

INTO OPPIA

**Rehtoribarometri 2021
Mielenterveysviikko**

HELSINGIN YLIOPISTO

**Akatemiaprofessori
Katariina Salmela-Aro
Helsingin Yliopisto
25.11.2021**

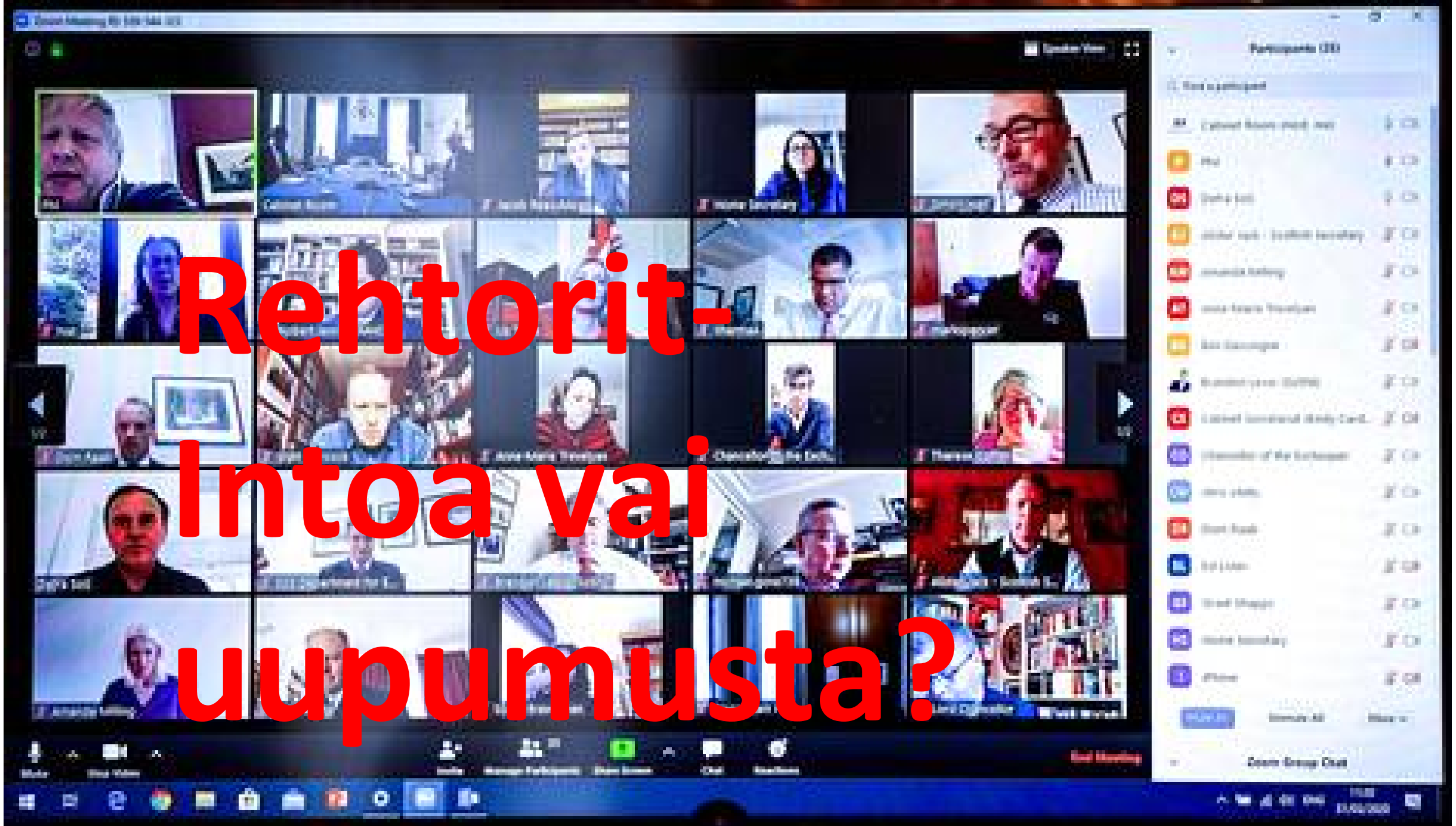
PRO REXI

PRO REXI 2021

Sokos hotelli Tripla

25.-26.11.2021

Rehtorit-
Intoa vai
uupumusta?





ESITYS TÄNÄÄN

1. Työhyvinvointimalli ja EduRescue
2. Rehtoribarometri 2021
3. Työn imu ja uupumus kehitys pandemiassa: kouluaste, alue, rehtoreiden haasteet pandemiassa
4. Rehtoreiden työhyvinvointi- ja Jaksamisprofiilit
5. Rehtoreiden työn ja vapaa-ajan muokkaus ja palautuminen

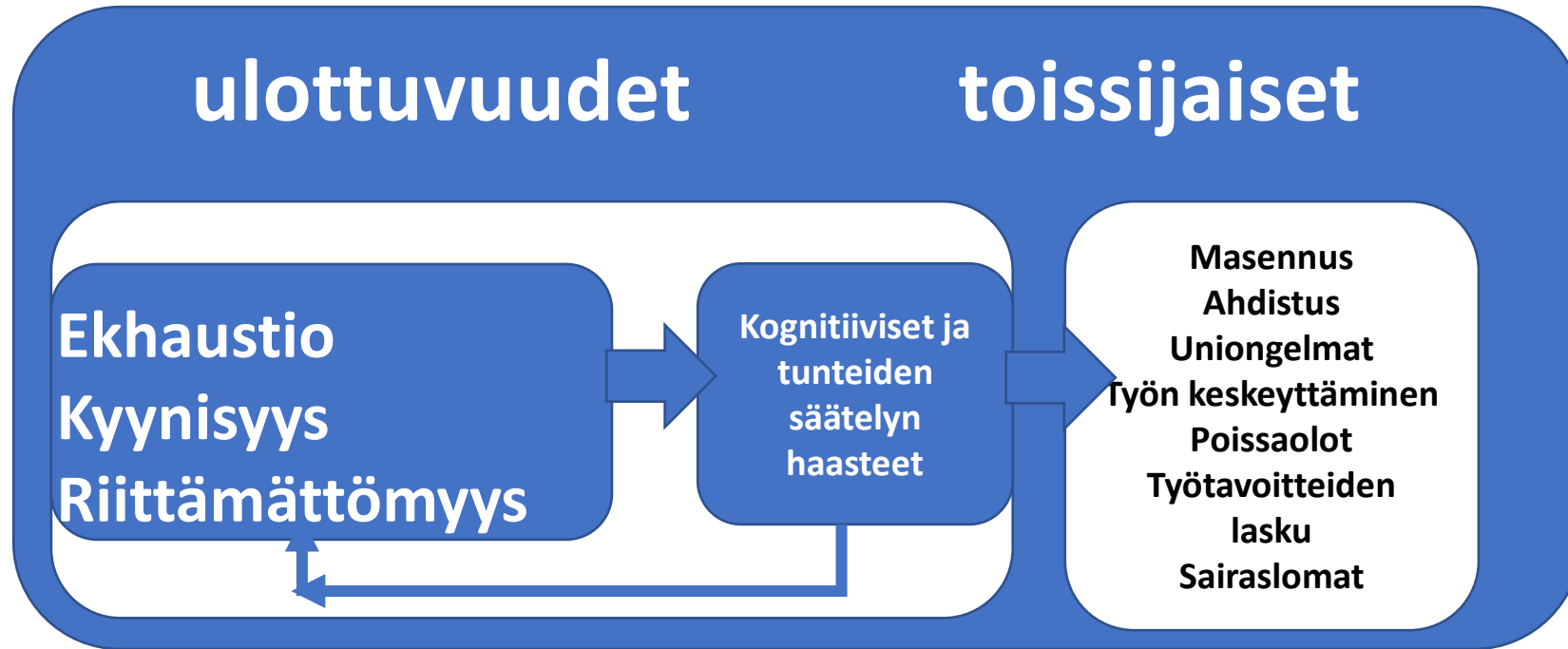
Oletko uupunut työssä?

- Tunnetko hukkuvasi työmäärään?
- Onko sinulla usein riittämättömyyden tunteita työssä?
- Tuntuuko sinusta, että sinulla on yhä vähemmän annettavaa työssä?
- Oletko työpäivän jälkeen ihan poikki?
- Voitko palautua? Nukutko hyvin?

Koetko työn imua?

- Kun heräät aamulla, tuntuuko sinusta hyvältä alkaa työskennellä?
- Päivän aikana koetko innostusta ja sopivia haasteita?
- Kun työskentelet, viekö työ mukanaan?
- Koetko energisyyttä, omistautumista ja uppoutumista?
- Toteutuvatko psykologiset perustarpeesi, autonomia, yhteenkuuluvaisuus, aikaan saaminen ja merkityksellisyys?

TYÖUUPUMUS



Työhyvinvointi - Vaatimus- voimavaramalli

Salmela-Aro 2020

Työhyvinvointi: vaatimus-voimavaramalli

Työympäristö

Työhyvinvointi

Seuraukset

Työn voimavarat

Motivaatioprosessi

Innostava työyhteisö

Hyvinvointi

Motivoiva rehtori

Johtaminen
Sosiaaliset
voimavarat ja
vaatimukset

Omat voimavarat
Varanto
Vaatimukset
Sosio-
emotionaaliset
taidot, resilienssi
Työkyky

Työn muokkaus,
Psykologiset
perustarpeet,
Palautuminen,
uni, vapaa-ajan
muokkaus

Imu

Suoriutuminen

Masennus

Työn vaihtoaikomukset
Poissaolot, sairauslomat,
Eläkeintentiot

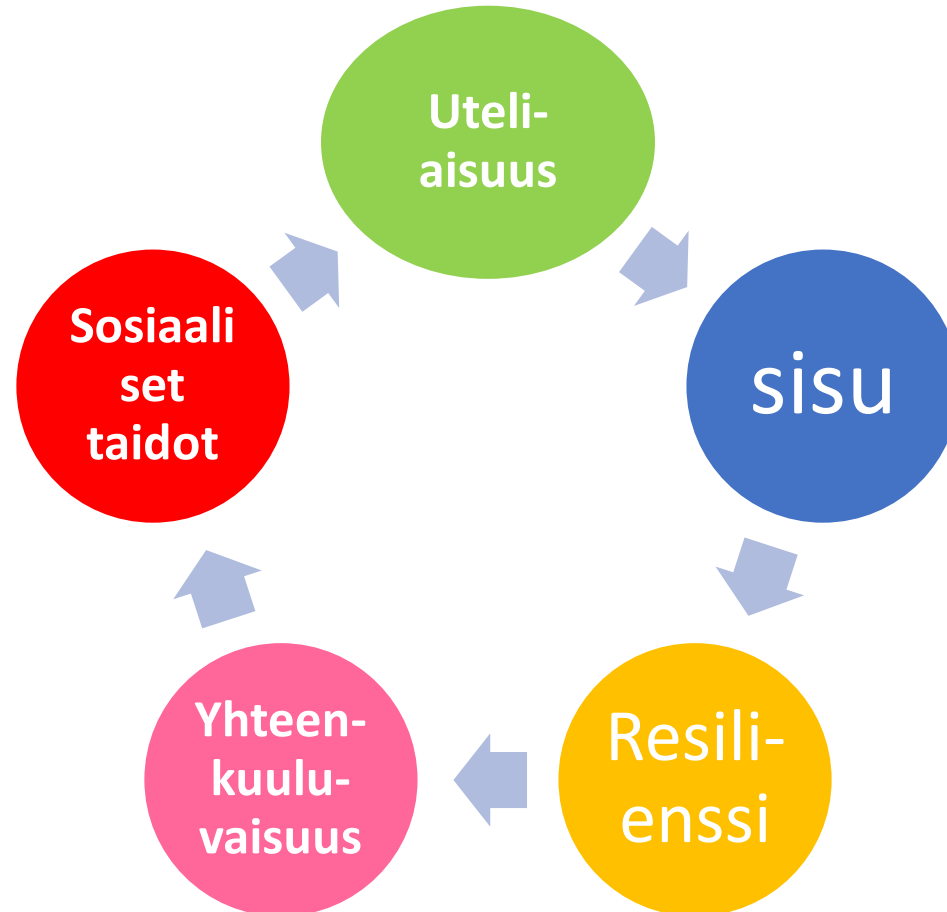
Työn vaatimukset

Kuormitusprosessi

Salmela-Aro, 2014, 2020

Henkilökohtaiset voimavarat suojaavat pandemiassa

Sosioemotionaaliset taidot



Tukeeko työ pandemiassa
psykologisia
perustarpeita->
ei kovin hyvin ->
uupumus

Psykologiset perustarpeet



Autonomy

Autonomia



Growth

Kompetenssi



Relatedness

Yhteenkuuluvaisuus







Meaning

Merkitys

Innostava työympäristö

Motivoiva Rehtori

- Voimaannuttava
tunnistaa, rohkaisee, vapaus ja vastuu  AUTONOMIA
- Vahvistava
• vahvuudet, haasteet  KOMPETENSSI
- Yhdistävä
• Rohkaisee uudenlaiseen yhteistyöhön, ryhmähenki
• Käsittelee konfliktit  YHTEENKUULUVUUS
- Inspiroiva
• missio ja merkitys, korostaa opiskelun merkitystä, sytyttää ideoita  MERKITYKSELLISYYS

Onnistuuko rehtoreiden aktiivinen työn muokkaaminen pandemiassa?

- **Aktiivinen työssä kehittyminen**

- Kehittää kykyjä, pyrkii oppimaan töissä uusia asioita, hyödyntää kykyjä parhaalla tavalla, pyrkii kehittymään ammatillisesti

- **Sosiaalinen palaute, tuki työssä**

- Pyytää kollegoilta neuvoja, pyytää esihenkilöä mentoroimaan, pyytää muilta palautetta suoriutumisesta, kysyy onko esihenkilö tyytyväinen työhön, toivoo esihenkilöltä inspiraatiota

- **Lisää innostavia työhaasteita**

- Kun jotain kehitetään on yksi ensimmäistä jotka sitä kokeilevat, ottaa säännöllisesti ylimääräisiä tehtäviä, tarjoutuu aktiivisesti mukaan kiinnostaviin projekteihin

- **Haasteiden välttäminen työssä**

- Pyrkii varmistamaan ettei tarvitse tehdä vaikeita päätöksiä töissä, pyrkii välttämään emotionaalisesti kuormittavia tehtäviä töissä, pyrkii välttämään henkisesti kuormittavia tilanteita työssä

Entä rehtoreiden vapaa-ajan muokkaaminen ja palautuminen?

