

Ammatillisten opettajien työ on yhteiskunnallisesti merkittävää

Ammatillisen koulutuksen saaneita osaajia toimii lähes jokaisella elämän osa-alueella. Heidän ammattiosaamisensa pitää yhteiskunnan toimintakykyisenä, arkemme ja juhlamme sujuvana.

Työn ja väestörakenteen muutoksesta kumpuaa tarpeita uudentilaiselle osaamiselle. Ammatillisen koulutuksen on osaltaan tarkoitus vastata muuttuvan työelämän tarpeisiin, tuottaa ammattitaitoista työvoimaa sekä osallistua koulutusasteen nostamiseen tarjoamalla väylän korkeakoulutukseen. Ammattitaitoinen, pedagogisesti pätevä ja opetettavasta alasta työkokemusta kartuttanut henkilöstö on laadukkaan koulutuksen edellytys.

Vuonna 2018 toteutettiin ammatillisen koulutuksen reformi, jonka tarkoituksena oli parantaa mahdollisuuksia vastata osaamisen ja ammattitaidon muuttuneisiin tarpeisiin. Muun muassa opintojen räätälöityvyyttä lisättiin, kun opiskelijoille veloitettiin tekemään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS, jonka mukaan opinnot etenevät. Samaan aikaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta leikattiin.

Nyt, neljä vuotta reformin jälkeen, julkista keskustelua ammatillisen koulutuksen tilasta leimaa huoli opetuksen ja ohjauksen riittämättömyydestä sekä valmistuvien opiskelijoiden heikosta osaamistasosta. Havainnot osaamistason laskusta on nostettu esiin myös yritysten taholta, lausunnon aiheesta on tehnyt esimerkiksi Kauppakamari¹.

Alemmilla koulutusasteilla heikosti toteutunut integraatio, yhteiskunnallinen segregatio ja nuorten lisääntyvä pahoinvointi kasaavat lisäpainetta toisen asteen koulutukseen, sekä vaikuttavat merkittäväällä tavalla opetushenkilöstön työoloihin. Opiskelijat vaativat entistä enemmän huomiota ja tukea opinnoissa onnistumiseen, mikä sopii erityisen huonosti yhteen itseohjautuvuuden korostamisen ja niukentuneiden resurssien kanssa.

Opetusalan työolobarometri osoittaa työhyvinvoinnin ammatillisissa oppilaitoksissa olevan muihin oppilaitoksiin verrattuna matalalla tasolla. Jo nyt osalla opetettavista aloista vallitseva pula ammatillisista opettajista, korkea alanvaihtohalukkuus ja ammatillisen opetushenkilöstön ikääntyminen alleviivaavat tarvetta tarkastella kriittisesti työolosuhteita ja kiinnittää huomiota vajeiden paikkaamiseen. Alan veto- ja pitovoima on elintärkeää ammatillisen koulutuksen laadulle, ja sitä kautta koko yhteiskunnan toimintakyvylle.

Opetusalan työolobarometri tuottaa tietoa oppilaitosten työoloista

¹ Kauppakamarin lausunto: [kauppakamari.fi/lausunto/lausunto-hallituksen-esityksesta-eduskunnalle-valtion-talousarvioksi-vuodelle-2023/](https://www.kauppakamari.fi/lausunto/lausunto-hallituksen-esityksesta-eduskunnalle-valtion-talousarvioksi-vuodelle-2023/)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ selvittää säännöllisesti työolobarometrillä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan työntekijöiden työolojen, johtamisen ja työhyvinvoinnin kokemuksia. Vuonna 2021 toteutettiin viides peräkkäinen kahden vuoden välein toteutettava tutkimus. Tässä tekstissä on käytetty lähteenä Opetusalan työolobarometrejä vuosilta 2017, 2019 ja 2021², sekä OAJ:n Fiilismittarin³ aineistoa vuosilta 2019–2023.

Vuonna 2021 barometrikyselyyn saatiin yhteensä 1294 vastaajaa koulutus-, kasvatus- ja tutkimusaloilta. Heistä 266 työskenteli ammatillisissa oppilaitoksissa, 36 % heistä kertoi olevansa lehtoreita tai aineenopettajia, 22 % päätoimisia tuntiopettajia, 20 % opettajia ja 6 % erityisopettajia, loput toimivat muissa tehtävissä. Suurimmalla osalla työaikaamuoto oli vuosityöaika (94 %). 93 % oli kokoaikaisia ja 91 % vakinaisessa palvelussuhteessa. 11 % oli 40-vuotiaita tai sitä nuorempia, 27 % 41–50-vuotiaita, 49 % 51–60-vuotiaita ja 13 % yli 61-vuotiaita.

