivaation: "Palvelevan johtajan motiivina on halu palvella, ei oman uran edistäminen". Tutkimuksissa palveleva johtajuus on ollut yhteydessä työn imuun ja työntekijöiden sitoutumiseen.

6 Tarkennuksia kysymyksistä

HYVINVOINTITYÖN TOIMINTAKULTTUURI :

Hyvinvointi on tärkeänä arvona muodostettu kysymysten keskiarvosta:

1. Oppilaiden hyvinvointi on nostettu tärkeimmäksi arvoksi.
2. Koulussamme on selkeät tavoitteet oppilaiden hyvinvoinnin edistämiseksi.
3. Koulun johto antaa paljon tukea oppilaiden hyvinvoinnin edistämiseen liittyvään työhön.
4. Hyvinvointiin panostaminen näkyy koulumme päivittäisessä toiminnassa.

Resursseja käytetään runsaasti hyvinvointityöhön: Koulussamme käytetään runsaasti resursseja oppilaiden hyvinvoinnin edistämiseen.

Ammattihenkilöiden saavutettavuus on hyvä: Hyvinvointityön ammattihenkilöiden (psykologi, kuraattori, terveydenhoitaja jne.) saavutettavuus on hyvä koulussamme.

Riittävästi aikaa suunnitella ja toteuttaa: Henkilökunnalla on riittävästi aikaa suunnitella ja toteuttaa oppilaiden hyvinvointia edistävää toimintaa.

Mahdollisuus osallistua koulutuksiin: Henkilökunnalla on mahdollisuus osallistua koulutuksiin, jotka tukevat hyvinvointityötä.

Kaikki ovat sitoutuneita: Koko koulun henkilökunta on sitoutunut tekemään hyvinvointia edistävää työtä.

Yhteistyö on toimivaa muodostettu kysymysten keskiarvosta:

1. Moniammatillinen työskentely toteutuu koulussamme hyvin hyvinvointityön osalta.
2. Tiedon kulku hyvinvointityöhön liittyen on toimivaa.
3. Työnjako hyvinvointityön osalta on selkeää.

Henkilökuntaa kuunnellaan: Henkilökunnan mielipiteitä ja ajatuksia kuunnellaan hyvinvointityön suunnittelussa ja toteutuksessa.

Oppilaita osallistetaan: Oppilaat osallistuvat hyvinvointityön suunnitteluun ja toteuttamiseen koulussamme.

Huoltajia osallistetaan: Huoltajien toiveita kuunnellaan hyvinvointityön suunnittelussa ja toteutuksessa.

TYÖYHTEISÖN ILMAPIIRI JA HYVINVOINTI

Välittävä ja kunnioittava ilmapiiri muodostettu kysymysten keskiarvosta:

Työyhteisön jäsenet tässä koulussa. . .

1. ovat aina valmiina kuuntelemaan toisiaan.
2. tekevät aina parhaansa huomioidakseen toistensa tarpeet.
3. osoittavat aitoa kiinnostusta toistensa työtehtäviä ja vastuualueita kohtaan.
4. tunnistavat ja ymmärtävät toistensa työtehtävien sisällöt ja vaatimukset.
5. kiinnittävät huomiota pääasiassa toistensa hyviin puoliin.
6. osoittavat arvostusta ja kunnioitusta toistensa panoksesta kouluyhteisölle.
7. ymmärtävät, että jokaisen työaika on arvokasta.
8. esittävät toisilleen pyyntöjä, eivät vaatimuksia.
9. puhuvat toisilleen kunnioittavasti pikemmin kuin vaativasti.

Myötätunto ja auttamisen halu muodostettu kysymysten keskiarvosta:

1. Olen sitoutunut auttamaan muita työyhteisön jäseniä koulussa.

2. Välitän muiden työyhteisön jäsenten kohtaamista ongelmista.
3. Pysin osoittamaan muille työyhteisössä, että arvostan heitä.

Yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä muodostettu kysymysten keskiarvosta

1. Töissä tunnen olevani osa porukkaa.
2. Tunnen itseni usein yksinäiseksi työyhteisössä. (käänteinen)
3. Koen, että minusta välitetään työyhteisössä.
4. En tunne yhteenkuuluvuutta työtovereideni kanssa. (käänteinen)

Autonomian tunne töissä muodostettu kysymysten keskiarvosta:

1. Asiat, joita minun täytyy töissä tehdä, vastaavat sitä mitä todella haluan tehdä.
2. Saan tehdä työt omalla tavallani.
3. Töissä minusta tuntuu usein siltä, että joudun noudattamaan toisten käskyjä.
4. Jos voisin valita, tekisin asiat työssä eri tavalla.

Osaamisen ja onnistumisen kokeminen töissä:

1. Tunnen olevani taitava työssäni.
2. Koen, että hallitsen työtehtäväni.
3. Tunnen pystyväni suoriutumaan jopa vaikeimmista työtehtävistä.

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työuupumus muodostettu kysymysten keskiarvosta: 1. Tunnen hukkuvani työhön.

2. Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettavani työsuhteen tai toivon, että se päättyisi.
3. Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia.
4. Kyselen alituiseen, onko työlläni arvoa.
5. Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa.
6. Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt.
7. Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni.
8. Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni työni kohtaan.
9. Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.

Työn imu muodostettu kysymysten keskiarvosta:

1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työni.
2. Olen innostunut työstäni.
3. Olen usein täysin uppoutunut työhöni.

Palveleva johtajuus muodostettu kysymysten keskiarvosta: 1. Esimieheni rohkaisee minua hyödyntämään kykyjäni.

2. Jos ihmiset esittävät kritiikkiä, esimieheni pyrkii oppimaan siitä.
3. Esimieheni pysyy itse taustalla ja antaa kunnian toisille.
4. Esimieheni korostaa sen tärkeyttä, että kiinnitetään huomiota yhteiseen hyvään.
5. Esimieheni näyttää todelliset tunteensa työntekijöilleen.
6. Esimieheni pitää minua vastuullisena tekemästäni työstä.
7. Esimieheni kantaa kaunaa ihmisille, jotka ovat loukanneet häntä työssä. (käännetty)
8. Esimieheni ottaa riskejä silloinkin, kun hän ei ole varma oman esimiehensä tuesta.