- **Irrottautuminen**

- irrottautuu työhön liittyvistä ajatuksista vapaa-ajalla, ottaa etäisyyttä työhön liittyvistä tehtävistä, vaihtaa vapaalle työvelvollisuuksista

- **Rentoutuminen**

- keho ja mieli rentoutuvat vapaa-ajalla, vapaa-ajalla saa lepoa

- **Autonomia**

- Suunnitellut vapaa-ajan siten, että tekee asioita joita oikeasti haluaa tehdä

- **Hallinta**

- Järjestänyt vapaa-ajan niin, että kokee suoriutuvansa asioista joihin ryhtyy

- **Merkitys**

- Varmistanut, että kokee elämän merkitykselliseksi vapaa-ajalla

- **Läheisyys**

- Järjestänyt vapaa-ajan - tuntee yhteenkuuluvaisuutta perheen ja tai ystävien kanssa

EduRESCUE –2021-2024

Resilientti koulu ja koulutus

Rehtorien keskeinen rooli

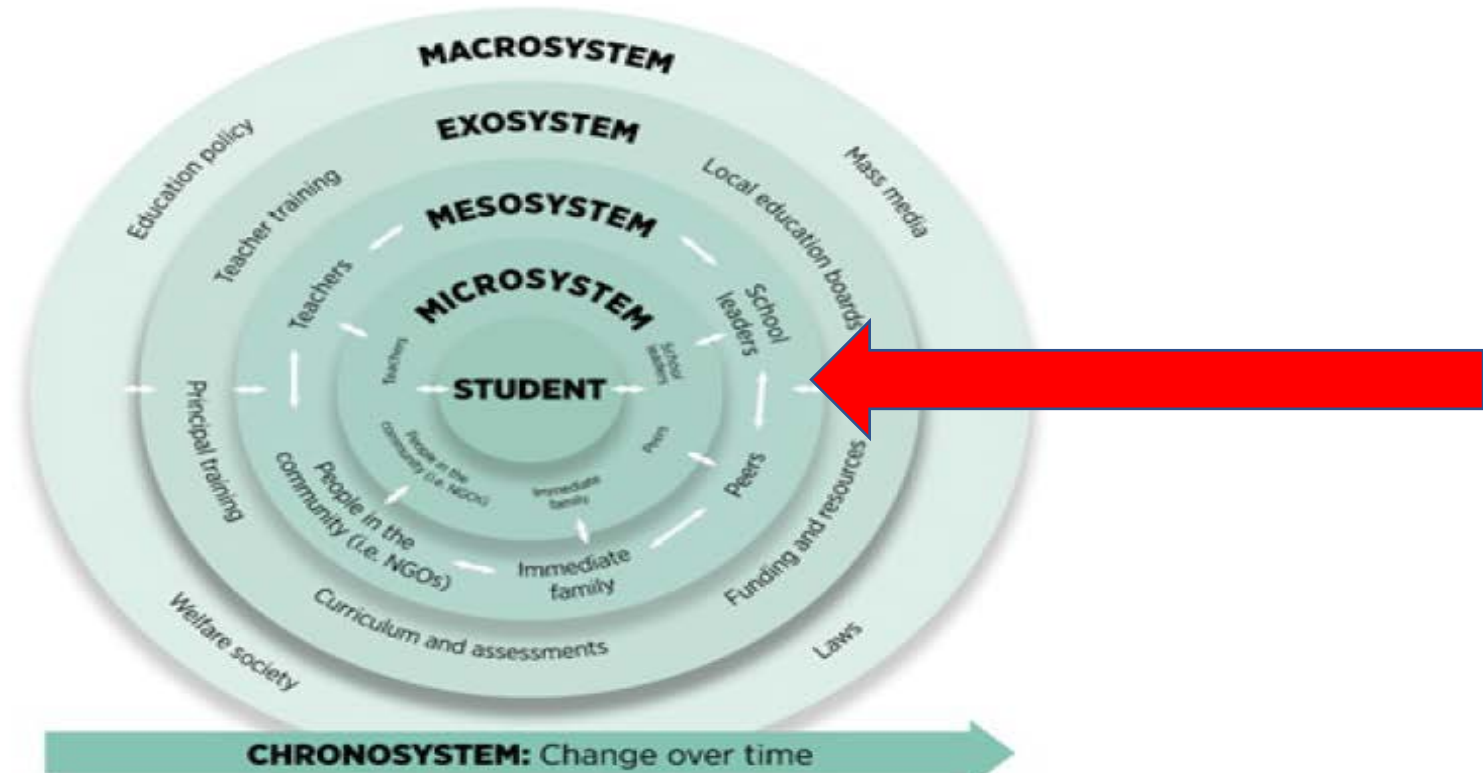
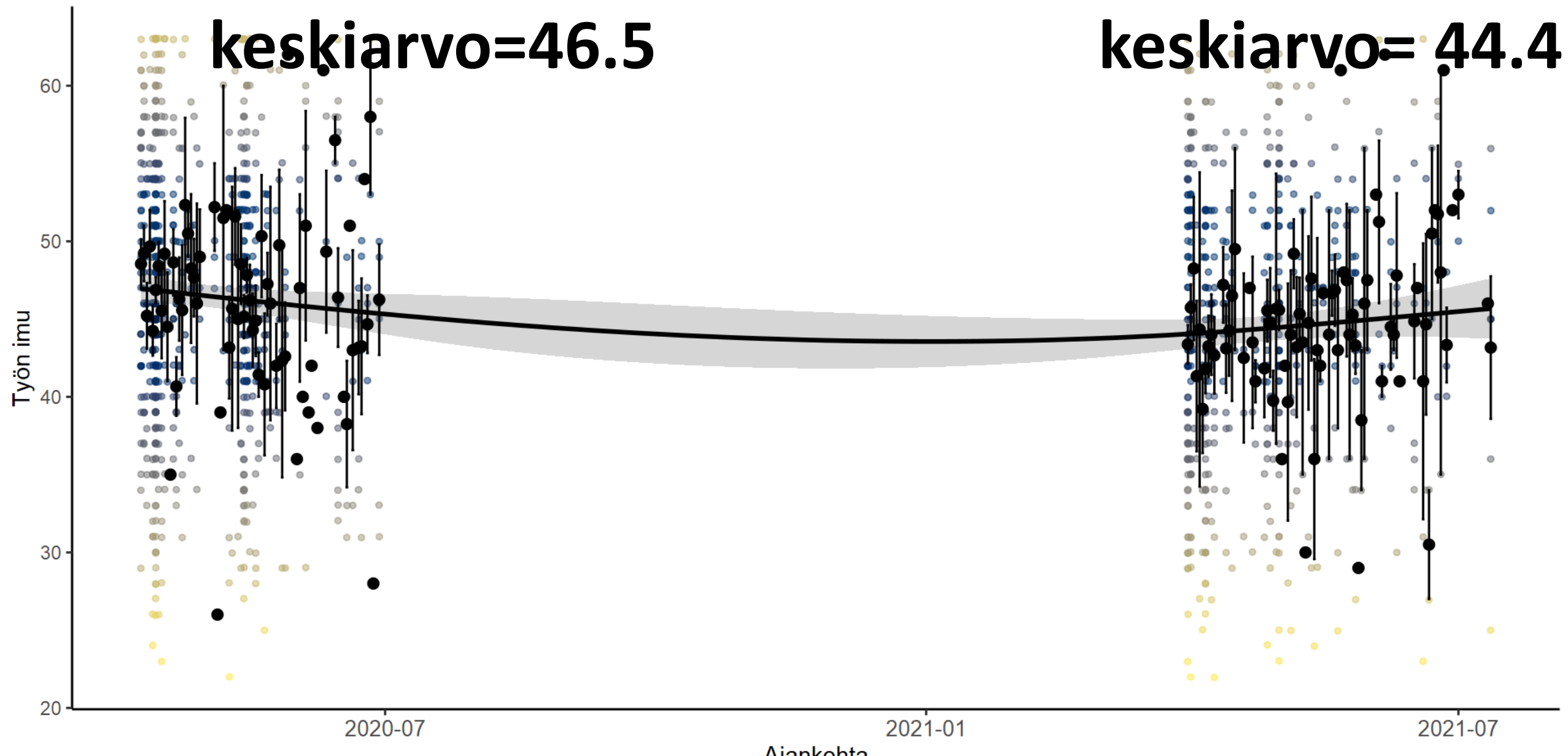


FIGURE 1. Multiple nested ecosystems of education in RESCUE

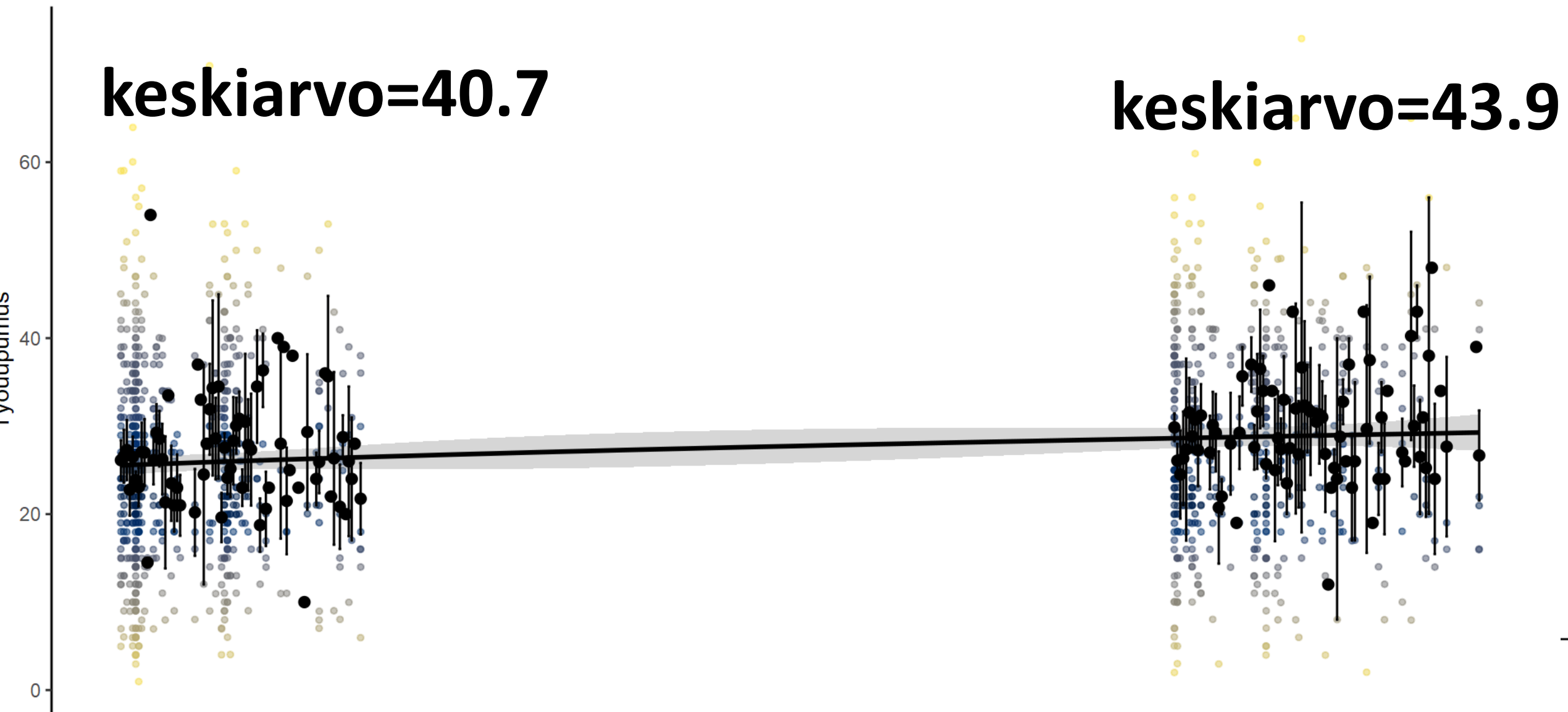
Rehtoribarometri alkoi 2019

Kolmas
Rehtoribarometri
2021
655 rehtoria!
Kiitos

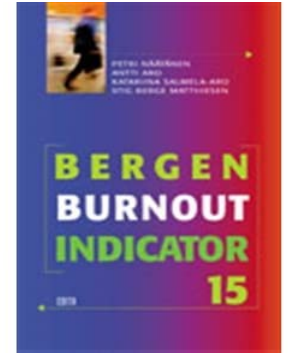
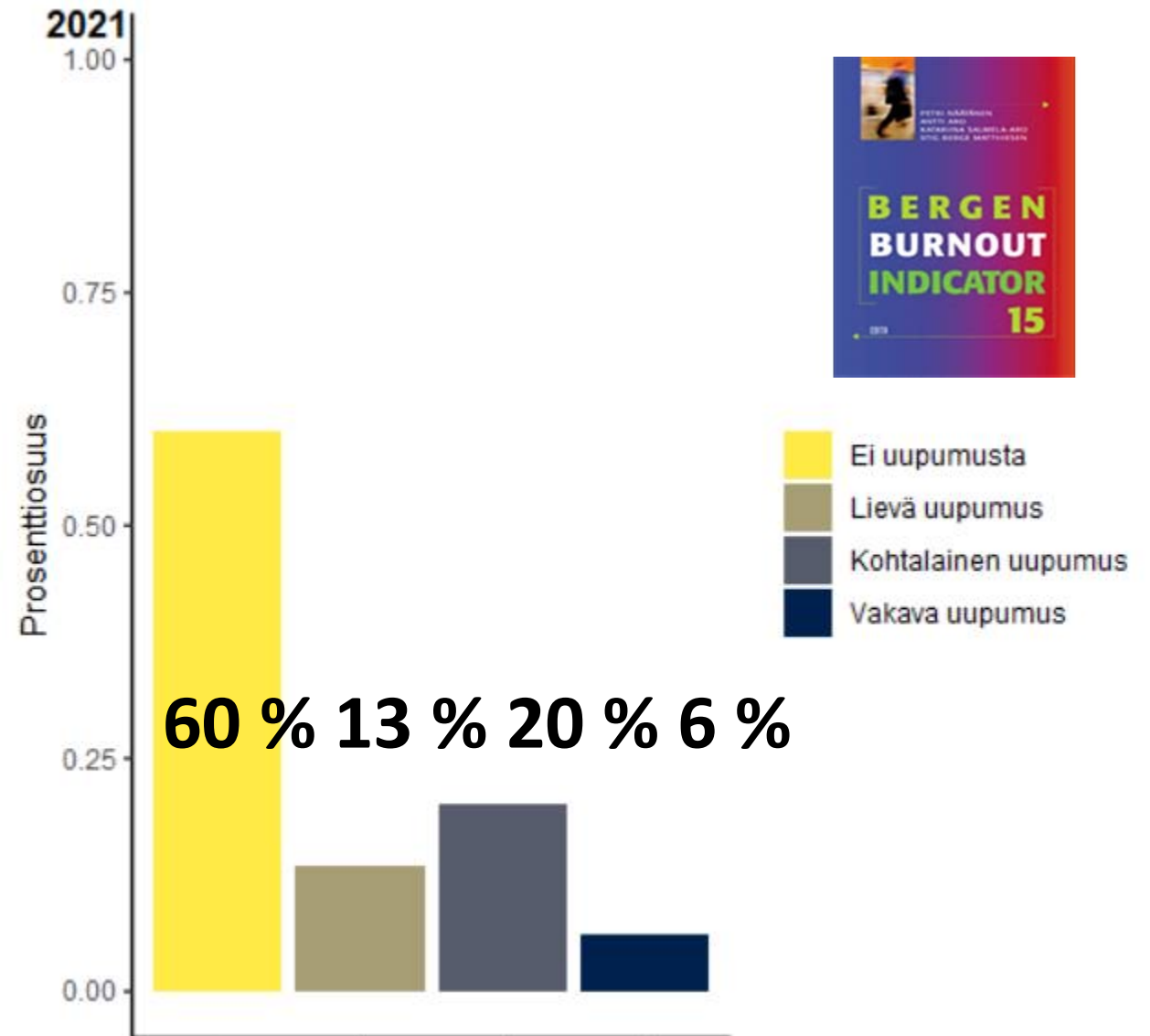
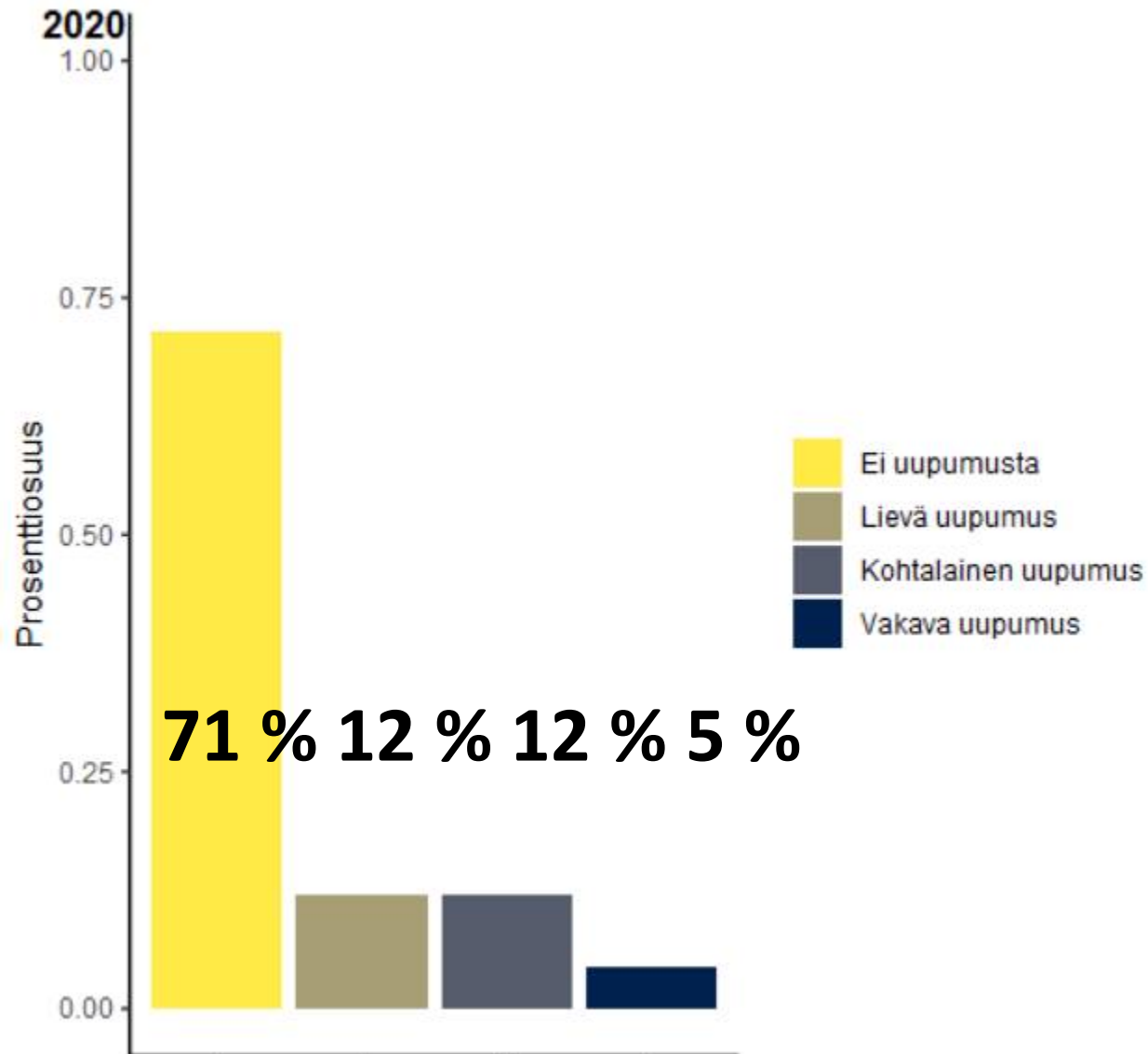
Rehtoreiden työn imu laskenut 2020 -2021



