

Toisen asteen ammatillisten opettajien työaikakysely

Tuomas Zacheus & Anri Tuohimäki

Esipuhe

Suurin osa toisen asteen ammatillisista oppilaitoksista on siirtynyt viimeistään vuoden 2020 aikana vuosityöaikaan. Tämä, yhdessä monien muiden ammatillisiin oppilaitoksiin viime aikoina kohdistuneiden muutosten kanssa, on tuonut ammatilliseen toisen asteen koulutukseen ehkä sen historian suurimman myllerryksen. Jotta voidaan saada tietoa vuosityöajan vaikutuksista, tarvitaan puolueetonta ja eri vaikutustahoista riippumatonta analyysiä sen alkutaipaleesta.

Vuosityöaikakokeiluja toteutetaan parhaillaan myös yleissivistävissä kouluissa. Ennen vuosityöaikajärjestelmän mahdollista laajentamista yleissivistävään opetukseen on syytä tarkastella vuosityöajan soveltamisen vaikutuksia ammatillisten oppilaitosten opettajille. Olemme pyrkineet keräämään tietoa erityisesti kieltenopettajilta, joita työskentelee myös yleissivistävissä oppilaitoksissa. Tekemäämme vuosityöaikakyselyyn vastasi kaikkiaan 481 toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa eri puolella Suomea työskentelevää henkilöä. Heistä 144 on kieltenopettajia, 273 muiden aineiden opettajia ja 59 esihenkilöä. Kyselyn pohjalta on siis mahdollista tarkastella kaikkien aineiden opettajien sekä esihenkilöiden kokemuksia, ja kieltenopettajien kokemus on eritelty vain silloin, kun vastauksissa on selkeitä eroja muihin opettajaryhmiin.

Erityisesti ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevien kommentit niissä kyselyn kohdissa, joissa he saivat perustella vastauksiaan kertovat omaa kieltään siitä, että tarve tällaiselle kyselylle on ollut suuri. Esimerkiksi kohtaan, jossa opettajat saivat vapaasti perustella sitä, miksi he ovat tyytyväisiä tai tyytymättömiä vuosityöaikaan, kirjoitti vastauksiaan 129 henkilöä. Nämä kirjoitukset olivat paikka paikoikin hyvinkin pitkiä ja perusteellisia. Toivomme, että tämän raporin lukevat erityisesti ne henkilöt, joilla on mahdollisuus vaikuttaa opettajien työehtoihin ja työnkuvaan valtakunnallisesti ja paikallisesti.

Kiitämme kaikkia kyselyyn vastanneita sekä oppilaitosten ja koulutuskuntayhtymien johtohenkilöitä myötämielisestä suhtautumisesta kyselyymme. Tarkoituksemme on tuottaa tietoa tulevien päätösten pohjaksi ja kannustaa myös muita toimijoita avoimesti saatavilla olevan tiedon julkistamiseen.

Vuoden 2020 lopulla,

Tuomas Zacheus & Anri Tuohimäki

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Taustamuuttajat ja aineiston edustavuus.....	4
3	Esihenkilöt kokevat vuosityöaikakoulutuksen riittävänä, opettajien käsitykset kohtalaisen selkeinä ja oman asiantuntemuksensa hyvänä.....	6
3.1	Työsuunnitelmassa esitetty työaika koetaan riittäväksi.....	6
3.2	Valtaosa pitää vuosityöajan muodostumista vähintään ”jonkin verran” selkeänä.....	10
3.3	Vuosityöajassa on esihenkilöiden mukaan sekä hyviä että huonoja puolia.....	13
3.4	Yhteenveto esihenkilöiden vuosityöaikäkäsityksistä.....	18
4	Opettajien käsitykset vuosityöajasta ovat ristiriitaisia.....	19
4.1	Kielten- ja muiden YTO-aineiden opettajien vaikutusmahdollisuudet työsuunnitelmaansa vähäisimmät.....	19
4.2	Opettajien käsitykset vuosityöajasta eroavat ammattijärjestön perusteluista.....	26
4.3	Määräaikaisten keskusteluyhteys esihenkilön, luottamushenkilön ja OAJ:n kanssa on vakituisia heikompi.....	31
4.4	Vuosityöajan koetaan vaikuttaneen kielteisesti työhyvinvointiin verrattuna opetusvelvollisuustyöaikaan.....	37
4.5	Vuosityöaika koetaan useammin epäoikeudenmukaiseksi kuin oikeudenmukaiseksi.....	45
4.6	Yhteenveto opettajien vuosityöaikäkäsityksistä.....	51
5	Yhteenveto, johtopäätökset ja toimenpidesuosituksset.....	53
	Lähteet.....	56
	Liite: kyselylomake.....	57

1 Johdanto

Ammatillisissa toisen asteen oppilaitoksissa opettajat ovat siirtyneet uuteen työaikajärjestelmään (vuosityöaika). Tässä raportissa selvitetään, millaisia vaikutuksia uudella työaikajärjestelmällä on opettajien työhön, ajankäyttöön ja mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön. Raportti pohjautuu marraskuun 2020 aikana toteutettuun kyselyyn (ks. liite). Sähköistä kyselylinkkiä jaettiin 1) sosiaalisen median kautta toisen asteen ammatillisille opettajille ja sähköpostitse Suomen kieltenopettajien liiton SUKOLin jäsenille sekä 2) sähköpostitse kaikille opiskelijamäärältään vähintään 1000 hengen toisen asteen ammatillisille oppilaitoksille (rehtorit, koulutuspäälliköt, osaamisaluejohtajat). Oppilaitoksia pyydettiin myös jakamaan kyselylinkkiä opetushenkilöstölleen. Kyselyyn vastasi yhteensä 481 henkilöä.

Kyselyn analyysimenetelminä käytettiin paitsi suoria jakaumia (frekvenssit, keskiarvot), myös taustamuuttujien (oppilaitostyyppi, työsuhdemuoto, työsuhteen vakituisuus, sukupuoli ja opetettu ainekokonaisuus) vertailua ristiintaulukoinnin ja khiin neliö -testin avulla, kahden ryhmän keskiarvojen vertailussa t-testiä, useamman kuin kahden ryhmän keskiarvojen vertailussa varianssianalyysiä yhdistettynä Tukeyn monivertailutestiin sekä Kruskal-Wallis testin. Muuttujien välisiä yhteyksiä puolestaan tarkasteltiin korrelaatioiden avulla sekä niiden selitysosuutta tyytyväisyydessä vuosityöaikaa regressioanalyysin avulla.

Raportti etenee siten, että luvussa kaksi tarkastellaan lyhyesti sitä, miten kyselyaineisto edustaa toisen asteen ammatillisia opettajia Suomessa. Luvussa kolme perehdytään pääosin opettajien esihenkilöinä toimivien käsityksiin vuosityöajasta. Luvussa neljä päästään kyselyn pääaineistoon, toisen asteen ammatillisten opettajien käsityksiin vuosityöajasta. Luvussa viisi vedetään yhteen kyselyn tulokset ja laaditaan toimenpidesuositukset sille, miten työaikaa tulisi kehittää toimivammaksi. Koko raportin ajan tilastollisten analyysien lomassa on suoria sitaatteja niihin liittyvistä avoimista vastauksista.

2 Taustamuuttujat ja aineiston edustavuus

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) ja Opetushallituksen (OPH) koulutuksen tietokanta Vipusen mukaan Suomessa oli vuonna 2019 yhteensä 181 ammatillista koulutusta järjestävää oppilaitosta. Näistä 75 prosenttia oli julkisia ja 25 prosenttia yksityisiä. Käsillä oleva aineisto vastaa hyvin tätä jakaumaa, sillä kyselyyn vastanneista henkilöistä 77 prosenttia (n = 365) työskenteli julkisessa ja 23 prosenttia (n = 108) yksityisessä oppilaitoksessa. Sen sijaan vastaajan sukupuolen perusteella kyselyaineistossa oli huomattava naisten yliedustus, sillä peräti 71 prosenttia kyselyyn vastanneista (n = 337) oli naisia ja 25 prosenttia (n = 119) miehiä. Lisäksi neljä prosenttia vastaajista oli joko muunsukupuolinen tai ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan. Suomen toisen asteen ammatillisten opettajien sukupuolijakauma oli Vipusen mukaan huomattavasti tasaisempi, sillä vuonna 2019 heistä 56 prosenttia oli naisia ja 44 prosenttia miehiä. Muun sukupuolisia Vipunen ei tilastoinut.

Miten hyvin kysely edusti sitten eri oppiainekokonaisuuksia? Taulukossa 1 kyselyyn vastanneiden pääasiallisesti opettamat aineet on luokiteltu neljään kokonaisuuteen ja verrattu niitä Vipusen tietoihin Suomen toisen asteen ammatillisten opettajista. Kuten taulukosta voidaan nähdä, kyselyyn vastanneiden joukossa oli selvä aliedustus ammatillisten aineiden opettajia sekä oppilaan ohjaajia tai ”jonkin muun” aineen opettajia verrattuna valtakunnalliseen tilanteeseen. Sen sijaan kielten opettajia oli selvä yliedustus. Muiden YTO-aineiden (yhteisten tutkinnon osien) opettajien osalta aineisto vastasi kohtalaisesti valtakunnan tilannetta. Kielenopettajien suuri osuus vastaajista oli suunniteltua, koska työaikakyselyssä halusimme saada esiin erityisesti heidän kokemuksiaan vuosityöajasta ja tämä näkyi siinä, minkä tahojen sosiaalisen median sivuille vastauslinkkiä jaettiin. Tämä selittää samalla aineiston selvän naisvoittoisuuden, sillä toisen asteen ammatillisista kielten opettajista valtaosa on naisia.

Taulukko 1. Aineiston edustavuus opettavan ainekokonaisuuden suhteen

Opetettu ainekokonaisuus	Kyselyyn vastanneet	Prosenttia	Ammatillisten opettajien määrä Suomessa (2019 Opettajatiedonkeruuseen osallistuneet)*	Prosenttia
Ammatilliset aineet	207	49,6	4410	73,2
Kielet	144	34,5	432	7,1
Muut YTO-aineet	51	12,2	540	9,0
Oppilaanohjaus tai muu	15	3,6	642	10,7
Yhteensä	417	100	6024	100

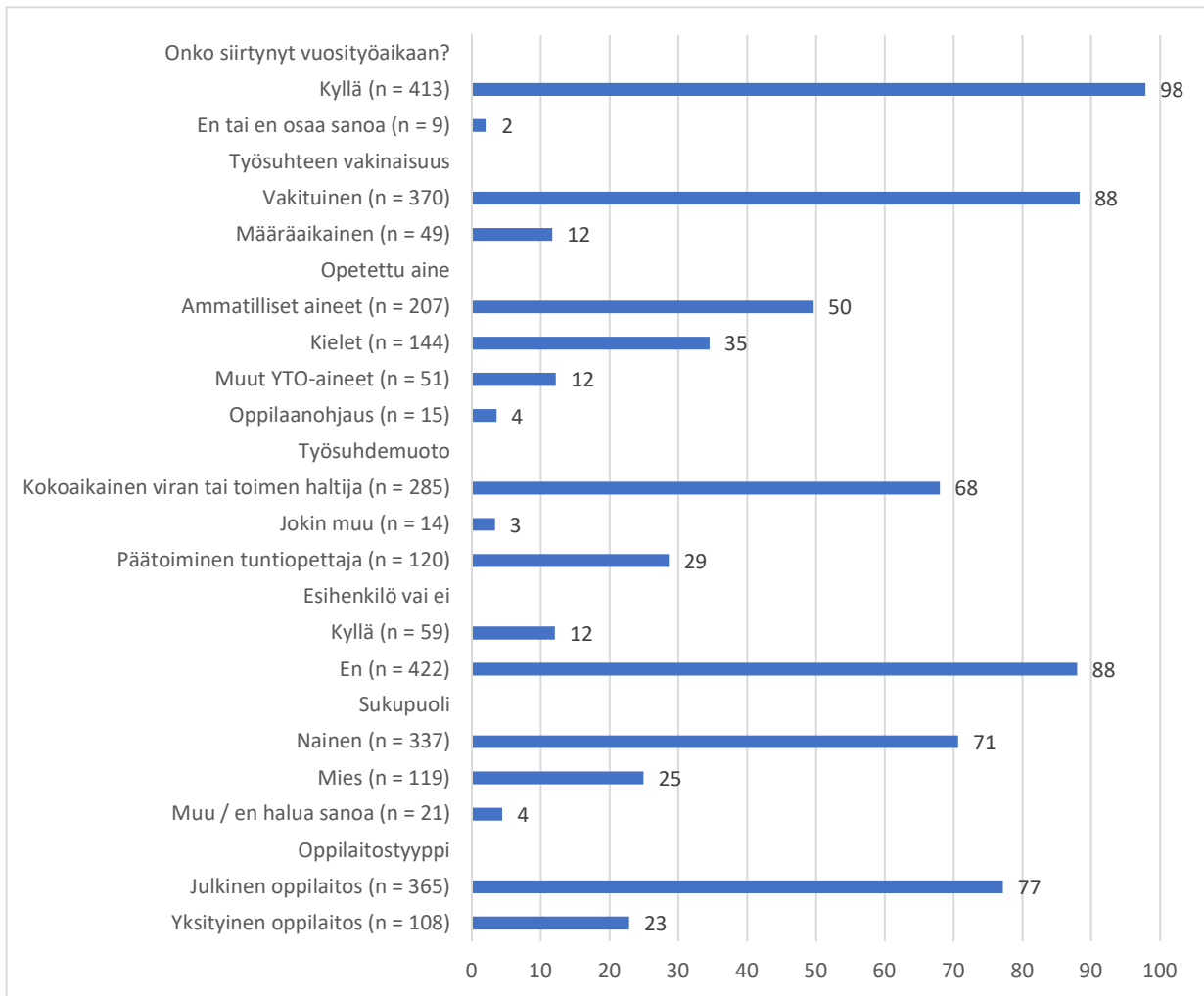
*Lähde: OKM & OPH, Vipunen -tietokanta

Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma vastasi kyselyaineistossa hyvin koko Suomen tilannetta, sillä vastaajien työsuhteista 98 prosenttia oli vakituisia ja kaksi prosenttia jotain muita, kun koko Suomen toisen asteen ammatillisilla opettajilla vastaavat osuudet olivat täysin samat.

Jonkinlaisia, joskin karkeita johtopäätöksiä voidaan tehdä myös siitä, miten aineiston esihenkilöiden ja ei-esihenkilöiden jakauma vastasi koko Suomen ammatillisia toisen asteen oppilaitoksia. Kyselyaineistossa esihenkilöitä oli 12 prosenttia ja ei-esihenkilöitä 88 prosenttia vastaajista. Koko Suomen ammatillisista opettajista taas esihenkilöitä olisi viisi ja ei-esihenkilöitä 95 prosenttia. Tässä on kuitenkin huomattava, että tästä ei ollut suoraan tietoa Vipusen tietokannassa, vaan esihenkilöt ja ei-esihenkilöt luokiteltiin vain ammattiaseman

perusteella. Siitä, onko vastaaja esihenkilö vai ei, hän sai päättää kyselyyn vastatessaan itse. Se voidaan joka tapauksessa sanoa, että kyselyyn vastasi riittävä määrä myös esihenkilöitä vuosityöaikaan siirtymisen vaikutusten arvioimiseksi.

Tutkimusaineisto on siinä käytettyjen taustamuuttujien perusteella koottu kuvioon 1. Siitä muun muassa nähdään, että lähes kaikki vastaajat olivat jo siirtyneet vuosityöaikaan, määräaikaiset työsuhteet olivat heillä harvinaisia ja kokoaikaiset virat ja toimet olivat hallitsevia opetushenkilöstön keskuudessa.



Kuvio 1. Kyselyaineiston jakautuminen (%) taustamuuttujien mukaan

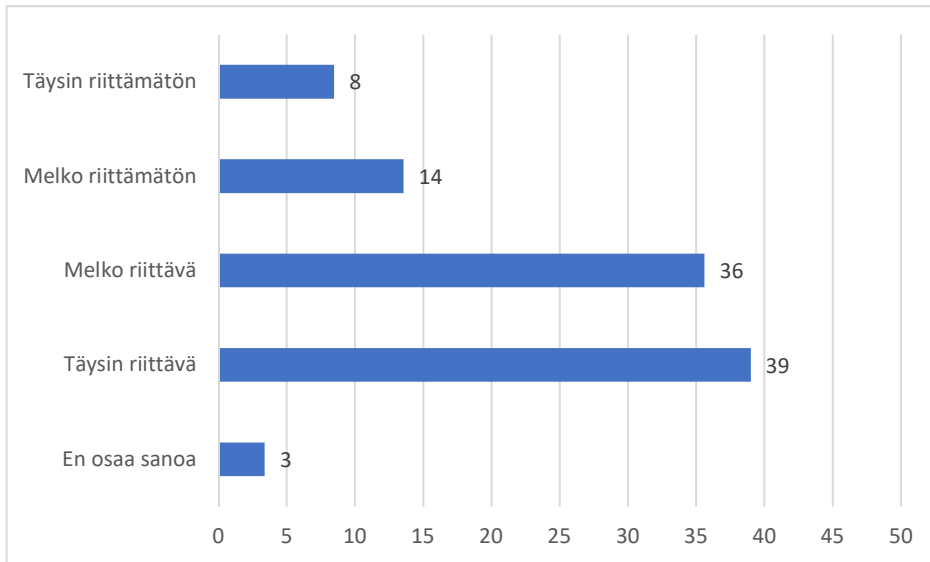
3 Esihenkilöt kokevat vuosityöaikakoulutuksen riittävänä, opettajien käsitykset kohtalaisen selkeinä ja oman asiantuntemuksensa hyvänä

Tarkastelkaamme ensiksi esihenkilöiden käsityksiä vuosityöajasta. Esihenkilöksi itsensä ilmoittaneita vastasi kyselyyn 59 kappaletta. Heidän osaltaan on katsottava käsityksiä vuosityöajasta pelkkien suorien jakaumien avulla, ilman taustamuuttujia, koska taustamuuttujatarkastelussa ryhmien koot menisivät liian pieniksi. Seuraavassa luodaan kuva esihenkilöiden käsityksistä sekä prosenttiosuuksien että avoimien kysymysten vastausten perusteella.

3.1 Työsuunnitelmassa esitetty työaika koetaan riittäväksi

Kuviosta 2 nähdään, että esihenkilöiden mielestä opettajan työsuunnitelmassa esitetty työaika opettamiseen ja opiskelijoiden arviointiin oli pääosin riittävää. Esihenkilöistä 75 prosenttia koki sen melko (36 %) tai täysin (39 %) riittävänä. Toisaalta kuitenkin yli viidesosa piti sitä melko (14 %) tai täysin (8 %) riittämättömänä. Seuraavassa sitaatissa kiteytetään viimeaikainen muutos toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Muutos ei ole rajoittunut pelkkään vuosityöaikaan, vaan koko ammatillinen toisen asteen koulutus on ollut perusteellisessa murroksessa. Tämä on tuonut sekä esihenkilöille että käytännön opetustyötä tekeville lisää vaatimuksia.

”Ammatillisen koulutuksen toteuttaminen osaamisperusteisesti ja opiskelijan yksilöllisiä opintopolkua tukien on muuttanut radikaalista opettajuutta ja opetuksen toteuttamista. Samanaikaisesti opettajat ohjaavat opiskelijoita, jotka hankkivat osaamista eri tutkinnon osiin, osoittavat osaamista eriaikaisesti, antavat erityistä tukea sitä tarvitseville ja mahdollisesti ottavat omille opinpoluille uusia opiskelijoita taloon jatkuvan haun kautta. Tässä muutoksessa oleellista on opettajille tarjottu riittävä pitkäkestoinen pedavalmennus, kollegoiden tuki ja tiimiopettajuus, jotta uudenlainen toimintakulturi mahdollistuu. Monia oppilaitoksessa perinteisesti olevia rakenteita on purettu meidän oppilaitoksessa, jotta yllä kuvattu toimintamalli mahdollistuu luontevammin (kuten opetuksen toteutuksen/arvioinnin kokonaistunnit, ei tuntien pilkkomista tutkinnon osiin, tunteja ei jaeta erikseen kiinteään työhön ja vastuutyöhön, alakohtaiset tiimi suunnittelevat keskenään opetuksen organisoinnin, lukujärjestys- ja tila-asiat sekä ei-esimies, pariopettajuus/valmentajuus, yhteinen pedagoginen tiimioppimisen menetelmät..., HOKS-keskustelut, tarvittaessa ei enää 2 x v). Kaiken tämän keskellä ajoittain opettajat kokevat riittämättömyyttä. Opiskelijoilta saadun palauteen perusteella uusi toimintamalli sopii toisille opiskelijoille selkeästi paremmin kuin toisille.”



Kuvio 2. Esihenkilöiden (n = 59) käsitys opettajan työsuunnitelmassa opetuksen toteuttamiseen ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin määritellyn työajan riittävyydestä (%)

Ne esihenkilöistä, jotka olivat sitä mieltä, että opettajan työsuunnitelmassa opetuksen toteuttamiseen ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin määritellyn työaika on riittävää, perustelivat arviotaan avoimissa vastauksissaan yleensä melko niukasti.

”Kyllä on, jos se käytetään ko. tehtäviin.”

”Palautteen perusteella ei, itse näkisin että on. Työsuunnittelussa kehitettävää.”

”On aikaa, mutta osa opettajista elää edelleen vanhoilla taulukoilla ja määritellyillä töillä. Eivät ymmärrä sitä, että joihinkin opiskelijoihin voi käyttää enemmän aikaa kuin toisiin. Opettajat kysyvät usein, saanko tehdä opiskelijoiden ohjausta, vaikka lupa on annettu.”

Useat esihenkilöt ovat saaneet opettajilta palautetta ajan riittämättömyydestä. Tyypillisimmin riittämättömyyden tunne liittyy siihen, että aikaa käytännön opetustyöltä ovat vieneet muut vaatimukset, jotka ovat lisääntyneet ammatillisen toisen asteen opetuksen myllerryksen myötä.

”Opettajat usein puhuvat ajan riittämättömyydestä. Mahdottomassa yhtälössä opetuksen laadun huonontaminen ainoa keino, joka taas on osaavalle opettajalle henkisesti raastavaa. Opiskelijatkin toisinaan kaipaisivat lisää palautetta ja henkilökohtaista ohjausta.”

”Opetuksen laatu on kärsinyt muista tehtävistä ja muista töistä. Resursseja annetaan sekä valtakunnallisesti että oppilaitoksessa 'paikkaukseen', mutta ei alkuperäiseen opetustoimintaan, jossa heikotkin pysyisivät mukana ja ryhmäkoko jäisi alle 30:n.”

”Suunnittelu-aika 25% on niukka. Erityistä tukea tarvitsevat myös monet muut kuin varsinaisesti erityisopiskelijan statuksella olevat. Siirtyminen hybridiopetukseen kuormitti ja kuormittaa edelleen paljon ja sen yhteydessä suunnitteluajan tarve korostuu.”

Myös byrokratia on monien esihenkilöiden mukaan lisääntynyt, mikä näkyy opettajan työssä ajanpuutteena erityisesti silloin, kun hänen pitäisi auttaa opinnoissaan hitaasti eteneviä

opiskelijoita. Opiskelijajoukko on kirjavaa, mutta samaan aikaan opettajien pitäisi koko ajan raportoida tekemisistään.

”Jatkuvasti jää opiskelijoita, joiden opinnot edistyvät hitaasti, kun opettajalla on liian vähän aikaa keskittyä heidän asioihinsa. Tavoitteista on tingitty ja laadukkaaksi lopputulokseksi hyväksytään aikaisempaa vaatimattomampi tulos. Kaiken lisäksi kaikenlaiseen kirjaamiseen ja raportointiin kuuluu liian paljon opettajan työaikaa.”

”Opettajalla on sidottua työaikaa tarpeeksi, mutta palautteen mukaan sitomaton ei kaikilla riitä. Osaksi tämä johtuu myös opettajan seuranta-, kirjaamis- ja opetustavasta ja toisaalta opiskelijoiden erilaisuudesta.”

”Todella raskas, monimutkainen ja kankea työaikamuoto. Monet opettajat ovat tuskastuneet siihen, että työaikamalli vaikeuttaa heidän mahdollisuuttaan tehdä töitä tarkoituksenmukaisella tavalla.”

Osa esihenkilöistä nosti esiin, että ajanpuutteessa kyse ei ole pelkästään ammatillisen koulutuksen uudistuksesta tai uudesta työaikajärjestelmästä, vaan myös siitä, että näitä pitäisi toteuttaa aiempaa pienemmällä rahoituksella. Opetukselle on asetettu yhä monimutkaisempia vaatimuksia, mutta rahoitus tähän on niukkaa.

”Riittävästi - suhteessa mihin? Kyse on valtiovallan resursoinnista ammatilliseen koulutukseen. Rahoitusta on leikattu erittäin paljon viimeisen kuuden vuoden aikana. Kysymyksestä puuttuu ohjaus, joka henkilökohtoistamisen ja osaamisperusteisuuden ja työelämälähtöisyydenkin osalta ihan keskeistä.”

”Työn tehokkuusvaatimukset ovat kasvaneet viimeisten neljän-viiden vuoden aikana. Ammatillisen koulutuksen rahoituksen väheneminen muutama vuosi sitten on ollut tässä näkyvä tekijä.”

”Yleisesti ottaen lähiopetus on viimeisten vuosien aikana vähentynyt merkittävästi. Meillä VTA ei vähentänyt lähiopetuksen määrää. Nykyinen lähiopetuksen määrä on liian alhainen, joten 2. asteen ammatillisen koulutuksen valtiosuusia pitäisi korottaa, jotta laadukas opetus voitaisiin taata. Yksilölliset polut ovat aika kalliita toteuttaa.”

Jotkut esihenkilöistä sanoivat ajan riittävyyden olevan myös opettajasta kiinni. Heidän mukaansa hyvillä ja kokeneilla opettajilla aika riittää usein paremmin kuin muilla. Toisilla opettajilla on näiden esihenkilöiden mielestä myös parempi asenne vuosityöaikaa kohtaan kuin toisilla.

”Toisilla opettajilla riittää, toisilla ei. Laadukkaan opettamisen ainut kriteeri ei ole tuntimäärä vaan se, kuinka hän tuntee opiskelijat, hallitsee opetusmenetelmät ja välineet sekä kuinka osaa priorisoida tekemistään.”

”Työaikaa on resursoitu riittävästi, mutta ihan kaikki eivät osaa käyttää sitä niin, että opiskelijat saisivat tarpeensa mukaisen opetuksen, ohjauksen ja palautteen. Esim. opetuksen suunnitteluun voi käyttää määrättömästi aikaa, jos ei opettaja itse tee rajausta.”

”Sitomattoman työajan käyttöopetuksen suunnitteluun ja arviointiin on riittävä työaika. Osalle riittää työaika ”muuhunkin puuhasteluun”. ”

”Osa opettajista ei ole sisäistänyt, että työhön määritellään tuntiresurssit. Osa tekee työn nopeammin ja osa tarkoituksella erittäin hitaasti. Opet eivät liikahta mihinkään ilman lisäresursseja. Harmittavaa valitusta ettei mikään riitä. On harmillista, että tärkeää on tyhjä päivä/ajat, jota opettajat pitävät omana vapaa-aikanaan. Surullista, ettei ymmärretä, että joka päivä tulisi tehdä 7,5h. Osa opettajista sitä mieltä, että jos ei Oke sidottua työaika, silloin voi tehdä mitä haluaa ja kieltäytyä esim. sijaisuudesta tmv. Toki on totta, että työaika on kasvanut ja sitä myöden myös työtaakka ja osalla toki palkkapussi suurentunut ja osalla vähentynyt koska epämuikavan työn lisää ei enää korvata muutoin, kun jos todellisuudessa päivä on yli 8h mittainen. Ennen illalla tapahtuvaan oppimiseen maksettiin lisät automaattisesti.”

”Onhan se varmaan osalle C-liitteestä siirtyville ammatillisen koulutuksen opetuksille ollut vähän raskasta huomata, että nyt palkansa eteen joutuukin tekemään muutakin kuin pelkät opetustunnit. Osa on ihan tyytyväinen tilanteeseen.”

Jotkut esihenkilöistä painottivat myös, että siihen, onko aikaa riittävästi vai ei, vaikuttaa koko työyhteisön toiminta. Toisin sanoen, on koko työyhteisön tehtävä pohtia keinoja ja löytää yhdessä ratkaisuja siihen, että aikaa olisi riittävästi opetuksen toteuttamiseen ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin. Yhteisöllisen toimintakulttuurin luomisesta, ylläpitämisestä ja yhteistyöhön kannustamisesta on erityinen vastuu esihenkilöillä.

”Olemme keskustelleet opettajien kanssa työnsuunnittelusta ja työmäärästä yhdessä niin, että löydämme toiminnallisia ratkaisuja käytettävissä olevan ajan puitteissa. Opettajat ovat kokeneet ajan riittäväksi, kun opiskelijamäärissä opettajaa kohden on otettu huomioon erilaisten opiskelijoiden ja opetettavien sisältöjen vaatima työmäärä.”

