

Kamerat auki -podcast

Oppilaitoshyvinvointi - kertooko tutkimus kaiken? Jakso 3

Keskustelijat:

P: Esittelijä

Sirpa: Juontaja, Sirpa Laitinen-Väänänen

Virpi: Vierailija 1, Virpi Kalakoski

Eira: Vierailija 2, Eira Bani

Jussi-Pekka: Vierailija 3, Jussi-Pekka Rode

[Musiikkia]

P: Tämä on kamerat auki podcast: asiaa verkkovuorovaikutuksesta ja yhteisöllisyydestä ammatillisten oppilaitosten työn, johtamisen ja tutkimuksen näkökulmasta.

Sirpa: Tervetuloa podcastiin: oppilaitoshyvinvointi, kertooko tutkimus kaiken. Minä olen Sirpa Laitinen-Väänänen Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja toimin Hype-projektissa projektivastaavana. Tämä podcast tarkastelee oppilaitoshyvinvointia ja erityisesti ammatillisten oppilaitosten hyvinvointia näinä verkkotyöskentelyn aikoina tutkimusten ja sidosryhmien näkökulmasta. Meillä on mukana keskustelemassa OAJ:sta ammatillisen koulutuksen erityisasiantuntija Eira Bani, Sivistasta elinkeinopoliittinen asiantuntija Jussi-Pekka Rode ja työterveyslaitoksesta tutkimuspäällikkö Virpi Kalakoski. Lähdetäänpäs liikkeelle tutkimuksen näkökulmasta. Minkälaisia havaintoja on noussut tutkimuksissanne oppilaitoshyvinvoinnista Virpi Kalakoski?

Virpi: No kyllä tämmöset kyselytulokset tuo esiin, että aika kovilla työntekijät on siellä oppilaitoksissa ollu nyt pandemia-aikana ja sitä ennenkin ja edelleenkin. Me ollaan tehty työterveyslaitoksessa tämmöstä aivotyökyselyä, jossa hyvin konkreettisesti kysytään niistä työn kognitiivisista tiedonkäsittelyvaatimuksista. Kuinka paljon niitä on ja mikä työssä innostaa ja kuormittaa. Se on oikeestaan aika hurjaa, että kun katsotaan semmosia kuormitustekijöitä ja työolosuhteita, joista tiedetään, että ne syö sitä ihmisen kapasiteettia, on vaikea saada niitä tehtäviä hoidettua, jos siellä on esimerkiksi paljon tehtävän keskeytymisiä, jatkuvasti siiretään huomiota tehtävästä toiseen, joudutaan nopeasti reagoimaan asioihin. Tämmöstä on jatkuvasti ja nää opetusalan tulokset näyttää, että tää on ihan keskimäärin päivittäistä. Ihan semmonen tyyppinen olosuhde. Aika huolestuttavaa on se, että valtaosa kokee, että nää on kuormittavia asioita. Nää ei oo suinkaan mitään innostavia työhyvinvointiasioita. Ja sehän tiedetään tutkimuksesta, että tämmönen pitkään jatkuva kuormitus, stressi, vaarantaa työhyvinvoinnin ja terveyden sen stressimekanismin kautta. On tosi tärkeää huomata, että nää ei oo mitenkään

välttämättömiä, tämmöset työolosuhteet. Työt voidaan eri tavalla järjestää ja suunnitella. Kyllä näille asioille pitäisi tehdä jotakin.

Sirpa: Kiitoksia Virpi. Miltä nämä havainnot ja tulokset kuulostaa OAJ:n näkökulmasta Eira?

Eira: No kyllä kuulostaa tosiaan harmittavan tutulta. OAJ on tehnyt monenlaisia kyselyitä jäsenistölleen. Viimeksi fiilismittari toi sellaisia tuloksia, että ammatillisista opettajista peräti 41 prosenttia kokee haitallista työkuormitusta tai 41 prosenttia on toiseksi korkein luku koko opetusosalta. Ainoastaan varhaiskasvatus kokee enemmän sitä kuormitusta. Ne, mitkä aiheuttaa sitä haitallista työkuormitusta, sellaisia vastauksia löytyi, että työnkuva on epäselvä tai sekava, työ on pirstaleista, on jatkuva kiire, joutuu multitaskaamaan. Eli just, mitä Virpi mainitsi. Ja yhä kasvava määrä on näitä haastavia ja tukea tarvitsevia opiskelijoita. Moni vastaa myös siitä, että työ on jakautunut hyvin epätasaisesti vuoden ajalle ja haasteita on johtamisesta. Puhutaan jopa tämmösestä johtamistyhjiöstä. Kiire. Liian vähäinen aika opiskelijan kanssa. Ja tämmönen suunnittele mattomuus ja uudet velvoitteet, mitä tupsahtelee oikeestaan koko ajan, on vuosien varrella tullut koko ajan näitä uusia velvoitteita ja tehtäviä. Ne tuntuu painavan opettajien mieltä ja toki sitten vähentää sitä hyvinvointia. Opettaja kuitenkin haluaa lähtökohtaisesti tehdä kaikki työt hyvin ja parhaimmalla mahdollisella tavalla ja sit jos kiireen tai ajanpuutteen vuoksi joutuukin tekemään niin sanotusti seiskatasoa, niin kyllä se todellakin painaa mieltä ja hyvinvointia.