Rehtoreiden työuupumus nousut voimakkaasti 2020-21



Rehtoreiden työuupumustaso pandemian aikana- vakava uupumus 2020 17 % -> 2021 26 %



Pandemia muuttanut rehtoreiden työtä

Lisääntyneet työn vaatimukset

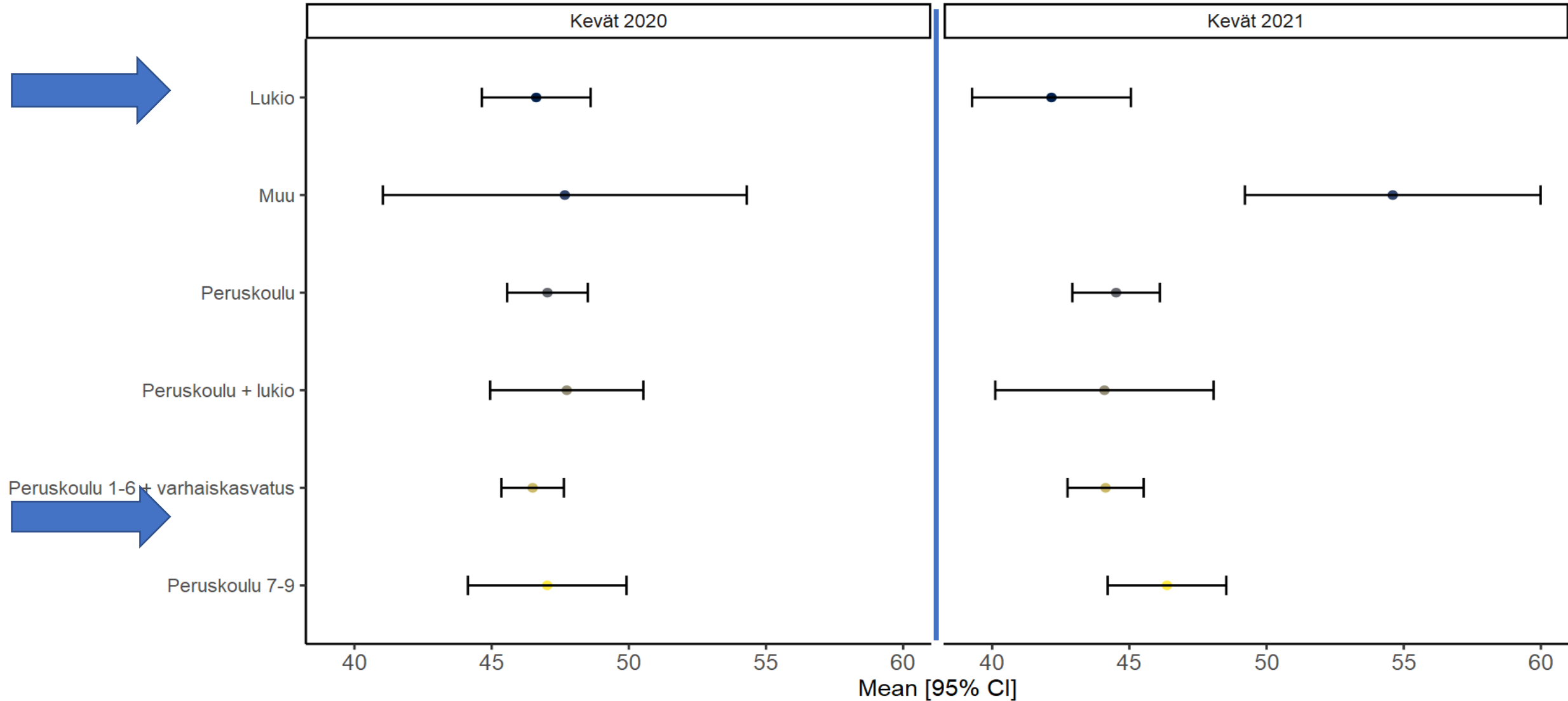
- Työuupumuksen lisääntyminen
- Etä- ja hybridityön vaatimukset
- **Lisääntynyt rehtorin työn kiihtyminen ja työtahdin lisääntyminen**
- **Huoli koko työyhteisön jaksamisesta ja selviytymisestä**
- Kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset lisääntyneet
- Työ-perhe konflikti, multitasking
- Covid-19 stressi, pandemian leviämisestä

Laskeneet voimavarat

- Vaikutusmahdollisuudet heikentyneet
- Työn imu laskenut
- Sosiaalinen tuki laskenut voimakkaasti sekä kouluyhteisön sisällä että ulkopuolella ja sosiaalinen etäisyys

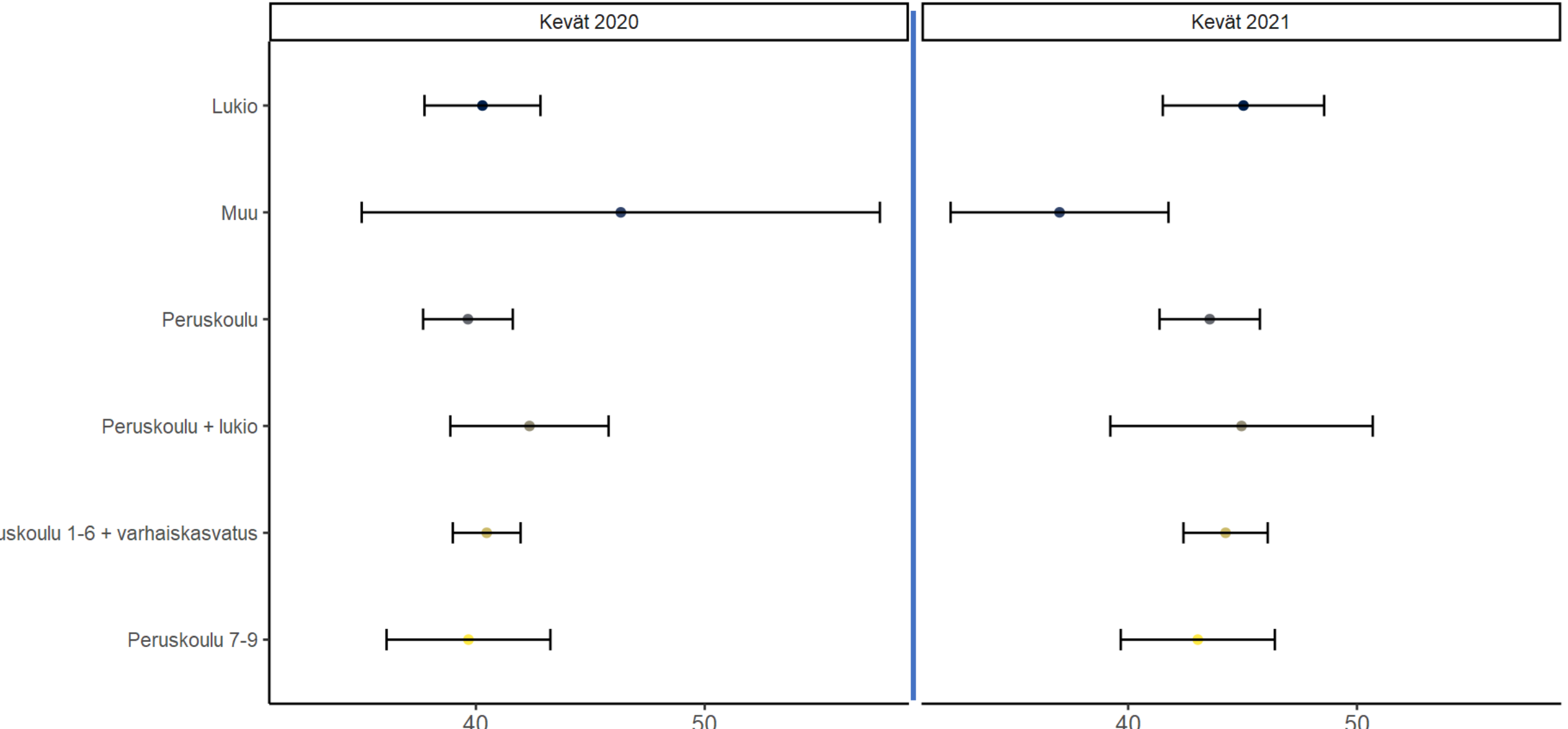
Lukio- ja varhaiskasvatusrehtoreiden työn imu romahtanut

Työn imu kouluasteittain



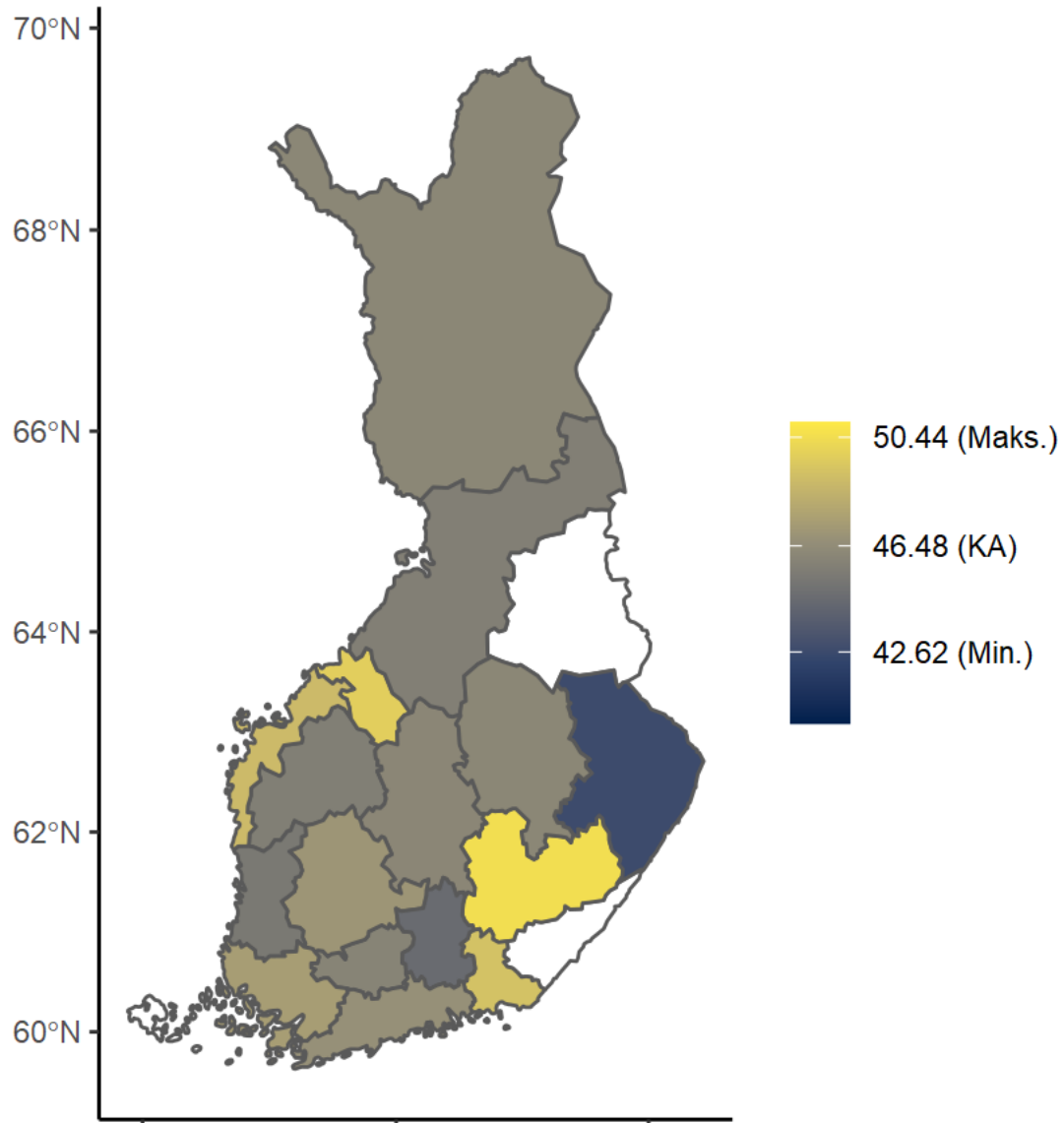
Rehtoreiden työupumus lisääntynyt kaikilla kouluasteilla