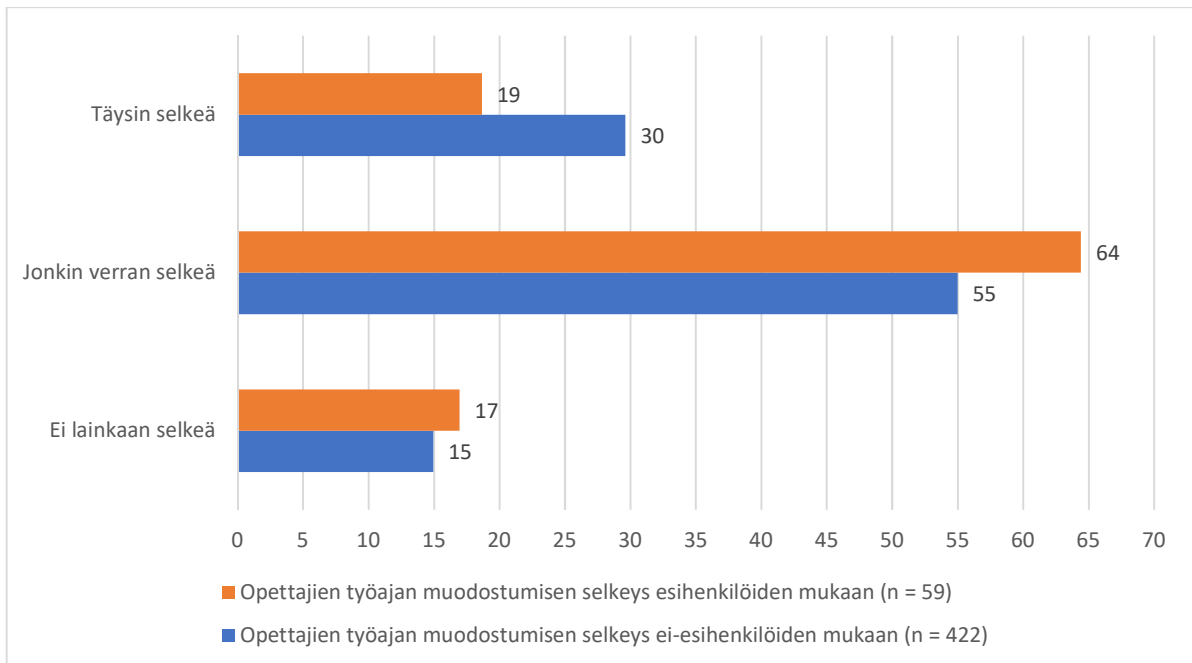
”Esimies ja opettaja laativat suunnitelman yhdessä. Heidän tulee yhdessä tunnistaa sitomattoman työn osuus, jos on tarve määritellä joku muu osuus kuin TES:n mukainen vähimmäismäärä. Uusi aloittava opettaja tarvitsee enemmän sitomatonta työaika opetuksen ja ohjauksen suunnitteluun.”

Seuraava puheenvuoro on hyvä osoitus siitä, että esihenkilö on todella pohtinut asiaa - ei pelkästään siitä näkökulmasta, mitä opettajien tulisi tehdä toisin vuosityöaikaan siirtymisen jälkeen - vaan myös siitä, mitä hänen itsensä esihenkilönä pitäisi toimia:

”Työaikajärjestelmä itsessään ei ole syyllinen tai syytön työhyvinvointiin tai työssä koettuun jaksamiseen. Se miten opettajat jaksavat ja kokevat työhyvinvointia on kiinni siitä, miten esimiehenä tuen heidän työnsuunnitteluaan ja ajankäyttöön. Luottamalla opettajien asiantuntemukseen ja vastuullisuuteen oman työnsä suunnittelussa voin antaa heille kokemuksen omista vaikuttamisenmahdollisuuksistaan omaan työhön. Esimiehenä minun on myös tunnistettavat eri tavalla työhön suhtautuvat henkilöt, välillä vaatimalla tehokkaampaa työpanosta välillä rajaamalla käsistä karkaavat työmäärää. Vuosityöajan sopimuksen epäoikeudenmukaisuus E-osiosta siirtyneiden vapaajaksojen osalta on tekninen asia, jolle emme nyt voi mitään, mutta sidotun ja sitomattoman työn määrien suhteen voin kohdella tiimiläisiä tasapuolisesti.”

3.2 Valtaosa pitää vuosityöajan muodostumista vähintään ”jonkin verran” selkeänä

Opettajan työajan muodostumisen selkeydestä kysyttiin lomakkeessa sekä esihenkilöiltä että ei-esihenkilöiltä. Seuraavasta kuviosta 3 käy ilmi, että se, mistä työaika muodostuu, oli kohtuullisen selkeä kummallekin ryhmälle (esihenkilöistä 83 % ja ei-esihenkilöistäkin 85 % piti asiaa jonkin verran tai täysin selkeänä). Silti esihenkilöistä 17 ja ei-esihenkilöistä 15 prosenttia ei kokenut opettajien työajan muodostumisen lainkaan selkeänä. Vaikka suurimmalle osalle vastaajista siis työajan muodostuminen oli vähintään kohtuulliseen selkeää, noin 15 prosentin osuus ei-lainkaan selkeiksi kokeneissa on silti merkittävä.



Kuvio 3. Vastaajien käsitys opettajien työajan muodostumisen selkeydestä (%)

Avointen kysymysten vastauksissaan vuosityöajan selkeäksi kokeneet niin esihenkilöt kuin ei-esihenkilötkin perustelivat käsitystään siten, että vuosityöaika on helpottanut työn rajaamista ja se on tehnyt työn näkyväksi.

”Työaikajärjestelmä ei ole enenkään ollut este laadukkaalle työlle, eikä ole uusikaan. Hyvinvoinnin kannalta vuosityöaika mahdollistaa paremmin työn rajaamisen, joka tukee hyvinvointia.”

”Työn eri muodot tulevat paremmin näkyviin, yhteiseen suunnitteluun ja oman osaamisen kehittämiseen on enemmän aikaa, palkka on noussut. Vielä kuitenkin vähän haetaan käytäntöjä ja esim. seurantajärjestelmä ei ole ainakaan auttanut työajan seurantaa.”

”Auttaa selkeästi rajaamaan työtä - kaikki työ kirjataan ja sitä myöten kaikesta työstä saa palkan - opv järjestelmä oli kankea ja aikansa elänyt, eikä huomioinut erilaisia opettajien työnkuvia saatikka ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöä - jos oppilaitoksessa VTA järjestelmä toimii, se on erittäin hyvä - kehittämistä VTA:ssa riittää vielä. esim. osiosta E siirtyneiden vapaajaksot, lomarahahan kerroin yms.”

Toisaalta selkeys ja työajan näkyväksi tekeminen ei ole kaikilta osin onnistunut edes sen selkeäksi kokeneilta muun muassa sitomattoman työajan osalta. Näiden opettajien mielestä sitomatonta työaika ei ole käytettävissä alkuunkaan riittävästi, eikä ole myöskään selvää, mihin tällaista työaika käytetään.

”Olen tyytyväinen, koska osaan nyt paremmin rajata työhön kuluvaan aikaan. Vuosityöajan tavoite tehdä kaikki opetukseen liittyvä työ näkyväksi ei kuitenkaan toteudu, koska keskustelua siitä, mihin aika opettajien mielestä tulisi käyttää, ei meillä käydä. On epäselvää, saako sitomatonta työaika käyttää oman opetuksen myötä nouseviin tehtäviin vai onko esihenkilön päättämällä, irrallisen tuntuisilla työaikalajeilla todellinen merkitys.”

”Koska aika on rajallinen, koen, että suunnitteluun ja arviointiin ei pysty käyttämään riittävästi aikaa. Aika rajoittaa omaa luovuutta. Sitomattomien tuntien määrä 25 % on jo lähes lopussa joissakin työaikalajeissa tässä vaiheessa lukuvuotta. Uudessa työssä ja työpaikassa 25 % ei riitä esimerkiksi uuden työpaikan käytänteisiin perehtymiseen kunnolla. Lisäksi uusien kurssien ja työkalujen käyttöönotto vie aikaa enemmän kuin tuttujen työkalujen käyttö. Uudessa työssä 25 % sitomatonta on kovin pieni.”

Lukuisten kommenttien mukaan oli myös niin, että se, mitä vuosityöajasta etukäteen kerrottiin, oli aika lailla toista kuin se, millaista vuosityöajassa työskentely on käytännössä ollut. Osa vastaajista suorastaan koki, että heiltä oli vuosityöaika markkinoitessa pimitetty oleellisia siihen kuuluvia asioita.

”Ylipäänsä asian esille tuomisessa kerrottu epäselvästi, mistä on kyse. Yllätyksenä työntekijälle todentunut iso määrä erikoisia muutoksia; lomapäivät täytyy tehdä sisään, ruokatunti ei ole työaika (ainoa hetki, kun tapaa kollegoita ja asioista sovitaan...), jos osallistut koulutukseen, sen alle jääneet työtehtävät tulee tehdä... Työmäärä on lisääntynyt, palkka laskenut, työmäärän tasapuolisuusteen ei ole edelleenkään päästy. Ei ole käsitystä siitä, mitä hyötyä on työtehtävien kirjaamisesta näkyväksi? Joku tekee oikeasti niin kuin aina ja joku vain kuluttaa työpäivää. Sitomaton ei ole reilu jaoltaan > vanhat opetusvelvollisuusaihiot näkyvät siinä, vaikka niistäkin piti päästä eroon. Aikanaan markkinoitiin myös niin, että vapaat saat järjestää työnantajan kanssa >> vapaat on samat kuin opiskelijoilla... Itselleni vta:sta ei ole ollut mitään muuta kuin harmia.” Tunnollinen työntekijä kärsii. Ja heitä opetuslalla riittää. Tulee siis tunne, että otetaan kaikki irti ihmisen selkärangasta ja katsellaan, kuinka kauan ne kestää.”

”Sellainen muutos, joka lähtökohtaisesti huonontaa työehtoja aiheuttaa tyytymättömyyttä! Lisää työtä ja vähemmän palkkaa. Väkisin juntaamalla aikaansaatu lopputulos, vaikka kokeilut olivat kesken. Täysin työnantajan sanelema sopimus ja virheitä ei myönnetä saatikka korjata!”

”Vapaaajaksoviikot aiheuttavat ristiriitoja: liitto mainosti opettajille, että vuosityöajassa lomaa voi pitää, milloin itse haluaa, mutta jätti ilmeisesti kertomatta, että työnantajalla on direktio-oikeus tässä asiassa. Työnantajan lähtökohtana on vapaaajaksoviikkojen suunnittelussa oppilaitoksen toiminnalliset tarpeet, eivät opettajien halvat lomamatkat. Työajan kirjanpidossa ja työaikalajeissa on myös haasteita: mitä kaikkea ammattikirjallisuuden luvusta saunanlauteilla työasioiden pohtimiseen voidaan kirjata työnteoksi ja mikä kaikki on sitomatonta työtä.”

Käytännön opetustyötä tekevien kommentit esihenkilöiden toiminnan vaikutuksista nostavat esiin johtamisen puutteet, jotka heijastuvat joidenkin vastaajien kommentteihin seuraavasti:

”Esimiehet eivät hallitse vuosityöaikajärjestelmää. Ohjeistus ja toimintaohjeet vuosityöaikaan liittyen vaihtelevat runsaasti esimiehen mukaan! Mahdollisuus itsensä kehittämiseen, innovointiin ja omasta työssä jaksamisesta huolehtimiseen on olematonta! Mahdollisuus kouluttautumiseen ja työn kollegiaaliseen jakamiseen ei onnistu ollenkaan! Työ on ALIRESURSSOITU ja alimitoitettu (vrt. esim HOKS työskentely, verkostotyöhön ja moniammatilliseen työhön menevä aika). TELMA koulutuksessa opettajilla ei ole sijaisia vapaajaksojen aikana. Tästä johtuen työt kasautuvat, asioita jää hoitamatta ja opettajat joutuvat tekemään moninkertaista työtä tästä johtuen. Vuosityöajan piti lisätä opettajien määrää oppilaitoksessa. Nyt opettajien työtä on siirretty ohjaajille (”taitovalmentajille”, työhönvalmentajille jne). He eivät kuitenkaan pysty tekemään ko. työtä vaan opettajat joutuvat heitä perehdyttämään ja ohjaamaan koko ajan. Mikä on pedagoginen taso, kun ammatilliset opettajat eivät ole enää samanlaisessa roolissa opiskelijan oppimisprosessissa? Vuosityö aika on lisännyt byrokratiaa, hierarkkisuuutta ja esimiesten valtaa. Osa esimiehistä käyttää valtaansa väärin, kohtelevat opettajia epätasapuolisesti ja epätasavertaisesti.”

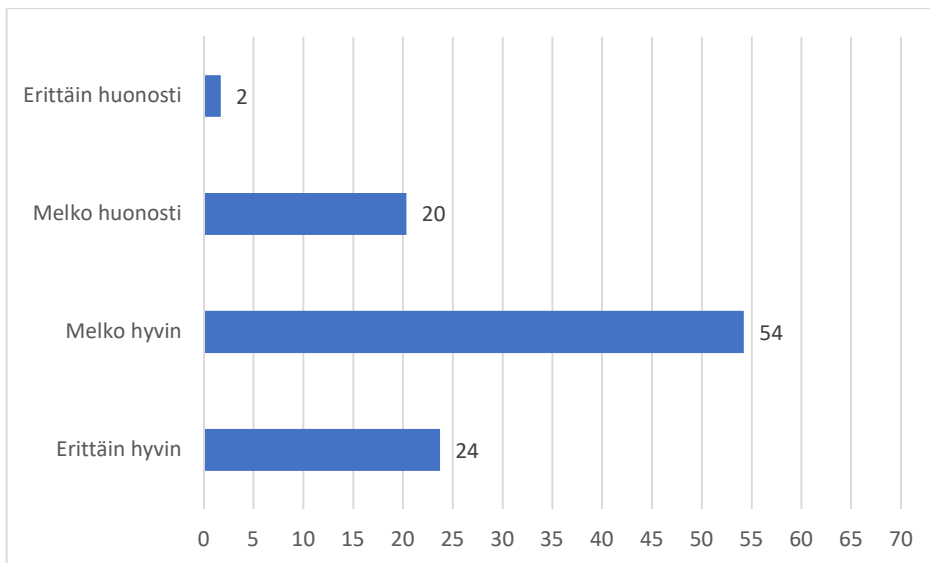
”Ohjeet ovat epäselvät, tekniikka sen laskemista toimimaton ja epäluotettava (rämä itse kyhätty Excel, joka laskee tunnit epäluotettavasti), kysymyksiin ei saa vastauksia, tulkinnat talon sisällä ovat esimieskohtaisia ja epäyhteinäisiä, työaika ei tarkisteta, kuten on luvattu, koko systeemi vie hirveästi aikaa ja energiaa, koska kukaan ei tiedä ja mikään ei toimi. Lomat on ripoteltu pitkin vuotta ja sijaistamme sitten toinen toisiamme. En luota johtoon asian hoidossa, enkä uuden työehtosopimuksen tulkinnassa. Kritiikkiä ei talon sisällä oteta vakavasti. YTO-opettajilla sitomatonta työaika on aivan liian vähän.”

”Rehtori suunnittelee ja ideoi opejen työt melko itsevaltaisesti ja sitten päälliköiden kautta tuodaan töiden sisällöt henkilökunnalle eli rumasti ”perse edellä töitä suunnitelematta edetään”, joka vuosi jokin muuttuu, täyttä kaaosta n. 5 vuotta!”

”Työajan käyttö on yksittäisen opettajan päätäntävällässä. Esimiehen työajan seuranta on henkilöihin kohdistuvaa. Sidotu- ja sitomaton työajan kirjaaminen eri oppilaitoksissa erilaisia. Juhlapyhien sisääntekeminen. Työnantaja määrää sitomattoman työn tekemisen, jopa niin että vapaajaksot määrätään niin, että suunnittelutyö oppitunteihin pitää tehdä vapaajaksolla. (Tulkinta on, jos ei ole oppilaita opetuksessa, ei opettajalla ole muuta työtä tehtäväksi) Työnantaja määrää, että työpäivä on 5,5 opetusta ja ohjausta ja 2 h sitomatonta. Ammattityötä ei voi tehdä 5,5 h toteutumina, mutta työnantaja väkisin painostaa tähän toteutumaan ja 2 h sitomattomaan päivässä, mikä tarkoittaa että tuo 2 h sitomatonta on todellisuudessa sidottua työtä oppilaitoksessa. Päivien pituus pitää olla tasaiset 7,5 tuntia vaikka todellisuudessa se ei riitä koska juhlapyhät ovat työpäiviä, eli todellisuus on 8,2 tuntia päivässä. Uudessa järjestelmässä työaika lisääntyi kahdella viikolla, eli KYLLÄ lomat lyhenivät kahdella viikolla. Kuten alussa sanoin, työaikamääräyksiä sovelletaan työnantajan haluamalla tavalla. Meillä VTA on luonut työnantajalle olettamuksen, että työmme on vain opetustunteja ryhmälle sekä esimiehen/johdon määräämiä kokouksia, oppilaitoksessa. Lisäksi jälleen kerran esimiehen tulkinta on, että opettajalla ei ole etätyö mahdollisuutta. Vaikka 24% on aikaan ja tai paikkaan sitomatonta työtä. VTA on tehnyt työstä stressaavaa, vienynt oman työn suunnitellulta pohjan, aiheuttanut epätasa-arvoa työyhteisössä. Vähentänyt lomiam. Lisännyt työaika eli palkka on laskenut.”

Esihenkilöitä pyydettiin myös arvioimaan sivutoimisten ja määräaikaisten opettajien työehtojen tuntemustaan. Yli puolet esihenkilöistä arveli tuntevansa työehdot melko hyvin ja 24 prosenttia erittäin hyvin (kuviokuva 4). Yhteensä 78 prosenttia esihenkilöistä arveli tuntevansa opettajien

työehdot vähintään melko hyvin. Vain kaksi prosenttia tunnusti tuntevansa ne erittäin huonosti. Melko tai erittäin huonosti ehdot arvioi tuntevansa yhteensä 22 prosenttia, mikä on kuitenkin merkittävä määrä esihenkilön asemassa toimivista.



Kuvio 4. Esihenkilöiden (n = 59) vastaukset kysymykseen ”Miten hyvin koet tuntevasi sivutoimisten ja määräaikaisten opettajien työehdot?” (%)

3.3 Vuosityöajassa on esihenkilöiden mukaan sekä hyviä että huonoja puolia

Kaiken kaikkiaan esihenkilöt näkivät vuosityöajassa sekä hyviä ja huonoja puolia. Vuosityöaika ei siis esihenkilöiden vastauksia kokonaisuutena tarkastellen ollut täysin hyvä tai täysin paha. Avoimissa vastauksissa esihenkilöt mainitsivat vuosityöajan **hyvistä puolista** ensinnäkin periaatteen, jonka mukaan jokin toinen asia työajassa ei ole arvokkaampi kuin jokin toinen:

”Vuosityöajan ”henki”: hyvä että kaikki aika on yhtä arvokasta.”

”Joissakin tapauksissa on ruvettu oikeasti mieltämään opettajan rooli oppimisprosessin ohjaajana eikä perinteisenä opettajuutena.”

”Laskiessaan tehtyjä tunteja opettajat ovat oppineet arvostamaan vapaa-aikaansa ja kokonaistyömäärä on useimpien kohdalla vähentynyt ja jaksaminen ehkä sitä kautta parantunut.”

”Vuosityöaikajärjestelmä on mielestäni selkeä ja ainoa nykypäivän opettajan työhön sopiva. Ajan kanssa toivottavasti näkyy myös työhyvinvoinnin lisääntymisenä. Muutoksen on osa kokenut hyvin suurena ja sitä hän se onkin, jos on aiemmin ollut liitteessä 4 tai E-liitteessä.”

Toisena vuosityöajan hyvänä puolena esihenkilöt mainitsevat lisääntyneen yhteistyön opettajien välillä. Enää ei yritetä selvittää niin paljon yksin kuin aiemmin, koska muikin lasketaan työajaksi kuin opetus. Niinpä opettajat ovat turvautuneet toisiinsa aiempaa enemmän.

”Tiimityöskentely on lisääntynyt, auttavat toisiaan enemmän. Avoimuus auttaa kiireiden keskellä.”

”Työajan käytön tehokkuus mielestäni lisääntynyt ja samoin opettajien tiimitoiminta, ml. yhteissuunnittelu.”

”Yhdessä tekemisen meininki. Nyt kun on muutakin työaika kuin pelkkä opetus, toimii opettajien yhteistyö hyvin. Joka tunnin voi merkitä työajaksi, mitä yhdessäkin tehdään.”

Kolmanneksi, esihenkilöiden näkemyksen mukaan joustavuus opettajan työssä on lisääntynyt. Tämä näkyy muun muassa siinä, että työ on jakautunut tasaisemmin eri vuodenaikoihin ja opettajien palveluasenne on kohentunut.

”Joustavampi suhtautuminen erilaisiin työtehtäviin. Opettajan tehtävä on kehittynyt ja muuttunut, vuosityöaika mahdollistaa joustavamman ja yksilöllisemmän työnkuvan ja selkeämmän työajan resursoinnin esimerkiksi asiantuntijatehtäviin”.

”Kesäajan opintoja on pystytty järjestämään ja opettajien vuosilomia on pystytty järjestämään opettajia kuunnellen.”

”Muutoksia tapahtunut ajattelumaailmassa, HOKS-ymmärrys suurella osalla valmentajista sisäistetty. Ajatus siitä, että olemme asiakasta varten, asiakas ei meitä varten käsitteenä. Kesäajan käyttö kolmantena valmennuskautena myös hyväksytään ja siihen on jo osittain siirrytty 2020 ja tulevana 2021 kesänä laajalti käytössä.”

”Oppilaitoksen ja opetus kehittyi. Tulee enempi ympärivuotista toimintaa, jota helpottaa vuosityöaikajärjestelmä. Vuosityöaika sidottu / sitomaton toi kaikki työt näkyviksi sekä kaikki työ samanarvoiseksi.”

Neljänneksi, usea esihenkilö kirjoitti, että vuosityöajan myötä läpinäkyvyys on lisääntynyt. Se taas on lisännyt opettajien oman työaikansa hallintaa. Samalla se on luonnollisesti tehnyt helpommaksi myös esihenkilöille seurata sitä, mihin opetushenkilöstö työaikaansa käyttää.

”Opettajan työajan hahmottaminen on selkeää työaikasuunnitelman pohjalta. Kaikki työtunnit ovat näkyvissä ja meillä käytössä olevassa excel-pohjassa on myös kertyneet työtunnit, joten työajan kulumista on helppo seurata. Seurata myös omalla, reaaliaikaisella seurantatyökalulla.”

”Kaikki työ on tullut näkyväksi ja ne, jotka hoitavat kaiken jämpästä, on tämäkin asia jämpästä hoidettu.”

”Nykyisen lain mukaista ammatillista koulutusta ei voisi toteuttaa, jos vuosityöaika ei olisi käytössä. Iso osa opettajista kipuilee vielä entisessä ajassa, jolloin palkan maksun peruste oli pidetty tunti ja siihen maksettu suunnittelu-aika. Tuon suunnittelu-aika on nyt tuotu näkyväksi.”

”Vuosityöaika on erittäin hyvä verrattuna aiempaan. Työtehtävistä on tullut näkyviä ja resurssia on aiempaa paremmin tarjolla eri työtehtäviin.”

Viidenneksi hyväksi puoleksi vuosityöaikaan siirtymisessä esihenkilöt sanovat sen, että opettajien huomautukset resurssien puutteesta ovat vähentyneet.

”Opettajat enemmän työpaikalla ja puheet siitä, että työstä ei makseta, ovat loppuneet.”

”Enää ei ole jatkuvaa kyselyä siitä, millä resurssilla joku asia tehdään.”

”Kun hallinnollisesti olemme purkaneet erilaisia rakenteita, opettajien työmotivaatio on kasvanut, koska pääsevät itse vaikuttamaan oman työn suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja kehittämiseen kokonaisvaltaisesti. Oleellista on myös tiimimäinen työskentely ja yhteisvastuullisuus oman alan opiskelijoista. Enää ei ole kuulunut: ”Millä työajalla näitä töitä tehdään?”, kuten kuului monta kertaa opetusvelvollisuustyöajan aikana.”

Osa esihenkilöistä ei kuitenkaan asettunut varauksettomasti vuosityöajan puolelle, vaan näki vuosityöajassa olevan **sekä hyviä että huonoja puolia samaan aikaan**. Heidän mielestään järjestelmä on sinänsä hyvä, mutta siihen on liittynyt tiettyjä käynnistymisvaikeuksia.

”Vuosityöaikaan siirtyminen oli hyvä uudistus. Arkipäivän ongelmana on se, jossakin tapauksissa työaika pirstaloituu eri työaikalajien välillä sellaiseksi, että opettajan itsensä, esimiehen ja järjestelmän on vaikea, ellei mahdoton hallita kokonaisuutta. Tämä aiheuttaa arkipäivässä turhia konflikteja ja pahimmassa tapauksessa varsinainen tehtävä jää hoitamatta.”

”Järjestelmä on pääasiassa hyvä. Eri henkilöillä on erilainen työskentelytapa, joten ajan käyttöä on vaikea etukäteen arvioida. Sähköinen järjestelmä saattaa tuottaa ongelmia ja viedä yllättävästi aikaa.”

”Alaisista osa on siirtynyt vanhasta E-osion kokonaistyöajassa, osa opetusvelvollisuustyöajasta ja osa aloittanut opettajuuden suoraan vuosityöajassa. Vaikeimpana muutos näyttäytyy niille, joilla pidetyt opetustuntia ovat olleet palkan määräytymisen peruste. Silloinen opetuseton aika on koettu vapaa-ajaksi ja sen muuttuminen sitomattomalla tavoitteellisesti työksi on haastavaa. Siirtyminen tiimiorganisaatioon yhtä aikaa vuosityöajan kanssa on vaikuttanut työn tekemisen ja suunnittelun kulttuuriin enemmän kuin itse työaikajärjestelmä.”

”Ajatus, että kaikki työ yhtä arvokasta on hyvä, mutta pitäisi näkyä käytännössä. Opetuksen järjestäjillä liikaa valtaa määritellä asioita esim. lähiopetuksen määrää. Samasta työstä samat sitomattoman työn osuudet.”

Vuosityöajan ongelmia puolestaan olivat esihenkilöiden mukaan ensinnäkin se, että se ei vastaa käytännön työn vaatimuksia. Sopimusta kritisoidaan ammatilliseen opetukseen sopimattomaksi ja sen koetaan myös heikentäneen opettajan työehtoja merkittävästi.

”Vuosityöaikajärjestelmä vaikeuttaa opetuksen järjestämistä todella merkittävästi. Toivottavasti se korvataan pian jollain muulla työajalla. Kieltämättä sen huomaa, että mallin ovat rakentaneet henkilöt(henkilö), joka ei ole koskaan toiminut ammatillisen toisen asteen opettajana.”

”Erään opettajan sanoin: ”Kesän vapaat lyheni 2 viikolla, työaika piteni 6,5 tuntia viikossa ja palkka putosi n. 400 € kuussa. Kukahan tän sopimuksen on allekirjoittanut? Meidän edunvalvojatko?”

”Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuutta ei tunneta riittävästi. Vuosityöaikaan jäi liikaa elementtejä, jotka kannustavat toimintakulttuuria pysymään historiassa.”

Toiseksi, jotkut esihenkilöt ovat havainneet alaisillaan uupumusta vuosityöajan tulon myötä. Myös uudistuksen tasapuolisuuden puutetta moititaan. Tämä ei ole omiaan ainakaan vähentämään niiden opettajien uupumista, jolle muutos on ollut kaikkein suurin.

”Työn kuormittavuus lisääntynyt ja jaksaminen on koetuksella.”

”Omituista on se, että työnantajana saisin ilman opettajan kuulemista laittaa hänelle tunteja ad 1700h, joka on jo 42,5h/ vk Lisäksi omituista on, että vapaa jaksolla, joka on tarkoitettu työstä palautumiseen ja lepoon, voi tehdä sitomatonta tai vielä kummallisempaa myös säätelemätöntä työtä (projektit). Sekin on outoa, että opettaja voi itse merkitä / tehdä sitomatonta työtä 7-8h opetuspäivän jälkeen, vaikka kuinka paljon?”

”Huolestuneena seuraan, kuinka väsyneitä ja turhautuneita opettajat ovat vuosityöaikajärjestelmään. Asia myös nousee toistuvasti esiin keskusteluissa. Olen 99-prosenttisen varma, että ovenkahvapedagogit eivät tee yhtään enempää suunnittelutyötä kuin ennenkään - vaikka sen merkitsevätkin työaikajärjestelmään.”

”Osa pitemmän työuran omaavista opettajista pitää vuosityöaika loukkaavana. Työaika piteni oleellisesti, vaikka palkkaus aleni. 1500 tunnin palkka on osalla pienempi, kuin aiemman OVTES:n mukainen (es. 31 h/vko). Siitä huolimatta sitomaton työaika pidentää päiviä varsinkin, kun tuolle ajalle ei tahdo löytää järkevää tekemistä. Osa opettajista taas työskentelee vain sidotun työajan ja merkitsee työajanseurantaan sitomattoman, vaikkei työskentelekään. Tämä lisää myös eriarvoisuutta. Niillä opettajilla, joiden vuosityöaika lähentelee 1700 tuntia, tarkoittaa se 9 tunnin työpäiviä. Selvää uupumista on havaittavissa.”