Työhön käytetty aika

Barometrivastaajia on pyydetty eri vuosina arvioimaan päätoimen hoitamiseen käyttämänsä aikaa tutkimusviikolla 46. Suomalaisen palkansaajan keskimääräinen viikon työaika oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 39,2 tuntia vuonna 2020⁴. Kokoaikaisen opettajan keskimääräinen viikon työaika oli vuonna 2021 puolestaan 41,1 tuntia ja esihenkilön 41,6 tuntia. Opettajien viikon työaika aika oli kasvanut edellisestä mittauksesta, vuonna 2019 työhön oli käytetty keskimäärin 40,3 tuntia. Esihenkilöiden työaika oli puolestaan hiukan laskenut, vuonna 2019 se oli keskimäärin 43,6 tuntia.

Ammatillisten oppilaitosten kokoaikaiset opettajat raportoivat tehneensä töitä keskimäärin 40,8 tuntia viikossa sekä vuonna 2019, että vuonna 2021.

Opetuksen ulkopuolista työtä ammatilliset opettajat raportoivat tehneensä 16,1 tuntia vuonna 2017, 18,7 tuntia vuonna 2019, 18,8 tuntia vuonna 2021.

Työtä koetaan olevan usein liikaa

Kuormitustekijöitä on mitattu toistuvasti barometrissä osiolla, jossa kartoitetaan kokemuksia siitä, kuinka usein vastaajilla on liikaa töitä sekä kuinka usein keskeytykset ja eri tahojen ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat työntekoa. Kuormitusta on arvioitu viisiportaisella asteikolla (1= erittäin harvoin, 5= erittäin usein). Kuormituksen keskiarvoksi ammatillisissa oppilaitoksissa vuonna 2021 saatiin 3,6, mikä vastasi kaikkien vastaajien keskiarvoa.

Vuonna 2019 ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevien kokema kuormitus oli kaikissa osioissa yleisempää kuin vuonna 2017. Työn määrään liittyvä kuormitus oli jatkanut nousua vuonna 2021, kun taas muissa osioissa tulos oli hieman laskenut edellisestä mittauksesta. (Taulukko 1.)

² Opetusalan työolobarometriraportti 2021: www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/

³ Lisätietoa Fiilismittarista: www.oaj.fi/jasenyys/fiilismittari/

⁴ Tilastokeskus, 2020 Työvoimatutkimuksen tuloksia: <https://www.stat.fi/til/tyti/2020/index.html>

Liikaa työtä erittäin tai melko usein ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä koki olevan 50 % vuonna 2017, 53 % vuonna 2019 ja 57 % vuonna 2021.

Erialaisten keskeytysten koki vaikeuttavan työntekoa erittäin tai melko usein 68 % vuonna 2017, 72 % vuonna 2019 ja 70 % vuonna 2021.

Eri tahojen ristiriitaiset odotukset vaikeuttivat työntekoa erittäin tai melko usein 47 % mukaan vuonna 2017, 50 % mukaan vuonna 2019 ja 40 % mukaan vuonna 2021.

Taulukko 1			
Kuormitustekijät ammatillisissa oppilaitoksissa	2021	2019	2017
Liikaa töitä			
erittäin tai melko harvoin	10 %	8 %	10 %
erittäin tai melko usein	57 %	53 %	50 %
Keskeytyksiä, jotka vaikeuttavat työntekoa			
erittäin tai melko harvoin	6 %	6 %	12 %
erittäin tai melko usein	70 %	72 %	68 %
Eri tahojen ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat työntekoa			
erittäin tai melko harvoin	26 %	22 %	24 %
erittäin tai melko usein	40 %	50 %	47 %
N	264	129	146

* kuormituksen yleisyyttä arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin harvoin ja 5= erittäin usein.

Työstressi

Vastaajia on pyydetty arvioimaan kokemaansa työstressiä viisiportaisella asteikolla (1=erittäin harvoin, 5=erittäin usein) työolobarometreissa. Vuosina 2017 ja 2019 stressiä on koettu ammatillisissa oppilaitoksissa hieman enemmän kuin vastaajien keskuudessa keskimäärin, mutta vuonna 2021 stressin keskiarvo oli laskenut hieman alle kaikkien vastaajien keskiarvon 3,3.

Stressin keskiarvoksi ammatillisissa toisen asteen oppilaitoksissa saatiin 3,4 vuonna 2017, 3,4 vuonna 2019 ja 3,1 vuonna 2021. (Taulukko 2.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä vastaajista 40 % kertoi vuonna 2021 kokevansa stressiä erittäin tai melko usein ja 28 % erittäin tai melko harvoin.