Sirpa: Kiitoksia. Mainitsitkin tuossa Eira tuon johtamisen näkökulman ja nyt siirtäisinkin puheenvuoron Jussi-Pekalle. Miltä työnantajan näkökulmasta, työnantajan edustajan näkökulmasta työhyvinvoinnin ilmiö näyttää?

Jussi-Pekka: Kyllä valitettavan tuttua myös työnantajan näkökulmasta. Me tiedetään varsin hyvin, että esimerkiksi meidän toimialakatsauksen barometrin mukaan hallinnollisen työn katsotaan lisääntyneen viimeisen 12 kuukauden aikana merkittävästi. (Yli 40 prosenttia järjestöstä) [05:12] katsoo, että näin on asia ja samoin katsotaan, että jatkossa hallinnollisen työn katsotaan kasvavan edelleen. Varmasti tämä selittää osan niistä kuormitustekijöistä. Samalla sit myös ehkä nää ulkoiset paineet, koulutuspoliittiset muutokset mitä on tehty, pandemia, Ukrainan sota, kaikki nämä kyllä painaa varmasti (koulutuksen) järjestäjän mieltä tai vaikuttaa siihen työhyvinvointiin oppilaitoksen sisällä. Sitten myöskin erilainen digitaalinen kehitys, mitä on tapahtunut. Ehkä myös sellainen näkökulma, mitä tossa Eirakin jo vähän mainitsi, että kyllä ne opiskelijoidenkin mielenterveysongelmat, uupumusoireet, näkyy tavallaan siellä arjessa ja se vaatimuslista, mitä oppilaitoksessa on ratkaistava tai mitä ulkopuoliset monesti toivoo, että oppilaitokset ratkaisisivat, niin se vaatimuslista kasvaa koko ajan. Myöskin johtajat ja esimiehet kokee, että heillä tämä tuen tarve on koko ajan kasvussa.

Sirpa: Kiitoksia. Kyllä tuntuu, että puhutte ihan minunkin arjestani. Pitäiskö meidän nyt katsoa vähän näitä ratkaisuja. Mitä me voitaisiin tehdä, miltä teidän työpöydältänne ja teidän näkökulmasta voitaisiin tehdä, jotka olis kuitenkin toteutettavissa? Haluatko Virpi aloittaa?

Virpi: Joo. Meillä tässä opettajan kyselyssä pyydettiin myös vastaajia ihan sanallisesti kertomaan, että mitkä olis niitä tarvittavia ratkaisuja näihin aivotyön kuormittaviin tilanteisiin. Kyllä siellä nousee vahvasti nää työn suunnitteluun, työtehtävien rajaamiseen ja lähijohtamiseen liittyvät asiat. Mun mielestä yksi tärkeä näkökulma on se, että kyllä siellä

työyhteisössä, työyksiköissä, voidaan tehdä paljon, vaikkei kaikkea voidakaan ratkaista. Me tarvittais kaikki tähän mukaan. Jos ajatellaan, et mitä siellä työyhteisössä voidaan lähteä tekemään, niin yksi on työn suunnittelu. Se korostuu täällä vastauksissa. Et mitä ne on ne keinot meidän työyhteisössä vähentää sitä pirstaleisuutta. Millä tavalla me lisätään sitä, et meillä olis riittävästi aikaa siihen suunnittelutyöhön ja hallinnolliseen työhön ja niihin uusiin tehtäviin, mitä on tullu. Miten me pidetään kiinni niistä suunnitelmista, ettei me jatkuvasti jouduta joka päivä uudelleen suunnittelemaan se päivä. Miten me hallitaan sitä, että ei oo semmosta tulipalohommaa jatkuvasti. Tässä tietysti on kans iso rooli sillä, että onko sillä esihenkilöllä myös aikaa olla mukana auttamassa tehtävien asettamisessa tärkeysjärjestykseen. Ja sitten jos mietitään, vielä sanoisin tohon Eiran kommenttiin, et opettajat haluaa tehdä työnsä hyvin, niin kyllä varmaan me kaikki toivotaan, että opettajat saa tehdä työn hyvin. Tässähän on tulevaisuuden ammattilaisista kyse. Tässä on ikään kuin se opetuksen ja oppimisen tulos kyseessä. Sehän on ihan hirveetä, jos opettajat ei pääse hienolla ammattitaidollaan tekemään meille uusia ja hyviä ammattilaisia. Eikö?