Kolmanneksi, vuosityöajassa aikaa kuluu kohtuuttomasti työajasta raportoimiseen. Byrokratian on koettu lisääntyneen. Valvonta ja kontrolli ovat vuosityöajassa vahvasti läsnä, vaikka opetuslalla olisi luontevaa korostaa itsenäistä työtettä ja kannustaa suunnittelemaan opetus ja arviointi opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Ihanteet ja käytäntö ovat ristiriidassa.

”Opettaja kirjaa tekemisiään tarkemmin kuin minkään teollisuuden alan työntekijä tai toimihenkilö. Esimies valvoo/tarkastaa/ohjaa. Tämä on työtä mikä ei tuota. Myös opettajan esimiestason luottamus - eikö riitä, että työ on tehty ja tulos nähtävissä? - mutta kirjataan/tarkastetaan...”

”Olisin kokonaistyöajan kannalla. Vuosityöajassa menee turhan iso aika ajan jakamiseen.”

”Eniten palautetta on tullut työajan kirjaamisesta. Se koetaan rankaksi ja 37,5 h työviikko raskaaksi, eli enemmän työtä kuin aikaisemmin.”

”Tämä on asiantuntijatyö, johon sovelletaan kellokorttia. Yhtälö ei toimi.”

Vuosityöaika on joustamaton myös siinä mielessä, että kun tapahtuu jotain tavallisuudesta poikkeavaa, eli asiat eivät sujukaan normaalin arjen mukaisesti, silloin ollaan esihenkilöiden

mukaan ihmeissään. Esimerkkinä tästä ovat muun muassa sairauspoissaolot ja asioiden ennakkoinnin hankaluus. Osa esihenkilöistä pohti myös sitä, onko vuosityöaika paras mahdollinen järjestelmä aiempaa monimuotoisemman opiskelijajoukon ohjaamiseen?

”Nopeat muutokset: Opettaja A sairastuu B sijaistaa. Molempien työsuunnitelmat muutettava, jaeltava, eteenpäin lähetettävä. Loppuvuodessa tulevat nopeat muutokset saattavat lisätä sitomattoman työn määrää ja tulee kysymys, ehtiikö opettaja kaikkia tunteja käyttämään. Ongelmat kasaantuvat vuoden loppuun - Joillakin ei tunnit riitä, joillekin meinaa jäädä tekemättä.”

”Arkipyhät ongelma (pitää tehdä sisälle). Myös se, ettei sairauslomat siirrä vapaajaksoa, on epäkohta.”

”Suunnittelu- ja ohjaustyön liian vähäinen määrä. Liikaa vaihtuvia erilaisia ryhmiä, joiden opiskelijoiden erilaisiin oppimistapoihin ei ehdi paneutua. Lukujärjestys ei voi olla viikkotasolla täynnä opetusta. Yhteisen suunnitteluajan puuttuminen. Näistä kyllä puhutaan, mutta kun talous pitää pitää kurissa, se säteilee opetustyön laatuun.”

”Ennakointi on hankalaa. Opiskelijamäärien vaihtelu on suurta (keskeytyksiä tulee ja jatkuva haku aiheuttaa painetta). Erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita on ammatillisella puolella paljon. Korona-aika on vaikeuttanut suunnittelua merkittävästi.”

Kenties yleisimmäksi vuosityöajan ongelmaksi esihenkilöt näkivät jaon sidottuun ja sitomattomaan työaikaan. Kyseinen jako on monien esihenkilöiden mukaan keinotekoinen. Myöskään opettajille jako sidottuun ja sitomattomaan työaikaan ei ole aina selkeä.

”Eri työaikalajien rajat ovat nykyaikaisessa pedagogiikassa veteen piirrettyjä ja työn tekemisen tavat muuttuu työaikajärjestelyin nopeammin. On keinotekoisia jakaa työtä sidottuun ja sitomattomaan, kun kaikella työllä on tarkoitus, joka edistää opiskelijoiden oppimisen ja osaamisen osoittamisen kokonaisvaltaista prosessia. Syntyessään jo perusteiltaan vanhentunut vuosityöaika perustuu edelleen siihen, että opettajan opetustuntia ovat keskiössä, työ voi tapahtua kuitenkin hyvin vaihtelevin tavoin mm. omatoimisen tiedonhankintaan projektien tukemisessa ja ohjaamisessa verkossa.”

”Opettajat kirjaavat työaikaansa paljon sellaista mitä työnantaja ei ole määrännyt. Sidotun ja sitomattoman työajan raja ei opettajille ole selvä.”

”Sitomaton aika ymmärretään vapaapäivinä eli ei tehdä työnantajalle mitään. Lomien sijoittelu on liian tiukkaan rajattu. Työajan seuranta on liian löysästi määritelty. Eri sitomattomat prosentit tuovat eriarvoisuutta opettajiin, joka heijastuu työyhteisöön. Voisiko kaikki työ olla saman arvoista ilman jakoa sidottuun ja sitomattomaan, kun palkka on kuitenkin molemmilta ajoilta sama?”

”Sitomattoman ja sidotun työajan määrittely on todella kökkö; opettaja saa saman palkan kaikesta työstä, joten tämä on tarpeetonta. Ymmärrän, että opettajille varataan aikaa opetuksen suunnitteluun ja sitä ei tarvitse tehdä täällä oppilaitoksessa, muttei meillä opettajat verkko-opetustakaan ole ennen koronaakaan työpaikan koneilta tarvinneet tulla tekemään tai heillä oikeastaan on hlökohtaiset työnantajan läppärit.”

3.4 Yhteenveto esihenkilöiden vuosityöaikakäsityksistä

Toisen asteen ammatillisten opettajien esihenkilöinä työskentelevät pitivät opettajan työsuunnitelmassa opetuksen toteuttamiseen ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin määriteltyä työaika riittävänä. He sanoivat myös opettajille olevan pääosin selkeää, mistä työaika muodostuu. Suurin osa esihenkilöistä piti myös omaa asiantuntemustaan opettajien työehdoista hyvänä.

Vuosityöajan hyväksi puoliksi esihenkilöt mainitsivat, että sen ansiosta kaikki työt ovat samanarvoisia. Myös opettajien välisen yhteistyön on havaittu vuosityöaikaan siirtymisen myötä lisääntyneen. Joissain asioissa, esimerkiksi koko vuoden työajan hyödyntämisessä tai loma-asioissa joustavuus on lisääntynyt. Niin ikään esihenkilöt korostivat sitä, että vuosityöajan myötä ajankäyttö on tullut aiempaa läpinäkyvämmäksi, jolloin avoimuus on lisääntynyt. Hyväksi puoleksi esihenkilöt sanoivat myös sen, että opettajien huomautukset resurssien puutteesta ovat vähentyneet.

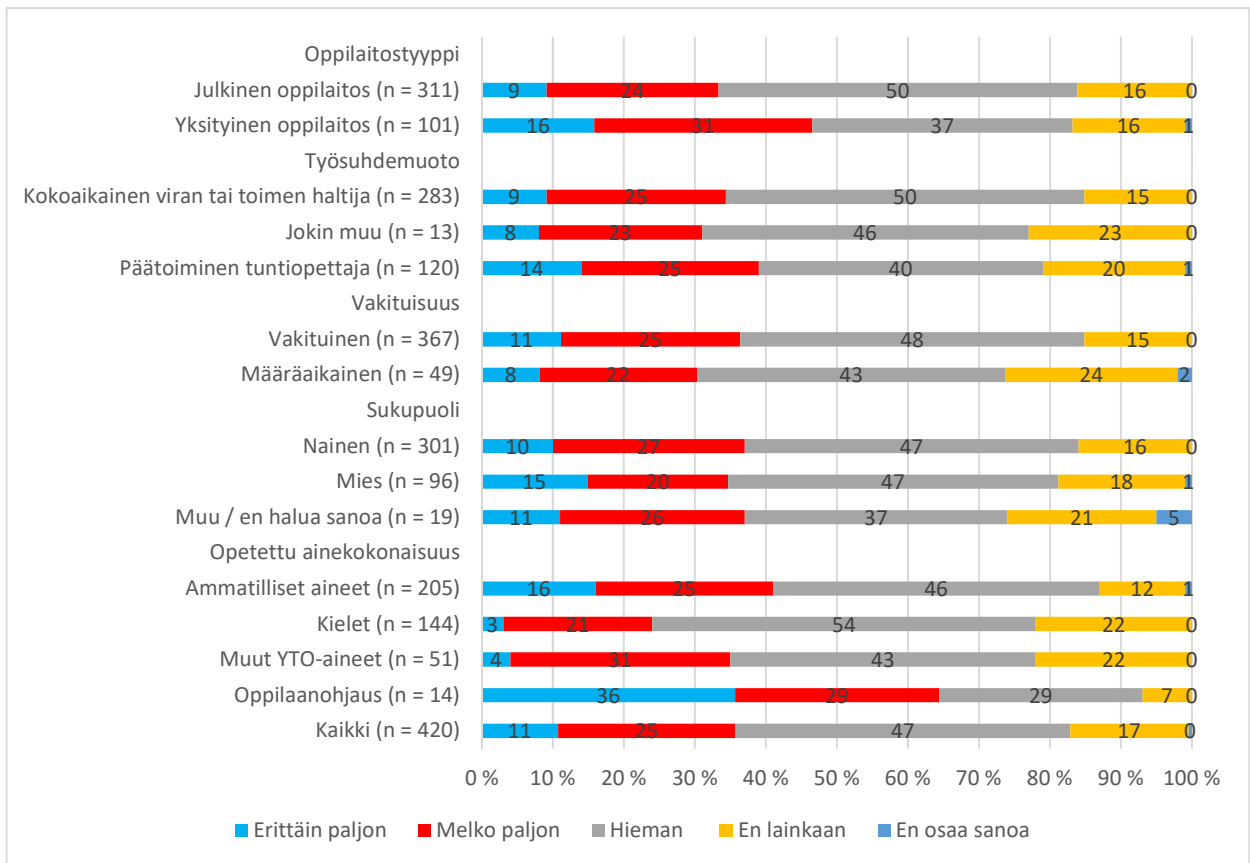
Vuosityöajan huonoiksi puoliksi esihenkilöt kertoivat ensinnäkin, että läheskään aina vuosityöajan paperille kirjatut ihanteet ja käytännön todellisuus eivät ole linjassa toistensa kanssa. He ovat esimerkiksi huomanneet monien opettajien uupuneen tai olevan uupumisvaarassa lisääntyneen työtaakan vuoksi. Rahoituksen pieneminen yhdessä ammatillisen opetusten mittavien uudistusten kanssa, vuosityöaika mukaan lukien, on hankala yhtälö. Niin ikään esihenkilöt sanoivat byrokratian, valvonnan ja kontrollin lisääntyneen vuosityöaikaan siirtymisen myötä. Kohtuuttoman paljon aikaa muulta työltä kuluu valvonnan vaateiden täyttämiseen ja niistä raportoimiseen. Toisin sanoen, asiantuntijatyö on vuosityöajassa yhdistetty kellokorttimaiseen valvontaan. Lopuksi, eniten mainintoja vuosityöajan huonoista puolista sai jako sidottuun ja sitomattomaan työaikaan, jota pidettiin keinotekoisena ja vuosityöaikaan (tai mihinkään muuhunkaan työaikaan) sopimattomana.

4 Opettajien käsitykset vuosityöajasta ovat ristiriitaisia

Luvussa neljä perehdytään käytännön opetustyöstä tekevien eli opettajien (n = 422) käsityksiin vuosityöajasta. Tätä tarkastellaan paitsi suurin jakaumin, myös taustamuuttujavertailuiden (oppilaitostyyppi, työsuhdemuoto, työn vakituisuus, sukupuoli ja opetettava ainekokonaisuus) sekä muuttujien välisten yhteyksien kautta.

4.1 Kielten ja muiden YTO-aineiden opettajien vaikutusmahdollisuudet työsuunnitelmaansa vähäisimmät

Opetustehtävissä toimivien vuosityöaikakäsitysten tarkastelun aluksi on aiheellista kysyä, miten paljon opettajat nyt, uuden työaikajärjestelmän oloissa, kokevat voivansa vaikuttaa omaan työsuunnitelmaansa. Kuviossa 5 tämä on koottu yhteen kyselyssä käytettyjen taustamuuttujien perusteella. Siitä nähdään ensinnäkin, että 36 prosenttia *kaikista vastaajista* mielsi voivansa vaikuttaa työsuunnitelmaansa erittäin (11 %) tai melko (25 %) paljon. Vastaavasti 17 prosenttia oli sitä mieltä, että ei pysty vaikuttamaan työsuunnitelmaansa lainkaan. Suuri osa (47 %) mielsi pystyvänsä vaikuttamaan asiaan hieman. Toiseksi, oppilaitostyyppin, työsuhdemuodon, työsuhteen vakituisuuden ja sukupuolen perusteella asiaa tarkasteltaessa jakaumat noudattivat suunnilleen kaikkien vastaajien jakaumaa lukuun ottamatta opetettavaa ainekokonaisuutta. Kielten opettajat, mutta myös muiden YTO-aineiden (yhteisten tutkinnon osien) opettajat kokivat voivansa vaikuttaa työsuunnitelmaansa *muuta vähemmän* ($\chi^2(12) = 37,81; p < 0,001$). Kummankin opetusainekokonaisuuden opettajista yli viidesosa sanoi, että ei voi vaikuttaa asiaan lainkaan ja vain 3-4 prosenttia koki voivansa vaikuttaa asiaan erittäin paljon, kun ammatillisten aineiden ja oppilaanohjauksen opettajat mielsivät vaikutusmahdollisuutensa selvästi paremmiksi.



Kuvio 5. Opettajien käsitykset siitä, kuinka paljon he voivat vaikuttaa omaan työsuunnitelmaansa

Se tosiasia, että kielten sekä muiden YTO-aineiden opettajat kokivat voivansa vaikuttaa työsuunnitelmaansa muita vähemmän, herättää kysymyksen siitä, mistä tämä johtuu. Avoimissa vastauksissaan he perustelivat vaikuttamismahdollisuuksiaan – tai pikemminkin niiden puutetta – muun muassa sillä, että esihenkilöillä ei ole aina ymmärrystä siitä, että eri aineiden opettajien vaatimukset ovat erilaisia.

”Tuntimäärä on valtaisa. Työnantaja laittaa lähes kaiken sidotun opetukseen. 5 päivää 5 tuntia elokuusta kesäkuun puoliväliin. Äidinkielenopen 30 % sitomatonta ei riitä. Työnantaja ei suostu lisäämään, vetoaa budjettiin.”

”Ongelman ydin on se, että jotkut työnantajat tulkitsevat sitomattoman työajan prosentoin, 30 % (aloittavilla opettajilla 25 %), olevan maksimi, vaikka sen pitäisi olla minimi. Kaikki työaika, mikä jää yli tämän 30 %:n ja kaikille opettajille yhteisen suunnitteluajan (noin 100 tuntia vuodessa), pyritään yto-aineiden opettajien kohdalla täyttämään opetuksella niin, että 1500 tulisi täyteen. Siksi monet tuntemani opettajat - ainakin äidinkielessä ja kielessä - opettavat nyt 100-150 tuntia enemmän lukuvuodessa kuin ennen opetusvelvollisuustyöaikana. Tämä on mahdollista, koska aikuisikäisten perustutkintoihin tuli uutena yto-aineet eli niiden opetus kokonaisuudessaan on lisääntynyt. Vta:n tuoma palkankorotus viranhaltijaopettajien palkkoihin ei siis mitenkään vastaa tällaista työmäärän lisääntymistä. Työ ei myöskään jakaudu 40 viikolle, vaikka ilmeisesti piti, vaan edelleen 38 viikolle. Vaikka opetettavat aineet ovat erilaisia, niin prosentti kaikille sama. Opetuksen suunnittelulle sekä palaute- ja arviointityölle ei jää esim. äidinkielessä ja kielissä tarpeeksi aikaa.”

”Vuosityöaika ajaa pois opetustehtävistä hanke yms. tehtäviin, koska esimiehet eivät ymmärrä eivätkä halua ymmärtää yhtään yto-opettajien työnkuvaa ja esim. kielten opettamista. Opetusmäärät ovat hirveitä eikä aikaa suunnittelulle ja arvioinnille ole riittävästi tämän takia. Vuosityöaika on yto-opettajille todella suuri heikennys eikä kukaan ole kiinnostunut aiheesta tätä tutkimusta lukuun ottamatta.”

Seuraavassa pitkäkössä sitaatissa eräs YTO-aineiden opettaja on koonnut vuosityöajan ongelmat heidän kannaltaan neljään kokonaisuuteen: 1) opetustyön erilaisuuteen muuhun toimintaan verrattuna, 2) esihenkilölle annettuun liialliseen valtaan, 3) ilta- sekä arkipyhäopettamiseen sekä 4) byrokraatiaan.

”Vuosityöaika ei sovellu kieltenopettajille lainkaan. Ensinnäkään, vaikka vuosityöaika niin väittää, kaikki työ EI ole samanarvoista, vaan opetustyö on erittäin rankkaa ja sitä ei voi verrata muuhun ns. toimistotyöhön. Ammatinopettajilta olen kuullut, ettei vuosityöaika ole rankempaa, ja heidän työnkuvansa onkin aivan toinen. YTO-opettajan työmäärässä meillä lukkoon lyöty 30 % sitomaton (uusilla kieltenopettajilla muuten 25%!) ei ole todellakaan riittävä. Lisäksi sopimuksessa on jätetty paikalliselle sopimiselle aivan liikaa tilaa, ja itselläni on pilkuntarkka esimies, joka seuraa tuntien käyttöä desimaalin tarkkuudella, ja on valmis keksimään kaikenlaisia työtehtäviä, mikäli ns. tunnit eivät paperilla täyty. Mitään keskustelua resursseista ei voi käydä, vaan loppujen lopuksi kyse on aina opettajan oman työn huonosta suunnittelusta, mikäli jotkut resurssit loppuvat kesken. Työsuunnitelmat lyödään näköjään lukkoon jo syksyllä, ja tärkeisiinkään muutoksiin ei ole varaa. Opetusmääräni, vähän yli 900h vuodessa oli viime vuonna viedä terveyteni, sillä ensinnäkin vaikka se määrä on jo itsessään aivan valtava (150h lisäys opetusvelvollisuuteen), jakaantuu se viikoille erittäin epätasaisesti. Olen jo viikkojen ajan tehnyt opetustyötä tänä syksynä keskimäärin 30-36h/vko(!), eli sopimuksen mukainen vuosityöaika, 37,5h/vko ei mitenkään riitä. Kaiken huippuna tulevat iltaopettaminen, jota opettajat (ainoana ammattiryhmänä koko maassa) tekevät ilman iltalisää. Tärkeimpänä asiana sopimuksessa vieläpä arkipyhäkorvaus, jota me vuosityöajassa emme saa, vaan esim. kansalliset juhlapäivätkin ovat 7,5h:n työpäiviä. Ei paljon auta, että ne tunnit saa tehdä muulloin, sillä silloin ne tulevat entisestään täysien viikkojen lisätyövelvoitteeksi. Pienenä lisäyksenä kaikkeen edelliseen mainittakoon vielä tämän sopimuksen edellyttämä k a i k e n loputon kirjaaminen, johon kuluu paljon työaika sen sijaan, että tekisi oikeita töitä.”

Aivan kaikki kielten opettajat eivät kuitenkaan olleet tyytymättömiä vuosityöaikaan, kuten myös edellä oleva vaikutusmahdollisuuksia työsuunnitelmaan valottava kuvio 5 kertoi. Joidenkin kieltenopettajien mukaan vuosityöajan hyvyys tai huonous riippuu pitkälle siitä, millainen on aiempi työhistoria.

”VTA:ssa tuntuu, että kaikki aiemminkin tekemäni työ oikeasti näkyy. Sitä ennen olen tehnyt saman verran töitä huonommalla palkalla ja huonommilla ehdoilla, kun pelkkiä opetustunteja laskettiin. Olen sattumoisin parhaassa asemassa, koska työurani (äidinkielen opettajana) on alkanut [oppilaitos, vuosimäärä] sitten, joten minulla on käytössä eniten sitomatonta työaika. Jos näin ei olisi, en todellakaan olisi näin tyytyväinen enkä ehtisi kaikkia töitä hoitaa niin hyvin kuin haluaisin.”

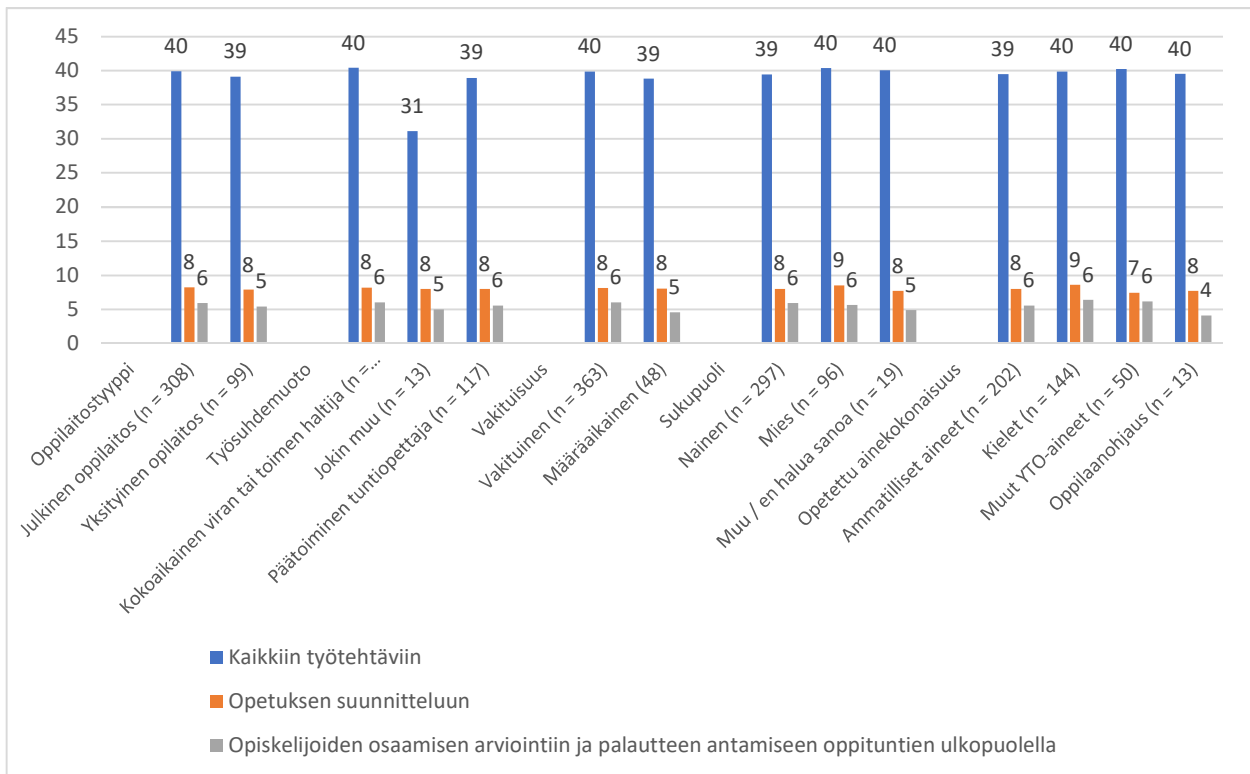
Eräs vuosityöaikaan siirtymisen virallisista perusteluista oli, että se ottaa huomioon kaiken opettajan tekemän työn. Kuinka paljon opettajat sitten käyttivät aikaansa erilaisiin työtehtäviin?

Keskimääräinen kaikkiin työtehtäviin käytettiin viikossa 40 tuntia. Vaihtelu oli kuitenkin suuri, ääripäinään viisi tuntia sekä 70 tuntia viikossa (keskihajonta 6 tuntia). Osalla opettajista työtehtäviä oli siis todella vähän ja osalla todella paljon. Opetuksen suunnittelu vei noin kahdeksan (vaihteluväli 0-43 tuntia, kh. 5 tuntia) tuntia ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin ja palautteen antamiseen oppituntien ulkopuolella opettajat käyttivät kuusi tuntia (vaihteluväli 0-20 tuntia, kh. 4 tuntia). Yhteensä suunnitteluun ja arviointiin oppituntien ulkopuolella käytettiin siis keskimäärin 14 tuntia viikossa.

Sillä, oliko vastaajan oppilaitos julkinen vai yksityinen, työsuhde vakituinen vai määräaikainen, mikä oli vastaajan sukupuoli, ei ollut merkitystä siinä, paljonko työtehtäviin keskimäärin käytettiin aikaa (kuvio 6). Sen sijaan ”jonkin muun” kuin kokoaikaisen viran ja toimen tai päätoimisen tuntiopettajan työsopimuksella työskentelevien kokonaistuntimäärä viikossa oli selvästi pienin (keskimäärin 31 tuntia viikossa, muilla siis 40 tuntia viikossa, $\chi^2(2) = 18,19$; $p < 0,001$), mutta opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden arviointiin käytetty aika ei eronnut pidempää työviikkoa tekevästä. On kuitenkin huomattava, kuten osa vastaajista aiheellisesti huomautti, että keskimääräinen viikoittainen työtuntimäärä ei välttämättä kerro paljoakaan todellisesta työajasta.

”Tämän kyselyn kysymyksiin työajan käytöstä tulee suhtautua varauksellisesti. Keskimääräistä viikoittaista työaikaa eri tehtäviin on todella vaikeaa määritellä, kun viikot vaihtelevat niin paljon. Joskus on täydet viikot kontaktiopetusta, joskus työ painottuu reissutyöhön näyttöjen arvioinnin parissa jne. Yhteistä viikoille on kuitenkin kokemus siitä, että työtä on enemmän kuin työaikaa.”

”Kysymys, jossa pyydettiin arvioimaan viikkotuntimäärää, olisi tarvinnut vapaan vastauksen kentän. Tänä syksynä minulla on ollut viikkoja, jolloin kaikkeen kouluun liittyvään on mennyt 80 tuntia ja kaikkea välillä 50-80. Mikään resurssi ei riitä, kun koko ajan sivusta tulee lisää tehtävää opetuksen ja sen töiden lisäksi. Ei siis tullut oikeaa kuvaa, kun viikot ovat kaikki erilaisia.”



Kuvio 6. Keskimääräinen kaikkiin työtehtäviin, opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden arviointiin käytetty aika (tuntia) viikossa.

Suurin osa avoimeen kysymykseen kommenttinsa kirjoittaneista opettajista oli tyytymätön siihen, miten työaika vuosityöajassa muodostuu. Moni koki työmääränsä lisääntyneen, mutta vastaavasti palkka ei lisääntynyt. Tämä puolestaan on vaikuttanut jaksamiseen ja motivaatioon.

”Minuuttien laskeminen on täysin epäonnistunut idea opettajan vaativassa ja intensiivisessä työssä. Aiheuttaa stressiä, tarpeetonta vertailua ja kyttämisen tunnetta.”

”Jos opetan 36 x 45 min, minulle kertyy sidottua työaika 29 tuntia. Sen lisäksi pitää vielä tehdä 1,7 päivää sitomatonta työtä. Opetusvelvollisuuteni oli 17 tuntia (äidinkieli). Työmääräni lisääntyi 400 x 45 min vuodessa.”

”Jos opetan 8 oppituntia, saan palkan 6,5 tunnista. Erittäin huono diili opv-työaikaan nähden. Työnantajalla on vapaat kädet lisätä työtä melkein rajattomasti. 1500h on todella paljon tässä työssä, ja rasitus on uskomatonta. Moni kollega on jäänyt sairauslomalle tai vaihtanut alaa. [Työnantaja] ei kuitenkaan välitä opettajien jaksamisesta yhtään. ”Laske työtunteja, älä oppitunteja” -fraasi ei auta jaksamaan yhtään paremmin. Ennen, jos halusi ylitunteja, niitä voi ottaa, jos jaksoi, ja palkka nousi sen mukaan. Nyt ne entiset ylitunnit (ja vaikka kuinka paljon enemmän) on vaan otettava, ja kaikki kuuluu siihen samaan hintaan. Kiitos OAJ ja tapposopimus.”

”Loma lyheni, palkka pieneni satoja euroja/kk, työt lisääntyi (lähiopetusta lähes saman verran, mutta kaikki muu työ kuten loputon työajan kirjaaminen vie tuhattomasti aikaa). Yto-opettajan pitää tehdä keskimäärin 37h/viikko että 1500h tulee täyteen. Aika hurjasti töitä aineenopettajalle! Ja jos tarkoitus oli tasata kuormitusta, niin minulla on yli 50h/viikko töitä ainakin hiihtolomaan asti. Sen jälkeen helpottaa. Ja niin on ollut ennenkin vta:ta, mutta nythän mistään ei makseta lisäpalkkaa. Motivaatio on täysin nollassa.”