Taulukko 2			
Työstressi*	2021	2019	2017
Ammatilliset oppilaitokset	3,1	3,4	3,4
Kaikki	3,3	3,2	3,3

* Työstressin yleisyyttä arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin harvoin ja 5= erittäin usein.

Epäjohdonmukainen johtaminen kuormittaa ammatillisissa oppilaitoksissa

Työn sosiaalisiin suhteisiin liittyvän kuormituksen osiossa selvitettiin epäjohdonmukaisen johtamisen kuormittavuutta. Raportoitu kuormitus oli ammatillisissa oppilaitoksissa oppilaitosmuodoista korkeinta.

Epäjohdonmukainen johtaminen kuormitti ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä vastaajista 31 % erittäin tai melko usein, kun vastaava luku koko aineistossa oli 24 %.

”Henkilö vaatii, että kaikki asiat kulkevat hänen kauttaan. Myös muuttaa päätöksiään ja jakaa tietoa luottohenkilöille mutta ei kaikille. Vetoaa sitten, että onhan tästä puhuttu mutta ette vaan muista jne. Päätökset saattavat tuulen asennosta riippuen olla samassa asiassa ihan erilaisia. Ainoa mikä ratkaisee, on raha ja ne tulevat suoritetuista tutkinnonosista, joita pitäisi tehdä riippumatta opiskelijan osaamisesta.”

”Tukee ratkaisuisissa ja antaa riittävästi vapautta tehdä asioita”

Ammatillisessa oppilaitoksessa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin väittämään ”esihenkilöni tukee työni tavoitteiden saavuttamista” (vk 41/ 2021).

Esihenkilötyön arvio ammatillisissa oppilaitoksissa

”Hyvin itsenäisesti teen oman työosuuden. Ei minua mitenkään tueta mutta ei myös estetä esimiehen taholta. Pitkästä aikaa hyvä esimies, joka tarttuu asioihin, jotka tulevat esille.”

Ammatillisessa oppilaitoksessa työskentelevä vastaaja OAJ:n Fiilismittarin väittämään ”esihenkilöni tukee työni tavoitteiden saavuttamista” (vk 41/ 2021).

Lähiesihenkilön toimintaa on arvioitu barometreissä kuudella kysymyksellä koskien työntekijöiden mielipiteiden huomioimista, tasapuolista kohtelua, tuen ja avun saamista tarvittaessa, tiedon antamista työhön liittyvistä asioista, selkeän ja rakentavan palautteen antamista ja työssä kehittymisen kannustamista. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla (1= erittäin harvoin/täysin riittämättömästi, 5= erittäin usein/täysin riittävästi). Lisäksi selvitettiin käytyjä kehityskeskusteluja ja niiden hyödyllisyyttä työn kannalta.

Esihenkilötyö on saanut ammatillisissa toisen asteen oppilaitoksissa oppilaitosmuodoista heikoimman arvion kolmessa viimeisessä barometrimittauksessa. Esihenkilötyön arvion keskiarvo on kuitenkin parantunut mittausten välillä ja ero muiden vastaajien arvioon on supistunut.

Esihenkilötyön keskiarvoksi saatiin 3,1 vuonna 2017, 3,3 vuonna 2019 ja 3,5 vuonna 2021. (Taulukko 4.)

Osiossa heikoimmin koettiin toteutuvan selkeän ja rakentavan palautteen antaminen työssä onnistumisesta. Tyytyväisten osuus oli kuitenkin kasvanut ja tyytymättömien pienentynyt mittauksen välillä.

Vuonna 2021 palautetta täysin tai melko riittävästi koki saaneensa 48 % ja täysin tai melko riittämättömästi 27 %, vastaavat luvut vuonna 2019 oli 32 % ja 40 %.

Mittarin muissa osioissa esihenkilötyö arvioitiin paremmin onnistuneeksi.

Esihenkilö huomioi työntekijöiden mielipiteet täysin tai melko usein tärkeissä asioissa 47 % mielestä vuonna 2017, 58 % mielestä vuonna 2019 ja 60 % mielestä vuonna 2021.

Esihenkilö kohteli kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti erittäin tai melko usein 48 % mukaan vuonna 2017, 57 % mukaan vuonna 2019 ja 62 % mukaan vuonna 2021.

Tukea ja apua esihenkilöltä tarvittaessa täysin tai melko riittävästi koki saaneensa 51 % vuosina 2017 ja 2019 ja 60 % vuonna 2021.