Työupumus kouluasteittain

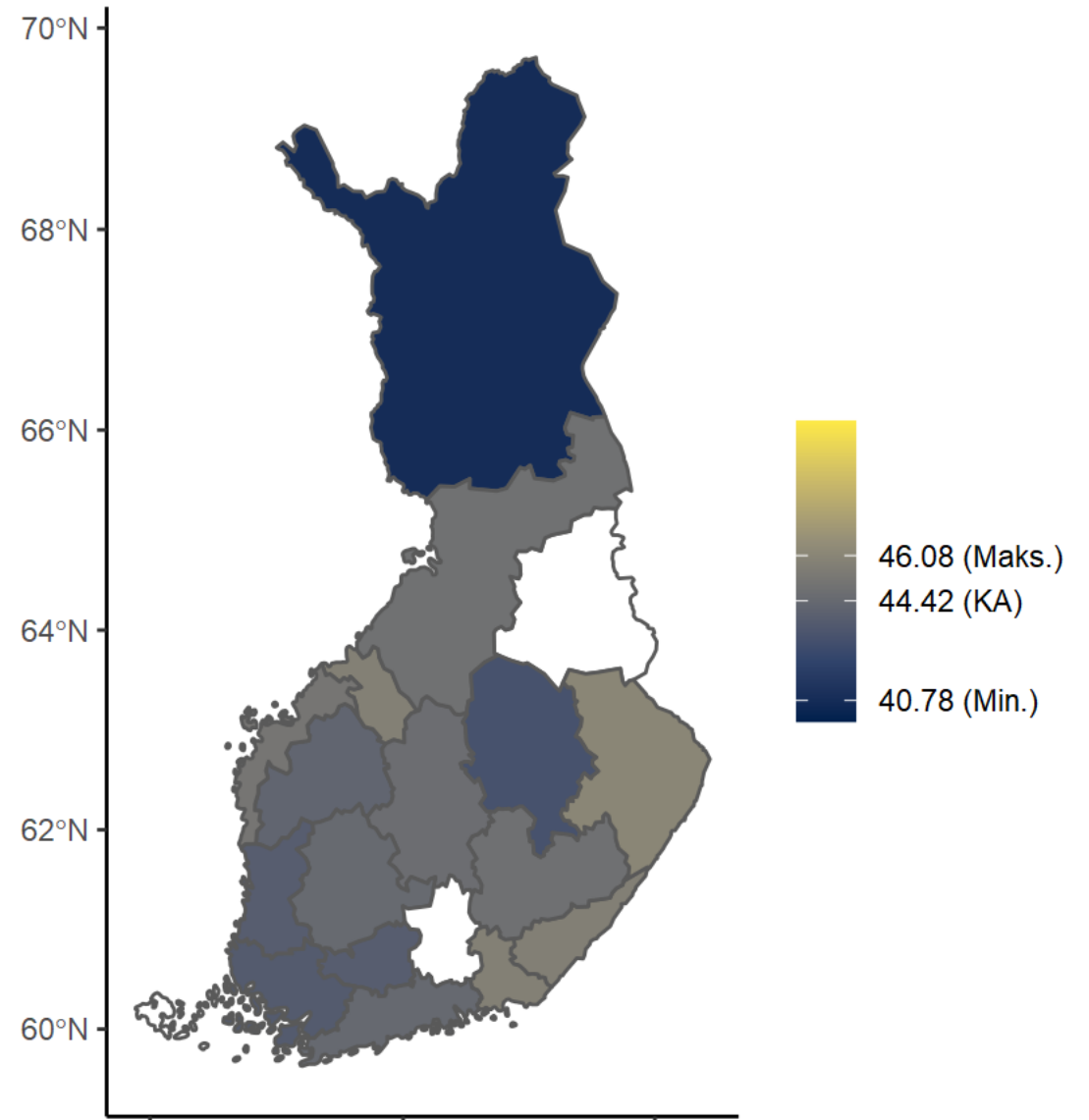


Alueellisia eroja rehtoreiden työn imussa

2020

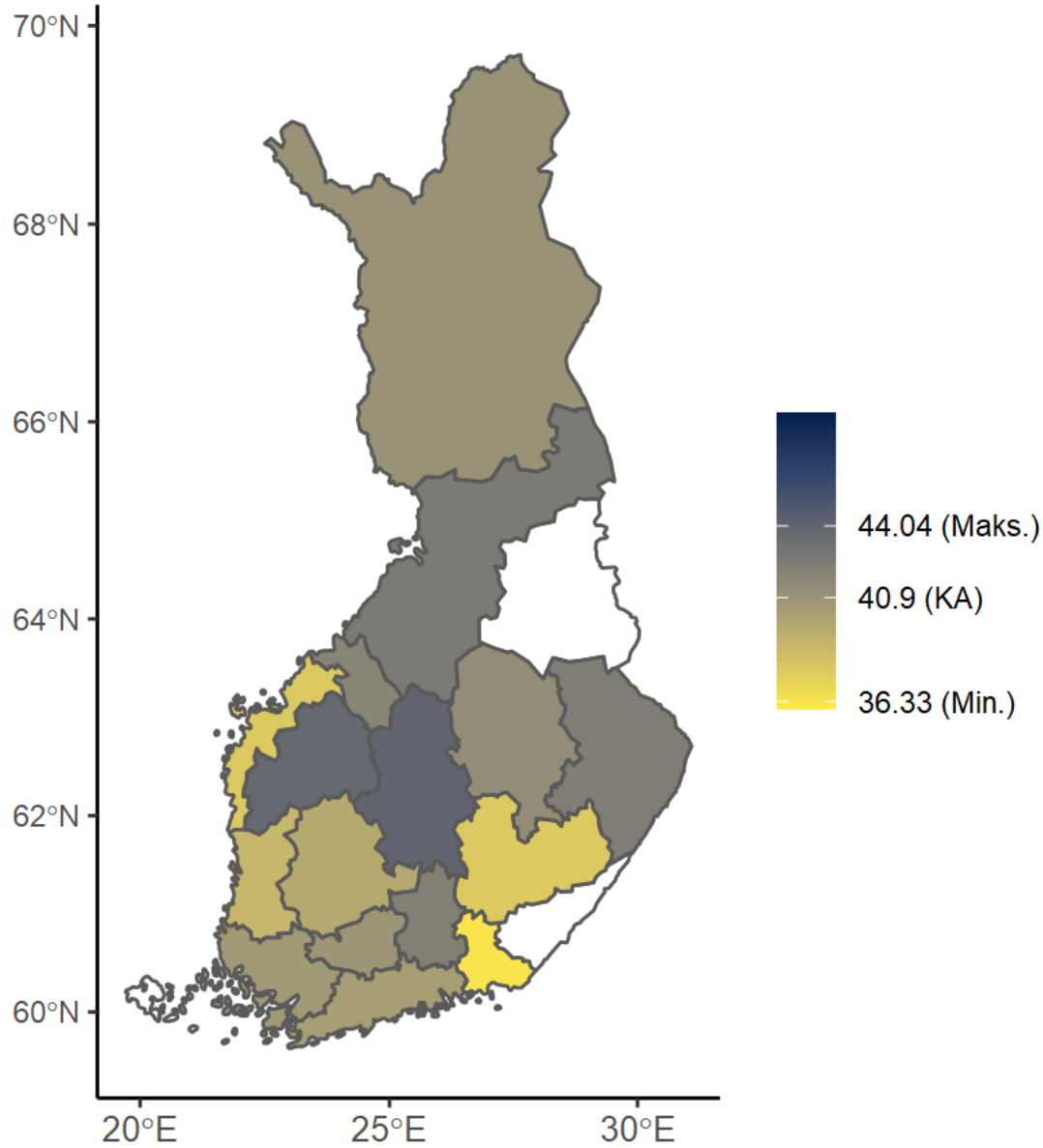


2021

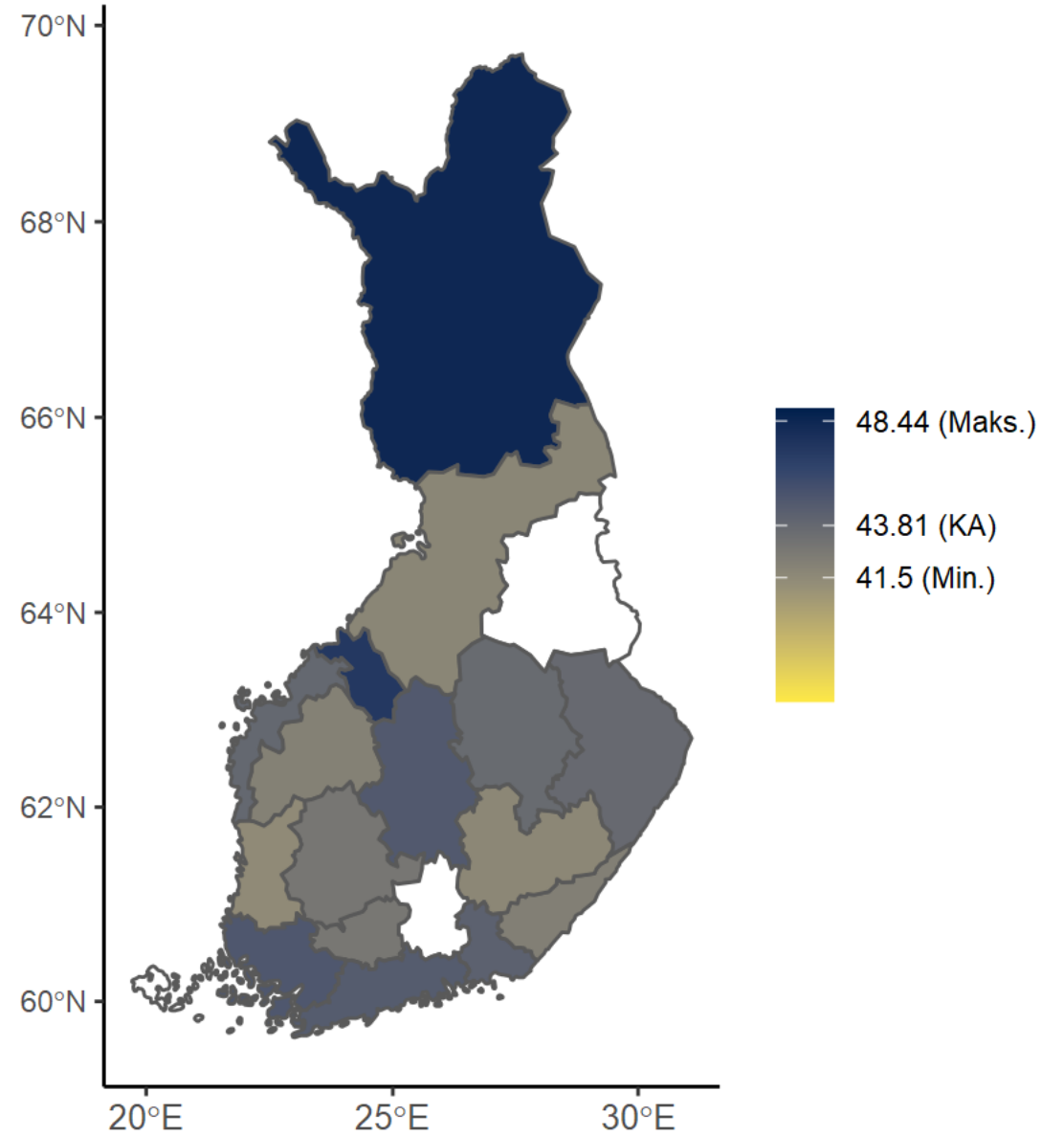


Rehtoreiden työupumuksessa alueellisia eroja

2020



2021



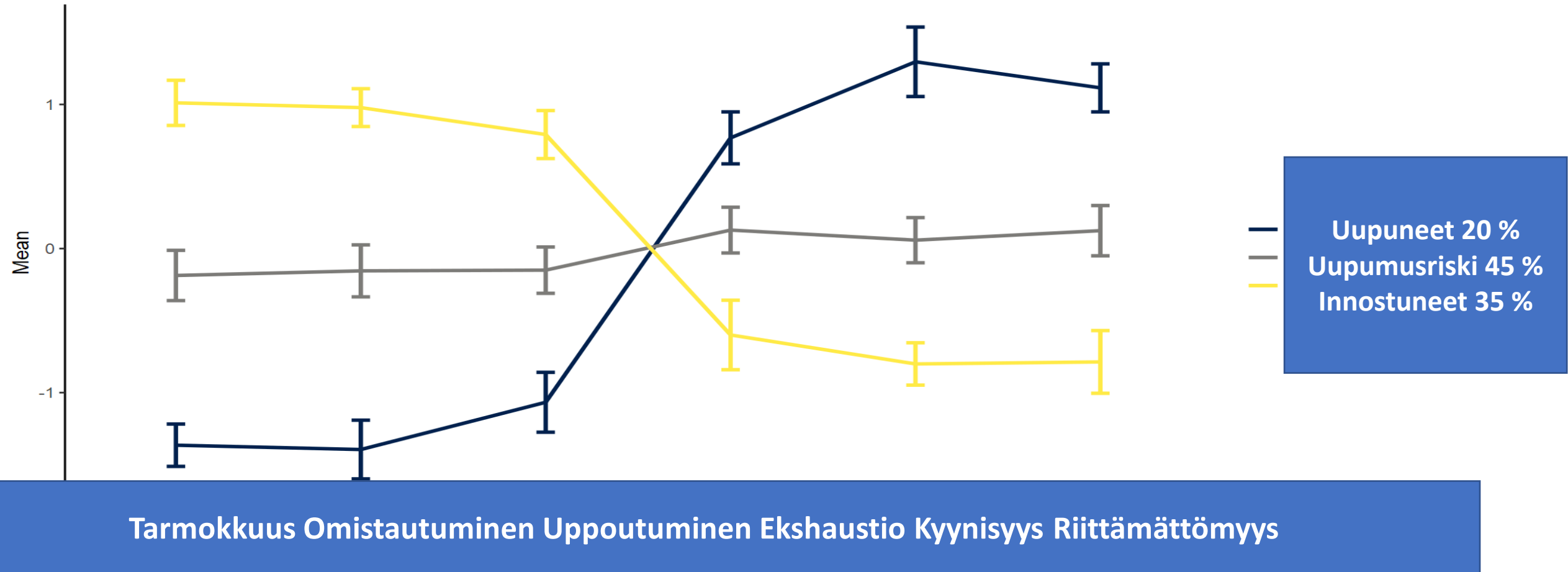
Ruotsinkielisillä rehtoreilla
hieman vähemmän uupumusta
ja enemmän resursseja