Toki vastaajien joukossa oli niitäkin opettajia, joiden mielestä työmäärä on pienentynyt tai asiat ovat muutenkin vuosityöajassa oikeudenmukaisemmin. Avoimeen kysymykseen kommenttinsa kirjoittaneista heitä oli kuitenkin vähemmistö.

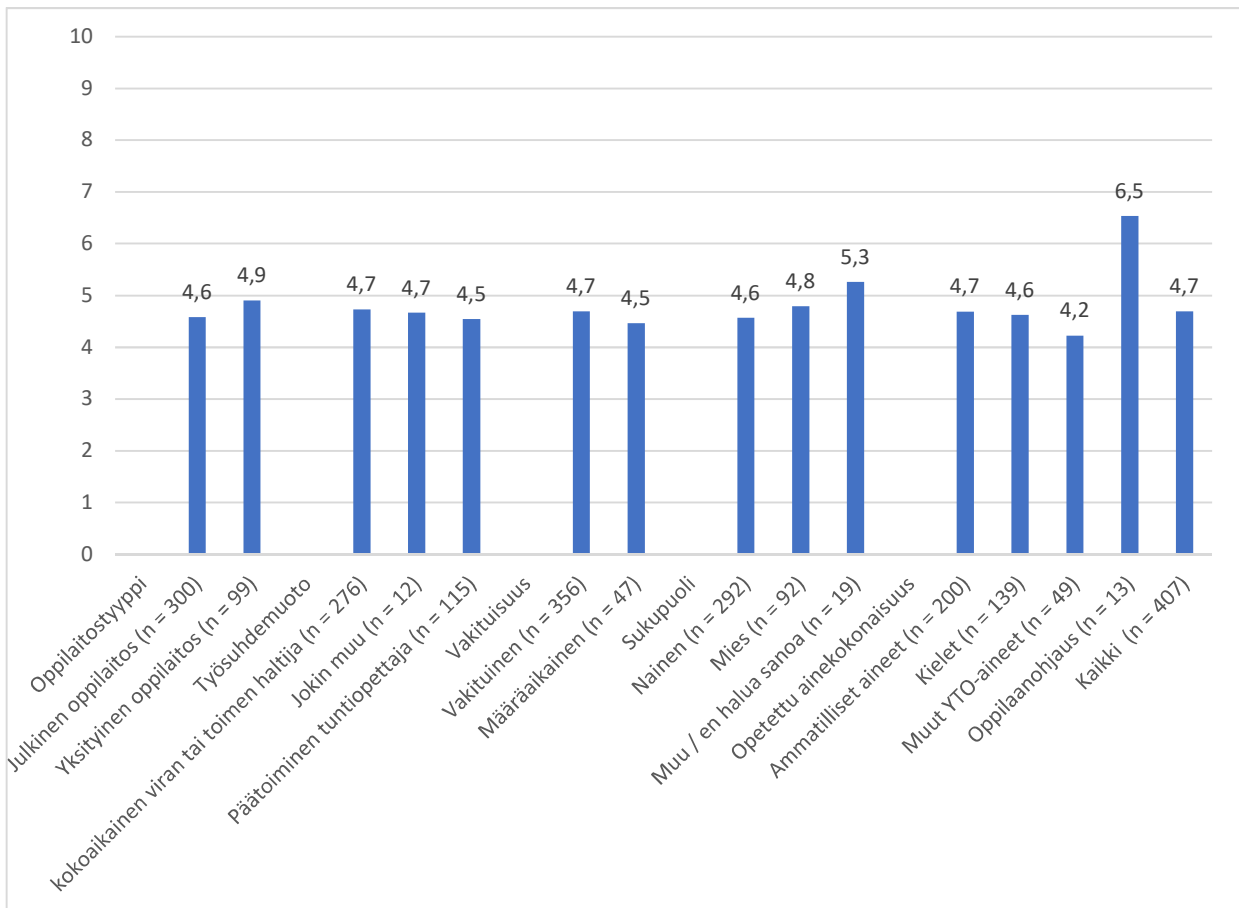
”Työtunnit pieneni, lomaa tuli lisää ja palkka pysyi samana, en voi valittaa.”

”No nyt nuo ”lusmut” ainakin teoriassa joutuu oikeasti tekemään suunnittelut yms. tehtävät eivätkä ole mukana vapaamatkustajina.”

”Ennen saattoi olla 38 opetustuntia viikossa, nyt sellainen ei enää onneksi ole mahdollista. Nyt jää työaika myös suunnitteluun, josta myös maksetaan.”

Kyselylomakkeessa opettajilta kysyttiin myös seuraava kysymys: *”Suhteessa opetukselle ja arvioinnille asetettuihin laatuvaatimuksiin, arvioi mahdollisuuksiasi asteikolla 0-10 käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin työajan puitteissa?”* Opettajien kokemukset riittävälle ajankäytölle edellä mainittuihin asioihin asteikolla 0-10 olivat keskimäärin 4,7 (keskihajonta 2,6) (kuvio 7). Asteikon ääripäissä vastaukset jakautuivat siten, että 24 prosenttia vastaajista antoi arvosanan 0-2 ja 18 prosenttia arvosanan 8-10. Ainoa tilastollisesti merkitsevä ero ($F(3, 397) = 2,71; p < 0,05$) oli, että oppilaanohjauksen opettajat kokivat voivansa käyttää keskimäärin muita yleisemmin riittävästi aikaa suunnitteluun ja arviointiin (oppilaanohjaus keskiarvo 6,5, muut korkeintaan 4,7)¹.

¹ Tässä on kuitenkin otettava huomioon oppilaanohjaajien vähäinen määrä vastaajista, joten tuloksen perusteella ei voi tehdä kovin suuria johtopäätöksiä.



Kuvio 7. Opettajan mahdollisuudet käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin työajan puitteissa (asteikko 0 = täysin mahdotonta, 10 = täysin mahdollista)

Kyselylomakkeen avoimessa kohdassa vain harva opettaja kertoi opetuksen suunnitteluun ja arviointiin käytetyn ajan lisääntyneen. Päinvastoin, suunnitteluun käytetyn ajan koettiin usein vähentyneen.

”Työn kehittämisen, suunnittelun ja arvioinnin mahdollisuuksien kasvamista hehketettiin vuosityöaikaan siirtyessä. Keskittyneen työajan löytyminen em. asioihin samoin kuin niihin käytettävän ajan määrä on kuitenkin riittämätön.”

”Työnantaja saa päättää täysin, paljonko aikaa annetaan esim. oppituntien valmisteluun, vastuuopettajan työhön yms. Meidän oppilaitoksessamme tämä aika on täysin riittämätön. Koska aika ei riitä, joutuu koko ajan kokemaan riittämättömyyden tunteita työnantajan pyytäessä tehostamaan työtä. Vaikka työsuunnitelma on tehty, siihen tulee koko ajan lisää esim. sijaistamisia, uusia toteutuksia yms. Kaikki kummasti mahtuu työnantajan mielestä sinne. Kukaan ei saa sitomatonta työaikaan tarpeen mukaan, vaan kaikille tulee sama määrä. Teoreettisissa aineissa se ei mitenkään riitä. Opettajat ovat väsyneitä, yhteistyötä ei jakseta tehdä kuten ennen, kahvilla ei käy kukaan, osa ei syömässäkään jne. Kaikessa näkyy VTA:n ongelmat.”

”VTA:ssa pitää tehdä aikaisempaa enemmän opetustunteja, siinä on varattu suunnittelulle, arvioinnille ja kehittämistyölle todella vähän aikaa. Olen pettynyt siihen, miten

ammattioppilaitoksen johto määrittelee opettajien puolesta sidotun ja sitomattoman prosentit ja työtehtävät.”

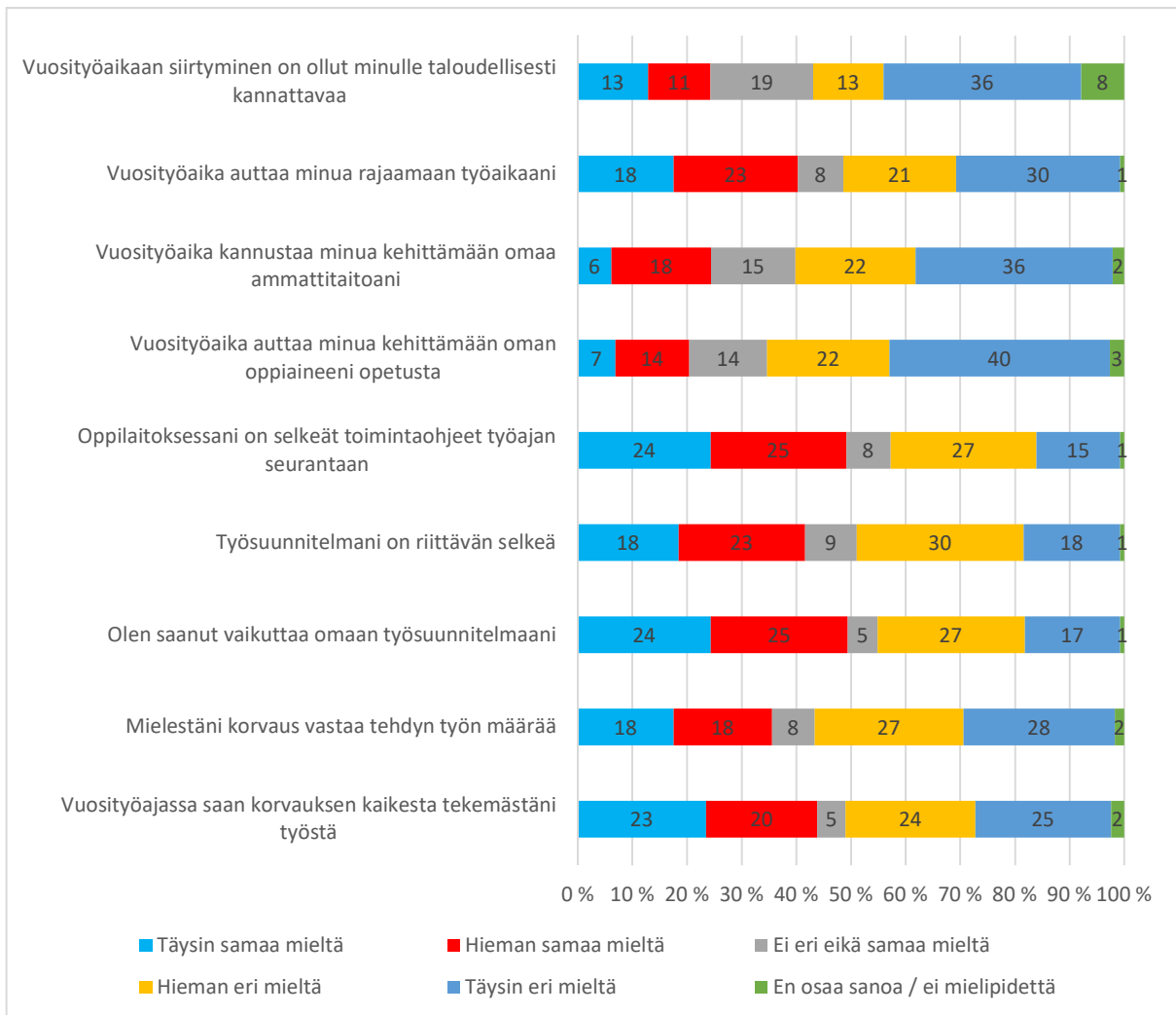
Avoimissa vastauksissaan opettajilta ilmeni laajaa tyytymättömyyttä sitä kohtaan, että opetuksen suunnittelua ei vuosityöaikajärjestelmässä huomioitu, mutta sen sijaan byrokraatiaan pitää käyttää rajallista aikaa kohtuuttomasti.

”Työajan seuranta vie paljon resursseja, eikä työaikaa saa vuoden aikana kohdentaa siihen, mihin tarvitsee vaan siihen, mihin työsuunnitelma antaa aikaa. Sitomattoman työajan määrä on tiimissäni yto-opettajilla korkea, mutta esimerkiksi opetuksettomat kesäjaksot ja arkipyhät lisäävät sitomattoman työajan määrää, joten aikaa suunnitteluun jää arjessa häviävän vähän. Lisäksi etäopetus, itsenäiset etenijät ja sähköisten alustojen käytön lisääntyminen on lisännyt arviointiin käytettävän ajan määrää eksponentiaalisesti. Lähiopetuksessa arviointia ja palautteen antamista tehdään vuorovaikutuksessa opiskelijan kanssa, nyt jokainen pienikin palaute pitää naputella tekstiksi.”

”Tyytymätön siksi, että 24,5 ovh oli inhimillinen viikkotyöaika, jonka lisäksi suunnittelutyötä tehtiin sen verran kuin milloinkin oli tarvetta. Nyt opettajien työaikavelvoite on tuotu samalle tasolle, kuin minkä tahansa toimihenkilön. Työmme on pitkälti aivoilla tapahtuvaa työtä ja on eri asia olla 7,5h päivässä aivotyöskentelijänä kuin olla asiakaspalvelutyössä esim. oman alan työssä kentällä. Lisäksi arkipyhät tulee tehdä sisään tai vaihtoehtoisesti teet töitä niinä päivinä, joten 37,5h viikossa ei riitä vuositasolla. Myös lounastaukojen merkkäminen on idioottimaista. Useinkaan lounastaukoa ei ehdi pitää kuin vartin, mutta huutia tulee, jos sitä ei ole merkattu. Positiivista on, että ei tarvitse laskea resursseja joka käänneessä. Voi tehdä kaikenlaista työtä ja loppuvuodesta katsoa, että 1500h täyttyy. Tosin usein se menee itselläni yli ja joudun jarruttelemaan marraskuussa, jos työnantaja ei halua maksaa ylitunneista.”

4.2 Opettajien käsitykset vuosityöajasta eroavat ammattijärjestön perusteluista

Opettajien ammattiliitto OAJ:n kannanotot omilla kotisivuillaan (OAJ 2020) vuosityöaikaan siirtymiseen ovat olleet pääsääntöisesti myönteisiä. Sen eduiksi luetellaan mm. se, että 1) uudessa työaikajärjestelmässä palkka vastaa tehdyn työn määrä, 2) se antaa mahdollisuuden kehittää ammatillista koulutusta aiempaa paremmin, 3) siihen sisältyy kaikki tehty työ, millä kitketään omalla ajalla opetukseen liittyvää korvauksetonta työtä, 4) se turvaa paremmin opettajan vapaajaksoja kuin sille vaihtoehdoksi ehdotettu kokonaistyöaika. Vuosityöajan heikkoudeksi OAJ:n sivuilla mainitaan, että työmäärän ja palvelusehtojen saaminen täysin samaksi kaikille ammatillisille opettajille ei ollut tässä työaikajärjestelmässä mahdollista. Millaisia kokemuksia sitten toisen asteen ammatillisilla opettajilla on ollut vuosityöajasta suhteessa OAJ:n edustajien käsityksiin? Tätä kysyttiin yhdeksän väittämää sisältävän kysymyspatterin avulla. Sen suorat jakaumat on koottu kuvioon 8.



Kuvio 8. Opettajien käsityksiä vuosityöajasta (n = 420-423)

Kuten edellä olevasta kuvioista 8 nähdään, ensinnäkin vuosityöaikaan siirtymisen taloudellinen kannattavuus opettajille voidaan tämän tuloksen valossa kyseenalaistaa. Noin neljäsosa vastaajista oli täysin tai hieman samaa mieltä siitä, että vuosityöaikaan siirtyminen on ollut *taloudellisesti kannattavaa*, kun taas lähes puolet (49 %) oli tästä täysin tai hieman eri mieltä (kuvio 8). 35 prosenttia oli täysin tai hieman samaa mieltä siitä, että vuosityöajassa korvaus vastaa *tehdyn työn määrää*, mutta 55 prosenttia oli tästä täysin tai hieman eri mieltä. Siitä, että vuosityöajassa *saa korvauksen kaikesta tekemästään työstä*, oltiin hieman yleisemmin samaa mieltä kuin edellä mainituista palkkaukseen liittyvistä väitteistä (44 %). Joillain palkka on vuosityöajassa laskenut, joillain noussut, mutta usein niilläkin, joilla palkka on noussut, on myös työmäärä noussut.

”Palkkani laski n. 400 euroa kuukaudessa. Vuosityöajassa on määritelty sitomatonta aikaa eli tunteihin valmisteluaikaa paljon vähemmän kuin aiemmassa sopimuksessa. Alallani ei ole juurikaan täsmäoppikirjoja, joten opetusmateriaalin joutuu valmistamaan itse. Sidotun ja sitomattoman 25 % johtuen on lähiopetustunteja vuodessa enemmän kuin aiemmin, joten valmisteltavaa enemmän. Kun viikossa on paljon opetustunteja, ei jää riittävästi tuntien valmisteluun ym. työhön aikaa siten, että viikkokuorma pysyisi kohtuullisena. Työjärjestys ei myöskään näin ollen huomioi riittävästi työelämän kanssa käytyä yhteistyötä ennen

työelämäjaksoa (sopimukset), ohjaus jakson aikana, eikä ollenkaan riittävästi näyttöjen arviointia, koska lähtökohtaisesti on varattu vain 2h näytön arviointiin, arviointikeskusteluun, koululta ajo yritykseen ja takaisin koululle sekä kaikki kirjalliset työt ennen näyttöä ja näytön jälkeen (lomakkeet ja kirjaukset Wilmaan). Tyhmempikin ymmärtää, ettei resurssi riitä. Työelämä ei ole tyytyväinen, eikä opiskelija saa riittävästi tukea ja opettaja kamppailee koko ajan aikaa vastaan. Ja tällöin rapatessa voi roiskua.”

”Palkkani nousi, mutta myös töitä tuli enemmän. Tähän vaikutti varmasti myös työnantajani organisaatiomuutos eikä vain vta. Aikaisemmin saatoin hyvällä omallatunnolla nauttia opetuksesta päivästä, nyt en. Täytyy olla tavoitettavissa. Työaikalajit tuntuvat kankeilta, eikä niitä voi muuttaa niin sujuvasti kuin joskus olisi tarpeen. Onneni on ollut hyvä esimies, joka on antanut esim. lisää sitomatonta työaika. Tosin välillä tuntuu, että seuraan työaikaani turhan tarkkaan, koska olen huomannut, että osa opettajista merkitsee aina samanlaiset tunnit joka päivälle. Kaiken kaikkiaan opetusvelvollistyöaika oli helpompi hahmottaa. Se kannusti tekemään työn tehokkaasti, vaikka usein päivät olivat yhtä pitkiä kuin nytkin.”

Toiseksi, työajan rajaamiseen liittyvä perustelu ei ollut opettajien mielestä kovin vakuuttava, päätellen siitä, että 40 prosenttia oli täysin tai hieman samaa mieltä, että *vuosityöaika on auttanut oman työajan rajauksessa*, mutta vielä suurempi osuus (50 %) oli siitä täysin tai hieman eri mieltä. Seuraavassa pitkässä sitaatissa opettaja on koennut nippuun havaitsemansa ongelmat työajan rajaamisessa. Vastaavia kommentteja esiintyi aineistossa muutenkin yleisesti.

”1. työsuunnitelmat tulevat annettuina, myöskään vapaajaksojen ajankohtaan ei voi vaikuttaa. 2. Teen esihenkilön ohjeistamaan 37,5 tuntia viikossa töitä, vaikka työsuunnitelman mukainen työ jaksottuu epätasaisesti. Käytännössä tällä hetkellä opetusta on 9-15/16 joka päivä, joten suunnittelulle ja ohjaamiselle ei jää aikaa. 3. Suunnittelu- ja ohjausresurssi on vastuutyöajan minimi. Tämä on toisen asteen opiskelijoiden ohjaamiseen täysin riittämätön... 4. Kun opetuspäivä on 9-15 kertyy tästä kiinteää työaika 4,5 tuntia. Eli vielä pitää 3 tuntia näinäkin päivinä tehdä vastuu- tai kiinteitä tunteja ja siten päivät venyvät väkisinkin liki 9 tuntiin. 5. Hyvää on se, etten tosiaan enää tee töitä kuin 8-16. Mutta muut opettajat ympärilläni tekevät kyllä ja se taas saattaa minut tilanteeseen, jossa joudun perustelemaan koko ajan, miksen osallistu klo 16/17/18 jälkeen tapahtuviin töihin. Lisäksi iltalisät pienenevät huomattavasti. 6. Työt on tehtävä, vaikka vastuuresurssi on loppu. Eli? Tehty työ ei tule näkyväksi eikä siitä saa palkkaa. Asiasta esimiehelle ilmoittaminen? Ei varmasti ole meillä kenenkään muutenkin täydellä työlliställä. 7. Palkkani putosi... Työkuorma ja -tahti koveni. Olen tyytymätön. Tosin painostuksesta huolimatta pyrin tekemään ainoastaan 8-16 töitä, se on varmasti hyvä juttu, joskin työkuluttuuri ei tue minua tässä?”

Kolmanneksi, jonkinlaisena merkinä siitä, että vuosityöajan käytänteissä saattaa olla vielä hiottavaa on se, että 40 prosenttia opettajista oli täysin eri mieltä siitä, että *vuosityöaika auttaa kehittämään omaa opetusta* ja kun yhdistetään täysin ja hieman eri mieltä olevat, osuus oli peräti 63 prosenttia. Myöskään *oman ammattitaidon kehittämisen auttajana* vuosityöajasta ei saa kovin hyvää kuvaa.

”On mahdotonta ennakoida mitä kaikkea työtehtäviin vuoden aikana voi kuulua. Ennakkoon sovitut työtunnit rajoittavat työn kehittämistä, yhteistyön tekemistä ja opiskelijalähtöistä työn tekemisen tapaa. Mikäli esim. opiskelija tarvitsee enemmän tukea ja sinulla ei ole siihen suunniteltua resurssia, joudut joko neuvottelemaan työsuunnitelman muuttamisesta tai tekemään työn omalla ajalla. Myös tuntien kirjaaminen ja miettiminen, mikä on mihin

työaikamuotoon kirjattavaa, vie aikaa, jota ei ole millään tavalla resursoitu (esim. sähköpostien lukeminen ja vastaaminen, oman ammattitaidon ylläpitäminen jne.)”

”Vuosityöaika eriarvoistaa opettajia. Ne, jotka pärjäävät opiskelijoiden kanssa, tekevät ylisuurten ryhmien kanssa hengästyttäviä työpäiviä kahdeksasta neljään. Ne opettajat, joilla ei ole kapasiteettia, istuvat koneella ja tekevät "hankkeita" ja "kehittämistyötä" ja "opetuksen kehittämistyötä" etänä ja saavat tismalleen saman palkan... Vuosityöaika mahdollistaa uudet opetyypit, nurkissa hiihtelijät ja ihmissuhdeväistyvät. Tekisi mieleni myös mennä itkemään esihenkilölle, että en jaksa ja olen uupunut ja on korkea verenpaine. Sillä pääsee kotiin tekemään "kehittämistyötä", eikä tarvitse näännyttää itseään vastentahtoisen nuorison kanssa.”

”Minulle lykätään koko ajan pientä tehtävänpoikasta josta ei ole sovittu, mutta joka mahtuu 1500 h sisälle. Työni on muodostunut silpuksi ja säläksi. Opiskelijoille on kehitelty kaikenlaista ohituskaisista opiskeluun (oppisopimuslaisten minipäivät, osaamisen osoittamisen päivät, verkkokurssit ym.) ja niiden hallitseminen ja ajankäytön suunnitteleminen vie käsittämättömän paljon aikaa. Sitten pitäisi joka välissä jotain tyyppiä arvioida, jolla on kiire valmistua.”

Se, mistä vuosityöaikaan liittyen annettiin myönteisimmät arviot, ovat *selkeät toimintaohjeet sen seurantaan omassa oppilaitoksessa* (49 % hieman tai täysin samaa mieltä) ja *vaikutusmahdollisuudet omaan työsuunnitelmaan* (myös 49 %).

”Henkilökohtaisella tasolla vuosityöaika on helpottanut kokonaisajankäyttöä. Minulla on kuitenkin pätevä esihenkilö, joka on pitänyt alaistensa puolta ja vuosityöajan tulkinnoista ja käytänteistä on päätetty järkevällä tavalla. -> Eli olen tyytyväinen. Samaan aikaan olen kuitenkin kuullut vuosityöajan toteutuksista muista oppilaitoksista (ja myös ihan lukenut viralliset pykälät), ja vuosityöaika mahdollistaa aikamoisen työntekijän kepittämisen, jos sitä ei hoideta kunnolla. Työaikajärjestelmä ei saisi olla sellainen, että sen hyvä toimivuus on riippuvainen työnantajan edustajan hyvästä tahdosta. -> Vuosityöaika on rikki ja riskialtis, ellei sen porsaanreikiä tukita.”

Kun tarkastellaan opettajien käsityksiä vuosityöajasta taustamuuttujien suhteen, jonkinlaisia eroja oli **oppilaitostyyppin** perusteella. Yksityisessä oppilaitoksessa työskentelevät sanoivat voivansa *vaikuttaa oman työsuunnitelman laatimiseensa* yleisemmin kuin julkisessa oppilaitoksessa työskentelevät. Ensiksi mainituista nimittäin 57 prosenttia oli täysin tai hieman samaa mieltä siitä, että on *saanut vaikuttaa työsuunnitelmaansa*, kun julkisissa oppilaitoksissa työskentelevillä vastaava osuus oli kymmenen prosenttiyksikköä matalampi ($\chi^2(5) = 15,17$; $p=0,01$). Samoin yksityisissä oppilaitoksissa työskentelevät olivat yleisemmin saamaa mieltä siitä, että *vuosityöaika kannustaa kehittämään oman oppiaineen opetusta* (yksityisten oppilaitosten opettajista 29 % oli tästä täysin tai hieman samaa mieltä, kun julkisten oppilaitosten opettajista tätä mieltä oli 18 %, $\chi^2(5) = 29,61$; $p<0,001$). Edelleen, yksityisissä oppilaitoksissa työskentelevät olivat yleisemmin kuin julkisissa työskentelevät samaa mieltä siitä, että *vuosityöaika auttaa kehittämään omaa ammattitaitoa* (yksityiset täysin tai hieman samaa mieltä olevien osuus yksityisissä 32 % ja julkisissa työskentelevät 22 %, $\chi^2(5) = 12,63$; $p<0,05$).

Työsuhdemuodon mukaan tarkasteltaessa kokoaikaisen viran tai toimen haltijat sekä päätoimiset tuntiopettajat kokivat jonkin muun työsuhdemuodon omaavia yleisemmin *oppilaitoksessaan olevan selkeät toimintaohjeet työajan seurantaan* (ensiksi mainituista noin

puolet oli asiasta täysin tai hieman samaa mieltä, kun taas jälkimmäisistä tätä mieltä oli 36 %, $\chi^2(10) = 18,97$; $p < 0,05^2$).