Taulukko 4			
Esihenkilötyön arvio*			
	2021	2019	2017
Ammatilliset oppilaitokset	3,5	3,3	3,1
Kaikki	3,7	3,7	3,5

Taulukko 5			
Selkeää ja rakentavaa palautetta työssä onnistumisesta*			
	2021	2019	2017
Täysin tai melko riittämättömästi	27 %	32 %	44 %
Täysin tai melko riittävästi	48 %	40 %	32 %

* Esihenkilön toimintaa arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin huonosti/erittäin vähän ja 5= erittäin hyvin/erittäin paljon.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelun avulla työnantaja voi muodostaa käsityksen työntekijän työtilanteesta, hänen kiinnostuksenkohteistaan ja kehitysmahdollisuuksistaan. Parhaimmillaan se toimii vuoropuhelun alustana organisaation eri tasojen välillä, tukien molempien osapuolien tavoitteiden toteutumista. Onnistunut kehityskeskustelu tarjoaa työnantajalle keskeistä tietoa myös työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työkuormituksesta.

Käytyjen kehityskeskusteluiden tilanne oli ammatillisissa oppilaitoksissa vuonna 2021 oppilaitosmuodoittain vertailtuna hyvä. Silti sektorin vastaajista 18 % ei ollut käynyt kehityskeskustelua esihenkilönsä kanssa, vastaava luku koko aineistossa oli 24 %.

Ammatillisissa oppilaitoksissa kehityskeskustelun käynneistä vain 20 % kertoi sen olleen erittäin tai melko hyödyllinen ja 43 % melko vähän tai ei lainkaan hyödyllinen työnsä kannalta.

Kehityskeskusteluiden vaikuttavuutta on syytä parantaa määrätietoisesti. Vaikuttavuutta edesauttaa esimerkiksi molempien tahojen huolellinen valmistautuminen keskusteluun, tähän ohjeistaminen, sekä keskustelussa esiin nousseiden seikkojen edistäminen läpinäkyvästi.

Keskusteluyhteys esihenkilön kanssa on syytä pitää auki myös kehityskeskustelujen ulkopuolella. Välitön yhteistoiminta on työntekijän ja esihenkilön välistä työpaikan arjessa tapahtuvaa suoraa kanssakäymistä, joka kuuluu kaikille. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus käsitellä esihenkilön kanssa työhönsä ja työhyvinvointiinsa vaikuttavia asioita. Keskusteluun voi pyytää tarvittaessa tukea asian mukaan joko työsuojeluvaltuutetulta tai luottamusmieheltä.

Johdon toiminta

Esihenkilötyön haasteiden lisäksi myös johtamisen ongelmat nousivat esiin barometrin avovastauksissa. Johdon toimintaa on arvioitu barometrikyselyissä viidellä kysymyksellä tiedonkulkua, kiinnostusta henkilöstön mielipiteitä kohtaan, arvostusta, luottamusta päätöksentekoon sekä toiminnan ja henkilöstön kehittämistä koskien. Johdon arvio ammatillisissa oppilaitoksissa oli vuosina 2017 ja 2019 oppilaitosmuodoista heikoin. Vuonna 2021 arvio oli parantunut, pysyen kuitenkin aineiston keskiarvoa heikompana. Johdon toiminnan arvio on yhteydessä esihenkilötyön arvioon, esihenkilötyön heikommaksi arvioineet arvioivat yleensä myös johdon toiminnan heikoksi.

Johdon toiminnan keskiarvoksi saatiin ammatillisissa toisen asteen oppilaitoksissa työskentelevien keskuudessa 2,6 vuonna 2017, 2,5 vuonna 2019 ja 2,9 vuonna 2021. (Taulukko 5.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa osiosta heikoimman arvion sai kysymys siitä, kuinka kiinnostunut johto on opetushenkilöstön mielipiteistä työtä koskevissa asioissa. Saatua tulosta oli oppilaitosmuodoista heikoin kolmessa edellisessä mittauksessa.

Johdon koki olevan erittäin tai melko kiinnostunut työntekijöiden mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä 19 % vuonna 2017, 12 % vuonna 2019 ja 19 % vuonna 2021. Vastaavat luvut koko aineistossa olivat 31 % vuonna 2017, 33 % vuonna 2019 ja 31 % vuonna 2021.

Johdon päätöksentekoon luotti erittäin tai melko hyvin 21 % vuonna 2017 ja 20 % vuonna 2019, ammatillista oppilaitoksista saatua lukua oli molempina vuosina oppilaitosmuodoista matalin. Vuonna 2021 päätöksentekoon kertoi luottavansa 36 %, luku jäi edelleen alle kaikkien vastaajien luvun, joka oli 42 %.

Työn autonomisuus on keskeinen voimavara opetuslalla. Siksi onkin erityisen huolestuttavaa, että ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevät kokevat, ettei johto juurikaan ole kiinnostunut kuulemaan tai huomioimaan heidän mielipiteitään työtä koskevissa asioissa.