Rehtoreiden työhyvinvointi- profiilit 2021

Kolme rehtorityöhyvinvointiprofiilia - työn imu ja uupumus

Joka viides rehtori uupunut, lähes puolet riskissä ja kolmasosa työn imussa

Työhyvinvoinnin profiilit



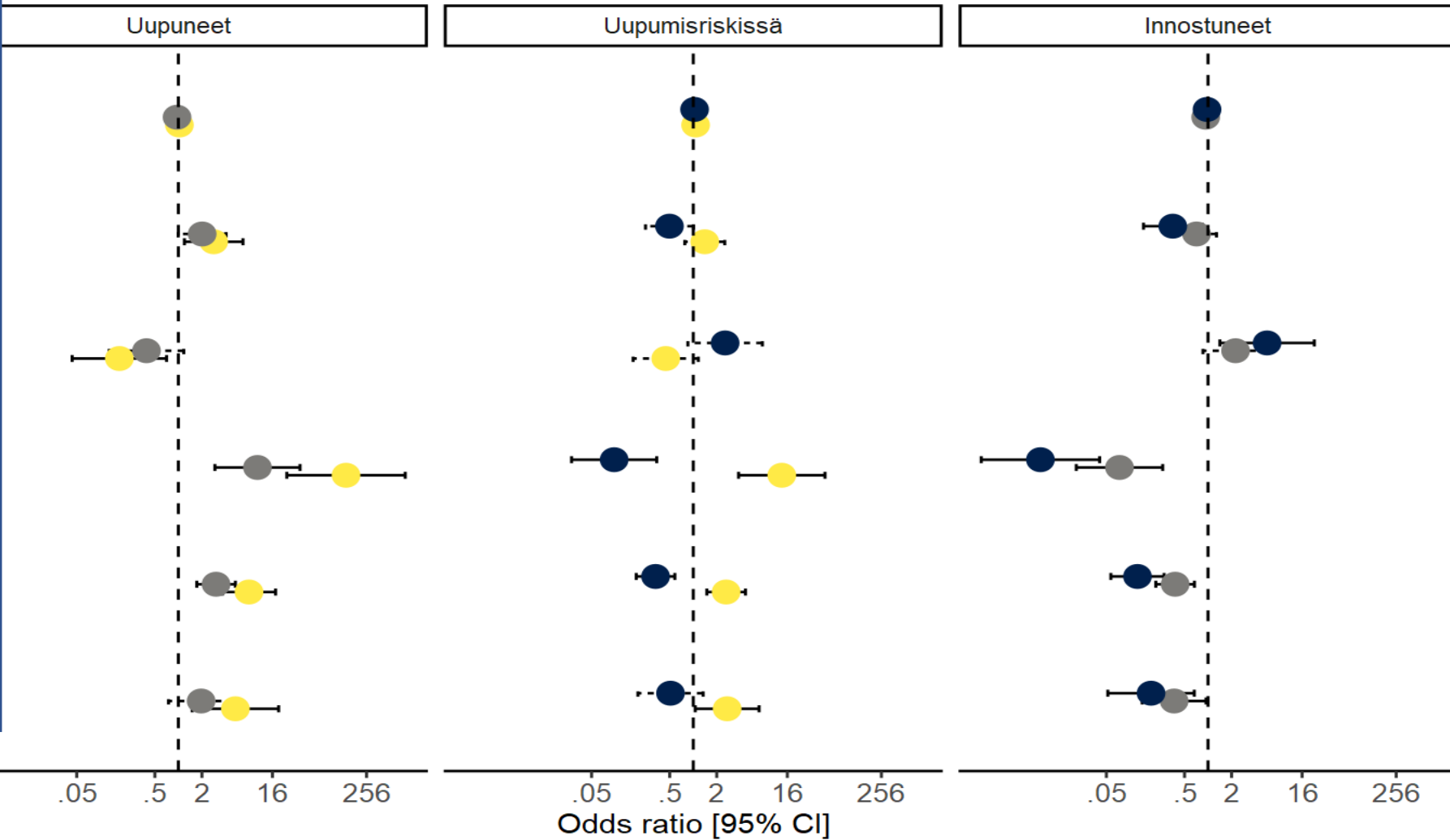
Muutos rehtoreiden työhyvinvointiprofiileissa 2019- 2020-2021

- **Uupumusprofiilin kasvu kaksinkertaiseksi: 2019 10 %**
- Uupusriski osin toteutunut
- Pandemia haastanut työn imua
- Rehtoreiden työhyvinvointiin kiinnitettävä nyt huomiota
- Koko yhteisön jaksaminen
- Resiliessin merkitys

Mikä selittää
profiilieroja 2021?

Työn vaatimukset ja työn voimavarat selittävät sekä resilienssi ja sisu

Ikä ei
 Sukupuoli miehet uup
 Työn vaatimukset
 Työn voimavarat
 Resilienssi
 Sisu



● Uupuneet
 ● Uupumisriskissä
 ● Innostuneet

Rehtoreiden työn vaatimukset ja voimavarat

- **Työn vaatimukset selittävät 53 % työuupumuksesta**
- **Työn voimavarat selittävät 51 % työn imusta**
- **Työn voimavarat:** Vaikutusmahdollisuudet, kehittymismahdollisuudet, arvostus, yhteisö, resilienssi
- **Työn vaatimukset:** Suuri työn määrä, työn intensifikaatio, etätyöhön liittyvä stressi, vaikeus irrottautua työstä, korkea COVID-19 pandemiaan liittyvä stressi, huoli tartuntojen leviämisestä koulussa ja huoli COVID-19 vaikutuksesta tulevaisuuden opetukseen

Rehtoreiden
jaksamisprofiilit
2021

Jaksaminen: koko kouluyhteisö

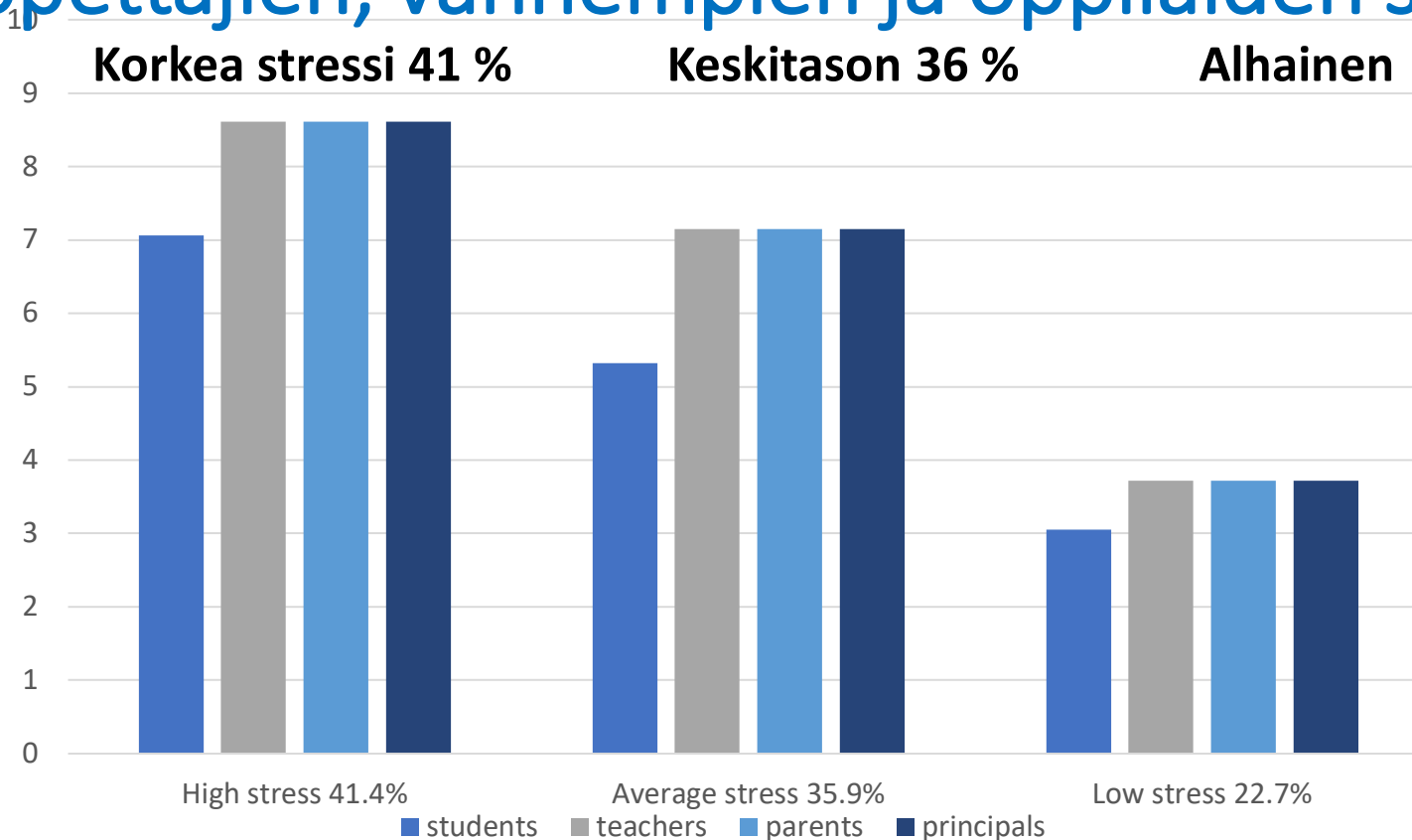
- Seuraavat kysymykset liittyvät johtavaan asemaasi liittyviin stressitekijöihin. Asteikolla 1-10, arvioi kuinka stressaavia seuraavat tekijät ovat sinulle olleet viimeisen 3 kuukauden aikana.
 - Opiskelijoiden jaksaminen
 - Opettajien jaksaminen
 - Vanhempien jaksaminen
 - Oma jaksaminen

School Principals' Stress Profiles during COVID-19, Demands, and Resources

Katja Upadyaya^{1*}, Hiroyuki Toyama¹, Katariina Salmela-Aro¹

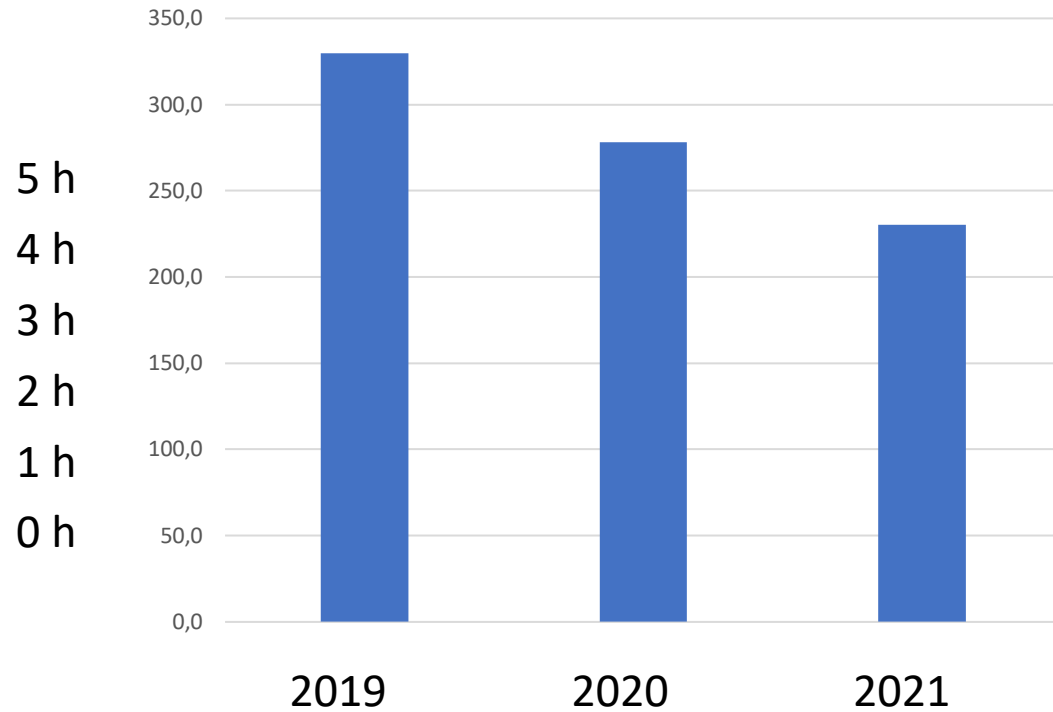
¹University of Helsinki, Finland

77 % rehtoreista huoli koko kouluyhteisön selviytymisestä - oma, opettajien, vanhempien ja oppilaiden selviytyminen