Määräaikaisuuden perusteella asiaa tarkasteltaessa paljastui, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät olivat vakituksena työskenteleviä yleisemmin sitä mieltä, että *vuosityöajassa korvaus vastaa tehdyn työn määrää*. Tai itse asiassa kummastakin ryhmästä noin kolmannes oli asiasta täysin tai hieman samaa mieltä, mutta vakituiset olivat määräaikaisia yleisemmin asiasta täysin *eri mieltä* (29 % ja 16 %, $\chi^2(5) = 11,14$; $p < 0,05$). Eräs selitys asialle voi olla, että määräaikaisina työskentelevillä ei ole niin paljon kokemusta siitä, miten asiat olivat ennen vuosityöaikaa, joten heillä ei ole myöskään vertailukohtaa asiasta, kuten eräs vastaaja tuo esiin:

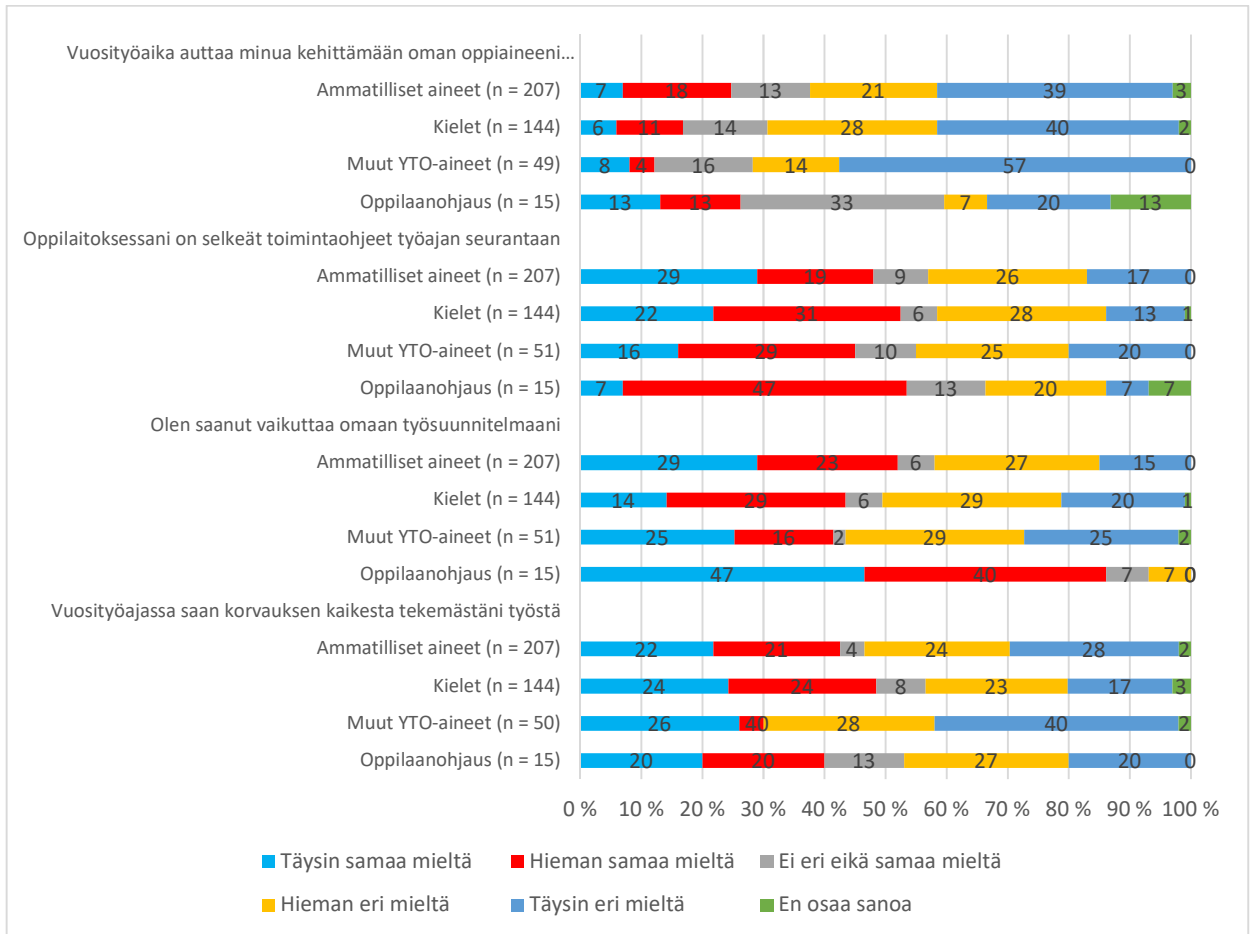
”Olen aloittanut vasta opetusurani, tämä vuosityöaikainen on ensimmäiseni, joten minulla ei ole siirtymää vanhasta uuteen /tottumuksesta syntyviä ”kasvukipuja”.”

Sukupuolen perusteella muun sukupuoliset tai sellaiset, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltaan olivat naisia ja miehiä yleisemmin sitä mieltä, että *oppilaitoksessaan on selkeät toimintaohjeet työajan seurantaan* (täysin tai hieman samaa mieltä muun sukupuoliset / ei halua sanoa 63 %, naiset 50 %, miehet 44 %, $\chi^2(10) = 19,95$; $p < 0,05^3$). Asia ei kuitenkaan ole aivan näin yksiselitteinen, sillä kun katsotaan *täysin* samaa mieltä olevien osuuksia, tässä miehillä (32 %) on suurempi osuus kuin muun sukupuolisilla ja niillä, jotka eivät halua sanoa sukupuoltaan (26 %) tai naisilla (22 %). Toisaalta muun sukupuoliset ja sukupuoltaan sanomattomat olivat asiasta muita harvemmin myös täysin eri mieltä. Jostain syystä naiset ja muut mielsivät vuosityöajan *kannustavan oman oppiaineensa opetuksen kehittämiseen* tyypillisemmin kuin miehet (täysin samaa mieltä miehet 2 %, naiset 8 %, muut 10 %, täysin eri mieltä miehet 50 %, naiset 38 % ja muut 32 %, $\chi^2(10) = 28,01$; $p < 0,01$). Aika lailla vastaavat prosentiosuudet olivat väittämään *”vuosityöaika kannustaa minua kehittämään omaa ammattitaitoani”* osalta, johon miehet suhtautuivat naisia ja muita kriittisemmin ($\chi^2(10) = 20,51$; $p < 0,05$). Miehet olivat myös muita vähemmän sitä mieltä, että *vuosityöaikaan siirtyminen on ollut taloudellisesti kannattavaa* (hieman tai täysin samaa mieltä, miehet 19 %, naiset 25 %, muut 42 %, täysin *eri mieltä* miehet 50 %, naiset ja muut 33 % ja 26 %, $\chi^2(10) = 10,50$; $p < 0,05$). Kokonaisuutena miehet vaikuttavat siis olevan muita kriittisempiä vuosityöaikaa kohtaan.

Opetettävien ainekokonaisuuksien opettajien käsityksiä toisiinsa vertaillen ilmeni tilastollisesti merkitseviä eroja useiden väittämien perusteella. Näitä olivat seuraavat väittämät: *vuosityöaika auttaa minua kehittämään oman oppiaineeni opetusta* ($\chi^2(15) = 30,72$; $p = 0,01$), *oppilaitoksessani on selkeät ohjeet työajan seurantaan* ($\chi^2(15) = 28,94$; $p < 0,05$), *olen saanut vaikuttaa oman työsuunnitelmani laatimiseen* ($\chi^2(15) = 29,53$; $p < 0,05$), *vuosityöajassa saan korvauksen kaikesta tekemästani työstä* ($\chi^2(15) = 26,91$; $p < 0,05$). Niinpä on paikallaan piirtää kuvio näiden väittämien perusteella (kuvio 9.) Kuten siitä nähdään, muiden YTO-aineiden opettajat olivat kaikkein yleisemmin *täysin eri mieltä* siitä, että vuosityöaika auttaa kehittämään oman oppiaineen opetusta, että vuosityöajassa he saavat korvauksen kaikesta tekemästään työstä tai että oppilaitoksessa on selkeät ohjeet työajan seurantaan. Oppilaanohjauksen opettajat taas olivat muita yleisemmin sitä mieltä, että he ovat saaneet vaikuttaa omaan työsuunnitelmaansa.

² Tässä on toki huomattava, että jollain muulla tavalla kuin kokoaikaisen viran tai toimen haltijana tai päätoimisena tuntiopettajana työskenteleviä oli vastaajien joukossa vain pieni määrä ($n = 14$), jolloin tapaukset yhtä ristintaulukoinnin solua kohti jäävät vähäisiksi ja tilastollisten merkitsevyyksien laskeminen on hieman kyseenalaista.

³ Muun sukupuolisten tai niiden, jotka eivät halua sanoa sukupuoltaan osuus aineistossa oli kuitenkin pieni ($n = 19$), johon tulokseen on suhtauduttava tietyllä varauksella.



Kuvio 9. Eri ainekokonaisuuksien opettajien käsityksiä vuosityöajasta eräiden väittämien perusteella

4.3 Määräaikaisten keskusteluyhteys esihenkilön, luottamushenkilön ja OAJ:n kanssa on vakituisia heikompi

OAJ:n (2020) vuosityöaikaan siirtymisen perusteluissa mainittiin myös, että uudesta vuosityöajasta on tärkeää keskustella esihenkilön kanssa varsinkin, jos sen suhteen tulee ongelmia. Jos esihenkilö ei pysty auttamaan, silloin kehoitetaan ottamaan yhteyttä OAJ:n paikallisosastoon. Jos tämäkään ei auta, siirrytään valtakunnan tasolle. Mikä siis oli opetushenkilöstön käsitys siitä, kuinka paljon edellä mainittujen tahojen kanssa on keskusteltu? Kuvio 10 paljastuu, että OAJ:n edustajien kanssa ei ole juuri keskusteltu sen paremmin paikallis- kuin valtakunnankaan tasolla. Sen sijaan opettajat ovat tukeutuneet vuosityöaikaan liittyvissä asioissa omiin opettajakollegoihinsa. Luottamushenkilöiden ja esihenkilöiden kanssa on myös keskusteltu jossain määrin. Avoimissa vastauksissa opettajat eivät olleet aina tyytyväisiä OAJ:n toimintaan vuosityöaikaneuvotteluissa, joten se saattaa olla yksi selitys sille, miksi liittoon ei ole vuosityöaikakeskusteluissa juuri tukeuduttu.

”Koska OAJiin lanseeraama ”kouluttaja” tiesi ekalla kerralla kertoa, että tämä vta on ihan ok ja ei vaikuta palkkaan, vaikka tiesin jo silloin, että esim. itsellä ja monella muullakin

vuosipalkka putosi 15% toisilla jopa enemmän. Niin kauhea puhallus OAJiltä, että erosin ko. koijariliitosta.”

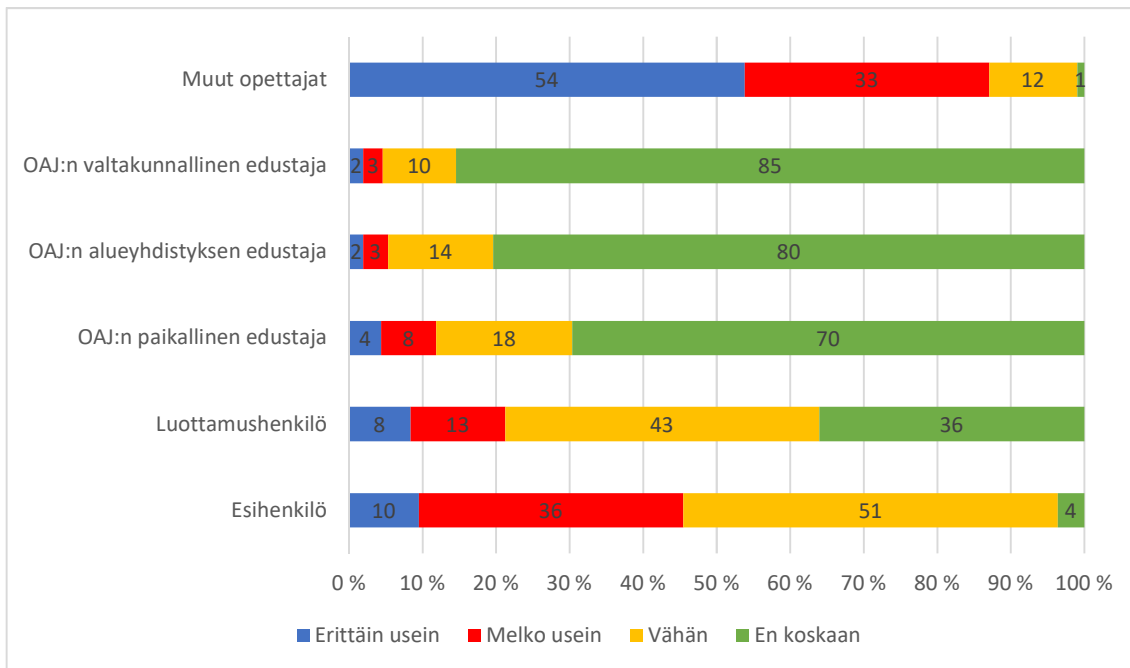
”Olen myös erittäin tyytymätön OAJ:n johdon asiattomiin ulostuloihin muita työntekijäjärjestöjä arvostellen ja myös opettajia väheksyvien kommenttien julkituoden.”

”Suurin tyytymättömyyteni kohdistuu palkkaukseen ja vapaisiin. Palkkani pieneni 1000 €/kk, työmääräni kasvoi kohtuuttomaksi sidotun työajan osalta, vapaat väheni. Nämä aiheuttivat työssä jaksamisongelmia ja siirryin osa-aikaiseksi ikäni ansiosta. Uskomatonta että OAJ teki tämän palkanalennuksen jäsenilleen -> erosin OAJ:sta.”

”Paikalliset neuvottelut vta:sta ovat olleet pelkkää teatteria... Lomien määrä pieneni 2 viikkoa. - erkkäopen palkkio on niin korkea, että ta määrittelee kriteerit sopimuksen mukaan niin että lähes kukaan ei saa niitä esim. ammatilliset erkat/opva-opet (jotka erkkvoja). Jatkanko... odotamme kauhulla ensi vuotta ja monet jo etsivät uusia töitä.”

”Kuukauden palkka vuodessa lähti. Opiskelijoiden kohtaamiseen vähemmän aikaa. Työtehtävät lisääntyivät mm. kokoustelu ja muut ei niin opetukseen liittyvät työtehtävät. Oman liiton toiminta ala-arvoisia tiedottamisen suhteen. Puheenjohtaja valehtelee. Erityisopettajalisä ja ikälisät putosivat valtavasti.”

”Täysin käsittämätöntä miten oaj meni naiviuttaan sopimaan vta:sta. Se käytännössä tuhosi ammatillisten oppilaitosten opettajan ammatin. Opettajien masennus näkyy jo selvästi opiskelijoiden poissaoloissa ja opiskelumotivaatiossa. Teknikkokoulutuksen lopetuksen epäonnistuminen jo yleisesti myönnetään, miksi piti tehdä vieläkin isompi koulutuksellinen katastrofi. Opettajia jää eläkkeelle ennenaikaisesti ja lopettaa alalla eikä uudet tilalle tulevat todellakaan ole insinöörejä. Ja lähtevät viimeistään keväällä, osa jo koeajalla. Opettajilta meni mahdollisuus oman työmääränsä säätämiseen, 1500 on minimi, jota ei virkasuhteessa voi rehtorin mukaan alittaa. Arkipyhät muuttuivat palkattomiksi. Kolleegan tuuraus muuttui käytännössä palkattomaksi. ”Sidottu ja sitomaton työaika ovat samanarvoisia”. Työajan seuranta on vitsi, opettajat täyttävät taulukoita, joilla ei mitään merkitystä. Ammatillisiin oppilaitoksiin ei koskaan ole hakeuduttu palkan vaan loma- ja muiden etujen takia. Vuosityöaika on syönyt nämä edut lähes kaikki. Luultavasti seuraava askel on jonkinlainen kokonaistyöaika, jossa opettajat velvoitetaan olemaan sidottuna työpaikalla 5 päivää viikossa, ”tiiminä” tuuraten toisiaan ilman eri korvausta. Valmistelut yms. sitten iltaisin ja viikonloppuisin. Myös kesäisin, koska oppilaitokset saavat korvauksen vain niistä viikoista, joissa tarjoavat opetusta. Tulee olemaan katastrofaalinen pula opettajista ihan lähivuosina. VUOSITYÖAIKA ON SYÖPÄ AMMATILLISILLE OPETTAJILLE.”



Kuvio 10. Opettajan keskusteleminen eri tahojen kanssa vuosityöajasta (n = 412-420)

Oppilaitostyyppin mukaan jonkinlaisia eroja vuosityöajasta keskustelussa oli siinä, että kymmenen prosenttia yksityisissä oppilaitoksissa työskentelevistä ilmoitti keskustelewansa *OAJ:n valtakunnallisen edustajan* kanssa vuosityöajasta erittäin usein tai melko usein, mutta julkisten oppilaitoksen opettajista näin teki kolme prosenttia ($\chi^2(3) = 9,68; p < 0,05$). Sen sijaan julkisissa oppilaitoksissa työskentelevät olivat keskustelleet vuosityöajasta *opettajakollegoidensa* kanssa selvästi useammin kuin yksityisissä työskentelevät ($\chi^2(3) = 27,75; p < 0,001$). Ensiksi mainituista nimittäin 92 prosenttia oli keskustellut asiasta muiden opettajien kanssa erittäin (59 %) tai melko (33 %) usein, kun taas jälkimmäisistä näin oli näin tehnyt 73 prosenttia (erittäin usein 38 %, melko usein 35 %).

Työsuhdemuodon perusteella taas kokoaikaisen viran tai toimen haltijat sekä päätoimiset tuntiopettajat olivat keskustelleet *opettajakollegoiden* kanssa vuosityöajasta useammin kuin jollain muulla työsuhteella työskentelevät. Reilusti yli 80 prosenttia kokoaikaisen viran tai toimen haltijoista sekä päätoimisista tuntiopettajista ilmoitti keskustelleensa muiden opettajien kanssa asiasta vähintäänkin melko usein. Sen sijaan muun työsuhteen alla työskentelevistä vain 57 prosenttia oli tehnyt näin ($\chi^2(6) = 31,18; p < 0,001$). Tämä saattaa johtua siitä, että ”muilla” ei ole samanlaista asemaa työyhteisössä kuin viran tai toimen haltijoilla ja päätoimisilla, jolloin he eivät myöskään tunne samalla tavalla muita opettajia.

Se, oliko työsuhte **vakituinen vai ei**, puolestaan erotteli opettajia monessa asiassa vuosityöajasta keskusteleemisessä. Ensinnäkin vakituksessa työsuhteessa työskentelevät olivat keskustelleet *esihenkilön* kanssa vuosityöajasta useammin (vähintään melko usein 48 %) kuin sellaiset, joiden työsuhte on määräaikainen (33 %, $\chi^2(3) = 10,77; p < 0,05$). Toiseksi, vielä suurempi ero vakituisten ja määräaikaisten välillä oli *luottamushenkilön* kanssa keskusteleemisessä (vakituksiset vähintään melko usein 24 %, määräaikaiset 2 %, $\chi^2(3) = 23,99; p < 0,001$). Kolmanneksi, *OAJ:n paikallisen edustajan* kanssa määräaikaiset eivät olleet keskustelleet vuosityöajasta usein tai melko usein lainkaan, kun vakinaisista vähintään melko usein näin oli tehnyt 13 prosenttia ($\chi^2(3) = 12,87; p < 0,01$). Neljänneksi, vielä harvinaisempaa määräaikaisten keskusteleminen oli *OAJ:n valtakunnallisen edustajan* kanssa, sillä kukaan

heistä ei ollut keskustellut koskaan vuosityöajasta valtakunnallisen tahon kanssa. Sen sijaan vakituisista näin oli tehnyt 11 prosenttia vähän, kolme prosenttia melko usein ja kaksi prosenttia erittäin usein ($\chi^2(3) = 9,02$; $p < 0,05$). Viidenneksi, 89 prosenttia vakituisista oli keskustellut asiasta opettajakollegoiden kanssa vähintään melko usein, kun määräaikaikaisilla vastaava osuus oli 73 prosenttia ($\chi^2(3) = 12,60$; $p < 0,05$). Edellä olevat osuudet herättävät kysymään, että ovatko määräaikaikaiset vuosityöajan keskusteluyhteydessään ”heitteillä” verrattuna vakituisina työskenteleviin vai eikö vuosityöaika kerta kaikkiaan kosketa heitä samalla tavalla?

Sukupuolen perusteella ei ollut juuri eroja vuosityöajasta keskustelemisessä eri tahojen kanssa muuta kuin siinä, että muun sukupuoliset tai sukupuoltaan ilmoittamattomat olivat keskustelleet vuosityöajasta *OAJ:n valtakunnallisen edustajan* kanssa useammin kuin naiset ja miehet ($\chi^2(6) = 16,76$; $p = 0,01$). Ensiksi mainituista 16 prosenttia oli tehnyt näin vähintään melko usein, kun taas kahdella viimeksi mainitulla nämä osuudet olivat neljä ja kuusi prosenttia. **Opetettavan ainekokonaisuuden** perusteella eri tahojen kanssa keskustelemisessä ei ollut eroja.

Avoimissa vastauksissaan opettajat toivat esiin, että esihenkilöllä on tärkeä merkitys siinä, onko vuosityöaika parannus vai huononnuksia työehtoihin. Jos esihenkilö on hyvä ja on perillä asioista, ongelmia ei välttämättä tule, mutta jos esihenkilön johtamiskyvyissä ja vuosityöaikaan liittyvässä osaamisessa on puutteita, vuosityöaika saattaa muodostua painajaiseksi.

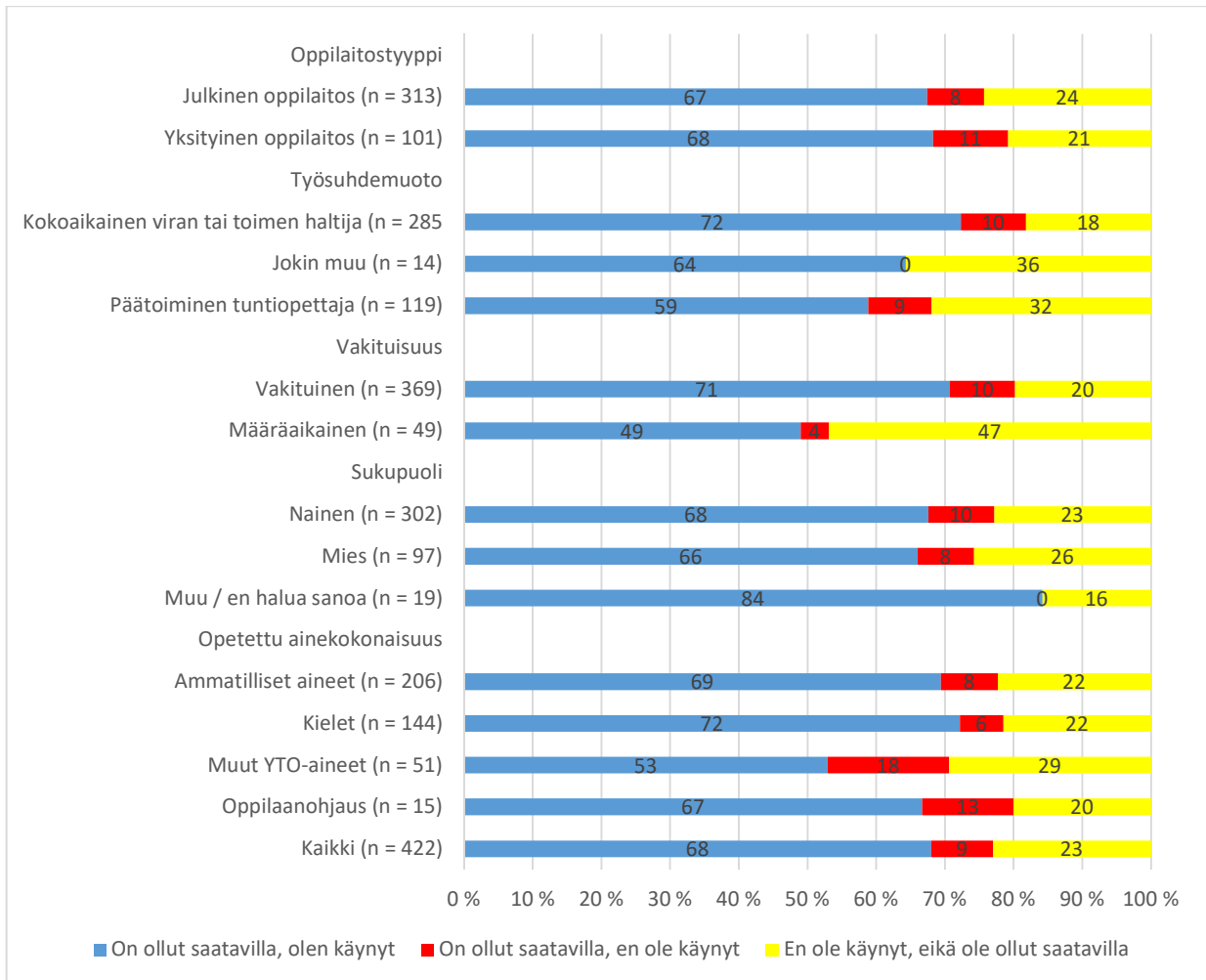
”Koen sympatiaa niitä kohtaan, joilla ehdot ovat melko surkeat. Ne siis, jotka olivat vakinaisia ennen tätä. Omassa työssä tämä näkyy lähinnä palkan heikkenemisellä. Oma esihenkilö on joustava ja järkevä enkä ole joutunut tekemään mitään päättömyyksiä. Tiedän kuitenkin, että eroja on ja toivon, etten ikinä saa ikävää ihmistä esihenkilökseni.”

”Joustavuutta jonkin verran valita päivittäin mitä tekee, jos ei opetusta, kunhan tekee sen mitä työaikaohjelmassa on määrätty. Siihen en ole voinut vaikuttaa lainkaan, tehtävät on vain annettu, kukaan ei ole kysynyt mitä haluaisin tehdä. HR päällikkö totesi epäkohteliaasti vain, että tehdään se mikä on määrätty. Muutenkin hänen vastauksensa ovat olleet epäkohteliaita kuten kaksi vuotta sitten, jolloin hän kehotti minua jäämään osa-aikaiselle, vaikka ei tunne minua lainkaan. Haluan kehittää työtäni tosi paljon ja osallistua, mutta työyhteisöni ei hyväksy minua. On pilkkaamista, tehtävien vähättelyä, silloin kun esimies ei kuule ja kokouksissa esiintuotavien asioiden mitätöintiä, kuten asiat pomppivat, olemme tottuneet siihen. Joukosta erottamista myös suunnittelutyössä. Huonoin työpaikka ikinä [työpaikan nimi] ryhmä! Älkää koskeko pitkällä tikullakaan!

”Työnantajalle annettu aivan kohtuuttomasti valtaa ilman mitään velvollisuuksia työntekijää kohtaan. Hyvällä johtamisella varmasti toimii, epäpätevän narsistin alaisista suuri osa sairaslomalla, irtisanottu, tai muuten täysin loppu. Silti luottamusmiehen mukaan kaikki menee pykälien mukaan, pykälien, joissa tasan kaikki valta on annettu työnantajapuolelle! Tämä valitettavasti tarkoittaa myös sitä, että opetuksen laatu on laskenut alle kaikkien mittareiden!”

Vuosityöaikaan liittyvään koulutukseen osallistumisesta (kuvio 11) voidaan todeta, että **työsuhdemuoto** ($\chi^2(4) = 11,58$; $p < 0,05$), **vakituisuus** ($\chi^2(2) = 18,32$; $p < 0,001$) erottelivat vastaajia siinä, miten koulutukseen on osallistuttu. Kokoaikaisen viran tai toimen haltijat ovat osallistuneet vuosityöaikaan liittyvään koulutukseen yleisemmin kuin muut ja heille sitä on ollut myös yleisimmin saatavilla. Vielä suurempi ero tässä on vakituisten ja määräaikaisten välillä. Vain hieman yli puolet määräaikaikaisina työskentelevistä ilmoitti, että vuosityöaikaan

liittyvää koulutusta on ollut edes saatavilla, kun vakituisissa työsuhteissa työskentelevillä koulutuksen saatavuus on ollut yli 80 prosenttia.



Kuvio 11. Vuosityöaikaan liittyvään koulutukseen osallistuminen

Miksi sitten vuosityöaikaan liittyvään koulutukseen ei ole osallistuttu? Tätä kysyttiin avoimella kysymyksellä. Opettajien vastauksissa oli kolme pääsyytä koulutukseen osallistumattomuudelle: 1) ajanpuute, 2) se, että koulutusta ei ole ollut tarjolla sekä 3) kiinnostuksen ja motivaation puute. Ajanpuute liittyi siihen, että työssä on niin paljon tekemistä, ettei ole ollut aikaa osallistua vuosityöaikakoulutuksiin.

”Ei ole saatavilla, tai ei pysty = jaksaa, koska työmäärä lisääntyi NIIN PALJON. Oppituntien määrä lisääntyi sadoilla tunneilla, koska sidotun työn osuus on yhtäkkiä niin suuri.”

”En ehdi, kun opettaa 30t/ vko ja muut työt päälle, hyvä, kun muistaa omaa nimensä tällaisen 3 kk jälkeen.”

”En ole käynyt organisaation ulkopuolisessa koulutuksessa, koska ovat olleet päällekkäin jonkun toisen tapahtuman kanssa.”

”Esihenkilö ilmoitti, ettei voi osallistua koulutuksiin, jos kyseisenä päivänä on opetusta, joten vaikea osallistua.”

Toinen keskeinen syy koulutukseen osallistumattomuudelle oli se, että sitä ei ole ollut tarjolla. Joko ei ole ollut tarjolla mitään tai jos on, se on ollut lyhyt infotilaisuus, jossa asia on yksipuolisesti ilmoitettu henkilöstölle.

”Ei ole tällaista ollut saatavilla vaikka olemme pyytäneet.”

”[Oppilaitoksen nimi] ei kouluteta tällaisia asioita. Täällä uskotellaan edelleen vakavalla naamalla esimiesten taholta, että vta oli välttämätöntä tehdä, eikä siitä aiheudu opettajille mitään negatiivisia seurauksia. Meidän pitää vain kuulemma oppia ajattelemaan uudella tavalla. Suunnittelen opettajan töiden lopettamista vta:n ja huonon johtamisen takia enkä käy enää enempää vta- kuin muissakaan koulutuksissa. Välttämätön tehdään, ei tippaakaan enempää.”

”En oikein ymmärrä mitä tarkoitetaan koulutuksella. Olen ollut tilaisuudessa, jossa kerrotaan, milloin tulee voimaan ja mitä se tarkoittaa.”

”En ole ollut tietoinen, että olisi ollut vuosityöaikaan liittyviä koulutuksia. Ainoastaan työajan kirjaamiseen liittyviä työpajoja on järjestetty.”

”Koulutus-sanaa en ehkä kuitenkaan käyttäisi; jonkinlaista opastusta toki ollut.”

”Kunnollista koulutusta aiheesta ei ole organisaatiossa järjestetty, pieni infotilaisuus vain.”

”Oppilaitoksessa ei ole käyty vuosityöaikakoulutuksessa. Yleisesti on käsitelty kehittämispäivässä, esim. miten merkitset työajan tietojärjestelmä Wilmaan.”