Taulukko 5			
Johdon toiminta*	2021	2019	2017
Ammatilliset oppilaitokset	2,9	2,5	2,6
Kaikki	3,1	3,1	3

* *Esihenkilön ja johdon toimintaa arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin huonosti/erittäin vähän ja 5= erittäin hyvin/erittäin paljon.*

Esihenkilötyö ja johtaminen vaikuttavat työhyvinvointiin

”Mielestäni työmääräni on sopiva ja ehdin hyvin hoitaa tehtäväni työajan puitteissa. Esihenkilöni ottaa vastaan palautetta ja organisoii lukujärjestyksiä siten, että opetustunteja ei tule liikaa.”

Ammatillisessa oppilaitoksessa työskentelevä vastaaja OAJ:n Fiilismittarin väittämään ”koetko haitallista työkuormitusta” (vk 40/ 2022).

Esihenkilötyöllä ja johtamisella on keskeinen vaikutus työoloihin ja työhyvinvointiin, yhteys todentuu myös vuoden 2021 barometriaineistosta. Esimerkiksi siinä ryhmässä, jossa esihenkilötyö arvioitiin paremmaksi, raportoitiin vähemmän stressiä. Ero ryhmien välillä oli ristiintaulukoinnin mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevä, sekä koko aineisto, että yksinomaan ammatillisia oppilaitoksia tarkasteltaessa.

Ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä sillä ryhmällä, joka oli arvioinut esihenkilön toiminnan erittäin hyväksi, stressin keskiarvo oli 2,7, kun taas sillä, jonka arvio oli melko hyvä tai heikompi, stressin keskiarvo oli 3,4.

Esihenkilötyön osa-alueista eniten stressiin vaikutti kokemus tuen ja avun saamisesta tarvittaessa sekä työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen tärkeissä työtä koskevissa asioissa. Johdon toiminnan vaikutus ei ollut yhtä suuri, mutta osioista korkein vaikutus stressiin oli koetulla kiinnostuksella opetushenkilöstön mielipiteistä.

Esihenkilötyön ja johtamisen arvio nousussa

Työtä laadukkaasti johtamisen eteen on menestyksekkäästi tehty ammatillisissa oppilaitoksissa, ja esihenkilötyön arvio on parantunut. Oikeus Osata -kehittämishjelma⁵ on tarjonnut useita johtamiseen liittyviä hankkeita, joita on suunnattu ammatillisille toisen asteen oppilaitoksille. Johtamiseen ja lähiesihenkilötyöhön on kiinnitetty enemmän huomiota. Tiimijohtamisen malli on otettu käyttöön monissa oppilaitoksissa. Vaikka työ on kesken, suunta on oikea.

Työelämän lainsäädännön tuntemus on osa johtamista ja esihenkilötyötä. Esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista on vahvistettava.

⁵ Opetus ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kehittämishjelma: okm.fi/oikeusosata

Koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusalalla johtamisen tehtävät ja vastuut laajenevat. Oppilaitoksissa toimiville esihenkilöille on turvattava riittävät resurssit ja riittävä osaaminen toteuttaa työtään laadukkaasti, työajallaan. Myös esihenkilöiden työhyvinvoinnista on huolehdittava.

Työn ilo

Työn ilo kuvaa positiivisia asenteita ja suhtautumista työtä kohtaan, se on työntekijälle voimavara, joka tukee työssäjaksamista ja ehkäisee työuupumusta. Työn iloa on mitattu barometreissa kolmella kysymyksellä, joissa on pyydetty arvioimaan tutkimushetkellä koettua työtyytyväisyyttä, työstä innostumista ja työhön syventymisen mukavuutta viisiportaisella asteikolla.

Työn ilon mittarien keskiarvoksi vuonna 2017 ja vuonna 2019 ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevien keskuudessa saatiin 3,5, luku oli oppilaitosmuotojen tuloksista matalin. Kaikkien vastaajien keskiarvoksi tuli molempina vuosina 3,8. Vuonna 2021 työn ilo raportoitiin ammatillisissa oppilaitoksissa kahta edellistä mittauskertaa korkeammaksi, keskiarvoksi saatiin 3,7, mikä vastasi kaikkien vastaajien keskiarvoa. Poikkeuksellista havainnossa on, että vuoden 2021 barometritutkimus toteutettiin koronapandemian aikana, jonka havaittiin yleisesti heikentäneen työoloja opetusaloilla.

Työtyytyväisyyden keskiarvoksi ammatillisissa oppilaitoksissa saatiin 3,4 sekä vuonna 2017 että vuonna 2019 ja 3,7 vuonna 2021. (Taulukko 3.)

Työstä innostui erittäin tai melko usein 52 % vuonna 2017, 53 % vuonna 2019 ja 62 % vuonna 2021.