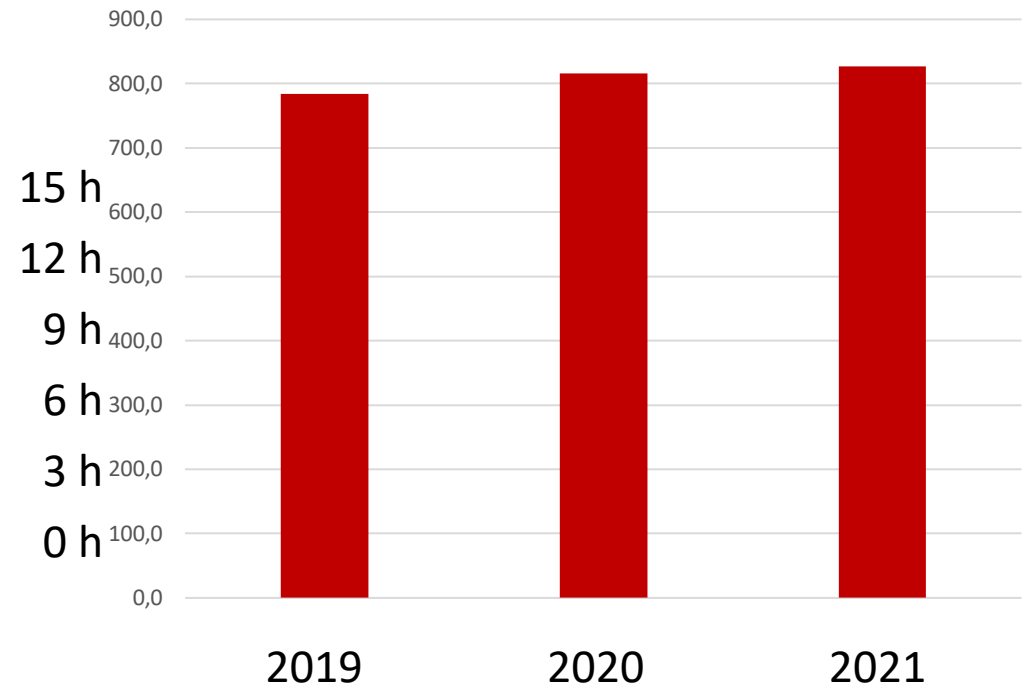


Rehtoreilla vähemmän rentoa aikaa enemmän stressaantunutta aikaa

Rentoa aikaa päivässä



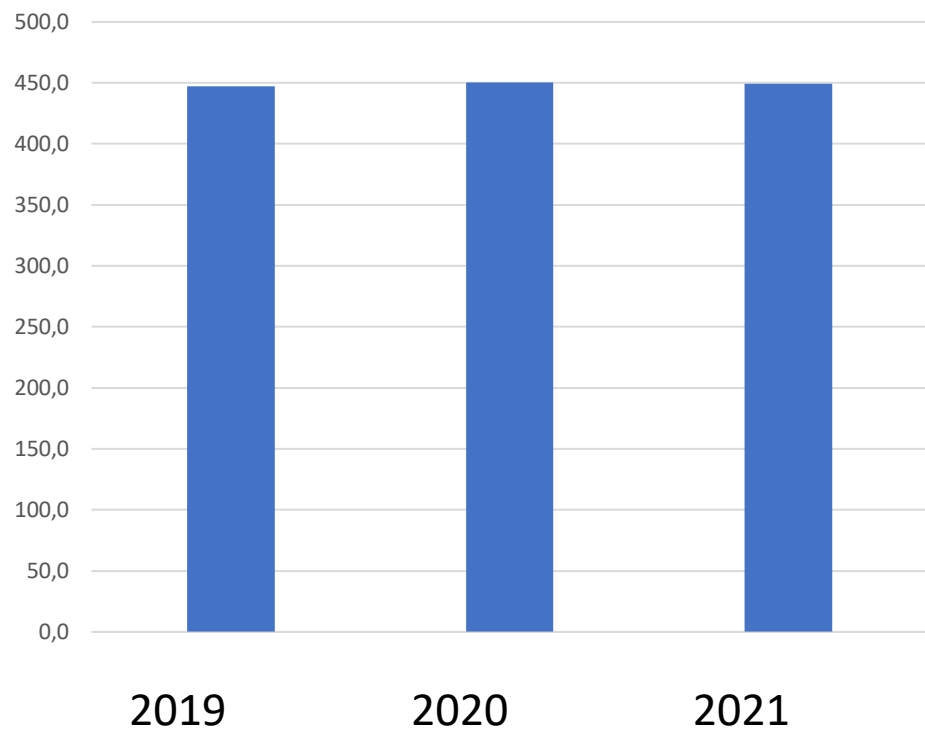
Stressintäyteistä aikaa päivässä



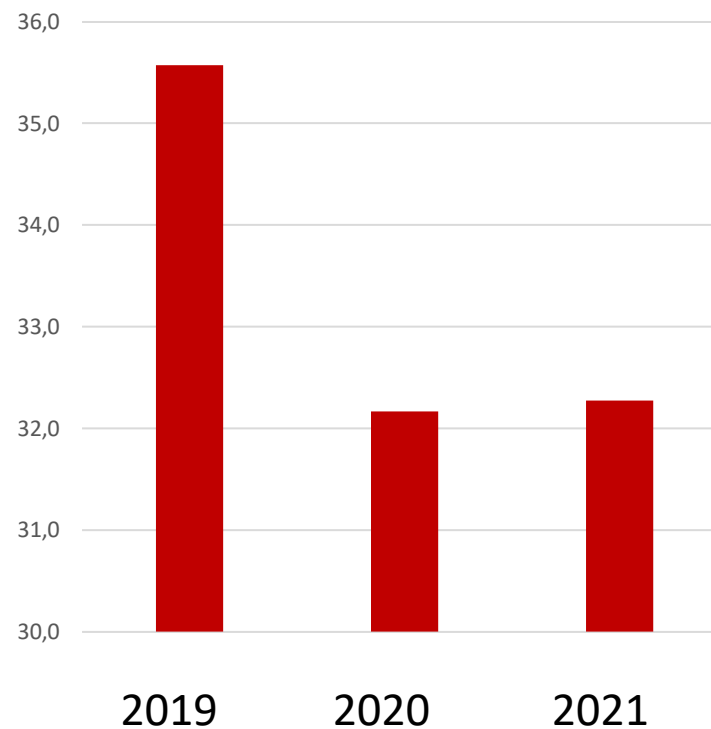


Rehtoreiden unen määrä 7,5 tuntia unen laatu heikkeni

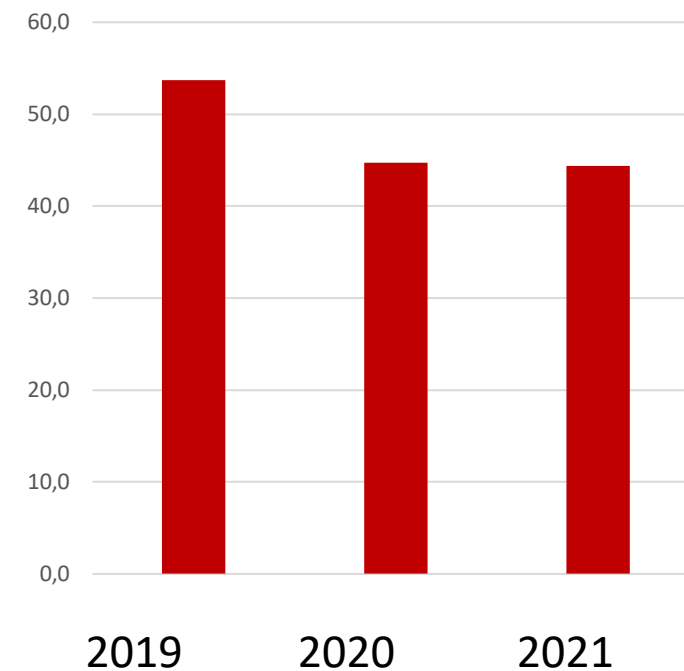
Unen määrä



Sykevälivaihtelu unen aikana



Unen laatupisteet (Firstbeat)



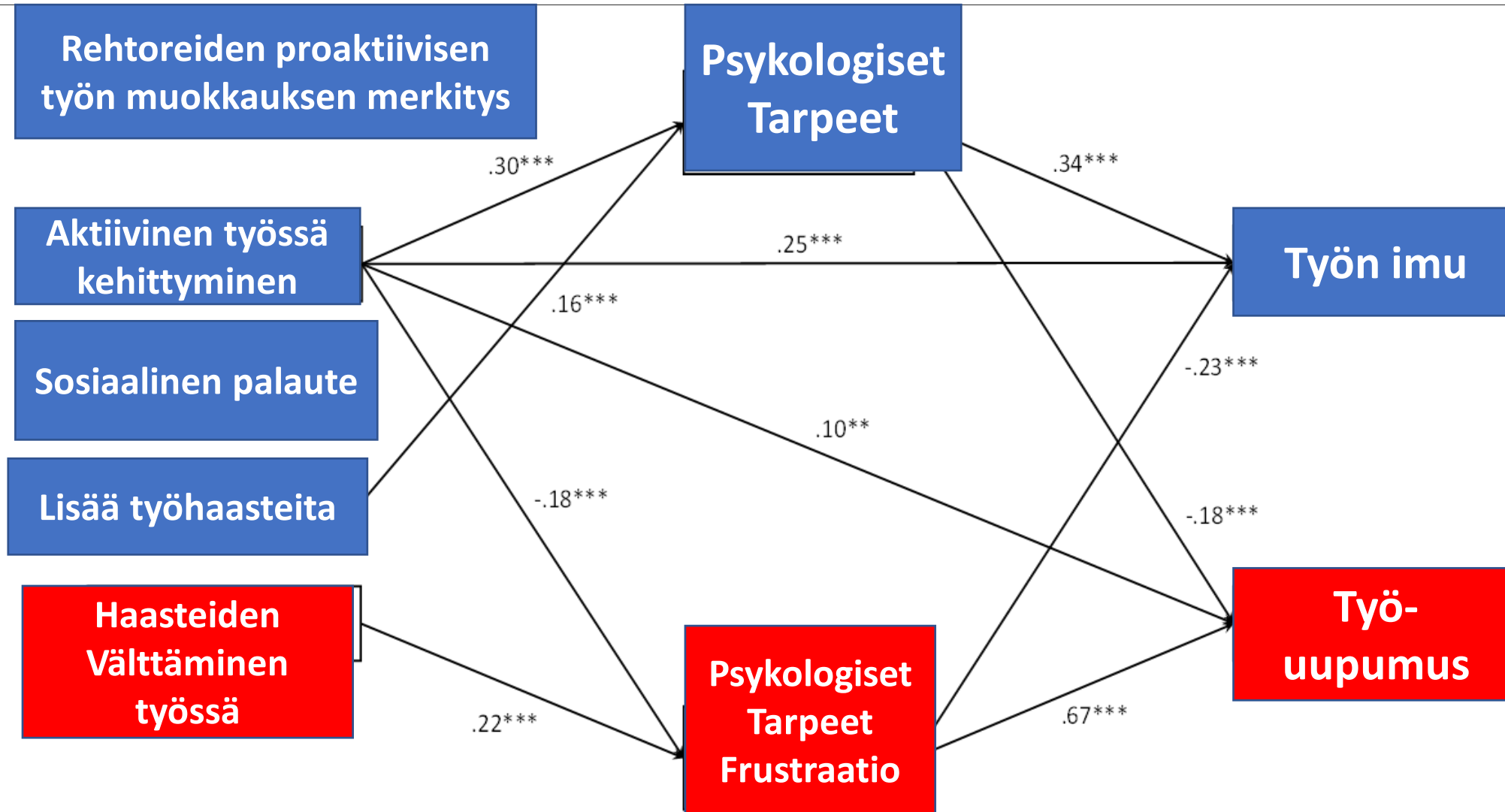
Rehtoreiden proaktiivisen
työn muokkauksen merkitys



Job crafting and well-being among school principals: The role of basic psychological need Satisfaction and frustration

Hiroyuki Toyama^{*}, Katja Upadyaya, Katariina Salmela-Aro

Faculty of Educational Sciences, University of Helsinki, Helsinki, Finland

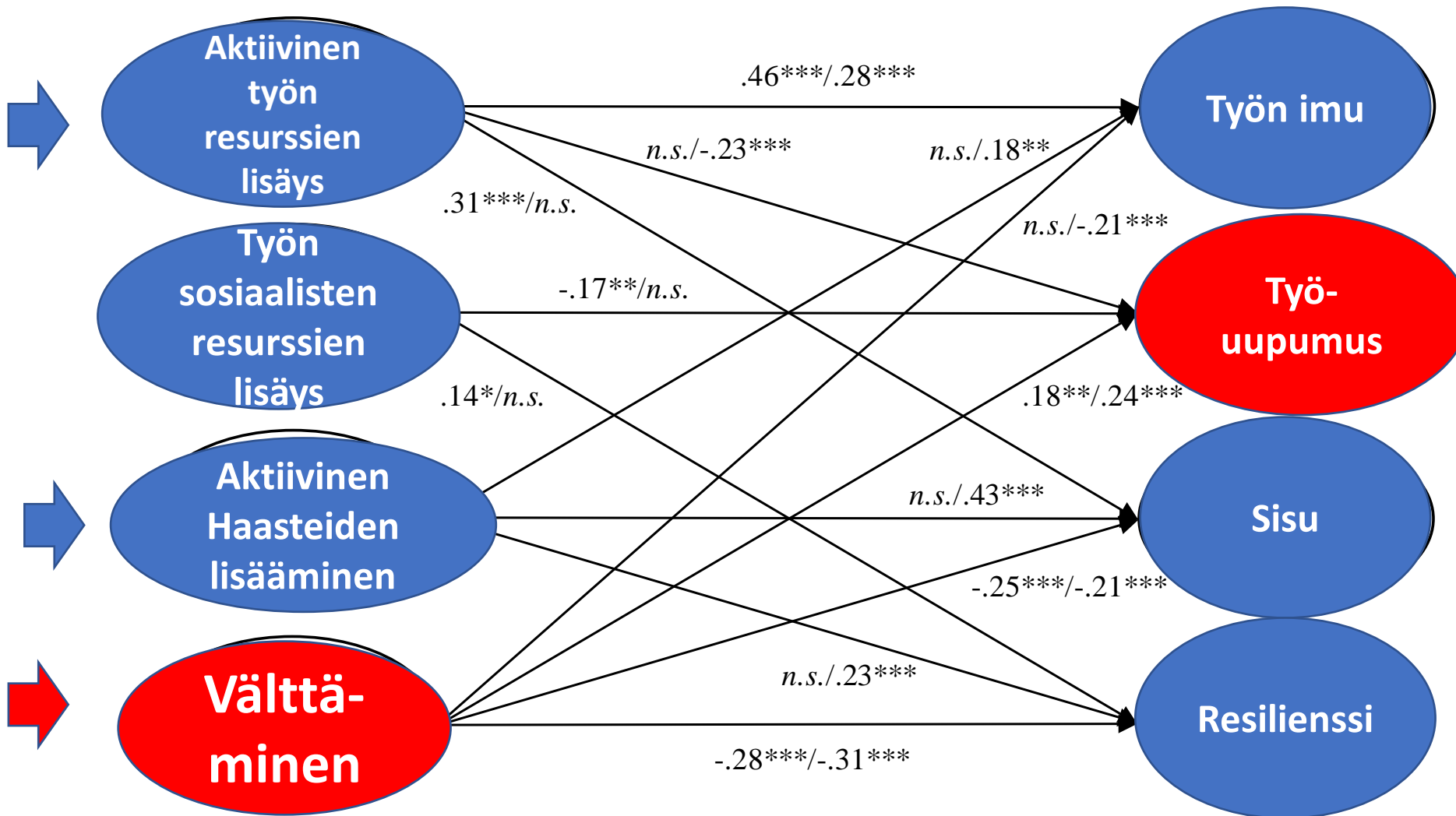


Rehtoreiden työn muokkaaminen

– psykologisten perustarpeiden merkitys

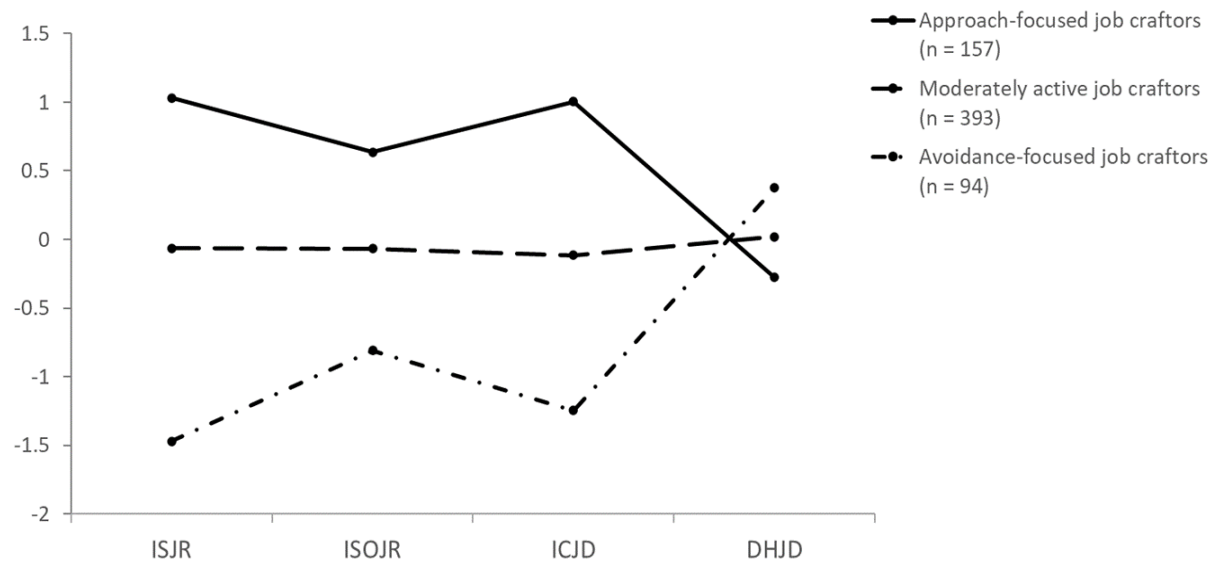
- Työn aktiivinen muokkaaminen lisää psykologisten perustarpeiden tyydyttämistä
- Psykologiset perustarpeet: Vaikutusmahdollisuudet, pystyvyys ja yhteenkuuluvaisuus
- Ne edelleen lisäävät työn imua
- Välttelevä suhtautuminen tuottaa turhautumista, psykologiset perustarpeet eivät toteudu ja se lisää työuupumusta