”En muista, että mitään erityistä iso ”koulutusta” olisi ollut. Vuosityöaikaan siirryttäessä kyllä infottiin ja siitä kerrottiin palavereissa (joita en silti laskisi ”koulutukseksi”).”

Osa vastaajista kertoi myös olleensa koulutuksen aikana poissa töistä ja töihin palattuun he ovat huomanneet, että koulutusta ei ole enää saatavilla. Jos henkilö siis on ollut syystä tai toisesta poissa ensimmäisestä koulutusmahdollisuudesta, toista ei ole enää ollut.

”Ei ole ollut saatavilla, aloitin tässä työpaikassa [kuukauden nimi] ja sen jälkeen ei ole ollut saatavilla.”

”Ei ole ollut tarjolla, tosin olin tässä noin [aika] poisikin, että ehkä sinä aikana koulutettiin.”

”Olen ollut [vapaan tyyppi], kun vuosityöaikaan siirryttiin. Palattuani töihin vuosityöaikakoulutukset olivat ohi.”

Kolmas keskeinen syy sille, miksi vuosityöaikakoulutukseen ei ole osallistuttu liittyy siihen, että siihen ei ole ollut kiinnostusta. Koska aika on tiukoilla, silloin menoja on karsittu sellaisista asioista, jotka eivät ole kiinnostuneisuuden kärkipäässä. Tämä siitä huolimatta, että vuosityöaika on suuri muutos aiempaan työaikajärjestelmään verrattuna.

”En ole ainakaan saanut niistä tietoa. Lisäksi, koska olemme vuosityöajassa, koulutuksiin osallistuminen on aika hankalaa ja työlästä, joten osallistuisin vain todella mielenkiintoisiin koulutuksiin.”

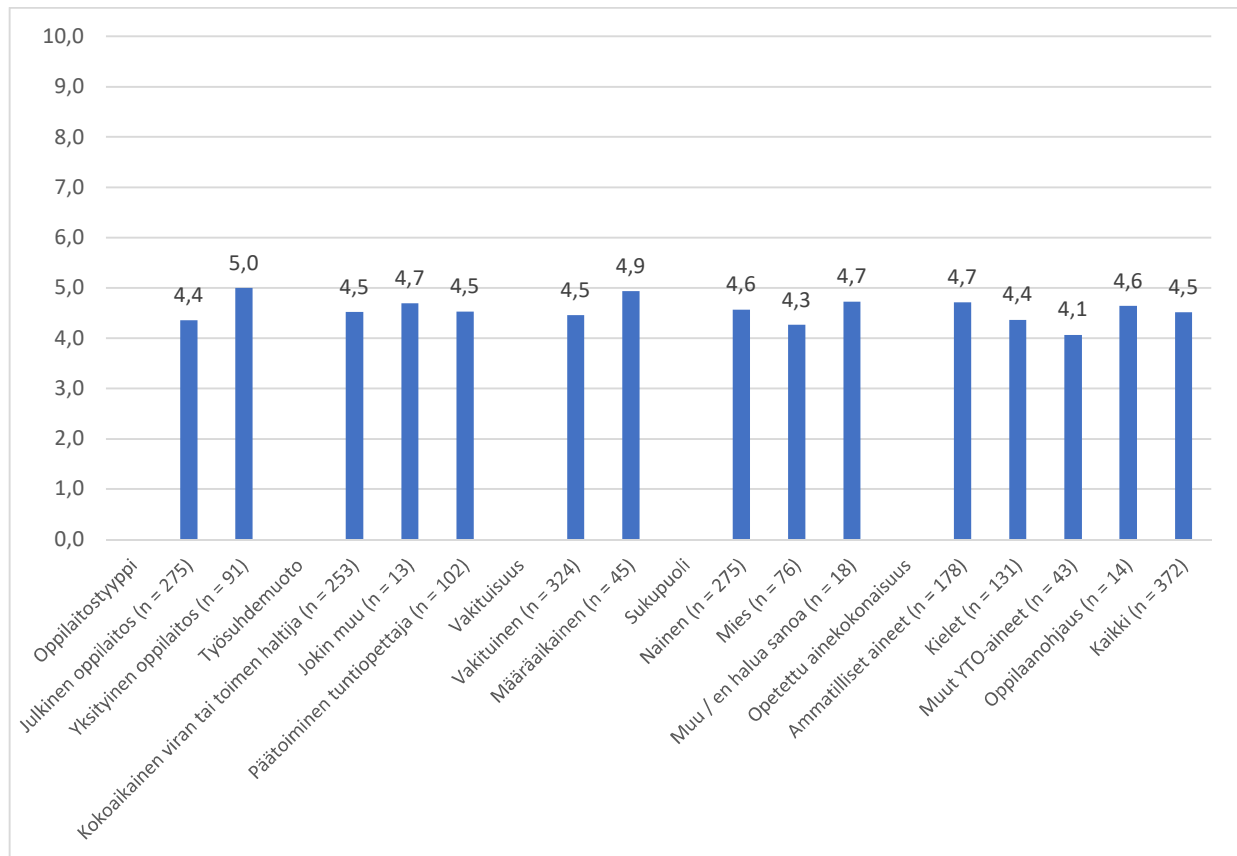
”En ole ehtinyt. En ole motivoitunut hakemaan asiasta tietoa.”

”Yleensä näissä asioissa on ”koulutuksia” (olen ”kai” käynyt), joissa asiaa esitellään jollain tavalla. Sillä on mielestäni hyvin vähän vaikutusta itse asiaan ja sen toimivuuteen (asian esittelijät ovat yleensä muita kuin opetushenkilöstöön kuuluvia).”

”Koulutuksia pidettiin vain ennen vuosityöaikaan siirtymistä. Silloin ajattelin, että määräaikainen työsuhteeni opettajana on päättymässä, eikä tuleva muutos koske minua.”

4.4 Vuosityöajan koetaan vaikuttaneen kielteisesti työhyvinvointiin verrattuna opetusvelvollisuustyöaikaan

Opettajat arvioivat asteikolla nollasta kymmeneen myös sitä, kuinka tyytyväisiä he ovat vuosityöaikaan (kuvio 12). Keskimääräinen tyytyväisyys oli kaikilla opettajilla 4,5 (keskihajonta 2,9). Oppilaitostyyppin, työsuhdemuodon, työsuhteen vakituisuuden, sukupuolen tai opetettavan aineen perusteella tyytyväisyydessä ei ollut juuri eroja. Toki muiden YTO-aineiden opettajilla tyytyväisyys oli hieman matalampi kuin ammatillisten aineiden opettajilla (4,1 ja 4,7), mutta kymmenportaisella asteikolla ero ei kuitenkaan ole kovin merkitsevä. Sen sijaan kiintoisaa on myös katsoa hieman sitä, miten vastaavat jakautuivat asteikolle 0-10. Jopa kolmasosa vastaajista (32 %) antoi arvosanaksi vuosityöajalle korkeintaan 2 eli todella heikon. Ja kun mennään puoliväliin asteikkoa eli arvosanaan 5, korkeintaan tämän arvosanan antoi 63 prosenttia vastaajista. Vastaavasti asteikon yläpäässä, eli arvosanan 8-10 vuosityöajalle oli antanut 24 prosenttia vastaajista.



Kuvio 12. Opettajien keskimääräinen tyytyväisyys vuosityöaikaan (asteikko: 0 = tyytymätön, 10 = tyytyväinen)

Avoimissa vastauksissaan opettajat kommentoivat vuosityöajan **hyviksi puoliksi** ensinnäkin sen, että sen seurauksena kaikki työ saman arvoista. Kaikki opetukseen liittyvä, siis myös opetuksen suunnittelu lasketaan työksi.

”Kaikkeen työhön on olemassa suunnitelma ja resurssi, se on selkeää. Ei ole enää sellaista ”ylimääräistä” työtä, joka nyt vain täytyy tehdä mutta ilman suunnitelmaa, millä ajalla ja paljonko siihen voi käyttää aikaa. Enää se kaikki muu kuin opetustyö ei tunnu ylimääräiseltä taakalta vaan se on muuttunut luontevaksi osaksi työaikaa. On kivakin tehdä vaihtelevasti erilaisia työtehtäviä, kun kaikki työ on samanarvoista!”

”Ennen palkka tuli vain opetettavista tunteista. Silti valmistautumista ja sitä muuta työtä oli paljon. Nyt korvaus tulee myös siitä metatyöstä, joka täyttää työpäiviä hyvin paljon.”

”Vuosityöajassa kaikki työ kuuluu työaikaan ja siitä saa korvauksen. Aiemmin oli esim. ryhmänohjaajan tehtävät ja ns. muut rehtorin määräämät tehtävät, joista oli kyllä joku tuntimäärä resurssoitu, mutta työt piti tehdä, vaikka resurssi ei olisi riittänyt.”

Kaiken työn samanarvoiseksi tulemisen lisäksi ja siihen liittyen, vuosityöajan hyväksi mieltäneet sanoivat järjestelmän tekevän kaiken työn näkyväksi. Enää ei siis tarvitse tehdä sellaista työtä, mikä ei näy suunnitelmassa.

”Kaikki työ on nyt näkyvää. Kaikki työtunnit lasketaan opetusvelvollisuuden päälle. Myös suunnitteluun on ”enemmän” työaikaa.”

”Kaikki työ on näkyvää eikä ”vapaa” ajalla tarvitse tehdä töitä.”

”Nyt saa palkan siitä mitä tekee ja työ tulee näkyväksi, kunhan muistaa laittaa kaikki tunnit muistiin. Työnantajani on vaihtunut ja täällä uudessa paikassa ei ole annettu ohjeita mitä merkitään ja minne.”

”Olen työskennellyt ammatillisella toisella asteella sekä opv:n että vta:n aikana. Jälkimmäisessä on mahdollista tehdä näkyväksi, mistä työmme oikeasti koostuu. Opettajan työnkuva on muuttunut ja muuttuu, ja vta tekee sen näkyväksi. Tämän vta tekee näkyväksi.”

”Tyytyväinen: kaikki työ tulee näkyväksi, auttaa oman työn rajaamista. Tasapuolinen kaikille.”

Jotkut opettajista mielsivät vuosityöajassa olevan hyviä puolia enemmän kuin huonoja, mutta järjestelmässä on vielä kehitettävää erityisesti sellaisilla opettajalla, joiden työhön kuuluu keskeisesti näyttötutkintojen arvioiminen, kuten seuraavasta pitkästä sitaatista ilmenee:

”Iso osa ennen näkymättömästä työstä tulee näkyväksi, joten olen voittopuolisesti tyytyväinen kokonaistyöaikaan. Sidottua työaikaa on kuitenkin ihan liikaa sitomattomaan nähden, jotta kaikki sitomattoman työajan tehtävät ehtisi tehdä työajalla. Etenkin opiskelijan ohjaukseen esim. työelämäjaksojen aikana ja vastuopettajan tehtäviin osaamisen tunnistamisineen menee aikaa paljon enemmän, kuin siihen on annettu. Suunnittelen ja kehitän myös opetusta paljon enemmän kuin mistä minulle maksetaan, mutta tämän teen sentään omasta palostani ja halustani, ja tiedän, että tarvittaessa vähempikin riittäisi. Harmittava epäkohta on myös matka ensimmäiselle työtekemispaikalle ja kotimatka viimeiseltä työtekemispaikalta. Jos menen vastaanottamaan opiskelijan näyttöä esimerkiksi 200 km päähän kotoani, matka-aikaa menee 1,5h suuntaansa eli kolme tuntia päivässä. Jos näytön / näyttöjen arviointiin menee aikaa vaikka neljä tuntia, olen ollut työmatkalla jo seitsemän tuntia, mutta minulle maksetaan vain neljästä tunnista -ja lisäksi minun pitää vielä illalla tehdä laskennallisesti n. 3,5 tuntia töitä kotona, jotta päivän työaikani tulee täyteen. Se aika on pois perheeltä ja omasta

hyvinvoinnista, ja näyttöjä on paljon ja täällä maaseudulla näyttömatkat ovat aivan pääsääntöisesti erittäin pitkiä. Tähän pitäisi tulla jokin tarkennus, esim. että matka ensimmäiseen työtekemispaiikkaan kuuluu työaikaan siltä osin, kun matkaan kuluva aika ylittää matka-ajan varsinaiselle työtekemispaiikalle. Työhyvinvointiin on myös vaikuttanut erittäin positiivisesti se, että vapaajaksot ovat nykyään virallisesti vapaita. Aiemmin näyttöjen vastaanottamista oli koko kesä, ja loma oli vain puolittaista lomaa ja työpuhelinta piti kantaa mukana. Nyt koen olevani oikeasti lomalla vapaajaksojen ajan. Positiivista on ollut myös se, että olen voinut toivoa jonkin vapaajaksoapäivän siirtämistä sellaiseen ajankohtaan, jolloin minulla on tiedossa joku tärkeä henkilökohtainen meno. Koska sitomatonta työaika voi periaatteessa suunnata monenlaiseen työhön (vaikka sitten lopulta se loppuukin kesken), se on lisännyt myös kokemusta siitä, että voin kehittää opetusta ja oppimisympäristöjä, ja sitä kautta jopa lisännyt sitoutuneisuuden tunnetta työnantajaan. Olen myös saanut käyttää koulutautumiseen tarkoitettua työaika itseäni kiinnostavaan koulutukseen.”

Vaikka osa vastaajista olikin sitä mieltä, että vuosityöajan myötä kaikki työ tulee näkyväksi, kaikki eivät suinkaan jakaneet tätä kokemusta. Heidän mukaansa muun muassa seurantaan liittyvien vaateiden täyttäminen ei näy työsuunnitelmassa.

”Työ oli tarkoitus tehdä näkyväksi. On käynyt päinvastoin. Minulle kerrotaan mitä saan tehdä ja kuinka paljon siihen saa käyttää aikaa. Jotkut esihenkilöt käyttävät ja vahtivat tätä todella tarkkaan. Ahdistaa, kun ei ole mahdollisuutta tehdä työtään parhaalla mahdollisella tavalla.”

”Kaikki työ ei tule näkyväksi mm. sisäinen työskentely (esim. keskustelut raskaan oppitunnin jälkeen, viestinnän seuraaminen, it-ongelmat) - opettajamme ovat todella stressaantuneita työajan lisääntymisestä ja palkan putoamisesta sekä jatkuvasta käyttämisestä (seuranta) - vuorotteluvapaalle tai opintovapaalle ei voi jäädä koska se tulee maksamaan tosi paljon (yksityisellä puolella järkyttävä vaikutus seuraavan vapaajakson palkkaan) - lomaraharyöstö -20 % - työnantaja aliarvioi resurssit mm. ryhmänohjaus (joka meillä työllistää paljon) ja top-ohjaus...”

Osa opettajista on kokenut ”kaiken työn tulemisen näkyväksi” tarkoittavan käytännössä sitä, että nyt työnantaja voi jatkuvasti valvoa ja kontrolloida heidän tekemisiään. Tämä puolestaan ei sovi itsenäistä työtä korostavalle opetuslalle.

”Se tuntuu käyttäyksen keinolta, koska ei ole palkanmaksun peruste eikä kaikkea suunnittelua ja arviointia voi kirjata näkyviin, koska siihen ei VTA riittäisi eikä ole lupaa ylittää 1500 tuntia.”

”Taloomme tuli ns. käyttäys kulttuuri. Esimies käyttää tekemisiämme ja tällä hetkellä on moneen otteeseen kertonut, ettei opettajalla ole mitään oikeutta olla etätyössä, vaikka meillä on sitomatonta työtä. Vuosityöaika sisältää yllättävätkin sijaistukset ym. esim. joulukuussa, vaikka tunteja ei enää riitä. Esimiehelle ei uskalla mennä puhumaan, jos tunnit eivät riitä.”

”Työaika halutaan seurata kellokorttimaisesti, mihin käytän vastuu-aikaa hyvin tarkasti. Seuraavaksi tulee varmasti kellokortit??”

”Työajan seuranta on kontrolloimisen väline. Hallinnollisia tehtäviä kasataan yhä enemmän opettajille, ja se on pois varsinaisesta opetuksen suunnittelusta ja kehittämisestä. Koen itsenäisyyteni vähentyneen.”

”Tämä on ihan kauheeta. Tunnit pitää raportoida sadasosan tarkkuudella ja niitä tuijotetaan, niitä minuutteja ja niistä joutuu tilille... Opettajat stalkkaa toisiaan, on pelon ilmapiiriä, karmeita esimiesten toteuttamia kyykyttämisiä, loppuunpalamisia tulee ja on tullut koska sidotut ja sitomattomat ovat aivan helvetistä. Palkka putosi 10000 vuodessa, olen niin pettynyt OAJiin, että perkeleet menivät myymään amisopet niin halvalla.”

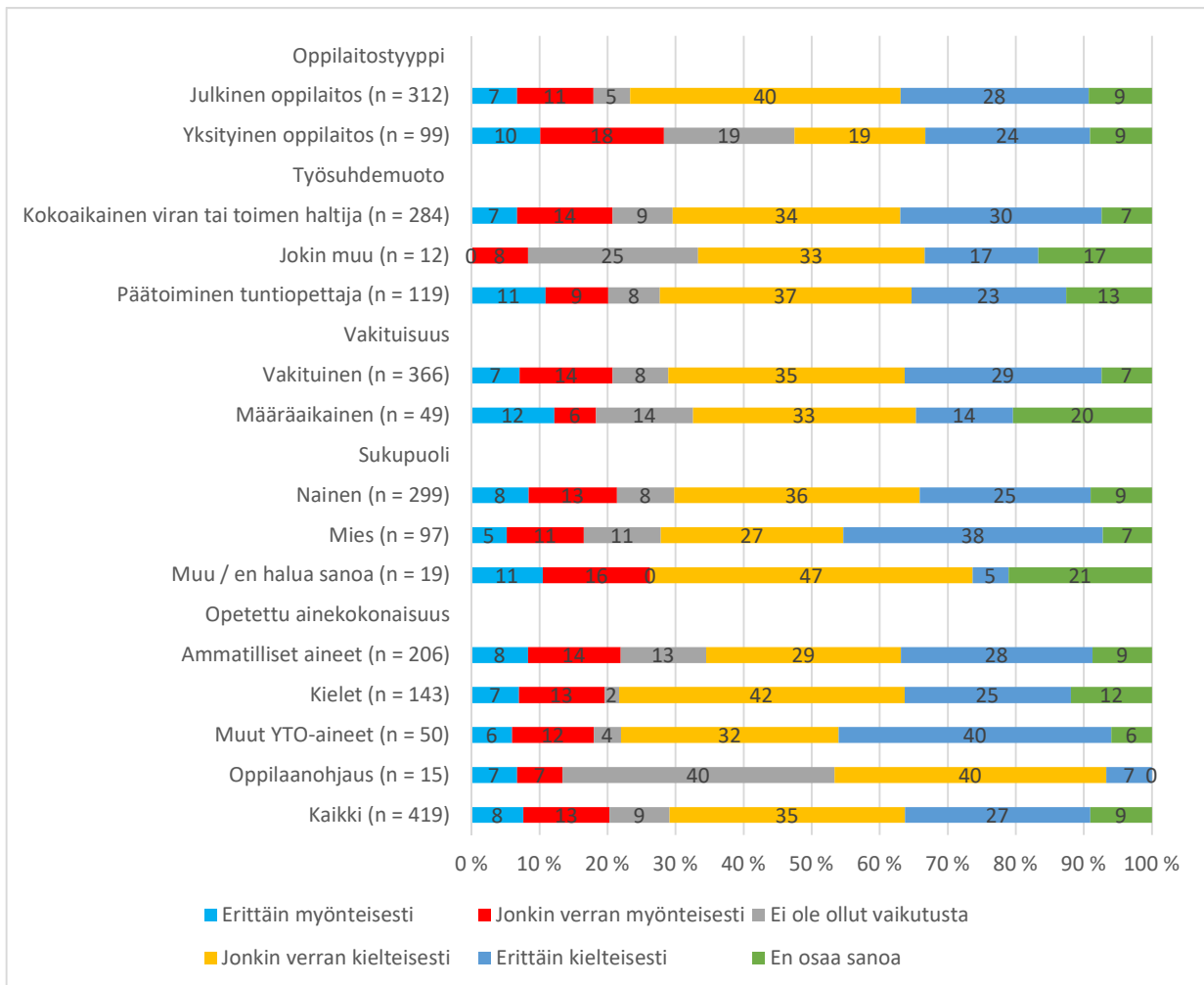
”Vuosityöaika on paluuta luottamuksen ajasta valvontasysteemiin. Työajan täyttämisen seuranta tuo turhaa, ylimääräistä stressiä.”

”Ja pilkuntarkka kirjaaminen on käytännössä käyttämistä - opettajan autonomia on kadonnut OPV:n ajoista. Ammatillisen puolen vuosityöaika on käsittämättömän surkea saavutus OAJ:n taholta.”

Sillä, kuinka paljon opettajat mielsivät pystyvänsä vaikuttamaan työsuunnitelmaansa, oli selvä yhteys siihen, kuinka tyytyväisiä vuosityöaikaan oltiin ($r_s = 0,419$; $p < 0,001$). Toisin sanoen, mitä enemmän omaan työsuunnitelmaansa pystyttiin vaikuttamaan, sitä tyytyväisempiä oltiin vuosityöaikaan. Sitä vastoin ylhäältä saneltu työsuunnitelma ilman omaa vaikutusmahdollisuutta vähensi tyytyväisyyttä. Samoin sillä, kuinka hyväksi opettaja koki mahdollisuutensa käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden arviointiin oli positiivinen yhteys vuosityöajan myönteisyyden kokemuksiin ($r_s = 0,451$; $p < 0,001$).

Pelkän vuosityöajan tyytyväisyyden arvion lisäksi on syytä verrata sitä aiemmin käytössä olleeseen opetusvelvollisuustyöaikaan, jotta nähdään, onko uusi työaikajärjestelmä ollut parannus vai huononmus. Kuvioista 13 käy ilmi heti ensi silmäyksellä, että opettajista selvästi suurempi osuus on kokenut vuosityöajan vaikuttaneen työtyytyväisyyteensä kielteisesti kuin myönteisesti verrattuna opetusvelvollisuustyöaikaan. Kaikista vastaajista 62 prosenttia sanoi vuosityöajan vaikuttaneen kielteisesti (erittäin kielteisesti 27 %, jonkin verran kielteisesti 35 %) työtyytyväisyyteen. Myönteisesti sen katsoi vaikuttaneen 21 prosenttia (erittäin myönteisesti 8 %, jonkin verran myönteisesti 13 %).

Taustamuuttujien perusteella **oppilaitostyyppi** ($\chi^2 (5) = 29,60$; $p < 0,001$), **työsuhteen vakituisuus** ($\chi^2 (5) = 16,90$; $p < 0,01$) ja **opetettava ainekokonaisuus** ($\chi^2 (15) = 42,55$; $p < 0,001$) erottelivat vastaajaryhmiä. Yksityisissä oppilaitoksissa työskentelevät tunsivat vuosityöajan vaikuttaneen *myönteisemmin* työtyytyväiseensä kuin julkisissa oppilaitoksissa työskentelevät. Vakituudessa työsuhteessa työskentelevät taas erottuivat määräaikaisista ”*erittäin kielteisesti*” suhtautuneiden selvästi suurempana osuutena. Opetettavan ainekokonaisuuden perusteella muiden YTO-aineiden opettajat olivat kokeneet vuosityöajan muita *kielteisempänä* työtyytyväisyyteen.



Kuvio 13. Vastaukset kysymykseen: ”Vertaa vuosityöaikajärjestelmää aiemmin käytössä olleeseen opetusvelvollisuustyöaikaan. Miten muutos on vaikuttanut työtyytyväisyyteesi?”

Ne, jotka kokivat vuosityöajan olleen **parannus** verrattuna vanhaan opetusvelvollisuustyöaikaan, perustelivat kantaansa muun muassa opettajan työnkovan muutoksella. Tähän kuuluu yhä enemmän muutakin kuin opettamista.

”Opetusvelvollisuustyöaika ei ole tätä päivää, kun katsoo mistä ammatillisen opettajan työ koostuu. Siihen kuuluu paljon muutakin kuin opettamista.”

”Vuosityöaika on tuonut opettajan työmäärään realismin ja raamit sekä parantanut työn suunnittelua ja työhyvinvointia. Aikaisemmin opetusvelvollisuustyöajassa opettajan piikki oli koko ajan auki, jolloin kaikenlaista työtä oli mahdollista määrätä opettajan suunnitteluajalle ilman mitään rajaa ja opettaja oli toiveiden tynnyri.”

”Jokaisesta tunnista maksetaan korvaus, palkka nousi vuosityöajan myötä. Positiivisena opetusvelvollisuustyöajassa oli se, että oli helpompaa sopia omia menoja tarvittaessa myös päiväaikaan ja tuli vain huolehtia siitä, että opetusvelvollisuus täyttyi. Vuosityöaika on kuitenkin mielestäni reilumpi ja selkeämpi.”

”Aiemmassa opv-työajassa muut tehtävät olivat 1,5 kertoimella opetustyöhön verrattuna. Jos esim. 20h opetustunnin kurssi peruuntui, piti tehdä 30h muita hallinnollisia töitä sisään, ettei

palkka laske. Nykyisessä systeemissä kaikki työ on saman arvoista, mikä on hyvä. Oppilaitoksessa, jossa työskentelen, vuosityöajan suurimmat ongelmat tulevat seurannan ja valvonnan puutteesta, epäyhtenäisistä toimintatavoista ja palkanmaksun yleisistä ongelmista.”

Yleisin perustelu puolestaan sille, miksi vuosityöaika on **huonompi** järjestelmä kuin opetusvelvollisuustyöaika, oli puolestaan se, että työmäärä on uudessa työaikajärjestelmässä lisääntynyt.

”Aikaisemmin ylityötunneista sai korvauksen. Työt eivät ole vähentyneet yhtään, vaan oikeastaan päinvastoin. Työt on joka tapauksessa tehtävä. Joskus esimiehen kommentti, ”Suuresta työmäärästä selviäminen, on itsensä johtamisen kysymys”, harmittaa. Töitä on ainakin yhtä paljon, kuin ennenkin ja korona-on tuonut vielä lisää töitä.”

”Ennen oppitunti oli 60 min, joka sisälsi aina 15 taukoa. Nyt oppitunti 60 min ja aamupäivän aikaan vain yksi 15 tauko, joka sidottua työtä. Ruokatauko ei ole työaika (aiemmin oli). Ennen 8 oppituntia oli 8 tuntia, nyt se on 6,5 tuntia sidottua työtä. Siitä voi laskea kuinka paljon näitä 45 min tunteja menee 1125 tuntiin sidottua työtä.”

”Lisätyötehtäviä voidaan kaataa niskaan ilman erillistä korvausta. Vaikka euromääräisesti palkka onkin entistä korkeampi, on tehdyn työtunnin hinta laskenut merkittävästi. OPV-järjestelmässä ei ylitunteja saanut olla ylikuormituksen pelossa. Nyt on työtunteja paljon enemmän, eikä ketään huoleta mahdollinen ylikuormitus.”

”Tietynlainen oma vapaus on poissa. Vaikka vuosityöaikaan siirtyminen nosti hieman palkkatasoa, on työ ollut entistä kuormittavampaa ja tunne siitä, että olet koko ajan työnantajan käytettävissä ahdistaa. Sijaisuuksiin määrätään, kun resurssia on käytettävissä ja sijaisuudet merkitään Wilmaan, eikä useinkaan kysytä, sopiiko se sinulle. Opetusvelvollisuusajakauteen esim. sijaisuuksien vastaanottamisesta kysyttiin etukäteen ja niistä pystyi halutessaan myös kieltäytymään.”

Työmäärän lisääntymisen kokemuksiin liittyi eräänä keskeisenä asiana se, että arkipyhät on muutettu uudessa järjestelmässä käytännössä työajaksi. Yleensäkin lomien lyheneminen on rasittanut monia opettajia.

”Tuplamäärä työtä samaan palkkaan. Työantaja voi määrätä tekemään mielestäni kovin irrelevantteja asioita. Käsittämätöntä, että arkipyhätkin pitää tehdä. En ole koskaan pelännyt työn tekemistä ja olen aina käyttänyt paljon aikaa suunnitteluun ja arviointiin. Mutta nyt pakko ”puuhastella” milloin mitäkin, vaikka jonkun hankkeen vaatimusten täyttämiseksi.”