Työhön syventymistä piti mukavana erittäin tai melko usein 60 % vuonna 2017 ja 59 % vuonna 2019 ja 63 % vuonna 2021.

Taulukko 3			
Työtyytyväisyys*	2021	2019	2017
Ammatilliset oppilaitokset	3,7	3,4	3,4
Kaikki	3,7	3,8	3,7

* Työtyytyväisyyden kokemuksia arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin tyytymätön ja 5= erittäin tyytyväinen.

Työn hallinta lisää työtyytyväisyyttä – opettajan autonomia on voimavara

Kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet työssä tukevat työssäjaksamista ja lisäävät työn iloa. Työn hallinta korreloi vahvasti työn ilon kanssa myös vuoden 2021 barometriaineistossa. Työn hallintaa mittaavista osioista suurin vaikutus työn ilon kokemuksiin oli mahdollisuuksilla käyttää tietoja ja taitoja työssä sekä työn tarjoamilla mahdollisuuksilla henkilökohtaiseen kasvuun. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työmääräänsä oli puolestaan heikoimmin selittävä tekijä tässä osiossa.

”Vuosityöajassa määrätään aika tarkkaan mihin työaika käytetään. Tosin oman esimiehen kanssa näistä pystytään hyvin neuvottelemaan.”

” Voin vaikuttaa tiettyyn osaan oman työni sijoittelusta, mutta aikaresurssi työn määrään ei riitä tällä hetkellä”

Ammatillisessa oppilaitoksessa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin väittämään ”Voin vaikuttaa riittävästi omaa työtäni koskeviin asioihin” (vk 42/ 2021).

Barometrin työn hallinnan osiossa on selvitetty voiko vastaaja käyttää tietojaan ja taitojaan työssään, tarjoaako työ hänelle mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun, voiko vastaaja vaikuttaa omaan työmääräänsä ja työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin.

Vuonna 2021 ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevien vastaajien tulos, 3,4, oli hiukan heikompi kuin koko aineiston keskiarvo 3,5. Se oli kuitenkin parantunut edellisistä kahdesta barometritutkimuksesta, kyseisen osion keskiarvoksi vuosina 2017 ja 2019 saatiin 3,2. (Taulukko 6.)

Mahdollisuudet käyttää tietojaan ja taitojaan työssään raportoitiin koko aineistossa melko korkeiksi, ammatillisten oppilaitosten tulos oli kuitenkin oppilaitosmuodoista heikoin.

80 % ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä koki voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan erittäin tai melko paljon, vastaava luku koko aineistossa oli 89 %.

Mahdollisuudet henkilökohtaiseen kasvuun työssä raportoitiin ammatillisissa oppilaitoksissa niin ikään oppilaitosmuodoista matalimmiksi.

53 % koki erittäin tai melko paljon mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun työssä, vastaava luku koko aineistossa oli 60 %. (Taulukko 7.)

Kahdessa jälkimmäisessä osiossa ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevien vastaajien tulokset olivat lähellä kaikkien vastaajien keskiarvoa.

Omaan työmäärään koki voivansa vaikuttaa erittäin tai melko paljon 29 % ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä, koko aineistossa vastaava luku oli 28 %.

Työn kannalta tärkeisiin päätöksiin koki voivansa vaikuttaa erittäin tai melko paljon 35 % ammattikouluissa työskentelevistä ja 32 % kaikista vastaajista. (Taulukko 8.)

Johtaminen ja esihenkilötyö linkittyvät työntekijöiden autonomiankokemuksiin. Esihenkilötyön ja johdon toimintaa arvioivien osioiden mittareista merkittävin vaikutus työn hallinnan kokemuksiin oli johdon panostamisella toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen, sekä työn kannalta hyödyllisiksi arvioiduilla kehityskeskusteluilla. Näihin seikkoihin on syytä kiinnittää erityistä huomiota oppilaitoksissa.

Taulukko 6			
Kehitys- ja vaikutusmahdollisuudet työssä *	2021	2019	2017
Ammatilliset oppilaitokset	3,4	3,2	3,2
Kaikki	3,5	3,5	3,5

*Kehitys- ja vaikuttamismahdollisuuksia mitattiin neljällä kysymyksellä, joiden toteutumista omassa työssä arvioitiin asteikolla 1-5, 1= erittäin vähän, 5= erittäin paljon.

Taulukko 7			
Selkeää ja rakentavaa palautetta työssä onnistumisesta*	2021	2019	2017
Täysin tai melko riittämättömästi	27 %	32 %	44 %
Täysin tai melko riittävästi	48 %	40 %	32 %

* Esihenkilön toimintaa arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin huonosti/erittäin vähän ja 5= erittäin hyvin/ erittäin paljon.