Työn aktiivisen muokkaamisen merkitys - ennen pandemiaa ja sen aikana

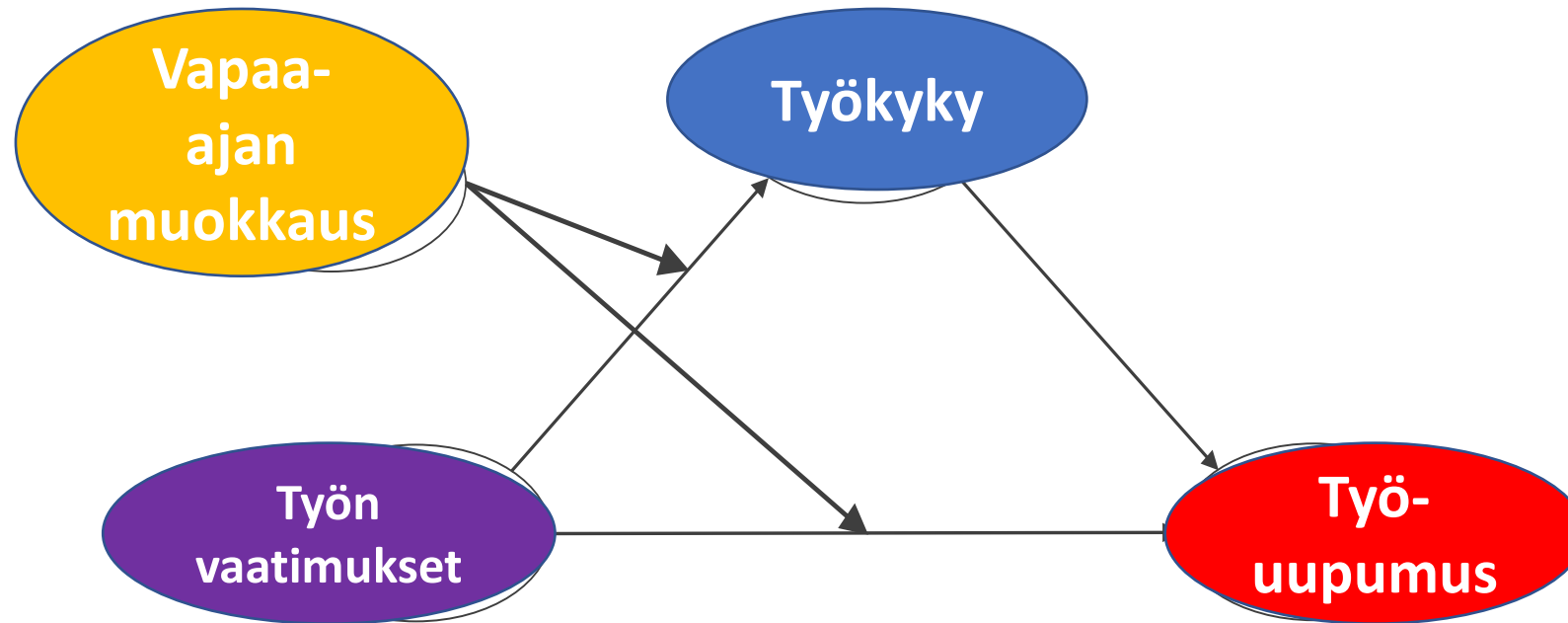


Rehtoreiden työmuokkaamisprofiilit pandemiassa:

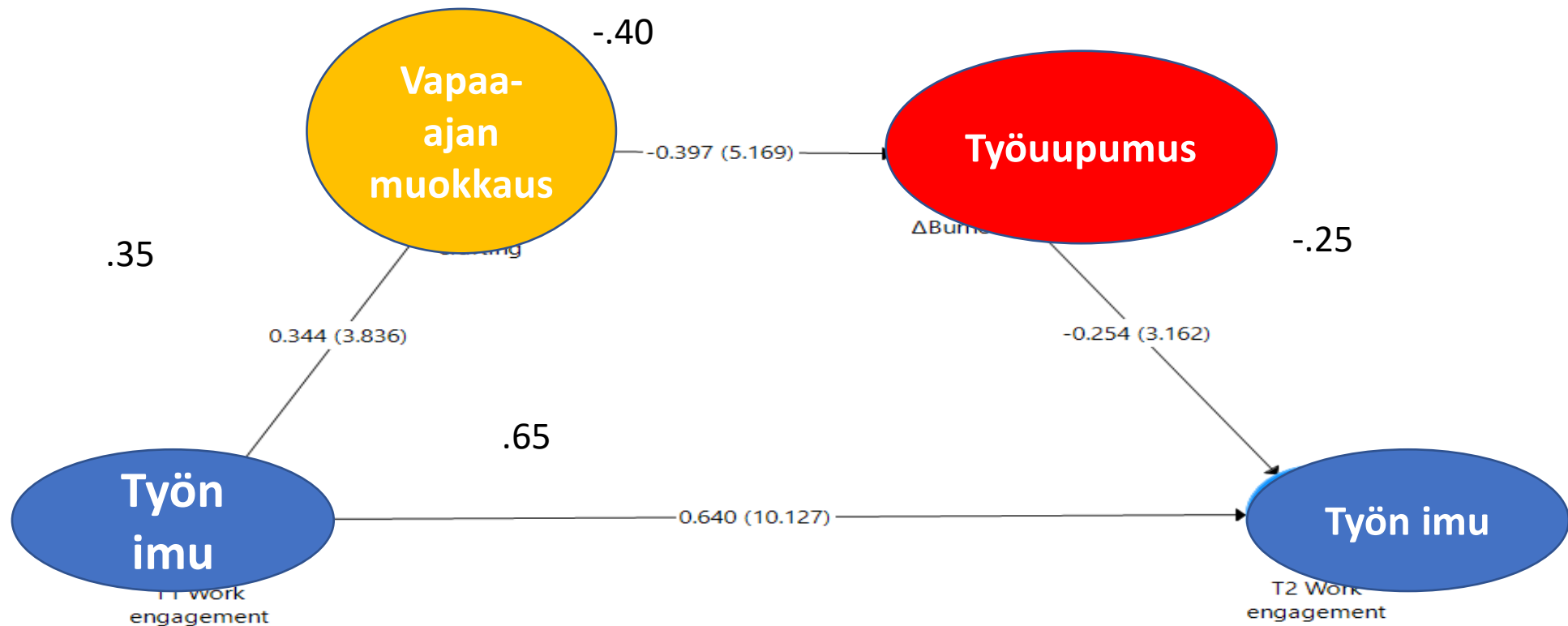
25 % erittäin aktiivinen muokkaaja,
60 % aktiivinen ja 15 % välttelevä



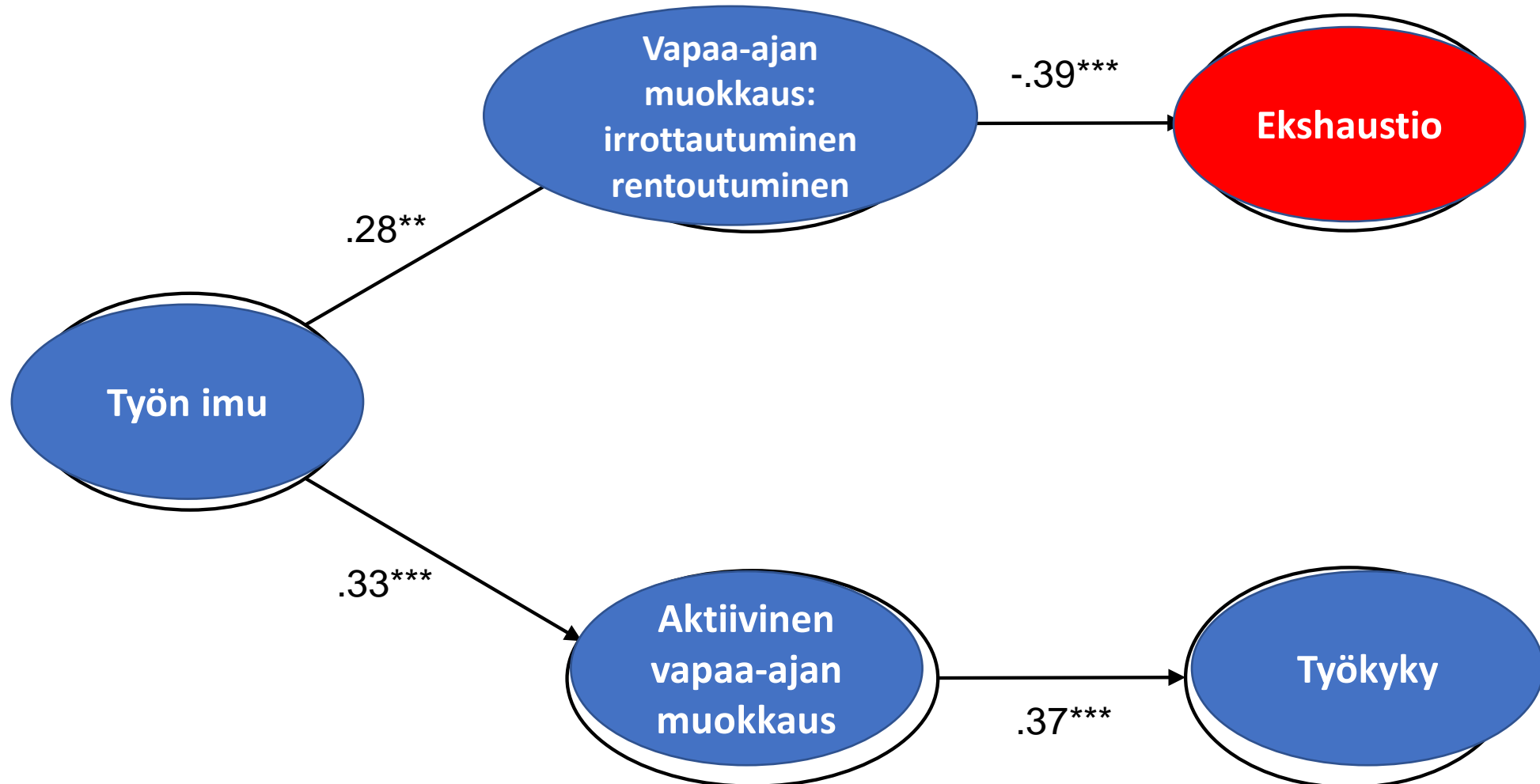
Rehtoreiden vapaa-ajan muokkaaminen suojaava tekijä työkyyn kannalta



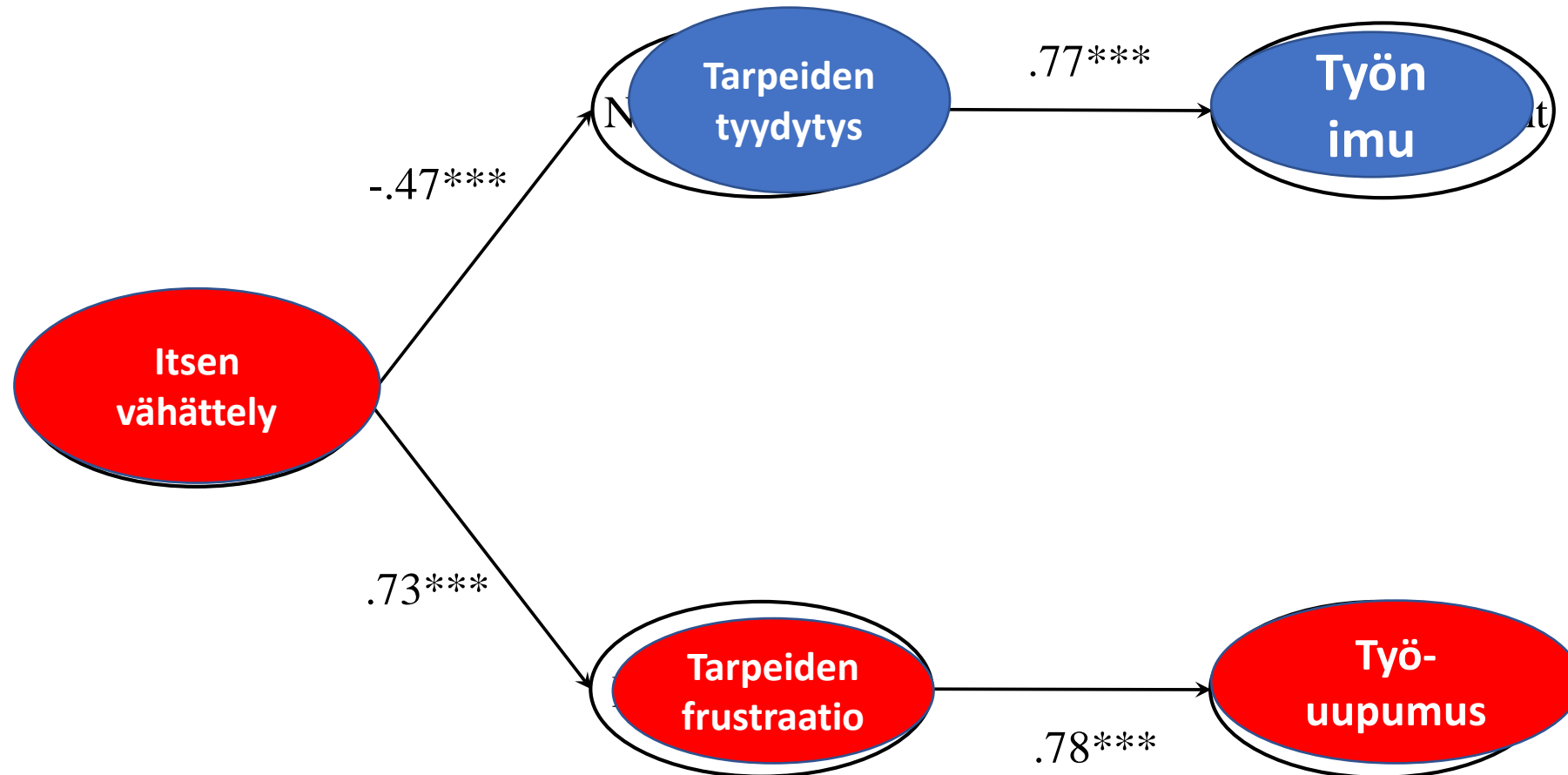
Pandemiassa rehtoreiden työn imu lisäsi vapaa-ajan muokkaamista, joka suojasi uupumukselta



Rehtoreiden työ imu lisäsi vapaa-ajan onnistunut muokkausta



Rehtoreiden itsen vähättelyllä negatiivinen vaikutus pandemiassa



Yhteenvetoa

- Rehtoreiden työuupumus lisääntynyt ja työn imu laskenut
- **77 % rehtoreista kuormittunut koko kouluyhteisön jaksamisesta**
- Lukio- ja varhaiskasvatusrehtorit työn imu laskenut
- Vaatimukset uupumuksen keskeisin selittäjä, **työn intensifikaatio**
- Voimavarat sekä omat että työympäristön suojaavat ja luovat työn imua
- Rehtoreiden aktiivisen työn ja vapaa-ajan muokkauksen merkitys työhyvinvoinnille
- **Rehtoreiden lisäkoulutuksen ja kehittymismahdollisuuksien tärkeys nyt oleellista palautumisessa**

Tutkijatyöryhmä Helsingin yliopisto

- Katariina Salmela-Aro & Minna Huotilainen
- Lauri Hietajärvi
- Hiroyuki Toyama
- Katja Upadyaya
- Visajaani Salonen
- Kiitos
- Philip Riley, Australia
- Antti Ikonen, SURE

INTO OPPIA



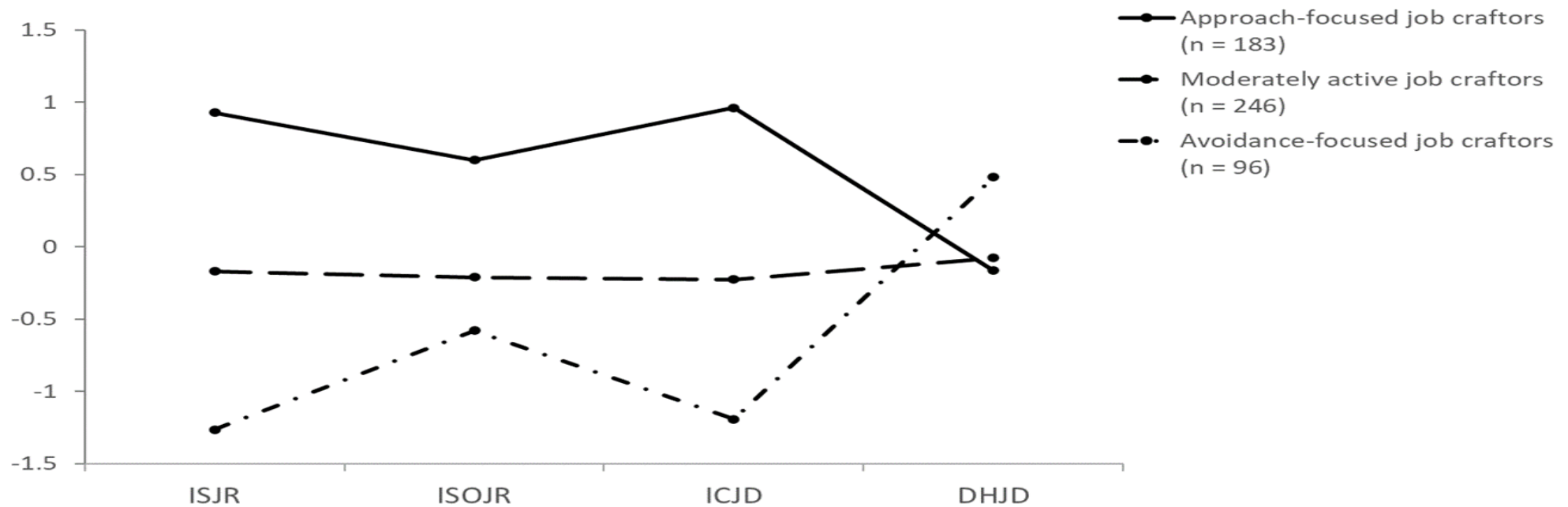
HELSINGIN YLIOPISTO

Kiitos.