”Ennen arkipyhät olivat odotettuja hengähdystaukoja puurtamisen keskellä, jolloin saattoi keskittyä palautumiseen ja esim. omaan perheeseen, nyt toivoisi, että arkipyhiä ei olisi kovin montaa vuodessa. Ikävää tehdä töitä, vaikka pitkänäperjantaina (juu, ne voi tehdä muulloinkin, mutta tehtävä joka tapauksessa jotta 1500 tuntia on kulutettu). Myöskin opettajat tekevät asioita eri tavalla ja eri tahtiin; itse koen olevani nopea ja noheva esim. arvioinneissa, suunnittelussa, sähköpostien lähettämisessä jne., mutta siitä ei palkita millään lailla, kun lopputulos on sama, 37,5 tuntia/viikko oltava kirjattuna. Ja samanaikaisesti ei voi tehdä eikä kirjata mitään, vaikkakin korkeakoulutettu aikuinen ihminen pystyy kyllä opettamaan/olemaan opiskelijoiden käytettävissä ja korjaamaan vaikka koepaperia samalla tunnilla. Arvioinnin ja opetuksen

erottelu on myös keinotekoista, koska parastahan on, jos opiskelijan läsnä ollessa voi katsoa hänen suorituksensa ja antaa palautetta sekä itsearviointin ja arviointikeskustelun kautta myös päättää arvosanasta. Lisäksi, jos esim. sähköposti- ja muut viestit lähetettäisiin vasta sidottujen tuntien jälkeen, olisi tiedonkulku ja asioiden eteneminen tarpeettoman hidasta. Myös ne kadehditut opettajien lomat lyhenivät; ainoa hyvä asia on mahdollisuus vapaajaksojen pitämiseen eri ajankohtina, mutta ymmärtääkseni tämäkään ei käytännössä kovin usein toteudu eikä se ole välttämättä tarpeellistakaan.”

”[Paikkakunta] myös arkeen sattuvat juhlapyhät ovat työaikaa, joten joudun tekemään suuren määrän töitä. Samoin meille määritellään, milloin vapaajaksot tulee ottaa, esim. viikko 52 on otettava vapaajaksoksi, jolloin jouluaatto ja joulupäivä ovat meille vapaajaksopäiviä. Eli entiseen verrattuna aik. Lomat joissain tapauksessa ovat vähentyneet. Jos ottaa vapaajakson, jonka sisään jää arkivapaa, on se otettava siis lomapäiväksi. Arkipyhät ovat siis meille aina työpäiviä. Tehtävät työtuntimäärät ovat kasvaneet vuosityöajan vuoksi huomasti ja olen kokenut selvää työuupumusta lisääntyneen työtaakan vuoksi. Työajan kirjaaminenkin lohkaisee oman aikansa päivästä ja sillisalaatti päässä sen kun kasvaa -ja kuormittaa.”

”Kesäloma on ratkaisevasti lyhentynyt, eikä riitä kunnolliseen palautumiseen sekä opiskelijoilla että opettajilla.”

”Kesäloma lyheni järkyttävän paljon! Aiemmin se oli reilun kuukauden pidempi.”

Yleisiä kommentteja opettajilla myös olivat, että samaan aikaan kun työmäärä on lisääntynyt, palkka on joko laskenut tai sitten se ei vastaa enää lisääntynyttä työmäärää.

”Tyytymätön seuraavista syistä: -Työtunteja tuli viikkoon lisää viisi, mutta vain 2,5 tuntia korvattiin palkan nousulla (selkeä palkan alennus kaikenkaikkiaan) -Lomaraha pieneni useita satoja euroja vaikka peruspalkka nousi (selkeä palkan alennus). Lomaraha on siis pienempi kuin ennen vuosityöaikaa, jolloin peruspalkka oli pienempi kuin nyt. -Iltatyölisä poistui. Onko joku toinen ala Suomessa, jossa saadaksesen iltalisän pitää olla aamullakin töissä (selkeä palkan alennus). -Mitä hyötyä on sitomattomalla ja sidotun työn jaolla? Ei mitään. Miksei ole vain työtä. Luotiin vain selkeä lyömäase työnantajalle teettää ilmaista työtä, kun pystyy rajoittamaan opetuksen ulkopuolista työtä. Niin kuin tuntien valmistelu ei olisi työtä ollenkaan. Ope valmistelee tunteja kuitenkin taatakseen laadukkaan opetuksen. -TESSissä sanotaan, että sitomaton % on minimi, mutta työnantaja tulkitsee sen olevan maksimi. -Vuosiansio tippui n. 10 000 euroa. -Juhlapyhät pitää tehdä sisään. Esim. pitkäperjantai ei siten ole palkallinen vapaapäivä. -Aikaisemmin tehtiin työt vähän urakkapalkka-”

”Kuulun siihen porukkaan, jonka kuukausipalkka laski 600e brutto. Teen kuitenkin enemmän opetustunteja nyt kuin ennen. Palkka laski ja työmäärä lisääntyi, siihen ei voi olla tyytyväinen.”

”Käsitykseni ja yleisen keskustelun perusteella vuosityöajassa toimivalle opettajalle jää aikaa suunnitella ja kehittää omaa ja opintoalaansa työaikana. => oppivelvollisuusvuosityöajana meillä oli oppitunteja 24,5h ja 1,5h suunnittelua / vko. Vuosityöajassa työaika nousi 30h ja suunnittelu 7,5h / vko. Tuntipalkka ei noussut vaan käytännössä pieneni ja paljon.”

”Olen ammatillisten aineiden opettaja (lehtori). Vuosityöaika lisäsi työn määrää vuositasona n. 250 tuntia, vähensi loma-aikoja 2 viikkoa ja laski kuukausipalkkaani 600,- €. Hurraa!”

”Kokonaistyöaika lisääntyi ja ansiot pienenivät todella paljon. Työtunneista varsinaista opetusta vähemmän kuin ennen ja tilalle tullut toimistotyötä, projekteja, siivousta ym. muuta kuin varsinaista opiskelijoiden kanssa toimimista. Suhde opetusta 40, muuta työtä 60. Ammatillisen koulutuksen laadukkaan opetuksen alasajo on menossa.”

Osa opettajista oli sitä mieltä, että vuosityöaika ei kannusta itsensä kehittämiseen. Koulutuksiin ja kehittämissuhteisiin osallistuminen on tullut hankalammaksi paitsi byrokratian, myös esihenkilöiden suhtautumisen vuoksi.

”1500h on katto ja jos haluat olla esim. mukana projekteissa tai kouluruksissa jne. niin kaikki em. pois opetustunneista/ 1500h kokonaisuudesta. Kova neuvottelu näistä ja työn kuvaa vaikea muokata kuten ennen, kun aikaisemmin projektit pystyi tekemään ns. ylitunneille ja laskuttamaan. Moni mielekäs työmotivaatiota ja osaamista lisäävä projekti jne. millä osaaminen pidetään nykypäivästä kiinni jää nyt em. johdosta saavuttamatta ja ei saa lupaa tehdä. Käsketään keskittymään vain ydintekemiseen eli opettamiseen. Työn monimuotoisuus ja itsensä kehittäminen, josta opiskelijat myös hyötyvät sekä kollegiaalinen kohtaaminen minimissä.”

”Olen ollut aina monessa mukana esim. erilaisissa projekteissa, pitänyt koulutuksia talon ulkopuolella ja muille opetusryhmille jne. Näistä on saanut laskuttaa erikseen, koska ne ovat olleet opetuksen ulkopuolista toimintaa. Nyt kaikki toiminta piti mahduttaa 1500 tuntiin. Alkulaskemissa minulle tuli hieman yli 1700 tuntia, mutta silloinen esimies ei tullut yhtään vastaan, vaan alkoi karsimaan tunteja sieltä sun täältä eli muista toiminnoista, kuin näistä erityistehtävistä. Opetukseen ei vain löytynyt ketään "varahenkilöä", joten olen tehnyt ylitöitä enkä ole edes kaikkia tunteja merkinnyt. Näitä projektitunteja pystyy tekemään virallisen työajan jälkeen.”

Yhteinen nimittäjä sille, miksi vuosityöaika koetaan huononnuksena aiempaan, oli monien opettajien mielestä sen keinotekoisuus. Toisin sanoen, jos vuosityöajan pykälää tulkitaan ja valvotaan pilkuntarkasti, kyseessä on erittäin kaavamainen ja vaihtelua huomioon ottamaton järjestelmä.

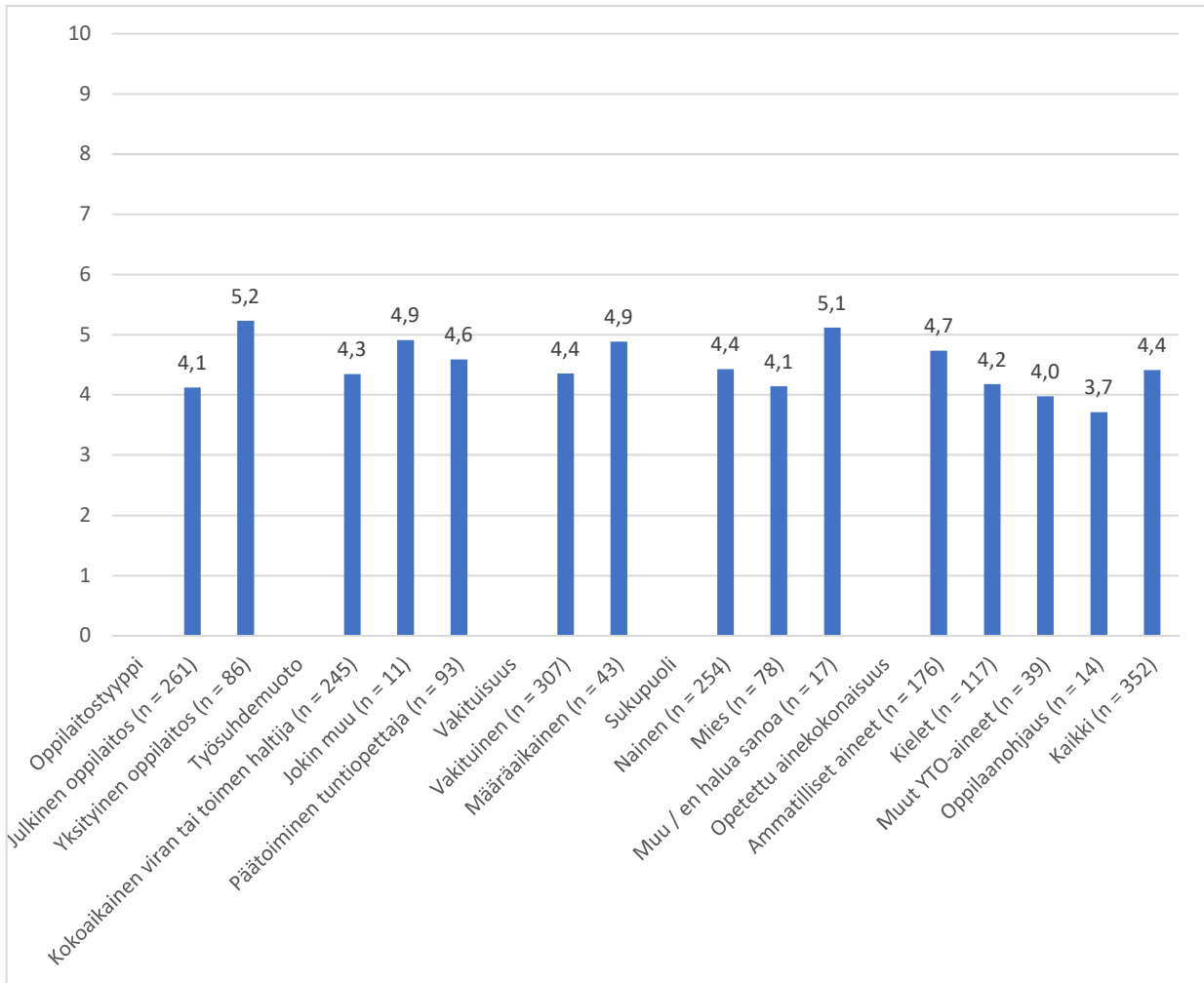
”Ennen työt tehtiin silloin, kun se oli järkevää ja tarpeellista. Opetusvelvollisuus (esim. 21,5 tuntia) mahdollisti lyhyemmät, jaksamisen kannalta paremmat työpäivät, joiden jälkeen oli mahdollista suunnitella opetusta sekä korjata ja arvioida suorituksia silloin kun niitä luontevasti oli (esim. jaksojen vaihtuessa). Välillä jaksossa saattoi olla jopa 38 tuntia opetusta/viikko, mutta siitä selvisi, kun tiesi, että seuraavassa jaksossa todennäköisesti oli taas kevyempää tuntimäärien suhteen ja joskus jopa kokonaan vapaita päiviä (jotka taas tarpeen mukaan ja halutessaan saattoi käyttää ns. paperitöihin, tai sitten ihan "muuhun elämään" ja palautumiseen). Nyt opetusta saattaa olla jatkuvasti se 30 tuntia/viikko, ja paperityöt päälle. Joka viikko pitää tehdä 37,5 tuntia, riippumatta opetuksen ja arviointityön määrästä. Jos opetustunteja on paljon, jää vähemmän aikaa arviointiin. Jos taas opetustunteja on vähän, pitää päivät täyttää paperitöillä, jotta saa 37,5 per viikko täyteen. Jos tekee joskus vähän lyhyempää päivää tai sattuu olemaan arkipyhä, tästä ei ole mitään hyötyä, kun tunnit täytyy kuitenkin tehdä joskus.”

”Sitomaton minimi prosentti on surkea ja hankaluudet saada aimman sopimuksen takaama suunnitteluaikaa ja täyttä palkkaa, vaikka työtä olisi aivan liikaa. Eriarvoisuus samasta työstä

(suunnittelu aika vaihtelee kollegojen kesken), uuvuttava määrä sidottua työtä, ja joka vuosi lukukauden alkaessa eri sitomaton prosentti (vaikka taistellen olen saanut sen edellisvuonna nousemaan) eli työnantaja saa enemmän opetusta, kun pienennetään suunnittelua aikaa (kolmen vuoden kokemus tästä rallista), tuhannen lähiopetustunnin laittaminen suunnitelmaan on kaiken jaksamisen vastaista ja fakta, että edes sillä ei pääse täyden palkan piiriin tuntiopettajana on täysin oman arvon vastaista. Esimiehen on hankala nähdä kaikkien työnkuvaa ja aikaa yhteiseen suunnitteluun ei ole, vuosityöajan korjaaminen osoittautunut erittäin rasittavaksi (aiheuttanut useasti luottamusmiehen apua). VTA on Lähtökohtaisesti työsopimus, josta haluaa eroon.”

4.5 Vuosityöaika koetaan useammin epäoikeudenmukaiseksi kuin oikeudenmukaiseksi

Kun opettajia pyydettiin arvioimaan vuosityöajan oikeudenmukaisuutta asteikolla 0-10, he antoivat sille keskiarvoksi 4,4 (keskihajonta 2,9, kuvio 14). 34 prosenttia vastaajista antoi arvosanaksi korkeintaan 0-2 ja asteikon yläpäässä taas 20 prosenttia antoi arvosanaksi 8-10. **Oppilaitostyyppin** mukaan yksityisissä oppilaitoksissa työskentelevät mielsivät vuosityöajan keskimäärin oikeudenmukaisemmaksi kuin julkisissa työskentelevät (yksityiset keskiarvo 5,2, julkiset 4,1, $t(345) = -3,15; p < 0,01$). Opetettavan **ainekokonaisuuden** suhteen oppilaanohjauksen (ka 3,7) ja ammatillisten aineiden opettajien (ka 4,7) keskimääräisissä oikeudenmukaisuuden kokemuksissa oli yhden yksikön ero, mutta tämä ei ollut tilastollisesti merkitsevä.



Kuvio 14. Opettajien keskimääräinen käsitys vuosityöajan oikeudenmukaisuudesta (asteikko: 0 = epäoikeudenmukainen, 10 = oikeudenmukainen)

Vuosityöajan epäoikeudenmukaisuutta perusteltiin muun muassa 1) työkuorman kasvattamisella teknisten ”temppejen” avulla, 2) työn kuormituksen jakautumisella epätasaisesti, 3) epätasa-arvolla opettajien välillä, 4) sillä, että oppituntien pitäminen ja ”kokouksissa istuminen” luokitellaan samanarvoiseksi työksi.

”Opetuksen määrää pystyttiin taukokikkailun ja sitomattoman prosentin epäreilulla jaolla lisäämään kohdallani kohtuuttomasti. Ennen sain vuoden palkkani, kun opetin 760 oppituntia. Nyt oppitunneista ei enää puhuta, ja taukojen poistamisella työajasta 8 oppitunnin päivästä saatiin 6,5 h sidottu aika, ja pelkästään tällä tempulla 800 oppituntia kutistui 650 tuntiin eikä ole lähelläkään sitä määrää, joka minun pitää vuodessa opettaa. Työkuorma ei ole tasainen, esim. koko syksyn viime viikkoon asti oppitunteja oli 28 - 40 viikossa, mikä on täysin kestämaton ja kohtuuton määrä. Työnantajan asenne tuntuu olevan se, että otetaan opettajista kaikki mahdolliset työtunnit irti, eikä valittamisesta ole apua, koska uusi sopimus sallii tämän, eikä työnantajan tarvitse asiassa joustaa. Erilaiset prosentit saman aineen opettajille eivät lisää työmotivaatiota varsinkaan, kun itse on häviäjien puolella. Joudun opettamaan 170 h vuodessa enemmän, kun samaa työtä (samoja kursseja, samoja opiskelijoita, samoilla materiaaleilla, samalla pätevyydellä oleva) tekevä kollegani. Tuntipalkkani on siis huomattavasti alhaisempi. Sopimuksen älyttömyyttä kuvastaa se, että kaikki työ on

samanarvoista - kyllä oppitunnin pito on täysin eri työ kuin sen suunnittelu, arviointi tai kokouksessa istuminen. Tuntien kirjaaminen vartin tarkkuudella ja eri aloille sen mukaan, kuinka paljon olet eri alojen tunteja suunnitellut ym. on täysin älytöntä. Vuosityöaika on kammottavinta, mitä yli 20-vuotisen urani aikana opetuslalla on tapahtunut. Kauhulla odotan oppivelvollisuuden pidentämistä: oppilaitokselle tulevien materiaalikustannusten nousu estetään sillä, että opettaja veloitetaan tekemään materiaali sitomattomalla työajalla, kun materiaaleja ei yksinkertaisesti osteta ja opettaa kuitenkin pitää.”

”Palkka pieneni, lomakorvaukset huononi, työnantaja voi teettää lisätöitä pienellä korvauksella ja lyhyellä varoitusajalla, pyhäpäivät ilman korvausta, kiky ei hävinnyt, paljon aikaa työajan seurantaan. Yllättävintä, ettei en vuosilomaa, ainoastaan vapaajakso. Liekö edes laillista?”

Erityisen epäoikeudenmukaisena vuosityöaika on näyttänyt sellaisille opettajille, jotka eivät ole siirtyneet siihen opetusvelvollisuustyöajasta, vaan kokonaistyöajasta. Kuten OAJ (2020) sivuillaan sanoo, neuvottelut E-osiosta siirtyneiden neuvottelut olivat erityisen haastavat. Monen aiemman E-osiolaisen mukaan vuosityöaika on ollut heille melkoinen katastrofi, kuten seuraavista sitaateista ilmenee:

”Aiemmin olin kokonaistyöajassa (E-liite) ja minulla on kaksi viikkoa vähemmän lomaa ja enemmän työtunteja kuin samaa työtä tekeillä kollegoilla. Lomarahaa myös leikattiin tuntuvasti kokonaistyöajasta vuosityöaikaan siirryttäessä, koska osa entisestä palkasta maksetaan lisätöiden nimikkeenä, vaikka ei sitä ole, eikä siten kerrytä lomarahaa. Samoin sairausloman ajalta joudun palauttamaan osan palkasta (aiemman palkkatason säilyttämiseksi maksettu lisätö). En voi valita samoja työehtoja kuin C-liitteeltä siirtyneet kollegat ja uudet työntekijät, minkä koen erittäin syrjiväksi ja epäoikeudenmukaiseksi. Valitsisin heti 12 vapaajaksoa ja 1500 tuntia, jos saisin. Nyt minulla on valittavana 10 vapaajaksoa ja 1500 tuntia (eli pienempi palkka ja vähemmän lomaa kuin samaa työtä samassa työyhteisössä tekeillä kollegoilla) tai 10 vapaajaksoa ja 1585 tuntia entisellä E-liitteen aikaisella palkkatasolla. Tämä ei voi olla oikein.”

”Aiempi työaikani ammatillisessa koulutuksessa oli kokonaistyöaika, jonka koen olleen työhöni huomattavasti järkevämpi ja joustavampi. Viikoittaiset kirjaukset vievät kohtuuttomasti nykyisin aikaa ja epätasa-arvo toisiin opettajiin (c-liitteestä tulleet) esim. lomien suhteen laskee todella paljon motivaatiota, jopa niin paljon että olen harkinnut työnantajan / työn vaihtamista uuden sopimuksen myötä.”

”E-liitteestä siirtyneille vuosityöaika on epäreilu: uusi työntekijä saa ammatillisella puolella suoraan 12 vk vapaajaksoa (vaikka olisi vastavalmistunut opettaja), mutta eLiitteestä siirtyneellä on 10 vk vapaajaksoa. Samaa työtä tekeillä on eri sopimus, ja on väärin.”

”En ole ollut opetusvelvollisuusajassa vaan E-liitteessä. Olen tyytymätön, koska E-liitteestä siirtyvillä (kielten)opettajille sitomattoman työn osuus on 17% ja lomaa vähemmän kuin muilla, eikä edes mahdollisuutta siirtyä 1500 tuntiin muiden tavoin ja samoin ehdoin.”

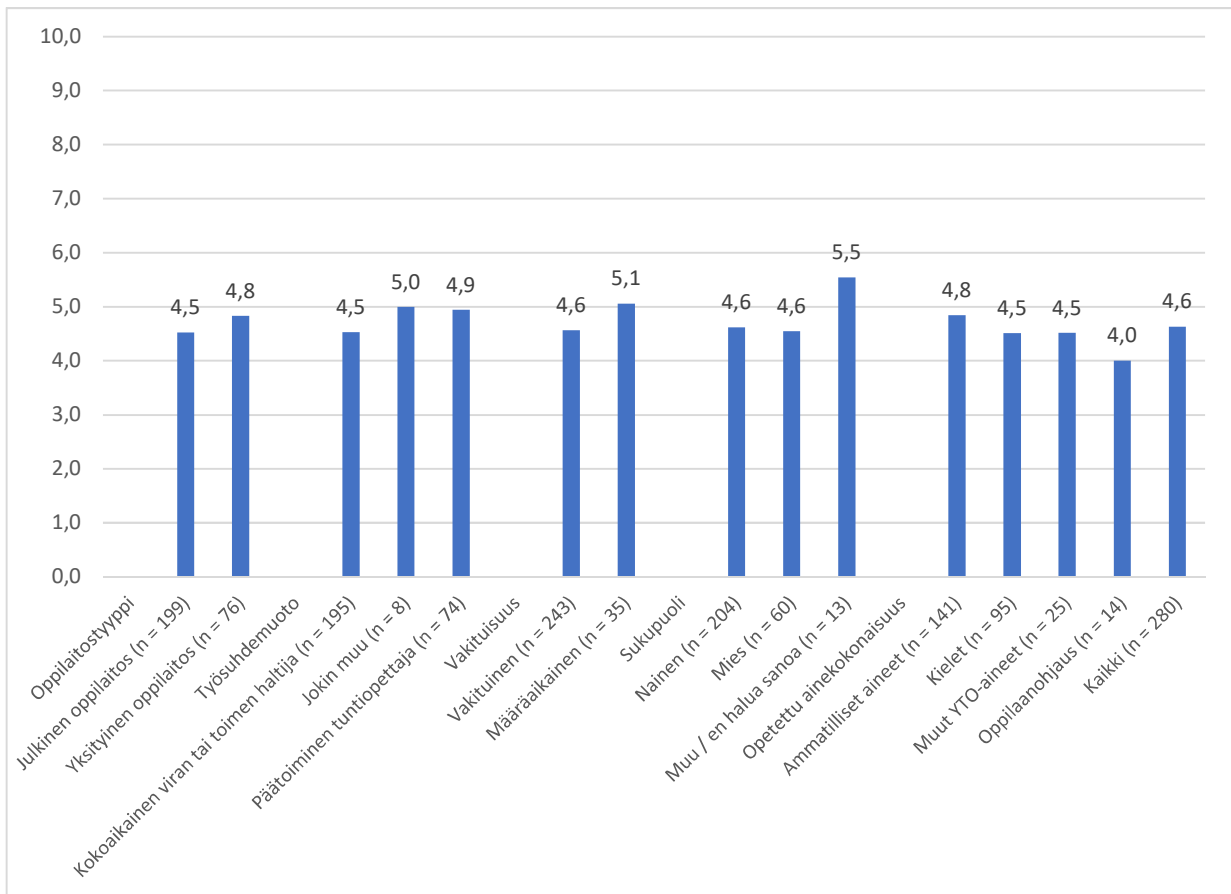
”En ollut opetusvelvollisuustyöajassa, vaan kokonaistyöajassa. Palkka oli pienempi, mutta työaika oli riippuvainen palvelusvuosista ja muuhun työhön oli aina se vähintään 752 tuntia vuodessa. Siis melkein puolet. Nyt meillä on sidottua työaika yli 75% työajasta ja sitomatonta, eli opetuksen suunnitteluun ja arviointiin vain puolet aiemmasta. Varsinkin ne opettajat, jotka

eivät ohjaa opiskelijoiden työssäoppimisjaksoja, opettavat viitenä päivänä viikossa koko päivän. Päivät venyvät tosi pitkiksi, koska on pakko HOKSata, arvioida, suunnitella, ohjata, yrittää tukea opiskelijoita ja lisäksi meille tulee koko ajan uusia tehtäviä, jotka vaan pullahtavat tehtäväksi reformin vuoksi (esim. joustavien oppisopimusten teko ja jopa lukujärjestysten teko omalle ryhmälle). Jos joudutaan tekemään lisätyötä, esim. ottamaan lisää toppiohjattavia, työsuunnitelmaa ei päivitetä, vaan esimies kehottaa nipistämään jostain toisesta resurssista. Moni on jaksamisen ääri rajoilla ja moni on jo sairaslomalla. Tämä vuosityöaikaan siirtyminen on ollut huonoin idea koko työurani aikana.”

”Siirryin vuosityöaikaan e-liitteestä. Siirtymävaiheessa vaihtoehtona oli, että haluatko 1500 h/v ja palkkasi putoaa vai haluatko henkilökohtaisen tuntimäärän, jolloin aikaisempi palkka säilyy. Valitsin henkilökohtaisen tuntimäärän, mutta kukaan ei ottanut esille lähiopetuksen tuntimäärän merkittävää lisääntymistä. Aiemmasta opetus/ohjaus/top-seuranta n.800 h/v ollaan tilanteessa 1100 h/v pelkkää!!! lähiopetusta luokassa/työsalissa. Vapaajakson määrä ei ole yhtenäinen aiemmasta c-liitteestä (opv-perustainen) siirtyneiden kanssa eikä myöskään sitomattoman prosentin suuruus. Sairaslomapäiviltä saatu korvaus oli 1500 tunnin mukaan, mutta palkattoman vapaan veloitus henkilökohtaisen työajan mukainen. Työaika annetaan ylhäältä, vaikka siitä nimellisesti neuvotellaan. Kuluvaksi vuodeksi opetuksen määrä jaksamisen varmistamiseksi sovittiin 950 h/v, toteutuma ilman neuvottelua 1100 h/v. Jos olisin nuorempi, en enää toimisi opettajana enkä tätä enää myöskään kenellekään suosittel.”

Ammatillisen toisen asteen opettajilta kysyttiin vielä todennäköisyyttä suositella vuosityöaika vielä opetusvelvollisuustyöajassa työskenteleville kollegoille (esim. perusopetus, lukio, musiikkiopistot). Keskimäärin toisen asteen opettajat suosittelisivat vuosityöaika kollegoilleen 4,6 tasolla (keskihajonta 3,2) asteikolla 0-10 (kuvio 15). Vastaukset jakautuivat asteikon ääripäissä sitten, että 36 prosenttia vastaajista antoi arvosanaksi korkeintaan 2 ja 24 prosenttia puolestaan vähintään 8. Taustamuuttujien perusteella ei ollut eroa vuosityöajan keskimääräisessä suosittelemisessä kollegoille.

”Olin itseasiassa aiemminkin vuosityöajassa, reformin myötä työnkuvani laajeni ja opetustyön määrä lisääntyi, enkä koe pystyväni olemaan tarpeeksi hyvä opettaja. Jouduin lyhentämään työaikaani. Viime vuoden menin aivan ääri rajoilla työn kanssa. Kaipaan selkeää normaalin opettajan työtä peruskoulussa tai lukiossa. Missään nimessä siellä ei tule siirtyä vuosityöaikaan”.



Kuvio 15. Todennäköisyys suositella opetusvelvollisuustyöajassa työskenteleville kollegoille (perusopetus, lukio, musiikkiopistot) siirtymistä vuosityöaikaan (asteikko: 1 = en lainkaan todennäköisesti, 10 = erittäin todennäköisesti)

Lopuksi katsotaan vielä, että mitkä tekijät ovat vaikuttaneet tyytyväisyyteen vuosityöaikaan. Kuten taulukosta 2 voidaan havaita, vuosityöajan oikeudenmukaisuuden kokemuksella oli erittäin voimakas yhteys (korrelaatio päälle 0,8) siihen, kuinka tyytyväisiä opettajat olivat vuosityöaikaan. Samoin, tyytyväisyydellä vuosityöaikaan oli yhteys valmiuteen suositella sitä muille kollegoille (korrelaatio 0,795). Sen sijaan mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden arviointiin ei ollut yhtä vahvassa yhteydessä tyytyväisyyteen vuosityöaikaan (korrelaatio 0,451). Toki viimeksi mainittu yhteyskin oli tilastollisesti merkitsevä.