Taulukko 8			
Kuinka paljon työsi tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittämiseen? *	2021	2019	2017
Ammatilliset oppilaitokset			
Erittäin tai melko vähän	16 %	24 %	20 %
Jossain määrin	31 %	30 %	35 %
Erittäin tai melko paljon	53 %	46 %	45 %
N	264	128	146

* Mahdollisuuksia arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin vähän ja 5= erittäin paljon.

Muutos ja toisarvoiksi koetut työt kuormittavat

Vuoden 2021 barometrissä kuormitusta selvittävässä, ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevien avovastauksissa mainittiin toistuvasti muutos ja alan jatkuva kehittäminen, sekä kirjaamisen ja hallinnollisten tehtävien määrän lisääntyminen. Näiden koettiin vievän aikaa ydintyön suorittamiselta. Molempien tekijöiden kuormittavuudesta on saatu tietoa myös sanallisista osioista.

Muutoksiin ja epävarmuuteen liittyvää kuormitusta selvitettiin neljällä kysymyksellä koskien työsuhteen epävarmuutta, työssä tapahtuvia muutoksia, henkilöstön vaihtuvuutta ja työpaikan taloudellista epävarmuutta.

Liian usein työssä tai työpaikalla tapahtuvat muutokset kuormittivat ammatillisissa oppilaitoksissa työskenteleviä vastaajia hieman enemmän kuin vastaajia keskimäärin.

Muutoksiin liittyvää työkuormitusta erittäin tai melko usein raportoi kokevansa 41 % ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä vastaajista, vastaava luku koko aineistossa oli 35 %.

Työn hallintaan liittyvää kuormituksen osiossa selvitettiin työn hoitamiseksi tarvittavan tiedon saamista, puutteita omassa ammattitaidossa, työaikojen epämääräisyyttä, riippuvuutta muiden työsuorituksista, toisarvoisia töitä, jotka vievät aikaa varsinaiselta työltä sekä toimeksiantoja muista yksiköistä.

Ammatillista oppilaitoksista raportoitiin kaikista oppilaitosmuodoista korkeinta kuormitusta liittyen riittämättömään tiedonsaantiin työstä.

Riittämättömään tiedonsaantiin liittyvää kuormitusta raportoi kokevansa erittäin tai melko usein 26 %, vastaava luku koko aineistossa oli 19 %.

Työn hallinnan osiossa selkeästi eniten kuormittivat toisarvoiset työt, jotka vievät aikaa varsinaiselta työltä. (Taulukko 8.)

Toisarvoisiin töihin liittyvää kuormitusta koki 60 % ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä vastaajista erittäin tai melko usein, tulokset olivat lähellä kaikkien vastaajien tuloksia.

Taulukko 8				
Toisarvoiset työt, jotka vievät aikaa ydintyön suorittamiselta, 2021		Ammatilliset oppilaitokset		Kaikki
Kuormittaa erittäin tai melko vähän		14 %		15 %
Kuormittaa jossain määrin		26 %		26 %
Kuormittaa erittäin tai melko paljon		60 %		59 %
N		262		1270

**Toisarvoisten töiden yleisyyttä työssä arvioitiin asteikolla 1-5, 1= erittäin vähän, 5= erittäin paljon.*

Toissijaiset työt vievät aikaa ydintyöltä

Ammatillisen opettajan tehtävänkuvaa on pirstaloitunut, kirjaaminen ja hallinnolliset tehtävät vievät työaikaa opettamiselta, opetuksen suunnittelulta ja valmistelulta sekä kollegoiden väliseltä yhteistyöltä. Moni ei voi keskittyä ydintyöhön, viesti toistuu barometrin määrällisen mittarin lisäksi myös kuormituksen lähteitä kartoittavissa avovastauksissa ja Fiilismittarin tuloksissa. Opiskelijoiden tyytyväisyys saatuun opetukseen ja sen määrään on niin ikään ammatillisissa oppilaitoksissa laskenut ⁶.

”Pystyn pitämään työssäni kiinni asioiden tärkeysjärjestyksestä - pääasia työpaikallani ovat opiskelijat.”

”Vaikka on vuosityöaika, oppituntien jälkeen on määrätön määrä monenlaista työtä eikä aina edes vuodeksi laskettu työtuntimäärä riitä kalenterivuoden tarpeisiin. Opettajan arki on kyllä muuttunut.”

” Opetustunnit yritän aina priorisoida ykköseksi, mutta opetuksen suunnitteluun ei ole koskaan riittävästi aikaa. Jos taas priorisoin suunnittelun ja opetuksen, muille tehtäville ja vastuille ei jää riittävästi aikaa. Teet niin tai näin, aina jää jotain tekemättä.”