Rehtoreiden työmuokkaamisprofiilit ennen pandemiaa:

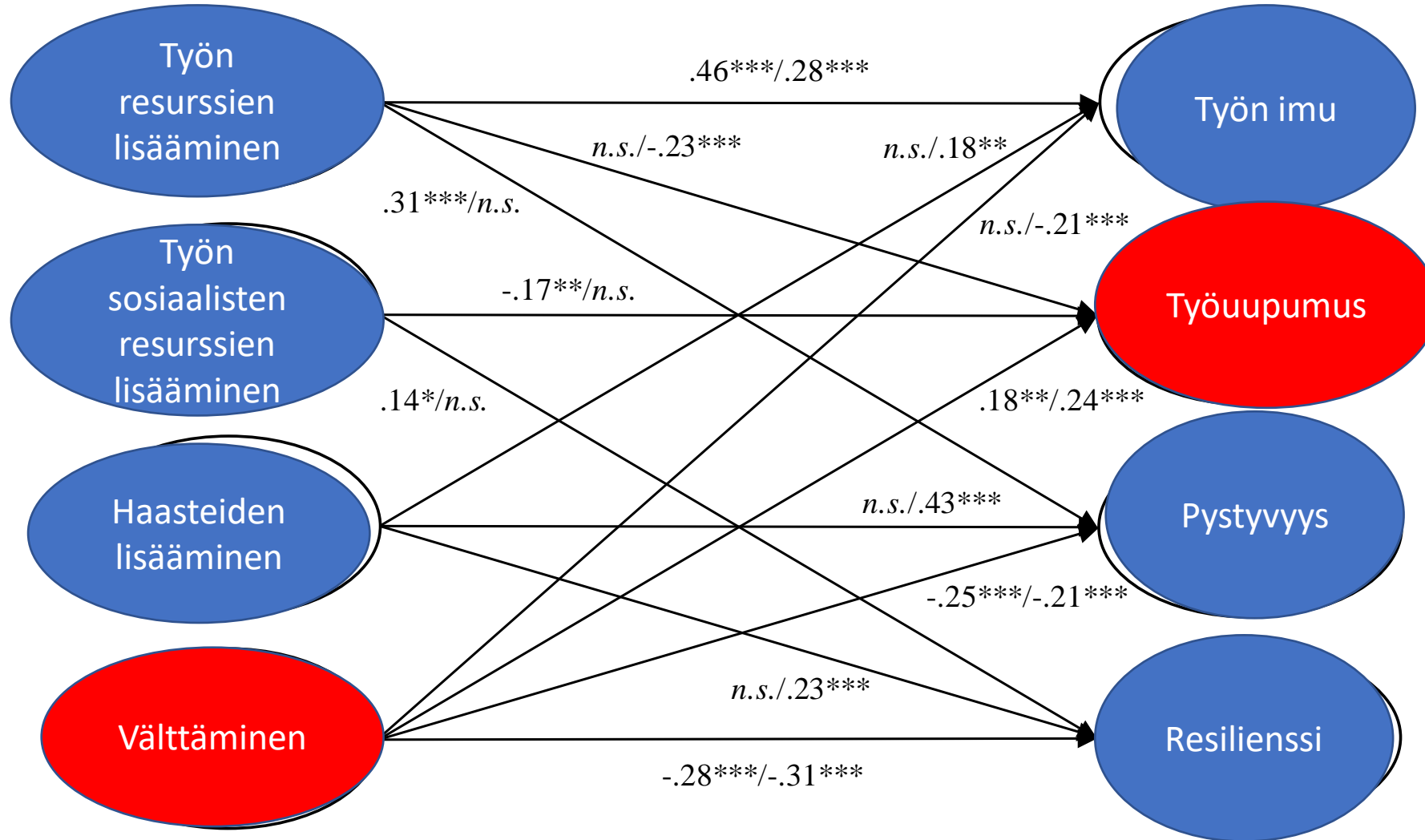
30 % erittäin aktiivinen muokkaaja, 50 %
aktiivinen ja 20 % välttelevä



Rehtoreiden työn muokkaus ja työhyvinvointi

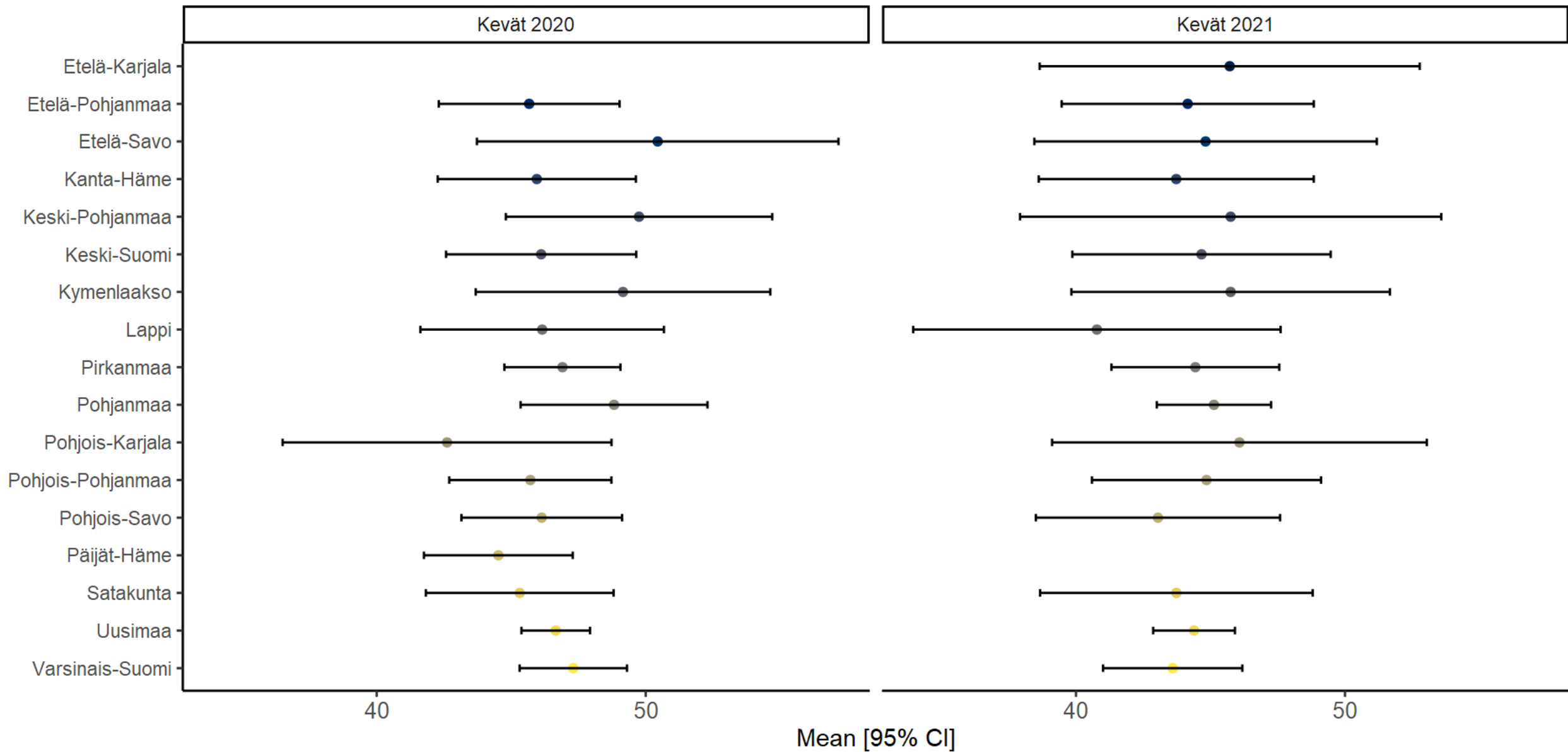
2019	Hyvin aktiivinen muokkaus		Aktiivinen		Välttäminen		χ^2		Vertailu
	(n = 183)		(n = 246)		(n = 96)				
	M	SE	M	SE	M	SE			
Työn imu	0.59	0.08	-0.04	0.07	-0.98	0.09	164.57	***	HA > A > V
Työuupumus	-0.21	0.08	-0.04	0.08	0.47	0.12	22.57	***	HA > A = V
Sisu	0.47	0.07	0.00	0.07	-0.83	0.12	86.15	***	HA > A > V
Resilienssi	0.19	0.08	0.02	0.08	-0.40	0.12	17.66	***	HA = A > V
2021	Hyvin aktiivinen muokkaus		Aktiivinen		Välttäminen		χ^2		Vertailu
	(n = 157)		(n = 393)		(n = 94)				
	M	CI	M	CI	M	CI			
Työn imu	0.69	0.08	-0.07	0.06	-0.90	0.12	132.88	***	HA > A > V
Työuupumus	-0.38	0.09	0.02	0.06	0.53	0.13	36.22	***	HA > A > V
Sisu	0.74	0.08	-0.11	0.06	-0.82	0.12	133.47	***	HA > A > V
Resilienssi	0.43	0.10	-0.05	0.06	-0.53	0.12	39.05	***	HA > A > V

Työn aktiivisen muokkaamisen merkitys (ennen pandemiaa ja sen aikana)

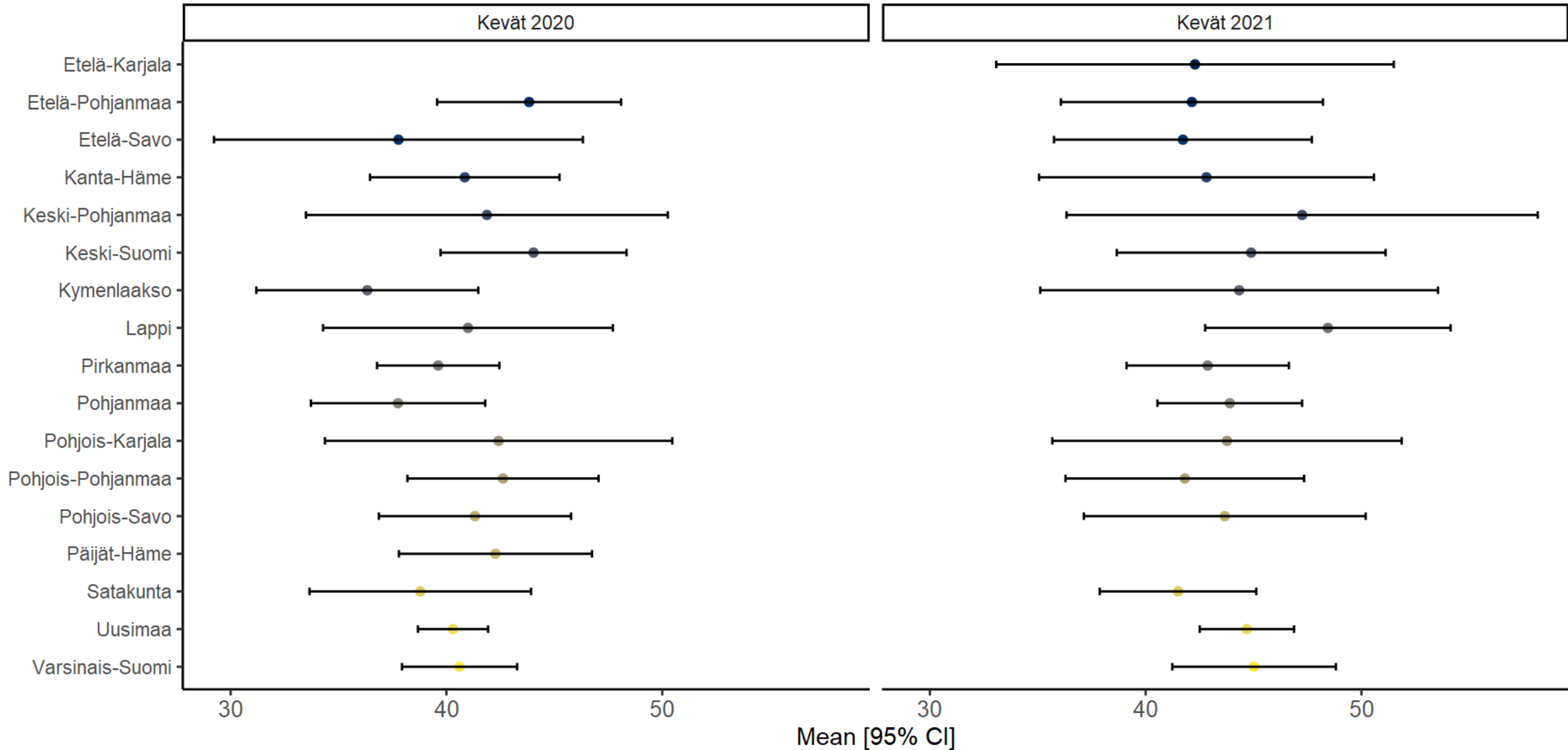


- s. In the case of off-job crafting, both avoidance and approach are theoretically important for recovery.
- Avoidance (detachment and relax) is more related to energy management, whereas approach (autonomy, mastery, meaning, affiliation) is more related to resource establishment.
- Work engagement, as an affective motivational resource, is a positive predictor of both types of off-job crafting.
- So, engaged employees are proactive in the non-work domain as well, crafting their off-job activities to meet the DRAMMA (acronym of detachment, relax, autonomy, mastery, affiliation) needs, which results in counteracting strain and increasing work ability.
-

Työn imu maakunnittain



Työuupumus maakunnittain





Firstbeat
Photo: Firstbeat

Tutkimuksessa mitattiin
autonomisen hermoston
aktiivisuutta ja sitä kautta stressiä,
palautumista ja unta

Ensimmäisiä alustavia tuloksia

- Aineiston ensimmäinen ryhmätasoinen analyysi sisältää kaikki osallistujat, joilta on kerätty 3-4 vuorokautta Firstbeat-aineistoa
- Jatkossa aineistoa analysoidaan ryhmitellen eri taustamuuttujien ja luokitusten mukaan

Työn vaatimukset, voimavarat ja työhyvinvointi ennustivat eri profiileihin kuulumista pandemiassa

- **Omat ja Työn Voimavarat**

- Kimmoisuus (resilienssi) ja kouluyhteisön arvostus - alhainen stressi
- Koulun siirtyminen etäopetukseen onnistui hyvin ja pystyivät johtamaan koulua hyvin COVID-19 kriisin aikana - keskitaso stressi

- **Työn Vaatimukset**

- Suuri työn määrä, etätyöhön liittyvä stressi ja vaikeus irrottautua työstä - korkea stressi
- Korkea COVID-19 pandemiaan liittyvä stressi, huoli tartuntojen leviämisestä koulussa ja huoli COVID-19 vaikutuksesta tulevaisuuden opetukseen - korkea stressi