Niin ikään vuosityöajan oikeudenmukaisuuden kokemus oli voimakkaassa yhteydessä (korrelaatio 0,709) siihen, kuinka todennäköisesti kollegoille suositeltaisiin vuosityöaikaa. Sen sijaan vuosityöajan oikeudenmukaiseksi kokemisen ja mahdollisuuden käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden arviointiin välillä oli hieman heikompi yhteys (korrelaatio 0,465), joskin myös tämä yhteys oli tilastollisesti merkitsevä. Vielä heikompi yhteys (korrelaatio 0,355) oli mahdollisuudella käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden arviointiin ja todennäköisyydellä suositella vuosityöaikaa kollegoille. Tämäkin yhteys toki oli tilastollisesti merkitsevä, mutta alle 0,4 korrelaatioiden perusteella riippuvuutta ei kannata julistaa kovin voimakkaaksi.

Taulukko 2. Vuosityöaikaan tyytyväisyyden yhteys sen oikeudenmukaisuuden kokemiseen, todennäköisyyteen suositella vuosityöaikaa muille sekä mahdollisuuteen käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja arviointiin

		Arvioi tyytyväisyytesi vuosityöaikaan asteikolla 0-10	Miten oikeudenmukainen vuosityöaikajärjestelmä on mielestäsi opettajille asteikolla 0-10?	Miten todennäköisesti suosittelisit opetusvelvollisuustyöajassa työekenteleville kollegoilleni (perusopetus, lukio, musiikkiopistot) siirtymistä vuosityöaikaan (asteikolla 0-10)	Suhteessa opetukselle ja arvioinnille asetettuihin laatuvaatimuksiin, arvioi mahdollisuuksiasi asteikolla 0-10 käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin työajan puitteissa?
Arvioi tyytyväisyytesi vuosityöaikaan asteikolla 0-10	Korrelaatio	1,000	,808**	,795**	,451**
	p-arvo	.	,000	,000	,000
	N	372	341	277	363
Miten oikeudenmukainen vuosityöaikajärjestelmä on mielestäsi opettajille asteikolla 0-10?	Korrelaatio	,808**	1,000	,709**	,465**
	p-arvo	,000	.	,000	,000
	N	341	352	268	343
Miten todennäköisesti suosittelisit opetusvelvollisuustyöajassa työekenteleville kollegoilleni (perusopetus, lukio, musiikkiopistot) siirtymistä vuosityöaikaan (asteikolla 0-10)	Korrelaatio	,795**	,709**	1,000	,355**
	p-arvo	,000	,000	.	,000
	N	277	268	280	275
Suhteessa opetukselle ja arvioinnille asetettuihin laatuvaatimuksiin, arvioi mahdollisuuksiasi asteikolla 0-10 käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin työajan puitteissa?	Korrelaatio	,451**	,465**	,355**	1,000
	p-arvo	,000	,000	,000	.
	N	363	343	275	407

** .Korrelaatio on merkitsevä 0.01 tasolla

Tarkastelkaamme vielä, mitkä aineiston numeerisia muuttujia sisältävistä 0-10 asteikon väittämistä selittivät parhaiten tyytyväisyyttä vuosityöaikaan. Askeltavan regressioanalyysin mukaan tyytyväisyyttä vuosityöaikaan selitti parhaiten oikeudenmukaisuuden kokemus ($\beta = 0,432$; $p < 0,001$) + oppivelvollisuustyöajan suosittelu kollegoille ($\beta = 0,459$; $p < 0,001$) +

mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin ($\beta = 0,097$; $p < 0,01$). Vaikka viimeksi mainitun standardisoitu regressiokerroin oli pienempi kuin kahden edeltävän, yhdessä nämä kolme tekijää (malli 3) selittivät 76 prosenttia tyytyväisyydestä työaikaan, kun pelkän oikeudenmukaisuuden kokemuksen selitysosuus oli 64 prosenttia (malli 1) ja oikeudenmukaisuuden + oppivelvollisuustyöajan suositteleminen kollegoille selitysosuus 75 prosenttia (malli 2). Voidaan siis sanoa, että mitä oikeudenmukaisemmaksi vuosityöaika koettiin, sitä todennäköisemmin sitä suositeltiin myös sellaisille, jotka eivät ole vielä vuosityöajassa.

4.6 Yhteenveto opettajien vuosityöaikäkäsityksistä

Opettajien kokemukset vuosityöajasta olivat yleisemmin kielteisiä kuin myönteisiä. Vuosityöaika koettiin tyypillisemmin epäoikeudenmukaiseksi kuin oikeudenmukaiseksi. Opettajat olivat myös sitä mieltä, että vuosityöaika vaikuttaa yleisemmin kielteisesti kuin myönteisesti tyytyväisyyteen opetusvelvollisuustyöaikaan verrattuna.

Vuosityöajan hyväksi puoliksi mainittiin, että sen myötä kaikki työ on tullut samanarvoiseksi ja että vuosityöajan myötä kaikki työ on tullut näkyväksi. Vuosityöajan puolustajien mukaan siis opettajan työhön kuuluvat muut kuin opetustehtävät, esimerkiksi suunnittelu, arviointi, palaverit ja kokoukset ovat nyt samanarvoisia kuin varsinainen opettaminen ja niin kuuluu ollakin. Nyt kaikki tämä merkitään näkyviin, minkä myötä se lasketaan myös palkkatyöksi. Lisäksi muun kuin opetuksen huomioiminen työajassa auttaa rajamaan omaa työaika.

Vuosityöajan huonoiksi puoliksi taas koettiin, että se on lisännyt byrokratiaa ja kontrollia. Vuosityöajan vastustajien mukaan kohtuuttoman suuri osa työajasta kuluu erilaisten lomakkeiden täyttämiseen, mikä on pois itse opettamisesta, sen suunnittelusta ja opiskelijoiden arvioinnista. Tarkan työtuntien raportoinnin koettiin myös kaventavan opettajan itsemääräämisoikeutta. Monet olivat sitä mieltä, että vuosityöajan myötä opetusalallakin on siirrytty kellokorttimaiseen järjestelmään. Lisäksi se on antanut esihenkilöille uuden alaistensa valvonnan keinon, jonka monet kokivat ahdistavana tai jopa loukkaavana. Paljolti esihenkilön osaamisesta ja johtamistaidoista riippuu se, millaiseksi järjestelmä muotoutuu. Pahimmillaan vuosityöaikaan liittyvä byrokratia ja kontrolli on tehnyt työstä joustamatonta ja pilkuntarkkaa työsuunnitelman noudattamiseen perustuvaa suorittamista, jossa esimerkiksi työkiireiden kausittaista vaihtelua ei oteta huomioon.

Vuosityöajan kielteisesti kokeneet painottivat myös sen keinotekoisuutta esimerkiksi sitomattoman työn prosenttiosuuden suhteen. Monet olivat sitä mieltä, että sitomattoman työn prosenttiosuus on aivan liian pieni ja niinpä opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden arviointiin käytettävä aika on vähentynyt verrattuna opetusvelvollisuustyöaikaan. Jos opetus halutaan suunnitella kunnolla, se ei mahdu nykyisillä prosenttiosuuksilla työsuunnitelmaan ja silloin se tehdään omalla ajalla, koska työsuunnitelman mukaan opetusta on tultava tietty tuntimäärä viikossa ja tämä tuntimäärä on selvästi suurempi kuin opetusvelvollisuustyöajassa. Työmäärä on siis monilla lisääntynyt, mutta palkka ei suhteessa lisääntyneeseen työmäärään. Kun tämä yhdistetään vielä siihen, että loma-aika on lyhentynyt ja arkipyhät lasketaan työajaksi, moni opettaja sanoi olevansa loppuun palamisen partaalla. Vuosityöaika koettiin myös epätasa-arvoisena siksi, että se kohtelee opettajia eri tavalla. Erityisesti aiemmin kokonaistyöajassa olleet E-liitteestä vuosityöaikaan siirtyneet mielsivät työehtojensa heikentyneen tuntuvasti. Opetettavista ainekokonaisuuksista erityisesti kielten opettajat sekä muiden YTO-aineiden opettajat olivat tyytymättömiä vuosityöaikaan.

5 Yhteenveto, johtopäätökset ja toimenpidesuosituks

Sekä toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa esihenkilöinä että opetustehtävissä työskentelevien mukaan ammatilliseen koulutukseen on tullut muutaman viime vuoden aikana runsaasti uudistuksia, jotka ovat muuttaneet oppilaitosten toimintaa perin pohjin. Ammatillisen koulutuksen reformi jatkuvine hakuineen, yksilöllistettyine opintopolkuineen ja viimeisimpänä vuosityöaikaan siirtymisineen yhdistettynä mittaviin koulutusleikkauksiin ovat merkinneet sitä, että moni asia ammatillisessa koulutuksessa ei ole enää kuten ennen. Seuraava kommentti kiteyttää monen käsillä olevaan kyselyyn vastanneen tunnot ammatillisen koulutuksen myllerryksen keskellä:

”Uudistuksia on kahden vuoden aikana ollut runsaasti. Työt tulee jollan aikataululla tehtyä, mutta ei aina määräaikaan mennessä. Hallinnolliset tehtävät ovat lisääntyneet huomattavasti.”

Opetusalan ammattijärjestö OAJ (2020) perusteli ammatillisten oppilaitosten siirtymistä vuosityöaikaan erityisesti kahdella keskeisellä asialla. Ensinnäkin vuosityöajassa palkka vastaa tehdyn työn määrää, koska siihen lasketaan kaikki opetukseen liittyvät tehtävät, ei pelkkä opettaminen. Näitä ovat esimerkiksi opetuksen valmistelu, siihen liittyvät arviointitehtävät, kokoukset ja palaverit, kouluttautumiset sekä muut opettajalle määrättävät työtehtävät. Toiseksi, OAJ:n edustajien mukaan vuosityöaika mahdollistaa ammatillisen koulutuksen kehittämisen, koska se mahdollistaa opettajat erilaiset tehtäväkuvat.

Miten toisen asteen ammatillisilla opettajilla nämä OAJ:n väitteet ovat sitten toteutuneet käytännössä? Tähän kyselyyn vastanneista toisen asteen ammatillisista opettajista (n = 422) vain 35 prosenttia oli täysin tai hieman samaa mieltä, että vuosityöajassa korvaus vastaa tehdyn työn määrää, kun taas 55 prosenttia oli asiasta täysin tai hieman eri mieltä. Loput eivät olleet huomanneet asiassa eroa tai eivät osanneet sanoa kantaansa. Ainakaan tämä asia ei siis ole vielä opettajien arjessa toteutunut lähimainkaan ihanteen mukaan. Kun tähän vielä lisätään se, että vain 24 prosenttia opettajista kertoi vuosityöaikaan siirtymisen olleen itselleen taloudellisesti kannattavaa ja että 44 prosenttia totesi saaneensa korvauksen kaikesta tekemästään työstä, voidaan todeta, että vuosityöaikaan siirtymisen taloudelliset perustelut ovat ainakin toistaiseksi kohtuullisen heikolla pohjalla.

Kuinka sitten se, että vuosityöajassa työksi lasketaan kaikki opetukseen liittyvät tehtävät, on auttanut opettajia rajaamaan omaa työaikaansa sekä kehittämään omaa opetustaan? Vastaus on, että aika huonosti. Tämä voidaan päätellä siitä, että 40 prosenttia opettajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vuosityöaika on auttanut työajan rajaamisessa, kun taas täysin tai jokseenkin eri mieltä asiasta oli puolet opettajista. Vielä huonompi on tulos väittämän ”vuosityöaika auttaa minua kehittämään oman oppiaineeni opetusta” suhteen. Ainoastaan 21 prosenttia opettajista oli tästä täysin tai jokseenkin samaa mieltä, kun taas 63 prosenttia oli täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Tämän kyselyn keskeisin tulos on kuitenkin se, että opettajat kokivat vuosityöajan olevan työtyytyväisyyden kannalta selvästi huonompi työaikajärjestelmä kuin sitä (suurella osalla opettajista) edeltänyt opetusvelvollisuustyöaika. Vain viidesosa (21 %) opettajista kertoi vuosityöajan vaikuttaneen myönteisesti työtyytyväisyyteensä verrattuna opetusvelvollisuustyöaikaan ja 62 prosenttia koki sen vaikuttaneen kielteisesti. Keskeisiä eroja suhtautumisessa vuosityöaikaan taustamuuttujien vertailussa koko aineistossa oli erityisesti siinä, että yksityisissä oppilaitoksissa työskentelevät suhtautuivat vuosityöaikaan kaiken

kaikkiaan myönteisemmin kuin julkisissa oppilaitoksissa työskentelevät. Eri oppiainekokonaisuuksista YTO-aineiden (yhteisten tutkintojen osien) opettajat taas erottuivat muita kriittisemmällä suhtautumisellaan vuosityöaikaan.

Opettajien esihenkilöiden ja käytännön opetustyötä tekevien käsitykset vuosityöajan hyvistä ja huonoista puolista olivat osittain samanlaisia ja osittain erilaisia. Hyviksi puoliksi sekä esihenkilöiden että opettajien avoimissa vastauksissa mainittiin se, että 1) vuosityöajassa kaikki työ lasketaan yhtä arvokkaaksi ja että 2) vuosityöajassa kaikki työ tulee näkyväksi. Muita esihenkilöiden mainitsemia hyviä puolia vuosityöajassa olivat 3) opettajien keskinäisen yhteistyön lisääntyminen, 4) joustavuuden lisääntyminen, erityisesti sen suhteen, että nyt koko vuosi on työaika, jolloin muun muassa loma-ajoista voidaan päättää yksilöllisemmin, 5) läpinäkyvyyden lisääntyminen sekä 6) sellaisen puheen väheneminen, että millä resurssilla mikäkin työtehtävä tehdään. Sen sijaan opetushenkilöstön maininnoissa joustavuuden lisääntyminen tarkoitti lähinnä loma-aikojen lyhenemistä ja läpinäkyvyyden lisääntyminen esihenkilön harjoittaman valvonnan ja kontrollin yleistymistä.

Vuosityöajan huonoiksi puoliksi sekä joidenkin esihenkilöiden että monien opettajien kommentoissa mainittiin, että 1) vuosityöajan käytännön ihanteet eivät vastaa todellisuutta, 2) se on aiheuttanut kuormittumista ja uupumusta opettajille erityisesti siksi, koska sitomattoman työajan prosenttiosuudet eivät vastaa alkuunkaan sitä, kuinka paljon sitomatonta työtä tehdään, kun samaan aikaan opetukseen käytetty tuntimäärä on kasvanut, 3) se ei ole ollut tasapuolinen kaikille, varsinkaan kokonaistyöajasta (E-liite) vuosityöaikaan siirtyneille, joilla työmäärä on noussut, vapaat ovat vähentyneet, mutta ansiotaso ei ole vastannut tätä muutosta, 4) se on lisännyt byrokratiata huomattavasti tarkkoine raportointivelvollisuuksineen (jotka puolestaan ovat pois opetukseen liittyvistä tehtävistä). Myös 5) jakoa sidottuun ja sitomattomaan työhön pidettiin keinotekoisena ja 6) vuosityöajassa esihenkilölle on annettu liikaa valtaa päättää opettajan työnkuvasta, jolloin se, onko vuosityöaika toimiva järjestelmä vai ei, riippuu täysin esihenkilön pätevydestä ja osaamisesta.

Kun tarkasteltiin eri tekijöiden yhteyksiä vuosityöaikaan, kävi hyvin selväksi, että mitä enemmän opettajat kokivat, että heillä on mahdollisuutta vaikuttaa työsuunnitelmaansa ja mitä oikeudenmukaisemmaksi se koettiin, sitä tyytyväisempiä vuosityöaikaan oltiin. Asia voidaan ilmasta myös niin päin, että mitä enemmän opettajien työsuunnitelmia saneltiin ”ylhäältä päin”, sitä epäoikeudenmukaisemmaksi se koettiin, sitä tyytymättömyyksiä siihen oltiin ja sitä tyypillisemmin opetusvelvollisuustyöaika haikailtiin. Jos vuosityöajan siis halutaan toimivan, opettajille tulisi antaa mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaansa nykyistä enemmän, luovuttava liian tiukasta kontrolloinnista sekä luotettava siihen, että opettaja osaa työnsä.

Tämän kyselyn perusteella on selvää, että vuosityöajassa riittää vielä kehittämistä. Suositeltavia parannusehdotuksia siihen ovat:

- 1) Raportointia tulee kehittää tarkoituksenmukaisemmaksi siten, että liiallisesta byrokratiasta, valvonnasta ja kontrollista luovutaan. Eräs perustelu vuosityöaikaan siirtymiselle oli, että se vastaa paremmin nykypäivän vaatimuksia. Työajan pilkkominen moniin eri kokonaisuuksiin ja niistä raportointi sekä niiden valvonta ja tarkka kontrollointi ei kuitenkaan kannusta hyvään itsenäiseen työsuoritukseen. Työpaikan keskinäistä luottamusta rakentamalla on mahdollista kasvattaa työhyvinvointia, ja epäkohtiin puuttumiseen täytyy esihenkilön asemassa toimivilta löytyä muita keinoja kuin kirjaamisen vaatimusten kiristäminen kaikkien osalta.
- 2) Työn kuormittavuutta tulisi vähentää lisäämällä opettajan mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön ja kehittää ammattitaitoaan. Aiempaan verrattuna esihenkilön valta

päättää opettajan työajan käytöstä on merkittävästi lisääntynyt. Jos esihenkilö sattuu olemaan huono ihmissuhdejohtaja eikä hänellä ole työhönsä tarvittavaa osaamista, seuraukset voivat olla katastrofaalisia koko työyhteisölle.

- 3) Opettajien työhyvinvoinnin ja opetuksen laadun kannalta vaikuttaa olennaiselta, että opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden arviointiin käytettävän työajan osuus on riittävä. Voi myös pohtia, onko jako sidottuun ja sitomattomaan työhön mielekäs, vai voisiko sanamuotoja täsmentää niin, että se turvaisi opetuksen laatua ja opetustyön mielekkyyttä myös tilanteissa, joissa esihenkilö ei tunnista tarvetta käyttää näihin tehtäviin enemmän työaikaa sekä tilanteissa, joissa koulutuksen järjestäjä taloudellisista syistä ohjeistaa esihenkilöitä vähentämään suunnitteluun ja arviointiin käytettävää resurssia alle todellisen tarpeen.
- 4) Työaikajärjestelmä ei voi kohdella samaa työtä tekeviä opettajia eri tavoin riippuen siitä, mistä työaikajärjestelmästä he vuosityöaikaan siirtyvät. Eriarvoisuuden kokemus aiheuttaa katkeruutta ja työmotivaation heikkenemistä. Nämä kohdat sopimuksesta tulee korjata, ja huolehdittava jatkossa samaa työtä tekevien työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta.
- 5) Koska toisen asteen ammatillisen opettajan työnkuva on viime vuosina muuttunut jatkuvasti, mikä on aiheuttanut työn kuormittavuuden lisääntymistä, on myös työntekijöiden tukipalveluja lisättävä vastaamaan näiden muutosten aiheuttamaa kuormittavuutta.
- 6) Opettajilla tulee olla riittävästi mahdollisuuksia nostaa työaikajärjestelmän soveltamisen epäkohdat keskusteluun. Opettajien ja esihenkilöiden tulisi etsiä ratkaisuja epäkohtien korjaamiseksi yhdessä. Ongelmista tulisi kerätä ja julkistaa tietoa systemaattisesti, ja toistuviin ongelmiin tulisi puuttua työehtosopimuksen ehtoja tarkentamalla.

Lähteet

OAJ 2020. Kunnallisen ammatillisen oppilaitoksen työaika.

<https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyoaika/kunnalliset-ammattilliset-oppilaitokset/> [luettu 29.12.2020]

OKM & OPH 2020. Ammatillinen koulutus. Vipunen – Opetushallinnon tilastopalvelu.

<https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen-koulutus> [luettu 31.12.2020]

Liite: kyselylomake

Ammatillisten opettajien työaikakysely

Ammatillisissa toisen asteen oppilaitoksissa opettajat ovat siirtyneet uuteen työaikajärjestelmään (vuosityöaika). Haluamme selvittää, millaisia vaikutuksia uudella työaikajärjestelmällä on opettajien työhön, ajankäyttöön ja mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön. Pyydämme sinua vastaamaan oheiseen Webropolilla toteuttavaan kyselyyn oman asiantuntemuksesi perusteella. Kyselyyn vastaaminen vie noin kymmenen minuuttia. Toivomme kyselyyn vastauksia kaikilta ammatillisilta opettajilta sekä heidän esihenkilöiltään. Erityisesti toivomme vastauksia ammatillista kieltenopettajilta. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista eikä siinä tiedustella yhteystietojasi. Kyselyyn osallistumisen voi keskeyttää koska tahansa.

Vastauksia käsitellään niin, että niistä ei anneta tietoa ulkopuolisille, eikä niiden perusteella syntyvistä tilastotaulukoista, kuvioista ja nimettömistä haastattelusitaateista voi tunnistaa kenenkään henkilökohtaisia vastauksia. Kyselyn tietojen käsittely tapahtuu tietosuojalain 4 § 3-kohdan mukaisesti. Kyselyn rekisterinpitäjänä toimii KT, dosentti Tuomas Zacheus Turun yliopistosta. Rekisteriin pääsee vain Turun yliopiston yliopiston käyttäjätunnuksella ja salasananalla. Rekisteriin pääsy on vain kyselyn toteuttajilla Tuomas Zacheuksella ja Anri Tuohimäellä. Kyselyä koskeva tietosuojailmoitus löytyy tuolta ([linkki](#)).

Toivomme vastauksia 30.11.2020 mennessä.

Lisätietoja kyselystä, tuntiopettaja Anri Tuohimäki (anri.tuohimaki@gmail.com tai puh. 050 5395231), dosentti Tuomas Zacheus (tuzach@utu.fi tai 044 03 42195).

1. Tämänhetkinen pääasiallinen työnantajani on

- Julkinen oppilaitos
- Yksityinen oppilaitos
- En tällä hetkellä opeta ammatillisella toisella asteella
- En osaa sanoa

2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu / en halua sanoa

3. Toimitko nykyisessä pääasiallisessa työtehtävissäsi ammatillisten opettajien esihenkilönä? Jos työskentelet esihenkilönä, vastaa kysymyksiin 3-10 ja paina sen jälkeen painiketta "seuraava". Sen jälkeen voit lähettää kyselyn. Vaihtoehdon "en" valinneet siirtyvät kysymykseen 11 seuraavalla sivulla.

- Kyllä
- En

4. Kuinka riittävä on omasta mielestäsi opettajan työsuunnitelmassa opetuksen toteuttamiseen ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin määritelty työaika?

- Täysin riittämätön
- Melko riittämätön
- Melko riittävä
- Täysin riittävä
- En osaa sanoa

5. Mieti opettajilta ja opiskelijoilta tullutta palautetta. Onko opettajalla riittävästi työaika laadukkaan opettamisen toteuttamiseen ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin?

6. Jos näet opettajan vuosityöajassa ongelmia, millaisia ne ovat?

7. Millaisia mahdollisia positiivisia muutoksia olet havainnut alaistesi työskentelyssä vuosityöaikaan siirtymisen jälkeen?

8. Oman arviosi mukaan, kuinka selkeänä opettajat kokevat sen, mistä heidän työaikansa muodostuu?

- Ei lainkaan selkeä
- Jonkin verran selkeä
- Täysin selkeä
- En osaa sanoa

9. Miten hyvin koet tuntevasi sivutoimisten ja määräaikaisten opettajien työehdot?

- Erittäin huonosti
- Melko huonosti
- Melko hyvin
- Erittäin hyvin

10. Tähän voit halutessasi jakaa ajatuksiasi ammatillisten opettajien työhyvinvoinnista ja / tai vuosityöaikajärjestelmästä

(KYSYMYKSET MUILLE KUIN ESIHENKILÖILLE)

11. Pääasiallinen työsuhteesi muoto

- Kokoaikainen viran tai toimen haltija
- Osa-aikainen viran tai toimen haltija
- Päätoiminen tuntiopettaja
- Sivutoiminen tuntiopettaja
- Eri nimikkeillä opetusalan työsuhteita
- Muu esim. laskutus tai työkorvaus

12. Opettamasi aine. Jos opetat useita aineita, valitse se, mitä opetat eniten

- Ammatilliset aineet
- Kielet
- Muut YTO-aineet
- Oppilaanohjaus

13. Onko työsuhteesi

- Vakituinen
- Määräaikainen
- Molempia (useita työsuhhteita)
- En ole työsuhhteessa

14. Oletko jo siirtynyt vuosityöaikaan?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

15. Miten paljon koet tällä hetkellä voivasi vaikuttaa omaan työsuunnitelmaasi?

- En lainkaan
- Hieman
- Melko paljon
- Erittäin paljon
- En osaa sanoa

16. Kuinka selkeänä koet sen mistä työaikasi muodostuu?

- Ei lainkaan selkeä
- Jonkin verran selkeä
- Täysin selkeä
- En osaa sanoa

17. Arvioi kaikkiin työtehtäviisi (opetus, hallinnolliset tehtävät, arviointi ja muut tehtävät) kuluvaa keskimääräistä työaikaa viikossa. Pyöristä tunnin tarkuudella (esim. 41,5 = 42)

18. Kuinka monta tuntia käytät viikossa opetuksen suunnitteluun?
Pyöristä tunnin tarkkuudella. (esim. 41,5 = 42)

19. Kuinka paljon aikaa käytät tunteina viikossa opiskelijoiden osaamisen arviointiin ja palautteen antamiseen oppituntien ulkopuolella? Pyöristä tunnin tarkkuudella.

20. Suhteessa opetukselle ja arvioinnille asetettuihin laatuvaatimuksiin, arvioi mahdollisuuksiasi asteikolla 0-10 käyttää riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja opiskelijoiden osaamisen arviointiin työajan puitteissa?



21. Seuraavassa esitetään väittämiä vuosityöaikaan liittyen. Valitse joka riviltä sopivin vaihtoehto

	1 Täysin samaa mieltä	2 Hieman eri mieltä	3 Ei eri eikä samaa mieltä	4 Hieman samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa / ei mielipidettä
Vuosityöajassa saan korvauksen kaikesta tekemästani työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni korvaus vastaa tehdyn työn määrää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut vaikuttaa oman työsuunnitelmani laatimiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuunnitelmani on riittävän selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksessani on selkeät toimintaohjeet työajan seurantaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuosityöaika kannustaa minua kehittämään oman oppiaineeni opetusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuosityöaika kannustaa minua kehittämään omaa ammattitaitoani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuosityöaika auttaa minua rajamaan työaikaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuosityöaikaan siirtyminen on ollut minulle taloudellisesti kannattavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Oletko keskustellut seuraavien tahojen kanssa vuosityöajasta? Valitse joka riviltä sopivin vaihtoehto

	1	2	3	5
	En koskaan	Vähän	Melko usein	Erittäin usein
Esihenkilö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamushenkilö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OAJ:n paikallinen edustaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OAJ:n alueyhdistyksen edustaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OAJ:n valtakunnallinen edustaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut opettajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Oletko käynyt vuosityöaikaan liittyvässä koulutuksessa?

- En ole käynyt, eikä koulutusta ole ollut saatavilla
- Koulutusta on ollut saatavilla, mutta en ole käynyt
- Koulutusta on ollut saatavilla ja olen käynyt

24. Jos et ole käynyt vuosityöaikaan liittyvässä koulutuksessa, miksi et?

25. Arvioi tyytyväisyytesi vuosityöaikaan asteikolla 0-10



26. Vertaa vuosityöaikajärjestelmää aiemmin käytössä olleeseen opetusvelvollisuustyöaikaan. Miten muutos on vaikuttanut työtyytyväisyyteesi?

- Erittäin kielteisesti
- Jonkin verran kielteisesti
- Ei ole ollut vaikutusta
- Jonkin verran myönteisesti
- Erittäin myönteisesti
- En osaa sanoa

27. Voit halutessasi tarkentaa, miksi olet tyytyväinen tai tyytymätön vuosityöaikaan

28. Miten oikeudenmukainen vuosityöaikajärjestelmä on mielestäsi opettajille asteikolla 0-10?



29. Tähän voit halutessasi perustella edellisen vastauksesi

30. Miten todennäköisesti suosittelisit opetusvelvollisuustyöajassa työskenteleville kollegoilleni (perusopetus, lukio, musiikkiopistot) siirtymistä vuosityöaikaan (asteikolla 0-10)

En lainkaan todennäköisesti

Erittäin todennäköisesti



31. Tähän voit kirjoittaa vapaasti asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiisi

32. Halutessasi voit antaa palautetta kyselystä

Jos sinuun saa olla yhteydessä ja haluat osallistua haastatteluun, voit ottaa yhteyttä Anri Tuohimäkeen (anri.tuohimaki@gmail.com tai puh. 050 539 5231).