⁶ Opiskelija-Allianssi OSKU ry:n kannanotto www.osku.fi/kannanotot/amisten-lahiopetuksen-maara-varmistettava

*Ammatillisessa oppilaitoksessa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin kysymykseen ”
Onko sinulla riittävästi aikaa keskittyä perustehtävään?” (vk 39/ 2022).*

Fiilismittarissa selvitettiin vuonna 2022 jäsenten kokemuksia siitä, onko heillä aikaa keskittyä perustehtäväänsä. Amatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä vastaajista vain 22 % koki voivansa keskittyä siihen ja 42 % ei kokenut voivansa. Kommenteissa moni kertoi hallinnollisiin tehtäviin ja kirjaamiseen liittyvän silpputyön lisääntyneen ja vievän kohtuuttomasti aikaa perustyöltä.

Lopuksi

Keväällä 2023 Valtiovarainministeriö esitti mielipiteen, jonka mukaan pakolliset yleissivistävät opinnot hidastavat opiskelijoiden työllistymistä. Ministeriön budjettipäällikkö ehdotti leikkauksia ammatilliseen koulutukseen, jotka toteutettaisiin lyhentämällä ammatilliset perustutkinnot kaksivuotisiksi, kuitenkin tarjoten osalle opiskelijoista mahdollisuuden säilyttää jatko-opintokelpoisuuden osallistumalla vapaaehtoisii korkeakouluun valmentaviin opintoihin kolmantena opiskeluvuotena. Ministeriö perustelee ehdotusta sillä, että vain pieni osuus ammattikoulun käynneistä jatkaa opintojaan yliopistoissa. Lausunnossa ei ole huomioitu sitä, että dualistisessa korkeakoulumallissamme yliopistojen rinnalla myös ammattikorkeakoulut ovat korkeakouluja. Ammattikorkeakoulun hakijoista nimittäin merkittävä osuus on ammattikoulusta valmistuneita.⁷ Ehdotus on monelta muultakin kannalta kestävä.

”Ammatillinen koulutus johtaa johonkin konkreettiseen”

*Ammatillisessa oppilaitoksessa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin kysymykseen
”Koetko työsi mielekkääksi?” (vk 41/ 2022).*

Ammatillinen toisen asteen koulutus voi ottaa luontevan roolin osaajapulan ratkaisemisessa ja koulutustason nostamisessa. On selvää, että ammatilliseen koulutukseen tarvitaan vakaita resursseja sekä työrauhaa opetukselle ja sen valmistelulle. Uudet koulutusleikkaukset olisivat hyvin lyhytnäköisiä. Koulutuksen laadun tietoisien laskemisen sijaan sitä tulee kehittää selkeyttämällä rahoitusmallia ja nostamalla koulutuksen rahoitus kestäväälle tasolle⁸. Riittävä ja tarkoituksenmukainen opettajan antama opetus kaikille opiskelijoille on turvattava. Opettajille on annettava mahdollisuus keskittyä omaan ammattitehtäväänsä, heidän autonomiaansa vahvistaen. Opettajat tarvitsevat aikaa opettaa!

Koulutus-, kasvat- ja tutkimusalalla myös johtamisen tehtävät ja vastuut ovat laajentuneet ja lisääntyneet muun muassa yksikkökokojen kasvun ja hallintopalveluiden karsinnan myötä. Johtaminen on oma merkittävä ammattitehtävänsä, jolla voidaan keskeisellä tavalla tukea työntekoa, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Esihenkilöille tuleekin turvata mahdollisuus hoitaa tehtävänsä ja vastuunsa hyvin, myös heidän työhyvinvoinnistaan huolehtien. Johtamisjärjestelmää tulee kehittää kestävästi, esihenkilöiden jaksamisen ja johtamistyön laadun turvaamiseksi.

⁷ Lue esim. Ylen juttu aiheesta: yle.fi/a/74-20028051?fbclid=IwAR2tXqJKLxhWykdiZhzB4xBY38B9_JnJR-aCcTo8nUauHxXdjn85aONvqEE%20%C2%A0

⁸ Ks. OAJ:n Neljä kynnyskysymystä Suomen tulevaisuudelle: www.oaj.fi/ajankohtaista/nakemyksemme/2023/hallitusneuvottelut-4-kynnyskysymysta-suomen-tulevaisuudelle/#kynnys1

Ammatillisella toisella asteella tehdään konkreettisesti työtä suomen tulevaisuuden eteen. Vähintä, mitä voidaan tehdä, on taata koko opetushenkilöstölle siihen tosiasiallinen mahdollisuus, sekä sellaiset työolot, jotka tukevat työn tekemistä.

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ, OAJ

Sipuliina Kinanen, korkeakouluharjoittelija

5/ 2023