Eira: Joo, kyllä se näin on. Ja tämänhän vaatii tosiaan aikaa ja yhteiskeskustelua. Ja niinku Virpi tossa mainitsit, sitä työn suunnittelua, organisointia ja avointa keskustelua työpaikalla tarvitaan kyllä ehkä enemmän kuin mitä nyt on mahdollista. Ja niinku J-P tuolla aikaisemmin mainitsi, et esihenkilölle on kasaantunu ihan hirveesti semmosia hallinnollisia tehtäviä, joka tarkoittaa sitä, että aika menee niihin ja henkilöstöjohtamiseen ei jää sitten niin paljon aikaa kuin mitä pitäis jäädä henkilöjohtamiseen. Siinä samalla vois selkiyttää niitä tehtäväkuviakin ja hallita sitä pirstaleisuutta. Tässä peräänkuulutankin kovasti esimiehiltä ja opettajilta semmosta viisautta, että pystyis priorisoida niihin perustehtäviin ja niihin oikeisiin tehtäviin, mitkä on oikeasti tehtävä. Kun monessa paikassa tehdään monenlaista pientä raportointia, kirjaamista ja muuta. Sillä hetkellä ehkä tuntuu tarpeelliselta, mutta sitten loppupelissä se ei olekaan niin tarpeellista. Ja tämä, niin kuin Virpi tossa mainitsikin, vaatii sen, että työyhteisössä yhdessä sovitaan ne tehtävät, mitkä on tärkeää tehdä ja sovitaan, mitkä voi jättää tekemättä tai tehdä sitten vaikka myöhemmin. Aika ja keskustelu. Siinä on ehkä se resepti.

Virpi: Kyl se nykyaikana, kun me tehdään yhteistä työtä. Oikeastaan kukaan ei enää yksin tee ja asiat ei yhden ihmisen varassa ole, niin tosi keskeistä on se, et mietitään myös niitä työn tekemisen tapoja. Hyvinkin pienillä, arkisilla keinoilla asiat menee paljon eteenpäin vaikkei tätä isoa systeemistä ongelmaa nyt saadakaan niillä vielä ratkaistua. Mutta helpotettua sitä työntekijän arkea.

Eira: Näin on.

Jussi-Pekka: Minusta olisi tärkeätä, että jos opetusalaista puhutaan spesifisti, että ulkopuoliset, esimerkiksi poliittiset päättäjät, ymmärtäisi tavallaan sen, mitä kaikkea vaatimuslistaan tällä hetkellä kuuluu oppilaitoksessa. Mun mielestä olis tärkeää, että tästä aiheesta nimenomaan nyt tänäänkin puhutaan. Tavallaan tää vaatimuslista on tällä hetkellä aika suuri niin esimiehillä kuin henkilöstölläkin. Sit ehkä toinen asia liittyy siihen, et miten se työ organisoidaan siellä paikan päällä. Toivoisin, että päästäis siihen tilanteeseen, että meillä olis työrauhaa. Oppilaitos vois organisoida työnsä katsomallaan tavalla henkilöstön kanssa yhteistyössä ja katsoa ne asiat sillä tavalla, että otetaan ehkä myöskin aivotutkimuksen tuloksia tai hyödynnetään aivotutkimuksen tuloksia ja tehdään ehkä jonkinlaisia (-) [11:45] ja linjaustoimenpiteitä, että voidaan se työ organisoida mahdollisimman tehokkaasti, mutta hyvinvointinäkökulma edellä.

Virpi: Komppaan kyllä tätä, mitä sanoit Jussi-Pekka, et nimenomaan lähdetään sieltä työntekijälähtöisesti ja työyhteisölähtöisesti. Siellä ollaan parhaita sen oman työn asiantuntijoita. Tiedetään ja nähdään joka hetki arjessa, et miten asiat kannattaisi sujuvasti tehdä ja saatais vielä näitä kognitiivisia ergonomiaratkaisuja sinne vaatimaan aivotyöhön opetusosalalle.

Sirpa: Kiitoksia asiantuntijoille oikein mielenkiintoisesta keskustelusta. Jos tässä pyrin vielä vetämään yhteen muutamia käsitteitä, jotka kuulin teidän ratkaisuna mainitsevan: työn suunnittelu, yhdessä suunnittelu, keskittyminen olennaiseen, aivotutkimuksen ja kognitiivisen ergonomian tutkimusnäkökulmien hyödyntäminen ratkaisuissa. Kuulinko oikein, Jussi-Pekka, tämmösen (-) ajattelun [12:57] kirkastaminen työpaikalle, jolloin prosessit on kuvattu ja etenevät jouhevasti. Sen tuominen myös tänne koulutus- ja oppilaitosympäristöön. Tässä podcastin lopuksi me voitais varmaan toivottaa kaikille hyvinvoivaa työpäivää, niin myös teille Virpi, Eira ja Jussi-Pekka, ja myös kuulijoille. Kiitoksia.

Eira: Kiitos paljon.

Virpi: Kiitos ja erinomaista työpäivää.

Jussi-Pekka: Kiitos, moi moi.

Sirpa: Moi moi.

P: Kiitos, kun olit mukana. Kameran auki, vuorovaikutus ja yhteisöllisyys verkossa -podcast on tuotettu Jyväskylän ammattikorkeakoulun Vuorovaikutus verkossa, hyvinvointia oppilaitokseen Hype-projektissa. Tutustu työhömme osoitteessa jamk.fi/hype-projekti.